

*Gunter Senft*

## Feldforschung in einer deutschen Fabrik – oder: Trobriand ist überall!

*Wie kommt man dazu, Feldforschung auf den  
Trobriand-Inseln zu machen?*

Ich werde oft gefragt, wie ich dazu gekommen bin, ethnolinguistische Feldforschung auf den Trobriand-Inseln in Papua-Neuguinea zu machen. Meine Antwort auf diese Frage ist einfach, aber für viele verblüffend: Ich habe für meine Doktorarbeit Feldforschung in einer deutschen Fabrik durchgeführt und wurde deshalb später gefragt, ob ich nicht Lust hätte, das auch auf den Trobriand-Inseln zu tun. Die Frage, die diese Antwort meist nach sich zieht, lautet: Kann man das denn überhaupt miteinander vergleichen? Man kann! Und daß dem so ist, will ich hier zeigen. Ich werde im folgenden zunächst begründen, warum ich eine Feldforschung in einer deutschen Fabrik gemacht habe. Dann stelle ich dar, wie ich die Feldforschung geplant und durchgeführt habe, welche Erfahrungen ich dabei gemacht habe und welche Rolle die Ergebnisse der Feldforschung für meine Dissertation gespielt hat. Zum Schluß komme ich auf die Eingangsfrage zurück und begründe, warum man in der Tat Feldforschung in einer deutschen Fabrik mit Feldforschung auf den Trobriand-Inseln vergleichen kann.

### *Feldforschung in einer deutschen Fabrik*

Nach meinem Staatsexamen machte mir mein Professor für germanistische Linguistik das Angebot, in einem Forschungsprojekt an der Universität Heidelberg mitzuarbeiten. Dieses Projekt untersuchte, wie »Gastarbeiter« im Alltag Deutsch lernen. Ich nahm das Angebot an und interviewte dann auch Heidelberger, die mit unseren ausländischen Informanten zusammenarbeiteten. Mit dieser Erfahrung und auch weil damals viele Linguisten meinten, etwas über Arbeitersprache sagen zu können ohne jemals selbst Daten dazu erhoben zu haben, beschloß ich, eine Dissertation zum Thema »Arbeitersprache« zu schreiben.

Wenn man ein solches Projekt durchführen will, kann man nicht einfach mit einem Tonbandgerät losziehen und Leute fragen, ob sie Arbeiter sind und wenn ja, ob sie bereit wären, irgendetwas auf ein Tonband zu sprechen. Wenn man die Alltagssprache von Arbeitern (oder anderen Zielgruppen) erforschen will, dann muß man zunächst einmal in Kontakt mit Vertretern dieser Sprechergruppe kommen und etwas über ihren Alltag und über Formen ihres Sprachgebrauchs wissen. Außerdem muß man mit dem spezifischen Wortschatz, dem Fachjargon, der »Insider«-Sprache der Gruppe vertraut sein. Mit solchem Wissen kann man Informanten zeigen, daß sie vom Feldforscher nicht nur als nützliche Material-Lieferanten gesehen werden, sondern daß man ihnen mehr als nur wissenschaftliches Interesse entgegenbringt. Dieses »Mehr« an Interesse trägt entscheidend zum Gelingen einer solchen Untersuchung bei.

Um Arbeitersprache untersuchen zu können, mußte ich also Daten erheben, die das natürliche Sprachverhalten der zu untersuchenden Sprecher dokumentieren sollten. Dabei sehen wir Linguisten uns mit einem Beobachter-Paradox (Labov 1972: 209) konfrontiert, denn um die Daten zu erhalten, die für uns am wichtigsten sind, müssen wir beobachten, wie Leute sprechen, wenn sie nicht beobachtet werden. Dieses Paradox war zu überwinden.

Von Forschern kann man nicht erwarten, daß sie mit der Situation von Industriearbeitern vertraut sind. Ein gewisses Maß an Kenntnissen über die zu untersuchende Gruppe ist aber wie gesagt unabdingbare Voraussetzung, um in sozialwissenschaftlicher Forschung brauchbare Daten zu erheben. Anders ist es unmöglich, bei der Datenerhebung Strategien zur Durchbrechung des Beobachter-Paradoxons zu entwickeln. Dazu bedarf es Einsichten, die nur im Rahmen einer Feldforschung mit teilnehmender Beobachtung gemacht werden können.

Für meine Untersuchung zum Thema Arbeitersprache sollte die teilnehmende Beobachtung im Feldtyp Produktionsbetrieb folgende Aufgaben erfüllen:

Sie sollte mir Einblick in den Arbeitsalltag einer Abteilung innerhalb einer Fabrik geben. Dabei wollte ich mich besonders auf die Organisation der Abteilung, auf hierarchische Strukturen, auf den Tagesverlauf und auf die Arbeit und die Arbeitsphasen konzentrieren.

In der Feldforschung wollte ich etwas über die Kommunikationsabläufe in der Abteilung erfahren. Dabei interessierte mich vor allem:

- Wann, wie, wie oft und worüber reden die Leute miteinander?
- Gibt es Bereiche der Abteilung, wo Leute mehr reden als in anderen Bereichen?
- Welche Personen sind Träger der Kommunikation?

Vor dem Hintergrund dieser Information mußte ich dann einen Interviewleitfaden erstellen, um vergleichbare Daten zu erheben und um die Interviews als »gelenkte Gespräche« zu führen, bei denen ich Themen ansprechen konnte, die helfen, das Beobachter-Paradox zu überwinden. Die Feldforschung mußte also so organisiert werden, daß sie diese Aufgaben erfüllen konnte.

