

Verfasser: **Jonas Lohmann**

Abgabedatum: **Januar 2014**

Tag der Disputation: **09.07.2014**

Dissertation mit dem Titel:

„Vorstellungen ‚guter Arbeit‘ bei europäisierten Arbeitsteams.
Praktische Verhandlungen auf dem Shopfloor.“

Zur Erlangung des akademischen Grades:

Dr. rer. pol. Doktor der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Erstgutachter: Prof. Dr. phil. **Heinz Bude**

Zweitgutachter: PD Dr. phil. **Ulrich Bielefeld**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
2. Empirische Forschung: Der europäische Arbeitsalltag	11
2.1 Methodische Herangehensweise	11
2.1.1 Struktur der Forschung	11
2.1.2 Forschungsfragen und Konzeption des Leitfadens	14
2.1.3 Qualitative Einzelinterviews	19
2.1.4 Beschreibung der Stichprobe	23
2.1.5 Teilnehmende Beobachtung	25
2.1.6 Transkription und Auswertung der Forschung	27
2.2 Der Forschungsgegenstand: Euro-Air.....	30
2.3 Auswertung der Beobachtungstagebücher	34
2.3.1 Teilnehmende Beobachtung: Köln	34
2.3.2 Durchführung der Interviews: Köln.....	54
2.3.3 Teilnehmende Beobachtung: Lyon	61
2.3.4 Durchführung der Interviews: Lyon	76
3. Der Europäisierungsprozess	89
3.1 Europa als Rechtsraum.....	89
3.1.1 Die Europäische Union.....	89
3.1.2 Die Unionsbürgerschaft	95
3.2 Europa als Wirtschaftsraum	100

3.2.1 Der europäische Markt.....	100
3.2.2 Binnenmigration in Europa.....	105
3.2.3 Die Transnationalisierung von Arbeitsteams.....	109
4. Europäische Disparitätslogik	113
4.1 Idealtyp: „Home sweet home“	113
4.2 Idealtyp: „Wherever my feet will carry me“	121
4.3 Idealtyp: „I like the way you do it“	128
4.4 Idealtyp: „Waiting between worlds“	134
5. Europa als Vergleichscontainer	141
5.1 Der Vergleich nationalstaatlicher Unvergleichbarkeit.....	141
5.2 Fremdsprache als Kapital.....	146
5.3 Europäische Teamarbeit als Differenzerfahrung.....	154
5.4 Kooperation als Gedankenleistung: Strangers are dangers?	162
6. Die Neukonstituierung des subjektiven Ungerechtigkeitsempfindens im europäischen Rahmen?	167
6.1 Gleichheit, Leistung und Autonomie	167
6.2 Der europäisierte Arbeitsalltag und die gefühlte (Un)Gerechtigkeit	173
6.3 Der Kompromiss als Lösungsansatz	181
7. Fazit	187
Literaturverzeichnis:	196

1. Einleitung

„Wie lässt sich die ‚europäische Gesellschaft‘ soziologisch beschreiben?“ (Bach 2008, S.7) Diese Frage von Mauricio Bach (2008) bildet die Ausgangssituation des vorliegenden Promotionsprojektes. Das soziologische Verständnis von einer europäischen Gesellschaft ist theoretisch keineswegs klar definiert. Vielmehr bestehen in der Literatur äußerst heterogene und zumeist kontrovers diskutierte Begriffsdefinitionen. Folglich wird die Möglichkeit eines gesellschaftlichen Unterbaus der Europäischen Union vermehrt hinterfragt – viel zu unähnlich seien sich die Europäer; viel zu groß seien die Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten der EU. Die europäische Gesellschaft, so scheint es, ist als wissenschaftlicher Gegenstand nur schwer zu greifen.

Erst über das Vergesellschaftungsmodell des Nationalstaates scheint das Bestehen einer gesellschaftlichen Dimension des Europäisierungsprozesses erklärbar gemacht werden zu können. Die Gesellschaft konstituiere sich demzufolge aus einem, durch territoriale Staatsgrenzen definierten Container, der sich durch eine nationale Rechtsordnung sowie durch souveräne politische Institutionen auszeichne. (U.a. Mau 2007) Folgt man dieser Logik, so wird die europäische Gesellschaft auf einer theoretischen Ebene greifbar. Für Stefano Bartolini (2005) spielt der Prozess der zunehmenden Denationalisierung die zentrale Rolle. Hierdurch seien die Grundkoordinaten des Raumes verschoben worden, wodurch sich auch der gesellschaftliche Bezugsrahmen verändert habe. Die fortschreitende Entwicklung einer europäischen Gesellschaft lasse sich demnach bereits anhand der zunehmenden Grenzpermeabilität innerhalb Europas festmachen. (Vgl. Bartolini 2005) Strukturell scheint das Gebilde der Europäischen Union somit zwangsläufig mit einem gesellschaftlichen Unterbau einhergehen zu müssen.

Neben der territorialen Öffnung wird die Existenz einer europäischen Gesellschaftsebene auch durch einen Wandel der Strukturkomponente argumentiert. So wird die Europäische Union als supranationales Gebilde sui generis beschrieben, welches einen tiefgreifenden Einfluss auf die Bereiche des Rechtes, des Marktes sowie des politischen Systems impliziere. (U.a. Bach 2000) Insbesondere die voranschreitende Angleichung der Sozialstrukturen innerhalb Europas wird in diesem Zusammenhang als erklärendes Moment herangezogen. In Anlehnung an Hartmut Kaelble resultiert hieraus ein zunehmend homogenes Verständnis der Dimensionen Familie, Arbeit und Konsum.

Die Vereinheitlichung dieser gesellschaftlichen Teilaspekte treibe die Entstehung einer europäischen Gesellschaft voran. (Vgl. Kaelble 2007)

Die angedeuteten Ansätze von Stefano Bartolini (2005) und Hartmut Kaelble (2007) sind insofern vergleichbar, als dass sie die Existenz einer europäischen Gesellschaft auf Basis von makrostrukturellen Argumenten bejahen. In der Literatur bestehen zahlreiche Theoriekonzepte, die von einer ähnlichen Entwicklung ausgehen. Einzig die Frage nach der empirischen Wirklichkeit dieses gesellschaftlichen Konstrukts bleibt zumeist ungeklärt. Über den Blick auf die strukturellen Veränderungen der Welt scheint das gesellschaftliche Miteinander mehr und mehr in den Hintergrund gerückt zu werden. Die zunehmende Europäisierung der Rechts-, Markt- und Wirtschaftsstrukturen scheint nur einen Schluss zuzulassen: Auch die Gesellschaft wird europäisch. Doch was heißt es für das gesellschaftliche Miteinander europäisch zu denken und zu handeln?

An diesen Punkt schließt das vorliegende Promotionsprojekt an. Inhaltlich geht es, in Anknüpfung an die skizzierten Theoriekonzepte von Bartolini und Kaelble (u.a.), um die Untersuchung des Gegenstandes einer europäischen Gesellschaft. Im Fokus steht dabei jedoch nicht die theoretische Erörterung derselben, sondern das soziale Miteinander im europäischen Raum. Das supranationale Gebilde Europa wird demnach, in Abgrenzung zu den aktuellen medialen Diskussionen, nicht ausschließlich als ein gemeinsamer Währungs- und Wirtschaftsraum begriffen. Vielmehr richtet das Projekt den Blick auf die empirische Wirklichkeit, auf die Akteure, auf den Alltag in Europa. Frei nach dem Motto: „Möchte ich mehr über eine Gesellschaft erfahren, muss ich an ihrem Alltag teilnehmen“, betritt die Dissertation empirisches Neuland. Am Beispiel des Forschungsgegenstandes Euro-Air (anonymisierte Firmenbezeichnung) wurde im Zuge der empirischen Erhebung an dem Arbeitsalltag europäisch gemischter Teams teilgenommen. Den Ausgangspunkt der Dissertation stellt demnach keine konkrete Hypothese, sondern vielmehr ein generelles Forschungsinteresse an der Zusammenarbeit europäisierter Arbeitsteams dar. Auf die bereits aufgeworfene Frage nach einem gesellschaftlichen Unterbau der Europäischen Union, antwortet die Arbeit dementsprechend mit der Wahl des empirischen Gegenstandes. Ein Gesellschaftsbereich, in dem längst europäisch gedacht und gehandelt wird.

Die tagtägliche Arbeit in europäisch gemischten Arbeitsteams und das nationenübergreifende Miteinander im europäischen Raum ist für das Unternehmen Euro-Air und deren Mitarbeiter seit vielen Jahren Realität. Arthur Reed hat im Jahr

1991 die Ausgangssituation des Unternehmens wie folgt beschrieben. „Zunächst schien die Vorstellung utopisch, ja gerade absurd, dass drei verschiedene europäische Nationen, jede mit eigener Kultur, mit Nationalstolz, mit anderer Sprache, mit unterschiedlichen Ausbildungs-, Maß- und Gewichtssystemen, jemals imstande sein könnten, in einem so umfangreichen und anspruchsvollen Projekt erfolgreich und freundschaftlich zusammenzuarbeiten.“ (Reed 1991, S.6) Mittlerweile beschreibt dieses Setting den Arbeitsalltag von vielen Mitarbeitern, aus dessen Perspektive es durchaus als eine alltägliche Selbstverständlichkeit beschrieben werden kann. Das Unternehmen Euro-Air steht diesbezüglich stellvertretend für eine wachsende Anzahl von Firmen, die ihr Denken und Handeln zunehmend in den europäischen Raum verlegen. Mit Helmut König, Julia Schmidt und Manfred Sicking (u.a.) kann festgehalten werden, dass die Europäer zunehmend in Bewegung sind und dass sich die arbeitsbedingte Binnenmigration zu einem der kennzeichnenden Merkmale des Prozesses der Europäisierung entwickelt hat. (König/ Schmidt/ Sicking 2009) Der empirische Weg in den Arbeitsalltag europäisierter Arbeitsteams kann dementsprechend als logische Konsequenz der gesellschaftlichen Entwicklung beschrieben werden.

Aufgrund des empiriegeleiteten Charakters der Dissertation wurde von dem klassischen Aufbau einer soziologischen Arbeit, im Sinne von „Skizzierung des Problemfeldes“, „Ziel der eigenen Arbeit“, „Methodische Herangehensweise“, „Auswertung der Empirie“ und „theoretischer Ausblick“, abgewichen. Die Struktur der Arbeit ist kongruent zu dem Verlauf der Forschung aufgebaut.

Da das empirische Material die Basis sämtlicher Ausführungen darstellt, leitet das Kapitel 2 „Empirische Forschung: Der europäische Arbeitsalltag“ die Arbeit ein. Es geht darum, den Leser mitzunehmen in den Arbeitsalltag von Euro-Air und die Erfahrungen der Forschung in das Zentrum des Interesses zu stellen. Um zunächst die Rahmenbedingungen und die Vorüberlegungen der Forschung darzustellen, beleuchtet das Kapitel 2.1 die methodische Herangehensweise des Projektes. Konkret heißt das, dass explizit auf die Struktur der Forschung wie auch auf die Konzeption, Anwendung und Auswertung der empirischen Erhebung eingegangen wird. Das Kapitel 2.2 „Der Forschungsgegenstand: Euro-Air“ ist als kurze Überleitung zu dem nachfolgenden Kapitel gedacht. Hierbei geht es darum, dem Leser ein Bild über die Strukturen sowie über die entsprechende Entstehungsgeschichte des Unternehmens Euro-Air zu vermitteln. Das Kapitel 2.3 „Auswertung der Beobachtungstagebücher“ kann als das

Herzstück der Promotion beschrieben werden. Beschrieben aus der Perspektive des Beobachters, soll dieses Kapitel dem Leser ein möglichst lebendiges Bild der Feldforschung sowie damit einhergehend, der Organisation Euro-Air vermitteln. Inhaltlich geht es sowohl um subjektiv wahrgenommene Eindrücke, die im Zusammenhang mit der Forschung gesammelt wurden, wie auch um eine Schilderung konkreter Szenarien des Arbeitsalltages. In insgesamt vier Unterkapiteln wurden die Eindrücke der teilnehmenden Beobachtung nach Ort und Tätigkeit gegliedert. Das Kapitel 2.3.1 „Teilnehmende Beobachtung: Köln“ beschreibt die Prozesse und Eindrücke, wie sie bei Euro-Air in Köln wahrgenommen wurden. Anschließend an dieses Kapitel bezieht sich Kapitel 2.3.2 „Durchführung der Interviews: Köln“ auf die jeweiligen Rahmenbedingungen der Interviews. Die Auswertung bezüglich des zweiten Forschungsgegenstandes in Lyon verläuft kongruent zu der beschriebenen Abhandlung. Die Kapitel 2.3.3 und 2.3.4 sind somit strukturell mit den vorhergegangenen Ausführungen vergleichbar. Für die Auswertung der Beobachtungstagebücher wurde bewusst ein großer Rahmen gewählt. Die ausführliche und detailgetreue Darstellung des empirischen Materials wurde aus zweierlei Gründen für wichtig erachtet: Einerseits soll sie helfen, den Forschungsgegenstand Euro-Air, inklusive der Atmosphäre, den Prozessen sowie den Problem- und Konfliktsituationen näher zu bringen. Andererseits ist mit der detailgetreuen Wiedergabe der Forschungseindrücke und der beobachteten Prozesse die Hoffnung verbunden, dass die im späteren Verlauf dargestellten theoretischen Schlüsse gemeinsam mit den praxisnahen Eindrücken ein in sich schlüssiges Gesamtbild des empirischen Gegenstandes erzeugen.

Das dritte Kapitel soll den thematischen Rahmen der Arbeit öffnen und gleichzeitig hinleiten zu der inhaltlichen Auswertung der Empirie. Insgesamt soll mit diesem Kapitel eine strukturelle Verortung der Dissertation erreicht werden. Zu diesem Zweck wird der Raum Europa in zwei, aufeinander aufbauenden Kategorien, dargestellt. Das Kapitel 3.1 „Europa als Rechtsraum“ zielt dabei zunächst auf eine kurze Einführung in die politische wie auch rechtliche Situation in Europa. Der Fokus liegt dabei auf der aktuellen Situation. Ziel ist es, die rechtlichen Rahmenbedingungen, in denen sich der europäische Alltag konstituiert, darzustellen. Aufbauend auf den europäischen Rechtsraum, soll mit dem Kapitel 3.2 Europa als ein Wirtschaftsraum in das Zentrum des Interesses gerückt werden. Der europäische Markt sowie damit einhergehend der Prozess der arbeitsbedingten Binnenmigration ist konstituierend für den Alltag in einem

europäisch gemischten Arbeitsteam. Entsprechend soll das Kapitel 3.2.2 in kurzer Form in die strukturellen Ausprägungen dieses Prozesses einführen. Das dritte Kapitel der vorliegenden Arbeit ist explizit ausgerichtet auf die aktuelle Situation in Europa. Um dem Anspruch der Aktualität Folge leisten zu können, wurden fast ausschließlich Onlinequellen der Europäischen Kommission, des Europäischen Parlamentes, der Europäischen Union sowie des Statistischen Amtes der Europäischen Union verwendet.

Das vierte Kapitel „Europäische Disparitätslogik“ schließt unmittelbar an die Kapitel 3.1 und 3.2 an. Während inhaltlich zuvor die Rahmenbedingungen eines europäischen Arbeitsalltages im Fokus standen, behandelt das Kapitel 4 die gesellschaftliche Ebene Europas. Es geht folglich um eine inhaltliche Auswertung der qualitativen Interviews sowie des empirischen Materials per se. Durch die Erstellung einer Typologie europäischer Erwerbsbiographien soll der Arbeitsalltag der Probanden mit der privaten Lebensführung in Verbindung gebracht werden. Es geht mit den Idealtypen „Home sweet home“, „Wherever my feet will carry me“, „I like the way you do it“ und „Waiting between worlds“ nicht um eine ausschließliche Nachzeichnung von Migrationsverläufen. Das Hauptaugenmerk liegt vielmehr auf dem Umgang mit der europäischen Disparität und daran anschließend auf der Frage nach individuellen Überbrückungsleistungen, die eine Kooperation im Arbeitsalltag möglich werden lassen. Konkret soll am Beispiel von vier Idealtypen dargestellt werden, wie die individuelle Erfahrung mit europäischer Disparität zu der Herausbildung eigener Verarbeitungs- und Bewertungslogiken führt.

Mit dem fünften Kapitel „Europa als Vergleichscontainer“ soll die transnationale Vergleichbarkeit zum Thema gemacht werden. Ulrich Beck folgend, institutionalisieren die Nationalcontainer Unvergleichbarkeit. Soziale Ungleichheit werde somit bislang ausschließlich in nationalen Grenzen gedacht und behandelt. (Beck 2011) Das empirische Setting dieser Dissertation bricht diese Grenzen auf und lässt die nationale Legitimation sozialer Unterschiede obsolet werden. Das Kapitel 5.1 „Der Vergleich nationalstaatlicher Unvergleichbarkeit“ beschäftigt sich mit dieser neuen Konstellation und beleuchtet dabei insbesondere die Ungleichheiten des europäischen Arbeitsalltages. Auf welche Art und Weise die Mitarbeiter mit der europäischen Disparität im Alltag umgehen und inwieweit individuelle Kompetenzen benötigt werden, um ein nationenübergreifendes Kooperationsmuster entstehen zu lassen, soll mit den Kapiteln 5.2 „Fremdsprache als Kapital“, 5.3 „Europäische Teamarbeit als Differenzerfahrung“

und 5.4 „Kooperation als Gedankenleistung: Strangers are dangers?“ hinterfragt werden.

Das abschließende Kapitel „Die Neustrukturierung des subjektiven Ungerechtigkeitsempfindens im europäischen Rahmen?“ schließt unmittelbar an das fünfte Kapitel an, indem es sich mit dem gefühlten Ungerechtigkeitsempfinden der Mitarbeiter beschäftigt. Es geht mit diesem Kapitel darum, die individuellen Auswirkungen, mit denen die Arbeit in einem europäisierten Arbeitsteam potentiell einhergeht, zu behandeln. Dabei liegt der Fokus abermals auf der Akteursebene. Die Kapitel 6.1 „Gleichheit, Leistung und Autonomie“ und 6.2 „Der europäische Arbeitsalltag und die gefühlte (Un-)Gerechtigkeit“ wenden den Blick zunächst ab von dem Arbeitsalltag bei Euro-Air. In Anlehnung an Francois Dubet, wurden die Ungleichheitskategorien „Gleichheit“, „Leistungsprinzip“ und „Autonomie“ als Auswertungsmuster in das Projekt eingeführt. Das Kapitel 6.3 „Der Kompromiss als Lösungsansatz“ soll den Rahmen der Arbeit schließen. Die Kooperation der Mitarbeiter und der Modus des Kompromisses sollen dabei abschließend im Fokus stehen, um somit der folgenden Frage nachzugehen: Wie kommt es trotz bestehender Unterschiedlichkeiten, nationaler Ressentiments und individueller Ungerechtigkeitsgefühle zu einer erfolgreichen Kooperation im Arbeitsalltag von Euro-Air?

2. Empirische Forschung: Der europäische Arbeitsalltag

2.1 Methodische Herangehensweise

2.1.1 Struktur der Forschung

Ziel des Forschungsprojektes ist es, den Arbeitsalltag europäisch gemischter Arbeitsteams zu untersuchen. Zu Beginn standen dabei keine konkreten Betriebs- oder Handlungsmechanismen im Fokus. Vielmehr hat die Planung der Forschung eine möglichst unvoreingenommene Perspektive des Forschers angestrebt. Hiermit war die Hoffnung verbunden, dass themenübergreifend Phänomene des europäischen Arbeitsalltages in die Forschung aufgenommen werden können. Außerdem sollte hierdurch der Gefahr eines eingeschränkten Blickes auf das Forschungsfeld entgangen werden. Somit ist es bei der Strukturierung des Projektes zu einer bewussten Entscheidung gegen einen zielgerichteten hypothesengeleiteten Forschungsverlauf gekommen. Am Anfang der empirischen Herangehensweise stand deshalb keine Forschungshypothese.

In Anlehnung an das Modell von Keith F. Punch (2005) ging es, nach einer beginnenden Literaturrecherche, vielmehr darum, forschungsrelevante Fragen zu benennen. Diese dienen nach Punch fünf Zwecken: „1. They organize the project, and give it direction and coherence. 2. They delimit the project, showing its boundaries. 3. They keep the researcher focused during the project. 4. They provide a framework for writing up the project. 5. They point to the data that will be needed.” (Punch 2005, S. 37) Die inhaltliche Abfolge der Forschungsfragen wurde bewusst sehr offen gestaltet. Hierdurch sollte, Punch folgend, eine Strukturierung des Projektes sowie eine Begrenzung der thematischen Schwerpunkte erreicht werden. Um gleichzeitig einen offenen Blick für die Phänomene des Feldes zu ermöglichen, wurde bei der Planung des Projektes explizit auf verschiedene Themen des europäischen Alltages eingegangen. Dem Forschungsverlauf ist im Allgemeinen ein iterativer Charakter zuzuordnen. Aus diesem Grund wurden die gewonnenen empirischen Daten wiederholt einer theoretischen Strukturierung unterworfen. Die anfänglich formulierten Forschungsfragen wurden im Verlauf des Projektes entsprechend häufig um- und neugestaltet.

Im Unterschied zum linearen Forschungsverlauf, zeichnet sich das Projekt dadurch aus, dass in die Phase der empirischen Erhebung durchgehend Teilauswertungsarbeiten integriert wurden. Harald Witt bezeichnet diese methodische Herangehensweise als „dialogisch“: „Man könnte das Vorgehen auch als dialogisch bezeichnen, weil wie in einem Dialog Fragen an den Gegenstand gestellt werden, die Antworten aber über die Fragen hinausgehen und so Anlass für weitere Fragen geben, d.h. die Fragen gehen aus den Antworten hervor, so wie die Antworten aus den Fragen hervorgehen.“ (Witt 2001, S.15f.) Im Zusammenhang mit dieser Herangehensweise hat die Planung des Projektes eine große Flexibilität in Bezug auf den Einsatz der Erhebungsmethoden vorgesehen. Der Zugang zu dem empirischen Feld sollte über die Methode der teilnehmenden Beobachtung erfolgen. Darüber hinaus waren mehrere qualitative Einzelinterviews sowie Experteninterviews vorgesehen. Die Integrierung verschiedener qualitativer Erhebungsverfahren in den Forschungsprozess anhand eines Phänomens wird in der Literatur als qualitative Methodentriangulation bezeichnet. „To summarize, methodological triangulation involves a complex process of playing each method off against the other so as to maximize the validity of field efforts.“ (Denzin 1970, S.370) Norman K. Denzin folgend soll das Phänomen durch den Einsatz verschiedener Erhebungsmethoden auf unterschiedliche Weise beleuchtet werden. Die Grenzen der Erkenntnisgewinne einzelner Methoden sollen so überwunden werden. Das aus dieser Herangehensweise entstehende Datenmaterial könne in der Auswertung aufeinander bezogen werden, woraus ein komplexeres Bild über die Zusammenhänge der Handlungs- und Erfahrungsinhalte entstehen würde. (Denzin 1970)

Insgesamt gliedert sich die empirische Erhebung des Projektes in zwei voneinander unabhängige Phasen, welche in unterschiedlichen europäischen Ländern durchgeführt wurden. Am Beispiel von Arbeitsteams des Unternehmens Euro-Air (vgl. Kapitel 2.2) sollen so verschiedene Facetten des europäischen Arbeitsalltages beleuchtet werden. Über den gesamten Verlauf der Forschung wurde der Einsatz der Methoden variabel gestaltet. In Anlehnung an den Leitfaden wurde der Ablauf der methodischen Herangehensweise folglich des Öfteren angepasst. Der iterative Charakter des Projektes war diesbezüglich prägend. Ziel war es, sich an den jeweils aktuellen Forschungsschwerpunkten zu orientieren und diejenige Methode auszuwählen, von der sich der größtmögliche Erkenntnisgewinn versprochen wurde. Durch die ständige Anpassung der Leitfragen sowie der Methodik des Projektes, müssen die beiden

Forschungsphasen differenziert betrachtet werden. Einerseits handelt es sich hierbei um ergänzende Prozesse, die sich jedoch gleichzeitig stark voneinander unterscheiden. Gemein ist beiden Phasen der Zugang zum Feld. Dieser ist über die Methode der teilnehmenden Beobachtung (vgl. Kapitel 2.1.5) erfolgt. Die Fallauswahl bezüglich der qualitativen Einzelinterviews (vgl. Kapitel 2.1.3) wurde je vor dem Hintergrund methodischer wie auch theoretischer Überlegungen getroffen. Entsprechend ist dem Frageleitfaden des Projektes diesbezüglich eine bedeutende Rolle zuzuweisen. Da dieser aber, aufgrund des iterativen Charakters, vermehrt um- bzw. neuformuliert wurde, hat sich die Fallauswahl an voneinander abweichenden theoretischen Überlegungen orientiert. Durchgehend war für die Auswahl der Fälle das Modell des theoretical sampling zentral. „(...) the researcher brings to it some idea of the phenomenon he or she wants to study, then based on this knowledge selects groups of individuals, an organization, or community most representative of that phenomenon. (...) It is by means of theoretical sampling that representativeness and consistency is achieved. In grounded theory, however, it is representativeness of concepts, not of persons, that is important.” (Corbin/Strauss 1990, S.420f.) Die von Juliet Corbin und Anselm Strauss benannte Konsistenz des Samplings wird in diesem Projekt durch das Phänomen des europäischen Arbeitsalltages repräsentiert. Sämtliche Neu- und Umformulierungen theoretischer Schwerpunkte wurden entsprechend innerhalb dieses thematischen Rahmens bewältigt.

2.1.2 Forschungsfragen und Konzeption des Leitfadens

Die Forschungsfragen des Projektes wurden zunächst entlang der folgenden sechs Kategorien formuliert. „Migration“, „Ausbildung und Arbeitserfahrung“, „Prozesse bei Euro-Air“, „Teaminterner Umgang mit nationalen Unterschieden“, „Tradierung“ sowie „Vorstellungen eines guten Lebens“. Wie in Kapitel 2.1.1 beschrieben, wurde bei der Konzeption dieser Kategorien bewusst darauf geachtet eine möglichst breite Range an Themengebieten abzudecken. Das Interesse des Projektes besteht in individuellen Erfahrungen, welche in Verbindung mit der Arbeit in europäisierten Arbeitsteams gemacht wurden. Neben dem Bereich der Arbeit steht die Organisation des Privatlebens im Fokus des Projektes. Das Setting europäisierter Arbeitsteams mit einem gemeinsamen Arbeitsalltag impliziert die länderübergreifende Wohnortverlagerung von einzelnen Teammitgliedern. Der Umgang mit europäischer Diversität entwickelt sich für diese Mitarbeiter zu einer Herausforderung auf zwei unterschiedlichen Ebenen. Einerseits treffen im Arbeitsalltag verschiedene kulturell geprägte Handlungsmuster und Ansichten aufeinander, mit welchen in der arbeitstechnischen Praxis umgegangen werden muss. Darüber hinaus muss auch das Privatleben neu strukturiert werden. Der arbeitsbedingte Umzug in ein anderes Land lässt Selbstverständlichkeiten aufbrechen, welche in Bezug auf das Familienleben, das gesellschaftliche Miteinander sowie die allgemeine Organisation des privaten Alltages bestehen. Auf einer individuellen Ebene müssen die Mitarbeiter mit diesen Unsicherheiten der Lebensführung umgehen. Die sechs genannten Kategorien decken sowohl den privaten Lebensbereich, wie auch das Gebiet der konkreten Arbeitserfahrung ab.

Die Durchführung der Interviews hat mit folgendem Stimulus begonnen: “At the beginning it would be the best if you could give me an overview of your life career. How and where did you grow up? What type of education did you receive? What jobs have you done? And so on...” (Frageleitfaden) In der Planung der Interviews stand zunächst der biographische Verlauf der Probanden im Fokus. Die Konzeption des Frageleitfadens wurde auf zwei unterschiedliche Lebensmodelle ausgerichtet. Einerseits stehen dabei Teammitglieder im Fokus, die in einem europäisch gemischtem Arbeitsteam arbeiten, jedoch bis zum Zeitpunkt des Interviews noch keinerlei Erfahrung im Ausland gesammelt haben. Die vorhandene Immobilität dieser Mitarbeiter

ermöglicht eine vergleichende Perspektive, die abweichende Denk- und Handlungsmuster durchgehend in Kontrast zu der je eigenen Sozialisation setzt. Bei der Konzeption des Frageleitfadens wurde entsprechend darauf geachtet, auf diese Perspektive einzugehen. Darüber hinaus ist eine zweite Version des Frageleitfadens entstanden, die explizit auf Mitarbeiter mit Auslandserfahrung ausgerichtet ist. Die Erfahrungen eines arbeitsbedingten länderübergreifenden Umzuges haben dabei zunächst den thematischen Schwerpunkt dargestellt. Der beginnende Stimulus des Interviews sollte eine kurzfristige Einordnung der Probanden ermöglichen.

Die Kategorie der „Migration“ bezieht sich ausschließlich auf Mitarbeiter, die ihren Lebensmittelpunkt aufgrund der Arbeit länderübergreifend verlegt haben. Inwiefern sich die Probanden zum Zeitpunkt des Interviews bereits wieder in ihrem Herkunftsland befunden haben, ist bezüglich dieser Kategorie nebensächlich. Die persönlichen Erfahrungen, welche in Verbindung mit dem Auslandsaufenthalt gesammelt wurden, stehen im Zentrum dieser Kategorie. Anzumerken ist weiterhin, dass das Interesse des Projektes keineswegs auf das europäische Ausland begrenzt ist. Vielmehr scheint die europäische Ausrichtung des Unternehmens Euro-Air zu einer Begrenzung individueller Erfahrungen mit weltweiten Auslandsaufenthalten zu führen. Die Fragen der Kategorie der „Migration“ sind inhaltlich über verschiedene Themengebiete verstreut. Beginnend ist dabei auf die biographischen Details eingegangen worden, um eventuelle Unklarheiten zu beseitigen. Insgesamt umfasst die Kategorie der „Migration“ vier Themengebiete. Diese richten den Fokus allesamt auf den Zeitraum, in welchem die Probanden ihren privaten und beruflichen Alltag fern des Herkunftslandes absolviert haben. „Das Leben in/ mit der Ankunftsgesellschaft“, „Kontakt in die Heimat“, „Bilder von Nationen/ Stereotype“ und „Die Organisation des privaten Alltages“. Anzumerken ist, dass die verwendeten Kategorien sowie die damit verbundenen Begrifflichkeiten lediglich zu Zwecken der Auswertungsarbeiten eingeführt wurden und dementsprechend in den Interviews nicht benannt wurden.

Die zweite Kategorie des Frageleitfadens umfasst insbesondere den beruflichen Werdegang der Probanden. Entsprechend greift diese Kategorie den biographischen Lebenslauf der Mitarbeiter erneut auf. Durch gezielte Fragen soll der inhaltliche Fokus des Interviews auf den Bereich der Arbeit gelenkt werden: „What type of education did you receive? In which country did you receive it? What kind of jobs have you done before working for Euro-Air? In which locations have you worked so far?“

(Frageleitfaden) Im weiteren Gesprächsverlauf wurde der Schwerpunkt zunehmend auf den aktuellen Arbeitsplatz bei Euro-Air verlegt. „How long have you been working for Euro-Air? Which Euro-Air locations have you visited? Since when do you work with your existing team? What is the task of your working team? What is your personal task within the team?“ (Frageleitfaden) In der Konzeption des Frageleitfadens wurde der Kategorie der „Ausbildung und Arbeitserfahrung“ ein besonderer Stellenwert zugeschrieben. Im Hinblick auf die Interviews mit Probanden, die Erfahrungen im Ausland gesammelt haben, ist diese Kategorie zentral für den thematischen Übergang von privater Lebensführung zu arbeitszentrierter Erfahrung. Anzumerken ist hierbei, dass die thematischen Übergänge des Frageleitfadens lediglich das konzeptionelle Modell wiedergeben. In der Praxis der Interviewführung wurden die Frageblöcke weder in stringenter Form, noch in modellhaften Charakter angewendet.

Der dritte Frageblock des Leitfadens beschäftigt sich mit den internen Arbeitsabläufen bei Euro-Air. Hierbei wurden die Probanden zunächst gebeten, den Prozess der Flugzeugproduktion bei Euro-Air in eigenen Worten darzustellen: „Can you in short explain to me how the production of an Euro-Air Aircraft goes off? Like which parts are getting manufactured where?“ Über diesen Impuls sollte die individuelle Sichtweise der Probanden auf das Unternehmen Euro-Air sowie auf die internen Prozesse deutlich gemacht werden. Innerhalb der Konzeption des Leitfadens war dieser Stimulus darüber hinaus notwendig, um im Anschluss auf die Einordnung der teaminternen Arbeit eingehen zu können. Im Zentrum der Kategorie „Prozesse bei Euro-Air“ stehen die folgenden Fragen, welche in der genannten Reihenfolge gestellt wurden: „In general, if you think about the process of the production of an aircraft - in which situations or at what special points would you say there are arising problems or misunderstandings?“; “Would you say that these problems/ misunderstandings might drop back to the fact that workers come from different nations?“ (Frageleitfaden) Der Vergleich nationaler Eigenarten wird, bezogen auf den Bereich der Arbeit, durch den inhaltlichen Abschnitt „Prozesse bei Euro-Air“ in das Interview eingeführt. Dem Frageleitfaden folgend, wird der Vergleich national geprägter Denk- und Handlungsweisen im Gesprächsverlauf vermehrt aufgegriffen. Die Kategorie „Prozesse bei Euro-Air“ beinhaltet in der Konzeption zwei weitere Fragekomplexe, welche auf einen derartigen Vergleich zielen. Inhaltlich drehen sich diese um mögliche, national zuweisbare Unterschiede bezüglich der Eigenschaften des Fleißes, der Pedanterie sowie der konkreten Arbeitsweise.

Abgeschlossen wird diese Kategorie durch die folgende Frage: „What do you think: In what way would your life differ if you would still work in your home country?“ Diese Frage ist abermals eng mit dem Lebensmodell der Probanden verbunden. Entsprechend ist sie lediglich Bestandteil des Frageleitfadens, welcher auf diejenigen Teammitglieder ausgerichtet ist, die bereits Auslandserfahrung gesammelt haben. Darüber hinaus impliziert die Frage die Bedingung, dass sich die Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Interviews fern ihres Heimatlandes befunden haben.

Der vierte Abschnitt des Frageleitfadens beschäftigt sich im Allgemeinen mit dem teaminternen Umgang bezüglich der vorhandenen Unterschiedlichkeit. Mit der ersten Frage werden nationale Stereotype abgerufen: „If you think of the members in your working team: What would you spontaneously say is typical German, French, Scottish Spanish or Welsh?“ (Frageleitfaden) Im Zentrum der Kategorie „Teaminterner Umgang mit nationalen Unterschieden“ stehen darüber hinaus Fragen, die sich mit der Phase der Gewöhnung beschäftigen. Unter dieser Phase ist ein Zeitraum zu verstehen, in dem es bei neuen Mitgliedern zu einer Form der Aushandlung kommt. Insbesondere in Bezug auf Unterschiedlichkeiten, die zwischen dem teaminternen Alltag auf der einen Seite und den nationalen Gepflogenheiten der einzelnen Mitarbeiter auf der anderen Seite bestehen, scheint der Prozess der Aushandlung von zentraler Bedeutung zu sein. Bei der Konzeption des Frageleitfadens wurde davon ausgegangen, dass diese Aushandlung durch eine Phase der Gewöhnung zu beschreiben ist. Als lineares Ergebnis dieser Phase wurde entsprechend von einer angepassten Form der Lebens- und Arbeitsweise ausgegangen. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass diese Annahme zu eindimensional war. Vielmehr haben sich drei unterschiedliche Modelle bezüglich einer Reaktion auf die vorhandene Unterschiedlichkeit herauskristallisiert: Adaption, Ablehnung und Vermischung. (Vgl. Kapitel 4 und 5) Der Frageleitfaden wurde entsprechend im Verlauf der Forschung an diesen Modellcharakter angepasst. Die Kategorie „Teaminterner Umgang mit nationalen Unterschieden“ impliziert darüber hinaus zwei Frageblöcke, die sich mit dem Ablauf teaminterner Konflikte sowie mit Problemen und Missverständnissen im Alltag des Teams beschäftigen.

Die Kategorie „Tradierung“ wurde mit folgender Frage eingeleitet: „When you think back to your start in this actual working team: How was the start? Did they receive you well?“ (Frageleitfaden) Anschließend an die Kategorie „Teaminterner Umgang mit nationalen Unterschieden“ lag der Fokus auf den Strukturen des Teams. Überprüft

werden sollte, inwiefern ein fester Ablauf hinsichtlich der Tradierung teaminterner Wissens- und Handlungsstrukturen besteht. Sämtliche Fragekomplexe im Hinblick auf die Einarbeitung neuer Teammitglieder sowie auf strukturelle Tests und Trainings fallen ebenfalls in diesen Bereich.

Die Kategorie „Vorstellungen eines guten Lebens“ soll die beiden Themengebiete der privaten Lebensführung und der Arbeitserfahrung abschließend miteinander verbinden. Entsprechend zielen die Fragen dieser Kategorie auf eine individuelle Einordnung der Rolle der Arbeit. Es geht darum, welchen Stellenwert die Probanden ihrer Arbeit im Allgemeinen und im Speziellen, ihrem Arbeitsplatz bei Euro-Air zuordnen. Darüber hinaus implizieren die Fragen dieser Kategorie das Spiel mit nationalen Stereotypen: „Would you say you are living your life in a French/ German/ British/ Spanish way? In other words: Would you say that you adapted a bit of of the established lifestyle here in Germany/ France?“ (Frageleitfaden)

2.1.3 Qualitative Einzelinterviews

Bei der Durchführung der qualitativen Einzelinterviews ging es zunächst um ein Hinterfragen bestehender Handlungs- und Kooperationsweisen. Über die zuvor durchgeführte Phase der teilnehmenden Beobachtung wurden verschiedene Handlungsmodi beobachtet, über dessen Hintergründe die Interviews aufklären sollten. Darüber hinaus sollte die individuelle berufliche Situation der Probanden, je in den biographischen Verlauf eingeordnet werden. Die inhaltlichen Kernpunkte des dargestellten Frageleitfadens der „privaten Lebensführung“ und der „Arbeitserfahrung“ (vgl. Kapitel 2.1.2) waren folglich konstituierend für die Durchführung der Interviews. Methodisch stand das Projekt somit vor der Herausforderung einen Interviewbereich der konkreten Nachfrage zu Alltagsroutinen mit Erzählungen über biographische Verlaufsformen zu kombinieren. (Vgl. Brüsemeister 2008) Als Lösung ist es in der Praxis vermehrt zu einer Mischform, aus einem rein narrativen Interview und einem leitfadengestützten Interview gekommen.

Über einen beginnenden Erzählstimulus sollte eine „Stegreiferzählung eigenen Erlebens“ (Brüsemeister 2008, S.105) in Gang gesetzt werden. Die beginnende Phase der Interviews war dementsprechend als Narration geplant. Mit der Frage nach der Lebensgeschichte wurde auf eine autobiographische Erzählung der Probanden gezielt. Thematisch wurde dieser Stimulus allerdings so gewählt, dass der Fokus auf einem vorwiegend berufsorientierten Bereich lag. „At the beginning it would be the best if you could give me an overview of your life career. How and where did you grow up? What type of education did you receive? What jobs have you done? And so on...“ (Frageleitfaden) Aglaja Przyborski und Monika Wohlrab-Sahr (2008) folgend, wurde somit eine Form des narrativen Interviews gewählt, die nicht gänzlich offen ist. „Auch das narrative Interview ist ganz und gar nicht unstrukturiert, sondern verfährt nach einem bestimmten streng zu befolgendem Ablaufschema, und es ist oft auch thematisch in spezifischer Hinsicht eingegrenzt.“ (Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2008, S.139)

In der Praxis wurde die beginnende Phase und die damit verbundene Aufforderung zu einer Narration sehr unterschiedlich angenommen. Es haben sich Gespräche ergeben, die sich nach dem klassischen Verlauf eines narrativen Interviews entwickelt haben. Auf den beginnenden Stimulus wurde von den Probanden mit einer narrativen

Eingangserzählung reagiert, die sehr detailliert auf subjektive Entscheidungen sowie auf Handlungshintergründe eingegangen ist. Die Interviewführung war in diesen Fällen darauf ausgerichtet, den Gesprächspartnern einen Raum zur ausführlichen Erzählung zu geben. „Die Interviewerin bleibt in dieser Phase möglichst strikt in der Rolle der aufmerksamen ZuhörerIn.“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008, S.98) Durch die im Anschluss durchgeführten Abschnitte der immanenten und exmanenten Nachfrage sollten einzelne Themengebiete vertieft werden und unklar formulierte Erzählpassagen erneut aufgegriffen werden. (Vgl. Brüsemeister 2008) Der zuvor formulierte Frageleitfaden wurde in diesem Fall vorwiegend für den exmanenten Nachfrageteil genutzt. Fragen, die dem Leitfaden entsprechend von Bedeutung waren und die während der Eingangserzählung nicht oder ungenügend behandelt worden sind, wurden auf diese Weise in das Interview integriert. Inhaltlich hat sich die exmanente Nachfragephase somit vermehrt um Rückfragen bezüglich der zuvor beobachteten Handlungsweisen gedreht.

Der Großteil der Gespräche ist allerdings nicht nach diesem klassischen Muster narrativer Interviews verlaufen. Auf die Aufforderung zu einer biographischen Narration wurde vielmehr des Öfteren mit Unverständnis reagiert. Stefan Kühl und Petra Strodtholz (2002) sehen den Grund hierfür in dem Kontext einer organisationsgebundenen Forschung. „Die Annahme, dass ein Stimulus der Art ‚Tell me about your life‘ kontextunabhängig umfassende und dichte biographische Erzählungen anstößt, unterschätzt die Bedeutung der Situation. Im Kontext von Organisation und Beruf erwarten die Gesprächspartner, als Experten (...) angesprochen zu werden.“ (Kühl/ Strodtholz 2002, S.76) In der Ausführung der Interviews hat sich dieses Unverständnis in einer begrenzten Reaktion auf den Eingangsstimulus gezeigt. Der biographische Verlauf wurde von den Probanden mit einer sehr kurzen Antwort abgehandelt, so dass es zu keiner umfassenden Erzählung gekommen ist. Die Interviewführung wurde in diesen Situationen dahingehend geändert, dass zunächst der Frageblock der „Migration“ (vgl. Kapitel 2.1.2) in einer leitfadengestützten Form fortgeführt wurde. Nach Beendigung dieses Frageblocks wurde in einem erneuten Erzählstimulus der biographische Lebenslauf der Probanden aufgegriffen, mit einem Fokus auf den beruflichen Werdegang. Nachdem somit die grundlegenden Migrationserfahrungen mit Hilfe des Leitfadens abgefragt wurden, sollte der erneute Stimulus eine berufsorientierte Erzählung anregen. Dieses Vorgehen hat in der Praxis

der Interviewführung oftmals zu einer ausführlichen Schilderung der Biographie geführt. Der weitere Ablauf dieser Interviews kann als kongruent mit dem beschriebenen Modell narrativer Interviews beschrieben werden.

In Situationen, in denen die Probanden auch durch diesen zweiten Stimulus nicht zu einer Narration angeregt werden konnten, ist es abermals zu einer Umstrukturierung des Interviewablaufs gekommen. Das Gespräch wurde als offenes leitfadengestütztes Interview fortgeführt. Die in Kapitel 2.1.2 dargestellten Fragekomplexe haben dementsprechend den inhaltlichen Rahmen der Gespräche vorgegeben. Bei der Durchführung dieser Interviews wurde darauf geachtet, die Fragen weder in einer stringenten noch in einer vorstrukturierten Form abzuhandeln. Als teilstandardisiertes Interview war das generelle Prinzip einer Befragung zwar unumgänglich, jedoch wurde in Anlehnung an Christel Hopf auf eine möglichst natürliche Gesprächsebene gezielt: „(...) soll einer ‚natürlichen‘ Gesprächssituation möglichst nahe kommen, ohne zugleich auch die Regeln der Alltagskommunikation zu übernehmen; das heißt, die Rollentrennung von Frager und Befragtem bleibt im Prinzip erhalten und damit auch der steuernde Einfluss des Interviewers.“ (Hopf 1978, S.114) Unabhängig von der konkreten Form des Interviews war die Struktur des Ablaufes einheitlich in die folgenden drei Phasen unterteilt: Vorgespräch, Interview, Nachgespräch.

Das Vorgespräch wurde, soweit möglich, nicht am selben Tag wie das Interview durchgeführt. Den Probanden sollte hierdurch ein Zeitraum zugesprochen werden, in welchem sie sich gedanklich auf das Interview einstellen konnten. Dabei ging es nicht um die inhaltlichen Aspekte der Interviews. In den jeweiligen Vorgesprächen wurde den Interviewpartnern das Gesprächsthema zwar genannt, jedoch wurden dabei keinerlei inhaltliche Details vermittelt. Im Zentrum des Vorgesprächs stand die Aufklärung über den strukturellen Ablauf der Interviews sowie die spätere Nutzung der erhobenen Daten. Die Aufklärung über die Verwendung eines Diktiergerätes war somit ebenso Bestandteil dieses Gesprächs, wie die Zusicherung der späteren Anonymisierung der Daten. Darüber hinaus wurde den Probanden erläutert, wie die Verwendung der ausgewerteten Interviews aussehen wird. Im Anschluss an das Vorgespräch wurden die Interviewpartner aufgefordert eventuelle Fragen oder Unsicherheiten bezüglich der Durchführung, der Anonymisierung oder der Verwendung der Daten zu äußern.

In der zweiten Phase des strukturellen Ablaufs geht es um die Durchführung der Interviews per se. Vor Beginn der Gespräche wurde erneut versichert, dass die Probanden über den Ablauf sowie über die Verwendung des Diktiergerätes aufgeklärt sind. Mit dem Anschalten des Diktiergerätes hat das Interview begonnen und ist in den beschriebenen Formen abgelaufen.

Das Nachgespräch hat in durchgehend allen Fällen im direkten Anschluss an das Interview stattgefunden. Dabei wurden zunächst die soziodemographischen Daten der Probanden abgefragt. Konkret ging es dabei um den Vor- und Zunamen der Interviewpartner sowie um das Geburtsdatum, den Geburtsort, die Staatsbürgerschaft, den Familienstatus und den aktuellen Beruf bei Euro-Air.

2.1.4 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt umfasst der empirische Datensatz der Arbeit zwanzig qualitative Einzelinterviews. Aufgrund der Projektbindung an das Unternehmen Euro-Air gestaltet sich die berufliche Sparte der Probanden einseitig. Durchgehend waren alle Interviewpartner zum Zeitpunkt des Interviews in der Raum- und Luftfahrtindustrie beschäftigt. Ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal besteht dabei hinsichtlich der beruflichen Ausbildung der Interviewpartner. Sechs Probanden hatten bei ihrem Berufseinstieg ein abgeschlossenes Studium, zwölf Mitarbeiter haben eine Ausbildung absolviert und zwei Mitarbeiter sind nach dem Schulabschluss direkt bei Euro-Air eingestiegen. Die Studiengänge der Probanden sind allesamt fokussiert auf den technischen Bereich und bewegen sich darüber hinaus zum Großteil im Rahmen der Luftfahrtindustrie. Je ein Interviewpartner hat entsprechend Elektrotechnik, Flugzeugbau, Flugzeugtechnik und Raumfahrttechnik studiert. Die übrigen beiden Mitarbeiter haben ihr Studium im Bereich des Maschinenbaus abgeschlossen. Von den zwölf Probanden mit einer abgeschlossenen Ausbildung, haben sechs diese im Unternehmen Euro-Air absolviert. Die übrigen sechs Mitarbeiter sind über einen Quereinstieg in die Luftfahrtindustrie gelangt. Die Ausbildung dieser Probanden wurde in verschiedenen Unternehmen in den Bereichen der Chemieindustrie und des Schiffbaus sowie in den Sektoren der Schlosserei und der Dienstleistung durchgeführt.

Im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Ausbildungswegen der Probanden stehen verschiedene Tätigkeitsbereiche bei Euro-Air. Insgesamt wurden dreizehn Probanden interviewt, die in der Flugzeugfertigung auf dem Shopfloor tätig sind. Demgegenüber stehen sieben Interviewpartner des Bereiches der Verbindung (vgl. Kapitel 2.3). Bezüglich der Mitarbeiter auf dem Shopfloor gliedert sich das Sample in den mechanischen Bereich, den elektronischen Bereich, die Qualitätssicherung sowie den Bereich der Strukturarbeit. Die Stichprobe der Forschung gliedert sich diesbezüglich folgendermaßen: Acht Mitarbeiter sind als Mechaniker, einer als Elektroniker und je zwei im Bereich der Strukturarbeit sowie der Qualitätssicherung bei Euro-Air angestellt. Die berufliche Struktur der Interviewpartner im Bereich der Verbindung ist unterteilt in die Aufgabenbereiche des „Designs“ sowie des „Stresstests“. Insgesamt wurden vier Mitarbeiter interviewt, die in ihren jeweiligen Verbindungsteams im Bereich des

„Designs“ tätig sind. Darüber hinaus wurden Interviews mit zwei Stresstestern sowie einem Teamleader durchgeführt. Das Durchschnittsalter der Probanden beträgt 38,3 Jahre. Die entsprechende Range reicht von dem jüngsten Probanden, der zum Zeitpunkt des Interviews 25 Jahre alt war, bis hin zu dem Interviewpartner, der mit 61 Jahren der älteste des Samples ist. Anzumerken ist darüber hinaus, dass durchgehend alle Probanden der Stichprobe männlich sind.

Die durchschnittliche Berufserfahrung im Unternehmen Euro-Air beträgt 14,2 Jahre. Während zwei der Interviewpartner seit sechs Jahren im Unternehmen angestellt sind, arbeitet ein Proband seit 33 Jahren bei Euro-Air. Ein Großteil der Interviewpartner hat einen Teil dieser Arbeitszeit im Ausland verbracht. Bezogen auf die Stichprobe des Projektes wurden durchschnittlich 6,5 Jahre der Arbeitszeit fern des Herkunftslandes absolviert. Anzumerken ist, dass vier der interviewten Mitarbeiter keinerlei Arbeitserfahrung im Ausland gesammelt haben. Die durchschnittliche Arbeitszeit der übrigen sechzehn Mitarbeiter erhöht sich entsprechend auf 8,1 Jahre. Hervorzuheben ist hierbei die 31-jährige Berufserfahrung, die ein Proband im Ausland gesammelt hat.

Die nationale Herkunft der Probanden erstreckt sich über die europäischen Gründungsländer von Euro-Air (vgl. Kapitel 2.2). Entsprechend sind sowohl britische, deutsche, französische wie auch spanische Mitarbeiter in der Stichprobe enthalten. Eine Aufschlüsselung der Nationalitäten ergibt folgende Struktur: Neun britische, sechs deutsche, vier französische Probanden sowie ein spanischer Interviewpartner. Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass sich diese Aufteilung an der Staatsbürgerschaft der Mitarbeiter orientiert. Einer der Probanden fällt hierdurch in die Kategorie der deutschen Mitarbeiter, obwohl er in Großbritannien geboren wurde. Durch den Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft kommt es in Bezug auf diesen Fall zu einer Diskrepanz zwischen kategorialer Einordnung und dem Geburtsland des Probanden.

2.1.5 Teilnehmende Beobachtung

„Die Idee ist denkbar einfach: Will man etwas über andere Menschen herausfinden, geht man einfach zu ihnen hin, bleibt eine Weile, macht das mit, was diese Menschen dort normalerweise treiben, und lernt sie so durch eigene Erfahrung besser kennen.“ (Kühl/ Strodtholz 2002, S.323) Dieses Zitat von Stefan Kühl und Petra Strodtholz verdeutlicht die Grundintention der methodischen Herangehensweise der teilnehmenden Beobachtung. Es ging mit Bezug auf das Dissertationsprojekt darum, an dem Alltag europäisierter Arbeitsteams teilzunehmen, um so interpretative Schlüsse aus einer Binnenperspektive ziehen zu können. Den Ethnologen Lewis Henry Morgan (1870) und Franz Boas (1994) folgend sollte eine Gruppe von Individuen, zu deren eigenen Bedingungen untersucht werden. Es ging mit den Worten von Bronislaw Malinowski (1922) darum „(...) to put aside camera, notebook, and pencil, and join in himself in what is going on.“ (Malinowski 1922, S.21)

Die Datenerhebung der teilnehmenden Beobachtung konstituiert sich in ihrer Praxis entlang einiger unsicherer Faktoren. Inwiefern es im Ablauf der beobachtenden Tätigkeit zu Problemen kommt, hängt in besonderem Maße von dem empirischen Feld, den persönlichen Eigenschaften des Forschers sowie von dem Zusammenspiel dieser beider Faktoren ab. Da diese Elemente jedoch nur begrenzt von dem Forscher zu beeinflussen sind, beschreiben Stefan Kühl und Petra Strodtholz den Forschungsprozess in seinen Details als ungewiss und nur schwer planbar. (Kühl/ Strodtholz 2002) Darüber hinaus weisen die beiden Autoren dieser Methode die Eigenschaft der „methodenfeindlichkeit“ zu: „Kaum ein Feldforscher glaubt, dass es einen optimalen Weg in der teilnehmenden Beobachtung gibt. Eine Feldforschung ist so komplex und so wenig kontrollierbar, dass man geradezu jeden Tag Fehler machen muss.“ (Kühl/ Strodtholz 2002, S.327)

Obwohl der Prozess der teilnehmenden Beobachtung nur schwer vorhersehbar ist, mussten im Vorhinein einige methodische Prämissen festgelegt werden. Dabei ging es zunächst um die Entscheidung über eine offene bzw. eine verdeckte Form der Beobachtung. Die Bindung der Forschung an die Organisation Euro-Air und im speziellen an die verschiedenen Arbeitsteams auf dem Shopfloor, hat diese Entscheidung stark beeinflusst. Da in der Praxis eine Teilhabe an den teaminternen

Prozessen sowie an den Arbeitsausführungen geplant war, konnte eine verdeckte Beobachtung nicht angewendet werden. Die Aufklärung der Mitarbeiter über die Funktion des Forschers war aufgrund von praxisrelevanten wie auch aufgrund von forschungsethischen Gründen unumgänglich.

