



Universität
Zürich ^{UZH}

VERNETZT ENTGRENZT PRÄKÄR

Arbeit im Wandel und in
gesellschaftlicher Diskussion
Kulturwissenschaftliche
Perspektiven

18. Arbeitstagung der dgv-Kommission
Arbeitskulturen

13.-14. SEPTEMBER 2018
ZÜRICH / WINTERTHUR

[http:// www.dgv-arbeitskulturen.de](http://www.dgv-arbeitskulturen.de)

Donnerstag, 13. September 2018

ORT Universität Zürich, ISEK (Populäre Kulturen),
Raum AFL-E-015, Affolternstrasse 56, 8050 Zürich

12.30 Uhr -- ERÖFFNUNG DES WORKSHOPS

Begrüssung

Bernhard Tschofen ISEK (Populäre Kulturen), Zürich
...

Einführung

Stefan Groth, Sarah May, Johannes Müske

13.00 Uhr -- PANEL 1

Konzepte - Ideale und Modalitäten der Arbeit

Zum Verhältnis von Arbeit und Nicht-Arbeit
in „Muße-Kursen“. Ethnografische Einblicke

Inga Wilke Freiburg
...

Wie LogistikarbeiterInnen Machtverhältnisse
deuten. Ein deutsch-französischer Vergleich

Clément Barbier, Cécile Cuny Paris

14.00 Uhr -- PAUSE

Change Manager. Wie Führungskräfte in
Transformationsprozessen sich selbst und ihr
Handeln deuten

Michael Maile Tübingen

15.00 Uhr ➔ Transfer ins Museum Schaffen

Lokstadt Halle Rapide, Vis-à-vis
Zürcherstrasse 42, 8400 Winterthur
<http://www.museum-schaffen.ch>

16.30 Uhr -- PANEL 2

Arbeit und Museum

Begrüssung

Stefano Mengarelli Museum Schaffen, Winterthur
...

Musealisierung von Arbeit. Alltags- und
Industriegeschichte(n) erzählen

Simone Egger Klagenfurt
...

Gesammelte Werke neu geordnet. Arbeitskultur
in volkskundlichen Sammlungen revisited

Franziska Dölling, Nathalie Feldmann, Ophelia Gartzke,
Katharina Löw, Alice Rasp, Catharina Rische, Tim
Schaffarzeik, Polina Stohnushko, Karin Bürkert,
Matthias Möller Tübingen und Freiburg

17.45 Uhr -- PAUSE

Gesund Arbeiten. Wie kann die Kultur-
anthropologie dazu beitragen, dass „Schwester
Gabi“ mehr verdient und weniger raucht?

Katrin Petersen Dortmund
...

Als Arbeit noch Geschichte machte. Bilder
der Arbeit in Stadt- und Regionalmuseen

Sabine Kritter Bochum

19.00 Uhr -- RUNDGANG MUSEUM / APERO

Freitag, 14. September 2018

ORT Collegium Helveticum, Semper-Sternwarte
Schmelzbergstrasse 25, 8006 Zürich

Begrüssung

Christian Ritter Collegium Helveticum, Zürich

09.00 Uhr -- PANEL 3

Vernetzung, Entgrenzung und Prekarisierung von
Arbeitsalltagen

Handwerkstolz.de. Ein Projekt inter- & trans-
disziplinärer Glücksforschung im Handwerk

Dorothee Hemme, Ann-Kathrin Blankenberg Göttingen
...

Abgesichert - dabei gleichzeitig immateriell
und entgrenzt? Zur Arbeit von Lehrerinnen
und Lehrern im 21. Jahrhundert

Lina Franken Hamburg
...

Flexibilisierungs-, Prekarisierungs- und
Subjektivierungsmechanismen in den
Vereinten Nationen

Linda Mülli Basel

10.30 Uhr -- PAUSE

Computer sagt Nein.

Fehlerkulturen in der Software-Arbeit

Roman Tischberger Augsburg
...

„Man erntet, aber man weiß noch nicht, was
man dafür kriegt.“ Kalkulationen in einer
Lebenswelt auf dem Feld

Judith Schmidt Mainz
...

12.00 Uhr -- MITTAGSPAUSE

13.30 Uhr -- PANEL 4

Orientierungen - Arbeitskontexte in Veränderung

„Also mir ist schon wichtig, dass mir die
Arbeit ausreichend Flexibilität gewährt.“
Berufsfeldorientierte Erwartungen und Wünsche
von arbeitsplatzsuchenden Professionals

Manfred Seifert Marburg
...

„Zukunftsfähige Arbeitskulturen“

Monika Litscher Vaduz

14.30 Uhr -- PAUSE

I do. Wie Jugendliche durch künstlerisches
Handeln die eigene Berufsorientierung zum
Working Citizen gestalten

Constanze Schmidt Hamburg
...

Pädagogisierung des Ausbilders? Ethno-
grafische Einblicke in Aushandlungsprozesse
an der Schnittstelle von Bildung und Arbeit

Anke Bahl Bonn

15.45 Uhr -- Kommentar & Tagungsresümee

ABSTRACTS (IN CHRONOLOGISCHER REIHENFOLGE)

Inga Wilke (Freiburg)

Zum Verhältnis von Arbeit und Nicht-Arbeit in „Muße-Kursen“. Ethnografische Einblicke.

Muße wird im alltagssprachlichen Gebrauch meist als prototypisches Gegenteil von Arbeit konzipiert. Sie scheint sich, auch nach den formalen Bestimmungen des SFB 1015 „Muße“, durch andere Praktiken, Dinge und Erfahrungen sowie aufgrund ihrer zeitlich-räumlichen Verortung antagonistisch von der Sphäre der Arbeit zu unterscheiden. Auf Grundlage meiner empirischen Forschung werde ich in meinem Beitrag differenziert in den Fokus nehmen, wie im Rahmen von Kursangeboten zu Themen wie Achtsamkeit und Entschleunigung von Anbietenden und Teilnehmenden diskursiv und performativ Bezüge zur Sphäre der Arbeit und speziell zu Erfahrungen aus der Erwerbsarbeit hergestellt werden. Andererseits beschreiben die Befragten auch immer wieder Praktiken der Nicht-Arbeit (Herlyn et al. 2009) in ihrem Erwerbsarbeitsalltag (z. B. Anwendung erlernter Entspannungstechniken in den Pausen). Der Beitrag beschäftigt sich – anknüpfend an die kulturanthropologische Entgrenzungsforschung – mit der Frage, wie die Akteur*innen in ihren Deutungen

und Handlungen Grenzziehungen zwischen und Entgrenzungen der Lebensbereiche Arbeit und Nicht-Arbeit bzw. der Konzepte Alltag und Nicht-Alltag selbst vornehmen und diese für sie sinnhaft werden. Wie werden die Kurse von den Anbietenden bereits in den Kursbeschreibungen als Nicht-Arbeit und Nicht-Alltag markiert? Wie wird in den Kursen über Arbeit gesprochen? Wo wird sie bewusst ausgeklammert, wo scheint sie dann doch wieder durch? Welche Übersetzungsprozesse von einer Sphäre in die andere sind beobachtbar?