### *Organisation der Feldforschung*

Da meine Muttersprache der westpfälzische Dialekt der Stadt Kaiserslautern ist, schien es mir am sinnvollsten, die stark von diesem Dialekt geprägte Sprache von Arbeitern meiner Heimatstadt zu untersuchen. Zum Zeitpunkt meiner Untersuchung war die G.M. Pfaff Industriemaschinen GmbH für die gesamte Pfalz einer der bedeutendsten Arbeitgeber. Mein Vater und mein Bruder waren bei Pfaff angestellt, ich selbst hatte dort schon als Ferienarbeiter gearbeitet, und während meines Studiums hatte ich ein Stipendium von der G.M. Pfaff Gedächtnisstiftung erhalten. Deshalb nahm ich zunächst Kontakt mit der Geschäftsleitung des Betriebes auf und stellte ihr mein Anliegen dar. Es ist natürlich möglich, Feldforschung in Fabriken ohne Wissen der Arbeitgeber durchzuführen, aber es schien mir geboten, mit Einverständnis der Geschäftsleitung zu arbeiten, da ich sonst in meiner Rolle als Ferienarbeiter Konflikte erwarten mußte, die sich aus der Diskrepanz zwischen der von mir erwarteten Arbeitsleistung und meinen Beobachter-Interessen vor allem in der Interaktion mit Meistern hätten ergeben können. Meister erwarten von Ferienarbeitern, daß sie versuchen, möglichst an einer Maschine wenig unterschiedliche Arbeiten mit hohen Akkordleistungen zu erledigen, um so ihren Verdienst zu steigern. Ich wollte aber an verschiedenen Maschinen arbeiten, um so mit vielen Arbeitern Kontakte aufzunehmen. Außerdem sollte die Abteilung von der Struktur her meinen Überlegungen zur Bestimmung der Informanten-Stichprobe und zur teilnehmenden Beobachtung entsprechen: sie sollte überschaubar sein, es sollten Männer und Frauen aus Kaiserslautern dort beschäftigt sein, und es sollte nichts Außergewöhnliches sein, wenn dort Ferienarbeiter beschäftigt sind. Bei der Auswahl dieser Abteilung war ich also angewiesen auf die Mithilfe von Vertretern der Firma, die mir aufgrund eines Briefes meines Doktorvaters und nach einem Gespräch mit dem Personalleiter auch ohne Einschränkungen gewährt wurde.

Mit dem Einverständnis der Meister und des Leiters der Abteilung, in der ich arbeiten wollte, erhielt ich von der Firma Pfaff für die Zeit vom 1.9.–

14.10.1977 einen Arbeitsvertrag als Akkordarbeiter mit festem Einarbeitslohn und einem danach garantierten Akkordlohn. Dabei war mir vom Personalleiter und den Vorgesetzten Kooperation und Rücksichtnahme auf meine Forschung zugesichert.

### *Verlauf der Feldforschung*

Während der Semesterferien werden in vielen Betrieben Studenten als Ferienarbeiter eingestellt. Sie arbeiten, um Geld für ihre Ausbildung, einen Urlaub oder Ähnliches zu verdienen. Viele Arbeiter sind daran interessiert, mit Studenten über deren Situation im ihnen meist fremden Bereich der Universität zu reden. Für einen Forscher in einer Fabrik ist die Übernahme der Rolle eines Ferienarbeiters besonders gut geeignet, da kaum Schwierigkeiten bestehen, in dieser Rolle zunächst einmal akzeptiert zu werden.

Nachdem ich von den Meistern als Ferienarbeiter bei den Arbeitern eingeführt wurde, erkannte ich schnell, daß es für das Akzeptiert-Werden entscheidend war, wie ich als Student an meinem Arbeitsplatz zurechtkam. Wie mir später gesagt wurde, geht es den Arbeitern bei jedem Neuen darum, ob er arbeiten kann oder als Faulenzer einzuschätzen ist. Erst wenn er sich mit guter Arbeit legitimiert hat, kann er damit rechnen, in die relativ lose Gemeinschaft der Arbeiter integriert zu werden. Diese Integrationsbereitschaft wird dem neuen Kollegen dadurch gezeigt, daß ältere Arbeiter, die innerhalb der Abteilung Autorität besitzen, während der Arbeitszeit zu ihm kommen und ihm nach einem Gespräch fast beiläufig das »Du« anbieten. Ich wurde zu Beginn meiner Feldforschung als teilnehmender Beobachter von vielen Arbeitern sehr genau beobachtet!

Daß ich in den ersten Tagen meiner Feldforschung mehr Zeit auf meine Rolle als Arbeiter als auf meine teilnehmende Beobachtung verwandt habe, hat sehr zum Erreichen meiner Ziele beigetragen. Einmal anerkannt als fleißiger Arbeiter wurde es mir leicht nachgesehen, wenn ich meine Maschine verließ, um mit Leuten zu reden oder kurze Beobachtungen in Bereichen der Abteilung zu machen, die ich nicht einsehen konnte.

Entscheidend bei jeder Feldforschung scheint mir aber, daß man sich als Beobachter natürlich, offen, unverstellt und gesprächsbereit zeigt. Jede Art der Anbiederung und jeder konstruierte, erzwungene Versuch, schnell erkennbare Unterschiede zwischen Beobachter und Beobachteten in Auftreten, Sprachverhalten und Interessen zu leugnen, führen zum Scheitern der Untersuchung. Es ist das Nicht-Vertrautsein mit der Situation eines zu untersuchenden Feldes, das es dem Beobachter ermöglicht, Kontakte aufzu-

nehmen und Fragen zu stellen, die sich nur aus dem unterschiedlichen Hintergrund von Beobachteten und Beobachter erklären lassen. Erst durch den gegenseitigen Austausch von Informationen über verschiedene gesellschaftliche Bereiche wie Universität und Fabrik kann zwischen Beobachteten und Beobachter Vertrauen entstehen. Aufgrund dieses Vertrauens können Feldforscher viel über Hintergründe von Beobachtungen erfahren, die ihnen sonst unerklärlich oder marginal erscheinen würden.

Das Beobachtungsschema zur Standardisierung meiner Feldforschung war vorgegeben durch die zu erfüllenden Aufgaben; es mußte aber den durch die aktuelle Feldsituation definierten Bedingungen angepaßt sein. Ich wollte in der Abfolge der Beobachtungsphasen, die mir Einblick in die Situation eines Arbeiters am Arbeitsplatz, in die Kommunikation der Arbeiter und in die von ihnen angesprochenen Themen geben sollten, flexibel sein, um den unterschiedlichen Anforderungen meiner Doppelrolle als Ferienarbeiter und Beobachter gerecht zu werden.

Zu Beginn meiner Feldforschung erforderte meine Arbeit an den Maschinen so viel Konzentration, daß ich beschloß, in den ersten Tagen auf die Gesprächsthemen der Arbeiter zu achten. Dabei konzentrierte ich mich auf Gespräche von Arbeitern in meiner nächsten Umgebung, um nicht zu oft meinen Arbeitsplatz zu verlassen. Ich registrierte besonders in den Pausen, in der Kantine, beim Angelernt-Werden an einer Maschine und bei anderen Kontakten mit Arbeitskollegen die jeweiligen Gesprächsthemen.

