

Münchner ethnographische Schriften

Kulturwissenschaftlich-ethnologische Untersuchungen zu
Alltagsgeschichte, Alltagskultur und Alltagswelten in Europa

Band 7

herausgegeben vom
Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie
der Ludwig-Maximilians-Universität München

VK*EE INSTITUT FÜR VOLKSKUNDE/
EUROPÄISCHE ETHNOLOGIE
Ludwigstr. 25
80539 München
www.volkskunde.lmu.de

Arbeit in „neuen Zeiten“

Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen

Irene Götz, Birgit Huber, Piritta Kleiner (Hg.)



 Herbert Utz Verlag · München

Inhalt

Transformationsgewinner oder Transformationsverlierer? Wie Wirtschaftskrise und Flexibilitätsregimes auf Gestaltungschancen Einfluss nehmen – Zur Einführung Irene Götz, Birgit Huber	11
Wenn Neues zur Routine wird Subjektivierung im Arbeitsalltag von PR-Dienstleistern Stefanie Seidl	23
AUS DER KRISE. ANFORDERUNGEN DURCH ÖKONOMISIERUNG	39
„Die Arbeit war nicht so wie jetzt“ – Auswirkungen der ökonomischen Umstrukturierung in einer kleinen Münchner Rahmenfabrik auf die Lebenswelt und den Habitus der Beschäftigten Olga Reznikova	41
„Die ersten, die geflogen sind, waren die Leiharbeiter“ – Kurzarbeit in einem Maschinenbaubetrieb im Chiemgau während der Wirtschaftskrise Manuela Höllmüller	55
„Als Zeitarbeiter ist man ganz allein“ – Austausch in einem Zeitarbeitertreff über die prekäre Beschäftigungsform Zeitarbeit Julia Grohs	67
Stabilität abseits des Arbeitsmarkts Ein-Euro-Jobber zwischen „Fordern“ und „Fördern“ Anzhela Grigorova	79
„Bevor man sie angeleitet hat, hat man's schon selber gemacht“ – Arbeitsstile in der stationären Altenpflege zwischen Ökonomisierungszwang und „guter Pflege“ Petra Schweiger	89

Der Anlagekapitalismus lebt Wie selbständige Finanzberater die Wirtschaftskrise überstehen Thomas J. Heid	103
FLEXIBILISIERTES ICH. ÖFFNUNGEN DES PRIVATEN	123
„Niemand geht hier mit einem schlechten Gefühl weg!“ Eine ethnografische Studie zu emotionaler Arbeit als Dienstleistung in einem Friseursalon Sarah Braun	125
„Ich sehe es positiv: Alles unter einem Hut“ Eine Ehe- und Arbeitsgemeinschaft im grafischen Kleingewerbe als Modell für eine ganz persönliche Flexibilisierung Kathrin Resch	149
• Supermami – Rabenmutter Antagonistische Leitbilder und Subjektivierungsansprüche im Bereich Familienarbeit Petra Schmidt, Irene Götz	165
Lässig Probleme lösen Das Berufsporträt eines Softwareentwicklers in einem IT-Unternehmen Magdalena Maria Dobrzynska	181
(Nicht-) Behindert im <i>Cyberspace</i> ? Eine Fallstudie über die Bedeutung der virtuellen Welt des Internet für die Alltagsbewältigung von Menschen mit physischem <i>Handicap</i> Arnold Tiberiu Tolnai	195
Fotonachweis	211



„Die Arbeit war nicht so wie jetzt“ – Auswirkungen der ökonomischen Umstrukturierung in einer kleinen Münchner Rahmenfabrik auf die Lebenswelt und den Habitus der Beschäftigten

Olga Reznikova

Punkt 12 Uhr. Es ist egal, ob Marie ihre Leiste fertig gemacht hat oder nicht, sie legt ihre Arbeit nieder und geht zum Mittagessen. In der Zwischenzeit rauche ich eine Zigarette und habe Zeit nachzudenken, wie schwer selbst der leichteste Job hier für mich ist: „Ecken zu verbessern“. Diesen Job habe ich bekommen, weil Marie mein Bedürfnis verstanden hat, das Arbeiten in der Fabrik mit den Händen zu erforschen. Sie hat ein feines Gefühl für Menschen: „Man kann ja nicht einfach so rumstehen. Willst du auch was machen? Dann kannst du auch besser nachfragen, was dich interessiert.“ Als dann um elf Uhr Franz, der neue Chef, kam, habe ich herausgehört, dass mein Rahmen nicht verkauft wird, sondern im Lager bleibt, bis bessere Zeiten kommen. Ich soll die Ecken, an denen die Leisten zusammengestellt sind, mit einer Art Knete glatt machen und mit einem passenden Unterton die Knete bemalen. Es ist nicht so einfach, noch dazu dieser Lärm von hinten, wo Markus und Jahim die Leisten schneiden. Marie ist momentan mit der gleichen Aufgabe beschäftigt, die Metalllackierung von drei Leisten wartet auf sie. Anne steht hinten, sie experimentiert mit der Farbe, sie muss einen Farbton treffen. In einem fast abgeschlossenen Raum steht Alina, sie ist die einzige ausgebildete Facharbeiterin hier, dünne Scheiben echten Goldes müssen auf die schon fertigen Rahmen mit einem Pinsel aufgetragen werden, jeder Atemzug bewegt das kostbare Material. Sie wird auch entlassen, die echte Vergoldung wird als Tätigkeit *outsourct*. Es wird viel gelacht, aber auch geschimpft, die Atmosphäre empfinde ich trotzdem insgesamt als sehr angenehm. Gegenüber Marie ist ein leerer Arbeitsplatz, ich frage nach, sie flüstert den Namen und das Wort „später“. Polina, die Schwester von Anne, ist schon entlassen.

In dieser kleinen Münchener Fabrik wird auf der Basis teilnehmender Beobachtung die Arbeitswelt als ein symbolisches Bedeutungssystem ethnografiert. Insbesondere die insgesamt zwölf Stimmen, die ich in meiner Arbeit zur Wort kommen lasse, erzählen über die aktuellen Aushandlungen des Umgangs mit Umstrukturierungen und Entlassungen. Sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer befanden sich zur Zeit der Untersuchung in einem Konflikt zwischen dem eigenen, in der Zeit des Taylorismus erworbenen arbeiterlichen Habitus¹ und dem arbeitsstrukturellen Paradigmenwechsel, der durch die globalen gesellschaftlichen Transformationen in Bezug auf die Arbeit, beziehungsweise durch die mit ihr verbundenen Lebensformen und besonders durch die drohende Insolvenz der Fabrik hervorgeru-

¹ Habitus wird im Bourdieu'schen Sinne als System von Dispositionen zu praktischen Handlungen verstanden, die durch eine gewisse Dauerhaftigkeit gekennzeichnet sind (Bourdieu 1999: 97ff.).



fen wird. Analog zu den Beobachtungen Andreas Wittels (Wittel 1998: 178-192) in Bezug auf die Einführung der Gruppenarbeit in Industriebetrieben ist in meinem Beispiel ebenfalls festzustellen, wie der Einzug eines „bürgerlichen Arbeitshabitus“ bei den unqualifizierten Arbeitern zu Widersprüchen führen kann.² Im Fokus steht die offene Konfrontation zwischen den Arbeitnehmern und dem „neuen Chef“, der als Personifikation der neuen Arbeitsordnung wahrgenommen wird. Ziel ist es außerdem, die Arbeitnehmer in diesen Konflikten als aktive, reflektiert handelnde Personen zu zeichnen.

