

## **DIE SUBJEKTIVE BEDEUTUNG DER ARBEIT**

Eine psychoanalytisch orientierte Untersuchung  
industrieller Arbeitsverhältnisse

von

Birgit Volmerg

Eve Senghaas-Knobloch

Thomas Leithäuser<sup>1</sup>

Für an der Universität arbeitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist das, was gemeinhin als *Welt der Arbeit* aufgefasst wird, die Arbeit in den Fabriken, häufig unbekanntes Gebiet. Sicher, man kann die Strukturen und Gesetzmäßigkeiten dieser Welt mit Hilfe einzelwissenschaftlicher Analyseinstrumente untersuchen, die lebendige Arbeit selbst aber, wie sie in den Fabriken von den Frauen und Männern geleistet und erfahren wird, bleibt einer solchen Zugangsweise verborgen. Will man über jene paradigmatisch und methodisch gesetzten Grenzlinien, was als Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchung und folglich als relevante Realität zu betrachten sei, hinausgelangen, ist es notwendig, den traditionell wohldefinierten Platz innerhalb der positiven Wissenschaften zu verlassen, um den Ort zu suchen, der eine unverstelltere Wahrnehmung der lebendigen Arbeitswirklichkeit ermöglicht.

Den dokumentierten Berichten solchen Ortwechsels (1) ist gemeinsam, dass – unabhängig vom je spezifischen Feld – die Forschenden das Geschehen nicht von außen, sondern als in dieses Geschehen Verwickelte gleichsam von innen zu erfassen suchen, indem sie ihr eigenes subjektives Erleben zum Medium der Wirklichkeitserkundung machen. Von diesem *hermeneutischen* Weg, einen Industriebetrieb in seinen für die dort Arbeitenden wichtigen Aspekten zu erforschen, soll im Folgenden die Rede sein. (2)

---

<sup>1</sup> Birgit Volmerg, Eva Senghaas-Knobloch und Thomas Leithäuser, Sozialpsychologen und Spezialisten für Qualitative Sozialforschung aus Bremen, trugen den vorliegenden Artikel am 15.3.1985 an der Universität vor. WERKSTATTfreunde wie sie sind, kommen sie dieses Semester wieder.

Sich als Angehörige der Universität ins betriebliche Geschehen verwickeln zu lassen, ist allerdings nicht einfach. Um auf diese Weise am betrieblichen Geschehen teilzunehmen, bedarf es einer intensiven organisatorischen Vorbereitung, um als sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe Zugang zu einem Betrieb zu erhalten.

Die finanziellen Voraussetzungen für unsere Arbeit waren durch den Projektträger Humanisierung des Arbeitslebens des Bundesministeriums für Forschung und Technologie (BMFT) gegeben. Von April 1979 bis Oktober 1982 wurde unser Vorhaben unter dem Titel *Arbeits Erfahrung und Bewusstseinsbildung – eine sozialpsychologische Untersuchung über die subjektive Bedeutung der Arbeit in sozialen Problemsituationen* an der Universität Bremen gefördert.

Die in dem Projekttitle angesprochenen sozialen Problemsituationen sollten sich auf typische, mit der gegenwärtigen Beschäftigungskrise, den Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen gegebene Problemlagen der Arbeitenden beziehen. Denn ein wesentliches, mit dem Humanisierungsanspruch verbundenes Forschungsinteresse bestand darin zu untersuchen, *wie* die Arbeitenden mit solchen Gefährdungen ihrer beruflichen und sozialen Existenz umgehen und *welche Handlungsmöglichkeiten* in ihrem Arbeitsbewusstsein und ihrer Praxis bestehen, einer menschenfeindlichen Technisierung der Arbeit im Interesse eines humanen Technikeinsatzes entgegenzuwirken. Entsprechend dieser Perspektive gab es vorweg keinerlei Einschränkung auf eine bestimmte betriebliche Gruppe oder Schicht innerhalb der Arbeitenden. Wir gingen vielmehr davon aus, dass die gesamte Belegschaft eines Betriebes –zwar in unterschiedlicher Weise – vom technischen Wandel und der Automatisierung betroffen sein würde und dass gerade der arbeitseilig und hierarchisch bestimmte Umgang mit diesen Problemen Aufschluss über Hindernisse und Chancen für eine Humanisierungspolitik bei den Betroffenen selbst geben könne.

Im norddeutschen Raum konnten mehrere Betriebe hierfür als exemplarisch gelten. Was schließlich den Ausschlag gab, sich für einen Betrieb der Unterhaltungselektronikbranche zu entscheiden, waren dann auch eher pragmatische Aspekte: Wir fanden einen unserem Vorhaben sehr aufgeschlossenen Personaldirektor im Verein mit einem uns unterstützenden Betriebsratsvorsitzenden. So war die erste Hürde, die für solche Vorhaben nachzuweisende Zustimmung von Geschäftsleitung *und* Betriebsrat genommen.