Nachdem ich mich in der Abteilung eingelebt hatte und als Ferienarbeiter anerkannt war, beobachtete ich vom 11. bis zum 20. Arbeitstag, wie die Arbeiter untereinander kommunizierten. Dabei interessierten mich besonders Gesprächsanlässe, wie Gespräche geführt und beendet wurden, welche Rolle gestisches Verhalten spielte, ob es unterschiedliche Bereiche in der Abteilung gab, in denen öfter geredet wurde als in anderen Bereichen und warum, wie sich die Leute in den Pausen verhielten, ob es Zeiten gab, an denen besonders viel geredet wurde, und wie viele Kontakte ein Arbeiter während der Arbeitszeit hatte.

Während der letzten Tage sah mein Beobachtungsschema vor, mich auf Alltägliches zu konzentrieren. Es sind oft die selbstverständlichen Dinge im Feld, die leicht übersehen werden, die aber zur Erklärung bestimmter Beobachtungen entscheidend sein können. Die offene Form der letzten Beobachtungsphase sollte die Dinge, die in jeder teilnehmenden Beobachtung nicht berücksichtigt werden, im Rahmen halten. Außerdem sollte sie ermöglichen, bisher gewonnene Ergebnisse noch einmal punktuell zu überprüfen. In den letzten Tagen wollte ich durch teilweises Offenlegen meiner Forschungsinteressen Informanten für die geplanten Interviews gewinnen.

Meine Beobachtungen schrieb ich jeden Tag nach Feierabend zuhause in ein Tagebuch, wobei ich auch Dinge festhielt, die nicht im Zusammenhang mit den festgelegten Beobachtungseinheiten standen.

Von verdeckten Tonbandaufnahmen innerhalb des Betriebes sah ich ab, denn jeder Feldforscher muß sich der ethischen Problematik seiner Arbeit bewußt sein. Arno Ruoff (1973: 105) hat für Linguisten eine klare Maxime zur Datenerhebung aufgestellt: Wir müssen uns immer darüber im klaren sein, »daß wir unsere Belege nicht nur als Linguistikum, sondern auch als Humanum erhalten und anzusehen haben«. Verdeckte Aufnahmen scheinen mir deshalb kaum vertretbar. Wer dennoch solche Aufnahmen in einem relativ geschlossenen Feld machen will, muß sich der Gefahr bewußt sein, daß die Entdeckung seines Tuns unweigerlich zu einem kaum noch zu überwindenden Mißtrauen auf seiten der Beobachteten führen wird. Heimlichkeiten erzeugen Verdacht - Verdacht und Mißtrauen zwischen Beobachter und Beobachteten aber verurteilen jede Feldforschung zum Scheitern.

### *Das Feld*

Ich arbeitete 31 Arbeitstage lang in einer Schleiferei bei Pfaff. Ich war in der Normalschicht eingesetzt und arbeitete meist von 6.30 Uhr bis 16.30 Uhr. Es gab neben dieser Schicht noch eine Früh- und eine Spätschicht. In allen Schichten konnten die Arbeiter Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit innerhalb einer bestimmten Gleitspanne selbst bestimmen.

Die Frühschicht begann zwischen 5.00 Uhr und 6.00 Uhr und endete um 14.15 Uhr. Danach begann die Spätschicht, die spätestens um 23.15 Uhr endete. Innerhalb der Schichten gab es Pausen von 15 und 30 Minuten.

In der Abteilung arbeiteten 73 Männer und 19 Frauen. Die Abteilung wurde von einem Abteilungsleiter geführt, dem Vorgesetzten der Meister, die für die Kostenstellen verantwortlich waren. Abteilungsleiter und Meister waren Angestellte. Die Arbeiter gliederten sich auf in Lohn- und Akkordarbeiter; alle Lohnarbeiter waren Einrichter. Die Einrichter, meist Facharbeiter, mußten die ihnen vom Meister zugewiesenen Maschinen für neue Arbeiten umrüsten und sie gemäß des zu fertigenden Teiles in Schnittgeschwindigkeit, Zustellung und Vorschub einstellen. Sie arbeiteten eng mit den Meistern zusammen und hatten Einfluß auf die Arbeitsverteilung. Die Akkordarbeiter waren meist angelernte Arbeiter. Oft fanden sich hier aber auch Arbeiter, die einen anderen Beruf gelernt hatten, aber nicht mehr ausübten. An einzelnen Maschinen konnten erfahrene Arbeiter zum Selbsteinrichter ernannt werden. Sie rüsteten dann selbst ihre Maschinen für neue



Pfaff Industriemaschinen GmbH, Kaiserslautern.

Arbeiten um. Die Mehrarbeit wurde ausgeglichen durch Einstufung in eine höhere Arbeitswertgruppe und durch die Vorgabe von Umrüstzeiten bei der Akkord-Berechnung. Frauen waren nur in Akkordarbeit beschäftigt. Dabei wurden sie nach einer niedrigeren Arbeitswertgruppe als ihre männlichen Kollegen bei gleicher Arbeit entlohnt. Daß einzelne erfahrene Akkordarbeiter in manchen Monaten mehr verdienen konnten als ihre in Lohnarbeit stehenden Einrichter konnte zu Konflikten zwischen den Betroffenen führen.

Jede Abteilung hatte einen Betriebsshelfer und eine Werkstattschreiberin. Betriebsshelfer waren Mädchen und Jungen, die von der Firma keinen Ausbildungsvertrag erhalten hatten. Sie wurden eingestellt und mußten bis zu ihrem 18 Lebensjahr in der Abteilung Botengänge und Handlangerdienste leisten; danach wurden sie meist als Akkordarbeiter eingestellt. Die Werkstattschreiberin erledigte verschiedene schriftliche Arbeiten zur Führung der Abteilung wie z.B. das Berechnen der Arbeitszeiten der einzelnen Arbeiter anhand der Stechkarten. Sie war die einzige Beschäftigte der Abteilung, die nicht in der Werkhalle arbeitete.

Diese Halle war 46 m lang, 20 m breit und 4,65 m hoch. Der durchschnittliche Lautpegel betrug 75–79 db (der Lautpegel eines Preßlufthammers beträgt 120 db). In der Abteilung standen 60 Maschinen, wobei körnerlose-, Außenrund-, Flächen- und Innen-Schleifmaschinen jeweils zusammen-

standen und so die Abteilung in verschiedene Bereiche einteilten. Neben den Schleifmaschinen gab es noch eine Hohnmaschine, zwei Härtemaschinen, eine Richtwalze, 7 Richtpressen, 6 Lichtspalt-Richtertische und zwei Zentrierschleifmaschinen.