Die Arbeitskulturenforschung hat in der Kulturanthropologie / Europäischen Ethnologie / Empirischen Kulturwissenschaft eine lange Tradition und sie hat viele genaue, nah an der Lebenswelt von Menschen orientierte Analysen hervorgebracht. Ich möchte meinen Beitrag auch für Überlegungen zu der Frage nutzen, wie wir als Ethnograf*innen mit (scheinbar) etablierten Kategorien wie Arbeit, Freizeit, Entgrenzung und Entfremdung auf innovative Weise umgehen können, die der Diversität

und Widersprüchlichkeit empirischer Befunde Rechnung trägt.

Ich gehe in meinem Dissertationsprojekt thesenhaft davon aus, dass gegenwärtige Akteur*innen den Anforderungen einer (kultursoziologisch und kulturanthropologisch konstatierten) Leistungs- und Wettbewerbsgesellschaft durch eine bewusste Beschäftigung mit Gegenkonzepten und -strategien wie Muße, Achtsamkeit und Entschleunigung begegnen. Meine empirische Forschung basiert auf Kursangeboten, in

denen Anbietende diese Gegenkonzepte vermitteln und Teilnehmende diese erlernen wollen. Ich forsche ethnografisch und akteurszentriert und habe nun bereits an vier Kursen teilgenommen, die unterschiedliche Wege in Richtung Muße einschlagen (Kloster, Meditation, Waldbaden, MBSR). Neben meinen Beobachtungen aus den Kursen bilden Gespräche mit Anbietenden und Teilnehmenden mein empirisches Material, das ich durch die Teilnahme an weiteren Kursen im Frühjahr und Sommer 2018 ausbauen werde.

Clément Barbier, Cécile Cuny (Paris)

Wie LogistikerInnen Machtverhältnisse deuten: Ein deutsch-französischer Vergleich.

Logistik hat den Sinn, den Verkehr von Gütern von ihrem Produktionsort zu ihrem Konsumort effizient und zu den niedrigsten Kosten zu organisieren. Mit der Umstrukturierung der Produktions- und Distributionsketten seit den 80er Jahren ist dieser Wirtschaftssektor von strategischer Bedeutung sowohl auf globaler als auch auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene geworden. An den Rändern der Städte ist diese Entwicklung mit einer zunehmenden Konzentration von Lagern, in denen Tätigkeiten wie Beförderung, Vorbereitung und Sortierung der Produkte von ArbeiterInnen (sogenannten „KommissioniererInnen“, „StaplerfahrerInnen“, „LagerhelferInnen“) durchgeführt und nach der just-in-time Methode organisiert werden.

Sowohl in Frankreich als auch in Deutschland ist dieser Wirtschaftsbereich mit einem hohen Anteil an unqualifizierten, niedrig bezahlten und prekärer Beschäftigung gekennzeichnet (Gaborieau, 2016; Staab, 2014). Kollektive Interessenvertretung ist aus der Seite der ArbeitnehmerInnen im Kontext von repressiven Unternehmenskulturen schwer durchsetzbar (Artus, 2008). Digitalisierung bleibt bisher in dem Bereich gering und ist mit widersprüchlichen Prognosen verbunden (Kantar TNS, 2017).

In diesem Kontext möchten wir anhand eines deutsch-französischen Vergleichs die Perspektive von LogistikerInnen auf die Machtverhältnisse erkunden, die ihre Arbeitswelt strukturieren. Wir zeigen, wie

diese Wahrnehmung und Kritik von ihren sozialen und beruflichen Lebensläufen bzw. von ihrer Position in der Unternehmensorganisation abhängen. Das Forschungsdesign besteht aus herkömmlichen ethnographischen Methoden – wie

Interviews und teilnehmenden Beobachtungen – mit ProbandInnen, die zuerst auf ihrem Arbeitsort und dann in anderen alltäglichen Kontexten regelmäßig getroffen werden.

Michael Maile (Tübingen)

Change Manager: Wie Führungskräfte in Transformationsprozessen sich selbst und ihr Handeln deuten.

Das Erleben von Veränderungsprozessen in Unternehmen und Organisationen ist heute für einen großen Teil der Beschäftigten der Normalfall. Man kann diese Situationen des Umbruchs als „kulturelle Tatsachen“ (Gerndt) ansehen und die Veränderung kann als der Beginn von etwas Neuem, mit dem eine Organisation konfrontiert wird, interpretiert werden. An den Bruchstellen im Übergang und auch in der Art der Prozessgestaltung werden bis dahin selbstverständliche Sichtweisen und Routinen in Frage gestellt, werden Merkmale der bisherigen und der neuen Zusammenarbeitskultur sichtbar und verhandelt.

Eine zentrale Rolle in der Umsetzung der Veränderung nehmen Führungskräfte ein. Einerseits verfügen sie qua Funktion über eine besondere Macht und Deutungshoheit, andererseits sehen sie sich dem Spannungsverhältnis ausgesetzt zwischen unternehmerischen Notwendigkeiten und sozialem Miteinander. Ihre eigene Arbeitsplatzsicherheit ist unter Umständen

bedroht und als unternehmerisch Handelnde stehen sie unter einem hohen Verantwortungs- und Selbststeuerungsdruck (Bröckling 2013). Neben der persönlichen Bewältigung dieser häufig als risikoreich empfundenen Situation gehören das an ökonomischen Zielen orientierte Organisieren des sozialen Handelns und Motivieren der Mitarbeitenden zu ihren Hauptaufgaben.

Der große Teil der Studien über das Führungskräftehandeln bei Veränderungen ist verfasst aus der Perspektive der Betriebswirtschaft (Stock-Homburg 2007), der Soziologie oder der Psychologie. Es fehlt dagegen der kulturwissenschaftliche Blick auf das Handeln unter Veränderungsdruck, auf die Art und Weise, wie eine „objektive Lage“ zu einem „sozialen Verhältnis“ (Kotthoff/Wagner 2008) wird.