Die Entscheidung für die offene Form der Beobachtung hat die Forschung mit dem Problem des „Hawthorne-Effektes“ konfrontiert. Dieser geht zurück auf eine organisationsgebundene Forschungsreihe in den Hawthorne-Werken der Western Electric Company, welche in dem Zeitraum zwischen 1924 und 1932 durchgeführt wurde. (Abraham/ Büschges 2009) Inhaltlich bezieht sich dieser Effekt auf eine Beeinflussung der individuellen Handlungsweisen, welche potentiell mit einer offenen Form der Beobachtung einhergeht. „Der hierbei gefundene sogenannte ‚Hawthorne-Effekt‘ zeigte jedoch bereits, dass Verhalten von Individuen in Organisationen ein komplexes Produkt aus sozialen, organisatorischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen darstellt. (...) Die Ursache hierfür liegt in der sozialen Reaktivität der Untersuchungspersonen, die schon allein auf die ihnen entgegengebrachte Aufmerksamkeit im Rahmen des Experimentes mit Leistung reagieren.“ (Abraham/ Büschges 2009, S.66) Bei der Durchführung der Forschungsphase musste somit durchgehend die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, dass das beobachtete Verhalten der Probanden eine Reaktion auf die Forschungssituation darstellt. Um den Einfluss dieses Effektes auf die Forschungsergebnisse gering zu halten, wurde bei der Konzeption des Projektes darauf geachtet, einen möglichst langen Zeitraum für die Phase der Beobachtung anzusetzen. (Vgl. Kapitel 2.1.1) Den Mitarbeitern sollte hiermit die Chance gegeben werden, sich an die Situation des Experimentes gewöhnen zu können.

Insgesamt hat sich die Beobachtungstätigkeit an einem weitgehend „freien Beobachtungsplan“ orientiert. (Bortz/ Döring 2005) Jürgen Bortz und Nicola Döring folgend ging es in Bezug auf die beginnende Beobachtungsphase (vgl. Kapitel 2.3) um eine Form der Alltagsbeobachtung. „Bei einer freien (offenen, unstandardisierten, qualitativen) Beobachtung verzichtet man in der Regel auf Beobachtungsrichtlinien. (...) Hier wäre ein differenzierter Beobachtungsplan überflüssig, wenn nicht gar hinderlich.“ (Bortz/ Döring 2005, S. 270) Im Unterschied hierzu standen in der abschließenden Beobachtungsphase (vgl. Kapitel 2.1.1) konkrete Handlungs- und Kooperationsweisen im Zentrum. Entsprechend wurde innerhalb dieses Zeitraums keine

gänzlich freie Form der Beobachtung gewählt. Vielmehr ging es um eine zentrierte Beobachtung, die sich in halbstandardisierter Form, an offenen Kategorien und Fragen orientiert. (Bortz/ Döring 2005)

2.1.6 Transkription und Auswertung der Forschung

Der Auswertungsprozess des empirischen Forschungsmaterials gliedert sich insgesamt in fünf aufeinander aufbauende Schritte. Der erste Schritt befasst sich zunächst mit der Auswertung der durchgeführten Einzelinterviews. Dazu bedurfte es vorerst der Anfertigung eines Transkriptes pro Interview. „Wesentlich ist, dass man für das ganze Interview und für alle Interviews einer Studie ein einheitliches Transkriptionsregelsystem verwendet.“ (Küsters 2006, S.16) Ivonne Küsters folgend unterliegt jedes der zwanzig angefertigten Transkripte demselben Transkriptionsregelsystem, welches unter den jeweiligen Transkripten in tabellarischer Form dargestellt ist. Studienübereifend wurde die mittlere Genauigkeit als Transkriptionsgrad festgelegt. (Küsters 2006) Mit dem Schritt der Transkription ist die Anonymisierung der Daten einhergegangen. Diese impliziert Vor- und Zunamen der Probanden sowie den Namen und den Standort des Arbeitgebers. Entsprechende Daten wurden durch Pseudonyme ersetzt.

Die Auswertung der angefertigten Beobachtungstagebücher geschieht in dem zweiten Schritt des Auswertungsprozesses. Aufgrund des empiriegeleiteten Charakters des Projektes wurde eine ausführliche Form der Auswertung gewählt. Das Kapitel 2.3 dieser Arbeit stellt eine selektive Wiedergabe einzelner Inhalte des Tagebuches sowie verschiedene Gedankenrekonstruktionen des Forschungsprozesses dar. Selektiv insofern, als dass lediglich thematisch relevante Aussagen und Erkenntnisse in dem Auswertungsprozess berücksichtigt wurden. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass auf eine Veröffentlichung der Beobachtungstagebücher bewusst verzichtet wurde. Eine vollständige Anonymisierung der personenbezogenen Daten hätte bei einer Veröffentlichung der Gesamtzusammenhänge nicht länger gewährleistet werden können. Die dargestellten Text- und Handlungssequenzen geben somit das empirische Material der Methode der teilnehmenden Beobachtung wieder und bilden darüber

hinaus die Basis dieser Arbeit. Entsprechend wird in den nachfolgenden Kapiteln vermehrt auf die Inhalte des Tagebuches zurückgegriffen. Die konkrete Auswertungsarbeit lässt sich folglich nicht auf einen thematischen Unterpunkt begrenzen. Vielmehr basieren sämtliche Erkenntnisse, die mit dieser Arbeit in empirischer sowie theoretischer Form einhergehen, auf den dargelegten Erfahrungen. (Kühl/Strodtholz 2002)

Die Kategorisierung und Kodierung der erhobenen Daten wurde in dem dritten Schritt des Auswertungsprozesses vollzogen. Diesbezüglich sind die in Kapitel 2.1.2 dargestellten Leitfragen sowie die übergeordneten Fragekategorien von besonderer Bedeutung. Die Kategorien „Migration“, „Ausbildung und Arbeitserfahrung“, „Prozesse bei Euro-Air“, „Teaminterner Umgang mit nationalen Unterschieden“, „Tradierung“ sowie „Vorstellungen eines guten Lebens“ (vgl. Kapitel 2.1.2) wurden als Basis für die Auswertung übernommen. Die erhobenen Daten wurden somit zunächst entlang dieser Kategorien kodiert. In der Praxis der Auswertung hat sich gezeigt, dass eine Ausdifferenzierung der Kategorien notwendig ist. Aufgrund des iterativen Charakters der Forschung (vgl. Kapitel 2.1.1) ist es fortwährend zu einer thematischen Umstrukturierung des Leitadens gekommen. Insbesondere in Bezug auf die Kategorie der „Tradierung“ hat sich eine Diskrepanz zwischen den theoretischen Annahmen auf der einen Seite und der Praxis im Unternehmen Euro-Air auf der anderen Seite ergeben. Nach entsprechender Umstrukturierung der Auswertungskategorien wurden die empirischen Daten entlang der folgenden Kategorien kodiert: „Privater Alltag in/ mit der Ankunftsgesellschaft“, „Strukturen/ Prozesse bei Euro-Air“, „Der Alltag im europäisch gemischten Arbeitsteam“ sowie „Vorstellungen eines guten Lebens“. Darüber hinaus hat sich das Thema des Umgangs mit Unterschiedlichkeit und damit einhergehend das subjektive Ungerechtigkeitsempfinden der Mitarbeiter im Zuge der Auswertung zu einem zentralen Schwerpunkt des Projektes entwickelt. Francois Dubet (2008) folgend wurden die Kategorien „Gleichheit“, „Leistungsprinzip“ und „Autonomie“ als Auswertungsmuster in das Projekt eingeführt. Entlang dieser thematischen Schwerpunkte soll überprüft werden, inwiefern sich das subjektive Ungerechtigkeitsempfinden in einem europäischen Rahmen (neu) konstituiert. (Dubet 2008)

Der vierte Schritt des Auswertungsprozesses zielt auf die inhaltliche Auswertung des empirischen Materials. Fritz Schütze beschreibt diesen Schritt wie folgt: „Der nächste

Analyseschritt besteht darin, sich von der Einzelfallanalyse des singulären Interviews zu lösen und kontrastive Vergleiche unterschiedlicher Interviewtexte vorzunehmen.“ (Schütze 1983, S.287) Entsprechend wurde eine Kontrastierung der Einzelfälle durchgeführt, durch die eine Identifikation relevanter Kategorien und Merkmale möglich war. Dabei sind zunächst die Themen der europäischen Ungleichheit, wie auch des subjektiven Ungerechtigkeitsempfindens vermehrt in den Fokus gerückt. Entsprechend wurde der von Francois Dubet eingesetzte theoretische Rahmen, welcher auf den Kategorien „Gleichheit“, „Leistungsprinzip“ und „Autonomie“ basiert, als Suchmatrix für die inhaltliche Auswertung dieser Arbeit adaptiert.

Innerhalb des abschließenden Schrittes der Auswertung geht es um die Erstellung einer Typologie. Um die beiden, in Kapitel 2.1.2 benannten Bereiche „der privaten Lebensführung“ sowie des „konkreten Arbeitsalltages“ in die Typologie integrieren zu können, wird diese in Form von Idealtypen europäischer Erwerbsbiographien dargestellt. Die Modelle „Home sweet home“, „Wherever my feet will carry me“, „I like the way you do it“ und „Waiting between worlds“ sind dabei keineswegs als reine Migrationsverläufe zu verstehen. Vielmehr geht es darum, den Erfahrungshorizont der Probanden in möglichst umfassender Form darzustellen. Sowohl der arbeitsbedingte Umgang mit nationalen Denk- und Handlungsweisen wie auch die Organisation des privaten Alltages in unterschiedlichen nationalen Kontexten soll im Zuge dieser Typisierung erfasst werden.

2.2 Der Forschungsgegenstand: Euro-Air

Das Unternehmen Euro-Air stellt, im Hinblick auf die empirische Forschung des Projektes, den zentralen Anlaufpunkt für die Analyse europäisierter Arbeitsteams dar. (Vgl. Kapitel 2.1.1) In der proklamierten Unternehmensphilosophie wird die kulturelle Diversität der Belegschaft als ein zentrales Charakteristikum der Firma beschrieben. Insbesondere wird in der Außendarstellung auf einen sich einstellenden Ideen- und Erfahrungsaustausch verwiesen, durch welchen das Potential zur Überwindung nationaler Sichtweisen impliziert sei. Die Bündelung der nationalen Stärken und damit einhergehend ein Durchbrechen der nationalen Grenzen stellt folglich den inhaltlichen Kern des unternehmerischen Ideals dar. Als europäischer Flugzeughersteller impliziert Euro-Air darüber hinaus eine europäische Dimension, welche durch die entsprechende Entstehungsgeschichte des Unternehmens verdeutlicht wird und welche die kulturelle Diversität der Belegschaft in zentraler Weise beeinflusst.

In den 1970er Jahren ist das Unternehmen Euro-Air aus einer deutsch-französischen Kooperation entstanden, welcher sich in den Folgejahren Industrieunternehmen aus Spanien und Großbritannien angeschlossen haben. Die Gründung des Unternehmens war von Anfang an ein politisch motiviertes Projekt. Das erklärte Ziel der Gründungsländer lag darin, ein europäisches Flugzeugbauunternehmen zu gründen, welches als Konkurrent zu dem Branchenprimus aus den Vereinigten Staaten auftreten kann. Das technische Know-How Europas sollte somit in diesem Gemeinschaftsprojekt gebündelt werden.

Die Arbeitsorganisation bei Euro-Air verläuft entlang nationaler Verantwortlichkeiten. Die Flugzeugteile werden in den Produktionsstätten, welche sich primär über die vier europäischen Gründungsländer erstrecken, gefertigt. Konkret werden quer über Europa in siebzehn Werken Flugzeugteile für Euro-Air produziert: Sieben Fertigungshallen befinden sich in Deutschland, vier in Frankreich, vier in Spanien und zwei in Großbritannien. Die Werke eines Landes sind dabei auf ein nationales Teilgebiet spezialisiert, für dessen Produktion und Instandhaltung die Mitarbeiter der jeweiligen Nation verantwortlich sind. Die verschiedenen Bereiche des Flugzeuges können somit je einer nationalen Herkunft zugeordnet werden. Beispielsweise werden die Flügel der verschiedenen Flugzeugmodelle ausschließlich in den Werken in Großbritannien

produziert. Hingegen findet der Kabinenausbau vorwiegend in den deutschen Werken statt und die Produktion der Pylone ist begrenzt auf den französischen Partner. Diese Spaltung eines Flugzeuges in verschiedene nationale Bauteile impliziert fachliche Unterschiede, welche die berufliche Ausbildung der Mitarbeiter beeinflusst. Während den britischen Mitarbeitern entsprechend primär das spezielle Wissen der Flügelproduktion vermittelt wird, ist die Schulung der deutschen Mechaniker insbesondere auf den Kabinenausbau ausgelegt. Der Produktionsprozess eines Flugzeuges ist in seiner Struktur folglich angewiesen auf nationale Spezialisten. Aus diesem Grund organisiert Euro-Air die Produktion der einzelnen Bauteile ausschließlich in national homogenen Gruppen. Zu einer nationenübergreifenden Kooperation kommt es in der Praxis des Unternehmens erst in der abschließenden Phase der Flugzeugendmontage. Dieser Prozess wird von den Mitarbeitern intern als Hochzeit bezeichnet. An den beiden Hauptstandorten Köln (Deutschland) und Lyon (Frankreich) wird ein Großteil der Flugzeugmodelle zusammengebaut. Die einzelnen Bauteile werden folglich vom Produktionsstandort an die beiden Zentralstellen weitergeliefert, an denen die Fertigung des Endproduktes vollzogen wird. Der Prozess der Endfertigung wird in ausgeprägtem Maße durch die zuvor beschriebene Spaltung des technischen Wissens in nationale Spezialisten beeinflusst. Aufgrund des Umstandes, dass der Zusammenbau eines Flugzeuges auf ein umfassendes Wissen über jegliche Einzelteile angewiesen ist, lässt Euro-Air den Prozess der Endfertigung von national gemischten Arbeitsteams begleiten. Auf der Ebene des Shopfloor repräsentieren diese Teams das technische Know-How in gebündelter Form. Die Anwesenheit von Mitarbeitern sämtlicher nationaler Herkunft ist aufgrund der Struktur Euro-Airs unumgänglich. Bis vor wenigen Jahren wurde auf diese Notwendigkeit mit einer Vielzahl nationaler Teams reagiert. So befanden sich an den Produktionsstandorten je ein Shopfloorteam aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Spanien. In dem Ablauf der Produktion wurde somit auf jedes Problem mit einem Team reagiert, dessen nationale Herkunft eine Ausbildung für das entsprechende Bauteil impliziert. Aus finanziellen Gründen ist das Unternehmen von dieser Strategie abgewichen und ist dazu übergegangen gemischte Arbeitsteams mit nationalen Experten an den Bauplätzen zu integrieren.

Insgesamt ist das Unternehmen Euro-Air in verschiedene Arbeitsbereiche unterteilt, die sich unter den Funktionen des Managements sowie der Produktion subsumieren lassen. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich ausschließlich mit der letztgenannten Funktion,

weshalb auf die Arbeitsorganisation der Produktion näher eingegangen werden soll. Grundsätzlich besteht die Produktion aus drei Segmenten: Shopfloor, Design und Verbindung. Die Mitarbeiter auf dem Shopfloor sind dabei die ausführende Kraft, die unmittelbar an den Flugzeugen arbeitet. Hierbei handelt es sich entsprechend um rein technische Berufe, die entweder im mechanischen, im elektronischen oder im strukturellen Bereich tätig sind. Das Segment des Designs arbeitet, der funktionalen Bestimmung nach, eng mit den technischen Mitarbeitern des Shopfloor zusammen. Die Grundaufgabe der Mitarbeiter der Designteams besteht in der theoretischen Erarbeitung technischer Erneuerungen am Flugzeug sowie in der Unterstützung der Shopfloormitarbeiter auf einer theoretischen Ebene. Sobald es in dem Prozess des Flugzeugbaus zu Problemen etwaiger Art kommt, wird dieses von den technischen Mitarbeitern an das Designteam weitergegeben. Die Aufgabe des Designteams besteht, in der ursprünglichen Form darin, diese Daten auszuwerten, einen theoretischen Lösungsweg für das Problem zu erarbeiten und diesen wiederum an die Shopfloormitarbeiter zu vermitteln. Da es in der Vergangenheit des Unternehmens vermehrt zu Missverständnissen und Problemen bei dieser Vermittlung gekommen ist, wurden die Verbindungsteams in den Produktionsablauf integriert. Durch diese Mitarbeiter sollte die bestehende Lücke zwischen der theoretischen Arbeit des Designteams und der ausführenden Tätigkeit der Shopfloormitarbeiter geschlossen werden. Dementsprechend kann die Aufgabe der Mitglieder der Verbindungsteams als eine Mischung aus kreativer Designarbeit und produktiver Handwerksarbeit beschrieben werden. In dem Prozess der Produktion arbeiten diese Teams eng mit den beiden Segmenten des Design und des Shopfloor zusammen und sind für die entsprechende Vermittlung der Inhalte verantwortlich.

Im Weiteren sollen nun, der beschriebenen Methodik folgend (siehe Kapitel 2.1), Eindrücke des Forschungsfeldes sowie der beobachteten Szenarien möglichst detailgetreu beschrieben werden. Hierbei ist es wichtig anzumerken, dass lediglich exemplarisch vereinzelte Situationen des Arbeitsalltages in den Blick genommen werden sollen. Die Beispiele sind dabei so gewählt, dass die Probanden mit denen ich im Verlauf meiner Forschung qualitative Einzelinterviews durchgeführt habe, im Zentrum stehen. Insgesamt geht es mir mit der Auswertung der Beobachtungstagebücher darum, dem Leser ein möglichst lebendiges Bild des Forschungsfeldes wiederzugeben. Das besondere Augenmerk soll zunächst auf dem

Unternehmen Euro-Air sowie im Speziellen auf den beobachteten Arbeitsteams liegen. Das Wirklichkeitsverständnis der handelnden Person soll in möglichst deskriptiver Form dargestellt werden. Anzumerken ist weiterhin, dass es sich bei den folgenden Beschreibungen um subjektive Eindrücke meiner Beobachtungstätigkeit handelt. Das Geschehen, die Schilderungen sowie die konkreten Situationsbeschreibungen werden entsprechend in der Form wiedergegeben, in der sie sich mir als Beobachter unmittelbar dargestellt haben.

2.3 Auswertung der Beobachtungstagebücher

2.3.1 Teilnehmende Beobachtung: Köln

Die empirische Forschung innerhalb des ersten Feldes umfasst einen Zeitraum von insgesamt sechs Monaten. Dieser Zeitraum ist in drei aufeinander aufbauende Phasen gegliedert. Ziel der ersten Phase war der Zugang zum Feld, welcher über die Methode der teilnehmenden Beobachtung erfolgt ist. Nachdem ich im Vorfeld mit dem Teamleader des Arbeitsteams sämtliche organisatorischen Abläufe besprochen habe, wurde ich am ersten Tag meiner Forschung den Mitgliedern des Teams vorgestellt.

Mit dem ersten Schritt in das EDV-Büro des Teams ist mir klar geworden, dass ich als Forscher mit mehr Skepsis und Vorbehalten mir gegenüber umzugehen hatte als erwartet. Die Atmosphäre während der Vorstellung meiner Forschungsarbeit war sehr angespannt. Die Mitarbeiter wurden innerhalb ihrer gemeinsamen Mittagspause in das EDV-Büro zitiert, um mich kennenzulernen. Folglich habe ich an meinem ersten Tag ein Büro mit 16 männlichen Mitarbeitern betreten, die in tendenziell negativer Spannung auf das, was ich zu sagen hatte, gewartet haben. Mein Eindruck der negativen Spannung hat sich aus unterschiedlichen Aspekten zusammengesetzt. Zum einen sind mir Tuscheleien aufgefallen, mit denen nach meiner Person sowie meiner Aufgabe bei Euro-Air gefragt wurde. Insbesondere die Angst vor einer firmeninternen Kontrolle war deutlich zu spüren. Mein Gefühl der angespannten Atmosphäre wurde durch eine Aussage des Teamleaders bestätigt: „You should come more regularly. They have never ever been that quite in here.“ (Beobachtungstagebuch) Nach meiner Ankunft im Büro gab es eine fünfminütige Phase, in der darauf gewartet wurde, dass sich alle Mitglieder des Teams im Raum einfinden. Diese habe ich genutzt, um mich beginnend umzusehen. Aufgefallen ist mir zunächst, dass an verschiedenen Computern kleine magnetische Landesflaggen hingen. Bei genauerem Hinsehen habe ich festgestellt, dass sämtliche Computer auf der linken Raumseite mit einer Deutschlandfahne markiert waren. In Abgrenzung dazu dominierten auf der rechten Seite des Raumes Magnetflaggen aus Großbritannien.

Nachdem alle Teammitglieder angekommen waren und der Teamleader mich mit zwei einführenden Sätzen vorgestellt hatte, habe ich mich darauf beschränkt, dem Team in

kurzer Form zu erklären, was ich in den nächsten sechs Monaten vorhabe. Hierbei habe ich bewusst darauf geachtet, mich nicht in thematischen Details zu verlieren. Der Inhalt meiner Vorstellung war beschränkt auf das praktische Vorgehen sowie die Zusicherung der Anonymisierung sämtlicher personenbezogener Daten. An verschiedenen Stellen meines Vortrages sind mir Gespräche zwischen den einzelnen Teammitgliedern aufgefallen, wodurch ich zunächst verunsichert wurde. Erst mit fortlaufender Dauer ist mir aufgefallen, dass der Inhalt meiner Einführung in unterschiedlichen Sprachen weitergegeben wurde. Ich hatte mich im Vorfeld dafür entschieden, den Vortrag auf eine englische Version zu beschränken, da mir der Teamleader im Vorfeld erläutert hatte, dass das Arbeitsteam organisatorisch der Euro-Air Sektion in Großbritannien untergeordnet ist.

Der Teamleader, Bill Williamson, stammt aus einem kleinen Dorf in Nordengland und hat seine Ausbildung in ebendieser britischen Abteilung des Unternehmens absolviert. Vor drei Jahren hat er seine Teamleaderposition in Köln eingenommen, vor der er bereits vier Jahre in Lyon gearbeitet hat. Bis auf wenige Wörter spricht Bill allerdings ausschließlich Englisch: „At work English is enough. And for the rest luckily my wife speaks it“ (Beobachtungstagebuch) Hieraus hatte ich den Schluss gezogen, dass Englisch als Sprache im Team vorherrschend sein würde. Folglich habe ich meine Vorstellung mit der Überzeugung begonnen, dass der Inhalt auf Englisch von sämtlichen Mitarbeitern verstanden werden würde. Die andauernde Synchronübersetzung des Inhaltes kam für mich demnach unerwartet.

Auf meine Ankündigung, dass ich während der nächsten drei Monate an drei bis vier Tagen der Woche im Team anwesend sein würde, wurde abermals mit Skepsis reagiert. Es war deutlich zu spüren, dass der Sinn dieser Anwesenheit nicht nachvollzogen werden konnte. Einige Mitglieder des Teams haben diese Zweifel auch geäußert und mich in der Runde direkt gefragt, wozu ich bei der Arbeit anwesend sein müsse. Wie ich den Mitgliedern des Teams versichert habe, ging es bei der regelmäßigen Anwesenheit ausschließlich um ein Kennenlernen der alltäglichen Praxis. Das Wissen über den Alltag des Teams wäre für mich von zentraler Bedeutung für die anschließende Durchführung der Interviews. Es war deutlich zu spüren, dass diese Erklärung für einen Teil der Mitarbeiter akzeptabel war. Die Atmosphäre im Raum wirkte daraufhin deutlich gelöst. Meine abschließende Aufforderung Unsicherheiten

und Fragen zu äußern, ist kaum wahrgenommen worden. Es wurden lediglich vereinzelnde Fragen zu meiner Person, wie auch zu der Verwendung der von mir erhobenen Daten gestellt. Nach Beendigung meiner Vorstellung kann die teaminterne Stimmung als gemischt beschrieben werden. Einerseits hatte ich das Gefühl, dass meine Anwesenheit akzeptiert wurde, jedoch konnte ich bei einem Teil der Mitarbeiter weiterhin Zweifel an meiner Funktion bei Euro-Air feststellen.

Nachdem meine Vorstellung beendet war, hat ein Großteil der Mitarbeiter das Büro zügig verlassen. Da die Arbeit in zwei Schichten organisiert wird, stellt die Mittagspause gleichzeitig den Schichtwechsel des Teams dar. Nachdem ich mich also allen Teammitgliedern vorgestellt hatte, war für die Hälfte der Mitarbeiter die Schicht zu Ende, während die anderen mit ihrer Arbeit beginnen konnten. Der Mitarbeiter Jack, der an diesem Tag für die Nachmittagsschicht eingeteilt war, wurde von Bill angewiesen, mich auf dem Shopfloor herumzuführen und mich den Kollegen einzeln vorzustellen.

Jack Brown hat vor zwölf Jahren angefangen bei Euro-Air in Shotton zu arbeiten und ist vor vier Jahren nach Köln gekommen. Nachdem er seine Ausbildung als Rohrleitungsbauer in England abgeschlossen hatte, ist er über einen Quereinstieg in das Unternehmen gelangt. Aus berufsperspektivischen Gründen hat er sich 2008 dazu entschieden, mit seiner Frau und seinen beiden Kindern nach Köln zu kommen. Während dieser Aufenthalt zunächst nur für zwei Jahre geplant war, hat Jack vor kurzem einen unbefristeten Vertrag unterschrieben und wird mit seiner Familie in Deutschland bleiben.

Mein erster Kontakt zu Jack war etwas schwierig. Es war ihm deutlich anzumerken, dass er über die Aufgabe mich herumzuführen nicht begeistert war. Nachdem wir jedoch auf dem Shopfloor angekommen waren, hat sich die Stimmung zunehmend verbessert. Jack hat sich sehr viel Mühe gegeben, mir beginnend die komplette Halle der Flugzeugendfertigung zu zeigen und mir jeden Arbeitsschritt des Flugzeugbaus sehr genau und detailliert zu beschreiben. Innerhalb der einzelnen Fertigungsstationen konnte ich mir die Arbeiten am Flugzeugrumpf sowie an den Tragflächen und am Cockpit ansehen. Die Aufgabe von Jack und seinen Kollegen besteht konkret darin die Flügel, die aus Shotton geliefert werden, zu inspizieren, bevor sie am Rumpf montiert werden. Darüber hinaus ist das Arbeitsteam bis zur Endauslieferung des Flugzeuges für

die Qualität der Flügel zuständig. (Vgl. Kapitel 2.2) Den Großteil meiner 40-minütigen Führung haben Jack und ich dementsprechend bei den Tragflächen verbracht. Sollten nach der Inspektion des Teams noch Fehler an den an den Flügeln gefunden werden, so Jack, gäbe es Ärger: „Cause then it goes to the UK – to the boss’s boss.“ Die Verantwortung für die Arbeit dieses Teams liegt weiterhin in dem britischen Werk in Shotton. Das resultiert aus der in Kapitel 2.2 beschriebenen strukturellen Organisation des Unternehmens Euro-Air.

Während der Führung durch die Endfertigungshalle konnte ich meine ersten Eindrücke der Arbeit sowie der Atmosphäre bei Euro-Air in Köln sammeln. Ich hatte mir die industrielle Flugzeugfertigung im Vorhinein als laute und relativ dreckige Arbeit vorgestellt. Das Gegenteil war jedoch der Fall. In der Halle herrschte eine ruhige Atmosphäre. Keinerlei Gerufe oder laute Maschinen waren zu hören. Die Geräuschkulisse war begrenzt auf vereinzelte Akkuschauber, Gabelstapler und Kräne. Auffällig für mich war vor allem die Sprachenvielfalt zwischen den Mitarbeitern auf dem Shopfloor. Während sich die Kollegen auf der einen Station auf Englisch über das nächste *Wing-set* unterhalten haben, wurde 100 Meter weiter auf Französisch über Probleme mit dem *Pylon* geredet. Eine nationenübergreifende Kommunikation konnte ich, meinem ersten Eindruck folgend, kaum feststellen. Dieser Eindruck der nationalen Trennung wurde bestätigt, als wir bei den Büros der einzelnen Shopfloorteam ankamen. Die Türen waren mit großen Schildern markiert, auf denen die Aufschrift „Euro-Air Spain“, „Euro-Air France“ oder „Euro-Air UK“ zu sehen war. Innerhalb der einzelnen Büros hat sich mir ein meist homogenes Bild präsentiert. In jedem der Räume hing die entsprechende Landesflagge des Herkunftslandes des Teams sowie vermehrt Poster mit Flugzeugmodellen. Überraschend für mich war, dass die Mitarbeiter auf dem Shopfloor nicht alle eine identische Dienstkleidung getragen haben. Zwar kann von einer Euro-Air Uniform gesprochen werden, jedoch variiert die Ausführung farblich. Auch an den Arbeitshosen waren leichte Unterschiedlichkeiten zu erkennen. Wie mir Jack erzählte, markieren die Farben hierbei verschiedene Aufgaben in dem Arbeitsablauf bei Euro-Air. Während die blauen T-Shirts für Mechaniker sowie Elektriker bestimmt sind, tragen die Mitglieder der Qualitätsabteilung weinrot und Flugtester dunkelgrün.

Nach Beendigung des Rundgangs, sind Jack und ich in das Shopfloor-Büro seines Arbeitsteams gegangen. Auch dieses war mit einem Euro-Air UK-Schild markiert, doch das Innenleben war jedoch nicht so homogen wie ich es in den anderen Büros erlebt hatte. Vielmehr wurde in diesem Büro jeder einzelne Arbeitsplatz mit einer Fahne markiert. Ich konnte spontan einen französischen, zwei deutsche sowie mehrere britische Arbeitsplätze wahrnehmen. Unter den britischen Fahnen waren Schottland, Wales und England dominant. Neben den Fahnen waren auch in diesem Büro viele Poster und Kalender mit Flugzeug- sowie Automobilmotiven zu sehen.

Als Jack und ich das Büro betreten haben, waren wir zunächst alleine. Die Stimmung zwischen uns hatte sich zu diesem Zeitpunkt bereits soweit verbessert, dass er mir über sprachliche wie auch über organisatorische Probleme seines Alltages in Deutschland berichtet hatte. Beginnend musste ich mir die Sicherheitsinstruktionen vom Euro-Air Standort Köln durchlesen. Hierfür hat mir Jack eine Mappe mit ungefähr 100 Seiten Instruktionen auf Englisch vorgelegt. Auf meine Frage, ob es diese Informationen auch auf Deutsch gäbe, antwortete Jack mit einem Grinsen: „No this is the only one. You just joined Euro-Air UK get used to it.“ (Beobachtungstagebuch) Nachdem ich via Unterschrift bestätigt hatte, dass ich die Sicherheitsinstruktionen gelesen und verstanden habe, kamen nach und nach einige Mitglieder des Teams in das Shopfloorbüro. Das Büro fungiert hierbei primär als Aufenthaltsort zwischen den einzelnen Arbeitsaufträgen. In dem Prozess des Flugzeugbaus ist die Lösung von sämtlichen Problemen, die in Verbindung mit dem Flügel auftauchen, die Hauptaufgabe des Teams. Wie viel Arbeit die Mitarbeiter an einem Tag zu erledigen haben ist nicht voraus zu sehen. Das Büro wurde folglich mal mehr und mal weniger stark frequentiert. Der Arbeitsablauf ist dabei so strukturiert, dass bei einem bestehenden Problem mit dem Flügel eine E-Mail an die jeweiligen Mitarbeiter des Bereiches der Hydraulik, der Elektronik oder der Mechanik geschickt werden. Die Organisation der Arbeit erfolgt durch die Teammitglieder. Wer also gemeinsam mit wem welche Arbeit zu erledigen hatte, wurde im Büro kurz abgesprochen.

Als erster Mitarbeiter betrat Louis Pennec den Raum. Louis ist das neueste Mitglied des Arbeitsteams. Er ist vor elf Monaten aus Frankreich gekommen, wo er zuvor sieben Jahre in dem Euro-Air Standort in Lyon gearbeitet hat. In Deutschland hat er einen

Arbeitsvertrag für einen Zeitraum von fünf Jahren unterschrieben, weswegen er nun mit seiner Frau und seinem Sohn nach Köln gezogen ist.

Die persönliche Begrüßung von Louis verlief etwas holprig. Er schien mir grundsätzlich offen gegenüber zu stehen, jedoch hatte er aufgrund von sprachlichen Problemen den Inhalt meiner Vorstellung nicht verstanden. In einem Sprachenmix aus Englisch und Französisch habe ich mich mit Jack und Louis unterhalten, um den Grund meiner Anwesenheit nochmals zu erläutern. Überrascht haben mich dabei die Verständigungsprobleme zwischen Louis und Jack. Während Jack kein Französisch spricht, ist Louis' Englisch auf einige wenige Wörter begrenzt. Die Kommunikation zwischen den beiden war folglich geprägt von nonverbaler Zeichensprache mit Hilfe von Händen und Füßen. Unser Gespräch hat sich allerdings merklich vereinfacht als der Mitarbeiter Scott in das Büro gekommen ist.

Scott Chambers stammt aus einem kleinen Dorf in Nordwales. Mit 16 Jahren hat er seine Ausbildung bei Euro-Air in Shotton begonnen. Von 1997 bis 2008 hat Scott in Lyon gearbeitet, bevor er im Dezember 2008 mit seiner Frau und seinen zwei Kindern nach Köln gekommen ist. Durch die elf Jahre, die er in Frankreich gelebt hat, beherrscht Scott die Grundzüge der französischen Sprache.

Mit dem Eintreten von Scott schien Louis ein Stück seiner Unsicherheit verloren zu haben. Er hat fortan zu Scott auf Französisch geredet, welcher wiederum auf Englisch geantwortet hat. Die Stimmung im Team untereinander wirkte an diesem Tag etwas angespannt. Es war deutlich zu spüren, dass meine Anwesenheit im Shopfloorbüro für die Mitarbeiter ungewohnt war und eine Art von Spannung erzeugt hat. Der Platz der mir im Büro zugewiesen wurde befand sich im Rücken der Teammitglieder, was dazu führte, dass sich Scott, Jack und Louis in den ersten Minuten immer wieder unsicher umgedreht haben. An diesem Punkt habe ich mich dazu entschieden, das Team für den ersten Tag wieder zu verlassen. Den Mitarbeitern sollte somit die Möglichkeit gegeben werden, sich gedanklich an meine zukünftige Anwesenheit zu gewöhnen.

Den zweiten Tag meiner Beobachtungsphase habe ich dazu genutzt, mich beginnend alleine auf dem Shopfloor umzusehen. Nachdem ich im Team die Sicherheitsinstruktionen unterschrieben hatte, konnte ich mich frei bewegen und mir die Arbeit in den unterschiedlichen Arbeitsteams anschauen. Aufgefallen ist mir, dass in der

Halle verteilt mehrere Aufsteller standen, die die europäische Gemeinschaft inklusive aller Mitgliedsstaaten und ihrer Flaggen abgebildet haben. Flaggen waren im Allgemeinen sehr präsent. Nicht nur in den Büros, sondern auch in den einzelnen Werkzeugräumen waren diese zuhauf zu finden. Da mein erster Tag im Team während der Spätschicht war, habe ich bewusst die Frühschicht des zweiten Tages besucht, um die anderen Teammitglieder besser kennen lernen zu können. Als ich das Büro um acht Uhr betreten habe, waren vier Teammitglieder anwesend. Louis befand sich erneut unter den Arbeitern, was für mich unverständlich war. Er hat mir daraufhin erzählt, dass er der einzige Franzose des Teams wäre und folglich immer anwesend sein müsste. Da diese Aussage meine Irritation nicht beseitigt hatte, hat mir Louis die Situation weiter erläutert. Bei Euro-Air waren die Teams bis vor kurzem ausschließlich national getrennt organisiert. Das heißt, es bestanden keinerlei gemischte Arbeitsteams, sondern in jedem Euro-Air Werk gab es Teams aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Spanien. Diese bestanden vorwiegend aus Mitarbeitern, die vertraglich ins Ausland versetzt worden sind, um in dem jeweiligen Land zu arbeiten. Da diese Entsendung mit einem finanziellen Bonus verbunden war, ist eine Situation entstanden, in der sich die Mitarbeiter zum Teil für zehn Jahre im Ausland auf Entsendung befanden. Um diese Situation zu lösen ist Euro-Air dazu übergegangen, einen Großteil der Mitarbeiter vor die Wahl eines lokalen Vertrages des jeweiligen Landes zu stellen. Alternativ dazu war eine Rückkehr das Werk des Heimatlandes möglich. Da jedoch in jedem der produzierenden Länder auf entstehende Probleme bei der Flugzeugproduktion reagiert werden musste, ist man gleichzeitig dazu übergegangen, vereinzelt Teams mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Nationen zu mischen.

Louis Pennec musste entsprechend das französische Arbeitsteam in Köln verlassen. Bis zu dieser Veränderung war sein Team in Köln für die Arbeit am Pylon der Flugzeuge verantwortlich. Diese Aufgabe hat Louis nun als Experte in dem gemischten Arbeitsteam übernommen. Da dieses Bauteil jedoch strukturell dem Standort Euro-Air Frankreich zugeordnet ist (vgl. Kapitel 2.2), muss Louis als einziger Franzose des Teams ganzjährig beide Schichten übernehmen. Neben Louis waren die beiden deutschen Teammitglieder Robert und Max sowie ihr walisischer Kollege Stu in der Frühschicht anwesend.

Robert Dallinger ist in der Nähe von Köln geboren und aufgewachsen. Seitdem er seine Ausbildung in dem deutschen Euro-Air Standort abgeschlossen hatte, hat er auf dem Bauplatz in Köln gearbeitet. Seine alltägliche Arbeit hat er bis zum Jahr 2004 in rein deutschen Arbeitsteams absolviert. Ende 2004 ist Robert in das gemischte Arbeitsteam von Euro-Air UK gewechselt. Er arbeitet weiterhin unter deutschem Vertrag und ist an die britische Abteilung des Unternehmens abgestellt. Den Standort in Shotton musste Robert für sechs Wochen besuchen, um dort seine Qualifikation für Euro-Air UK zu erwerben. Der Hauptunterschied in der alltäglichen Arbeit zwischen dem Job eines Mechanikers bei Euro-Air Deutschland und dem identischen Job bei Euro-Air UK besteht in der kontrollierenden Tätigkeit. Die Arbeitsorganisation von Euro-Air Deutschland, ebenso wie die von Euro-Air Frankreich und Euro-Air Spanien impliziert den Job eines Qualitätsprüfers, der eine abgeschlossene Arbeit prüfen und im Anschluss die korrekte Ausführung via Stempel bestätigen muss. Das britische System ordnet diese Arbeit den ausführenden Mechanikern zu. Diese Unterschiedlichkeit hat mich zunächst sehr verblüfft. In meiner weiteren Beobachtungsarbeit ist diese Differenz zwischen den konkreten Aufgabenbereichen vermehrt Thema geworden. Die entsprechende Erklärung, welche ich im Laufe der Zeit erhalten habe, bezieht sich auf die Vergangenheit des Unternehmens. Euro-Air ist aus vier ehemals unabhängigen Unternehmen entstanden, in welchen sich je unterschiedliche Abläufe beim Flugzeugbau etabliert haben. (Vgl. Kapitel 2.2) Hierbei handelt es sich um einen deutschen, einen französischen, einen britischen sowie einen spanischen Partner. Innerhalb der Praxis des britischen Werkes ist die Kontrolltätigkeit der ausführenden Rolle des Mechanikers zugeschrieben worden, was sich auch durch die Fusion der Unternehmen nicht geändert hat. Robert musste während seiner sechswöchigen Fortbildung in Shotton die Qualifikation erwerben, seine Arbeit selbstständig zu kontrollieren und abnehmen zu dürfen. Ohne diese Zusatzqualifikation wäre eine Arbeit unter der Fahne von Euro-Air UK nicht möglich gewesen. Gleiches gilt für seinen Kollegen Max.

Max Guland ist südlich von Köln aufgewachsen. Er arbeitet seit 1996 bei Euro-Air in Köln, wo er auch seine Ausbildung zum Flugzeugbauer abgeschlossen hat. Die Werke in Lyon und Shotton kennt Max beide aus kurzzeitigen Besuchen. Den französischen Standort des Unternehmens hat er bereits zweimal für drei Monate besucht, um an Arbeitskreisen teilzunehmen. In Shotton musste er, wie Robert, die Zusatzqualifikation

erwerben, um an Euro-Air UK abgestellt werden zu können. Darüber hinaus waren jedoch keinerlei Tests oder Trainings nötig, um unter der britischen Fahne zu arbeiten.

Als ich das Büro am zweiten Tag betreten habe, herrschte eine sehr lockere Stimmung unter den Arbeitern. Während Louis einen sehr arbeitsintensiven Morgen hatte, haben sich Robert, Max und Stu unterhalten. Aufgefallen ist mir zunächst das sehr gute Englisch-Niveau der beiden deutschen Mitarbeiter. Ich hatte den Eindruck, dass es ihnen sehr wenig Mühe bereitet hat, sich mit Stu zu unterhalten, obwohl dieser einen stark walisischen Akzent hatte. Nichtsdestotrotz haben sich Robert und Max untereinander durchgängig auf Deutsch unterhalten. Stu schien sich daran jedoch nicht zu stören.

Stu Williams wurde 1970 in Nordwales geboren. Seine Ausbildung als Maschinenbauer hat er in einem europäischen Metallbauunternehmen absolviert, bei welchem er im Anschluss in verschiedenen europäischen Ländern gearbeitet hat. Nach einem Quereinstieg in das Unternehmen Euro-Air hat Stu für zehn Jahre in dem britischen Standort in Shotton gearbeitet. Seine Ankunft in Deutschland und der damit verbundene Einstieg in das gemischte Arbeitsteam in Köln war im Jahr 2004. Stu hat mit dem Umzug seine Exfrau sowie seine Tochter in Großbritannien zurückgelassen und ist alleine nach Deutschland gekommen. Dieser Aufenthalt sollte zunächst zeitlich begrenzt sein. Vor wenigen Wochen hat Stu einen unbefristeten Vertrag bei Euro-Air Deutschland unterschrieben und sieht seine Zukunft in Köln. Seine persönliche Situation hat diese Entscheidung stark beeinflusst. Seit einem Jahr ist Stu Williams mit einer deutschen Frau verheiratet. Sprachlich ist sein deutscher Wortschatz begrenzt auf einige Sätze. Wie mir Stu in einem Gespräch erläutert hat, empfindet er die deutschen Unterhaltungen seiner Kollegen Robert und Max als tägliches Training. Im Umfeld seiner Arbeit hätte er folglich schon viel gelernt und würde den Großteil der Gespräche verstehen.

Die Beobachtung des Teams war zunächst problematisch. Ich hatte mich während der Anfangsphase dazu entschieden, mich vorwiegend in dem Büro des Teams aufzuhalten, um den entsprechenden Arbeitsablauf sowie teaminterne Alltäglichkeiten kennenzulernen. Dass ich ständig im Büro anwesend war und mir Notizen in mein Forschertagebuch gemacht habe, ist anfangs auf viel Unverständnis gestoßen. Im Allgemeinen war ich als Person während der ersten Tage ein präsent Thema. Immer

wieder konnte ich Gespräche wahrnehmen, die sich um meine Tätigkeit gedreht haben: „What the fuck is he writing all the time?“ (Beobachtungstagebuch) Dieser Kommentar von Scott verdeutlicht die Anspannung, welche innerhalb der ersten Tage geherrscht hat.

Meine Integration in das Arbeitsteam ist durch zwei Ereignisse beschleunigt worden. Ich hatte im Vorfeld meiner Forschung geplant, an der Mittagspause des Teams teilzunehmen. Anders als erwartet wurde diese nicht in der firmeninternen Kantine absolviert, sondern in einzelnen Gruppen innerhalb des Shopfloorbüros. An dem sechsten Tag meiner Beobachtungsphase hat mich der Mitarbeiter Robert gefragt, ob ich mit ihm und seinem Kollegen Max Mittagessen holen und im Anschluss einen Kaffee trinken möchte. Die gemeinsam verbrachte Pause mit den beiden deutschen Kollegen hat die vorhandene Spannung in diesem Verhältnis deutlich gelöst. Ich hatte zu Beginn den Eindruck, dass mir insbesondere diese beiden Mitarbeiter sehr skeptisch gegenüber gestanden haben. Mit Beginn dieses Gespräches entwickelte sich jedoch ein zunehmend aufgeschlossenes Verhältnis.

Am Anfang der Unterhaltung haben sich Robert und Max bezüglich der späteren Anonymisierung erkundigt. Nachdem ich also meine Methode nochmals erläutert habe, haben mir die beiden ihre Sicht der vertraglichen sowie die arbeitstechnischen Situation bei Euro-Air erklärt. „Ein Engländer würde nie früher anfangen zu arbeiten als in seinem Vertrag steht.“ Dieser Kommentar von Robert hat auf die unterschiedliche Vertragssituation gezielt, welche im Team herrscht. Die deutschen Mitarbeiter haben einen Vertrag mit Euro-Air Deutschland, in welchem der Arbeitsbeginn sowie das Ende festgeschrieben ist. Diese Zeiten sind allerdings nicht deckungsgleich mit den britischen Verträgen. Während somit die Frühschicht der deutschen Mitarbeiter offiziell um 13:30 endet, müssen die britischen Teammitglieder um 14:00 zur Spätschicht erscheinen. Diese Differenz wird vorwiegend durch die beiden deutschen Mitarbeiter abgefangen. Wie mir Robert erzählt hat, habe er schon mehrmals versucht, sich mit den englischen Kollegen zu arrangieren. Diese hätten sich jedoch geweigert früher anzufangen als es in ihrem Vertrag stehe.

Einen Englischkurs hatten die beiden deutschen Mitarbeiter vor Eintritt in das britische Arbeitsteam nicht. Max hatte damit kaum Probleme, da ihm sein Schulenglisch noch präsent war. Außerdem habe er während seiner Jugend vermehrt die Familienurlaube in

Großbritannien verbracht. Nichtsdestotrotz musste er sich zu Beginn seiner Arbeit an das berufsorientierte Englisch, explizite Fachbegriffe sowie an die im Team vorherrschenden Akzente gewöhnen. Sprachliche Probleme waren für Robert zu Beginn Alltag. Sein damaliger deutscher Kollege im Team war für seine Integration von großer Bedeutung. Dieser habe ihm nicht nur erläutert, wie Briten denken und arbeiten würden, sondern er habe am Anfang seiner Arbeitszeit auch als Übersetzer fungiert. Nachdem er nun seit sieben Jahren Mitglied des Teams ist, hat sich Robert an alles gewöhnt: „Am Anfang war es schwer in diesem Team hier. Man versteht ja nichts. Aber man gewöhnt sich dran.“ (Beobachtungstagebuch) Diesen Prozess der Gewöhnung beschreibt Robert als „learning by doing“. (Beobachtungstagebuch)

Mittlerweile fühlen sich Robert und Max wohl in dem gemischten Arbeitsteam und mit ihrer Arbeit auf dem Shopfloor. Dennoch sind in unserer Unterhaltung einige Zweifel an dem absolvierten Berufsweg sowie an den zukünftigen Karrierechancen deutlich geworden: „Man fragt sich schon was man falsch gemacht hat und ob man irgendwie was verpasst hat.“ (Beobachtungstagebuch) Max bezieht sich mit dieser Aussage auf den Umstand, dass keiner seiner Kollegen mit denen er gemeinsam die Ausbildung beendet hat, noch auf dem Shopfloor arbeitet. Im Laufe meiner Forschungsarbeiten konnte ich ähnliche Ansichten bei den britischen Mitarbeitern feststellen. Diesbezüglich fand ein Gespräch zwischen Jack und Scott statt, welches ich am 38. Tag meiner Arbeit mitbekommen habe: „We’ve got the highest grade for working on the shopfloor. There is nothing higher. If they’d ask me to get the green jacket, I’d say ok - I would be also a good teamleader!“ (Beobachtungstagebuch) Mit dieser Aussage zielt Scott auf den eingangs erläuterten Kleidungsunterschied zwischen Mitarbeitern des Shopfloor sowie Mitgliedern des Teams für Qualitätssicherung. Die Arbeit in einem der QS-Teams sowie die Stelle als Teamleader stellen für Scott folglich Aufstiegsmöglichkeiten dar, welche er in Zukunft anstrebt. Wie Scott Chambers im Weiteren ausführt, sei das Gehalt dabei eher nebensächlich: „It’s not just the fucking money. It’s just having something to say.“ (Beobachtungstagebuch)

Die Prozesse bei Euro-Air sehen die beiden deutschen Teammitglieder eher skeptisch. Insbesondere haben sie mir in unserem Gespräch das Gefühl beschrieben, dass die alltägliche Arbeit des Shopfloor firmenübergreifend nicht genügend anerkannt werde. „Ohne uns Arbeiter läuft hier nicht ein Flugzeug aus dem Hanger. Wir haben immer

fünf Mann zu wenig. Aber bevor da was passiert, werden lieber zwei neue Mitarbeiter in den Büros eingestellt.“ (Beobachtungstagebuch) Darüber hinaus sei die Organisationsstruktur bei Euro-Air problematisch. Aus Roberts Sicht entsteht aus der strukturellen Teilung des Unternehmens in die vier europäischen Gründerländer (vgl. Kapitel 2.2) eine Situation, in welcher die Verantwortung für Probleme einander zugeschoben wurde. „Die Länder wollen halt alle ihren Teil des Unternehmens wahren und dann können Fehler einfach nicht eingestanden werden.“ (Beobachtungstagebuch)

Meine persönliche Integration in das Arbeitsteam ist durch die beschriebene Unterhaltung mit den beiden deutschen Mitarbeitern deutlich vorangeschritten. Die mir gegenüber bestehende Skepsis im Team konnte ich zwar weiterhin vereinzelt feststellen, jedoch schien mir insbesondere von den deutschen Mitarbeitern zunehmend Vertrauen entgegengebracht zu werden. Teamübergreifend war ein durchgeführter Aufnahmetest für die Anerkennung meiner alltäglichen Arbeit von großer Bedeutung. Am zehnten Tag meiner Beobachtungstätigkeit haben mich Jack und Stu angesprochen und mir erläutert, dass jedes neue Teammitglied einen Aufnahmetest zu absolvieren habe. Bei dem Test handelt es sich um ein Reaktionsspiel, bei welchem die teilnehmenden Spieler auf ein Signal hin möglichst schnell einen Knopf drücken müssen. Der langsamste Spieler erhält dann automatisch einen leichten Stromschlag. Das Aufnahmeritual besteht nun darin, dass jedes neue Mitglied des Shopfloorteam an diesem Spiel teilnehmen muss, bis es einmal verloren hat. Nach Beendigung dieses Spiels wurde ich von Jack mit den Worten begrüßt: „You are now a full-value member of our team. Welcome!“ (Beobachtungstagebuch) Was ich zunächst als inhaltsleere Floskel eingeschätzt hatte, hat sich in meiner zukünftigen Arbeit mit dem Arbeitsteam bewahrheitet. Mit Beginn des elften Tages meiner Forschung in Köln hat sich das Verhalten der Teammitglieder mir gegenüber verändert. Zunehmend wurde mir das Gefühl vermittelt, ein vollwertiges Mitglied des Teams zu sein. Meine Forschungsarbeit wurde teamintern weniger zum Thema gemacht und ist dementsprechend mehr und mehr in den Hintergrund gerückt.

Der Arbeitsalltag des Teams ist gekennzeichnet von Unsicherheiten. Dies wird zunächst deutlich an dem Ablauf der Arbeitsorganisation. Die konkrete Arbeitsaufgabe der Teammitglieder besteht in einer Art Bereitschaftsdienst (vgl. Kapitel 2.2). Folglich wissen die Mitarbeiter bei Schichtbeginn nicht, wie viel Arbeit sie an dem Tag zu erledigen haben.

Dieser Umstand war für meine Beobachtungsarbeit von Bedeutung, da sich daraus zwei unterschiedliche Szenarien des Alltages gebildet haben. An arbeitsintensiven Tagen war das gemeinsame Büro, in welchem ich mich zu Beginn primär aufgehalten habe, leer. Folglich standen die Arbeits- und Kooperationsweisen der Teammitglieder im Fokus meiner Arbeit. Im Unterschied dazu war das Büro der Hauptaufenthaltspunkt des Teams, wenn die Auftragslage gering war. Entsprechend lag mein Augenmerk auf der Beobachtung des sozialen Miteinanders der Mitarbeiter. Hierbei ist mir von Beginn an eine weitere, im Team bestehende Unsicherheit, aufgefallen.

Im Laufe der ersten Beobachtungsphase in Köln wurde die Thematik der kulturellen Unterschiedlichkeit sowie der Umgang mit dieser von den Mitarbeitern durchgehend thematisiert. Nachdem sich die Teammitglieder an meine Anwesenheit im Büro gewöhnt hatten, sind Unsicherheiten bezüglich bestehender Unterschiede vermehrt an mich heran getragen worden: „Ist das eigentlich irgendwie kulturell bedingt, dass Franzosen einem nie zuhören und immer nur ja ja sagen?“ (Beobachtungstagebuch) Mit dieser Frage hat sich Max auf einen Umstand bezogen, den er vermehrt bei seinen französischen Kollegen beobachtet hat. Wie er mir in weiteren Gesprächen berichtet hat, bestehe seiner Erfahrung nach ein grundlegender Unterschied bezüglich der Kommunikation mit deutschen und britischen Kollegen auf der einen Seite und französischen Mitarbeitern auf der anderen Seite. „Wenn ein Deutscher oder auch ein Brite ja sagt, weißt du er hat dich verstanden und macht das dann auch. Wenn der Franzose ja ja sagt, dann heißt das, dass du nun vielleicht mal seine Aufmerksamkeit hast. Du kannst dann davon ausgehen, dass alles was du ihm vorher gesagt hast, nicht angekommen ist.“ (Beobachtungstagebuch) Insbesondere in Situationen, in denen es zu Meinungsverschiedenheiten oder zu Problemen im Ablauf der Arbeitsprozesse gekommen ist, sind Unterschiedlichkeiten im Alltag vermehrt national benannt oder hinterfragt worden. Diesen Eindruck konnte ich des Öfteren während meiner Arbeit gewinnen, was ich durch die Schilderung folgender Situation verdeutlichen möchte.