Die Arbeiter erhielten von einer elektronisch gesteuerten Arbeitsverteilung über zwei Förderbänder die zu bearbeitenden Werkstücke zugeteilt. Die Förderbänder untergliederten die Abteilung in drei Räume. Das Übersteigen der Förderbänder war nur an zwei Stellen durch Treppen möglich. Die Maschinen waren so aufgestellt, daß alle Arbeiter in gleicher Blickrichtung stehen mußten. Im Rücken der Arbeiter befanden sich die Büros der Meister und des Abteilungsleiters. Sie grenzten an eine die Abteilung abschließende Wand. Hier waren Schleifsteine und Schleifmittel gelagert. Außerdem stand dort ein Arbeitstisch für den Betriebsshelfer vor einer Tafel, auf der alle in der Abteilung bearbeiteten Werkstücke angebracht waren. Daneben hing das schwarze Brett und Mitteilungen zur Unfallverhütung. Auf beiden Seiten der Abteilung waren hohe Fenster, und dort befanden sich auch Ausgänge. Neben dem Tor zur Linken der Arbeitsverteilung hingen die Stechuhr und die Halterung für die Stechkarten. Von hier aus gelangte man über eine Treppe zu den Umkleieräumen und zu den Toiletten. Vor der Arbeitsverteilung auf der linken Seite schloß sich die Teilekontrolle an. In den Ecken der Abteilung waren Waschröge aufgestellt. Hinter den Innenschleifmaschinen und links am Mittelgang des Bereiches der Abteilung, der von den Förderbändern der Arbeitsverteilung umschlossen wurde, standen Schränke mit Werkzeugen und Spinde mit Meßgeräten und Vorrichtungen der Einrichter. Daneben waren kleine Tische aufgestellt. Durch Oberlichter auf dem Dach und durch die Fenster an den beiden Längsseiten erhielt die Abteilung Frischluft und Tageslicht. Außerdem befanden sich über den kömerlosen Schleifmaschinen Absaugvorrichtungen. Die Arbeitsplätze wurden zusätzlich von Neonröhren beleuchtet. An den Dachträgern waren Ventile und Hauptschalter für die zum Betrieb der Maschinen nötige Elektrizitäts- und Preßluftversorgung angebracht. An den Wänden hingen viele Kalender und Tafeln, die die Nummer des jeweiligen Arbeitstages anzeigten.

### *Ergebnisse der Feldforschung*

Ich schildere im folgenden zunächst exemplarisch den Arbeitsalltag eines Innenschleifers. Dann beschreibe ich die Kommunikationssituation in der Abteilung, und zum Schluß liste ich die Themen am Arbeitsplatz auf, die zur Erstellung des Interviewleitfadens führten.



Endmontage einer Nähmaschine

Der Arbeitsalltag eines Innenrundschleifers läßt sich wie folgt beschreiben: In der Regel betrat der Arbeiter in der Normalschicht nach Vorzeigen seines Werkausweises beim Pförtner den Betrieb gegen 6.30 Uhr, ging zur Garderobe bei seiner Arbeitshalle und zog dort seine Arbeitskleidung an. Danach »stach« er an der Stechuhr, die den Beginn seiner Arbeitszeit auf seine Anwesenheitskarte druckte. Dann betrat er die Werkhalle und ging unter Begrüßen seiner Kollegen zu seiner Maschine. Er kontrollierte erst den Ölstand und den Schleifstein, den er, wenn nötig, austauschen mußte. War die Maschine für eine bestimmte Arbeit schon eingestellt, schaltete er sie ein und ließ sie warmlaufen. Erst eine gleichmäßig temperierte, gut geschmierte Maschine garantiert exaktes Arbeiten. Während dieser ersten Minuten richtete der Arbeiter einige Teile zur Bearbeitung in Griffnähe und nutzten die Zeit zu kurzen Gesprächen.

Gegen 7.00 Uhr stellte sich der Arbeiter an seine Maschine, zog den Schleifstein mit dem Industriediamanten ab, spannte das erste Teil in die Vorrichtung ein und begann mit seiner Arbeit. Die Schleifzeit war abhängig vom Material, dem Schleifmaß und den vorgeschriebenen Toleranzen. Für den Arbeiter war eine Vorgabezeit pro Werkstück auf der Arbeitskarte verzeichnet. Konnte er durch schnelle Arbeit diese Zeit unterbieten, ohne daß

die geforderte Qualität darunter litt, bedeutete dieser Zeitgewinn Mehrverdienst. Da die Vorgabezeit eng festgelegt und der Grundlohn für Akkordarbeiter relativ niedrig war (7.99 DM pro Stunde), erforderte dieses Arbeiten viel Geschick und Konzentration bei immer wiederkehrendem Arbeitsablauf. Viele waren sich dieser Situation bewußt. Einer meiner Informanten sagte mir: »Der Mann muß sich konzentrieren, weil er ja von der Maschine etwas will. Und wenn ich von der Maschine was will, muß ich der Maschine meine Gedanken und mein Gefühl geben«.

Hatte ein Innenschleifer die ersten Teile bearbeitet und dabei mit einem Meßgerät ihre Stärke geprüft, gab er sie seinem Einrichter, der an einem Prüfgerät die Rauhtiefe, die Oberflächenstruktur des Schlifses, elektronisch prüfen ließ. Lag auch dieses Maß im geforderten Toleranzbereich, konnte der Arbeiter seine Arbeit fortsetzen. Diese umfaßte bei einem Innenschleifer die folgenden Schritte:

- Teil aus dem Teilekasten nehmen,
- Einspannen,
- Schleifstein abziehen,
- Heranführen des Teils zum Stein (Einfahren),
- Einstellen des Vorschubs auf »Schruppen« (Grobschliff),
- Ausfahren des Teils,
- Schleifstein abziehen,
- Einfahren des Teils,
- Einstellen des Vorschubs auf »Schlichten« (Feinschliff),
- Ausfahren des Teils,
- Prüfung des Teils mit dem Meßgerät (ist das Endmaß nicht erreicht: Nachschleifen im Feinschliff und erneute Prüfung),
- Ausspannen des Teils.

Bis zur Pause um 9.00 Uhr wurde ohne viel zu reden gearbeitet. Die Arbeit wurde nur durch den Betriebs Helfer unterbrochen, der Bestellungen zum Einkauf in der Werkskantine aufnahm. Kurz vor 9.00 Uhr wurden die Maschinen abgeschaltet, die Schleifer tauchten die gefertigten Teile in ein Rostschutzmittel und legten sie in einen Metallkasten. Teile, die nicht den Toleranzen entsprachen, wurden daneben gelegt und nicht verrechnet. Danach ging jeder zu einem der Waschröge, wusch sich, ging zurück zu seiner Maschine, setzte sich dort auf einen Stuhl und frühstückte. Während des Frühstücks wurde Zeitung gelesen und es kam zu kurzen Gesprächen. Um 9.15 Uhr war die Pause zu Ende, die Arbeit ging weiter. Besonders bei den Innenschleifern wurden während der Arbeit Pausengespräche bis etwa um 9.30 Uhr weitergeführt.