Die Untersuchung wurde von Juni bis Dezember 2008 im Unternehmen *Rahmen für die Stadt München*³ durchgeführt. Dieses Unternehmen hat meine Aufmerksamkeit durch die auf den ersten Blick ausweglose Situation erregt, in der es sich zur Zeit des ersten Feldkontakts befand. Die Unternehmerfamilie stand im Sommer 2008 vor dem Arbeitsgericht, nachdem sie die Hälfte der Mitarbeiter entlassen hatte. Gemäß der Schilderung der Situation von Seiten der Verklagten waren die Entlassungen der einzige Ausweg aus der drohenden Insolvenz, und sie bot zunächst die Möglichkeit, die übrigen Beschäftigten zu halten. So schien mir dieses Unternehmen sehr gut dafür geeignet, in der Krisensituation der Umstrukturierung die Frage zu stellen, welchem strukturellen Wandel diese kleine Fabrik unterliegt, und vor allem, welche Strategien die Arbeiter, ihre Vorgesetzten und der Unternehmer selbst entwickeln, um mit den strukturellen Widersprüchen, die sich für sie aus der neuen sozialen Ordnung ergeben, umzugehen.⁴

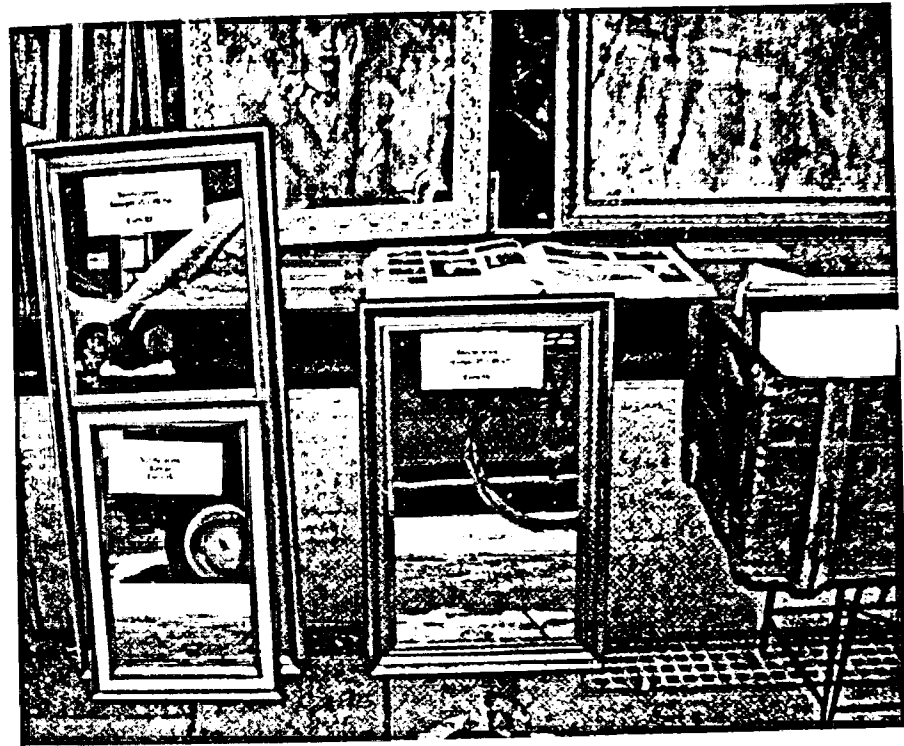
Die „Fabrik“⁵ wurde in den 1930er Jahren in München gegründet, sie ist auf die Produktion und den Verkauf von Bilderrahmen spezialisiert und versteht sich als ein Unternehmen, das einer Münchner handwerklichen Tradition verpflichtet ist. Im Winter 2008 wurden vier der insgesamt zehn Beschäftigten entlassen, was eine gerichtliche Auseinandersetzung zwischen dem Arbeitgeber und der entlassenen Belegschaft verursachte. Die Entlassungen fanden im Zusammenhang der Verkleinerung der Produktionsbereiche statt: Die Zahl der produzierten Rahmen wurde halbiert, manche Produktionsschritte, wie zum Beispiel die Vergoldung der Rahmen und Leisten, wurden aus dem Unternehmen ausgegliedert. Vor der Umstrukturierung arbeiteten in der Produktion sechs Mitarbeiter, heute sind es nur noch zwei. Außerdem wurde auch ein Teil der Räume weiter vermietet.

² Zu einer näheren Erläuterung dieser Begrifflichkeiten siehe unten.

³ Dieser Name wie auch alle Personennamen sind Pseudonyme. Um die Anonymität der Betroffenen zu gewährleisten, wurden bei der Verschriftlichung nicht nur die Namen, sondern in manchen Fällen auch das Geschlecht und das Alter verändert, teilweise wurden die Aussagen zwischen den Protagonisten vertauscht.

⁴ Bourdieu (2003) zeigte, welche historisch-ökonomischen Faktoren Algerien in die Krise der 1960er Jahre geführt hatten. Für ihn spielt dabei die Kolonisierung und die daraufhin erfolgte ökonomische Umstellung auf den Kapitalismus eine entscheidende Rolle für die Bildung von neuen Verhaltensmustern und Leitbildern der unterschiedlichen Akteure dieser Gesellschaft. Siehe auch die in der Bourdieuschen Tradition geschriebene und ähnlich argumentierende Fallstudie zu den Umstrukturierungen und Entlassungen in einer Schweizer Großbank von Andrea Buss Notter (2006), vgl. auch Franz Schulthels (2003: 25-39).

⁵ Der Betrieb wird in der Selbstbeschreibung sowohl von offizieller als auch inoffizieller Seite als „Fabrik“ bezeichnet. Vor dem Umzug 2001 war der Betrieb in einem zweistöckigen Gebäude mit doppelt so vielen Beschäftigten untergebracht. Der heutige Betrieb wird weiterhin mit dem Wort Fabrik beschrieben, oft auch als „Lager“, als „neue Fabrik“ oder „neue Firma“ bezeichnet.



Bei meinem ersten Besuch hat der Leiter des Unternehmens, Franz Schoß, mit mir eine ausführliche Führung durch die Fabrik gemacht und mir dabei über die finanzielle Situation berichtet, in der sich das Unternehmen seit einiger Zeit befindet. Die Umstrukturierung sei für das Unternehmen ein nötiger Schritt gewesen, um die Insolvenz des Betriebes zu vermeiden. Durch die Einführung des Euro und die Zunahme der billigen asiatischen Bilderrahmen auf dem Markt seien die Familienunternehmen und überhaupt das Münchner Handwerk in Gefahr. In dem Gespräch wird deutlich, dass Herr Schoß in den globalen und lokalen wirtschaftlichen Ereignissen eine Legitimation für die Entlassungen sucht, die von ihm selbst als nötig, aber nicht „gut“ im Sinne der „Tradition des Unternehmens als Familie“ mit langjährigen Bindungen bewertet werden.