In dieser empirischen Arbeit wird gefragt, wie Führungskräfte den Umbruch deuten und gestalten. Die Arbeit fokussiert auf die Analyse des Prozesses der

Auseinandersetzung mit dem Neuen, darauf, welche „Register gezogen werden, die den Umgang mit krisenhaften Situationen (...) strukturieren“, die die „Wiederherstellung eines gemeinsamen Fundaments an Gewissheiten und Verlässlichkeiten“ (Beck, Knecht 2012) vollziehen. Erkundet werden die Deutungen und das Handeln der Führungskräfte in diesem Übergang, der Umgang mit dem „Alten“ und dem „Neuen“ und dem Dazwischen. Im Zentrum steht die Art und Weise der Gestaltung der Transformation, der Prozess der Veränderung. Der Beitrag erläutert an ausgewählten Beispielen (Basis: 15 narrative

Interviews), wie Führungskräfte den Inhalt und den Prozess der Veränderung erleben, deuten und gestalten. Die Befunde zeigen, wie sie das personenbezogene und gruppenbezogene Selbstverständnis der Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden neu justieren, top-down normieren und welchen sinnstiftenden Begründungsrahmen sie ausbreiten, um die Veränderung zu plausibilisieren. Es wird sichtbar, wie eine Permanenz der Veränderung und ein gegenseitig kontrollierter Prozess der Selbstregulierung und Selbstoptimierung etabliert und gemanagt werden.

Simone Egger (Klagenfurt)

Musealisierung von Arbeit: Alltags- und Industriegeschichte(n) erzählen. Über ein partizipatives Sammlungs- und Ausstellungsprojekt in der Tiroler Marktgemeinde Wattens.

Als „Kulturanalyse des Regionalen“ ist das Forschungsprojekt zur „Alltags- und Industriegeschichte“ der Marktgemeinde Wattens in Tirol zu verstehen, das 2014 angelaufen ist und 2018 in Form eines Museums umgesetzt wird. Kulturwissenschaftlich konzipiert wurde eine Narration, die sich mit der Biografie der Gemeinde befasst und wesentlich um das Thema „Arbeit“ kreist. Die Dauerausstellung wird sich auf die Zeit von 1880 bis 1980 konzentrieren, mit Tiefenbohrungen in die Vergangenheit und Ausblicken in die Zukunft. Zwei Industriebetriebe prägen die Entwicklung von Wattens bis heute. 1895 ließ sich

Daniel Swarovski zur Herstellung von Glasmuschelsteinen in der landwirtschaftlich geprägten Region nieder. Bis ins 16. Jahrhundert ist die Geschichte der Papierfabrik zurückzuverfolgen, die mit einem Mühlrad am Wattenbach begann. Beide Unternehmen fungieren im Rahmen der Auseinandersetzung mit materiellen und immateriellen Fragmenten der Gemeindebiografie als zentrale Wissensspeicher. Mit Blick auf die soziokulturelle Verstrickung von Produktion und Lebenswelt spielt die transnationale Vernetzung ebenso eine Rolle wie der Wandel von Arbeitskulturen. Im Sinne einer partizipativen Gestaltung ist das

Projekt offen angelegt und die Beteiligung der Gemeindebewohner_innen von zentraler Bedeutung. Während die fordistische Arbeit auf diese Weise zumindest in Teilen musealisiert wird, etabliert sich mit der „Werkstätte Wattens“ seit 2015 in den

historischen Fabrikräumen eine kreative Szene, die Arbeit im postfordistischen Sinne weiterdenkt. Dieser Prozess wird über Verlinkungen in der Ausstellung ebenfalls eine Rolle spielen.

Franziska Dölling, Nathalie Feldmann, Ophelia Gartze, Katharina Löw, Alice Rasp, Catharina Rische, Tim Schaffarzick, Sophia Schütz, Polina Stohnushko, Karin Bürkert, Matthias Möller (Tübingen und Freiburg)

Gesammelte Werke neu geordnet: Arbeitskultur in volkskundlichen Sammlungen revisited.

Seit über 100 Jahren werden in Südwestdeutschland aus volkskundlichem Interesse heraus Zeugnisse aus der Arbeitswelt gesammelt, archiviert und gezeigt. Die Bestände bilden das Forschungsinteresse des volkskundlichen Kanons ab: Handwerk, Landwirtschaft, Arbeitervereine. Auf den ersten Blick scheinen hier moderne Entwicklungen ausgeblendet, die derzeit wieder in Prozessen wie Flexibilisierung und Automatisierung virulent werden. Mit einer kulturanthropologisch informierten Perspektive lassen sich am vorgefundenen Material jedoch auch Wandlungsprozesse und zeithistorische Kontextualisierungen ablesen. So kann u.a. exemplarisch die Historizität der vermeintlich nur kontemporenen Entgrenzungen der Arbeitswelt und ihre symbolischen Überformungen aufgezeigt werden. Es gilt jedoch auch, die blinden Flecken im volkskundlichen Blick offenzulegen und neue Ideen für die Fortführung und Vernetzung der Sammlungen zu entwickeln.

Anhand von ausgewählten Stücken der Sammlungen – Fotos, Liedtexte und Sachquellen – stellen Master-Studierende erste Ergebnisse aus einem kooperativen Lehrforschungsprojekt der Institute in Freiburg und Tübingen vor, das im Februar 2019 mit zwei Ausstellungen zur gesammelten Arbeitskultur in kulturhistorischen Sammlungen des Landes Baden-Württemberg abschließt. Im Fokus steht die Frage nach alten und neuen Perspektiven auf gesammelte Arbeitskultur und die Chancen ihrer Repräsentation in einer neuen Ordnung.

Das Lehrforschungsprojekt ist Teil des landesweiten, modellhaften Kooperationsprojektes „Vernetzt lernen, forschen, vermitteln: Sammlungen zur Arbeit – Arbeit in Sammlungen“ das folgende Institutionen umfasst: Badisches Landesmuseum, Außenstelle Südbaden, Staufen (www.landesmuseum.de); Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie der Universität Freiburg; Landesstelle für Volkskunde, Stuttgart

(www.landesmuseum-stuttgart.de); Ludwig-Uhland-Institut für Empirische Kulturwissenschaft der Universität Tübingen (www.uni-tuebingen.de/kultur); Museum der Alltagskultur, Waldenbuch

(<http://www.museum-der-alltagskultur.de/>); Zentrum für populäre Kultur und Musik, Freiburg (www.zpkm.uni-freiburg.de).

Katrin Petersen (Dortmund)

Gesund Arbeiten. Wie kann die Kulturanthropologie dazu beitragen, dass „Schwester Gabi“ mehr verdient und weniger raucht?

Die DASA Arbeitswelt Ausstellung in Dortmund ist die ständige Ausstellung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Als handlungs- und erlebnisorientierter Lernort soll sie Basis- und Orientierungswissen über die Arbeitswelt an eine breite Öffentlichkeit vermitteln. Das Ausprobieren von Originalexponaten sowie die personale Vermittlung sind dabei fester Bestandteil der Gesamtkonzeption. Durch das „Lernen im Tun“ sollen die BesucherInnen für Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sensibilisiert werden.