Von 9.30 Uhr bis 11.45 Uhr war es wieder relativ ruhig. Diese Phase des Arbeitstages war sehr arbeitsintensiv. Gegen 11.40 Uhr brachte ein Elektrokarren einigen Arbeitern gewärmte »Henkelmänner«. Jetzt schalteten die ersten Arbeiter ihre Maschinen ab, wuschen sich wieder und gingen dann entweder zum Essen in die Kantine oder setzten sich in die Nähe ihrer Maschine und aßen von zuhause Mitgebrachtes. Die meisten Arbeiter, die in der Halle blieben, wollten ihre Ruhe. Während des Essens wurden Zeitungen oder Kurz-Romane gelesen. Viele schliefen auch für 15 Minuten am Arbeitsplatz. Die Arbeiter, die in die Kantine gingen, hatten dort eine in längerer Zeit gewachsene Gemeinschaft von Kollegen, mit denen sie oft in fester Sitzordnung zusammensaßen. Unter ihnen fanden sich die kommunikationsfreudigsten Arbeiter.

Bei schönem Wetter saßen einige während der Pause auf Bänken oder auf den wenigen Grünflächen im Freien. Andere verbrachten ihre Pause mit Kartenspiel oder mit Kiebitzen und Kommentieren des Spiels. Während der Pause hatte jeder seinen festen Platz innerhalb dieser Gruppen, die selten mehr als 7 Personen umfassten. Das Pausenverhalten der Einzelnen war stark vorhersagbar. Arbeiten in den Pausen war verpönt und wäre von den Kollegen sanktioniert worden. Nach der Pause wurde wieder bis zum Schichtwechsel und bis etwa 5 Minuten vor Arbeitsende, wo noch einmal die Gelegenheit zu Gesprächen genutzt wurde, intensiv gearbeitet.

In dieser Zeit hatte ein Innenrund-Schleifer an der Maschine immer wieder die oben beschriebenen Arbeitsgänge ausgeführt. Dabei hatte er die meiste Zeit vor der Maschine in einer von ihr bestimmten Arbeitshaltung gestanden und versucht, Stehbeschwerden durch eine Art Tänzeln vor der Maschine zu erleichtern. Wenn eine Serie der zu bearbeitenden Teile, die in die Tausende gehen konnte, beendet war, kam der Einrichter, nahm die Teile entgegen, unterzeichnete die vom Arbeiter ausgefüllten Lohnkarten, lieferte die Teile bei der Kontrolle ab, kam mit neuer Arbeit zurück und rüstete die Maschine wenn nötig um. Inzwischen informierte sich der Schleifer anhand der Laufkarte über die von der Arbeitsvorbereitung festgesetzte Vorgabezeit und rechnete sich aus, wieviel Teile er pro Minute machen mußte, um einen bestimmten Verdienst zu erzielen. Während des Umrüstens der Maschine hatte der Arbeiter meist Zeit für ein Gespräch mit einem Kollegen, zu einem Gang auf die Toilette oder zu einem kurzen Aufenthalt im Freien. Dabei ergaben sich jeweils Anlässe zu kurzen Gesprächen. Hatte der Einrichter seine Arbeit beendet, begann der Schleifer mit der neuen Akkordarbeit. Da die einzelnen Maschinen in ihrer Arbeitsweise eingeschränkt waren, brachte auch neue Arbeit kaum Abwechslung.

Kurz vor Feierabend stellte der Schleifer seine Maschine ab, ließ noch einige Zeit zur Reinigung die Schleifwasserpumpe laufen, schaltete sie dann

ab, wusch sich die Hände, packte seine Sachen, verließ den Arbeitsplatz, stach wieder auf der inzwischen auf Ausgang umgestellten Stechuhr, ging zur Garderobe, zog sich um und verließ dann das Werk.

Dieser Tagesverlauf änderte sich nur freitags: Gegen 15.00 Uhr wurden dann die Maschinen abgestellt, geputzt und gewartet. Während dieser Zeit wurde in der Abteilung am meisten geredet, die Leute gingen durch die Halle, Lotto- und Totto-Wettgemeinschaften füllten ihre Spielzettel aus. Die letzte halbe Stunde der Arbeitszeit wurde als Überleitung zum Wochenende begriffen.

Im folgenden will ich kurz beschreiben, wie die Leute miteinander redeten. Wegen des Lärms in der Halle war eine Unterhaltung über eine Distanz von mehr als zwei Metern ohne Verlassen des Arbeitsplatzes unmöglich. Arbeiter, die mit ihren Kollegen ihrer Umgebung reden wollten, mußten sich ihren Gesprächspartnern zuwenden, um verstanden zu werden. Eine Unterhaltung in normaler Lautstärke war auch dann unmöglich. Die Förderbänder untergliederten die Abteilung so, daß für den einzelnen Arbeiter die Zahl der möglichen Gesprächspartner in seiner nächsten Umgebung stark eingeschränkt war. Daß alle Arbeiter der Halle wegen der Aufstellung der Maschinen in einer Blickrichtung stehen mußten, erschwerte Gespräche zusätzlich. Wollten Arbeiter mit Kollegen reden, so mußten sie sich von der Maschine abwenden – und das bedeutete Zeitverlust. Der Zeitverlust wurde noch größer, wenn jemand seinen Arbeitsplatz verließ, um mit einem Kollegen zu reden, der einige Maschinen weiter arbeitete. Dieser Kollege konnte zwar weiterarbeiten, aber er war nicht mehr so konzentriert und arbeitete deshalb langsamer. Im Akkord impliziert Zeitverlust direkt Geldverlust. Dieses Wissen beherrschte alle Gespräche, die eben doch länger dauerten, als sie von der Arbeitsvorbereitung bei der Festsetzung von Vorgabezeiten einkalkuliert wurden.