Um den Mikrokosmos der Fabrik verstehen zu lernen und beschreiben zu können, habe ich ethnografische Methoden wie teilnehmende Beobachtung und qualitative Interviews angewendet. Durch die Teilnahme am alltäglichen Arbeitsgeschehen habe ich einerseits versucht, die Umgebung für mich vertrauter zu machen, die Regeln und die Codes der Menschen in der Fabrik zu verstehen, und andererseits, mich selbst an den sozialen Raum anzupassen und das Vertrauen der Mitarbeiter zu gewinnen. Durch die teilnehmende Beobachtung habe ich viel von dem Alltag und den Arbeitsabläufen in der Fabrik wahrgenommen. Ich konnte mir ein Bild von den Kommunikationsstrukturen machen und mir durch informelle Gespräche eine individuelle Sicht auf die alltäglichen Arbeitssituationen in den verschiedenen Fertigungsbereichen ver-

schaffen. Diese längere „Zusammenarbeit“ ermöglichte mir zudem, die Interviews für jeden Gesprächspartner entsprechend vorzubereiten. Insgesamt führte ich drei qualitative Interviews mit den Arbeitnehmern außerhalb der Fabrikgebäude durch, meistens bei den Informanten zu Hause. Ein weiteres qualitatives Interview führte ich mit dem Schwiegersohn des Seniorchefs, der in den letzten Jahren die Leitung der Fabrik übernommen hat und der in meiner Forschung formal die Rolle des *gatekeepers* spielte. Ein großer Teil der Analyse wurde aber auf der Grundlage der inoffiziellen Gespräche vorgenommen, die fast ausschließlich an den Arbeitsplätzen und in den Pausen stattfanden. In der Forschungsarbeit werden die Gewährspersonen als gleichberechtigte Gesprächspartner gesehen, die in der Kommunikation mit mir ein eigenes Interesse verfolgen.

Das Besondere dieser Forschung bestand in der „Krisensituation“. Diese birgt zwar einerseits die Möglichkeit, die verschärften Konflikte in Bezug auf Normalitätskonstruktionen zu analysieren, andererseits werden auf die Forscherin jedoch mehrfach Erwartungen projiziert, die diese nicht erfüllen kann. Nicht nur die Funktion als Sprachrohr, sondern auch die als Vermittlerin und als vom „Chef“ legitimierte Instanz wurden in der ersten Phase der Forschung auf mich projiziert (vgl. Götz 2007: 249-271).

Fabrik als Familie

Wenn ich die Informantinnen und Informanten dazu aufforderte, mir über die Arbeit in der Fabrik zu erzählen, wurden meistens Vergleiche vorgenommen. Es wurde über die Vergangenheit berichtet, die zu einer Art legitimem Maßstab der Beurteilung der Gegenwart herangezogen wird. Nicht nur in Bezug auf die Entlassungen, sondern auch in Bezug auf die Hierarchie und die Arbeitsstruktur „läuft“ es gegenwärtig „nicht richtig“. Eine Polarisierung zwischen den „alten Zeiten“ und dem „Jetzt“ wird in den Erzählungen auf einer erstens räumlichen und zweitens hierarchischen Ebene vorgenommen, wobei hier strukturelle, emotionale und ökonomische Veränderungen mit betroffen sind. Es ist bezeichnend, dass der Vergleich der Zeiten nicht nur in den Aussagen der Arbeitnehmer(innen), sondern auch in den Gesprächen mit dem Arbeitgeber eine wichtige Rolle einnimmt.

Auf der räumlichen Ebene gab es eine Reihe einschneidender Veränderungen. Das Unternehmen musste 2001 aus einem zweistöckigen Gebäude im Zentrum Münchens in kleinere Räume an der Peripherie der Stadt umziehen. Der Umzug spielt eine wichtige Rolle für die Vergangenheitskonstruktion, die Ihrerseits dazu dient, während des Interviews die Probleme der Gegenwart deutlicher zu konturieren. Besonders deutlich wird dies in der Erzählung von einer Mitarbeiterin, Maria, in der sie die Unterschiede der beiden „Chefs“ und die gewandelten Arbeitsaufgaben mit der Gegenüberstellung der beiden Gebäude verbindet:

„Ich kam 1983 in die Firma und [...] es war eine schöne Sache für mich. Ich kam aus einer anderen Firma, wo nur ein großes Zimmer war, so wie es jetzt auch bei uns gerade ist [gemeint ist die Zeit nach dem Umzug: O.R.]. Als ich gekommen bin, war die Firma in einem großen Gebäude, wo der Chef auf der einen Seite, oben, und wir auf der anderen Seite, unten, waren. [...] Der Raum, wo wir jetzt sind, ist eigentlich ein Lager. Ein großes Lager, du hast ja gesehen. [...] Als wir umgezogen sind, kam dann auch gleichzeitig der Schwiegersohn von Herrn Bahr in die Fabrik. Früher war nur der Chef da, und hier hat der Franz alles

übernommen [Pause]. Er ist einerseits wie ein zweiter Chef geworden, und andererseits war er aber immer mit uns zusammen. Wenn du in einem großen Raum bist, dann sind wir alle zusammen, man streitet mehr mit den Kollegen und dazu haben Hans oder der Chef auch das Büro in der Nähe. Sie kontrollieren unsere Arbeit mehr und hören unsere Gespräche, unsere Konflikte. Man kann nicht so offen sein, nicht mehr einander helfen, ohne mit Franz darüber sprechen zu müssen.“⁶

Der Umzug bedeutet für Marie einerseits das Verlieren der eigenen „Privatsphäre“⁷ und andererseits den Verlust der Sphäre der Solidarität und der vom Chef abgetrennten Arbeiterräume. Nur dann ist es für sie möglich, familiäre Beziehungen und solidarisches Verhalten aufzubauen, wenn jede Person und jede Klasse⁸ ihre eigenen Räume, Aufgabenbereiche und sogar Sprachen haben: „Wir sind ja keine Chefs, sie wollen uns ihre eigenen Aufgaben in die Hände drücken. Warum denn? Ich will nicht jeden Tag hören, dass es der Fabrik so schlecht geht, ich will da auch keine Lösungen suchen. Ich kann ja auch nur meine Arbeit machen.“ Die hier zitierte Arbeiterin betont, wie wichtig ihr die Trennung der Arbeitsaufgaben und Sphären ist.⁹ Die streng abgetrennten Räume zwischen Unten und Oben, die durch eine Treppe, „wo am schwersten zu tragen war“, gut miteinander verbunden sind, spiegeln als Raumordnung die alten hierarchischen Strukturen zwischen dem Vater-Unternehmer und den Arbeiterinnen und Arbeitern wider, wobei die „Vorarbeiter“ die Rolle der Vermittler übernehmen. Sie haben die Aufgabe, die beiden Räume miteinander zu verbinden.