Die Zusammenarbeit zwischen der Forschungsgruppe und den betrieblichen Entscheidungsträgern und Interessensvertretern war eine Voraussetzung für das Gelingen des Projekts. Wir wollten ja nicht einzelne Personen zu Hause befragen, sondern ganze Betriebsgruppen

dazu gewinnen, an unserer Forschung teilzunehmen und ein Wochenende für uns und für sich zu 'opfern'. Zu diesem Zweck war es notwendig, die Gruppen und ihre Arbeit kennen zu lernen, sowie uns selbst mit unserem Anliegen bei ihnen vorzustellen. Formal ermöglichte dies ein uns ausgestellter Werksausweis, der einen ungehinderten Zugang zu allen betrieblichen Abteilungen erlaubte. Um uns im Betrieb selbst zurecht zu finden, gab es Befragungs- und Expertengespräche in den verschiedenen Abteilungen. Ebenso wichtig war jedoch die uns eingeräumte Möglichkeit, an den Arbeitsplätzen in der Fertigung selbst mitzuhelfen, damit wir einerseits mit der Arbeit besser vertraut würden, andererseits mit den Arbeitenden in ihrem Platz, ohne sie allzu sehr zu stören, sprechen konnten. Für den späteren Erfahrungsaustausch im Seminar war unser Gang von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz und von Abteilung zu Abteilung eine gute Voraussetzung für die Herstellung einer gemeinsamen Bezugsebene mit den Arbeitenden. Auf diesem Wege wurden auch Themen und Anschauungsmaterialien für die Seminare gesammelt: wir fotografierten (3) Arbeitsplätze und das, was sich neben der Arbeit ereignete; wir filmten (4) Arbeitsabläufe und versuchten, etwas von der betrieblichen Atmosphäre einzufangen.

Auf diese Weise kamen mit folgenden homogenen Gruppen insgesamt 13 Forschungsseminare zustande: mit ungelernten Arbeiterinnen, mit Facharbeitern, mit Fertigungsvorgesetzten, mit Angestellten im Einkauf, mit Arbeitsvorbereitern, mit Technikern und Ingenieuren.

An den Seminaren nahmen jeweils 18-20 Personen teil, - wir hatten zwei Tage Zeit, das Thema Arbeit zu besprechen.

Das methodische Arrangement war für alle Beteiligten gleich. Uns kam es dabei nicht auf die Erzeugung statistischer und daher quantitativer Datenmengen an. Die von uns vorgeschlagenen Zugangsweisen sollten es den Arbeitenden ermöglichen, *ihre subjektiven Interpretationen* der betrieblichen Wirklichkeit auszusprechen. In einer solchen kommunikativ angelegten Forschung (5) hängt die Realitätshaltigkeit der Ergebnisse davon ab, inwiefern es gelingt, eine Kommunikationssituation herzustellen, in der, unter Lockerung der äußeren und der inneren Zwänge, Arbeitserfahrungen zu Sprache gebracht werden können, über die man unter den restriktiven Bedingungen am Arbeitsplatz mit den Kollegen normalerweise vielleicht gar nicht sprechen würde. Es ist daher nur folgerichtig, dass die Verfahren unseres Forschungsseminars weniger dem sozialwissenschaftlichen Methodenrepertoire als vielmehr den Verständigungsmodellen der therapeutischen Praxis und der Praxis der Erwachsenenbildung entnommen sind. (6)

Die für sozialwissenschaftliche Forschung so typische Trennung zwischen Erhebung und Auswertung ist tendenziell aufgehoben, wenn die Alltagskommunikation selbst zum Medium eines forschenden Diskussionsprozesses gemacht wird. Die in den Forschungsseminaren 'erhobenen' Gespräche sind daher immer zugleich auch Auswertungen durch die am Forschungsprozess Beteiligten selbst. Bei der nachträglichen Auswertung der auf Tonband aufgenommenen Gespräche durch die Forschungsgruppe handelt es sich daher eher um einen höheren Systematisierungsgrad der in der Alltagskommunikation selbst angelegten Sinnerschließungsmethoden als um ein prinzipiell anderes Verfahren. (7) Das gilt besonders für hermeneutische Auswertungsmethoden und die von uns für die Interpretation der Textprotokolle zu Hilfe genommenen psychoanalytischen Verstehensweisen. (8)

### **Ein Arbeitserfahrungsseminar mit Industriearbeiterinnen**

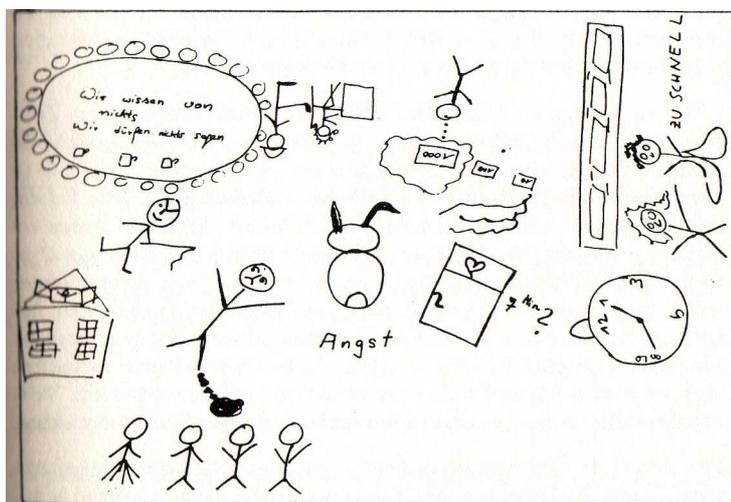
Es soll nun beispielhaft an den Hauptschritten eines Seminars mit ungelernten Arbeiterinnen dargestellt werden, wie wir die Selbstaufklärungsprozesse methodisch angeleitet haben, zu welchen Erkenntnissen dabei die Beteiligten kamen und wie die Sinnrekonstruktion auf der erweiterten Stufe einer nachträglichen Interpretation fortgesetzt wird.

