

3. Wahl des Varietätenraums und Datenerhebung

3.1. Wahl des Varietätenraums

Wie in Abschnitt 2.1. dargelegt wurde, wird der Varietätenraum dadurch konstituiert, daß eine bestimmte Anzahl von außersprachlichen Variablen, die offensichtlich mit sprachlichen Varietäten im Zusammenhang stehen, als Dimensionen des Varietätenraums bestimmt werden, wobei auf diesen einzelnen Dimensionen, die als Koordinatenachsen des Varietätenraums zu verstehen sind, wiederum eine bestimmte Variationsbreite festgelegt wird.¹ Im folgenden werden die Dimensionen des Varietätenraums, der der vorliegenden Untersuchung zugrundegelegt wurde, angeführt.

3.1.1. Die zeitliche Dimension

Mit der diachronen Dimension wird die "Variabilität der Sprache im Hinblick auf die Kalenderzeit" (Klein: 1974a, 41) erfaßt. In der vorliegenden Untersuchung wird dieser Faktor konstant gehalten: Es gibt bloß einen Zeitpunkt, zu dem die der Analyse zugrundegelegten Sprachdaten erhoben wurden. Das heißt also, daß in der vorliegenden Untersuchung die sprachliche Varietät von noch näher zu bestimmenden Sprechern beschrieben wird, die von eben diesen Sprechern Ende Mai 1978 (genauer: vom 19.5. - 31.5.1978, vgl. 3.2.5) gesprochen wurde.

3.1.2. Die räumliche Dimension

In dieser Dimension wird die "Variabilität der Sprache im Hinblick auf die Gebiete, in denen sie gesprochen

¹ Da es das Ziel dieser Arbeit ist, mit der Definition des Varietätenraums eine idealtypisch einheitliche, homogene Varietät festzulegen, werden die außersprachlichen Variablen konstant gehalten. Damit ist die Variationsbreite also eigentlich gleich null.

wird" (Klein:1974a, 41f) erfaßt. In der vorliegenden Untersuchung wurde diese Dimension aufgrund methodologischer Überlegungen (vgl. 3.2.) und im Hinblick auf die situative Dimension des Varietätenraums (vgl. 3.1.4.) auf das Stadtgebiet von Kaiserslautern beschränkt. (Diese Dimension kann - bezogen auf den bei der Stiftskirche festgelegten Stadtmittelpunkt - geographisch exakt angegeben werden: Kaiserslautern liegt auf $49^{\circ} 26' 40''$ nördlicher Breite und $7^{\circ} 46' 20''$ östlicher Länge (Statistischer Jahresbericht der Stadt Kaiserslautern:1977, 1.) Variation im Raum wird also ebenfalls nicht untersucht.²

3.1.3. Die soziale Dimension

Diese Dimension erfaßt die "Variabilität der Sprache im Hinblick auf soziale Gruppen" (Klein:1974a, 42).

In der vorliegenden Untersuchung werden solche Sprecher erfaßt, die man der sozialen Gruppe zuordnen kann, die durch die folgenden sozialen Merkmale charakterisiert werden kann:

- Die Sprecher sind alle in Kaiserslautern geboren und wohnen zum Zeitpunkt der Datenerhebung auch dort. Damit soll gewährleistet sein, daß in der Untersuchung tatsächlich "native speakers" der Kaiserslauterer Varietät erfaßt werden.

2 Die an Stadt und Stadtgeschichte Interessierten verweise ich auf die folgende Literatur: Stadtführer von Kaiserslautern:1967, Kaiserslautern - Daten, Fakten, Zahlen:1977, Kaiserslautern als Universitätsstadt (o.J.), 700 Jahre Stadt Kaiserslautern:1976, Deutscher Planungsatlas Bd.VII:1965, Alter:1963, Becker:1925, Christmann, Friedel:1976, Mack:1976, Meder:1973, Münch (o.J.), Münch et al.:1973, Wehr:1976, Weidmann:1976, Zink:1926.

Mit dieser Bestimmung der räumlichen Dimension reiht sich die Arbeit ein in die große Tradition der Stadtsprachenforschung - mit der Hoffnung, dem in dieser Tradition erreichten Standard linguistischer Forschung gerecht zu werden. Zur Stadtsprachenforschung vgl. z.B. Bach:1924/25, Baumgärtner:1959, Bräutigam:1934, Bremer et al.:1976, van den Broek:1977, Hofmann:1963, Labov:1972a, Pellowe:1976, Radtke:1976, Shuy:1970, Trudgill:1974.

- Die Sprecher sind zum Zeitpunkt der Datenerhebung nicht jünger als 35 und nicht älter als 47 Jahre. Diese Altersspanne ist willkürlich gesetzt. Es erscheint aber plausibel, die im Zeitraum von 1931 bis 1943 Geborenen als eine Generation zu betrachten, wenn man bedenkt, daß alle der so altersmäßig bestimmten Gewährspersonen in der schwierigen wirtschaftlichen Aufbauphase der Nachkriegszeit, die man wohl - zumindest für Arbeiter - bis zum Ende der 50-er Jahre in Deutschland datieren kann, ins Berufsleben eingetreten sind, und daß sie alle bewußt den Aufschwung des sogenannten Wirtschaftswunders, aber auch die Rezessionen von 1967 und 1973 erlebt haben.³
- Die Sprecher haben alle den Volksschulabschluß. Dadurch ist eine vergleichbare Schulbildung der Informanten gewährleistet.
- Die Sprecher arbeiten alle in einem Betrieb in Kaiserslautern. Es handelt sich dabei um einen der größten metallverarbeitenden Betriebe am Ort, um die G. M. Pfaff Industriemaschinen GmbH.⁴

3 Im Übrigen ist jede Definition von "Generation" äußerst problematisch. Vgl. Berger:1960.

4 Das Haus Pfaff hatte 1978, im Jahr der Datenerhebung, einen Jahresumsatz von 597 Millionen DM; davon fielen 397 Millionen DM auf Industriemaschinen und der Rest auf Haushaltmaschinen. 1978 hatte Pfaff eine Belegschaft von über 9 000 Mitarbeitern (vgl. Geschäftsbericht 1978 der G. M. Pfaff A. G.). Davon entfallen rund 5 000 Beschäftigte auf das Stammwerk des Konzerns in Kaiserslautern, das größte Werk des Unternehmens mit einer Fläche von 220 000 m², in dem ein Industrienähmaschinenprogramm, das 200 Grundtypen in verschiedenen Ausführungen und Varianten umfaßt, bewältigt wird. Pro Jahr werden im Durchschnitt 80 000 Industrie- und Handwerkernähmaschinen gefertigt (vgl. Pfaff - auf einen Blick:1976). Das Pfaffwerk in Kaiserslautern war lange Zeit einer der wichtigsten Arbeitsplätze für die Bürger im Stadt- und Landkreis Kaiserslautern mit einem relativ großen Einzugsbereich in der Westpfalz (vgl. Pfaffianer, 4:1979, 2:1974). Die Stadtgeschichte ist in den letzten 100 Jahren relativ eng mit der Geschichte des Pfaffwerks verbunden (vgl. Weidmann:1976, Pfaffianer, 3:1976, Kaiserslautern, Stadt und Land, 1:1970, 10-17, Ferrum 1:1979, 8-9). Von daher bot sich dieses alte Kaiserslauterer Werk als Arbeitsplatz der zu untersuchenden Sprecher an. Außerdem bestanden zwischen dem Betrieb und mir gute

- Die Sprecher arbeiten alle als Akkord- oder Prämienarbeiter in der Produktion; dabei wird nicht unterschieden, ob sie einen Beruf erlernt haben oder nicht. Dieser Unterschied wird zwar festgehalten, aber als entscheidend wird die zur Zeit der Untersuchung ausgeübte Tätigkeit angesehen.⁵

Man kann also zusammenfassend festhalten, daß die soziale Dimension die Gruppe der Sprecher erfaßt, die zwischen 1931 und 1943 in Kaiserslautern geboren wurden und auch 1978 dort leben, die die Volksschule erfolgreich abgeschlossen haben, und die alle zum Zeitpunkt der Untersuchung als Akkord- oder Prämienarbeiter in der Produktion der G.M. Pfaff Industriemaschinen GmbH Kaiserslautern arbeiten.

An dieser Stelle muß nun noch auf die Größe der so ausgewählten Sprechergruppe und ihre Zusammensetzung in

4 Verbindungen, da ich von 1971 bis 1976 als Student von der G.M. Pfaff Gedächtnisstiftung gefördert wurde. Ich möchte an dieser Stelle ganz besonders Hans C.W. Hartmuth und Adolf Schwappacher für diese guten Verbindungen danken.

5 Mit der Auswahl dieser Sprechergruppe soll - im Rahmen des Untersuchungsinteresses - auch versucht werden, die (politische) Forderung mit einzulösen, "Arbeitersprache" zu untersuchen - allerdings auf eine dem Gegenstand angemessenere Art, als der von Bielefeld, Hess-Lüttich und Lundt vorgeschlagenen (vgl. Bielefeld, Lundt:1977, 97-135 (und Ausschnitte aus der Diskussion, a.a.O., 136-140). Im übrigen kann man wohl, trotz der lauten Forderungen der späten 60-er und frühen 70-er Jahre nach linguistischer Untersuchung von "Arbeitersprache" mit Girke, Jachnow festhalten, daß "Arbeitersoziolökte...so gut wie nicht erforscht worden" sind (Girke, Jachnow:1974, 83). Die Beschäftigung mit dem ungesteuerten Spracherwerb ausländischer Arbeiter in Europa und in den USA scheinen aber nun diesem Mangel zum Teil abzuhelpfen, auch wenn es in erster Linie ihr Ziel ist, etwas über den Verlauf des ungesteuerten Zweitspracherwerbs bei Erwachsenen zu erfahren. Um aber dieses Ziel einlösen zu können, ist es im Verlauf dieser Forschung wohl unausweichlich, auch die Sprache der Sprecher zu untersuchen, mit denen die jeweils ausländischen Arbeiter hauptsächlich kommunizieren, und das sind die jeweiligen Arbeitskollegen, die "native speakers" von Varietäten der Sprache, die die Lerner erwerben müssen.

Hinsicht auf das Geschlecht ihrer Mitglieder eingegangen werden.

Die hier vorliegende empirische Untersuchung soll die im Varietätenraum definierten Varietäten grammatisch beschreiben. Obwohl die syntaktische Beschreibung im Mittelpunkt des Interesses stehen soll, sollen auch einige ausgewählte phonologische Phänomene bei der Analyse berücksichtigt werden. Jeder, der in der Linguistik empirisch arbeitet, weiß, wie groß der Arbeitsaufwand ist, Daten zu erheben, sie zur Analyse aufzubereiten und dann die Analysen selbst durchzuführen. Im Rahmen einer Untersuchung, die nur von einem einzelnen durchgeführt wird, muß man sich deshalb auf eine bestimmte Zahl von Informanten beschränken, deren Sprachdaten als Corpus verwendet werden sollen. Dabei darf die Anzahl der Informanten nicht zu groß sein, will man die Fülle der von ihnen produzierten Daten bei der linguistischen Analyse überhaupt bewältigen; sie darf aber auch nicht zu klein sein, will man mit der Analyse einen Anspruch erheben, der über den einer Fallstudie hinausgehen soll. Aufgrund der Erfahrungen anderer empirischer Untersuchungen (vgl. Labov:1972b, 204) sollten der linguistischen Analyse der vorliegenden Arbeit die Sprachdaten von 18 Informanten zugrundegelegt werden. Diese Anzahl von Sprechern schien einerseits ausreichend dafür zu sein, um das mit der Arbeit verfolgte Ziel erreichen zu können und andererseits gerade noch nicht zu groß zu sein, als daß die von ihnen produzierten Daten nicht von einem einzelnen in der linguistischen Analyse bewältigt werden könnten.

Mit diesen 18 Informanten sollten aber sowohl weibliche als auch männliche Sprecher erfaßt werden. Entsprechend dem durchschnittlichen Verhältnis der Geschlechter im Hinblick auf ihre Beschäftigung als Arbeiter in metallverarbeitenden Betrieben in Deutschland sollten deshalb 1/3 der Informanten Frauen und 2/3 der Informanten Männer sein.

Damit wird also die soziale Dimension des Varietätenraums noch genauer spezifiziert: Sie umfaßt demnach eine aus 18 Sprechern - 6 Frauen und 12 Männern - bestehende

Gruppe deren Mitglieder zwischen 1931 und 1943 in Kaiserslautern geboren wurden und auch 1978 dort leben; sie haben die Volksschule erfolgreich abgeschlossen und arbeiten zum Zeitpunkt der Untersuchung als Prämien- oder Akkordarbeiter in der Produktion der G. M. Pfaff Industriemaschinen GmbH in Kaiserslautern.

3.1.4. Die situative Dimension

Diese Dimension erfaßt die "Variabilität der Sprache im Hinblick auf die Situation, in der gesprochen wird" (Klein:1974a, 42). Die der Analyse zugrundezulegenden Daten sollten alle in der Wohnung der Informanten nach Feierabend, vor Beginn der Spätschicht oder an Wochenenden von mir in einem "Tiefeninterview", einem "gelenkten Gespräch" mit den Informanten erhoben werden (vgl. 3.2.). Dabei sollte das Gespräch vom Interviewer in der von ihm gesprochenen lokalen Kaiserslauterer Varietät durchgeführt werden (vgl. Labov:1972b, 215). Die vertraute heimische Atmosphäre und die Gesprächsführung im Dialekt sollten mit dazu beitragen, daß die Informanten auch während des Interviews so reden, wie sie es in ihrem Alltag, am Arbeitsplatz, mit Kollegen und Freunden tun.⁶

Mit der Festlegung der Variationsbreiten auf den einzelnen, den vierdimensionalen Varietätenraum konstituierenden Koordinaten ist der Gegenstand der linguistischen Analyse dieser Untersuchung, nämlich die in diesem Varietätenraum definierten Varietäten, eindeutig festgelegt.

Nach der Definition des Varietätenraums gilt es nun, die Daten zu erheben, die der linguistischen Analyse dieser im Varietätenraum bestimmten Varietäten der einzelnen Sprecher zugrundegelegt werden sollen.

-

6 Darauf, daß allein mit dieser Definition der situativen Dimension des Varietätenraums dieses Ziel nicht erreicht werden kann, wird im folgenden Abschnitt (3.2.) eingegangen werden.

3.2. Datenerhebung

Teilnehmende Beobachtung (t.B.) und Interview gelten heute innerhalb empirischer Untersuchungen der Sozialwissenschaften als anerkannte Techniken zur systematischen Erhebung von Daten. Ausführliche Definitionen und Diskussionen beider Methoden lassen gerade für soziologische und linguistische Forschungsinteressen eine Kombination von Interview und Beobachtung für sinnvoll erscheinen, da die Nachteile der einen Datenerhebungstechnik durch die Einbeziehung der jeweils anderen Methode zu einem großen Teil ausgeglichen werden.⁷ Ich habe mich deshalb für diese "kombinierende Methode" (Jahoda et al.:1975, 140) bei der Datenerhebung entschieden.

Im folgenden möchte ich darauf eingehen, wie teilnehmende Beobachtung und Interview organisiert und strukturiert wurden, wie sie verliefen und welche Erfahrungen sie für die praktische Arbeit im Feld vermittelt haben.

