



Arbeitsleben:

Narrativ-biographische Zugänge zu Welten
von Erwerbsarbeit

Universität Augsburg
Europäische Ethnologie/Volkskunde

Herausgeber

Prof. Dr. Günther Kronenbitter

Redaktion

Roman Tischberger M.A., Katja Boser M.A., Susanne Deuter M.A.

Layout

Linda Rößler

Titelbild

links oben: Pavolofox (pixabay)

rechts oben: Alex Kotliarskyi (Unsplash)

rechts unten: Innenansicht der Gewindeschneiderei, Georg Fischer Werk Singen, 1904
<https://commons.wikimedia.org/wiki/Category:Factories?uselang=de#/media/File:Georg_Fischer_Archiv_GFA_16_25_4.jpg>

links unten: Free-Photos (pixabay)

Anschrift der Redaktion

Europäische Ethnologie/Volkskunde

Universität Augsburg – Universitätsstraße 10 – 86159 Augsburg

Tel.: 0821/598-5482 – Fax: 0821/598-5501

E-mail: avn@philhist.uni-augsburg.de

Die Augsburger Europäische Ethnologie/Volkskunde im Internet

<https://www.uni-augsburg.de/de/fakultaet/philhist/professuren/europaische-ethnologie-volkskunde/>

<http://www.facebook.com/Europaische-EthnologieVolkskunde-Uni-Augsburg-1622319891366304/>

Druck

Verlag T. Lindemann – Stiftstraße 49 – 63075 Offenbach

ISSN 0948-4299

Die Augsburger Volkskundlichen Nachrichten erscheinen im Selbstverlag. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Datenträger sowie Fotos übernehmen die Redaktion bzw. der Herausgeber keinerlei Haftung. Die Zustimmung zum Abdruck wird vorausgesetzt. Eine Haftung für die Richtigkeit der Veröffentlichungen kann trotz sorgfältiger Prüfung der Redaktion des Herausgebers nicht übernommen werden. Die gewerbliche Nutzung ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers zulässig. Das Urheberrecht für veröffentlichte Manuskripte liegt ausschließlich beim Herausgeber. Nachdruck sowie Vervielfältigung, auch auszugsweise, oder sonstige Verwertung von Texten nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers. Namentlich gekennzeichnete Texte geben nicht in jedem Fall die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Vorwort

von Prof. Dr. Günther Kronenbitter 5

Alles Arbeit?

Ein einführendes Essay zur arbeitenden Tätigkeit des Menschen

von Roman Tischberger M.A. 6

Aufsätze

Integration beginnt am Arbeitsplatz:

Wege, Hürden und Strukturen der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

von Corinna Höckesfeld M.A. 16

First Steps – Studentische Publikationen

Weichen für die Zukunft stellen:

Der Weg vom Bundesbahn–Jungwerker zum Außenstellenleiter

von Anna Weichmann 48

„Der Rettungswagen muss rollen“

von Ronja Bosler 65

Ankunft. Leben. Arbeit.

Russische SpätaussiedlerInnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

von Maria Knaus 86

Ausstellungen

Über die Schwierigkeit ‚Arbeit‘ auszustellen: Das Museum der Arbeit in Hamburg

von Roman Tischberger M.A.

103

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„Arbeit“ ist, so die Brüder Jacob und Wilhelm Grimm, „ein uraltes, viel merkwürdige seiten darbietendes wort“. Im Mittelhochdeutschen meinte es „Mühsal, Plage“ und den Beigeschmack eines notwendigen Übels hat das Arbeiten bis heute beibehalten. Zugleich finden sich aber in Neuzeit und Gegenwart positive Vorstellungen von Arbeit als Ort sozialer Integration oder gar als Weg der Selbstverwirklichung. Alle Debatten um ein bedingungsloses Grundeinkommen und, in den Worten von Hannah Arendt, „eine Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgegangen ist“, können nicht darüber hinwegtäuschen, dass Erwerbsarbeit immer noch als zentrales Element der Teilhabe an der Gesellschaft gilt. Welche Bedeutung messen wir der Erwerbsarbeit zu und welchen Platz nimmt sie in Erzählungen ein, in denen wir unser Leben schildern? Anhand narrativ-biographischer Interviews befassen sich die Beiträge im aktuellen Heft der Augsburger Volkskundlichen Nachrichten mit diesen kulturwissenschaftlichen Fragen rund um den Erfahrungsraum der vielfältigen Arbeitswelten in unserer Gesellschaft.

Viel Vergnügen bei der Lektüre wünscht Ihnen Ihr



Alles Arbeit?

Ein einführendes Essay zur arbeitenden Tätigkeit des Menschen

von Roman Tischberger

Selbst Gott unterbricht seine Arbeit. Am siebenten Tage der biblischen Schöpfungsgeschichte des Alten Testaments ruhte er von allen seinen Werken und heiligte diesen Tag.¹ Obgleich sich diese tradierte Praxis des Ruhens und der Nicht-Arbeit bis heute noch an einigen Stellen des Kalenders, sei es am christlichen Sonntag, dem jüdischen Schabbat oder anderen religiösen Feiertagen, zeigt, ist sie andernorts in der Verflüssigung begriffen. Menschgemachte Technologien wie Zeitmessung, elektrisches Licht, Fabrikorganisation und Taylorismus, gesetzliche Regelungen zu Arbeits- und Öffnungszeiten oder das Internet lassen Arbeit von der Zeit entkoppelt, ruhelos und allgegenwärtig erscheinen.

Mitte des 18. Jhs. wird in Johann Heinrich Zedlers „Universal-Lexicon“² festgehalten, dass „dieses Wort [...] in heiliger Schrift mancherley Verstand“ hätte. Arbeit wird in Bezug auf Bibelstellen primär als mühevoll und leiblich charakterisiert, aber auch als Möglichkeit zur Strafe angesehen. Doch der Kampf zwischen dem Geist der Protestantischen Ethik und dem schwächlichen Fleisch lässt sich bereits erahnen, wenn es heißt:

Arbeit (gute) giebt herrlichen Lohn. [...] Unser eigener Nutzen und die Liebe zu demselben sollte uns zwar mächtig genug seyn, uns zu einer wahren Gottesfurcht und heiligem Leben anzustrengen ; Unsere verderbte Natur aber will nicht dran gehen, wenn sie nicht von vielen Belohnungen höret.³

1 Die Bibel. Nach der Übersetzung Martin Luthers. Bibeltext in der revidierten Fassung von 2017, 1. Mose 2, 2–3 (o. D.), <<https://www.bibleserver.com/LUT/1.Mose2>> (12.11.2019).

2 O. A./Zedler, Johann Heinrich: Grosses vollständiges Universal-Lexicon aller Wissenschaften und Künste. Lemma „Arbeit“, Bd. 2 (An–Az). Halle/Leipzig 1731–1754, Sp. 1148–1149 (o. D.), <<https://www.zedler-lexikon.de/index.html?c=blaettern&seitenzahl=596&bandnummer=02&view=100&l=de>> (12.11.2019).

3 O. A./Zedler, (o. D.), Sp. 1148 [sic!].

Das Deutsche Wörterbuch von Jacob und Wilhelm Grimm verfolgt etwa ein Jahrhundert später im Eintrag Arbeit⁴ „ein uraltes, viel merkwürdige seiten darbietendes wort“, das in der schweren, „auf dem Knecht lastende“, körperliche Tätigkeit eine frühe Konnotation in Landwirtschaft und abhängiger Lohnarbeit findet. Im Laufe der Zeit, so konstatieren die Brüder, überträgt sich jenes Prinzip Arbeit auch auf handwerkliche Tätigkeit und ihr Ergebnis, das Werk, und schließlich gar auf „Kopfarbeit“. Arbeit könne auch qualitativ bewertet werden – sie fällt leicht oder schwer – schließlich würde „die vorstellung der arbeit [...] an einzelne zustände geknüpft“. Und selbst die (mit Mühen verbundene) Reise wird zur Arbeit, würde man die etymologische Nähe zwischen dem französischen Wort *travailler* (Arbeit) und dem englischen *travel* (reisen) betrachten.

Vor dem Hintergrund der Spätphase der Industrialisierung Ende des 19. Jhs. erscheint es wenig verwunderlich, wenn das Brockhaus'sche Konversationslexikon ‚Arbeit‘⁵ zunächst als physikalische Größe definiert. Erst nach ausführlicher Erläuterung wird auf den „volkswirtschaftlichen Sinne“ rekurriert, nach dem Arbeit hierbei „die mit Bewußtsein auf die Hervorbringung von etwas Nützlichem gerichtete menschliche Thätigkeit“ sei. ‚Typisch Ökonomen!‘, ertappt sich das Gehirn beim Denken: Nur was als nützlich gilt, bekommt das Gütesiegel menschlicher Arbeit. Jenem Schubladendenken wird jedoch rasch ein gegenteiliges Bild entgegengestellt: die oekonomische Encyclopädie von Johann Georg Krünitz⁶ kennt erst gar kein Lemma mit dem Substantiv ‚Arbeit‘. Auch das Verb ‚arbeiten‘ scheint nur erläuterungsbedürftig für gärenden Wein oder einen Hund, der eine Fährte aufnimmt. Noch Wilhelm Heinrich Riehl winkt ab: „Allein dieses nackte Wort deckt nachgerade einen wahren Abgrund von Begriffen; es ist ein überdefiniertes Wort, in welches man so vielerlei Sinn hineingeschoben, dass es schier gar keinen besonderen Sinn mehr hat“⁷

4 Grimm, Jacob/Wilhelm: Deutsches Wörterbuch. Lemma „Arbeit“, Bd. 1. Leipzig 1854, Sp. 538–542 (o. D.), <<http://woerterbuchnetz.de/DWB/>> (12.11.2019) [sic!].

5 O. A./Brockhaus, Friedrich Arnold: Konversationslexikon. Lemma „Arbeit“. Leipzig/Berlin/Wien, 1894–1896. 14. Auflage, S. 811–812 (o. D.), <<http://www.retrobibliothek.de/retrobib/seite.html?id=121103>> (12.11.2019) [sic!].

6 Krünitz, Johann Georg: Oekonomische Encyclopädie (1773–1858) (o. D.), <<http://www.kruenitz1.uni-trier.de/>> (12.11.2019).

7 Riehl, Wilhelm Heinrich: Die deutsche Arbeit. Stuttgart/Berlin 1883. 4. Aufl., S. 2–3.

Facetten der Arbeit

Göttlich, leiblich, anstrengend, geistig, freudig, vielfältig: Das Konzept ‚Arbeit‘ und dessen Verknüpfung mit menschlicher Tätigkeit nimmt viele Gestalten an. Damit eine menschliche Tätigkeit zu Arbeit wird, scheint ein Ergebnis, ein Werk, ein Produkt gefordert zu sein, das am Ende des Prozesses von Arbeit, dem ‚arbeiten‘ selbst, steht. Mit jenem Ergebnis von verrichteter Arbeit würde sich die im Brockhaus beschriebene Nützlichkeit verbinden – zumindest darin, in dem sie der Tätigkeit einen zweckgerichteten Sinn verleiht.

Abstrakt formuliert: Die prozessuale Veränderung eines Zustandes durch menschliche Tätigkeit mit dem Zweck einen neuen Zustand zu erreichen, lässt sich als Arbeit bezeichnen. Trotzdem ist Arbeit nicht immer streng zweckorientiert. Zumindest der mittels Arbeit zu erreichende Zustand muss nicht notwendigerweise vor oder während des Arbeitens klar formuliert sein. Somit können auch überraschende Ergebnisse am Ende von Arbeit stehen. Arbeit kann auch vermeintlich ergebnislos verlaufen und scheitern – was wiederum auch ein Ergebnis ist, nur eben ein sehr unerwartetes. Allein: kann dies als Arbeits-Definition genügen?



Abb. 1: Assoziationen zu Arbeit im Proseminar.

Quelle: Roman Tischberger.

Mensch sind tätige Wesen, zweifellos. Sie ackern und rackern, ordnen und räumen, sie reinigen, rechnen, planen und kombinieren. Als unmittelbare Folgen von Arbeit werden beispielsweise Kuchen gebacken, Häuser gedeckt, Essays formuliert. Dabei sind die Menschen nicht alleine. Sie nutzen ausgehend von Imaginationen und Erfahrungswissen ihren Leib als Werkzeug. Und mit diesen komplexen Voraussetzungen nutzen sie wiederum weitere Objekte und Abstraktionen, die zum Werkzeug gemacht werden: Ochsen, Hämmer, elektrischer Strom.

Die wohl häufigste Assoziation von Arbeit tritt in Kombination von Beruf und Lohn auf: Erwerbsarbeit. Dies schließt vor allem Tätigkeiten aus, die ohne Lohnzahlung verrichtet werden, wie Ehrenamt, Pflege, Hausarbeit. Andersherum betrachtet wird verrichteter Arbeit Geldwert beigemessen. Produkte von Arbeit werden mittels Geld vergleichbar gemacht, sie werden zur Ware, und – die Marx'sche Idee aufgreifend – auch die Tätigkeit des Arbeitens selbst wird warenförmig gemacht. Der Lohn wird zum Äquivalent der Investitionen an Körper, Wissen und Zeit, mit Hilfe derer ein Werk vollbracht wird. Der geschaffene Mehrwert bleibt in den Händen der ProduktionsmittelbesitzerInnen.

Blicken wir aus Zeiten liquider Postmoderne auf die industrielle Revolution vor gut 200 Jahren zurück, so können die Voraussetzungen für Deutungsmuster von ‚Arbeit‘ betrachtet werden, die gegenwärtig an vielen Stellen hinterfragt werden. Was hat unser Verständnis von Arbeit also der Industrialisierung zu verdanken? Die zunehmende Ausgliederung von Arbeit aus dem eigenen Wohnraum. Die Organisation von Erwerbsarbeit nach dem Primat von Zeit. Schichtarbeit durch die Ermächtigung der Nacht und nicht müde werdender Maschinen. Funktionale Differenzierung der Arbeit in einzelne, überschaubare und monotone Produktionsschritte. So wurde industrielle Erwerbsarbeit lange Zeit von strukturalistischen Prinzipien geprägt, die von ökonomischer Effizienz getrieben waren.

Jenes Prinzip der Gewinnmaximierung und ökonomischer Optimierung spiegelt sich in der Bezeichnung des Fort-Schritts und treibt nach wie

vor unternehmerisches Denken an. Zum Gegenspieler erhoben wurden gewerkschaftliche Zusammenschlüsse und gesetzliche Beschlüsse, die Arbeitsschutz, Arbeitszeit oder Entlohnung in steter Aushandlung zu regulieren versuchen. In der Perspektive seit der Industrialisierung zeigt sich: Regional dominante Formen von Arbeit verändern sich mit der Zeit. Gegenwärtig ist eine Mehrheit der Menschen in Mittel- und Westeuropa im Dienstleistungssektor beschäftigt.⁸ Ein Großteil der industriellen und landwirtschaftlichen Arbeit wurde in Schwellen- und Entwicklungsregionen des Globus ausgelagert. Vor diesem wohlständigen Hintergrund werden öffentliche Debatten über Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder New Work geführt, die die gewohnten Ordnungen von Arbeit des 20. Jhs. wieder infrage stellen.

Kontinuierliche Berufs-Biographien werden seltener, gleichzeitig bleibt eine Polarität zwischen den Narrativen des austauschbaren Arbeiters und der langfristigen Bindung von ExpertInnen an Unternehmen bestehen. Kehrt der Arbeitsplatz durch Home Office wieder ins Heim zurück – mit welchen Auswirkungen? Löst sich die gedankliche Trennung von Arbeit und Freizeit durch zunehmende Prekarisierungs- und Flexibilisierungstendenzen wieder auf? Wie sind betriebliche Angebote und Schulungen zu Resilienz und Burnout-Präventionen als Reaktion auf die Erosion vermeintlich klarer Arbeitsverhältnisse zu bewerten? Schließlich: Welche Antworten finden Unternehmen, die unter dem Stichwort New Work versuchen unternehmerisches Denken, ökonomischen Erfolg und selbstbestimmtes, mündiges Arbeitsleben der Angestellten zusammenzubringen?

Zwei Auswirkungen des steten Wandels und der Stabilisierung und Destabilisierung von Erwerbsarbeit seien genannt: Ein immer weiter ausdifferenziertes System aus Berufszweigen, Berufsausbildungen, und Berufswegen, sowie eine markante Trennung zwischen ökonomischen und reproduktiven Sphären, die in der Schaffung der Idee von Freizeit resultiert.

⁸ Weltbank: Europäische Union: Verteilung der Erwerbstätigen auf die Wirtschaftssektoren in den Mitgliedsstaaten im Jahr 2018 (o. D.), <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/249086/umfrage/erwerbstaetige-nach-wirtschaftssektoren-in-den-eu-laendern/>> (14.11.2019).

Job, Beruf, Berufung?

Hinter den ökonomischen Aspekten von Arbeit und Entlohnung hat sich ein komplexes kulturelles System entfaltet, das das Leben in westlich-europäisch geprägten Gesellschaften in weiten Teilen bestimmt. Von Kindesbeinen an wird morgens das Haus verlassen, damit ein oder zwei Elternteile zur Arbeit gehen können. Das Kind (und damit auch die Eltern) selbst wird spätestens mit der Schulpflicht in die Verantwortung genommen, etwas zu lernen. Neigungen und Talente sollen entdeckt und gefördert werden, damit sich das seiner selbst bewusste Kinde nach der Schullaufbahn für einen weiteren (Aus-)Bildungsweg entscheiden soll, der in der Regel in ein erstes – und selten letztes – Arbeitsverhältnis mündet.

Auf diesem Weg der Kultivierung menschlichen Wissens und den damit verbundenen Fertigkeiten zeigt sich eine funktionale Differenzierung der Tätigkeiten in Branchen und Berufe. Durch jene Differenzierung in verschiedene Professionen sowie ökonomische Einbettungen ist es Menschen erlaubt, kooperativ zu handeln. Diese kooperativen Handlungen werden hauptsächlich über geldliche Währungen moderiert. Menschen stellen Nahrung her – für andere. Menschen pflegen oder unterrichten – für andere. Menschen produzieren Unterhaltung – für andere. Tauschwährungen dieser Kooperationen durch Arbeit sind nicht mehr Geld alleine, sondern verstärkt seit dem 21. Jh. auch Daten in verschiedensten Formen, von der E-Mail-Adresse bis zum aufgezeichneten Konsumverhalten. Arbeit entfaltet somit durch den Austausch einer Währung kooperative und integrative Wirkungen.

Politische Versuche, als notwendig erachtete Berufe zu fördern oder berufliche Strukturen zu steuern, gehören ebenso zum Alltag. Ob Anwerbeabkommen, Fachkräftemangel, EU Blue Cards oder Anreize im Bereich von Ausbildungsvergütungen zu setzen: All das sind Beispiele für einen Steuerungswunsch der gesamtgesellschaftlichen Kooperative durch Erwerbsarbeit. Die Eigenlogiken der praktizierten Marktwirtschaft bleiben dabei vermutlich komplexer, als es sich gleichzeitig VerfechterInnen und KritikerInnen des liberalen (Arbeits-)Marktes eingestehen wollen. Der Wunsch, komplexe

menschliche Praktiken verstehen und nutzend steuern zu wollen, zeigt sich wiederum in der gewichtigen Rolle von Wirtschaft und Wirtschaftswissenschaften im öffentlichen Diskurs.

Freizeit und Nicht-Arbeit

Wenn der Mensch nicht arbeitet – was macht er dann? Die Umdeutung von Arbeit während der Industrialisierung hat auch die Zeitlichkeit des Tages neu definiert. Arbeitszeit ist Freizeit gegenübergestellt. Damit ist nicht gemeint, dass Menschen außerhalb von Arbeit losgelöst und frei von zeitlichen Zwängen wären. Jedoch ist es die Nicht-Arbeitszeit, die strukturfunktionalistisch gedacht nun mit anderen Angeboten gefüllt werden kann und aus moralökonomischer Perspektive auch soll. Freizeit wird zum individuellen Gestaltungsspielraum, der mit Familie, Hobby, Unterhaltung und Vergnügung oder Reproduktion und Erholung befüllt wird. Beide Sphären trennt ihr Verhältnis zu Geld. Auf eine Formel zugespitzt: Arbeitszeit bringt Geld, Freizeit kostet Geld.

Lebensmittel einkaufen, Wäsche waschen, den Nachwuchs großziehen, Engagement im Verein oder die Pflege Angehöriger. Wird die zu Beginn des Essays angedachte Arbeits-Definition angelegt, nach der menschliche Tätigkeit auf die Vollbringung eines Werks ausgerichtet ist, fallen auch jene Beispiele unter den Begriff von ‚Arbeit‘. Der feine Unterschied: Mit diesen Formen von Arbeit wird kein Geld verdient. Es sei denn, diese Arbeiten werden an Dienstleister ausgelagert, die wiederum ihren Lohn verdienen. Der Arbeitsbegriff ist deutlich vielschichtiger, als dass er rein auf Erwerbsarbeit reduziert werden könnte.

Arbeit ist auch Austragungsfeld von Konflikten. Arbeitsverweigerung und Streiks verweisen auf das implizite Machtverhältnis von Erwerbsarbeit, vor der auch der private Bereich nicht frei ist. Vor dem erzieherischen Ethos von Fleißigkeit wird die Bezeichnung des Faulpelzes mahndend und verniedlichend zugleich aufgerufen, welcher sich vermeintlich dringlichen Tätigkeiten bewusst durch Nicht-Tätigkeit entzieht. Die Bewertung von Arbeit als gut, schlecht, dringend oder notwendig basiert auf diskursiven Aushandlungen, deren Deutungshoheit oft von Hierarchien bestimmt scheint. Aber auch normative Vorstellungen der ‚guten Arbeit‘ prägen das Bild.

Demnach wird Arbeit als Notwendigkeit gesehen, als sinnstiftende Tätigkeit, die identitätsbildend wirkt und auch Ausdruck gesellschaftlichen Status ist. Das sich-Entziehen wird als Provokation betrachtet, die es zu regulieren oder gar zu sanktionieren gilt. Schule schwänzen, blaumachen, abgammeln, hartzen – alles verpönt. Als wenige legitime Formen von Nicht-Arbeit gelten Lebensalter oder Reichtum. Nicht (mehr) arbeiten zu müssen, gilt als Privileg der wenigen und lässt das Konzept (Erwerbs-)Arbeit wiederum in mühevollen, fremdbestimmten Licht erscheinen. Alle anderen haben wenigstens kurzzeitig frei vom Erwerb, um sich der Nicht-Arbeit hinzugeben.

Feiertage, Wochenenden oder Urlaube stehen als explizite Zeiten der Rekreation im Zentrum der Nicht-Arbeit. Dieser vermeintliche Dualismus ruft ein starkes Echo hervor, wenn sich nach einem anstrengenden Arbeitstag ausgeruht werden muss und das eigentliche Nichtstun damit ökonomisch funktionalisiert wird. ‚Me Time‘, Retreats, Entspannung am Wochenende oder die Früchte der Arbeit im Urlaub auskosten: Die konkurrierenden Sphären von Spannung und Entspannung, Arbeit und Nicht-Arbeit im Rahmen von Arbeits-Leben sind zu einem dominanten Narrativ der (Post-)Moderne gewachsen.

Arbeit als dominantes Element von Alltagskulturen

Auch deshalb verwundert es nur wenig, dass in einer durchweg ökonomisierten, kapitalistischen Gesellschaft der Begriff ‚Arbeit‘ nahezu ausschließlich als Synonym von Erwerbsarbeit gebraucht wird. Die gestaltende Tätigkeit des Menschen in einem wirtschaftlich vermessenen Raum lässt nur wenig Platz für Umdeutungen und Spiel mit Kontingenzen. Als ein Beispiel lassen sich Prinzipien der Subjektivierung und Selbstverwirklichung anführen, die die nahezu unwiderstehliche Logik moderner Erwerbsarbeit aufzeigt.

Der Wunsch und der Anspruch, als gut bewertete Arbeit zu vollbringen, steigt gleichermaßen, wie er Druck auf die arbeitenden Individuen ausübt. Oftmals ist Arbeit die Idee kontinuierlicher Verbesserung inhärent. Eine Idee, die heute im mitteleuropäischen Management als ‚Kaizen‘⁹ rezipiert wird.

⁹ Frei aus dem Japanischen übersetzt: Veränderung zum Besseren.

Die unter diesem Schlagwort Mitte des 20. Jhs. formulierten Überlegungen des japanischen Autokonzerns Toyota legen einen Fokus auf regelmäßige Verbesserung und Überprüfung der Arbeitsprozesse im Unternehmen mit dem Ziel, diese Stück für Stück und Tag für Tag zu optimieren. Der Begriff der Subjektivierung knüpft daran an und nimmt hierbei nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch das arbeitende Individuum in die Pflicht sich selbst und sein Wissen in diesen Prozess von ständiger Verbesserung einzubringen. Als Motivation dafür scheinen Zielvereinbarungen, Geldprämien oder andere Incentives nicht mehr alleine zu wirken, denn Selbstverwirklichung und Selbstwirksamkeit, ‚etwas zu bewegen‘, werden in vermeintlich flachhierarchischen Arbeitsverhältnissen aufgerufen, um in Dienstleistungsberufen zu zeigen, dass Verantwortung nicht mehr nur in den Chefetagen, sondern bei jedem einzelnen Mit-Arbeiter liegt.

Vorstellungen des Guten, Sinnvollen und Richtigen sind in unserer Alltagskultur oftmals von Erwerbsarbeit und ökonomischen Prinzipien geprägt – und finden sich andersherum auch dort wieder. Damit wird Arbeit zu einem dominierenden Element täglicher Praxis. Auch Sphären von Nicht-Arbeit werden vor einem Hintergrund ökonomischer Kalkulation betrachtet. So speisen sich Identitäten der Menschen nicht nur aus räumlichen oder ideellen Verortungen, sondern auch aus den eigenen (beruflichen) Tätigkeiten. Dass ökonomisierte Konzepte von Arbeit die prinzipielle Offenheit menschlicher Tätigkeiten stark überlagern und häufig im Diskursmittelpunkt stehen, ist auch Ausdruck gesellschaftlicher und soziokultureller Verhältnisse.

Das Wörterbuch der deutschen Gegenwartssprache führt unter dem Lemma ‚Arbeit‘ als erste ausführliche Bedeutung an: „produktive (berufliche) Tätigkeit des Menschen“¹⁰. Von der Wiege bis zur Bahre – Arbeit als das einzig Wahre?

10 Klappenbach, Ruth/Steinitz, Wolfgang (Hg.): Wörterbuch der deutschen Gegenwartssprache. Lemma „Arbeit“ (o. D.), <<https://www.dwds.de/wb/wdg/arbeit>> (12.11.2019).

Weiterführende Literatur:

- Bröckling, Ulrich: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a. M. 2007.
- Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther/Hoffmann, Anna (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden 2010.
- Koch, Gertraud/Warneken, Bernd Jürgen (Hg.): Wissensarbeit und Arbeitswissen. Zur Ethnografie des kognitiven Kapitalismus (= Arbeit und Alltag, Bd. 5). Frankfurt a. M. 2012.
- Herlyn, Gerrit/Müske, Johannes/Schönberger, Klaus/Sutter, Ove (Hg.): Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen (= Arbeit und Alltag, Bd. 1). München 2009.
- Götz, Irene/Wittel, Andreas (Hg.): Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation (= Münchener Beiträge zur Volkskunde, Bd. 26). Münster 2000.
- Riehl, Wilhelm Heinrich: Die deutsche Arbeit. Stuttgart/Berlin 1883. 4. Aufl., S. 2–3.

Internetressourcen:

- Die Bibel. Nach der Übersetzung Martin Luthers. Bibeltext in der revidierten Fassung von 2017, 1. Mose 2, 2–3 (o. D.), <<https://www.bibleserver.com/LUT/1.Mose2>> (12.11.2019).
- Grimm, Jacob/Grimm Wilhelm: Deutsches Wörterbuch. Lemma „Arbeit“, Bd. 1. Leipzig 1854, Sp. 538–542 (o. D.), <<http://woerterbuchnetz.de/DWB/>> (12.11.2019).
- Klappenbach, Ruth/Steinitz, Wolfgang (Hg.): Wörterbuch der deutschen Gegenwartssprache. Lemma „Arbeit“ (o. D.), <<https://www.dwds.de/wb/wdg/arbeit>> (12.11.2019).
- Krönitz, Johann Georg: Oekonomische Encyklopädie (1773–1858) (o. D.), <<http://www.kruenitz1.uni-trier.de/>> (12.11.2019).
- O. A./Brockhaus, Friedrich Arnold: Konversationslexikon. Lemma „Arbeit“. Leipzig/Berlin/Wien, 1894–1896. 14. Auflage, S. 811–812 (o. D.), <<http://www.retrobibliothek.de/retrobib/seite.html?id=121103>> (12.11.2019).
- O. A./Zedler, Johann Heinrich: Grosses vollständiges Universal-Lexicon aller Wissenschaften und Künste. Lemma „Arbeit“, Bd. 2 (An–Az). Halle/Leipzig 1731–1754, Sp. 1148–1149 (o. D.), <<https://www.zedler-lexikon.de/index.html?c=blaettern&seitenzahl=596&andnummer=02&view=100&l=de>> (12.11.2019).
- Weltbank: Europäische Union: Verteilung der Erwerbstätigen auf die Wirtschaftssektoren in den Mitgliedsstaaten im Jahr 2018 (o. D.), <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/249086/umfrage/erwerbstaetige-nach-wirtschaftssektoren-in-den-eu-laendern/>> (14.11.2019).

Abbildungsverzeichnis:

Abb. 1: Assoziationen zu Arbeit im Proseminar. Quelle: Roman Tischberger.

Integration beginnt am Arbeitsplatz:

Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt

von Corinna Höckesfeld

Entscheidender Indikator sozialer Integration in einer von ökonomischen Austauschbeziehungen geprägten Aufnahmegesellschaft ist das Recht bzw. die Möglichkeit, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Dieser Indikator ist ökonomisch grundlegend, weil nur so eine unabhängige Einkommenssicherung erzielt, also die stigmatisierende Abhängigkeit von staatlicher Alimentierung überwunden werden kann. Zudem ist die Erwerbstätigkeit psychologisch, d.h. im Sinne einer Bestätigung des Selbstwert- und des Gefühls der Zugehörigkeit zur Aufnahmegesellschaft, von zentraler Bedeutung.¹

Seit der Ankunft von knapp einer Million Schutzsuchender in den Jahren 2015 und 2016 wurde kaum etwas so emotional diskutiert, wie die Aufnahme und Integration von Geflüchteten. Viele Debatten drehen sich seitdem darum, wie das von Bundeskanzlerin Angela Merkel 2015 erklärte ‚Wir schaffen das‘ auch in der Praxis umgesetzt werden kann. Dass die Integration in den Arbeitsmarkt dabei ein entscheidender Faktor ist und Geflüchtete möglichst schnell in Arbeit oder Ausbildung gebracht werden sollen, darüber sind sich WissenschaftlerInnen, Wirtschaftsverbände, Kammern und zivilgesellschaftlichen Gruppen einig. Denn wie das Eingangszitat des Soziologen Peter Kühne schon andeutet, ist Arbeit nicht nur ein Schlüssel für eine breitere gesellschaftliche Integration. Der Einstieg in ein Berufsleben bedeutet für viele Geflüchtete auch die Möglichkeit, wieder ‚an ihrer Identität anzuknüpfen‘ und ein selbstbestimmtes Leben aufzubauen. Das Ziel, Schutzsuchende möglichst schnell in Arbeit zu bringen, ist daher nicht nur ökonomisch, sondern auch psychologisch und physiologisch von großer Bedeutung und wirkt sich entscheidend auf den Alltag und Integrationsprozess von MigrantInnen aus. „Die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von

¹ Kühne, Peter: Flüchtlinge und der deutsche Arbeitsmarkt. In: Butterwege, Christoph/Hentges, Gudrun (Hg.): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Wiesbaden 2009, S. 253–267, hier S. 253.

Migrantinnen und Migranten ist⁴², laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales, „deshalb eine Kernaufgabe der Integrationspolitik der Bundesregierung.“⁴³

Auch wenn die Voraussetzungen für eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt aufgrund der positiven Beschäftigungssituation besser nicht sein könnten und „die Integration in den Arbeitsmarkt“⁴⁴ nach Angaben des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarktforschung (IAB) „etwa ein Jahr schneller verlaufen sei, als [sie] es bei früheren Flüchtlingsbewegungen nach Deutschland festgestellt haben“⁴⁵, ist der Arbeitsmarktzugang für die Gruppe der Geflüchteten nach wie vor erschwert. So stehen dem Wunsch, möglichst schnell Arbeit zu finden, oft lange Asylverfahren, restriktive Gesetze und strukturelle Hürden entgegen, die einen raschen Zugang zu Arbeit oft nur schwer oder teilweise auch gar nicht ermöglichen. Darauf wies auch Filiz Polat, migrationspolitischer Sprecher der Partei Die Grünen im Bundestag, im Sommer 2019 in einem Interview hin: „Unverständlich bleib[t], warum vielen zu uns gekommenen jungen Menschen weiterhin durch Arbeitsverbote und bürokratische Hürden bei der Suche nach Ausbildung und Arbeit Steine in den Weg gelegt werden“.⁴⁶

Wie Geflüchtete, aber auch haupt- und ehrenamtliche AkteurInnen vor Ort mit diesen Hürden umgehen und wie die Integration in den Arbeitsmarkt dennoch gelingen kann, soll in diesem Beitrag am Beispiel der Stadt Augsburg skizziert werden.

So ist Augsburg mit einem Migrationsanteil von fast 46 %⁷ nicht nur eine kulturell vielfältige Einwanderungsstadt, in der Vielfalt und Diversität schon seit mehreren Jahrzehnten das Stadtbild prägen. Mit dem Verein Tür an Tür e. V.

2 Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsmarktintegration ist Kernaufgabe (05.02.2019), <<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/foerderung-migranten.html>> (18.08.2019).

3 Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsmarktintegration ist Kernaufgabe.

4 O. A.: Forscher: Flüchtlingsintegration schneller als erwartet (06.08.2019), <<https://www.dw.com/de/forscher-fl%C3%BChtlingsintegration-schneller-als-erwartet/a-49904631>> (19.08.2019).