Dazu dienen einige von uns in der Funktion der Leitung des Seminars erläuterte Regeln des gemeinsamen Umgangs. Von Ruth Cohn (9) wurden diese Regeln der Themenzentrierten Interaktion entwickelt, die geeignet sind, eine gleichgewichtige, erlebnisbezogene und auf ein Thema konzentrierte Verständigung unter den Gruppenmitgliedern zu fördern.

Die im Bereich aufgenommenen Filmsequenzen wurden von uns zusammen mit anderen Filmszenen aus dem Arbeitsleben zu einem halbstündigen Film montiert. Der Film soll lediglich dazu anregen, die eigene Arbeitserfahrung zu aktualisieren und mit den Arbeitskolleginnen zu diskutieren. Als Leitfaden in dieser Diskussion dient die Fragestellung: *Was heißt für mich Arbeit?* Sie ist so allgemein gefasst, dass sie keine inhaltliche Vorstrukturierung des Gesprächs bedeutet. Sie ist aber zugleich konkret genug, dass alle Beteiligten sich persönlich angesprochen fühlen, von ihren Arbeitserlebnissen und Einschätzungen zu berichten. So kehren die Arbeiterinnen im Verlauf des Gesprächs immer wieder zu den für sie wichtigen Konflikt- und Problempunkten zurück. Es fällt daher am Ende der Diskussion nicht sonder-

lich schwer, das Erlebnismuster im Rückblick einer Reflexion des Diskussionsprozesses festzuhalten.

Unser Vorschlag für diese Phase der Selbstausswertung besteht in der Aufforderung, sich einmal darüber Gedanken zu machen, was im Mittelpunkt und was mehr am Rande der Diskussion gestanden haben mag. Über diesen Einigungsprozess in der Gruppe werden die Themen der Diskussion zusammengefasst und unter Beteiligung aller auf eine große Wandzeitung gemalt. Folgendes Bild kam dabei zustande:



*Was auf dem Bild zu sehen ist:*

Im Mittelpunkt des Bildes ist ein *Angstphase* zu sehen. In ihm sind die vielfältigen, in der Diskussion geäußerten Ängste und Hinderungsgründe verkörpert, die einen die Situation, so wie sie ist – obwohl man sie sich anders wünscht – ertragen lassen. Da ist zunächst einmal die Angst, außerhalb der Sieben-Minuten-Pausen auf die Toilette zu gehen (*Tür mit Herz* rechts neben dem Hasen). Wenn man am *Band* arbeitet, keine Ablösung da ist und die Arbeit einem davonläuft (rechts oben), traut man sich nicht aufzustehen. Sofort wäre der Meister da, mit *Peitsche* und *Fußtritt* (linke und obere Bildseite) und würde einen zur Arbeit anhalten. Wie an die *Kette* gelegt fühlen sich die Teilnehmerinnen, unfrei und gelähmt von ihrer Angst. Was ließe sich dagegen tun? Die Einzelne ist ohnmächtig, wenn mehr *Einigkeit* untereinander da wäre, gäbe es schon Möglichkeiten. Doch diese Einigkeit (links unten vier Strichmänner und eine Strichfrau, die unverbunden nebeneinander stehen) gibt es aus vielerlei Gründen nicht. Und auch der *Betriebsrat* scheint sich um die Probleme der Arbeiterinnen kaum zu kümmern. Da werden zwar viele *Sitzungen* gehalten (obere linke Bildseite) und *Kaffee getrunken*, doch die Kollegen werden im Unklaren gelassen: Niemand weiß und sagt etwas. Arbeitszeit (*Uhr*) Prämienlohn (*Geldscheine*) wären z.B. etwas, wo was geändert werden könnte. Die Prämie ist zu niedrig und macht unzufrieden, weil man nicht für andere, die sich einen faulen Tag machen, mitarbeiten will. *Zu Hause bleiben* und nicht arbeiten gehen (links unten) wäre aber auch nicht das Wahre, selbst wenn man es sich finanziell leisten könnte. Auch hier käme man sich bald eingesperrt und von der Welt abgeschnitten vor.

Ging es in dieser ersten Gesprächsrunde um Themen und Probleme, die die Arbeiterinnen in ihrer Arbeit weitgehend teilen, so besteht unser nächster Vorschlag darin, über die Reflexion eigener Wünsche und Ziele, den persönlichen lebensgeschichtlichen Anteil an der gegenwärtigen Arbeitssituation näher zu beleuchten. Die Lebensziele aller Beteiligten werden dann in einer Zieleliste aufgeschrieben.

Von unserer eigenen Seminarkonzeption her hatten wir eine Beschäftigung mit Fragen der Belastung und Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz und mit Humanisierungsvorstellungen der Arbeitenden vorgesehen. Die Vordringlichkeit dieser Aspekte bestätigte sich regelmäßig in der Auswertungsdiskussion dieser Zielelisten. Auf unsere Bitte, das allerwichtigste Ziel dieser Liste mit einem roten Punkt zu versehen, stand das Ziel der Erhaltung der Gesundheit bei allen betrieblichen Seminargruppen an erster Stelle.