Am 24. Tag meiner Beobachtungsphase ist festgestellt worden, dass eine Zange, welche für spezifische Arbeiten am Flügel notwendig ist, nicht mehr aufzufinden war. Da sie ausschließlich von den Mitgliedern des Erhebungsteams benutzt wurde, ist intern eine Diskussion entbrannt. Anzumerken ist, dass der Verlust der Zange nicht das eigentliche Problem dargestellt hat. Vielmehr ging es um den aktuellen Aufenthaltsort der Zange

und das potentiell damit einhergehende Sicherheitsrisiko, da vermutet worden ist, dass ein Mitarbeiter die Zange bei der Arbeit im Inneren des Flugzeuges verloren hat. Entsprechend aufgebracht und hitzig wurde die Diskussion geführt, in welcher die nationale Herkunft in das Zentrum gerückt ist. „We use it every day but we also put it back to it's place – everytime and we control that afterwards.“ (Beobachtungstagebuch) Mit dieser Aussage hat Robert auf Stu's Hinweis reagiert, dass er die beiden deutschen Kollegen vor kurzer Zeit mit der Zange gesehen hätte. Scott Chambers, der sich in der Diskussion bis zu diesem Zeitpunkt zurückgehalten hatte, fühlte sich offensichtlich von Roberts Aussage angegriffen: „Alright. Because you are Germans you always control that – you stick to the rules right? So it must have been the Brits or the French? This is ridiculous.“ (Beobachtungstagebuch) Nachdem die Diskussion in dieser Art und Weise weitergeführt wurde, wurde sie durch den Teamleader Bill Williamson beendet. Dieser hat angeregt, lieber gemeinsam nach der Zange zu suchen. Aufgelöst wurde diese Situation durch einen französischen Kollegen, der in das Büro gekommen ist und die Zange zurückgebracht hat. Er habe sie sich nur kurz ausgeliehen, was er dem Kollegen Louis Pennec aber auch mitgeteilt habe. Nachdem im Anschluss Louis intern auf das Problem angesprochen worden ist, hat sich herausgestellt, dass dieser wusste, wo die Zange ist, den Inhalt der teaminternen Diskussion jedoch sprachlich nicht verstanden hatte.

Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme bestanden im Alltag vermehrt. Offiziell gilt Englisch teamübergreifend als Sprache der Arbeit, jedoch gibt es auf der Shopfloorebene in Köln keinerlei Trainings oder Sprachtests. Es ist folglich den Mitarbeitern selbst überlassen, sich durch die tägliche Arbeit die notwendigen Sprachkompetenzen anzueignen. In dem konkreten Fall des Erhebungsteams hat sich daraus eine Situation entwickelt, in welcher die Kommunikation aus einem Sprachenmix aus Englisch, Deutsch und Französisch sowie zum Teil mit Hilfe von Händen und Füßen besteht. Dabei ist das Niveau von Louis' Englischkenntnissen nicht ausreichend, um eine reibungslose Kommunikation mit den Mitarbeitern, geschweige denn ein Arbeiten auf Englisch, zu ermöglichen. Die beiden deutschen Teammitglieder Robert und Max haben sich durch ihre Arbeit in dem Team sehr gute Englischkenntnisse angeeignet. Den Großteil ihres Alltages absolvieren die Beiden dennoch auf Deutsch. Diesen Eindruck habe ich bereits während der ersten Tage meiner Beobachtungstätigkeit gewonnen. Die Kommunikation mit den britischen Kollegen

gelingt zwar reibungslos, jedoch ist diese Kommunikation auf ein Minimum beschränkt. Sowohl im Bereich der Arbeitsorganisation, wie auch in Bezug auf das soziale Miteinander kann, meinen Beobachtungen folgend, von einem deutschen Team im Team gesprochen werden. Die beiden deutschen Teammitglieder absolvieren ihre Arbeit, sofern möglich, stets gemeinsam. Dass ihnen dieser Zustand bewusst ist, verdeutlicht folgende Aussage von Robert: „Wir sind hier das lustige deutsche Doppelpack der Runde.“ (Beobachtungstagebuch)

Auffällig war, dass in arbeitsbezogenen Prozessen, in welchen eine Kommunikation zwingend erforderlich war, diese meistens funktioniert hat. Zwar konnte ich auch hier sprachliche Hindernisse feststellen, diese wurden aber durch symbolische Elemente überwunden. Beispielhaft hierfür war eine Situation, die ich zwischen Louis und Max beobachten konnte. Konkret musste Max mit der Arbeit an einem Flügel auf die Beendigung von Louis' Arbeitsauftrag am Pylon warten. Die beiden waren also parallel am gleichen Flügel beschäftigt. Max hat im Vorfeld vermehrt auf Englisch versucht Louis zu bitten, dass dieser ihm umgehend Bescheid gibt, sobald die Arbeit beendet ist. Louis hatte jedoch merklich Probleme diese Anweisung zu verstehen. Die Lösung für Max bestand darin, mit einem fragenden Gesichtsausdruck den Daumen in die Luft zu strecken. Diese Gestik hat Louis sofort verstanden und entsprechend nach der Beendigung seiner Arbeit ebenfalls den Daumen in die Luft gestreckt.

Für die britischen Mitarbeiter bestehen kaum Kommunikationsprobleme innerhalb des Arbeitsteams. Da sämtliche teaminterne Arbeitsaufträge auf English erteilt werden, entstehen sprachliche Barrieren erst im Kontakt zu anderen Arbeitsteams. Ich habe während meiner Zeit in Köln verschiedene Gespräche mit deutschen Euro-Air Mitarbeitern geführt, die in national homogenen Teams auf dem Shopfloor arbeiten. Hierbei ist mir deutlich geworden, dass eine Kommunikation auf Englisch dort nicht erwünscht ist. „Wir sind hier in Deutschland. Da können wir auch Deutsch reden“. (Beobachtungstagebuch) Diese Aussage eines Mitarbeiters verdeutlicht den Tenor, welchen ich bei einem Großteil der Arbeiter feststellen konnte. Entsprechend schwierig gestalten sich teamübergreifende Arbeiten für die britischen Mitarbeiter. Stu hat dies in einem Gespräch mit Scott im Shopfloorbüro deutlich gemacht. Nachdem er zurückgekommen war von einer Arbeit, die er am deutschen Bereich (vgl. Kapitel 2.2) eines Flugzeuges durchführen sollte, war er sichtlich aufgebracht: „I can't even

understand what they are talking. I really have no clue. So I just turned my head off and just nodded my head.” (Beobachtungstagebuch) Diese sehr alltäglichen Situationen zeigen bereits, auf welchem grundlegenden Niveau es im Alltag des Teams zu Problemen und Missverständnissen kommt.

Mir als Beobachter sind Unterschiede hinsichtlich der jeweiligen Begrüßungsformen aufgefallen. Die britische Floskel „Hey, how are you?“ hat mich dabei zu Beginn vor Probleme gestellt. Während der ersten Tage meiner Anwesenheit habe ich mit einem einfachen „good, thank you!“ geantwortet, was bei den britischen Kollegen merklich für Unmut gesorgt hat. Auch meine morgendlichen Begrüßungsformeln „Hello“ oder „Good morning“ sind von den britischen Kollegen zumeist ignoriert worden. Erst nachdem ich den Umgang der deutschen sowie französischen Teammitgliedern mit der britischen Begrüßungsform beobachtet hatte, war es mir möglich, mich anzupassen. Was für alle Mitglieder des Arbeitsteams völlig normal und selbstverständlich zu sein schien, war die Antwort: „I am fine, thank you. And you?“ (Beobachtungstagebuch) Nachdem ich diese standardisierten Begrüßungs- sowie Reaktionsformeln in meinen Alltag adaptiert hatte, hat sich die Atmosphäre im Büro mir gegenüber merklich verbessert. Im weiteren Verlauf meiner Anwesenheit habe ich Max auf die Unterschiedlichkeit der Begrüßungsrituale angesprochen. Für mich war primär von Interesse, wie er diese wahrgenommen hat und inwiefern er sich an diese gewöhnen musste. „Die Frage wie es einem geht ist bei einem Engländer immer mit Vorsicht zu genießen. Weil es den meist nicht interessiert. Das gehört nur zum guten Ton dazu. Als ich neu war hat mich das irritiert, ne? Hallo wie geht es Dir und dann holst Du aus und willst irgendwas erzählen und der läuft schon weiter und hört nicht zu. Weil es den eigentlich nicht interessiert. Das sind so Sachen, da muss man sich dran gewöhnen.“ (Beobachtungstagebuch) Insgesamt hatte ich den Eindruck, dass Robert und Max ihrer Arbeitssituation bei Euro-Air kritisch gegenüber stehen. Als deutscher Mitarbeiter in Deutschland in einem gemischten Arbeitsteam unter der Leitung von Euro-Air UK zu arbeiten, schien für die Beiden merkwürdig zu sein. Während meiner Aufenthalte in dem Shopfloorbüro des Teams sind mir immer wieder Kommentare aufgefallen, mit welchen die deutschen Mitarbeiter nationale Vorbehalte thematisiert haben. Als sich Louis Pennec in einer Mittagspause eine französische Autozeitung angeschaut hat, ist dies durch eine Aussage von Robert deutlich geworden: „Only german cars in it. I thought the French hate Germans?“ (Beobachtungstagebuch)

In Situationen, in denen im Alltag des Teams verschiedene Arbeits- und Handlungsweisen aufeinander getroffen sind, konnte ich als Reaktion primär ein vorhandenes Unverständnis bei den Mitarbeitern beobachten. Exemplarisch hierfür war ein Arbeitsauftrag den Stu und Jack zu erledigen hatten. Die konkrete Aufgabe bestand darin, ein Teil im Inneren des Flügels auszutauschen. Um jedoch an dieses Teil heranzukommen, musste ein Panel vom Flugzeug gelöst werden. Da der Zugang zu diesem Panel über den deutschen Bereich des Flugzeuges (vgl. Kapitel 2.2) erfolgen musste, hatte das UK-Team von Euro-Air kein Zugangsrecht und war auf die deutschen Kollegen der Qualitätssicherung angewiesen. Jack und Stu sind zu dem entsprechenden Team gegangen und haben versucht, Zugang zu erhalten. Die deutschen Kollegen haben ihnen im Anschluss mitgeteilt, dass dieser aufgrund von bestehenden Problemen im Ablauf des Flugzeugs aktuell nicht möglich sei. Der Versuch der beiden Briten zu erfahren wo genau die Probleme bestehen, bzw. wann diese voraussichtlich gelöst sein werden, ist aufgrund sprachlicher Defizite misslungen. Entsprechend frustriert und genervt sind Jack und Stu zurück in das Büro gegangen, wo sie sich lautstark über die deutschen Mitarbeiter beschwert haben: „Ye right, they are not able to understand English - I won't believe that. Where is the problem anyway? They just have to undo six fucking screws so we can do our work. But no they are Germans - they have to stick to every fucking rule. This just won't happen in the UK.“ (Beobachtungstagebuch) Max, der währenddessen im Büro war und folglich diese Aussage von Stu mitbekommen hat, schien wenig begeistert. Betont ironisch hat er sich folglich an Robert gewandt und für alle Anwesenden deutlich hörbar gesagt: „Alles klar – die Frage können wir ja direkt aufnehmen: Sind die Deutschen zu tolerant bei Euro-Air?“ Roberts Antwort „Gezwungenermaßen ja!“ (Beobachtungstagebuch), verdeutlicht dabei den von mir angedeuteten Prozess der nationalen Segregation innerhalb des Teams.

An mehreren Ritualen war zu beobachten, dass innerhalb des Teams unterschiedliche Auffassungen bezüglich eines guten Arbeitsalltages bestehen. Dieses wird zunächst deutlich am Beispiel der Gestaltung der Mittagspause. Entgegen meiner anfänglichen Erwartung wurde diese nicht gemeinsam, sondern individuell und in kleinen Gruppen absolviert. Auffällig hierbei war, dass sich Louis den teaminternen Prozessen komplett entzogen hat. Die Mittagspause wurde sowohl team- wie auch hierarchieübergreifend von einem Großteil der in Köln anwesenden französischen Mitarbeiter gemeinsam verbracht. Entsprechend ist auch Louis täglich in einer Gruppe von 20 bis 30 Franzosen

gemeinsam in die Kantine gegangen. Wie er mir in späteren Unterhaltungen erläutert hat, stellt diese Mittagspause in der Kantine für ihn den Höhepunkt der täglichen Arbeit dar. Das soziale Miteinander mit seinen französischen Kollegen sei wichtig, um sich über den Alltag in Deutschland sowie private und berufliche Probleme unterhalten zu können. (Beobachtungstagebuch)

Im Unterschied dazu haben Max und Robert die Mittagspause ausschließlich zusammen verbracht. Von Kantinenbesuchen bis hin zu einem gemeinsamen Essen an den Schreibtischen des Shopfloorbüros konnte ich verschiedene Formen der Gemeinschaftlichkeit beobachten, die aber allesamt auf den Rahmen deutscher Kollegen beschränkt waren. Im Alltag ist es vermehrt zu einer Situation gekommen, in der mit Ausnahme von Louis, sämtliche Teammitglieder die Pause im gemeinsamen Büro verbracht haben. Hierbei war eine räumliche Trennung zu beobachten. Für alle Mitarbeiter schien es selbstverständlich zu sein, dass sich Max und Robert an den Schreibtischen der rechten Büroseite aufhalten, während die britischen Mitarbeiter auf der linken Seite des Raumes gegessen haben. Während meiner Zeit in Köln haben die Briten ihre Mittagspause ausnahmslos im Shopfloorbüro absolviert. Ich war zunächst nicht sicher, inwiefern dies auf einer freiwilligen Entscheidung basiert, da die Menükarte der Kantine des Öfteren Thema war. Hierbei sind erneut sprachliche Probleme zum Vorschein gekommen. „Oh Germans. Bunter Kartoffelsalat mit Bärlauchsoße – what the fuck is that?“ (Beobachtungstagebuch) Die angebotenen Gerichte der Kantine werden ausschließlich in deutscher Sprache beschrieben, woraus ich die Vermutung abgeleitet habe, dass die Kantine von den britischen Teammitgliedern evtl. aufgrund von Sprachproblemen gemieden wird. Wie mir sowohl Jack wie auch Stu in einzelnen Gesprächen erläutert haben, ist dies jedoch nicht der Fall. Vielmehr sei der Fokus ihres Alltages die Arbeit. Jack hat dies folgendermaßen ausgeführt: „I am here to work. Right, my body needs food from time to time but eating is not the task I have at Euro-Air.“ (Beobachtungstagebuch)

Neben den beschriebenen Szenarien, in welchen Unsicherheiten und nationale Ungleichheiten im Alltag des Teams überwiegend präsent waren, konnte ich auch verschiedene Situationen der Gemeinsamkeit beobachten. Zentral schien hierbei immer ein vorhandenes Interesse für handwerkliche Arbeit sowie die Faszination an Flugzeugen zu sein. Interessant war für mich zu sehen, wie über eine gemeinschaftliche

Begeisterung vorhandene Sprachprobleme in den Hintergrund treten können. Ein Gespräch zwischen Robert und Louis zeigt dies exemplarisch. In der Produktionshalle des Shopfloor sind sich die beiden Teammitglieder nach Beendigung von Arbeitsaufträgen zufällig begegnet. Louis ist dabei der Akkuschauber von Robert aufgefallen, da dieser das neueste Modell auf dem Markt war. Entsprechend interessiert hat sich Louis über das Modell erkundigt und gefragt, welche Neuerungen dieses habe. Robert war begeistert über Louis' Interesse und hat ihm sofort versucht alles zu erklären. In dieser Situation war auffällig, wie mit vorhandenen Sprachproblemen umgegangen wurde. Während sich die Beiden in ihrer alltäglichen Arbeit wenig bis gar nicht miteinander unterhalten haben, da, wie mir Robert bereits erläutert hatte, die sprachliche Barriere einfach zu hoch sei, lief dieses Gespräch relativ reibungslos. Auftauchende Missverständnisse wurden über Gestik und Mimik aus dem Weg geräumt, so dass das Gespräch über den Akkuschauber unproblematisch war.

Insgesamt kann gesagt werden, dass der Alltag des beobachteten Arbeitsteams weitgehend harmonisch abgelaufen ist. Sprachprobleme schienen zwar allgegenwärtig zu sein, wurden jedoch zumeist überwunden. Diesbezüglich schien die Funktion der Gestik und Mimik sehr wichtig zu sein. Da das Niveau an Fremdsprachenkenntnissen innerhalb des Teams sehr gemischt war, ist es häufig zu Übersetzungen gekommen. Die im Team vorhandene Kenntnis an Fremdsprachen ist im Alltag gebündelt worden, um eine Kooperation zu ermöglichen. Die entsprechenden Mitarbeiter, die über Französisch-, Deutsch- oder Englischkenntnisse verfügen, haben sich innerhalb des Teams als Angelpunkte der Arbeit dargestellt. Insbesondere die Teammitglieder Stu Williams, Scott Chambers sowie Max Guland waren für den Fortlauf des Arbeitsalltages von großer Bedeutung. Stu, der seit einem Jahr mit seiner deutschen Frau verheiratet ist und in seinem Privatleben täglich die deutsche Sprache trainiert, war dabei der wichtigste Ansprechpartner für seine britischen Kollegen. Die alltägliche Kommunikation mit Louis sowie seinen französischen Kollegen war insgesamt sehr problematisch. Diesbezüglich hat Scott eine zentrale Rolle eingenommen. Durch elf Jahre, in denen er in Frankreich gelebt hat, beherrscht er die Grundzüge der französischen Sprache und war folglich eine Art Verbindungsperson in der Kommunikation zu Louis sowie zu teamexternen französischen Mitarbeitern. Die Zusammenarbeit mit deutschen Mitarbeitern auf dem Shopfloor war sowohl für die britischen, wie auch für die französischen Teammitglieder problematisch. Wie

beschrieben, ist es vermehrt zu Situationen gekommen, in denen eine Kommunikation auf Englisch abgelehnt worden ist. Max wurde in derlei Situationen vermehrt als teaminterner Mittelsmann eingesetzt, um eine Zusammenarbeit zwischen seinen britischen Kollegen und den deutschen Mitarbeitern zu ermöglichen.

Die nationale Herkunft sowie bestehende Unterschiede zwischen den Teammitgliedern, waren im sozialen Miteinander des Teams ein zentrales Thema. Insbesondere von den beiden deutschen Teammitgliedern wurde immer wieder auf nationale Stereotype verwiesen. In Bezug auf die Zusammenarbeit sowie bestehende Kooperationsformen der Mitarbeiter schien die Rolle der nationalen Herkunft nicht eindeutig zu sein. Zwar wurde die Organisation der Arbeit primär in Gruppen entlang nationaler Grenzen absolviert, jedoch schien dies für die Mitarbeiter völlig normal und selbstverständlich zu sein. Darüber hinaus hat die nationale Herkunft in der täglichen Absolvierung von Arbeitsaufträgen kaum eine Rolle gespielt. Erst in Situationen, in denen es zu Problemen im Arbeitsablauf oder bei der Zusammenarbeit von Mitgliedern aus unterschiedlichen Nationen gekommen ist, wurde das Thema der Herkunft zentral. Über Zuschreibungsprozesse haben sich so individuelle Bilder von nationalen Eigenarten gebildet, welche ich in den folgenden qualitativen Einzelinterviews hinterfragt habe.

2.3.2 Durchführung der Interviews: Köln

Mit der Durchführung der Interviews in Köln habe ich nach einer dreimonatigen Phase der teilnehmenden Beobachtung begonnen. Hierbei habe ich das qualitative Einzelinterview mit dem Teamleader Bill Williamson als Ausgangspunkt gewählt. Bill war bereits während unserer Vorgespräche, in Bezug auf meine Arbeit anhand seines Arbeitsteams, sehr interessiert an der Thematik der Zusammenarbeit im europäischen Rahmen. Wie er mir mehrfach deutlich gemacht hat, hat er keinerlei Erfahrungen mit der Leitung gemischter Arbeitsteams. Was für mich überraschend war, ist der Umstand, dass Bill auch von der Seite des Unternehmens Euro-Air keinerlei Training bezüglich des Umgangs mit dieser Situation erhalten hat.

Das Interview mit Bill wurde während seiner Arbeitszeit in einem Besprechungsraum durchgeführt. Entsprechend oft kam es durch Anrufe auf seinem Diensthandy zu Unterbrechungen. Bill wirkte während des Interviews durchgehend interessiert und hat mir im Weiteren mehrfach die volle Unterstützung meines Projektes zugesichert. Mit Beendigung des ersten Interviews, welches am 96. Tag meiner Anwesenheit in Köln stattgefunden hat, ist mir von Seiten des Teamleaders organisatorisch sehr geholfen worden. Konkret heißt das, dass ich sämtliche Interviews während der Arbeitsschichten der Mitarbeiter durchführen konnte, keinen zeitlichen Begrenzungen unterworfen war und mir für die Durchführung sämtlicher Interviews das Büro von Bill Williamson zur Verfügung gestellt wurde. Folglich ist der organisatorische Rahmen aller in Köln durchgeführten Interviews einheitlich.

Die Auswahl der Mitarbeiter, mit welchen ich im weiteren Verlauf Einzelinterviews geführt habe, fiel mir rückblickend relativ leicht. Zunächst war die nationale Herkunft das zentrale Kriterium. Das Setting des Arbeitsteams hat sich auf dem Shopfloor so dargestellt, dass neben den beiden deutschen Mitarbeitern, ein französisches sowie sechs britische Teammitglieder anwesend waren. Entsprechend habe ich mich zu Beginn dazu entschieden, ein Interview mit Louis, Max und Robert durchzuführen. Darüber hinaus habe ich drei Interviews mit britischen Shopfloormitarbeitern durchgeführt. Hierbei war für meinen Auswahlprozess die beginnende Beobachtung innerhalb des Teams sehr wichtig. Da ich Stu und Scott im Alltag eine zentrale Position in Bezug auf die nationenübergreifende Kooperation zugewiesen habe (vgl. Kapitel

2.3.1), waren beide für mich als Interviewpartner von großer Wichtigkeit. Darüber hinaus habe ich mich für ein Interview mit Jack Brown entschieden. Insbesondere durch die anfängliche Führung von Jack durch die Fertigungshalle des Produktionswerkes von Euro-Air, hat sich zwischen Jack und mir eine Sympathie entwickelt, die sich im Laufe der Zeit weiter gefestigt hat. Das zwischen uns entstandene, persönliche Verhältnis hat mich hoffen lassen, dass ich in dem Interview zügig über eine Gesprächsebene der reinen Rationalisierung hinauskommen könnte und dementsprechend die unkritische Reproduktion der Corporate Identity des Unternehmens Euro-Air zu vermeiden sei. Folglich habe ich mich dazu entschieden, mit Jack als erstem Interviewpartner des Shopfloorteam zu beginnen.

Der Start des Interviews mit Jack hat meine beschriebenen Hoffnungen umgehend bestätigt. Wie er mir vor der Aufnahme des Diktiergerätes mitgeteilt hat, habe er sich auf einen neuen Job als Leiter eines anderen Teams bei Euro-Air in Köln beworben und sei es entsprechend gewohnt Interviews zu geben. Weiterhin hat er ausgeführt, dass der Bewerbungsprozess aktuell am Laufen sei und ihm verboten wurde, seine Kollegen bei Euro-Air über seine Bewerbung zu informieren. Entsprechend erleichtert wirkte Jack in unserer Unterhaltung. Er schien von Beginn an froh darüber zu sein, mit mir über seine Erfahrungen bei Euro-Air in Köln und Shotton sprechen zu können. Zu einer Gesprächsebene, auf welcher die Reproduktion des Firmenprofils im Zentrum steht, ist es in diesem Interview nicht gekommen. Nach Beendigung des Interviews und dem Ausschalten des Diktiergerätes ist Jack nochmals auf seinen potentiell neuen Job bei Euro-Air zu sprechen gekommen. Er bat mich inständig darum, innerhalb des Teams nicht über seine Bewerbung zu sprechen.

Mit den deutschen Mitarbeitern Robert Dallinger sowie Max Guland habe ich das dritte bzw. vierte Interview meiner Forschung in Köln durchgeführt. Nachdem ich die Interviews mit Bill und Jack beendet hatte, war es mir wichtig, meinen Zugang zu den deutschen Mitarbeitern zu nutzen. Wie bereits in Kapitel 2.3.1 beschrieben, hat sich das Verhältnis zu Max und Robert relativ schnell positiv entwickelt. Dabei schien meine Nationalität eine besondere Rolle zu spielen, was Robert mit folgender Aussage verdeutlicht hat: „Endlich mal wieder deutsche Verstärkung gegen die britische Phalanx hier.“ (Beobachtungstagebuch) Entsprechend hatte ich das Gefühl, dass mir insbesondere von Robert eine Art Vertrauensvorschuss entgegengebracht wurde. Dieser

Eindruck hat sich während der Interviews weiterhin verstärkt. Skepsis gegenüber mir oder auch der Interviewsituation, welche ich erwartet hatte, konnte ich in diesen beiden Interviews in keiner Weise feststellen. Vielmehr hat sich Robert dahingehend geäußert, dass er sich freue und es sehr begrüße, dass die Mitarbeiter des Shopfloor in das Zentrum des Interesses gerückt werden. Die Erfahrungen und Meinungen der Techniker seien zwar zentral für die Produktion von Flugzeugen, wären jedoch nie von großem Interesse gewesen. Der Umstand, dass das Interview mit Robert einen Zeitraum von 90 Minuten eingenommen hat, womit es in Bezug auf meine Forschung in Köln das längste Interview darstellt, verdeutlicht Roberts vorhandenes Interesse.

Der Interviewtermin mit dem Mitarbeiter Louis Pennec hat sich deutlich problematischer gestaltet. Ich hatte die jeweilige Planung der Termine über E-Mails organisiert. Dieses Vorgehen wurde zuvor teamintern von Bill Williamson angekündigt, der mir in diesem Zusammenhang auch eine Liste mit sämtlichen E-Mail Adressen der Mitarbeiter gegeben hatte. Konkret habe ich den Teammitgliedern je eine E-Mail zur Terminabstimmung sowie eine Erinnerungsmail am jeweiligen Datum des Interviews geschickt. Dieser Ablauf verlief während der ersten vier Interviews meiner Forschung reibungslos. Im Interview mit Louis kam es hingegen zu einem Missverständnis. Wir hatten uns bezüglich des Interviewtermins auf eine Uhrzeit von 15:30 Uhr geeinigt. Nachdem Louis um 15:55 noch nicht im Büro erschienen war, habe ich ihn auf seinem Diensthandy angerufen. Er ist daraufhin im Büro erschienen, war jedoch etwas irritiert über mein frühes Erscheinen. „Excuse moi mais I am French you know?“ Diese Aussage hat Louis folgendermaßen erläutert: „I thought you mean the french time 15:30.“(Beobachtungstagebuch) In seinem Alltag sei er es gewöhnt, im französischen Umfeld auf verabredete Zeiten 30 Minuten hinzuzuaddieren. Da er sich auch in Deutschland primär an Terminabsprachen mit Franzosen halten müsse und in der Vergangenheit ausschließlich in Frankreich gearbeitet habe, sei dies seine automatische Reaktion.

Das Gespräch mit Louis verlief aufgrund sprachlicher Probleme etwas holprig. Ich war davon ausgegangen, dass wir das entsprechende Interview auf Französisch durchführen würden. Da Louis während unseres gemeinsamen Vorgesprächs durchgehend versucht hat auf Englisch zu kommunizieren, habe ich ihn vor Beginn des Interviews gefragt, auf welcher Sprache er das Interview durchführen möchte. Louis hat mir daraufhin

mitgeteilt, dass die Sprache der Arbeit bei Euro-Air Englisch sei. Er sei noch dabei diese Sprache zu lernen, aber da der Inhalt des Interviews primär auf den Bereich der Arbeit ziele, würde er das Interview gerne auf Englisch absolvieren. In der Praxis des Interviews sind entsprechend viele Situationen entstanden, in denen Louis nach passenden Wörtern auf Englisch gesucht hat. Erst nachdem ich ihn mehrfach ermutigt habe in derlei Situationen auf die französische Sprache zu wechseln, konnte das Interview eine gewisse inhaltliche Tiefe erreichen.

Während der beiden Interviews mit den britischen Teammitgliedern Stu Williams und Scott Chambers musste ich mit unterschiedlichen Problemen umgehen, die den Verlauf der Interviews zunächst gestört haben. Konkret konnte ich in dem Gespräch mit Scott deutliche Vorbehalte gegenüber meiner Methodik sowie meinen Interviewfragen feststellen. Während meiner Beobachtungen hatte ich bereits gemerkt, dass Scott die akademische Arbeit sehr skeptisch sieht. Dies ist deutlich geworden, als er sich mit einem weiteren britischen Kollegen über die Arbeit eines schottischen Managers bei Euro-Air unterhalten hat: „He’s a brain-dude – a fucking intellectual.“ (Beobachtungstagebuch) Scott hat sich zu Beginn des Interviews darauf beschränkt, auf meine Fragen mit einsilbigen Antworten zu reagieren. Erst im weiteren Verlauf des Interviews, in welchem ich mich insbesondere für seine private Situation in Deutschland interessiert habe (vgl. Kapitel 2.1.2), ist Scott merklich interessierter und entsprechend aufgeschlossener geworden. In Bezug auf Stu Williams konnte ich während meiner Beobachtungstätigkeit feststellen, dass dieser wenig Verständnis für meine Anwesenheit im Team hatte. Unser Interview war folglich von einer gehemmten Atmosphäre geprägt. Inhaltlich hat sich Stu sehr auf das Interview eingelassen. Im Unterschied dazu blieb unser persönliches Verhältnis jedoch durchgehend gespannt.

Nachdem ich die sieben Interviews mit Mitgliedern des Erhebungsteams abgeschlossen hatte, habe ich mich dazu entschieden, als vergleichende Perspektive, Gespräche mit Mitarbeitern der Verbindungsteams von Euro-Air durchzuführen. Die Aufgabe dieser Teams besteht in der unmittelbaren Unterstützung der technischen Arbeiter auf dem Shopfloor. Wenn im Prozess des Flugzeugbaus Schwierigkeiten entstehen, werden diese von den Shopfloormitarbeitern an die Verbindungsteams weitergegeben. Der Umgang mit den entstandenen Problemen auf einer Ebene des Designs ist dabei ebenso Bestandteil der täglichen Arbeitsaufträge wie die theoretische Erarbeitung von

technischen Lösungsvorschlägen. Anders als die Arbeit auf dem Shopfloor, besteht der Arbeitsalltag der Mitarbeiter der verschiedenen Verbindungsteams somit ausschließlich aus theoretischen Aufgaben. Die organisatorische Struktur der Designebene kann als kongruent zur Shopfloorebene beschrieben werden. So unterliegt jedes Team einer nationalen Zuordnung, welche den Aufgabenbereich spezialisiert. (Vgl. Kapitel 2.2) Wie ich im Verlauf meiner Forschung erfahren habe, waren die Verbindungsteams bis vor wenigen Jahren national segregiert. Die Firma Euro-Air ist von dieser Strategie der national homogenen Arbeitsteams auf Verbindungsebene abgewichen und ist dazu übergegangen, die Teams gezielt mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Nationen zu mischen. Insbesondere aufgrund dieser Strategieänderung sind die Teams der Designebene vermehrt in den Fokus meines Forschungsinteresses geraten.

Insgesamt habe ich in Köln drei Interviews mit Mitgliedern der Verbindungsteams durchgeführt. Dabei handelt es sich konkret um Francois, Benjamin und Steve.

Francois LaGuly ist vor sechs Jahren nach Köln gekommen. Zuvor hat er in Frankreich sein technisches Studium des Maschinenbaus mit dem Abschluss „Brevet de Technicien Supérieur“ absolviert und hat im Anschluss vier Jahre bei Euro-Air in Lyon gearbeitet. Francois ist 2005 alleine nach Deutschland gekommen, wo er ein Jahr später seine französische Lebensgefährtin kennengelernt hat. Wie er mir im Weiteren erläutert hat, ist Francois‘ privater Kontakt zu großen Teilen auf Franzosen begrenzt. Seine persönliche Zukunft sieht Francois folglich nicht in Deutschland. Er habe mit seiner Lebensgefährtin bereits geplant, 2014 zusammen nach Frankreich zurückzukehren. Zu Beginn des Interviews mit Francois sind mir seine guten Sprachkenntnisse aufgefallen. Auf meine anfängliche Frage, in welcher Sprache wir das Interview durchführen wollen, hat er entsprechend geantwortet: „En francais? In English? Oder auf Deutsch? Aber meine Deutsch ist nicht so gut.“ (Beobachtungstagebuch) Francois arbeitet in einem Verbindungsteam unter der Fahne von Euro-Air Frankreich. Seinen Alltag bestreitet er in einem gemischten Team, welches aus französischen, deutschen, britischen sowie einem spanischen Kollegen besteht. Bereits während unseres Vorgesprächs hat mir Francois gesagt, dass es ihm Spaß mache mit Mitarbeitern aus verschiedenen Nationen zusammen zu arbeiten, aber dass sein Vertrauen in die französischen Kollegen größer sei. In diesem Zusammenhang hat er mir die gemeinsamen Mittagspausen genannt, welche von den französischen Mitarbeitern

bereichs- und hierarchieübergreifend in der Kantine verbracht werden. (Vgl. Kapitel 2.3.1) Wie mir Francois erläutert hat, werde hierdurch eine ständige Rückversicherung möglich, welche das Vertrauen ineinander stärke.

Der englische Mitarbeiter Steve McFeddar arbeitet seit drei Monaten bei Euro-Air in Köln. Nachdem er sein Studium in der Nähe von Liverpool abgeschlossen hat, ist er bei Euro-Air eingestiegen, wo er beginnend drei Jahre in Shotton gearbeitet hat. Im Anschluss an seine Arbeit in Großbritannien ist Steve für 18 Monate nach Lyon gegangen, um Erfahrungen in anderen Euro-Air Standorten sammeln zu können. Aus diesem Grund ist er nun auch nach Köln gekommen. Insgesamt wurde in unserem Vorgespräch deutlich, dass Steve ein großes Interesse an abweichenden Denk- und Handlungsmustern sowie an unterschiedlichen Kulturen hat. Wie er mir im Laufe des Vorgesprächs erläutert hat, strebe er ein Leben in unterschiedlichen europäischen Ländern an, um so die verschiedenen Kulturen Europas kennenlernen zu können. Beeindruckt hat mich der Umstand, dass Steve innerhalb der ersten fünf Minuten unseres Interviews ausschließlich Deutsch mit mir gesprochen hat. Auf meine Nachfrage bezüglich seiner sprachlichen Vorkenntnisse, hat er erzählt, dass er bis vor 13 Wochen noch nie ein Wort Deutsch gesprochen habe. Seiner Meinung nach ist das Lernen der Sprache eng verbunden mit einer Integration in den privaten Alltag des jeweiligen Landes. Steve McFeddar ist bereits wenige Tage nach seiner Ankunft in Köln einer deutschen Fußballmannschaft beigetreten und bewegt sich darüber hinaus privat in ausschließlich deutschen Kreisen. Über diese Kreise habe er auch seine aktuelle Lebensgefährtin kennengelernt, die aus Deutschland komme und nur wenig Englisch spreche. Insgesamt beschreibt Steve seine Situation in Köln als einfach. Da er alleine nach Köln gekommen ist, sei es ihm möglich gewesen, sich komplett auf die neue Gesellschaft einzulassen. Seiner Wahrnehmung nach, ist die Situation für Paare oder Familien, die gemeinsam in ein anderes Land ziehen, wesentlich schwieriger.

Benjamin Todd ist gemeinsam mit seiner Lebensgefährtin vor zwei Jahren nach Köln gekommen. Die Entscheidung zum Umzug ist dabei spontan getroffen worden. Als Benjamin die Option erhalten hat für Euro-Air im Ausland zu arbeiten, war für ihn schnell klar, dass er diese Möglichkeit wahrnehmen möchte. Zuvor hat Benjamin ausschließlich in Großbritannien gelebt und gearbeitet. Nach Beendigung seines dreijährigen Maschinenbaustudiums in England, hat er umgehend eine Stelle bei Euro-

Air am Standort Shotton erhalten. Insgesamt hat er fünf Jahre in Shotton gearbeitet, bevor er nach Köln gekommen ist. Wie mir Benjamin in dem Vorgespräch erklärt hat, war der Weg ins Ausland für ihn und seine Lebensgefährtin zunächst als kurzes Abenteuer geplant. Aufgrund der klimatischen Bedingungen hätten die beiden zwar Lyon oder Barcelona bevorzugt, aber als sich ein Angebot für Köln ergeben habe, sei dies auch in Ordnung gewesen. Während der Aufenthalt in Köln zunächst für einen Zeitraum von zwölf Monaten geplant gewesen war, habe sich die Situation seitdem grundlegend verändert: „After three months in Germany my girlfriend got pregnant which somehow changed everything.“ (Beobachtungstagebuch) Benjamin Todd lebt mit seiner Lebensgefährtin und der gemeinsamen Tochter nach wie vor in Köln. Entgegen der anfänglichen Planung scheint die Familie ihre Zukunft weiterhin und langfristig in Deutschland zu planen. Die Arbeit innerhalb des gemischten Verbindungsteams hat mir Benjamin als weitgehend unproblematisch beschrieben. Da in seinem Alltag alle Kollegen Englisch sprechen würden, komme es kaum zu Missverständnissen. Er selbst sei nicht in der Lage Deutsch zu sprechen. Folglich habe er, wie auch seine Lebensgefährtin, in der Freizeit ausschließlich Kontakt zu Briten.

Die Interviews mit den Mitarbeitern der Verbindungsteams verliefen insgesamt reibungslos. Schnell ist deutlich geworden, dass die sprachlichen Probleme, welche ich innerhalb des Shopfloorteam vermehrt beobachten konnte, auf der Ebene des Designs keine Rolle spielen. Team- sowie ebenenübergreifend haben mir die Mitarbeiter von nationalen Eigenarten berichtet, welche den Alltag von Euro-Air beeinflussen. Hinsichtlich des Umgangs mit diesen alltäglichen Unterschiedlichkeiten sind während der Interviews verschiedene Verarbeitungsstrategien deutlich geworden. Innerhalb der abschließenden Beobachtungsphase ging es darum, die berichteten Erfahrungen sowie die daraus gezogenen Erkenntnisse erneut in der Praxis zu überprüfen.

2.3.3 Teilnehmende Beobachtung: Lyon

Unmittelbar nach Beendigung der Forschung in Köln habe ich meinen anschließenden Aufenthalt im Euro-Air Standort Lyon geplant. Während der anfänglichen Konzeption des Projektes habe ich in Lyon, kongruent zu der Forschung in Köln, einen Aufenthalt von sechs Monaten eingeplant. Von dieser Planung bin ich abgewichen. Insbesondere die in Köln gewonnenen Erkenntnisse bezüglich der alltäglichen Arbeit im Bereich des Flugzeugbaus, haben mir die Phase der Eingewöhnung in Lyon kürzer erscheinen lassen. Bezüglich der Forschungsphase der teilnehmenden Beobachtung habe ich folglich einen geringeren Arbeitsumfang erwartet. In der Praxis hat die Forschung in Lyon einen zeitlichen Gesamtrahmen von drei Monaten eingenommen. Dieser war, wie in Köln, in drei verschiedene, aufeinander aufbauende Forschungsphasen unterteilt. (Vgl. Kapitel 2.3.1) Innerhalb des ersten Monats habe ich mich dabei auf die teilnehmende Beobachtung beschränkt.

Um eine Vergleichbarkeit der Prozesse und Tätigkeiten ermöglichen zu können, stand auch in Lyon ein gemischtes Arbeitsteam von Euro-Air UK im Zentrum meiner Forschung. Die Arbeitsabläufe sowie die entsprechenden Aufgabenbereiche waren somit strukturell identisch zu dem Erhebungsteam in Köln. Den Zugang zu dem Team in Lyon habe ich über Bill Williamson erhalten. Während meiner abschließenden Beobachtungsphase in Köln hat sich Bill vermehrt dafür eingesetzt, mir einen reibungslosen Übergang nach Lyon zu ermöglichen. Da Bill bereits vier Jahre in Lyon gearbeitet hatte, konnte er mir verschiedene Möglichkeiten für einen Zugang in Lyon nennen. In der Praxis habe ich den Zugang über seinen Kontakt zu Michael Downing erhalten. Bill hat mir die E-Mail Adresse von Michael gegeben und mich gebeten, ihm mein Projekt in kurzer Form vorzustellen. Nachdem ich mich mit Michael über mein Vorhaben via E-Mails ausgetauscht hatte, hat er zugestimmt mein Projekt in Lyon zu unterstützen.

Michael Downing arbeitet in Lyon als Teamleader eines gemischten Arbeitsteams auf dem Shopfloor. Vor achtzehn Jahren hat er seine damalige Heimat Wales verlassen und ist nach Lyon gezogen. Zuvor hat Michael zehn Jahre lang als Mechaniker in Shotton gearbeitet. Mit seinem Umzug verbindet er somit primär den beruflichen Aufstieg. Eine Rückkehr nach Großbritannien stellt für ihn keine Option dar. Viel zu sehr seien

Frankreich und die französische Kultur mittlerweile ein fester Bestandteil seines Lebens. Michael ist seit elf Jahren mit seiner französischen Frau verheiratet, mit der er drei gemeinsame Kinder hat.

Die ersten Tage in Frankreich sind mit einigen organisatorischen Unklarheiten einhergegangen. Grundsätzlich war ich davon ausgegangen, dass ich im Vergleich zu Köln, eine ähnliche Organisationsstruktur vorfinden würde. Da es sich in beiden Fällen um das identische Unternehmen handelt und ich je den Zugang über ein gemischtes Arbeitsteam auf dem Shopfloor gewählt habe, bin ich von einem relativ reibungslosen Ablauf ausgegangen. Während der ersten Tage ist mir der Zutritt zum Euro-Air Gelände verwehrt geblieben. Ich hatte mein exaktes Ankunftsdatum mit Michael abgestimmt. Bei meiner Ankunft in Lyon war jedoch niemand über meine zukünftige Anwesenheit informiert. Wie ich im späteren Verlauf erfahren habe, hatte Michael vergessen, einen Ausweis in meinem Namen zu beantragen. Aus diesem Grund konnte ich das Gelände erst am fünften Tag meiner Forschungsphase betreten.

Die ersten Schritte auf dem Euro-Air Gelände in Lyon haben mir diverse Unterschiede zum Werk in Köln verdeutlicht. Während ich in Köln von Beginn an verschiedene Nationalflaggen bemerkt hatte, musste ich diese in Lyon explizit suchen. Zunächst war auffällig, dass der Eingang in Lyon mit einer Deutschland-, Großbritannien-, Frankreich- sowie einer Spanienfahne dekoriert war. Nachdem ich den Eingang passiert hatte, ist mir jedoch keine weitere Fahne aufgefallen. Meinem ersten Gefühl folgend habe ich mir notiert, dass die nationale Herkunft innerhalb dieses Settings einen geringen Stellenwert zu haben scheint. Nach Betreten des Shopfloor musste ich diesen Eindruck jedoch weiter differenzieren. Zwar waren auch hier keinerlei Nationalflaggen zu sehen, meine eigene nationale Herkunft schien innerhalb des Teams jedoch von großer Bedeutung zu sein.

Mein erster Tag auf dem Shopfloor bestand aus einem persönlichen Gespräch mit dem Teamleader. Anders als in Köln, ist das Shopfloorbüro in Lyon, integriert in ein Großraumbüro. Als ich mich mit Michael für das verabredete Gespräch getroffen habe, bin ich folglich durch ein Büro gegangen, in welchem circa 100 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Arbeitsteams sowie mit unterschiedlicher nationaler Herkunft und abweichenden Arbeitsfunktionen gearbeitet haben. Das Gespräch mit Michael verlief zunächst sehr zäh. Nachdem er mich anfangs gebeten hatte, ihm nochmals zu erläutern,

wie meine zukünftige Arbeit in seinem Team aussehen soll, ist er dazu übergegangen, mir die Funktionen seines Teams vorzustellen. Dabei hat er mir beginnend drei Din A4 Seiten gegeben, auf denen die Arbeitsweise seines Teams bildlich dargestellt war. Anhand des Bildes eines Zahnrades hat er ausgeführt, dass jedes Teammitglied für den fortlaufenden Prozess bei Euro-Air verantwortlich sei. Insgesamt war das Gespräch geprägt von einer ideologisch aufgeladenen Präsentation der Außendarstellung des Arbeitsteams. Michael ist im Weiteren dazu übergegangen, mir die Struktur seines Teams näher zu erläutern. Insgesamt bestehe das Arbeitsteam aus fünfzehn Mitgliedern, von denen acht Mitarbeiter im technischen Bereich tätig seien. Neben diesen acht Shopfloormitarbeitern umfasse das Team zwei Teamleader sowie fünf Mitarbeiter der Dokumentation. Aufgefallen ist mir, dass Michael die nationale Herkunft der Mitarbeiter zunächst vollkommen ignoriert hat. Erst auf meine Nachfrage hin ist er dazu übergegangen mir zu erläutern, welcher Mitarbeiter welche nationale Herkunft hat. Insgesamt ist das Arbeitsteam geprägt durch die britischen Mitarbeiter. Acht aktuelle Teammitglieder seien während der letzten Jahre von Großbritannien nach Lyon gezogen. Zusammengesetzt sei diese Gruppe aus vier Walisern, drei Schotten und einem Engländer. Darüber hinaus seien momentan fünf französische Mitarbeiter in dem Team, welche vorwiegend in dem Bereich der Dokumentation arbeiten. Komplettiert wurde sein Arbeitsteam durch einen deutschen Mechaniker sowie einen spanischen Mitarbeiter der Dokumentation.

Mein erster Eindruck des Teams war zunächst etwas diffus. Zu Beginn ist es mir schwer gefallen einen Überblick über die anwesenden Mitarbeiter zu erhalten. Aufgrund des Großraumbüros war eine Zuordnung einzelner Teammitglieder zu speziellen Tätigkeiten kaum möglich. Im Unterschied zu Köln konnte ich mich den Teammitgliedern nicht in der Runde vorstellen. Wie ich später erfahren habe, war das Team komplett unvorbereitet auf meine Anwesenheit, so dass niemand über meine Aufgabe bei Euro-Air aufgeklärt war. Folglich standen mir die Mitarbeiter sehr skeptisch gegenüber. Um einen Zugang zum Team zu erhalten, habe ich am zweiten Tag meiner Anwesenheit den zweiten Teamleader Ben Culling angesprochen. Michael, der nach unserem einführenden Gespräch für zwei Wochen in den Urlaub gefahren war, hatte mir Ben als Ansprechpartner für diesen Zeitraum genannt. In dem Gespräch mit Ben ist klar geworden, dass dieser nicht über mein Projekt aufgeklärt war. Entsprechend habe ich ihm beginnend in kurzer Form den Grund meiner Anwesenheit erläutert. Dabei

konnte ich feststellen, dass Ben im Allgemeinen wenig Verständnis für akademische Arbeiten aufbringt: „So why all this academical stuff? Will it make our work easier? Will it advance the process of aircraft building? No.“ (Beobachtungstagebuch) Da ich bis zu diesem Zeitpunkt die Produktionshallen in Lyon nicht gesehen hatte, habe ich Ben gebeten, mich herumzuführen und mir die einzelnen Teammitglieder vorzustellen. Es war ihm deutlich anzumerken, dass er kein Interesse daran hatte mich oder mein Projekt in Lyon zu unterstützen. Als Reaktion auf meine Frage hat er somit den Mitarbeiter Stephan zu sich gerufen und ihn gebeten, diese Aufgabe zu übernehmen.

Stephan Schmidt ist vor fünf Jahren nach Lyon, gekommen. Geboren und aufgewachsen ist Stephan in der Nähe von Köln. Nachdem er seine Realschule abgeschlossen hatte, hat er sich entschieden, eine Ausbildung zum Fernmeldehandwerker bei der deutschen Post zu absolvieren. Da er im Anschluss Probleme hatte eine entsprechende Festanstellung zu erhalten, ist Stephan dazu übergegangen als Elektroniker zu arbeiten. Über eine Leiharbeitsfirma ist Stephan zufällig bei Euro-Air gelandet, wo er beginnend für ein Jahr in Köln gearbeitet hat. Mittlerweile ist Stephan der einzige deutsche Mitarbeiter, der einen französischen Festvertrag hat und für Euro-Air UK auf dem Shopfloor in Lyon arbeitet. Eine Rückkehr nach Deutschland sei für ihn aktuell kein Thema, jedoch verfolge er noch sehr genau das Geschehen in seiner Heimat.

Mein Verhältnis zu Stephan war von Anfang an sehr gut. Nachdem er von Ben beauftragt wurde mir das Gelände zu zeigen, ist er mit mir zu sämtlichen Stationen der Fertigung gegangen und hat mir mühevoll alle Prozesse erläutert. Darüber hinaus war Stephan sehr interessiert an meiner Person. Wie er mir erzählt hat, ist teamintern sehr viel Unsicherheit mir gegenüber geäußert worden. „Keiner weiß wer Du bist oder was Du hier machst. Nur, dass Du Deutsch bist, das wissen sie alle.“ (Beobachtungstagebuch) Er sei froh, dass mal ein anderer Deutscher im Team ist, mit dem er sich auf Deutsch unterhalten könne. Insgesamt sei es für einen Deutschen bei Euro-Air in Lyon schwierig: „Von Anfang an wird alles was du als Deutscher machst hier skeptisch beäugt.“ (Beobachtungstagebuch) Stephan hat dies während des Rundgangs weiter erläutert. Die beschriebene Skepsis resultiere insbesondere aus der politischen Struktur des Unternehmens Euro-Air. Die beiden Standorte Lyon und Köln seien Konkurrenten in Bezug auf die Führungsrolle. Wie mir Stephan dargestellt hat, merke man dies auch auf dem Shopfloor: „Als Deutscher muss man sich hier erst mal

beweisen. Grundlegend wird an Allem gezweifelt. Egal was man sagt oder tut. Am Anfang wird gezweifelt.“ (Beobachtungstagebuch)

Während des Rundgangs durch die Produktionshallen in Lyon sind mir verschiedene Unterschiede zum Köln-Äquivalent im Bereich der Arbeitsorganisation aufgefallen. Die Prozesse des Lyon-Arbeitsalltages implizieren auf dem Shopfloor eine französische Kontrollinstanz. Wie mir Stephan erzählt hat, befindet sich an jeder Baustation ein Büro von einem französischen Qualitätsmanager. Da die Flugzeuge in Lyon grundsätzlich als französisches Eigentum angesehen werden, müssen die Mitarbeiter von Euro-Air UK, Euro-Air Spanien und Euro-Air Deutschland vor der Durchführung ihrer Arbeiten den jeweiligen Qualitätsmanager aufsuchen. Schriftlich müsse in jedem Einzelfall um Zutritt gebeten werden. Selbst wenn der Arbeitsauftrag von Euro-Air Frankreich initiiert worden ist, sei dies das unumgängliche Prozedere. Stephan hat mir beschrieben, dass ihn dieser Ablauf zu Beginn verblüfft hat. Mittlerweile wisse er aber, dass es nun mal in Lyon dazu gehöre und folglich sei es für ihn in Ordnung. Er halte sich immer strikt an dieses Vorgehen, was er in Bezug auf seine Teamkollegen nicht durchgehend behaupten könne. „Naja die Franzosen, die müssen das ja eh nicht machen und die Engländer, die wurschteln sich da irgendwie so durch. Eigentlich müssten die das alles machen wie ich, aber als Deutscher hängt man irgendwie mehr an solchen Vorgaben.“ (Beobachtungstagebuch) Der Rundgang war um elf Uhr meines zweiten Tages beendet. Da Stephan zu diesem Zeitpunkt keine aktuellen Arbeitsaufträge zu erledigen hatte, hat er angeboten, mir die Stellplätze außerhalb des Geländes zu zeigen. Bis zur Mittagspause des Teams hat mich Stephan auf dem Euro-Air Gelände weiter herumgeführt.

Die Mittagspause des gemischten Arbeitsteams in Lyon wird hierarchie- sowie aufgaben- und nationenübergreifend gemeinsam in der Kantine verbracht. Stephan hat mich nach dem Rundgang eingeladen, die Mittagspause gemeinsam mit dem Team zu verbringen. Die Atmosphäre in der Kantine war zunächst etwas angespannt. Ich hatte das Gefühl, dass meine Anwesenheit geduldet wird, jedoch wurde ich anfangs von einem Großteil der Teammitglieder ignoriert. Die Stimmung hat sich durch die folgende Frage des Teammitglieds Ken Williams gelockert, die direkt an mich gestellt wurde: „So what exactly is your task here in Lyon?“ (Beobachtungstagebuch) Diese Frage schien unausgesprochen teamübergreifend vorhanden gewesen zu sein. Mir persönlich

ist Ken damit sehr entgegen gekommen, da sich mir somit die Gelegenheit geboten hat, den anwesenden Mitarbeitern mein Projekt vorzustellen. Die Erläuterungen über meine Arbeit bei Euro-Air sowie meine Aufgabe in Lyon wurden im Team zwiespältig aufgenommen. Zunächst hatte ich den Eindruck, dass sich die meisten Teammitglieder wenig unter der forschenden Arbeit vorstellen konnten und entsprechend unsicher waren. Dies ist deutlich geworden durch die Nachfragen, die die Mitarbeiter in der Kantine gestellt haben. Insbesondere die spätere Verwendung der gesammelten Daten sowie die im späteren Verlauf durchzuführenden Interviews waren von großem Interesse.