In ihren raumsoziologischen Untersuchungen geht Martina Löw (Löw 2008; Berking/Löw 2009) auf die größeren räumlichen Strukturen ein, auf deren Wahrnehmung, Zuschreibung und mentale Bedeutung. So ist hier nicht die Tatsache relevant, dass die Räume des Chefbüros und der Rahmenproduktion durch eine Treppe abgetrennt waren, sondern dass diese Treppe und der Vorarbeiter als Vermittler für Anna und Marie einen klar konturierten eigenen und sicheren Raum der Solidarität, der körperlichen Arbeit und des – in gewissen Grenzen – selbstverantwortlichen Tätigseins für die Beschäftigten erst ermöglichten. In dieser tradierten und jetzt neu strukturierten Raumordnung hat auch das tradierte hierarchische Kontrollsystem – vom Chef durch Vorarbeiter zu den Arbeiterinnen und Arbeitern – aus der Sicht der Arbeitnehmer seinen legitimen Platz. Durch die Analyse der Raumbilder wird die symbolische Bedeutung des ersten „historischen“ Fabrikraums erkennbar, der für ausdifferenzierte Aufgaben steht, für eine klare vertikale Hierarchie, für mögliche und gewünschte Distanz und zugleich für eine familiäre Atmosphäre. „Das ist nicht logisch, aber da, in diesem großen Gebäude, wo jeder seinen Platz hatte und vielleicht auch öfter alleine sein konnte, waren wir eine richtige

6 Gespräch vom 12. September 2008. Alle Interviews mit Nicht-Muttersprachlern wurden von mir teilweise sehr stark hinsichtlich Grammatik und Stil bearbeitet. Mit „O.R.“ sind Anmerkungen der Autorin gekennzeichnet.

7 Als Privatsphäre versteht sie einen abgetrennten Arbeitsplatz, der die Konflikte zwischen den Mitarbeitern mindern solle, weil mehr Distanz möglich sei.

8 Mit dem Wort „Klasse“ möchte ich nicht die soziologische Diskussion über die Pluralisierung der Milieus ignorieren, sondern die Wahrnehmung der Akteure berücksichtigen und gleichzeitig auf die deutlichen Kapitalunterschiede hinweisen. In diesem Unternehmen scheint mir der Begriff der Klasse wie auch die Unterscheidung zwischen einem bürgerlichen und einem proletarischen Habitus wegen der von den Akteuren selbst vorgenommenen sozialen Unterscheidung sinnvoll.

9 Gespräch vom 15. Oktober 2008.

Familie.¹⁰ Die Ebene, die in den narrativen Vergleichen thematisiert wird, ist die der Hierarchie. Ähnlich wie Franz als Personifizierung der neuen sozialen Ordnung wahrgenommen wird, so wird in den Interviews die Person des Seniorchefs als „Vater“ für die Arbeiter und vor allem für die Arbeiterinnen in der „alten Fabrik“ dargestellt. Die Rolle des Vaters bedeutet für die Arbeitenden nicht in erster Linie positive Emotionen oder persönliche Beziehungen, sondern viel mehr geht es dabei um die soziale Ordnung des alten Unternehmens, die im Sinne des „Denkens-wie-üblich“ (Schütz 1972: 53-69), gemäß dem *common sense*-Wissen des Alltagsverstandes, akzeptiert und verinnerlicht wurde. Besonders deutlich wird dies bei den italienischen Mitarbeiterinnen, die 40 bis 50 Jahre alt sind und seit über 20 Jahren zum Unternehmen gehören, beziehungsweise gehörten. Zwei von ihnen wurden nämlich bereits entlassen.

Anne erzählt, dass sie mit 18 Jahren als junge Frau – „ohne ein Wort Deutsch“ – in die Fabrik gekommen ist. Sie war damals erst seit einem Jahr in Deutschland und hatte so wie auch alle anderen italienischen Arbeiter keine Ausbildung gemacht. Die Firma hat ihr soziale Kontakte mit anderen Italienerinnen und Italienern ermöglicht, das monatliche Einkommen gesichert und sie das zweite Mal „sozialisiert“.

Alfred Schütz kommt in seiner Arbeit über „den Fremden“ zum Schluss, dass das neu erworbene Wissen erst durch die empirische Überprüfbarkeit zur Selbstverständlichkeit und in die Zivilisationsmuster der Einzelnen aufgenommen wird (ebd.: 66). In Gesprächen mit Anne und Marie wird deutlich, dass die alte soziale Struktur des Unternehmens anhand der persönlichen Erfahrungen auf Tragbarkeit und Nutzen überprüft und nur im Anschluss daran in die Wissensstruktur aufgenommen wurde. Dadurch hat die Firma wesentlich Annas und Maries Habitus geprägt. Die besondere Rolle der Arbeit, die diese im Bereich der Identität und der Wissensstrukturen für den Einzelnen und die Gruppe spielt, wird in diesem Feld durch die Migrationserfahrung besonders deutlich. Für die jungen, ungelernten Arbeiterinnen bedeutet „Firmenvater“ nicht nur eine Metapher, sondern eine fast direkte Übertragung der Erfahrung der ersten Sozialisation in der Familie auf die zweite im Unternehmen. Für viele war das Unternehmen ein erstes dauerhaftes Kontaktfeld mit Deutschen, und in diesem Fall wohl auch eine Art Schutzraum unter patronaler Führung mit entsprechenden Solidarisierungseffekten. Die Dispositionen und damit verbundenen Wahrnehmungen der Einzelnen sind nicht zufällig, sie sind in einen biografischen, ökonomischen und sozialen Kontext einzuordnen. Die Erfahrung, die das Unternehmen in den letzten sechs bis acht Jahren gemacht hat, wird direkt auf eine deutsche Gesellschaft als Ganze übertragen. Man kann es auch einen „fabriklokalen“ Diskurs nennen, in dem die hegemoniale Gruppe¹¹ durch solche Bewertungsmuster die eigene Handlung im eigenen Interesse legitimiert. Als Beispiel lässt sich vor allem die Legitimierung der Entlassungen anführen, aber auch die der Veränderung der Arbeitsinhalte oder des Stils

¹⁰ Gespräch mit Anne vom 15. Oktober 2008.

¹¹ Antonio Gramsci spricht in Bezug auf die Hegemonie über die „totale gesellschaftliche Autorität“, welche die herrschende Klasse über die untergeordnete Klasse ausübt und damit in der Lage ist, das eigene Interesse als das gesellschaftliche zu definieren. In diesem Feld ist damit die Unternehmensfamilie gemeint (vgl. Andreas Wittel 1998: 183f.).

der Rahmen¹². Die Entlassungen oder die finanzielle Krise des Unternehmens werden als eine Folge der abstrakten „Globalisierung“ beschrieben.