Einen Zugang (10) zu den konkreten Bedeutungen dieses Ziels gewannen die Beteiligten durch ein Beispiel, das wir *Körperbild* genannt haben, eine Art *Selbstanamnese der Gruppe*: jeweils 8-10 Personen sitzen zusammen um eine große Papiertapete. Jede Person überlegt zunächst einmal für sich, *welcher Körperteil in ihrer Arbeit am meisten gefordert ist?* Das Wort *gefordert* wurde mit Bedacht gewählt, weil es den Teilnehmern freistellen sollte, zwischen einer möglicherweise positiv erlebten Anforderung und einer negativ erlebten Belastung auszuwählen. Die Arbeiterinnen unseres Beispielseminars nannten im wesentlichen Belastungen, die sie auf dem Papier darstellten und zu einem Menschen zusammensetzten. Dabei malt jede Teilnehmerin ihre Körpererfahrung auf und erzählt dazu deren Geschichte.

Der folgende Gesprächsausschnitt, in dem eine junge Arbeiterin, Gitta, ihren Kolleginnen ihre Belastungserfahrungen am Band schildert, bezieht sich auf das im Körperbild aufgemalte *Herz*.

- Gitta „Das war bei mir jetzt zweimal, nich, das erste Mal, ich weiß auch nich, da war irgendeine Kleinigkeit, habe ich mich aufgeregt, das war auf'n Montag,
- DL Ja,
- Gitta ...war eigentlich ausgeruht, gut gelaunt und alles, hab ich am Band gesessen und denn keine Lust gehabt und dann hat mir das, und dann hab ich Rückenschmerzen noch dazu bekommen und dann hab ich gedacht, wenn jetzt das Band stehen würde. Und dann bin ich immer weiter nach vorne, und dann hab ich mich so aufgeregt, und da hab ich gedacht, jetzt könnte ich mi'm Hammer da reinhauen ins Band, nich.
- Hella Man steigert sich da rein.
- Gitta Naja, und wenn man keinen hat?
- DL Du bist nicht mehr mitgekommen?
- Gitta Ja, wenn man auch keinen hat zum abreagieren (lacht), wo man mal anschreien kann und so,
- Gertraude ...oder der mal eben mithelfen würde, mal eben, dass man das mal wieder aufholt, dann beruhigt man sich ja auch wieder, aber wenn's immer weiter wegläuft, das nimmt einen ja nun mit.
- Gitta ...Na und dann, wie so'n Herzinfarkt, so ähnlich (lacht). Ich hab gedacht, ich sterbe oder so, ne.“

In diesem Zusammenhang kommt man nun in der Gesprächsrunde auf die Ablösungsprobleme am Band zu sprechen. Bei dem hohen Krankenstand, der herrscht, gibt es häufig nicht genug Bandhilfen. Weil diese die Arbeit der fehlenden Kolleginnen machen müssen, können sie diejenigen, die dringende Gründe für eine Pause oder eine Arbeitsentlastung haben, nicht ablösen. So war es auch bei Gitta, die, als sie mit der Arbeit nicht mehr mitkam, „*abzusaufen*“ drohte, niemanden hatte, der half. Wie sich die Arbeiterinnen mit dieser Notsituation auseinandersetzen, soll nun im folgenden auf der erweiterten Stufe einer nachträglichen Textinterpretation des Tonbandprotokolls ergründet werden.

Dieser eingeschobene Teil der Interpretation vermittelt zugleich einen Einblick in die Art und Weise der Auswertung durch die Forschergruppe. Das Erkenntnisinteresse ist in beiden hermeneutischen Feldern der aktuellen Diskussion der Arbeiterinnen und der

Interpretation dieser Diskussion vergleichbar, nämlich zu verstehen, was die Arbeiterinnen daran hindert, eine ihren Bedürfnissen gemäße Änderung der belastenden Arbeitssituation herbeizuführen. Die Belastungskonstellation war ja bereits schon in der ersten Diskussionsrunde über das Thema *Was heißt Arbeit für mich?* deutlich geworden: Der Angsthase im Mittelpunkt, das Gefühl, angekettet zu sein, vom Band nicht wegzukönnen, um eine Pause zu machen, der Druck der Vorgesetzten und der mangelnde Zusammenhalt der Kolleginnen (vgl. das Bild). Diese Konstellation ist nun – angeregt durch Gittas Geschichte – erneut Anlass der Auseinandersetzung und Anlass der Interpretation.

#### Interpretation

Hella „Ja, wenn jetzt jemand absäuft, da sind doch die Bandaushilfen. (Die andern protestieren)  
Gitta Ja, aber da war ja keine da!  
Anna Ach, die sitzen doch meistens fest.  
Lore Die sitzen alle fest.  
Trude Die sitzen alle fest, wie viele fehlen jeden Tag.  
Hella Na gut, dann brauchen sie sich nicht zu wundern.  
Gitta Da hatte ich auch gerufen und so, dann kam sie nicht, da bin ich einfach abgehauen. Wo gehst du hin, wo gehst du hin? Da hab ich gesagt, ihr könnt mich mal! (lacht)  
Trude Ja, aber ich finde, das ist richtig.  
Lisa Ja.  
Trude Den Mut muss man besitzen, und wir haben das früher auch gemacht.  
eine T'in Is auch richtig.  
Trude Wir wurden nicht abgelöst, und da bin ich aufgestanden, bin ich aufgestanden, bin ich einfach weggegangen, dann müssen sie. Oder sie müssen's Band abschalten, nicht. Dann kommen sie nämlich dahinter, dass es mal anders sein muss (anderer Teilnehmerinnen: hm, hm), aber die trauen sich ja heute nicht. Ich meine, es sind alles...“