5 O. A.: Forscher: Flüchtlingsintegration schneller als erwartet.

6 O. A.: Immer mehr Geflüchtete in Ausbildung (16.08.2019), <<http://www.migazin.de/2019/08/16/dihk-umfrage-immer-gefluechtete-ausbildung/>> (20.08.2019).

7 O. A.: Statistik Augsburg interaktiv: Stadt Augsburg 2018 (06.10.2019), <<https://statistikinteraktiv.augsburg.de/Interaktiv/JSP/main.jsp?mode=Detailansicht&area=Stadt&id=A&detailView=true>> (06.10.2019).

und der gleichnamigen Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, wie auch dem ‚Zentrum für interkulturelle Beratung‘ (kurz: zib.), ist in Augsburg eine zentrale und trägerübergreifende Anlaufstelle für Neuzugewanderte geschaffen worden, die in Deutschland bislang ihresgleichen sucht. Gebündelt an einem Ort gibt es neben der Erstberatung auch ein umfassendes Beratungsangebot zur beruflichen Qualifizierung. Mit dem von der Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH koordinierten und durch das Förderprogramm ‚Integration durch Qualifizierung (IQ)‘ geförderten Projekt MigraNet⁸ sowie dem ebenfalls von Tür an Tür koordinierten ‚Bayerischen Netzwerk für Beratung und Arbeitsmarktvermittlung für Flüchtlinge‘ (BAVF II)⁹ etablierten sich in Augsburg zwei große Projekte, die sich bereits vor dem Jahr 2015 dem Thema Arbeitsmarktintegration sowie den Herausforderungen und Problemen der beruflichen Qualifizierung auf unterschiedlichste Weise annahmen.

Unter Einbezug dieser langjährigen Erfahrungen im Bereich der Arbeitsmarktintegration soll im Rahmen des Beitrages der Frage nachgegangen werden, wie die Integration in den Arbeitsmarkt im Spannungsfeld asylrechtlicher Rahmenbedingungen und arbeitsmarktpolitischer Aushandlungsprozesse gelingen kann. Welche Ansätze und Maßnahmen gibt es von Seiten der Bundesregierung, um die ‚Kernaufgabe‘ der Integrationspolitik zu verbessern? Wie gestaltet sich der Prozess in der Praxis vor Ort?

Ausgehend von einer akteurszentrierten Betrachtungsweise und den Erfahrungen von Haupt- und Ehrenamtlichen bei der Vermittlung von Geflüchteten in Arbeit soll untersucht werden, welche Faktoren für die Erwerbساufnahme relevant sind. Des Weiteren soll am Beispiel der Stadt Augsburg aufgezeigt werden, welche Maßnahmen nötig sind, um die Erwerbssituation und Teilhabe am Arbeitsmarkt von Geflüchteten zu verbessern.

⁸ Das durch das Förderprogramm ‚Integration durch Qualifizierung (IQ)‘ geförderte Projekt ist ein Teilprojekt des bundesweiten Förderprogramms ‚Integration durch Qualifizierung (IQ)‘ und „vernetzt seit 2005 relevante Organisationen, Einrichtungen, Institutionen, Unternehmen und MigrantInnenorganisationen um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund in Bayern nachhaltig zu verbessern.“ Aus: IQ Netzwerk Bayern: MigraNet - IQ Landesnetzwerk Bayern (o. D.), <<https://www.migranet.org/migranet-iq-landesnetzwerk-bayern/>> (30.08.2019).

⁹ Tür an Tür: BAVF-Netzwerk (o. D.), <<https://tuerantuer.de/integrationsprojekte/projekte/bavf-netzwerk/>> (30.08.2019).

Grundlage der folgenden Ausführungen bilden teilnehmende Beobachtungen bei Fachforen, Runden Tischen und Helferkreistreffen sowie ero-epische Gespräche mit Geflüchteten und ExpertInneninterviews mit AkteurInnen aus der kommunalen Integrations- und Flüchtlingsarbeit.

Nach einem kurzen Überblick über die asylrechtlichen Rahmenbedingungen und einer deskriptiven Darstellung der Beratungs- und Lebenssituation von Geflüchteten in Augsburg, wird in einem ersten Schritt der Frage nachgegangen, welche rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen den Zugang zum Arbeitsmarkt bestimmen. Ausgehend von den Erkenntnissen aus den Interviews soll daran anschließend näher beleuchtet werden welche strukturellen Hürden und individuellen Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration auftreten können. Abschließend wird die Frage diskutiert, welche Maßnahmen nötig wären, um den Zugang zu Arbeit von geflüchteten Personen zu verbessern.

Zugang zum Arbeitsmarkt: Zwischen rechtlichen Rahmenbedingungen und dem Wunsch endlich auf eigenen Beinen zu stehen

Zunächst möchte ich sagen, dass ich durch meine Integration möchte ich die Behörde und der Amt aufmerksam machen, dass ich arbeiten möchte, dass ich mich weiterentwickeln möchte, dass ich nicht zu Hause bleiben möchte [...].¹⁰

Wie viele Geflüchtete ist auch Aryan¹¹ mit dem Wunsch nach Deutschland gekommen, möglichst schnell wieder arbeiten und auf eigenen Beinen stehen zu können. Ein Wunsch, der für den Afghanen, der seit mehreren Jahren im Duldungsstatus¹² lebt, zu einer immer größeren Geduldprobe wird. Da er

¹⁰ Interview, Hosseini, Aryan, Augsburg, 15.04.2016, Z. 151–153 [sic!].

¹¹ Der Name Aryan wurde von der interviewten Person als Pseudonym gewünscht.

¹² Insgesamt wird in Deutschland zwischen vier verschiedenen Aufenthaltsstatus unterschieden. Eine Duldung bedeutet eine „vorübergehende Aussetzung der Abschiebung“ und bescheinigt, dass eine Person ausreisepflichtig ist, aber vorläufig nicht ausreisen oder abgeschoben werden kann, weil ein Abschiebungshindernis besteht (§ 60a AufenthG). Eine Duldung kann für wenige Tage oder einige Monate bzw. Jahre ausgestellt werden. Aus: Flüchtlingsrat Baden-Württemberg: Basisinformation Duldung. Information für Geduldete. Stuttgart 2018, <<https://fluechtlingsrat-bw.de/files/Dateien/Bilder/2018%20Zielgruppenflyer%20Duldung%20NIFA.pdf>> (07.10.2019).

aus Afghanistan und damit einem ‚sicheren Herkunftsland‘¹³ kommt, bleibt ihm der Zugang zur Erwerbstätigkeit, trotz seines Wunsches zu arbeiten, verwehrt. Geflüchtete aus ‚sicheren Herkunftsländern‘, die ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben, unterliegen in Deutschland einem Beschäftigungsverbot, auch wenn sie eine Duldung haben.¹⁴

So zeigen nachfolgende Ausführungen, dass es von Seiten der Politik zwar durchaus Bestrebungen gibt, Zugänge zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Diese stehen jedoch zum Teil in großem Widerspruch zum innenpolitischen Interesse, Migration zu kontrollieren und wirksam zu steuern. Die Politik des Arbeitsmarktzugangs changiert so immer wieder zwischen arbeitsmarktpolitischen Interessen und asylpolitischen Restriktionen.¹⁵ Dies führt nicht nur zu einer großen Gemengelage unterschiedlicher und teils widersprüchlicher Gesetze und Maßnahmen, sondern hat auch zur Folge, dass im Hinblick auf den Arbeitsmarktzugang zwischen Geflüchteten mit unterschiedlicher ‚Bleibeperspektive‘ unterschieden wird. Wie sich diese Rahmenbedingungen im Laufe der letzten Jahre verändert haben und welche Auswirkungen sie auf den Alltag und die Teilhabechancen der Geflüchteten am Arbeitsmarkt haben, wird im weiteren Verlauf erläutert.

Sage mir woher du kommst und ich sage dir, ob du bleiben darfst: Integration zwischen ‚guter Bleibeperspektive‘ und ‚sicherem Herkunftsland‘

Auch wenn weltweit die Zahl der Menschen, die vor Krieg, Konflikten und Verfolgung fliehen, nach Angaben der UNHCR, Mitte 2018 auf einen Höchststand von 70,4 Millionen Geflüchtete stieg, nahm in Deutschland die Zahl der Asylsuchenden seit 2017 deutlich ab. 84 % der Flüchtlinge leben

¹³ Als sicheren Herkunftsstaat definiert das deutsche Asylrecht Länder, von denen sich aufgrund des demokratischen Systems und der allgemeinen politischen Lage davon ausgegangen werden kann, dass dort generell keine staatliche Verfolgung zu befürchten ist und dass der jeweilige Staat grundsätzlich vor nichtstaatlicher Verfolgung schützen kann. Aus: BAMF: Sichere Herkunftsstaaten (o. D.), <<http://www.bamf.de/DE/Fluechtlingsschutz/Sonderverfahren/SichereHerkunftsstaaten/sichere-herkunftsstaaten-node.html>> (28.08.2019).

¹⁴ O. A.: Geduldete (o. D.), <<https://www.asyl.net/themen/bildung-und-arbeit/zugang-zu-arbeit/geduldete/>> (07.10.2019).

¹⁵ Goebel, Simon: Push back and pull down. Arbeit als Steuerungsinstrument der Asylpolitik. In: David, Alexandra u. a. (Hg.): Migration und Arbeit. Herausforderungen, Problemlagen, Gestaltungsinstrumente. Leverkusen 2019, S. 105–128, hier S. 106.

nach wie vor in Entwicklungsländern. Im internationalen Vergleich und innerhalb der Europäischen Union gehört Deutschland mit fast einer Million Geflüchteten nach der Türkei, Pakistan, Uganda und dem Libanon dennoch zu den wichtigsten Aufnahmeländern.¹⁶

Während im Jahr 2016 noch 722.370 Personen erstmalig einen Asylantrag gestellt haben, waren es im Jahr 2018 nur noch 161.931. Die Zahl der Asylanträge ist damit deutlich zurückgegangen und bewegt sich nun wieder auf dem Niveau von 2014 (173.072 Erstanträge). Die stärkere Sicherung der EU-Außengrenzen kann hier mit großer Wahrscheinlichkeit als einer der Hauptgründe für die sinkenden Zahlen genannt werden, die sich auch in der ersten Hälfte des Jahres 2019 weiter fortgesetzt haben: Von Januar bis Juli 2019 ging mit 86.350 Personen die Zahl der Erstantragsteller im Vergleich zum Vorjahr nochmals um 10,7 % zurück.¹⁷

Seit 2014 ist Syrien mit Abstand das zugangsstärkste Herkunftsland. Während 2016 und 2017 Afghanistan und Irak deutlich den zweiten Rang belegten, haben sich die Herkunftsländer der Schutzsuchenden in den vergangenen Jahren wieder etwas differenziert. Seit 2018 kommen vermehrt Asylsuchende aus der Türkei und Nigeria nach Deutschland. In den ersten beiden Quartalen von 2019 wurde gut ein Drittel aller Asylanträge von Menschen aus Syrien gestellt (27,1 %). Von IrakerInnen wurde fast ein Zehntel (9,6 %), von TürkInnen fast 7 % (6,9 %) gestellt.¹⁸

Gerade hinsichtlich der Bleibeperspektive und der Frage, wie lange eine Person in Deutschland bleiben darf und welche Rechte ihm/ihr zugesprochen werden, spielt das Herkunftsland des Antragsstellenden eine entscheidende Rolle. Während Menschen aus Syrien im Jahr 2018 mit

16 UNHCR: Global Trends. Forced Displacement in 2018 (o. D.), <<https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/5d08d7ee7/unhcr-global-trends-2018.html>> (20.08.2019).

17 SVR: Fakten zur Asylpolitik 2018 (08.04.2019), <https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2019/04/SVR_Fakten_zur_Asylopolitik_190408.pdf> (20.08.2019), S. 1–2.

18 BAMF: Aktuelle Zahlen. Ausgabe Juli 2019 (o. D.), <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juli-2019.pdf?__blob=publicationFile> (23.08.2019).

einer Gesamtschutzquote¹⁹ von 84,4 % nach wie vor eine sehr gute Bleibeperspektive hatten, liegt sie bei IrakerInnen bei nur noch 32,3 %, bei NigerianerInnen bei 13,9 % und bei AfghanInnen bei noch 37,5 %.²⁰

Grundsätzlich gilt, dass nur bei Menschen, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 % kommen, eine gute Bleibeperspektive und damit ein Zugang zu Arbeit und Sprachkursen besteht. Galt dies bislang für die fünf Herkunftsländer Syrien, Irak, Eritrea, Iran und Somalia, hat sich dies zum 1. August 2019 geändert und trifft seitdem nur noch auf die Herkunftsländer Eritrea und Syrien zu.

Zivilgesellschaftliche Organisationen, wie der Bayerische Flüchtlingsrat oder Pro Asyl, kritisieren, dass durch diese rein nach Herkunftsländern vorgenommene Beurteilung

[...] eine unfaire und diskriminierende Unterscheidung zwischen verschiedenen Asylbewerber*innen getroffen [wird], nach der einige während des Asylverfahrens bessere Integrationsmöglichkeiten als andere bekommen – obwohl sich die tatsächlichen Möglichkeiten in Deutschland zu bleiben bei allen erst aus dem individuellen Asylverfahren ergeben.²¹

Denn wie schon in der Vergangenheit zeigt sich auch zum Entstehungszeitpunkt dieses Aufsatzes, dass „zahlreiche Menschen, die nicht in die Kategorie ‚gute Bleibeperspektive‘ sortiert werden, [...] später eben doch einen Schutzstatus [erhalten]“.²² Daneben gibt es Personen deren Asylantrag zwar negativ beschieden wurde, die in vielen Fällen aber nicht abgeschoben werden können und somit dauerhaft in Deutschland leben werden.

19 Die Schutzquote (oder auch ‚Gesamtschutzquote‘) benennt in der Amtssprache den Anteil aller Asylanträge, über die vom BAMF positiv entschieden wurde. Sie umfasst alle Entscheidungen auf Asyl, Flüchtlingsschutz, subsidiären Schutz und Abschiebungsverbote. Sie wird von Behörden und der Bundesregierung zum Beispiel verwendet, um Länder nach einer ‚guten‘ oder ‚schlechten‘ ‚Bleibeperspektive‘ zu unterscheiden. Aus: O. A.: Zahlen und Fakten (o. D.), <<https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/zahl-der-fluechtlinge.html#c1160>> (07.10.2019).

20 SVR: Fakten zur Asylpolitik 2018.

21 Pro Asyl: Ene, mene, muh und raus bist du! Mehr Asylsuchende von Integrationschancen ausgeschlossen (02.08.2019), <<https://www.proasyl.de/news/ene-mene-muh-und-raus-bist-du-mehr-asylsuchende-von-integrationschancen-ausgeschlossen/>> (20.08.2019).

22 Pro Asyl: Ene, mene, muh und raus bist du! Mehr Asylsuchende von Integrationschancen ausgeschlossen.

Welche Bedeutung diese hierarchische Unterscheidung zwischen ‚guter‘ und ‚schlechter‘ Bleibeperspektive für die Arbeitsmarktintegration und den Zugang zu beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen hat, wird im nachfolgenden Kapitel zu den rechtlichen Rahmenbedingungen näher erläutert.

Ganz allgemein kann festgestellt werden, dass die Anerkennungsquoten sinken und die Gesamtschutzquote für alle Herkunftsländer im Zeitraum von Januar bis Juli 2019 bei nur noch 37,2 % liegt – fast 50 % weniger als noch im Jahr 2017, wo fast 70 % aller Anträge positiv beschieden wurden. Hinzu kommt, dass knapp 40 % aller positiven Bescheide im Jahr 2018 aufgrund der Tatsache erfolgten, dass ein Familienmitglied bereits anerkannt war. Aus Sicht von Pro Asyl

ergibt sich [daraus], dass die Asylchancen für neu Ankommende derzeit noch schlechter ausfallen als es den offiziellen Quoten anzusehen ist. Der Trend setzt sich also fort: Anerkennungen finden vermehrt auf einem niedrigeren Schutzniveau statt, Ablehnungen nehmen zu.²³

Diese Entwicklungen wie auch die jüngsten Gesetzesänderungen, die mit dem ‚Migrationspaket‘ im August 2019 verabschiedet wurden, zeigen, dass Deutschland auf der einen Seite verstärkt mit restriktiven Maßnahmen, niedrigeren Anerkennungsquoten und Gesetzesänderungen auf die Flucht-migration seit 2015 reagiert. Maßnahmen, wie die zweijährige Aussetzung des Familiennachzugs für subsidiär Schutzberechtigte im Jahr 2016 oder die Tatsache, dass die maximale Aufenthaltsdauer in Erstaufnahmeeinrichtungen im Jahr 2018 von drei auf sechs Monate angehoben oder die Liste der ‚sicheren Herkunftsländer‘ ausgeweitet und Abschiebehemmnisse beseitigt wurden, stehen für eine Politik, die Zuzug kontrollieren und immer stärker einschränken möchte. So sieht das ‚Zweite Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht‘, das im August 2019 im Rahmen des Migrationspakets in Kraft getreten ist, weitere Verschärfungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht vor. Einerseits indem die maximale Aufenthaltsdauer in Erstaufnahmeeinrichtungen von sechs auf 18 Monate ausgeweitet wird. Andererseits durch die Vereinfachung der Inhaftnahme zur Abschiebung.

23 Pro Asyl: Ene, mene, muh und raus bist du! Mehr Asylsuchende von Integrationschancen ausgeschlossen.

Desweiteren darf die Abschiebungshaft ab sofort auch in regulären Gefängnissen durchgeführt werden.²⁴

Rechtliche Rahmenbedingungen

Während mit Gesetzen, wie dem ‚Zweiten Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht‘, oder Maßnahmen, wie der Einschränkung des Familiennachzuges oder der Einführung von sogenannten AnKER-Zentren einerseits, das Signal gesendet wird, „dass irreguläre Zuwanderung nach Deutschland nicht belohnt wird“,²⁵ haben sich andererseits gerade im Hinblick auf den Arbeitsmarktzugang seit den 1990er-Jahren auch viele Bedingungen geändert. Erst jüngst sind im August 2019 mit dem ‚Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz‘ oder dem ‚Fachkräfteeinwanderungsgesetz‘ wieder zwei Gesetze in Kraft getreten, die den Zugang zu Sprachkursen und beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und damit den Prozess der Arbeitsmarktintegration erleichtern sollen.

So zeigt ein Blick in die Vergangenheit: In kaum einem Politikfeld haben sich die gesellschaftlichen und damit auch die rechtlichen Rahmenbedingungen so gewandelt, wie im Bereich der Arbeitsmarktintegration. Während der Zugang zu Arbeit für Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in den ersten Jahren der Bundesrepublik noch gar nicht geregelt und in den 1980er- und 1990er-Jahren vor allem durch Arbeitsverbote deutlich eingeschränkt war, sah das mit dem Zuwanderungsgesetz eingeführte Aufenthaltsgesetz im Jahr 2005 erstmals Aufenthaltstitel vor, die eine Erwerbstätigkeit ermöglichen – jedoch nicht für AsylbewerberInnen und Geduldete.²⁶

Befördert durch die positiven Entwicklungen der Arbeitsmarktsituation in Deutschland und der gesteigerten Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften gab es seitdem zahlreiche rechtliche Änderungen und Maßnahmen,

24 O. A.: Weitere Gesetze aus dem „Migrationspaket“ im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (21.08.2019), <<https://www.asyl.net/view/detail/News/weitere-gesetze-aus-dem-migrationspaket-im-bundesgesetzblatt-veroeffentlicht/>> (22.08.2019).

25 Kiziak, Tanja/Klingholz, Reiner/Sixtus, Federik: Von individuellen und institutionellen Hürden. Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Berlin 2019, S. 16.

26 Schneider, Jan: Rückblick: Zuwanderungsgesetz 2005. (15.05.2007), <<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration-ALT/56351/zuwanderungsgesetz-2005?p=all>> (05.10.2019).

die den Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete und MigrantInnen zum Teil weiter erleichtern sollten. Als ein zentraler und „integrationspolitischer Meilenstein“²⁷ kann in diesem Kontext das im Jahr 2012 erlassene Anerkennungsgesetz genannt werden. Es garantiert Menschen mit ausländischen Abschlüssen – unabhängig vom Aufenthaltsstatus – einen Rechtsanspruch auf Prüfung ihrer Qualifikationen, wodurch die Chancen am Arbeitsmarkt verbessert werden sollen. Hatten Geflüchtete oder zugewanderte Fachkräfte zuvor nur wenig Möglichkeiten ihre beruflichen Qualifikationen bewerten zu lassen und wieder in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten, wurden seit 2012 mittlerweile 36.400 Berufsabschlüsse vollständig oder zumindest teilweise anerkannt.²⁸ Wie eine erste Begleitstudie zeigt, stieg dadurch der Anteil der Erwerbstätigen von 57,7 % zum Zeitpunkt der Antragstellung auf 88,2 % im Sommer 2016.²⁹

Weitere Änderungen gingen vor allem mit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes im August 2016 einher. Zum einen wurde die Vorrangprüfung, die Einheimische bei der Aufnahme von Stellen bevorzugt, in der Mehrzahl der Bezirke der Arbeitsagentur für drei Jahre ausgesetzt. Zum anderen wurden die Bleibemöglichkeiten für Geduldete erweitert, indem nach § 60a AufenthG die sogenannte ‚3+2-Regelung‘ eingeführt wurde, mit der verhindert werden soll, „dass Flüchtlinge während einer schon begonnenen betrieblichen Ausbildung das Land verlassen müssen.“³⁰

Auch mit dem im August 2019 in Kraft getretenen ‚Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz‘ sollen bestehende Hürden beim Zugang zu Maßnahmen der Ausbildungsförderung abgebaut und der Zugang von Asylsuchenden sowie Geduldeten zu Integrationskursen erleichtert werden. Wie bei genauerer Betrachtung jedoch festzustellen ist, gelten diese Gesetzesänderungen meist nur für Geflüchtete mit einer guten Bleibeperspektive. Geflüchtete aus soge-

27 Schröder, Sabine: Ein integrationspolitischer Meilenstein. Zum Thema Anerkennung. In: IQ konkret, 2 (2017), S. 11.

28 O. A.: Statistik für 2018. Mehr ausländische Berufsabschlüsse anerkannt (22.08.2019), <<http://www.migazin.de/2019/08/22/statistik-fuer-2018-mehr-auslaendische-berufsabschluesse-anerkannt/>> (22.08.2019).

29 Ekert, Stefan: Wissen, wie es wirkt. In: IQ konkret, 2 (2017), S. 17.

30 O. A.: 3+2-Regelung: Wie Flüchtlinge in Ausbildung in Deutschland bleiben (07.08.2018), <<http://www.migazin.de/2018/08/07/regelung-wie-fluechtlinge-ausbildung-deutschland/>> (31.08.2019).

nannten sicheren Herkunftsstaaten bleiben von den meisten Maßnahmen weiterhin ausgeschlossen.

Ob eine Person also tatsächlich arbeiten darf oder nicht und welchen Zugang sie zu ausbildungs- oder arbeitsmarktbegleitenden Maßnahmen und Hilfen (z. B. Integrationskurse, berufsbezogene Deutschkurse, etc.) erhält, hängt in erster Linie vom jeweiligen asyl- und aufenthaltsrechtlichen Status ab. Grundsätzlich wird im deutschen Asylsystem zwischen vier verschiedenen Schutzformen unterschieden:

- Asylberechtigung nach Art. 16a GG (§ 1 AsylG)
- Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft nach der Genfer Flüchtlingskonvention (§ 3ff. AsylG)
- Subsidiärer Schutz nach § 4 AsylG
- Nationaler Abschiebeschutz nach § 60 Abs. 5 und 7 AufenthG

Nach der Genfer Flüchtlingskonvention oder dem Grundgesetz Art. 16a anerkannte Geflüchtete sowie subsidiär Schutzberechtigte unterliegen keinen formalen Beschränkungen. Sie haben ab dem Zeitpunkt der positiven Entscheidung einen unbeschränkten Zugang zu Arbeit und dürfen auch einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen.

Personen, die noch im Asylverfahren sind oder einen nationalen Abschiebeschutz (Duldung) erhalten, dürfen in den ersten drei Monaten nach Ankunft nicht arbeiten und benötigen danach für die Aufnahme einer Beschäftigung die Erlaubnis der zuständigen Ausländerbehörde. Diese entscheidet im jeweiligen Einzelfall, ob eine Genehmigung erteilt wird oder nicht. Zusätzlich gilt eine Ausnahme für Personen aus ‚sicheren Herkunftsstaaten‘, die nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben, sowie für alle Geflüchtete, die verpflichtet sind in einer Aufnahmeeinrichtung (AnKER-Zentrum) zu wohnen. Nach § 61 Abs. 1 AsylG erhalten sie während des gesamten Asylverfahrens bzw. in der Zeit, in der sie verpflichtet sind in einer

Aufnahmeeinrichtung zu leben, keine Arbeitserlaubnis.³¹

Grundsätzlich zeigt sich, dass die Einteilung in ‚gute‘ und ‚schlechte Bleibeperspektive‘ nicht nur eine hierarchische Unterscheidung zwischen den Geflüchteten, sondern auch einen ‚Zwei-Klassen-Zugang‘ zum Arbeitsmarkt schafft. Viele Integrationsmaßnahmen sind nur für eine bestimmte Gruppe von Geflüchteten zugänglich. Statt persönlicher Qualifikationen oder Motivationen, entscheidet meist das Herkunftsland, welche Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht werden oder nicht. Ein Vorgehen, das vor allem bei Wirtschaftsverbänden und ArbeitgeberInnen zu immer größerer Kritik führt, wie eine Mitarbeiterin der IHK beschreibt:

Also [...] es hapert am meisten an den rechtlichen Rahmenbedingungen, weil die Politik einfach eher Rückschritte macht als Schritte in die richtige Richtung, um des Ganze zu erleichtern. Es betrifft also sowohl das Thema Arbeitserlaubnis, Planungssicherheit als auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen zum Beispiel von der Arbeitsagentur, diese Nachhilfeangebote, die halt nur ner bestimmten Gruppe an Geflüchteten zur Verfügung stehen.³²

In Verbindung mit dem vorhergehenden Kapitel machen diese Ausführungen deutlich, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt nicht nur wesentlich von den asylrechtlichen Rahmenbedingungen abhängt. Die Asylpolitik bewegt sich maßgeblich in einem Spannungsfeld zwischen ordnungs- und arbeitsmarktpolitischen Interessen, was nicht zuletzt zu einem komplexen und für ArbeitgeberInnen teils undurchschaubaren Dschungel an unterschiedlichen Aufenthaltstiteln und Gesetzeslagen führt.

Wie sich dieses Spannungsfeld auf die AkteurInnen in Augsburg auswirkt und welche Herausforderungen damit für die Geflüchteten, aber auch die ArbeitgeberInnen und VermittlerInnen einhergehen, soll anhand der nachfolgenden Ausführungen aufgezeigt werden. Bevor jedoch die Erfahrungen der einzelnen AkteurInnen in den Vordergrund gerückt werden,

31 Informationsverbund Asyl & Migration: Zugang zu Arbeit (o. D.), <<https://www.asyl.net/themen/bildung-und-arbeit/zugang-zu-arbeit/>> (31.08.2019). Die Tatsache, dass mit dem ‚Zweiten Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht‘ die Pflicht, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen nun verlängert wurde, wirkt sich folglich direkt auf letztgenannte Gruppe aus und kann als ein Beispiel herangeführt werden, wie der Arbeitsmarktzugang aufgrund restriktiver Asylgesetze erschwert wird.

32 Interview, Bergmair, Vanessa, Mitarbeiterin IHK, Augsburg, 16.03.2017, S. 3, Z. 97–101.

soll eine deskriptive Darstellung der Beratungs- und Lebenssituation von Geflüchteten in Augsburg zeigen, vor welchen aktuellen Herausforderungen AkteurInnen bei der Integration von Geflüchteten stehen.

Zur Situation in Augsburg

Werden haupt- und ehrenamtliche AkteurInnen der Asyl- und Migrationsarbeit in Augsburg gefragt, wie sie die Situation und Integrationsarbeit in ihrer Stadt wahrnehmen, ergibt sich aus den Aussagen meist ein sehr gutes Bild. Wie eine Ehrenamtliche berichtet, ist *Augsburg gut aufgestellt* [...]. *Also wenn man mal sucht, man findet sich in Augsburg gut zurecht. Und hat auch gute Ansprechpartner.*³³ Ähnlich wird es auch von den Ratsuchenden selbst empfunden, wie der aus Afghanistan geflüchtete Aryan feststellt: *Mich hat Hilfsorganisationen in der Stadt Augsburg sehr unterstützt. Mich hat ‚Tür an Tür‘ sehr gut unterstützt [...] Die deutsche Gesellschaft hat mich in Augsburg unterstützt. Aber keine deutsche Ämter [...]*³⁴. Hier bestätigt sich die von Sozialwissenschaftlerin Jutta Aumüller gemachte Erkenntnis, dass „Kommunen bereits frühzeitig auf die Herausforderungen und Notwendigkeiten der Ansiedlung von Immigranten reagiert und entsprechende Strukturen aufgebaut“³⁵ haben.

So wurde auch in Augsburg schon frühzeitig auf die Herausforderungen reagiert und es hat sich mit dem Verein Tür an Tür bereits Anfang der 1990er-Jahre eine Organisation gegründet, die sich aktiv für Geflüchtete und MigrantInnen einsetzt. Dies führt zu der *Besonderheit*³⁶, wie ein Mitarbeiter der Stadt Augsburg bestätigt, *dass es hier schon alles gibt. Und es gab schon Tür an Tür und es gab alle möglichen guten und schlechten Erfahrungen von Unterbringung durch die Regierung von Schwaben und neu war die dezentrale Unterbringung und gar nicht so sehr die Zahlen. Die haben sich vielleicht nur verdreifacht in Augsburg.*³⁷

Kamen seit 2015 knapp 3.000 Asylsuchende (etwa 1 % aller Stadtbe-wohnerInnen) nach Augsburg, leben Stand August 2019 davon noch rund

³³ Interview, Müller, Susanne, Ehrenamtliche, Augsburg, 31.08.2018, S. 16, Z. 804–808.

³⁴ Interview, Hosseini, Aryan, S. 2, Z. 58–62 [sic!].

³⁵ Aumüller, Jutta/Bretl, Carolin: Lokale Gesellschaften und Flüchtlinge: Förderung von sozialer Integration. Die kommunale Integration von Flüchtlingen. Berlin 2008, S. 8.

³⁶ Interview, Scholz, Günther, Mitarbeiter Stadt Augsburg, Augsburg, 08.03.2017, S. 2, Z. 87.

³⁷ Interview, Scholz, Günther, S. 2, Z. 87–91.

2.000 Geflüchtete in den insgesamt elf staatlichen Gemeinschafts- und den 38 kommunalen dezentralen Unterkünften. Von den rund 3.000 Geflüchteten kommt mit 45 % der größte Teil aus Syrien. Rund 32 % kommen aus Afghanistan, 7,4 % aus dem Irak und rund 5 % aus Nigeria. Weitere Herkunftsländer sind unter anderem Somalia, Eritrea oder die Türkei.³⁸ Etwas mehr als die Hälfte (65 %) der hier lebenden Geflüchteten sind männlich, rund ein Drittel weiblich. Davon sind fast 30 % jünger als 20 Jahre. Jeder zweite Asylsuchende ist zwischen 20 und 35 Jahre alt. Die 35- bis 50-Jährigen stellen 17 %, die Gruppe der über 50-Jährigen 4 % dar. Die Zahlen entsprechen damit in etwa dem bundesdeutschen Vergleich.³⁹

Entstand, wie eingangs schon angedeutet, gerade im Bereich der Arbeitsmarktintegration mit zib., MigraNet und BAFV ein breites Beratungsnetzwerk und ist Augsburg, was die allgemeinen und arbeitsmarktspezifischen Beratungsangebote angeht, damit in der Tat *gut aufgestellt*⁴⁰, fehlen diese Strukturen in Bereichen wie der Wohnraumvermittlung noch weitgehend. Ein Thema, das neben aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen und dem Zugang zu Arbeit zu einer immer größeren Herausforderung wird, wie eine Heimleiterin beschreibt:

*[Dadurch,] dass sie einfach keinen bezahlbaren Wohnraum mehr finden, bleiben [sie] lange in diesen Unterkünften [...]. Das führt zu ganz viel Frustration, in der Folge dann wieder zu Konflikten [...]. Das heißt, wir haben da teilweise Geschichten in solchen Unterkünften von drei, vier Jahren ist gar nicht überraschend, teilweise bis zu 10, 15 Jahre, die hier in solchen Unterkünften leben müssen auf beengtem Raum.*⁴¹

Stand August 2019 dürfte fast die Hälfte der Geflüchteten, die derzeit in Augsburg noch in staatlichen oder kommunalen Unterkünften leben, bereits privaten Wohnraum beziehen. Ein Schritt, der aufgrund des angespannten Wohnungsmarktes jedoch nur wenigen auf Anhieb gelingt. Das stellt vor allem

38 Stadt Augsburg: Zahlen und Fakten – wer, wo, wie viel (o. D.), <<https://www.augsburg.de/umwelt-soziales/asyl-in-augsburg/zahlen-fakten/>> (24.08.2019).

39 BAMF: Aktuelle Zahlen. Ausgabe Juli 2019 (o. D.), <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juli-2019.pdf?__blob=publicationFile> (23.08.2019).