„Ich war ja jung, und er [Herr Bahr; O.R.] hat mich sehr unterstützt, hat mir erklärt, wie alles in Deutschland tickt, hat mir die Behördenbriefe übersetzt, und wenn ich es sehr nötig hatte, zum Beispiel wegen der Geburt meiner Tochter, hat er mir auch Geld geliehen [...]. Weißt du, er war wie ein Vater für uns, hat gesagt, es muss so und so gemacht werden, hat auch direkt überprüft, wenn es nicht stimmte, natürlich hat er geschimpft, jeder Chef schimpft eben. Aber es war so, und war immer gleich so.“

Die Rolle des Vaters wird stark mit klaren Hierarchien und klarer Verantwortungsaufteilung verknüpft:

„Wir haben das gemacht, was der Chef gesagt hat, und mit Freude gearbeitet, weil der Chef uns die Arbeit gegeben hat, zu jedem ist er in der Frühe gekommen und hat gesagt: Hallo, Grüß Gott, Guten Morgen! Wie geht es Dir? OK, und dann hat er gesagt, du machst bitte das, das und das, und das ist die erste [die Arbeit; O.R.], die eilige, und diese kommt danach, das heißt, du musst es heute fertig machen. Und am nächsten Tag kommt er wieder und sagt: Guten Morgen, du machst das, das und das.“

Dieses Zitat von Marie und das vorangegangene von Anne vermitteln das Gefühl der Sehnsucht nach den alten Zeiten, die *ex negativo* die Wahrnehmung der neuen Strukturen beschreiben. Der Chef, der die ganze Verantwortung für den Erfolg am Markt, die Arbeitsteilung und die Organisation getragen hat, steht genau durch diesen patronalen Führungsstil für garantierte Profitabilität und damit auch für die Sicherheit des Arbeitsplatzes und des Einkommens der Einzelnen. Durch diesen Erfolg und das Sicherheits- und Solidaritätsversprechen waren seine Macht und sein Führungsstil legitimiert und seine Anerkennung gesichert.

Der neue Chef, Franz, wird nicht als legitimer Chef angesehen. In einem Interview am Anfang der Feldforschung wurde auf meine Nachfrage über Herrn Schoß [Nachname von Franz; O.R.] als Chef mit lautem Lachen reagiert: „Meinst du den Franz?“ Meine Nachfrage hatte zu der spontanen Reflexion der Interviewpartnerin beigetragen. Sie räumte ein, dass er formal „Chef“ sei, aber sie würde ihn nie so nennen. Diese Ambivalenz wird auch in einem anderen Interview deutlich:

„Er will es nicht so machen, wie wir es immer gemacht haben, wie Gregorie [der Vorarbeiter; O.R.] es gemacht hat, wie der alte Chef, er will in eine andere Richtung gehen. Aber das geht nicht!“ – „Welche andere Richtung meinst Du?“ – „Na, zum Beispiel er nimmt einen Zettel. ‚Marie, ich gebe dir den Zettel [Bestellzettel mit den Fristen, Modellen usw.; O.R.] und du musst selber wissen, wann diese Aufgaben fertig sind. Dann gehst du weiter, und den Zettel sollst du selber dem nächsten in der Produktion geben.‘ Der aber guckt den Zettel an und lässt ihn irgendwo liegen. Und ein anderer schreit: ‚Wo ist der Zettel?‘, und nie

¹² Eine exemplarische Äußerung dazu lautet zum Beispiel: „Der Kunde will nicht mehr die Barockscheiße haben, er will einen modernen Rahmen, deswegen ändert sich die Arbeit, weil sich die Ansprüche von den Kunden ändern. Jeder Rahmen muss was Besonderes sein, so kann ich auch nicht hundert besondere Leisten pro Tag machen“ (Aus einem informellen Gespräch mit Marie, 14. Juli 2008).

mand hat eine Ahnung. Weil ich nicht der Verantwortliche für den Zettel bin! Wir haben ihm schon oft gesagt, mach es so, wie es der Gregorie gemacht hat. Aber anstatt zu sagen, was zuerst und was danach gemacht werden soll, sagt er mir, dass er das alles [die Rahmen] schon verkauft hat. Ich muss überlegen, wie wir das machen, ich muss diesen Zettel halten, aber: Nein, danke! Es ist nicht mein Scheiß, ich bin nicht der Chef. Und so geht es alles weiter schief. Ich habe auch keine Lust, länger bei der Arbeit zu sein, weil das alles nicht mein's ist."

Diese Episode zeigt, was „arbeiterlicher Habitus“ traditionell meint, und aufgrund welcher Vorstellungen und Erfahrungen die subjektivierten, die neuen inhaltlich, zeitlich, räumlich und vor allem hierarchisch entgrenzten Arbeitsformen, für die der neue Chef steht, als unangemessene und in ihren Folgen geradezu existenzbedrohende Zumutung gewertet werden. Dem „arbeiterlichen Habitus“ nach ist die vom neuen Chef geforderte Freiheit der Selbstverantwortung und Übertragung von Planungsschritten und Logistik auf die Arbeiter als ein Team nichts anderes als Diffusität und die Abwälzung von Verantwortung. Es fehlt ihnen an straffer Führung und Einteilung der Arbeitsschritte von „oben“. So erscheint der Chef unfähig, klare Richtlinien und Einteilungen der Arbeit vorzunehmen. Arbeit muss ganz grundsätzlich, so die Sicht der Arbeitenden, klar verteilt, portioniert und überschaubar sowie vor allem auch begrenzt sein. Zum arbeiterlichen Habitus gehören klare Führungsstrukturen. So entsteht auf der Basis des erworbenen Habitus im sozialen Raum der italienischen Arbeiter, der einerseits Ausdruck der aktiven Position ist und andererseits die Wechselwirkung der „objektiven Verhältnisse“, „soziokulturellen Einflüsse“ und der „Lebensformen“ umfasst, Kritik am neuen Arbeitsparadigma, das geradezu den alten Klassenkompromiss aufzukündigen scheint (vgl. Schönberger 2007: 72; Voß 1995: 23-43). Die Klassengegensätze scheinen hier so lange und so weit akzeptiert gewesen zu sein, als der „Chef“ den aus der eigenen familialen Sozialisation entlehnten patronalen Schutz- und Verantwortungszuschreibungen entsprochen hat, und die im Klassenkompromiss ausgehandelten klaren Grenzen an zu erbringender Arbeitsleistung und -zeit von diesem respektiert wurden. Dass „das alles nicht meins ist“, wie es die Arbeiterin mit Verve betont, wird als Teil des Klassengegensatzes hingenommen, solange auch die Verantwortung nicht auf die Arbeiter, wie diese es jetzt wahrnehmen, abgewälzt wird. Hier deutet sich der Hintergrund des Konfliktes an: Subjektivierungseffekte, wie sie die vom neuen „Chef“ installierte neue Arbeitsordnung mit sich bringt, reiben sich mit dem tradierten „arbeiterlichen Habitus“.

Hegemonie und Widerständigkeit

Das neue Arbeitsparadigma, wie es Manfred Seifert darlegt, umfasst gegenwärtig den gesamten Bereich geistiger und administrativer Tätigkeit (Seifert 2004: 57-94; ebd. 2009: 31-55), in dem die Anforderungen der Subjektivierung mit dem Konzept der Lebensführung der Einzelnen korrelieren. Andreas Wittel spricht über den „bürgerlichen Arbeitshabitus“ als „In

die Arbeitswelt transportiertes Produkt der zentralen philosophischen Idee der Aufklärung: dem Streben nach Selbstverwirklichung und nach der Befreiung des Menschen aus seiner selbstverschuldeten Unmündigkeit“ (Wittel 1998: 183). In seinem Aufsatz zeigt er am Beispiel der Einführung der Gruppenarbeit, wie das neue postfordistische Arbeitsparadigma, das diesen historisch ausgeprägten „bürgerlichen Arbeitshabitus“ verkörpert, auch von der untergeordneten Klasse das Mitdenken, Eigeninitiative, Übernahme von Verantwortung und das Ersetzen von Fremd- durch Selbstkontrolle erzwingt. Diese Ansprüche widersprechen jedoch einerseits dem einverleibten Habitus des Taylorismus (Arbeit als Gelderwerb, Körperlichkeit in der Arbeit, Routine und Unterordnung sowie klare raumzeitliche Trennung von Arbeit und Freizeit). Andererseits enthalten sie keine rationale und lebensweltliche Begründung für die Akteure. So stellt sich die Frage, welche Strategien sie entwickeln, um die alte Ordnung trotz der formalen Veränderungen wiederherzustellen. Diese Strategien können gleichzeitig als ein Ausdruck der Autonomie verstanden werden, und setzen eine wohlüberlegte Kosten-Nutzen-Kalkulation voraus (Wittel 1998: 178-192). Die neue soziale Ordnung bietet keine Vorteile für die hier untersuchte Belegschaft, sondern droht mit Entlassungen.

