

Irene Götz<sup>1</sup>

## **Ethnografien der Nähe – Anmerkungen zum methodologischen Potenzial neuerer arbeitsethnografischer Forschungen der Europäischen Ethnologie**

### **1. Spezifika ethnografischen Arbeitens<sup>2</sup>**

In der Europäischen Ethnologie als einer empirischen Kulturwissenschaft wird in den letzten 15 Jahren zunehmend mit ethnografischen Ansätzen und Begrifflichkeiten aus der Fachtradition über Phänomene des Arbeitens und Lebens unter postfordistischen Bedingungen geforscht (vgl. Götz 2007). Der interdisziplinäre Austausch, insbesondere mit der Arbeits- und Industriosozilogie, ist für diese Studien wie sie sich im Kontext der „Arbeitskulturen“-Kommission der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde entwickelt haben, essentiell und – wechselseitig – befruchtend. Auch wenn es hier sicherlich aufschlussreich wäre, die Epistemologie und Konzeptlogik arbeitsethnografischer Forschungen aus ihrer Fachgeschichte<sup>3</sup> heraus nachzuzeichnen, soll im Folgenden ein anderer Weg gegangen werden, um die Spezifika ethnografischen Arbeitens und seiner Potenziale zu erhellen. Anstatt die Arbeitsethnografie aus einer fachgeschichtlichen Perspektive herzuleiten oder einige ihrer Prinzipien und Theoreme abstrakt zu referieren, werden vielmehr einzelne zentrale Charakteristika aus empirischen Fallbeispielen, in einer Art Werkstattbericht, herauspräpariert, was zur größeren Anschaulichkeit beitragen mag.

Stichpunktartig seien vorab einige der Europäischen Ethnologie und der Arbeits- und Industriosozilogie *gemeinsame Aspekte* der Arbeitsweise als Verständigungsgrundlagen identifiziert:

In beiden Fächern geht es in vielen Bereichen um die Akteursperspektiven, um die Alltagsnähe einer empirisch grundierten, meist qualitativ operierenden Forschung, um Fragen von Subjektivierung von Arbeit, um multiple Entgrenzungen von Arbeit und Leben, um die alltägliche Lebensführung im Postfordismus. Auch die Europäische Ethnologie diskutiert seit einiger Zeit somit einen erweiterten Arbeitsbegriff. Einige der hier in den letzten Jahren bearbeiteten Themen sind etwa Formen der Eigenarbeit (Nebelung 2007), prekäre Arbeits- und Lebensformen (Götz/Lemberger 2009; Schönberger/Springer 2003), Arbeitslosigkeit (Moser 1993), mobile Hausarbeiterinnen (z.B. Hess 2005), interkulturelle Konflikte im Arbeitsleben

---

1 Prof. Dr. Irene Götz, Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie, LMU München, i.goetz@vkde.fak12.uni-muenchen.de

2 Für die vielen hilfreichen Anregungen zu diesem Beitrag danke ich sehr herzlich Birgit Huber, Petra Schweiger und G. Günter Voß.

3 Eine fachhistorische Perspektive auf „Arbeit“ anzulegen, hieße, zunächst auf die frühe, auf das ländliche vorindustrielle Handwerk fixierte ergologische Geräte-Sammelpraxis eingehen zu müssen (vgl. Lauterbach 2000) und dann in die Zeit nach 1968 zu springen und Arbeiterkulturforschung der 1970er Jahre (Warneken 2001) etwas genauer zu betrachten. Ferner hieße dies, als nächstes die Organisationskultur-Studien der 1990er Jahre zu behandeln, die versuchten, die informellen Beziehungen in Unternehmen und Organisation aus einer ganzheitlicheren Perspektive einzubeziehen (z. B. Götz 1997; Novak 1994; Wittel 1997; Friedreich 2008; Götz 2007). Die letzten 10 Jahre der Entwicklung europäisch ethnologischer Arbeitsforschung nachzuzeichnen, würde bedeuten, auf die Ausweitung und Präzisierung des Arbeitsbegriffs und die Pluralisierung der Forschungsfelder einzugehen.

(Schondelmayer 2008), Arbeit in alten und neueren Dienstleistungsbereichen (z. B. Krohn 2008; Seidl 2010; Schweiger 2010) oder Wissensarbeit in virtuellen Netzwerken (Hirschfelder/Huber 2004).

Des Weiteren verbindet die Europäische Ethnologie mit der Arbeitssoziologie eine gewisse Sichtweise auf gesamtgesellschaftliche Transformationsprozesse hin zu einer sich radikal ökonomisierenden Lebenswelt, die Beobachtung der Kapitalisierung von Arbeitskraft in einer durchschlagenden Weise, die die Person, ihre Gefühle und Außerberufliches mit einbezieht, so dass Arbeit und Nicht-Arbeit (Herlyn et al. 2009) nicht mehr trennbar sind. Ähnlich ist damit auch ein gewisser kritischer Gestus dieser Studien, die die Möglichkeiten und Grenzen im Umgang mit flexibilisierten Arbeitsregimes aus der Akteursperspektive und einer veränderten (Ver-)Nutzung von Arbeitskraft herausarbeitet.

Es gibt jedoch auch *Unterschiede*. Diese Spezifika ethnografischen Arbeitens seien hier mit einigen Anmerkungen kurz aufgeführt. Betrachtet man die fertigen Texte der Ethnografen, fällt auf:

- eine spezifische Form der *Textualisierung* und ein entsprechender Umgang mit Kasuistik,
- eine starke *Nähe zum Feld* bzw. deren Thematisierung im Sinne der *Selbstreflexion des Forschers als Teil des Erkenntnisprozesses* und ein oft sehr *erfahrungsnaher Schreibstil*, der sowohl dicht an den Akteuren bleibt als auch vom tatsächlich „Da gewesen Sein“ als Authentifizierungsstrategie zeugt.
- Ein erster Unterschied beginnt bereits früher, mit der generell *theoretisch und methodisch offenen Verfahrensweise*: Europäisch ethnologische Arbeitsforschung ist prinzipiell *induktiv*. Fragestellung und das genaue Untersuchungsdesign verändern, ja entwickeln sich oft mit dem und in dem Feld. Dieser Umstand folgt der Feldforschungslogik der traditionellen Ethnologie in „fremden“ Gesellschaften: „Nosing around“ war hier ein Leitprinzip. D. h., es galt, durch die Teilnahme und eine quasi zweite Sozialisation entdecken und verstehen zu lernen, was hier befremdet, anders, neu ist. Entsprechend muss das Feld lehren, die richtigen Fragen zu stellen. Dies heißt aber nicht, dass der/die Forscher/in theoretisch unbefleckt arbeiten soll, sondern sowohl methodologisch als auch konzeptuell stellt Feldforschung hohe Herausforderungen, gerade weil das Verfahren scheinbar so einfach ist. Ethnografie ist also ohne Theorie nicht zu haben; sie stellt eine gegenstands- und erfahrungsbezogene Theoriebildung dar.
- Feldforschung war schon in der traditionellen außereuropäischen Ethnologie und zum Teil auch in der frühen Stadtsoziologie der Chicago School, die ebenfalls für ethnografisches Arbeiten Pate stand (Lindner 1990), weitläufig, unstrukturiert, nicht planbar, auf Langzeit angelegt: Man denke an das berühmte „Jahr“ als traditionelles Initiationsritual in der Ethnologie, das man partizipatorisch im Feld miterleben musste, um eine vertrauensvolle Beziehung zu den Akteuren im Feld aufzubauen und um alles zu erkunden, zu sammeln, aufzuzeichnen und um überhaupt etwas „in der Fremde“ zu verstehen. All diese *frühen Erfahrungen*, die teilweise zu Mythen geronnen sind, prägen die heutigen in der Praxis häufigeren Kurzzeitbeobachtungen immer noch als Anspruch. Auch wenn das Feld längst kein einzelner klar begrenzbarer Ort mehr ist, sondern entsprechend Mehrörtigkeit auch des Forschers in einer entgrenzten Arbeits- und Lebenswelt notwendig wird, so bleibt doch das *Gebot des intensiven Miterlebens*, der *partizipativen Beobachtung*, auch wenn daraus im Bereich hochkomplexer Produktion oder Technologie eher ein kürzeres Dabeistehen als Besucher in einer „research up“-

Situation wird.<sup>4</sup> Hinzu kommt, dass Europäische Ethnologinnen und Ethnologen *weitere Quellen* außer den gängigen Befragungsverfahren und Beobachtungen hinzuziehen und eine *typische Methoden- und Quellentriangulation* anstreben, die Mikro- und Makroebenen, selbst erhobene Daten aus Interviews oder anderen Befragungen mit Beobachtetem und schriftlich Dokumentiertem zusammen denkt und historisch perspektiviert.