40 Interview, Müller, Susanne, S. 16, Z. 804–808.

41 Feldnotiz, Gespräch mit Heimleitung, Augsburg, 30.11.2018, S. 1.

vulnerable Gruppen, wie Menschen mit Behinderung, aber auch Familien und Alleinstehende vor erhebliche Schwierigkeiten. Räumliche Enge, mangelnde Privatsphäre oder fehlende Lern- und Rückzugsräume wirken sich nicht nur negativ auf den Gesundheitszustand aus. Auch Lern- und Schulerfolge sowie ganz allgemein die Möglichkeit gesellschaftlicher Teilhabe leiden darunter, wie die Heimleiterin weiter feststellt:

*[...] nach der Ankunft sind sehr viele der Geflüchteten sehr froh, dass sie in einem sicheren Haus sind, auch wenn es beengt ist und geht das so, ich würde sagen, so bis ein Jahr, hält das auch an, dass man froh ist hier angekommen zu sein, Hilfe bekommt [...].*⁴²

Mit zunehmender Zeit wächst jedoch die Frustration. Vor allem unterschiedliche Lebens- und Alltagssituationen führen immer wieder zu Konflikten, wie ein Bewohner beschreibt: *Für mich ist Stress, aber ich muss immer zur Schule gehen, arbeiten, danach ist elf Uhr, zwölf Uhr und dann gehe ich Küche, essen und dann ist so laut [...] ich kann nicht, wirklich. Bis drei Uhr [...].*⁴³ Während das Leben in der Unterkunft mit zunehmendem Aufenthalt vor allem als belastend und erdrückend wahrgenommen wird, ist der Umzug in eine eigene Wohnung für viele ein wichtiger Schritt in Richtung selbstbestimmtes Leben, wie Farid beschreibt:

*Ja, du findest wieder diese deine Kontrolle über deinen Körper. Du hast zum Beispiel deine eigene Lebensstruktur. [...] Du kannst schlafen. Es gibt nicht neben dir eine Person den Fernseher an, raucht oder Besuch. [...] Zum Beispiel du kannst sieben, acht Stunden, wenn man schläft, du kannst diese Konzentration haben dich mit eine neue Leben zu vorbereiten. [...] dann du hast, du hast einfach Ruhe. Du kannst, nachdenken. Du kannst etwas verändern in deinem Leben.*⁴⁴

Wie die bisher geführten Gespräche und Interviews gezeigt haben, äußerten fast alle Befragten den Wunsch so schnell wie möglich wieder auf eigenen Beinen zu stehen und zu arbeiten. Die Tatsache von Sozialleistungen oder der Hilfe anderer abhängig zu sein und kein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Leben zu führen, empfinden viele als unangenehm, teilweise

42 Feldnotiz, Gespräch mit Heimleitung, Augsburg, 30.11.2018, S. 6.

43 Interview, Nazemi, Davood, Augsburg, 06.02.2018, S. 6., Z. 180–182 [sic!].

44 Interview, Bakhtari, Farid, Augsburg, 26.01.2018, S. 9, Z. 356–361 [sic!].

sogar als beschämend, wie die Beobachtung einer Heimleitung zeigt:

[...] die wollen dann irgendwann nicht mehr Kaffeetrinken, die wollen arbeiten und ne eigene Wohnung und ihre Freunde einladen und nicht immer nur abhängig sein von irgendwelchen Helfern, die vielleicht das gut meinen.⁴⁵

Zugang zum Arbeitsmarkt zwischen bürokratischen Hürden, fehlendem Systemwissen und motivierten ArbeitgeberInnen

Während deutschlandweit im Jahr 2015 nur etwa 8 % der Geflüchteten beschäftigt waren, stieg die Zahl nach einer Studie der IAB-BAMF-SOEP-Befragung⁴⁶ bis Juni 2018 auf 28 %. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit lag die Quote Ende 2018 sogar bei 35 %.⁴⁷ So berichtet auch Eckert Wieja, Geschäftsführer des Augsburgsburger Jobcenters, bei einem monatlich stattfindenden Austauschtreffen der Augsburgsburger Helferkreise, dass allein in Augsburg im Jahr 2018 etwa 990 Geflüchtete im erwerbsfähigen Alter in Arbeit und Ausbildung gebracht wurden. Das entspricht etwa 32 % der Geflüchteten in Augsburg.⁴⁸

Wie der Leiter des Forschungsbereichs ‚Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung‘ am Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) in einem Interview Anfang des Jahres 2019 berichtet, seien die Ergebnisse und die Entwicklung der Arbeitsmarktintegration damit besser als erwartet. Dies werde seiner Ansicht nach zum einen durch die aktuelle Arbeitsmarktsituation begünstigt. Deutschland hat in den letzten zehn Jahren eine bemerkenswerte wirtschaftliche Stabilität erfahren, was vor dem Hintergrund einer zusätzlich hohen Nachfrage an Arbeitskräften eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt begünstigt.⁴⁹ Zum anderen kann

45 Feldnotiz, Gespräch mit Heimleitung, Augsburg, 30.11.2018, S. 20.

46 Brücker, Herbert (Hg.): Flüchtlingsmonitoring: Endbericht. Nürnberg 2019.

47 Groll, Tina/Schuler, Katharina: Was schon geschafft ist – und was nicht (25.06.2019), <<https://www.zeit.de/politik/deutschland/2019-06/fluechtlinge-integration-arbeitsmarkt-sprachkurse-wohnungen-daten>> (02.10.2019).

48 Feldnotiz, Koordinationstreffen der Helferkreise, Augsburg, 15.03.2019, S. 3.

49 Schludi, Martin: „Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten läuft besser als erwartet“. Nachgefragt bei Herbert Brücker und Yuliya Kosyakova (25.01.2019), <<https://www.iab-forum.de/die-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-laeuft-besser-als-erwartet-nachgefragt-bei-herbert-bruecker-und-yuliya-kosyakova/>> (24.08.2019).

einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) zufolge auch ein großes Engagement auf Seiten der UnternehmerInnen und Betriebe festgestellt werden. Im IHK-Bereich bilden Stand 2019 rund 16 % (2018: 14 %, 2017: 7 %) der ausbildenden Unternehmen Geflüchtete aus. Das sind im Vergleich zum Vorjahr zwei Prozentpunkte mehr.⁵⁰

Eine Entwicklung, die ein Mitarbeiter der IHK Schwaben für den Standort Augsburg so nicht ganz teilen kann. Er stellt fest, dass zwar viele von den ausbildenden Unternehmen nach wie vor sehr engagiert sind und positiv über ihre Erfahrungen mit den Auszubildenden berichten. Aufgrund der zum Teil unklaren aufenthaltsrechtlichen Situation bedeutet eine Anstellung von Geflüchteten für die Betriebe gleichzeitig aber auch eine große Unsicherheit, was dazu führe, dass die Zahl der Betriebe, die Geflüchtete ausbilden, tendenziell abnehme.⁵¹

So können die Entwicklungen bei der Arbeitsmarktintegration auf der einen Seite durchaus positiv bewertet werden, doch tun sich Geflüchtete im Vergleich zu anderen Migrantengruppen nach wie vor schwer bei der Arbeitsaufnahme. Wie die Ergebnisse der bisher geführten Interviews mit Geflüchteten, Ehrenamtlichen und MitarbeiterInnen der IHK und der Tür an Tür-Integrationsprojekte gGmbH zeigen, kommen zu den asyl- und aufenthaltsrechtlichen Einschränkungen, zum Teil auch weitere strukturelle und teils bürokratische Hürden sowie ganz individuelle Herausforderungen, wie mangelnde Sprach- oder Fachkenntnisse oder fehlende soziale Kontakte erschwerend hinzu. Die folgenden Ausführungen werden daher einige der größten Hürden und Herausforderungen benennen, bevor abschließend die Frage diskutiert wird, welche Maßnahmen nötig sind, um die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Fluchthintergrund nachhaltig zu verbessern.

50 Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK): Ausbildung 2019. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2019, S. 11.

51 Interview, Ibrahim, Mohammad, Mitarbeiter IHK Schwaben, Augsburg, 25.03.2019, S. 2–3.

Der Wunsch zu arbeiten vs. die Ansprüche des deutschen Arbeitsmarktes

Wie Umfragen der IAB-BAMF-SOEP Befragung⁵² zeigen und auch Beobachtungen der Heimleitung bestätigen, *wollen die meisten, die hier ankommen, eigentlich nichts weiter wie ankommen, arbeiten und sich selbstständig machen. Die wollen ihr Leben verbessern und das möglichst bald, wenn sie da sind [...]*.⁵³ Dass zwischen diesem Wunsch und dem ersten Arbeitsvertrag jedoch oft Monate oder Jahre liegen können, ist vielen nicht bewusst. Wie eine Untersuchung des IAB ergeben hat, findet der Übergang in die erste Erwerbstätigkeit unabhängig vom Asylstatus, erst rund 20 Monate nach der Asylantragsstellung, statt.⁵⁴ Monate und Jahre, in denen Asylbewerber meist in Unsicherheit und ohne sichere Perspektive in den Unterkünften leben. Gerade diese lange Zeit des Wartens und die Ungewissheit zermürbt viele Geflüchtete und führt, wie einige InterviewpartnerInnen berichten, nicht nur zu Frust und Unsicherheit, sondern oft auch dazu, dass Traumata und Depressionen meist dann hochkommen, wenn es stagniert.⁵⁵

So sind Geflüchtete im Vergleich zu anderen MigrantInnengruppen in besonderem Maße psychischen Belastungen ausgesetzt und Erfahrungen mit Krieg, Verfolgung oder Gewalt im Herkunftsland oder bei der Flucht wirken oft Monate nach Ankunft noch nach. Unsicherer Aufenthaltsstatus, prekäre Lebensbedingungen und fehlende Perspektiven können sich zusätzlich belastend auf den Alltag und damit auch die Integration in den Arbeitsmarkt auswirken.

Wie die Untersuchung des IAB weiter ergeben hat, wirkt sich die Dauer des Asylverfahrens nicht nur auf die Gesundheit der Geflüchteten aus, sondern beeinflusst auch merkbar den Arbeitsmarkteintritt. Während eine Anerkennung den Übergang in die erste Erwerbstätigkeit um knapp 30 % beschleunigt, kann ein längeres Asylverfahren die Übergangsrate in die

⁵² Brücker, 2019.

⁵³ Feldnotiz, Gespräch mit Heimleitung, Augsburg, 30.11.2018, S. 7.

⁵⁴ Brenzel, Hanna/Kosyakova, Yuliya: Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Längere Asylverfahren verzögern Integration und Spracherwerb. In: IAB-Kurzbericht, 06 (2019), S. 5.

⁵⁵ Feldnotiz, Gespräch mit Heimleitung, Augsburg, 30.11.2018, S. 6.

erste Erwerbstätigkeit um zum Teil mehr als 10 % verringern.⁵⁶

In vielen Interviews und Gesprächen zeigt sich zudem, dass viele Schutzsuchende mit zum Teil unrealistischen Erwartungen nach Deutschland kommen. Die Hoffnungen auf einen baldigen Einstieg und Erfolg auf dem deutschen Arbeitsmarkt werden dabei nicht nur von den langen und zum Teil unsicheren Bleibeperspektiven getrübt. Gerade auch die hohen Ansprüche des dualen Ausbildungssystems sowie der mitunter sehr formalisierte deutsche Arbeitsmarkt werden teilweise unterschätzt und stellen für viele eine große Hürde dar, wie eine Mitarbeiterin der IHK Schwaben feststellt:

[...] dass diese Berufsschule einfach vergessen wird oder unterschätzt wird und der Beruf einfach nach Interesse halt ausgewählt wird oder was sie halt kennen und ja nicht nach dem, was sie halt schaffen können [...] z.B. wenn jemand im Heimatland zwei Jahre in der Schule war und dann will er Mechatroniker werden, ist es halt unrealistisch und da muss man denen dann halt irgendwie deutlich machen, dass sie es halt nicht schaffen werden und nicht schaffen können, und dass sie halt ihrem Berufswunsch entsprechend anpassen müssen.⁵⁷

Die Ausführung zeigt, dass oftmals Wissen und eine Vorstellung darüber, welche Berufe es gibt oder welche Anforderungen dafür gebraucht werden, fehlen. Aus Sicht der IHK-Mitarbeiterin sei daher eine ganz wichtige Aufgabe

[...] überhaupt die Berufe bekannt zu machen, wo bei uns halt der Bedarf da ist. Weil viele mit Berufsvorstellungen kommen, die sie halt auch von zuhause mitbringen oder die sich halt irgendwie rumsprechen in den Gruppen. Und da will halt die ganze Klasse durch die Bank KFZ-Mechatroniker werden oder die ganze Klasse will Zahntechniker werden und dann erst mal ein Bewusstsein zu schaffen, was für Berufe gibts denn noch und da auch einfach mal ein Interesse zu wecken, dass sie ein Praktikum machen. Das ist ne ganz wichtige Aufgabe.⁵⁸

⁵⁶ Brenzel, 2019, S. 6.

⁵⁷ Interview, Bergmair, Vanessa, S. 3, Z. 82–87.

⁵⁸ Interview, Bergmair, Vanessa, S. 7, Z. 215–221.

***Eine gute Integration ist die deutsche Sprache im erste[n] Schritt*⁵⁹: Deutschkenntnisse und Zugang zu Sprachkursen**

Wie bereits in zahlreichen Studien belegt, sind ausreichende Sprachkenntnisse eine wesentliche Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und Grundvoraussetzung für jegliche Art der Beschäftigung. Eine Voraussetzung, die kaum ein Geflüchteter bei seiner Ankunft in Deutschland mitbringt. Fast 95 % der seit 2015 angekommenen Asylsuchenden konnten bei ihrer Ankunft kein Deutsch. Der Großteil musste daher erst die deutsche Sprache erlernen, was zur Folge hat, dass sich der Eintritt in den Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen MigrantInnengruppen um ein bis zwei Jahre verzögert.⁶⁰ Doch auch nach erfolgreichem Abschluss eines Sprach- oder Integrationskurses scheitern viele Geflüchtete an den hohen sprachlichen Anforderungen von Beruf und Berufsschule. So berichten InterviewpartnerInnen immer wieder davon, dass das eigentlich zertifizierte und erreichte B1-Niveau, das Zugewanderte laut europäischen Referenzrahmen nach Abschluss eines Integrationskurses erreicht haben und sie zur ‚Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit‘ führen sollte, nicht dem entspreche, was sie tatsächlich können. Gerade der Schriftspracherwerb wie auch der fachliche Unterricht stellt viele der Geflüchteten, die eine Ausbildung beginnen, in der Berufsschule immer wieder vor Herausforderungen, wie eine IHK-Mitarbeiterin aus Augsburg berichtet:

*[...] weil sie nicht verstehen, was in der Klasse behandelt wird, brauchen sie jemand, der das mit ihnen nach und nach aufschlüsselt und den Stoff noch mal durchgeht. Wo sie auch Fragen stellen können. Oder auch Begriffe erklären, also das sind so Kleinigkeiten, was sie in den Berufsschulklassen einfach nicht haben können, weil es einfach zu viele Schüler sind.*⁶¹

Darüber hinaus sieht sie ein großes Problem darin, dass ausbildungsbegleitende Hilfen wie Nachhilfe nur Geflüchteten aus den Herkunftsstaaten mit ‚guter Bleibeperspektive‘ zustehen. Nach Meinung der Mitarbeiterin der IHK müssten solche Angebote für alle zugänglich gemacht werden.

⁵⁹ Interview, Hosseini, Aryan, S. 4, Z. 125–126.

⁶⁰ Möller, Joachim/Walwei, Ulrich (Hg.): Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten. Bielefeld 2017, S. 140.

⁶¹ Interview, Bergmair, Vanessa, S. 4, Z. 113–117.

Damit wird nicht nur an den strukturellen Rahmenbedingungen, die von Bundesebene vorgegeben sind, Kritik geübt, sondern indirekt auch an der Tatsache, dass das Recht auf Arbeit auf einem ‚methodologischen Nationalismus‘ beruht und nicht für alle gewährleistet werden kann, was sich wiederum auf den Verlauf der Ausbildung auswirken kann:

Aber ich kriegs halt in den Handwerksberufen zum Beispiel mit, [...] dass da so ne hohe Abbruchquote herrscht, weil einfach da die Nachhilfe fehlt und weil sie es selber halt nicht schaffen. Und des müsste man einfach für alle zugänglich machen, weil wenn jemand ne Ausbildungsstelle hat, was spricht da dagegen dem auch Nachhilfe zu finanzieren [...].⁶²

Wie wichtig, gleichzeitig aber auch wie schwer es gerade für Geflüchtete aus Ländern mit niedriger Bleibeperspektive ist eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen, zeigt nicht nur eben geschildertes Beispiel, sondern auch die Tatsache, dass nur die AsylbewerberInnen Zugang zu regelfinanzierten Sprachkursen (sogenannte Integrationskurse) erhalten, die aus einem Land mit ‚guter Bleibeperspektive‘ kommen. Geflüchtete aus anderen Herkunftsländern, wie Afghanistan oder Nigeria, bleibt der Zugang abermals verwehrt. Sie sind auf ehrenamtliche oder kommunale Angebote angewiesen, die jedoch weder flächendeckend, noch in einem vergleichbaren Umfang angeboten werden.

Anerkennung von Kompetenzen und Berufsabschlüssen

Neben sprachlichen Schwierigkeiten machen sich bei der Arbeitsmarktaufnahme vor allem auch mangelnde Schul- oder Fachkenntnisse bemerkbar. Wie eine Ehrenamtliche anmerkt, ist gerade für die, die nur wenige Jahre oder nie eine Schule besucht haben, die Berufsschule eine besonders große Herausforderung, da ihnen oft grundlegende Kenntnisse in Fächern wie Mathematik fehlen.⁶³

Auch wenn die mitgebrachten Bildungsabschlüsse sehr heterogen sind, bringen Geflüchtete im Durchschnitt ein eher geringeres Niveau der Berufs- und

⁶² Interview, Bermair, Vanessa, S. 3–4, Z. 105–108.

⁶³ Interview, König, Gabriele, Ehrenamtliche, Augsburg, 11.12.2018, S. 8, Z. 393–396.

Hochschulbildung mit. Ergebnissen der IAB-BAMF-SOEP Befragung zufolge haben zwar 35 % der Geflüchteten einen Abschluss einer weiterführenden Schule und verfügen 11 % über einen Hochschulabschluss oder eine Promotion. 12 % jedoch haben nur eine Grundschule und 13 % überhaupt keine Schule besucht.⁶⁴

Wenn auch keinen formalen Schul- oder Bildungsabschluss, so haben doch rund 69 % der Geflüchteten in ihrer Heimat bereits Berufserfahrung sammeln können. Da ein formalisiertes System, wie das der dualen Berufsausbildung in den meisten Herkunftsländern jedoch fehlt, merkt eine Mitarbeiterin der IHK kritisch an, dass

*[...] sie halt immer keinen Nachweis über die Arbeitserfahrung [haben] und dann ist halt ne Anerkennung auch nicht möglich, weil zu nem dualen Ausbildungssystem halt Praxiserfahrung gehört [...] muss man halt Wege finden, wie man das dann irgendwie nachholt, aber also eine Anerkennung so auf Anhieb ist bei den wenigsten möglich.*⁶⁵

Wie das Beispiel zeigt, spielen formale Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Qualifikationen, die Geflüchtete oft aber nicht nachweisen können, weil es in den meisten Herkunftsländern entweder kein formales Ausbildungssystem gibt oder Zertifikate auf der Flucht zerstört oder verloren gegangen sind.

Ist es in nicht reglementierten Berufen zwar bereits durch sogenannte Kompetenzfeststellungsmaßnahmen, Praktika oder Qualifikationsanalysen möglich, auch informell erworbene Fähigkeiten testen und zum Teil sogar anerkennen zu lassen, fehlt diese Möglichkeit in staatlich geregelten Berufen bislang. BeraterInnen von Tür an Tür kritisieren, dass in diesem Bereich eine richtige Öffnung noch nicht stattgefunden habe und Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung noch weiter ausgebaut werden müssten.⁶⁶

Wenn Geflüchtete einen Abschluss mitbringen, haben sie nach dem Anerkennungsgesetz das Recht darauf, diesen anerkennen zu lassen. Wie im

⁶⁴ Brücker, 2019, S. 42.

⁶⁵ Interview, Bergmair, Vanessa, S. 6, Z. 209–214.

⁶⁶ Interview, Fischer, Sandra, Mitarbeiterin Tür an Tür, Augsburg, 26.09.2017, S. 2, Z. 93–95.

Kapitel zu den rechtlichen Rahmenbedingungen schon angedeutet, wurden mit dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zwar vereinfacht, dennoch sind diese sehr zeitaufwändig und es fehlt oftmals an den entsprechenden Rahmenbedingungen, wie eine Beraterin kritisch anmerkt:

[...] ein Beispiel, das mich seit ich hier angefangen habe, immer wieder beschäftigt und immer dringlicher wird: Physiotherapie ist ja jetzt offiziell auch ein Mangelberuf und ist eine Ausbildung, die an Berufsfachschulen stattfindet. Die Anerkennung, also die Anpassung, wenn eine notwendig ist, muss auch in einer solchen Schule stattfinden. Es gibt kaum Schulen, die so etwas machen. [...] Das Verfahren ist irgendwie paradox, weil die Leute zwar einen Anspruch auf die den Antrag haben, [kommen] dann aber, wenn sie ein Ergebnis haben, wo sie noch was machen müssten, [...] nicht weiter.⁶⁷

Dies zeigt, dass trotz rechtlichem Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren, die praktische Umsetzung nicht immer reibungslos funktioniert. Mühsame und oft zeitaufwändige Verfahren haben zur Folge, dass viele hochausgebildete Geflüchtete nach wie vor unterhalb ihrer Qualifikation im Niedriglohnsektor arbeiten. Hinzu kommt, dass vielen der Wert einer anerkannten Ausbildung oftmals nicht bekannt oder der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit in Konflikt mit dem langen Verfahren steht. Statt die Zeit in eine Ausbildung oder Weiterqualifizierung zu investieren, wollen viele so schnell wie möglich Geld verdienen, da ihnen eine berufliche Ausbildung mit geringem Verdienst im Vergleich unattraktiv erscheint. Verstärkt wird dieser Wunsch zum Teil auch durch die Verpflichtung, Geld in die Heimat zu schicken oder Schulden bei Schleppern zu begleichen.

Rolle der Wohn- und Lebenssituation

Wie bereits schon beschrieben, wirkt sich die Wohn- und Unterbringungssituation entscheidend auf den Alltag der BewohnerInnen aus. Eine dauerhafte Unterbringung auf beengtem Raum mit fehlenden Lern- und Rückzugsräumen erschwert zudem den Prozess der Arbeitsmarktintegration und Erfolg der Ausbildung, wie eine IHK-Mitarbeiterin herausstellt: *dass sie*

⁶⁷ Interview, Fischer, Sandra, S. 3, Z. 120–128.

*einfach nicht lernen können, wenn sie in der Gemeinschaftsunterkunft sind.*⁶⁸ Immer wieder berichten Geflüchtete, dass es in den Unterkünften sehr laut ist und sie sich nur schwer aufs Lernen oder den Deutschkurs konzentrieren können. Dadurch, dass meist Personen mit ganz unterschiedlichen Tagesabläufen auf engstem Raum zusammenleben, kommt es häufig zu Konflikten, wie Farid berichtet:

*[...] jeder hat seine eigene Ding. Und das war so schwierig für mich. Und ich bin ganz sicher, das war auch für die Kollege, die nachts wach waren, für ihn war es auch schwierig. Weil er musste tagsüber schlafen. Und er konnte nicht schlafen. Er war krank am Ende. Weil er konnte nicht schlafen einfach, tagsüber sowieso nicht und Nacht auch.*⁶⁹

Ein weiteres Problem sei die Wohnsitzauflage und die Schwierigkeit, gerade bei atypischen Arbeitszeiten, die Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen, wenn Geflüchtete nicht in der Stadt untergebracht ist. *Ja, er darf jetzt halt immer schon um halb zehn, spätestens um zehn Uhr aufhören, weil sonst kein Bus mehr fährt und er halt nicht mehr heim kommt*⁷⁰, beschreibt ein Gastronom die schwierige Situation eines in Duldung lebenden Azubis, der im Landkreis Augsburg untergebracht ist. *Wir hätten jetzt sogar schon eine WG für ihn organisiert, gleich hier um die Ecke. Wir haben schon alles versucht, aber der Antrag wurde immer wieder abgelehnt und er darf einfach nicht ausziehen*⁷¹, merkt er weiter kritisch an.

Dieses Beispiel veranschaulicht auf der einen Seite, wie inkonsequent und willkürlich zum Teil Handlungen der Ausländerbehörde bei Personen in Duldung sein können: Während sie einer Person zwar die Erlaubnis zur Arbeits- bzw. Ausbildungsaufnahme gewähren, stimmen sie gleichzeitig einem damit notwendig verbundenen Auszug aus der Unterkunft wiederum nicht zu. Auf der anderen Seite wird auch deutlich, dass sich nicht nur die Art der Unterbringung, sondern insbesondere auch der Standort auf den Prozess der Arbeitsmarktintegration auswirken kann.

⁶⁸ Interview, Bergmair, Vanessa, S. 16, Z. 535–536.

⁶⁹ Interview, Bakhtari, Farid, S. 9, Z. 341–345 [sic!].

⁷⁰ Feldnotiz, Augsburg, 27.04.2019, S. 1.

⁷¹ Feldnotiz, Augsburg, 27.04.2019, S. 1.

Rechtliche Unsicherheiten und bürokratischer Behörden-dschungel

Oftmals erfordert es ein hohes Maß an Engagement, Flexibilität und Entgegenkommen auf Seiten der Betriebe, um Geflüchtete in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch wenn Beispiele wie die des Gastronomen zeigen, dass die Motivation innerhalb der Betriebe groß ist, Geflüchtete einzustellen.⁷² *Viele Firmen sind [auch] frustriert*⁷³, wie ein Mitarbeiter der IHK anmerkt.

*Sie sagen, so geht es einfach nicht. Ich nehme mir die Zeit und alles, und dann habe ich keine Versicherung. [...] Wenn ich nicht weiß, ob er denn hierbleiben kann oder nicht oder wie lange. [...] Wozu soll ich ihn ausbilden, wenn es so ist [...].*⁷⁴

Gerade die aufenthaltsrechtliche Unsicherheit sieht er als sehr kritisch an, da sie nicht nur zu Angst und Ungewissheit bei Geflüchteten und ArbeitgeberInnen führe. Sie verursacht auch Planungsunsicherheiten bei der Stellenbesetzung oder Schichteinteilung. Wenngleich es immer wieder Betriebe gibt, die Stellen über Monate freihalten, obwohl der Aufenthalt und weitere Verbleib der zukünftigen Angestellten noch nicht sicher geklärt sind, ist das eher eine Ausnahme.⁷⁵

Die ordnungspolitischen Rahmenbedingungen und das Dickicht an unterschiedlichen Richtlinien, Gesetzen und Verordnungen sowie die verschiedenen Zuständigkeiten stellen oft eine große Hürde für Geflüchtete und Betriebe gleichermaßen dar, wie eine Heimleitung kritisch anmerkt:

*[...] ihnen wird es zunächst sehr schwer gemacht, also in den ersten drei Monaten dürfen sie nicht [arbeiten, A. d. V.] nach der Ankunft [...] dann muss erst die Bundesagentur zustimmen, dass nicht ein Deutscher oder EU-Arbeitnehmer den Job haben kann, dann muss die Ausländerbehörde zustimmen, die prüft, ob die Arbeit angemessen ist und die nicht unter Lohn arbeiten, was ja alles Sinn macht, aber dann kommen in der Zwischenzeit sehr harte Weisungen vom Innenministerium, die dann sagen, es muss auch die Identität weitestgehend geklärt sein, eigentlich nur durch die Passvorlage, was für den Flüchtling das Arbeiten hier sehr, sehr schwer macht [...].*⁷⁶

⁷² Dies zeigt auch die Studie von Jambo, Svenja/Piererkemper, Sarah: Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Erfahrungen und Unterstützungsmaßnahmen. Köln 2017.

⁷³ Interview, Ibrahim, Mohammad, S. 3, Z. 118.

⁷⁴ Interview, Ibrahim, Mohammad, S. 3, Z. 118–121.

⁷⁵ Interview, Ibrahim, Mohammad, 25.03.2019.

⁷⁶ Feldnotiz, Gespräch mit Heimleitung, Augsburg, 30.11.2018, S. 5.

Doch nicht nur den Geflüchteten wird es sehr schwer gemacht. Auch Arbeitgeber, wie der zitierte Gastronom, berichten immer wieder von strukturellen oder bürokratischen Stolpersteinen. So, dass es immer wieder zu Problemen bei der Lohnabrechnung komme, die der Geflüchtete zum Monatsanfang der Ausländerbehörde vorlegen muss. Da es in der Gastronomie meist üblich ist, die Gehaltsabrechnungen aufgrund der Schichtarbeit und der damit immer neu zu berechnenden Arbeitszeit erst zum Monatsanfang zu erstellen, kommt es jeden Monat zu einer Auseinandersetzung zwischen Behörde und Betrieb, weil der Lohnzettel erst eine Woche später abgegeben werden kann.⁷⁷

Das Schwierigste aber sind, da sind sich zivilgesellschaftliche Organisationen, Kammern und Betriebe einig, die *politischen Gegebenheiten* [...], die sich seit 2015 extrem verschlechtert haben,⁷⁸ und die vor allem die Gruppe der Geduldeten besonders einschränken, wie Aryan feststellt: *Ich darf nicht arbeiten. Ich darf keine Ausbildung machen. Ich darf nicht heiraten (lacht). Ich darf nicht umziehen. Ich darf keine Urlaub machen. Ich darf keine Studium anfangen.*⁷⁹

Fazit

Wie im Eingangszitat des Soziologen Peter Kühnes bereits angedeutet wurde, ist ein „entscheidender Indikator sozialer Integration [...] das Recht bzw. die Möglichkeit, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.“⁸⁰ Wie ausführlich geschildert, bilden eine Vielzahl an Gesetzen, Richtlinien und Bestimmungen ein Geflecht an unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen, in denen das Recht auf Arbeit eingeflochten ist. Dabei wurde deutlich, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt maßgeblich in einem Spannungsfeld zwischen ordnungs- und arbeitsmarktpolitischen Interessen steht, was nicht zuletzt zu einem komplexen und für ArbeitgeberInnen teils undurchschaubaren Dschungel an unterschiedlichen Aufenthaltstiteln und Gesetzeslagen führt. Aus Sicht der

⁷⁷ Feldnotiz, Augsburg, 27.04.2019, S. 1.

⁷⁸ Interview, Huber, Fabian, Mitarbeiter Tür an Tür, Augsburg, 08.09.2017, S. 1, Z. 18–19.

⁷⁹ Interview, Hosseini, Aryan, S. 1, Z. 20–22 [sic!].

⁸⁰ Kühne, 2009, S. 253.

BeraterInnen sei es daher wichtig, *Transparenz zu schaffen*⁸¹ und angesichts der sich ständig ändernden Gesetzes- und Weisungslagen auch [...] *viel Zeit [zu] investieren, um die Menschen darüber aufzuklären [...] bis man das Gefühl hat, jetzt hat er oder sie das wirklich verstanden.*⁸²

Wie auch der Geograph Benjamin Etzold in seiner Untersuchung zu den erlebten Chancen und Hürden von Geflüchteten beim Zugang zu Arbeit feststellt,

*[...] ebnen die restriktiven Regelungen im Asylsystem, das derzeit eher an Fragen von Sicherheit und Kontrolle ausgerichtet wird, statt an der Anerkennung von Potenzialen [...], den Weg für die Ausgrenzung einer wachsenden Zahl an Menschen aus dem Arbeitsmarkt und damit auch aus anderen Formen der gesellschaftlichen Teilhabe.*⁸³

So konnte nachgezeichnet werden, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt wesentlich vom aufenthaltsrechtlichen Status und der Bleibeperspektive abhängt, wodurch Asylbewerber aus Ländern mit einer geringen Schutzquote, wie Afghanistan, Nigeria oder Uganda, nur schwer eine Arbeitserlaubnis bekommen und meist über lange Zeit in prekären Lebensverhältnissen ausharren müssen.

Der Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe und einem selbstbestimmten und finanziell unabhängigen Leben nimmt einen hohen Stellenwert bei einem Großteil der Geflüchteten ein. Langwierige und nicht immer erfolgreiche Verfahren bei der Anerkennung oder Kompetenzfeststellung von Berufsqualifikationen führen zu Brüchen in den Arbeitsbiographien und der Tatsache, dass viele Geflüchtete unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikationen arbeiten. Zusätzlich verstärkt wird dies dadurch, dass viele auf eine Ausbildung oder Weiterqualifizierung verzichten, da sie schnell Geld verdienen wollen, um dieses entweder an ihre Familien in der Heimat zu überweisen oder Schulden bei Schleppern zu begleichen. Hier bedarf es in Zukunft zum einen

81 Interview, Huber, Fabian, S. 6, Z. 283.

82 Interview, Huber, Fabian, S. 6, Z. 287–290.

83 Etzold, Benjamin: Arbeit trotz Asyl? Erlebte Chancen und Hürden von Geflüchteten beim Zugang zu Arbeit. In: Becker, Manuel/Kronenberg, Volker/Pompe Hedwig (Hg.): Fluchtpunkt Integration. Panorama eines Problemfeldes. Wiesbaden 2018, S. 352.

noch gezielterer Informationen, welche Chancen und Potenziale Berufsausbildungen mit sich bringen. Zum anderen werden niedrigschwellige Verfahren benötigt, um die Potenziale und Kompetenzen von Geflüchteten zu erkennen und zu verwerten. Da Sprache ein grundlegender Schlüssel für den Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe wie auch jeglichen Weiterbildungsmaßnahmen darstellt, muss zudem auch die Sprachförderung möglichst früh einsetzen. Sowohl der Zugang zu Sprachkursen, ausbildungsbegleitenden Hilfen oder Weiterbildungsmaßnahmen sollte dabei unabhängig des jeweiligen Aufenthaltsstatus oder Herkunftslandes erfolgen, um eine hierarchische Unterscheidung zwischen Geflüchteten mit ‚guter und ‚schlechter Bleibeperspektive‘ nicht weiter voranzutreiben.