Nachdem das Mittagessen beendet war, konnte ich bei den Mitarbeitern eine gelöste Stimmung feststellen. Die Anspannung gegenüber meiner Person schien sich gelockert zu haben. Ich habe im weiteren Verlauf des Tages verschiedene teaminterne Gespräche mitbekommen, in denen mein Projekt Thema war. In diesen konnte ich zwar weiterhin eine vorhandene Skepsis gegenüber der akademischen Arbeit feststellen, jedoch schien die Aufklärung über den Grund meiner Anwesenheit mit einer Verschiebung der Vorbehalte einhergegangen zu sein. Während bis zu diesem Zeitpunkt die Skepsis insbesondere auf meine Person gerichtet war, wurde im weiteren Verlauf primär über den Sinn akademischer Arbeit geredet.

Das Ritual der gemeinsam verbrachten Mittagspause hat mich überrascht. Im Unterschied zu Köln haben sämtliche Teammitglieder an diesem Ritual teilgenommen. Auf meine spätere Nachfrage hin, haben mir die meisten Teammitglieder erklärt, dass sie nicht wissen, woher dieser Brauch komme, aber dass es in Lyon schon immer so gewesen sei. Wie ich im Laufe meiner Forschung feststellen konnte, waren die Mittagspausen wie auch die täglichen Nachmittagspausen zentral für das Funktionieren des Teams. Das soziale Miteinander, welches ich in Köln insbesondere in dem Shopfloorbüro beobachten konnte, war in Lyon begrenzt auf diese Pausen. Aufgrund des Umstandes, dass die Arbeit in Lyon in teamübergreifenden Großraumbüros organisiert war, konnte ich kaum interne Gespräche feststellen. Während der täglichen Pausen von je einer Stunde wurden sowohl arbeitstechnische wie auch private Belange in einer weitgehend lockeren Atmosphäre besprochen. So konnte ich beobachten, dass sich fast alle Mitarbeiter für die Diskussion eine Karaffe mit Rotwein geholt haben. Da mich diese Möglichkeit irritiert hat, habe ich den Mitarbeiter Ken Williams darauf

angesprochen. Ken hat mir erklärt, dass dies in Großbritannien nicht möglich gewesen wäre und dass er zu Beginn ebenfalls verwundert über diese Option war. Mittlerweile gehöre der Rotwein zu seiner täglichen Mittagspause. Dies sei darüber hinaus einer der Gründe, weswegen er nicht zurück nach Großbritannien ziehen wolle. Überhaupt seien die täglichen Pausen für ihn von großer Bedeutung. „Well it’s like a social gathering. We discuss problems which were arising at work as well as in our private life’s.“ (Beobachtungstagebuch)

Ken Williams lebt und arbeitet seit elf Jahren in Lyon. Im Jahr 1997 ist er Euro-Air beigetreten, nachdem sein Ausbildungsunternehmen in Nordwales Pleite gegangen war. Bereits als Jugendlicher konnte sich Ken für handwerkliche Arbeit begeistern. Da er in der Nähe von Shotton aufgewachsen ist, war das Unternehmen Euro-Air wie auch der Flugzeugbau für ihn sehr präsent. Die spätere Anstellung bei Euro-Air war für Ken somit die logische Konsequenz seines Interesses. Für den Schritt nach Lyon hat sich Ken bewusst entschieden und folglich auch aktiv beworben. Nachdem er für vier Jahre in Shotton gearbeitet hatte, ergab sich für ihn die Möglichkeit, eine identische Stelle im Werk in Lyon zu erhalten. Ken Williams ist alleine nach Lyon gezogen, was für ihn zu Beginn als kurzes Abenteuer geplant war. Im letzten Jahr musste sich Ken nun entscheiden, ob er endgültig in Lyon bleiben möchte oder ob er den Schritt zurück nach Großbritannien vorzieht. Diese Entscheidung ist ihm, trotz eines elfjährigen Aufenthaltes, sehr schwer gefallen. „Well you know my whole family is in Britain and I was thinking about it - going home would be awesome! But in the end it was a clear decision: My girlfriend is French; she lived here her whole life; so I will stay in France.“ (Beobachtungstagebuch) Ken hat mir in verschiedenen Gesprächen deutlich gemacht, dass er Wales vermisst und den Schritt nach Frankreich des Öfteren bereut hat. Seine französische Freundin, die er bereits nach einem Jahr kennengelernt hat, sei die einzige Verbindung zu Frankreich und zur französischen Gesellschaft. Dieser von Ken beschriebene Zustand wird weiterhin durch den Umstand verdeutlicht, dass Ken Williams‘ Kenntnisse der französischen Sprache auf die Arbeitsumgebung begrenzt sind. „At work I can get by in French. That’s no problem – I know the vocabulary you know? But I am not able to go to a shop and buy things on my own. I always need my girlfriend.“ (Beobachtungstagebuch) Mit seiner Freundin spricht Ken ausschließlich Englisch. Dies sei problemlos möglich, da seine Freundin als Übersetzerin arbeite und die englische Sprache entsprechend sicher beherrsche.

Ken hat im Alltag des Arbeitsteams eine besondere Rolle eingenommen. Seine offizielle Position im Team ist die des Shopfloorkoordinators. Er arbeitet mit den anderen technischen Mitarbeitern auf dem Shopfloor zusammen, nimmt innerhalb des Teams jedoch die eine übergeordnete Rolle ein. Entsprechend konnte ich vermehrt beobachten, wie ihn insbesondere seine britischen Kollegen um Hilfe gebeten haben. Von besonderem Interesse war für mich eine Situation, in welcher Ken ein neues britisches Teammitglied eingewiesen hat. Das teaminterne Prozedere ist dabei so geplant, dass neue Mitarbeiter während der ersten drei Tage von Ken Williams oder dem Teammitglied George eingearbeitet werden. Konkret wurde Ken in dieser Situation von Ian begleitet, der tags zuvor aus England gekommen war. Während des Vorgesprächs hat Ken ihn bereits auf zukünftige Probleme mit den französischen Kollegen vorbereitet. „They will always treat you as an UK-member which means that you are going to have problems with them until you leave. I can only tell you what I usually do in those situations. Breath in; breath out and have in your mind: They are just French people and not UK.“ (Beobachtungstagebuch) Nachdem ich mir während der ersten Tage meiner Beobachtungsphase vermehrt notiert hatte, dass die nationale Kategorie im Alltag des Teams kaum eine Rolle spielt, war ich überrascht von dieser Aussage. Der weitere Verlauf meiner Forschung und insbesondere die durchgeführten Interviews haben vorhandene Vorbehalte gegenüber subjektiv wahrgenommenen nationalen Eigenarten jedoch fortwährend zum Thema werden lassen. Anders als ich dies in Köln erlebt hatte, wurden nationale Unterschiede im Alltag des Teams zwar nur selten benannt, was jedoch nicht mit einem problemlosen Miteinander einhergeht. Vielmehr schien der Stellenwert der nationalen Kategorie in konfliktträchtigen Situationen einen zentralen Charakter zu implizieren.

Sprachlich konnte ich von Beginn an eine hohe Diversität im Großraumbüro feststellen. Während sich die Mitarbeiter in der linken Ecke des Büros auf Englisch unterhalten haben, hat rechts eine Unterhaltung auf Deutsch und in der Mitte auf Französisch stattgefunden. Der Alltag schien entlang nationaler Gruppen und entsprechend in unterschiedlichen Sprachen organisiert zu werden. Im Unterschied zu Köln, wo mir der Leitspruch „The language of Euro-Air is English and so at work we speak English.“ (Beobachtungstagebuch) oftmals begegnet war, schien die sprachliche Inkonsistenz in Lyon durchaus anerkannt zu sein. Die Mitarbeiter haben in ihren Gesprächen vermehrt Vokabeln aus unterschiedlichen Sprachen verwendet, so dass sich eine sprachliche

Mischung eingestellt hat. Zu Beginn hat mich dieser Zustand zu dem Schluss kommen lassen, dass die Mitarbeiter in Lyon in stärkerem Ausmaß an ihrer Herkunft hängen und aus diesem Grunde die Sprache ihrer Heimat bevorzugen. Folglich hatte ich erwartet, dass sich die Mischung der Sprachen aufgrund von einer hohen sprachlichen Barriere eingestellt hat. Wie ich jedoch insbesondere in folgenden Krisen- und Konfliktsituationen feststellen konnte, war die sprachliche Kompetenz der Mitarbeiter in Lyon in hohem Maße vorhanden. In verschiedenen Situationen konnte ich beobachten, wie Mitarbeiter, die ich bis zu dem entsprechenden Zeitpunkt ausschließlich Englisch habe reden hören, in einem Konflikt mit einem französischen Kollegen die Sprache gewechselt haben und die Situation in fließendem Französisch geklärt haben. Der walisische Kollege Elisud Darring steht hierfür exemplarisch.

Elisud arbeitet seit 1979 bei Euro-Air. Nachdem er zuvor für drei Jahre in der Benzinindustrie gearbeitet hatte, hat er sich bei Euro-Air UK in Shotton beworben. Wie er mir in späteren Gesprächen erläutert hat, ist er in der Nähe von Shotton aufgewachsen, weswegen das Unternehmen Euro-Air während seiner Jugend für ihn durchgehend präsent war. Nachdem er für zwei Jahre bei Euro-Air UK gearbeitet hatte, hat sich für Elisud die Möglichkeit ergeben, an einem siebenwöchigen Arbeitsprojekt in Lyon teilzunehmen. Elisud hat diese Option angenommen. Mittlerweile lebt und arbeitet er seit 31 Jahren in Lyon. Während er zu Beginn kein Wort Französisch sprechen konnte, wechselt er in seinem Arbeitsalltag nun fließend zwischen der englischen und der französischen Sprache. Das Kennenlernen seiner französischen Freundin sei dabei zentral gewesen für sein Leben in Frankreich. „At the beginning I hated France. It was a completely different world. I was really homesick and definitely wanted to return to the UK. But then I met my girlfriend which changed everything.“ (Beobachtungstagebuch) Durch den Umstand, dass seine Freundin fließend Englisch spricht, sei das Erlernen der Sprache für ihn überhaupt erst möglich geworden. In seinem Alltag zieht es Elisud weiterhin vor mit seinen Kollegen auf Englisch zu sprechen. „You know it’s my native language – it kind of connects me to the UK.“ (Beobachtungstagebuch) Bezogen auf seinen Arbeitsalltag nutzt Elisud seine Kenntnisse der französischen Sprache folglich nur in Situationen, in denen es aufgrund sprachlicher Probleme zu Missverständnissen kommt. Mittlerweile fühlt sich Elisud in Lyon sehr wohl, weswegen er sein weiteres Leben auch in Frankreich verbringen möchte. Seine eigene Rolle innerhalb des Arbeitsteams beschreibt Elisud als ein

teaminterner Vermittler. Vorwiegend für die britischen Mitarbeiter, die die französische Sprache nicht sprechen, schien Elisud eine Art Vertrauensperson zu sein. Im Alltag des Teams waren des Öfteren Situationen zu beobachten, in denen Elisud von neuen Mitarbeitern aus Großbritannien aufgrund sprachlicher Problemen aufgesucht wurde. Dennis Stuart ist einer derjenigen Mitarbeiter, die in ihrem privaten Alltag auf die Übersetzungshilfe seiner Kollegen angewiesen ist.

Dennis Stuart lebt seit drei Jahren in Lyon. Dennis spricht keinerlei Französisch, weswegen er in seinem Alltag vermehrt auf die Übersetzungshilfe von seinen Kollegen angewiesen ist. Seine Lebenssituation in Frankreich unterscheidet sich maßgeblich von der seiner Kollegen. Insbesondere der Umstand, dass Dennis in Frankreich getrennt von seiner Familie lebt, prägt seinen Alltag in besonderem Maße. Die Entscheidung im Jahr 2008 nach Frankreich zu gehen, wurde aus rein pragmatischen Gründen getroffen. „I was working on a project in the UK, which got transferred to Lyon. I had to move here to fulfil my work.“ (Beobachtungstagebuch) Nachdem seine Arbeit beendet war, wurde ihm in Lyon eine Anschlussstelle angeboten, die mit einer Erhöhung des Gehalts verbunden war. Wie mir Dennis erläutert hat, standen seine Frau und er damit vor einer schwierigen Entscheidung. Grundsätzlich hatten die Beiden ihre Zukunft so geplant, dass Dennis für sechs Monate in Lyon leben sollte, um seine Arbeit zu beenden. Im Anschluss daran war seine Rückkehr nach Großbritannien geplant: „My wife has a very good position in the UK. Financially it wouldn't have worn for her leaving the job to come with me to Lyon – where work for a woman is non-existing.“ (Beobachtungstagebuch) Dennis hat mir in unseren Gesprächen erklärt, dass er aktuell auf eine berufliche Option warte, die ihm die Rückkehr nach Großbritannien ermögliche. Die konkrete Arbeitsaufgabe sei ihm dabei egal. Die Rückkehr in seine Heimat und zu seiner Familie stelle diesbezüglich eindeutig den Fokus dar. Entsprechend habe er auch keinerlei Interesse an dem Erlernen der französischen Sprache oder an sozialem Kontakt mit Franzosen. Den Aufenthalt in Frankreich hat mir Dennis als ein notwendiges Übel beschrieben, welches er möglichst zeitnah beenden möchte. Ein- bis zweimal im Monat besucht Dennis Stuart seine Familie in Wales. Auf diese Treffen sei er angewiesen, da er nur mit Blick darauf seine alltägliche Arbeit in Frankreich absolvieren könne: „Otherwise I couldn't stay here for one single day.“ (Beobachtungstagebuch)

Insgesamt verlief meine Forschung in Lyon holprig. In den beschriebenen Einzelgesprächen konnte ich mit den Teammitgliedern durchaus eine inhaltliche Tiefe erreichen, jedoch war meine Beobachtungstätigkeit fortwährend von Problemen begleitet. Von Beginn an hatte sich in der Gruppe eine Dynamik entwickelt, die meiner Aufgabe ablehnend gegenüber stand. Nachdem ich eine Woche lang im Team anwesend war und an sämtlichen Ritualen der Pausenverbringung teilgenommen habe, hatte ich das Gefühl, als Person anerkannt zu werden. In Bezug auf einen Teil der Mitarbeiter hat sich in diesem Zeitraum eine Vertrauensbeziehung entwickelt. Nichtsdestotrotz blieb eine Gruppendynamik bestehen, die meiner beobachtenden Tätigkeit in hohem Maße negativ gegenüber stand. Im Verlauf der ersten drei Wochen sind somit verschiedene Situationen entstanden, in denen die Teammitglieder eine Beobachtung meinerseits verhindert haben. Beispielhaft steht hierfür eine Situation, in welcher ich Ben und Elisud zu einem Arbeitsauftrag an den Tragflächen begleitet habe. Nachdem die beiden mit der Arbeit begonnen hatten, hat Ben folgendes zu Elisud gesagt: „Watch out - the German is watching again. You better do everything right.“ (Beobachtungstagebuch) Im Anschluss an diesen Kommentar von Ben wurden sämtliche arbeitsbezogene Nachfragen meinerseits komplett ignoriert. Nach drei Wochen habe ich mich dazu entschieden, meine Beobachtungstätigkeit, in der bis dato praktizierten Form, abzubrechen. Es hatte sich eine Situation entwickelt, in welcher meine Tätigkeit größtenteils abgelehnt und behindert wurde. Auffällig war für mich, dass die Ablehnung auf die Beobachtung konkreter Arbeitsweisen begrenzt war. In den gemeinsamen Pausen sowie außerhalb der Gruppenarbeit ist auf meine Fragen in akribischer Art und Weise eingegangen worden. Erst in Situationen, in denen es um die Beobachtung konkreter Kooperationsweisen ging, war es mir nicht möglich, einen Zugang zum Team zu erhalten. In derlei Situationen wurde darüber hinaus meine nationale Herkunft fortwährend zum Thema gemacht. So wurde ich von einem Großteil der Mitarbeiter während meiner beobachtenden Tätigkeit ausschließlich mit „the German“ angesprochen. (Beobachtungstagebuch) Nachdem ich mich dazu entschlossen hatte, die Beobachtung des Teams abzubrechen, habe ich das Gespräch mit dem Teamleader Michael Downing gesucht. Ich habe ihm die Situation erklärt und ihn gebeten, mir einen Zugang zu einem anderen Arbeitsteam zu verschaffen. Michael hatte Verständnis für meine Lage, da auch er eine vorhandene Ablehnung bei seinen Teammitgliedern feststellen konnte. Entsprechend hat er zugestimmt und mein Anliegen an die Teamleaderin Geraldine Burdot weitergeleitet.

Geraldine Burdot ist im Umkreis von Lyon aufgewachsen. Sie hat Frankreich bislang ausschließlich für private Urlaube verlassen. Neben Französisch beherrscht Geraldine Grundkenntnisse der englischen Sprache, welche sie während der Schulzeit erworben hat. Innerhalb ihrer Arbeit bei Euro-Air hat sie bis vor wenigen Monaten ausschließlich Französisch gesprochen. Erst durch ihren beruflichen Aufstieg zur Teamleaderin eines gemischten Arbeitsteams wurde die englische Sprache vermehrt in ihren beruflichen Alltag integriert. Zuvor hat Geraldine auf dem Shopfloor gearbeitet. In einem rein französischen Arbeitsteam war es ihre Aufgabe die Qualitätskontrollen an den Flugzeugen durchzuführen. Diesen Job hat sie zwölf Jahre lang ausgeführt, bis ihr vor sechs Monaten die Stelle als Teamleaderin angeboten wurde. Seitdem betreut Geraldine ein Arbeitsteam bestehend aus vier deutschen, fünf französischen und zwei spanischen Mitarbeitern. Mein Kontakt zu Geraldine ist ausschließlich über E-Mails abgelaufen. Nachdem Michael mein Anliegen an sie weitergeleitet hatte, habe ich eine E-Mail von ihr erhalten, mit welcher sie mir die volle Unterstützung meines Projektes zugesichert hat. Wie sie weiterhin ausgeführt hat, habe sie ihr Team bereits darüber informiert, dass ich innerhalb der nächsten Tage zu ihnen stoßen werde.

Das Arbeitsteam von Geraldine Burdot war im gleichen Großraumbüro anwesend wie das Team von Michael Downing. Entsprechend war mir das Umfeld bereits bekannt. Die Arbeitsform des Teams war vergleichbar mit der des zuvor beobachteten Teams. Entsprechend bestand die Arbeitsaufgabe in der Betreuung des national zugewiesenen Flugzeugteils durch sämtliche Produktionsprozesse. Im Unterschied zu den anderen von mir beobachteten Arbeitsteams, läuft das Team von Geraldine nicht in einem britischen Rahmen, sondern arbeitet offiziell unter der Fahne von Euro-Air Deutschland. Hieraus resultiert eine Verantwortlichkeit für die Rumpfsktion der Flugzeuge. (Vgl. Kapitel 2.2)

Bereits die ersten Gespräche mit den Teammitgliedern des neuen Erhebungsteams haben gezeigt, dass teamintern ein Interesse an meiner Tätigkeit besteht. Ein Großteil der Mitarbeiter hatte bereits mitbekommen, dass ich über einen Zeitraum von drei Wochen an dem Alltag des Arbeitsteams von Michael Downing teilgenommen habe. Folglich konnte ich zu Beginn eine gewisse Neugier bei den Mitarbeitern feststellen. Insgesamt schien das Team meiner Person sowie meiner zukünftigen Tätigkeit positiv gegenüber zu stehen. Insbesondere in Bezug auf die deutschen Teammitglieder ist

schnell deutlich geworden, dass meine Anwesenheit begrüßt wurde: „Endlich ein Deutscher. Wir können hier jeden Deutschen gebrauchen. Die Franzosen haben in unserem Team eh schon die Überhand gewonnen. Also Du gehörst jetzt auf jeden Fall zum deutschen Team im Team.“ (Beobachtungstagebuch) Diese Aussage hat mich überrascht. Während in meinen bisherigen Erfahrungen in Frankreich die nationale Herkunft erst in konflikträchtigen Situationen als Zuschreibungskategorie hervorgetreten ist, wurde in dem Team von Geraldine umgehend und offen mit der Nationalität gespielt. Auffällig für mich war, dass die deutschen Teammitglieder mit mir ausschließlich auf Deutsch kommuniziert haben. Wie ich im späteren Verlauf meiner Forschung festgestellt habe, wurde dies auch im Alltag des Teams so praktiziert. Die vier deutschen Mitarbeiter, welche sich für die Arbeiten an den Flugzeugen ausschließlich untereinander gruppiert haben, haben innerhalb ihres Alltages ausschließlich Deutsch miteinander gesprochen. Auch über die Sprache hinaus, hatte ich das Gefühl, dass die vier ein sehr deutsches Arbeitsleben praktizieren. Am zweiten Tag meiner Anwesenheit habe ich diesbezüglich das Teammitglied Andreas angesprochen und gefragt, was seiner Meinung nach seinen Alltag in Lyon von einem Arbeitsalltag in Deutschland unterscheidet. „Ich glaube nicht viel. Ich lebe mein Leben zwar im Allgemeinen sehr französisch aber in unserer Arbeitsgruppe arbeiten wir denke ich sehr Deutsch. Das ist vielleicht gerade unser Vorteil.“ (Beobachtungstagebuch)

Andreas Ludwig arbeitet seit zehn Jahren bei Euro-Air in Lyon. Ursprünglich hat er sich freiwillig gemeldet, um für einen Zeitraum von drei Monaten an einem Projekt in Lyon mitzuarbeiten. Ein langfristiger Aufenthalt in Frankreich war nicht geplant. Nach und nach habe er sich dann aber an das Leben in Lyon gewöhnt und plane seine Zukunft entsprechend in Frankreich. Für das Unternehmen Euro-Air arbeitet Andreas seit elf Jahren. Vor seinem Umzug nach Lyon war er für ein Jahr in Köln auf dem Shopfloor tätig. Andreas hat, seiner Aussage folgend, durch das Leben in Lyon verschiedene französische Attribute angenommen. So habe sich mittlerweile eine französische Gelassenheit in seinen Alltag integriert, die insbesondere sein Privatleben verändert habe. Wie er mir in mehreren Gesprächen während meiner Beobachtungstätigkeit geschildert hat, lebe er in Lyon ein französisches Leben. Für Andreas war es wichtig, sich von anderen Lebensmodellen abzugrenzen, die in Lyon von verschiedenen deutschen Mitarbeitern praktiziert werden: „Also ich leb‘ jetzt nicht mein deutsches Leben hier in einer deutschen Enklave weiter. Ich geh auch nicht jeden Abend in die

Bierakademie hier in Lyon oder lass mir mein Brot und meine Wurst aus Deutschland zu schicken.“ (Beobachtungstagebuch) Die Bierakademie ist eine Kneipe in Lyon, in der sich die deutschen Mitarbeiter von Euro-Air regelmäßig treffen. Diese Treffen boykottiert Andreas Ludwig bewusst, da hierdurch, seiner Meinung nach, der Kontakt mit den französischen Kollegen verhindert werde. Die Integration in die französische Gesellschaft ist für Andreas‘ persönlichen Alltag von besonderer Wichtigkeit. Bereits wenige Wochen nach seinem Umzug nach Lyon habe er sich aus diesem Grund intensiv darum bemüht, einen Kontakt mit der französischen Gesellschaft herzustellen. Das Erlernen der französischen Sprache sei dabei zentral gewesen. Andreas hat mir erläutert, dass er zum Zeitpunkt seines Umzuges einige Grundkenntnisse der französischen Sprache beherrscht habe, während der ersten Monate in Frankreich jedoch nichtsdestotrotz große Kommunikationsprobleme hatte. Mittlerweile spricht Andreas fließend Französisch. Auf meine Frage hin hat er sich darüber hinaus als fest integriert in die französische Gesellschaft beschrieben. Weiterhin hat er ausgeführt, dass die Beziehung zu seiner französischen Freundin diesen Prozess beschleunigt habe. „Wenn du eine Beziehung hast, dann kommst du einfach ganz anders in Kontakt mit den Franzosen. Außerdem musst du dann Französisch sprechen. Da gibt es dann keine Umwege mehr. Das hilft ungemein. Wenn du hier mit deiner Frau und deinen Kindern herkommst, dann ist das schon deutlich schwerer denk ich, dann fehlt dir irgendwie die Möglichkeit intensiv mit den Franzosen in Kontakt zu kommen.“ (Beobachtungstagebuch)

Andreas nimmt in seinem Arbeitsteam eine wichtige Rolle ein. Insbesondere aufgrund seiner Sprachkenntnisse fungiert er teamintern als Übersetzer. Entsprechend konnte ich mehrere Situationen beobachten, in denen er um eine Vermittlung zwischen den deutschen und den französischen Mitarbeitern gebeten wurde. Aus der besonderen Struktur des Arbeitsteams, entstehen im Alltag diverse Missverständnisse. Das Team ist geprägt von je einer deutschen sowie einer französischen Arbeitsgruppe, die sich sprachlich stark voneinander abgrenzen. Der Arbeitsalltag des Teams ist in konfliktträchtigen Situationen, in denen eine Kooperation der beiden Bereiche unabdinglich ist, entsprechend angewiesen auf die übersetzende Tätigkeit. Andreas Ludwig sowie sein französischer Kollege Jean Dideri nehmen diese Position im Alltag des Teams ein.

Jean Dideri ist in der Umgebung von Lyon geboren und aufgewachsen. Nachdem er mehrere Jahre als Leiharbeiter bei Euro-Air in Lyon gearbeitet hatte, wurde ihm von Euro-Air Deutschland ein Festvertrag für das französische Werk angeboten. Jean hatte bereits während der Phase seiner Leiharbeit an dem deutschen Part des Flugzeuges mit deutschen Kollegen zusammengearbeitet, weswegen er das Angebot sofort angenommen hat: „Ich habe mich von Anfang an wohl gefühlt bei den Deutschen. Da war Respekt und eine gute Arbeitsorganisation, das hat mir gefallen.“ (Beobachtungstagebuch) Wie mir Jean beschrieben hat, hat sich für ihn aus dieser langen Zusammenarbeit mit den deutschen Mitarbeitern eine spezielle Verbindung zu Deutschland entwickelt. Obwohl er noch nie in Deutschland gewesen sei, fühle er sich schon ein bisschen Deutsch. „Ich habe in dem deutschen Team etwas gefunden, was ich in keinem französischen Unternehmen jeweils erlebt habe. Hier ist alles strukturiert und organisiert. Außerdem wird hier qualitativ hochwertig gearbeitet. Wenn mal jemand nicht weiter weiß, dann fragt der nach Hilfe. Das würden Franzosen niemals tun.“ (Beobachtungstagebuch) Aufgrund seiner Affinität zu Deutschland und zu der deutschen Arbeitsweise hat sich Jean 1993 dazu entschieden die deutsche Sprache zu erlernen. Dies sei notwendig gewesen, um sich in das deutsche Team integrieren zu können. Allerdings habe er dies freiwillig und in seiner arbeitsfreien Zeit getan: „Für Euro-Air war das nicht notwendig. Die haben mir gesagt du bist Franzose und arbeitest in Frankreich, da brauchst du keinen Deutschkurs.“ (Beobachtungstagebuch) Mittlerweile nehmen Jean und Andreas vermehrt die Rolle des Übersetzers im Arbeitsalltag des Teams ein. Auf seine spezielle Rolle angesprochen, hat mir Jean erklärt, dass er diese Aufgabe gerne übernehme. Die Vermittlung zwischen seinen deutschen und seinen französischen Kollegen sei dabei für ihn kein Problem. „Schließlich weiß ich wie beide Seiten denken. Und ich weiß auch, wann welche Denkweise vielleicht besser ist.“ (Beobachtungstagebuch)

Wichtig erscheint es mir anzumerken, dass ich mich bewusst dazu entschieden habe die beiden Mitarbeiter Andreas und Jean in einer ausführlicheren Form darzustellen. Die Arbeit des Teams von Geraldine Burdot ist in ihrem Alltag durch eine sprachliche Barriere gekennzeichnet, die erst durch die Funktion dieser beiden Teammitglieder überwunden wird. Die besondere Rolle der Sprache sowie damit einhergehend der übersetzenden Tätigkeit ist in diesem Setting in besonderem Maße hervorgetreten. Eine lose Kommunikation war zwischen allen Mitarbeitern möglich. Situationen, in denen es

zu Problemen im Arbeitsablauf gekommen ist, waren jedoch gekennzeichnet durch Konflikte, die erst durch die sprachliche Vermittlung der beiden dargestellten Mitarbeiter zu einer Lösung gefunden haben. Folglich habe ich mich, im Unterschied zu Kapitel 2.3.1 dazu entschieden, keine detailgetreue Beschreibung von beobachteten Kooperations- und Handlungsweisen durchzuführen.

2.3.4 Durchführung der Interviews: Lyon

Mit der Durchführung der Interviews in Lyon habe ich nach einer je dreiwöchigen Beobachtungsphase in den Teams von Michael Downing und Geraldine Burdot begonnen. Nach dem Wechsel des Erhebungsteams hat meine Planung zunächst vorgesehen, die Interviews ausschließlich in dem Team von Geraldine durchzuführen. Zu meiner Überraschung wurde ich nach dem Teamwechsel vermehrt von Mitgliedern des Teams von Michael Downing angesprochen. Der allgemeine Tenor bei diesen Gesprächen war, dass sie Interesse daran hätten, bei der Durchführung der Interviews teilzunehmen. Entsprechend habe ich Mitarbeiter aus beiden Arbeitsteams in mein Sample integriert.

Das erste Interview in Lyon habe ich mit Stephan Schmidt durchgeführt. Ich hatte mich dazu entschieden die Interviews in chronologischer Form, das heißt beginnend mit den Mitarbeitern des Teams von Michael Downing, durchzuführen. Zu Stephan hatte ich von Anfang an ein gutes Verhältnis (vgl. Kapitel 2.3.3), weswegen ich mit ihm aus pragmatischen Gründen das Startinterview geplant habe. Die Durchführung des Interviews hat am 51. Tag meiner Anwesenheit in Lyon stattgefunden. Nach Absprache mit Michael Downing und Bill Culling habe ich die Interviews in den jeweiligen Arbeitszeiten der Mitarbeiter durchgeführt. In unserem gemeinsamen Gespräch hatte Bill angeregt, die Interviews in der Mittagspause der Mitarbeiter durchzuführen. Ich habe daraufhin verschiedene Vorbehalte gegen diese Methode geäußert. Insgesamt erschien mir eine Durchführung der Interviews in der Mittagspause als problematisch, da ich hierdurch einen negativen Einfluss auf die Motivation der Teammitglieder erwartet hatte. Bill hat mir letzten Endes zugestimmt. Wir haben uns auf einen

organisatorischen Ablauf geeinigt, in dem ich die Interviews während der Arbeitsschicht durchführe, jedoch auf Arbeitsaufträge reagiere, indem ich die Interviews unterbreche.

Das Interview mit Stephan hat in dem Büro von Michael Downing stattgefunden. Während des Gespräches wirkte Stephan durchgehend interessiert an dem Inhalt des Interviews. Wie er mir mitgeteilt hat, habe er schon lange auf eine Möglichkeit gewartet um über seine Erfahrungen in Frankreich zu sprechen. Im Laufe des Interviews ist schnell deutlich geworden, dass sich Michaels Büro als Ort zur Durchführung der Interviews nur bedingt eignet. Der Raum befindet sich in Mitten des Großraumbüros und besteht zu jeder Seite aus Fensterfronten. Stephan wirkte von Beginn an nervös und hat sich immer wieder in Richtung seines Teams umgedreht. Nach fünf Minuten habe ich das Interview kurz unterbrochen und ihn gefragt, ob wir das Interview an einem anderen Ort durchführen wollen. Wie mir Stephan erklärt hat, sei der Raum in Ordnung. Er rechne nur jederzeit damit einen Arbeitsauftrag zu erhalten, weswegen er etwas unruhig sei. Nach zwanzig Minuten mussten wir das Interview für mehrere Tage unterbrechen. Wie Stephan bereits erwartet hatte, musste er an einem sehr umfangreichen Arbeitsauftrag mitwirken. Da er an den zwei Folgetagen bereits Urlaub angemeldet hatte, ist das Interview erst am 56 Tag meiner Anwesenheit beendet worden.

Im Unterschied zu Köln, wo ich zu Beginn der Interviewphase sämtliche Gesprächspartner festlegen konnte, ist mir die Auswahl der Probanden in Lyon schwer gefallen. Der Vergleichbarkeit halber war auch in diesem Setting die nationale Herkunft der Mitarbeiter mein zentrales Auswahlkriterium. Wie bereits erwähnt, hatte ich mich darüber hinaus dafür entschieden, die Interviews mit den Teammitgliedern der Teams von Michael Downing und Geraldine Burdot in einer chronologischen Form zu organisieren. In dem Team von Michael Downing, mit welchem ich im Ablauf begonnen habe, musste ich darüber hinaus auf die mir gegenüber bestehenden Befindlichkeiten reagieren. Entsprechend habe ich mich vorher erkundigt, bei welchen Teammitgliedern ein Interesse an der Durchführung eines Interviews besteht. Neben Stephan waren sieben weitere Mitarbeiter bereit, mir ein Interview zu geben. In Bezug auf diese sieben Teammitglieder konnte ich die nationale Herkunft als Auswahlkriterium nicht anwenden, da es sich um ausschließlich britische Mitarbeiter

gehandelt hat. Um möglichst verschiedene teaminterne Blickwinkel beleuchten zu können, habe ich mich deshalb dazu entschlossen, die Arbeitsaufgabe als weiteres Auswahlkriterium heranzuziehen. Zusätzlich zu dem Interview mit Stephan Schmidt habe ich in dem Team von Michael Downing qualitative Einzelinterviews mit den Teammitgliedern Ken Williams, Elisud Darring, Dennis Stuart, Gordon Badwin und Paul Walker durchgeführt.

Meine Planung hat vorgesehen, nach Beendigung des Gespräches mit Stephan, das Interview mit Ken Williams durchzuführen. Wie bereits beschrieben, ist Ken für den Ablauf des Arbeitsalltages eine zentrale Person. (Vgl. Kapitel 2.3.3) Seine Arbeit als Shopfloorkoordinator lässt sich dabei in ihrer Praxis als ein Mittelweg aus einer mechanischen Tätigkeit und der Organisation von Teamprozessen beschreiben. Meinen Beobachtungen folgend war Ken die zentrale Person des Teams in Bezug auf die Arbeit auf dem Shopfloor. Entsprechend war ich froh, dass Ken mir in unserem Vorgespräch deutlich gemacht hat, dass er gerne ein Interview mit mir durchführen möchte. Die zeitliche Organisation des Interviews mit Ken Williams hat sich als schwierig dargestellt. Ich hatte ihn am 56. Tag meiner Anwesenheit, direkt nach Beendigung des ersten Interviews, angesprochen und um einen baldigen Termin gebeten. Ken wirkte sofort engagiert und hat mir ein Interview für den nachfolgenden Tag zugesagt. Als ich ihn am Folgetag auf das Interview angesprochen habe, hatte er den Termin vergessen. Alternativ hat mir Ken ein Interview mit Elisud Darring organisiert, welches ich am Nachmittag meines 57. Tages in Lyon durchgeführt habe.

Elisud wirkte zunächst überrascht, als ich ihn auf das Interview angesprochen habe. Wie er mir mitgeteilt hat, habe er dem Interview zwar grundsätzlich zugestimmt, jedoch hätte er mit einem späteren Zeitpunkt gerechnet. Da er am entsprechenden Tag noch verschiedene Arbeiten zu erledigen hatte, hat Elisud mich gefragt, ob wir das Interview in dem Werkzeugraum des Teams durchführen können. Der Werkzeugraum ist eine abgeschlossene Kammer, welche im Keller des Gebäudes von Euro-Air liegt und in welchem verschiedene Bearbeitungen an den Flugzeugteilen durchgeführt werden. Elisud musste an dem Tag verschiedene Kleinteile schleifen, um ein Problem bei der Funktion der Hydraulik einer Tragfläche zu beheben. Da ein Teil der Arbeit kurzfristig beendet sein musste, hat er diese während unseres Gespräches durchgeführt. Entsprechend war das Interview mit Elisud geprägt von verschiedenen Phasen, in denen

der Redefluss unterbrochen wurde. Eine inhaltliche Tiefe konnten wir in dem Interview nicht erreichen. Zwar hat mir Elisud in aufrichtig wirkender Form seine Lebenssituation in Frankreich sowie seine Erfahrungen mit der Arbeit in verschiedenen Arbeitsteams beschrieben, jedoch schienen die Unterbrechungen eine tiefergehende Gesprächsebene zu verhindern. Nichtsdestotrotz habe ich mich dazu entschieden, das Interview mit Elisud in meine Auswertung zu integrieren. Seine besondere Lebenssituation in Frankreich, ebenso wie der Umstand, dass er als Brite seit 33 Jahren in Lyon lebt, schien mir für die spätere Auswertung potentiell als erkenntnisbringend.

Die beiden folgenden Interviews mit Gordon Badwin sowie Paul Walker habe ich für meine Auswertung nicht berücksichtigt. Dieses hat je unterschiedliche Gründe. Das Interview mit Gordon verlief grundsätzlich problemlos. In der achten Woche meiner Anwesenheit in Lyon haben wir das Interview in dem Büro von Michael Downing durchgeführt. Gordon hatte zum Zeitpunkt des Interviews zwei Jahre in seinem Arbeitsteam in Lyon gearbeitet und stand kurz vor der Rückkehr nach Wales. Während ihn der Teamleader Michael Downing gerne in Lyon behalten hätte, wollte Gordon unbedingt zurück nach Großbritannien. Ich hatte mich bereits vor dem Interview mit Gordon unterhalten. In diesen Gesprächen hat er einen sehr offenen und redseligen Eindruck gemacht, weswegen er in meiner Planung von zentraler Bedeutung war. Wie er mir in einer Mittagspause erläutert hat, könne er sich ein Leben in Frankreich nicht vorstellen. Zu anders seien die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Lyon. Ich hatte gehofft an diese Aussagen von Gordon in dem Interview anzuknüpfen zu können, um somit ein besseres Bild von seinen persönlichen Erfahrungen in Frankreich erhalten zu können. Leider ist mir dieses in unserem Gespräch nicht gelungen. Bereits der Umstand, dass das Interview mit Gordon nach zwanzig Minuten beendet war, verdeutlicht die vorhandene Oberflächlichkeit unseres Gespräches. Gordon schien sein Interesse daran, mit mir über Problem- und Konfliktpunkte in Frankreich zu reden, verloren zu haben. Seine vorherigen Aussagen hat er während des Interviews verneint, so dass sich ein sehr inhaltloses Gespräch ergeben hat. Über die Gründe dieses Sinneswandels bei Gordon bin ich mir im Nachhinein nicht im Klaren. Nachdem ich das Diktiergerät ausgeschaltet hatte, habe ich ihn direkt darauf angesprochen und ihn gefragt, was dazu geführt habe. Gordon hat mir daraufhin mitgeteilt, dass er kein Interesse an wissenschaftlicher Arbeit habe und dass seine Situation durch das Interview in keiner Weise verbessert werde. Aus diesem Grunde habe er sich dazu entschieden eine inhaltliche Tiefe zu vermeiden.

Das Interview mit Paul Walker habe ich ebenfalls aus der Auswertung exkludiert. Zum Zeitpunkt des Interviews war Paul erst wenige Wochen in Frankreich. Ich hatte mir von dem Interview mit Paul entsprechend erste Eindrücke bezüglich des Lebens in Frankreich sowie in Bezug auf die Zusammenarbeit mit seinen Teamkollegen erhofft. Im Unterschied zu den anderen Interviews ging es mir in Pauls Fall darum, den Ausgangspunkt späterer Konfliktpunkte in den Blick zu nehmen. Ganz konkret habe ich Paul in dem Interview nach Auffälligkeiten gefragt, über die er in den ersten Wochen in Lyon gestolpert ist, bezogen sowohl auf die Arbeitsweise bei Euro-Air als auch im privaten Umfeld. Der Verlauf unseres gemeinsamen Gespräches, welches ebenfalls innerhalb der achten Wochen meiner Anwesenheit stattgefunden hat, war weitgehend problemlos. Ich hatte den Eindruck, dass sich Paul grundsätzlich Mühe gegeben hat auf meine Fragen einzugehen. Nichtsdestotrotz ist das Interview immer wieder ins Stocken geraten. Grund hierfür war der Umstand, dass sich Paul in den ersten Wochen in Lyon ausschließlich in einem britischen Umfeld aufgehalten hatte. Wie er mir erläutert hat, sei der einzige Kontakt, den er bislang zu Franzosen gehabt hätte, an seinem Ankunftstag gewesen. Grundsätzlich lebe er bislang sein britisches Leben in Lyon weiter. Einen Kontakt zu deutschen, französischen oder spanischen Kollegen hat Paul zu dem Zeitpunkt des Interviews in keiner Weise gehabt. Aus diesem Grund habe ich mich dazu entschieden, das Interview nicht in die Auswertung zu integrieren.

Das Interview mit Dennis Stuart habe ich am 69. Tag meiner Forschungsphase in Lyon durchgeführt. Dennis war für mich zunächst aufgrund seiner teaminternen Position von Interesse. Anders als die anderen Shopfloormitarbeiter arbeitet Dennis für die britische Qualitätssicherung. In seinem Arbeitsalltag arbeitet er viel mit französischen und deutschen Kollegen zusammen, mit denen er jedoch durchgehend auf Englisch kommuniziert. Wie mir Dennis beschrieben hat, sei die englische Sprache für den Job Grundvoraussetzung, weswegen er auch problemlos in jedem möglichen Land arbeiten könne. Darüber hinaus war ich an Dennis' privater Situation interessiert. Dennis lebt in Lyon getrennt von seiner Familie und besucht diese in regelmäßigen Abständen. (Vgl. Kapitel 2.3.3) Dennis' Alltag ist auf den ersten Blick in ausgeprägter Form von kulturellen Differenzen im europäischen Rahmen geprägt. Insbesondere die Organisation seines Familienlebens über die Landesgrenzen hinweg und seine Arbeit in einem europäisch gemischtem Arbeitsteam lassen nationale Unterschiede sowie den Umgang mit diesen zu einem alltäglichen Thema werden. Das Interview mit Dennis hat

abermals in dem Büro von Michael Downing stattgefunden. Insgesamt verlief das Gespräch sehr reibungslos.

Das, in Bezug auf das Arbeitsteam von Michael Downing, abschließende Interview habe ich mit Ken Williams durchgeführt. Nachdem ich dieses Interview beginnend als Zugang zu den britischen Mitarbeitern geplant hatte, wurde es von Ken aufgrund von bestehenden Arbeitsaufträgen mehrmals verlegt. Um zu verhindern, dass das Gespräch mit Ken nicht mehr zustande kommt, habe ich ihm vorgeschlagen, selbiges außerhalb seiner Arbeitsschicht durchzuführen. Ken hat sofort zugestimmt und so hat das Interview in der neunten Woche meiner Anwesenheit stattgefunden. Ich hatte zuvor befürchtet, dass sich der späte Zeitpunkt des Interviews negativ auf sein Interesse an der Thematik und damit einhergehend auf seine Motivation auswirkt. In unserem Gespräch war Ken Williams allerdings sehr engagiert. Insgesamt hat das Interview 90 Minuten gedauert.

Nach Beendigung der Interviews in dem Team von Michael Downing habe ich in der zehnten Woche meiner Forschungsphase mit der Organisation der Interviews mit den Mitarbeitern von Geraldine Burdot begonnen. Die Auswahl der Probanden ist mir relativ leicht gefallen. Wie bereits beschrieben, sind für den Alltag des Arbeitsteams die Mitarbeiter Andreas Ludwig und Jean Dideri von zentraler Bedeutung. (Vgl. Kapitel 2.3.3) Aufbauend auf dieser Beobachtung habe ich mich folglich zunächst dazu entschieden, Interviews mit diesen beiden Teammitgliedern durchzuführen. Nachdem mir Geraldine zugesichert hatte, dass ich die Interviews innerhalb der jeweiligen Arbeitsschicht der Mitarbeiter durchführen kann, habe ich am 67. Tag meiner Forschungsphase das Interview mit dem Teammitglied Andreas Ludwig durchgeführt.

Das Interview mit Andreas hat in einem Bürokomplex auf dem Gelände von Euro-Air stattgefunden. Nachdem wir uns zum Termin in dem teamübergreifenden Großraumbüro getroffen hatten, sind wir gemeinsam in das Büro gegangen. Auf dem Weg dorthin haben wir uns bereits über die Thematik des Interviews unterhalten. Andreas hat mir erzählt, dass es seiner Meinung nach verschiedene Modelle gäbe, wie Deutsche in Frankreich leben würden. Ein Großteil der deutschen Kollegen in Lyon verbleibe gedanklich in Deutschland, weswegen sie ihr deutsches Leben in Lyon weiterleben würden. Von diesem Modell hat sich Andreas in unserem Interview vehement abgegrenzt. (Vgl. Kapitel 2.3.3) Weiterhin hat er ausgeführt, dass er es für

sinnvoll halte, wenn ich ein weiteres Interview mit einem deutschen Mitarbeiter durchführen würde, der, im Unterschied zu ihm, „jedes Wochenende seine Wurst und seinen Käse aus Deutschland holt.“ (Beobachtungstagebuch) In dem Interview ist schnell deutlich geworden, dass sich Andreas seiner zentralen Rolle im Team bewusst ist. Entsprechend hat er mir beschrieben, dass sich bei ihm mittlerweile konkrete Handlungs- und Umgangsstrategien entwickelt hätten, wie er auf seine französischen, deutschen und britischen Kollegen in problematischen Situationen reagiere. Insgesamt verlief das Interview reibungslos, da keinerlei äußere Störfaktoren aufgetreten sind. Nachdem unser Gespräch beendet war, hat mich Andreas nochmals auf meine weiteren Interviews angesprochen. Da ihm sehr daran gelegen war, dass ich ein Interview mit einem deutschen Kollegen durchführe, der sich in Lyon in exklusiv deutschen Kreisen bewegt, hat er mir die E-Mail Adresse des Mitarbeiters Peter Wollscheid gegeben. „Peter ist ein gutes Beispiel, weil der seit Jahren in Lyon lebt ohne einen Kontakt mit Franzosen zu haben.“ (Beobachtungstagebuch) Auf meine Rückfrage hin hat mir Andreas erläutert, dass ich Peter besser in anonymen Form anschreiben sollte: „Die deutschen Deutschen und die französischen Deutschen verstehen sich nicht so gut. Da sind einige Vorbehalte. Wenn Du also meinen Namen nennst, wär das nicht so gut.“ (Beobachtungstagebuch)

Unmittelbar nach Beendigung des Interviews mit Andreas habe ich Peter eine E-Mail geschickt, in welcher ich mein Projekt in kurzer Form beschrieben habe. In seiner Antwort hat Peter mir mitgeteilt, dass er für ein Interview nicht zur Verfügung steht. Seiner Meinung nach sei er nicht die passende Person für ein derartiges Gespräch, da er nicht gerne in Frankreich lebe und möglichst zeitnah zurück nach Deutschland gehen wolle. Meine darauffolgende Nachricht, in der ich ihm erläutert habe, dass es in dem Interview um individuelle Erfahrungen gehe und es entsprechend kein richtig oder falsch gäbe, blieb ohne Reaktion. Mit dem deutschen Mitarbeiter Peter Wollscheid konnte ich in der Folge kein Interview durchführen.

In der zehnten Woche meiner Forschungsphase in Lyon habe ich Jean Dideri interviewt. Anzumerken ist, dass ich während des siebenwöchigen Zeitraums, in welchem ich die Interviews durchgeführt habe, durchgehend in den Teams anwesend war. Im Unterschied zu der beginnenden Beobachtungsphase, habe ich in diesem Zeitraum vermehrt die Teams gewechselt. Da das Team von Geraldine Burdot, wie auch das

Team von Michael Downing in demselben Großraumbüro ansässig war, konnte ich mich infolgedessen mit den Teammitgliedern beider Teams unterhalten. Die von mir in Kapitel 2.3.3 beschriebenen Probleme bei der Beobachtungstätigkeit, welche ich insbesondere bezüglich des Teams von Michael Downing festgestellt hatte, sind mir zu diesem Zeitpunkt meiner Forschung nur noch selten aufgefallen. Ich hatte das Gefühl, dass die Durchführung der Interviews zu einem vertrauteren Verhältnis zu den einzelnen Probanden geführt hat.

Als ich Jean bezüglich der Durchführung des Interviews angesprochen habe, war er sofort sehr engagiert. Die Thematik meines Projektes schien ihn in besonderem Maße zu interessieren. Entsprechend wollte er das Interview möglichst zeitnah durchführen. Am 72. Tag meiner Forschungsarbeit in Lyon haben wir uns für das gemeinsame Gespräch in dem Großraumbüro getroffen. Jean wirkte zu Beginn etwas zurückhaltend. Da wir uns zuvor nicht über einen Ort zur Durchführung des Interviews unterhalten hatten, habe ich das Büro von Michael Downing vorgeschlagen. Jean hat entgegnet, dass er lieber an einem ruhigeren und weniger öffentlichen Ort gehen würde. Entsprechend hat er ein Büro im Nachbargebäude vorgeschlagen. Mit der Ankunft in diesem Büro ist Jean merklich aufgelockert. Während des kompletten Interviews hatte ich das Gefühl, dass er mir in sehr ehrlicher Form seinen Alltag sowie seine persönliche Situation beschreibt. Sprachlich habe ich Jean zu Beginn frei gestellt, ob er das Interview auf Französisch, Englisch oder auf Deutsch durchführen möchte. In unseren bisherigen Gesprächen hat sich Jean ausschließlich auf Deutsch mit mir unterhalten. Wie er mir während unseres ersten Treffens mitgeteilt hat, freue er sich wenn sich für ihn die Möglichkeit ergibt, seine Deutschkenntnisse zu nutzen. Entsprechend hat sich Jean dazu entschieden, das Interview auf Deutsch durchzuführen. Im Verlauf des Interviews haben wir uns darauf geeinigt, dass er in Situationen, in denen er sich der deutschen Vokabeln nicht sicher ist, auf die französische Sprache wechselt. In der praktischen Umsetzung hat diese Methodik reibungslos funktioniert. In vereinzelt Situationen hat Jean in seinen Erzählungen auf Französisch weitergeredet, woraus sich im Gesamtverlauf ein Sprachmix ergeben hat.

In Bezug auf das Team von Geraldine Burdot habe ich bewusst auf Interviews mit weiteren Teammitgliedern, neben Andreas und Jean, verzichtet. Diese Entscheidung basiert primär auf zwei Gründen. Zum einen konnte ich die Struktur des Teams während

meiner Beobachtungstätigkeit näher kennenlernen und hatte den bereits beschriebenen Eindruck einer deutsch-französischen Zweiteilung. Da Andreas und Jean in den Alltagsroutinen des Teams die zentrale Position eingenommen haben (vgl. Kapitel 2.3.3) und durch sie darüber hinaus je eine nationale Herkunft der Teamstruktur abgebildet wird, schien es mir sinnvoll, keine weiteren Interviews durchzuführen. Darüber hinaus haben mich pragmatische Gründe dazu bewogen, keine weiteren Interviews zu erheben. Um eine vergleichende Perspektive bezüglich der beiden Euro-Air Standorte herstellen zu können, war es mir wichtig, auch in Lyon verschiedene Interviews mit Mitarbeitern der Verbindungsteams durchzuführen. Folglich hatte ich meinen Zeitplan dahingehend geändert, dass innerhalb der letzten zwei Wochen meines Aufenthaltes verschiedene Interviews mit Euro-Air Mitarbeitern der Verbindungsebene erhoben wurden.

Insgesamt habe ich vier Mitarbeiter der Verbindungsteams in Lyon interviewt. Konkret waren das Frank Schmidt, Phillipe LaMouille, Jose Dominguez und Eddy Black. Bei der Auswahl der Probanden war die Kategorie der nationalen Herkunft von zentraler Bedeutung. Im Unterschied zu der Ebene des Shopfloor, sind die Verbindungsteams des Euro-Air Standortes in Lyon bewusst gemischt mit Mitarbeitern unterschiedlicher nationaler Herkunft. (Vgl. Kapitel 2.3) Kongruent zu meiner Vorgehensweise in Köln konnte ich folglich Interviews mit je einem britischen, einem spanischen, einem deutschen sowie einem französischen Mitarbeiter organisieren.

Frank Schmidt ist Teamleiter eines Verbindungsteams. Aufgewachsen ist Frank im Südharz. Nachdem er sein Studium der Elektrotechnik beendet hatte, hat er für zwei Jahre bei Euro-Air in Köln in einem Designteam gearbeitet. Dabei hat er sich insbesondere um den Bereich der Kabinensysteme gekümmert. Im Anschluss an diese Arbeit ist ihm 1998 eine Tätigkeit an dem Transportflugzeug von Euro-Air angeboten worden. Frank hat diese Arbeit angenommen. Da die Produktion sowie die Betreuung des Transportflugzeuges bei Euro-Air über die beiden Standorte Köln und Lyon verteilt ist, hat er während dieser Zeit für zwei Jahre in Frankreich gelebt. „In dieser Zeit habe ich das Leben in Frankreich einfach schätzen gelernt. Das *savoir vivre* hat mir einfach gefallen.“ (Beobachtungstagebuch) Frank hat zu dieser Zeit in einem Verbindungsteam gearbeitet. Nachdem seine zweijährige Arbeitszeit in Frankreich beendet war, wurde ihm die leitende Position innerhalb eines Verbindungsteams in Lyon angeboten. Wie

mir Frank geschildert hat, war für ihn sofort klar, dass er diese Option annehmen würde. Mittlerweile lebt und arbeitet Frank Schmidt seit fünfzehn Jahren in Lyon als Teamleiter eines national gemischten Verbindungsteams ist für Frank Englisch die Sprache seines Arbeitsalltages. Darüber hinaus spricht er fließend Französisch. „Ich hatte von Anfang an festgelegt: Kein deutsches Fernsehen, keine deutsche Zeitung und keine deutsche Freizeitgestaltung. Das mit der Sprache kommt dann ganz automatisch.“ (Beobachtungstagebuch) Das Interview mit Frank hat in der elften Woche meiner Forschungsphase stattgefunden. Inhaltlich hat das Gespräch eine Wende genommen, mit der ich in der Vorbereitung nicht gerechnet hatte. Während ich, wie in allen Interviews, mit einer erfahrungsorientierten privaten Ebene begonnen habe, hat sich das Interview mehr und mehr in eine grundlegende Diskussion über die Organisation der Arbeit bei Euro-Air entwickelt. Frank hat das Thema der transnationalen Zusammenarbeit zum Anlass genommen, um mir die konzerninternen Entwicklungsprozesse diesbezüglich zu erläutern. Seiner Meinung nach werde die persönliche Integration der Mitarbeiter in die jeweilige nationale Gesellschaft zu wenig von der Firma gefördert. In unserem Gespräch hat er sich vermehrt auf die Situation seines Mitarbeiters Eddy Black bezogen, über den unser gemeinsamer Kontakt hergestellt wurde.