- Objekte, Bilder, kulturelle Formen in einem weiteren Sinn, nicht nur die direkte Sprache, die Inhaltsebene des gesprochenen oder geschriebenen Wortes, sondern die ganze Komplexität der Interaktion im Feld ist „*dicht zu beschreiben*“, in einem verstehenden und holistischen Zugriff auf Kultur als „symbolischem Bedeutungsgewebe“ (Geertz 1983) zusammenzubringen. Es geht, im Sinne von Raymond Williams (1958), um *Kultur als „whole way of life“*<sup>5</sup>, wenngleich in der friktionierten postfordistischen Arbeitswelt „dichte Beschreibungen“ (Geertz 1983) höchstens noch als gedanklicher Rahmen taugen, der eine möglichst große Quellendichte auf der Mikroebene beim Erfassen einzelner Situationen und Episoden zu produzieren hilft.

## 2. Ein erstes Beispiel: Kulturelle Formen der Entgrenzung von Arbeit und Leben

Gerade für das Verständnis von Entgrenzungsphänomenen zwischen Arbeit und Leben, z. B. im Bereich der kreativen Wissensarbeiter, die diese Entgrenzung selbstreflexiv gestalten (vgl. Seidl 2010) und bisweilen regelrecht zelebrieren, kann der kontextspezifische Blick auf die kulturellen Formen und symbolischen Praktiken zusätzliche Einblicke bringen. Dispositive der Entgrenzung im Sinne von Foucaults Selbstführungs-Techniken (1993) stützen sich auf entsprechende Objektwelten und mediale Bilder, die wie z. B. auch Ratgeber und Richtlinien oder Gratifikationen des Unternehmens, zu beachten sind.

So gibt *Magdalena Dobrzynskas* (2010) Berufsporträt zweier Softwareentwickler in einem IT-Unternehmen Einblick in einen spezifischen Arbeitshabitus eines Milieus hoch qualifizierter Wissensarbeiter und deren inszeniertes Selbstbild. Der fordistische Charakter von Angestelltenverhältnissen hat sich bei der dort geleisteten immateriellen Arbeit in einer freundschaftlich lässigen Atmosphäre aufgelöst. Die Räumlichkeiten des kleinen Unternehmens sind auch irgendwie ein Zuhause, man trägt Hausschuhe oder erscheint barfuß zum Kunden-Meeting, gibt sich auch durch den jugendlichen Jargon informell, man genießt hier am Wochenende Musik auf der Stereoanlage, versammelt sich, dem entsprechenden Klischee gemäß, tatsächlich zu Pizza und Kicker-Spiel und einmal die Woche um die mit der Firmenleitung als Gratifikation ausgehandelte Fitnesstrainerin. Diese Wissensarbeiter, die auf flachen, fast unsichtbaren Hierarchien interagieren, scheinen gemeinschaftlich alles dafür zu tun, um Arbeit nicht mehr als Arbeit erscheinen zu lassen. Auch die Kunden werden

4 Bezüglich dieser neueren Form von mitgehender, punktueller und situativer Forschung, die sich mit der globalisierten und vernetzten Arbeitswelt entwickeln musste, sei exemplarisch auf die multilokale Ethnografie Birgit Hubers (2010) verwiesen.

5 „We use the word culture in these two senses: to mean a whole way of life – the common meanings; to mean the arts and learning – the special processes of discovery and creative effort. Some writers reserve the word for one or other of these senses; I insist on both, and on the significance of their conjunction. The questions I ask about our culture are questions about our general and common purposes, yet also questions about deep personal meanings. Culture is ordinary, in every society and in every mind.“ (Williams 1958, S. 4)

als „Kumpels“ beschrieben<sup>6</sup>, Markierungen des Geschäftscharakters eines Kundengesprächs bewusst aufgegeben.

In den Erzählungen der Programmierer wiederholt sich das Motiv der Arbeit als Spaß-Event in vielen Variationen. Einmal beispielsweise seien die Mitarbeiter zu einem Kundenmeeting in den gleichen Kapuzenjacken mit Firmenlogo gekommen, ohne dies zuvor abgesprochen zu haben. Dabei hätten sie sich, so erzählt einer der Angestellten, wie Mitglieder einer „Gang“ gefühlt. Durch die betont freizeithliche Inszenierung des Arbeitsortes scheint dieser gar keiner mehr zu sein. Auch Zeit spielt keine Rolle, bzw. Begriffe wie Überstunden sind, trotz regelmäßig zuhause geleisteter Arbeit, tabu. Denn schließlich, so Dobrzynska, „erinnern sie an die fordistische Arbeitswelt mit ihrem fremdbestimmten Zeitregime. Arbeit muss hier in der Firma als eine selbst bestimmte Leistung erscheinen (...). So werden Überstunden (...) gemäß dem Freiwilligkeits- und Kreativitätspostulat umgedeutet“. Es regiert im Selbstbild dieser Programmierer die „illusio“ (Bourdieu/Wacquant 1996, S.149) der Geduld und Leidenschaft fürs virtuelle Problemlösen „mit einer zur Schau getragenen Mischung aus Understatement und fröhlichem Stolz“ (Dobrzynska 2010, S. 186f.). Der Personal Computer wird zum Inbegriff der Befreiung vom Schweiß und der Körperlichkeit der alten fordistischen Arbeit, so wie es die Werbebilder der „kreativen Klasse“ vorinszenieren.

Generell muss die *Mikroanalyse* vor Ort mit den diese regierenden und strukturierenden *Makroebenen* – den politischen, ökonomischen und ideologischen Rahmenbedingungen, den institutionalisierten, rechtlichen u. a. Faktoren im Feld der Wirtschaft oder Politik, der Medien – jeweils zusammengedacht werden, etwa um gouvernementale Strategien und Formen der Selbstführung der arbeitenden Subjekte ausleuchten zu können. Hier sind auch insbesondere die Methoden der Visual Anthropology<sup>7</sup> hilfreich, die die Botschaften der „Bildverführung des Denkens“ (Pörksen 1997) dicht beschreiben. Diese im Sinne von Bourdieu strukturierten Strukturen, die den Habitus der Akteure<sup>8</sup> prägen, werden allerdings dann in ihrer subjektivierten und vor Ort gelebten, situativen Variation ethnografiert und dann wieder kontextualisiert, in ihrer Reichweite und Bedingtheit begründet, in ihrer Beziehung zum spezifischen Feld objektiviert.

Einzelne dieser Aspekte einer „Ethnografie der Nähe“ seien nun am Beispiel eines Forschungsprojektes illustriert und mit weiteren Forschungserfahrungen und Feldberichten angereichert.