Derzeit konzipiert die DASA die Dauerausstellungseinheit „Heilen und Pflegen“ neu. Auf 800 qm sollen die Arbeitsbedingungen in Heil- und Pflegeberufen im Mittelpunkt stehen. Ziel ist es anhand von Tätigkeiten, wie Retten, Operieren und Pflegen, zu zeigen, welchen arbeitsbedingten Belastungen die Beschäftigten ausgesetzt sind und wie chemischen, biologischen, ergonomischen sowie psychischen Gefährdungen vorgebeugt werden kann.

Anhand des neuen Ausstellungskonzepts soll der Vortrag ausloten, wie kulturwissenschaftliche Zugänge in diesem anwendungsorientierten Vermittlungskontext einen ergänzenden, kritischen, kreativen und vermittelnden Beitrag leisten können. Wir möchten unsere BesucherInnen mit der neuen Ausstellungseinheit nicht nur über Gefährdungen und deren Prävention informieren, sondern sie auch einladen, darüber nachzudenken, wie die Arbeit im Gesundheitswesen sicher und menschengerecht gestaltet werden kann – jetzt und in Zukunft.

Hierbei öffnet die Auseinandersetzung mit den Materialitäten der Pflege den Blick für das Mensch-Technik-Verhältnis jenseits der funktional-ergonomischen Dimension und trägt dazu bei, dass die Pflege-Dinge auch in ihrer Bedeutungsdimension kreativ inszeniert werden können. Ein soziokultureller Zugang zur Geschichte der Pflege ermöglicht ein tieferes Verständnis für den Hintergrund von Hierarchien und moralischen Erwartungen, die sich in

Organisations- und Kommunikationsstrukturen sowie mangelnder Anerkennung für Pflegeberufe verfestigt haben. Gleichzeitig kann durch das Aufgreifen ethnographischer Forschungen, zum Beispiel zum Geschlecht der Care-Arbeit, das professionelle Selbstverständnis der Beschäftigten thematisiert werden. So möchte die Ausstellung nicht nur zur kritischen Auseinandersetzung mit der Ansprache Schwester Gabi anregen, sondern auch einen Beitrag zur gesellschaftlichen und damit auch finanziellen Anerkennung der Sorge-Arbeit

leisten. Schließlich soll die Frage aufgeworfen werden, was Ausstellungen als Medien für die Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt leisten können. Kann eine Ausstellung dazu beitragen, dass Pause machen – wenn es denn überhaupt möglich ist – nicht „nur Kaffee und Kippe“ bedeutet? In dieser Hinsicht soll der Vortrag letztendlich auch erörtern, wie die kuratorische Arbeit mit ethnographischer und kulturhistorischer Methodenkompetenz dazu beitragen kann, neue Wege in einer anwendungsorientierten Vermittlung zu gehen.

Sabine Ritter (Bochum)

Als Arbeit noch Geschichte machte. Bilder der Arbeit in Stadt- und Regionalmuseen.

Historische Museen sind wichtige Akteure im Diskurs um die Geschichte und Gegenwart von Arbeit. Eine besondere Relevanz weisen Stadt- und Regionalmuseen in alt-industriellen Regionen auf, denn eines ihrer Kernthemen ist, wie Arbeit die Stadt/Region in der Vergangenheit prägte und wie sie sich im Zuge des Strukturwandels verändert hat. Indem sie das Wechselverhältnis von Arbeit und Lebenswelt in den Blick nehmen und zu einer Orientierung in der Gegenwart beitragen wollen, weisen sie einen deutlich breiteren Fokus als Industriemuseen auf. Zudem erfahren sie im Zuge des verstärkten Städtemarketings eine erhebliche Aufwertung und erfreuen sich breiter Besucherkreise.

Im Vortrag möchte ich anhand ausgewählter deutscher und US-amerikanischer Stadt- und Regionalmuseen einige Tendenzen bei der musealen Präsentation von Arbeit im transnationalen Vergleich vorstellen. Sowohl in deutschen, als auch in US-amerikanischen Stadtmuseen wird dem Faktor Arbeit in den Darstellungen der Vergangenheit eine gesellschaftsstrukturierende und identitätsbildende Bedeutung zugeschrieben. In den Präsentationen der Gegenwart ist Arbeit dagegen fast vollständig unsichtbar. Dies zeigt sich einerseits darin, dass Arbeit als Thema marginalisiert und der Bedeutung von Kultur untergeordnet ist, andererseits darin, dass der Inhalt und die Form der Arbeit unspezifisch und unverständlich bleiben.

Die Frage der musealen Unsichtbarkeit gegenwärtiger Arbeit möchte ich vor dem Hintergrund der „Imaginationskrise der Arbeit“ (Michael Denning) betrachten. Dabei gehe ich davon aus, dass mit dem Wegfall des lange hegemonialen Bildes des „Malochers“, das historisch zum Signifikanten für die Kategorie Arbeit insgesamt erhoben wurde und heute nicht mehr einleuchtend erscheint, die Arbeit in unseren Bildern der Gegenwart verschwindet. Damit geht auch das Vorstellungsvermögen davon verloren, was Arbeit eigentlich ist. Dies wird dadurch

verstärkt, dass es zunehmend schwierig wird, digitalisierte, geistige Arbeit visuell zu fassen.

Die Imaginations- und Sichtbarkeitskrise stellt Museen vor besondere Herausforderungen, was ich beispielhaft an einigen Präsentationsstrategien wie der inszenatorischen Verschiebung von Arbeitsmitteln zu Produkten und dem Verschwinden der Arbeit hinter dem Arbeitsplatz vorstellen möchte.

Dorothee Hemme, Ann-Kathrin Blankenberg (Göttingen)

Handwerkstolz.de – Ein Projekt inter- und transdisziplinärer Glücksforschung im Handwerk.

Handwerkliches Können hält nach Richard Sennett zwei emotionale Belohnungen für den Erwerb von Fähigkeiten bereit: eine Verankerung in der greifbaren Realität und Stolz auf die geleistete Arbeit. Während die Befriedigung, die im Kontext von Freizeit aus reparierenden, heimwerkerlnden Tätigkeiten erwachsen kann, häufig beschrieben wurde und in der Do it yourself-Bewegung auch ideologische Unterfütterung findet, können sich in den Gesellschaften des Globalen Nordens seit Jahrzehnten zunehmend weniger Arbeitnehmer vorstellen, ihre Zukunft im Handwerk zu finden. Wohlfahrtsstaaten auf dem Weg in postindustrielle Arbeitsarrangements betonen im Bereich der Berufswahl Akademisierung als Grundlage besseren Verdienstes, was viele Arbeitsbereiche, die für den Erhalt einer

guten staatlichen und internationalen Infrastruktur notwendig sind, nicht mitdenkt.