3.2.1. Zur Funktion der teilnehmenden Beobachtung

Von einem Linguisten kann man wohl nicht ohne weiteres erwarten, daß er mit der Situation von zu untersuchenden Sprechergruppen - wie zum Beispiel Industriearbeitern - während der Arbeit und in der Freizeit vertraut ist. Ein gewisses Maß an Vorverständnis und an Kenntnissen über den vorgesehenen Untersuchungsbereich ist aber unabdingbare Voraussetzung, um in der sozialwissenschaftlichen Forschung brauchbare Daten erheben zu können. Ohne diese grundlegenden Bedingungen scheint es - zumindest für Linguisten - unmöglich, bei der Datenerhebung Lösungs-

7 Vgl. Bernsdorf:1972, Friedrich:1971, Friedrichs, Lüdtkke:1973, König:1967, Mayntz, Holm, Hübner:1972, Holmes/Hufschmidt, Mattheier/Pahlson/Schönfeld in Viereck:1976. Schlieben-Lange:1972, Vidiel:1954/55. Beispiele für t.B.: Whyte:1973, Wylie:1978, Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel:1975, London:1976, Herzog:1978, 1970, Schneider:1970, Haraszi:1976, Beynon:1979.

strategien zur Durchbrechung des von Labov (1972b) formulierten Beobachter - Paradoxon zu finden und zu entwickeln.⁸ Teilnehmende Beobachtung ist eine Technik der Datenerhebung, die es dem linguistischen Feldforscher ermöglicht, sich diese Voraussetzungen anzueignen (vgl. HPD:1975, 46, Schlieben-Lange:1976, 158f).

Für meine Arbeit hatte die t.B. die folgenden Aufgaben zu erfüllen:

1. Die t.B. sollte Einblick geben in den Arbeitsalltag einer Abteilung innerhalb eines Industriebetriebs, in der im Akkord gearbeitet wird. Dabei wollte ich mich besonders konzentrieren auf
 - Aufbau und Organisation der Abteilung,
 - hierarchische Strukturen,
 - Tagesverlauf,
 - Arbeit und
 - Arbeitsphasen.
2. Mithilfe der t.B. wollte ich etwas über die Kommunikationsabläufe in der Abteilung erfahren. Dabei interessierten vor allem:
 - Wann reden Leute miteinander?
 - Wie reden die Leute miteinander?
 - Wie oft reden die Leute während der Arbeit?
 - Gibt es Bereiche der Abteilung, wo Leute mehr reden als in anderen Bereichen?
 - Über welche Wege läuft die Kommunikation?
 - Welche Personen sind Hauptträger der Kommunikation?
3. Als teilnehmender Beobachter wollte ich erfahren, worüber sich die Menschen, die innerhalb einer Abteilung arbeiten, unterhalten.

Diese drei Funktionen, die den Charakter von Ausgangshypothesen zur ersten Annäherung an eine für mich neue Umgebung haben sollten, hatten zum Ziel, dazu beizutragen, daß die für mein Forschungsinteresse entscheidende Aufgabe der t.B. realisiert werden konnte, nämlich

⁸ The aim of the linguistic research in the community must be to find out how people talk when they are not being systematically observed; yet we can only obtain these data by systematic observation (Labov:1972b, 209).

4. die Umsetzung und Auswertung der während der Beobachtung gemachten Erfahrungen für einen zu erstellenden Interviewleitfaden.

Die t.B. mußte folglich so organisiert werden, daß diese Aufgaben von ihr erfüllt werden konnten.

3.2.2. Zur Organisation der teilnehmenden Beobachtung

Die t.B. wurde in der G.M. Pfaff Industriemaschinen GmbH in Kaiserslautern (vgl. 3.1.3.) durchgeführt und zwar nach Absprache mit der Geschäftsleitung. Es ist natürlich prinzipiell möglich, t.B. auch ohne Wissen von Arbeitgebervertretern durchzuführen (vgl. HDP: 1975), aber es schien mir in meiner Lage sinnvoll, mit Einverständnis der Verantwortlichen bei Pfaff zu arbeiten, da ich ansonsten in meiner angestrebten Rolle als studentischer Ferienarbeiter (siehe unten) Konflikte erwarten mußte, die sich aus der Diskrepanz zwischen der von mir erwarteten Arbeitsleistung und meinen Beobachter-Interessen vor allem auf der Ebene der Interaktion zwischen den Meistern und mir hätten ergeben können. Im Normalfall erwarten Meister von einem Ferienarbeiter, daß er versucht, möglichst an einer Maschine wenig unterschiedliche Arbeiten mit hohen Akkordleistungen zu erledigen, um so seinen Verdienst zu steigern. Mein Ziel dagegen war, an verschiedenen Maschinen und damit in verschiedenen Bereichen einer Abteilung zu arbeiten und so mit vielen Arbeitern Kontakte aufzunehmen. Außerdem sollte die Abteilung von der Struktur her vielen meiner Vorüberlegungen zur Bestimmung des Varietätenraums und zur t.B. entsprechen, d.h. sie sollte überschaubar sein, das Durchschnittsalter der Arbeiter dort sollte nach Möglichkeit in dem von mir bestimmten Altersbereich der später zu interviewenden Arbeiter liegen, es sollten viele Arbeiter, Männer und Frauen, aus der Stadt Kaiserslautern dort beschäftigt sein, es sollte im Akkord gearbeitet werden, und es sollte nichts Außergewöhnliches sein, wenn dort ein Ferienarbeiter für 6 Wochen beschäftigt ist. Bei der Auswahl dieser Abteilung war ich angewiesen auf die Mithilfe von Vertretern der Firma, die mir aufgrund eines Briefes und nach einem kurzen Gespräch

mit dem Personalleiter ohne irgendwelche Einschränkungen oder Vorschriften gewährt wurde.

Mit Wissen und Einverständnis der Meister und des Abteilungsleiters erhielt ich von der G.M. Pfaff Industriemaschinen GmbH für die Zeit vom 1.9.1977 bis zum 14.10.1977 (=31 Arbeitstage) einen Arbeitsvertrag als Wechselarbeiter: Zeitlohn- und Akkordarbeiter in der Abteilung ROT mit einem festen Einarbeitslohn und einem danach garantierten Akkordlohn nach Arbeitswertgruppe O3. Dabei war mir sowohl vom Personalleiter als auch - bei Antritt meiner Arbeit - von Abteilungsleiter und Meistern mündlich Kooperation, Freiheit und Rücksichtnahme bei meinem Forschungsinteresse zugesichert.

3.2.3. Zum Verlauf der teilnehmenden Beobachtung

3.2.3.1. Rolle im Feld

Während der Semesterferien werden in vielen Industriebetrieben Studenten als Ferienarbeiter für eine bestimmte Zeit eingestellt. Es ist also für Arbeiter nichts Außergewöhnliches, wenn in manchen Werkhallen für kurze Zeit auch Studenten arbeiten. Bei den Arbeitern gelten Ferienarbeiter als junge Leute, die in der Fabrik arbeiten, weil sie Geld für ihre Ausbildung, für einen geplanten Urlaub oder für ähnliche Zwecke verdienen wollen. Gleichzeitig sind viele Arbeiter daran interessiert, mit Studenten über deren Situation innerhalb des ihnen meist fremden Bereichs der Universität zu reden. Dabei steht im Mittelpunkt des Interesses der politische Standort der Studenten, ein Thema, das wohl noch aus der Studentenbewegung und deren Auswirkungen zu verstehen und zu erklären ist.

Für einen teilnehmenden Beobachter im Feldtyp Produktionsbetrieb (Friedrichs, Lüdtke:1973, 243f) ist die Übernahme der Rolle als Ferienarbeiter gut geeignet, da aus den oben genannten Gründen kaum Schwierigkeiten bestehen, in dieser Rolle zunächst akzeptiert zu werden und Kontakte zu den Arbeitern zu erhalten.

Wenn ich im weiteren Aussagen über meine Erfahrungen im Feld mache, die auf Beobachtungen und Gesprächen begründet sind, so versteht es sich wohl von selbst, daß ich keinerlei Anspruch auf Generalisierbarkeit erhebe. Dazu bedürfte es exakter soziologischer Untersuchungen mit anders definierten Forschungsinteressen. Nachdem ich von den Meistern als Ferienarbeiter bei einigen Arbeitern, die mich anlernen sollten, eingeführt wurde, erkannte ich schnell, daß der entscheidende Aspekt des "Akzeptiert-Werdens" darin bestand, wie ich als "Student" mit der Situation am Arbeitsplatz, der von mir zu bedienenden Maschine und der Arbeit selbst zurechtkam. Wie mir später gesagt wurde, geht es den Arbeitern bei jedem "Neuen" darum, ob er als Drückeberger und Faulenzer eingeschätzt werden muß, oder ob er arbeiten kann. Erst wenn er sich mit Leistung, guter, gewissenhafter und schneller Arbeit legitimiert hat, kann er damit rechnen, in die - relativ lose - Gemeinschaft der Arbeiter in einem Bereich der Abteilung integriert zu werden. Diese Integrationsbereitschaft wird dem neuen Kollegen, zumindest den jüngeren, dadurch angedeutet, daß einige ältere Arbeiter, die innerhalb der Abteilung durch Verhalten und Arbeitsleistung Autorität bei Kollegen und Vorgesetzten besitzen, während der Arbeitszeit zu seinem Arbeitsplatz kommen und ihm nach einem kurzen Gespräch fast beiläufig das "Du" anbieten. Ich habe mich zu Beginn meiner Arbeit in der Situation gefunden, als teilnehmender Beobachter bei meiner Arbeit von vielen Arbeitern sehr genau beobachtet zu werden (nicht zuletzt sicherlich auch deshalb, weil viele Arbeiter wußten, daß mein Vater in der gleichen Fabrik als Meister angestellt ist).

Die Tatsache, daß ich in den ersten Tagen meiner Arbeitszeit weit mehr Zeit auf meine Rolle als Arbeiter als auf meine t.B. verwandt habe, hat wohl sehr zum Erreichen der angestrebten Ziele beigetragen. Einmal anerkannt als fleißiger Arbeiter wurde es mir im Verlauf meiner t.B. leicht nachgesehen, wenn ich öfter meine Maschine verließ, um mit Leuten zu reden oder kurze Beobachtungen in den Bereichen der Abteilung zu machen, die von meinem jeweiligen

Standort nicht klar einzusehen waren.

Entscheidend bei aller Art von t.B. scheint mir aber, daß man sich als Beobachter im täglichen Verhalten natürlich, "offen, unverstellt und auskunftswillig" zeigt (Friedrichs, Lüdtke: 1973, 44, vgl. auch Deppe: 1971, 180f). Jede Art der Anbiederung und jeder konstruierte, erzwungene Versuch, sehr schnell erkennbare Unterschiede zwischen Beobachter und Beobachteten in Auftreten, Sprachverhalten und Interessen zu leugnen, führen zum Scheitern der Untersuchungsziele. Es ist das Nicht-Vertrautsein mit der Situation eines zu untersuchenden Feldtyps, das es dem Beobachter ermöglicht, Kontakte aufzunehmen 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 zum Beispiel Universität auf der einen und Fabrik auf der anderen Seite kann zwischen Beobachteten und Beobachter Vertrauen entstehen. Aufgrund dieses Vertrauens kann man als Feldforscher sehr viel über Hintergründe von Beobachtungen erfahren, die einem sonst unerklärlich oder marginal erscheinen würden.

3.2.3.2. Beobachtungsschema - Beobachtungsphasen - Datengewinnung

Das Beobachtungsschema, mit dem ich meine t.B. standardisieren und kontrollierbar machen wollte, war durch die unter 2.1. formulierten Aufgaben gegeben, mußte aber den durch die aktuelle Situation des Feldes definierten Bedingungen angepaßt sein.

Ich wollte in der Abfolge der Phasen, die mir Einblick in

- die alltägliche Situation eines Arbeiters am Arbeitsplatz,
- die Kommunikation der Arbeiter untereinander in dieser Situation und
- die von den Arbeitern angesprochenen Themen geben sollten, flexibel sein, um je nach Notwendigkeit

den unterschiedlichen Anforderungen meiner Doppelrolle als Ferienarbeiter und Beobachter gerecht zu werden.

In der Anfangsphase der t.B., in der ich meine Rolle im Feld definieren mußte, erforderte meine Arbeit an den Maschinen ein so großes Maß an Konzentration, daß ich beschloß, während der ersten 10 Tage meiner Arbeitszeit etwas über die Gesprächsthemen der Arbeiter untereinander zu erfahren. Dabei versuchte ich, mich auf Gespräche von Arbeitern in meiner nächsten Umgebung zu konzentrieren, um nicht zu oft meinen Arbeitsplatz zu verlassen und registrierte besonders in den Pausen, in der Kantine, beim Angelernt-Werden an einer neuen Maschine und bei ersten Kontakten mit meinen Arbeitskollegen die jeweiligen Gesprächsthemen. Außerdem wollte ich erste Eindrücke über das zu beobachtende Feld gewinnen.

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

- welche Anlässe es für Gespräche gibt,
- wie diese Gespräche geführt und beendet werden,
- welche Rolle gestisches Verhalten spielt,
- wie sich Leute überhaupt während der Arbeit äußern,
- ob sich die Arbeiter bei Gesprächen mit Vorgesetzten oder auch mit mir anders verhalten als gewöhnlich (Probleme des code-switching),
- ob es unterschiedliche Bereiche in der Abteilung gibt, in denen mehr und öfter geredet wird als in anderen Bereichen und wie sich das erklären läßt,
- wie sich die Leute in den Pausen verhalten,
- ob es während des Tages Zeitpunkte gibt, an denen besonders viel geredet wird und wenn ja, warum,
- ob sich bei bestimmten Anlässen Gruppen bilden,
- ob es bestimmte Leute gibt, die Gespräche eines Bereiches der Abteilung in andere Bereiche weitervermitteln und
- wie viele Kontakte ein Arbeiter im Durchschnitt

während der Arbeitszeit hat.

Während der letzten Tage sah mein Beobachtungsschema vor, daß ich mich auf Alltägliches konzentrieren wollte. Jeder, der einmal eine t.B. durchgeführt hat, weiß, daß es oft die selbstverständlichen Dinge im Feld sind, die sehr leicht übersehen werden, die aber als für bestimmte Situationen konstitutive Fakten und zur Erklärung von Beobachtungen im Zusammenhang entscheidend sein können (vgl. Whyte: 1973¹⁴ z.B.357). Die sehr offene Form der letzten Beobachtungsphase sollte die vielen Dinge, die in jeder t.B. nicht berücksichtigt werden (vgl. Wylie:1978, xvi) in einem möglichst kleinen Rahmen halten und darüber hinaus die Funktion haben, die in den ersten beiden Phasen gewonnenen Ergebnisse noch einmal punktuell zu überprüfen, meine persönlichen Beziehungen zu einzelnen Arbeitern zu objektivieren und meine Rolle im Feld abschließend zu reflektieren. In den letzten 4 Tagen wollte ich versuchen, durch teilweises Offenlegen meiner Forschungsinteressen Informanten für meine geplanten Interviews zu gewinnen. Übersicht 1 stellt das Beobachtungsschema noch einmal zusammenfassend dar.