### 3. Arbeit am Fall

„Arbeit in ‚neuen Zeiten‘. Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen“ lautet der Titel eines Bandes mit zwölf Einzelfallanalysen, die Ergebnisse eines ethnografischen Forschungsprojektes zu „Spätmodernen Arbeits- und Lebenswelten“

6 Entsprechend zeigt eine Fallstudie von Stefanie Seidl (2010) über „Subjektivierung“ im Arbeitsalltag von PR-Dienstleistern, wie informelles „Netzwerken“, das auf Grund des Wegfallens von institutionalisierten Strukturen, die Beziehungsmodi in einer stärker formalisierten Weise zu regeln pflegen, besonders notwendig wird.

7 Vgl. als Beispiel Manuela Barth (2009)

8 Der Habitus ist nach Bourdieu (hier zit. 1985, S. 69) die „Leib gewordene Geschichte. Durch ihn wird die soziale Welt von innen heraus mittels der Praxisformen und der Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata strukturiert.“ Das Habituskonzept veranschaulicht den Zusammenhang zwischen Struktur und Handlung. Er erwächst zugleich auch aus den „strukturierten Strukturen“, die ihn prägen und die er umgekehrt selbst mit prägt.

(Götz/Huber/Kleiner 2010)<sup>9</sup> sind. Ziel des Projektes war es, Aspekte der Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit und Leben<sup>10</sup> in konkreten Feldern mit einer ethnografischen Herangehensweise und mit besonderem Fokus auf die Akteursperspektiven auszuleuchten. Über mehrere Monate hinweg wurden von den zwölf Ethnografinnen und Ethnografen Interviews und teilnehmende Beobachtungen in verschiedenen Feldern durchgeführt – in Agenturen und Arbeitsgemeinschaften, Büros und Betrieben, in sozialen Einrichtungen des ersten und so genannten „zweiten Arbeitsmarktes“. Überall war dessen Transformation, aber auch die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise, hautnah spürbar.

Die folgenden beiden Einzelprojekte zeigen, was die *Arbeit am Fall* erlaubt, nämlich die Zusammenschau kultureller Formen, eine Methoden- und Quellenkombination sowie multiperspektivische Zugänge.

#### *Vertrauensarbeit im Anlagekapitalismus: der Fall der Finanzberater*

Im ersten Fall geht es um die Rekonstruktion eines professionellen Habitus von unabhängigen Finanzberatern, also um den Einblick in feldspezifische mentale Dispositionen, Bewertungsschemata, Rationalitäten und Praktiken, mit denen sie hier in spezifischer Weise auf die Finanzmarktkrise reagierten. Die Studie von *Thomas J. Heid* zeigt dabei, welche Chancen *Einzelfallporträts* besitzen, in denen das Interview als Prozess der wechselseitigen Rollenübertragung im Sinne von Georges Devereux (1976) ernst genommen wird. Der Interviewer selbst reflektiert sich hier in der Rolle des potenziellen Kunden, als der er von den Beratern aufgeklärt und überzeugt wird. Die in diesem Interaktionsprozess zu Tage tretenden Widersprüche und Stilisierungen der Person des Beraters, auch durch die Komposition des Kleidungs- und Bürostils und der zur Schau gestellten Hochglanzbroschüren, werden dabei für die Interpretation zusammen gedacht. Die Berater-Portraits modellieren entsprechend die Strategien und Ingredienzien der geleisteten Vertrauensarbeit heraus. Zumal in Zeiten des generellen Vertrauensverlustes in Finanzanlagen muss dieses im wahrsten Sinne des Wortes, strategisch auf den individuellen Kunden zugeschnitten, „erarbeitet“ werden:

„Im Bezug auf die von ihm geleistete Emotionsarbeit ist zu beobachten, dass Herr Kaiser (...) an seiner inneren Einstellung aktiv arbeitet, um bei seinen Kunden (wie auch im Interview dem Interviewer gegenüber) überzeugend zu wirken und bei ihnen positive Gefühle und Vertrauen zu wecken“ (Heid 2010, S. 106). Einige Kunden zeigten nach dem Börsencrash im letzten Jahr, räumt der freie Berater ein, ein intensiveres „Kontaktbedürfnis durch Telefon, E-Mail und persönliche Treffen zum Informationsaustausch und zur Beratung und ‚Beschwichtigung‘. Die Beziehung und das Verhältnis zu seinem Kundenstamm seien dabei – und dies sagt er, ohne dass er hier einen

9 Das am Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie der Ludwig-Maximilians-Universität München wurde von Irene Götz geleitet und von Barbara Lemberger und Piritta Kleiner sowie Birgit Huber mitbetreut.

10 Vgl. u. a. Moldaschl/Voß (2003), Schönberger/Springer (2003), Voß (2010). In den in vielerlei Hinsicht (räumlich, zeitlich, inhaltlich) entgrenzten Strukturen der Arbeit im Postfordismus erwächst die Notwendigkeit einer „aktiven“ Selbstorganisation betroffener Akteure mit begleitenden normativen Forderungen. Subjektive Potenziale wie Kreativität, Kommunikativität, Innovativität, Verantwortlichkeit werden verstärkt in den Arbeitsprozessen eingefordert, so dass ein „totaler gesellschaftlicher Zugriff auf die Person der Arbeitenden zu beobachten ist: eine ‚totale Mobilmachung‘ von Arbeitskraft durch eine neue Qualität der ‚Menschenführung‘ (vgl. Bröckling 2000; 2007)“, hier zit. nach Voß (2010).



Widerspruch zwischen diesen beiden Aussagen thematisiert – zum größten Teil ‚unverändert entspannt‘, ‚freundlich‘ und von ‚großer Zufriedenheit und Vertrauen‘ gekennzeichnet. Offensichtlich trennt Herr Kaiser hier zwischen der Beunruhigung seiner Kundschaft angesichts der Krise und dem abstrakten Finanzmarktgeschehen einerseits und dem weiterhin, wie er suggeriert, ungetrübten Vertrauen in seine Person und Professionalität andererseits.“ Die „zur Schau gestellte Gelassenheit“ und durch Körperarbeit (...) aufgebaute Professionalität erscheint als immer wieder neu zu leistende Arbeit am Selbst und dabei spätestens seit der Krise die wichtigste Geschäftsgrundlage.“ (Heid 2010, S. 106f.)

Hierzu noch einige genauere Ausführungen aus Thomas Heids Interpretation der Genese von Vertrauensarbeit:

„Herr Kaiser erweckt zu keiner Zeit den Eindruck, als sei (...) habe[er] sich etwas zuschulden kommen lassen. Ganz im Gegenteil, er macht im Gespräch (mit dem Interviewer) einen durchgehend selbstsicheren Eindruck. Er kommuniziert stolz, dass er einen ‚sehr guten Job‘ für seine Kunden mache und besten Gewissens die Produkte aus dem *Unternehmensportfolio* anbieten und vermitteln könne. (...) Auffallend im Gespräch mit Herrn Kaiser ist seine Fähigkeit der zielorientierten und zugleich sanften Gesprächsführung. Herr Kaisers Rhetorik zeichnet sich durch eine zurückhaltende, treffende und präzise Wortwahl aus, die mit reichhaltigem Fachvokabular betont sachlich und dosiert umgeht. (...) Das Beratungsgespräch ist von einem subtilen Bestreben durchsetzt, mit vielen Praxisbeispielen – hierzu wird selbst das eigene Online-Girokonto von Herrn Kaiser als Beispiel präsentiert – unaufdringlich, aber doch bestimmend vom eigenen Finanzservice zu überzeugen.“ (Ebd. 2010, S. 112)