Da Kommunikation mit Kollegen die einzige Abwechslung im Arbeitsalltag darstellte, versuchten Arbeiter, die ein Gespräch suchten, auf verschiedene Arten einen Partner zu finden, der bereit war, für kurze Zeit seinen Arbeitsrhythmus zu verlangsamen. Dabei spielten Gestik und Mimik eine große Rolle. Viele Kontakte begannen mit gegenseitigem Zunicken, Zuwinken, Zulächeln, mit Grimassen, Augenrollen, Stirnrunzeln, hinweisendem Nicken und Deuten und mit herausforderndem Abwinken. Hatten diese gestischen und mimischen Mittel keinen Erfolg beim Versuch des Kontakt-Aufbaus, versuchten manche Arbeiter durch Pfeifen, Singen, durch Ausrufe wie »ja, ja« oder witziges »Beschimpfen« ihren Kollegen anzuzeigen, daß sie gesprächsbereit wären. Es gab aber auch einen sehr direkten Versuch, mit einem Kollegen Kontakt aufzunehmen. Derjenige, der ein Gespräch suchte, stellte sich zunächst still neben einen anderen Arbeiter und

schaute ihm bei der Arbeit zu. Wollte dieser Arbeiter mit dem anderen reden, eröffnete er das Gespräch meist mit einer Frage oder einer ironisch-witzigen Bemerkung. Auch ein freundschaftliches In-die-Seite-Boxen konnte als Einverständnis zum Gespräch aufgefaßt werden. Die meist nur wenige Minuten dauernden Unterhaltungen wurden jeweils von einem der Partner mit der Begründung beendet, daß er wieder weiterarbeiten mußte. Zu Beginn und am Ende des Gespräches kam es häufig zu Körperkontakten. Man legte dem anderen die Hand auf die Schulter, kniff oder boxte sich gegenseitig und dokumentierte damit Sympathie. Reagierte der Arbeiter an der Maschine dagegen nicht auf den Kollegen, der sich neben ihn gestellt hatte, dann zeigte er damit, daß er gerade in einer intensiven Arbeitsphase war und aufgrund seiner Konzentration auf die Arbeit keine Unterhaltung wünschte. Diese Nicht-Reaktion wurde vom Gesprächssuchenden akzeptiert.

Wegen des Lärms in der Halle und wegen der Arbeitsbedingungen kam es nur selten zu Gesprächen, an denen drei oder mehr Leute beteiligt waren – Zweiergespräche herrschten vor. Dabei ließ sich aber oft beobachten, daß einer der Gesprächspartner nach einem Kontakt einen anderen Arbeiter in seiner Umgebung über die Unterhaltung informierte und dann den Beitrag des zweiten Kollegen an den ersten wieder weitergab. Diese Vermittlerfunktion wurde von erfahrenen Arbeitern eingenommen, die durch intensive Arbeiten bei sogenannten »guten« Akkorden Mehrarbeit geleistet hatten. Sie hatten diese »gutgemachten Minuten« nicht alle auf einmal auf ihren Lohnkarten angegeben und konnten nun mit einbehaltenen Lohnkarten, dem Vorrat an geleisteter Arbeit, dem »Rucksack«, wie es im Fachjargon hieß, ihre Arbeitsleistung ausgleichen, so daß sie am Monatsende einen von ihnen vorberechneten Lohn erhielten. Das Erarbeiten eines solchen Rucksacks erforderte einen guten Einblick in das Akkordsystem und permanentes Rechnen mit Industrieminuten und Arbeitswertgruppen, um über den Stand der geleisteten Arbeit informiert zu sein. Auch Einrichter, manchmal die Meister und die für die Arbeitsverteilungs-Anlage verantwortlichen Terminsachbearbeiter sowie Betriebshelfer und Betriebsrat spielten für die Vermittlung von Gesprächen eine große Rolle.

Der Arbeitsplatz der Vermittler bedingte zwangsläufig, daß es Bereiche der Abteilung gab, in denen mehr geredet wurde als in anderen. Aber dafür gab es auch noch andere Gründe. Die Magazinschränke für Schleifmittel und ein Tisch in der Nähe der Außenrundscheifmaschinen waren Orte, wo Arbeiter und Vorgesetzte öfter zusammentrafen und miteinander redeten. Die Arbeiter an den Maschinen bei den Treppenübergängen über die Förderbänder hatten ebenfalls gute Möglichkeiten, mit Kollegen ins Gespräch zu kommen. Daneben spielte natürlich auch das persönliche Verhältnis zwi-

schen einzelnen Arbeitern für die Intensität von Gesprächskontakten eine Rolle. Auffallend war, daß alle Innenschleifer häufig miteinander redeten. Das ließ sich einerseits dadurch erklären, daß die Innenschleifmaschinen relativ nahe beieinander in Zweier-Reihen aufgestellt waren; andererseits mußte man aber auch wissen, daß sich bei den Innenschleifern aufgrund der geforderten Schleifqualität eine Art Standesdenken herausgebildet hatte: Innenschleifer nannten sich »Schleiferkönige«. Aufgrund dieser elitären Selbsteinschätzung begriffen sich diese Arbeiter stärker als Gruppe und in diesem Bewußtsein kam es auch häufiger zu Gesprächen.

Wenn die Arbeiter miteinander redeten, sprachen sie Dialekt. Das galt auch für Einrichter, Meister und Abteilungsleiter. Selbst Nicht-Pfälzer und Ausländer redeten mit starker dialektaler Färbung. Wechsel vom Dialekt in Hochsprache konnte ich nur bei Nachfragen (zur Verständnissicherung), in der Redeerwähnung (zur Markierung eines Zitats) und während der Interaktion mit leitenden Angestellten (als Ausdruck des Respekts) beobachten.

Man kann also festhalten, daß alle Gespräche davon abhingen, wie einzelne Arbeiter ihre Vorgabezeiten im Akkord bewältigten, daß die Arbeiter verschiedene Strategien entwickelt hatten, um Gesprächsbereitschaft anzuzeigen oder zu erkunden, daß es bestimmte Arbeiter gab, die Gespräche in verschiedenen Bereichen der Abteilung vermittelten, daß es aufgrund der Struktur der Abteilung, wegen eines bestimmten Arbeitsethos und aus persönlichen Gründen verschiedene Bereiche der Abteilung mit verschiedener Kontakthäufigkeit einzelner Arbeiter gab, daß dabei keine Unterschiede nach Geschlecht zu beobachten waren, und daß die Arbeiter meist Dialekt sprachen.

Wenn man die Sprache einer bestimmten Gruppe untersuchen und dazu Daten im Interview erheben will, so muß man wissen, wie sich Mitglieder dieser Gruppe sprachlich verhalten und worüber sie reden. Die erste Art von Wissen ermöglicht es dem Feldforscher später beim Interview einzuschätzen, ob die erhobenen Daten vergleichbar sind mit alltäglichem Sprachverhalten, die zweite Art von Wissen schafft die Voraussetzung dafür, das Gespräch so zu strukturieren, daß die angesprochenen Themen den Interviewten so vertraut sind, daß die Interviewsituation der Alltagssituation angenähert ist.