Auch wenn die neuen Gesetze zur Arbeitsmarktintegration den Zugang zu Ausbildung, Sprachkursen und Erwerbstätigkeit verbessern und erleichtern sollen, zeigen sie gleichzeitig doch Inkonsistenzen, da sie wiederum nur für eine bestimmte Gruppe an Geflüchteten gelten. Personen aus ‚sicheren Herkunftsstaaten‘ bleiben in der Regel ausgeschlossen – ungeachtet der Tatsache, dass viele nicht abgeschoben werden können und dauerhaft in Deutschland bleiben werden. Trotz hoher Motivation haben, wie ein Berater kritisch anmerkt, [...] *im Grunde die Geduldeten gar keine Chance mehr [...], in diese Ausbildung zu kommen, außer sie haben als Asylbewerber schon die Ausbildung begonnen.*⁸⁴ Obwohl ein Großteil der Personen, die in Duldung leben, gerne arbeiten möchten, werden sie durch die rechtlichen Einschränkungen zu Unselbstständigkeit und Untätigkeit gezwungen und befinden sich meist dauerhaft in finanzieller Abhängigkeit. Aryan ist dankbar, dass ihn die *deutsche Gesellschaft in Augsburg unterstützt*⁸⁵ und er eine grundlegende Versorgung und Unterstützung wie ein *Dach über Kopf, [...] was zu ernähren, medizinische Versorgung*⁸⁶, erhalten hat. Darüber hinaus jedoch – das problematisiert er – habe er *vom Staat*⁸⁷ keine Unterstützung erhalten, um sich weiterzuentwickeln: *Die Unterstützung habe ich gebraucht, aber leider nicht bekommen.*⁸⁸

84 Interview, Huber, Fabian, 08.09.2017, S. 2, Z. 71–73.

85 Interview, Hosseini, Aryan, S. 2, Z. 52–53.

86 Interview, Hosseini, Aryan, S. 2, Z. 48–49.

87 Interview, Hosseini, Aryan, S. 2, Z. 45.

88 Interview, Hosseini, Aryan, S. 2, Z. 47.

Er empfiehlt Geflüchteten *eine gute Integration* [...]. *Es ist die deutsche Sprache [...] im erste[n] Schritt*⁸⁹ und macht darüber hinaus auch deutlich, dass er sich aus dem Abhängigkeitsverhältnis zwischen sich und dem Staat befreien möchte. So bewirbt er sich auf Stellenangebote, obwohl die Zustimmung der Ausländerbehörde unwahrscheinlich ist, mit der Begründung, dem *deutsche Amt, die deutsche Staat* [zu] *zeigen* [...] *dass ich nicht hier bin [um] auf der Kosten der Staat zu leben. Sondern ich möchte auf meine eigene Füße stehen [...] an [...] stelle dass der Staat mich bezahlt.*⁹⁰

Wie im Verlauf gezeigt werden konnte, einerseits von der Regierung Gesetze erlassen, die integrative Ansätze verfolgen, um Zugewanderten bessere Teilhabechancen, insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktintegration, zuteilwerden zu lassen. Andererseits werden diese Maßnahmen durch ordnungspolitische Gesetze und Maßnahmen gleichzeitig konterkariert, was ein nachhaltiges Handeln und Agieren nur schwer möglich macht. Auch wenn „*die Stadtgesellschaft und Zivilgesellschaft*“, wie Rainer Erben, Referent für Umwelt, Nachhaltigkeit und Migration im Augsburger Stadtrat, in einem Interview im ZDF heute-journal anmerkt, „*hier* [in Augsburg, Anm. d. V.] *weiter als die Politik war*⁹¹ und Behörden im Vergleich zu anderen Städten sehr wohlwollend sind, wie ein Großteil der BeraterInnen feststellt;⁹² auf das rechtlich und politisch ausdifferenzierte Hierarchiesystem und die den Innenministerien unterstellten Ausländerbehörden haben sie nur begrenzten Einfluss. Dies verdeutlicht auch das Beispiel eines Beraters:

*[...] im Grunde das Schockierende ist, dass mit einem sogenannten Integrationsgesetz insbesondere in Bayern sich die Situation so verschlechtert hat, dass es im Grunde ein Rückschritt ist von 20 Jahren. Zum Teil es sogar noch schlimmer geworden ist, als es vor 20 Jahren war, in manchen Punkten. Das heißt, das engt uns total ein, also wir haben immer weniger Spielräume mit den Behörden, mit den Ministerien.*⁹³

⁸⁹ Interview, Hosseini, Aryan, S. 4, Z. 126.

⁹⁰ Interview, Hosseini, Aryan, S. 2, Z. 126–128 [sic!].

⁹¹ Sonnwald, Jutta: Integration in Augsburg (07.05.2019), <<https://www.zdf.de/nachrichten/heute-journal/integration-in-augsburg-100.html>> (17.09.2019).

⁹² Feldnotiz, Gespräch mit Heimleitung, Augsburg, 30.11.2018, S. 6.

⁹³ Interview, Huber, Fabian, S. 1, Z. 22–28.

Wie wichtig, gleichzeitig aber auch mit wie vielen Hürden, Ausnahmen und Stolpersteinen der Weg in das Berufsleben für Geflüchtete verbunden ist, konnte somit im Laufe des Beitrages gezeigt werden. Deutlich wurde, dass der Weg anderen wiederum schon gut ausgebaut, an vielen Stellen aber auch noch sehr holprig und mit vielen Baustellen versehen ist. Um das Ziel zu erreichen braucht es daher nicht nur einen langen Atem, sondern an vielen Stellen auch das Engagement und die Unterstützung von haupt- und ehrenamtlichen WegbegleiterInnen, die einen durch das Dickicht an unterschiedlichen Gesetzen, Maßnahmen und Verordnungen führen. Dass der Weg sinnvoll und möglich ist, verdeutlicht die Zahl der Geflüchteten, die mittlerweile eine Beschäftigung gefunden haben. Nach Berechnungen des IAB hat Stand 2019 beinahe jede/r dritte Geflüchtete im erwerbsfähigen Alter, der/die seit 2015 nach Deutschland gekommen ist, inzwischen eine Arbeit gefunden.⁹⁴ Ein Weg, den es nun festzuhalten und weiterzuentwickeln gilt. Denn feststeht: Um eine gleichberechtigte Teilhabe und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern, braucht es mehr als nur ein Gesetz. Pragmatische und ganzheitliche Ansätze für eine bedarfs- und kompetenzorientierte Arbeitsmarktintegration können hier ein Anfang sein.

Corinna Höckesfeld M.A. studierte Europäische Ethnologie/Volkskunde, Kunstgeschichte und Italienische Literaturwissenschaft an der Universität Augsburg und schloss ihr Studium 2014 mit einer Masterarbeit über die Studierendenproteste von 2009 ab. Der hier gedruckte Aufsatz entstand im Rahmen ihres Dissertationsprojekts zum Thema Kommunale Integration von Geflüchteten in Augsburg, an dem sie aktuell am Lehrstuhl für Europäische Ethnologie/Volkskunde arbeitet. Seit April 2017 ist sie auch beruflich im Bereich der Integrationsarbeit als Freiwilligenkoordinatorin bei Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH tätig.

⁹⁴ Kinkartz, Sabine: Mehr Flüchtlinge finden eine Arbeit (15.08.2019), <<https://www.dw.com/de/mehr-fl%C3%BChtlinge-finden-eine-arbeit/a-50040261>> (31.08.2019).

Quellen- und Literaturverzeichnis:

Interviews und Feldnotizen, durchgeführt von Corinna Höckesfeld:

- Interview, Fuchs, Marina, Mitarbeiterin IHK, Augsburg, 16.03.2017.
Interview, Scholz, Günther, Mitarbeiter Stadt Augsburg, Augsburg, 08.03.2017.
Interview, Huber, Fabian, Mitarbeiter Tür an Tür, Augsburg, 08.09.2017.
Interview, Fischer, Sandra, Mitarbeiterin Tür an Tür, Augsburg, 26.09.2017.
Interview, Müller, Susanne, Ehrenamtliche, Augsburg, 31.08.2018.
Interview, Bakhtari, Farid, Augsburg, 26.01.2018.
Interview, Nazemi, Davood, Augsburg, 06.02.2018.
Interview, König, Gabriele, Ehrenamtliche, Augsburg, 11.12.2018
Feldnotiz, Gespräch mit Heimleitung, Augsburg, 30.11.2018.
Feldnotiz, Koordinationstreffen der Helferkreise, Augsburg, 15.03.2019.
Interview, Ibrahim, Mohammad, Mitarbeiter IHK Schwaben, Augsburg, 25.03.2019.

Interview, durchgeführt von Perrine Dilling:

- Interview, Hosseini, Aryan, Augsburg, 15.04.2016.

Internetquellen:

- Sonnwald, Jutta: Integration in Augsburg (07.05.2019), <<https://www.zdf.de/nachrichten/heute-journal/integration-in-augsburg-100.html>> (17.09.2019).

Literaturverzeichnis:

- Aumüller, Jutta/Bretl, Carolin: Lokale Gesellschaften und Flüchtlinge: Förderung von sozialer Integration. Die kommunale Integration von Flüchtlingen. Berlin 2008.
Brenzel, Hanna/Kosyakova, Yuliya: Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Längere Asylverfahren verzögern Integration und Spracherwerb. (IAB-Kurzbericht, 06/2019). Nürnberg 2019.
Brücker, Herbert (Hg.): Flüchtlingsmonitoring: Endbericht. Nürnberg 2019.
Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK): Ausbildung 2019. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2019.
Ekert, Stefan: Wissen, wie es wirkt: In: IQ konkret, 2 (2017), S. 16–17.
Etzold, Benjamin: Arbeit trotz Asyl? Erlebte Chancen und Hürden von Geflüchteten beim Zugang zu Arbeit. In: Becker, Manuel/Kronenberg, Volker/Pompe Hedwig (Hg.): Fluchtpunkt Integration. Panorama eines Problemfeldes. Wiesbaden 2018, S. 319–353.
Goebel, Simon: Push back and pull down. Arbeit als Steuerungsinstrument der Asylpolitik. In: David, Alexandra u. a. (Hg.): Migration und Arbeit. Herausforderungen, Problemlagen, Gestaltungsinstrumente. Leverkusen 2019, S. 105–128.
Jambo, Svenja/Piererkerper, Sarah: Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Erfahrungen und Unterstützungsmaßnahmen. Köln 2017.
Kiziak, Tanja/Klingholz, Reiner/Sixtus, Frederik: Von individuellen und institutionellen Hürden. Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Berlin 2019
Kühne, Peter: Flüchtlinge und der deutsche Arbeitsmarkt. In: Butterwege, Christoph/Hentges, Gudrun (Hg.): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Wiesbaden 2009, S. 253–267.
Schroder, Sabine: Ein integrationspolitischer Meilenstein. Zum Thema Anerkennung. In: IQ konkret, 2 (2017), S. 10–11.
UNHCR: Global Trends. Forced Displacement in 2018. Genf 2019.

Internetressourcen:

- Deutscher Bundestag: Drucksache 19/8701 (25.03.2019), <<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/087/1908701.pdf#page=13>> (20.08.2019).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsmarktintegration ist Kernaufgabe, (05.02.2019), <<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/foerderung-migranten.html>> (18.08.2019).
- Informationsverbund Asyl & Migration: Zugang zu Arbeit (o. D.), <<https://www.asyl.net/themen/bildung-und-arbeit/zugang-zu-arbeit/>> (31.08.2019).
- Kinkartz, Sabine: Mehr Flüchtlinge finden eine Arbeit (15.08.2019), <<https://www.dw.com/de/mehr-fl%C3%BChtlinge-finden-eine-arbeit/a-50040261>> (31.08.2019).
- O. A.: 3+2-Regelung: Wie Flüchtlinge in Ausbildung in Deutschland bleiben (07.08.2018), <<http://www.migazin.de/2018/08/07/regelung-wie-fluechtlinge-ausbildung-deutschland/>> (31.08.2019).
- O. A.: dihk-Umfrage: Immer mehr Geflüchtete in Ausbildung (16.08.2019), <<http://www.migazin.de/2019/08/16/dihk-umfrage-immer-gefluechtete-ausbildung/>> (20.08.2019).
- O. A.: Forscher: Flüchtlingsintegration schneller als erwartet (06.08.2019), <<https://www.dw.com/de/forscher-fl%C3%BChtlingsintegration-schneller-als-erwartet/a-49904631>> (19.08.2019).
- O. A.: Ene, mene, muh und raus bist du! Mehr Asylsuchende von Integrationschancen ausgeschlossen (02.08.2019), <<https://www.proasyl.de/news/ene-mene-muh-und-raus-bist-du-mehr-asylsuchende-von-integrationschancen-ausgeschlossen/>> (20.08.2019).
- Schneider, Jan: Rückblick: Zuwanderungsgesetz 2005. (15.05.2007), <<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration-alt/56351/zuwanderungsgesetz-2005?p=all>> (05.10.2019).
- Stadt Augsburg: Zahlen und Fakten – wer, wo, wie viel (o. D.), <<https://www.augsburg.de/umwelt-soziales/asyl-in-augsburg/zahlen-fakten/>> (24.08.2019).
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Fakten zur Asylpolitik 2018 (08.04.2019), <https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2019/04/SVR_Fakten_zur_Asylpolitik_190408.pdf> (20.08.2019).

Weichen für die Zukunft stellen:

Der Weg vom Bundesbahn-Jungwerker zum Außenstellenleiter

von Anna Weichmann

Eine Aufstiegs Geschichte bei der Deutschen Bundesbahn

VOM Bundesbahnjungwerker zum Betriebsinspektor, vom Lehrling zum stellvertretenden Leiter des Bahnhofs Schwabach. Dieser berufliche Aufstieg, der fast an jenen des viel zitierten Tellerwäschers erinnert, gelang Kurt Möller¹. 1951, mit 16 Jahren, begann er eine Lehre bei der Bahn als Bundesbahnjungwerker. Nach der Ausbildung arbeitete er zunächst als ‚BUA‘ (Bahnunterhaltungsarbeiter) und sorgte ‚auf der Strecke‘ per Handarbeit für die Instandhaltung der Gleise. Nachdem er drei Jahre lang dieser Tätigkeit nachgegangen war, bewarb Möller sich für den einfachen Dienst und war zunächst Beamter auf Zeit. Anschließend durchlief er an den mittelfränkischen Bahnhöfen Schwabach und Nürnberg so gut wie alle Arbeitsbereiche des Bahnbetriebs und stieg in seinem 45-jährigen Arbeitsleben bis zum Beamtenstatus des Betriebsinspektors auf. Damit erreichte er die höchste Stufe des mittleren Dienstes. In dieser Arbeit steht die Frage im Mittelpunkt, wie Möller dieser berufliche Aufstieg gelang: Welche Aspekte spielten eine wichtige Rolle? An welchen Stellen konnte Möller auf Unterstützung zurückgreifen? Wie wichtig waren persönliche Netzwerke oder angeeignetes Wissen und Können?

Die vorliegende Arbeit ist in fünf Blöcke gegliedert. Auf die Einleitung folgt ein Abschnitt, in dem die der Arbeit zugrundeliegende Methodik vorgestellt wird. Im dritten Teil wird Möllers beruflicher Aufstieg chronologisch nachgezeichnet, unterteilt in vier Kapitel. Am Ende eines jeden Kapitels wird der vorgestellte Abschnitt der Laufbahn analysiert und jeweils kurz interpretiert. Auf den beruflich-biographischen Teil folgt eine Gesamtinterpretation. Abschließend werden die gesammelten Ergebnisse im Fazit resümiert.

¹ Name geändert.

Auch wenn sich diese Arbeit vordergründig mit der Biographie Kurt Möllers beschäftigt, werden an einigen Stellen allgemeingültige Themen angesprochen. So zum Beispiel die Frage, welche Bereiche die Arbeit bei der Bahn umfasste, warum sich die bei der Eisenbahn Arbeitenden untereinander wie eine ‚große Familie‘ fühlten und woher dieses gemeinsame Ethos rührte. Außerdem kann die spezifische Berufsbiografie Möllers zum Nachdenken darüber anregen, welche Mechanismen bei beruflichen Aufstiegen im Allgemeinen greifen.

Methodisches Vorgehen

Grundlage und Quelle dieser Arbeit bilden zwei Interviews mit dem pensionierten Eisenbahner Kurt Möller. Das erste Gespräch wurde als narratives Interview geführt, um einen Überblick über Möllers berufliche Biographie und seine individuellen Relevanzsetzungen innerhalb dieser zu bekommen. Beim narrativen Interview wird der Befragte dazu bewegt, seine Erinnerungen an ein bestimmtes Thema wachzurufen und sie möglichst umfassend in einer Erzählung zu reproduzieren.² Anschließend wurde dieses Interview transkribiert und ausgewertet. Dafür wurde das Material codiert und thematische Hauptkategorien gebildet. Nach der Erstellung einer Mind-Map wurde deutlich, dass im Gespräch vor allem die Kategorien ‚Verantwortung‘, ‚Stolz‘, ‚Hierarchie‘ und ‚Soziales‘ eine wichtige Rolle spielten. Nach der Bildung der Kategorien und dem Bewusstwerden über die Stoßrichtung der Arbeit, folgte ein zweites, problemzentriertes Interview. Bei dieser Interviewform kommt der Befragte, wie beim narrativen Interview, möglichst frei zu Wort.³ Dennoch ist das Gespräch auf eine bestimmte Problemstellung ausgerichtet – in diesem Fall auf die herausgearbeiteten Kategorien. Es wurde ein dialektischer Ansatz zwischen induktiven und deduktiven Fragen gewählt; zunächst erzählgenerierende, dann detailfördernde, am Problem orientierte Fragen gestellt. Auch dieses Gespräch wurde im Anschluss transkribiert und ausgewertet.

2 Küsters, Ivonne: Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden 2006, S. 21.

3 Kurz, Andrea (u.a.): Das problemzentrierte Interview. In: Buber, Renate (Hg.): Qualitative Marktforschung. Wiesbaden 2007, S. 463–476, hier S. 465.

Um die Quelle zu ergänzen und einbetten zu können, wurde Sekundärliteratur aus zwei unterschiedlichen Fachbereichen zu dieser Arbeit herangezogen. Auf der einen Seite wurden Abhandlungen über die Bundesbahn zu Rate gezogen. Hilfreich waren hier vor allem Titel, in denen nicht nur die technische, sondern auch auf die ‚menschliche Seite‘ der Bahn, also die verschiedenen Berufe innerhalb des Betriebs, beleuchtet werden. Das geschieht etwa in den Büchern von Ralf Rossberg⁴, Uwe Miethe⁵ oder Erich Preuß⁶. Wissen über die Geschichte der Bahn seit dem 18. Jh. vermittelt in ausführlicher Form die Monographie „Die Eisenbahn in Deutschland“⁷. Zum anderen wird auf Literatur aus Psychologie und Soziologie zurückgegriffen, um die dargestellten biographischen Fakten zu deuten. Dabei spielen die Schriften Pierre Bourdieus eine zentrale Rolle, weshalb seine – in dieser Arbeit zum Einsatz kommende – Theorie der Kapitalformen im Folgenden kurz vorgestellt wird:

Der Soziologe Bourdieu analysierte die Struktur moderner Gesellschaften. Dabei modifizierte er das Klassenmodell, das die Gesellschaft rein ökonomisch in Unter-, Mittel- und Oberklasse einteilt. Nach ihm entscheiden vier verschiedene Kapitalsorten über die Platzierung der Akteure im sozialen Raum: 1. das ökonomische Kapital, 2. das soziale Kapital, 3. das kulturelle Kapital und 4. das symbolische Kapital. Die unterschiedlichen Kapitalformen können dabei miteinander korrespondieren. Zum ökonomischen Kapital werden alle Formen materiellen Eigentums gezählt, das heißt Einkommen, Kapitalerträge und Besitz an beweglichen Werten sowie Grundbesitz. Beim sozialen Kapital handelt es sich um „Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen“⁸. Unter kulturellem Kapital versteht der französische Soziologe inkorporiertes (Geschmack, Wissen, Benehmen), objektiviertes (kulturelle Güter wie Bücher, Gemälde, Instrumente) und institutionalisiertes kulturelles Kapital (Titel wie schulische Abschlüsse oder oder akademische

4 Rossberg, Ralf Roman: Von der Altmühl bis zur Zugspitze. Die Bahn in Südbayern. Freiburg 1987.

5 Miethe, Uwe: Männer und Lokomotiven. Beruf und Leidenschaft. München 2008.

6 Preuß, Erich: Eisenbahner. Ein Traumberuf im Wandel der Zeiten. München 2000.

7 Gall, Lothar: Die Eisenbahn in Deutschland. Von den Anfängen bis zur Gegenwart. München 1999.

8 Bourdieu, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): „Soziale Ungleichheiten“ (= Soziale Welt, Sonderband 2). Göttingen 1983, S. 183–198, hier S. 191.

Titel). Das symbolische Kapital ergibt sich aus dem Zusammenwirken der drei genannten Kapitalsorten und umfasst das Ansehen und den Ruf einer Person in der Gesellschaft. Zudem legt es den Rang in der Hierarchie der Gesellschaft fest.⁹

Im Anschluss an jedes der vier Kapitel, in denen Teile von Möllers Berufsbiographie vorgestellt werden, wird Bourdieus Modell angewandt: es wird aufgezeigt, über welches Kapital Möller im jeweiligen Abschnitt verfügte bzw. welches er sich aufgebaut hatte.

Vom Lehrling zum stellvertretenden Leiter eines Bahnhofs Weichen stellen: Kindheit und Ausbildung bei der Bahn

Kurt Möller wurde am 20.11.1934 geboren. Seine schulische Laufbahn setzte sich zusammen aus dem vierjährigen Besuch einer Volksschule und dem dreijährigen Besuch eines Progymnasiums¹⁰, wobei der Schulbetrieb kriegsbedingt eingeschränkt war und er seinen Worten nach in der Schule *nichts getaucht*¹¹ hatte. Sein Vater, der als Stellwerkswärter bei der Bahn arbeitete, starb während seines Einsatzes im Zweiten Weltkrieg. So zog seine Mutter seinen jüngeren Bruder und ihn weitestgehend alleine groß. *Du kannst dir nicht vorstellen, wie arm dass wir waren*¹², erinnert er sich an seine Kindheit. Im Jahr 1950 bewarb er sich, auf den Rat seiner Mutter hin, für eine Lehre bei der Eisenbahn als Bundesbahnjungwerker. Er bekam die Zusage für die dreijährige Ausbildung, obwohl Lehrstellen im Allgemeinen rar waren. Seinen Worten nach wurde bei seiner Einstellung Rücksicht darauf genommen, dass sein Vater auch bei der Bahn gearbeitet hatte und im Krieg gestorben war.¹³ Auch wenn es als Kind sein Berufswunsch gewesen war, Maurer zu werden, begann er die Lehre bei der Bahn. *Na der Grund war auch, du hast als Jungwerker schon mehr Geld gekriegt [...] hast schon über hundert Mark, also 110 oder 111, und*

⁹ Bourdieu, 1983, S. 183–198.

¹⁰ Nach dem Zweiten Weltkrieg formierte sich das Schulwesen neu. 1949 gab es folgende weiterführende Schulen: Oberrealschule, Realgymnasium, Realschule, Progymnasium, humanistisches Gymnasium und die Höhere Handelsschule.

¹¹ Interview 1, Möller, Kurt, Wohnung des Befragten, 15.06.2019, Z. 21.

¹² Interview 2, Möller, Kurt, Wohnung des Befragten, 07.08.2019, Z. 489–499.

¹³ Interview 1, Z. 10.

so hast bloß 15 Mark in der Woche gekriegt.¹⁴ Während der Lehrzeit lernte er dann *alle Sparten, die es gibt*¹⁵ kennen: die Arbeit im Gepäck-, Expressgut- und im Güter-Ladedienst, die Tätigkeit im Betriebsdienst, in der Bahn- und in der Signalunterhaltung. Außerdem stand das Kennenlernen der Aufgaben des einfachen Beamtendienstes auf dem Lehrplan. Das umfasste eine Einführung in die Aufgaben der Bahn-, Schranken- und Weichen-Wärter, der Rangierleiter sowie der Lade-, Bahnhof- und Zug-Schaffner.¹⁶ Ergänzend besuchte Möller die Berufsschule in Nürnberg, wo er im Rahmen der Ausbildung Prüfungen ablegte. Über die Zeit nach der Lehre berichtete Kurt Möller:

Und dann hab ich ausgelernt gehabt und dann waren die Arbeitsplatzmöglichkeiten so schlecht, dass ich über drei Jahre auf der Strecke gearbeitet hab, als ‚BUA‘ hat das geheißt, das heißt ‚Bahnunterhaltungsarbeiter‘. Gibt’s heute alles nicht mehr. Und dann, und zu der Zeit, ich sag dir alles wie’s war. Da draußen, da war’s heiß und da hast schon deine Arbeit machen müssen. Verdient hast natürlich fast null.¹⁷

Die Arbeit als Bahnunterhaltungsarbeiter erlebte er rückblickend als die anstrengendste und schlimmste Tätigkeit seiner Berufslaufbahn: *Das war ein Martyrium hoch drei.*¹⁸ Per Handarbeit musste die Eisenbahnstrecke instand gehalten werden – eine Aufgabe war es zum Beispiel mit dem Pickel die Steine im Gleisbett unter die Schwellen zu schlagen. Der Tätigkeit als ‚BUA‘ setzte seine Mutter nach drei Jahren ein Ende, auch weil unter den Arbeitern viel Alkohol getrunken wurde:

[...] dann ist sie reingefahren zum Bahnhofsvorstand in Schwabach und hat gesagt: ‚Wenn der nicht wekommt, dann hört er auf der Eisenbahn auf.‘ Und das war ein recht ein guter Vorstand, der hat mich dann noch einige Jahre begleitet. Und dann hat er gesagt: ‚Ja, der kommt weg und kommt dann zum Bahnhof Schwabach [...].‘¹⁹

Anschließend bewarb Möller sich für die niedrigste Stufe der unteren Laufbahn, zum Betriebswart.

¹⁴ Interview 2, Z. 486–489.

¹⁵ Interview 1, Z. 12.

¹⁶ Deutsche Bundesbahn: Verfahren für die Ausbildung der Jungwerker der Deutschen Bundesbahn (Ausbildungsverfahren Jungwerker), Stuttgart 1955, S. 6.

¹⁷ Interview 1, Z. 37–42.

¹⁸ Interview 2, Z. 383.

¹⁹ Interview 1, Z. 53–57.

Über die Anfänge Kurt Möllers bei der Bahn kann festgehalten werden, dass seine Mutter eine große Rolle spielte. Zum einen bekräftigt sie ihn, die Lehre bei der Bahn zu machen, zum anderen sorgte sie dafür, dass er die für ihn belastende Arbeit auf der Strecke als Bahnunterhaltungsarbeiter niederlegte und den Schritt in Richtung Beamtentum verfolgte. Der Psychologe Benno Rottermann nennt in seiner Dissertation vier objektive Erfolgsfaktoren in der Berufsausbildung, die Möller alle erfüllte: 1) Abschluss eines Lehrvertrags, 2) in der Berufslehre durchhalten bis zum Ende der Ausbildung im Gegensatz zu einer vorzeitigen Lehrvertragsauflösung, 3) Bestehen der Lehrabschlussprüfung und 4) Anstellung im erlernten Beruf.²⁰

Wird das theoretische Konzept der Kapitalformen von Pierre Bourdieu auf diesen Fall angewandt, kann festgehalten werden, dass Möller über kaum ökonomisches Kapital verfügte. Seine Familie war nach dem Krieg arm und litt an Hunger: *Wir haben oft nicht einmal ein Brot daheim gehabt. [...] Nichts gehabt.*²¹ Mit dem Beginn der Lehre verdiente er dann ein wenig Geld. Das soziale Kapital begann Möller mit der Ausbildung bei der Bahn aufzubauen: Er trat bei den Eisenbahnern in ein Netz von Beziehungen ein. Fortan gehörte er zur Gruppe der Eisenbahner, die sich untereinander verbunden fühlten. Bereits als Bahnunterhaltungsarbeiter profitierte er von dieser Gemeinschaft, wenn er berichtet:

*[...] da haben wir [für] den Tag vorgeschrieben gekriegt, wir müssen 14 Schwellen auswechseln. Weiß schon, die alten Schwellen raus und neue rein. Und da hab ich gesagt: ‚Na das schaff ich nicht.‘ [...] Und da hat er [Anm.: ein Arbeitskollege] gesagt: ‚Wir schaffen das.‘ Und ich hab jedes Mal [...] wenn ein Monat rum war, [...] wenn man das geschafft hat, ein Gedinge gekriegt – ein Geld gekriegt. Das war ja nicht viel, das war sowieso Hungerlohn. Aber das hab ich jedes Mal geschafft, weil mir die geholfen haben.*²²

Zum sozialen Kapital, das Möller anhäufte, zählten auch institutionalisierte Beziehungen. 1951 trat er in das Bundesbahnsozialwerk (BSW) und die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) ein, in der die Eisenbahner

²⁰ Benno Rottermann: Sozialisation von Jugendlichen in geschlechtsuntypischen Berufslehren, Opladen (u.a.) 2017, S. 45.

²¹ Interview 2, Z. 510–515.

²² Interview 2, Z. 386–393

überwiegend organisiert waren. 1948 gegründet, fasste die GdED als Einheitsgewerkschaft Angehörige unterschiedlicher Berufsstellung und -gruppen, politischer Orientierung, Konfession und Geschlechtszugehörigkeit nach dem Industrieverbandsprinzip im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammen.²³ Auch die Ansammlung von inkorporierten kulturellem Kapital begann bereits mit der Lehre: Möller eignete sich durch die Ausbildung Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen der Eisenbahn an.

Züge in sichere Bahnen lenken: Vom Betriebswart zum Obersekretär

In der Folgezeit arbeitete Möller in Schwabach als Fahrdienstleiter, wo er im Beamtenrang vom Betriebswart über den Oberbetriebsrat und den Assistenten bis zum Obersekretär aufstieg. Am Bahnhof Schwabach trug er gemeinsam mit drei Kollegen für die Regelung des Zug- und Rangierbetriebs die Verantwortung. Die Fahrdienstleiter sorgten dafür, dass die Züge sicher und möglichst pünktlich verkehren. Sie stellten die Weichen und Signale und ohne ihre Zustimmung durften Züge nicht ein- oder ausfahren. Außerdem übernahmen sie auch die Aufgaben des Verkehrsdienstes wie etwa Fahrkarten verkaufen, Gepäck annehmen und ausgeben.²⁴ Während dieser Zeit baute Möller sein Wissen weiter aus und legte verschiedene Prüfungen ab.

Du musst dir mal vorstellen, was ich für Prüfungen gemacht habe. [...] Fahrdienstleiterprüfung, Stellwerksprüfung, Rangierprüfung. Rechnungsprüfung – da weiß ich heute noch einen Satz, der hat geheißen: ‚Der Tatbestand muss kurz und erschöpfend dargestellt werden, dass bei der Berechtigung zur Einnahme und bei der Verpflichtung zu Ausgabe keine Zweifel entstehen können‘.²⁵

Durch die Anhäufung von Wissen wuchs, wird erneut Bourdieu herangezogen, sein inkorporiertes kulturelles Kapital. Diesem wachsenden Kulturkapital wurde durch Beförderungen und damit einhergehenden Titeln institutionelle Anerkennung verliehen.²⁶ Auch das soziale Kapital nahm weiter zu: Zum

23 Gall, 1999, S. 330–331.

24 Rossberg, 1987, S. 178.

25 Interview 2, Z. 438–444.

26 Bourdieu, 1983, S. 190.

einen arbeitete Möller mit vielen Kollegen zusammen und zum anderen war er 16 Jahre lang Betriebsratsvorsitzender, hielt Personalversammlungen ab und hatte Verbindungen zu verschiedenen Gewerkschaftlern. *Und dann haben die mich natürlich schon gefördert, ich hab schon einen Vorteil gehabt.*²⁷



Abb. 1: Kurt Möllers Dienstmützen. Die rote Mütze (erste von links) trug Möller in Schwabach als Fahrdienstleister, die Mütze mit der goldenen Kordel (in der Mitte) als Oberladeaufsicht in Nürnberg. Die Mütze rechts trug er gegen Ende seiner Berufslaufbahn als Hauptsekretär.

Quelle: privates Foto (2019).

Zwischenstopp in Nürnberg: Aufstieg bis zum Betriebsinspektor

1974 bewarb sich Möller für den Bahnhof in Nürnberg, weil er in Schwabach keine Möglichkeit sah, weiter aufzusteigen. *Und dann hab ich den Posten in Nürnberg gekriegt, das war ein Hauptsekretärsposten am Zentralschalter bei der FK [Anm.: Fahrkartenausgabe] Nürnberg Hauptbahnhof.*²⁸ Als Hauptsekretär war

²⁷ Interview 2, Z. 56–57.

²⁸ Interview 1, Z. 83–85.

er am Zentralschalter zuständig für die Abfertigung des Gepäcks und des Expressguts sowie Leiter des Fundbüros. Bei seiner Arbeit am Hauptbahnhof Nürnberg konnte er seine Fähigkeiten beweisen.

Wir haben ja in Schwabach alles machen müssen, das was die da drin nicht machen müssen. [Für] Ermittlungssachen war [Anm.: in Nürnberg] ein extra Ermittlungsbeamter da, in Schwabach haben wir ja alles selber machen müssen [...]. Ich hab das alles gewusst. [...] Und dann haben die natürlich gemerkt, dass ich kein Dummer bin. Jetzt kommt eines Tages mein Chef zu mir, dann hat er gesagt: ‚Herr Möller, wir haben sie im Rechnungsdienst vorgesehen.‘²⁹

Im Rechnungsdienst kümmerte er sich dann um die Abrechnungen der Schalter, wie etwa die der Gepäckabfertigung. Der nächste Schritt in der Laufbahn war die erfolgreiche Bewerbung auf einen Betriebsinspektor-Posten in der Oberladeaufsicht. Bei der Tätigkeit als Oberladeaufsicht trug er die Verantwortung dafür, dass nachts das angelieferte Gepäck- und Expressgut verladen wurde. Dabei hatte er die Aufsicht über 80 Personen, die bei der Abfertigung arbeiteten. Das Gut musste in einer Verteilerhalle nach Postleitzahlen sortiert und anschließend in die Expresszüge verladen werden. Dabei konnte es passieren, dass die Arbeiter in Pausen oder wenn gerade keine Arbeit zu verrichten war, unauffindbar waren. *[D]a waren die in den Zügen drinnen gehockt und haben ein Schläfchen gemacht oder waren weiß der Teufel wo.*³⁰ Aber auch bei dieser Tätigkeit konnte Möller von seinen sozialen Kontakten profitieren. Zum einen arbeiteten Bekannte aus seinem Heimatort im Abfertigungspersonal, zum anderen Kollegen von seinen vorherigen Tätigkeiten in Schwabach. Sie setzten Möller über die Tricks der Arbeiter in Kenntnis und halfen ihm in der Anfangszeit. *[D]ie haben mir das alles gezeigt. Ich hab ein Jahr gebraucht, bis ich mich da drin ausgekannt habe.*³¹ Außerdem hatte er einen *Lehrmeister*³², der ihn über alles aufklärte, was er wissen musste.