Eddy ist seit elf Jahren im Team von Frank Schmidt. Sein Studium hat er in Liverpool absolviert, in dessen Nähe er auch aufgewachsen ist. Nach der Beendigung seines Bachelorstudiums hat sich Eddy bei Euro-Air in Köln beworben. Dies sei eine ganz bewusste Entscheidung gewesen. Da er schon immer fasziniert von handwerklicher und industrieller Arbeit gewesen sei und ihm in Großbritannien ein Bild von Deutschland als Industrienation vermittelt wurde, wollte er unbedingt die Arbeit der deutschen Handwerker kennenlernen. Insgesamt hat Eddy 20 Jahre lang in Deutschland gelebt und gearbeitet, bevor ihm im Jahr 2001 ein Job bei Euro-Air in Lyon angeboten wurde. „Als ich das Angebot bekommen habe, habe ich sofort gedacht: Warum nicht? Meine Frau hat schon länger Probleme mit ihren Knochen und deswegen haben wir schon oft drüber gesprochen, dass ein wärmeres Klima gut wäre für ihre Gesundheit.“ (Beobachtungstagebuch) Eddy ist somit gemeinsam mit seiner deutschen Frau und seinen zwei Kindern nach Lyon gezogen. Mein Eindruck von Eddy war, dass ihn seine Zeit in Deutschland stark geprägt hat. Auf meine Interviewanfrage hat er entsprechend reagiert: „Natürlich. Ich freue mich doch immer wenn ich mich mit deutschen Kollegen

unterhalten kann.“ (Beobachtungstagebuch) Eddys Affinität gegenüber Deutschland und der deutschen Sprache hat sich auch in Bezug auf die Durchführung des Interviews gezeigt. So war es für ihn völlig selbstverständlich, das Interview auf Deutsch abzuhalten: „Deutsch - wieso auch nicht? Du bist Deutscher und ich bin dreiviertel Deutscher warum sollten wir uns auf Englisch oder Französisch unterhalten?“ (Beobachtungstagebuch) Diese Aussage hat mich zunächst irritiert, weswegen ich Eddy im Verlauf des Interviews darauf angesprochen habe. Eddy hat mir erklärt, dass er sich in der zwanzigjährigen Phase, in welcher er in Deutschland gelebt hat, mehr und mehr zu Hause gefühlt hat. Von Beginn an habe er sich bewusst dazu entschieden, sich nicht in einer britischen Clique aufzuhalten, sondern schnellstmöglich die Sprache zu erlernen und sich somit in die deutsche Gesellschaft zu integrieren. Durch diese Vorgehensweise sei er schnell in Kontakt gekommen mit der deutschen Art zu leben und zu arbeiten. In der Folgezeit hat Eddy, seiner Ausführung nach, 18 Jahre lang ein rein deutsches Leben gelebt. Entgegen seines anfänglichen Plans hat er Deutschland zu dieser Zeit nur kurzzeitig und zu Urlaubszwecken verlassen. Als prägend für diesen Wandel in seinem Leben beschreibt Eddy das Kennenlernen seiner deutschen Frau. Gemeinsam mit ihr und den beiden Töchtern lebt Eddy mittlerweile seit elf Jahren in Frankreich. Nichtsdestotrotz hat er mir in unserem Interview erklärt, dass sie als Familie weiterhin einen deutschen Alltag leben. Zu Beginn ihres Aufenthaltes in Lyon hat sich die Familie dazu entschlossen, sich von deutschen Communities möglichst fern zu halten, um sich zügig in die französische Gesellschaft zu integrieren. Die Familie wird im Laufe des Jahres 2012 zurück nach Deutschland ziehen. Während es, bezogen auf die Arbeit bei Euro-Air in Lyon kaum zu Problemen gekommen sei, hätte er anhand des gemeinsamen Familienlebens festgestellt, dass er ein Leben in Deutschland vorziehe.

Insgesamt hat sich im Verlauf des Interviews mit Eddy ein abweichender inhaltlicher Schwerpunkt ergeben. Während ich das Gespräch zunächst, kongruent zu den anderen Interviews, auf Probleme im Arbeitsalltag ausgerichtet hatte, hat es sich inhaltlich schnell in Richtung des Familienlebens entwickelt. Eddy hat mir seinen Arbeitsalltag als weitgehend problemlos beschrieben. Da er, aufgrund seiner Position, seinen Alltag bei Euro-Air ausschließlich auf Englisch organisiere, würden diesbezüglich keine Missverständnisse entstehen. Im Unterschied dazu ist Eddy Black im privaten Umfeld auf diverse Missverständnisse sowie kulturelle Unklarheiten gestoßen. Der inhaltliche Fokus des Interviews hat sich entsprechend im Gesprächsverlauf verändert.

Die beiden Interviews mit Phillipe LaMouille und Jose Dominguez sind in der letzten Woche meiner Forschungsphase durchgeführt worden. Während Phillipe in der Umgebung von Lyon aufgewachsen ist und seit acht Jahren bei Euro-Air in Lyon arbeitet, lebt und arbeitet Jose erst seit sechs Monaten in Frankreich. Jose Dominguez wurde in einem kleinen Dorf im Westen von Spanien geboren. Sein Studium der Flugzeugtechnik hat er in Barcelona absolviert, wo er im direkten Anschluss für sechs Jahre bei Euro-Air Spanien gearbeitet hat. Die Entscheidung zum Umzug ist in Joses Fall aufgrund von beruflichen Aspekten getroffen worden. „The main reason was that I wanted to work in an international working team. In Barcelona there are only spanish Teams and here in Lyon I can work with british, french and german workers.“ (Beobachtungstagebuch) Gemeinsam mit seiner spanischen Frau und seinen beiden Kindern hat sich Jose in der Folge dazu entschlossen nach Lyon zu ziehen. Der Standort habe bei ihrer gemeinsamen Entscheidung eine besondere Rolle eingenommen. „Southfrance is very close to Spain. The culture is quite similar. So for my wife and my kids there will be no problems. It’s just the language.“ (Beobachtungstagebuch) Zum Zeitpunkt des Interviews hat Jose die französische Sprache nicht beherrscht. Wie er mir im Vorgespräch des Interviews erklärt hat, sei dies für sein Privatleben problematisch. Bezogen auf seinen täglichen Arbeitsalltag bei Euro-Air könne er jedoch kaum Schwierigkeiten feststellen: „In our team we all speak English. It’s no problem. And when I need to talk to the french guys on the shopfloor I ask Phillipe to do it.“ (Beobachtungstagebuch) Das französische Teammitglied Phillipe LaMouille nimmt im Arbeitsalltag seines Teams vermehrt die Rolle des Übersetzers für seine Teamkollegen ein. Insbesondere in Situationen, in denen eine Kooperation mit den französischen Kollegen auf dem Shopfloor notwendig ist, ist Phillipess Anwesenheit somit unumgänglich. In unserem Gespräch hat Phillipe mir beschrieben, dass diese spezielle Rolle der entscheidende Grund für ihn war, sich für die Arbeit in einem national gemischten Arbeitsteam zu bewerben. „I learned to speak English. And I want to use this ability to work in an international working team - to help them to work with the French guys on the FAL.“ (Beobachtungstagebuch)

Die Interviews mit Phillipe und Jose sind an zwei direkt aufeinander folgenden Arbeitstagen, je in dem Büro von Phillipe, durchgeführt worden. Beide Probanden haben sich unabhängig voneinander dazu entschieden, das Gespräch in englischer Sprache zu absolvieren. Während dies in dem Fall von Phillipe reibungslos funktioniert

hat, hatte Jose in unserem Interview einige sprachliche Probleme. In dem Gespräch mit Jose ist es vermehrt zu Situationen gekommen, in denen er mir den gewünschten Inhalt sprachlich nicht vermitteln konnte. Insbesondere die intensive Suche nach gebräuchlichen Vokabeln hat das Interview geprägt. Entsprechend ist die inhaltliche Tiefe dieses Interviews nicht über ein oberflächliches Niveau hinausgekommen. Die sprachliche Barriere, welche in vereinzelt Situationen kennzeichnend war für unser Gespräch, ließ sich in diesem Fall nicht überwinden.

3. Der Europäisierungsprozess

3.1 Europa als Rechtsraum

3.1.1 Die Europäische Union

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des Alltages europäisierter Arbeitsteams werden durch den europäischen Raum und im Speziellen durch die Europäische Union konstituiert. Im Folgenden soll die Entstehungsgeschichte der Europäischen Union in kurzer Form dargestellt werden, um im Anschluss auf die aktuelle politische und rechtliche Situation in Europa eingehen zu können. Hierdurch soll eine strukturelle Verortung der Empirie erreicht werden. Es geht dementsprechend darum, den konstitutionellen Rahmen des empirischen Materials aufzuzeigen und hierdurch interpretative Rückschlüsse bezüglich der motivationalen Aspekte der Probanden zu ermöglichen.

Die Europäische Union hat ihren Ursprung in einem gemeinschaftlichen Übereinkommen der sechs Gründungsländer Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Luxemburg und der Niederlande. Das Ziel dieses Bundes bestand in der Gründung eines gemeinsamen Marktes für Kohle und Stahl. Der 1951 unterzeichnete Pariser Vertrag geht somit einher mit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS). (Europäische Union 2012a) Bereits sieben Jahre später wurde durch die sechs Mitgliedsstaaten der EGKS die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) sowie die Europäische Atomgemeinschaft (EURATOM) gegründet. Die Gründung der EWG ruhte dabei primär auf Gründen, die einen innereuropäischen Handel vereinfachen sollten. Dementsprechend beinhalten die Römischen Verträge verschiedene Paragraphen, durch die eine Reduzierung innereuropäischer Zollabgaben vorangetrieben werden sollte. Die Minimierung der bestehenden Handelsbeschränkungen sowie die allgemeine Förderung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit waren die zentralen Ziele der EWG. Mit der Gründung der EURATOM wurde insbesondere auf eine friedvolle Nutzung von Kernenergie gezielt. Die Vereinheitlichung der Sicherheitsvorschriften war folglich der Hauptpunkt der vertraglichen Übereinkunft. (Europäische Union 2012a)

Zwischen den Jahren 1958 und 1962 wurde der institutionelle Rahmen wie auch die rechtliche Ebene des gemeinschaftlichen Projektes weiter vorangetrieben. Diesbezüglich nimmt die Errichtung des europäischen Gerichtshofes (EuGH) im Jahr 1958 eine wichtige Rolle ein, da hierdurch die Wahrung eines gemeinschaftlichen Rechtes ermöglicht wurde. (Zukunft Europa 2012) Im Jahr 1962 wurde der gemeinsame Markt auf das Gebiet der Agrarerzeugnisse ausgeweitet. Die Einführung einer gemeinsamen Agrarpolitik war dabei insbesondere auf eine gegenseitige finanzielle Unterstützung ausgelegt. (Zukunft Europa 2012)

Mit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG), welche im Jahr 1965 durch die Unterzeichnung des Fusionsvertrages vollzogen wurde, ist es zu einer Vereinigung der EGKS, der EWG und der EURATOM gekommen. Hierdurch waren die sechs Gründungsstaaten erstmals Mitglied eines Gemeinschaftsmodells, welches auf organisationsübergreifenden Organen ruht. Mit der Unterzeichnung des Fusionsvertrages und der damit einhergehenden Gründung der EG sind folgende Organe eingesetzt worden: Das europäische Parlament, der europäische Rat, die europäische Kommission, der europäische Gerichtshof und der europäische Rechnungshof. (Europäische Union 2012a) In der Folgezeit und im speziellen in dem Zeitraum bis zum Jahr 1986 sind der Europäischen Gemeinschaft weitere Länder beigetreten. Im Zuge der Norderweiterung sind im Jahr 1973 zunächst Dänemark, Großbritannien und Irland als neue Mitglieder der EG anerkannt worden, wodurch die Zahl der Mitgliedsstaaten auf neun erhöht wurde. Als zehntes Mitglied hat sich Griechenland 1981 der Europäischen Gemeinschaft angeschlossen. Bereits fünf Jahre später wurde die EG ein weiteres Mal durch eine Süderweiterung vergrößert: Spanien und Portugal sind als neue Mitglieder im Jahr 1986 der Europäischen Gemeinschaft beigetreten. (Zukunft Europa 2012) Neben der Erweiterung der territorialen Grenzen war die Zeit bis 1986 primär geprägt durch eine Weiterentwicklung des konstitutionellen Rahmens sowie durch einen gesteigerten Einfluss des Europäischen Parlaments auf die Angelegenheiten der EG. Im Zuge dieser Entwicklungen ist es im Jahr 1979 zu der ersten Direktwahl der Abgeordneten des Europäischen Parlamentes gekommen. (Europäische Union 2012a)

Durch die gemeinschaftliche Unterzeichnung der Einheitlichen Europäische Akte (EEA) ist es im Jahr 1986 zu einer Änderung der Römischen Verträge gekommen. Die

Weiterentwicklung des gemeinsamen Binnenmarktes und damit einhergehend die Eliminierung bestehender Handelshemmnisse stand dementsprechend im Zentrum des Vertrages. Zwar war bereits die Gründung der EGKS auf einen gemeinsamen Binnenmarkt und auf einen innereuropäischen Handel ausgelegt, jedoch sind in der Praxis vermehrt Probleme entstanden, die einem fluktuierenden Handel im Wege standen. Neben bestehenden Binnenzöllen, die im Zuge der Entwicklung bereits im Jahr 1968 abgeschafft worden waren, bestanden diese Probleme insbesondere aus unterschiedlichen nationalen Rechtsvorschriften. Die Beseitigung dieser Probleme sollte durch einen Sechsjahresplan umgesetzt werden, welcher Bestandteil der Einheitlichen Europäischen Akte war. (Europäische Union 2012a)

Mit der Unterzeichnung des Vertrages von Maastricht im Jahr 1992 wird die Europäische Union (EU) gegründet. Diese Gründung, welche auf der Basis der bestehenden Europäischen Gemeinschaft durchgeführt wurde, ist mit vielfältigen vertraglichen Entwicklungen und Veränderungen einhergegangen. So wurde neben den wirtschaftlichen Interessen, auf welchen die EG primär beruht hat, nun auch eine organisationsübergreifende politische Entität in Europa eingeführt. Eine gemeinsame Außen- sowie Sicherheitspolitik war dementsprechend einer der zentralen Bestandteile dieses Vertrages. Darüber hinaus wurde mit dem Vertrag von Maastricht auf eine länderübergreifende Kooperation in den Bereichen der Justiz sowie der Innenpolitik gezielt. Außerdem enthielt der Vertrag verschiedene Entwürfe, die auf eine zukünftige gemeinsame Währung in Europa ausgerichtet waren. (Europäische Union 2012a) Bereits drei Jahre nach der Gründung der Europäischen Union wurde die Mitgliederzahl, durch den Beitritt der Länder Österreich, Schweden und Finnland, auf fünfzehn erweitert. (Zukunft Europa 2012)

Im Jahr 1995 tritt das Schengen-Abkommen zwischen den Ländern Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg und der Niederlande in Kraft. Ziel dieses Abkommens war die Schaffung eines gemeinsamen territorialen Gebietes, welches einen problemlosen Personenverkehr ermöglicht. Im Zusammenhang mit diesem Ziel wurden sämtliche Binnengrenzen der teilnehmenden Länder abgeschafft. (Europäische Union 2012a) Eine gemeinsame Außengrenze mit geteilten Grenzbestimmungen definierte von da an den Schengen-Raum. Die Schaffung eines innereuropäischen Raumes, in welchem es den Bürgern möglich ist sich frei zu bewegen, geht zurück auf

eine Diskussion der sechs Gründungsländer der EGKS. Im Laufe der 1980er Jahre wurde in diesem Zusammenhang vermehrt über die Bedeutung von Freiheit und Sicherheit diskutiert. Da jedoch keine gemeinsame Lösung gefunden werden konnte, ist es am 14. Juni 1985 zu einem ersten Übereinkommen von fünf der sechs Gründungsländer gekommen, welches die Basis des späteren Schengen-Abkommens darstellt. Bis zum Jahr 1996 sind diesem Abkommen Italien, Spanien, Portugal, Griechenland, Österreich, Dänemark, Finnland und Schweden beigetreten. (Europäische Union 2009)

Die Zusammenarbeit im Rahmen des Schengen-Raumes wurde 1997 durch die Unterzeichnung des Vertrages von Amsterdam in das Recht der Europäischen Union eingeführt. Dieser Vertrag basiert grundsätzlich auf dem Maastrichter Abkommen und beinhaltet verschiedene Reformvorhaben im Hinblick auf die übergreifenden EU-Organen sowie Konzepte zu einer innereuropäischen Beschäftigungspolitik. Im Jahr 1999 wurde das Vorhaben einer gemeinsamen europäischen Währung verwirklicht. Am 1. Januar 1999 wurde der Euro als offizielles Buchgeld und am 1. Januar 2002 als Bargeld eingeführt. Zu diesem Zeitpunkt wird der Euro in sämtlichen Mitgliedsstaaten, mit Ausnahme von Dänemark, Großbritannien und Schweden, eingeführt. (Europäische Union 2012a)

Der Vertrag von Nizza, welcher eine Konzeption europäischer Grundrechte beinhaltet, wird am 26. Februar 2001 von sämtlichen Mitgliedsstaaten unterzeichnet. Inhaltlich zielt dieser Vertrag auf die Vorbereitung einer territorialen Erweiterung, welche bereits drei Jahre später umgesetzt wird. Am 1. Mai 2004 treten die folgenden zehn Länder der Europäischen Union bei: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern. (Europäische Union 2012a) Hierdurch wird die Mitgliederzahl der EU auf 25 erhöht. Die 25 Mitgliedsstaaten unterzeichnen am 29. Oktober desselben Jahres den Vertrag über eine europäische Verfassung. Ziel dieser Verfassung war die Abänderung des Institutionengebildes der EU, wodurch der Grad an demokratischer Entscheidungsfähigkeit erhöht werden sollte. Die Handlungsmöglichkeiten sowie die Reaktionsgeschwindigkeit der Europäischen Union sollte hierdurch verbessert werden. (Zukunft Europa 2012) Zu einer Umsetzung dieser Verfassung ist es in der Praxis nicht gekommen, da die Ratifikation des Vertrages an einem Veto Frankreichs sowie der Niederlande gescheitert ist. In beiden Ländern ist es

im Zuge einer möglichen Einführung der Verfassung zu einer Volksabstimmung gekommen, welche sich jeweils gegen die geplante Einführung ausgesprochen haben. Die Grundzüge der geplanten Verfassung wurden als Reaktion auf diese Vetos neu überdacht bzw. verhandelt und sind im Endeffekt in neuer Form in die Struktur des Vertrages von Lissabon (2007) eingeflossen. (Zukunft Europa 2012)

Mit dem Vertrag von Lissabon, welcher am 1. Dezember des Jahres 2007 unterzeichnet wurde, wurde ein erneuter Versuch gestartet die Europäische Union auf einer institutionellen Ebene handlungsfähiger zu machen. Ausgesprochenes Ziel des Vertrages war es „die EU demokratischer, effizienter und transparenter zu machen und außerdem zu befähigen, globale Herausforderungen – wie Klimawandel, Sicherheit und nachhaltige Entwicklung – anzugehen.“ (Europäische Union 2010, 13. Dezember 2007) Um dieses Vorhaben zu verwirklichen sieht der Vertrag die vier folgenden übergeordneten Ziele vor:

1. Ein demokratisches und transparentes Europa
2. Ein effizienteres Europa
3. Ein Europa der Rechte und Werte, der Freiheit, Solidarität und Sicherheit
4. Europa als Global Player (Europäische Union 2012b)

Diese Ziele spiegeln den aktuell gültigen rechtlichen Rahmen der Europäischen Union wieder und sind somit konstituierend für die durchgeführte Beobachtung europäischer Teamarbeit. Mit Hinblick auf die Auswertung des empirischen Materials soll im Folgenden auf die einzelnen Zielsetzungen in kurzer Form eingegangen werden.

Verbunden mit dem ersten Ziel eines demokratischen und transparenten Europa ist zunächst eine rechtliche und politische Vision. Die Einflussnahme der nationalen Parlamente sowie des Europaparlamentes soll gesteigert werden, um somit bei den Unionsbürgern ein klareres Bild über die politischen und rechtlichen Zuständigkeiten in Europa zu erzeugen. Die gemeinsame Arbeit der Parlamente auf den unterschiedlichen Ebenen soll darüber hinaus dem Subsidiaritätsprinzip folgen. Zu übergreifenden Entscheidungen des europäischen Parlamentes soll es, diesem Prinzip folgend, nur in Situationen kommen, in denen eine Bearbeitung auf EU-Ebene einen Mehrwert impliziert. Als Zusatz beinhaltet der Vertrag von Lissabon eine freiwillige Austrittsmöglichkeit für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. (Europäische

Union 2012b) Das zweite Ziel, welches mit dem Lissabon Vertrag angestrebt worden ist, ist eine Vereinfachung des Institutionengebildes der EU. Durch die Einführung neuer Abstimmungsregeln sowie angepassten Institutionen, soll eine schnelle Entscheidungsfindung erreicht werden. Insgesamt soll durch die Vereinheitlichung der Arbeitsweisen und einer gleichzeitigen Entschlackung der Institutionen eine effizientere Beschlussfähigkeit und damit einhergehend eine bessere Reaktionsgeschwindigkeit der EU als Gesamtgebilde erreicht werden. (Europäische Union 2012b)

Die beiden abschließenden Zielsetzungen, welche mit dem Vertrag von Lissabon einhergehen, beinhalten sowohl innenpolitische wie auch außenpolitische Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Europäischen Union. In einem „Europa der Rechte und Werte, der Freiheit, Solidarität und Sicherheit“ (Europäische Union 2012b) sollen dabei die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte garantiert und sichergestellt werden. Angestrebt wird eine Stärkung der vier Grundfreiheiten des europäischen Marktes: Der Warenverkehrsfreiheit, der Personenverkehrsfreiheit, der Dienstleistungsfreiheit sowie der Kapital- und Zahlungsverkehrsfreiheit. (van Bömmel 2005) Darüber hinaus wird eine Stärkung der sozialen Freiheit fokussiert, welche insbesondere mit dem Status des europäischen Bürgers einhergeht und welche auf den demokratischen Grundwerten fußt. (Vgl. Kapitel 3.1.2) Die außenpolitische Dimension, die ebenfalls in den Ausführungen zu dieser Zielvorstellung impliziert ist, setzt die Themen der Solidarität sowie der Sicherheit ins Zentrum: „Der Vertrag von Lissabon sieht vor, dass die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten gemeinsam und solidarisch handeln, wenn ein Mitgliedstaat Opfer eines terroristischen Anschlags oder einer Naturkatastrophe bzw. einer vom Menschen verursachten Katastrophe wird. Dasselbe gilt im Falle von Problemen im Energiebereich.“ (Europäische Union 2012b) Darüber hinaus sei die Sicherheit innerhalb der Europäischen Union ein hohes Gut, weswegen im Zuge des Lissabon‘ Vertrages verschiedene Bestimmungen zur Terrorismusbekämpfung sowie zum Zivilschutz eingeführt wurden. (Europäische Union 2012b) Das vierte Ziel bezieht sich auf die gemeinsame Handlungsfähigkeit der Europäischen Union. Angestrebt wird, dass die Gemeinschaft als ein einheitlicher Global Player handelt und auch dementsprechend in der Außenperspektive wahrgenommen wird. Die Arbeit sämtlicher außenpolitischer Instrumente der EU soll, dem Vertrag folgend, zu diesem Zweck zusammengelegt werden. Der Europäischen

Union soll somit eine eindeutige und klare Position in internationalen Beziehungen ermöglicht werden. (Europäische Union 2012b)

Der Vertrag von Lissabon ist nach erfolgreicher Ratifizierung am 01.12.2009 in Kraft getreten. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Europäische Union 27 Mitgliedsstaaten: Im Zuge der bislang letzten EU-Erweiterung sind Bulgarien und Rumänien am 01. Januar 2007 der Gemeinschaft beigetreten. (Europäische Union 2012b)

3.1.2 Die Unionsbürgerschaft

Eng mit dem rechtlichen Rahmen der Europäischen Union verbunden, sind die jeweiligen Rechte, die den Staatsbürgern der Mitgliedsstaaten auf einer übergeordneten Ebene zuzuordnen sind. Mit Blick auf die empirische Erhebung dieser Arbeit geht es im Folgenden um diejenigen Rechte, die den gemeinsamen Rahmen der Probanden darstellen. Die Rechte als Unionsbürger, welche über die nationale Zugehörigkeit hinausgehen, stützen sich insbesondere auf die Verträge von Maastricht und Lissabon. (Vgl. Kapitel 3.1.1) Die nationalen Rechte, werden hierdurch in keiner Weise beeinflusst. Vielmehr handelt es um einen zusätzlichen Rechtsraum, auf welchen sich die Bürger der Mitgliedsstaaten beziehen können. Die Europäische Kommission hat im Zuge verschiedener durchgeführter Studien festgestellt, dass aus der rechtlichen Situation verschiedene Unsicherheiten für die Bürger entstehen. Insbesondere die Unterscheidung zwischen nationaler Zugehörigkeit und den dazugehörigen Rechten auf der einen Seite und den übergeordneten Rechten als Unionsbürger auf der anderen Seite werde dabei als Grund für bestehende Unklarheiten angegeben. (Europe Direct 2013)

Eine Umfrage, welche durch die Europäische Kommission im Zuge des Eurobarometers 2010 in Auftrag gegeben wurde, hat sich explizit mit der Unionsbürgerschaft sowie mit den damit einhergehenden Rechten beschäftigt. „This Flash Eurobarometer survey on European Union citizenship (No 294), commissioned by the European Commission, asked citizens of the EU to clarify how familiar they are with their status as an EU citizen, and the various rights they possess as EU citizens.“ (Eurobarometer 2010, S.4) Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass der Begriff der Unionsbürgerschaft in der

Bevölkerung weitestgehend bekannt ist. Hingegen scheint bezüglich der rechtlichen Bedeutung des Begriffes vermehrt Unsicherheit zu herrschen. Während dementsprechend 79% der Befragten angaben den Begriff der Unionsbürgerschaft zu kennen, waren lediglich 43% der Meinung die rechtliche Bedeutung dieses Status angeben zu können. (Eurobarometer 2010)

Weitestgehend Klarheit scheint bei den Bürgern der EU über den Prozess der Aneignung der Unionsbürgerschaft zu herrschen. Der Umfrage folgend, hat ein Großteil der Befragten dementsprechend angegeben „they are both citizens of the EU and of the countries of their nationality at the same time“. (Eurobarometer 2010, S.19) Im Gegensatz dazu gaben 20% der Probanden an, dass die Unionsbürgerschaft der EU zwar grundsätzlich jedem Staatsbürger der Mitgliedsländer freistehe, diese jedoch aktiv beantragt werden müsse. (Eurobarometer 2010)

Im Hinblick auf die konkreten Rechte eines EU-Bürgers zeigt die Studie ein relativ klares Bild. 89% Prozent der Probanden gaben an durch ihre Staatsbürgerschaft in einem EU-Mitgliedsstaat folgendes Recht zu haben: “to reside in any Member State of the EU, subject to certain conditions“ (Eurobarometer 2010, S.23) Darüber hinaus zeigt die Studie, dass sich länderübergreifend mindestens 75% der Befragten über das Recht im Klaren sind, eine Beschwerde an die Europäische Kommission bzw. an das Europäische Parlament einreichen zu dürfen. Während dieser Wert in Finnland, Lettland und Slowenien mit 95% am höchsten ausgefallen ist, waren in der Tschechischen Republik noch 75% von dieser Aussage überzeugt. Auch das Recht „to be treated in the same way as a national of the Member State in which one resides“ ist, mit Ausnahme von zwei Ländern, durchgehend von mindestens 75% der Befragten bejaht worden. Lediglich in der Tschechischen Republik (69%) und in Dänemark (72%) ist dieser Wert geringer ausgefallen. (Eurobarometer 2010, S.23) Weiterhin können aufgrund der Auswertung der Umfrage verschiedene Aussagen getroffen werden, die sich mit einem möglichen Zusammenhang zwischen den getätigten Aussagen und den soziodemographischen Daten der Probanden beschäftigen: Die größten Kenntnisse über die Unionsbürgerschaft sowie die damit verbundenen rechtlichen Bedeutungen sind, der Studie folgend, bei männlichen Probanden in der Altersspanne von 25 bis 39 vorgefunden worden. Dieses Wissen steige darüber hinaus mit dem Grad der Bildung der Befragten. Bei Probanden, die zum Zeitpunkt der Umfrage angegeben haben in

einer Metropolregion zu leben, konnte abermals ein größeres Wissen bezüglich dieser Fragen festgestellt werden. (Eurobarometer 2010, S.6)

Die Rechte, die den EU-Bürgern auf einer übergreifenden Ebene zuzuordnen sind, stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsalltag europäisierter Arbeitsteams. Bereits das Setting an sich impliziert die individuelle Inanspruchnahme der Unionsrechte. Vorwiegend scheint das Freizügigkeitsrecht den Alltag der Probanden zu prägen. Dieses Recht, welches die Möglichkeit auf eine Beschäftigung im Europäischen Ausland sowie das damit in enger Verbindung stehende Daueraufenthaltsrecht beinhaltet, ermöglicht die Zusammenarbeit von Mitarbeitern unterschiedlicher nationaler Herkunft. Im Folgenden soll nun explizit auf diese beiden Rechte eingegangen werden.

Das Recht auf Freizügigkeit für Arbeitnehmer geht zurück auf den Artikel 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU. Dieser Vertrag kann als einer der Gründungsverträge der Europäischen Union bezeichnet werden und übernimmt eine ergänzende Funktion im Hinblick auf den EU-Gründungsvertrag. (Vgl. Kapitel 3.1.1) Der Artikel 45 ist im dritten Teil des Vertrages zu finden, welcher sich mit den internen Politiken und Maßnahmen der EU beschäftigt: „(1) Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet. (2) Sie umfasst die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. (3) Sie gibt - vorbehaltlich der aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigten Beschränkungen - den Arbeitnehmern das Recht, (a) sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben; (b) sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen; (c) sich in einem Mitgliedstaat aufzuhalten, um dort nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften eine Beschäftigung auszuüben; (d) nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats unter Bedingungen zu verbleiben, welche die Kommission durch Verordnungen festlegt.“ (Europäische Union 2008, S.65f)

Die Ausführungen dieses Artikels beinhalten neben dem Recht auf Freizügigkeit auch ein Recht auf Auslandsaufenthalt. Demzufolge wird Personen, die in einem anderen EU-Mitgliedsstaat arbeiten das Recht zugesprochen, in diesem Land zu leben. Von

einem Verlust des entsprechenden Arbeitsplatzes bleibt dieses Recht unberührt. Darüber hinaus sind die Richtlinien der EU bezüglich eines Auslandsaufenthaltes an die entsprechende Verweildauer der Bürger gebunden. Bis zu einem Zeitraum von drei Monaten kann jeder EU-Bürger in einem anderen Mitgliedsstaat leben, ohne sich an spezielle Restriktionen halten zu müssen. Wie die durchgeführte Umfrage im Auftrag der Europäischen Kommission verdeutlicht, ist dieses Recht in der öffentlichen Wahrnehmung eng mit der Unionsbürgerschaft per se verbunden. (Europäische Union 2011) Grundsätzlich hat auch über diesen dreimonatigen Zeitraum hinaus jeder Staatsbürger eines Mitgliedsstaates das Recht in einem anderen Land der Europäischen Union zu leben, sofern er angestellt, selbstständig oder entsendet ist. (Europäische Union 2011) Auch bei einer aktiven Arbeitsplatzsuche ist dieses Recht auf Auslandsaufenthalt durch die Europäische Union gewährleistet. Diesbezüglich greift das Recht auf Arbeitssuche, welches besagt, dass jeder Bürger das Recht hat in einem anderen Land der Europäischen Union nach Arbeit zu suchen. Darüber hinaus könne er in jedem Land dieselbe Hilfe von nationalen Arbeitsämtern erwarten, die ein Staatsbürger des jeweiligen Landes erfahren würde. (Europäische Kommission 2012a) Das Aufenthaltsrecht bleibt solange bestehen, wie der Arbeitssuchende sein Bemühen auf eine Anstellung nachweisen kann. (Europäische Kommission 2012a)

Das Arbeitsumfeld von Euro-Air ist in hohem Maße durch die Auslandsaufenthalte der Mitarbeiter geprägt und ist darüber hinaus bis zu einem gewissen Grad auf diese angewiesen. Insbesondere aufgrund der nationalen Teilung des vorhandenen Expertenwissens (vgl. Kapitel 2.2 und 2.3) ist die physische Anwesenheit von Arbeitskräften aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Spanien in den meisten Werken unumgänglich. Die Organisation dieser Auslandsaufenthalte läuft primär über die Entsendung von Arbeitnehmern.

Der Europäischen Kommission folgend, werde in denjenigen Fällen von einer Entsendung gesprochen, in denen ein Mitarbeiter in einem EU-Mitgliedstaat fest angestellt ist und in denen der Arbeitgeber sich dazu entschließt diesen Mitarbeiter für einen gewissen Zeitraum in einem anderen Mitgliedsstaat arbeiten zu lassen. (Europäische Kommission 2012b) Um in derlei Fällen ein gegenseitiges Unterbieten der Preise durch ausländische Dienstleister zu vermeiden, beinhaltet das EU-Arbeitsrecht verschiedene Vorschriften. Im Zentrum steht dabei die Vorgabe, dass Normen, die im

jeweiligen Land für die inländischen Arbeitnehmer gelten, auch auf entsandte Mitarbeiter angewendet werden müssen. Die entsprechenden Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen und Löhnen bilden dementsprechend die Basis für sämtliche Arbeitnehmer in dem jeweiligen Land. Das Recht der Europäischen Union gibt nationenübergreifend bindende Vorschriften vor, durch welche einerseits ein freier Wettbewerb auf dem EU-Binnenmarkt gewährleistet werden soll und durch welche andererseits ein rechtlicher Rahmen geschaffen werden soll. Im Speziellen betreffen diese Vorschriften die folgenden Aspekte: „Mindest- und Höchstgrenzen für Arbeits- und Pausenzeiten, bezahlten Urlaub, Entlohnung, Gleichbehandlung von Frauen und Männern (...) Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und den Schutz von Schwangeren, Kindern und Jugendlichen.“ (Europäische Kommission 2012b)

Die Regelung der Arbeitsbedingungen über diese Mindest- und Höchstgrenzen hinaus unterliegt der nationalen Auslegung. In der Praxis europäisierter Arbeitsteams ist es durch diese Range an Auslegungsfreiheit vermehrt zu individuellen Unsicherheiten und Unklarheiten gekommen. (Vgl. Kapitel 2.3) Insbesondere das subjektive Gefühl von Ungerechtigkeit sowie von Benachteiligung wurde im Alltag des Öfteren durch eine unterschiedliche nationale Regelung von Arbeits- und Pausenzeiten, bezahltem Urlaub sowie von der Entlohnung hervorgerufen.

3.2 Europa als Wirtschaftsraum

3.2.1 Der europäische Markt

Der europäische Binnenmarkt erstreckt sich, über die 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und gründet auf den vier Grundfreiheiten, welche im Vertrag zur Gründung der EU festgeschrieben wurden: Die Warenverkehrsfreiheit, die Personenverkehrsfreiheit, die Dienstleistungsfreiheit sowie die Kapital- und Zahlungsverkehrsfreiheit. (Europäische Kommission 2013) Die Grundidee und -konzeption des Binnenmarktes geht zurück auf die Gründung der EWG. Neben dem Ziel einer gemeinsamen Agrarpolitik sowie der Schaffung einer gemeinsamen Währung war der europäische Binnenmarkt eines der Hauptziele der Römischen Verträge. (Vgl. Kapitel 3.1) In der historischen Dynamik konnte dieses Ziel jedoch zunächst nicht verwirklicht werden. Die Entwicklung eines gemeinsamen Marktes in Europa ist in den frühen 1980er Jahren zum Stillstand gekommen. „Schuld daran sind die Starrheit und Fragmentierung der zunehmend wettbewerbsschwachen nationalen Wirtschaften sowie die Unfähigkeit der europäischen Staaten, die für eine Änderung der Situation notwendige Einstimmigkeit zu erreichen.“ (Europäische Kommission 2012c) Der in Kapitel 3.1 beschriebene Sechsjahresplan, welcher Bestandteil der Europäischen Akte war, hat auf eine Abschaffung dieser nationalen Hemmnisse gezielt. Ein gemeinsamer Markt ohne Binnengrenzen, sollte diesem Plan folgend, bis zum Jahr 1992 realisiert werden. (Europäische Kommission 2012c) In seiner Umsetzung ist der Sechsjahresplan mit tiefen Einschnitten in die nationalen Rechtsvorschriften einhergegangen. In der Zeitspanne von 1986 bis 1992 wurden die nationalen Märkte, welche bis zu diesem Zeitpunkt noch weitgehend autonom und abgeschottet waren, geöffnet. Dieser Vorgang wurde begleitet von einer Vereinheitlichung der Rechtsvorschriften, so dass im Jahr 1993 ein europäischer Binnenmarkt verwirklicht werden konnte. (Europäische Kommission 2012c) Bereits vier Jahre nach der Entstehung des gemeinsamen Marktes wurde von der Europäischen Kommission der Binnenmarkt Aktionsplan verabschiedet. Ziel dieses Plans war eine verbesserte und effizientere Funktionsweise des gemeinsamen Marktes, welches über folgende strategische Eckpunkte erreicht werden sollte:

1. „Die Vorschriften wirksamer gestalten
2. Die hauptsächlichen Marktverzerrungen bewältigen
3. Die sektorspezifischen Schranken für die Marktintegration abbauen
4. Den Binnenmarkt in den Dienst aller Bürgerinnen und Bürger stellen“
(Europäische Union 2005)

Nach heutigem Stand ist der europäische Binnenmarkt, gemessen am Bruttoinlandsprodukt, der größte gemeinsame Markt der Welt. Den Angaben der United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) folgend, lag das weltweite Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Jahr 2009 bei 49,36 Billionen US-Dollar. Von diesem Wert entfielen 14,1 Billionen US-Dollar auf die 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Dementsprechend kann dem europäischen Binnenmarkt 28,5% des Gesamt-BIP zugeordnet werden. Im selben Jahr erwirtschaftete die USA 26,3% und China (einschließlich Hongkong und Macao) 7,6% des weltweiten Bruttoinlandsproduktes. Diese Zahlen verdeutlichen den hohen Stellenwert, welcher dem europäischen Binnenmarkt in einer Außenperspektive zugeordnet werden kann. (Bundeszentrale für politische Bildung 2012)

Wendet man den Blick ab von der außenpolitischen Perspektive und hin zu einer Binnenperspektive des europäischen Marktes, werden verschiedene innereuropäische Unterschiede deutlich. Die arbeitsbedingte Binnenmigration konfrontiert die Individuen in ihrem Alltag mit diesen strukturellen, wie auch sozialen Disparitäten im europäischen Raum. Im Folgenden soll nun näher auf vorhandene Unterschiede eingegangen werden, um somit den Rahmen der empirischen Erhebung näher beleuchten zu können.

Bestehende Unterschiede im Innenleben des europäischen Marktes werden bereits deutlich, wenn der Wert des gesamteuropäischen Bruttoinlandsproduktes in seiner Entstehung analysiert wird. Das Statistische Amt der Europäischen Union (EuroStat) hat diesen innereuropäischen Vergleich des BIP durchgeführt. Um eine reelle Aussage über den Lebensstandard der einzelnen Mitgliedsstaaten zu tätigen, wurde in diesem Zusammenhang auf die absoluten Zahlen des BIP verzichtet. Unter Berücksichtigung der hohen Varianz an Einwohnerzahlen wurde die Statistik anhand des Bruttoinlandsproduktes pro Kopf angefertigt. Dieser Wert wurde darüber hinaus in einen Kaufkraftstandard (KKS) umgerechnet. Das Ergebnis dieses Vergleiches aus dem Jahr 2011 zeigt, dass Luxemburg mit einem KKS-Wert von 271 das europaweit größte

BIP pro Kopf nachweisen kann. Der Durchschnitt der Europäischen Union liegt mit einem Indexwert von 100 knapp 60% unter diesem Wert aus Luxemburg. Diese große Diskrepanz erklärt EuroStat mit dem hohen Aufkommen an Grenzgängern aus Belgien, Deutschland und Frankreich. Aber auch über diesen statistischen Ausreißer hinaus, werden deutliche Unterschiede sichtbar. Während das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf des Jahres 2011 in den EU-Mitgliedsstaaten Niederlande (131), Schweden (127), Dänemark (125) und Deutschland (120) überdurchschnittlich hoch war, zeigt ein Vergleich mit den Ländern Bulgarien (46), Rumänien (49) und Polen (64) deutliche Diskrepanzen. Rund um den Durchschnittswert der Europäischen Union befinden sich darüber hinaus die EU-Gründungsmitglieder Frankreich (108), Italien (100) und Spanien (98). (Statistisches Amt der Europäischen Union 2012a)

Ein ähnliches Bild zeigt der Blick auf die Statistik der Arbeitslosenquoten einzelner Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Während die EU im Jahr 2012 mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 10,7% im Bereich der USA (7,8%) liegt, werden abermals hohe innereuropäische Disparitäten sichtbar. Die niedrigste Arbeitslosenquote herrscht, den Daten des Statistischen Amtes der Europäischen Union folgend, in Österreich (4,5%), Deutschland (5,4%) und der Niederlande (5,6%). Hingegen war die Quote in Spanien und Griechenland mit 26,6% und 26,8% im selben Jahr ungefähr fünfmal so hoch. (Statistisches Amt der Europäischen Union 2012b)

Auch die Statistiken der Armutsgefährdung zeigen bei einem innereuropäischen Vergleich große Differenzen. Grundsätzlich waren in der Europäischen Union im Jahr 2011 16,9% der Bevölkerung von Armut bedroht, was besagt, dass ihnen weniger als 60% des durchschnittlichen Einkommens der Gesamtbevölkerung zur Verfügung stand. Während in Bezug auf Bulgarien (22%), Spanien (21,8%) und Griechenland (21,4%) behauptet werden kann, dass im Jahr 2011 jede fünfte Person armutsgefährdet war, ist dieses Risiko in der Tschechischen Republik (9,8%), der Niederlande (11,0%) und in Dänemark (13,0%) deutlich geringer. (Statistisches Amt der Europäischen Union 2012c) Diesen Berechnungen des Statistischen Amtes der Europäischen Union liegen Zahlen zugrunde, in denen die Umverteilungseffekte der Sozialleistungen berücksichtigt wurden. Werden diese Effekte hingegen abgerechnet entsteht eine EU-weite Armutsgefährdung von 26,1%. Hieraus kann die Aussage abgeleitet werden, dass das Modell des Sozialstaates in Europa die Armutsgefahr im Jahr 2011 um 10% reduziert

hat. Nichtsdestotrotz zeichnen sich auch diese Werte durch eine hohe Varianz aus: Während in Litauen 31,8% der Bevölkerung armutsgefährdet waren, lag dieser Wert in der Tschechischen Republik bei 18%. (Statistisches Amt der Europäischen Union 2012d)

Diese Statistiken zeichnen ein diffuses Bild des europäischen Binnenmarktes. Zunächst kann auf einer strukturellen Ebene behauptet werden, dass sich seit der endgültigen Gründung des Marktes im Jahr 1993 ein zunehmend homogener Wirtschaftsraum entwickelt hat. Die vier Grundfreiheiten der Europäischen Union wurden weitestgehend von den Mitgliedsstaaten adaptiert und die nationalen Regelungen wurden mehr und mehr vereinheitlicht. Der innereuropäische Markt wird in der Außenwahrnehmung als zusammenhängend wahrgenommen und gilt, nicht zuletzt aufgrund der enormen Wirtschaftskraft, als eines der Aushängeschilder der Europäischen Union. Im Innenraum der europäischen Wirtschaftszone herrscht hingegen ein keineswegs grenzenlos homogenes Bild. Dieser Umstand erscheint, aufgrund der verhältnismäßig kurzen Entstehungszeit des Marktes, als wenig überraschend. Die Europäische Kommission beschreibt den aktuellen Entwicklungsstand folgendermaßen: „Trotz seiner Erfolge ist der Binnenmarkt immer noch nicht vollendet. Es bleiben noch bedeutende Lücken. Und administrative Hindernisse und mangelnde Durchsetzung lassen das volle Potential des Binnenmarktes unerreich“ (Europäische Kommission 2013)

Mit den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise (ab 2007) wurden die bestehenden Disparitäten im europäischen Wirtschaftsraum weiterverschärft. Insbesondere die Arbeitsmärkte der Euro-Peripherieländer haben einen massiven Einbruch erfahren. „Während sich in zahlreichen Euro-Ländern eine langsame wirtschaftliche Erholung abzeichnet, ist die Stabilisierung noch nicht in den Peripherieländern angekommen.“ (EU-Monitor 2011, S.3) Die Struktur des europäischen Wirtschaftsraumes zeigt sich in der aktuellen Situation als höchst uneins. „Die Arbeitslosenzahlen sind in den GIPS-Ländern weiterhin auf Rekordniveau, während in anderen Euro-Ländern ungedeckte Nachfrage nach Fachkräften besteht.“ (EU-Monitor 2011, S.1) Für die individuelle Entscheidungslogik bezüglich der arbeitsbedingten Binnenmigration sind diese vorhandenen Disparitäten von besonderer Bedeutung. Der Umzug in ein anderes EU-Land impliziert immer eine Konfrontation

mit struktureller wie auch sozialer Unsicherheit. Der Leitspruch der Europäischen Union „in Vielfalt geeint“ steht in diesem Zusammenhang sinnbildlich für den europäischen Binnenmarkt, muss jedoch auf der Ebene des Individuums verarbeitet werden. Im Folgenden soll nun näher auf die Binnenmigration in Europa eingegangen werden. (Europäische Union 2000)

3.2.2 Binnenmigration in Europa

Das Recht auf Freizügigkeit ist in der öffentlichen Wahrnehmung eng mit der Unionsbürgerschaft verbunden. (Vgl. Kapitel 3.1.2) Die Option eines innereuropäischen Umzugs nimmt eine zentrale Position im Hinblick auf mögliche Wanderungsströme ein. Aufgrund des politischen Vereinheitlichungsprozesses im Zuge der Entwicklung des europäischen Binnenmarktes, scheint der Schritt zu den europäischen Nachbarn mit einer geringeren Andersartigkeit verbunden zu sein. Der Wunsch nach einem vergrößerten Feld möglicher Anstellungsoptionen wird folglich mit der Hoffnung verbunden, den vielzitierten Kulturschock im europäischen Umfeld vermeiden zu können. Im Folgenden soll das näher auf das konkrete Ausmaß der europäischen Binnenmigration eingegangen werden.

Die Europäische Kommission hat im Juni 2010 den Report „Geographical and labour market mobility“ veröffentlicht. Die Daten dieses Reports stammen aus einer Feldforschungsphase, in welcher im Zuge des Eurobarometers 2010 26.761 Interviews durchgeführt wurden. Inhaltlich zielt diese Befragung auf die allgemeine Wahrnehmung der Option auf Freizügigkeit in der Europäischen Union, auf die Erfahrungen mit diesem Recht sowie auf die individuellen Hintergründe, aufgrund derer sich die Probanden für oder gegen eine europäische Binnenmigration entschieden haben. (Europäische Kommission 2010)

Die grundsätzlichen Auswirkungen der europäischen Binnenmigration auf einer individuellen sowie strukturellen Ebene wurden über den folgenden Fragekomplex abgefragt: „Generally speaking, do you think that when people move across regions or countries within the European Union it is a good thing, a bad thing or neither a good nor a bad thing for...“ (Europäische Kommission 2010, S. 73) Die Auswertung der Umfrage zeigt, dass ein Großteil der Befragten (60%) der Meinung ist, der Prozess der europäischen Integration werde durch die Binnenmigration vorangetrieben. Auch die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt werden, der Umfrage folgend, im Allgemeinen positiv wahrgenommen: 50% der Befragten haben die Meinung geäußert, dass eine ausgeprägte innereuropäische Migration positive Einflüsse auf den Arbeitsmarkt habe. Ähnliche Ergebnisse zeigt der Report im Hinblick auf mögliche Auswirkungen der Binnenmigration auf die europäische Wirtschaft sowie auf die partizipierenden

Individuen. Während 47% der Befragten von einer positiven Auswirkung auf die Wirtschaft ausgehen, erwarten 48% einen guten Einfluss auf die individuelle Entwicklung. Im Hinblick auf mögliche Konsequenzen der Migrationsbewegung auf das Familienleben zeigt die Umfrage ein uneiniges Bild. Während 36% von positiven Auswirkungen auf die Familie ausgehen, haben 29% der Befragten die Meinung geäußert, dass eine Migration negative Folgen für die Familie impliziere. (Europäische Kommission 2010)

Festgehalten werden kann, dass die Auswirkungen des Prozesses der europäischen Binnenmigration weitestgehend positiv wahrgenommen werden. Trotz dieser positiven Konnotation resümiert der Report eine geringe Inanspruchnahme des Rechtes auf Freizügigkeit in der Europäischen Union: „(...) a relatively small share of ten percent of respondents has actually lived and worked abroad, 13% have been abroad for education or training(...).“ (Europäische Kommission 2010, S. 8) Neben arbeitsbedingten Beweggründen für einen innereuropäischen Landeswechsel, dominieren studien- und ausbildungsrelevante Motive. Grund hierfür sind abermals Homogenisierungsprozesse, die den europäischen Raum in zentraler Weise geprägt haben. Mit der Bologna-Erklärung, welche mit dem 19. Juni 1999 in Kraft getreten ist, wurde auf eine Vereinheitlichung der europäischen Hochschullandschaft gezielt. Durch die Einführung eines europaweit einheitlichen Abschlusssystem (Bachelor, Master, Promotion), wurde eine Vergleichbarkeit der Studienabschlüsse hergestellt. „Außerdem sollen die Mobilität von Studierenden, Lehrkräften und Wissenschaftlern gefördert, eine hohe Qualität der Bildung sichergestellt und die europäische Dimension in die Hochschulbildung einbezogen werden.“ (Europäische Kommission 2010)

Mit der Frage „In general, how do you currently rate the chances of one finding a job outside (OUR COUNTRY), compared to the chances of finding a job in (OUR COUNTRY)?“ wird die Wahrnehmung eines Europa als erweiterter Optionsraum abgefragt. 34% der Probanden gaben zum Zeitpunkt der Umfrage an, dass sie die Chance auf eine Anstellung im europäischen Ausland höher einschätzen als in ihrem Herkunftsland. Dieser Umstand suggeriert auf den ersten Blick, dass die Arbeit im europäischen Ausland für die individuelle Lebensplanung der Befragten eine Alternative darstellt. In der Praxis wird diese Alternative jedoch nur selten gewählt: 17% der Befragten können sich dementsprechend eine zukünftige Anstellung im

Ausland vorstellen. Im Gegensatz dazu gaben 73% an, dass eine Arbeit im Ausland für ihre persönliche Lebensplanung keine Rolle spiele. Die Ergebnisse dieser Umfrage zeigen bei den Probanden eine geringe Bereitschaft für die arbeitsbedingte Migration. In Abhängigkeit zu bestimmten Indikatoren steige diese allerdings: „These results clearly indicate that personal experience of being abroad, or that of a friend or relative, makes people more likely to imagine working abroad. (Europäische Kommission 2010, S.20) Darüber hinaus könne festgehalten werden, dass die Mobilitätsbereitschaft in Europa mit einem geringeren Alter sowie einem höheren Bildungsgrad ansteige. (EU-Monitor 2011)

Folgt man den Zahlen des Eurobarometers aus dem Jahr 2010 so stellt sich der europäische Raum als eine Möglichkeitserweiterung dar, die in der Praxis nur von einer gesellschaftlichen Randgruppe in Anspruch genommen wird. Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa und den damit einhergehenden Veränderungen des Marktes (vgl. Kapitel 3.2.2), hat die Option der Arbeitssuche im europäischen Ausland jedoch an Bedeutung gewonnen. „Infolge der jüngsten Krise haben sich die Ungleichgewichte auf den Arbeitsmärkten der Eurozone verschärft. (...) Die Wanderbereitschaft unter Europäern scheint zuzunehmen. (EU Monitor 2011, S.1) Die Aussicht auf eine Anstellung im Ausland scheint sich vor dem Hintergrund verschärfter Ungleichgewichte in Europa mehr und mehr zu einer realen Option zu entwickeln. Aufgrund hoher Arbeitslosenquoten in einigen EU-Mitgliedsstaaten (vgl. Kapitel 3.2.2) ist mit der europäischen Binnenmigration vermehrt die Hoffnung auf eine bessere Zukunft verbunden. Arbeitslosigkeit kann somit ebenfalls als Indikator beschrieben werden, der die individuelle Bereitschaft für eine arbeitsbedingte Migration steigert. Die Daten der Studie „Geographical and labour market mobility“ unterstützen diese Aussage. Auf die Frage „If you were unemployed and had difficulties finding a job here, would you be ready to move to another region or country to find one?“ gaben 30% der Befragten an, im Falle einer persönlichen Arbeitslosigkeit die Anstellung im Ausland in Betracht zu ziehen.