Die Beobachtungen, die ich während der einzelnen Phasen machen konnte, schrieb ich jeden Tag direkt nach Feierabend zuhause in ein Tagebuch, wobei ich auch Erfahrungen und Erlebnisse festhielt, die nicht in direktem Zusammenhang mit den im Beobachtungsschema festgelegten Beobachtungseinheiten standen.⁹

Von verdeckten Tonbandaufnahmen während meiner Arbeitszeit oder sonst innerhalb des Betriebes sah ich aus den folgenden Gründen ab:

1. Jeder ernsthafte Feldforscher muß sich der ethischen Problematik seiner Arbeit bewußt sein. Arno Ruoff hat für Linguisten eine klare Maxime zur Datenerhebung aufgestellt: Wir müssen uns

⁹ Ich möchte hier Norbert Dittmar danken, der mir Einblick in das Tagebuch seiner t.B. im Rahmen des Heidelberger Projekts zum Spracherwerb ausländischer Arbeiter gewährte.

immer darüber im klaren sein, "daß wir unsere Belege nicht nur als Linguistikum, sondern auch als Humanum erhalten und anzusehen haben"

(Ruoff:1973, 105). Verdeckte Aufnahmen scheinen mir - wenn sie nicht klar eingegrenzte Aufgaben erfüllen sollen wie bei schnellen und anonymen Interviews (Labov:1972b, 210) oder bei der Erhebung von bestimmten, für die Informanten neutrale, unpersönliche Textsorten (vgl. Klein: 1978a, Wunderlich:1978) - deshalb von der Verantwortung des Feldforschers seinen Informanten gegenüber kaum vertretbar (vgl. dazu auch Hufschmidt, Mattheier:1976, 109f).

2. Ein Forscher, der (dennoch) verdeckte Aufnahmen in einem relativ geschlossenen und begrenzten Feld machen will, muß sich der Gefahr bewußt sein, daß eine 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 t.B. zum Scheitern. Dieses hohe Risiko wollte ich nicht eingehen.
3. Auch wenn ich mich über die beiden ersten Überlegungen hätte hinwegsetzen wollen, wäre die Qualität der verdeckten Aufnahmen wegen des Lärms der nur in den Pausen abgestellten Maschinen und der schlechten Akustik in der Werkhalle so mangelhaft gewesen, daß der Aufwand, der für diese Art von Aufnahmen notwendig ist, in keinem Verhältnis zum Ergebnis gestanden hätte.

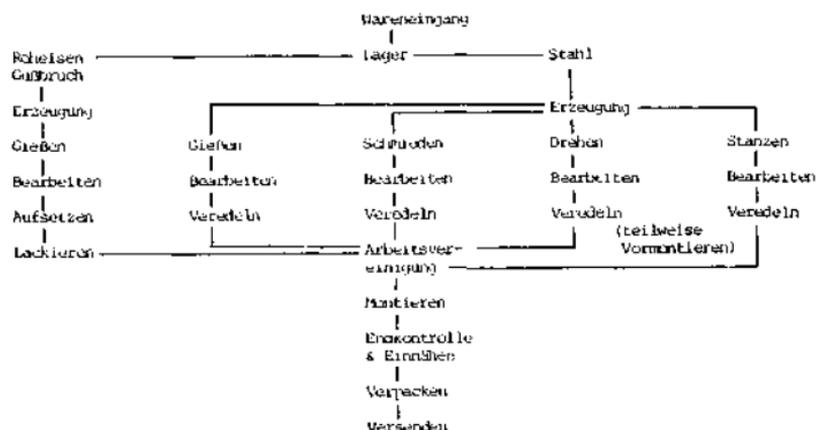
Übersicht: I	Beobachtungsschema
Beobachtungsphase und Beobachtungsdauer	Beobachtungseinheit
Anfangsphase 7. - 10. Tag	Gesprächsthemen am Arbeits- platz und im Betrieb Feldsituation
Mittelpphase 11. - 20. Tag	Gesprächsanlässe Gesprächsverlauf Gesprächsbeendigung Gestik Art der Muserung Code - switching Gesprächsaktivität in ver- schiedenen Bereichen Zeitpunkt der Gespräche Pausenverhalten Gruppenbildung Schlüsselpersonen Informationsfluss Kontakthäufigkeit
Schlussphase 21. - 31. Tag und Phase der Informantensuche 28. - 31. Tag	Feldsituation und Feldalltag Funktuelle Kontrolle der voran- gegangenen Beobachtungseinheiten

Im folgenden werde ich zunächst das Feld beschreiben. Die Erfahrungen und Ergebnisse der t.B., auf die ich im Anschluß daran eingehe, basieren auf den Eintragungen in meinem Beobachter-Tagebuch. Die darin enthaltenen Informationen wurden jeweils nach den einzelnen Interessen, die ich mit der Beobachtung verfolgte, zur Verarbeitung geordnet und neu zusammengestellt. Daten und Fakten, die das Feld betreffen, erhielt ich teilweise vom Abteilungsleiter, den Meistern und der Geschäftsleitung von Pfaff.

3.2.3.3. Beschreibung des Feldes

Ich arbeitete 31 Arbeitstage lang in einer Kostenstelle¹⁰ - einer Schleiferei - der Rotationsteilefertigung (ROT) der Pfaff Industriemaschinen GmbH. Im Arbeitsfluß innerhalb des Betriebes, den Abbildung 1 zeigt, ist diese Abteilung auf der Ebene "Bearbeiten" einzuordnen.

Abbildung 1: Der Arbeitsfluß (vgl. Wincker: 1976, 160)



Ich war in der Normalschicht eingesetzt und arbeitete durchschnittlich von 6³⁰ bis 16³⁰, wobei aufgrund innerbetrieblicher Übereinkunft eine Überstunde Pflicht war.

Es gibt neben der Normalschicht in dieser Abteilung noch eine Früh- und eine Spätschicht. In allen drei Schichten gelten für die Arbeiter die Bestimmungen der

¹⁰ Ich werde im weiteren Abteilung synonym mit Kostenstelle verwenden. Obwohl innerhalb einer Abteilung (wie der ROT) mehrere Kostenstellen, die von verschiedenen Meistern geführt werden, zusammengefaßt sein können, redet jeder Arbeiter von "seiner" Abteilung, auch wenn er nur die Kostenstelle meint.

insgesamt 73 Männer und 19 Frauen. Das Durchschnittsalter der Männer betrug 35,2 Jahre, das der Frauen 37,7 Jahre. Von diesen 92 Personen werden in meinem Beobachter-Tagebuch 56 (=60,9%) erwähnt. Es handelt sich dabei um 40 Akkordarbeiter (darunter ein nicht freigestellter Betriebsrat), 10 Einrichter, 2 Meister, einen Abteilungsleiter, einen Betriebshelfer und zwei weitere Ferienarbeiter. Davon kamen 32 Personen (=57,1%) aus der Stadt Kaiserslautern, 14 (=25%) aus Dörfern im Landkreis Kaiserslautern, 2 (=3,6%) aus Städten im Umkreis von 50 km, je eine Arbeiterin (=1,8%) aus Portugal und der Türkei. Bei 6 der erwähnten Leute konnte ich nichts über den Wohnort in Erfahrung bringen (=10,7%).

Die gesamte Abteilung ROT wird geführt von einem Abteilungsleiter, der der direkte Vorgesetzte der einzelnen Meister ist, die für jeweils eine Kostenstelle verantwortlich sind. Abteilungsleiter und Meister sind im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Den Meistern unterstehen die einzelnen Arbeiter ihrer Kostenstelle.¹¹ Die Arbeiter gliedern sich auf in Lohn- und Akkordarbeiter, wobei die Lohnarbeiter (Gemeinkostenlöhner) in meiner Abteilung alle als Einrichter beschäftigt sind. Die Einrichter oder Einsteller, in der Regel Facharbeiter, müssen die ihnen vom Meister zugewiesenen Maschinen für neue Arbeiten umrüsten, d.h., sie müssen nach Zeichnung und Fertigungsplan notwendige Vorrichtungen aufbauen, die Arbeitshöhe und Angriffsfläche des Werkzeugs regulieren, abgenutzte Werkzeuge zum Teil erneuern, insgesamt alle im Fertigungsplan aufgeführten Betriebsmittel bereitstellen. Die Maschine muß von dem Einrichter gemäß des zu fertigenden Teiles in Schnittgeschwindigkeit, Zustellung und Vorschub eingestellt werden. Die Einrichter sind dafür verantwortlich, daß die Maschine bei

11 Eine gute Darstellung der Situation und des Rollenkonflikts eines Meisters wird bei Hager, Haberland, Paris:1975³, 180f zitiert. Vgl. auch Argyle:1977⁴, 154f.

sachgemäßer Bedienung einwandfreies Arbeiten ermöglicht. Produziert die Maschine Ausschuß, müssen sich die Maschinenbediener zunächst an sie wenden. Die Einrichter arbeiten eng mit den Meistern zusammen und haben auch Einfluß auf die Arbeitsverteilung. Sie sind neben den Meistern dazu verpflichtet, die von den Arbeitern auf Lohnkarten angegebene Arbeit zur Lohnabrechnung zu bestätigen. Die Akkordarbeiter, Maschinen- und Apparatebediener, rekrutieren sich meist aus angelernten Arbeitern. Sehr oft finden sich hier aber auch Arbeiter, die einen anderen Beruf gelernt haben, diesen aber aus finanziellen, familiären oder gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben. Seltener, und da meist bei jugendlichen Arbeitern, werden Facharbeiter mit Gesellenbrief in Berufen der Metallbranche als Akkordarbeiter eingesetzt. An einzelnen Maschinen können erfahrene Arbeiter auf Vorschlag des Meisters von der Geschäftsleitung zum Selbsteinrichter ernannt werden. Wie der Name sagt, rüsten diese Arbeiter ihre Maschinen selbständig für neue Arbeiten um. Die Mehrarbeit wird ausgeglichen durch Einstufung in eine höhere Arbeitswertgruppe und durch die Vorgabe von Umrüstzeiten bei der Berechnung des Akkordes. Frauen, die in der Produktion arbeiten, sind ausschließlich in Akkord- oder Prämienarbeit beschäftigt. Dabei werden sie in der Regel nach einer niedrigeren Arbeitswertgruppe als ihre männlichen Kollegen bei teilweise gleicher Arbeit entlohnt. Die Tatsache, daß einzelne in langen Arbeitsjahren erfahrene Akkordarbeiter in manchen Monaten erheblich mehr verdienen können als ihre in Lohnarbeit stehenden Einrichter kann innerhalb der einzelnen Abteilungen zu persönlichen Konflikten zwischen den Betroffenen führen.

Jede Abteilung hat außerdem zumindest einen Betriebs- helfer und eine Werkstattschreiberin. Betriebs- helfer sind Jungen und Mädchen, die von der Firma keinen Aus- bildungsvertrag erhalten haben. Sie werden eingestellt und müssen bis zu ihrem 18 Lebensjahr in der Abteilung Botengänge, Kantineneinkäufe und kleinere Handlanger- dienste durchführen. In innerbetrieblichen Fortbildungs-

kursen könne qualifizierte Betriebshelfer nach einem Jahr in die betriebseigene Lehrwerkstatt mit Lehrvertrag übernommen werden oder erhalten später einen Arbeitsvertrag als Akkordarbeiter.

Die Werkstattschreiberin erledigt verschiedene schriftliche Arbeiten zur Führung und Kontrolle der einzelnen Abteilungen. Sie berechnet unter anderem die Arbeitszeiten der einzelnen Arbeiter anhand der Stechkarten, sammelt die Lohnkarten bei den Einrichtern und leitet sie weiter zum Lohnbüro, wo die Arbeiten verrechnet werden, sie verteilt die Computer-Ausdrucke der Brutto- und Nettolohn-Abrechnung und sie führt die Krankenlisten. Bis auf die Werkstattschreiberin arbeiten alle Beschäftigten der Kostenstelle, in der ich beschäftigt war, in der Werkhalle.

Diese Halle, in der neben meiner Abteilung noch eine andere Kostenstelle der ROT und ein Teilbereich einer Kontroll-Kostenstelle untergebracht war, hat eine Länge von 46 m, eine Breite von 20 m und eine Höhe von 4,65 m. Der durchschnittliche Lautpegel beträgt 75-79 db (zum Vergleich der Lautpegel eines Preßlufthammers (nach Brüel + Kjaer): 120 db). In der Abteilung stehen insgesamt 60 Maschinen, wobei körnerlose-, Außenrund-, Flächen- und Innenschleifmaschinen jeweils zusammenstehen und so die Abteilung in verschiedene Fertigungsbereiche einteilen. Neben den Schleifmaschinen gibt es noch eine Hohnmaschine, zwei Härtemaschinen, eine Richtwalze, 7 Richtpressen, 6 Lichtspalt-Richtertische und zwei Zentrierschleifmaschinen.

Die einzelnen Maschinenbediener erhalten von einer elektronisch gesteuerten Arbeitsverteilung innerhalb der Halle über zwei Förderbänder die jeweils zu bearbeitenden Werkstücke zugeteilt. Die Förderbänder untergliedern die Abteilung in drei verschieden große Räume. Das Übersteigen der Förderbänder ist nur an zwei Stellen durch Treppen möglich, die als potentielle Fluchtwege gut sichtbar ausgeschildert sind. Die Maschinen sind so aufgestellt, daß alle Arbeiter in gleicher Blickrichtung - nämlich hin zur Arbeitsverteilungsanlage stehen bzw. sitzen müssen.¹² Im Rücken der Arbeiter befindet sich die Meisterbude und das Büro des Abteilungsleiters. An der Außenwand der

Meisterbude ist eine Glocke angebracht, die das Läuten der Telefone in der ganzen Abteilung hörbar macht. Außerdem weist ein Schild darauf hin, daß bei den Meistern die Unfallverhütungsvorschriften ausliegen. Die Büros grenzen an eine die Abteilung abschließende Wand, die durch eine Verbindungstür die nächste Abteilung zugänglich macht. Hier sind Schleifsteine und Schleifmittel gelagert. Außerdem steht dort ein Arbeitstisch für den Betriebshelfer vor einer Tafel, auf der alle in der Abteilung bearbeiteten Werkstücke mit genauer Bezeichnung angebracht sind. Daneben hängt das schwarze Brett und Mitteilungen und Plakate zur Unfallverhütung. Von der Blickrichtung der Arbeiter her gesehen schließt sich zur Rechten die andere Kostenstelle an. An dieser Seite der Abteilung - ebenso wie auf der Gegenseite - sind hohe Fenster. An beiden Seiten der Arbeitsverteilung und links vor der Trennwand zur nächsten Abteilung befinden sich Ausgänge. Auf der linken Seite sind es zwei große Tore, durch die Elektrokarren und Hubstapler fahren können. Neben dem Tor zur Linken der Arbeitsverteilung hängen die Stechuhr und die Halterung für die Stechkarten. Von hier aus gelangt man über eine Treppe zu den Umkleideräumen und zu den Toiletten. Vor der Arbeitsverteilung auf der linken Seite schließt sich die Teilekontrolle an, die ebenfalls einer anderen Kostenstelle zugeordnet ist. In allen 4 Ecken der Abteilung sind Waschtröge aufgestellt. Hinter den Innenschleifmaschinen und links am etwas größeren Mittelgang des Bereiches der Abteilung, der von den beiden Förderbändern der Arbeitsverteilung umschlossen wird, stehen Schränke mit Werkzeugen und Spinte mit Meßgeräten und Vorrichtungen der Einrichter. Daneben sind kleine Tische aufgestellt. Durch Oberlichter auf dem Dach und durch die Fenster an den beiden Längsseiten erhält die Abteilung Frischluft und Tageslicht. Außerdem befinden sich über den großen körnerlosen Schleifmaschinen Ab-

12 Über die Gründe dieser kommunikationsfeindlichen Aufstellung der Maschinen wurden mir keine genauen Angaben gemacht. Einzelne Arbeiter vermuteten, daß die Anordnung der Maschinen im Zusammenhang mit der Festsetzung der Akkord-Vorgabezeit steht.

saugevorrichtungen. Die Arbeitsplätze werden zusätzlich beleuchtet durch an der Decke befestigte Neonleuchten. An den Dachträgern sind Ventile und Hauptschalter für die zum Betrieb der Maschinen notwendige Elektrizitäts- und Preßluftversorgung angebracht. An den Wänden hängen auffallend viele Kalender und Tafeln, die die Nummer des jeweiligen Arbeitstages anzeigen. Abbildung 3 zeigt die Anordnung der Maschinen in der Abteilung. Maschinen, die mit Zahlen versehen sind, wurden von mir bedient. Die Zahlen geben dabei an, wie lange ich jeweils an der Maschine gearbeitet habe. Die Abbildung zeigt deutlich, daß allein durch meinen Standort bzw. meine Standorte die äußerst linke Seite der Abteilung nur mit Mühe beobachtet werden konnte. Dazu kam noch, daß gerade die Maschinen dort in Früh- und Spätschicht besetzt waren. Der Schichtwechsel erschwerte zusätzlich - wie schon oben angedeutet - die Beobachtung. Ich habe trotzdem versucht, auch diesen Bezirk der Abteilung so genau wie möglich und natürlich nach den gleichen Kriterien zu beobachten wie die anderen Abteilungsbereiche. Dennoch lassen sich aufgrund der genannten Einschränkungen - Schichtwechsel und ungünstige Beobachterstandpunkte - Verzerrungen der Beobachtungsergebnisse nicht ausschließen.

