

Reinhard Johler/Felicia Sparacio (Hrsg.), Abfahren. Ankommen. Boschler sein. Lebensgeschichten aus der Arbeitswelt, Tübinger Vereinigung für Volkskunde e.V., Tübingen 2010, 372 S., kart., 24,00 €.

2005 fand das 50-jährige Jubiläum des deutsch-italienischen Anwerbeabkommens statt, des ersten Anwerbeabkommens, mit dem die junge Bundesrepublik ihren Bedarf an Arbeitskräften mit ausländischen Arbeitnehmern zu decken versuchte. Die im Rahmen dieses und der späteren Abkommen mit Griechenland, Spanien, der Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien und Jugoslawien angeworbenen Arbeitnehmer wurden bekanntermaßen „Gastarbeiter“ genannt, da sie nur für eine begrenzte Zeit in Deutschland arbeiten sollten (und wollten). Weniger bekannt ist vielleicht, dass elf der 14 Millionen Menschen, die zwischen 1955 und dem Anwerbestopp von 1973 angeworben worden waren, tatsächlich in ihre Heimatländer zurückkehrten. Von einigen der drei Millionen, die geblieben sind und ihre Familien nachgeholt haben, handelt das hier zu besprechende Buch. Es ist das Ergebnis eines Gemeinschaftsprojekts der Abteilung „Historische Kommunikation“ der Robert Bosch GmbH und des Ludwig-Uhland-Instituts für Empirische Kulturwissenschaft der Eberhard-Karls-Universität Tübingen.

Die Firma wollte mit diesem Projekt eine Lücke im Archivbestand schließen und die zur Zuwanderung bereits vorhandenen Betriebsakten und Fotos um lebensgeschichtliche Dokumente und damit um die Sicht der Zuwanderer erweitern. Die Wissenschaftler wollten einen Schritt weitergehen und die Erinnerungen der Zuwanderer nicht nur vom eigenen „kommunikativen Gedächtnis“ ins „kulturelle Gedächtnis“ des Firmenarchivs überführen, sondern mittels Ausstellung und Katalog auch ins „kulturelle Gedächtnis“ der Öffentlichkeit: Die Erfahrungen und Erinnerungen der Zuwanderer beleuchteten neben einem wichtigen Kapitel der Firmengeschichte schließlich einen bedeutenden Aspekt der deutschen Nachkriegsgeschichte insgesamt.

Erkenntnisleitendes Interesse beider Projektpartner war die Frage nach der kulturellen Vielfalt: Wo und wie ist sie entstanden? Wer hat dazu beigetragen und wer hat wie davon profitiert? Dazu nahm die Projektgruppe vor allem die Praktiken des (interkulturellen) Austauschs in Arbeitswelt und Freizeit genauer in den Blick. An ihren Ergebnissen war die Firma Bosch nicht zuletzt deshalb interessiert, weil kulturelle Vielfalt heute nicht nur zu den sieben zentralen „Bosch-Werten“ gehört, sondern im globalen Wettbewerb eine wichtige Rolle spielt: Diskutiert werde derzeit, so Reinhard Johler in seiner Einführung, ob das eher europäische Modell der Anerkennung und des funktionierenden Umgangs mit kultureller Vielfalt ein weniger zukunftsfähiges Modell sei als der eher assimilatorische ‚amerikanische Traum‘.

Grundlage der Zeitzeugenbefragung war ein Leitfaden mit den Themenschwerpunkten „Leben vor der Anwerbung“, „Anwerbung, Reise, Ankommen“, „Arbeit und Arbeitsklima bei Bosch“, schließlich „aktuelle Zukunftserwartungen“. Befragt wurden 15 Männer und vier Frauen, die zwischen 1960 und 1980 aus Italien, Griechenland, dem früheren Jugoslawien und der Türkei nach Deutschland gekommen waren und entweder gleich oder zu einem späteren Zeitpunkt im ältesten und größten Firmenstandort der Robert Bosch GmbH in Stuttgart-Feuerbach arbeiteten und bis zum Ende ihres Arbeitslebens dort blieben beziehungsweise heute noch in Feuerbach leben. Ergebnis der Befragung war unter anderem eine Ausstellung, die im Sommer 2010 im Diesel-Museum des Bosch-Werks in Stuttgart-Feuerbach gezeigt wurde. „Abfahren. Ankommen. Boschler sein“ ist der dazugehörige Ausstellungskatalog, reich bebildert und flüssig geschrieben.

Der Katalog beginnt mit den 19 „Lebensgeschichten aus der Arbeitswelt“. Die hier vorgestellten

Männer waren Arbeiter, Handwerker, Kranführer, Programmierer, Vorgesetzte, Gewerkschafter und Vertrauensleute. Bei den Frauen handelte es sich nicht, wie auch heute noch gern angenommen, um nachgereiste Ehefrauen. Bis auf eine, die dann aber ebenfalls bei Bosch arbeitete, wurden sie ebenfalls angeworben oder reisten auf eigene Initiative nach Deutschland, um der Enge des heimatlichen Umfelds zu entgehen und ein selbstbestimmteres Leben zu führen. Auch sie stiegen auf, zur Sekretärin die eine, zur Schichtführerin die andere. Den Lebensgeschichten folgt das Kapitel „Bilder aus der Arbeitswelt“, die meisten aus dem Privatbesitz der Befragten. Im dritten Teil des Bandes werden die Lebensgeschichten dann noch einmal unter übergreifenden Fragestellungen beleuchtet: Acht „Abhandlungen“ befassen sich mit dem von der Firma selbst übrigens eher selten genutzten Begriff „Gastarbeiter“ (Felicia Sparacio), der Arbeitsmigration bei Bosch aus Sicht der Migranten und der Meister (Franziska Böhles), den innerbetrieblichen Veränderungen in der Firma aus der Perspektive der Beschäftigten (Tina Pokern), den Auswanderungsgründen sowie dem Abfahren und Ankommen der „Gastarbeiter“ (Henrike Wolpert), dem in Deutschland Heimischwerden (Miriam Hessler), den unterschiedlichen Integrationsstrategien der Interviewpartner (Janna Schramm), der Sprache der „Gastarbeiter“ (Daniela Hilfrich) und der Heimatfindung der Migranten (Caroline Dieterich).