Am eigenen Leib erfährt Thomas J. Heid hier, wie diese Kundenarbeit aussieht. *Er selbst* wird im Interaktionsprozess zum *Kristallisationspunkt der Kulturanalyse*, zur Projektionsfläche typischen Handelns eines Beraters, der seinen Beratungsduktus und die Überzeugungsarbeit auch im Interview mit dem Ethnologen nicht aufgibt. Ungebrochen scheinen die porträtierten Berater trotz des Imageverlustes der Branche (oder diesem zum Trotz?) auf sich und ihre Anlagestrategien zu setzen und vertrauen dabei nach wie vor der diskursiven Logik und Evidenz des individuell vorgerechneten Lebensrisikos, um dieses dann mit einem maßgeschneiderten Sicherheitskonzept zu managen. Dieses so beim Kunden weiter aufgebaute Sicherheitsbedürfnis setzt angesichts des generellen Verlustes von Vertrauen potenzieller Kunden in Finanzanlagen offensichtlich mehr denn je bei der „vertrauenswürdigen“ Person des Beraters selbst an. Dieser inszeniert sich als konkret greifbarer, vor Ort materialisierter Teil eines Sicherheitsregimes, das in Wirklichkeit auf nicht (be-) greifbaren, sich im diffusen Raum des Finanzmarktkapitalismus verlierenden und der Kontrolle entzogenen, kaum kalkulierbaren Wertanlagen aufbaut. „Indizien“ für die entsprechend geleistete Emotions- und Vertrauensarbeit zeigten sich durch Beobachtungen des rationalisierten und empathischen Sprechstils im Kundengespräch, dem entsprechend eingekleideten Körper und den zur Schau gestellten Requisiten. Diese in der Krise verstärkte kompensatorische Personalisierung – man könnte auch sagen Subjektbasiertheit – des Anlageberatungsgeschäfts erklärt vielleicht auch, weshalb

die porträtierten Berater Sicherheit nicht nur äußerlich vorgeben, sondern auch innerlich habituell *fühlen* (müssen): Schließlich wird hier ihre Person mit ihrer Empathie und Menschenführungskompetenz als Schlüssel des Sicherheitsregimes immens, auch im ganz handfest ökonomischen Sinne (Stichwort: Bonus-Zahlungen!), aufgewertet. Hier besonders, in Krisenzeiten, zeigt sich, die große Bedeutung der von Eva Illouz (2009) als Charakteristikum des „emotionalen Kapitalismus“ vorgeführten Ökonomisierung der aus psychotherapeutischen Settings heraus diffundierten Formen der Gesprächs- und Menschenführung.

*„Die Arbeit war nicht so wie jetzt“: Subjektivierungsprozesse in einer Bilderrahmenfabrik*

Im zweiten Fallbeispiel wird eine andere Facette des Umgang mit „der Krise“ gezeigt: Nicht „compliance“ und Arbeit am souveränen, vertrauensvollen Selbst wie bei den Beratern, sondern Widerständigkeit und Ängste bestimmen hier die (Sprech-) Handlungen. Krise ist in einem zweifachen Sinne das Leitmotiv der Studie von *Olga Reznikova* (2010) über einen Handwerksbetrieb in München, der seit Generationen Bilderrahmen herstellt und inzwischen Konkurrenz durch „Billigrahmen“ aus China bekommen hat. Kurz vor dem drohenden Konkurs gab es Entlassungen durch den neuen Chef, zum Zeitpunkt der Feldforschung wusste keiner, ob noch weitere folgen würden. Die verbliebene Belegschaft erlebte somit – bereits stark verunsichert – die Einführung eines neuen, subjektivierten Arbeitsregimes durch den Juniorchef als doppelt krisenhaft. Dieser forderte seit einiger Zeit durch interne Umstrukturierungen von den langjährigen Arbeiterinnen und Arbeiterin mehr Selbstorganisation und Übernahme von Verantwortung für die Arbeitsabläufe. Aus Sicht der Arbeiter lief die neue Ordnung dem arbeiterlichen Verhaltenskodex zuwider und zog widerständige Praxen nach sich.

Olga Reznikovas Ethnografie demonstriert erstens das *Prinzip der Induktion* und zweitens die Möglichkeiten der kontextorientierten *Deutung von Erzählungen* der Belegschaft, die in Einzelepisoden als Vergleiche mit der Vergangenheit der Firma ihre Vorstellungen von legitimer Ordnung erklären. Die Studie zeigt anhand eines aufschlussreichen Beispiels genau, wie *symbolisch belegte Objekte und Arbeitspraktiken zu Schlüsselmotiven des Verstehens der Innensichten* werden können:

Zu Beginn der mehrmonatigen teilnehmenden Beobachtungen in der „Fabrik“ ging es anfangs allgemein darum, den alteingesessenen Betrieb als symbolischen Bedeutungsraum ausdeuten zu können. Ziel war es, die kulturellen Codes und Regeln der Menschen auf den verschiedenen Hierarchieebenen verstehen zu lernen und zunächst beim gemeinsamen Herstellen von Bilderrahmen vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen. Erst durch die verstehende Nahrungsarbeit und speziell die Beobachtung der Machtkämpfe im Feld fand die Ethnografin das passende Konzept, das es ihr ermöglichte, die Fragestellung eng zu führen. Als kategorialer Rahmen diente ihr das von Andreas Wittel (1998) entwickelte Gegensatzpaar des „arbeiterlichen“ und des „bürgerlichen Habitus“. Verständlich wurde so die tiefere Bedeutung, die das alte fordistisch begrenzte Produktionsregime mit klaren Anweisungen und begrenzten Zuständigkeiten für die migrantischen Arbeiterinnen und Arbeiter hatte. Die alte Ordnung war ihnen nicht nur in vielen Jahren der Betriebszugehörigkeit vertraut geworden, sondern bot auch als Scharnier zur außerbetrieblichen deutschen Gesellschaft eine gewisse Sicherheit: Sie verband sich mit der Person des Senior-Chefs, der für sie vor Jahrzehnten als Sozialisationshelfer

für ihre Integration in Deutschland wichtig gewesen war, hier z. B. mit Ämtern vermittelt hatte etc..

Folgende Erzählung über einen rund laufenden Bestellzettel, eingebettet in ein mehrstündiges Interview mit der Arbeiterin Marie, soll zeigen, wie hier Objekte und kulturelle Praktiken zu Schlüsselmotiven des Konfliktes werden.

„Der neue Chef, Franz, wird nicht als legitimer Chef angesehen. (...):

„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 niemand 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.“ (Reznikova 2010, S. 45f.)

Die Episode zeigt, aufgrund welcher Vorstellungen und Erfahrungen die subjektivierten Arbeitsformen als unangemessene und Existenz bedrohende Zumutung bewertet 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 Fehlorganisation. Es fehlt ihnen an straffer Führung und Einteilung der Arbeitsschritte von „oben“. Arbeit muss überhaupt, so scheint es hier, klar verteilt, portioniert und überschaubar sein. So entsteht auf der Basis des erworbenen Habitus er italienischen Arbeiter Kritik am neuen Arbeitsparadigma, das geradezu den alten Klassenkompromiss aufzukündigen scheint (vgl. Schönberger 2007, S. 72). 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 mein's ist“, wie es die Arbeiterin mit Verve betont, wird als Teil des Klassengegensatzes hingenommen, solange auch die Verantwortung nicht auf die Arbeiter, wie sie es jetzt wahrnehmen, abgewälzt wird.