3.2.4. Erfahrungen und Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung

In diesem Abschnitt möchte ich zunächst exemplarisch den Arbeitsalltag am Beispiel eines Innenschleifers in der von mir beobachteten Abteilung schildern. Danach will ich auf die Beobachtungseinheiten der mittleren Phase meiner Beobachtung eingehen, die dabei noch nicht angesprochen wurden (vgl. Übersicht 1) und versuchen, die Kommunikationssituation in dieser Abteilung zu beschreiben. Die Beschreibung soll als Fallstudie verstanden werden. Da sie für mein Forschungsinteresse nur mittelbare Information liefern konnte, die mir aber gleichwohl als Hintergrundwissen bei der Durchführung der Interviews von Nutzen war, möchte ich die Beschreibung nicht tiefergehend analysieren. Meines Wissens gibt es in der Betriebssoziologie nur sehr wenige Arbeiten zu diesem speziellen Thema. Vielleicht kann meine Beschreibung primär soziologisch ausgebildete Sozialwissenschaftler zur Beschäftigung mit dem Thema Kommunikationssituation von Industriearbeitern anregen. Mir scheint, daß erst solche empirische Untersuchungen in der Praxis - vor Ort - dazu beitragen können, daß wir, in Abwandlung Dahrendorfs, nicht weiterhin "von Arbeitern als einer unbekanntenen Gruppe sprechen müssen, über die mehr Vorurteile als Kenntnisse verbreitet sind" (Dahrendorf, zitiert nach Deppe, Lange:1970, 700).¹³ Zum Schluß dieses Abschnitts möchte ich auf die Themen am Arbeitsplatz eingehen, deren Beobachten zur Erstellung des Interviewleitfadens von unmittelbarer Bedeutung war.

13 Vgl. auch die Forderungen Negts nach "empirische(n) Untersuchungen über die subjektiven und objektiven Lebensbedingungen von Klassen, Schichten und Gruppen..." (Negt:1975⁶, 12).

- Der Arbeitsalltag am Beispiel eines Innenschleifers
 Innerhalb der Abteilung gibt es, wie schon erwähnt wurde, verschiedene Schleifmaschinen, die sich nach Aufbau und Arbeitsweise unterscheiden:¹⁴

- Außen-Rundschleifen

Bei Außen-Rundschleifen...ist der Schleifspindelstock auf dem hinteren Teil des Maschinenbettes angebracht. Mit ihm wird die Spannungstiefe eingestellt. Auf dem in Längsrichtung verschiebbaren Tisch sind der Werkstückspindelstock und der Reitstock befestigt. Die Werkstücke können fliegend oder zwischen Spitzen gespannt werden. Meist führt das Werkstück die Dreh- und die Längsbewegung aus...Nur bei großen Schleifmaschinen erfolgt die Längsbewegung durch den Schleifspindelstock...Schwenkbare Schleifspindelstöcke ermöglichen das Schrägstellen der Schleifscheiben. Dadurch lassen sich zylindrische Flächen und Planflächen an einem Bund in einem Arbeitsgang schleifen... Mit diesem Verfahren ergibt sich ein sauberer, strahlenfreier Schliff der Planflächen; außerdem vermeidet man das seitliche Hohlabrichten der Schleifscheiben.

Da durch Rundschleifen sehr hohe Genauigkeiten erreichbar sind, genügen oft die Meßgenauigkeiten der üblichen Meßgeräte nicht mehr. Man baut deshalb häufig optische, pneumatische oder elektronische Meß- und Regelgeräte...in die Maschinen ein. Sie steuern und regeln das Arbeiten der Maschinen automatisch und schalten sie ab, wenn am Werkstück das vorgeschriebene Maß erreicht ist.

Wenn beim Schleifen sehr hohe Genauigkeiten erreicht werden sollen, spielt die Betriebstemperatur der Schleifmaschine eine große Rolle. Man beginnt deshalb mit der eigentlichen Schleifarbeitsleistung erst dann, wenn die Maschine diese Temperatur durch längeres Laufen erreicht hat.

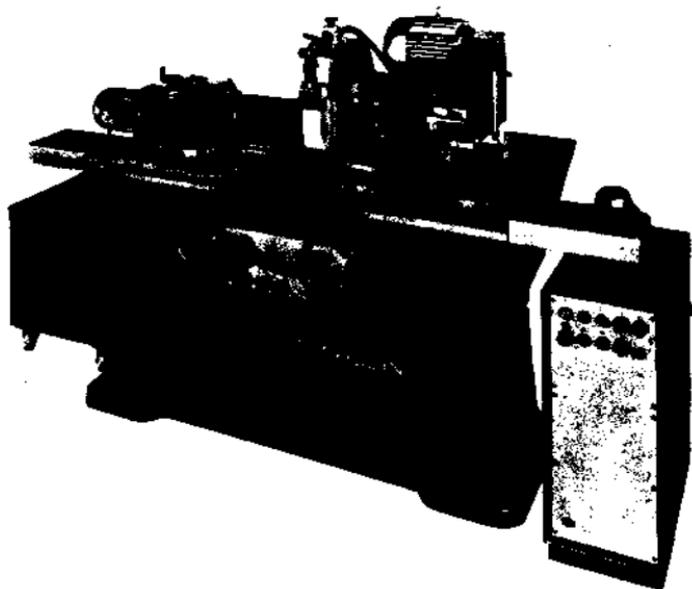
(vgl. Abbildung 4)

- Flächenschleifen

Das Flächenschleifen kann sowohl mit dem Scheibenumfang als auch mit der Stirnfläche der Scheibe vorgenommen werden...Im ersten Fall ist die Spindel stets waagrecht, im zweiten waagrecht oder senkrecht gelagert. Das Werkstück führt dabei eine hin- und hergehende Bewegung aus. Das Spannen der Werkstücke erfolgt durch magnetische Spannplatten...

(vgl. Abbildung 5 und 5a)

14 Zur allgemeinen Beschreibung von Spezial-Werkzeugmaschinen vgl. Kern, Schumann:1977, 164f. Die folgenden Zitate zur Beschreibung der Schleifmaschinen und ihrer Arbeitsweise stammen aus: Fachkunde für metallverarbeitende Berufe, Lektorat:Würtemberger:1949 (38. Auflage), 395-397. Die Abbildungen stammen aus Werbroschüren der jeweiligen Werkzeugmaschinenhersteller.



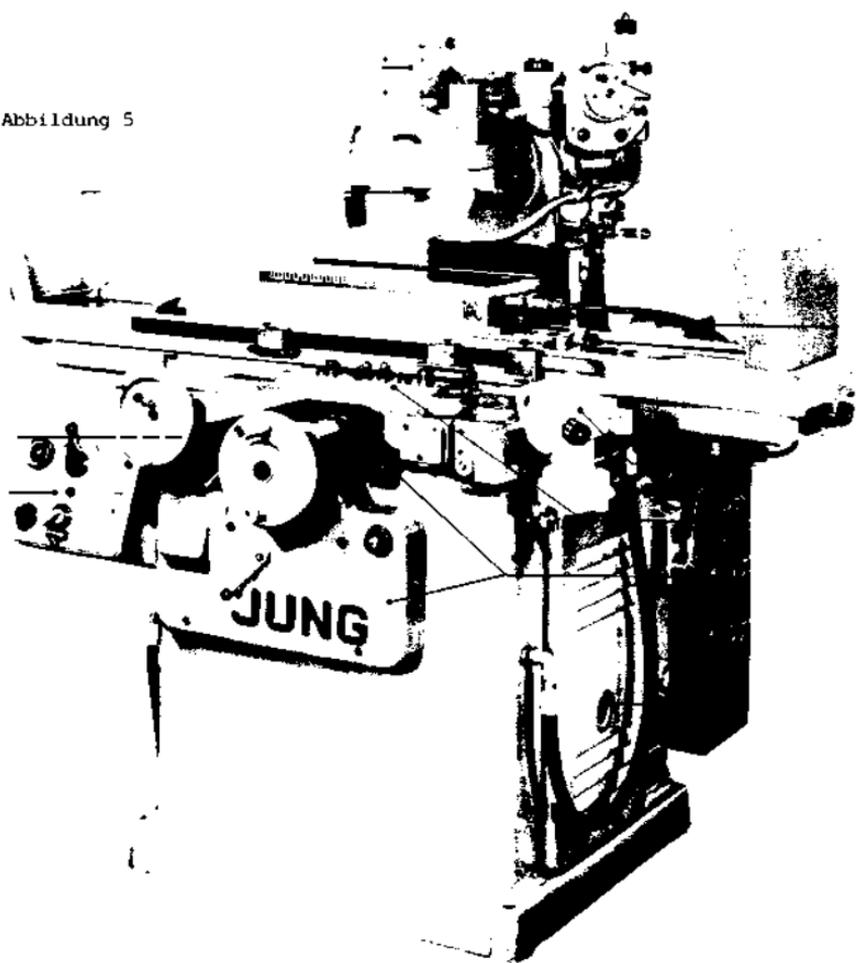
Außen-Rundschleifmaschine

Abbildung 4



Detail: Der rückklappbare Abrichtapparat
(zum Abrichten der Schleifscheibe)

Abbildung 5



Flächenschleifmaschine

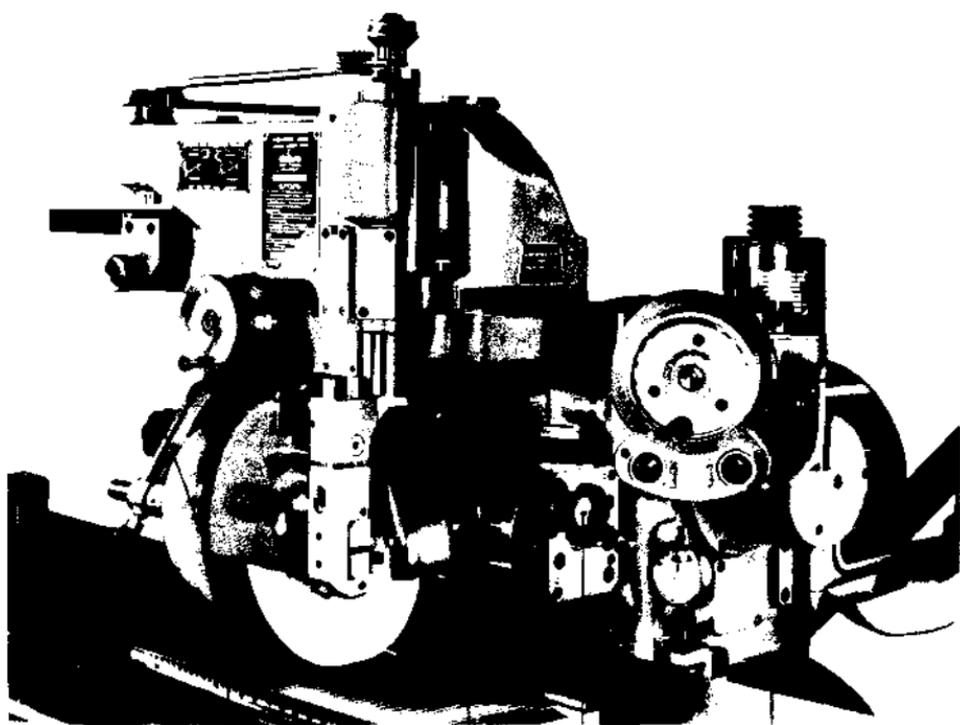


Abbildung 5 a

Flächenschleifmaschine (Detail)

- beim spitzenlosen oder körnerlosen Rundschleifen

...liegt das Werkstück frei auf einer in der Höhe verstellbaren Auflageschiene zwischen der Schleifscheibe und der Regelscheibe. Da das Werkstück durch die Auflage oder Stützschiene abgestützt wird, kann es sich beim Schleifen nicht durchbiegen, so daß auch kleine Durchmesser (1 mm) mit großer Länge (1,5 m) geschliffen werden können. Die Schnittgeschwindigkeit der Schleifscheibe beträgt etwa 35 m/s, die Umfangsgeschwindigkeit der Regelscheibe ist zwischen 8 und 80 m/min stufenlos einstellbar. Man unterscheidet Durchlauf- und Einstechschleifen.

Das Durchlaufschleifen ist für zylindrische Werkstücke ohne Ansätze geeignet. Dabei wird die Regelscheibe (Vorschubscheibe) um einige Grad zur Schleifscheibenachse geneigt. Je größer die Neigung ist, desto größer der Längsvorschub.

Das Einstechschleifen wird zum Bearbeiten von zylindrischen Werkstücken mit Ansätzen und Köpfen, z.B. Ventilschäften und auch zum Profilschleifen angewandt. Die Regelscheibe ist dabei nur ganz leicht geneigt, um die Werkstücke gegen den Anschlag zu drücken, der gleichzeitig als Auswerfer dient. Beim Profilschleifen erhalten Schleif- und Regelscheibe durch Abrichten mit einem Diamanten die verlangte Form.

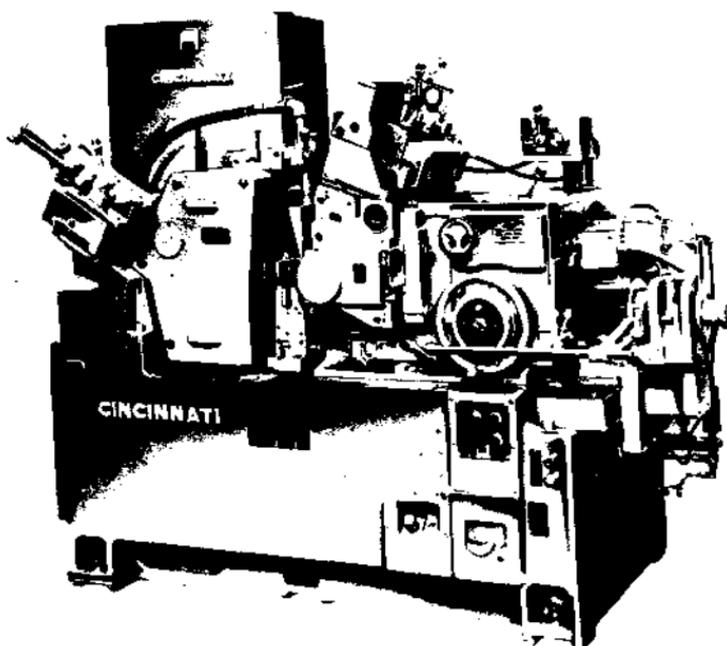
(vgl. Abbildung 6).