Ich erwähne im folgenden kurz, worüber die Arbeiter in der Abteilung während meiner Feldforschung geredet hatten. Ich habe für 56 beobachtete Personen festgehalten, welche Themen von wem angesprochen wurden. Folgende Themenbereiche wurden – nach Häufigkeit geordnet – angesprochen: Arbeit und Arbeitsituation; Kollegen; Akkord; Privates; Beruflicher Werdegang; Betriebsinterna, Politik, Freizeit, Streß; Fußball, Fachliches, Probleme; Maschinen; Besondere Vorkommnisse in der Abteilung; Ferienarbeiter und Universität, Scherze, Unfallgefahr und Unfälle; Arbeitsorgani-

sation; Sexualität, Beschwerden, Krankheiten, Zeitung; Mädchen, entfremdete Arbeit; Betriebsrat, Rollenprobleme; Gewerkschaft, Fernsehen; Fortbildung, Kontrolle; Urlaub, Autos; Bundeswehr. Jedes einzelne Thema lieferte Zusatzinformationen, die mir als Hintergrundwissen bei den Interviews sehr von Nutzen waren.

Die Arbeiter thematisierten also besonders ihre Alltagserfahrung, ihre Arbeit, ihre Interaktion mit Kollegen, Vorgänge in der Abteilung und ihre Situation als Arbeitnehmer in Beruf und Freizeit. Eine große Rolle spielten auch private Erfahrungen und Erlebnisse und Stellungnahmen zu politisch Aktuellem. Die als vorrangig erkannten Themen waren nun zu einem Leitfaden für die Interviews zusammenzufassen.

### *Interviewleitfaden und Interviews*

Die Feldforschung war damit begründet, Mittel und Wege zu finden, um das Beobachter-Paradox zu durchbrechen; erst dann ist es beim Interview gewährleistet, daß die Informanten so reden, wie sie es in ihrem Alltag tun.

Einem natürlichen Gespräch am nächsten kommt das sogenannte Tiefeninterview. Dabei liegt »ein festes Frageschema vor (Leitfaden)«, aber die Fragen sind nicht standardisiert: ihre Reihenfolge und Formulierung werden vom Interviewer bestimmt, der auch Zusatzfragen stellen kann« (Mayntz et al. 1972: 104). Dabei kann der Interviewer durch geschickte Gesprächsführung erreichen, daß während der Interviews mit verschiedenen Informanten auf alle Themen des Leitfadens eingegangen wird, damit die so erhobenen Daten als vergleichbar gelten können.

Nach der teilnehmenden Beobachtung mußte ich also einen Interviewleitfaden erstellen, der aufgrund meiner Erfahrungen dazu beitragen sollte, in den Interviews natürliche Sprachdaten zu erheben.

Der Einstieg zum Gespräch war dadurch vorgegeben, daß ich bei der Suche nach interviewbereiten Arbeitern mein Anliegen damit begründet hatte, daß ich eine Dissertation über die »Kommunikationssituation am Arbeitsplatz« schreiben wollte. Bei diesem ersten Teil des Leitfadens faßte ich die Gesprächsthemen, die den Arbeitsplatz und die Interaktion mit Kollegen betrafen und die zum Tagesverlauf eines Akkordarbeiters gemachten Beobachtungen unter folgenden Themenkreisen zusammen:

#### *Kommunikation am Arbeitsplatz*

1. Beschreibung des Arbeitsplatzes
2. Tagesverlauf
3. Kontakte

4. Anlässe
5. Gesprächsthemen
6. Unterschiede: Früh-, Spät-, Normalschicht, Situationen, Personen

Da aus der Häufigkeit der am Arbeitsplatz besprochenen Themen hervorging, daß die Arbeitssituation allgemein bei Gesprächen eine große Rolle spielte, folgte nun ein Frageschwerpunkt zu diesem Thema, der so aufgeschlüsselt war:

#### *Zur Arbeitssituation*

1. Beschreibung
2. Probleme
3. »Entfremdete Arbeit«
4. Ärger, Streit
5. Besondere Vorkommnisse
6. Unfall
7. Betriebsrat
8. Ausländische Arbeiter
9. Ferienarbeiter
10. Betriebsklima, Solidarität - früher/heute
11. Arbeit und Freizeit

Ich konnte feststellen, daß Arbeiter gerne über sich und über Privates reden. Deshalb sollte ein Themenbereich Fragen zur Person umfassen. Da persönliche Fragen ein gewisses Vertrauensverhältnis zwischen Gesprächspartnern voraussetzen, wollte ich diesen Themenkreis erst im 3. Viertel des Interviews ansprechen. Die Fragen zur Person umfaßten die folgenden Punkte:

#### *Zur Person*

1. Beruflicher Werdegang
2. Fortbildung
3. Berufs-»Krankheiten«
4. Arbeit und Familie
5. Verhältnis zu Kaiserslautern und zum Dialekt

Zum Schluß stellte ich aus Eigeninteressen Fragen zum Sprachverhalten und zur Spracheinstellung und thematisierte den Verlauf des Interviews, um so eine Rückkoppelung von Informant zu Interviewer zu erhalten, die Hinweise zum methodischen Vorgehen geben konnte:

#### *Zur Sprache und Methode*

1. Wann und warum Dialekt bzw. Hochsprache

2. Spracheinstellung
3. Verlauf des Gesprächs, Informanten-Verhalten, Einfluß der Technik, Mißtrauen?

Während der Interviews würde sich zeigen, ob der Leitfaden die Ziele des Interviews einlösen konnte. Der Verlauf der geplanten Gespräche und Antworten zu einzelnen Fragen würden Aufschluß darüber geben, ob die Ergebnisse meiner teilnehmenden Beobachtung zutrafen und zur Strukturierung des Interviews brauchbar waren. Würden die Interviews scheitern, so würde das in erster Linie bedeuten, daß mein methodisches Vorgehen bei der Feldforschung im Betrieb falsch war.

Das Frageschema des Interviewleitfadens schrieb ich auf eine Karteikarte, die ich während der Interviews bei mir hatte, um zu kontrollieren, ob alle Themen angesprochen wurden.

Bei der Suche nach geeigneten Informanten wandte ich mich zunächst an Arbeiter meiner Abteilung. Die Bekanntschaft mit ihnen schien mir Garant dafür zu sein, daß die Qualität der erhobenen Sprachdaten nicht von Mißtrauen auf Seiten der Informanten beeinträchtigt würde. Wie sich bei den Interviews zeigte, waren diese Faktoren entscheidend dafür, daß sich ein Großteil meiner Informanten überhaupt zum Interview bereit erklärte hatte.