Die innereuropäische Migration kann als individuelle Reaktion auf die Uneinheitlichkeit des europäischen Marktes beschrieben werden. (Vgl. Kapitel 3.2.1) Dem EU-Monitor vom 10.08.2011 folgend, könne die Binnenmigration darüber hinaus ein wirksamer Mechanismus sein, um die Ungleichgewichte auf den europäischen Arbeitsmärkten

abzubauen. (EU-Monitor 2011) In diesem Zusammenhang wird von der Studie auf eine Reaktion der innereuropäischen Wanderströme verwiesen, die sich im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa eingestellt hat: „Die massiven Einbrüche auf den Arbeitsmärkten haben die Migrationsströme stark beeinflusst. Gerade in Ländern mit hoher Vorkrisen-Nettoimmigration wie Irland und Spanien sind regelrechte Abwanderungswellen zu beobachten. Auch die Einwanderungszahlen sind deutlich gesunken.“ (EU-Monitor 2011, S.4) Auf Basis des Materials von EuroStat wurden im Zuge des EU-Monitors die Zuwanderungen im europäischen Raum miteinander verglichen. Dabei wurde in Relation zur Bevölkerungsgröße ein Nettowert gebildet, der besagt, wie groß die Zahl an Zuwanderern (pro Tausend der Bevölkerung) zur entsprechenden Zeit war. Die Auswertung dieser Analyse zeigt, dass es in dem Zeitraum von 2008 bis 2010 die meisten Zuwanderer nach Luxemburg (15,3), Schweden (5,2) und Belgien (5,2) gezogen hat. Im Gegensatz dazu wurde in derselben Zeitspanne in Irland ein negativer Nettowert (-7,5) festgestellt. In Spanien (1,4) und Griechenland (1,3) konnte hingegen je ein positiver Wert festgestellt werden, der statistisch mit Deutschland (1,6) und Frankreich (1,2) vergleichbar ist. Wird in diesen Vergleich allerdings die Entwicklung der Länder miteinbezogen, zeigen sich deutliche Unterschiede. Während die Nettoeinwanderungsquote zwischen den Jahren 2007 und 2010 in Deutschland gestiegen und in Frankreich stagniert ist, sind in Spanien im Jahr 2010 15,2 Menschen (pro Tsd. der Bevölkerung) weniger eingewandert als drei Jahre zuvor.

Resümiert werden kann, dass die Binnenmigration in Europa ein steigendes Phänomen ist, welches sich an bestehenden Arbeitsmarktunterschieden orientiert. Der EU-Monitor 2010 schreibt der innereuropäischen Migration eine entscheidende Rolle hinsichtlich der Reaktion auf bestehende Disparitäten des Arbeitsmarktes zu: „Zumindest während dieser Zeit kann Binnenmigration ein sinnvolles Mittel zur Krisenbewältigung sein. Mobile Arbeitskräfte können einerseits zum Ausgleich von Ungleichgewichten beitragen.“ (EU-Monitor 2011, S.10f.)

3.2.3 Die Transnationalisierung von Arbeitsteams

Aufgrund der zunehmenden länderübergreifenden Migration von Arbeitnehmern stehen die Unternehmen vor der Herausforderung eine Zusammenarbeit von Mitarbeitern mit unterschiedlicher nationaler Herkunft zu ermöglichen. Der Umgang mit kultureller Diversität hat sich dementsprechend zu einem der Hauptanliegen moderner Managementprozesse entwickelt. Dabei werden im Kern zwei Umgangs- bzw. Betrachtungsformen deutlich. Einerseits wird der Mehrwert transnationaler Teamarbeit betont und andererseits werden Inklusionsmechanismen unterstrichen, mit Hilfe derer eine Firmenkultur der Wertschätzung integriert werden soll. Im Folgenden soll nun auf ausgewählte Firmenprogramme hinsichtlich der Umgangsstrategien mit Diversität eingegangen werden. Ausdrücklich liegt der Schwerpunkt hierbei auf den offiziellen Statements der Unternehmen.

In der Außendarstellung des Unternehmens Daimler AG wird die kulturelle Vielfalt der Belegschaft in das Zentrum des unternehmerischen Erfolges gerückt. „Vielfalt ist unsere Stärke. Um weiterhin Spitzenleistungen für nachhaltige Mobilität zu erbringen, setzen wir bei Daimler auf die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir nutzen vielfältige Erfahrungen, Perspektiven und Kompetenzen – weltweit und unternehmerisch. Sie spiegeln die Vielfalt unserer Kunden, Lieferanten, Investoren und der Umwelt wider.“ (Daimler AG 2010, S. 15) Dieses Statement des Internetauftritts der Daimler AG verdeutlicht den hohen Stellenwert, welcher einem effektiven Umgang mit kultureller Diversität zugeschrieben wird. Aufgrund des potentiellen Mehrwertes transnationaler Zusammenarbeit, scheint die zunehmende Transnationalisierung der Arbeitsteams ein zentrales Zukunftsmodell der Daimler AG darzustellen. Hierbei wird betont, dass die ebenfalls diversitären Strukturen der Kunden, Lieferanten und Investoren nur durch gemischte Arbeitsteams wiedergespiegelt werden könne. (Daimler AG 2010) Die transnationale Mischung der Arbeitsteams impliziert demnach die Möglichkeit auf die verschiedenen Bedürfnisse der nationalen Kunden reagieren zu können. Im Hinblick auf den Arbeitsalltag national gemischter Arbeitsteams verfolgt die Daimler AG eine Strategie des „Best-Practice“. „Diese Kultur der Vielfalt wollen wir weiter ausbauen und auch von anderen lernen: Deshalb führte das Global Diversity Office im ersten Halbjahr 2009 ein externes „Best-Practice“ Sharing mit anderen

Unternehmen durch, um Diversity-Management-Aktivitäten miteinander zu vergleichen und unsere eigenen Programme kontinuierlich zu optimieren.“ (Daimler AG 2010, S.15) Dem Ideal folgend wird somit auf eine Transformation der Unternehmenskultur gezielt, die sich entlang der kulturellen Diversität über ein langfristiges Modell der „Best-Practice“ Orientierung entwickeln soll.

„Key to the success of Airbus is our cultural diversity. Our global team is made up of employees from more than 100 nationalities who speak 20 languages. And as a top management priority, diversity allows us to forge powerful collaborations. We encourage inclusion and respect for how individual differences contribute to our collective performance.“ (Airbus Operations GmbH 2012) Dieses öffentliche Statement der Airbus Operations GmbH zeigt, dass die kulturelle Vielfalt der Belegschaft als ein zentraler Grund für den Erfolg des Unternehmens beschrieben wird. Während sich somit die Daimler AG und die Airbus Operations GmbH im Hinblick auf eine Bewertung der transnationalen Struktur der Belegschaft sehr ähnlich sind, unterscheiden sich die Unternehmen hinsichtlich des strategischen Umgangs mit diesem Setting. Anders als die Daimler AG strebt die Airbus Operations GmbH keineswegs ein „Best-Practice“ Modell an. Stattdessen wird in den Statements des Unternehmens der Mehrwert der kulturellen Unterschiedlichkeit an sich betont. Als Entwicklungsziel wird dementsprechend nicht von einer einheitlichen Unternehmenskultur gesprochen, die sich aus potentiellen Lernprozessen des transnationalen Settings entwickeln soll. Vielmehr zielt das Unternehmen auf kulturübergreifende Kooperationen, die durch eine integrative Firmenpolitik ermöglicht werden sollen.

„At the Deutsche Telekom Group, we strive to create a climate of acceptance and mutual trust by respecting the individuality of others, acting openly and honestly, and calling for and cultivating individual and cultural diversity. (...) We do not tolerate any form of unlawful discrimination or harassment neither within the company nor in its business relationships.“ (Deutsche Telekom AG 2013, S.8) Diesem Statement folgend, ist bei der Deutsche Telekom AG die Thematik der kulturellen Vielfalt insbesondere mit betrieblichen Antidiskriminierungsmaßnahmen verbunden. Im Unterschied zu den Ausführungen der Daimler AG so wieder Airbus Operations GmbH zielt das Unternehmen primär auf das Prinzip der kulturellen Offenheit. Auch der Arbeitsalltag in den Teams folge diesem Grundsatz der Offenheit und laufe darüber hinaus in den

übergeordneten Firmenzielen zusammen: „Our culture of cooperation is characterized by our focus on the goals of the entire Deutsche Telekom Group, in keeping with the One Company principle. To achieve this, we think cross-functionally and internationally.” (Deutsche Telekom AG 2013, S.8)

Der Vergleich dieser ausgewählten Firmenprogramme verdeutlicht die hohe Unterschiedlichkeit, mit welcher die Unternehmen auf den Prozess der zunehmenden Transnationalisierung der Belegschaft reagieren. Die drei dargestellten Strategien zeigen, dass der Umgang mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten für die zukünftige Personalentwicklung der Firmen von hoher Bedeutung ist. Über diese Gemeinsamkeit hinaus unterscheiden sich die Firmenstrategien hinsichtlich der jeweiligen Zielvorstellungen. Während das ausgesprochene Ziel der Daimler AG ein „Best-Practice“ Modell ist, welches über verschiedene Lern- und Aneignungsprozesse zu einer sich dauerhaft wandelnden Unternehmenskultur führen soll, zielt die Deutsche Telekom AG auf eine übergeordnete Firmenphilosophie, welche sämtliche Unterschiedlichkeiten der Belegschaft in sich vereint. Die Airbus Operations GmbH deklariert die kulturelle Diversität der Belegschaft als eigene Philosophie des Unternehmens und stellt das Setting der transnationalen Zusammenarbeit in das Zentrum der Unternehmenskultur.

In der Praxis der dargestellten Unternehmen findet die kulturelle Mischung der Arbeitsteams vorwiegend in einem europäischen Rahmen statt. Zwar wird von den Unternehmen eine Internationalisierung der Belegschaft in keiner Weise ausgeschlossen, jedoch scheint mit einer Begrenzung der Mischung auf den Raum Europa die stillschweigende Hoffnung auf eine handhabbare Andersartigkeit verbunden zu sein. Darüber hinaus wird dieser Prozess durch die zunehmende arbeitsbedingte Binnenmigration in Europa (vgl. Kapitel 3.2.2) vorangetrieben. Die alltägliche Zusammenarbeit mit Mitarbeitern aus den europäischen Nachbarländern scheint somit mehr und mehr in das Möglichkeitsfeld der Individuen zu rücken. Während die zunehmende nationale Mischung der Belegschaft die Unternehmen somit vor die Herausforderung stellt eine kulturübergreifende Kooperation ermöglichen zu müssen, entwickelt sich das soziale Miteinander für die Individuen zu einer Unabdingbarkeit. Der individuelle Umgang mit (innereuropäischer) Ungleichheit entwickelt sich somit zum Alltag vieler Mitarbeiter.

4. Europäische Disparitätslogik

4.1 Idealtyp: „Home sweet home“

Anschließend an die Kapitel 3.1 „Europa als Rechtsraum“ und 3.2 „Europa als Wirtschaftsraum“, mit welchen die strukturelle Ebene des Europäisierungsprozesses skizziert wurde, zielt das Kapitel 4 „Europäische Disparitätslogik“ auf eine Analyse des europäischen Gesellschaftsraumes. Konkret soll am Beispiel von vier Idealtypen dargestellt werden, wie die individuelle Erfahrung mit europäischer Disparität zu der Herausbildung eigener Verarbeitungs- und Bewertungslogiken führt. Das gewählte Setting europäisch gemischter Arbeitsteams bedingt einen aktiven Umgang mit Andersartigkeit. Bereits der gemeinsame teaminterne Arbeitsalltag lässt ein soziales sowie arbeitstechnisches Miteinander zur Normalität werden. Die nationale Sozialisation der Mitarbeiter steht dabei nicht selten im Widerspruch zu der Alltagsroutine der Kollegen. Die folgenden vier Idealtypen sollen einen Querschnitt europäischer Erwerbsbiographien darstellen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf dem Umgang mit europäischer Disparität und daran anschließend auf der Frage nach individuellen Überbrückungsleistungen, die eine Kooperation potentiell ermöglichen.

Der Idealtyp „Home sweet home“ kann zunächst durch eine hohe Migrationsbereitschaft beschrieben werden. Anders als es die Bezeichnung suggeriert, stellt der berufsbedingte Umzug für diejenigen Probanden, die diesem Typus zuzuordnen sind, kein Hindernis dar. Vielmehr zeichnet sich die dazugehörige Erwerbsbiographie zumeist durch mehrere zumeist innereuropäische Umzüge aus. Das Leben im Ausland folgt dabei länderübergreifend dem gleichen Muster.

*„but for myself I don't think I will be ever be an integrated .. part of of France”
(Transkript 4, Z. 83-84)*

Eine Integration in die jeweilige Gesellschaft des Aufenthaltslandes wird vorwiegend aufgrund der Sprachbarriere für unmöglich erklärt.

“ye I'd say can't be fully integrated if I can't if I am not fluent in in the language I think” (Transkript 2, Z. 89-90)

Der soziale Kontakt konstituiert sich dementsprechend klassischerweise entlang der eigenen Sprachgemeinschaft. Das Erlernen der fremden Sprache wird von den Probanden zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, die Kommunikation mit Individuen der eigenen nationalen Herkunft wird jedoch eindeutig favorisiert.

*„Ehm . I have a small circle of friends in Lyon , basically ehm I suppose it’s down to persons that able to speak my language (...) I could say I have a small circle of friends but **English** friends” (Transkript 2, Z. 68-69)*

„I never speak was able to speak a a a word of German most of my friend now in Germ/ in Köln are French or are Germans speaking very good French and I do not have a lots of eh real German who are not able to be speak French France” (Transkript 7, Z. 39-41)

Der biographische Verlauf des Typus “Home sweet home” kann als Weg des geringsten Widerstandes beschrieben werden. Während das internationale Arbeitsumfeld bei Euro-Air den Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, sich mit Kollegen aus der eigenen Herkunft in der jeweiligen Landessprache zu unterhalten, wird diese Option für das private Umfeld übernommen.

“Noo not really integrated into the German society such no cause I still socialize with British people over here (...) don’t get me wrong I do know you know what I mean I speak to . I speak to you know people but .no ranging to go out with German people and that no not really or socializing not really” (Transkript 18, Z. 63-68)

Dieses Zitat eines walisischen Mitarbeiters von Euro-Air, der seit vier Jahren in Deutschland lebt und zuvor elf Jahre in Frankreich gelebt hat, verdeutlicht das vorherrschende Lebensmodell. Das Leben im Ausland wird über nationale Subgruppen organisiert, wodurch ein Erlernen der Sprache unnötig erscheint. Der Umstand, dass dieser Mitarbeiter, trotz der dargestellten Vita, angegeben hat, weder die deutsche noch die französische Sprache zu beherrschen schärft das Bild eines Lebens in nationalen Enklaven.

“I think as a as a little bubble (...) ye and within the bubble you only have to let in who you want . so you let in you know your friends somewhere there are

people you meet and because you are not able of the language you don't watch German Tele you don't read German (things) you don't really know what's going on around you (...) I think in in your mind you you think everything is everything is perfect and is a lot better than the UK but now I see it's probably not ..you manage to take your/yourself away and your family away from that and and create your own sort of . environment you only have to let people in that you want to let in so in that in that respect it's good .. and it was very similar in Lyon ehm . a little mirco-environment if you like . to live in" (Transkript 3, Z. 128-143)

Die Beschreibung des Lebens in einer Blase ist themenübergreifend konstituierend für den Idealtyp „Home sweet home“. Gefüllt mit Menschen, Erinnerungen und Praktiken, die in enger Verbindung zu der nationalen Herkunft stehen, scheint diese Blase eine nationenübergreifende Mobilität erst zu ermöglichen. Das Leben im Ausland wird über den Konsum von Informationsmedien aus der Heimat sowie über eine weitgehende Begrenzung der sozialen Kreise auf Mitglieder der nationalen Herkunft organisiert.

„I never watch German tele me kids do eh ..it's good for them actually I don't watch German tele I don't read German newspapers .. eh () ehm .. I don't know I don't eh I don't socializes such with I treat myself like I suppose within the .. a bit of bubble I suppose ye where you do socialize but that's because ... they speak they all speak English and it's eh a lot of the people who work here you know I mean my friends.“ (Transkript 18, Z. 139-143)

“Ye ye I do have British television that's my only link with the UK to be fair ... ehm if it wasn't for the fact that we were able to ... have Sky TV , then eh , then it would be for me unbearable” (Transkript 4, Z. 90-92)

Die starke Verbindung zur Herkunftsnation, welche im Ausland über persönliche Kontakte und über die ausschließliche Nutzung von Nachrichtenquellen aus der Heimat gepflegt wird, lässt den Alltag der Probanden als ein nationales Leben im Ausland erscheinen. Dieser Eindruck wird durch regelmäßig durchgeführte ritualartige Stammtische verstärkt, die länderübergreifend durch nationale Subgruppen abgehalten werden. Die im Zuge des Beobachtungstagebücher dargestellte Bierakademie in Lyon in Frankreich (vgl. Kapitel 2.3.3) ist hierfür exemplarisch.

„es gibt hier auch Kollegen die sind dreiundzwanzig Jahre hier und sprechen kein Wort Französisch . aber das sind dann auch die Kollegen die nach Deutschland fahren um Brot und Wurst zu kaufen () nee , ne ich war nie so ein Bierakademiekind , das das war ich nicht“ (Transkript 1, Z. 146-149)

Mit dieser Aussage beschreibt ein deutscher Mitarbeiter in Frankreich diejenigen Probanden, welche im Zuge der Klassifikation dem Typus „Home sweet home“ zuzuordnen sind. Das deutsche Leben in Frankreich bzw. der Weg über ein dauerhaftes Leben in nationalen Subgruppen lässt die Kategorie der Identität weitestgehend unberührt und kann somit abermals als Weg des geringsten Widerstandes beschrieben werden. Die Andersartigkeit der Mitarbeiter mit abweichender nationaler Herkunft wird im Arbeitsalltag zwar registriert, jedoch wird das Verhalten aus einer festen nationalen Identität heraus bewertet.

*„For sure I am French **definitely** cause eh as as I told the way of working the way of thinking the way of eating is French” (Transkript 7, Z. 286-287)*

*“**Noo** ..no I am always a Welshman .. ye but you know , never going to Britain again” (Transkript 6, Z. 243-244)*

Beide Aussagen betonen eine herkunftsorientierte Identität, welche im zweiten Zitat jedoch mit der Ablehnung einer möglichen Rückkehr in das Heimatland verbunden wird. Dieser Widerspruch ist ein zentrales Merkmal für den Idealtyp „Home sweet home“. Die Heimatblase über die das Leben im Ausland organisiert wird, speist sich aus retrospektiven Erinnerungen an die Herkunftsnation. Das fortwährende Leben in nationalen Subgruppen führt in der Konsequenz zu einer Diskrepanz zwischen dem realen Leben in der Heimat auf der einen Seite und dem idealisierten Heimatbild der Individuen auf der anderen Seite. Zwar wird das Leben im Ausland über eine nationale Enklave organisiert, jedoch scheint eine gänzliche Restriktion des Kontaktes auf Mitglieder der eigenen Herkunftsnation nur schwer vorstellbar. Das Leben in der Residenzgesellschaft prägt in der lebensweltlichen Praxis sowohl den beruflichen als auch den privaten Alltag. Das nationale Leben im Ausland unterscheidet sich somit zwangsläufig von einem dauerhaften Leben in der Heimat.

„Ehm .predominantly British people eh quite a few British lads have German girlfriends so .. it slowly getting a bit more integrated” (Transkript 2, Z. 29-30)

Dieses Beispiel macht deutlich, dass eine gänzliche Abschottung vor gesellschaftlichen Einflüssen der Residenzgesellschaft kaum möglich ist. Bereits die Partnerschaftswahl der Arbeitskollegen lässt eine (oberflächliche) Auseinandersetzung mit der deutschen Denk- und Handlungsweise unumgänglich erscheinen. Die herkunftsorientierte Identität des Idealtypus „Home sweet home“ wird durch diesen Umstand jedoch nicht hinterfragt. Vielmehr kommt es in der Konsequenz zu einer Betonung des nationalen Ideals.

„ich kenne Engländer in Deutschland die immer um elf Uhr Tee getrunken haben weil man das so (sagt) wenn die in England geblieben wären würden die eher (Kaffee) oder Wasser trinken aber weil die im Ausland sind die haben Angst die eigenen Wurzeln zu verlieren , so ehm .. die trinken Tee“ (Transkript 5, Z. 120-123)

Diese Aussage stammt von einem britischen Mitarbeiter bei Euro-Air, der seit zehn Jahren in Lyon in Frankreich lebt. Inhaltlich macht das Zitat auf den nostalgischen Charakter aufmerksam, welcher dem retrospektiven Blick des Idealtyps zuzuordnen ist. Die Heimatblase speist sich aus einem idealisierten Bild des Herkunftslandes, welches durch eine stereotype Handlungsweise aufrechterhalten wird. Das beschriebene Festhalten an den Wurzeln entwickelt sich in diesem Zusammenhang zu einer Denk- und Handlungsweise eigener Art, die abermals in einem diskrepanten Verhältnis zu der Lebenspraxis im Herkunftsland steht. Der dargestellte Widerspruch zwischen einer herkunftsorientierten Identität auf der einen Seite und der Ablehnung einer Rückkehr in die Heimat auf der anderen Seite, speist sich aus der individuellen Erfahrung dieser Diskrepanz. Während sämtliche Probanden, die diesem Typus zuzuordnen sind, angegeben haben, zu Beginn ihres Auslandsaufenthaltes vermehrt in die Heimat zurückgekehrt zu sein, hat sich über die Erfahrung dieser Diskrepanz eine zunehmend ablehnende Haltung eingestellt.

“I even went at one point when I was in France I went about four years I didn't even go back to the Uk ..so no I don't miss the Uk at all.” (Transkript 18, Z. 357-358)

“I prefer living here than I do to live in the UK even though it's it's a little bit difficult eh ..” (Transkript 2, Z. 34-35)

Die von den Probanden beschriebene Blase, welche ein Ausleben der herkunftsorientierten Identität im Ausland ermöglicht, entwickelt sich in der Lebensbiographie des Idealtyps somit zunehmend zu einer dauerhaften Lösung. Eine Rückkehr in das Herkunftsland wird abgelehnt, so dass der Begriff Heimat vermehrt mit dem Heimatbild der Probanden und damit einhergehend mit dem Leben in der Blase verbunden wird. Im Zusammenhang mit dieser Situation entsteht ein neues Bewertungsmuster, mit welchem auf kulturelle Differenzen reagiert wird.

*“everybody hates the English () the Scottish hates the English , and the Irish .. and the Welsh (...) Oh but **here** it’s different .. we are all together here , here is can be/ you know you can’t go to England” (Transkript 6, Z. 384-386)*

Während, dieser Aussage folgend, die Grenzen der Identität in der Heimat strikt entlang von nationalen Zugehörigkeiten verlaufen sind, scheint das Leben im Ausland diese Grenzen aufzubrechen. Der gemeinsame Sprachhorizont sowie das geteilte Heimatbild generieren in diesem Fall ein Verständnis von Gemeinsamkeit, welches sich über bestehende nationale Stereotype hinwegsetzt. Kennzeichnend für den Idealtyp „Home sweet home“ ist ein neues Bewertungsmuster hinsichtlich kultureller Differenzen. Die im Zuge der Auswertung der Beobachtungprotokolle (vgl. Kapitel 2.3.3) aufgezeigte Unterscheidung zwischen „deutschen Deutschen“ und „französischen Deutschen“ in Frankreich ist hierfür sinnbildlich. Der Alltag europäisierter Arbeitsteams konfrontiert den Idealtyp „Home sweet home“ mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen sowie damit einhergehend mit abweichenden Denk- und Handlungsweisen auf verschiedenen Ebenen. Die fest verankerte Identität und das damit in enger Verbindung stehende idealisierte Heimatbild führt zu einem Modus, in dem die Unterschiedlichkeit auf einem oberflächlichen Niveau registriert wird.

„(6) (stöhnt) ja .. ich hab immer gesagt das Schlimmste was den Franzosen passieren könnte wäre wenn ich eh für die Quality für die arbeiten würde , vielleicht sagt das so einiges aus“ (Transkript 19, Z. 278-280)

*“In general the Brit workers I would say are more .. are more productive more rea/ you know you if there’s a job to be done you could tell a Brit . ehm you **need** to do that job and then eve/everything that goes around that doesn’t really matter you know .. they follow the process they got the (core) rules and got the*

*paths and they go on and do the job ye but the job **will** get done” (Transkript 3, Z. 242-248)*

Als Reaktion auf andersartige Denk-, Handels- und Arbeitsweisen wird eine wertende Haltung eingenommen, die einer klaren Rangfolge von besser und schlechter folgt. Das idealisierte Bild der Heimat, welches der Charakteristik des Typus zugeordnet werden kann, prägt diese Bewertungslogik in zentralem Maße. Sämtliche Abweichungen von der eignen, national geprägten Art und Weise des Handelns, werden klassischerweise als tendenziell negativ bewertet. In der Praxis des Arbeitsalltages führt dieser Bewertungsmodus zu einem sich einstellenden Unverständnis bezüglich abweichender Betrachtungs- und Handlungsweisen.

*„One thing I I would say about . ehm Germans that hasn't changed they are very.. black and white black black is black and white is white (...) This is what you need to do and this is the way we will do it cause you know it() and sometimes you see problems to the shopfloor you know .. you you like to say to them well we know that's how you should do it and that's the problem but you just **step back** just for a minute . and just look how big the picture is it's all the ways you can be working” (Transkript 3, Z. 226-233)*

*„Ja bei der konkreten Arbeit , der Franzose macht ja von Haus aus keine Fehler .. bei der Arbeit , zumindest gibt er sieh nicht zu (lacht) oder war er nicht oder , war irgendjemand anderes (lacht) ... ehm die sind nicht so verantwortungsbewusst was jetzt das Arbeiten hier bei Euro-Air angeht sind die Deutschen verantwortungsbewusster als die Franzosen ... wenn der Deutsche irgendwo Scheiße baut , dann .. meldet der sich mal kurz und sagt hier ich hab da .. ich hab da ein Problem , dann kümmern sich natürlich sofort acht Leute darum und hier bei dem Franzosen wenn der da ein Problem hat dann versucht der das sofort erst mal selbst zu beheben , und eh in 50 Prozent der Fälle dann klappt das auch .. dann sieht das hinterher alles **schick** aus , ist aber eigentlich nicht so richtig der Bauunterlage entsprechend oder er macht es dann richtig kaputt .. bei dem Versuch das irgendwie selber klar zu machen“ (Transkript 1, Z. 323-334)*

Benjamin: “Eh ye different to English people I think German people do everything exactly to the letter of the law or to a certain process and if anything

comes outside of that they tend to get a little bit maybe not confused but it causes problems whereas I think English people as a nation tend to work round problems a little bit easier” (Transkript 2, Z. 105-108)

Kennzeichnend für den Idealtyp „Home sweet home“ ist die bewertende Perspektive hinsichtlich bestehender Andersartigkeiten im Arbeitsalltag. Unterschiede werden zwar wahrgenommen und registriert, im Anschluss jedoch aus einer Position der fest verankerten Identität ausschließlich bewertet. Die Form des Umgangs mit der bestehenden Disparität kann somit abermals als Weg des geringsten Widerstandes beschrieben werden. Ein Hinterfragen der eigenen Identität bzw. der eigenen Arbeits- und Handlungsweise findet nicht statt. Die Lebensbiographie des Typus folgt dementsprechend einem festen Muster, welches länderübergreifend über das Leben in nationalen Enklaven ausgelebt werden kann. Eine Begrenzung auf den europäischen Rahmen ist im Hinblick auf dieses Modell nicht möglich. Vielmehr haben diejenigen Probanden, die dem Idealtyp „Home sweet home“ zugeordnet wurden, in den Interviews vereinzelt die Aussage getroffen, dass sie weltweit arbeiten könnten und die europäische Begrenzung ihrer bisherigen Biographie lediglich auf das Unternehmen Euro-Air zurückzuführen sei.

Die Differenzenerfahrung im Hinblick auf das (idealisierte) Heimatbild und der ausgelebten Praxis im Herkunftsland ist für den weiteren Verlauf der Erwerbsbiographie von zentraler Bedeutung. Die beschriebene Heimatblase entwickelt sich in diesem Zusammenhang zunehmend zu dem Referenzpunkt der heimatorientierten Identität.

4.2 Idealtyp: „Wherever my feet will carry me“

Die klassische Biographie des Idealtyps „Wherever my feet will carry me“ ist geprägt von einer hohen Mobilitätsbereitschaft. Die Arbeit im innereuropäischen Ausland sowie die damit verbundenen Umzüge werden von den Probanden als persönliche Bereicherung und als eine willkommene Herausforderung wahrgenommen.

“I’ve never been before to Germany I thought it was a good opportunity ehm but for for our type of work you ehm you’re never really sure when this chances are gonna come up so it can be any time so I just when the chance came up I decided to go for it” (Transkript 15, Z. 75-78)

Im Unterschied zu dem Idealtyp „Home sweet home“ wird ein aktiver Umgang mit den Individuen der Residenzgesellschaft aktiv angestrebt.

„I applied for a German football team here now and ye I mean the team that I played for in England and the team that I played for in France and the team I play for in Germany they are all the same the just enjoy doing the same things they’re just normal guys at our age playing football and going out” (Transkript 15, Z. 45-49)

Die gezielte Beteiligung an Freizeitaktivitäten, die einen Kontakt zur Residenzgesellschaft herstellen, ist eines der kennzeichnenden Merkmale dieses Lebensmodells. Die dargestellte Aussage stammt von einem britischen Mitarbeiter von Euro-Air, der zum Zeitpunkt des Interviews seit drei Monaten in Deutschland gelebt hat. Vor seinem Umzug nach Köln in Deutschland hat er bereits zweieinhalb Jahre in Frankreich verbracht, in denen er einen intensiven Kontakt zu der französischen Gesellschaft gepflegt habe. Dieser möglichst weitreichende Umgang mit der Gesellschaft des Aufenthaltslandes ist konstituierend für den Idealtyp „Wherever my feet will carry me“. Das Leben im Ausland wird geographisch und mental fern der Heimat organisiert. Die gezielte Entscheidung für ein Loslösen von den Strukturen der Heimatgesellschaft kann exemplarisch an der Mediennutzung des Idealtypus verdeutlicht werden.

“German television and German radio yes a lots of radio and I learn a lot it helps a lot but ehh reading more or less eh depending of of eh the subject (...) I never had any French television” (Transkript 7, Z. 71-71)

Sämtliche Probanden, die diesem Typus zuzuordnen sind, verzichten während ihres Auslandsaufenthaltes bewusst auf die Nutzung der Medien aus ihrem Herkunftsland. Durch eine aktive Beschränkung auf die Informationsmedien des Aufenthaltslandes soll primär ein Erlernen der fremden Sprache und eine Gewöhnung an nationale Eigenarten ermöglicht werden.

“I do I do I do now in Germany ye ye so I’m trying read the German newspaper and watch eh German television and eh just trying to do as much as I can to try and learn really ye” (Transkript 15, Z. 102-104)

Dieser Idealtypus strebt bewusst eine Auseinandersetzung mit kultureller Unterschiedlichkeit an. Eine Kommunikation in der Sprache des Herkunftslandes wird weitestgehend abgelehnt, die Freizeit wird bewusst in einem transnationalen Kontext gestaltet und der nationenübergreifende Arbeitsalltag bei Euro-Air wird als persönliche Bereicherung wahrgenommen. Das Modell „Wherever my feet will carry me“ zeichnet sich dementsprechend durch eine angestrebte Integration in die Residenzgesellschaft aus. Aufgrund der durchgehend vorhandenen zeitlichen Begrenzung der Auslandsaufenthalte, zeichnet sich diese Integration jedoch durch einen eher oberflächlichen Charakter aus.

„(stöhnt) (stöhnt) also ich fühl mich wohl hier aber es gibt noch eh , 191 andere Länder (lacht) .. wo ich mich vielleicht auch wohl fühle“ (Transkript 1, Z. 255-256)

Diese Aussage eines deutschen Mitarbeiters, der zum Zeitpunkt des Interviews in Frankreich gelebt hat, skizziert den Prototypen eines weltoffenen Wanderers. Die entsprechende Wahl des Landes folgt dabei weniger kulturellen Präferenzen, als vielmehr einem Zufallsprinzip.

„I think if the job would been in Lyon I may have taken that one over this one initially eh .mainly down to the weather I think rather than eh” (Transkript 2, Z. 16-17)

„Ich geh überall hin ..(...) ich hab eh null Vorurteile ... bin offen für alles .. ich reise ja im Allgemeinen ,sehr sehr viel sehr sehr viel“ (Transkript 1, Z. 259-261)

Das Attribut der kulturellen Offenheit kann dem Charakter des Idealtyps zugeordnet werden und scheint für eine Auslebung des Biographiemodells zwingend notwendig zu sein. Das Bild des Wanderers, der seinen Arbeitsort willentlich alle paar Jahre in ein anderes Land verschiebt, sich im Ausland so weit wie möglich in die gesellschaftlichen Kontexte integriert und die kulturelle Unterschiedlichkeit als dauerhaftes Modell favorisiert, lässt Fragen aufkommen, die sich um ein bestehendes Heimatbild sowie um eine (nationale) Identität drehen.

„I would say I would (class) myself as European ye (...) especially ehm .you noticed it you got it (where it was) sometimes if you go home or if your family is visiting .. you know just some of the things that you do and they are questioning wow why you doing that that's .. that's very German (...) or that's the sort of things the French are gonna do . and without realizing it you do you do pick up things“ (Transkript 3, Z. 280-287)

Europa als identitäre Kategorie wird in dieser Aussage mit der Aneignung nationaler Eigenarten gleichgesetzt. Der Rückschritt in die gesellschaftlichen Kontexte der Heimatnation scheint dabei prägend zu sein für ein Gefühl der persönlichen Veränderung. Wie schon für den Idealtyp „Home sweet home“ beschrieben, impliziert auch das Lebensmodell „Wherever my feet will carry me“ eine Differenzerfahrung, die mit bestimmten Auswirkungen auf die Selbstwahrnehmung der Individuen einhergeht. Das dargestellte Zitat verdeutlicht, wie aus dem Kontakt zur Familie bzw. zu den sozialen Kreisen der Heimat eine Hinterfragung der eigenen Denk- und Handlungsweisen resultiert. Über das Leben im Ausland stellen sich Verhaltensmuster ein, die in einem diskrepanten Verhältnis zu den Selbstverständlichkeiten der Daheimgebliebenen stehen.

“Yes I'd definitely say I changed a lot but .. I think that it takes a step back really to realize which I haven't really done ..probably one of my friends back home would go (stöhnt) you are a different person.“ (Transkript 9, Z. 355-257)

Dieser von dem Probanden beschriebene Schritt in die Heimatgesellschaft impliziert einen Abgleich des eigenen Verhaltens mit den Gepflogenheiten der

Daheimgebliebenen. Nachdem der Weg ins Ausland über eine weitgehende Integration in die Residenzgesellschaft und ein damit verbundenes Lösen von herkunftsorientierten Selbstverständlichkeiten organisiert wird, verschiebt der Schritt in die Heimat den Blick auf die persönlichen Veränderungen. Schablonenartig werden die eigenen Erfahrungen und Ansichten mit den Denk- und Handlungsweisen in der Herkunftsgesellschaft verglichen. Aus diesem Vergleich resultiert eine Erfahrung von Andersartigkeit, die in dem klassischen Muster des Idealtyps mit Auswirkungen auf die eigene identitäre Verortung einhergeht.

“So it’s you take things on board you learn ... and ye you do you do become European .you do pick up change from the different from the different countries there’s no doubt about that” (Transkript 3, Z. 296-298)

“I feel more ehm like European really ehm ye very much though .. ye of cause I am I am British that’s where I was born ehm and I you know I always will be but ehm ye I feel I feel like now I have much more of an association with Europe ehm the n previously ye so I think so (...) there are certain things that you do learn from from the French or the German culture ye ehm some of which I I thought were good idea ehm and I try to do these things as well a little bit more ehm I suppose I have change a little bit“ (Transkript 15, Z. 344-354)

Die Beschreibung einer europäischen Identitätskategorie erscheint in diesem Zusammenhang als Ausdruck einer vorhandenen Mischidentität. Die geschilderte Differenzerfahrung impliziert eine identitäre Verunsicherung, welche durch die Aussage „ich fühle mich europäisch“ deutlich gemacht wird. Die nationale Bindung der Identität wird durch diese Aussage aufgebrochen. Die oberflächliche Adaption von Denk- und Handlungsweisen aus unterschiedlichen nationalen Kontexten führt zu einer multinationalen Verortung, welche mit dem Begriff Europa zusammengefasst wird. Die geographische wie auch die identitäre Begrenzung auf den europäischen Rahmen beschreibt darüber hinaus ein charakteristisches Merkmal des Idealtyps „Wherever my feet will carry me“.

*„Im europäischen Raum passt das eigentlich noch alles ziemlich gut . ne also ich stell mir das wesentlich schwieriger vor wenn du dann jetzt in den afrikanischen amerikanischen oder gerade **asiatischen** Raum gehst () da ist das*

*viel viel schwieriger weil du da auch kulturell unheimliche Differenzen hast.“
(Transkript 14, Z. 1096-1100)*

Zwar wird von den Probanden eine weltweite Mobilität nicht ausgeschlossen, jedoch verdeutlicht dieses Zitat eine Fokussierung auf den Raum Europa. Das dauerhafte Leben entlang kultureller Unterschiedlichkeit scheint dementsprechend nur soweit als Lebenspraxis möglich zu sein, wie sich die Differenzen in einem ‚verhandelbaren Rahmen‘ befinden. Die Festlegung dieses Rahmens obliegt dabei den Individuen, wobei für den Idealtyp „Wherever my feet will carry me“ festgehalten werden kann, dass dieser gleichbedeutend ist mit den Grenzen Europas. Während somit also das Lebensmodell „Home sweet home“ dem Weg des geringsten Widerstandes folgt, kann für die Biographie des Typus „Wherever my feet will carry me“ ein Weg des mittleren Widerstandes festgehalten werden. Eine Auseinandersetzung mit der kulturellen Unterschiedlichkeit wird angestrebt, das Leben im Ausland wird über eine, meist zeitlich begrenzte, Integration in die Residenzgesellschaft organisiert und die nationale Verortung der Identität löst sich zunehmend zugunsten einer multinationalen Mischidentität. Die zeitliche Begrenzung der Aufenthalte führt in der Konsequenz dazu, dass all diesen Prozessen ein oberflächlicher Charakter zugeschrieben werden kann. Das dauerhafte Verweilen an einem Ort wird als mögliches Zukunftsmodell abgelehnt. Die Frage nach einer geographischen Heimat hat bei denjenigen Probanden, die im Zuge der Kategorisierung diesem Idealtyp zugeordnet wurden, entsprechend zu einer Unsicherheit geführt.

*„have I found home I don't think I found home ehm .. I like everywhere that we've lived I At the minute I would say I prefer Köln but that's just cause I live here If I was If I was offered a .. a job or a **challenge** or () that meant I have to move somewhere else then . ehm I've got a young family now obviously I am married and my wife travels with me wherever we move (Transkript 3, Z. 100-107)*

Die kulturelle Unterschiedlichkeit im Arbeitsalltag bei Euro-Air wird grundsätzlich als erstrebenswert und als persönliche Bereicherung empfunden. Im Unterschied zu dem Typus „Home sweet home“ wird von den Probanden folglich auch keine bewertende Perspektive eingenommen. Vielmehr tendiert dieser Typus dazu, die subjektiv wahrgenommenen Vor- und Nachteile der einzelnen, national geprägten Arbeitsweisen

abzuwägen, um im Anschluss selektiv Sicht- und Handlungsweisen zu übernehmen. Der Prozess der Abwägung folgt dabei weniger einer objektiven Beurteilung, als vielmehr einer subjektiven und emotionalen Wahrnehmung.

„I would say as English team we are in between two extremes ..eh which would be the French and the Germans .. the German is really eh eh , sorrow I would say meaning before starting to look at an issue he will make sure that he has all information in hand , eh just in order to be sure that the hypothesis he is going to work on are true are the real ones .. so he at first he wants to make sure that everything is well reported .. eh and then he will start working on it , eh the French will start working on it with eh . as the opposite with a very more laid in way of working I've got this problem ok give it to me ah we could do this oh no oh oh there is this oh I didn't know you didn't tell me about this ok then solution is this instead of that , and so on , as English people we are kind of in between .. eh , meaning we like to have a nice damage report , but when the damage report is not fully eh eh . precise accurate we can start working , eh it's no ()”
(Transkript 16, Z. 100-111)

Diese Aussage eines französischen Mitarbeiters von Euro-Air verdeutlicht den beschriebenen Umgang mit Andersartigkeit. Bereits der Umstand, dass er seine eigene Arbeitsweise als englisch beschreibt, zeigt die hohe Anpassungsfähigkeit, die diesem Lebensmodell im Arbeitsalltag zugewiesen werden kann.

“Yes I have had to adapt myself to the English way of working yes obviously . of course ye () because I am French for me it has been to gain more sorrowness to be more sorrow in in the in the way I work also I would say that eh , the way the repair are provided is very much more detailed in the English way of doing it”
(Transkript 16, Z. 114-117)

“Eh in the future I would like to work in a German (...) office , I would adapt to the German way of working no problem you know , it's just life” (Transkript 16, Z. 324-325)

Die Anpassungs- und Adaptionenleistungen im Arbeitsalltag sind eines der charakteristischen Merkmale des Idealtyps „Wherever my feet will carry me“. Über ein dauerhaftes Leben entlang kultureller Differenzen und einer selektiven Übernahme von

Handlungs- und Sichtweisen, die subjektiv als gut und lohnend wahrgenommen werden, kommt es zu einem multidimensionalen Umgang mit der europäischen Disparität. Der dargestellte Idealtyp zeichnet dementsprechend ein Muster nach, welchem das Verhalten der Probanden übergreifend folgt. Die konkrete Lebensweise ist darüber hinaus abhängig von dem Pfad der Individuen und damit einhergehend von den einzelnen Aushandlungsprozessen entlang nationaler Unterschiedlichkeiten.

4.3 Idealtyp: „I like the way you do it“

Im Unterschied zu den ersten beiden Idealtypen folgt der Typus „I like the way you do it“ keinem eindeutigen Biographiemodell. Demzufolge kann weder eine hohe Affinität zu transnationaler Mobilität noch die Präferenz regionaler Sesshaftigkeit als charakteristisches Merkmal festgehalten werden. Die persönliche Erfahrung mit kultureller Unterschiedlichkeit ist diesbezüglich das zentrale Ereignis für die Gestaltung des weiteren Lebensmodells.

*„Ich fühlte da (5) etwas zog mir .. ich weiß nicht mit den Deutschen zusammen zu arbeiten ich weiß nicht warum .. eh ich hab was eh ... ja was gefunden beim Euro-Air Deutschland was ich noch **nie** in ein andere französische Firma erlebt hatte in dieser Zeit“ (Transkript 11, Z. 34-36)*

Diese Aussage stammt von dem französischen Mitarbeiter Jean, der in dem Werk in Lyon interviewt wurde. (Vgl. Kapitel 2.3.4) Zum Zeitpunkt des Gespräches hatte Jean seine Heimat ausschließlich für kurzzeitige Urlaube verlassen. Sein Kontakt zu der deutschen Kultur und der deutschen Denk- und Handlungsweise war dementsprechend begrenzt auf seine Arbeitserfahrungen in Frankreich. Die dargestellte Aussage sowie der in Kapitel 2.3.4 beschriebene Umstand, dass er das Interview unbedingt auf Deutsch führen wollte, verdeutlichen seine nichtsdestotrotz vorhandene Präferenz der deutschen Art zu arbeiten und zu leben. Diese Präferenz einer abweichenden Denk-, Handlungs- und Arbeitsweise ist der Kernpunkt des Idealtyps „I like the way you do it“. Dabei spielt es in der lebensweltlichen Praxis keine Rolle, dass es sich in dem Fall von Jean um ein Bild handelt, welches sich aus der Zusammenarbeit mit deutschen Mitarbeitern in Frankreich generiert hat. Entscheidend für das Modell ist die Übernahme einer Perspektive und den damit einhergehenden Handlungsmechanismen. Um bei dem Beispiel von Jean zu bleiben: Durch die transnationale Zusammenarbeit in seinem Arbeitsteam, waren seine alltäglichen Praktiken geprägt von Erfahrungen mit Andersartigkeit. Der Kontakt mit den deutschen Mitarbeitern hat dabei ein Bild der deutschen Arbeitsweise entstehen lassen, welches in Jeans' subjektiver Wahrnehmung die bessere Art zu arbeiten darstellt. Ähnlich wie bei dem Idealtyp „Wherever my feet will carry me“ kann diesem Idealtyp folglich die Eigenschaft der kulturellen Offenheit zugeschrieben werden. Die Unterschiedlichkeit im Arbeitsalltag wird nicht nur

registriert, sondern auch als Handlungsalternative wahrgenommen. In diesem Fall geht die individuelle Beschäftigung mit der kulturellen Unterschiedlichkeit jedoch über eine oberflächliche Ebene hinaus. Vielmehr folgt die Lebenspraxis dieses Typus einem „Best-Practice“ Modell, welches mit biographischen Konsequenzen einhergehen kann.

„ I've just signed a German contract to stay here the rest of my life so .. that's it there is there is no more going back for me to to the UK so that's it now I'm staying here” (Transkript 20, Z. 53-55)

Dieses Zitat stammt von einem britischen Mitarbeiter, der seinen Lebensmittelpunkt nach Deutschland verlegt hat. Nachdem er zuvor in verschiedenen europäischen Ländern gearbeitet hat, habe ihm die deutsche Arbeits- und Lebensweise am besten gefallen, weswegen er nun ein deutsches Leben in Deutschland leben möchte. Kennzeichnend für den Idealtyp „I like the way you do it“ ist die Übernahme einer nationalen Perspektive, die über eine reine Nachahmung stereotyper Handlungsweisen hinausgeht.

„Auch in mein Privatleben bestimmt , aber eh das ist gut so , ja warum nicht . bestimmt sicher ja ja .. ich sehe Sachen anders , ja ich fühl mich irgendwie bisschen Deutsch“ (Transkript 11, Z-539-541)

„Ich bin eher ich hab eher die die deutsche Kultur angenommen (...) Ich würde mich eher als Deutsch bezeichnen als sonst irgendwas mittlerweile“ (Transkript 5, Z. 179-203)

Diese beiden Aussagen von einem britischen und einem französischen Mitarbeiter von Euro-Air, die beide seit mehreren Jahren in Lyon in Frankreich arbeiten, verdeutlichen die Auswirkungen auf die identitäre Verortung, mit denen die beschriebene Übernahme einer nationalen Perspektive potentiell einhergeht. Anders als bei dem Idealtyp „Wherever my feet will carry me“ kommt es in der Folge jedoch nicht zu einer verschwommenen multinationalen Identität, sondern zu einer klar abgegrenzten nationalen Wahlidentität.

„Ich bin eh auf Papier bin ich Engländer (...) wenn ich wieder in Deutschland bin (ab Juli) werd ich wieder versuchen die Staatsangehörigkeit zu bekommen (...) die deutsche .. es macht alles ein bisschen einfacher“ (Transkript 5, Z. 170-176)

Die Annahme der entsprechenden Staatsangehörigkeit scheint in diesem Zusammenhang die logische Konsequenz des Idealtyps darzustellen. Das beschriebene Beispiel des Mitarbeiters Jean verdeutlicht jedoch, dass der Bezug zur Wahlidentität auch ausschließlich auf einer mentalen Ebene bestehen kann. Jean war weder jemals in Deutschland, noch hat er vor, nach Deutschland zu ziehen, beschreibt sich aber dennoch als deutsch. In diesem Zusammenhang basiert die Übernahme einer abweichenden Denk- und Handlungsweise auf einem Bild. Die subjektive Überzeugung davon, dass die diesem Bild zugrunde liegende Art und Weise zu handeln überlegen ist, führt in der Konsequenz zu der beschriebenen Perspektivübernahme.

“I I try to explain it to some of my British friends it’s a totally different it’s a different culture it’s a different way of life here and that’s what I like about it I can’t put my finger on what it is” (Transkript 20, Z. 345-347)

Das Leben in einem bestimmten Land bzw. das Denken und Handeln auf eine bestimmte, national zuweisbare Art und Weise, wird subjektiv als besser wahrgenommen und entsprechend für die eigene Lebenspraxis übernommen.

“What I’ve noticed with some friends of mine in Shutton .. (and it really) pisses me off because the British are still you mention Germany you mention the Germans and the British are like .. something that happens seventy years ago and there’s still that mindset you know especially the the older generation and even like my generation now like 40 year old still that think and they are like what the fuck what you go to Germany for fucking of the Germans () .. I am more happy working with the Germans than working with the British believe me” (Transkript 20, Z. 433-439)

Die Beziehung zum Herkunftsland sowie zu den Daheimgebliebenen entwickelt sich im Zuge der Übernahme einer anderen nationalen Perspektive zu einem Unruheherd, der konstituierend ist für den Idealtyp „I like the way you do it“.

„deswegen versuche ich da hin zu gehen um in ein um in ein deutsche Umgebung weiter arbeiten zu können () der französische Human Ressource eh hat mir gesagt lassen sie die Franzosen oder was , ich sag nein aber.. ihr seid , zu viel zu anders für mich“ (Transkript 11, Z. 530-533)

Diese Aussage von Jean sowie das zuvor dargestellte Zitat eines britischen Mitarbeiters von Euro-Air verdeutlichen ein ambivalentes Verhältnis zu der jeweiligen Gesellschaft des Herkunftslandes. Einerseits beschreiben sämtliche Probanden, die diesem Idealtyp zugeordnet wurden, eine gute Beziehung zum Herkunftsland sowie größtenteils einen nostalgischen Blick zurück, andererseits führt die Diskrepanz zur eigenen Sichtweise zu einem Unverständnis, welches Jean durch die Aussage „ihr seid anders“ zum Ausdruck bringt. Hinsichtlich des Umgangs mit Disparität folgt der Idealtyp „I like the way you do it“ dementsprechend einem ähnlich bewertenden Modell wie der Typus „Home sweet home“. Aus einer klar artikulierten nationalen Identität heraus werden abweichende Denk- und Handlungsmuster tendenziell abwertend betrachtet. Nichtsdestotrotz unterscheiden sich die beiden Idealtypen grundsätzlich. Die beschriebene nationale Identität, aus der heraus abweichendes Verhalten bewertet wird, stellt hinsichtlich des Idealtyps „I like the way you do it“ das Ergebnis eines intensiven Umgangs mit der vorhandenen Disparität dar. Während der Typus „Home sweet home“ eine Beschäftigung mit Andersartigkeit weitestgehend ablehnt, ist die tiefgreifende Auseinandersetzung mit Unterschiedlichkeit das charakteristische Merkmal des Idealtyps „I like the way you do it“. Im Zuge eines Vergleichs kann dieses Modell somit als Weg des maximalen Widerstandes beschrieben werden, dessen Resultat eine abweichende nationale Denk- und Handlungsweise darstellt.

„I’ve always been kind of like a very (5) I’ve like to be sort of like punctual you know what I mean if I gotta be somewhere if I got to be somewhere two o’clock in the afternoon I’ll be there ten () I’ll be there ten fifteen minutes before you know (...) typical German punctuality” (Transkript 20, Z. 465-471)

In einem rückwärtigen Blick schreiben sich die Probanden vermehrt stereotype Charaktereigenschaften der nationalen Wahlidentität zu. In der dargestellten Aussage eines britischen Mitarbeiters wird die deutsche Pünktlichkeit retrospektiv als ein Merkmal der eigenen Identität dargestellt, welches bereits den Alltag im Herkunftsland geprägt habe. Diese Selbstzuschreibung stellt eine Brücke für die kulturelle Differenz zwischen dem Herkunftsland auf der einen Seite und der nationalen Wahlidentität auf der anderen Seite dar. Gleichzeitig verdeutlicht die dargestellte Aussage auch die zunehmend national gefärbte Sichtweise der Probanden. Über den Prozess der Perspektivübernahme entsteht ein Verhaltensmuster, das an nationale Stereotype angelehnt ist und somit potentiell in einer überspitzten Handlungsweise endet. Die in

dem Kapitel 2.3.3 beschriebene Betitelung von „deutschen Deutschen“ und „französischen Deutschen“ in Frankreich orientiert sich an vorhandenen Unterschieden im konkreten Verhalten. Diesbezüglich verdeutlicht die Aussage eines deutschen Mitarbeiters in Lyon in Frankreich, mit welcher er die „französischen Deutschen teilweise als deutscher als jeder Deutsche in Deutschland“ (Beobachtungstagebuch) beschrieben hat, die vorhandene Unterschiedlichkeit, die mit einer Perspektivübernahme einhergehen kann. Der Idealtyp „I like the way you do it“ ist gekennzeichnet durch einen intensiven Umgang mit der vorhandenen kulturellen Andersartigkeit im Arbeitsalltag. Bestehende Unterschiede in der Denk- und Arbeitsweise werden als Handlungsalternativen wahrgenommen. Über eine „Best-Practice“ Bewertung kommt es zu der Übernahme einer nationalen Perspektive, welche sowohl mit handlungspraktischen wie auch mit identitären Konsequenzen einhergeht. Das Beispiel des Mitarbeiters Jean zeigt, dass es bereits aufgrund des subjektiven Bildes einer nationalen Arbeits- und Handlungsweise zu der Übernahme einer Perspektive kommen kann. In diesem Zusammenhang nehmen die nationalen Stereotype der Mitarbeiter eine zentrale Rolle ein. Die Übernahme einer national geprägten Denk- und Handlungsweise, welche auf vorhandenen Stereotypen basiert, impliziert die beschriebene Gefahr einer überspitzten Verhaltens- und Denkweise.