Wie schwer es für die Teilnehmerinnen der Diskussion sein muss, vom Band aufzustehen, zeigt allein schon die akute Notlage, die sie in Anspruch nehmen müssen, um ihr Handeln zu rechtfertigen. Aber selbst das scheint offenbar noch nicht auszureichen. Es gehört immer noch eine ganze Portion Mut dazu, wie Trude sagt, um es dann auch wirklich zu tun. 'Den Mut muss man besitzen, und wir haben das früher auch gemacht.' Es gibt andererseits Frauen, die so was nicht riskieren, wie Lisa wenig später berichtet, die 'umfallen', ehe sie das Band anhalten ('doch ja, es fallen welche Frauen um'). Früher hingegen war das nach Trudes Meinung nicht so: 'Wir wurden nicht abgelöst, und da bin ich aufgestanden bin einfach weggegangen'. Den Erfolg, der zugleich die Voraussetzung ihres Mutes war, erzählt sie kurz darauf: 'Und das war der All, Erfolg (lacht), ich ging runter und sechs, acht Mann kamen noch hinterher, weil sie auch mal mussten.' Aber 'heute', meint sie einschränkend, 'aber die trauen sich ja heute nicht. Ich meine, es sind alles...' Ausländer, wollte sie wohl sagen. So etwas tun zu können, wie vom Band aufzustehen, muss man sich der ungefragten Übereinstimmung der anderen sicher sein. Erst die Gewissheit, nicht alleine dazustehen, von den anderen nicht im Stich gelassen zu werden, gibt den Mut sich zu trauen.

Doch wenn diese Übereinstimmung nicht da ist, wie 'heute', wo so viele Ausländer dabei sind, da 'ist das nicht mehr'. Nun könnten Sprachschwierigkeiten für diesen Mangel an Übereinstimmung verantwortlich gemacht werden, doch wer die geschilderte Lage genauer betrachtet, entdeckt, dass es hier nicht darum geht, über Sprache gemeinsame Interessen abzuklären und danach zu handeln. Die Unsicherheit, sich zu 'trauen', die Brüchigkeit des Zusammenhalts, scheinen weniger mit dem Problem unterschiedlicher Nationalitäten zusammenhängen, als vielmehr mit der Beschaffenheit der Struktur dieses Zusammenhalts selbst. An der weiteren Diskussion der Arbeiterinnen über die von der Diskussionsleiterin eingebrachte Möglichkeit, das Band abzustellen, lässt sich die Problematik des Handelns weiter aufschließen.

DL	„Das Band kann man doch auch abstellen?“
Trude	Ja sicher!
andere T'innen	Ja.
Trude	Ja, da braucht man zu ziehen an der Strippe und dann steht das Band, nich, aber...
Anna	aber das kann sie sich ja nicht erlauben, wenn sie mitten im Band sitzt.

Hella	Das wollt ich eben sagen, als...
Anna	Mit welcher Begründung stellt sie das Band ab?
Getraude	Ja nun, ihr ist schlecht.
Trude	Ja, ich würd es auch nicht abstellen, aber...
Miriam	Wenn sie Hilfe braucht und ihr schlecht ist? (Durcheinanderreden)
Anna	Naja, aber das Theater möchte ich aber nicht erleben (lacht), wenn sie hier das Band anhält.
Lisa	Doch ja, es fallen welche Frauen um.
Anna	Naja, das ist ja sicher...
Hella	Die hat keine Zeit mehr zum Abstellen.
Anna	Die stellt kein Band mehr ab!
Trude	Na, ich würd das Band auch nicht abstellen, muss ich ganz ehrlich sagen, aber wir sind einfach wichtiger.
eine T'in	Mein ich auch.
Trude	Ich hab auch sechs Jahre am Band gesessen, nicht. Und wenn es nicht ging und wir kriegten keine Ablösung, es war niemand da, dann sind wir einfach aufgestanden und weggegangen. Und das war der All, Erfolg (lacht), ich ging runter und sechs, acht Mann kamen noch hinterher, weil die auch mal mussten.
Lisa	Das war bei mir das gleiche.
Trude	Und das war, das fand ich sehr gut. Da haben wir nämlich noch mehr zusammengehalten, als wie heute, nicht. Das ist heute nicht mehr.

Eigentlich 'braucht man nur zu ziehen an der Strippe und dann steht das Band'. Aber was dann folgt, muss so schlimm sein, dass diese einfache Geste als völlig außerhalb des eigenen Handlungsbereichs erfahren wird. Selbst Trude, die sonst so mutige, ist sich mit ihren Kolleginnen darin einig, dass man das Band nicht abstellen darf. 'Na, ich würde das Band auch nicht abstellen, muss ich ganz ehrlich sagen, aber wir sind einfach wichtiger'. Wer am Band sitzt, kann sich 'nicht erlauben' das Band abzustellen. Welche Begründung gäbe es auch dafür, fragen sich

Hella und Anna. Gertraudes und Miriams Antworten, 'Ja nun, ihr ist schlecht', 'wenn sie Hilfe braucht und ihr schlecht ist', finden in den Ohren der anderen keine Anerkennung. 'Naja, aber das Theater möchte ich aber nicht erleben (lacht), wenn sie hier das Band anhält'. Das Band muss laufen, unabhängig davon, wie sich die einzelne fühlt. 'Abstellen' ist nicht erlaubt, eher fallen Frauen um. 'Doch ja', sagt Lisa und will vielleicht damit ausdrücken, zum Stillstand kommt es 'doch' mal, 'es fallen welche Frauen um'. Unter dieser Voraussetzung, meinen Hella und Anna ironisch, ist ja sowieso gesichert, dass sie's nicht abgestellt hat. 'Die hat keine Zeit mehr zum Abstellen', 'die stellt kein Band mehr ab'.