In seinem Aufsatz zeigt Andreas Wittel (1998), wie das neue postfordistische Arbeitsparadigma, das diesen historisch ausgeprägten „bürgerlichen Arbeitshabitus“ mit seinem Ideal der Selbstverantwortlichkeit verkörpert, am Beispiel der Einführung der Gruppenarbeit auch von der untergeordneten Klasse das Mitdenken, die Eigeninitiative, Übernahme von Verantwortung und das Ersetzen von Fremd- durch Selbstkontrolle erzwingt. Diese Ansprüche widersprechen jedoch nicht nur dem einverleibten Habitus des Taylorismus (Arbeit als Gelderwerb, Körperlichkeit in der



Arbeit, Routine und Unterordnung; klare raumzeitliche Trennung von Arbeit und Freizeit), sondern erhalten darüber hinaus auch keine rationale und lebensweltliche Begründung für die Akteure. Dies schlussfolgert Olga Reznikova (2010, S. 47) aus ihren Beobachtungen und Gesprächen. „Die neue soziale Ordnung bietet keine Vorteile für die hier untersuchte Belegschaft, sondern droht mit Entlassungen.“

Durch die Frage nach 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 gestreckten 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 anonyme und weniger präsent empfundene Führung; der herumgehende Chef, der Aufträge mündlich erteilt oder seinen Vorarbeiter als direkten Mittler schickt, (...) lobt und tadelt“ und auch bei außerbetrieblichen Intergrationsfragen hilft, „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 (...) wehren.“ (Reznikova 2010, S. 47)

#### **4. Arbeit am Begriff**

Einige der Studien in diesem Band geben also Antworten darauf, was „Krise“ – die aktuelle Finanzmarktkrise, aber auch Rationalisierungen in Folge genereller Globalisierungsprozesse oder neuer Arbeitsordnungen – für unterschiedliche Akteure konkret bedeutet. So analysiert z. B. eine der Reportagen (Höllmüller 2010) die Ängste und Verunsicherungen von auf Kurzarbeit gesetzten Industriemechanikern in einer Niederlassung eines internationalen Maschinenbaubetriebs am Chiemsee. Sie sind vollständig abhängig von den Beschlüssen der Konzernleitung andernorts und, noch grundsätzlicher, von der in der Krise stagnierenden Absatzentwicklung. Zur Zeit des Feldbesuchs schien ihre materielle Sicherheit bedroht, die Planungshorizonte hatten sich verengt, sie bangten um ihre Zukunft und die ihrer Familien, um die Prosperität des Heimatortes. Die Kurzarbeiter fühlten sich dem globalen Geschehen, das sie selbst vor Ort nicht verantworten und nicht durchschauen, geschweige denn beeinflussen können, ausgeliefert und entsprechend gelähmt. Die Finanzberater dagegen, Vertreter der Branche also, die das Risiko des Anlagekapitalismus und entsprechende Schadensfälle weitaus mehr mit beeinflussten und zu verantworten haben, bewältigten die Krise durch Rhetoriken der Negierung und Schuldattribution auf andere Berater(firmen) mit „schlechteren“ Finanzanlageprodukten, durch Zweckoptimismus und durch personalisierte Vertrauensarbeit.

Verantwortung und die Fähigkeit, mit Risiko und Krisenfolgen aktiv umzugehen, sind also entlang sozialer Trennungslinien unterschiedlich verteilt (siehe Sennett 1998). Diejenigen, die das Risiko in die Welt brachten, konnten auch dieses Mal die Krise am ehesten bewältigen. Diejenigen aus der so genannten „Realwirtschaft“ der Produktionssphäre sind am „shop floor“ von Entwicklungen des Weltmarkts ebenso abhängig wie die Berater, die jedoch aktives und erfolgreiches Krisenmanagement suggerieren. Die Produktionsarbeiter, die an der Risikoproduktion des Anlagekapitalismus nicht aktiv mitarbeiten, sind also diejenigen, die die negativen Folgen der Krise vorrangig zu tragen haben.

Hier zeigt sich auch, dass ethnografisches Arbeiten von *Montagen aus Gegensätzlichkeiten* lebt: vom Zusammenstellen von Widersprüchen, von Kontrastierungen bei der Fallauswahl und -präsentation. Dieses Prinzip der „tiefen Vielfalt“ entspreche, so Clifford Geertz, in einer „Welt in Stücken“ (Geertz 1996), in der die neuen Ordnungen fragmentarisch, inhomogen und inkonstant sind, weitaus besser als nicht mehr passende Homogenitäts- oder Repräsentativitätsansprüche. Hier werde das nötig, was er „Arbeit am Begriff“ nennt: „um den Preis von Verlusten an Allgemeingültigkeit, Sicherheit [...] in die Niederungen konkreter Fälle“ hinabsteigen und Ethnografien der vielen Stimmen und Orte betreiben. Es gelte, sich den „konkreten Sachverhalten zuzuwenden, um situationsbezogenen Vergleiche in Gestalt spezifischer Untersuchungen von spezifischen Differenzen anzustellen“ (Geertz 1996, S. 22; 27).

Übersetzt auf unser Thema heißt das: Was genau bedeutet ein Begriff wie „Krise“ oder „Risiko“ versus „Sicherheit“ oder auch „Subjektivierung“ im konkreten Fall unter den gegebenen Bedingungen aus Sicht der verschiedenen Akteure? Welche Konzeptualisierungen von Arbeit und als legitim oder illegitim angesehenen Lebensordnungen werden hier in den jeweiligen Feldzusammenhängen, am jeweiligen Ort, vorgeführt im Prozess der Interaktion – mit den Kollegen, Vorgesetzten, Kunden, aber auch prototypisch mit dem Ethnografen/der Ethnografin, auf den/die entsprechenden Rollen und Ängste oft projiziert werden?

*Allgemeinheit in der Tiefe* geht hier vor Allgemeinheit in der Breite, um aus dem vertieften Verstehen des einen Falles in Zukunft andere Einzelfälle differenzierter, d.h. mit präziseren Fragen und Instrumentarien, untersuchen zu können. Gegenstandsbezogene Theoriebildung könnte man diese induktive Form von Kasuistik auch nennen, die nicht direkt auf Typisierung und große ähnlich strukturierte Fallzahlen zielt. „Tiefe Vielfalt“ meint, so Geertz, die Verbindungen zwischen den einzelnen heterogenen Fällen interpretativ herzustellen und mögliche Beziehungsnetze zwischen diesen Fällen auszudeuten, indem man „die Knoten, Schlingen, Verbindungen und Spannungen ortet“, die die Verbindungsfäden zusammenhalten (Geertz 1996, S. 29)<sup>11</sup>.

In dieser Komposition von Fallstudien zu einem keinesfalls konsistenten, sondern brüchigen, gleichwohl fein konturierten Bild wird auch plastisch, wie Schicht, Alter, Branche, Qualifikation und nach wie vor Geschlecht, aber auch mehr als bisher Lebensstil und das Vorhandensein von qualifizierten Bekanntschafts- und Arbeitsnetzwerken weitgehend darüber entscheiden, ob die Bewältigung von subjektivierten Arbeitsformen gelingt. Ob subjektivierte Arbeitsverhältnisse z.B. als prekär, oder vielmehr als Zugewinn an Selbstbestimmung und Kreativität empfunden werden, wird entlang branchen-, milieu- gender- und schichtspezifischer Linien ausgehandelt. In den jüngeren Branchen im Bereich der Informationstechnologie, der netzwerkbasierteren Kreativarbeiterin oder des Finanzberaters, der seinen Lebensstil und sein Milieu auch als Marktsegment zu nutzen versteht, scheint sich ein neuer Habitus des „homo oeconomicus“ (Schultheis 2007) weitaus leichter durchzusetzen.

Für ältere, angelernte Arbeiterinnen und -arbeiter öffnen sich nicht so einfach neue Räume, die sie für sich selbst nutzen können. Vielmehr empfinden sie den von ihnen plötzlich erwarteten subjektivierten und flexibilisierten Habitus als

---

11 Zur Bedeutung von Einzelfallstudien im Sinne der „dichten Beschreibung“ siehe bereits Geertz (1983, S. 31ff.). Geertz (1996) bezieht sich mit der Vorstellung der „tiefen Vielfalt“ („deep diversity“) auf Charles Taylor (1993).