„Ja . ein deutsche Arbeit ist fertig .. in Frankreich wird immer was fehlen . an Struktur das wird .. ein Stück Oberflächenfarbe eh (4) oder nicht sauber gemacht die Umgebung dreckig gelassen wie .. wie das war oder .. das Papier eh nicht oder teilweise geführt die Dokumentation oh eh die Dokumentation ist verloren (grinst) ja .. ein Deutsche vorbereitet macht . und macht sauber .. und ver/ versucht keine Werkzeuge im Flieger zu verlieren .. Frankreich ist es . ein bisschen mafios“ (Transkript 11, Z. 342-347)

Diese Aussage des französischen Mitarbeiters Jean, in welcher er die deutsche mit der französischen Arbeitsweise vergleicht, macht die bewertende Perspektive deutlich, welche der Idealtyp „I like the way you do it“ im Arbeitsalltag einnimmt. Anders als bei den Typen „Home sweet home“ und „Wherever my feet will carry me“ orientiert sich der Vergleich bei diesem Idealtyp in dem Spannungsfeld zwischen der nationalen Wahlidentität auf der einen Seite und der Herkunftsnation auf der anderen Seite. Aus der intensiven Auseinandersetzung mit der Andersartigkeit im Arbeitsalltag und der damit einhergehenden Übernahme einer abweichenden Arbeitsweise entsteht eine

abwertende Haltung im Hinblick auf die Handlungs- und Denkweise in der Herkunftsnation.

*„you see a lot in the UK the ehm . everyone's so (4) ye **demotivated** and everybody is **against** the company everybody is **against** the management and no one like it and what I've seen here it's totally different it's not like that here . it's it's the work ethic is different here people here they're free to go for a coffee whenever they want as long if they get their work done they can go for a coffee they can go for cigarette whenever they can do it as long as they get the work done in UK it's regimented” (Transkript 20, Z. 136-142)*

Die Bewertung der konkreten Art und Weise wie im Alltag gearbeitet wird, verläuft in dem Beispiel des Idealtyps „I like the way you do it“ über eine Reflexion der eigenen Arbeitsweise. Durch den Arbeitsalltag in einem transnational gemischten Team wird ein Vergleich mit abweichenden Lösungswegen in der Arbeit möglich, was in der Konsequenz zu einer „Best-Practice“ Bewertung und der beschriebenen Perspektivübernahme führt. Der Umgang mit der vorhandenen Andersartigkeit verläuft dementsprechend als ein Prozess, an dessen Ende die Übernahme einer abweichenden Denk-, Handlungs- und Arbeitsweise steht.

4.4 Idealtyp: „Waiting between worlds“

Die klassische Biographie des Idealtyps „Waiting between worlds“ ist gekennzeichnet durch eine pendelartige Migration. Der berufsbedingte Umzug in ein anderes Land ist ebenso fester Bestandteil dieses Modells, wie die immer wieder vollzogene Rückkehr in das Herkunftsland.

*“We have got house in the UK (...) Ye but we have got house in Lyon in France as well so (...) It's small of a ..small investment in a rather in a home base”
(Transkript 3, Z. 111-115)*

Dieses Zitat eines britischen Mitarbeiters von Euro-Air in Köln zeigt, dass der Rahmen der Migrationsbewegungen über ein bloßes Hin- und Herpendeln zwischen Aufenthalts- und Herkunftsland hinausgehen kann. Die von dem Probanden genannte Beschreibung eines Heimatstandortes, welchen er sich sowohl in England wie auch in Frankreich geschaffen habe, verdeutlicht dabei ein Lebensmodell zwischen den Welten. Konstituierend für das Leben dieses Idealtyps ist somit einerseits eine von Mobilität geprägte Berufsbiographie sowie andererseits die Generierung von mindestens einem Heimatstandort, der in regelmäßigen Abständen besucht wird.

*„Also mein zu Hause ist hier meine Heimat ist in Deutschland .. das ist ganz klar wenn wenn ich sag ich fahr nach **Hause** , dann fahr ich nach Lyon ... wenn ich in meine Heimat fahr dann fahr ich nach Deutschland , also das ist ganz klar .. mein Zuhause ist hier meine Heimat ist in Deutschland“ (Transkript 19, Z. 842-845)*

Dem Idealtyp „Waiting between worlds“ ist eine Verunsicherung hinsichtlich der geographischen wie auch der identitären Verortung zuzuschreiben. Die getätigte Unterscheidung zwischen der Heimat auf der einen Seite und dem Zuhause auf der anderen Seite steht hierfür sinnbildlich. Während sich der Proband Stefan in Frankreich zu Hause fühlt, beschreibt er Deutschland, nach wie vor, als seine Heimat. Die Beziehung zu seinem Herkunftsland sowie zu den Daheimgebliebenen pflegt Stefan intensiv über verschiedene Kanäle.

„Ich hab meine Webcam ich hab da die Elb-Cam die klick ich an dann kannst du die Elbe gucken ehm .. dann denkst du ab und zu oh jetzt mal schön zum Hühnerjäger Currywurst Pommes essen.. oh das hätte was weil so was gibt es dann hier nicht ,das ist dann so ein so ein Heimatgefühl was ab und zu fehlt .. aber ich hab Würste zu Hause ich hab Curryketchup zu Hause da mach ich mir das alles selber ... da hab ich dann auch nicht das Problem mit“ (Transkript 19, Z. 880-886)

„weil das muss ich schon haben da auch morgens ich sag mal wenn ich Frühschicht hab ich steh morgens um sechs auf oder halb sechs und das erste was ich mir morgens anguck ist um fünf vor sechs oder um sechs auf RTL oder Sat1 einfach mal eben die deutschen Nachrichten“ Transkript 19, Z. 245-248)

Im Unterschied zu dem Idealtyp „Home sweet home“ ist der Medienkonsum des Typus „Waiting between worlds“ jedoch nicht gänzlich auf die Nachrichtenquellen des Herkunftslandes begrenzt. Vielmehr wird eine Nutzung der Informationsmedien des Aufenthaltslandes bewusst in den Alltag integriert, da ein Erlernen der jeweiligen Sprache hierdurch fokussiert werden soll. Das Leben im Ausland verläuft in dem Spannungsfeld zwischen der Bindung zur Herkunftsgesellschaft und der gewünschten Integration in die Residenzgesellschaft. Dieses Spannungsfeld ist kennzeichnend für den Idealtyp „Waiting between worlds“ und führt in der Folge zu einer Lebenspraxis, die weder eindeutig auf die Herkunftsnation fixiert ist, noch auf eine vollständige Integration in die Residenzgesellschaft zielt.

*„Das hab ich von vornerein gesagt ich möchte **nicht** in ein deutsches Ghetto , das heißt du kannst es gab hier Straßen in Lyon und Umgebung da bist du reingefahren nach Feierabend hast gedacht du bist in Deutschland weil da standen **nur** deutsche Autos vor der Tür und da hatte ich überhaupt keine Lust drauf , das wollte ich überhaupt nicht weil .. das sind die Leute die acht neun zehn Jahre hier waren in Lyon und sich mit Ach und Krach per Telefon (auf Französisch) ne Pizza bestellen können weil .. ja (...) das war gleich , wenn ich hier lebe dann will ich auch so hier leben .. und eh dementsprechend ich sag mal alle Vor- und Nachteile die damit zusammenhängen mitnehmen“ (Transkript 19, Z. 92-97)*

“Ye I’ve always said I don’t want to go back because I am not integrated because I have not done enough in on the language side and now hopefully get this new contract I am really gonna focus on ehm . learn the language my son is already in the () lessons in school we pay extra we pay for extra lessons for him he helps us as well . ehm ..we gonna start lessons again so . if after the end of this contract I have to decide to go fully localized into the German system or go home I want to be able to have that decision purely on we want to stay or we want to go I don’t want it to be you know we have been here for twelve years we still haven’t localized probably I can’t go in super market and have a conversation with the guy or the girl or you know socially go in a bar and have a conversation with somebody .. I don’t want that to be a factor I want I want this decision purely on we stay or we go” (Transkript 10, Z. 294-304)

Diese beiden Aussagen eines deutschen Mitarbeiters von Euro-Air in Frankreich und eines britischen Mitarbeiters von Euro-Air in Deutschland weisen auf den ersten Blick auf zwei unterschiedliche Lebensmodelle hin. Während mit der ersten Aussage deutlich gemacht wird, dass das Leben in einer deutschen Enklave für den Probanden keine Alternative darstellt, ist das zweite Zitat einem Mitarbeiter zuzuordnen, der seit zwölf Jahren in Deutschland lebt und sein soziales Umfeld weitestgehend als britisch beschreibt. Nichtsdestotrotz wurden beide Lebensmodelle dem Idealtyp „Waiting between worlds“ zugeordnet. Ausschlaggebend für diese Klassifizierung ist das beschriebene Spannungsfeld zwischen der Bindung zum Herkunftsland auf der einen Seite und einem bestehenden Integrationswunsch auf der anderen Seite. Dementsprechend zeichnen die beiden dargestellten Zitate einen Rahmen, innerhalb welchem der Idealtyp zu verorten ist.

„Man trifft sich man hat man hat Kneipen oder Pubs wo man hingehet da trifft man sich man hat seine alten deutschen Kollegen man .. man hat die Franzosen kennengelernt man trifft sich in der Kantine () man trifft sich zum Fußballspielen also .. die die Familie meiner Freundin“ (Transkript 19, Z. 850-853)

Die sozialen Kreise, in welchen sich der Typus „Waiting between worlds“ klassischerweise bewegt, haben auf den ersten Blick einen multinationalen Charakter. Wie das dargestellte Zitat von Stefan deutlich macht, schreiben sich die Probanden, die

diesem Idealtyp zuzuordnen sind, verschiedene Freundes- und Bekanntenkreise zu, welchen jeweils eine nationale Zugehörigkeit angeheftet wird. Stefan bewegt sich somit in einem multinationalen Kontext, gestaltet seinen Alltag jedoch in mehreren nationalen Subgruppen. Dementsprechend nimmt er hin und wieder an den deutschen Stammtischen in der Bierakademie (vgl. Kapitel 2.3.3) teil, organisiert seine Mittagspausen jedoch vorwiegend mit seinen französischen Kollegen. Die Art und Weise wie der Idealtyp „Waiting between worlds“ seinen privaten wie auch seinen beruflichen Alltag organisiert, lässt den Eindruck entstehen, dass er sich inmitten eines Integrationsprozesses befindet. In dem Maße, in dem die Bindung zur Herkunftsgesellschaft abnimmt, kommt es zu einer Öffnung hin zur Residenzgesellschaft. Ein derart linearer Verlauf widerspricht jedoch der Lebenspraxis des beschriebenen Typus. Vielmehr ist ein dauerhaftes Hin- und Herschwenken zwischen den verschiedenen Denk- und Handlungsweisen der Herkunfts- sowie der Residenzgesellschaft zu beobachten. Der Umgang mit Andersartigkeit folgt dementsprechend keinem eindeutigen Präferenzmodell, sondern konstituiert sich über eine Zwischen- und Mischform.

*“I learn to . to understand to try to understand the way thinking of the others more than in France cause in France it’s easy if you stay in your own in in your own country you know that everybody is thinking you know nearly the same as you but here at the very beginning I think oh fucking idiot why they do **still** sometimes but most of the time I say ok don’t think that stop thinking that they are just German they are not French and ok” (Transkript 7, Z. 291-296)*

“Yes I’ve changed a lot ehm ... cause it’s going back to some of the much better point about the French should we say not the driving thing and that ..is ehm how they do relax how they go home and that’s it , ye ehm . how they can make sure that work is work and nothing else . ehm even though I am taking work home all the time but that’s what I try to do .. ehm (5) yes I’d definitely say I changed a lot but .. I think that it takes a step back really to realize which I haven’t really done” (Transkript 9, Z. 351-356)

Die unterschiedlichen Denk- und Handlungsweisen werden als mögliche Alternativen wahrgenommen, jedoch nicht unhinterfragt für die eigene Lebenspraxis übernommen. In den verschiedenen Bereichen des privaten sowie beruflichen Alltages kommt es

somit zu einer multidimensionalen Aushandlung mit der vorhandenen Unterschiedlichkeit. Während gewisse Praktiken und Sichtweisen der Residenzgesellschaft adaptiert werden, kommt es in anderen Bereichen zu einem Festhalten an den gewohnten Handlungsmustern. Die Adaption kann dabei abermals als ein Prozess beschrieben werden, dem eine intensive Auseinandersetzung vorausgeht.

*“ye I I’ve lost my temper here , I’ve seen other people lost their temper I’ve seen I’ve seen a lots of guys actually **break** down .. ye and eh being very difficult (...) the very first time I came here , I **hated** Lyon I **hated** France I **hated** everything (...) and it was a horrible experience so I can see/ but now you can see the ability to step back .. ye , and take things in your stride , when . the French guy in front of you cuts you up .. just take a deep breath and just go well ok whatever (lacht) and not screaming shouting () cause in the end of the day (that) doesn’t help (lacht)” (Transkript 9, Z. 397-407)*

In dem Arbeitsalltag transnationaler Arbeitsteams nimmt der Idealtyp “Waiting between worlds“ eine Zwischenrolle ein. Zwar nimmt er an verschiedenen Ritualen teil, die in nationalen Gruppen absolviert werden, jedoch bewertet er die verschiedenen Arbeits- und Sichtweisen mit einer großen Skepsis.

*“As a **general** what’s right and what’s wrong .. I don’t know” (Transkript 9, Z. 268)*

Diese Aussage eines britischen Mitarbeiters von Euro-Air, der in Frankreich interviewt wurde, ist auf die unterschiedlichen Arbeitsweisen im Alltag gerichtet und verdeutlicht eine Unsicherheit bezüglich der entsprechenden Bewertung. Diese Unsicherheit stellt ein charakteristisches Merkmal des Idealtyps „Waiting between worlds“ dar.

*“Ehm (6) well (8) it’s ..workwise it’s . it’s quite difficult to say what’s actually **wrong** because the British culture is very . ehm get the work done and get home (...) ehm , in France so .. the usual shift is from seven till four with a an hour lunch which you **damn** touch because it’s lunchtime and that’s lunchtime you know you .. you don’t want to interfere the Frenchmens at lunch (lacht) eh .. so , which way is right you know .. the British culture really is very get things done () ehm . doesn’t matter what it takes get (it) done. and the French culture is*

more .. ye we will we will sort it out we got whole day a bit more . a bit more relaxed a bit more relaxed” (Transkript 9, Z. 242-257)

*„Das ist die , das ist die unterschiedliche Art und Weise wie man es macht , ja .. eh es funktioniert beides , aber ich hab immer noch so ein bisschen dieses , hübsch machen , ne auch wenn das keiner mehr sieht .. aber wenn etwas gut aussieht dann hast du schon von vornerein ein anderes eh Qualitätsgefühl (5) ja eh **das** ist vielleicht die deutsche Mentalität das ist vielleicht die deutsche Mentalität wo wo andere Leute sagen würden so zack zack passt .. also eh wo unsereiner sagt na warte mal lass uns hier noch mal ein Teil ansetzen und da .. und dann , ein bisschen ziehen so . jetzt sieht’s hübsch aus , so kann man es lassen so kann man es lassen“ (Transkript 19, Z. 534-541)*

Die beiden dargestellten Zitate, die Unterschiede im Hinblick auf Arbeitseinstellungen sowie auf die konkrete Art und Weise der Arbeitsdurchführung aufgreifen, skizzieren das Bild des Idealtyps „Waiting between worlds“. Während die erste Aussage mit einer positiven Bewertung der Arbeitseinstellung in der Residenzgesellschaft einhergeht, verweist das zweite Zitat auf eine höherwertige Arbeitsweise, die der Proband mit seiner nationalen Herkunft in Verbindung bringt. Das Lebensmodell des Typus „Waiting between worlds“ ist geprägt von dem beschriebenen Spannungsfeld zwischen der Bindung zur Herkunftsnation und einem Integrationswunsch bezüglich der Residenzgesellschaft, welches sowohl den privaten wie auch den beruflichen Alltag in zentraler Weise prägt. Das Hin- und Herschwenken zwischen den Gepflogenheiten der Heimat und den Alltäglichkeiten des Ankunftslandes kann dementsprechend als wesentliches Charakteristikum dieses Idealtyps beschrieben werden. Aufgrund dieser Beschreibung könnte der bereits dargestellte Eindruck entstehen, dass es sich um den klassischen Verlauf eines Integrationsprozesses handelt, inmitten welchem sich die Probanden zum Forschungszeitpunkt befanden. Insbesondere der Umstand, dass die Lebenspraxis des Idealtyps über einen Zeitraum von bis zu achtzehn Jahren hinweg praktiziert wird, lässt die Vermutung eines prozessartigen Charakters jedoch in den Hintergrund rücken. Der Idealtyp „Waiting between worlds“ kann im Zuge dieser Überlegungen als ein Modell des dauerhaften Integrationsprozesses beschrieben werden.

5. Europa als Vergleichscontainer

5.1 Der Vergleich nationalstaatlicher Unvergleichbarkeit

„Bisher haben wir Ungleichheit im nationalstaatlichen Rahmen beobachtet sowie bewertet und dabei Unterschiede als äußere Unterschiede ignorieren können. Denn die nationalen Grenzen institutionalisieren Unvergleichbarkeit, so dass es von Deutschland aus betrachtet gleichgültig ist, was ein Facharbeiter etwa in Afrika oder auch in Großbritannien verdient.“ (Beck 2011)

Der Alltag europäisierter Arbeitsteams lässt diese Aussage von Ulrich Beck in einem neuen Licht erscheinen. Die Praxis von Euro-Air kann als gesellschaftlicher Mikrokosmos beschrieben werden, der eine innereuropäische Vergleichbarkeit herstellt. Somit ist es per se nicht länger möglich, vorhandene Unterschiede als äußere Unterschiede zu deklarieren und die nationale Herkunft als Grenzkategorie zu betrachten. Für die Mitarbeiter von Euro-Air gehört ein nationenübergreifender Vergleich des Einkommens, der Arbeitsumgebung sowie der sozialen Bedingungen zur täglichen Routine. Längst ist aus denen da drüben ein Kollege im Arbeitsteam geworden. Die Frage nach dem Gehalt des britischen, deutschen, französischen oder spanischen Kollegen kann dabei als Nährboden für eine empfundene Ungerechtigkeit (vgl. Kapitel 6) beschrieben werden.

„die kreieren eine eine Sorte Hass eh oder gegen die Deutsche , die Deutsche verdienen zu viel eh faule Säcke“ (Transkript 11, Z. 577-580)

“some things will never be achievable .. eh let’s face it , salaries .. we don’t have the same cost of living in Germany England France or Spain (...) but some things will never be harmonized” (Transkript 16, Z. 232-255)

“ehm have you heard of ehm the clashes there was few years ago between the German workers and the French workers .. the German workers were there on a secondment contract eh .. obviously having lots of salary for being abroad , and they were showing their salary their payslip to the French workers .. and because their payslip was showing a salary three four times eh .. the salary the French workers had .. at some point the French workers had enough with it , they got crazy about it”(Transkript 16, Z. 287-293)

“So ungefähr (grinst) .. wobei die hier auch wenn wenn Arbeit da ist oder wie auch immer weil die sind ja auch die mögen ja auch Geld haben . die Franzosen verdienen ja nun mal nicht so wie wie die Deutschen vom vom Stundenlohn her da dafür zahlen die auch weniger Steuern .. das ist ja der Grund für das unterschiedliche Entlohnungssystem“ (Transkript 19, Z. 324-328)

*„Ich hatte .. einmal ein Streitgespräch mit unserem ehemaligen Teamleader () da ist da ging das darum . wann morgens die Arbeitszeit anfängt weil die .. ne England sechs Uhr oder halb sieben wann immer die anfangen ... von bis **Punkt** das ist es . ne festgesetztes Feld wir haben hier Gleitzeit ich hab einen **deutschen** Arbeitsvertrag und wenn ich viertel nach sechs komm anstatt um sechs ... dann ist das so“ (Transkript 14, Z. 532-537)*

Firmen wie Euro-Air geraten aufgrund dieser Entwicklung unter den Zwang, bisherige Strukturen aufbrechen zu müssen. Während die Entstehung des Unternehmens abhängig war von einer Trennung der Produktion in national homogene Werke (vgl. Kapitel 2.2), macht die zunehmende Zusammenarbeit von Mitarbeitern unterschiedlicher nationaler Herkunft ein Umdenken notwendig. Zum Zeitpunkt der Forschung hat dieser Prozess des Umdenkens auf der Managementebene begonnen. Die bis zu diesem Zeitpunkt gängige Praxis, nach der die Mitarbeiter für einen gewissen Zeitraum ins Ausland gesendet wurden und hierfür einen monetären Bonus erhalten haben, sollte dementsprechend abgeändert werden. Viel zu allgegenwärtig seien die Vergleiche der Gehälter und der Verträge (Beobachtungstagebuch) sowie der damit in Verbindung stehende Unmut der Mitarbeiter. Fragen danach, warum der deutsche Shopfloor-Mitarbeiter für die identische Arbeit mehr Geld erhält oder warum der französische Mitarbeiter seinen Arbeitstag früher beenden darf als sein britischer Kollege waren sparten- und nationenübergreifend allgegenwärtig.

Wie also kann ein Unternehmen wie Euro-Air auf die zunehmende innereuropäische Vergleichbarkeit reagieren? Auf den ersten Blick scheint der Rückzug zu nationalen Strukturen und zu einer Produktion in national homogenen Arbeitsteams einen geeigneten Lösungsweg darzustellen.

„Das ist ja auch der Grund warum wir () mit allen vier Nationen am Flugzeug arbeiten , weil es natürlich immer besser dass derjenige der sein Bauteil verzapft hat auch am Ende eh verantwortlich bleibt , man weiß ja wenn man Ursache und

Wirkung trennt voneinander dann gibt es keinen geregelten Kreis mehr der Rückkopplung und dann ist natürlich dem Schindluder Tür und Tor offen .. so von daher ist man über diese Euro-Air über das gewählte Worksharing natürlich zur transnationalen Zusammenarbeit letzten Endes verpflichtet und eh .. Flugzeugbau braucht diese Nationen“ (Transkript 8, Z. 123-130)

Die Aussage des Teamleaders Frank verdeutlicht zunächst einen rein pragmatischen Grund, der dem Schritt zu einer nationalen Trennung im Wege steht. Die Produktion der Flugzeuge im Unternehmen ist in nationalen Verantwortlichkeiten entstanden, wodurch die transnationale Kooperation unumgänglich geworden sei. Der Weg zurück zu einer national begrenzten Produktionsarbeit sei dementsprechend nicht möglich. (Beobachtungstagebuch) Insbesondere der Prozess der zunehmenden Europäisierung scheint einer derartigen Strategie gegenüber zu stehen. Der Europäische Binnenmarkt sowie das Recht auf Freizügigkeit (vgl. Kapitel 3.2) lassen eine europaweite Zusammenarbeit auf sämtlichen Arbeitsmärkten an Bedeutung gewinnen. Vor diesem Hintergrund entwickelt die Thematik der innereuropäischen Vergleichbarkeit eine zunehmend politische Dimension, die Ulrich Beck wie folgt zusammenfasst: „Dieses Beispiel offenbart, dass die nationale Legitimation von Ungleichheit sich relativiert und, so meine Prognose, zerfällt. Dadurch werden die Gegensätze und Ungleichheiten innerhalb Europas mehr und mehr zum Politikum.“ (Beck 2011) Der Forschungsgegenstand Euro-Air repräsentiert somit einen innereuropäischen Vergleich, durch den sich die Individuen in verschiedenen Lebenssituationen konfrontiert sehen. Aufgrund einer zunehmenden Relativierung des institutionalisierenden und begrenzenden Charakters der Landesgrenzen innerhalb der Europäischen Union, entwickelt sich die Vergleichbarkeit von Lebens- und Arbeitsbedingungen zu einem der kennzeichnenden Merkmale des Europäisierungsprozesses. Die Politik der EU sowie die in Europa ansässigen Unternehmen sind gefordert, auf diese Vergleichbarkeit zu reagieren, um dem Gefühl einer ungerechtfertigten Ungleichheit entgegen treten zu können.

In diesem Zusammenhang ist abermals auf ein Beispiel von Ulrich Beck zu verweisen. „Diesbezüglich ist ein interessantes Beispiel die Entwicklung und Bestimmung der Bezüge der Abgeordneten des Europäischen Parlaments. Bis 2009 entschädigten die EU-Mitgliedstaaten ihre jeweiligen Abgeordneten im Europäischen Parlament, was zu einer radikal unterschiedlichen Bezahlung für dieselbe Tätigkeit führte. Die Italiener

erhielten 2004 etwa 11000 Euro brutto, ihre deutschen Fraktionskollegen 7000 Euro, die Osteuropäer dagegen nur einen Bruchteil dieser Summe. Die Diäten der nationalen Parlamentarier galten lange Zeit als unvergleichbar. Aber dadurch, dass mit dem Europäischen Parlament die Vergleichbarkeit hergestellt worden ist, wurde die Ungleichheit zwischen den Parlamentariern sichtbar und gleichzeitig die Bedingung herbeigeführt, Gleichheit zu initiieren. Das 2009 eingeführte einheitliche Statut für die Mitglieder des Europäischen Parlaments legt dementsprechend das Gehalt der Parlamentarier auf 38,5 Prozent der Grundbezüge eines Richters am Europäischen Gerichtshof fest und unterstellt das Gehalt dem Haushalt des Europäischen Parlaments.“ (Beck 2011)

Die Einführung einheitlicher Statuten und Gehaltsrichtlinien ist ein weiterer möglicher Weg, um das Gerechtigkeitsgefühl der Mitarbeiter (wieder)herzustellen. Das dargestellte Zitat des Mitarbeiters Phillipe (vgl. Seite 142) weist jedoch darauf hin, dass dies lediglich eine oberflächliche Gleichheit herstelle. Aufgrund unterschiedlich hoher Lebenshaltungskosten in den einzelnen Mitgliedsstaaten der EU sei mit dem gleichen Gehalt in einem Land mehr anzufangen als in einem anderen Land. Ein Blick auf die Statistiken der Europäischen Kommission und im Speziellen, auf die Verbraucherpreisniveaus in den Ländern der Europäischen Union, bestätigt diese Aussage von Phillipe. So stellt der Bericht von EuroStat vom 22.06.2012 fest, dass sich „im Jahr 2011 die Preisniveaus für Verbrauchsgüter und Dienstleistungen zwischen den Mitgliedstaaten deutlich unterschieden.“ (Europäische Kommission 2012d) Während das Preisniveau im Jahr 2011 in Dänemark (140%), Schweden (128%) und Finnland (123%) deutlich über dem europäischen Durchschnitt lag, wurde in Bulgarien (51%) knapp ein Drittel des Preisniveaus von Dänemark festgestellt. Auch ein Vergleich der beteiligten Länder von Euro-Air zeigt signifikante Unterschiede im Hinblick auf das landesspezifische Verbraucherpreisniveau: Während Deutschland (102%) und Großbritannien (102%) im Jahr 2011 auf einem identischen Preisniveau lagen, weichen Frankreich (112%) und Spanien (97%) von diesem Niveau ab. (Europäische Kommission 2012d)

Im Unterschied zu dem Beck'schen Beispiel des Europäischen Parlamentes stehen transnational agierende Unternehmen wie Euro-Air zusätzlich vor der Herausforderung, mit dem Thema der Auslandsentsendung umgehen zu müssen. Da die Produktion der Flugzeuge auf die Anwesenheit der Mitarbeiter aus den jeweiligen Ländern angewiesen

ist (vgl. Kapitel 2.2), ist eine gänzliche Gleichsetzung des Einkommens und der vertraglichen Situation bzw. eine Eliminierung der Boni für eine Auslandsentsendung nur schwer umzusetzen. Viel zu groß wäre hierbei das Risiko, dass die Mitarbeiter dazu übergehen, bei gleichen Bedingungen und Gehältern in ihrem Herkunftsland zu verbleiben. Insofern gewinnt die Aussage des Mitarbeiters Phillipe an Bedeutung: „*some things will never be harmonized*” (Transkript 16, Z. 255)

Als potentiellen Weg hat sich Euro-Air für eine Zwischenlösung entschieden. Auf der einen Seite bleiben die Mitarbeiter vertraglich an ein bestimmtes Teilnehmerland gebunden - auf der anderen Seite wird der dauerhafte monetäre Bonus für Auslandsentsendungen zeitlich begrenzt. Konkret heißt das, dass die Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum X im Ausland weiterhin einen Bonus erhalten. Nach Beendigung dieses Zeitraums steht es den Mitarbeitern offen, weiterhin im Ausland tätig zu sein. Diese weiterführende Tätigkeit ist dann allerdings an einen lokalen Vertrag gebunden, der zu den ortsüblichen Konditionen abgeschlossen wird. Der Auslandsbonus entfällt hierdurch. Als Alternative wird den Mitarbeitern die Rückkehr in ihr Herkunftsland angeboten. Durch dieses Vorgehen wird eine Situation geschaffen, in der es nicht länger möglich ist, den Status als Entsendeter für zehn oder 20 Jahre innezuhaben. Auf diese Art und Weise versucht das Unternehmen, die Vergleichbarkeit in den Betrieben wiederherzustellen. So sollen alle Mitarbeiter in den Werken auf längere Sicht einen lokalen nationalen Arbeitsvertrag besitzen. Die nationale Zuordnung der Verträge und Gehälter verliert somit die nationale Basis, da unter dieser Prämisse sämtliche Mitarbeiter in einem Land vertraglich in die nationalstaatliche Kategorie des Aufenthaltslandes sortiert werden. Der zeitlich gebundene Bonus dient darüber hinaus als ein monetärer Anreiz für die Arbeit im Ausland. Mit dieser Firmenstrategie scheint die Hoffnung verbunden zu sein, die Ressentiments, die mit der dauerhaften finanziellen Besserstellung ausländischer Mitarbeiter verbunden sind, zunehmend abzubauen.

Für die in der Soziologie angewandte Analyse von Ungleichheit bedeutet die zunehmende innereuropäische Vergleichbarkeit eine potentiell stärkere Thematisierung von Gegensätzen. Während Unterschiede bislang vorwiegend im nationalstaatlichen Rahmen betrachtet wurden, wird der Blick durch einen europaweiten Vergleich auf eine Vielzahl von Unterschieden gerichtet. Anzumerken ist, dass dieser Umstand keineswegs mit der These gleichzusetzen ist, dass die Ungleichheit in Europa zugenommen habe. Während eine Analyse der reinen Thematisierung von Ungleichheit im europäischen

Raum zu diesem Schluss kommen könnte, soll mit dieser Arbeit vielmehr auf die individuellen Auswirkungen der zunehmenden Vergleichbarkeit eingegangen werden.

5.2 Fremdsprache als Kapital

„Während die EU in vielen Politikbereichen auf eine Homogenisierung und Konvergenz der Mitgliedsländer drängt – einen einheitlichen Markt, eine einheitliche Währung, eine Vereinheitlichung des Rechts etc. -, gilt dies für die Sprachenpolitik gerade nicht. Die Akzeptanz der Vielsprachigkeit der EU ist vertragsrechtlich eindeutig verbrieft.“ (Gerhards 2010, S.127)

Dieses Zitat von Jürgen Gerhards verdeutlicht eine bestehende Diskrepanz zwischen der vertragsrechtlichen Ebene der Europäischen Union und dem Alltag der Individuen in Europa. Die rechtliche Akzeptanz der Sprachenvielfalt scheint insbesondere aufgrund der historischen Entwicklung der Europäischen Union (vgl. Kapitel 3) unumgänglich zu sein. Gleichzeitig impliziert die Multilingualität im europäischen Raum jedoch eine Kommunikationsbarriere, die ein nationenübergreifendes Miteinander potentiell behindert. „Die Tatsache, dass Akteure nicht über eine gemeinsame Sprache verfügen, bedeutet nun nicht, dass sie nicht miteinander interagieren können. Die Transaktionskosten der Interaktion sind aber im Vergleich zu einer Verfügung über eine gemeinsame Sprache recht hoch.“ (Gerhards 2010, S.27)

Der Alltag in einem europäisierten Arbeitsteam konfrontiert die Individuen mit der Sprachenvielfalt Europas. In der Anfertigung des empirischen Forschungsmaterials hat sich die Sprache immer wieder zu einem zentralen Thema entwickelt. Wie die Auswertung der Beobachtungstagebücher (vgl. Kapitel 2.3) verdeutlicht, ist sowohl der private wie auch der berufliche Alltag der Mitarbeiter geprägt von sprachlichen Barrieren, Missverständnissen und individuellen Übersetzungsleistungen. Die von Jürgen Gerhards benannten erhöhten Transaktionskosten, mit welchen eine Interaktion ohne gemeinsamen Sprachhintergrund einhergeht, entwickeln sich in dem Setting national gemischter Arbeitsteams zu einer scheinbar notwendigen Mehrleistung. Die biographischen Verläufe der vier dargestellten Idealtypen (vgl. Kapitel 4) zeigen jedoch,

dass die Erbringung dieser individuellen Leistung keineswegs als Selbstverständlichkeit betrachtet werden kann.

“I’ve got to be honest my French isn’t great now in fact it’s horrendous .. considering I’ve been here now ten years , it should be perfect really shouldn’t it , and it’s not it’s not and it’s completely my fault I can’t blame anyone else for that it’s it’s not very good .. I can certainly get by I am not saying I am I am bad at French but certainly .. ye I do struggle . certainly outside the work inside the work I am normally very good .. but it’s general because I heard all the problems before (lacht) ehm .. outside the work I find it difficult I find it very difficult on the phone , ye that’s that’s just horrendous .. ehm . but I should be better and yes I’ve (grinst) ye I’ve got .. when I feel bad about , and now I’ve thought about it thank you very much , I probably put my CD in the car on the way home which is a French lesson (lacht)” (Transkript 9, Z. 175-185)

Diese Aussage des britischen Probanden Ian zeigt, dass ein langfristiger Auslandsaufenthalt keineswegs zwangsläufig mit dem Erlernen der fremden Sprache einhergeht. Der Idealtyp „Home sweet home“ verzichtet aktiv und bewusst auf den Kontakt zu unbekanntem Sprachgemeinschaften (vgl. Kapitel 4.1) und bewegt sich primär in sozialen Kreisen, mit denen er einen gemeinsamen sprachlichen Hintergrund teilt. Insofern reduziert er die notwendigen „erhöhten Transaktionskosten“ auf ein Minimum. Das dargestellte Zitat von Ian impliziert darüber hinaus eine inhaltliche Unterteilung der sprachlichen Kompetenz in die Bereiche „Beruf“ und „Privat“.

*“Socially my French is not that good but in work ye not a problem really“
(Transkript 18, Z. 31)*

Sampleübergreifend wurde die Sprache in eine soziale und eine arbeitsbezogene Kategorie unterteilt. Die sprachliche Kompetenz im Arbeitsbereich generiert sich dabei über Vokabeln und Fachbegriffe, die in den Arbeitsalltag integriert werden. Folglich kann nicht davon ausgegangen werden, dass diejenigen Mitarbeiter, die sich ausschließlich arbeitsbezogene Fremdsprachenkenntnisse zuschreiben, auf der jeweiligen Landessprache kommunizieren zu können. Die bekannten arbeitsspezifischen Fachbegriffe gewähren in bestehenden Problem- und Krisensituationen eine sprachliche Überbrückung und somit eine potentielle Lösung des Konfliktes. Insofern stellt die arbeitsbezogene Fremdsprachenkompetenz das beschriebene Minimum „erhöhter

Transaktionskosten“ dar, welches für das Funktionieren eines Berufsalltages in national gemischten Arbeitsteams unumgänglich zu sein scheint. Die soziale Sprachkompetenz geht über dieses Minimum hinaus.

„I can't go in super market and have a conversation with the guy or the girl or you know socially go in a bar and have a conversation with somebody (Transkript 10, Z. 302-303)

„Ehm I think .. ye definitely it's definitely just the language I mean people are people you know it's but unless you fully understand the language you you will always feel a foreigner you will always feel sort of you outside“ (Transkript 10, Z. 312-314)

Der intensive Kontakt zur Residenzgesellschaft sowie der soziale Umgang mit den Kollegen aus abweichenden Sprachgemeinschaften setzt eine aktive Beschäftigung mit der unbekannteren Sprache voraus. Das Erlernen der sozialen Sprachkompetenz wird in der Wahrnehmung der Probanden somit vermehrt mit einem Integrationswunsch in Verbindung gebracht. Nach dem Motto: „Ich lerne die Sprache nur dann, wenn ich länger hier bleibe bzw. wenn ich in die fremde Gesellschaft integriert sein möchte“ wird die Sprachkompetenz als strategisches Mittel für die Prozesse der Integration eingesetzt. Während der Idealtyp „Wherever my feet will carry me“ darauf drängt, die Sprache der Residenzgesellschaft zu erlernen, umgibt sich der Typus „Home sweet home“ mit einem sozialen Umfeld, welches ihn vorwiegend in Kontakt zu seiner eigenen Sprachgemeinschaft bringt. Die Integration wird somit bereits durch den individuellen Umgang mit der Sprache fixiert bzw. ausgeschlossen. Sprache kann in dem Umfeld transnational gemischter Arbeitsteams dementsprechend als ein Kapital beschrieben werden, welches das Potential besitzt, die „erhöhten Transaktionskosten“ bezüglich nationenübergreifender Interaktionen zu reduzieren. Gleichzeitig impliziert ein Leben im europäischen Ausland, welches über eine Begrenzung auf die eigene Muttersprache organisiert wird, ein Modell, welches sich an den Idealtypus „Home sweet home“ anlehnt.

Jürgen Gerhards hat in seinem Werk „Mehrsprachigkeit im vereinten Europa“ (2010) den Begriff des „transnationalen sprachlichen Kapitals“ geprägt. „Mit der Europäisierung und Globalisierung der Mitgliedsländer der Europäischen Union sind neue Herausforderungen verbunden. Wollen sie am Europäisierungsprozess

partizipieren, im europäischen Ausland arbeiten, dort studieren, ihre Ferien verbringen, neue Kontakte aufbauen und sich am politischen Leben beteiligen, müssen sie die Sprache des jeweiligen Landes beherrschen.“ (Gerhards 2010, S. 151) Diese Sprachkompetenz stellt für Gerhards das „transnationale sprachliche Kapital“ dar. Für eine Teilhabe am Europäisierungsprozess sei dieses eine unumgängliche Ressource. „Für diejenigen, die über die Ressource verfügen, eröffnen sich neue Möglichkeiten; diejenigen, die nur ihre Muttersprache sprechen, sind an ihr Land gebunden und können die Vorteile des vereinten Europas nicht nutzen.“ (Gerhards 2010, S.151)

Mit Blick auf das empirische Forschungsmaterial kann behauptet werden, dass ein Leben und eine Arbeit im europäischen Ausland grundsätzlich auch ohne diese Ressource möglich ist. Der Typus „Home sweet home“ stellt in diesem Zusammenhang ein Biographiemodell dar, welches dem Gerhard'schen Modell widerspricht. Zwar beherrschen die Probanden, die diesem Idealtyp zuzuordnen sind, ausschließlich ihre eigene Muttersprache, sind jedoch keineswegs „an ihr Land gebunden“. Das Leben im Ausland sowie das gleichzeitige Festhalten an dem eigenen Sprachhintergrund sind vielmehr die charakteristischen Merkmale dieses Idealtyps. Nichtsdestotrotz ist Jürgen Gerhards insofern zuzustimmen, dass sich die Sprache in Europa mehr und mehr zu einem Kapital entwickelt, durch welches ein vergrößerter Möglichkeitsraum generiert werden könne.

Auf Basis der Eurobarometerbefragung des Jahres 2005 ist Jürgen Gerhards der Frage nachgegangen, „ob und in welchem Maße die Bürger in den 27 Ländern der EU über transnationales sprachliches Kapital verfügen und in welchem Maße sie diejenige Sprache sprechen können, die den höchsten Kommunikationswert hat“ (Gerhards 2010, S.151) Die Daten des Eurobarometers zeigen, dass europäübergreifend 51,3% der 26.520 Befragten angegeben haben, keinerlei Fremdsprache zu beherrschen. Demgegenüber stehen 27,1% der Probanden, die eine (egal welche) Fremdsprache sprechen können; 15,1% die zwei Fremdsprachen beherrschen und 6,6% der Befragten, die sich selbst in der Lage sehen, in drei oder mehr Fremdsprachen Gespräche führen zu können. Diese Zahlen variieren stark in den einzelnen Ländern. Während in Ungarn 70,6% sowie in Spanien und Portugal 64% der Befragten angegeben haben, keinerlei Fremdsprachenkenntnisse zu besitzen, liegt die gleiche Zahl in Schweden bei 12,3%, in der Niederlande bei 8,6% und in Luxemburg bei 0%. Deutschland (40,6%) und Frankreich (55,5%) liegen in dieser Statistik knapp unter bzw. über dem Durchschnitt.

Diese Zahlen zeigen, dass das Gerhard'sche „transnationale sprachliche Kapital“ innerhalb Europas unterschiedlich stark ausgeprägt ist. (Gerhards 2010, S.154)

„Auch wenn sich die Mutter- und Fremdsprachenkompetenz der Bürger auf sehr viele Sprachen verteilen, gibt es nur fünf Sprachen, die von mehr als 10% der Bevölkerung, sei es als Mutter- oder Fremdsprache gesprochen werden.“ (Gerhards 2010, S.157) Diese fünf Sprachen, denen Jürgen Gerhards in Folge seiner eigenen Definition den höchsten „Kommunikationswert“ zuschreibt, sind Englisch (45,9%), Deutsch (28,7%), Französisch (22,4%), Italienisch (14,9%) und Spanisch (12,7%). (Gerhards 2010, S.157) In Bezug auf den Arbeitsalltag in einem national gemischten Team ist diesem Befund folgend, der englischen Sprache der höchste „Kommunikationswert“ zuzuordnen.

„No no .. quite clear that the Euro-Air language is English business language is English . ehm (4)“ (Transkript 3, S.149-153)

Dieses Zitat des britischen Teamleaders Bill bestätigt die Gerhard'sche These, nach welcher der englischen Sprache im Hinblick auf die arbeitsbezogene Sprachkompetenz der höchste Kommunikationswert zuzuschreiben ist. Die Auswertungen des empirischen Forschungsmaterials zeigen, dass es im Arbeitsalltag von Euro-Air möglich ist, sich auf die englische Sprache zu begrenzen. Während den britischen Mitarbeitern somit grundsätzlich ein sprachlicher Ressourcenvorteil in dem Bereich der Arbeit zugewiesen werden kann, kommt es zu einer Diskrepanz bezüglich der sozialen Sprachkompetenz.

“I've got to several you know garden parties and and in Köln ye ..and ehm you know always been welcome never never had a problem .. but again . those guys can speak English , so so it's like yourself you see it's easy to converse with you , ehm me trying to do try to speaking German I would fail and that's that's the damn that's our damn fault” (Transkript 4, Z. 197-201)

“Ehm ye I I speak it at work ehm . a little bit ehm it's it's very difficult to learn the language ehm due to the fact I work in a company where everyone speaks English I work in an office with lots of different nationalities ehm and so it's four Spanish guys French guys German guys and everyone just speaks English”(Transkript 2, Z. 71-74)

Diese beiden Zitate von britischen Mitarbeitern bei Euro-Air weisen auf die potentielle Kehrseite der Medaille hin. Zwar kann der englische Sprachhintergrund, was die konkrete Arbeitsausführung angeht, als Vorteil interpretiert werden, jedoch scheint die englische Sprache dem Erlernen von weiteren Fremdsprachenkompetenzen teilweise im Weg zu stehen. Einerseits wurde von den britischen Mitarbeitern vermehrt die Meinung geäußert, dass der hohe Kommunikationswert der englischen Sprache dazu führe, sich auch in dem sozialen Bereich auf die englische Sprache zu beschränken. Andererseits sei es schwierig Fremdsprachen im privaten Alltag anzuwenden, da die Mitglieder der Residenzgesellschaften vermehrt den britischen Akzent bemerken würden und das Gespräch dann dementsprechend auf Englisch fortführen würden. Ungeachtet der Hintergründe, bestätigt die Studie von Jürgen Gerhards die geringen Fremdsprachenkompetenzen in Großbritannien. 70,0% der Befragten gaben im Zuge der Eurobarometerumfrage an, keinerlei Fremdsprache zu beherrschen. Von den übrigen 30% der britischen Probanden haben sich 20,4% die Fähigkeit zugeschrieben, sich auf einer (egal welcher) Fremdsprache unterhalten zu können.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass das von der Europäischen Union angegebene Ziel „Muttersprache+2“, nach welchem jeder EU-Bürger mindestens zwei Fremdsprachen beherrschen soll, noch lange nicht erreicht ist. (Europäisches Parlament 2007) Der Alltag in national gemischten Arbeitsteams ist dementsprechend in diversen Situationen auf individuelle Übersetzungsleistungen angewiesen.

„Na gut also ich kann ja immer nur für Deutschland und England sprechen (...) aber wenn ich da gerade jetzt auf Meetings geh für Bill ... und man mich auch noch nicht kennt und mit mir nur Englisch spricht und auch davon ausgeht dass ich Engländer bin . dann werden doch schon .. teilweise ganz schön andere Meinungen vertreten .. () zum Teil dann auch ganz anders gesprochen weil der dich ja eh nicht versteht also ich hatte schon ein paarmal da stehst du daneben ... und da unterhalten sich zwei Deutsche und sagen so und so und so aber dat muss er ja nicht wissen () ne so von wegen irgendwas versackt oh Gott Zeitplan kommt überhaupt nicht mehr hin .. das ganze Cockpit liegt noch in Teilen . ne uns meckern sie aber an weil irgendwo ein () kaputt ist und getauscht werden muss .. und dann heißt es immer oh wegen euch können wir nicht .. ne und den Rest müssen sie ja gar nicht wissen .. oder du stehst nur dabei und sollst dir das mit anhören .. ne dann wird da teilweise was vorgetragen ... dann ist das

Gespräch beendet dann berät man sich und dann kriegt man aber trotzdem das mit was auf Deutsch dann gesprochen wird und dann denkt man hm .. ok“ (Transkript 14, Z. 472-487)

“German is a very literal language it’s eh it eh whereas UK thing eh English is a little bit softer and ehm when the language is translated it can come across if if a German guy speaks English it can come across quite forceful and possibly a little bit aggressive even though it’s not intended that way ehm .. so . first that was difficult to get used to as well ehm cause it can come across unpolite if you know what I mean eh but ye once you understand that it’s just the literal translation of the German eh ye it’s easy now” (Transkript 2, Z. 95-102)

Die dargestellten Zitate weisen auf verschiedene Prozesse und Gefahren hin, die potentiell mit der übersetzenden Tätigkeit bzw. mit einer Interaktion ohne gemeinsamen Sprachhintergrund einhergehen. Die erste Aussage des deutschen Mitarbeiters Max Guland verdeutlicht den strategischen Charakter, welcher der Sprache in nationenübergreifenden Interaktionen zugewiesen werden kann. So zeigt das dargestellte Beispiel eines Meetings mit Teilnehmern aus unterschiedlichen Ländern und mit unterschiedlichen Sprachhintergründen, wie die Fremdsprachenkompetenz einen Zugriff auf die verschiedenen Inhaltsebenen des Gespräches sowohl gewähren, zugleich aber auch verhindern kann. Das zweite Zitat des walisischen Mitarbeiters Benjamin zeigt darüber hinaus, dass ein Erlernen der fremden Sprache nicht zwangsläufig mit einer reibungslosen Kommunikation einhergehen muss. Vielmehr impliziert bereits die Art der Aussprache einen Interpretationsspielraum, der potentiell zu Missverständnissen im Arbeitsalltag führen kann.

Festzuhalten ist, dass das „transnationale sprachliche Kapital“ für den Alltag europäisierter Arbeitsteams in verschiedenen Dimensionen von zentraler Bedeutung ist. Eine funktionierende nationenübergreifende Zusammenarbeit ist zwangsläufig auf Fremdsprachenkenntnisse und individuelle Übersetzungsleistungen angewiesen. Wie das Zitat von Benjamin zeigt, bleibt jedoch eine gewisse Gefahr für Missverständnisse bestehen, die sich nicht durch Vokabelkenntnisse eliminieren lässt. In dem Alltag europäisierter Arbeitsteams scheint die Sprache somit ein Kapital darzustellen, für welches die Metapher eines Zugangsschlüssels angemessen zu sein scheint. Die Fremdsprachenkenntnisse öffnen dementsprechend die Tür zu einer nationenübergreifenden Konversation und somit zu einem intensiven Umgang mit

Andersartigkeit (vgl. Kapitel 4). Dieser Befund heißt im Umkehrschluss jedoch nicht, dass dem Idealtyp „Home sweet home“ bzw. den Mitarbeitern ohne Fremdsprachenkenntnisse ein Kontakt zu der europäischen Disparität gänzlich verwehrt bleibt. Um bei der Metapher des Schlüssels zu bleiben: Die Arbeit in einem europäisierten Arbeitsteam bringt die Mitarbeiter in verschiedene Situationen, die von Unsicherheit und Andersartigkeit geprägt sind. Auf einer bildlichen Ebene kann dieses Setting als ein unbekannter Raum mit vielen Türen beschrieben werden. Die Mitarbeiter betreten diesen Raum durch eine nationale Tür, welche zunächst Sicherheit und Bekanntheit impliziert. Bereits mit dem ersten Schritt in den unbekanntem Raum kommt es zu einem oberflächlichen Kontakt mit der bestehenden Disparität. Für einen intensiven und inhaltsbezogenen Umgang mit den abweichenden Handlungs- und Denkweisen in diesem Raum ist jedoch ein Zugangsschlüssel notwendig, der in Form von Fremdsprachenkenntnissen generiert werden kann.

5.3 Europäische Teamarbeit als Differenzerfahrung

Die Zusammenarbeit von Mitarbeitern unterschiedlicher nationaler Herkunft führt dazu, dass das kollegiale Miteinander in den Arbeitsteams vermehrt durch kulturelle wie auch sprachliche Barrieren geprägt ist. (Vgl. Kapitel 2.3 und 5.2) Innerhalb der Arbeitsgruppen entwickeln sich somit soziale Mikrokosmen, die die gesellschaftlichen Selbstverständlichkeiten der Nationalcontainer aufbrechen lassen. Prozesse und Ansichten, die im Alltag national homogener Arbeitsteams nicht hinterfragt werden und über die eine Art stillschweigenden Einigkeit zu bestehen scheint, geraten in das Zentrum der individuellen Differenzerfahrung.

„Viele die mich lange kennen und die haben gesagt Stephan seitdem du nach Frankreich gegangen bist bist du wesentlich ruhiger wesentlich ich war früher ein unwahrscheinlich nerviger genervter Typ .. immer Stress immer 100 Prozent das mach ich halt hier auf der Arbeit auch immer 100 Prozent aber immer .. vorwärts vorwärts vorwärts und und und völlig genervt so und die sagen nachdem du nach Frankreich gegangen bist so drei vier Monate später , also nicht tiefenentspannt aber du bist viel relaxter du hast dich komplett geändert um 180 Grad .. und ehm , ob das nun nur an dem französischen Einfluss liegt oder auch an Umstellungen im privaten Leben oder“ (Transkript 19, Z. 192-200)

Als Grund für diese persönliche Veränderung hat Stephan in dem Interview eine Verschiebung seines Lebensmittelpunktes genannt. Während das Leben in Deutschland ausgerichtet gewesen sei auf die Arbeit und sein Privatleben dementsprechend als untergeordnet betrachtet wurde, hätte sich dieses Verhältnis in Frankreich umgekehrt.

„Der Franzose der ist halt morgens um sieben hier und sechszehn Uhr geht er nach Hause und dann ... vergisst er ganz einfach das was er den Tag über gemacht hat und genießt das Leben .. das ist in Deutschland ja nicht so . in Deutschland da nimmst du ja immer deine Arbeit ein bisschen mit nach Hause (5) das ist eh , die Deutschen hängen wohl mehr an ihrer Arbeitsstelle als die Franzosen (4) die Franzosen sehen das so ein bisschen lockerer für die ist das ganz einfach ein Geldverdienst“ (Transkript 1, Z. 305-312)

Wie die dargestellten Aussagen zeigen, ist bereits der Vorstellung eines guten Lebens eine nationale Kategorie zuzuordnen. Im Zuge der empirischen Feldforschung ist deutlich geworden, dass sich in den Köpfen der Mitarbeiter ein klares Bild davon manifestiert hat, in welcher Form im Kontext unterschiedlicher nationaler Hintergründe ein gutes Leben definiert zu sein scheint.

„Die (Franzosen) halten nicht so viel vom von Äußeren vom Garten von Autos , man kauft sich nicht unbedingt eine ein ein schickes Auto hier weil die respektieren ihr Auto nicht , die respektieren mehr das Essen und das Leben .. ehm in Deutschland ist das umgekehrt .. ehm in Deutschland ein schickes Auto zu haben ist was dolles ne , ne und kleine Delle das wird erst mal (sofort) repariert .. hier hier würd man ein neues Auto kaufen mit Beule“ (Transkript 5, Z. 242-247)

„Ja viel direkter , wenn eh .. wenn jemand wenn jetzt irgendwas nicht passt bei jemandem es wird gleich gesagt , das wird fast als unhöflich als Frankreich und in England eh bewertet . in .. England man sagt eh , die Wahrheit ist eh dichter an die Kirche .. also ehm bist du bist du so als Kind läufst du durch die Gegend ja du musst immer die Wahrheit sagen du musst immer die Wahrheit sagen sobald du erwachsen bist darfst du die Wahrheit nicht sagen . in Deutschland ist das eher umgekehrt.“ (Transkript 5, Z. 278-283)

Anhand von alltäglichen Beispielen zeichnen die Mitarbeiter ein Muster nationaler Vorstellungen und Lebensweisen. Die Differenzenerfahrung, mit welchen sowohl das Leben im Ausland wie auch die Arbeit in einem europäisierten Arbeitsteam einhergeht (vgl. Kapitel 4), nimmt dabei die zentrale Rolle ein. Während unterschiedliche Vorstellungen eines guten Lebens innerhalb von national homogenen Arbeitsteams primär als individuelle Abweichungen wahrgenommen werden, greift in einem transnationalen Kontext die nationale Kategorie als Erklärungslogik. Bis zu welchem Grad die Bilder der nationalen Vorstellungen eines guten Lebens den tatsächlichen Lebenspraxen der Individuen entsprechen, bzw. in welchem Ausmaß die nationale Sozialisation verantwortlich ist für die Unterschiedlichkeit dieser Vorstellungen, ist dabei eher nebensächlich.