Warum ist aber nun zwischen 'abstellen' und 'aufstehen' vom Band so ein entscheidender Unterschied, dass es für letzteres nur einen Grund zu geben scheint? In beiden Fällen macht 'natürlich der Meister' 'ein Trara' und 'Theater', nur ist das Theater, wenn man vom Band aufsteht, offenbar leichter zu ertragen. Wie die Meister reagieren, wird indirekt an den Äußerungen der Arbeiterinnen sichtbar. 'Wo gehst du hin, wo gehst du hin?' – haben sie Gitta gefragt, als sie vom Band 'abgehauen' ist. 'Wie kannst du dir erlauben, das Band abzustellen', würden 'sie' eine Arbeiterin fragen, die es wagen würde. Gemessen daran, dass sie sich 'erlaubt' hat, in den Ablauf der Produktion einzugreifen, in den Vergnügungsbereich des Meisters einzudringen, die Zuständigkeiten, wer was wann darf oder nicht darf, durcheinander zu bringen, ist der Grund, ist der Grund, aus dem sie das Band abgestellt hat, völlig nebensächlich und unbedeutend – da kann ihr noch so schlecht sein. Die Tat selbst verwandelt das Motiv der Betroffenen in eine Auflehnung gegen die innerbetriebliche Ordnung. Durch die Eigenmächtigkeit ihrer Handlung würde sie die Ordnung untergraben, ja sich an die Stelle des Meisters setzen, dessen Befugnis es ist, das Band an- oder ab-, schneller oder langsamer zu stellen.

Auf diesem Hintergrund wird schon verständlich, warum Frauen, wenn sie nicht den Mut haben aufzustehen, eher umfallen als in Konflikt mit der Autorität zu geraten. Dabei darf nicht vergessen werden, dass sich das 'Theater' in der Vorstellung der miteinander sprechenden Arbeiterinnen abspielt, würde es doch – nach ihren eigenen Worten – keine wagen, das Band abzustellen. Wie begründet oder unbegründet die Furcht vor dem Konflikt mit der Autorität auch sein mag, in der Vorstellung der Arbeiterinnen spielt sie eine so große Rolle, dass sie es auf einen wirklichen Versuch gar nicht erst ankommen lassen würden.

Auf der einen Seite besteht also die Gefahr, die Ordnung zu übertreten und sich gegenüber der Autorität schuldig zu machen. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, von den eigenen Kolleginnen im Stich gelassen zu werden, tut man etwas was nicht in den Rahmen passt. Für die einzelne Arbeiterin muss es unter solchen Voraussetzungen unendlich schwer sein, sich überhaupt in irgendeiner Weise gegensätzlich zu ihrer Umgebung zu verhalten. Weil sie nie sicher sein kann, wie sich die Kolleginnen und die Vorgesetzten dazu stellen, wird sie versuchen, in Übereinstimmung mit den Kolleginnen und den innerbetrieblichen Normen zu bleiben. Wie aus dieser subjektiven Konstellation ersichtlich wird, ist es daher nicht das laufende Band allein, was die Arbeiterinnen an die Form der Arbeit kettet. Viel mächtiger scheinen jene in die Struktur der Beziehungen selbst eingebetteten Zwänge zu sein, die die Bandarbeit subjektiv absichern und die es erreichen, dass jede einzelne Frau am Band sitzen bleibt und ihre Arbeit macht. Denn, sich an die Arbeit anzupassen – sich zu gewöhnen – ist dann immer noch besser als von den Meistern beschuldigt und noch dazu von den Kolleginnen allein gelassen zu werden. Wer dagegen seine Arbeit macht, mit dem sind die Vorgesetzten und die Kolleginnen einverstanden. Die Perspektiven eines interessegeleiteten bewussten Handelns sind somit doppelt verstellt: Autoritätsproblematik und Solidaritätsproblematik greifen ineinander.

Welcher Ausweg bleibt, um eigene Bedürfnisse und den Widerstand gegen die Bandarbeit zum Ausdruck zu bringen, dafür ist der Text der Arbeiterinnen ein beredtes Beispiel. Denn, wenn nicht die Person, sondern der Körper streikt, ist man weder auf den Zusammenhalt der Kolleginnen angewiesen, noch kann der Meister einen für den Zusammenbruch der Leistungsfähigkeit verantwortlich machen. Im Gegenteil, er hat sich nun Vorwürfe zu machen, warum er sich nicht schon früher gekümmert hat; warum er nicht schon früher dafür gesorgt hat, dass die betreffende Arbeiterin abgelöst wurde; warum er Hilferufe überhört und vielleicht geglaubt hatte, auch so das Band weiterfahren zu können. 'Da hatte ich auch gerufen und so, dann kam sie nicht'. Der Schuldvorwurf kehrt sich nun gegen den Verantwortlichen selber, der mit der ihm anvertrauten Arbeitskraft so unverantwortlich umgeht. 'Dann brauchen sie sich nicht zu wundern', hatte Hella geäußert, als es klar war, es lag an den fehlenden Bandhilfen, dass Gitta nicht mehr anders konnte, als 'abzuhauen'. 'Sonst wär ich umgekippt, wenn ich nicht weggegangen wäre', fügt sie an späterer Stelle hinzu. Nicht nur trifft die Schuld eindeutig die Vorgesetzten, sondern man kann sich des Mitgefühls der Kolleginnen sicher sein, wenn es körperlich so schlecht

geht, dass man nicht mehr weiterarbeiten kann. 'Man sieht ja dann auch nichts mehr, das schwimmt ja alles', bestätigt Trude teilnahmsvoll.