In dem hier untersuchten Unternehmen bewertet Franz Schoß die Widerständigkeit der Arbeiter gegenüber den neuen Anforderungen wie folgt: „Sie [die ungelerten Arbeiter, O.R.] machen nur, was man ihnen sagt, und nicht mehr, und das ist egal, ob ich zwanzig Leisten bestelle oder drei, sie machen es in der gleichen Zeit. Und man soll alles kontrollieren. Alles.“ Der Ingenieur mit akademischem Abschluss will Marie und Markus zu „selbstständiger“, „verantwortungsvoller“ Arbeit erziehen und jeden mit allen Aufgaben der Produktion bekannt machen. Das klappt jedoch nicht: „Meine eigene Wohnung ist meine Verantwortung, die von mir angefertigte Leiste auch. Aber der Verkaufspreis der Rahmen und der Abgabetermin nicht!“, so argumentiert Marie, auf die alten Grenzen pochend. Franz, der Chef aus einer neuen Zeit, versteht die Kontrolle und Aufgabenanweisungen als einen überkommenen Machtmechanismus, der eigentlich unnötig sein sollte. Für die Arbeiter ist er jedoch ein Ausdruck der vertrauten sozialen Ordnung. Das Aufgeben der herkömmlichen Hierarchie und das Teilen von Verantwortung mit dem Mitarbeiterteam sehen sie als mangelnde Führung und nicht als eine positive Herausforderung. Durch die Beschäftigung mit den Aspekten Hegemonie und Widerständigkeit bekommt die Episode mit dem Bestellzettel eine zusätzliche Bedeutung. Ein Blatt Papier kann insofern als Symbol der neuen hegemonialen Ansprüche gelten, mit denen die Arbeiter gezwungen werden, ihre „eigentlichen Aufgaben“ und enger gesteckten Kompetenz- und Aufmerksamkeitsräume auf planende und verwaltende Tätigkeiten hin auszuweiten. Der Bestellzettel, der von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz weitergegeben wird, steht aber auch für die als anonymer und weniger präsent empfundene Führung; der herumgehende Chef, der Aufträge mündlich erteilt oder seinen Vorarbeiter als direkten Mittler schickt, über die Schulter schaut, lobt und tadelt, und mit dem man sich direkt auseinandersetzen kann, weicht hier dem Auftrag zur Selbstregulierung und selbständigen Teamsteuerung. Dieser rundlaufende Bestellzettel wird zum Symbol einer neuen Technologie der Führung und Disziplinierung mit dem Ziel der Selbstführung, gegen das sich die Arbeiter unter den gegebenen strukturellen Bedingungen und auf der Basis ihrer gemachten Erfahrungen mit der „alten Fabrik“ wehren.

„Ein Konzept alltäglicher Lebensführung ist eine immer von neuem zu erbringende Integrationsleistung des Individuums. Mit Blick auf die Arbeitswelt hat das Individuum am

13 Es ist die einzige Episode im vierstündigen Interview, in der Marie so emotional geworden ist, dass sie aufstehen musste.

allerwenigsten Einfluss auf die ökonomischen und organisatorischen Rahmenvorgaben (Schönberger 2007: 86). Der aktive oder passive Widerstand gegen die neuen Regeln ist als ein Versuch, die alte soziale Ordnung zurückzuholen, zu verstehen.

Die Lebens- und Arbeitswelt in der Fabrik wird von der Belegschaft nicht mehr länger als eine „Familie“ wahrgenommen. Die „Familie“ und der „Vater“ sind in diesem Kontext weniger ein unmittelbarer Ausdruck der „früher“ tatsächlich so gelebten emotionalen oder persönlichen Beziehungen innerhalb des Unternehmens, sondern viel mehr wird mit diesen Begriffen eine imaginierte soziale Ordnung erstellt, die von den Beschäftigten als legitim, rational und gerecht empfunden wird. Dabei wirkt diese alte Ordnung für die in der Ethnografie begleiteten Personen für die Ausbildung ihres Habitus und ihrer Arbeitsidentität weiterhin orientierend. Gerade für die jungen ausländischen Arbeiterinnen und Arbeiter war der „Fabrik“ schließlich die Aufgabe zugekommen, ihnen eine „zweite Sozialisation“ zu ermöglichen, und damit fungierte sie in besonders prägender Weise tatsächlich als eine „Familie“. So empfinden sich die Arbeitnehmer heute nicht nur durch die Entlassungen, die unter anderem als eine Folge der neuen Führung und der neuen Strukturen wahrgenommen werden, sondern auch durch das Infragestellen des mit Mühe und Disziplin erworbenen Habitus als in der Fabrik und in Deutschland integrierte Arbeiterinnen und Arbeiter in ihrer Identität und auch materiellen Existenz bedroht.

„Ich bin als der Nächste an der Reihe“

Die Entlassungen im Unternehmen werden einerseits im Alltagsgeschäft tabuisiert, andererseits symbolisieren sie mehr als alles andere „die neuen Regeln“ in der Fabrik. Ein Ausschnitt aus dem Feldtagebuch verdeutlicht diese Situation: Ich bin heute zum dritten Mal hier. Ich durfte heute Joachim und Marie helfen, sechs oder sieben Rahmen für einen Kunden einzupacken. Es war sehr dringend, weil der Postbote schon im Raum stand und auf das Paket wartete. Schnelle Arbeit, zwischendurch Witze. Jeder Rahmen muss in eine durchsichtige Folie eingepackt und dann in einen riesigen Karton zwischen Schutzmaterialien hingelegt werden. Ich sollte unter anderem einen großen Rahmen in die Folie einpacken. Ich habe die Rahmen hingelegt und zufällig ein Stück Kreide, die Marie sonst für das Verbessern der Ecke braucht, mit eingepackt. Als alle Rahmen schon ihren Platz gefunden haben, merkt Joachim, dass da die Kreide ist. Bei der Wiederholung der ganzen Einpackenprozedur sprechen sie ironisch so miteinander:

Marie: „Ja klar, wir schicken die Kreide den Kunden mit. So, jetzt machen wir keine Verbesserung der Ecken mehr, sie machen es selber.“

Joachim: „Ja, und die Knete dazu.“

(Lachen)