Die kulturanthropologische Feldforschung im Kontext des BMBF-geförderten Projektes „Objekte der Könner“ hat viele Hinweise auf diesen Zusammenhang von Lebenszufriedenheit und handwerklicher Arbeit in den beforschten Handwerkszweigen des Orgelbaus und des Lehmbaus aufgedeckt. Die ökonomische Forschung der letzten Jahre hat gezeigt, dass nicht nur materielle Dinge von Bedeutung sind, sondern dass insbesondere die Lebenszufriedenheit eine große Bedeutung für das Individuum hat. In diesem Sinne wird das subjektive Wohlbefinden auch als mögliches alternatives Wohlfahrtsmaß diskutiert. Im Zuge dieser Diskussionen wurde in den letzten Jahren auch die Rolle der Arbeit und

insbesondere die Identifikation mit dieser weiter untersucht. Das Handwerk selber könnte dabei eine entscheidende Rolle spielen, das Wohlbefinden zu steigern, das sich handwerkliche Tätigkeit in vielen Aspekten von anderer Arbeit unterscheidet. Insbesondere die Möglichkeit, das Ergebnis der eigenen Arbeit zu sehen, etwas mit den Händen zu schaffen und die sozialen Aspekte dieses Berufsfeldes scheinen einen großen Einfluss auf Menschen zu haben.

Diese unterschiedlichen disziplinären Zugänge haben wir in dem Umfrageprojekt „Handwerksstolz.de – Glücksforschung im Handwerk“ zur Synthese gebracht. Die interdisziplinär entwickelte quantitative

Umfrage, die von Dezember 2017 bis März 2018 in Kooperation mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks durchgeführt wird, vertieft verschiedene Aspekte von Arbeit im Berufsfeld „Handwerk“. Neben der Untersuchung der Auswirkungen händischer Tätigkeit und Fähigkeit auf die Lebenszufriedenheit bietet der Fragebogen die Möglichkeit, einzelne Facetten der handwerklichen Tätigkeit zu analysieren und genauer zu fragen, welche Faktoren zur Arbeitszufriedenheit im Handwerk einen Beitrag leisten.

Unser Vortrag stellt den Entstehungsprozess und Zuschnitt des Umfrageprojektes sowie erste Erkenntnisse vor.

Lina Franken (Hamburg)

Abgesichert – dabei gleichzeitig immateriell und entgrenzt? Zur Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern im 21. Jahrhundert.

Schaut man auf kulturwissenschaftliche Forschungen zu Arbeitskulturen, so liegt in den vergangenen Jahren, der gesellschaftlichen Entwicklung folgend, ein deutlicher Schwerpunkt auf der Analyse entgrenzter, immaterieller oder prekärer Arbeit. Eher selten geraten hingegen „klassische“ Berufsfelder in den Blick. Im hier vorzustellenden Beitrag soll eine solcher Arbeitsbereich konzeptionell-theoretisch beleuchtet und in die aktuellen Diskussionen eingeordnet werden: jener der Lehrerinnen und Lehrer. Damit soll zur Tagungsperspektive

der Desiderata und blinden Flecken beigetragen werden.

Auf Grundlage einer qualitativen, interviewbasierten Forschung zu Kulturen des Lehrens (Franken 2017) wird dabei weniger die Akteursperspektive als vielmehr die theoretische Einordnung und deren Mehrwert für weitere Forschungen im Zentrum stehen: Lehrende sind kaum von Prekarisierung betroffen, wenngleich immateriell arbeitend.

Die Arbeit der Lehrenden ist insofern immateriell, als sie eigenverantwortlich umgesetzt wird und weniger konkrete Produkte als vielmehr gesellschaftliche Normen zum Ziel hat. Lehrende haben nicht nur Schnittmengen mit der kreativen Klasse, sie verrichten auch immaterielle Arbeit in Form von intellektueller, sprachlicher Arbeit. Dabei ist es den Lehrenden auch möglich, relativ frei über die eingesetzten Ressourcen zu verfügen. Ihre Arbeit ist damit als entgrenzt und immateriell interpretierbar.

Der Arbeitsplatz in der Schule als solcher bleibt mit zeitlichen und räumlichen Fixierungen bestehen. Die Arbeitszeiten von Lehrenden sind jedoch bereits vor der gesellschaftlichen Ausweitung postfordistischer Arbeit entgrenzt gewesen. Als essentieller Bestandteil dieses Berufes sind Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ebenso wie viele weitere Aufgaben nicht an Ort und Zeit gebunden. Der Unterricht selbst ist es jedoch umso mehr.

Die Arbeit der Lehrenden ist also immateriell und postfordistisch in der Ausgestaltung, aber gleichzeitig abgesichert und nicht prekär in ihrer äußeren Form. Das Arbeitsverhältnis entspricht eher dem fordistischen Prinzip, zumal weiterhin zum größten Teil auf Dauer und Kontinuität ausgelegt. Unterrichten als Beruf ist somit hybride zwischen den Formen zu verorten und war dies auch schon in den vergangenen Jahrzehnten. Wie sich das Arbeitsfeld von Lehrenden gestaltet und welche Schlüsse für die Konzeptionierung und Erforschung von Arbeit im 21. Jahrhundert ergeben, wird im Beitrag dargestellt.

Zunächst sind die Befunde zu differenzieren und empirisch sowie theoretisch zu fundieren. Im Anschluss soll diskutiert werden, welche Rolle sie für die Analyse auch anderer Berufsfelder spielen können – etwa im öffentlichen Dienst im weiteren Sinne – und welche Probleme und Potentiale sich in diesem Feld für die Arbeitskulturforschung ergeben können.

Linda Mülli (Basel)

Flexibilisierungs-, Prekarisierungs- und Subjektivierungsmechanismen in den Vereinten Nationen.

Die Organisation der Vereinten Nationen (UNO) genießt als Arbeitgeberin – trotz in jüngster Zeit laut werdender öffentlicher Kritik – immer noch einen äusserst positiven Ruf. Eine Anstellung als international civil servant verspricht, nebst der Möglichkeit, in einem internationalen Umfeld

durch die eigene tägliche Arbeit für die Weltgemeinschaft Gutes zu vollbringen (doing good, vgl. Lashaw, Vannier & Sampson 2017), ein hohes Salär, Stabilität, Prestige und nicht selten einen gewissen sozialen Aufstieg. Bei knapper werdenden finanziellen Mitteln (u.a. durch Budgetkürzungen

und Austritten von zahlkräftigen Mitgliedsstaaten) und des eigens auferlegten Ziels, mehr von privatwirtschaftlichen Strukturen zu lernen, sind jedoch in den letzten Jahren die eingangs genannten Verhältnisse in der grössten Bürokratie der Welt neu geordnet worden. Deutlich werden die flexibilisierten Arbeitsverhältnisse bei einer näheren Betrachtung von Einstiegsmöglichkeiten sowie Ein- und Ausschlussmechanismen am Beginn ihrer UNO-Karriere stehenden international civil servants. Diese neuen Arbeitsregime führen, in Kombination mit Mobilitätsregimen (Glick-Schiller & Salazar 2012) zu einer, wie ich

argumentiere, „privilegierten Prekarität“ junger, mobiler, hochqualifizierter Arbeitnehmer_innen. Gerade bei der individuellen Passfähigkeit und der Akzeptanz besagter Arbeitsverhältnisse- und Aussichten spielen Subjektivierungsprozesse eine zentrale Rolle.