Überforderung oder Ärgernis (siehe Reznikova 2010). Es ist auch kein Zufall, dass sich dort, wo die Subjektivierung mit Rationalisierung und taylorisierter Standardisierung eine feste Verbindung eingeht (vgl. Matuschek et al. 2008), vor allem wieder Frauen mittlerer und niedriger Qualifikationsniveaus finden, wie etwa in der Pflege (siehe Schweiger 2010) und im unteren Dienstleistungssegment etwa der Verkäuferinnen (Götz 1997) und Friseurinnen.

### 5. „Writing Culture“

Mit der *Krise der Repräsentativität* ist, so lehrte die „Writing Culture“-Debatte seit den 1989-90er Jahren (siehe Clifford/Marcus 1986; Kaschuba 1999, S. 248-254), auch die *Krise der Repräsentation* verbunden, die Frage nach einer der Vielfalt der „Welt in Stücken“ angemessenen Textualisierung, die partizipativ sowohl den Ethnologen als Mit-Konstrukteur seines Feldes transparent werden lässt als auch diskursiv die Akteure einbindet. Auf den Punkt gebracht, lautete die Schlüsselfrage: Wer darf und kann hier wen, wie und für wen repräsentieren? Diese Fragen erwachsen auch aus einer postkolonialen Kritik am hegemonialen, schreibenden Subjekt, das „sein“ Feld und damit die Akteure zum Objekt machte und „ver-änderte“. Der Diskurs um „Writing Culture“ als Prozess der Reflexion dieser Konstruktion des Forschungsobjekts (und auch -subjekts etwa in Form der „Ich-war-Da“-Authentifizierungsgestik) in und durch bestimmte Stilformen und wissenschaftliche Text-Formate führte und führt immer auch zur Erprobung neuer Genres, die dem jeweiligen Thema und Feld angemessen scheinen.

Mit einer Kostprobe einer (auch für Ethnologen) eigenwilligen *Collagierung* von teilweise mit fiktionalen Elementen arbeitenden Milieustudie aus einem kleinstädtischen Friseursalon will ich enden. Sarah Braun (2010) trieb die Frage um, wie sie die spezifische Form der „emotion work“ der Friseurinnen dieses Ladens, deren Arbeit mit Körper und Sinnen, Licht, Raumgestaltung und Verwöhnprogramm für die Kunden dicht beschreiben könne. So konstruierte sie aus vielen beobachteten und von den Friseurinnen erzählten Episoden mit Kunden einen einzelnen idealtypischen Arbeitstag und arrangierte diesen um das fiktive Kundenbeispiel „Anna“.

Mit diesem Leitmotiv soll in Sarah Brauns Fallstudie die Friseurarbeit als eine „Handwerksdienstleistung beschrieben werden, die durch einen permanenten direkten Kunden- und Körperkontakt charakterisiert ist und körperlich-technische, kreative geistige und emotionale Anstrengungen erfordert. Zwischen ritualisierten Begrüßungs- und Verabschiedungsmomenten, dem Beratungsgespräch und dem Endprodukt Frisur schiebt sich ein sehr heterogenes, intersubjektives und situationsabhängiges Feld, das geprägt ist durch narrative Selbstthematizierungen und Identitätspraktiken. Die sichtbare Tätigkeit, die auf Kundenzufriedenheit abzielt, bedarf einer darunter liegenden unsichtbaren, immateriellen Arbeit, die neben fachlichen Kompetenzen ständige Präsenz, Aufmerksamkeit, doppelte Konzentrationsleistung im Kundengespräch und in der Frisurgestaltung sowie die Koordination und Organisation der Arbeitsabläufe umfasst. [...]“ (Braun 2010, S. 125)

Auszug aus Sarah Brauns Text:

„Anna tritt mit dem Anliegen, ihr (...) verfärbtes Haar zu reparieren, durch die Tür der *Friseurmeisterei*, einen sich über zwei Arbeitsebenen erstreckenden Friseursalon (...). Vor der Theke steht schon die 19-jährige Auszubildende Alina, um die Kundin zu begrüßen (...). (Dann) bringt sie Anna zum

Wartebereich auf der oberen Arbeitsebene. (...) Der Salon ist von der Decke aus großzügig beleuchtet, und durch die fast durchgängig verglaste Vorderfront der Räumlichkeiten fällt sehr viel Tageslicht ein, was den Laden ebenfalls *hell*<sup>12</sup> erscheinen lässt. Der Salon wirkt durch die vielen Grünpflanzen, die Dekoration und(...) den dazu *harmonisierenden* dunkelbraunen Boden sehr *warm* und *freundlich*. Die *schlichte* Produktpräsentation hinter der Kasse, die in klaren Linien gehaltenen Arbeitsflächen und die dazu in Kontrast stehenden leicht *verschnörkelten* Spiegel ergeben die Komposition aus einem ‚modernem‘ und ‚locker entspannten Ambiente‘<sup>13</sup>, was durch die leise, aber gut hörbare Hintergrundmusik betont wird. (...) Da fühlt man sich wohl – und das ganz ohne Kopf- oder Handmassage, schon nur beim Hinschauen‘.<sup>14</sup> Auch die Stimmlage der fünf Friseurinnen ‚macht die Musik‘ und die Atmosphäre im Laden mit aus.“ (Braun 2010, S. 126f.)

Jetzt folgt im Text direkt ohne Überleitung ein theoretisierender Einschub:

„Nach Gernot Böhme sind Atmosphären für ‚die Stimmungsqualität entscheidend, in der Signale, Personen und Dinge um uns wahrgenommen werden. Sie muten uns jeweils in charakteristischer Weise an und modifizieren so unsere Befindlichkeit‘ (Böhme 1998, S. 7), so zum Beispiel das Wohlempfinden, die Sympathie oder Antipathie auf der Kundenseite. Dabei ist von Bedeutung, dass Atmosphären die gemeinsame Wirklichkeit zwischen Subjekt und Objekt sind. In affektiver Betroffenheit und durch das eigene Befinden werden sie erfahren und in spezifischen Gefühlsattributen als ‚warm‘, ‚entspannt‘, ‚familiär‘ benannt. Indem Atmosphären ein, beziehungsweise mehrere Subjekte tangieren können und die Akteure sich über ihren Charakter verständigen, werden Atmosphären als ‚quasi-objektive Gefühle‘ begreifbar. (Böhme 1998, S. 8f.). In diesem Zusammenhang ist die objektiv materialisierte und subjektiv empfundene Atmosphäre in Form der ‚guten Stimmung‘ innerhalb des Salons anzuführen. Sie zeigt sich subjektiv als Sympathie, die dem Salon und seinen sich in dessen Ausdrucksgestalt einfügenden Mitarbeiterinnen entgegengebracht wird. Diese lässt sich in Kundenaussagen (...) wieder finden. Dabei fallen die Dimensionen von Raum, Zeit und Sozialem in einem sorgsam gestalteten und von den einzelnen Akteurinnen im Raum interaktiv bestätigten Gefühl des Wohlempfindens zusammen.“ (Braun 2010, S. 127f.)

## 6. Ethnografie der Nähe

Ethnografie der Nähe, „*Arbeiten unter Nähe*“ (siehe Lemberger 2007) ist in der Arbeitsethnografie Programm. Gemeint ist zunächst, wie Sarah Brauns Textualisierungsstrategie augenfällig macht, ein permanenter Wechsel zwischen Nähe und Distanz, auch das damit zusammenhängende Spiel mit Eigen und Fremd: Der/die Forscher/in kommt von außen und sieht bestimmte Arbeitskulturen mit

12 Die in Anführungszeichen gesetzten Adjektive in folgendem Abschnitt sollen die subjektiven Wahrnehmungen des Salons von Kundenseite und die eigene Feldwahrnehmung während der Feldforschung akzentuieren.