Hinsichtlich der Leitfrage nach der kulturellen Vielfalt verweisen die hier unternommen Erhebungen – wie andere Studien vor ihnen – auf den Arbeitsplatz als den zentralen Ort, an dem Einheimische und Zuwanderer aufeinandertreffen, miteinander arbeiten (müssen) und sich als Kollegen näherkommen. Viele beschrieben ihr Arbeitsteam bei Bosch als „Ersatzfamilie“, und dass aus Kollegen Freunde wurden, die sich auch in der Freizeit trafen. Kulturelle Vielfalt wird als Prozess dargestellt, der in der Praxis und ‚von unten‘ entsteht – wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Denn wichtig war auch die Ermutigung und Förderung durch den Betrieb. Die Firma Bosch, in deren lange Zeit paternalistischer Unternehmenskultur das „Miteinander“ seit jeher eine große Bedeutung hatte, stellte Informationsmaterial in der Heimatsprache zur Verfügung, bot Sprachkurse und Fortbildungen an, sanktionierte Diskriminierung, belohnte Fleiß und Leistung und eröffnete auch den „Gastarbeitern“ Aufstiegschancen. In anderen Worten: Hochdeutsch musste man bei Bosch ebenfalls nicht können, aber wer schwäbische Sekundärtugenden hatte oder sich aneignete, konnte hier etwas werden. Damit das auch Ehepartnern möglich war, konnten sie in Gegenschichten arbeiten und so Beruf und Familie unter einen Hut bringen. Zahlreiche betriebliche Feiern und Ehrungen förderten den Zusammenhalt zusätzlich. Diese auf Inklusion abzielende betriebliche Sozialpolitik hat maßgeblich dazu beigetragen, dass aus „Gastarbeitern“ recht schnell „Boschler“ wurden.

Tatsächlich beschrieben wurde damit eine erfolgreiche Eingliederung, in deren Verlauf die Zuwanderer interkulturelle Kompetenzen erwarben und transkulturelle Identitäten entwickelten. Wie sich die Aufnahmegesellschaft veränderte und was kulturelle Vielfalt hier bedeutet – diese Fragen wurden leider nicht gestellt. Sie lassen sich nur dann beantworten, wenn Zuwanderer nicht wieder separiert, sondern gemeinsam mit den Einheimischen befragt werden. Und was erfahren wir über die Zukunftsfähigkeit der kulturellen Vielfalt im globalen Zeitalter? Aus Rückblicken zwangsläufig eher wenig, auch wenn die Gesprächspartner und -partnerinnen eine ganze Reihe von Veränderungen benennen, die darauf Bezug nehmen. Dazu gehören die Schließung oder Auslagerung von Produktionsstätten und die Auflösung der Teams, der Abbau von Arbeitsplätzen und ein erhöhter Leistungsdruck, die Reduzierung der betrieblichen Sozialleistungen (Schließung des Werkskindergartens, Streichung der Kuren) und Feiern. All dies behinderte nicht nur die interkulturelle, sondern die Kommunikation überhaupt und hatte zur Folge, dass sich die Beschäftigten untereinander und vom Betrieb entfremdeten. Man fragt sich daher abschließend, wie „kulturelle Vielfalt“ als einer der sieben zentralen „Bosch-Werte“ heute tatsächlich hinterlegt ist, wenn sich die „Arbeitswelt mit ihrer enormen Integrationskraft und ihrem kaum zu überschätzenden Potential zur produktiven Organisation von kultureller Vielfalt“ (S. 14f.) so verändert hat, dass sie genau das möglicherweise nicht mehr leisten kann, und welche Ergebnisse eine Befragung erbracht hätte, wenn sie mit noch im Berufsleben stehenden Männern und Frauen geführt worden wäre, einer Belegschaft, die mittlerweile noch internationaler geworden ist. Hier wäre man für einen kleinen Ausblick dankbar gewesen. Aber vielleicht ist das Anschlussprojekt ja bereits in Planung. Für eine fruchtbare Zusammenarbeit zwischen

Wirtschaft und Kulturwissenschaft ist „Abfahren. Ankommen. Boschler sein“ auf jeden Fall ein gutes Beispiel.

Dagmar Kift, Dortmund

Zitierempfehlung:

Dagmar Kift: Rezension von: Reinhard Johler/Felicia Sparacio (Hrsg.), Abfahren. Ankommen. Boschler sein. Lebensgeschichten aus der Arbeitswelt, Tübinger Vereinigung für Volkskunde e.V., Tübingen 2010, in: Archiv für Sozialgeschichte (online) 52, 2012, URL: <<http://www.fes.de/cgi-bin/afs.cgi?id=81343>> [15.3.2012].