*[...] der hat mich nie hängen lassen. Ich hätte gar nichts verkehrt machen können.*³³ *[...] der hat mich sogar bei der Nacht angerufen, wenn irgendwas [war], sagt er: ‚Kurt, gib fei Obacht! Da musst du das und das machen!‘*³⁴

²⁹ Interview 2, Z. 84–93.

³⁰ Interview 2, Z. 170–172.

³¹ Interview 1, Z. 486–487.

³² Interview 1, Z. 488.

³³ Interview 1, Z. 495–496.

³⁴ Interview 2, Z. 174–176.

Über Möllers Zeit in Nürnberg kann Bourdieus Theorie wie im vorhergehenden Kapitel angewandt werden. Möller baute sein inkorporiertes kulturelles Kapital (gelerntes Wissen) noch weiter aus und konnte von dem bereits erworbenen profitieren. Die Transformation von inkorporiertem Kulturkapital in institutionalisiertes Kulturkapital fand weiter statt. Bemerkbar wird das an den höherrangigen Titeln der Beamtenlaufbahn. An der Stelle sind außerdem auch das institutionalisierte kulturelle und das ökonomische Kapital miteinander verbunden: mit den Aufstiegen in der Laufbahn stieg das ökonomische Kapital. Von seinem Sozialkapital konnte er erneut positiven Nutzen ziehen und sein Netz von Beziehungen dehnte sich durch neue Bekanntschaften weiter aus.³⁵ In der Hierarchie der Bahn, die sich in Beamte, Hilfsbeamte und Arbeiter sowie unter den Beamten in höhere Beamte, mittlere Beamte und Unterbeamte gliederte³⁶, war Möller nun schon um einiges aufgestiegen. Für alle sichtbar wurde das an der Uniform: Hatte er als Fahrdienstleiter noch eine rote Dienst-Mütze getragen, trug er nun als Oberladeaufsicht eine blaue Mütze mit goldener Kordel (Abb.).

Die Berufskleidung richtete sich nach der jeweiligen Gehaltsgruppe des Uniformträgers: es gab verschiedenfarbige Biesen³⁷ an Hose und Mütze, die Hauptdienstzweige wurden durch unterschiedliche Farben der Paspel³⁸ dargestellt.³⁹ Über die Berufskleidung wurde bei der Bahn, wie in anderen Berufssparten, das Ansehen erhöht und die Legitimität der jeweiligen Person unterstrichen. Dabei diente vor allem die Sachkenntnis, in Bourdieus Worten das inkorporierte kulturelle Kapital, als Grundlage: größeres Wissen, das einer Person zugeschrieben wurde, wurde über Titel und Uniform (symbolisches Kapital) kenntlich gemacht.⁴⁰

35 Bourdieu, 1983, S. 191–192.

36 Preuß, 2000, S. 12.

37 Schmal abgestepptes Fältchen an Kleidungsstücken von einem Millimeter bis einem Zentimeter.

38 Zierstreifen in Nähten oder an Kanten von Uniformen und Kleidungsstücken. Bei der Paspel wird eine Kordel mit in den Stoff eingenaht.

39 Preuß, 2000, S. 15.

40 König, Oliver: Macht in Gruppen. Gruppendynamische Prozesse und Interventionen (= Leben lernen, Bd. 106). Stuttgart 2016. 5. Aufl., S.30.



Abb. 2: Kurt Möller (mit Korb, rechte Seite), als Bundesbahngelhilfe, vor dem Bahnhofsgebäude in Schwabach. Gefeiert wurde der Geburtstag des Ladeschaffners (mittig stehend, in Jackett und mit Krawatte, links neben Möller). Rechts neben dem Ladeschaffner ist Möllers damaliger Chef, der Bahnhofsvorstand von Schwabach, zu sehen. (Aufgenommen ca. 1957)

Quelle: privates Foto.

Angekommen am Berufsziel: Außenstellenleiter in Schwabach

Dafür, dass Möller in seiner Laufbahn noch eine Stufe höher stieg, war erneut ein sozialer Kontakt förderlich: ein Kollege, den er aus seinem Heimatort kannte und der Leiter des Schwabacher Bahnhofs war, teilte ihm mit: *„Mensch, Kurt, bei mir ist der Außenstellenleiter in Schwabach frei.“*⁴¹

*Ich war ja geprüfter Fahrdienstleiter, alles, ich hab in Schwabach Stellwerk, Kasse, alles was es gibt, war ich geprüft, ich hätt alles machen können. Dann waren einunddreißig Bewerbungen da, einunddreißig, und das dauert nicht lange, hat er mich angerufen, sagt er: „Kurt, so wie es aussieht kriegst du den Posten.“*⁴²

⁴¹ Interview 1, Z. 113.

⁴² Interview 2, Z. 138–142.

Mit dem Posten des Außenstellenleiters erreichte Kurt die höchste Stufe des mittleren Dienstes. In Schwabach, wo seine Berufskarriere begonnen hatte, war er nun stellvertretender Leiter des Bahnhofs. Nach Erich Preuß konnten nur diejenigen Leiter eines Bahnhofs werden, die „mit ganzer Seele Eisenbahner war[en], Erfahrungen von den einzelnen Arbeitsplätzen im Betriebs- und Verkehrsdienst mitbrachte[n] und mit dem ihm unterstellten Personal gut umgehen konnte[n], ohne Autorität zu verlieren“⁴³. Auf Kurt Möller trafen alle Punkte zu: Er fühlte sich mit der Eisenbahn verbunden und hatte in so gut wie allen Bereichen des Bahnbetriebs gearbeitet. Auch mit dem Personal konnte er gut umgehen und kannte durch seine Aktivität in der Gewerkschaft die Interessen der Mitarbeitenden der Bahn. *Ich hab überall, also nie, Schwierigkeit oder was, auch mit Kollegen und Kolleginnen gehabt, gar keine. Gar keine.*⁴⁴

Wenn Bourdieu auf das Ende Möllers Karriere angewandt wird, fällt auf, dass er nun über alle vier Kapitalformen verfügte. Sein soziales Kapital, die Netzwerke innerhalb derer er agierte, hatte er seine ganze Laufbahn über ausgebaut. Das inkorporierte und das institutionalisierte kulturelle Kapital wuchsen immer weiter und damit auch das ökonomische. Über symbolisches Kapital verfügte er als Außenstellenleiter eines Bahnhofs zudem. Er war nicht nur innerhalb der Hierarchie der Bahn aufgestiegen. Nachdem das spezifische Mischungsverhältnis der Kapitalsorten auch die Zugehörigkeit zu den gesellschaftlichen Schichten bestimmt, genoss er als stellvertretender Leiter des Bahnhofs in der Gesellschaft mehr soziales Ansehen als zu Beginn seiner Karriere als Lehrling oder Bahnunterhaltungsarbeiter.⁴⁵ So nahm er nun beispielsweise Pressetermine wahr oder repräsentierte den Bahnhof bei öffentlichen Veranstaltungen.

43 Preuß, 2000, S. 86.

44 Interview 2, Z. 345–346.

45 Moebius, Stephan: Kultur (= Einsichten. Themen der Soziologie). Bielefeld 2009, S. 132.

Überlegungen zum Berufsaufstieg bei der Deutschen Bundesbahn

Nach Bourdieu hängt der soziale Rang, der Akteuren innerhalb eines Feldes⁴⁶ zugewiesen wird, vom spezifischen Kapital ab, das sie zu mobilisieren in der Lage sind. Dabei ist „die Frage nach Verfügung über weitere Kapitalarten von minderer Bedeutung.“⁴⁷ Möller war vor allem Eigner eines starken sozialen Kapitals, das er sich aufbaute, indem er zu Beginn seines Berufslebens in die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands eintrat und unter seinen Kollegen Kontakte knüpfte. Dieses Kapital konnte er in seiner Karriere gezielt einsetzen. Dabei spielten sowohl institutionelle Interventionen (Gewerkschaft) als auch spontane Interventionen von Einzelnen eine Rolle.⁴⁸ Zu den spontanen Interventionen kann beispielsweise der Anruf des Schwabacher Dienststellenleiters gezählt werden, der ihn über die Ausschreibung des Außenstellenleiter-Postens an seinem Bahnhof informierte.

Unter dem Begriff ‚Feld‘ versteht Bourdieu ein Kräftefeld, in dem die Beteiligten um Macht konkurrieren. Immer wieder greift er auf den Vergleich mit einem Spiel zurück. So wie die Kartenwerte in einem Spiel variieren, variieren in den Feldern die Hierarchien der verschiedenen Kapitalsorten. In Möllers Berufsfeld der Eisenbahn waren vor allem das inkorporierte kulturelle und das soziale Kapital relevant. Symbolisches Kapital wurde dann durch den Besitz dieser beiden Kapitale erreicht. Das ökonomische Kapital an sich spielte eine geringe Rolle, weil es mit dem symbolischen Kapital einherging: je höher der Rang innerhalb der Beamten-Hierarchie war, desto höher war das ökonomische Kapital. [...] *ums Geld an und für sich ist's mir nicht [gegangen] [...] weil du hast ja gewusst, was du kriegst.*⁴⁹ Der Besitz der Kapitale erlauben seinem Eigner, Einfluss auszuüben, also „in einem bestimmten Feld zu existieren und nicht bloß eine ‚quantité négligeable‘ zu sein“⁵⁰. Möller besaß über so viel Kapital, dass er in seinem Feld ‚existierte‘. In seinem Berufsleben übte er in verschiedenen Bereichen Einfluss aus. Hier sei exemplarisch seine Tätigkeit

46 Unter ‚Feld‘ kann in diesem Fall Möllers Berufsfeld verstanden werden.

47 Bourdieu, Pierre: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft (= Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 658). Frankfurt a. M. 2008, S. 194.

48 Bourdieu, 2008, S. 189.

49 Interview 2, Z. 444–445.

50 Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc: Reflexive Anthropologie. Frankfurt a. M. 2006 [1996], S. 128.

als Betriebsrat in der Gewerkschaft genannt, aber auch der Aspekt, dass er während seiner Tätigkeit in Nürnberg auf Fahrplantagegungen geschickt wurde. Dort sprach er als Vertreter des Nürnberger Hauptbahnhofes die Fahrpläne mit den verschiedenen bundesrepublikanischen Direktionen ab.

Das Bahnpersonal war per se streng hierarchisch gegliedert. Die unterschiedlichen Dienstränge grenzten sich untereinander durch ihre Berufskleidung, ihre Aufgaben und ihr Gehalt ab. Dennoch konnte Möller von keinen negativen Erfahrungen mit den hierarchischen Machtverhältnissen berichten: [...] *böse oder irgendwie hitzige Debatten und Zeug hab ich eigentlich nicht gehabt. Ich hab mich immer zurecht gefunden.*⁵¹ Das mag auch daran gelegen haben, dass die Eisenbahner ein starkes Gefühl der Zusammengehörigkeit empfanden, das über die Unterschiede von Status und Funktion hinweg reichte. Bestärkt wurde dieses Gefühl von einem gemeinsamen Ethos, das zum einen von dem Bewusstsein getragen wurde, dass im Eisenbahnbetrieb sorgfältig, korrekt, zuverlässig und pünktlich gearbeitet werden musste. Zum anderen gründete das Ethos in der Auffassung einen nützlichen und wichtigen Dienst zu leisten und gleichzeitig für Kontrolle, Sicherheit und Ordnung zu sorgen.⁵² Die Bahn förderte zudem das Gefühl der Verbundenheit durch gemeinschaftsstiftende Einrichtungen und Sozialangebote. Das Sozialamt der Bundesbahn etwa bot eine bahneigene Versicherungsanstalt, eine Betriebskasse und ein Sozialwerk, die Spar- und Darlehenskassen und weitere Einrichtungen für die Eisenbahner. Zu den sozialen Aufgaben zählten u. a. der bahnärztliche Dienst, Unfallverhütung und Berufsfürsorge. Zugang zu diesen Diensten hatten sowohl die Arbeiter als auch die Beamten. Die Bahn legte Wert darauf, den Arbeitern weitgehend die materiellen Vorteile der Beamtenstellung zu sichern. Dadurch entstand keine Kluft zwischen den beiden Gruppen und das Gefühl eine ‚große Familie‘ zu sein, wurde unterstützt.⁵³ Nicht zuletzt trug auch die Omnipräsenz der Eisenbahn selbst zur Identifikation bei, sowie der Stolz auf das eigene Unternehmen, auf technische Leistung und Effizienz.⁵⁴

51 Interview 2, Z. 522–523.

52 Gall, 1999, S. 329.

53 Mayer, Richard: Die Deutsche Reichsbahn im Vereinigten Wirtschaftsgebiet. Aufbau und Aufgaben, kurz und verständlich dargestellt. Köln 1949, S. 28.

54 Gall, 1999, S. 330.

Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Möllers Karriereaufstieg vom Lehrling zum Außenstellenleiter vor allem wegen drei Aspekten gelang: seinem Willen, seinen Kenntnissen und seinen sozialen Kontakten. Auf die Frage hin, wie ihm der Aufstieg gelungen ist, meinte er selbst: *[Durch] mein[en]Wille[n], das zu werden. Das war bei mir von Anfang, steht das schon fest, das muss ich schaffen. Und ich hab's geschafft.*⁵⁵

Eng mit dem Willen verbunden, war die Aneignung von Wissen und Fähigkeiten über den Eisenbahnbetrieb. Begonnen mit der Ausbildung machte Möller immer wieder Fortbildungen und Prüfungen, um seine Kenntnisse auszubauen und Beförderungen zu erlangen. Dieses inkorporierte kulturelle Wissen spielte eine große Rolle. Während der Interviews betonte er an vielen Stellen, dass er sich in jedem Bereich auskannte.

*[...] ich bin stolz, dass ich alles durchgemacht hab, ich kann überall mitreden, ich bin als Lokheizer am Rangierbahnhof gefahren, ich hab die Kohlen reingeschaufelt, hab alles gemacht, hab alles erreicht.*⁵⁶

*[...] es gibt fast nichts, was ich nicht gemacht habe.*⁵⁷

*[...] alles, was es auf der Eisenbahn gibt, hab ich gemacht. Alles.*⁵⁸

Nicht zuletzt waren seine sozialen Kontakte und Netzwerke von Bedeutung. Die Freundschaften, die er mit seinen Kollegen schloss, seine gewerkschaftliche Aktivität und seine soziale Ader vereinfachten den Arbeitsalltag und den Aufstieg an einigen Stellen:

*[...] nachdem dass ich, ich war einfach beliebt, muss ich dazu sagen, dann bin ich besser beurteilt worden und dann hab ich da drinnen lauter gute Posten gekriegt.*⁵⁹

Na bei der Gewerkschaft, es war so, es hat Zeiten gegeben, da hast du ohne Gewerkschaft gar keine Chancen gehabt, irgendeinen Posten oder irgendwas

⁵⁵ Interview 2, Z. 7–8.

⁵⁶ Interview 2, Z. 512–514.

⁵⁷ Interview 2, Z. 517.

⁵⁸ Interview 1, Z. 65–66.

⁵⁹ Interview 1, Z. 86–87.

*zu kriegen. Ich hab mich auch dann in Nürnberg leicht getan, wie ich von Schwabach nach Nürnberg bin.*⁶⁰

Noch heute, 25 Jahre nach seiner Pensionierung, hält Möller Kontakt zu ehemaligen Eisenbahner-Kollegen, ist Mitglied der Spar- und Darlehenskasse und der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands. Vor kurzem wurde er zudem vom Bundesbahnsozialwerk für seine ehrenamtliche Tätigkeit gewürdigt. Die Eisenbahn prägt sein Leben bis heute.

Anna Weichmann studiert seit 2016 an der Universität Augsburg Geschichte und Kunst- und Kulturgeschichte. Dieser Aufsatz entstand im Rahmen des Proseminars „Das qualitative Interview und seine Varianten. Von der Planung über die Durchführung bis zur Auswertung“ am Lehrstuhl für Europäische Ethnologie/Volkskunde.

⁶⁰ Interview 1, Z. 211–214.

Quellen- und Literaturverzeichnis

Quellen

Interview 1, Möller, Kurt, Wohnung des Befragten, 15.06.2019.

Interview 2, Möller, Kurt, Wohnung des Befragten, 07.08.2019.

Literatur

Bourdieu, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Reinhard Kreckel (Hg.): „Soziale Ungleichheiten“ (= Soziale Welt, Sonderband 2). Göttingen 1983, S. 183–198.

Bourdieu, Pierre: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft (= Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 658). Frankfurt a. M. 2008 [1987].

Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc: Reflexive Anthropologie. Frankfurt a. M. 2006 [1996].

Deutsche Bundesbahn: Verfahren für die Ausbildung der Jungwerker der Deutschen Bundesbahn (Ausbildungsverfahren Jungwerker). Stuttgart 1955.

Gall, Lothar: Die Eisenbahn in Deutschland. Von den Anfängen bis zur Gegenwart. München 1999.

König, Oliver: Macht in Gruppen. Gruppendynamische Prozesse und Interventionen (= Leben lernen, Bd. 106). Stuttgart 2016.

Küsters, Ivonne: Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden 2006.

Kurz, Andrea (u.a.): Das problemzentrierte Interview. In: Buber, Renate (Hg.): Qualitative Marktforschung. Wiesbaden 2007, S. 463–476.

Mayer, Richard: Die Deutsche Reichsbahn im Vereinigten Wirtschaftsgebiet. Aufbau und Aufgaben, kurz und verständlich dargestellt. Köln 1949.

Miethe, Uwe: Männer und Lokomotiven. Beruf und Leidenschaft. München 2008.

Moebius, Stephan: Kultur (= Einsichten. Themen der Soziologie). Bielefeld 2009.

Preuß, Erich: Eisenbahner. Ein Traumberuf im Wandel der Zeiten. München 2000.

Rossmann, Ralf Roman: Von der Altmühl bis zur Zugspitze. Die Bahn in Südbayern. Freiburg 1987.

Rottermann, Benno: Sozialisation von Jugendlichen in geschlechtsuntypischen Berufslehren. Opladen (u.a.) 2017.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Kurt Möllers Dienstmützen. Die rote Mütze (erste von links) trug Möller in Schwabach als Fahrdienstleister, die Mütze mit der goldenen Kordel (in der Mitte) als Oberladeaufsicht in Nürnberg. Die Mütze rechts trug er gegen Ende seiner Berufslaufbahn als Hauptsekretär, Quelle: privates Foto (2019).

Abb. 2: Kurt Möller (mit Korb, rechte Seite), als Bundesbahngelhilfe, vor dem Bahnhofgebäude in Schwabach. Gefeiert wurde der Geburtstag des Ladeschaffners (mittig stehend, in Jackett und mit Krawatte, links neben Möller). Rechts neben dem Ladeschaffner ist Möllers damaliger Chef, der Bahnhofsvorstand von Schwabach, zu sehen. (Aufgenommen ca. 1957) Quelle: privates Foto.

*Der Rettungswagen muss rollen*¹

von Ronja Bosler

Im Jahr 1969 starb Björn Steiger im Alter von acht Jahren an den Folgen eines Verkehrsunfalls. Grund für seinen Tod war vermutlich, dass eine Stunde verging bis ein Krankenwagen am Unfallort eintraf. Daraufhin gründeten seine Eltern die ‚Björn Steiger Stiftung‘: Ziel war es, ein bundesweit funktionierendes Rettungssystem aufzubauen. Ein Funksystem im Rettungsdienst und die orangefarbenen Notruftelefone an Straßenrändern zählen zu den größten Errungenschaften der Stiftung. Aus dieser Zeit – also erst vor etwas mehr als fünfzig Jahren – stammt auch die Erkenntnis, dass für eine vollständige Genesung einer/s PatientIn die schnelle Behandlung vor Ort gewinnbringend ist, ausgeführt durch den Sanitäter oder die Sanitäterin. Was folgte, war ein Professionalisierungsprozess für Rettungs- und NotfallsanitäterInnen.² Doch dieser ist bis heute noch nicht abgeschlossen: es besteht immer noch der sogenannte ‚Heilkundevorbehalt‘, der besagt, dass nur ÄrztInnen invasive Maßnahmen zur Lebensrettung durchführen dürfen.³ Dabei haben NotfallsanitäterInnen die höchste nichtärztliche Qualifikation des Rettungsdienstpersonals und sind meistens die ersten professionellen HelferInnen am Unfallort. Das bedeutet auch blitzschnelles, aber durchdachtes Handeln ist gefragt.

Das [heißt] jetzt erstmal sortieren, heißt erstmal durchlaufen[,] sagen wir mal die haben ein Verkehrsunfall, zehn Verletzte dann wird erstmal durchgelaufen, jeder Verletzte kriegt eine Karte umgehängt, wo er eingeteilt wird in grün, orange, rot und schwarz.⁴

1 Interview, Johannes (Name geändert), Augsburg, 29.06.2019, Z. 584.

2 Pfütsch, Pierre: Vom Ehrenamt zum Notfallsanitäter. Die Geschichte eines anhaltenden Professionalisierungsprozesses. In: Medizinische Klinik - Intensivmedizin und Notfallmedizin, 3 (2019), S. 258–262, hier S. 258.

3 O. A.: Streit um mehr Rechtssicherheit für Notfallsanitäter (11.10.2019), <<https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/106623/Streit-um-mehr-Rechtssicherheit-fuer-Notfallsanitaeter>> (17.10.2019).

4 Interview, Johannes Z. 88–91.

Das berichtet Johannes.⁵ Er ist 21 Jahre alt⁶ und gerade in der Ausbildung zum Notfallsanitäter – also mitten im Berufseinstieg. Dadurch spricht er sehr offen über das Thema und hat noch keine festgefahrenen Denkmuster. Mit Johannes wurde ein Interview über seine persönlichen Erfahrungen geführt, um ein Bild über das Berufsfeld ‚Notfallmedizin‘ zu bekommen. Ziel der Arbeit ist es herauszufinden, was es für den Interviewpartner bedeutet, Notfallsanitäter zu sein. Im Folgenden wird versucht durch das Aufzeigen verschiedener Aspekte der Arbeit einer/s NotfallsanitäterIn ein Gesamtbild zu zeichnen. Dabei wird zunächst der von Johannes beschriebene Berufsalltag betrachtet und weiterführend die Themen Gesundheit, Zeit, Ausbildung zum/zur NotfallsanitäterIn, Verantwortung, das Spannungsgefüge zwischen Langeweile und Gefahr sowie der Zusammenhalt und Umgang mit Bürokratie näher beleuchtet.

Methodisches Vorgehen

Hauptquelle der Arbeit bildet das Interview mit Johannes. Insgesamt wurde versucht das Interview möglichst flexibel und offen zu führen und einen Erzählfluss beim Interviewpartner zu generieren, was gut gelang. Um trotzdem strukturiert arbeiten zu können, wurden unterschiedliche Themenschwerpunkte, welche nach der theoretischen Vorbereitung auf das Interview als sinnvoll erachtet wurden, vorab ausgewählt. Diese entsprachen einem groben Leitfaden mit unterschiedlichen Themenblöcken. So konnte ein umfassendes Bild über die Arbeit im Sanitätsdienst gewonnen werden. Das leitfadengestützte Interview basiert auf der Form des problemzentrierten Interviews nach dem Sozialforscher Andreas Witzel. Beim „problemzentrierten Interview handelt es sich um eine offene, halbstrukturierte Befragung, die die Befragten möglichst frei zu Wort kommen lässt, aber auf eine bestimmte Problemstellung zentriert ist“.⁷ Im Vordergrund steht das Erzählprinzip, „der/die InterviewerIn lenkt das Gespräch aber immer wieder zur zugrunde liegenden Problemstellung hin“.⁸

⁵ Name geändert.

⁶ Im Jahr 2019.

⁷ Kurz, Andrea u. a.: Das problemzentrierte Interview. In: Buber, Renate/Holz Müller, Hartmut H. (Hg.): Qualitative Marktforschung Konzepte – Methoden – Analysen. Wiesbaden 2009, S. 463–476, hier S. 465.

⁸ Kurz, 2009, S. 465.

Als sogenannter ‚Eisbrecher‘ wurde der Gesprächspartner zu Beginn mit der gesetzlichen Richtlinie konfrontiert, die besagt, dass jeder Unfallort mit dem Krankenwagen innerhalb von zwölf Minuten erreichbar sein muss. Dieser Stimulus wurde positiv angenommen: er erwies sich als erzählgenerierend und führte anschließend in eine Erzählung über den Arbeitsalltag des Interviewpartners über. Seine Antwort schuf erste Anknüpfungspunkte für spätere Fragen des Interviews, es wurde die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis aufgeworfen, welche im weiteren Verlauf des Interviews erneut zur Sprache kam. Auch an anderen Stellen des Interviews konnten mit Hilfe von Konfrontationen, in Form von Zitaten, spannenden Aussagen und Stellungnahmen erzeugt werden. Im weiteren Verlauf des Interviews ging es um den typischen Arbeitstag und Aufgaben einer/s NotfallsanitäterIn. Das Interview wurde anschließend transkribiert und codiert. Aus den relevantesten Codes wurden Kategorien gebildet, die dem vorliegenden Aufsatz seine Struktur verleihen.

Forschungsstand

Die (alltags-)kulturwissenschaftliche Forschung hat in diesem Forschungsfeld bislang wenig publiziert, die Forschung zu Notfallmedizin und Krisensituationen stellt hier ein gewisses Forschungsdesiderat dar. Thomas Feltes vom Lehrstuhl für Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum leitete eine im Januar 2018 abgeschlossene Studie mit dem Titel „Gewalt gegen Einsatzkräfte der Feuerwehren und Rettungsdienste in Nordrhein-Westfalen“.⁹ Er sandte einen Onlinefragebogen an 4.500 Einsatzkräfte aus Feuerwehr und Rettungsdienst, aus dem sich eine Rücklaufquote von 18 % (812 Personen beantworteten den Fragebogen) ergab.¹⁰ Mit 96 % stehen hierbei SanitäterInnen auf Platz zwei des Vertrauensrankings. Nur Feuerwehrleuten vertrauen die Deutschen mehr. Auch Einsatzkräfte wurden befragt (18 % der Befragten waren NotärztInnen,

⁹ Feltes, Thomas; Weigert, Marvin: „Gewalt gegen Einsatzkräfte der Feuerwehren und Rettungsdienste in Nordrhein-Westfalen“. Abschlussbericht (o. D.), <www.komba-nrw.de/fileadmin/user_upload/laender/nrw/info/fb_feuerwehr/2018/Abschlussbericht_Gewalt_gegen_Einsatzkraefte.pdf> (17.10.2019).

¹⁰ Feltes, (o. D.), S. 9.

RettungsanitäterInnen oder RettungsassistentInnen/-helferInnen¹¹⁾ und berichten von verbaler und nonverbaler Gewalt (durch Gesten zum Ausdruck kommende Gewalt zum Beispiel Zeigen des ‚Stinkefingers‘¹²⁾ und körperlicher Gewalt („tätliche, auf den Körper des Opfers einwirkende Gewalt, aber auch Übergriffe, die eine psychische Zwangslage ohne Einwirkung auf den Körper auslösen“¹³⁾). Hierbei wurde als Beispiel angeführt, dass Familienangehörige eines Unfallopfers mit Gegenständen nach den Rettungskräften warfen. Trotzdem gaben 61,1 % von 68,4 % der Befragten an, sich im Einsatz allgemein sicher zu fühlen. Und das trotz der erschreckenden Zahlen, dass in 91,9 %¹⁴⁾ der Rettungseinsätze verbale Gewalt (Beschimpfung, Beleidigung oder Bedrohung) und in jedem vierten Einsatz (25,7 %¹⁵⁾ körperliche Gewalt vorkommt (vor allem schlagen, aber auch wegschubsen, anspucken oder treten, in wenigen Fällen auch der Einsatz von gefährlichen Gegenständen gegen die Rettungskräfte). Die Studie stellte auch fest, dass sich die Mehrheit (60 %) der Übergriffe in den Abend- und Nachtstunden ereignet, also von 18:00 bis 04:59 Uhr.¹⁶⁾ In 55 % der Fälle ging körperliche Gewalt von Menschen mit (erkannter) Alkoholintoxikation aus. Thomas Feltes sagte dem Magazin ‚Der Spiegel‘ gegenüber, die Angriffe gegen Einsatzkräfte seien roher und brutaler geworden, der Respekt nehme ab.¹⁷⁾ Diese Einschätzung stimmt mit der Einschätzung von Interviewpartner Johannes überein, der berichtet *wir werden auch nicht mehr so richtig für voll genommen*.¹⁸⁾ In den meisten Fällen seien die Täter betrunken.¹⁹⁾ Doch unerwartete Situationen lösen nicht nur Gewalt aus. Wenn Menschen sich hilflos und der Situation ausgeliefert fühlen, ändert sich das Leben von einer Sekunde auf die andere – eine Extremsituation. Der Kulturwissenschaftler und Soziologe Sandro

11 Feltes, (o. D.), S. 10.

12 Feltes, (o. D.), S. 6.

13 Feltes, (o. D.), S. 6.

14 Feltes, (o. D.), S. 21.

15 Feltes, (o. D.), S. 22.

16 Feltes, (o. D.), S. 34.

17 Baumgärtner, Maik u. a.: Warum Lebensretter um ihr Leben fürchten. Fast jeder Feuerwehrmann, Polizist oder Sanitäter wurde bereits im Einsatz bedroht oder angegriffen, so eine neue Studie. Wer sind die Täter? (04.01.2018), <<https://www.spiegel.de/spiegel/rettungskraefte-werden-bei-einsatzen-angegriffen-a-1186196.html>> (17.10.2019).

18 Interview, Johannes, Z. 909.

19 Baumgärtner, (04.01.2018).

Ratt führt aus: „Katastrophen lassen sich nur dann adäquat verstehen [...] wenn sie in ihren vielschichtigen, je spezifisch konfigurierten Bezügen zu den lebensweltlichen Ordnungen der von ihnen betroffenen Akteure betrachtet werden“²⁰. Es geht um „[...] Situationen, in denen der gewohnte Lebensvollzug dergestalt unterbrochen ist, dass etablierte Wahrnehmungs-, Verhaltens- und Handlungsmuster thematisch, ja fraglich werden.“²¹ Dann steht die Welt der Menschen auf dem Kopf. Insbesondere in solch außeralltäglichen Situationen muss ein/e RettungssanitäterIn in der Lage sein, selbst Ruhe zu bewahren, um den PatientInnen ein Gefühl von Sicherheit und von Vertrauen vermitteln zu können und die Welt der PatientInnen und ihren Angehörigen wieder in den Normalzustand zu rücken.

Alltag im Rettungsdienst: *so Sachen sag ich mal, ein Herzinfarkt oder ein Schlaganfall, ein Apoplex hört sich jetzt makaber an, aber ist unser Tagesgeschäft*²²

Um einen ersten groben Einblick in den Berufsalltag von Johannes zu bekommen, wird dieser im Interview gebeten, einen für ihn typischen Arbeitsalltag, soweit dies möglich ist, zu beschreiben.

Johannes' Schilderung macht deutlich, dass neben der individuellen Einsatz-Situation – [...] *kein Arbeitstag ist gleich wie der Andere*²³ – auch viel Routine dabei ist. Bei Dienstbeginn wird zunächst der Rettungswagen durchgecheckt und auf Vordermann gebracht, sodass später beim Einsatz alles sofort verfügbar ist: für Johannes ist dies ein Grundelement, das jeden Tag routiniert durchgeführt wird: unter anderem werden die Kühlung der Medikamente und das Beatmungsgerät kontrolliert.

20 Ratt, Sandro: Deformationen der Ordnung. Bausteine einer kulturwissenschaftlichen Katastrophologie. Bielefeld 2018, S. 7.

21 Ratt, 2018, S. 10.

22 Interview, Johannes, Z. 221–223.

23 Interview, Johannes, Z. 263.



Abb. 1: Der Rettungswagen am Einsatzort – im Hintergrund ein auf einer freien Fläche gelandeter Helikopter.

Quelle: privat.

Nach dem Check warten die SanitäterInnen auf Einsätze: In der Regel wird gemeinsam gefrühstückt, doch sobald sich der Pager, unter den Rettungskräften auch ‚Piepser‘ genannt, meldet, geht es los. Gefahren wird immer zu zweit: ein/e NotfallsanitäterIn und ein/e RettungssanitäterIn bilden ein Team. Auf dem Weg bekommen die beiden SanitäterInnen Informationen was geschehen ist: Ob Schlaganfall, Herzinfarkt oder Verkehrsunfall – die SanitäterInnen müssen auf alles gefasst sein. Der Arzt und Familientherapeut Thomas Hülshoff beschreibt die Situation eines Notfalls wie folgt: „[...] im Falle eines Notfalls gilt es, Prioritäten zu setzen. [...] [Es gilt] zunächst, sich und den Klienten zu sichern und vor weiteren Gefahren zu schützen. Dabei kommt es darauf an, Ruhe zu bewahren, sich einen Überblick zu verschaffen[...]“.²⁴ Johannes' Erzählungen bestätigen dieses Vorgehen:

²⁴ Hülshoff, Thomas: Psychosoziale Intervention bei Krisen und Notfällen. Stuttgart 2017. 1. Aufl., S. 53.

Am Einsatzort angekommen, heißt es in einem ersten Schritt die Situation zu überblicken und dabei Ruhe zu bewahren: Die Verletzten werden durch Johannes und seine Begleitung in sogenannte ‚Sichtungskategorien‘ eingeteilt: Karten in grün (PatientIn kann laufen), orange (verletzte PatientInnen, die aber noch *einigermaßen fit*²⁵ sind), rot bei Lebensgefahr und schwarz werden verteilt. Schwarz bedeutet tot. Danach wird gegebenenfalls Verstärkung angefordert. Johannes' Hauptauftrag ist nun die PatientInnen zu stabilisieren, sodass diese ins Krankenhaus gebracht werden können. Das heißt, [...] *so viel wie möglich[,]* *aber auch so wenig wie möglich arbeiten*²⁶ und PatientInnen, die eigentlich reanimiert werden müssten, liegen zu lassen. Dies ist eine emotional fordernde Situation für Johannes, was daran ersichtlich wird, dass dieser im Interview eine Pause macht, bevor er weiterspricht. Dies sind die Prioritäten, wie sie Thomas Hülshoff beschreibt. Johannes muss sie auf der Straße praktisch umsetzen, um für alle PatientInnen die bestmögliche Erstversorgung zu leisten. Die Strategie in der Krisensituation ist hier also das Kategorisieren und danach die Arbeit nach dem Minimalprinzip mit anschließend schnellstmöglichem Transport ins Krankenhaus. Dort angekommen, werden die PatientInnen im sogenannten Schockraum²⁷ der Notaufnahme oder an die Intensivstation übergeben. Der Einsatz ist damit für die SanitäterInnen beendet. Anschließend muss der Rettungswagen für einen neuen Notfall wieder gereinigt und der Bestand aufgefüllt werden. Dies geschieht in der Rettungszentrale. Bereits auf dem Weg dorthin, wird der Einsatz direkt reevaluiert. Dies hilft dem Einzelnen, sich und sein Handeln besser einzuschätzen: Was lief gut? Was wäre noch verbesserungsfähig gewesen, um einen optimalen Ablauf zu gewährleisten? Zudem erleichtert der direkte Austausch mit den KollegInnen es, mit Erlebtem abzuschließen. Auf der Wache wird nun im Aufenthaltsraum gewartet bis der ‚Piepser‘ erneut Alarm gibt und die ganze Prozedur erneut beginnt.