13 Auszug aus der Selbstdarstellung des Salons im Internet auf der saloneigenen *Homepage*.

14 Aus einem Artikel „Mehr als Haare schneiden“, der am 09.04.2008 in einem lokalen Anzeiger veröffentlicht wurde und der unter der Rubrik „Presse“ der saloneigenen *Homepage* zu finden ist.

„fremden Augen“, aus der Außenperspektive. Dadurch, dass die Forschenden durch ihre Teilnahme am Alltag zunehmend mit den Werten und Vorstellungen der Akteure vertraut werden, können sie mit der Zeit auch verschiedene Innensichten einnehmen (Götz 2007, S. 259ff.).

Teilnehmende Beobachtung muss grundsätzlich als eine *Form wechselseitiger, gleichwertiger Kommunikation* konzeptioniert werden (Lindner 1981, S. 62-65), bei der der Forscher lediglich, wie es Bourdieu einmal ausgedrückt hat, eine Art „Geburtshelfer“ ist, der die Standpunkte der Akteure bewusst macht und hervor- oder herausbringt und in diskursiver Datenauswertung dem Feld zurückspiegelt.<sup>15</sup> Bei diesen Rückkoppelungsschleifen im *Prozess des Verstehens* ist natürlich davon auszugehen, dass die Akteure im Feld ihre eigenen Interessen und Vorstellungen einbringen.

Wie die Informanten auf Forschende und ihre spezifische Art aufzutreten, zu fragen und zu beobachten, reagieren, ist allerdings kein beliebiger Zufall, sondern hängt von ihren sozialen Erfahrungsgehalten ab und zeigt damit subkulturell bedingte Maßstäbe und Werte, die im Prozess der Interaktion transparent werden. Deshalb ist die Reflexion der eigenen Rolle auch im Textualisierungsprozess, bei der Ergebnisdiskussion, entscheidend einzubeziehen (vgl. Devereux 1976, S. 143; Lindner 1981, S. 61ff.). Und deshalb ist die in der Ethnologie manchmal auch übertriebene „Ich-war-da“-Authentifizierungsattitüde doch wichtig und an sich kein eitler Selbstzweck. Denn der Ethnologe steht ja selbst als Person und Erkenntnisinstrument für die Validität der Aussagen.<sup>16</sup>

Bei der *Textualisierung* der Ergebnisse besteht die Leistung dann darin, dass die Forscherin zwischen ihrer Außensicht und den Innenansichten des Feldes vermittelt, d.h. die verschiedenen *erfahrungsnahen* und *erfahrungsfernern* Sichtweisen zueinander in Beziehung setzt (Geertz 1983).

Bestimmte Aspekte speziell der ethnographischen Arbeitsforschung fordern das Selbstbewusstsein, Rollen- und Feld-Verständnis der Forschenden allerdings heraus, etwa die Frage der *Anwendungsorientierung*, die in diesem Fall zu stellen der eigentlich zu diesbezüglicher Abstinenz erzogene Feldforscher schon deshalb gehalten ist, weil das Feld mit seinem systemimmanenten Verwertungsdruck ihm diese Frage aufdrängt (Wischmann 1999). Auch ist derzeit ein immer wieder diskutiertes Thema, worin die Chancen und Grenzen einer selbstreflexiven, empathischen, eigentlich auf Langzeitbeobachtung hin angelegten Ethnografie in den postfordistischen Arbeitsfeldern zu sehen sind. Wie wird sich der methodische Zugriff durch die spezifischen Gegebenheiten der neuen, entgrenzten Felder verändern (z. B. weg vom Holismus hin zum Partikularismus, zur Situationsanalyse und multilokalen Kurzzeitbeobachtung)? Wie gehen Ethnologinnen und Ethnologen mit den oft diffusen Machtverhältnisse im Feld um, das selbst im Fall der alten

---

15 Siehe Bourdieu (1997a, S. 796) über den Charakter des „Verstehens“ in Interviews und die Rolle des Forschers als „Geburtshelfer“, der seine Interviewpartner dabei unterstützen könne, Dinge bewusst zu machen, „die vergrabenen Dinge in jenen ans Tageslicht zu bringen, die diese Dinge erleben, aber nichts darüber wissen, andererseits doch mehr darüber wissen als irgendjemand sonst“.

16 Wichtig ist es, dass sich die Forschenden von keiner Interessensgruppe vereinnahmen lassen. Nur wenn sie bei ihrer Forschung nicht vorschnell die Perspektive z.B. der Rentabilität einnehmen, können sie den für einen holistischen Zugang charakteristischen Perspektivenwechsel und die Kombination sich ergänzender und wechselseitig „korrigierender“ Methoden in Gewinn bringender Weise vornehmen. Nur dann gelingt ihnen der Balanceakt zwischen Nähe und Distanz.

Großunternehmen oft nicht mehr die zentralistisch organisierte, an einem festen Ort lokalisierbar Pyramide ist, sondern eher dem Bild unverbundener und teilweise schwimmender Inseln entspricht, die irgendwo oder nirgendwo zugehören zu scheinen?

Mit diesen methodologischen und auch forschungsethischen Fragen öffnet sich jedenfalls ein weites Feld für den interdisziplinären Austausch zwischen Europäischer Ethnologie und Soziologie, zu deren Intensivierung diese Projektvorstellung anregen wollte.

### Literatur

- Barth, Manuela 2009: „Wir nennen es Kreativität“: Inszenierungen von „alter“ und „neuer“ Arbeit in Werbebildern der Informations- und Kommunikationstechnologie. In: Götz/Lemberger 2009, S. 183-204
- Böhme, Gernot 1998: Anmutungen. Über das Atmosphärische. Ostfildern vor Stuttgart
- Bourdieu, Pierre 1997: Verstehen. In: Ders. et al. (Hg.): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz, S. 779-822
- Bourdieu, Pierre 1998: Prekarität ist überall. In: Ders: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienst des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz, S. 96-102
- Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc J.D. 1996: Reflexive Anthropologie. Frankfurt/M.
- Bourdieu, Pierre u.a. (Hg.) 1997: Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz
- Braun, Sarah 2010: „Niemand geht hier mit einem schlechten Gefühl weg!“ Eine ethnografische Studie zu emotionaler Arbeit als Dienstleistung in einem Friseursalon. In: Götz/Huber/Kleiner 2010. S. 121-141
- Bröckling, Ulrich 2000: Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement. In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M., S. 131-167
- Bröckling, Ulrich 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/M.
- Clifford, James/Marcus, George E. (Hg.) 1986: Writing Culture. The Poetics and Politics of Ethnography. Berkeley, Los Angeles
- Devereux, Georges 1976: Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften. (1. Aufl. 1967). Frankfurt/M. u.a.O.
- Dobrzynska, Magdalena Maria 2010: Lässig Probleme lösen. Das Berufsportrait eines Softwareentwicklers in einem IT-Unternehmen. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 177-188
- Foucault, Michel 1993: Technologien des Selbst. Frankfurt/M.
- Friedreich, Sönke 2008: Autos bauen im Sozialismus. Arbeit und Organisationskultur in der Zwickauer Automobilindustrie nach 1945. Leipzig (Schriften zur sächsischen Geschichte und Volkskunde, 25)
- Geertz, Clifford 1983: Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. Frankfurt/M.
- Geertz, Clifford 1996: Welt in Stücken. Kultur und Politik am Ende des 20. Jahrhunderts. Wien
- Götz, Irene 1997: Unternehmenskultur. Die Arbeitswelt einer Großbäckerei aus