Der Beitrag basiert auf empirischer Feldforschung (teilnehmende Beobachtung und qualitative Interviews) in den UN-Hauptquartieren Genf und Wien, sowie dem in Turin angesiedelten UN System Staff College.

Roman Tischberger (Augsburg)

Computer sagt Nein. Fehlerkulturen in der Software-Arbeit.

In einer informatisierten Gesellschaft sind Software-EntwicklerInnen KreativeInnen des Digitalen, die mit ihrer Arbeit Welten prägen, die für Software-Nutzende längst Alltag geworden sind. Gleichzeitig ist Software ein komplexes, prozesshaftes und auch fragiles Produkt. Sie hat ein prinzipiell offenes Ende, wird stetig weiterentwickelt und ist darin gleichermaßen verletzlich. Änderungen am Code lassen einst funktionierende Programmteile nicht mehr funktionieren, Abhängigkeiten zwischen anderen Programmen können zu Konflikten führen und auch nach dem Release sind es oftmals sicherheitskritische Aspekte, die ein Bild von Software als fehlerbehaftetes Programm vermitteln.

Auftretende Fehler, so die Hypothese, sind essentielle Bestandteile der Software-Arbeit und prägen das Wesen von Software. Im Entwicklungsprozess haben die involvierten AkteurInnen Strategien und Techniken entwickelt, um die Störvariable des Fehlers einzuhegen und zu kultivieren. Diese Umgangsweisen mit Fehlern prägen den gesamten Arbeitsalltag Softwareschaffender, sowohl in individueller Programmier- und Denk-Arbeit, als auch in Anwendung von Strukturen ko-laborativer Tätigkeit, wie sie am Beispiel agiler Methoden der Software-Entwicklung eingesetzt werden.

Der Vortrag greift Beispiele praktizierter Fehlerkulturen der Software-Entwicklung auf und möchte zeigen, wie sich gelebte

Arbeitspraktiken und Unternehmenskulturen an die Erfordernisse funktionierender Software anpassen.

Als empirische Basis dient ein sechsmonatiger Forschungsaufenthalt in einem Software-Unternehmen, das mit seinen etwa 100 Mitarbeitern, davon gut die Hälfte Software-EntwicklerInnen, auf Projektbasis

Software für unterschiedlichste Anforderungen entwickelt. Situativ verschiedene teilnehmende Beobachtungen, informelle Gespräche und diverse Interview-Formate bilden die Grundlage forschenden Mit(er)lebens des dortigen Arbeitsalltags.

Judith Schmidt (Mainz)

„Man erntet, aber man weiß noch nicht, was man dafür kriegt.“ Kalkulationen in einer Lebenswelt auf dem Feld.

Die Bewirtschaftung eines landwirtschaftlichen Betriebs ist meist mit einem hohen Risikokalkül verbunden. Der Gewinn ist nicht nur von Witterungsbedingungen abhängig, sondern auch von den Preisvorgaben des Lebensmitteleinzelhandels. Der während der Erntezeit anfallende Arbeitskräftemehrbedarf wird in den meisten Fällen von Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeitern aus Osteuropa kompensiert. Seit 2015 gilt das neue Mindestlohngesetz, welches nicht nur den im Namen enthaltenen Mindestlohn regelt, sondern ebenfalls eine Aufzeichnungspflicht beinhaltet. Die Verabschiedung des Gesetzes sollte Arbeitnehmende vor prekären Arbeitsverhältnissen schützen und bestimmt die Mindestvoraussetzungen, die ein Arbeitsverhältnis aufweisen muss.

Was bedeutet dies in der Landwirtschaft und im Zusammenhang mit der Einstellung von Saisonarbeitskräften? Vor welche Herausforderungen stellt das neue

Mindestlohngesetz die Landwirte und welche Auswirkungen hat es auf die Saisonarbeitskräfte? Mit diesen Fragen möchte ich in meinen Vortrag einsteigen, um dann im weiteren Verlauf die Perspektiven von Landwirten und Saisonkräften gegenüberzustellen.

Sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende nehmen stets neue Kalkulationen ihrer Erwerbssituation vor. Die oberste Prämisse ist die des Gewinns. Auf Seiten der Landwirte spielt der zu erzielende Preis in Kombination mit der Qualität des Produktes eine große Rolle. Hier entscheidet sich, ob die Ernte sich nach der Lohnauszahlung an die Saisonkräfte noch lohnt, oder nicht.

Das Leben der Saisonarbeitskräfte spielt sich in zwei Welten ab: der des Lohnerwerbs und der ihrer Heimat. Auch sie kalkulieren immer wieder neu, ob die saisonale Arbeitsaufnahme rentabel ist und den damit verbundenen Aufwand der Reise und

der Abwesenheit von der Familie rechtfertigt.

In meinem Vortrag möchte ich am empirischen Beispiel unterschiedliche Perspektiven aus dem Feld des Obst- und

Gemüsebaus zeigen. Anhand ausgewählter Interviews stelle ich die Kalkulationen der unterschiedlichen Akteure dar, die zur Stabilität eines Systems beitragen, dessen Anfänge bereits Ende des 19. Jahrhunderts zu beobachten waren.

Manfred Seifert (Marburg)

„Also mir ist schon wichtig, dass mir die Arbeit ausreichend Flexibilität gewährt“ – Berufsfeldorientierte Auffassung und biografische Figuration.

Welches Arbeitsverständnis haben Professionals mit Berufserfahrung bis zum Alter von 44 Jahren? Der Beitrag betrachtet die subjektiven Arbeitsauffassungen und Arbeitseinstellungen in ihrem Verhältnis mit den je individuellen Rollenbildern (Art der Verpartnerung, Vater, Mutter, Eigencharakteristiken als ehrlich, lokal verbunden etc.) und biografischen Kontexten. Über die Kontrastierung der beiden Bereiche soll jenseits vorgefertigter wissenschaftlicher Erwartungen und Konzepte der Zugang zu einem tieferen Verständnis arbeitsbezogener subjektiver Haltungen gesucht werden. Ist doch das Feld der Arbeit im öffentlichen Diskurs wie im wissenschaftlichen Zugriff deutlich entlang des postfordistischen Paradigmas encodiert. Abseits des dadurch gegebenen Risikos der interpretativen Überblendung subjektiver Arbeitshaltungen zielt die Fokussierung auf die Aneignungs- und Alltagsebene auf feldübergreifende arbeitskulturelle Effekte im subjektiven Kontext arbeitskultureller

Imaginationen und der symbolischen Ordnung der Biografie.