- Innen-Rundschleifen

Beim Innen-Rundschleifen führen die meisten Werkstücke eine Drehbewegung aus und werden in waagrechter Lage geschliffen ...Große Werkstücke, die sich für eine Drehbewegung nicht eignen, beim Schleifen also stillstehen, werden auf Planetenspindel-Schleifmaschinen in meist senkrechter Lage bearbeitet ...Innenschleifspindeln sollen möglichst kurz und starr ausgeführt sein, um ein Durchfedern zu vermeiden. Aus demselben Grund sollen Spannungstiefen und Vorschübe kleiner gewählt werden als beim Außenrundschleifen. Um wirtschaftliche Schnittgeschwindigkeiten zu erhalten, arbeiten die Schleifscheiben dieser Maschinen mit Drehzahlen von 20 000 bis 40 000 je Minute...

(vgl. Abbildung 7).

Abbildung 6



Spitzenlose Schleifmaschinen

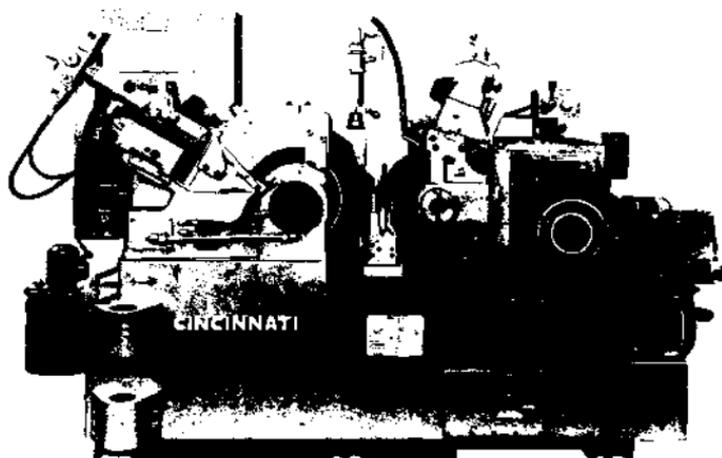
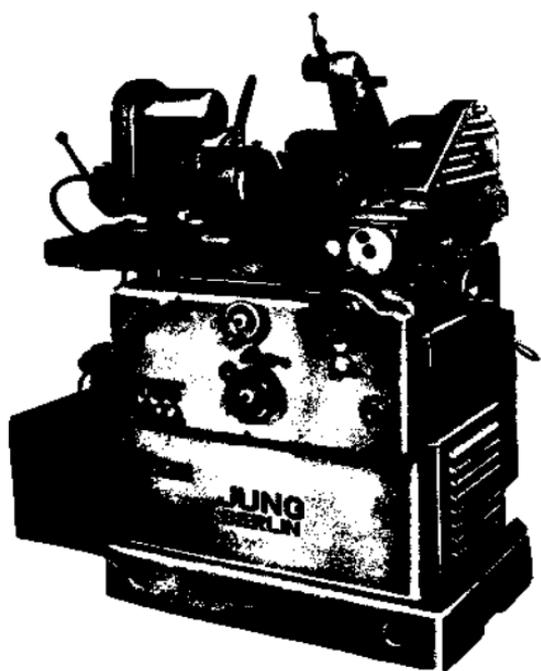


Abbildung 7



Innenschleifmaschine

Alle diese verschiedenen Arbeitsweisen beim Schleifen arbeiten im allgemeinen mit

- Kühlung

Durch die Kühlung soll beim Schleifen auftretende Wärme abgeführt werden, um Schleifrisse und ein Verziehen der Werkstücke zu vermeiden. Das Entstehen einer "Weichhaut" läßt sich beim Schleifen gehärteter Werkstücke zwar nicht ganz verhindern, aber durch ausreichende Kühlung in Grenzen halten. Deshalb ist der Naßschliff dem Trockenschliff vorzuziehen...

Von einem Arbeiter an Schleifmaschinen werden die

...Ausführung von Spezialarbeiten an gehärteten und ungehärteten Maschinenteilen, Apparate-
teilen, Werkzeugen und Lehren unter Einhaltung der Toleranzen nach DIN- und ISA-Passungen und der vorgeschriebenen Oberflächengüte...Scharfschleifen von Werkzeugen...Pfleger und Instandhalten der Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen...

erwartet (Pfaffianer:1972, Nr. 4, 7).

Der Arbeitsalltag eines Schleifers an einer Innenschleifmaschine läßt sich folgendermaßen beschreiben: In der Regel betritt der Arbeiter, der in Normalschicht eingesetzt ist, nach Vorzeigen seines Werkausweises beim Pförtner den Betrieb gegen 6³⁰, geht zur Garderobe bei seiner Arbeitshalle und zieht dort seine Arbeitskleidung an, meist eine halblange Arbeitskutte, oft auch einen Drillich. Danach "sticht" er an der Stechuhr, die den Beginn seiner Arbeitszeit auf seine Anwesenheitskarte druckt. Dann betritt er die Werkhalle und geht unter Begrüßen seiner Arbeitskollegen zu seiner Maschine. Er kontrolliert zunächst den Ölstand der Maschine und den Zustand des Schleifsteins. Wenn der Stein gewechselt werden muß, geht der Arbeiter zum Schrank, wo die Schleifmittel aufbewahrt werden und klebt auf den leicht an der Maschine abzumontierenden Schleifstift mit einem Spezialkleber einen neuen Stein. Ist die Maschine für eine bestimmte Arbeit bereits eingestellt, schaltet er sie ein und läßt sie zunächst einige Zeit warmlaufen. Erst eine gleichmäßig temperierte und gut geschmierte Maschine garantiert exaktes Arbeiten. Während dieser

ersten Minuten richtet der Arbeiter einige Teile zur Bearbeitung in Griffnähe. Diese Zeit wird auch zu kurzen Gesprächen mit Kollegen genutzt oder zum Überfliegen der von den meisten Arbeitern am Tor gekauften Zeitung.¹⁵

Die erste Phase kann sich bis um 7⁰⁰ erstrecken. Ist sie beendet, stellt sich der Arbeiter an seine Maschine, zieht den Schleifstein mit dem Industriediamanten ab, spannt das erste Teil in die Spannvorrichtung ein und beginnt mit dem oben beschriebenen Arbeitsvorgang. Die Schleifzeit ist abhängig vom Material, dem gewünschten Schleifmaß und den vorgeschriebenen Toleranzen. Für den Arbeiter ist eine Vorgabezeit pro Stück auf der Arbeitskarte verzeichnet. Unterbietet er durch geschickte und schnelle Arbeit diese Zeit, ohne daß die geforderte Qualität der Arbeit darunter leidet, bedeutet dieser Zeitgewinn Mehrverdienst. Da die Vorgabezeit in engen Grenzen, meist durch Zeitaufnahme nach Refa-System,¹⁶ festgelegt sind und der Grund- oder Ecklohn eines Akkordarbeiters relativ niedrig ist (Ecklohn für Zeit-Akkord- und Prämienarbeiter: 7.99 DM pro Stunde), erfordert dieses Arbeiten ein großes Maß an Geschicklichkeit, Routine und Konzentration bei immer wiederkehrendem Arbeitsablauf.¹⁷ Der Arbeiter muß voll und ganz auf die Maschine eingehen, um die Mehrarbeit im Akkord leisten zu können und viele sind sich dieser Situation bewußt:

"Der Mann konzentriert sich und 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..." (KL-16, Transkription p. 16).¹⁸

-

15 Dabei handelt es sich immer um die Zeitung.

16 Refa-System ist ein System zur Arbeitszeitermittlung. Refa ist die Kurzbezeichnung für den "Verband für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation", den früheren "Reichsbund für Arbeitsstudien".

17 Es gibt eine tarifliche Abmachung, wonach ein Arbeiter entlassen werden darf, wenn er dreimal hintereinander unter 100% Arbeitsleistung bleibt.

Hat ein Innenschleifer die ersten Teile bearbeitet und dabei mit einem Meßwerkzeug, meist einem Dorn, die Stärke der Teile geprüft, gibt er sie seinem Einrichter, der an einem Prüfgerät in einer anderen Abteilung die Rauhtiefe, d.h. die Oberflächenstruktur des Schliffes, elektronisch prüfen läßt. Liegt auch dieses Maß im geforderten Toleranzbereich (hier wird unter Toleranzbereich z.T. bis zu 1μ Rauhtiefe verstanden), kann der Arbeiter seine Arbeit fortsetzen. Diese umfaßt 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 einem Meßgerät oder Meßwerkzeug (ist das Endmaß (Nennmaß) nicht erreicht: Nachschleifen im Feinschliff und erneute Prüfung)
- Ausspannen des Teils

Bis zur Pause um 9⁰⁰ wird im allgemeinen in der Abteilung konzentriert und ohne viel zu reden gearbeitet. Die Arbeit wird nur unterbrochen durch den Betriebshelfer, der Bestellungen zum Einkauf in der Werkskantine aufnimmt. Kurz vor 9⁰⁰ werden die Maschinen abgeschaltet, die Schleifer tauchen die bis dahin gefertigten Teile in eine rost-schützende Flüssigkeit und legen sie so in einen Metallkasten, einen sogenannten Fixkasten, daß sie sie gut zählen können. Teile, die nicht den vorgegebenen Toleranzen entsprechen, werden gesondert neben die Maschine gelegt. Sie

-
18 Vgl. auch Deppe:1971, 208: "Es ist nicht mehr der Arbeiter, der das Werkzeug beherrscht und bedient, sondern die Maschine, die dem Arbeiter das Tempo und die Art seiner Tätigkeit diktiert"...und die, wie aus dem Zitat dieses von mir interviewten Arbeiters hervorgeht, den Arbeiter zu einem Teil ihrer selbst macht.

werden nicht verrechnet. Danach geht jeder zu einem der 4 Waschröge in der Halle, wäscht sich die Hände, geht zurück zu seiner Maschine, setzt sich dort auf einen Stuhl und frühstückt. Das Frühstück besteht meist aus einem von zuhause mitgebrachten oder in der Kantine gekauften Brötchen und einem Becher Kaffee aus der Thermoskanne oder einem Schluck Mineralwasser (Alkohol während der Arbeitszeit ist strikt verboten). Während des Frühstücks wird Zeitung gelesen und es kommt zu kurzen Gesprächen mit Kollegen, die in der Nähe arbeiten. Um 9¹⁵ ist die Pause zu Ende. Die Maschinen werden pünktlich eingeschaltet, die Arbeit geht weiter. Besonders bei den Innenschleifern werden während der Arbeit einzelne Pausengespräche bis etwa um 9³⁰ weitergeführt.

Von 9³⁰ bis 11⁴⁵ ist es in der Abteilung wieder relativ ruhig. Diese Phase des Arbeitstages, kurz nach der Frühstückspause bis zur Mittagspause ist sehr arbeitsintensiv. Gegen 11⁴⁰ bringt ein Elektrokarren einigen Arbeitern gewärmte "Henkelmänner". Zu diesem Zeitpunkt schalten die ersten Arbeiter ihre Maschinen ab, waschen sich wieder mit vom Werk gestellten Spezialwaschmitteln die Hände und gehen dann entweder zum Essen in die Kantine oder setzen sich wieder in die Nähe ihrer Maschine und essen von zuhause Mitgebrachtes. Die meisten Arbeiter, die in der Halle bleiben, wollen ihre Ruhe. Während des Essens werden Zeitungen, Illustrierte oder Kurz-Romane einschlägiger Verlage gelesen. Die Arbeitsanspannung, der Streß der Akkordarbeit machen es auch nahezu unmöglich, sich auf andere Lektüre zu konzentrieren. Die Anspannung der Arbeiter drückt sich auch dadurch aus, daß viele von ihnen für 15 Minuten am Arbeitsplatz schlafen. Die Arbeiter, die in die Kantine gehen, haben dort meist eine in längerer Zeit gewachsene Gemeinschaft von Arbeitskollegen, mit denen sie an einem Tisch zusammensitzen, oft in einer eingespielten, festen Sitzordnung. Unter ihnen finden sich die kommunikationsfreudigsten Arbeiter einer Abteilung.

Bei schönem Wetter sitzen einige während der Pause auf Bänken oder auf den wenigen Grünflächen im Freien. Andere wiederum verbringen einen Großteil ihrer Pausen mit Kartenspiel oder mit Klebitzen und Kommentieren des Spiels ihrer Kollegen. Während der Pause hat jeder seinen festen Platz innerhalb der oben genannten Gruppen, die kaum mehr als 7 Personen umfassen. Das Pausenverhalten der Einzelnen ist nach einigen Tagen Beobachtung zu einem sehr hohen Grad voraussagbar. Arbeiten während der Pausen ist verpönt und würde bei einem Verstoß gegen dieses ungeschriebene Gesetz von den Kollegen sanktioniert werden. Nach der Pause wird wieder bis zur Unterbrechung durch den Schichtwechsel und bis etwa 5 Minuten vor Arbeitsende, wo noch einmal die Gelegenheit zu Gesprächen genutzt wird, intensiv gearbeitet.

In dieser Zeit hat ein Schleifer an der Innenrundschleifmaschine immer wieder die oben beschriebenen Arbeitsgänge ausgeführt, hat neue Schleifsteine auf den Stift geklebt, hat Teile gemessen, sie in Rostschutzmittel getaucht und gewaschen, sie in Fixkästen gestapelt und gezählt. Dabei hat er die meiste Zeit vor der Maschine in einer von ihr bestimmten Arbeitshaltung gestanden.¹⁹ Wenn eine Serie der von ihm zu bearbeitenden Teile, die manchmal in die Tausende gehen kann, beendet ist, kommt der Einrichter, nimmt die Teile entgegen, unterzeichnet die vom Arbeiter oder vom ihm ausgefüllten Lohnkarten, liefert die Teile bei der Kontrolle ab, kommt mit neuer Arbeit wieder an die Maschine und rüstet sie, falls erforderlich, für diese Arbeit um. Inzwischen informiert sich der Schleifer anhand der Laufkarte über die von der Arbeitsvorbereitung festgesetzte Vorgabezeit und rechnet sich aus, wieviel Teile er pro Stunde oder pro Minute machen muß, um einen bestimmten Verdienst zu erreichen. Während des Umrüstens der Maschine hat der Arbeiter meist noch Zeit für ein kleines Gespräch mit einem Kollegen. Von vielen wird diese Zeit zu einem Gang auf die Toilette oder zu einem kurzen Aufenthalt im

-
19: Viele Arbeiter versuchen, die durch die Arbeitssituation bedingten Stehbeschwerden durch eine Art Tänzeln vor der Maschine zu erleichtern.

Freien genutzt, wobei sich auch jeweils Anlässe zu kurzen Gesprächen ergeben. Hat der Einrichter seine Arbeit beendet, beginnt der Schleifer mit der neuen Akkordarbeit. Da die einzelnen Maschinen in ihrer Arbeits- und Verwendungsweise stark eingeschränkt sind, bringt auch neue Arbeit kaum echte Abwechslung.