- kulturwissenschaftlicher Sicht. Münster u.a.O. (Münchner Beiträge zur Volkskunde, 19)
- 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 (2., überarb. Auflage). Berlin, S. 249-269
- Götz, Irene/Wittel, Andreas (Hg.) 2000: Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnografie von Arbeit und Organisation. 9. Tagung der Kommission Arbeitskulturen (ehem. „Arbeiterkultur“) in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde am 8./9. Mai 1998 in München. Münster u.a.O. (Münchner Beiträge zur Volkskunde, 26)
- Götz, Irene/Lemberger, Barbara (Hg.) 2009: Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen. Frankfurt/M., New York
- Götz, Irene/Huber, Birgit/Kleiner, Piritta (Hg.) 2010: Arbeit in „neuen Zeiten“. Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen. München (Münchner Ethnographische Schriften, 7)
- Götz, Irene/Lemberger, Barbara/Lehnert, Katrin/Schondelmayer, Sanna (Hg.) 2010 (im Druck): Mobilität und Mobilisierung. Arbeit im sozioökonomischen, politischen und kulturellen Wandel. Frankfurt/M., New York (=Arbeit und Alltag, 1)
- Heid, Thomas J. 2010: Der Anlagekapitalismus lebt. Wie selbständige Finanzberater die Wirtschaftskrise überstehen. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 99-118
- Herlyn, Gerrit/Müske, Johannes/Schönberger, Klaus/Sutter, Ove 2009 (Hg.): Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. München, Mering
- Hess, Sabine 2005: Globalisierte Hausarbeit. Au pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa. Wiesbaden
- Hirschfelder, Gunther /Huber, Birgit (Hg.) 2004: Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt/M.
- Hölmüller, Manuela 2010: „Die ersten, die geflogen sind, waren die Leiharbeiter“. Kurzarbeit in einem Maschinenbaubetrieb im Chiemgau während der Wirtschaftskrise. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 53-63
- Huber, Birgit 2010 (im Druck): Arbeiten in der Kreativindustrie. Eine multilokale Ethnografie der Entgrenzung von Arbeits- und Lebenswelt. Frankfurt/M., New York)
- Illouz, Eva 2009: Die Errettung der modernen Seele. Therapien, Gefühle und die Kultur der Selbsthilfe. Frankfurt/M.
- Kaschuba, Wolfgang 1999: Einführung in die Europäische Ethnologie. München
- Krohn, Judith 2008: Wir verkaufen Mode. Subjektivierung von Arbeit im Filialverkauf eines Textilkonzerns. München, Mering (Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und Arbeitsgesellschaft, 16)
- Lauterbach, Burkhard 2000: Die Volkskunde und die Arbeit. Rückblick und Vorschau. In: Götz/Wittel 2000, S. 19-34
- Lemberger, Barbara 2007: „Alles für's Geschäft!“ Ethnologische Einblicke in die Unternehmenskultur eines kleinen Familienunternehmens. Münster (Berliner Ethnographische Studien, 14)
- Lehnert, Katrin 2009: „Arbeit, nein danke“?! Das Bild des Sozialschmarotzers im aktivierenden Sozialstaat. München (Münchner Ethnographische Schriften, 3)
- Lindner, Rolf 1981: Die Angst des Forschers vor dem Feld. Überlegungen zur

- teilnehmenden Beobachtung als Interaktionsprozess. In: Zeitschrift für Volkskunde 77, S. 51-66.
- Lindner, Rolf 1990: Die Entdeckung der Stadtkultur. Soziologie aus der Erfahrung der Reportage. Frankfurt/M.
- Lindner, Rolf 2003: Vom Wesen der Kulturanalyse. In: Zeitschrift für Volkskunde 99/2, S. 177-188
- Matuschek, Ingo/Kleemann, Frank/Voß, G. Günter 2008: Subjektiviert Taylorisierung als Beherrschung der Arbeitsperson. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 38/150, S. 49-64
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.) 2003: Subjektivierung von Arbeit (2. Aufl.). München, Mering
- Moser, Johannes 1993: „Jeder der will, kann arbeiten“. Die kulturelle Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit. Wien, Zürich
- Nebelung, Christine 2007: Pragmatismus und Eigensinn. Eigenarbeit in der ostdeutschen ländlichen Gesellschaft. Berlin (Berliner Ethnografische Studien, 13)
- Novak, Andreas 1994: Die Zentrale. Ethnologische Aspekte einer Unternehmenskultur. Bonn
- Pörksen, Uwe 1997: Weltmarkt der Bilder. Eine Philosophie der Visiotype. Stuttgart
- Reznikova, Olga 2010: „Die Arbeit war nicht so wie jetzt“ – Auswirkungen der ökonomischen Umstrukturierung in einer kleinen Münchner Rahmenfabrik auf die Lebenswelt und den Habitus der Beschäftigten. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 39-52
- Schönberger, Klaus 2007: Widerständigkeit der Biografie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Seifert/Götz/Huber 2007, S. 63-94
- Schönberger, Klaus/Springer, Stefanie (Hg.) 2003: Subjektiviert Arbeit – Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt/M., New York
- Schondelmayer, Sanna 2008: Stereotypisierung am Arbeitsplatz. Zur Handlungsrelevanz von Selbst- und Fremdbildern in der deutsch-polnischen Interaktion. Münster u.a.O. (Münchner Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation, 21)
- Schultheis, Franz 2007: Der Lohn der Angst. Zur Normalisierung von Prekarität im grenzenlosen Kapitalismus. In: Gazareth, Pascale/Juhasz, Anne/Magnin, Chantal (Hg.) 2007: Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt. Konstanz, S. 59-73
- Schultheis, Franz/Schulz, Kristina (Hg.) 2005: Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag. Konstanz
- Schweiger, Petra 2010: Arbeitsstile in der stationären Altenpflege zwischen ökonomisiertem System und Vorstellungen von einer „guten Pflege“, München (erscheint 2010 in der Reihe Münchner Ethnographische Schriften)
- Seidl, Stefanie 2010: Wenn Neues zur Routine wird – Subjektivierung im Arbeitsalltag von PR-Dienstleistern. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 21-36
- Seifert, Manfred/Götz, Irene/Huber, Birgit (Hg.) 2007: Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt/M., New York
- Sennett, Richard 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin
- Taylor, Charles (1993): „Shared and Divergent Values“, In: Ders.: Reconciling the Solitudes. Essays on Canadian Federalism and Nationalism. Montreal u.a.O., S. 155-186

- Voß, G. Günter 2010: Mobilisierung und Subjektivierung. In: Götz/Lemberger/Lehnert/Schondelmayer 2010
- Warneken, Bernd Jürgen 2001: Arbeiterkultur, Arbeiterkulturen, Arbeitskulturen. In: Brednich, Rolf W. (Hg.): Grundriß der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie (3., überarb. und erweit. Aufl.). Berlin, S. 280-289
- Warneken, Bernd Jürgen/Wittel, Andreas 1997: Die neue Angst vor dem Feld. Ethnographisches research up am Beispiel der Unternehmensforschung. In: Zeitschrift für Volkskunde 93, S.1-16
- Williams, Raymond 1958: Culture is ordinary. In: Ders. 1989: Resources of Hope. Culture, Democracy, Socialism. London, New York, S. 3-18
- Wischmann, Maïke 1999: Angewandte Ethnologie und Unternehmen. Die praxisorientierte ethnologische Forschung zu Unternehmenskulturen. Hamburg (Interethnische Beziehungen und Kulturwandel, 36)
- Wittel, Andreas 1998: Gruppenarbeit und Arbeitshabitus. In: Zeitschrift für Soziologie 27/3, S. 178-192
- Wittel, Andreas 1997: Belegschaftskultur im Schatten der Firmenideologie. Eine ethnographische Fallstudie. Berlin