Während der letzten Tage der Feldforschung sprach ich verschiedene Arbeiter an und erinnerte sie an Gespräche, bei denen ich erwähnt hatte, daß ich eine Doktorarbeit schreiben wollte. Ich erklärte ihnen, daß mir mein Professor als Thema meiner Promotion »Kommunikation am Arbeitsplatz« vorgeschlagen hätte. Da ich so etwas erwartet hätte, wollte ich meine Ferienarbeit auch dafür nutzen, zu diesem Thema eigene Erfahrungen zu sammeln. Diese Eindrücke würden natürlich nicht ausreichen, kompetent über das Thema zu schreiben. Deshalb sei ich darauf angewiesen, daß sich Arbeiter zu einem Interview mit mir bereit erklären würden – als die eigentlichen Experten für diesen Bereich. Anonymität verstehe sich dabei von selbst. Schon am ersten Tag erhielt ich durch direktes Ansprechen und durch die Vermittlung von Arbeitskollegen 13 Adressen von Arbeitern mit festen Zusagen zum Interview. Bei insgesamt 46 Kontaktaufnahmen verweigerten mir nur 7 Männer und 10 Frauen ein Interview.

Die Verlässlichkeit meiner Informanten zeigte sich darin, daß ich in der Zeit vom 19.5. bis 31.5.1978 alle 29 Informanten (davon einmal 4 an einem Tag) im Durchschnitt eine Stunde lang interviewen konnte. Daß es mir gelungen war, das Beobachter-Paradox zu durchbrechen, zeigt die folgende (ins Hochdeutsche übertragene) Aussage des (anonymisierten) Informanten KL-15:

G.S.: »Hat Sie eigentlich jetzt bei dem, bei dem Interview bisher das Tonband und das Inter ... und, und, und die Mikros belastet?«

KL-15: »Überhaupt nicht. Wissen Sie, Sie haben zu mir gesagt, wie ich, wie Sie reingekommen sind, wir, wir, wir unterhalten uns. Und da habe ich gedacht, eh, warum sollten wir uns eigentlich nicht unterhalten? Eh, es macht mir, ich kenne Sie ja nicht, und, eh, es hat mir Spaß gemacht. Es hat mir wirklich Spaß gemacht.«

G.S.: »Ja finden Sie das, einfach weil es eine Unterhaltung war und nicht so eine Abfragerei, wie man sich sonst so ein Interview vorstellt oder was?«

KL-15: »Ich bin nicht abgefragt worden. Wissen Sie, es gibt manchmal einen Zeitpunkt, wo man sich gern mit jemand unterhalten täte über seine Probleme. Und man findet nicht immer den Richtigen, nicht, wo einem zuhört. Und da waren Sie gerade einmal der richtige Mann.«

### *Trobriand ist überall*

Ich habe zu Beginn dieses Beitrags gesagt, daß man Feldforschung in einer deutschen Fabrik mit Feldforschung auf den Trobriand-Inseln vergleichen kann. Das will ich noch einmal begründen. Zum ersten kann ich wohl annehmen, daß für viele Leser meine Ausführungen so exotisch sind wie entsprechende Berichte über Feldforschungen in anderen ihnen unbekanntem Kulturen. Wenn man sich weiter überlegt, wie man Feldforschung plant, wie und warum man sich für ein bestimmtes Feld entscheidet, und wie man die Feldforschung dann vorbereitet und durchführt, dann werden die Parallelen zwischen meinen Feldforschungen in Kaiserslautern und auf den Trobriand-Inseln offensichtlich. Jede Feldforschung wird vor dem Hintergrund eines bestimmten Erkenntnisinteresses geplant – dieses Forschungsziel bestimmt die Auswahl des Feldtyps. Ist diese Wahl getroffen, dann muß die Forschungsgenehmigung eingeholt werden. Wenn man dann meint, daß man ins Feld gehen und sofort mit der Forschung beginnen kann, dann wird man immer erleben, daß man zunächst einmal selbst im Zentrum des Interesses steht – und mehr Beobachteter denn Beobachter ist. Wenn es dabei gelingt, sich das Vertrauen der zu erforschenden Gruppe zu erwerben, seien es nun Metallarbeiter oder Trobriander, dann hat man den ersten Schritt zum Gelingen des Projekts getan, denn in dieser Phase lernt man wichtige Vertreter der zu erforschenden Gruppe kennen, die hilfreiche Informanten sein können. Im Anschluß an diese Phase machen sich Feldforscher mehr und mehr mit ihrem Feld vertraut. Dabei können sie erst lernen, wie sie Methoden zur Datenerhebung im Feld anwenden müssen. Dabei ist von



Gunter Senft auf den Trobriand-Inseln.

Forscher immer flexibles Eingehen auf die jeweilige Situation und ein großes Maß an Einfühlungs- und Anpassungsvermögen gefragt. Es geht in jeder Feldforschung darum, einen Zugang zu den Menschen zu finden, über deren Sprache und Kultur man etwas erfahren will – und je besser es Feldforschern gelingt, diesen Zugang zu »den Anderen« zu finden, desto besser werden die Daten sein, die sie erheben können. Feldforschung ist nicht nur ein methodologischer Ansatz, sondern auch und vor allem eine Form der mitmenschlichen Begegnung. Deshalb kann ich getrost behaupten: Trobriand ist überall!

### *Literatur*

Senft, Gunter

- 1982 Sprachliche Varietät und Variation im Sprachverhalten Kaiserslauterer Metallarbeiter. Bern.
- 1995 Fieldwork. In: Verschueren, Jef; Östman, Jan-Ola und Blommaert, Jan (Hg.), Handbook of Pragmatics. Manual, Amsterdam, 595–601.

*Hinweise zum Weiterlesen*

- Barbour, Stephen und Stevenson, Patrick  
1998 Variation im Deutschen. Soziolinguistische Perspektiven. Berlin
- Fischer, Hans  
2000 Wörter und Wandel. Ethnographische Zugänge über die Sprache. Berlin.
- Friedrichs, Jürgen und Lüdtke, Hartmut  
1973 Teilnehmende Beobachtung. Einführung in die sozialwissenschaftliche Feldforschung. Weinheim.
- Labov, William  
1972 Sociolinguistic Patterns. Philadelphia.
- Lehmann, Albrecht  
1976 Das Leben in einem Arbeiterdorf. Stuttgart
- Mayntz, Renate; Holm, Kurt und Hübner, Peter  
1972 Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie. Opladen
- Ruoff, Arno  
1973 Grundlagen und Methoden der Untersuchung gesprochener Sprache. Tübingen.