Marie: „Genau, für jeden Kunden schicken wir eine Kreide- und eine Knetepackung.“

Joachim (lacht): „Genau, dann können wir auch deine Stelle sparen, du bist nämlich viel zu teuer.“

Joachim ist der einzige Deutsche neben Alina, der in der Produktion tätig ist.¹⁴ Er sollte die Rolle des Vorarbeiters übernehmen, wird aber von den Beschäftigten nicht als solcher akzeptiert. Er wirkt in Bezug auf die Entlassungen nicht unsicher wie alle anderen Mitarbeiter. Er hat schon viel Erfahrung in den verschiedenen Bereichen, längere Zeit war er selbstständig mit einem eigenen Geschäft. Seit 2002 in der Fabrik tätig, besitzt Joachim ein anderes kulturelles, ökonomisches und soziales Kapital als die meisten Mitarbeiter(innen) in der Produktion. Mit einer Ausbildung und einem Haus am Starnberger See würde die Entlassung für ihn keinen „Untergang“ bedeuten. Er fände „bestimmt auch was anderes“, so Joachim. Anders sieht es bei Enso aus:

„Ich mache meine Arbeit nicht immer gut. Der Franz hat schon viel Geduld mit mir. Manchmal schreit er mich an, aber dann verstehe ich noch weniger, weil es so undeutlich wird.“¹⁵ Weißt du, mein Deutsch [...]. Du verstehst auch bestimmt nicht alles, was ich dir erzähle. Wenn noch jemand entlassen wird, dann bin ich das. Ich bin nämlich der Nächste an der Reihe. Man muss aber sagen, ich mache auch sehr viele Fehler. Manchmal kann ich nicht schlafen, weißt du, ich bin ja schon auch fast zwanzig Jahre hier.“

Andrea Buss Notter beschreibt in ihrer Untersuchung (Buss Notter 2006) über eine große Schweizer Bank einen Prozess der ökonomischen Umstrukturierung in Bezug auf die Wahrnehmung und Erklärungsmuster des Einzelnen für das eigene Ausscheiden in der Zeit der Fusion. Sie zeigt die Verlierer und Gewinner der Fusion auf. In qualitativen Interviews geht sie in differenzierter Weise auch auf Unsicherheiten und Widersprüche ein, die die Menschen in der Zeit vor, nach oder während der Entlassungen bewegen. Unter anderem vergleicht Buss Notter die Fusionierung der zwei Schweizer Banken, die nach amerikanischem Vorbild ablief, mit der Auswirkung der Kolonisierung in Algerien, wie sie Pierre Bourdieu beschreibt. Dieser auf den ersten Blick provokante Vergleich hat seine strukturelle Berechtigung. In seiner Untersuchung über Algerien in den Jahren 1958-1962 spricht Bourdieu über die Widersprüche zwischen den einverleibten habituellen Strukturen und den Anforderungen, die ein neues ökonomisches System, in diesem Falle das koloniale, an Verhaltensweisen der Akteure stellt. Buss Notter zeigt, dass die Umstellung der Banken auf eine „rein ökonomische Dimension“ vom amerikanischen Neoliberalismus beeinflusst und sogar von diesem „kolonisiert“ ist. Abgesehen vom Begriff „Kolonisierung“ in diesem Kontext, der zu einseitig verkürzenden Überlegungen führen kann, in denen die Bank als Opfer des amerikanischen neoliberalen Aggressors wahrgenommen wird, stellt die Untersuchung einen sehr gelungenen Versuch dar, das „soziologische Laboratorium“ Pierre Bourdieus auf ein Unternehmen zu übertragen.

So wird mit Hilfe der Bourdieu'schen Schule auch in der hier vorliegenden Forschung versucht, den Konflikt aufzuzeigen, der aufgrund der ökonomischen Umstrukturierung in der Fabrik zum Vorschein kommt. So wie Buss Notter interessierten auch mich die Widersprüche, mit denen die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber in ihrer Lebensführung konfrontiert sind. Die

¹⁴ Alina ist die Vergolderin, der im September 2008 ebenfalls gekündigt wurde.

¹⁵ Seit zwanzig Jahren lebt Enso in Deutschland, seit neunzehn Jahre arbeitet er in der Fabrik. Als größtes Problem sehen er selbst, die anderen Mitarbeiter und Chef Franz seine mangelhaften Deutschkenntnisse.

Akteure sind nicht passiv den Verhältnissen ausgeliefert, sie sind nicht einfach Opfer, aber sie leiden auch an diesem im Unternehmen aufgebauten Führungssystem und den Diskursen (inner- und außerhalb der Fabrik), dessen Teil sie gleichzeitig sind. Sie agieren in dieser neu installierten, subjektivierten Arbeitsordnung in einer spezifischen, aber nicht beliebigen Weise, sondern in der Form, die ihnen aus ihrem Habitus erwachsen ist. Dieser gibt die Form und den Modus der widerständigen Praxen und Denkweisen vor, etwa auch im Bezug auf den Aspekt, worum man sich als Arbeiter zu kümmern oder auch einfach nicht zu kümmern hat, was einem zugemutet werden kann und was nicht.

In diesem Zusammenhang ist interessant, dass die Gerichtsverhandlungen, die während meiner Forschung aktuell stattgefunden hatten, von den geliebten Mitarbeitern entweder ignoriert oder negativ bewertet wurden.

Das Fabrikgedächtnis und die sozioökonomischen Bedingungen

Das einverleibte handlungsrelevante Wissen über die Vergangenheit, der Habitus, bietet den Akteuren in den sozialen Strukturen Sicherheit und Vorhersehbarkeit. Die ökonomischen und vor allem auch die organisationalen Umstrukturierungen im großen, aber auch im kleinen Rahmen stellen diese Sicherheit dadurch in Frage, dass sich die Arbeiter in ihren praktischen Handlungen nicht am erlernten System von Dispositionen orientieren können. Es lässt sich feststellen, dass bei diesem Konflikt die Vergangenheitskonstruktionen und die auswärtigen, als bedrohlich und als Gewinner der Globalisierung wahrgenommenen Konkurrenten (wie zum Beispiel die chinesische Massenproduktion) eine besondere Rolle spielen. Die persönliche Bindung an das Unternehmen und die Bewertung der Umstrukturierungen werden mit Hilfe von Vergangenheitskonstruktionen von jedem Mitarbeiter neu verhandelt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Bewertungen aller Akteure durch einen hohen Grad an Homogenität auszeichnen. Dies legt nahe, dass die traditionellen Konzepte und Praktiken bezüglich Führung und Verantwortung, Arbeitsorganisation und Kompetenzen von der Belegschaft im Großen und Ganzen akzeptiert und verinnerlicht wurden.

So war ich während dieser Untersuchung eine Zeugin für die Neuaushandlung des Fabrikgedächtnisses unter den gegenwärtigen sozioökonomischen Bedingungen. Die gemeinsame Vergangenheit der Akteure sollte ihnen dabei helfen, die neu entstandenen Widersprüche zwischen dem verinnerlichten Arbeiterhabitus und den neuen Anforderungen, die der junge Chef an die Mitarbeiter stellt, zu benennen und - meist in widerständiger Weise - zu bearbeiten.