Um die Alltagsperspektiven sowie gegenwärtig bei Akteur*innen bzw. Arbeitnehmer*innen virulenten Erfahrungen, Einstellungen und emotionalen Haltungen zum Themenfeld „Arbeit“ zu untersuchen, bot sich im Jahr 2016 eine spezifische Möglichkeit, die relativ tiefe und kontextualisierte Einblicke in subjektive Haltungen und Orientierungen zur aktuellen Arbeitswelt ermöglichte. Einer Arbeitswelt, die deutlich von unternehmerischen Flexibilisierungs- und Prekarisierungstendenzen angeleitet sowie von aktivierenden sozialstaatlichen Maßnahmen begleitet wird. In einer empirischen Erhebung in Kooperation mit der Online-Recruiting-GmbH softgarden aus Berlin wurden 100 aktuell im Bewerbungsprozess auf Arbeitsplätze befindlichen Personen beiderlei Geschlechts hinsichtlich ihrer Einstellungen und konkreten Erwartungshorizonte bezüglich ihrer gesuchten Arbeitsplätze befragt. Leitfadengestützte

Telefoninterviews mit einer Gesprächsdauer von ca. 30 bis zu ca. 60 Minuten hatten zum Ziel, die konkreten Bewerbungserfahrungen und das individuelle Arbeitsverständnis aus der biografischen Perspektive der eingebundenen Subjekte und ihrer Praxis zu untersuchen.

Das über eine spezifische Vorauswahl gewonnene Personenfeld der Befragten streut regional, altersmäßig und hinsichtlich der Branchenorientierung sowie hinsichtlich der Länge und Qualität der Arbeitserfahrungen. Damit ergab sich zwar ein soziografisch relativ diffuses Sample, allerdings geeint in der situativen Schwelensituation des Wechsels auf eine neue Arbeitsstelle. Das Stichprobenverfahren des theoretischen Samples diente als Konzept für die Auswertung der biografisch

sensiblen Befragung. Denn es stand die Heterogenität der Erfahrungen, Empfindungen und Umgangsweisen mit dem Thema Arbeit in ihrer Variationsbreite im Fokus des analytischen Interesses, je biografisch und lebensstilmäßig rückgebunden – und jenseits aggregierender Verfahren.

Die für diesen Beitrag vorgeschlagene Materialgrundlage ist bisher nicht veröffentlicht. Der Beitrag wird als Originalbeitrag angeboten. Zur Studie ist bereits ein nicht vertiefender Ergebnisbericht erschienen (Bewerbung als Erlebnis: Mentalitäten, Wahrnehmungen, Umbrüche (<http://go.softgarden.de/umfrage-bewerbungserlebnis-o> bzw. <https://www.softgarden.de/studien/>) und es ist eine detaillierte Auswertung des Gesamtmaterials zur Publikation gegen Ende 2018 in Arbeit.

Monika Litscher (Vaduz)

„Zukunftsfähige Arbeitskulturen.“

Die Transformationen der gegenwärtigen Arbeitskulturen sind geprägt durch Flexibilisierung, Automatisierung, Veränderungen der Arbeitsprozesse und -modelle. Diese durchdringenden Prozesse lassen je nach Lesart eine optimistische oder pessimistische Prognose für die Zukunft zu. Deutlich scheint lediglich, dass mit dem steten Wandel, der bisweilen als rasend schnell erfahren wird, Veränderungen und Verteilungen von Wohlstand einhergehen werden. Von all den involvierten Akteurinnen und Akteuren u.a. aus der Bildung, Sozial-

(Politik) und Gesellschaft rücken in diesem Beitrag junge Erwachsene und Unternehmen in Liechtenstein in den Blick.

Ein konkretes räumliches Setting bringt jeweils spezifische Logiken mit sich. So bringt etwa in Liechtenstein der Grenzraum, die Euro- und Frankenzone eine eigene Dynamik und Verflechtung hervor. Zudem ist die Zahl der lokalen Arbeitsplätze fast doppelt so hoch wie die Einwohnerzahl des Fürstentums. Darüber hinaus eröffnen unterschiedliche regulative Strukturen international agierender Unternehmen

Standortvorteile, die eigene Rechte, Pflichten und allenfalls auch eine gewisse Wertebindung mit sich bringen. Initiative, sozialverantwortliche Unternehmen aus diesem Umfeld sind bestrebt auch in Zukunft möglichst vielen jungen Erwachsenen aus der Region einen Arbeitsplatz bieten und erfolgreiche Geschäfte zu führen. Sie sind Teil der nun laufenden Untersuchung, nicht zuletzt, da sie sich um die Zukunft „ihres Landes“ sorgen und die Jugendstudie 2017 als Zeitdiagnose eine gewisse Beunruhigung hervorruft (www.jugendstudie.li).

Junge Menschen in Liechtenstein sprechen in dieser Studie Schwierigkeiten im Übergang ins Erwerbsleben an, äussern ihre Ängste und Sorge, die geforderten Anforderungen nicht zu erfüllen und bald von Maschinen oder billigeren Arbeitskräften aus dem Ausland ersetzt werden. Gleichzeitig wünschen sich die Jungen in Liechtenstein wie auch anderenorts Sicherheit und Stabilität und erhoffen sie sich einen Beruf, der sinnvoll und nützlich ist.

Vor diesem Hintergrund führt das Center für Geistes- und Kulturwissenschaften nun eine empirisch angelegte, anwendungsorientierte Studie durch (Frühling 2018-Herbst 2019). Die Anlage verfolgt Ansätze einer „Ethnography in Industry“. In drei global agierenden Unternehmen des 2. und 3. Sektors werden die Arbeitskulturen aus unterschiedlicher Perspektive erforscht. Es kommen zum einen die Alltagserfahrungen von jungen Arbeitnehmenden zur Sprache. Ihre Erlebnisse und Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag werden erfragt. Zum

anderen werden mittels ethnografischer Zugänge die gelebten Arbeitskulturen in den einzelnen Unternehmen analysiert. Bewertungen, Muster, Fragen und auch Widersprüche der gelebten, formulierten und gelebten Arbeitskultur werden herausgeschält und reflektiert. Darüber hinaus rücken Fragen, Entscheidungen und Strategien der beteiligten Unternehmen, etwa wie sie welche jungen Erwachsenen in ihre Betriebe integrieren in den Blick.