²⁵ Interview, Johannes, Z. 93.

²⁶ Interview, Johannes, Z. 100.

²⁷ Schockraum: Als ‚Schockraum‘ wird ein großer Raum mit allen wichtigen medizinischen Geräten bezeichnet, in dem ein Intensivteam mit Ärzten aus allen relevanten Fachrichtungen sich innerhalb weniger Minuten ein erstes, komplettes Bild vom Patienten macht. (Vgl. Interview, Johannes (Name geändert), Augsburg, 29.06.2019, Z. 750–790).

Verletzte Menschen, wenn auch nur kurzfristig liegen zu lassen, widerspricht dem ersten Impuls und erfordert blitzschnelles, rationales Denken. Während des ganzen Einsatzes heißt es einen klaren Kopf zu bewahren und sich nicht zu stark von Emotionen und Gefühlen mitreißen zu lassen. Das stigmatisierte sogenannte ‚Schubladendenken‘ wird hier zum Lebensretter – der/die NotfallsanitäterIn zum/r stark strukturiert denkenden KategorisiererIn. Fehler, wie zum Beispiel ein schlecht vorbereiteter Rettungswagen, können hier wortwörtlich tödlich enden. Johannes, und wahrscheinlich auch die meisten seiner KollegInnen, sind SanitäterInnen geworden, um Menschen in Gefahr, also in genau dieser Situation zu helfen.

Leben retten zwischen Theorie und Praxis:

*rollende Intensivstation statt Taxi mit Blaulicht*²⁸

Johannes' Weg in die Medizin hat ihn im ersten Schritt zu einem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) beim Deutschen Roten Kreuz geführt. Er wollte für sich selbst testen, ob er [...] *mit Patienten kann*²⁹, wie er sagt. Er kritisiert, dass MedizinstudentInnen schon nach circa zwei Jahren reiner Theorie am Bett einer/s PatientIn stehen und [...] *nicht die Klappe aufkriegen*³⁰. Er selbst wollte vor dem geplanten Studium praktisch lernen, was es überhaupt heißt eine/n PatientIn anzusprechen [...] *wirklich nur mal mit dem zu quatschen*.³¹ Im Anschluss an sein FSJ hat Johannes eine Ausbildung zum Rettungssanitäter begonnen.

[D]as Tolle ist [...] *kein Arbeitstag ist gleich wie der andere*.³² Genauso wenig wie ein Herzinfarkt immer gleich verläuft und wenn doch, ist beim zweiten Mal die Gesamtsituation eine andere: sei es der Einsatzort, der variiert, oder zum Beispiel auch die beteiligten Personen. Deshalb ist auch das Bauchgefühl ein wichtiger Ratgeber für die NotfallsanitäterInnen. Johannes erzählt, dass er noch stark versucht, sich an die vorgegebenen Leitlinien zu halten, während

²⁸ Interview, Johannes, Z. 569.

²⁹ Interview, Johannes, Z. 251.

³⁰ Interview, Johannes, Z. 255.

³¹ Interview, Johannes, Z. 257.

³² Interview, Johannes, Z. 263.

sein Kollege, den er als ‚alten Hasen‘ bezeichnet, sehr viel mehr auf sein Bauchgefühl hört. Ein großer Unterschied zu den Leitlinien im Lehrbuch ist das Arbeitsumfeld einer/s RettungssanitäterIn, welches vor allem durch die Bevölkerung geprägt ist. Besonders die Menschen, die den Dienst einer/s RettungssanitäterIn in Anspruch nehmen und deren ‚kleine Eigenheiten‘, spielen eine große Rolle – hierzu kann Johannes viele Anekdoten erzählen.

Harmlos dabei ist noch der Einsatz bei der älteren Dame, welche auf der Leistelle anruft: Beim Eintreffen der RettungssanitäterInnen stellte sich hier keine ernsthafte Verletzung heraus, sondern die Diagnose Einsamkeit, da sie sonst niemanden zum Reden hat. Johannes bemängelt dabei die fehlende Sensibilität in der Bevölkerung – vielen sei nicht klar, dass der Rettungswagen kein Taxi sei, sondern eine [...] *rollende Intensivstation*³³. Hierbei merkt er auch wieder den Unterschied zu seinem älteren Kollegen an, welcher genervt auf die ältere Dame reagiert hat, während Johannes noch Verständnis aufbringen konnte – mit der Zeit würden die Rettungskräfte abstumpfen. Johannes erklärt, dass sich die Einsatzkräfte ein dickes Fell zulegen müssen, denn

*wenn [...] man jeden Schlaganfall oder alles Mögliche andere an sich rankommen lässt, dann ist man einfach falsch für den Beruf [...] man kann nicht nach jedem Einsatz erstmal eine Packung Taschentücher verheulen.*³⁴

Auch wenn jeder Arbeitstag anders verläuft und die RettungssanitäterInnen nie genau wissen, was auf sie zukommt, ist auch die Theorie wichtig. Immerhin sind sie oftmals die ersten Einsatzkräfte in einer Krisen- oder Katastrophensituation. Deshalb ist es trotz des Wunsches nach Abwechslung immer das Ziel, Situationen möglichst genau einschätzen zu können und sein Arbeitsfeld zu kennen. Denn neue und ungewohnte Situationen bergen auch die Gefahr Fehler zu machen. Und Fehler im medizinischen Bereich können schnell schwerwiegende Auswirkungen haben. Außerdem gibt es immer wieder Einsätze mit Komplikationen, bei denen es nicht mit Reden getan ist.

³³ Interview, Johannes, Z. 569.

³⁴ Interview, Johannes, Z. 624–627.

Gefahr und Gewalt: auf Besoffene hat keiner so richtig Bock³⁵

Seien es betrunkene Menschen oder aber auch besorgte Angehörige – bei beiden Gruppen herrscht hohes Aggressionspotenzial. Was Thomas Feltes in seiner Studie herausfand, erlebt auch Johannes. Einem Patienten konnte trotz Reanimation nicht geholfen werden, was die Familie so aber nicht akzeptieren wollte. In solch emotionsgeladenen Situationen werden SanitäterInnen oft zur Projektionsfläche für die Trauer der Angehörigen. Was für Johannes folgte, waren aufgebrauchte Hinterbliebende und psychische Gewalt: er wurde beleidigt, ein Mann baute sich drohend vor ihm auf. Johannes erzählt, dass seiner Mutter, die ebenfalls in der Notaufnahme arbeitet, sogar schon gedroht wurde. Das beleidigende Wort ‚Schlampe‘ sei gefallen, ebenso wie die Ankündigung [...] *ich komm zu dir nach Hause und dann sehen wir weiter.*³⁶ Im Arbeitsfeld Rettungsdienst kochen die Emotionen schnell über. Trotz des großen Vertrauens, das den SanitäterInnen laut Feltes entgegengebracht wird, bringt ihre Machtlosigkeit die Angehörigen an ihr Limit. Da Menschen in den oben schon erwähnten Krisensituationen sehr emotionsgesteuert und im Affekt handeln, führt dies dazu, dass die SanitäterInnen verbale sowie körperliche Gewalt in ihrem Arbeitsalltag erleben.

Denn es bleibt nicht immer bei Ankündigungen: erst vor kurzem, so erzählt Johannes, waren sie mit einem Betrunkenen im Auto unterwegs, als dieser anfang seinen Kopf gegen die Wand zu schlagen und zu randalieren. In diesem Einsatz mussten Johannes und sein Kollege die Polizei hinzuziehen. Diese wurde aber ebenso wie Johannes, der in den Bauch geschlagen wurde, und sein Kollege, angegriffen.

Seien es aggressive PatientInnen oder gefährliche Situationen: Johannes' Tätigkeit ist paradox. Um ein Leben zu retten, bringt er sich gegebenenfalls selbst in Gefahr. Johannes erzählt, dass dies auch an ihm nicht ganz spurlos vorbeigeht und er sich auf dem Weg zum Einsatz neben dem medizinischen Vorgehen auch noch Gedanken darüber macht, welche Komplikationen auf-

³⁵ Interview, Johannes, Z. 802–803.

³⁶ Interview, Johannes, Z. 924–925.

treten könnten.³⁷ Thomas Hülshoff beschreibt im Vorwort zu seinem Buch exemplarisch eine Unfallsituation:

Krisen durchziehen unser Leben: Wenn Unvorhergesehenes auf uns einstürmt oder uns zu bewältigen droht [...] wenn unsere bewährten Methoden zur Problemlösung nicht mehr greifen – immer dann kann die Situation nicht nur als Herausforderung, sondern zumindest potenziell auch als beängstigende Krise erlebt werden.³⁸

Genau diese Reaktionen erlebt Johannes im Rettungswagen und in der Notaufnahme: Menschen werden von einem Moment auf den anderen mit einer völlig neuen Situation konfrontiert, dazu kommt die Angst vor einem Verlust und Hilflosigkeit, selbst nichts tun zu können. Eine mögliche Reaktion darauf ist Gewalt. Es wird versucht, die Macht über die Situation zurück zu gewinnen. Was nach der Behandlung (und der Ausnüchterung bei Betrunkenen) folgt, ist nicht immer, wie vielleicht erwartet werden könnte, Reue und Dankbarkeit. Johannes erklärt dies durch den ausbleibenden Lerneffekt: die PatientInnen werden ins Krankenhaus gefahren, schlafen sich dort aus, kriegen eine Infusion, die dafür sorgt, dass sie meist keine Nachwirkungen des Alkoholkonsums spüren und verlassen so die Klinik. Meist, berichtet Johannes, gibt es mit diesen PatientInnen einige Wochen später ein Wiedersehen im Rettungswagen³⁹. In der Realität werden die HelferInnen nicht von allen als ‚Halbgötter in Weiß‘ angesehen. Die Erzählungen von Johannes decken sich mit den Ergebnissen von Thomas Feltes: die Notfallmedizin ist kein ganz ungefährliches Berufsfeld, denn die Intention zu helfen, wird nicht immer so angenommen, wie erhofft. Deswegen kommt Johannes zu der Erkenntnis, dass [...] *ein bisschen das Verständnis in der Bevölkerung fehlt*.⁴⁰ Dies vermittelt den Eindruck, der Berufsalltag einer Rettungskraft fordert neben ihrer medizinischen Tätigkeit noch einige weitere Kompetenzen: TürsteherIn, ‚BabysitterIn‘ oder bei Jugendlichen die Elternrolle. Umso wichtiger ist für Johannes deshalb ein gutes Team, in dem er sich auf seine KollegInnen verlassen kann.

³⁷ Interview, Johannes, Z. 220–221.

³⁸ Hülshoff, Thomas: Psychosoziale Intervention bei Krisen und Notfällen. Stuttgart 2017, S. 8.

³⁹ Interview, Johannes, Z.835.

⁴⁰ Interview, Johannes, Z. 570–571.

Zeit: [...] entweder Melder geht oder Melder geht nicht⁴¹

Die Zeit und der Umgang mit Zeit ist ein wichtiger Aspekt im Rettungsdienst. Johannes erklärt, seine Schichten dauern 12 Stunden – manchmal auch doppelt so lange. Das heißt: Bis zu 24 Stunden in denen alles oder auch nichts passieren kann. Johannes berichtet: In der Ausbildung [...] *saß man wirklich wie auf heißen Kohlen⁴²*, aber [...] *mit der Zeit kriegt man da so ein bisschen die Gelassenheit rein also entweder Melder geht oder Melder geht nicht.*⁴³ 24 Stunden in permanenter Alarmbereitschaft. Dies kann eine große Belastung für einen Menschen sein. Vor allem für die Auszubildenden ist es zu Beginn ihres Berufslebens eine psychische und physische Herausforderung. Denn der Unterschied zwischen ‚Melder geht oder Melder geht nicht‘ ist enorm: Wenn es piepst, muss alles ganz schnell gehen: Die Ausrückzeit liegt bei einer Minute, nachts sind es zwei. Das heißt in einer Minute von Langeweile oder vielleicht sogar Schlaf zu potenziell höchster Gefahr, von Entspannung im Aufenthaltsraum zu (An-)Spannung im Rettungswagen.

Hier bleibt nicht viel Zeit um aufzuwachen, Johannes muss von einer Sekunde auf die andere voll da sein, denn laut dem medizinischen Faktor sollte der Rettungswagen maximal zehn Minuten zum Einsatzort benötigen.⁴⁴ Was aus der Sicht der SanitäterInnen sehr kurz und nur schwer machbar wirkt, wird, bei der Vorstellung selbst PatientIn oder ErsthelferIn zu sein, zu einer Ewigkeit. Hier bekommt Zeit und der Umgang mit Zeit eine neue Dimension. An einem Tag fährt Johannes, je nach Gebiet und Fall, zwischen zwei und zwölf Einsätze. Im ländlichen Gebiet, berichtet er, dauere ein Einsatz in der Regel zwei Stunden. Es gibt allerdings auch Tage mit bis zu zehn oder zwölf Einsätzen hintereinander, dann ist er den ganzen Tag *on Tour*.⁴⁵ Das heißt, von einem Tag, an dem *nix geschafft*⁴⁶ wurde, also an dem der Melder ruhig bleibt bis zu sehr viel Stress, weil jede Stunde ein Einsatz gefahren wird, ist alles

41 Interview, Johannes, Z. 155–156.

42 Interview, Johannes, Z. 152–153.

43 Interview, Johannes, Z. 155–156.

44 Interview, Johannes, Z. 71–72.

45 Interview, Johannes, Z. 56.

46 Interview, Johannes, Z. 157.

dabei. Aber auch für einen Tag mit wenig Einsätzen hat Johannes Strategien: In der Zeit zwischen den Einsätzen bilden sich die Auszubildenden weiter und reflektieren gesehene Krankheitsbilder. Oder sie machen Pause und lenken sich ab [...] *also wir lesen, kochen oder hängen halt auf dem Sofa rum, so mal pauschal gesagt und warten einfach.*⁴⁷ Einfach zu warten, kann auch in psychischen Stress münden, doch diese Gedanken dürfen die SanitäterInnen nicht zulassen.

Gesundheit: wer rettet, der fettet⁴⁸

Die NotfallsanitäterInnen haben mittags eine halbe Stunde Pause – in der Theorie. Denn [...] *wenn ein Einsatz kommt, ist ein Einsatz*⁴⁹. Wenn zwei Einsätze kommen, kann es schon mal 15:00 Uhr werden. Johannes erzählt, dass an solchen Tagen oft nur Zeit für einen schnellen Fast-Food-Imbiss sei. Unter den RettungsdienstlerInnen ist daher der Ausspruch [...] *wer rettet, der fettet*⁵⁰ üblich. Auch Johannes machte ziemlich schnell die Erfahrung, dass die Arbeit im Rettungsdienst nicht nur gute Nerven und Ausdauer erfordert, sondern auch eine Gewichtszunahme zur Folge haben kann. [...] *Ich hab mir gar nicht die Patienten angeschaut, sondern auch einfach mal meine Kollegen.*⁵¹

Er erzählt von einem Einsatz:

*Wir hatten einen Unfall in Esslingen, da sind wir unter da ist ein Patient unter einen Zug geraten lag unter dem Zug und dem wurden halt beide Beine abgetrennt, das war in dem Fall unsere Notärztin aber das kann man auch gleich mit dem jetzt mit dem frischen Auszubildenden vergleichen. Die Notärztin kam schlichtweg nicht unter den Zug, weil sie zu dick war sie war RICHTIG adipös, im Endeffekt ist dann mein Notfallsanitäter runter gekrochen, der hat eine normale Figur ja, normalen BMI, der kam dann unter den Zug und konnte halt da unter dem Zug dann bei dem Patienten arbeiten. Oder aber unsere Notärztin kam schlichtweg auch die hatte gar nicht die kam gar nicht runter und konnte sich auf den Boden legen, also selbst wenn wir einen Patienten intubieren, wenn wir ihn reanimieren und intubieren, intubiert meistens der Notarzt, des hätte die gar nicht hingekriegt, weil die da zu dick ist.*⁵²

47 Interview, Johannes, Z. 158–159.

48 Interview, Johannes, Z. 405.

49 Interview, Johannes, Z. 398.

50 Interview, Johannes, Z. 405.

51 Interview, Johannes, Z. 408–409.

52 Interview, Johannes, Z. 451–463 [sic!].

Johannes meint dazu, dass die Gesundheit und Fitness im medizinischen Arbeitsbereich strenger überwacht werden sollte. Außerdem vermisst er entsprechende Fitness-Angebote für NotfallsanitäterInnen. Doch auch die Tagesstruktur im Rettungsdienst erschwert es Johannes auf seine Gesundheit zu achten: Unregelmäßiger Rhythmus, die Anspannung im Einsatz und ungesunde Essgewohnheiten hindern ihn an einem so gesunden Lebensstil, wie er ihn gerne führen würde.

Ein interessanter Gegensatz, dass ausgerechnet im Berufsalltag der Menschen, die tagtäglich mit den Folgen ungesunder Lebensweisen konfrontiert werden, eigene ungesunde Angewohnheiten nur schwer zu vermeiden sind. Hier sind starker Wille und große Disziplin notwendig, um die angestrebte Lebensweise zu führen und den PatientInnen die gepredigten Verhaltensweisen vorzuleben. Auch die Erfahrungen auf der Straße haben seine Sicht auf die Gesundheit, vor allem die eigene verändert. Sei es das Rauchen,

[...] wenn man wirklich jetzt die ganzen kranken Leute sieht, die was an der Lunge haben ja, die halt nur noch mit irgend so einem Sauerstoff mit einer Sauerstoffflasche aus dem Haus gehen müssen, da hab ich mir schon selbst gedacht meine Herren, Johannes, da musst du echt aufpassen.⁵³

oder auch der Traum vom Motorradführerschein, der sich nach einem Einsatz zum Alptraum entwickelt hat:

[...] Das andere war, ich wollte schon immer mal einen Motorradführerschein machen, jetzt in der Sommersaison die Alb ist halt, hat tolle Strecken zum Motorradfahren, ist halt kurvig schön. Aber wenn man da sage ich mal, jetzt so die Einzelteile auf hundert Meter verteilt auf der Autobahn oder halt auf der Landstraße zusammen kratzt, obwohl der wirklich keine Schuld gehabt hat ja, [...], er ist gestorben ja und da hab ich dann auch ein bisschen einen anderen Blick bekommen. Also Motorradführerschein mach ich jetzt auf jeden Fall nicht mehr, weil es halt einfach zu gefährlich ist.⁵⁴

Durch ihre Einsätze werden die NotfallsanitäterInnen mit viel Leid und Unglück konfrontiert, wodurch sich die Sichtweise auf die eigene Gesundheit verändert und diese geschätzt wird.

⁵³ Interview, Johannes, Z. 381–383.

⁵⁴ Interview, Johannes, Z. 385–393

Zusammenhalt: *Rettungsdienst ist keine one man show*⁵⁵

Gefahren wird stets zu zweit: ein/e RettungssanitäterIn sowie ein/e NotfallsanitäterIn sind immer an Bord. Denn Johannes betont, der Rettungsdienst sei *keine one man show*, hier sei kein Platz für Egoismus oder Alleingänge. Dies bestätigt auch der Psychologe Jürgen Bengel: „der soziale Zusammenhalt im Rettungsdienst ist eine entscheidende Größe bei der Durchführung der Arbeitsaufgabe.“⁵⁶

Auf der Straße müssen sich die KollegInnen untereinander blind vertrauen.⁵⁷ Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet Johannes mit vielen älteren und erfahrenen KollegInnen zusammen, sodass er vor allem härtere Einsätze als sehr lehrreich empfindet. Seinen Praxisanleiter bezeichnet er als ‚alten Hasen‘. Mit ihm, so erzählt Johannes, hat er [...] *schon viel Mist erlebt draußen und das schweißt zusammen*.⁵⁸ Zusammenhalt ist hier unverzichtbar. ‚Viel Mist‘ zu erleben schweißt aber nicht nur zusammen – *wenn ein Einsatz schief läuft oder nicht so läuft wie man es geplant hat [...] dass man da schnell aneinander gerät [...] dann ist, sag ich mal so, eine Schicht an dem Tag auch schnell gelaufen*.⁵⁹

Immerhin geht es hier um nicht weniger als Menschenleben – ein hoch emotionsgeladenes Arbeitsumfeld. Euphorie über einen gelungenen Einsatz und Enttäuschung liegen dicht beieinander. Trotzdem empfindet Johannes sein Team als zweite Familie – auch aufgrund der langen Schichten, die miteinander verbracht werden. Anders als in der ‚normalen Berufswelt‘ [...] *auf den Wachen wächst man da schon sehr zusammen*.⁶⁰ Bei den KollegInnen findet Johannes Rückhalt in schwierigen Situationen: nach Einsätzen, die Johannes selbst als *katastrophal*⁶¹ bezeichnet. Vor allem wenn Kinder betroffen sind, trifft das selbst erfahrene SanitäterInnen noch hart. Hier bemängelt Johannes das Verständnis für die Einsatzkräfte, denn Nachtschicht

55 Interview, Johannes, Z. 343.

56 Bengel, Jürgen: Psychologie in Notfallmedizin und Rettungsdienst. Heidelberg 1997, S. 46.

57 Interview, Johannes, Z. 339.

58 Interview, Johannes, Z. 337–338.

59 Interview, Johannes, Z. 353–355.

60 Interview, Johannes, Z. 361.

61 Interview, Johannes, Z. 576.

als Ablenkung und das Zulegen eines dicken Fells anstelle von psychologischer Betreuung ist Arbeitsprinzip. Auch ArbeitsschutzexpertInnen fordern aufgrund der hohen Belastung im Rettungsalltag neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, dass bereits in der beruflichen Ausbildung von Einsatzkräften Bewältigungsstrategien vermittelt werden.⁶² Bis dies realisiert wird, müssen Johannes und seine KollegInnen auf den Rückhalt ihrer zweiten Familie vertrauen. Dies verstärkt die schon zuvor festgestellte Relevanz eines guten Teamzusammenhaltes. Hier wird deutlich, in welchem speziellen Arbeitsumfeld sich Johannes befindet – der Rettungsdienst ist gefüllt mit Krisen- und Extremsituationen – diese werden hier zum Alltag. Vor diesem Hintergrund scheint es verständlich, dass Johannes sich nicht in der ‚normalen Berufswelt‘ verortet.

Dies erweckt den Eindruck, die LebensretterInnen wären durch sorgfältige Dokumentationen juristisch gut abgesichert, was so aber nicht ganz stimmt, wie bereits schon erwähnt wurde. Offiziell rechtlich begeht Johannes, wenn er zum Beispiel einem/r PatientIn einen Zugang in den Arm legen muss eine Körperverletzung – und das genaugenommen noch vorsätzlich. Obwohl die Intention dahinter eine Hilfeleistung ist, könnte der/die PatientIn später eine Klage einreichen. Ohne eine genaue Aufklärung über zum Beispiel die Gefahr einer Infektion, wäre Johannes nach dem Einsatz rechtlich belangbar, denn es übernimmt *keiner so richtig die Bürgschaft*.⁶³

62 Karutz, Harald/Overhagen, Mark/Stum, Janna: Psychische Belastungen im Wachalltag von Rettungsdienstmitarbeitern und Feuerwehrleuten. In: Prävention und Gesundheitsförderung, 3 (2013), S. 204–211.

63 Interview, Johannes, Z. 540.



Abb. 2: Wenn der Melder piepst, muss alles ganz schnell gehen – tagsüber beträgt die Ausrückzeit eine Minute.

Quelle: privat.

Fazit: unser Durchschnitt liegt bei dreißig Sekunden⁶⁴

Johannes erzählte, dass es bis 2014 die Ausbildung zum/r RettungsassistentIn gab. Diese wurde 2015 von der Ausbildung zum/r NotfallsanitäterIn abgelöst. Dabei wurde die Ausbildungszeit um ein Jahr von zwei auf drei Jahre verlängert. Die Ausbildung zum/r NotfallsanitäterIn endet mit einer Prüfung, die aus einem mündlichen, einem schriftlichen und einem praktischen Teil besteht und dem/r SanitäterIn mehr Behandlungsmöglichkeiten einräumt:

⁶⁴ Interview, Johannes, Z. 66–67.

Zum Beispiel darf der/die NotfallsanitäterIn Blutdruckmedikamente verabreichen, um den Blutdruck senken zu können.⁶⁵ Der Unterschied in der Ausbildung liegt darin,

[...], dass bei der Prüfung bzw. Qualifizierung zum Notfallsanitäter sehr stark auf ganzheitliches Denken und Handeln Wert gelegt wird. Eine Prüfung, bei der Anatomie/Physiologie, Notfallmedizin, Rechtskunde, Berufskunde und Organisation/Einsatztaktik voneinander völlig getrennt zum Prüfungsgegenstand werden, ist beim Notfallsanitäter nicht zu erwarten.⁶⁶

NotfallsanitäterInnen müssen eine große Liste an Anforderungen und Aufgaben erfüllen: Dies beginnt nicht erst am Unfallort, schon viel früher ist Struktur und ständiges Mitdenken und vor allem Vorausdenken sehr wichtig: Die SanitäterInnen haben im Rettungswagen nur begrenzt Platz, müssen aber auf alles vorbereitet sein. Wird morgens bei Dienstbeginn, zum Beispiel durch Müdigkeit etwas vergessen, kann dies später tödlich für eine/n PatientIn sein. Abgelaufene Mullkompressen, ungenügend gekühlte Medikamente oder ein dreckiger Rettungswagen – ein absolutes Tabu. Alles muss bis ins kleinste Detail durchgeplant sein, dabei ist das Berufsbild gekennzeichnet durch eine Nicht-Planbarkeit des Arbeitsalltags, die RettungssanitäterInnen müssen flexibel sein, da sie nie wissen können wann ein Einsatz kommt und wie lange dieser dauern wird. Wenn ein Einsatz kommt, bleibt nicht viel Zeit um nachzudenken: Die Rettungskräfte sitzen durchschnittlich schon nach 30 Sekunden im Rettungswagen. Als erste Einsatzkräfte angekommen, an einem Unfallort, von dem andere versuchen zu fliehen, müssen sie einen kühlen Kopf bewahren und nicht nur schnell kategorisieren, sondern auch klar denken. Sie müssen fit und gesund bleiben, um ihren Job ausüben zu können, aber auch um eine Vorbildfunktion zu beweisen. Übergewicht ist schlecht für den Job – dennoch ist es lohnenswert sich ein ‚dickes Fell‘ zuzulegen. Gelassenheit brauchen sie als TürsteherInnen und wenn die Menschen in der Notaufnahme ihren Frust an den SanitäterInnen auslassen. Aber auch bei den KollegInnen, denn im Rettungsdienst ist unbedingt Teamwork angesagt.

65 Interview, Johannes, Z. 280–281.

66 Schmitz-Eggen, Lars: Rettungsassistent: In 4 Schritten zum Notfallsanitäter (11.10.2018), <<https://www.rettungsdienst.de/downloads/rettungsassistent-in-10-schritten-zum-notfallsanitaeter-408>> (17.10.2019).

Besonnenheit ist unerlässlich, wenn sie nachts die ‚BabysitterInnen‘- und ErzieherInnenrolle ausüben müssen. Als PsychologInnen, AufklärerInnen und StreitschlichterInnen müssen sie stets ruhig bleiben und dürfen sich nicht von eigenen Gefühlen und Emotionen mitreißen lassen. NotfallsanitäterInnen werden regelmäßig zu Büro- und Schreibkräften und neben all diesen Aufgaben müssen sie zusätzlich immer möglichst aktuelle, medizinische Kenntnisse besitzen. Diese Kenntnisse, die in der Theorie sehr logisch klingen, müssen im Einsatz immer noch gegen das eigene Bauchgefühl abgewogen werden. Doch das ist nicht das einzige Spannungsfeld, das in diesem Beruf entsteht: Johannes steht in einer ständigen Dichotomie zwischen Ruhe und Action, zwischen Anspannung und Entspannung. Das Umschalten zwischen Alltag und Rettungseinsatz muss ihm in Sekundenschnelle gelingen. Und immer ist das Ziel, das eigene Arbeitsfeld so gut zu kennen, dass möglichst wenige unerwartete Ereignisse und Umstände auftauchen; vor allem nicht am Einsatzort. Denn ein Fehler bei der Arbeit bedeutet bei Johannes ein viel größeres Ausmaß an Folgen, als in den meisten Tätigkeiten *der normalen Berufswelt*,⁶⁷ wie er es bezeichnet. Und dabei tickt immer die Uhr im Hintergrund. Hier wird wieder deutlich, um welches einzigartige Arbeitsfeld es sich handelt. Die tägliche Begegnung mit Krisensituationen impliziert eine Achterbahn an Emotionen und Gefühlen.

Der Zusammenhalt unter den KollegInnen spielt bei der Bewältigung dieser Krisen und entstehenden Gefühle eine große Rolle. Eine weitere Strategie zur Verarbeitung des Erlebten kann die Distanz sein: die Art wie Johannes über Unfälle und Krankheiten spricht, ist besonders. Es wirkt beim Zuhören und Lesen nicht so, als ob es etwas Außeralltägliches, eine Extrem- und Ausnahmesituation wäre.

Des Weiteren ist das Stichwort ‚Gefahr‘ zweischneidig in der Arbeit im Rettungswesen: Johannes bringt sich oft selbst in Gefahr und gefährdet seine eigene Gesundheit um die Anderer zu schützen und im Notfall zu helfen. Das Wissen über mögliche Folgen baut Druck auf die Einsatzkräfte auf, genau wie das Wissen als erste/r in einer Katastrophensituation anzukommen und

⁶⁷ Interview, Johannes, Z. 358.

vor Ort zu sein, wenn Menschen dringend Hilfe benötigen. Denn auch wenn Johannes erzählte, dass es in der Notaufnahme tatsächlich viel ruhiger abläuft, als es nach außen wirkt – insgesamt sind nur etwa zwei von fünf Einsätzen Notfälle⁶⁸, [...] *so Sachen sag ich mal ein Herzinfarkt oder ein Schlaganfall, ein Apoplex, hört sich jetzt makaber an aber ist unser Tagesgeschäft.*⁶⁹ Zwar herrscht nicht bei jedem Einsatz im Rettungswagen ‚Drama‘, trotzdem sind Katastrophen- und Krisensituationen Johannes' tägliche Arbeit. Dies verdeutlicht auch ein Blick auf die Zeiteinteilung: in den meisten Berufen lässt sich leicht zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit, unterscheiden. Bei Johannes ist das nicht so einfach: Nicht-Arbeit ist nach der Schicht bzw. nachdem alle (Schreib-)Arbeit erledigt ist, aber auch während der Arbeit, beim Warten auf Einsätze, wie schon zuvor angesprochen. Deshalb kann das ‚Nichtstun‘, das als das Gegenteil von Arbeit interpretiert werden kann, nicht mehr einfach als solches gedacht werden. Wenn Johannes während seiner Arbeitszeit ‚nichts tut‘, ist dies nur ein körperliches ‚Nichts-tun‘: auch wenn er inzwischen gelassen auf Einsätze wartet, sind seine Gedanken meistens trotzdem ‚im Einsatz‘. Er selbst empfindet es deshalb auch ermüdender einen Tag ohne oder mit nur wenigen Einsätzen zu verbringen, als den ganzen Tag mit dem Rettungswagen unterwegs zu sein.⁷⁰

Durch die Auseinandersetzung mit Johannes' Beruf und der Beschäftigung mit dem Berufsfeld NotfallsanitäterIn habe ich für mich persönlich festgestellt, dass ich mich für dieses Arbeitsfeld nicht berufen sehe. Daneben gilt es festzuhalten, dass es noch viele andere Menschen weltweit gibt, die tagtäglich in einem von Katastrophen belasteten Umfeld arbeiten. Zum Beispiel die Feuerwehr, die nicht nur sprichwörtlich mit brenzligen Angelegenheiten zu tun hat oder auch das Militär. Beide Berufsgruppen unterliegen ständiger Alarmbereitschaft, sowie auch die Dichotomie zwischen Gefahr und Hilfe mit der Notfallmedizin gemeinsam. Es wäre nun im Weiteren interessant diese ähnlichen Konzepte von Arbeit näher zu beleuchten.

68 Interview, Johannes, Z. 1021.

69 Interview, Johannes, Z. 221–223.

70 Interview, Johannes, Z. 156–158.

Ronja Bosler studiert seit 2017 Kunst- und Kulturgeschichte im Nebenfach. Diese Arbeit entstand im Rahmen des Proseminars „Das qualitative Interview und seine Varianten. Von der Planung über die Durchführung bis zur Auswertung“ am Lehrstuhl für Europäische Ethnologie/Volkskunde.

Quellen- und Literaturverzeichnis:

Quellen:

Interview, Johannes (Name geändert), Augsburg, 29.06.2019.

Sekundärliteratur:

Bengel, Jürgen: Psychologie in Notfallmedizin und Rettungsdienst. Heidelberg 1997.

Kurz, Andrea u. a.: Das problemzentrierte Interview. In: Buber, Renate/Holzmüller, Hartmut H. (Hg.): Qualitative Marktforschung Konzepte – Methoden – Analysen. Wiesbaden 2009, S. 463–476.

Hülshoff, Thomas: Psychosoziale Intervention bei Krisen und Notfällen. Stuttgart 2017.

Karutz, Harald/Overhagen, Mark/Stum, Janna: Psychische Belastungen im Wachalltag von Rettungsdienstmitarbeitern und Feuerwehrleuten. In: Prävention und Gesundheitsförderung, 3 (2013), S. 204–211.