Ähnlich wie der gesellschaftliche Diskurs über die Globalisierung eine eigene Logik, eigene Machtansprüche und Disziplinierungsmechanismen innerhalb des Unternehmens zeitigt, hat auch das Unternehmen ein kulturelles Gedächtnis im Sinne von Halbwachs, das Verbindlichkeit von Wissen bereitstellt (Halbwachs 1967).¹⁶ Im Unternehmen formen die Vergangenheitskonstruktionen der Unternehmenskultur ein „Fabrikgedächtnis“. Durch die aktuellen Transformationsprozesse gewinnt das gemeinsam produzierte, eine homogene, harmonische Ver-

¹⁶ In Bezug auf die Arbeitsforschung siehe auch Moser 1993: 34-61.

gangenheit beschwörende Bild der persönlich vom „Patron“ geführten Firma an funktioneller Bedeutung. Dessen Gehalte und Funktionen versuchte diese Feldstudie im Zusammenhang mit den gegenwärtigen individuellen und kollektiven Aushandlungen über Gleichheits- beziehungsweise Gerechtigkeitsvorstellungen sowie Zukunftängste aufzuzeigen.

Literatur

Berking, Helmuth/Löw, Martina (2008): *Eigenlogik der Städte. Neue Wege für die Sozialforschung*. München.

Bourdieu, Pierre (1999): *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main, S. 47-57/97-122.

Bourdieu, Pierre (2003): *In Algerien. Zeugnisse der Entwurzelung*. Graz.

Buss Notter, Andrea (2006): *Soziale Folgen ökonomischer Umstrukturierungen*. Konstanz.

Götz, Irene (2007): *Empirische Erhebungen in Industriebetrieben und bürokratischen Organisationen*. In: Götsch, Silke/Lehmann, Albrecht (Hg.): *Methoden der Volkskunde. Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie*. Berlin, S. 249-271.

Halbwachs, Maurice (1967): *Kollektives Gedächtnis*. Stuttgart Enke.

Löw, Martina (2008): *Soziologie der Städte*. Frankfurt am Main.

Moser, Johannes (1993): *Jeder der will kann arbeiten. Die kulturelle Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit*. Wien/Zürich.

Schönberger, Klaus (2007): *Widerständigkeit der Biographie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Umgang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma*. In: Seifert, Manfred/Götz, Irene/Huber, Birgit (Hg.): *Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart*. Frankfurt am Main, S. 63-97.

Schulthels, Franz (2003): *Algerien 1960 - ein soziologisches Laboratorium. Ursprung und Prägung der Bourdieuschen Theorie der Praxis*. In: Rehbein, Boike/Saalman, Gernot/Schwengel, Hermann (Hg.): *Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen. Probleme und Perspektiven*. Konstanz, S. 25-39.

Schütz, Alfred (1972): *Der Fremde*. In: Ders.: *Gesammelte Aufsätze. Band II*. Den Haag, S. 53-69.

Seifert, Manfred (2004): *Arbeitswelten im Wandel. Zur Ethnographie der Arbeitsbedingungen und Arbeitsauffassungen*. In: *Rheinisch-westfälische Zeitschrift für Volkskunde* 49, S. 57-94.

Seifert, Manfred/Götz, Irene/Huber, Birgit (2007) (Hg.): *Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart*. Frankfurt am Main.

Seifert, Manfred (2009): *Prekariisierung der Arbeits- und Lebenswelt. Kulturwissenschaftliche Reflexionen zu Karriere und Potenzial eines Interpretationsansatzes*. In: Götz, Irene/ Lemberger, Barbara (Hg.): *Prekär*

54
arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen
Frankfurt am Main, S. 31-55.

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

Wittel, Andreas (1998): Gruppenarbeit und Arbeitshabitus. In: Zeitschrift für Soziologie 27/3, S. 178-192.

„Die ersten, die geflogen sind, waren die Leiharbeiter“ Kurzarbeit in einem Maschinenbaubetrieb im Chiemgau während der Wirtschaftskrise

Manuela Höllmüller

Ein LKW fährt früh am Morgen durch eine kleine Siedlung in Übersee am Chiemsee, dem Sitz der Deutz AG, eines Werkes, das Austauschmotoren recycelt. Mit langsamer Geschwindigkeit steuert er auf das Betriebsgelände zu, auf seiner Ladefläche befinden sich Altmotoren von Kunden aus der ganzen Welt. Neben dem Werksgelände bleibt er stehen, und die Motoren werden von Gabelstaplern in die riesigen Eisenregale vor den Hallen gehoben. Vor einigen Jahren entschied sich die Geschäftsführung aufgrund der guten Auftragslage für eine Erweiterung der Fabrik. Sie kaufte ein Baugrundstück in der benachbarten Gemeinde und schmiedete sogar Pläne für eine eigene große Lehrlingswerkstatt, in der Industriemechaniker¹ ausgebildet werden sollten. Seit vielen Monaten ist der Umzug der Firma in den Nachbarort das Hauptgesprächsthema im Dorf. Doch der wirtschaftliche Abschwung verhinderte diese Expansion, die im Februar 2009 mit dem ersten Spatenstich hätte beginnen sollen. Die Deutz AG bleibt erst einmal an ihrem jetzigen Standort, vorerst. Seitdem auch hier die Kurzarbeit² Einzug gehalten hat, machen sich die Arbeiter große Sorgen, ob ihr Arbeitsplatz vor Ort überhaupt erhalten werden kann. Man spürt die Spannungen, die in der Werkshalle in der Luft liegen, man sieht sie in den Gesichtern, in den Augen der Arbeiter, und man begreift sie besser, wenn man mit ihnen spricht.

In regelmäßigen Abständen sausen Fahrer in ihren roten Gabelstaplern über das Gelände, hin zu den Regalen, und heben einen Motor herab. Nicht ganz so schnell, wie sie gekommen sind, sind sie wieder um die nächste Ecke verschwunden. Das hohe Gewicht des Eisens bremst ihre Geschwindigkeit. Sie versorgen die Abteilung Demontage mit neuer Arbeit. Hier werden aus den Motoren zuerst einmal alle in ihnen enthaltenen Flüssigkeiten abgelassen. In einzelnen Arbeitsschritten werden die Altmotoren gereinigt und zerlegt, bevor das übrig gebliebene Grundgerüst, der Motorenblock, seinen Weg durch die Hallen des Werkes nimmt. Hämmern auf blankes Metall und das Brummen und Zischen der Maschinen erfüllt hier die Luft. Es ist wärmer als draußen, und den Männern läuft der Schweiß von der Stirn.

¹ Dies ist die gegenwärtig übliche Bezeichnung für den Beruf des Maschinenschlossers.

² Für die Arbeiter bedeutet Kurzarbeit generell einen wirtschaftlichen Ausnahmezustand mit reduzierter Regelarbeitszeit. Um Kündigungen der fest angestellten Mitarbeiter zu vermeiden, müssen sie pro Monat einige Tage weniger arbeiten. Das hat zwangsläufig zur Folge, dass es zu Lohnkürzungen kommt. Zwar gleicht der Staat bzw. das Arbeitsamt die Einkommensverluste bis zu einer gewissen Höhe aus, trotzdem müssen die Arbeitnehmer merkliche Einkommenseinbußen hinnehmen.