Eine inklusive und sozial kohäsive Gesellschaft im Blick, diskutieren in einem nächsten Schritt die Forschenden mit den beteiligten Unternehmen die Ergebnisse und fragen nach den Erfolgsfaktoren für zukunftsfähige Arbeitskulturen. Ehe in einem nächsten Schritt mögliche Szenarien, Handlungsfelder und Modelle der Umsetzung entwickelt und in Unternehmen erprobt (und allenfalls auch wieder erforscht) werden. Der Blick in diese laufende anwendungsorientierte Ethnografie in der Unternehmenswelt ermöglicht zum einen unterschiedliche Einblicke in spezifische Arbeitskulturen und ihrer Produktion. Zum anderen stellen sich Fragen zur Rolle und Bedeutung von Ethnografie oder kulturwissenschaftlich informierter Forschung in gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Kontexten. Gerade das sich sukzessive transformierende Feld der Arbeit bietet sich für eine fruchtbare Diskussion an einem Treffen der Kommission der Arbeitskulturen an.

Constanze Schmidt (Hamburg)

I do. Wie Jugendliche durch künstlerisches Handeln die eigene Berufsorientierung zum Working Citizen gestalten.

Über die Hälfte der zukünftig gesellschaftlich notwendigen Berufe gibt es heute vermutlich noch nicht. Angesichts des ständigen Wandels der Arbeitswelt wird jungen Menschen später vor allem eine Fähigkeit abverlangt werden - Berufe für sich selbst zu erfinden. Gemeinsam mit Schüler*innen eines 9. Jhgs des Europagymnasiums Hamm und einer 11. Klasse des Goethe Gymnasiums in Lurup habe ich als Künstlerin in zwei künstlerisch-wissenschaftlichen Projekten zu einer neuen Form von Berufsorientierung mit künstlerischer Praxis geforscht. Den Ausgang bildete die Frage „Wie können die Jugendlichen zu Gestaltenden ihrer eigenen Berufsorientierung werden?“

Während des Berufspraktikums überlagerten sich für mindestens zwei Wochen die Regelsysteme von Schule und Arbeitsplatz und wurden instabil. Diese unklare Situation ermöglichte es den Jugendlichen, in temporären Wirklichkeiten zu untersuchen, wie sie Arbeit performen möchten. Während des ersten Forschungsprojekts erfand z.B. die 15-jährige Bintou für sich den Beruf der „Dolmetscherin für Zahnarztpraxen“ angesichts der zahlreichen Patienten mit Fluchterfahrung, die an ihren

Praktikumsort, eine Zahnarztpraxis, kamen. Hier zeigte sich, dass Arbeit längst die Merkmale übernommen hat, die sich früher dem politischen Handeln zuordnen ließen. Damit wurde als weitere Frage bedeutsam, nach welchen Wertvorstellungen sich junge Working Citizen in ihren individuellen Berufsorientierungen richten möchten? Im zweiten Projekt in der 11. Klasse ließ ein Junge, Eniz, in einem privaten Pflegeunternehmen konkurrierende Zeitsysteme von vorgegebenen Arbeitszeiträumen für Patienten mit eigener Zeitgestaltung kollidieren. Sein Mitschüler Alex veranstaltete während der Mittagspause eine gemeinsame Tanzaktion für alle Kollegen*innen eines räumlich getrennten Architekturbüros, um die Gemeinschaft zu stärken. Die Jugendlichen erprobten, welche Handlungsspielräume sie für sich und andere durch ihre Interventionen an den Praktikumsplätzen schaffen konnten – und wie ihr Arbeitsumfeld reagierte. Ihre Erkenntnisse präsentierten sie in Form einer künstlerischen, partizipativen Berufsorientierungsmesse im Forschungstheater in Hamburg.

Anke Bahl (Bonn)

Pädagogisierung des Ausbilders? – Ethnografische Einblicke in Aushandlungsprozesse an der Schnittstelle von Bildung und Arbeit.

Beruflich gefasste Arbeit und die Ausbildung des Nachwuchses war in Europa über Jahrhunderte über das städtische Zunftwesen geregelt. Im Zuge der Erosion der Zünfte im 18. Jahrhundert jedoch beginnt sich in Mitteleuropa die Tätigkeit des ‚Ausbildens‘ allmählich als eigene Praxis zu konstituieren. Zum einen wird die arbeitsintegrierte Ausbildung nun schrittweise um einen öffentlich geregelten, schulischen Zweig ergänzt. Zum anderen werden für die Anleitung der zukünftigen Facharbeiter in der deutschen Industrie als „Lehrecker“ oder „Lehrwerkstätten“ bezeichnete Bereiche geschaffen. So entsteht – analog zum Berufsschullehrer in der öffentlichen Schule – mit dem dualen Berufsbildungssystem auch die Position eines ‚Berufsausbilders‘. Seit Erlass des Berufsbildungsgesetzes Ende der 1960er Jahre tragen in Deutschland durch den Betrieb bestellte, persönlich und fachlich geeignete Ausbilder/-innen die Verantwortung für die Vermittlung der vorgeschriebenen Lerninhalte und die berufliche Sozialisation der Auszubildenden. Über die Frage der nötigen pädagogischen Qualifikation dieser Personen, die erstmals mit der Ausbildereignungsverordnung von 1972 gesetzlich geregelt wurde, wird seitdem zwischen Staat und Wirtschaft eine wiederkehrende Debatte geführt. Als Mitarbeiterin des Bundesinstituts für Berufsbildung bin ich an

diesen Debatten, die mittlerweile nicht nur national, sondern auch auf europäischer und globaler Ebene geführt werden, mehr oder weniger direkt beteiligt.

Im Vortrag soll das Konstrukt „Ausbilder“ dazu dienen, die verschiedenen, konfligierenden Regime zu verdeutlichen, welche auf die dahinter verborgenen Fachkräfte an der Schnittstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem einwirken. Was ist ein „guter“ Ausbilder aus Sicht der unterschiedlichen Akteure auf der Systemebene (Arbeitgeber, Gewerkschaft, Staat)? Und inwiefern sind Wechselwirkungen dieser Regime auf das Selbstverständnis und mit der Praxis der Ausbilder/-innen selbst erkennbar?

Der Beitrag speist sich in Teilen aus empirischen Vorarbeiten im Zuge meiner Tätigkeit am BIBB (vgl. Bahl/Blötz 2012; Bahl/Brünner 2013), sowie für meine berufsbegleitende kulturanthropologische Dissertation (Bahl 2017), die ich unter dieser neuen Perspektive gezielt bündeln werde. Außerdem möchte ich Erfahrungen einbeziehen, die ich als BIBB-Mitarbeiterin in einer just neu einberufenen politischen Arbeitsgruppe von Seiten der Industriergewerkschaft Metall sammeln werde.