Pfüttsch, Pierre: Vom Ehrenamt zum Notfallsanitäter. Die Geschichte eines anhaltenden Professionalisierungsprozesses. In: Medizinische Klinik - Intensivmedizin und Notfallmedizin, 3 (2019), S. 258–262.

Ratt, Sandro: Deformationen der Ordnung. Bausteine einer kulturwissenschaftlichen Katastrophenlogik. Bielefeld 2018.

Internetressourcen:

Baumgärtner, Maik u. a.: Warum Lebensretter um ihr Leben fürchten. Fast jeder Feuerwehrmann, Polizist oder Sanitäter wurde bereits im Einsatz bedroht oder angegriffen, so eine neue Studie. Wer sind die Täter? (04.01.2018), <<https://www.spiegel.de/spiegel/rettungskraefte-werden-bei-einsaetzen-angegriffen-a-1186196.html>> (17.10.2019).

Feltes, Thomas; Weigert, Marvin: „Gewalt gegen Einsatzkräfte der Feuerwehren und Rettungsdienste in Nordrhein-Westfalen“. Abschlussbericht (o. D.), <www.komba-nrw.de/fileadmin/user_upload/laender/nrw/info/fb_feuerwehr/2018/Abschlussbericht_Gewalt_gegen_Einsatzkraefte.pdf> (17.10.2019).

O. A.: Streit um mehr Rechtssicherheit für Notfallsanitäter (11.10.2019), <<https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/106623/Streit-um-mehr-Rechtssicherheit-fuer-Notfallsanitaeter>> (17.10.2019).

Schmitz-Eggen, Lars: Rettungsassistent: In 4 Schritten zum Notfallsanitäter (11.10.2018), <<https://www.rettungsdienst.de/downloads/rettungsassistent-in-10-schritten-zum-notfallsanitaeter-40802>> (17.10.2019).

Abbildungsverzeichnis:

Abb. 1: Der Rettungswagen am Einsatzort – im Hintergrund ein auf einer freien Fläche gelandeter Helikopter. Quelle: Privat.

Abb. 2: Wenn der Melder piepst, muss alles ganz schnell gehen – tagsüber beträgt die Ausrückzeit eine Minute. Quelle: privat.

Ankunft. Leben. Arbeit.

Russische SpätaussiedlerInnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

von *Maria Knaus*

Bereits im Jahr 1547 gab es in Moskau eine deutsche Siedlung, gegründet durch Ivan den Schrecklichen, der im selben Jahr Mediziner, Kaufleute und Gewerbetreibende in Europa für sein Reich suchen ließ. Dieses Dorf wurde ‚Nemetskaja Sloboda‘¹ genannt, da hauptsächlich Deutsche nach Russland gekommen waren.² Ein weiterer ‚deutscher Aspekt‘ in der russischen Geschichte wird durch die deutsche Zarin Katharina II. hinzugefügt. Am 22. Juli 1763 erließ sie ein Manifest, in dem Deutsche eingeladen wurden, sich in Russland anzusiedeln. Der Hintergedanke dabei war, dass die Ostgrenze des damaligen Russischen Reiches vor Überfällen geschützt und das von den Türken abgetretene Land neu besiedelt werden sollte. Entstanden ist das ‚abgetretene Land‘ aufgrund zahlreicher Kriege zwischen Russland und dem osmanischen Reich. Um die Umsiedlung interessant zu machen, räumte Katharina II. großzügige Privilegien ein: unentgeltliche Zuweisung un bebauten Landes, Erlaubnis zum Kauf weiterer Grundstücke, Steuerfreiheit bis zu 30 Jahren, Gewerbefreiheit, Befreiung vom Militärdienst, freie Religionsausübung, kulturelle Autonomie, kommunale Selbstverwaltung, völlige Freiheit zum Verlassen des Landes und viele mehr. Die Auswanderungen fanden in mehreren Phasen statt, zunächst wurden Menschen an der Wolga angesiedelt, dann in der Schwarzmeerregion, auf der Krim und im Kaukasus und anschließend im Gebiet Saporoschje. Nur ein sehr kleiner Teil der AuswandererInnen durfte sich in Städten ansiedeln. So schön die Privilegien klangen, die Realität sah anders aus. So mussten sich die Menschen ihren Lebensunterhalt als Bauern verdienen, da das Land wieder gedeihen sollte. Das raue Steppenklima, die ungewohnte Bodenbeschaffenheit, zahlreiche Überfälle, fehlende Infrastruktur und Unzugänglichkeit zu Behörden zählten zum Alltag und verlangsamten

¹ Deutsche Übersetzung: Deutsche Siedlung.

² O. A.: Vielvölkerstaat Russland. In: Krieger, Viktor/Kampen, Hans/Paulsen, Nina (Hg.): Deutsche aus Russland gestern und heute. Stuttgart 2013, S. 4–5.

den Prozess der erfolgreichen Ansiedlung. Dennoch hatten die eingewanderten deutschen freien Bauern mehr Rechte als die russischen, leibeigenen Bauern. Nur die Degradierung war hier ein Defizit:³ Jemand der als Buchhalter nach Russland kam, musste Bauer werden, um zu überleben. Der bisherige Beruf durfte nicht mehr ausgeübt werden. Diese Einschränkung wird im Verlauf der Arbeit für die Gegenwart thematisiert, da eine Interviewpartnerin genauer darauf eingeht, dass sie selbst in den 1990er-Jahren nicht die Möglichkeit hatte, ihren erlernten Beruf nach der Migration weiter auszuüben.

Im Jahr 1955 erließ der Deutsche Bundestag die Erlaubnis der Einbürgerung von Deutschland-Russen. Der erste Schritt war somit getan, die BRD lud die SpätaussiedlerInnen zurück in ihre einstige Heimat ein, da der eiserne Vorhang nun gefallen war.⁴ Es folgten erste RückkehrerInnen aus dem Schwarzmeergebiet, es waren 154 Personen. In den darauffolgenden Jahren summierte sich die Anzahl weiter, bis sie im Jahre 1976 den ersten Höhepunkt mit 9.704 Menschen erlangte. Die größte Anzahl an MigrantInnen, welche 2,5 Millionen Menschen zählt, ereignete sich in den 1990er-Jahren, nachdem die Hoffnungen auf eine deutsche Autonomie in Russland endgültig verfliegen waren. In den Jahren 1997 und 2002 kamen nochmals 560.000 Menschen nach Deutschland. Es sollen bereits 95 % aller Kaukasusschwaben wieder in Deutschland sein – zu finden sind sie hauptsächlich in Hamburg oder auch Bayern.⁵ Innerhalb der deutschen Geschichte verschwindet diese Episode aus den Schulbüchern, es wird kaum davon berichtet, dass Deutsche nach Russland eingeladen wurden. Warum, bleibt offen, denn einige von ihnen sind sehr bekannt und erfolgreich. Ein prominentes Beispiel ist Helene Fischer, ein Schlagerstar unserer Zeit. Sie wurde in Krasnojarsk, Russland geboren und wanderte mit ihrer Familie im Jahre 1988 nach Deutschland aus. In

3 Schwindt, Alexander: Deutsche wandern nach Russland aus. In Nowak, Werner/Krieger, Viktor (Hg.): Deutsche aus Russland. Geschichte und Gegenwart. Eine Ausstellung der Landsmannschaft der Deutschen aus Russland e.V. Stuttgart 2013, S. 6–7.

4 Panagiotidis, Jannis: Aussiedler/Spätaussiedler (01.02.2018), <<https://ome-lexikon.uni-oldenburg.de/begriffe/aussiedlerspaetaaussiedler>> (31.10.2019).

5 O. A.: Deutsche in der Ukraine und im Südkaukasus heute. In: JS DR – Jugend- und Studentening der Deutschen aus Russland e.V. (Hg.): Auf „Ulmer Schachteln“ in die Fremde. 1804–1817: Auswanderungen aus Württemberg nach Südrussland. Ulm 2017, S. 32–33.

Frankfurt am Main machte sie ihren Abschluss zur Diplom-Musicaldarstellerin und erhielt im Verlauf ihrer Karriere zahlreiche Auszeichnungen.⁶ Ihre Herkunft wird manchmal in ihren Konzerten deutlich, wenn sie das russische Volkslied ‚Katjusha‘ oder andere anstimmt, jedoch mit leichtem, deutschem Akzent.⁷

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Ankunft und den Startschwierigkeiten in Deutschland sowie auf dem deutschen Arbeitsmarkt, welche die RückkehrerInnen in ihrer einstigen Heimat erfuhren – die im direkten Sinne nicht mehr ihre Heimat, sondern die Heimat ihrer Vorfahren war. Denn es handelt sich um die Kinder, genauer gesagt die „Urururenkel“⁸, der damaligen AuswandererInnen, welche ihr Leben in der damaligen UdSSR und in Kasachstan verbracht hatten. Als Datengrundlage dienen zwei qualitative Interviews, die im Juni 2019 geführt wurden. Von den Befragten wurde Anonymität gewünscht, daher wurden die Namen mit Pseudonymen versehen. Dabei wird nicht nur auf Umstände des Ankommens, wie beispielsweise Situationen des Wohnens, sondern hauptsächlich auf die Probleme in der Arbeitswelt, eingegangen. Begonnen wird dabei mit dem erneuten Einstieg in die Schule.

Biographische Interviews als Datengrundlage

Beide Interviews wurden auf Russisch geführt, da die Verfasserin selbst russische Muttersprachlerin ist. Im Anschluss wurden diese auf Deutsch transkribiert. Viele umgangssprachliche Wendungen aus dem Russischen wurden versucht Wort für Wort zu übersetzen, dies war jedoch nicht immer möglich. Der Zugang zu den Interviewpartnerinnen erfolgte über verwandtschaftliche Beziehungen.

6 O. A.: Deutsche aus Russland – integriert und erfolgreich. In: Krieger, Viktor/Kampen, Hans/Paulsen, Nina (Hg.): Deutsche aus Russland gestern und heute. Stuttgart 2013, S. 40.

7 User ‚Demiurg.music‘: Helena Fischer - Коробушка & Катюша [LQ] (06.03.2018), <<https://www.youtube.com/watch?v=3lwdGOvpjlg>> (02.10.2019).

8 Erklärung: Abgeleitet von der eigenen Familie.

Gesprächsführung anhand eines narrativem Interviews

In beiden Interviews wurde die Methode des narrativen Interviews nach der Soziologin Ivonne Küsters⁹ angewendet. Strukturiert wurde dieses Interview durch bereits vorbereitete Fragen, um beide Gespräche besser miteinander vergleichen zu können. Beide Interviewpartnerinnen waren auf die Anfrage hin schnell einverstanden, da sie, wie sie selbst sagten, wüssten, wie schwer es sei, GesprächspartnerInnen für diese Thematik zu finden. Die Themenwahl der Hausarbeit weist autobiographische Züge auf, da viele Familiengeschichten und -erinnerungen mir zwar bekannt, aber doch nur vage in Erinnerung waren. Doch nicht nur das Auffrischen des eigenen Familiengedächtnisses war ein Grund, sich damit genauer zu beschäftigen. Das hatte auch einen persönlichen Grund. Ich bin mit meiner Familie im Jahre 1998 nach Deutschland aus einem kleinen Dorf in Kasachstan ausgewandert. Oft wird am Geburtstagstisch daran zurückerinnert, wie schwer es anfangs war, in Deutschland Fuß zu fassen, nicht nur im Beruf, sondern auch im privaten Leben. Oft wird dasselbe gesagt: „Wären wir nicht nach Deutschland ausgewandert, dann zumindest in eine größere Stadt oder nach Russland. In diesem Kaff wären wir nicht geblieben.“¹⁰ Hierbei muss angemerkt werden, dass die Familie aus einem kleinen Dorf in Kasachstan in der Nähe von Karaganda kam. Bis zum heutigen Zeitpunkt sind sehr viele der damaligen Freunde nach Russland, in kasachische Großstädte und nach Deutschland ausgewandert. Einige Freunde leben heute in Günzburg und Salzgitter bei Hannover. Beide Interviews wurden an jeweils einem Nachmittag in der Wohnung der Befragten geführt, was als hilfreich angesehen wurde, da die Interviews somit in einer angenehmen Gesprächsatmosphäre stattfinden konnten. Je vertrauter der Ort, desto mehr persönliche Informationen und Gefühle wurden sich davon erhofft.

Margarita, diejenige Interviewpartnerin, der zu Beginn ihres Lebensabschnitts in Deutschland nur negative Erfahrungen begegneten, wurde im Wohnzimmer am Esstisch befragt. Das Gespräch wurde insgesamt zwei

⁹ Küsters, Ivonne: Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendung. Wiesbaden 2006. 1. Aufl.

¹⁰ Nicht-aufgezeichnetes Nachgespräch mit den Interviewpartnerinnen.

Mal unterbrochen, einmal durch den Ehemann der Interviewten und durch das Läuten des Telefons. Elisaweta, die zweite Interviewpartnerin, befragte ich in ihrem Schlafzimmer bei geschlossener Tür. Elisaweta beendete ihre Erzählungen oft mit [...] *das war's* [...] ¹¹ und fing nach einer kurzen Pause jedoch an weiter zu erzählen. Margarita hingegen sah mich erwartungsvoll an, wenn sie fertig war, um die nächste Frage zu beantworten, sie war auch etwas lockerer, Elisaweta hingegen war sehr strukturiert und benutzte nur wenige Füllwörter. Zum Zeitpunkt des Interviews war Margarita bereits 24 Jahre in Deutschland und Elisaweta seit 21 Jahren. Erstere kam im Alter von 29 Jahren nach Deutschland mit Ehemann und Grundschulkind und Zweitere mit ihren Eltern und Kleinkind, ihr Mann folgte ein Jahr später.

Die Interviews stellten sich als eine Mischung aus Stegreiferzählen und Erzählzwängen heraus. In einigen Fällen sprachen die Beteiligten von sich selbst sehr viel, zum Beispiel über das Ankommen in Deutschland und der Beschreibung des Heimes. Über den Schwerpunkt ‚Arbeit‘ und die damit verbundenen Problematiken musste jedoch explizit gefragt werden, damit die InterviewpartnerInnen darauf genauer eingingen. Eine lineare Ereigniskette ist nicht vorhanden. Häufig wurden Situationen mehrmals wiederholt oder von anderen Gedankengängen unterbrochen, es sind somit viele Nebenkette vorhanden, welche sich durch das gesamte Gespräch ziehen. Auffällig dabei ist, dass es bei beiden Personen stets die Ankunft war, die immer wieder in den Vordergrund drängte.

Wie oben genannt, war eine Mischung aus Erzählung und Erzählzwang der Fall. Ein Detaillierungszwang war notwendig, doch nur zum Thema ‚Arbeit‘. Um den thematischen Rahmen des Interviews nicht zu verlassen, wurden viele Nachfragen gestellt, welche die Interviewten immer wieder zu den intendierten Themen zurückleiten sollten. Dieser Versuch war nicht immer erfolgreich, wurde jedoch anschließend mit der direkten Aufforderung ‚Erzähl mir bitte zu diesem Thema mehr‘ gelöst. Daraus könnte zu schließen sein, dass wohl zuvor noch nie über die Problematik der Arbeit gesprochen wurde, sondern eher über die Wohnsituationen in den ersten Heimunterbringungen

¹¹ Vgl. hierzu u. a.: Interview, Elisaweta, Wohnung der Befragten (Schlafzimmer), 28.06.2019, Z. 82; Z. 212.

und die Probleme mit Ämtern. Beim Führen des Interviews fiel auf, wie sehr das Thema, also die Einwanderung und die Probleme, die sich daraus ergaben, Gesprächsbedarf aufwiesen. Das dies auch von den Befragten so gesehen wurde, zeigte sich daran, da diese irgendwann viele Situationen mit den damit verbundenen Emotionen hervorbrachten. Erkennbar wurde dies in Situationen, in welchen sie alles detailliert und mit Zitaten beschrieben. Als Fazit wird vermerkt, dass beide Gesprächspartnerinnen sehr redefreudig waren und keine Fragen verweigerten, sondern sogar sehr direkt und mit Witz antworteten. Ebenfalls wurde die Meinung einer gescheiterten Politik vertreten und direkt angesprochen, wozu nicht jeder im Stande gewesen wäre. Diese Offenheit kann sich aber auch aus der Verwandtschaftsbeziehung und dem damit hohen Vertrauensverhältnis erklären.

Zuletzt wurde während des Interviews auf Zeitschriften aufmerksam gemacht, die speziell von Deutschland-Russen herausgegeben werden und vom Deutschen Bundesministerium des Inneren anerkannt sind. Diese dienen als Literatur der Arbeit. Es handelt sich um die Landsmannschaft der Deutschen aus Russland e.V., deren Hauptsitz in Stuttgart ist.¹² Dieser Verein wurde 1950 in Deutschland ins Leben gerufen,¹³ hauptsächlich werden hier verschiedene Lebensgeschichten aufgezeigt und verarbeitet. Des Weiteren werden in den verwendeten Zeitschriftenartikeln Beispiele für prominente DeutschrussInnen aufgeführt und der Umgang mit Klischees, sowohl von ‚Volksdeutschen‘ als auch von Russlanddeutschen, erwähnt.

Der Auswertungsteil der Interviews beginnt mit jeweils kurzen Einleitungen zur Person, anschließend werden Themen aufgegriffen und ergänzt. Abschließend werden die Unterschiede beider Interviews miteinander verglichen. Folgende Themen werden bearbeitet: Erste Eindrücke in Deutschland, Auswanderungsgründe, Zustände in den Unterkünften, Erfahrung mit dem Arbeitsamt in Deutschland, Arbeitssuche, Sprachbarriere und ebenso die Arbeit hier und in der ehemaligen UdSSR wie auch die Freizeitgestaltung. Welche Rolle Arbeit für die Interviewpartnerinnen spielt, wird hierbei in den Kontext ihrer jeweiligen Lebenswelt gestellt.

¹² Landsmannschaft der Deutschen aus Russland e.V.: „Zusammenhalten – Zukunft gestalten“ (2019), <<https://lmdr.de/>> (12.10.2019).

¹³ Information stammt aus einer Anfrage der Verfasserin über die Facebook-Seite des Vereins.

Margaritas Weg in eine bessere Zukunft

Margarita ist 1966 in Karaganda, Kasachstan¹⁴ geboren und dort aufgewachsen. Ihre Eltern waren beide Ärzte. Sie ist die ältere Schwester der zweiten Interviewpartnerin Elisaweta. Im Jahre 1995 entschloss sie sich, zusammen mit ihrem Ehemann und ihrer kleinen Tochter nach Deutschland auszuwandern. Einer der Hauptgründe war, dass mit dem Zerfall der UdSSR Kasachstan eine Inflation erfuhr, die Zukunft ungewiss und somit war die Auswanderung vorhersehbar war.¹⁵ Zur Zeit des Interviews lebte sie seit 24 Jahren in Deutschland und wohnt in Augsburg.

Margaritas erste Eindrücke von Deutschland

„[...] Das Wetter war schlecht, Regen, Schnee, [...] ich wollte nur nach Hause [...]“¹⁶, sagt Margarita in den ersten Minuten des Interviews über ihren ersten Eindruck in Deutschland. Margaritas Erinnerung an den Empfang in Deutschland ist nicht nur in Bezug auf das Wetter negativ. Bei ihrer Ankunft in Deutschland wurde sie in den falschen Paragrafen eingetragen, welcher besagte, dass sie als ausländische Frau eines Spätaussiedlerkindes und nicht selbst als Spätaussiedlerin, nach Deutschland kommt – obwohl sie ja selbst eines ist. Dies wurde nicht beachtet, weshalb Margarita als ‚Ausländerin‘ vermerkt wurde. AusländerInnen, die nicht als SpätaussiedlerInnen galten, stand weder ein kostenloser Sprachkurs, noch Eingliederungsgeld zu. Durch die mentale Unterstützung ihrer bereits ausgewanderten Verwandtschaft in Deutschland, wurde es durch den zuständigen Konsul, der damals nach Bayreuth geladen war, möglich ihren Status zu ändern.¹⁷ Für ihren Mann war die Familie ein Auswanderungsgrund, für sie jedoch nicht. Sie betont primär die Aussichtslosigkeit der Wirtschaft.¹⁸

Als erste Unterkunft wird von ihr ein Hotel und als zweite ein Heim kurz, aber deutlich, beschrieben. Es sei ein ‚Dreck‘ gewesen, was sie von Europa

¹⁴ Damals noch Teil der UdSSR.

¹⁵ Interview, Margarita, Wohnung der Befragten (Esszimmer), 28.06.2019, Z. 12–19.

¹⁶ Interview, Margarita, Z. 6–7.

¹⁷ Interview, Margarita, Z. 6–7; Z. 183–202.

¹⁸ Aus Nachgespräch.

nicht erwartet hätte und von den Matratzen, erkrankte die Familie an Krätze.¹⁹

Erste Arbeitsschritte in Deutschland und eine positivere Gestaltung der Freizeit

Arbeiten auf dem Friedhof für 1,- DM die Stunde, so sah der Alltag von Margarita aus, als sie im Jahr 1995 frisch in Deutschland eingewandert war.²⁰ Schnell fasste sie Fuß und begann Sprachkurse nachzuholen, die ihr durch die Zeit, welche der Antrag auf Änderung des Paragraphen, verloren gegangen war. Die Stiftung Otto Bennecke²¹ erwähnt sie im Interview häufig, hier absolvierte sie ihren Sprachkurs.²² Einige Zeit später, vermittelte ihr die damalige Bundesanstalt für Arbeit einen Platz in einem SAP-Kurs, speziell für InformatikerInnen.²³ Da sie in Kasachstan bereits als erfolgreiche Informatikerin tätig war,²⁴ ist Margarita für diesen bestens geeignet. Sie besteht diesen mit der Bewertung ‚sehr gut‘, als eine von wenigen.²⁵ Mit den neu erlernten Fähigkeiten bewirbt sie sich und tritt ihren ersten Arbeitstag bei der Molkerei Müller an.²⁶ Anfangs wird sie nur mit Mindestlohn bezahlt, doch ihre Meinung wird schon sehr bald wertgeschätzt,²⁷ trotz sprachlicher Barrieren.²⁸ Aus persönlichen Gründen kündigt sie²⁹ und arbeitet seither bei den Augsburgener Stadtwerken als Programmiererin und ist zufrieden mit ihrer Arbeit.³⁰ Sie sagt von sich selbst, dass sie mit der deutschen Arbeit mehr Freizeit hat und ihr die geregelten Arbeitszeiten gefallen. Jedoch nimmt die Familie und der Haushalt sehr viel Freizeit der Deutschrussin ein, das stört sie aber nicht.³¹

19 Interview, Margarita, Z. 8–9.

20 Interview, Margarita, Z. 31–32.

21 Otto Bennecke Stiftung: O. A. (2019), <<https://www.obs-ev.de/>> (13.10.2019).

22 Interview, Margarita, Z. 25; Z. 218; Z. 222; Z. 225.

23 Interview, Margarita, Z. 54–61.

24 Interview, Margarita, Z. 148–179.

25 Interview, Margarita, Z. 120.

26 Interview, Margarita, Z. 128.

27 Interview, Margarita, Z. 141.

28 Interview, Margarita, Z. 249–255.

29 Interview, Margarita, Z. 255–262.

30 Interview, Margarita, Z. 283–299.

31 Interview, Margarita, Z. 303–326.

Elisawetas ungewisser Start ins deutsche Arbeitsleben

Elisaweta ist 1974 in Karaganda, Kasachstan geboren. Sie wanderte 1998 aus und war zu diesem Zeitpunkt 24 Jahre alt. Sie lebt seit 21 Jahren in Deutschland.³² Da ihre ältere Schwester zum Zeitpunkt ihrer Migration bereits seit drei Jahre in Deutschland lebte, entschloss sich auch der Rest der Familie die Auswanderung zu wagen. Gemeinsam mit ihren Eltern und ihrer Tochter wandert Elisaweta nach Deutschland aus. Ihren Mann, der Russe und Ukrainer ist, musste sie zunächst zurücklassen und konnte ihn erst nach einem halben Jahr in Deutschland empfangen. Als Grund nennt sie ebenfalls die schlechten Aussichten auf Zukunft und meint, wenn es nicht Deutschland geworden wäre, dann eine Großstadt in Kasachstan oder Russland.³³ Mit ihren Eltern und einem Kleinkind wandert sie aus, ihr Ehemann kommt ein Jahr später nach. Dieser musste erst nach Deutschland eingeladen werden, da er kein Spätaussiedler war. Wie auch Margarita, lebt sie nun mit ihrer Familie in Augsburg. Aus dem Interview wird nicht deutlich, ob sie zu diesem Zeitpunkt bei ihren Eltern wohnte oder bereits eine eigene Wohnung bezogen hatte, deutlich wird nur, dass sie begann ihren qualifizierten Hauptschulabschluss (QA) zu machen.

Elisawetas erste Eindrücke in Deutschland

Elisaweta beschreibt die Unterkünfte, aber auch den Umgang mit dem Menschen selbst emotionaler als Margarita. Sie kommt auch immer wieder auf diesen Punkt zurück und fügt ihm etwas Neues an. Der Flug wurde gestellt, das war für sie der einzig positive Aspekt. Im Nachgespräch erwähnt sie, dass sie es damals sehr schnell bereut habe, ausgewandert zu sein. Im Verlauf des Interviews wird deutlich, dass auf sie noch weitere Hürden warteten: „[...] haben das ganze Gepäck weggenommen, [...] haben uns auch nichts gegeben. Das Gepäck war irgendwo verschlossen aufbewahrt. [...]“³⁴, erzählt sie. Es fiel ihr auch auf, dass vor allem rangniedrigeres Personal, in

³² Stand 28.06.2019.

³³ Interview, Elisaweta, Z. 1–14.

³⁴ Interview, Elisaweta, Z. 23–25.

ihrem Fall war es eine Krankenschwester, mit ihr respektlos umging. Manche von ihnen wurden handgreiflich, wenn sie merkten, dass sie deren Sprache nicht verstand. Das ranghöhere Personal hingegen, zeigte einen respektvollen Umgang.³⁵ Zusammen mit einer fremden Familie wurde Elisaweta ein Zimmer zugewiesen, ohne jegliche Abtrennung und Privatsphäre. Die Hygiene bemängelt sie, wie schon Margarita: „[...] eine Gemeinschaftsdusche und Gemeinschaftstoilette [...]“³⁶ und das in einer ehemaligen russischen Kaserne. Fassungslos beschrieb sie die langen Flure und die vielen Zimmer. Auch auffallend oft erwähnt sie, dass für Säuglinge und Kleinkinder keine optimale Nahrung vorhanden war, sie musste ihre Tochter mit Kartoffelpüree füttern, bis eine Küchenkraft sich mehr oder weniger erbarmte und den Kindern Brei kochte.³⁷

Die Worte: „Achtung, Achtung“³⁸ prägte sie sehr, diesen Warnruf gab es jeden Morgen um fünf Uhr morgens damit die Leute, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befanden, nicht verschliefen.³⁹ Dieser Warnruf war der Verfasserin bereits vor dem Interview bekannt, da davon innerhalb der Familie sehr oft erzählt wird und diese Wörter negativ in Erinnerung geblieben sind.

Erneuter Schuleinstieg als Voraussetzung für einen neuen Einstieg ins Berufsleben und dabei straffe Freizeitgestaltung

„Mit ihrem Deutsch, kann ich Ihnen nur eine Umschulung zur Metzgereifachverkäuferin vorschlagen.“⁴⁰, dies war die erste Arbeitsbegegnung in Deutschland von Elisaweta. Sie lehnte dieses Angebot von der Arbeitsagentur ab und holte den QA – den qualifizierenden Abschluss an einer Hauptschule, heute Mittelschule – sowie die Fachoberschule nach und studierte anschließend BWL. Den QA machte sie nur, um ihr Deutsch aufzubessern.⁴¹ Vor allem an der Hauptschule im Augsburgener Stadtteil

35 Interview, Elisaweta, Z. 293–298.

36 Interview, Elisaweta, Z. 34–40.

37 Interview, Elisaweta, Z. 48–61.

38 Interview, Elisaweta, Z. 400–403.

39 Interview, Elisaweta, Z. 400–403.

40 Interview, Elisaweta, Z. 99–101.

41 Interview, Elisaweta, Z. 109–114.

Herrenbach, hatte sie das Gefühl, dass einzelne Lehrkräfte, den Russlanddeutschen absichtlich Steine in den Weg legten. Auf die Frage warum, antwortet sie: „Ausländer dürfen nicht was Besseres haben.“⁴² An der FOS und an der Universität empfand sie sich das erste Mal gleichberechtigt.⁴³ Nach dem Studium sprach sie bereits sicher Deutsch und „[...] konnte [...] damit angeben [...]“⁴⁴. Ihre erste Tätigkeit in Deutschland übt sie auch heute noch aus, aus anfänglicher Unterforderung, hat sie sich hinaufgearbeitet und ist heute zufrieden.⁴⁵ Sie ist Sozialberaterin⁴⁶ im Pflegedienst und nimmt nebenbei auch Aufgaben als Führungskraft wahr⁴⁷. Heute nimmt ihre Arbeit einen Großteil ihrer Zeit ein. Als Lehrerin für Textilfächer⁴⁸ in Kasachstan, hatte sie mehr Freizeit. Ihre abgeschlossene Ausbildung als Lehrerin wurde in Deutschland nicht anerkannt. Einige Jahre nach ihrem Studium hat sie eine Aufnahmeprüfung für Lehramt in Kunstfächern gemacht. Diese hat sie nicht bestanden und damit war das Thema, an ihre Vergangenheit als Lehrerin anknüpfen zu wollen, abgeschlossen⁴⁹. Die damalige Freizeit wurde dem Alter nach entsprechend hauptsächlich für die Pflege von Freundschaften und sozialen Kontakten verwendet, heutzutage sei sie froh „[...] Freunde wenigstens einmal in der Woche oder im Monat [zu sehen] [...]“.⁵⁰

Diskussion der Migrationsbiografien

Auf die Frage „Wo ist für dich heute Heimat?“ antworteten beide Schwestern dasselbe: Sie sei mittlerweile hier. Ebenfalls nennen beide den Aspekt der Familie, welche daher als ausschlaggebender Punkt bezeichnet werden kann. Dort wo die Familie ist, dort sei auch die Heimat.⁵¹ Dass Familie eine große Rolle bei beiden Damen spielt, wird auch durch die stetige Unterstützung dieser deutlich gemacht. Elisaweta wurde von ihren Verwandten zu Ämtern

42 Interview, Elisaweta, Z. 142.

43 Interview, Elisaweta, Z. 173–195.

44 Interview, Elisaweta, Z. 200–202.

45 Interview, Elisaweta, Z. 208–215.

46 Interview, Elisaweta, Z. 200.

47 Erklärung: Aus Nachgespräch.

48 Interview, Elisaweta, Z. 105.

49 Erklärung: Erzählungen aus Nachgespräch.

50 Interview, Elisaweta, Z. 248–253

51 Interview, Elisaweta, Z. 404–407; Interview, Margarita, Z. 327–333.

begleitet und Margarita erhielt ein Praktikum durch die Verwandtschaft.⁵² Auffallend hierbei war, dass vor allem Elisaweta es bereut, nicht in ein Land ausgewandert zu sein, in welchem sie ihren Traumberuf weiter ausüben kann. Mittlerweile hat sie sich damit abgefunden, im Gespräch wurde jedoch sehr deutlich, wie sehr ihr dieser Beruf fehlt.⁵³ Margarita hatte anfangs einige sprachliche Schwierigkeiten, hat jedoch im Sinne von Arbeit, ihren einstigen Beruf hier wie gewohnt fortsetzen können.⁵⁴ Der Staat, genauer gesagt, die Agentur für Arbeit, war nur für Elisaweta ein Hindernis. Ihr wurde, obwohl sie Akademikerin ist, angeboten als Metzgereifachverkäuferin zu arbeiten. Margarita hingegen wurde ein SAP-Kurs⁵⁵ entsprechend ihrer Qualifikation angeboten.⁵⁶ Margarita berichtet sehr ausführlich über ihre absolvierten Sprachkurse, auch erwähnt sie dabei oft die Otto Bennecke Stiftung.⁵⁷ Elisaweta hingegen lässt diesen Punkt fast ganz aus. Sie erzählt nur über ihren Mann und dessen Erfahrung.⁵⁸ Die Arbeitssuche ging bei Margarita von ihrem Praktikum fließend über, sie fand schnell eine passende Stelle in ihrer erlernten Tätigkeit. Nachdem sie in Mutterschutz war, spricht sie von einem regelrechten Drang wieder arbeiten zu gehen.⁵⁹ Elisaweta hingegen schlug den Weg eines BWL-Studiums⁶⁰ ein, das ihr von ihrer großen Schwester empfohlen wurde. Einen Platz im wirtschaftlichen Bereich erhielt sie dennoch nicht, da zu diesem Zeitpunkt zu viele qualifizierte Fachkräfte auf Arbeitssuche waren. Bald darauf erhielt sie ihren Platz als Sozialberaterin durch ihren Vater, der von diesem Pflegedienst behandelt wurde. Hierbei las sie die Briefe vom Pflegedienst, welche in sehr schlechtem Deutsch verfasst waren und bewarb sich mit der Absicht, ob die Firma nicht jemanden brauchen würde, der die Briefe fehlerfreier schreiben könnte.⁶¹ Sie erzählt auch detailliert, dass sie sich oft vernachlässigt, oder benachteiligt gefühlt hat. Als Elisaweta ihren QA

52 Interview, Elisaweta, Z. 132–136; Interview, Margarita, Z. 206–209.

53 Interview, Elisaweta, Z. 292–297.

54 Interview, Margarita, Z. 279–316.

55 Interview, Elisaweta, Z. 99–104; Interview, Margarita, Z. 65–133.

56 Interview, Margarita, Z. 52–53.

57 Interview, Margarita, Z. 26–29; Z. 222–238.

58 Interview, Elisaweta, Z. 356–359.

59 Interview, Margarita, Z. 249–258.

60 Interview, Elisaweta, Z. 206–208.

61 Erfahren aus Nachgespräch.

machte, empfand sie vieles als ungerecht und beschreibt einige Situationen, in welchen das Verhalten der Prüfungsverantwortlichen fraglich erscheint. Für sie war das ein klares Gegenarbeiten, dass Russen nicht besser sein dürfen als Deutsche.⁶² Ähnliches widerfährt Margarita nicht, die einzigen Probleme tauchen bei ihr durch die Sprache am Arbeitsplatz auf, aber die schreibt sie nicht ihrer Herkunft an, sondern einfach nur als ‚die eine Neue, die direkt viel zu sagen hat‘.⁶³

Ein sehr deutlicher Unterschied ist, dass Margarita in Deutschland zufriedener erscheint mit ihrem Job und ihrer Freizeit als Elisaweta. Dabei muss beachtet werden, dass Elisaweta Lehrerin für Textilfächer war und der Abschluss hier nicht anerkannt wurde. Ebenfalls hat sich für sie, die Freizeit um einiges verkürzt. Sie arbeitet von 8 Uhr bis 17 Uhr abends und muss in der ersten Monatswoche sogar bis 20 Uhr arbeiten, da hier die Abrechnungen beginnen. In Kasachstan hatte sie zwei Monate lang Sommerferien und spätestens um 15 Uhr Feierabend. Im Gegensatz dazu steht die Geschichte von Margarita. Sie arbeitete in Kasachstan manchmal bis zu 14 Stunden am Stück, zwar wurde sie gut bezahlt, doch Freizeit war nicht vorhanden. Sie geht darauf ein, dass ihr die geregelten Arbeitszeiten mit einer Limitierung der Überstunden sehr zusagen und sie dadurch mehr Freizeit hat, als in Kasachstan. Diese geht wiederum wieder verloren, weil sie, wie sie selbst behauptet, nicht stillsitzen kann und immer etwas zuhause erledigen möchte, selbst in ihrer Freizeit.⁶⁴

Eine solch positive Arbeitserfahrung erfährt nur Margarita. Zwar lässt sie ihre einstige Heimat mit Freunden und Erinnerungen zurück, sie erhält in ihrer neuen Heimat langfristig jedoch ein besseres Leben, weswegen sie schließlich auch ausgewandert ist. Elisaweta hatte schwerer mit der Arbeit zu kämpfen, sie ließ nicht nur Freunde und Erinnerungen zurück, sondern auch einen Teil ihrer Identität. Hier nahm sie das erste Angebot für Arbeit direkt an und arbeitet noch heute dort. Ihre Versuche hier Lehrerin zu werden, sind alle gescheitert und das obwohl sie beeindruckenderweise hier den QA, die FOS und sogar BWL studierte. Bei einem Gespräch über ihre

⁶² Interview, Elisaweta, Z. 115–121.