Alle Zwänge und Befürchtungen, die dich vorher so ans Band gefesselt haben, gelten nichts, stehst du vor der Wahl, 'umzukippen' oder aufzustehen, in die Hose zu machen oder zur Toilette zu gehen. Der Zwang des körperlichen Bedürfnisses setzt neue Maßstäbe: 'Tja, ich sag, wenn wir müssen, denn müssen wir eben mal', darf dann dem Meister gesagt werden, und Gitta bestätigt, 'wenn es einem schlecht geht, da is einem alles egal. Hab ich gedacht, lass den Meister Meister sein'. So problematisch es ist, den Konflikt zu Lasten der Gesundheit auszutragen, in psychischer Hinsicht entlastet das körperliche Symptom. Weil sich die Hilfsbedürftigkeit an die Kolleginnen wie an die Vorgesetzten zugleich richtet, besteht in der Krankheit Aussicht, das Autoritätsproblem und das Solidaritätsproblem zu 'lösen' – freilich auf eine sehr regressive und passive Weise.

Dieser Weg, auf eine körperliche und für die Person selbst nicht durchschaubare Weise, Bedürfnisse und Widerstand zum Ausdruck zu bringen, ist – wie sich in der Interpretation gezeigt hat – in der Struktur der Arbeitssituation, in ihrem interaktionellen Gefüge selbst angelegt. Kontrolle und Verbote einerseits, der mangelnde Zusammenhalt andererseits sind nicht geeignet, die Furcht vor der Autorität und die Angst, fallengelassen zu werden, zu überwinden. Beides wiederum sind subjektive Momente der Arbeitssituation, die ein durch Solidarität vermitteltes und interessen geleitetes Handeln unmöglich machen.

In dem sich selbstverständigenden Körpergeschehen ist der eigene Widerstand gegen die Arbeit fremd geworden. Er hindert die Person nun daran, ihre Arbeit gemäß den Leistungsanforderungen auszuführen. In dieser Gestalt in die Person selbst hineinverlagert, spielt sich nun der Konflikt nicht mehr zwischen den persönlichen Bedürfnissen und den normsetzenden betrieblichen Bedingungen ab. Die Person muss den Konflikt mit sich selbst abmachen. Der bewusste Wille bemüht sich nun, den unbewussten widerständigen Teil unter Kontrolle zu bringen. Insofern verbündet sich die Sprach- und Handlungsfähigkeit mit den betrieblichen Leistungs- und Arbeitsnormen gegen die eigene 'Natur': Wie das geschieht, wird an den letzten Äußerungen des ausgewählten Textes deutlich.

Gitta            „Ja, beim ersten Mal, da kam ich wieder hin, da ging es mir dann wieder gut, bin ich so'n bisschen rumgelaufen, bei der Schwester gewesen, kam ich wieder an's Band. Ich brauchte das Band nur anzugucken...

Miriam        Ja, das iss'es.  
Gitta            ...weg musste ich. Ich hab so gezittert am Körper.  
                    (Teilnehmende Ja-Stimmen der Arbeiterinnen)  
Gitta            Vielleicht gewöhnt man sich dran? (lacht)  
Trude            Ja, wenn sie jetzt ein Jahr da ist, ich glaub' es nicht, dass sie  
                    sich dann noch dran gewöhnt.  
Lore             Doch, man wird doch mit der Zeit abgebrüht.  
Trude            Ja aber, ja aber...  
Gitta            Ja, wenn ich merke, dass ich mich aufreg', dann denk' ich  
                    schon immer an irgendwas anderes, ganz ruhig bleiben,  
                    denke ich dann (lacht), ja“

Die strukturelle Gewalt restriktiver Arbeitssituation ist, wie sich in der Interpretation zeigen ließ, keine bloß äußerliche Gegebenheit. Diese in den Gesprächsrunden in ihren Folgen für die Subjekte aufgedeckte Erkenntnis bestätigt sich noch einmal in dem letzten Hauptschritt des Seminars, in dem es darum geht, Vorschläge, Ideen und Wünsche für die Verbesserung von Arbeitsplätzen zu entwickeln. Anhand von großformatigen Fotos eigener Arbeitsplätze diskutieren die Arbeiterinnen, *was an diesem Arbeitsplatz für den Menschen getan werden kann?* Im einzelnen lässt sich auf diese Vorschläge nicht eingehen; was aber durchgängig auffällt, ist das wohl auch in der Vorstellung (trotz Lockerung der Zwänge und des Realitätsprinzips) aufrechterhaltene Tabu, an der Organisation der Arbeit, im engeren Sinne der Bandarbeit zu rühren.

Das hat vielerlei Gründe, von denen einige dargestellt werden konnten, deren umfassende Rekonstruktion – auch für andere betriebliche Gruppen – einen wesentlichen Teil unserer auswertenden Forschungsarbeit ausmacht. Die Gründe auf Seiten der Subjekte haben wir als Humanisierungsbarrieren bezeichnet. Sie sind eine Antwort auf den objektiven Zwang der Arbeitsbedingungen, eine Art eingeübte Bewältigungspraxis, die die einzelnen vor allzu kränkenden und belastenden Arbeitsverfahren schützen.