Kurz vor Feierabend, meist gegen 16⁴⁰, stellt ein Schleifer seine Maschine ab, läßt noch einige Zeit zur Reinigung die Schleifwasserpumpe laufen, schaltet schließlich auch sie ab, wäscht sich die Hände, packt seine Sachen, verläßt den Arbeitsplatz, sticht wieder auf der inzwischen auf Ausgang umgestellten Stechuhr, geht zur Garderobe, zieht sich um und verläßt dann das Werk, wobei er am Tor dem Werkschutz wieder seinen Werkausweis vorzeigt, auf dem Lichtbild, Name, Arbeiter-Kennnummer und Unterschrift festgehalten sind und dessen Farbe Aufschluß über Arbeitszeit und z.T. auch Arbeitsbereich des Werksangehörigen gibt.

Der Tagesverlauf ändert sich lediglich freitags nachmittags: Gegen 15⁰⁰ werden dann die Maschinen abgestellt, geputzt und gewartet. Während dieser Zeit wird in der Abteilung am meisten geredet, die Leute gehen durch die Halle, Lotto- und Totto-Wettgemeinschaften füllen ihre Spielzettel aus. Die letzte halbe Stunde der Arbeitszeit wird als Überleitung zum Wochenende begriffen - zumindest von den Arbeitern, die samstags (nach Rücksprache mit dem Meister aufgrund innerbetrieblicher Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung) nicht arbeiten müssen.

Während der 6 Wochen meiner t.B. wurde dieser Arbeitsalltag der Schleiferei nur durch die folgenden Vorkommnisse für kurze Zeit unterbrochen:

- Die Meister bauten eine Maschine um.
- Die Meister hatten Auseinandersetzungen mit Arbeitern.
- Die Meister schlichteten einen Streit zwischen einem Einrichter und einer ausländischen Arbeiterin mit Hilfe des Betriebsdolmetschers.
- Zwei Einrichter machten beim Wechsel des Schleifsteins einer großen körnerlosen Schleifmaschine einen Fehler, der sich nur mit Mühe beheben ließ.

- Ein Einrichter hatte eine Auseinandersetzung mit einer Arbeiterin und mit der Teile-Kontrolle.
- Ein Einrichter hatte seine Industriemeisterprüfung bestanden.
- Ein Stopper (Zeitnehmer) nahm bei einem Arbeiter einen neuen Akkord auf.
- Ein Arbeiter feierte Geburtstag.
- Einige Arbeiter beschwerten sich bei den Einrichtern und Meistern über die schlechte Arbeitssituation zweier Kolleginnen. Die Meister änderten daraufhin diese Situation.
- Bei einer Arbeiterin leckte der Schleifwasserbehälter. Der Schaden wurde behoben.
- Ein Arbeiter brach einen Bedienungshebel seiner Maschine. Der Schaden wurde behoben.
- 5 Arbeiter verletzten sich an Maschinen. Eine Verletzung war so schwer, daß die Wunde in einer chirurgischen Ambulanz behandelt werden mußte.
- Der Betriebsrat gab bekannt, daß aufgrund von Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat wegen terminlicher Rückstände alle Arbeiter der Abteilung ROT zur Samstagsarbeit verpflichtet wurden. Dabei kam es zu heftigen Diskussion zwischen einzelnen Arbeitern und dem betreffenden Betriebsrat. Da der Betriebsrat den Beschluß mitverantwortet hatte, hatten die Arbeiter keine Möglichkeit und keine arbeitsrechtliche Handhabe, sich gegen diesen Entschluß zu wehren. Die von oben verordnete Samstagsarbeit blieb 3 Tage lang Haupt-Gesprächsthema in der Halle.²⁰

Bei der Beschreibung des Arbeitsalltags war des öfteren von Gesprächen zwischen den Arbeitern untereinander die Rede. Dabei zeigte sich, daß besonders bei Beginn der Arbeit, beim Warten der Maschinen, während der Pausen und für kurze Zeit nach diesen Arbeitsunterbrechungen, beim Gang auf die Toilette, beim Schichtwechsel, vor

20: Zur Arbeitssituation von Akkordarbeitern vgl. Kern, Schumann: 1977, 24, 87ff, 147. Negt: 1975⁶. Negt, Kluge: 1972, 61f. Oevermann: 1968,304. Zur Arbeits- und Kommunikationssituation in einem Rechenzentrum vgl. Johnson, Kaplan:1979

Arbeitsende und in der Interaktion mit dem Betriebsshelfer und den Vorgesetzten die Arbeiter im Betrieb Gespräche führen. Nachdem damit geklärt ist, wann Arbeiter bevorzugt miteinander reden, soll der folgende Abschnitt darüber Auskunft geben, wie die Leute miteinander reden, wie sich die Kommunikationssituation in der Abteilung dem Beobachter darstellt.

- Zur Kommunikation in der Werkhalle

Wegen des Lärmpegels in der Werkhalle ist eine Unterhaltung über eine Distanz von mehr als zwei Metern ohne Verlassen des Arbeitsplatzes unmöglich. Arbeiter, die mit ihren Kollegen ihrer direkten Umgebung reden wollen, müssen sich ihren jeweiligen Gesprächspartnern zuwenden, um akustisch verstanden zu werden. Eine Unterhaltung in normaler Lautstärke ist auch dann nicht möglich. Die Förderbänder der mechanisierten Arbeitsverteilung untergliedern die Abteilung so, daß für den einzelnen Arbeiter die Zahl der möglichen Gesprächspartner in seiner nächsten Umgebung stark eingeschränkt ist. Die Tatsache, daß alle Arbeiter der Halle wegen der Aufstellung der Maschinen in einer Blickrichtung stehen müssen, erschwert Gespräche der Arbeiter untereinander zusätzlich. Will ein Arbeiter mit einem Kollegen reden, so muß er sich während seines Gesprächsbeitrags dem Partner zuwenden, sich dabei von der Maschine abwenden, und das bedeutet für den Akkordarbeiter Zeitverlust. Der Zeitverlust wird noch größer, wenn ein Arbeiter seinen Arbeitsplatz verläßt, um mit einem Kollegen zu reden, der einige Maschinen weiter arbeitet. Dieser Kollege kann zwar weiterarbeiten, aber er kann sich nicht mehr so auf die Arbeit konzentrieren wie vorher. Während des Gesprächs arbeitet er langsamer. Zeitverlust impliziert im Akkord direkt Geldverlust. Dieses Wissen beherrscht alle Gespräche während der Arbeitszeit, die eben doch im allgemeinen länger dauern, als sie von der Arbeitsvorbereitung bei der Festsetzung von Vorgabezeiten mit 10% Verteilzeit, aufgegliedert in 5% unbeeinflussbare und 5% persönliche Verteilzeit für Akkordarbeiten einkalkuliert werden. Gespräche bestehen eben selten nur aus einer Handvoll Einwortsätzen.

Da die Kommunikation mit den Arbeitskollegen die einzige Abwechslung im Arbeitsalltag darstellt, versuchen Arbeiter, die die Möglichkeit zu einem Gespräch suchen, auf verschiedene Arten einen Partner zu finden, der ebenfalls bereit ist, für kurze Zeit seinen Arbeitsrhythmus zu verlangsamen oder zu unterbrechen. Dabei spielen Gestik und Mimik eine große Rolle. Sehr viele Kontakte beginnen mit gegenseitigem Zunicken, mit Zuwinken, mit Zulächeln oder Anlachen, mit einen

Vorgang in der Abteilung oder die Arbeit kommentierenden Grimassen, Augenrollen, Stirnrunzeln, hinweisendem Nicken und Deuten und mit herausforderndem Abwinken. Haben diese gestischen und mimischen Mittel keinen Erfolg, um einen längeren Kontakt aufzubauen, versuchen manche Arbeiter durch Pfeifen, Singen, durch Nachahmen von Tierstimmen, durch schon fast ritualisierte Ausrufe wie "ja,ja" oder witzig provozierendes "Beschimpfen" ihren Kollegen anzuzeigen, daß sie zu einem Gespräch bereit wären, wenn sich ein Partner finden würde. Es gibt aber auch einen sehr direkten Versuch, mit einem Kollegen Kontakt aufzunehmen. Derjenige, der ein Gespräch sucht, stellt sich zunächst einmal still neben einen anderen Arbeiter und schaut ihm bei der Arbeit zu. Will dieser Arbeiter mit dem anderen reden, dann eröffnet er das Gespräch meist mit einer Frage oder einer ironisch-witzigen Bemerkung. Auch ein freundschaftliches In-die-Seite-Boxen oder Kneifen kann als Einverständnis zum Gespräch aufgefaßt werden. Die meist nur wenige Minuten dauernden Unterhaltungen werden jeweils von einem der Partner mit der Begründung beendet, daß er jetzt wieder weiterarbeiten muß. Sowohl bei Beginn als auch bei Beendigung des Gespräches kommt es häufig zu Körperkontakten. Man legt dem anderen die Hand auf die Schulter, kneift oder boxt sich gegenseitig und dokumentiert damit Sympathie oder Kollegialität mit dem Gesprächspartner. Reagiert der Arbeiter an der Maschine dagegen nicht auf den Kollegen, der sich neben ihn gestellt hat, zeigt er damit an, daß er gerade in einer intensiven Arbeitsphase steht und aufgrund seiner Konzentration auf die Arbeit - und nicht aus Unfreundlichkeit - keine Unterhaltung wünscht. Diese Reaktion oder besser Nicht-Reaktion wird vom Gesprächssuchenden akzeptiert.

Wegen des Lärms in der Halle und wegen der Arbeitsbedingungen im Akkord kommt es während der Arbeitszeit nur sehr selten zu Gesprächen, an denen 3 oder mehr Leute beteiligt sind. Im allgemeinen herrschen in der Abteilung Zweiergespräche vor. Dabei läßt sich jedoch oft beobachten, daß einer der Gesprächspartner nach diesem Kontakt einen anderen Arbeiter in seiner Umgebung - oft auf Nachfrage dieses Kollegen - über die Unterhaltung informiert

und dann, als Vermittler, den Beitrag des zweiten Kollegen an den ersten wieder weitergibt. Diese Vermittlerfunktion wird von besonders geschickten und erfahrenen Arbeitern eingenommen, die in der Abteilung durch ihre Leistung Autorität besitzen oder auch von solchen Arbeitern, die aufgrund ihrer langen Betriebszugehörigkeit einen großen Bekanntenkreis in Abteilung und Betrieb haben.²¹ Auch Einrichter, manchmal die Meister und die für die Bedienung der Arbeitsverteilungs-Anlage verantwortlichen Terminsachbearbeiter, besonders aber Betriebsshelfer und Betriebsrat spielen für die Vermittlung von Nachrichten und Gesprächen eine große Rolle. Durch sie werden verschiedene Bereiche der Abteilung in die Kommunikation während der Arbeit eingebunden und so miteinander verbunden.

Der Arbeitsplatz der Vermittler bedingt zwangsläufig, daß es einige Bereiche der Abteilung gibt, in denen mehr und häufiger geredet wird als in anderen. Aber dafür gibt es auch noch andere Gründe. So finden sich durch gegenseitige Hilfe bei häufig gleicher Arbeit an den Richtmaschinen Anlässe zum Gespräch. Die Magazinschränke für Schleifmittel, die Schränke der Einrichter und ein Tisch in der Nähe der Außenrundscheifmaschinen sind Orte in der Abteilung, wo Arbeiter und Vorgesetzte öfters zusammen treffen und miteinander reden. Die Arbeiter an den Maschinen bei den Treppenübergängen über die Förderbänder der Arbeitsverteilung, die ihre Arbeit im Stehen verrichten, haben wegen des Standorts ihrer Maschinen ebenfalls eine relativ gute Möglichkeit, mit Kollegen ins Gespräch zu kommen. Daneben spielt natürlich auch das persönliche Verhältnis zwischen einzelnen Arbeitern für die Intensität von Gesprächskontakten eine Rolle. Auffallend in der Abteilung ist,

21 Diese Arbeiter haben meist durch gezieltes intensives Arbeiten bei sogenannten "guten" Akkorden ein großes Maß an Mehrarbeit geleistet, haben diese "gutgemachten Minuten" nicht alle auf einmal auf ihren Lohnkarten angegeben und können nun mit so einbehaltenen Lohnkarten, dem Vorrat an geleisteter Arbeit, dem "Rucksack", wie es im Fachjargon heißt, ihre Arbeitsleistung pro Tag oder pro Monat ausgleichen, so daß sie am Monatsende einen von ihnen vorberechneten Lohn erhalten. Das Erarbeiten eines solchen "Rucksacks" erfordert natürlich einen großen Einblick in das

daß alle Innenschleifer sehr häufig miteinander reden. Das läßt sich einerseits dadurch erklären, daß die Innenschleifmaschinen relativ nahe beieinander und in Zweier-Reihen aufgestellt sind - überall dort, wo die Arbeitsplätze direkt nebeneinander sind und wo an diesen Arbeitsplätzen immer gearbeitet wird, reden die Bediener der Maschinen miteinander - andererseits muß man aber auch berücksichtigen, daß sich bei den Innenschleifern aufgrund der hohen Schleifqualität, die von ihrer Arbeit gefordert wird, eine Art Standesdenken, ein bestimmtes Berufsethos und Selbstverständnis herausgebildet hat (Innenschleifer nennen sich zum Teil "Schleiferkönige"). Aufgrund dieser fast elitären Schleifer-Selbsteinschätzung begreifen sich die Arbeiter an diesen Maschinen stärker als eine Gruppe innerhalb der Abteilung. Im Bewußtsein dieser Gruppenzugehörigkeit kommt es auch häufiger zu Gesprächen.

Abbildung 8 zeigt die Kommunikationssituation, wie sie von mir in der Abteilung beobachtet wurde und veranschaulicht noch einmal das oben Gesagte. Es zeigt sich hier, daß bis auf eine Ausnahme besonders die Arbeiter auf der linken Seite der Abteilung an den Spitzenschleifmaschinen sehr selten während der Arbeitszeit miteinander reden. Während meiner Beobachtung konnte ich hierfür keine Begründung finden. Dagegen waren die Gründe für die sehr wenigen Gesprächskontakte, die der Arbeiter an der Flächenschleifmaschine vor dem Teilelager (vgl. Abbildung 3 + 9) hatte, offensichtlich: Die Maschine steht eben fast direkt vor der Arbeitsverteilung, und der Arbeiter an den beiden Flächenschleifmaschinen dahinter arbeitet in Zwei-Maschinen-Bedienung und hat so ebenfalls wenig Zeit zum Reden.

Ich habe auf den letzten Seiten öfter Begriffe wie "sehr selten/häufig reden - öfter miteinander reden" gebraucht. In der Legende von Abbildung 8 finden sich Angaben zur Kommunikationsfrequenz und zu Kontakten. Um

-
21 System der Akkorde und permanente Rechenarbeit mit Industrieminuten, Arbeitswertgruppen und verschiedenen Arbeiten, um immer genau über den Stand der geleisteten Arbeit informiert zu sein.

diese Termini, die alle etwas über Kommunikationshäufigkeit aussagen, näher bestimmen zu können, beobachtete ich während meiner Arbeitszeit einzelne Personen in verschiedenen Bereichen der Abteilung jeweils an einem Tag. Abbildung 9 zeigt das Ergebnis dieser Beobachtung. Ich habe dabei unter "Kommunikation" jede Art von Kontakten mit Kollegen verstanden und diese Kontakte während der Arbeitszeit - also nicht während der Pausen - gezählt und daraus die Anzahl der Kontakte pro Stunde berechnet. Kontakte, die die Beobachteten mit mir hatten, wurden dabei nicht mitgezählt. Die Namenskürzel der Beobachteten sind auch auf Abbildung 3 verzeichnet.