⁶³ Interview, Margarita, Z. 281–297.

⁶⁴ Interview, Elisaweta, Z. 253–260; Interview, Margarita, Z. 155–190.

gescheiterte Aufnahmeprüfung in Kunst für das Lehramtstudium sagte sie, sie sei enttäuscht davon, dass es nicht funktioniert hat, aber mit ihrem Deutsch hätte sie vielleicht keiner mehr ernst genommen. So sei an dieser Stelle vermerkt, dass Elisaweta sich öfters von der deutschen Bürokratie im Stich gelassen fühlte als Margarita und dadurch auch viel mehr aufgeben musste als ihre ältere Schwester. Natürlich war für beide die Auswanderung eine schwierige Etappe in ihrem Leben, beide haben sie gemeistert, jede auf ihre Art und Weise.

Eine sehr ärgerliche Neuerung für Elisaweta ist, dass mittlerweile in Deutschland auch LehrerInnenabschlüsse anerkannt werden. Noch eine Neuerung, welche im Laufe des Nachgesprächs erwähnt wurde, ist die, dass in den 1990er-Jahren die Namen der EinwandererInnen ‚eingedeutscht‘ wurden. Zum Beispiel wurde so aus Wladimir Waldemar oder aus Nadezhda – gesprochen Nadeschda – Nadine. Der Name gehört zur Persönlichkeit und diese wurde durch die Umnennung ein Stück weit untergraben. Aus heutiger Perspektive durchaus ein fragliches Vorgehen, welches in der Gegenwart, zumindest unter deutsch-russischen SpätaussiedlerInnen, kaum noch praktiziert wird.

Arbeit ist für beide ein fester Standpunkt im Leben. Aus diversen Nachgesprächen wurde deutlich, dass sich beide kein Leben ohne Arbeit vorstellen können. „Es gehört sich nicht“ gehörte zur Argumentation dazu, sie betonen auch ihre Herkunft und die Politik. Im Kommunismus wurde man von klein auf so erzogen, dass man einen fließenden Übergang von Schule zu Arbeit hat, alles andere waren ‚Alkoholiker oder Obdachlose‘. Hiermit erschließt sich auch, warum beide direkt versuchten Fuß zu fassen im neuen Land. Elisaweta begann sogar wieder mit der Schule, also von null. Obwohl sie es ‚geschafft‘ haben, meinten beide sie würden niemandem wünschen, so etwas durchzustehen.

Ausblick: Aktuelle Berichte über Russland-Deutsche

Obwohl Russlanddeutsche mit 2,4 Millionen die größte Gruppe unter den 6,5 Millionen deutschen Wählern mit Migrationshintergrund darstellen, wurden sie von der soziologischen Forschung lange Zeit

vernachlässigt. Dennoch wird ihnen immer wieder eine verstärkte Affinität zu rechtskonservativen Parteien und Positionen unterstellt.⁶⁵

So beginnt der Artikel von Nikolai Klimenouk über die Deutschlandrussen. Tatsächlich wählen viele Russlanddeutsche die Partei Alternative für Deutschland (AfD), doch allein eine Studie, die eher quantitativ als qualitativ erhoben wurde, beschreibt dieses Phänomen nicht immer zureichend.⁶⁶ Im Falle der interviewten Damen wählt beispielsweise keine die AfD. Auf Nachfrage hierzu hieß es, wir wären doch dann die ersten, welche sie hier zurückschicken. In diesem Artikel wird die Zeitschrift ‚Russkij Berlin‘ erwähnt und hierbei sehr terror-islamistische Textlastigkeit betrachtet, welche scheinbar mit den Wahlkampagnen der AfD übereinstimmen sollen.

Dennoch fällt im Interview eine gewisse Inakzeptanz der neuen Ankömmlinge auf, verglichen zu der Ankunft der Deutschlandrussen sei diese heutzutage besser geworden. Ein Statement von Elisaweta dazu, dass damals jeder Einwanderer auf dem Friedhof für 1,- DM die Stunde arbeiten musste und heute nicht: „Ich finde das nicht richtig. Alle hatten Angst davor, dass wir ja nicht zuhause bleiben und jemanden im Nacken sitzen. Und jetzt fährt jeder nur her, um sich in den Nacken zu setzen und alle schweigen.“⁶⁷

Eine Vermutung zu dieser Entwicklung ist, dass wenn damals anders empfangen worden wäre und den ‚Grenzdeutschen‘ mehr persönliche Unterstützung gegeben hätte, wäre der Verlauf womöglich anders gewesen. Die ehemalige Sowjetunion war schließlich eine Vereinigung aus vielen verschiedenen Nationen, mit vielen Kulturen und Religionen, es wurden alle akzeptiert und respektiert. Es war eine große Nation. Somit sind die Deutschrussen eigentlich Toleranz gewöhnt, doch genau diese Entwicklung wurde ausgelöst durch ein tiefsitzendes Gefühl der Ungleichberechtigung. Es geht also kein Hass, zumindest von den beiden Interviewten, gegen die

65 Klimenouk, Nikolai: Nationalismus und Rassismus bei „Russlanddeutschen“? (18.01.2018), <<https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/260496/nationalismus-und-rassismus-bei-russlanddeutschen>> (13.10.2019).

66 Goerres, Achim/Mayer, Sabrina Jasmin/Spies, Dennis: The ‘Most German’ Voters? A Focus Group Analysis of Identities, Political Issues and Allegiances to the Right among Ethnic Germans from the Soviet Union before the 2017 Bundestag Election (Juli 2017), <<https://www.researchgate.net/publication/318245484>> (13.10.2019).

67 Interview, Elisaweta, Z. 352–354.

Religion oder Hautfarbe aus, sondern nur, die Inakzeptanz wie der Staat diese besser behandelt. Es ist der Staat, von welchem sie enttäuscht sind, dass sie Rückkehrende schlechter und respektloser behandelten als Asylsuchende. Es würde nämlich kein Muhammed gezwungen zum Michael zu werden, äußert sich Elisaweta im Nachgespräch.

Maria Knaus studiert Geschichte sowie Kunst- und Kulturgeschichte im fünften Bachelor-Semester. Ihre Themenwahl gründet eng an ihrem Interesse an der eigenen Herkunft. Sie ist in Kasachstan geboren und kam mit ihrer Familie als deutsch-russische Spätaussiedler in den 1990er-Jahren nach Deutschland. So ist sie mit Migrationshintergrund aufgewachsen und konnte ihre eigene Geschichte durch den Aufsatz von einer anderen Sichtweise betrachten.

Quellen- und Literaturverzeichnis

Quellen

Interview, Margarita, Wohnung der Befragten (Esszimmer), 28.06.2019.
Interview, Elisaweta, Wohnung der Befragten (Schlafzimmer), 28.06.2019.

Forschungsliteratur

Küsters, Ivonne: Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendung. Wiesbaden 2006. 1. Aufl.
Krieger, Viktor/Kampen, Hans/Paulsen, Nina (Hg.): Deutsche aus Russland gestern und heute. Stuttgart 2013.
Nowak, Werner/Krieger, Viktor (Hg.): Deutsche aus Russland. Geschichte und Gegenwart. Eine Ausstellung der Landsmannschaft der Deutschen aus Russland e.V. Stuttgart 2013.
JSDR – Jugend- und Studentenring der Deutschen aus Russland e.V. (Hg.): Auf „Ulmer Schachteln“ in die Fremde. 1804–1817: Auswanderungen aus Württemberg nach Südrussland. Ulm 2017.

Internetressourcen

User ‚Demiurg.music‘: Helena Fischer - Коробушка & Катюша [LQ] (06.03.2018), <<https://www.youtube.com/watch?v=3lwdGOvpjlg>> (02.10.2019).
Landsmannschaft der Deutschen aus Russland e.V.: „Zusammenhalten – Zukunft gestalten“ (2019), <<https://lmdr.de/>> (12.10.2019).

- Otto Bennecke Stiftung: O. A. (2019), <<https://www.obs-ev.de/>> (13.10.2019).
- Klimenouk, Nikolai: Nationalismus und Rassismus bei „Russlanddeutschen“? (18.01.2018), <<https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/260496/nationalismus-und-rassismus-bei-russlanddeutschen>> (13.10.2019).
- Goerres, Achim/Mayer, Sabrina Jasmin/Spies, Dennis: The ‘Most German’ Voters? A Focus Group Analysis of Identities, Political Issues and Allegiances to the Right among Ethnic Germans from the Soviet Union before the 2017 Bundestag Election (Juli 2017), <<https://www.researchgate.net/publication/318245484>> (13.10.2019).
- Panagiotidis, Jannis: Aussiedler/Spätaussiedler (01.02.2018), <<https://ome-lexikon.uni-oldenburg.de/begriffe/aussiedlerspaetaussiedler>> (31.10.2019).

Über die Schwierigkeit ‚Arbeit‘ auszustellen: Das Museum der Arbeit in Hamburg

von Roman Tischberger

Sich dem tätigen Menschen und dem Phänomen ‚Arbeit‘ zu widmen, ist in kulturwissenschaftlichen Museen nicht ungewöhnlich. Repräsentationen von Kaufläden, Berufsbildern, handwerklichen Tätigkeiten oder Warenwelten gehören zum Kanon volkskundlich-kulturwissenschaftlicher Ausstellungen.

Bei aller Gewöhnlichkeit des Themas weiß das Museum der Arbeit in Hamburg-Barmbek den Rezensenten noch vor dem Betreten der Ausstellungsräume zu überraschen, denn an jenem Dienstag, als er das Museum besichtigen möchte, hat es geschlossen. Wie jeden Dienstag. Dienstag?

Dienstags geschlossen zu haben, lässt sich durchaus als Statement deuten. Das Museum – entgegen musealer Gepflogenheiten – dafür montags zu öffnen, wird mit einer weiteren Pointe ausgestattet: der längsten Öffnungsdauer der Woche, montags von 10 bis 21 Uhr.

Der verdutzte Besucher wird vom diensttäglich schweigenden Klinkerbau jedoch nicht ohne Erkenntnisse abgewiesen. Zur Ärgernis über die versäumte Recherche der Öffnungszeiten gesellt sich Verständnis für den klugen Schachzug, mit der Montagsöffnung eine Nische in der umkämpften Aufmerksamkeitsökonomie kultureller Institutionen in Hamburg geschaffen zu haben. Schließlich überwiegt die reine Logik dieses Vorhabens, ist doch gegenwärtig kein anderer Wochentag enger mit Erwerbsarbeit verwoben als der Montag. Mit der Einführung der Fünf-Tage-Woche positioniert sich der Montag für die Mehrheit der Erwerbstätigen als Beginn der Woche, die Unterbrechung frei verfügbarer Zeit durch fünf Tage zeitlicher Restriktion – und alles nur, wegen einer vertraglichen Verpflichtung, zur Arbeit zu gehen.

Der Besuch gelingt am Folgetag, an der Kasse wird direkt auf die drei Ausstellungen im Haus verwiesen. Im Erdgeschoss widmet sich das Museum der Industrialisierung an allgemeinen Objekten und einer konkreten

Kleinfabrik. Im ersten Obergeschoss wird auf die New York-Hamburger Gummi-Waaren Compagnie, in deren ehemaligen Fabrikgebäuden das Museum untergebracht ist, sowie auf grafisches Gewerbe Bezug genommen. Die Dauerausstellungen schließen in der zweite Etage mit einem ‚ABC der Arbeit‘ ab. Die Sonderausstellungsfläche war zur Besuchszeit noch geschlossen in Vorbereitung der temporären Ausstellung „Die Nacht. Alles außer Schlafen“. In der Chronologie des Besuchs führt der Bericht nun rückwärts, von oben nach unten, durch die drei Ebenen, um dann in ein knappes Fazit zu münden.



Abb. 1: Das Museum der Arbeit in Hamburg-Barmbek befindet sich auf dem Gelände der ehemaligen New York-Hamburgischen Gummi-Waaren Compagnie.

Quelle: Roman Tischberger.

Das ABC der Arbeit

Anhand dreier Leitlinien – Berufe, Arbeitsbiografien und Innovation – verzichtet die Ausstellung entgegen der Erwartung auf einen alphabetischen Rundgang. Dass ein didaktischer Auftakt gänzlich fehlt, irritiert einige Minuten, bis sich die farblich den Leitlinien zugeordneten, Themeninseln herauskristallisieren. Der erste Raumeindruck versucht nicht, den Blick zu lenken, die Ausstellung scheint komplett explorativ aufgebaut zu sein, flankiert von einem abseits montierten Zeitstrahl, der einzelne Exponate und in historischen und arbeitsthematischen Kontext einbettet.

Der erwartbarste Teilbereich auf der linken Seite des Raumes zeigt Berufe zwischen Industrialisierung und etwa den 1980er-Jahren, und stellt vornehmlich Handwerksberufe anhand von Arbeitsgeräten und Berufskleidung vor: Von Zimmermännern, Schlossern bis zum Arzt. Die vermeintlich weibliche Sphäre der Arbeit wird leider stereotyp durch die Hausfrau und Altenpflegerin dargestellt.

Spannender, weil persönlicher, ist der räumlich in der Mitte gelegene Teil: Er lässt den Blick auf den Arbeitsalltag konkreter werden. Statt der anonymen Zimmermannskluft sprechen nun Hamburger Bürger aus vier Generationen, die in zahlreichen Interview-Ausschnitten über individuelle Berufe und Arbeitserfahrungen erzählen. Hier kommen Friseur, Konditor oder Schleifer zu Wort, Audiostationen werden durch persönliche Gegenstände ergänzt. Dabei finden sich nicht nur typische beruflich genutzte Objekte, sondern auch der persönliche Ausgleich wird dargestellt, beispielsweise am Rugbyball eines Erziehers, der in seiner Freizeit den Sport ausübt. Dieser biografisch-narrative Ansatz ist das Salz in der Suppe der ABC-der-Arbeit-Ausstellung, die Interviews ein reicher Quellenschatz und damit ebenso positiv herauszuheben, wie die verschiedenen Vermittlungsebenen zwischen auditiv-persönlich, objektbezogen, textbasiert und Hands-On. Als Beispiel hierfür sei besonders eine Fühlstation etwa 15 unterschiedlicher Arbeits-Handschuhe herausgehoben, die durch ihre verschiedenen Formen die verschiedensten Zwecke von Arbeit materialisieren. So werden menschliche Hände als körpereigenes Werkzeug in den Mittelpunkt gestellt und dabei sowohl Gestaltungskraft als auch Schutzbedürftigkeit zugeschrieben.

Der dritte Abschnitt im rechten Drittel des Raumes thematisiert Innovationen, bringt zunächst den unvermeidlichen Computer ins Spiel, öffnet dann jedoch am Objekt einer schnöden Europalette einen vor allem für Hamburg entscheidenden Denkraum: Die Logistik des Warenhandels. Ausgehend von der Inszenierung des Handwerkszeugs eines Ingenieur, noch gänzlich mechanisch, wird die zunehmende Technisierung und Automatisierung der Logistik aufgezeigt, die anhand der Einführung der Europalette in den 1970er-Jahren einen Meilenstein transnationaler Standardisierung des Handels findet.

Politiken der Erwerbsarbeit wie Arbeitszeitregulierung, Arbeitsschutz oder Arbeitskampf runden die Ausstellung thematisch ab. Vermisst werden aktuelle Debatten um Arbeit, Nicht-Arbeit, Entgrenzung und Subjektivierung, Prekarität, Geschlechterfragen oder überhaupt der Hinweis auf das Spannungsfeld eines weiten Arbeitsbegriffes und dessen implizite Reduktion auf Erwerbsarbeit.



Abb. 2: Wandel der Arbeit und der Standardisierung der Logistik wird am Objekt der Europalette verdeutlicht.
Quelle: Roman Tischberger.

Für Hamburg als Hansestadt und Umschlagplatz von Gütern und Waren aller Art erschließt sich die tiefere Verankerung der Palette mit der Stadt schnell – und die Verwebungen der Museumsausstellungen mit der Stadt werden in der Ausstellung im ersten Geschoss noch deutlicher.

Graphisches Gewerbe, Handel und Kontorarbeit

Dass das Haus im Jahr 1997 und damit die Ausstellungen allesamt um die Jahrtausendwende eröffnet wurden, kann ein Indiz, jedoch keine ausreichende Erklärung für die erneute Orientierungslosigkeit sein, mit der BesucherInnen konfrontiert werden, wenn sie durch die Tür ins erste Obergeschoss treten.

Der erste Raumeindruck holt BesucherInnen weder mit leitenden Sichtachsen, noch didaktischen Auftakten, die die Ausstellung in den Kontext des gesamten Hauses setzt, ab.

Stattdessen fällt der erste Blick auf einen historischen Schokoladen-Automaten, der zweifelsohne ein vielschichtiges Exponat ist, jedoch die Verbindung über Kakao, Handel, Luxus und Kolonialwaren zu kurz greift. Denn eigentlich öffnet die Ausstellung rund um die Naturen-Kulturen-Welt Kautschuk und die ehemals im Gebäude ansässige New York-Hamburgische Gummi-Waaren Compagnie.

Dreht man sich langsam um die eigene Achse nach links, wird die Geschichte des Unternehmens und des historischen Ortes, in dem sich das Museum befindet, erläutert und das durch den Schiffshandel neue Material Kautschuk eingeführt. Die anfängliche Unbeholfenheit der neuartigen Eigenschaften des Gummis zeigen sich schön an Büsten der Gründerpersönlichkeiten der Firma und einer Marienstatue – aus dunkelbraunem Kautschuk.

Unter Temperatureinfluss Materialien in einen flüssigen Aggregatzustand zu versetzen, damit Formen und Model auszugießen und sie aushärten zu lassen, ist eine klassische Kulturtechnik, die die speziellen Eigenschaften des neuen Materials zunächst noch nicht ausreizen vermag und darin fast hilflos wirkende Objekte, nach bekannten Verfahren, herstellt. Doch schnell findet das Unternehmen eine Geschäftsidee, die Bereiche alltäglicher Hygienepraktiken nachhaltig verändern soll: Haarkämme. Die Praxis des Frisierens als üblicher Bestandteil der Morgentoilette kannte Mitte des 19. Jhs. noch überwiegend Kämmen aus Naturmaterialien wie Horn oder Bein. Diese waren als Produkte der Tierhaltung allgegenwärtig und ließen sich gut verarbeiten. Das Material Kautschuk war nun, je nachdem welche chemischen Eigenschaften man sich in einem vorbereitenden Prozess zunutze machte, halbsynthetisch, spröde bei ausreichender Elastizität und ließ sich anders als die reinen Naturmaterialien gießen und damit günstiger in größeren Mengen produzieren.

Schnell wurden auch jenseits der Kamms die Möglichkeiten, das neue Material kommodifizierbar zu machen, ausgelotet und genutzt. Dies lässt den Kautschuk-Handel im Spannungsfeld von Globalisierung und Kolonialisierung ins Licht treten. Diesem Kapitel des kaufmännischen Handels, der wiederum eng mit der Geschichte der Stadt Hamburg und ihrem Hafen verwoben ist, widmet sich die Ausstellung in einem Raum-im-Raum-Prinzip. Handelswege werden aufgezeigt, Kommunikation zwischen den Handels-Welten, Logistik und kaufmännische Interessen anhand von Börse und Zoll illustriert. Das populäre Luxusgut Kakao wird neben dem geronnenen Baumsaft Kautschuk in Szene gesetzt, ebenso die Darstellung eines Kaufmann-Büros, das nicht nur für die komplexen Tätigkeiten des globalen Warenhandels des 19. Jhs. symbolisiert, sondern auch die Zurschaustellung von Reichtum anhand einer exemplarischen Büroausstattung zeigt. An einer kleinen, fast beiläufigen Installation werden an Vorder- und Rückseite Geschlechterrollen in der Arbeitswelt des Handelskontors dargestellt: Hinter dem Rücken des Kaufmanns steht die Sekretärin. Wenig überraschend sind auch hier die Geschlechterrollen klar verteilt, dennoch zeigt sich, dass der Beruf der Maschinenschreiberin hohen Stellenwert genoss.

Alles in allem: gewöhnt sich der Besucher einmal an die Leitlinienlosigkeit der Ausstellung bietet die Vielfalt und Gegensätzlichkeit der Objekte zwischen Arbeit, Chemie und Kolonialisierung Gelegenheiten zum Hängenbleiben und Entdecken.

Relativ unvermittelt schwenkt die Ausstellung in einen zweiten, die Medienstadt Hamburg, prägenden Ausstellungsteil um: Druck und grafisches Gewerbe. Industrietechnische Highlightobjekte wie eine frühe Zeitungsrotationspresse aus den 1890er-Jahren zeigen schlaglichtartig eine in den Maschinen verborgene Geschichte des (Buch-)Drucks quer durch die Jahrhunderte auf. Die raumfüllenden Exponate veranschaulichen durch Größe, Geruch und Komplexität die verschiedenen Wege, die jedes Printmedium – ob Flugblatt, Broschur oder Hochglanzmagazin – vor dem Weg zur LeserIn nahm. Auch die Kunst des Setzens oder die Voraussetzungen für Drucke von Illustrationen werden am Objekt eindrücklich dargestellt.

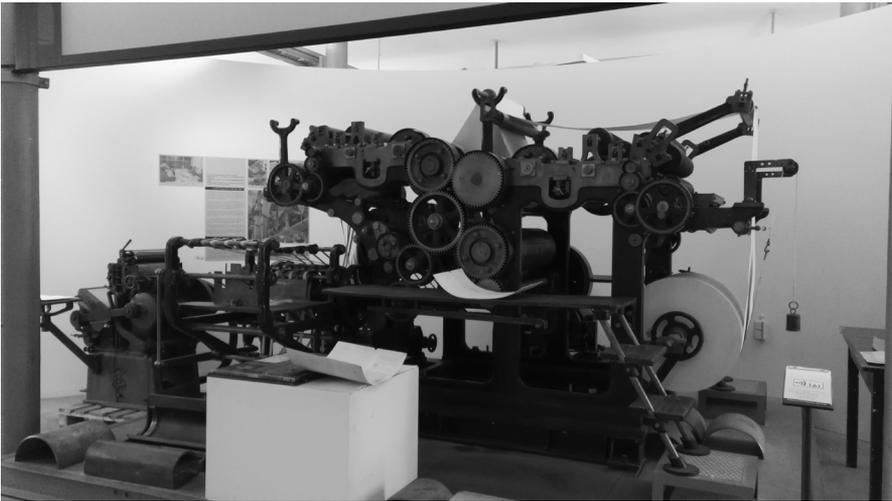


Abb. 3: Ein Highlight-Objekt ist diese Zeitungsrotationspresse aus den 1890er-Jahren, die die Komplexität von Drucktechnik erfahrbar macht.

Quelle: Roman Tischberger.

Wer selbst Hand am Druckwerk anlegen möchte, kann dies in der eingerichteten und in Betrieb befindlichen Druckwerkstatt tun. Mit unterschiedlichen offenen Angeboten werden MuseumsbesucherInnen aller Altersgruppen in die verschiedensten Tätigkeiten rund um das Druckhandwerk sensibilisiert und können hier Aspekte von Arbeit am eigenen Leib erfahren. Weitere Vermittlungsformate treten angesichts dieser Werkstätten in den Hintergrund, im Gedächtnis bleiben neben dem Audioguide ein Schreib- und Rechenmaschinen-Hands-On und eine Fühl- und Riechstation, an der die verschiedenen Formen des Materials Kautschuk erfahrbar gemacht werden.

Arbeit im Industriezeitalter

Die Gleichzeitigkeit von Arbeit und Nicht-Arbeit wird im Erdgeschoss des Museums verhandelt. Wer die Ausstellung zur Arbeit im Industriezeitalter besuchen möchte, muss zunächst das Museumscafé und dessen Kuchenvitrinen und Bistrotischen hinter sich lassen. Neben den Süßspeisen sind auch – mit Ausnahme eines vier Meter hohen Prägehammers namens ‚Dicke Berta‘ – beinahe alle Ausstellungsobjekte hinter Glas. Denn so reizvoll die Kombination

von Ausstellung und Café in einem Raum erscheinen mag, so haarsträubend sind mutmaßlich die konservatorischen Bedingungen.



Abb. 4: Café und Dauerausstellung in einem. Avantgardistisches Konzept oder konservatorischer Alptraum?
Quelle: Roman Tischberger.

Die Ausstellung mit ihrem Glanzstück, der im weitest gehenden Originalzustand erhaltenen Werkstatt der Metallwarenfabrik Carl Wild, die seit Beginn des 20. Jhs. bis ins Jahr 1989 mit geringen Modernisierungen in Hamburg bestand. Die Werkstatt ist als überlebensgroßer Schaukasten inszeniert, die über ein Bedienfeld angesteuert und von außen durch Fenster betrachtet werden kann. Drückt man einen Startknopf werden die einzelnen Elemente der Werkstatt illuminiert in Szene gesetzt, eine Transmission läuft verlangsamt an und die Werkzeuge bewegen sich im monotonen Takt der Kleinfabrik. Ein kinetisches Diorama in Lebensgröße, das faszinierend anzusehen ist, gerade auch durch die Gegensätzlichkeiten des Kleinen und des Großen: Anstecknadeln, Ziselier- und Prägearbeiten werden von groben, wuchtigen Maschinen vorbereitet und von Menschen feingeschliffen.

Die Fabrik selbst bleibt das Zentrum der Ausstellung. Um sie herum wird die Geschichte von Carl Wild und der Produktion von Anstecknadeln erzählt.

Während des Nationalsozialismus produzierte die Werkstatt Anstecker für das Winterhilfswerk, mittels derer die SpenderInnen ihre (zum Teil über Lohnabzüge auch unfreiwillige) Solidarität ans Revers heften konnten. Die Vielfalt und Popularität von Ansteckern, verwendete Materialien, einzelne Arbeitsschritte und die verarbeitenden Berufe werden im weiteren Verlauf des Rundgangs um den kleinen Fabrikraum thematisiert. Der eigentlich naheliegende Blick auf die Funktion des Ansteckers als Accessoire fehlt hingegen. Kann es doch Objekt des Sammelns sein, markenbildendes Werbegeschenk, oder auch identifikatorisches Merkmal, das den oder die TrägerIn mit einem Statement ausstattet, das sich sowohl im Zeigen und Tragen an der Kleidung als auch im Lesen, Fragen und Verstehen von darauf Blickenden äußert.

Flankiert wird die Ausstellung der Wild'schen Metallwarenfabrik von einer abstrakten Säulenvitrinen-Ausstellung, die insgesamt vierzehn einzelne Objekte zeigt, das auf seine Art eine Geschichte zur Industrialisierung erzählt.

Da ist beispielsweise der Blaue Heinrich, ein weitverbreiteter Taschen-Spucknapf, an dem sich durchsetzende Hygienepraktiken illustriert werden. Eine Stempeluhr, die sowohl die Disziplinierung des arbeitenden Körpers als auch des Arbeitstages durch Zeit veranschaulicht. Anhand einer Theaterkarte wird der Umgang mit Nicht-Arbeit und Freizeit gezeigt. Ein metallener Henkelmann steht für Mobilität und die damit verbundene räumliche Trennung von Arbeit und Heim. Besonders schön an der Inszenierung ist die Rätselhaftigkeit, mit der die Objekte den Besuchern zunächst schauseitig gegenüberstehen. Eine Erläuterung und Kontextualisierung erfolgt erst auf der Vitrinenrückseite. Bis zum Lesen dieser steht das Objekt allein und frei in der Betrachtung und Imagination. Dies fördert eine erhöhte Beschäftigung mit den einzelnen Exponaten. Im Gesamteindruck aller Vitrinen wird somit ungewohntes Bedeutungs-Netz der Industrialisierung gesponnen aus Bekanntem und Erwartetem, aber auch aus Überraschendem und Irritierendem.



Abb. 5: Industrialisierung als Collage. (Räumlich gedrängte) Einzelpräsentationen von Objekten, die in alltagskultureller Wechselwirkung zur Industrialisierung stehen.
Quelle: Roman Tischberger.

Das Museum der Arbeit Hamburg-Barmbek, dem das fast schon klassische Gründermotiv des Rettungsgedankens der 1980er-Jahre durch einen Museumsverein zu Grunde liegt, versucht sich dem Komplex ‚Arbeit‘ auf drei Ebenen zu nähern: Überblicksartig, konkret, performativ, abstrakt. Dabei wirken vor allem die Ausstellungsflächen oft undurchsichtig und überladen, was vor allem der Abwesenheit von klaren Auftakt-Objekten geschuldet ist, die in die Gedankenwelt der jeweiligen Ausstellungen einführen. Allein im Erdgeschoss gelingt dies. Doch ist es fast schade, dass beide Ausstellungsteile – die Anstecknadel-Werkstatt und die Industrialisierungs-Vitrinen – szenografisch nicht besser getrennt sind. Jedoch kann diese Gleichzeitigkeit auch ein Sinnbild für die Arbeit in der Industrialisierung sein.

Das menschliche Phänomen ‚Arbeit‘ erweist sich gerade durch seine inhärente Performanz als ein widerständiger Gegenstand im Museum. Geräte, Bekleidung und Utensilien öffnen zwar die Welten rund um Arbeit, plastisch greifbar wird Arbeit jedoch erst in der Tätigkeit. Das Museum bemüht sich redlich diese Lücke mit der außergewöhnlichen Druckwerkstatt zu

schließen, es gelingt ihm jedoch nur zu Teilen. Ein partizipativerer Ansatz, der die BesucherInnen nicht nur zum stummen Betrachten, sondern zum dialogischen Involvieren einlädt, könnte sich als fruchtbarer erweisen. Die Ausstellung ‚energie.wenden‘ im Deutschen Museum München (2017–2018) zeigte, wie das gelingen kann, wenngleich zwischen beiden Ausstellungskonzepten knapp 20 Jahre Szenografieggeschichte, sowie unterschiedliche Themenschwerpunkte, liegen. Am Ende des (Arbeits-)Tages bleibt ein Museum, das ‚Arbeit‘ als historisches Phänomen betrachtet und mit beeindruckenden Objekten punktet, das aber trotz oftmals fehlendem Storytelling letztendlich niemandem weh tut.

Roman Tischberger M.A. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Lehrstuhl für Europäische Ethnologie/Volkskunde. Sein Promotionsprojekt mit dem Arbeitstitel „Unter Codern. Eine Ethnografie zur Entstehung von Software als Arbeitsalltag Softwareschaffender“ untersucht die Entstehung von Software im Arbeitsalltag am Beispiel eines mittelständischen Software-Dienstleisters. Dabei liegen die Schwerpunkte auf der sozialen Konstruktion und Aushandlung von Software als Produkt menschlicher Tätigkeit sowie den praktizierten Arbeitskulturen des Unternehmens. In Kombination mit methodischen Vorgehensweisen findet sich das Thema Arbeit auch in der Lehre wieder, wie beispielsweise in einem Proseminar zu qualitativen Interviews, dem die studentischen Beiträge dieser Ausgabe der Augsburger Volkskundlichen Nachrichten entstammen.

Museum der Arbeit, Wiesendamm 3, 22305 Hamburg
 Öffnungszeiten: Mo, 10–21 Uhr; Mi–Fr, 10–17 Uhr; Sa–So, 10–18 Uhr
www.shmh.de

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Das Museum der Arbeit in Hamburg-Barmbek befindet sich auf dem Gelände der ehemaligen New York-Hamburgischen Gummi-Waaren Compagnie. Quelle: Roman Tischberger.
- Abb. 2: Wandel der Arbeit und der Standardisierung der Logistik wird am Objekt der Europalette verdeutlicht. Quelle: Roman Tischberger.
- Abb. 3: Ein Highlight-Objekt ist diese Zeitungsrotationspresse aus den 1890er-Jahren, die die Komplexität von Drucktechnik erfahrbar macht. Quelle: Roman Tischberger.
- Abb. 4: Café und Dauerausstellung in einem. Avantgardistisches Konzept oder konservatorischer Alptraum? Quelle: Roman Tischberger.
- Abb. 5: Industrialisierung als Collage. (Räumlich gedrängte) Einzelpräsentationen von Objekten, die in alltagskultureller Wechselwirkung zur Industrialisierung stehen. Quelle: Roman Tischberger.