An unseren Forschungsergebnissen lässt sich zeigen, dass eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung von Veränderungsbereitschaft und die Artikulation von Interessen die Aufklärung und Verständigung über jene Mechanismen ist, die, indem sie den einzelnen schützen, die Arbeitswirklichkeit, so wie sie ist, bestätigen. Hier fragt es sich, ob die praktizierenden Formen der Interessenvertretung und

Mitbestimmung im Betrieb wie die der Arbeiterbildung sensibel genug auf jene psychosoziale Dynamik der Veränderungssperren im Bewusstsein eingestellt sind. Der Verweis auf die immer schon vorgeordnete Herrschaft des objektiven Zwangs, der nicht selten einer solchen Frage entgegengehalten wird, vermag als Antwort nicht zu genügen; ja, ein solcher Verweis kann mitunter selbst noch einmal eine Bewusstseinssperre gegen eine selbstreflexive und selbstorganisierende politische Praxis im Betrieb sein.

#### ANMERKUNGEN und LITERATUR

- 1) Die Forschungsgruppe bestand aus Birgit Volmerg, Eva Senghaas-Knobloch und Thomas Leithäuser (Projektleiter) sowie den studentischen Mitarbeitern Rolf Henschel, Klaus Enders und Ulli Rubach.
- 2) Der Abschlussbericht, bestehend aus einem empirischen Teil: „Erlebnisperspektiven und Humanisierungsbarrieren im Betrieb“ Bd. I und einem Umsetzungsteil: „Empfehlungen und Anleitungen für die Praxis“ Bd. II erscheint demnächst in der HdA-Reihe bei Campus.
- 3) Rolf Henschel fotografierte die Arbeitsplätze und entwickelte auch die Aufnahmen.
- 4) Gefilmt wurde mit Helmut Strecker und Wilfried Stürmer von der Audivisionszentrale der Universität Bremen.
- 5) Vgl. dazu beispielhaft, Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen, Kommunikative Sozialforschung, München 1976
- 6) Die Gegenstands- und Methodenkonstruktion unserer Untersuchung baut auf einer theoretischen Konzeption zur Vergesellschaftung des Bewusstseins und auf einer Kritik der szientifisch verkürzten empirischen Sozialforschung auf. Vgl. Thomas Leithäuser, Formen des Alltagsbewusstseins, Frankfurt/M. 1976 und Thomas Leithäuser, Birgit Volmerg u.a., Entwurf zu einer Empirie des Alltagsbewusstseins, Frankfurt/M. 1977
- 7) Auf den Zusammenhang von Alltagsmethoden und Forschungsmethoden haben besonderes Ethnomethodologen verwiesen; vgl. Elmar Weingarten, Fritz Sack, Jim Schenkein (Hrsg.), Ethnomethodologie, Beiträge zu einer Soziologie des Alltagshandelns, Frankfurt/M. 1976
- 8) Vgl. Thomas Leithäuser, Birgit Volmerg, Anleitung zu empirischen Hermeneutik, Psychoanalytische Textinterpretation als sozialwissenschaftliches Verfahren, Frankfurt/m. 1979. Wie psychoanalytische Textinterpretation als sozialwissenschaftliches Verfahren praktisch-empirisch eingesetzt wird, lässt sich in den Interpretationen von Gruppendiskussionen über die Sicherheitsproblematik in: Birgit Volmerg, Ute Volmerg, Thomas Leithäuser, Kriegsängste und Sicherheitsbedürfnis. Zur Sozialpsychologie des Ost-West-Konflikts im Alltag, Frankfurt/M. 1983 nachlesen.
- 9) Vgl. Ruth Cohn, Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion, Stuttgart 1976
- 10) Wie man auch mit herkömmlichen Verfahren, etwa einem Fragebogen, zu einer größeren Bewusstheit der Gesundheitsgefahren und Belastungen am Arbeitsplatz gelangen kann, dokumentiert der von Fritz Bettelhäuser und Adolf Brock herausgegebene Bericht im Rahmen des Projekts „Arbeiter und Lernen“ des Kooperationsbereichs Universität-Arbeiterkammer. Nicht so sehr der Fragebogen als solcher als vielmehr die Art seiner Verwendung, dass er von den Arbeitern selbst entwickelt und von ihnen im Betrieb auch selbst „erhoben“ wurde, ist m.E., für die in Gang gekommenen Lernprozesse wesentlich. Eine solche „kommunikative“ Verwendung quantifizierender Verfahren macht das sonst mit diesen Methoden angestrebte Verfügungswissen zu einem Wissen der Arbeiter über sich selbst. Vgl. Fritz Bettelhäuser, Adolf Brock (Hrsg.), Belastungen und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz, Universität Bremen, Zentralstelle für die Durchführung des Kooperationsvertrages 1980
- 11) Eine Analyse solcher systematischer Missverständnisse am Beispiel eines Bildungsurlaubs mit Industriearbeiterinnen findet sich in dem von Yvonne Kejcz, Ekkehard Nuissl, Hans-Ulrich Paasch, Peter Schenk verfassten Band, Lernen an Erfahrungen?, Deutscher Volkshochschulverband e.V., Bonn