Abbildung 9 Kontakthäufigkeit von Arbeitern in der Abteilung

Beobachtete Arbeiter	Maschine	Dauer der Beobachtung	Anzahl der Kontakte	Kontakte pro Stunde
Herr S.K.	Fischenschleifmaschine	7 ^h 45 Min	6	0.77
Frau O.I.	körnerlose Schl.m.	5 ^h 15 Min	10	1.90
Frau C.T.	Außenrund-Schl.m.	8 ^h 40 Min	20	2.31
Herr I.S.	Flächenschl.m.	7 ^h 15 Min	18	2.48
Herr O.I. +	Lichtspalt-richter	5 ^h 28 Min	20	3.66
Herr L.U.	Außenrund-schl.m.	9 ^h 10 Min	30	3.67
Herr I.G.	Außenrund-schl.m.	7 ^h 05 Min	30	4.24
Frau N.N.	Außenrund-schl.m.	9 ^h 10 Min	45	4.90
Frau G.I.	Außenrund-schl.m.	9 ^h 52 Min	50	5.64
Herr U.L.	Richtmaschine	8 ^h 50 Min	65	7.36
Herr I.O.	Außenrund-schl.m.	7 ^h 05 Min	55	7.76
Herr S.H.	körnerlose Schl.m.	10 ^h 25 Min	95	9.12
Frau T.C.	Richtmaschine	7 ^h 55 Min	75	9.47
Frau I.V.	Richtwalze	8 ^h 10 Min	80	9.80
Herr C.S.	körnerlose Schl.m.	9 ^h 46 Min	89	10.15
Herr S.P.	Innenschl.m.	6 ^h 58 Min	77	11.05

- Diese Ergebnis widerspricht meiner Gesamtindruck während der t.B.

Die Werte bestätigen bis auf eine Ausnahme meine allgemeinen Beobachtungen zur Kommunikationssituation in der Abteilung (vgl. Abbildung 8). Es zeigt sich deutlich, daß es erhebliche Unterschiede in der Kontakthäufigkeit der einzelnen Arbeiter gibt. Die ersten 4 Beobachteten repräsentieren die Arbeiter, die in kommunikationsarmen Bereichen der Abteilung nur selten Gespräche führen, die Werte der folgenden 5 Arbeiter spiegeln die durchschnittliche Kontakthäufigkeit der Mehrzahl der Beschäftigten in der Abteilung und die letzten 7 Werte gelten alle für die weiter oben als Vermittler bezeichneten Arbeiter. Sie sind die eigentlichen Träger der Kommunikation im Betrieb. Bei der Verteilung der Werte fällt außerdem auf, daß es in der Halle keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Kontakthäufigkeit während der Arbeit gibt.

Wenn die Arbeiter miteinander reden, sprechen sie im allgemeinen Dialekt. Das gilt auch für Einrichter, Meister und den Abteilungsleiter. Selbst die Nicht-Pfälzer, die aber schon lange Zeit in Kaiserslautern und Umgebung wohnen und arbeiten, reden bis auf eine Ausnahme mit sehr starker dialektaler Färbung (vgl. dazu Ammon:1972a, 63). Das gleiche gilt auch für die Ausländer in der Abteilung, deren "Pidgin-Deutsch" (HPD:1975 und 1976, Klein, Dittmar: 1979) vom lokalen Dialekt beeinflusst ist. Switches vom Dialekt in Umgangss- oder Einheitssprache, von der Kaiserslauterer Varietät in eine mehr am Standard, an der Norm orientierte Varietät konnte ich nur bei manchen Arbeitern bei Nachfragen (switch soll Verständnis sichern), in der Redeerwähnung (switch gibt direktes Zitat aus einem Fernsehfilm oder der Zeitung) und während der Interaktion mit leitenden Angestellten (switch als Ausdruck des Respekts) beobachten. Daneben gab es Arbeiter, die nur in Gesprächen mit mir und da meist nur bei Nachfragen von einer Varietät in die andere wechselten, obwohl ich während der t.B. meinen Kaiserslauterer Dialekt sprach (vgl. 3.1.4.) Eine relativ große Anzahl von Arbeitern redete ausschließlich Dialekt.²² Als Ergebnis dieser Beobachtungen kann man festhalten,

- daß alle Gespräche davon abhängen, wie der einzelne

- Arbeiter seine Vorgabezeiten im Akkord bewältigt,
- daß die Arbeiter deshalb verschiedene Strategien entwickelt haben, um Gesprächsbereitschaft anzuzeigen oder bei einem möglichen Partner zu erkunden,
 - daß es bestimmte Arbeiter gibt, die wegen ihrer Leistung, der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit oder bestimmter Funktionen Gespräche in verschiedenen Bereichen der Abteilung vermitteln,
 - daß es aufgrund der Struktur der Abteilung, wegen eines bestimmten Arbeitsethos und nicht zuletzt aus persönlichen Gründen verschiedene Bereiche der Abteilung mit verschiedener Kontakthäufigkeit einzelner Arbeiter gibt,
 - daß keine Unterschiede in der Kontakthäufigkeit nach Geschlecht zu beobachten waren und
 - daß die Arbeiter im allgemeinen in der Abteilung Dialekt sprechen.

Im folgenden Teil dieses Kapitels gebe ich meine Beobachtungsergebnisse wieder, die die Themen der Gespräche am Arbeitsplatz betreffen.

22 Von den 56 Arbeitern, die ich in meinem Beobachter-tagebuch erwähnt habe, benutzten 29 (=52%) nur den Dialekt, bei 15 (=27%) Arbeitern konnte ich ab und zu switches beobachten, 9(=16%) wechselten ihr Sprachregister nur in Gesprächen mit mir, 2 Arbeiterinnen waren Ausländer und nur eine Arbeiterin redete Hochdeutsch. Diese Arbeiterin distanzierte sich auch sonst von ihren Kollegen und war in der Abteilung auch nahezu isoliert.

- Themen am Arbeitsplatz

Wenn man als Gegenstand einer linguistischen Untersuchung die Varietät einer nach bestimmten Kriterien definierten Gruppe bestimmt und Daten dieser Varietät im Interview erheben will, so ist es unbedingt erforderlich, daß man etwas darüber weiß, wie sich Mitglieder dieser Gruppe untereinander verhalten, besonders wie sie sich sprachlich verhalten und worüber sie reden. Die erste Art von Wissen ermöglicht es dem Interviewer einzuschätzen, ob die in der Interviewsituation erhobenen Daten übereinstimmen oder zumindest vergleichbar sind mit dem alltäglichen Sprachverhalten, die zweite Art von Wissen schafft die Voraussetzung dafür, das Gespräch zur Datenerhebung so zu strukturieren, daß die angesprochenen Themen den Interviewten so vertraut sind, daß die Interviewsituation der Alltagssituation angenähert werden kann. Beide Arten von Wissen können nur durch Beobachtung erworben werden.

Nachdem ich schon einiges über das sprachliche Verhalten der Arbeiter am Arbeitsplatz gesagt habe, gehe ich nun darauf ein, worüber die Arbeiter in der Abteilung während meiner t.B. geredet haben. Ich habe dabei für die 56 in meinem Tagebuch genannten Personen festgehalten, welche Themen von wem angesprochen wurden. Da es nicht sinnvoll schien, die Themen nach den einzelnen Personen aufzuschlüsseln - sie waren so gestreut, daß man nicht behaupten konnte, ein Sprecher würde die Ergebnisse stark verzerren - habe ich in einem zweiten Arbeitsgang, den Übersicht 2 wiedergibt, den einzelnen Themenbereichen nur die Anzahl der Sprecher zugeordnet, die darüber geredet haben, da mir diese Zahl Indiz dafür schien, wie wichtig die einzelnen Themen für die Arbeiter waren. Von den 56 Beobachteten wurden insgesamt 51 Themenkreise angesprochen. Dabei lieferte jedes einzelne Thema eine Vielzahl von Zusatzinformationen, die mir als Hintergrundwissen bei der Durchführung der Interviews sehr von Nutzen waren.²³ Insgesamt zeigt sich, daß Arbeiter besonders ihre Alltagserfahrung, ihre Arbeit, ihre Interaktion mit Kollegen, Vorgänge in der Abteilung und ihre Situation als Arbeitnehmer.²⁴ in Beruf und Freizeit thematisieren. Eine große Rolle in Gesprächen spielen auch private Erfahrungen und Erlebnisse und persönliche Stellung-

Themenbereiche und Anzahl der Personen, die
darüber geredet haben.

Themenbereiche	Anzahl der Personen, die darüber geredet haben.
Arbeit und Arbeitssituation	38
Kollegen	27
Akkord	26
Privates	25
beruflicher Werdegang	20
Betriebsinrerne	19
Politik	19
Freizeit	19
Streß	19
Fußball	18
Fachliches	18
Probleme	18
Maschinen	17
besondere Vorkommnisse in der Abteilung	15
Studenten, Unversität, Fernhabeiter	14
Scherze	14
Unfallgefahr, Unfälle	14
Samstagsarbeit	14
Arbeitsorganisation	13
Sexualität	12
Beschwerden, Krankheiten	12
Zeitung	12
Mädchen	11

Anzahl der Personen, die
darüber geredet haben.

Entfremdete Arbeit	11
Betriebsrat	10
Rollenprobleme	10
Gewerkschaft	9
Fernsehprogramm	9
Fortbildung	8
Zeitmehmer, Kontrolle	8
Urlaub	7
Autos	7
Bundeswehr	6
Rauchen	4
Musik	4
Arbeitskämpfe	4
Essen	4
Kirmes, Kerwe	3
"Krank-Peiert"	3
Lektüre	3
Industrie-Messen	3
Tagungen	2
Städteplanung	2
Filme	2
Dorfklatsch	1
Getränkpreise	1
Lotto	1
Toiletten	1
Besucher	1

nahmen zu politisch aktuellem Tagesgeschehen.²⁵ Aus der Übersicht geht aber auch hervor, daß es wenig sinnvoll wäre, bei Gesprächen mit Arbeitern über Tagungen oder Getränkepreise zu reden, da es scheint, daß diese Themen nur eine marginale Rolle bei Gesprächen zwischen Arbeitern spielen.

Die in der Beobachtung als vorrangig erkannten Themen mußten nun zusammengefaßt werden, um einen Leitfaden für die geplanten Interviews erstellen zu können.

3.2.5. Der Aufbau des Interviewleitfadens

Die Durchführung der t.B. habe ich begründet mit der Notwendigkeit, Mittel und Wege zu finden, um das Beobachterparadox zu durchbrechen (vgl. 3.2.1.) Erst dann ist es möglich, daß während des Interviews auch gewährleistet ist, daß die Informanten so reden, wie sie es ihrem Alltag, am Arbeitsplatz, mit Kollegen und Freunden tun. Die Interviewsituation muß also während der Sprachdatenerhebung in den Hintergrund treten, das Interview soll so weit wie möglich einem alltäglichen zwanglosen Gespräch ähneln.

Einem natürlichen Gespräch am nächsten kommt das sogenannte Intensiv- oder Tiefeninterview (vgl. Bernsdorf: 1972, 401.) Diesem Intensivinterview "liegt bereits 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, Holm, Hübner:1972³, 104). Dabei

23 So erfuhr ich z.B. über das Freizeitverhalten, daß 14 Arbeiter aktive Vereinsmitglieder sind (Sportverein, Gesangsverein, Heimatverein, Kaninchenzuchtverein, Imkerverein) und daß Hausarbeiten aller Art (Frauen und Männer), Wandern, Kartenspielen, Tanzen, Zeichnen, Lesen und die Beschäftigung mit Autos und anderen Maschinen für einzelne Arbeiter einen großen Stellenwert in ihrer freien Zeit einnehmen. Die Tatsache, daß ein Viertel der Beobachteten Mitglieder in einem Verein sind, zeigt, welche bedeutende Funktion den Vereinen in Bezug auf den außerbetrieblichen Sozialkontakt der Arbeiter zukommt. Es wäre interessant, diesen Aspekt einmal näher zu untersuchen.

24 Zu den Begriffen "Arbeitgeber/Arbeitnehmer" vgl. Ulmann: 1975, 99-104.

25 Die Tatsache, daß während meiner t.B. Hanns Martin

kann der Interviewer durch geschickte Gesprächsführung erreichen, daß während der Interviews mit verschiedenen Informanten auf alle Themenbereiche des Leitfadens eingegangen wird, damit die erhobenen Daten auf dieser Ebene als standardisiert und vergleichbar gelten können.

Nach der t.B. galt es also zunächst, einen Interviewleitfaden zu erstellen, der vor dem Hintergrund der dort gemachten Erfahrungen dazu beitragen sollte, in den Interviews möglichst die gewünschten natürlichen Sprachdaten erheben zu können.

Dabei war der Einstieg zum Gespräch bereits 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 (vgl. 3.2.6.). Bei diesem ersten Teil des Leitfadens faßte ich die bei den Arbeitern beobachteten Themenbereiche, die den Arbeitsplatz und die Interaktion mit Kollegen betrafen und die zum Tagesverlauf eines Akkordarbeiters gemachten Beobachtungen unter folgenden Themenkreisen zusammen:

I 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 hervorgeht, daß die Arbeitssituation allgemein bei Gesprächen von Arbeitern eine große Rolle spielt, folgte dem ersten Abschnitt des Leitfadens ein Frageschwerpunkt zu diesem Thema, der folgendermaßen aufgeschlüsselt war:

II Zur Arbeitssituation

1. Beschreibung, Einschätzung

-
25 Schleyer entführt und ermordet wurde, war für viele meiner Arbeitskollegen Anlaß, ein Gespräch mit mir zu beginnen, um zu hören, wie "so einer von diesen Studenten" über diesen Terrorakt denkt.

2. Probleme
3. "Entfremdung" und "entfremdete Arbeit"
4. Ärger und Streit
5. Besondere Vorkommnisse
6. Unfall
7. Betriebsrat
8. Ausländische Arbeiter
9. Ferienarbeiter
10. Betriebsklima, Solidarität - früher/heute
11. Arbeit und Freizeit²⁶

Im Kontakt mit den Arbeitern konnte ich feststellen, daß sie bei gebotenem Anlaß auch ganz gerne über sich, ihre Einstellung und allgemein Privates reden. Deshalb sollte ein Themenbereich Fragen zur Person umfassen. Da persönliche Fragen im allgemeinen ein gewisses Vertrauensverhältnis zwischen zwei Gesprächspartnern voraussetzen, wollte ich diesen Themenkreis erst im 3. Viertel des Interviews ansprechen. Die Fragen zur Person umfaßten die folgenden 5 Punkte:

III Zur Person

1. Beruflicher Werdegang
2. Fortbildung
3. Berufs - "Krankheiten"
4. Arbeit und Familie
5. Verhältnis zu: a. Kaiserslautern
b. Dialekt

Hier konnte ich Punkt 5 nicht aus den Erfahrungen der t.B. heraus legitimieren, jedoch schien mir diese Frage für meine Arbeit so wichtig, daß ich sie trotzdem anschneiden wollte.

Im letzten Teil des Interviews stellte ich ausschließlich aus eigenen Interessen - also nicht aufgrund von in der t.B. gewonnenen Erkenntnissen - Fragen zum Sprachverhalten und zur Spracheinstellung und thematisierte zum Schluß den Verlauf des Interviews selbst, um so eine Rückkoppelung von Informant zu Interviewer zu erhalten, die vielleicht Hinweise

-
26 Dabei konnte ich allein Punkt 8 nicht aus der beobachteten Themenhäufigkeit ableiten. Diese Frage entsprach meinem Interesse aus der Arbeit im HPD heraus.

zum methodischen Vorgehen geben konnte:

IV Zur Sprache und Methode

1. Wann und warum Dialekt bzw. Hochsprache
2. Spracheinstellung
3. Verlauf des Gesprächs - Verhalten des Informanten:
Einfluß der Technik
Mißtrauen

Diese Rückkoppelung erwartete ich auch von den ersten 3 Themenbereichen. Während der Interviews würde sich zeigen, ob der Interviewleitfaden die Ziele des Intensivinterviews einlösen konnte. Der gesamte Verlauf der geplanten Gespräche und Antworten zu einzelnen Fragepunkten würden Aufschluß darüber geben, ob die Ergebnisse meiner t.B. zutrafen und zur Strukturierung des Interviews brauchbar waren. Würden die Interviews mit meinen Informanten scheitern, so würde das in erster Linie bedeuten, daß mein methodisches Vorgehen bei der t.B. falsch war.

Nach den 4 bisher genannten Themenkreisen wollte ich meine Informanten schließlich dazu auffordern, mir eine Maschine so ausführlich und exakt wie möglich zu beschreiben. Ich begründete dieses Anliegen damit, daß ich untersuchen wollten, ob es Unterschiede bei schriftlichen und mündlichen Beschreibungen gibt. Die so gewonnenen Maschinenbeschreibungen hatte ich als Textprobe zur Bewertung der Arbeitervarietät innerhalb der Betriebs-hierarchie vorgesehen.

Das Frageschema des Interviewleitfadens schrieb ich auf Vorder- und Rückseite einer Karteikarte (15x10 cm), die ich während der Interviews immer bei mir hatte, um bei der flexiblen Gesprächsführung unauffällig zu kontrollieren, ob auch alle Themenbereiche angesprochen wurden.

Abbildung 10 zeigt den Interviewleitfaden als Ganzes. Dieser Interviewleitfaden mußte nun in der Praxis erprobt werden. Ich will im folgenden darauf eingehen, wie ich meine Informanten gewonnen habe und wie die Interviews organisiert und durchgeführt wurden.

INTERVIEW - LEITFADEN

I KOMMUNIKATION AM ARBEITSPLATZ

1. Beschreibung d.A./2. Tagesverlauf/ 3. Kontakte
4. Anlässe / 5. Gesprächsthemen / 6. Unterschiede:
Schicht, Situationen, Personen

II ZUR ARBEITSSITUATION

1. Beschreibung, Einschätzung / 2. Probleme /
3. 'Entfremdung' / 4. Ärger und Streit / 5. Besondere
Vorkommnisse / 6. Unfall / 7. Betriebsrat / 8. Aus-
länder / 9. Ferienarbeiter / 10. Betriebsklima -
Solidarität - früher - heute / 11. Arbeit + Freizeit

III ZUR PERSON

1. Beruflicher Werdegang / 2. Fortbildung /
3. Berufs - "Krankheiten" / 4. Arbeit und Familie
5. Verhältnis zu : a, Kaiserslautern
b, Dialekt

IV ZUR SPRACHE UND METHODE

1. Wann und warum Dialekt bzw. Hochsprache /
2. Spracheinstellung / 3. Verlauf des Gesprächs-
Verhalten des Informanten : Einfluß der Technik
MiStrauen

V BESCHREIBUNG EINER MASCHINE

3.2.6. Zu den Interviews

Organisation - Technik - Verlauf

Jeder Linguist, der eine Untersuchung über gesprochene Sprache machen will, steht zunächst vor dem Problem, Personen zu finden, die bereit sind zu einem Interview. Es gibt zwar die Möglichkeit, zur linguistischen Analyse Corpora heranzuziehen, die von anderen Sprachwissenschaftlern erhoben wurden oder als Datenbasis Aufzeichnungen der Massenmedien bei Befragungen oder Veranstaltungen (vgl. Teile des Textcorpus des IdS, Forschungsstelle Freiburg) heranzuziehen, aber je spezifischer die Vorstellungen eines Linguisten von seinem Datencorpus sind, desto mehr ist er

auf eigene Datenerhebung angewiesen. Er muß also versuchen, einen geeigneten und gesprächsbereiten Informantenkreis zu finden.

In den Sozialwissenschaften gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, wie man diesen Kreis aus einer Reihe von potentiellen Informanten gewinnen kann (vgl. Mayntz, Holm, Hübner:1972³, Kap. 3). Da durch den festgelegten Varietätenraum nur ein bestimmter Kreis von Arbeitern für meine Untersuchung in Frage kam, und da eines meiner Hauptanliegen darin bestand, möglichst natürliche Sprachdaten zu erheben, wandte ich mich bei der Suche nach geeigneten Informanten zunächst an die Arbeiter in meiner Abteilung. Die Bekanntschaft und die Vertrautheit mit ihnen schien mir ein wichtiger Garant dafür zu sein, daß die Qualität der erhobenen Sprachdaten nicht von Mißtrauen auf Seiten der Informanten beeinträchtigt würde. Wie sich später bei den Interviews zeigte, waren diese beiden Faktoren sogar entscheidend dafür, daß sich ein Großteil meiner Informanten überhaupt zum Interview mit mir bereiterklärt hatte.

Während der letzten 4 Tage meiner t.B. sprach ich deshalb verschiedene Arbeiter in meiner Abteilung an und erinnerte sie an gemeinsame Gespräche, wo ich erwähnt hatte, daß ich in einem Forschungsprojekt an der Universität Heidelberg arbeite und die Absicht habe, eine Doktorarbeit zu schreiben. Ich erklärte ihnen, daß mir mein Professor in einem Gespräch als Thema meiner Promotion "Kommunikation am Arbeitsplatz" vorgeschlagen hätte. Da ich ein ähnliches Thema erwartet hatte, war ein Grund meiner Ferienarbeit unter anderem auch, an einem Arbeitsplatz in einer Fabrik eigene Erfahrungen zu sammeln. Diese während 31 Tagen gewonnen Eindrücke würden natürlich nicht ausreichen, kompetent über das Thema zu schreiben. Deshalb sei ich darauf angewiesen, daß sich Arbeiter, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen mußten, zu einem Gespräch, einem Interview mit mir bereiterklären würden - sie seien ja für diesen Bereich die eigentlichen Experten, da sie Tag für Tag während ihrer Arbeit kommunizierten. Anonymität verstehe sich dabei natürlich von selbst. Die Interviews könnte ich allerdings erst in einigen Monaten durchführen,

da ich zur Zeit noch eine Arbeit in dem schon erwähnten Forschungsprojekt in Heidelberg (HPD IV) abschließen müsse. Aufgrund dieser Erklärung erhielt ich am ersten Tag durch direktes Ansprechen und durch die Vermittlung von Arbeitern, die einer meiner Bedingungen - Alter, Wohnort, Geburtsort, usw. - nicht genügten, aber bereit waren, Freunde und Bekannte zu fragen, 13 Adressen und feste Zusagen der jeweiligen Arbeiter zum Interview. Im Laufe der folgenden Tage bekam ich mit Unterstützung des Betriebsrates, der in meiner Abteilung arbeitete und durch die Hilfe anderer Arbeitskollegen, auch solcher, die sich selbst schon zum Interview bereiterklärt hatten, weitere 12 Zusagen. Die als Kontrollgruppe bei den Sprachbewertungstests anhand von Maschinenbeschreibungen benötigten Meister und Abteilungsleiter vermittelte mir mein Vater. Bei insgesamt 37 Kontaktaufnahmen weigerten sich nur 7 Männer und 10 Frauen, mit mir ein Interview zu machen. Das entspricht einer (relativ geringen) Verweigerungsquote von 43,2%.

Die so mehr oder minder zufällig gewonnenen Informanten entsprechen natürlich nicht einer Zufallsstichprobe im statistischen Sinn. Dennoch scheint mir mein Vorgehen aus den oben genannten Gründen gerechtfertigt. Außerdem haben die Arbeiten von Labov (1977), Shuy, Wolfram und Riley (1967) und Kúcera (1961) gezeigt, daß sich in kleinen Corpora, die wahllos aus umfangreichen Proben von Interviews ausgewählt wurden, nichts Entscheidendes bei der linguistischen Analyse ändert. (Labov:1972b, 204). Darüber hinaus konnte ich mit dieser zufälligen Stichprobe nahezu alle Bereiche der Stadt Kaiserslautern abdecken.

Die hohe Verlässlichkeit meiner Informanten zeigte sich, als ich mich nach Beendigung aller Vorarbeiten und nach der Organisation der technischen Mittel zur Datenerhebung Mitte Mai 1978 in Kaiserslautern mit ihnen telefonisch und schriftlich in Verbindung setzte. Innerhalb von 13 Tagen, in der Zeit vom 19.5. bis 31.5.1978 konnte ich 29 Informanten (davon einmal 4 an einem Tag) im Durchschnitt eine Stunde lang interviewen.²⁷ Dabei entsprachen

²⁷ Das zeitlich kürzeste Interview (Maschinenbeschreibung eines Meisters) dauerte ca. 15 Minuten, das längste ca. 150 Minuten. Bei Meistern und dem Abteilungsleiter erhob ich im übrigen nur Daten zur Maschinenbeschreibung und Sozialdaten.

bis auf 5 Interviews alle geführten Gespräche den in 3.1. angegebenen Bedingungen. Bei den 5 Ausnahmen handelte es sich um 3 Aufnahmen im Ausbildungszentrum der Firma Pfaff von zwei Meistern und einem Abteilungsleiter, ein Doppelinterview und ein weiteres Doppelinterview in einer Kaiserslauterer Gaststätte.

Die Gespräche wurden von einem Uher Tonbandgerät CR 210 auf Agfa Stereo Chrom C 120 Hifi Chromdioxidcassette mit Spezialmechanik SM und einer Spieldauer von 2x60 Minuten aufgezeichnet, wobei ich jeweils nur eine Seite der Cassette benutzte. Dabei verwendete ich zwei Lavalier-Mikrofone Sennheiser MD 214 N mit 10 m langem Anschlußkabel, die ich so verteilte, daß jeweils mein Gesprächspartner und ich ein Mikrophon umhängen hatten. Die Aufnahmen beider Mikrofone liefen auf verschiedene Spuren des Bandes und konnten so beim Abhören der Bänder voneinander getrennt werden. Allein bei den Doppelinterviews hatte ich als Interviewer kein Mikrophon zur Verfügung.

Das Tonbandgerät wurde sofort nach der Begrüßung und nach der Bitte, Platz zu nehmen, von mir eingeschaltet und auf internes Mikrophon eingestellt. Dann schloß ich die beiden Lavalier-Mikrofone an, hängt sie meinem Gesprächspartner und mir um und schaltete das Gerät auf Aufnahme durch die externen Mikrofone.

Nachdem alle Punkte des Interviewleitfadens angesprochen waren, nahm ich die Mikrofone wieder ab, legte dabei eines weiter angeschaltet auf den Tisch, legte meinen Informanten den von mir vorbereiteten Sozialdatenbogen vor und bat sie darum, diesen Bogen auszufüllen.

Der Sozialdatenbogen bestand aus 35 Fragepunkten, die mir die Personalien meiner Informanten sichern und Aufschluß über Freizeitaktivitäten, Verhältnis zu Kaiserslautern, Sprachverhalten, Sprachbeurteilung und Einschätzung der eigenen Schichtzugehörigkeit geben sollten. Aufgrund dieser Daten wollte ich versuchen, bei der linguistischen Analyse eventuell feststellbare Abweichungen einzelner Informanten von der im Varietätenraum bestimmten Varietät zu erklären.

Die Erhebung der Sozialdaten war nach der Beendigung der

Interviews bei allen Informanten problemlos. Zur Sicherheit hatte ich eine Erklärung vorbereitet, in der ich noch einmal schriftlich Anonymität zusicherte, aber nur ein Informant verlangte vor mir die Unterschrift.

Nachdem ich die Wohnungen der Informanten verlassen und das Tonbandgerät abgestellt hatte, füllte ich jeweils ein von mir ebenfalls vorbereitetes Situationsprotokoll aus, das Informationen zum Gesamtverlauf und zu meinen Eindrücken von der Interviewsituation liefern sollte.

Die Interviews verliefen so, daß alle meine Erwartungen an das gelenkte Gespräch des Tiefeninterviews erfüllt und eingelöst wurden. Die Informanten erklärten mir auf meine Fragen im letzten Viertel der Interviews, daß sie mit mir ein Gespräch geführt hätten und daß sie anfängliche Ängste oder Bedenken der Aufnahmetechnik gegenüber sehr schnell abgelegt und vergessen hätten. Einige meinten sogar, sie wären froh gewesen, einmal wieder über ihre Arbeitserfahrungen reden zu können, ohne mit diesem Thema ihre damit schon lange vertraute Familie aufs Neue zu langweilen.²⁸ Solche Stellungnahmen und der gesamte Verlauf meiner Interviews haben mir gezeigt, daß es nötig ist, bei Gesprächen mit Sprechergruppen, die man für linguistische Untersuchungen

28: Als Beispiel dazu seien die Äußerungen von KL - 15, Transkriptionsseite 29, angeführt:

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 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.

G.S.: Da habe ich ja Glück gehabt.

KL-15: Nicht, und habe eh, eh, da Ihnen einen Gefallen getan.

ausgewählt und als Informanten genutzt hat, etwas über ihren Alltagshintergrund zu wissen. Mit diesem Wissen kann man den Informanten zeigen, daß sie vom Interviewer nicht nur als nützliche Material-Lieferanten für wissenschaftliche Forschung verstanden werden, sondern daß man ihnen mehr als nur ein wissenschaftliches Interesse entgegenbringt. Dieses "Mehr" an Interesse trägt entscheidend zum Gelingen eines Interviews bei und sollte für einen Linguisten selbstverständlich sein.

William Labov hat sich in seinem Aufsatz "Einige Prinzipien linguistischer Methodologie" sehr klar zu dieser Frage geäußert:

A field worker who stays outside his subject, and deals with it as a mere excuse for eliciting language, will get very little for his pains. Almost any question can be answered with no more information than was contained in it. When the speaker does give more, it is a gift, drawn from some general fund of good will that is held in trust by himself and the field worker. A deep knowledge implies a deep interest, and in payment for the interest the speaker may give more than anyone has a right to expect. Thus the field worker who can tap the full linguistic competence of his subjects must acquire a detailed understanding of what he is asking about, as well as broad knowledge of the general forms of human behavior.

(Labov:1972c, 114f; vgl. auch Ruoff:1972, 83).

Ich beanspruche nicht, daß ich alle diese Forderungen bei meiner Datenerhebung einlösen konnte. Ich meine aber, daß ich erst aufgrund meiner Erfahrungen während der teilnehmenden Beobachtung meinen Informanten so gegenüberzutreten konnte, daß sie mir Vertrauen und diese "allgemeine Bereitschaft zu gutem Willen" entgegengebracht haben. Die Sprachdaten, die im folgenden analysiert werden, basieren auf dieser Bereitschaft und sind deshalb nicht losgelöst von der Situation zu sehen, in der die Sprecher, die Produzenten dieser Daten, leben und arbeiten.