„What I find in . Germany you can walk into a bar and you even sit at the bar and you can start talking to people , people you never met before and you can

start a conversation .. that will never happen in France (lacht) never happen in France . in Britain exactly the same you can sit in a bar and you can not talk to anyone if you want but you could talk to anyone at the bar ye . and you can always start a conversation and things like that (...) people back in Britain and generally a lot more .. neighbourly . ye once again I think that's the same in Germany" (Transkript 9, Z. 140-156)

Wie dieses Zitat des britischen Mitarbeiters Ian deutlich macht, lässt der Alltag im Ausland vermehrt Situationen entstehen, in denen ein Kontakt zu unbekanntem und abweichenden Denk- und Handlungsmustern unumgänglich ist. Über die individuelle Bewertung dieser Unterschiedlichkeit entstehen Bilder nationaler Eigenarten. Inwiefern diese Bilder als feste Stereotype bestehen bleiben, bzw. bis zu welchem Grad es im weiteren biographischen Verlauf der Individuen zu einer Neudefinition der bestehenden Disparität kommt, ist abhängig von dem jeweiligen Lebensmodellen. (Vgl. Kapitel 4)

Der Idealtyp „Home sweet home“ strebt nach einer Betonung der Disparität und der damit einhergehenden Bestätigung vorhandener Stereotype. Das Leben im Ausland und die damit verbundene Differenz Erfahrung folgt somit einem Interpretationsmodell, das auf eine Bekräftigung der bestehenden Zuordnung von Handlungs- und Denkweisen zu nationalen Kategorien ausgelegt ist. Diejenigen Probanden, dessen Lebensmodell die charakteristischen Züge des Idealtypus „Home sweet home“ aufweisen, suchen nach differenzierten Ansichten, um diese als negative Unterscheidung zur eigenen nationalen Prägung kategorisieren zu können. (Vgl. Kapitel 4.1) Im Unterschied zu dieser gezielten Manifestierung bestehender Bilder, zeichnet sich der Idealtyp „Wherever my feet will carry me“ durch eine ständige Neudefinition der Differenz aus. Zwar werden Unterschiede kongruent zu dem Typus „Home sweet home“ mit der Herkunft der Individuen in Verbindung gebracht, über den biographischen Verlauf hinweg besitzt die Vorstellung nationaler Eigenarten jedoch eine andere Charakteristik. Für den Idealtyp „Home sweet home“ stellen die Bilder feste Kategorien dar, die nicht miteinander zu kombinieren sind und unabhängig voneinander bestehen. Etwaiges Verhalten, das als abweichend zu der nationalen Prägung wahrgenommen wird, wird somit auf der beschriebenen Skala von besser und schlechter (vgl. Kapitel 4.1) eingeordnet. Das Resultat dieser Denkweise ist eine klar abgesteckte Vorstellung davon, wie der Brite, der Deutsche, der Franzose oder der Spanier klassischerweise ein gutes Leben definiert. Diese Vorstellung unterscheidet das Denkmuster von dem Idealtyp „Wherever my feet

will carry me“. Zwar hat die empirische Erhebung gezeigt, dass auch dieser Idealtyp in Bildern nationaler Eigenarten denkt, jedoch müssen diese als überlappend, variabel und fluide beschrieben werden. Aus der Übernahme von Denk- und Handlungsweisen (vgl. Kapitel 4.2), die individuell als lohnend empfunden werden, können Mischformen entstehen, die von den Probanden vermehrt mit dem Etikett europäisch betitelt werden. Während ein Leben, das sich an verschiedene nationale Eigenarten anlehnt für den Idealtyp „Wherever my feet will carry me“ somit die Konsequenz eines Auslandsaufenthaltes darstellt, widerspricht diese Vorstellung dem Kategoriensystem des Idealtyps „Home sweet home“.

Festgehalten werden kann, dass der private Alltag im Ausland verschiedene Situationen entstehen lässt, in denen die Individuen mit Ansichten und Praktiken konfrontiert werden, die mit den Selbstverständlichkeiten der Herkunftsnation kollidieren. Über diese Differenzerfahrung entstehen Vorstellungen national zuweisbarer Handlungs- und Denkweisen, die die Mitarbeiter in den Arbeitsalltag von Euro-Air mitbringen.

„Ehm .. reactivity I would say would be the biggest difference , the reactivity from a British person in general over here would be immediate , whereas the French person would be .. eh slower , more eh taking back more relaxed“
(Transkript 9, Z. 276-278)

“Eh the biggest differences I have I have felt would be between French production and German or English production .. ehm .. in the same way because the English or German production is sorrow wants to have things well defined , wants to they want to know when () the aircraft .. eh .. how long the work will be .. eh in which state they will have to leave the aircraft after they have done the work .. the French just say pff go to the aircraft do your job and off you go”
(Transkript 16, Z. 154-159)

„Ein deutsche Arbeit ist fertig .. in Frankreich wird immer was fehlen . an Struktur das wird .. ein Stück Oberflächenfarbe eh (4) oder nicht sauber gemacht die Umgebung dreckig gelassen wie .. wie das war oder .. das Papier eh nicht oder teilweise geführt die Dokumentation oh eh die Dokumentation ist verloren (grinst) ja ..ein Deutsche vorbereitet macht . und macht sauber .. und ver/ versucht keine Werkzeuge im Flieger zu verlieren .. Frankreich ist es . ein bisschen mafios“ (Transkript 11, Z. 342-357)

Die Zuordnung von Arbeitsweisen in nationale Kategorien konnte über den kompletten Zeitraum der empirischen Forschungsarbeit beobachtet werden. Während ähnliche Unterschiede in national homogenen Arbeitsteams durch den Arbeitsethos oder durch individuelle Eigenarten der Mitarbeiter erklärt werden, lässt das transnationale Setting die nationale Herkunft der Individuen als zentrales Differenzmerkmal erscheinen. Die Klassifizierung einer Arbeitsweise als britisch, deutsch, französisch oder spanisch folgt dabei Mustern, die sich einerseits an bestehenden Stereotypen orientieren und andererseits an die beschriebenen Bilder nationaler Eigenarten angegliedert sind. Als Erklärung für die unterschiedlichen Arbeitsweisen haben die Mitarbeiter entsprechend häufig nationale Klischees bedient. Sätze wie „die Deutschen sind nun mal pünktlich und korrekt.“, „die Spanier und Franzosen nehmen das alles nicht so genau mit der Qualität“ oder auch „die Briten sind ja auch eher Einzelgänger und arbeiten so wie sie wollen.“ (Beobachtungstagebuch) verdeutlichen die Allgegenwärtigkeit nationaler Stereotype.

Wie durch die Methode der teilnehmenden Beobachtung (vgl. Kapitel 2.1.5) in dem Projekt deutlich geworden ist, sind diesen Klischees im Alltag von Euro-Air konkrete Handlungsweisen zuzuweisen. Die Zusammenarbeit im Arbeitsalltag konstituiert sich folglich über ein europäisches Kategoriensystem, über welches Denk- und Handlungsmuster in nationalen Zugehörigkeiten beschrieben werden. Auf den ersten Blick erscheinen diese Kategorien als bloße Stereotype, die als Reaktion auf die Differenzerfahrung im Alltag reproduziert werden. Festgehalten werden kann allerdings, dass es bei diesen Klassifizierungen keineswegs um eine ausschließlich gedankliche Ebene handelt. Im Arbeitsalltag von Euro-Air konnten vielmehr den nationalen Mustern entsprechende Handlungsweisen beobachtet werden, durch welche die vorhandenen Stereotype abermals bestärkt wurden. Zu hinterfragen bleibt der weitere Zusammenhang zwischen der Verhaltens- und Denkweise der Individuen auf der einen Seite und den nationalen Stereotypen auf der anderen Seite.

Neben den nationalen Vorstellungen davon, wie ein gutes Leben zu definieren ist oder wie eine gute Arbeit auszuführen ist, hat die Feldforschung bei Euro-Air gezeigt, dass insbesondere das hierarchische Verhältnis zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitern auf dem Shopfloor in nationale Kategorien unterteilt wird:

“I’d say when guys going to work in the UK eh . I think from as soon as they clock on sweat the card they are there to work and I noticed here people clock

on and then they think ok German guys right what should we have to eat what's in the newspaper should we get a cup of coffee and then maybe an hour later they might start work that wouldn't happen in the UK .. eh . because you'd have a manager shouting at you why weren't you on the job but I think the way it works here people get treated like adults whereas in the UK I think you get treated like children” (Transkript 2, Z. 217-223)

„Der Engländer . wenn irgendwas Ernst wird .. der unterstreicht die , die Situation () unterstreicht die Seriosität mit Humor .. das ist in Deutschland und in Frankreich nicht .. die deutsche Art ehm (4) zu .. die Management , ist eher eine konsultives Management .. in Frankreich ist das eher Patron das ist eine Vertikale .. wir haben eine Horizontale (...) englische ist auch ein bisschen mehr .. Chef hat das Sagen .. in Deutschland ist das mehr wir eh die die Truppen haben das Sagen“ (Transkript 5, Z. 289-304)

„Es ist natürlich ne ganz andere Hierarchie als in Deutschland .. es ist ehm es ist teilweise so das die ehm . wie soll ich sagen die Mechaniker für mein Verständnis wirklich so am untersten Level erst mal sind und dann ehm jeder Schritt da drüber ist dann gleich ein Manager obwohl er vielleicht noch gar nicht viel managed aber er heißt schon so das hat mich also doch schon erschrocken beziehungsweise verwundert und dass die Leute dann aber auch so sich selber geben dass sie sagen ich bin jetzt aber Manager und Du musst das so machen Du bist nur der Mechaniker also es kam mir schon so vor als wenn der Mechaniker da nicht so viel wert ist obwohl der letzten Endes ja die Arbeit macht“ (Transkript 17, Z. 67-79)

Die Aussagen der Mitarbeiter verdeutlichen abermals die innereuropäische Vergleichbarkeit, die durch die transnationale Produktion von Euro-Air hergestellt wird. (Vgl. Kapitel 5.1) Innerhalb national homogener Arbeitsteams scheinen die hierarchischen Muster im Heimatland weitestgehend als Gegebenheit angesehen zu werden. Über die europäische Teamarbeit und die damit einhergehende Differenzerfahrung werden die gängigen Praktiken des Heimatlandes individuell mit den abweichenden Denk- und Handlungsweisen verglichen. Das Resultat dieses Vergleiches ist eine Vorstellung davon, wie die hierarchischen Strukturen in den einzelnen Nationen klassischerweise aussehen und in welcher Form sich dementsprechend die Arbeitsaufträge unterscheiden.

„Das ist ja bei den Engländern generell die .. kennen das von Shutton eher wie ich das auch kennen gelernt hab das die auf Anweisung arbeiten . und hier in Deutschland lernst du eigentlich auch schon in diesen teilautonomen Gruppen dass du für dich selber arbeitest“ (Transkript 14, Z. 209-212)

Dieses Zitat des Mitarbeiters Max Guland macht in besonderem Maße auf einen generalisierenden Charakter aufmerksam, der den Vorstellungen über die nationalen Strukturen zugewiesen werden kann. Erfahrungen, mit der britischen Art und Weise Arbeitsaufträge zu erteilen, konnte der Proband Max in einer dreimonatigen Arbeitsphase in Shutton sammeln. Darüber hinaus hat er zum Zeitpunkt des Interviews bereits seit fünf Jahren in Köln unter einer britischen Leitung gearbeitet. Wie das dargestellte Zitat zeigt, haben diese Erfahrungen zu einem klaren Bild davon geführt, inwiefern sich die britische Hierarchie von einer deutschen unterscheidet. Interessant an dem Beispiel des Probanden Max Guland ist der Umstand, dass er es vorzieht, weiterhin im britischen Umfeld zu arbeiten, obwohl er die deutsche Form der Hierarchiestruktur favorisiert. (Beobachtungstagebuch)

„Das wurde am Anfang auch nicht so gerne gesehen so nach dem Motto wir müssen ja wissen was ihr macht und ehm die möchten dann lieber dass das angesagt wird ich sag ja gut dann setz ich mich hier halt wenn jetzt hier irgendwie ein längeres Meeting unten ist oder so ich sag dann setz ich mich zwei Stunden hin und mach gar nichts obwohl ich ja wüsste was ich machen muss . ne und da sind die manchmal ein bisschen eigen . dass die dann lieber dir sagen würden was du zu machen hast .. deswegen kommt das dann meistens auch immer ganz gut .. oder ... so verhandungstechnisch wenn man das dann meist so hindreht als wär das deren Idee ne .. so von wegen du das und das haben wir ja schon mal gemacht und das hat der vielleicht noch nicht so gemacht lass den mal das machen und es wär vielleicht ganz gut wenn wir daran gehen ne oder was hältst du davon und dann ja doch ist glaub ich ganz gut und dann .. weiß ich nicht ob die sich dann besser fühlen oder so“ (Transkript 14, Z. 220-233)

Über eine individuelle Umgangsstrategie organisiert der Mitarbeiter Max Guland seinen Arbeitsalltag in einem britischen Umfeld und arbeitet dennoch auf „deutsche Art und Weise“. Wie er im Interview erläutert hat, sei es in der Anfangsphase seiner Tätigkeit des Öfteren zu Problemen gekommen. Insbesondere die unterschiedlichen Auffassungen davon, wie das Verhältnis von Vorgesetzten zu den Shopfloor-

Mitarbeitern gestaltet werde, sei dabei zentraler Streitpunkt gewesen. „Aber mittlerweile weiß ich wie die ticken und dreh das so hin, dass es passt.“ (Beobachtungstagebuch) Darüber hinaus ist in dem Interview mit Max Guland deutlich geworden, dass er eine eigene Form der Erklärungslogik für die Unterschiedlichkeit im Alltag hat, die ihm den Umgang mit seinen Kollegen scheinbar erleichtert.

„Wie ich schon sagte die die sitzen da und erwarten dass die ne Ansage kriegen . weil die das da drüben halt über .. was weiß ich Jahrhunderte hatten dass das es da immer einen Chef gibt der ansagt . ich weiß nicht ob das noch von der Monarchie her kommt aber es ist immer einer da der den Leuten sagst was du machen sollst (4) ne aber da wollten sie hier weg dass du selbstständig arbeitest und das tun sie hier mehr oder weniger dann auch“ (Transkript 14, Z. 720-729)

Orientiert an Bildern nationaler Eigenarten und den vorhandenen Stereotypen scheint diese Logik für Max Guland die bestehenden Unterschiede weitestgehend zu erklären. Für die alltägliche Arbeit unter der Fahne von Euro-Air UK sowie für den Umgang mit seinen britischen Kollegen und Vorgesetzten hat Max darüber hinaus die beschriebene Umgangsstrategie entwickelt. Die Kooperation im Arbeitsalltag kann dementsprechend als eine Gedankenleistung beschrieben werden, durch die eine Überbrückung der vorhandenen Unterschiedlichkeit erreicht werden kann.

5.4 Kooperation als Gedankenleistung: Strangers are dangers?

„‘Blaming the immigrants‘ – the strangers, the newcomers, and particularly the newcomers among the strangers – for all aspects of social malaise (and first of all for the nauseating, disempowering feeling of *Unsicherheit*, *incertezza*, *precarité*, insecurity) is fast becoming a global habit.“ (Baumann 2011, S.56)

Zu hinterfragen ist, wie vor dem transnationalen Hintergrund eines europäisierten Arbeitsteams eine Kooperation und Zusammenarbeit im Alltag ermöglicht wird, bzw. unter welchen Bedingungen sie praktiziert wird. Nicht zuletzt das dargestellte Zitat von Zygmunt Baumann verweist auf die potentielle Unsicherheit, mit der der nationenübergreifende Arbeitsalltag einhergeht. Die von Baumann aufgezeigte Tendenz, nach der das „Unbekannte“, das „Fremde“ und das „Neue“ für sämtliche soziale Missstände verantwortlich gemacht wird, lässt sich auf das Beispiel europäisierter Arbeitsteams anwenden. Im Zuge der Feldforschung ist deutlich geworden, dass insbesondere in Situationen, die als arbeitsspezifische Krisensituationen beschrieben werden können und in denen folglich der Arbeitsprozess ins Stocken gerät, eine vergleichbare Tendenz beschrieben werden kann: Die Begründung für derlei Situationen wurde vorwiegend bei den abweichenden Arbeits- und Denkweisen (vgl. Kapitel 5.3) der Kollegen unterschiedlicher nationaler Herkunft gesucht.

“An example and it’s the best one I’ve heard .. there was a interview for the for the for my job and . it was one of the German eh wanted to work with customers already the question was asked how how we managed individual customers how does he you know different personalities and that and he said the question was asked how do you know how do you manage different personalities and he said I’ve got a system he said I give each person a color and that color determines how I can approach that guy you know if he is green then you know I can approach him quite openly and civil and eh .. if he is red you know I’ve got to deal with caution because you know he is like he is quite to throw things so the question was asked well what if the green guy come in and he got a bad day and he he turning to a red what you know what would you do and the reply was well he wouldn’t cause he is green he is not red he is green .. so he he wouldn’t be a red and he was () three times to try to save him just you know say the wrong

side of the bed you know I mean you know he had a bad night with his wife and come in and so .. when I heard this story I was like that is just typical it's just no he's a green so ye if that answers the question" (Transkript 10, Z. 332-346)

Während der Mitarbeiter Jack die Beschreibung der deutschen Arbeits- und Sichtweise im Interview mit einem humoristischen Unterton verbunden hat, ist es genau diese nationale Unterschiedlichkeit, die als Erklärung für die Entstehung von Krisensituationen herangezogen wird. Kongruent zu dem Beispiel von Zygmunt Baumann kann somit festgehalten werden, dass auch arbeitsspezifische Krisen in dem Alltag europäisierter Arbeitsteams fortwährend durch unbekannte und fremde Arbeitsweisen der Kollegen begründet werden.

"A typical German for me would be ehm . very regulated to the rules and regulations if it if it doesn't if it says A and B there is no other options there is no C or D" (Transkript 10, Z. 321-324)

„Der Franzose der sieht erst mal sich in seiner eigenen (5) Arbeitsweise gestört gekränkt , so ich hab da irgendwie Scheiße gebaut oder so so eh .. und und das das geht ja gar nicht ne , da da kommt dann der Stolz hoch , und dann ist auch das Produkt erst mal egal .. ne (lacht) nicht so wie bei den Deutschen , die dann ganz einfach sagen so wir liefern jetzt hier 100 Prozent Euro-Air Qualität und .. ne und wir machen das natürlich alles nach eh .. alles nach 80 TE 35 tada .. das ist der große Unterschied ne“(Transkript 1, Z. 466-472)

In Anlehnung an Zygmunt Baumanns Kapitelüberschrift „Strangers are dangers ... Are they indeed?“ (Baumann 2011, S.52) kann die Frage gestellt werden: If strangers are dangers, how is a collaborative work within Euro-Air possible? Die Antwort auf diese Frage ist auf zwei unterschiedlichen Ebenen zu beantworten. Zunächst scheint die Struktur des Unternehmens Euro-Air (vgl. Kapitel 2.2) einen praktischen Umgang mit der vorhandenen Unterschiedlichkeit unumgänglich zu machen. Am Ende des Tages müssen die Flugzeuge fertiggestellt werden. Insofern kann das Produkt Euro-Air Flugzeug als ein einigendes Element beschrieben werden, welches die Option einer gänzlichen Ablehnung des transnationalen Umgangs ausschließt. Neben dieser strukturellen Ebene, die als eine Art Vorbedingung beschrieben werden kann, ist die individuelle Ebene zu nennen. Die Individuen müssen in ihrem Alltag mit den unterschiedlichen Denk- und Handlungsweisen umgehen, um eine Kooperation zu

ermöglichen. Wie die dargestellten Idealtypen (vgl. Kapitel 4) zeigen, sind im Alltag europäisierter Arbeitsteams verschiedene Lebensmodelle und Umgangsmuster zu beobachten. Unabhängig von den jeweiligen Modellen kann die nationenübergreifende Kooperation jedoch als zwingende Notwendigkeit beschrieben werden. Bis zu einem gewissen Grad müssen die Mitarbeiter von Euro-Air in der Lage sein, über nationale Grenzen und Befindlichkeiten hinweg miteinander zusammen zu arbeiten.

“well it’s always about doing a compromise you know” (Transkript 16, Z. 197-198)

Diese Aussage des Mitarbeiters Phillipe macht auf eine pragmatische Weise deutlich, wie eine Zusammenarbeit möglich wird. Der Kompromiss, welchen der Proband als Lösung dargestellt hat, kann als eine gemeinsame Übereinkunft verstanden werden, die eine Kooperation ermöglicht.

“You you of course ye you get a wider view you got a wider view of things” (Transkript 9, Z. 386)

“Doch ich glaub es es es wird schon etwas europäischer sag ich mal also die legen Sachen ab während wir hoffentlich auch vielleicht schlechte Gewohnheiten wie ständiges Nörgeln mal ablegen“ (Transkript 17, Z. 569-571)

„I’ve changed a lot ehm ... cause it’s going back to some of the much better point about the French () .. is ehm how they do relax how they go home and that’s it , ye ehm . how they can make sure that work is work and nothing else . ehm even though I am taking work home all the time but that’s what I try to do .. ehm (5) yes I’d definitely say I changed a lot but .. I think that it takes a step back really to realize which I haven’t really done .. probably one of my friends back home would go (stöhnt) you are a different person”(Transkript 9, Z. 351-357)

Diese Aussagen lassen die Kooperation mehr und mehr als eine individuelle Gedankenleistung erscheinen, die sich in dem Arbeitsalltag transnationaler Teams zu einer Grundbedingung des Miteinanders entwickelt. So unterschiedlich die Ansichten und Praktiken der einzelnen Mitarbeiter auch sein mögen bzw. so verschieden sich die Lebensmodelle der Idealtypen darstellen: Im Arbeitsalltag muss ein Niveau der Übereinkunft erreicht werden, das sich über nationale wie auch persönliche Befindlichkeiten hinwegsetzt. Wie die Zitate der Mitarbeiter deutlich machen, ist das

Erreichen dieses Niveaus auf ein Fallenlassen nationaler Eigenarten angewiesen. Der Mitarbeiter Ian verweist mit seiner Aussage auf eine weitere Option: Die Übernahme von Denk- und Handlungsweisen für die eigene Praxis. Diese Möglichkeit kann jedoch nicht als Grundbedingung einer nationenübergreifenden Zusammenarbeit beschrieben werden. Vielmehr scheint sie dem spezifischen Lebensmodell der Idealtypen „I like the way you do it“ (vgl. Kapitel 4.3) sowie „Wherever my feet will carry me“ (vgl. Kapitel 4.2) zuzuordnen zu sein.

Anzumerken ist, dass der Kompromiss und das damit einhergehende Fallenlassen nationaler Gewohnheiten keineswegs als problemloser Prozess beschrieben werden darf. Wie die Feldforschung gezeigt hat, ist das beschriebene Niveau der Übereinkunft vielmehr das Ergebnis diverser Konflikte (vgl. Kapitel 6.2). Es unterliegt den Mitarbeitern der Arbeitsteams die konflikträchtigen Situationen insoweit zu lösen, dass eine Kooperation im Alltag möglich wird. Wie in verschiedenen Beispielen deutlich geworden ist, können diese Konflikte jedoch auch zum Scheitern der Zusammenarbeit führen. (Vgl. Kapitel 2.3)

“Ye well I’m still not I still don’t fully understand that (grinst) and we are trying to change that a little bit ehm .. I think .. I am not sure if it’s a bit of a game maybe if they continuity . just drill things with the jig and whatever then it hopefully should feedback and initial problem should be solved cause I think the more and more concessions are on the same point the quicker they gonna solve the problem but if you () work round it the problem gets never highlighted so .. I’m not sure if it is a game or that they they just I’d say don’t think outside the box” (Transkript 2, Z. 239-245)

“I’m not , I’m not totally convinced that they accept , the English being here readily ... I think they’re maybe an underline resentment that there are so many ... English , even German and even whoever ... but (5) but I don’t that’s never been spelled out to me () just a feeling that .. that I feel” (Transkript 4, Z. 132-135)

“No no I am only speaking .. I am still working under an English umbrella in an French in an French .. environment , so , so we are not . we think it’s strange , as possibly they do” (Transkript 4, Z. 344-347)

Die Arbeit in einem europäisierten Team erfordert eine Ebene des Kompromisses, die nicht gleichbedeutend ist mit einer völligen Einigung der Mitarbeiter. Vielmehr scheint der Ausdruck des „arbeitsfähigen Konsens“ eine adäquate Beschreibung für die teaminterne Situation darzustellen. Folglich kann davon ausgegangen, dass die nationenübergreifende Kooperation mit individuellen Anpassungsleistungen einhergeht. Eine funktionierende Zusammenarbeit in transnationalen Teams stellt keine Selbstverständlichkeit dar, sondern ist von der Kompromissfähigkeit der Mitarbeiter abhängig.

Anzumerken ist darüber hinaus, dass die Kompromissfähigkeit der Individuen nicht zwangsläufig mit einem Loslassen der nationalen Identität einhergeht. Wie die vier Idealtypen (vgl. Kapitel 4) verdeutlichen, ist es durchaus möglich, eine individuelle Strategie zu leben, die im Arbeitsalltag einen kompromissfähigen Modus gewährt, diesen jedoch gleichzeitig mit einer nationalen Fixierung sowie mit klar definierten Vorstellungen nationaler Eigenarten verbindet. Dieses Bild eines Mitarbeiters, der den transnationalen Arbeitsalltag weitestgehend reibungslos absolviert und somit in der Lage ist, sich auf das geforderte Kompromissniveau einzulassen, dem jedoch gleichzeitig eine eindeutige nationale Identität zuzuordnen ist, scheint dem Idealtyp „Home sweet home“ zu entsprechen. Im Folgenden soll nun das subjektive Ungerechtigkeitsempfinden der Mitarbeiter in den Fokus rücken. Bereits die zunehmende Vergleichbarkeit „nationalstaatlicher Unvergleichbarkeit“ (vgl. Kapitel 5.1) scheint dabei den Nährboden für ein neues Ungerechtigkeitsempfinden darzustellen. In Anlehnung an Francois Dubet (2008) soll somit anhand der Kategorien „Gleichheit“, „Leistungsprinzip“ und „Autonomie“ überprüft werden, inwiefern die nationenübergreifende Arbeit mit einer Neustrukturierung des Ungerechtigkeitsempfindens einhergeht.

6. Die Neukonstituierung des subjektiven Ungerechtigkeitsempfindens im europäischen Rahmen?

6.1 Gleichheit, Leistung und Autonomie

„Es gibt kein hegemoniales Gerechtigkeitsprinzip, weil jedes Prinzip eine besondere Dimension der sozialen Beziehung heranzieht: Vom Standpunkt der Gleichheit ist der >Andere< Mitglied einer Gemeinschaft, vom Standpunkt der Leistung ein Konkurrent, vom Standpunkt der Autonomie ein Subjekt.“ (Dubet 2008, S.35)

In seinem Werk „Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz“ (2008) resümiert Francois Dubet drei Grundprinzipien der Gerechtigkeit: Gleichheit, Leistung und Autonomie. Diese Kategorien umfassen im Dubet'schen Sinne zwar nicht sämtliche Ungerechtigkeitsgefühle, können aber als „elementare Prinzipien“ der Gerechtigkeit beschrieben werden. „Machtmissbrauch, Belästigung oder Drohung werden ebenfalls als schwere Ungerechtigkeiten betrachtet (...) können keine Grundprinzipien der Gerechtigkeit sein, keine obersten Prinzipien, weil sie sich als intermediäre Sphären der Kritik konstituieren, die die elementaren Prinzipien miteinander verbinden. (Dubet 2008, S.180) Diesem Verständnis folgend bilden die drei Gerechtigkeitsprinzipien eine Triade, deren Spannungsfeld den Ursprung sämtlicher Ungerechtigkeitsgefühle darstellt. „Recht, Macht und Anerkennung bilden auf diese Weise normative Prinzipien, Standpunkte der Kritik, die von grundlegenden Prinzipien strukturiert werden, die sie verknüpfen und kombinieren.“ (Dubet 2008, S.181)

Gleichheit

Die Gleichheit kann im Dubet'schen Verständnis als das „evidenteste“ sowie auch „komplexeste“ Prinzip der Gerechtigkeit beschrieben werden. (Dubet 2008, S.51) Die Komplexität resultiert in erster Konsequenz aus einer Relativität der Gleichheit. So geht es in Bezug auf das Arbeitsverhältnis nicht um eine allumfassende Gleichheit der Subjekte, sondern vielmehr um eine „als ungerecht empfundene Gleichheit“. Dieser Ausdruck impliziert, dass es im Arbeitsalltag verschiedene Ungleichheiten gibt, die von den Individuen als gerecht akzeptiert werden. „Der Arbeitsvertrag etabliert eine Hierarchie zwischen Gleichen.“ (Supiot 1994, S. 119) Dieses Zitat von Alain Supiot verweist auf eine vorhandene Ungleichheit, die mit jeglicher Form der hierarchischen

Struktur einhergeht. Die Mitarbeiter auf dem Shopfloor, die Führungskräfte von Euro-Air sowie die Teamleader können somit per se als ungleich in ihrer Position beschrieben werden. Derlei Ungleichheit führt im Dubet'schen Sinne jedoch nicht zwangsläufig zu einem Gefühl der Ungerechtigkeit. „Die Gerechtigkeit besteht also darin, jedem das Seine zu geben, je nach seinem Rang, seinem Alter, seinem Geschlecht, seiner Nationalität oder seinen Qualifikationen.“ (Dubet 2008, S. 21) Diese Aussage von Francois Dubet wirft verschiedene Fragen auf: Wer definiert die akzeptierte Ungleichheit und wer legt fest, was wem zusteht? Anders gefragt: Unter welchen Bedingungen wird die gerechte Ungleichheit zu einer ungerechten? Dubet beantwortet diese Fragen mit der Relativität der Gleichheit. „Quand je me regarde, je me désole, mais quand je me compare, je me console.“ (Dubet 2008, S. 51) Diese Aussage eines Probanden von Francois Dubet lenkt den Blick auf eine der wesentlichen Dimensionen der Gleichheit, den Vergleich. Über den Vergleich entstehen Ungerechtigkeitsgefühle, die im Namen der Gleichheit hervorgebracht werden.

Dabei ist es in der Denkweise von Francois Dubet wichtig darauf hinzuweisen, dass es nicht darum geht, jeden mit jedem zu vergleichen und dass sämtliche Ungleichheiten somit zu Frustration und Ungerechtigkeitsgefühlen führen. Die Verletzung einer vorhandenen Vorstellung von „gerechter Ordnung“ (Dubet 2008, S.62) und der damit einhergehenden akzeptierten Hierarchie scheint entscheidend zu sein für die Entstehung eines Ungerechtigkeitsgefühls im Sinne der „Gleichheit der Positionen“. (Dubet 2008, S. 52) „Das Gerechte ist ganz einfach das, was die von jedem verinnerlichte Konvention in Bezug auf die Achtung vor den Positionen, Rechten und Pflichten als gerecht definiert.“ (Dubet 2008, S. 21)

Neben dem Komplex der „Gleichheit der Positionen“ umfasst das Dubet'sche Gerechtigkeitsprinzip der Gleichheit auch die „Gleichheit der Chancen“. Dementsprechend können die Unrechtsempfindungen, die im Hinblick auf eine Verletzung der Gleichheit vorgebracht werden, auch auf einer (individuell) wahrgenommenen Ungleichheit von Chancen und Möglichkeiten basieren: „Die sozialen Ungleichheiten werden nicht als solche kritisiert, sondern weil sie ein Ensemble von wirtschaftlichen und sozialen Hindernissen bilden, die es den Individuen verunmöglichen, auf die von ihnen beanspruchten Positionen zu gelangen.“ (Dubet 2008, S. 95) Es geht mit dieser zweiten Ebene der Gleichheit somit um Zugangschancen, derer sich die Individuen zu Unrecht beraubt fühlen. Auf den ersten

Blick wird deutlich, dass die beiden Dubet'schen Gleichheitsebenen eng miteinander verbunden sind und sich auf identische Ungleichheiten beziehen können. Der Unterschied wird erst durch die Form der Kritik sichtbar. Während sich das Ungerechtigkeitsempfinden im Hinblick auf die Gleichheit der Positionen aus einer subjektiv wahrgenommenen Verletzung der ‚gerechten Ordnung‘ speist, folgt die Kritik der Gleichheit der Chancen „einer anderen Logik, denn sie beruht auf dem gleichen Recht seinen Wert zu demonstrieren. Die liberale Gleichheit erscheint in dieser Hinsicht als Vorbedingung für die Entwicklung eines anderen Gerechtigkeitsprinzips, dem der Leistung“. (Dubet 2008, S.95)

Leistung

„Eine im Jahre 1999 durchgeführte Umfrage in 24 europäischen Ländern zeigt, dass – außer in der Tschechischen Republik – die Leistung als das zweite Prinzip der Gerechtigkeit betrachtet wird.“ (Dubet 2008, S.98)

Diese Aussage konnte durch die Forschung von Francois Dubet weitestgehend bestätigt werden. 72,9 Prozent der Probanden gaben dementsprechend an, dass sie eine Entlohnung, die auf der Arbeitsleistung basiert als gerechter empfinden, als eine Entlohnung nach Dienstalter. (Dubet 2008) Die Anerkennung von Leistung wird als gerecht empfunden, wodurch eine vorherrschende Meinung deutlich wird: Das Arbeitsverhältnis scheint primär als ein Austausch von Arbeitskraft und Einkommen verstanden zu werden. Somit rückt der Leitspruch „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in das Zentrum des Ungerechtigkeitsempfindens. „Die Ungleichheiten sind gerecht, wenn sie aus ungleicher Arbeit entspringen, wenn die Individuen sich dafür >entschieden< haben, entweder mehr oder weniger zu arbeiten“ (Dubet 2008, S.26) Solange die Gehaltsunterschiede der Mitarbeiter folglich auf unterschiedliche Arbeiten zurückzuführen sind, kann in Bezug auf das Leistungsprinzip von einer gerechten Ungleichheit ausgegangen werden. Sobald es jedoch zu einer Situation kommt, in der das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ subjektiv als verletzt wahrgenommen wird und in der ein Mitarbeiter somit ungerechterweise mehr bzw. weniger Lohn erhält, entstehen Ungerechtigkeitsgefühle, die mit Bezug auf das Leistungsprinzip hervorgebracht werden.

In der Dubet'schen Vorstellung ist der Vergleich mit den Kollegen zentral für das Gefühl von Ungerechtigkeit. Wie bereits für die Gleichheit beschrieben wurde, spielt der Vergleich auch im Hinblick auf das Leistungsprinzip eine zentrale Rolle. „Die erste und gewöhnlichste Ungerechtigkeit entsteht aus Situationen, in denen sich die Arbeitenden direkt miteinander vergleichen und finden, dass die gleiche Arbeit nicht auf die gleiche Weise entlohnt wird.“ (Dubet 2008, S.107) Neben der zentralen Stellung des Vergleiches verdeutlicht diese Aussage von Francois Dubet die hohe Subjektivität, welche der Bewertung von Leistung zugewiesen werden kann. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich Dubet mit dem Leistungsbegriff und stellt fest, dass dieser zweierlei Dinge impliziert: „Das eine ist das objektive Ergebnis der Handlung, das andere der Einsatz des Akteurs in dieser Handlung.“ (Dubet 2008, S.127)

In Anlehnung an David Millers Unterscheidung zwischen „deserts“ und „merit“ (2006) veranschaulicht Dubet die Mehrdeutigkeit des Leistungsbegriffes anhand des Beispiels einer Schulbewertung. „Jeder Lehrer weiß zum Beispiel, dass er die Arbeit der Schüler auf zwei Weisen beurteilen kann: Entweder er bewertet nur die Qualität der Arbeit, oder er bewertet den Fortschritt und die Anstrengungen (...) leistet ein guter Schüler, der wenig arbeitet, mehr als ein schwacher Schüler, der viel arbeitet“ (Dubet 2008, S.127) Diese rhetorische Frage von Francois Dubet bringt die Mehrdeutigkeit des Leistungsbegriffes auf den Punkt und führt in der Konsequenz dazu, dass Dubet der Leistung eine moralische Dimension zuschreibt. „Man könnte ja nur die Qualitäten der Sieger in den verschiedenen Wettbewerben als Leistung definieren, ohne dass diese Qualitäten irgendetwas Moralisches haben; die Leistung wäre dann nur das >Gesicht< der Sieger (...) Es wird so getan, als würde der Erfolg vor Allem der Arbeit, Disziplin und Aufmerksamkeit und nicht allein der Begabung entspringen, die sich fast vollständig der Moral entzieht.“ (Dubet 2008, S.103) Im Unterschied zu dem „Gleichheitsprinzip“, das Francois Dubet mit einer ontologischen Eigenschaft verbindet, folge die Leistung einem „arithmetisches Prinzip“. „Ein Prinzip der Äquivalenz zwischen den Kosten der Arbeit und ihrer Entlohnung.“ (Dubet 2008, S.135) Das Gerechtigkeitsprinzip der Leistung kann, unter der Vorbedingung, dass alle Individuen frei und gleich sind, als zentral für das Ungerechtigkeitsempfinden der Mitarbeiter beschrieben werden. „Stellt sich die Leistung als einzige Form der Herausbildung von gerechten Ungleichheiten dar, die auf dem Betrag jedes Einzelnen zum kollektiven Reichtum (...) beruhen.“ (Dubet 2008, S.135) Sofern man also alle

Individuen auf eine Treppenstufe stellt und Ihnen die Attribute der Gleichheit und der Freiheit zuschreibt, ist es die Leistung, die Unterschiede entstehen lässt.

Abschließend bezieht Francois Dubet Stellung zu der, unter Theoretikern vorherrschenden, Meinung, dass Leistung eine Fiktion sei. „Die Theoretiker haben aber in einem wichtigen Punkt Unrecht, denn diese Fiktion ist notwendig zur Herstellung einer gerechten Hierarchie (...) Die Leistung mag eine Chimäre sein, sie ist aber eine notwendige Fiktion für die moralische Dimension des Handelns.“ (Dubet 2008, S.136)

Autonomie

„Mit dem Gleichheitsprinzip fragen die Individuen nach der Gerechtigkeit ihrer Position in der Gesellschaft und in der Organisation der Arbeit. Indem sie sich unter das Leistungsprinzip stellen, wägen sie die *Angemessenheit* ihrer Entlohnung ab. Die Arbeit lässt sich aber weder auf den durch sie gebotenen Status reduzieren noch auf den Austausch von Anstrengung, Nützlichkeit oder gutem Willen gegen ein Einkommen“ (Dubet 2008, S. 137)

Das dritte Dubet'sche Gerechtigkeitsprinzip „Autonomie“ ist die komplementäre Dimension der Arbeit. Dubet versteht die Autonomie als ein Engagement der Individuen, durch die sie eine Form der „inneren Befriedigung“ erlangen. Folglich geht es mit diesem Prinzip um eine ethische Ebene, die als Selbstverwirklichung beschrieben werden kann. Der Anspruch, „ein autonomes Subjekt zu sein“ stehe im Zentrum dieses Gerechtigkeitsprinzips. Während bereits für das Prinzip der „Gleichheit“ eine Relativität und Subjektivität festgehalten wurde, sind diese Attribute umso mehr dem Gerechtigkeitsprinzip der „Autonomie“ zuzuweisen. Ein Punkt, der als Verwirklichung des Mitarbeiters A beschrieben werden kann und der individuell als Freiheit wahrgenommen wird, kann bei Mitarbeiter B durchaus als ein Gefühl der Ungerechtigkeit und Missachtung wahrgenommen werden. Dubet beschreibt die Anomie demzufolge als „einent subjektiv“ (S.138), weist jedoch darauf hin, dass das Autonomieprinzip grundlegend sei für eine spezifische Kritik der Arbeitserfahrung. „Gerecht ist alles, was mir das Gefühl gibt, mich in meiner Arbeit zu verwirklichen, ungerecht alles, was mich daran hindert und mich letzten Endes zerstören kann.“ (Dubet 2008, S.177)

Grundlegend beschreibt Francois Dubet die Entstehung von Ungerechtigkeitsgefühlen über die Abwesenheit von Gerechtigkeit. „Doch wie jedes Prinzip der Gerechtigkeit ist die Autonomie ein verborgener Gott, ein Prinzip, dessen Abwesenheit gewichtiger und triftiger ist als dessen Verwirklichung, und genauso wie die Akteure ihre Erfahrung im Namen einer Gleichheit und einer Leistung kritisieren und konstruieren, die sich nicht völlig realisieren lassen, genauso bringen sie ihre Bindung an die Autonomie durch das zur Geltung, was sie dieser Autonomie beraubt.“ (Dubet 2008, S.138)

6.2 Der europäisierte Arbeitsalltag und die gefühlte (Un)Gerechtigkeit

“We we do cause it’s we can do that because we are still on the Euro-Air UK but in the German system it’s not allowed it it’s the blue collar white collar so you quality teams with the green T-shirts they are white collar so and the obviously mechanics underneath that .. but we are both” (Transkript 10, Z. 448-451)

Wendet man die Dubet’schen Gerechtigkeitsprinzipien auf das Setting europäisierter Arbeitsteams an, so wird schnell deutlich, dass von einer Verschiebung des Referenzrahmens ausgegangen werden muss. Insbesondere die „gerechte Ordnung“, welche in dem Verständnis von Francois Dubet als Grundlage des Gleichheitsprinzips beschrieben werden kann, scheint in dem Forschungsgegenstand Euro-Air auf verschiedene Interpretationsmodelle zu treffen. Zwar beschreibt bereits Dubet die Gleichheit als hochgradig subjektiv; die transnationale Mischung der Arbeitnehmer scheint jedoch dazu zu führen, dass eine nationale Kategorie des Gleichheitsprinzips die zentrale Stellung einnimmt. Das dargestellte Zitat des Mitarbeiters Jack zeigt, dass die von Dubet beschriebene „Logik der Ränge“ (Dubet 2008, S.58) durch die nationale Unterschiedlichkeit im Arbeitsalltag von Euro-Air überlagert wird. Aufgrund des zunehmenden Vergleichs der nationalstaatlichen Unvergleichbarkeit (vgl. Kapitel 5.1) entsteht eine Situation, in der die Arbeitsbedingungen, -verträge sowie die entsprechende Entlohnung in einem transnationalen Rahmen miteinander verglichen werden. Über diesen Vergleich, den Dubet als das zentrale Merkmal der Gerechtigkeitsprinzipien beschrieben hat (vgl. Kapitel 6.1), entsteht ein Ungerechtigkeitsgefühl, welches vorwiegend in nationalen Einheitskategorien beschrieben wird.

„Wann morgens die Arbeitszeit anfängt weil die .. ne England sechs Uhr oder halb sieben wann immer die anfangen ... von bis Punkt das ist es . ne festgesetztes Feld wir haben hier Gleitzeit ich hab einen deutschen Arbeitsvertrag und wenn ich viertel nach sechs komm anstatt um sechs ... dann ist dat so und wenn ich genau weiß von sechs bis halb sieben oder was wird eh noch gesprochen oder mal ein Kaffee getrunken oder sonst was oder es liegt einfach noch nichts an dann ist das völlig egal . und mir dann irgendwelche Sprüche anzuhören so von wegen das wir hier aber um sechs anfangen .. ne da

da denkst du dann auch so will man sich das Leben hier extra schwer machen weil .. man fängt um sechs an und geht dann um halb zwei nach Hause englischer Vertrag so und wenn es dann heißt wer kann denn mal länger machen dann heißt es . ey aber du hast ja Gleitzeit .. ach dann darf ich wieder ja“ (Transkript 14, Z. 533-544)

„Ehm in Frankreich .. der Patron c'est le patron .. der Chef . und ehm ehm es wird für ihn , es ist es ist für die Chef zu entscheiden , hier ist es für mich zu entscheiden .. wenn jemand ein Problem damit hat , kann er sie akzeptieren“ (Transkript 5, Z. 297-300)

Der Arbeitsalltag bei Euro-Air kann als eine Situation betrachtet werden, in der die von Francois Dubet beschriebene lineare Hierarchie und der damit verbundene Gleichheitsanspruch innerhalb der Ränge aufgehoben wird. Während in national homogenen Arbeitsteams von einer „legitimen sozialen Hierarchie“ (Dubet 2008, S.95) ausgegangen werden kann, aufgrund welcher es zu der Herausbildung „gerechter Ungleichheiten“ und „als ungerecht empfundener Ungleichheiten“ kommt, führt die nationale Mischung der Arbeitnehmer zu einer multidimensionalen Ungleichheit. Unterschiedliche Arbeitsverträge, -gewohnheiten, Hierarchievorstellungen und Entlohnungssysteme lassen sich dabei zunächst in der Dubet'schen Formel mitdenken: „Das Gleichheitsprinzip nur im Spannungsfeld zwischen grundsätzlicher Gleichheit der Subjekte und realen sozialen Ungleichheiten.“ (Dubet 2008, S.95) Die nationale Dimension dieser grundsätzlichen Ungleichheit scheint sich jedoch auf die Definition von „gerechter“ und „ungerechter“ Ungleichheit auszuwirken.

„Der deutsche Mechaniker ist in verschiedene Klassen aufgeteilt vom einfachen Werker dann zum höher qualifizierten und zum höchst qualifizierten Werker .. ehm der dann natürlich bei bestimmten Abschnitten aber Freigaben brauch von der Qualitätssicherung von der er dann nochmal kontrolliert wird zum Schluss das sind aber auch nur Bereiche wo es dann ehm .. nötig ist sag ich mal also .. ob das nun ehm Einstellungen sind die zum Beispiel mit der Flugsteuerung zu tun haben was dann ein Sicherheitsrisiko darstellen könnte oder ein Aspekt ist für die Sicherheit da gibt es immer noch einen der das kontrolliert also ein Mechaniker kontrolliert das ist also das deutsche System das funktioniert so während der Brite das nicht so hat“ (Transkript 17, Z. 339-347)

Die nationale Unterschiedlichkeit im Arbeitsalltag scheint die individuelle Bewertung von Ungleichheit in zweifacher Hinsicht zu beeinflussen. Einerseits fungiert sie als eine Legitimation für bestehende Unterschiede und scheint demzufolge die Dubet'sche „gerechte Ordnung“ bis zu einem gewissen Grad wiederherzustellen. „Die Franzosen arbeiten nun mal anders, haben andere Verträge und verdienen dann auch anders. Ich finde das ist durchaus fair.“ (Beobachtungstagebuch) Andererseits kann die nationale Ungleichheitskategorie als Hauptunruheherd für entstehende Ungerechtigkeitsgefühle beschrieben werden. Die Kritik im Namen der nationalen Ungerechtigkeit zielt in diesem Fall „auf die illegitimen, demütigen und verletzenden Ungleichheiten“, die quer zur „gerechten Ordnung“ verlaufen. (Dubet 2008, S.95)

„so when we speak about harmonization it's more about following the same process , () so that we all move on at the same speed and eh and to reach the same level” (Transkript 16, Z. 243-245)

Mit dieser Aussage greift der Mitarbeiter Philippe die Thematik der innerbetrieblichen Harmonisierung auf und weist indirekt auf eine bestehende Ungleichheit hin, die sich nicht beseitigen lasse. Es gehe innerhalb eines transnationalen Settings somit darum, das Resultat der Arbeit zu harmonisieren und die Ungleichheit der Nationen zu akzeptieren. Neben dem Gleichheitsprinzip schwingt in dieser Aussage auch das Leistungsprinzip mit. Insbesondere die Dubet'sche Frage danach, ob sich die Definition von Leistung an dem individuellen Einsatz oder an dem Resultat der Arbeit bemisst, wurde im Zuge der Feldforschung auf unterschiedliche Art und Weise beantwortet.

“Ehm ye definitely ye ye everyone has their own their own way but generally it's all eh a similar standard it might be a different approach or some people work faster some people work slower ehm” (Transkript 10, Z. 478-482)

Wie die Feldforschung bei Euro-Air gezeigt hat, können den Mitarbeitern unterschiedliche Arbeits- sowie Sichtweisen zugewiesen werden. (Vgl. Kapitel 2.3 und 5) Die Bewertung dieser Unterschiedlichkeit kann dabei abermals als hochgradig divergent beschrieben werden. Das dargestellte Zitat des Mitarbeiters Jack steht stellvertretend für eine Argumentationsweise, die die nationalen Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitsweise und den Einsatz bejaht, jedoch von einer einheitlichen Qualität ausgeht. Die verschiedenen Arbeitsansätze stellen sich in diesem Zusammenhang als national geprägte Eigenarten dar, die nebeneinander bestehen und

zum gleichen Ziel führen. Das folgende Zitat des Mitarbeiters Phillipe greift diese Denkweise auf:

“eh use the best of the skills in every country to eh to work together eh to to be able to build aircraft.” (Transkript 16, Z. 372-373)

Die Leistung wird dementsprechend anhand des Endproduktes bewertet, die nationalen Unterschiede als (potentiell) gewinnbringend interpretiert.

„Euro-Air Deutschland , wir , wir gucken dann ganz einfach nach wie wird denn dieses Kabel eingebaut .. mit welcher Bauunterlage , was ist das überhaupt für ein Kabel und dann ziehen wir für jeden Halter ziehen wir dann die Bauunterlage wo drauf steht wie dieser Halter sitzen muss und wo dieses Kabel da dran befestigt wird .. und dann kriegt der .. Kollege so einen Packer Papier in die Hand und dann geht der ins Flugzeug und verlegt dieses Kabel .. 100 Prozent (4) wenn diese Beanstandung für die französischen Kollegen geschrieben wird .. dann gucken die nicht nach , nach welcher Bauunterlage das verlegt wird sondern dann gucken die ganz einfach wie es denn am besten aussieht und wie es am besten reinpasst und vor allem wie man sich am wenigstens wie möglich Arbeit macht damit“ (Transkript 1, Z. 482-493)

Der Proband Andreas Ludwig bewertet die nationale Unterschiedlichkeit im Arbeitsalltag anders. Die verschiedenen Arten eine Arbeit zu planen, durchzuführen und zu überprüfen seien vielmehr gleichbedeutend mit einem unterschiedlichen Arbeitsaufwand. Dementsprechend sei die unterschiedliche Bezahlung nur fair: „Wir arbeiten produktiver als zum Beispiel die Franzosen und deswegen verdienen wir auch mehr.“ (Beobachtungstagebuch) Schnell wird deutlich, dass die Argumentationsweise des Probanden Andreas von der zuvor dargestellten Sichtweise abweicht. Während die Aussagen von Jack und Phillipe das Flugzeug als Endprodukt in das Zentrum des Leistungsdiskurses stellen, unterstreicht die Aussage von Andreas die Unterschiedlichkeit im Hinblick auf den individuellen Einsatz sowie auf eine gerechte Entlohnung der Arbeit. Für Francois Dubet stellt das Gehalt ein zentrales Kriterium des Leistungsprinzips dar. „Die erste und gewöhnlichste Ungerechtigkeit entsteht aus Situationen, in denen sich die Arbeitenden direkt miteinander vergleichen und finden, dass die gleiche Arbeit nicht auf die gleiche Weise entlohnt wird.“ (Dubet 2008, S.107) Das dargestellte Zitat von Andreas greift mögliche Ungerechtigkeiten in Bezug das

Leistungsprinzip auf, indem er die nationalen Gehaltsunterschiede als „gerechte Ungleichheiten“ darstellt. Während Andreas seine Bewertung an den unterschiedlichen Arbeitsmethoden festmacht und folglich zu dem interpretativen Schluss kommt, dass eine unterschiedliche Arbeitsweise auch unterschiedlich bezahlt werden müsse, stellen die Gehaltsunterschiede für andere Mitarbeiter den Kern ihrer Frustration und des Ungerechtigkeitsempfindens dar. Exemplarisch hierfür steht der Mitarbeiter Jack Brown: „Well we all work on the same plane and in the end we can see it flying in the sky. Can you give me one proper reason why the German work is better paid then the French work?“ (Beobachtungstagebuch)

Der Vergleich der beiden Argumentationslinien von Andreas Ludwig und Jack Brown verdeutlicht die interpretative Vielschichtigkeit, die dem Leistungsprinzip innerhalb des transnationalen Settings zugewiesen werden kann. Die nationale Unterschiedlichkeit kann dabei sowohl als Legitimation wie auch als Hauptunruheherd bestehender Ungleichheiten dienen. Die Dubet'sche Formel des Leistungsprinzips scheint sich innerhalb des Forschungsbeispiels Euro-Air dementsprechend zu bestätigen. „Vom theoretischen Standpunkt bleibt ihre Definition problematisch und schwankend, während jeder von uns diese Norm heranzieht, wenn er seine Situation mit der der anderen vergleicht, sich nach dem gerechten Lohn seiner Arbeit fragt.“ (Dubet 2008, S.136) Anzumerken ist, dass die Bewertung von Leistung und die damit in Verbindung stehende Entlohnung keineswegs als homogenes Gruppenphänomen betrachtet werden darf. Die Gegenüberstellung der Aussagen der Probanden Jack und Phillipe auf der einen Seite sowie Andreas Ludwig auf der anderen Seite sollen somit nicht zwei voneinander abweichende Bewertungsmodelle aufzeigen, sondern dienen vielmehr der Illustration situationsabhängiger Interpretationen. „Die Leistung ist ein aktives Gerechtigkeitsprinzip, insofern jeder unablässig seine eigene Leistung und die der anderen bewertet, insofern sie eine ununterbrochene, den jeweiligen Umständen angepasste Kritik auslöst, insofern sie erlaubt, gerechte Ungleichheiten zu definieren.“ (Dubet 2008, S.135) Diese Aussage von Francois Dubet verweist auf den Kern des Leistungsprinzips. Der ununterbrochene Vergleich mit den Kollegen sowie die andauernde Hinterfragung der Gerechtigkeit der eigenen Entlohnung führen zu verschiedenen Kritiken, die im Namen des Leistungsprinzips vorgebracht werden. Die folgende Aussage des Mitarbeiters Robert kann dementsprechend als eine klassische

Bewertung der unterschiedlichen Arbeitsweisen betrachtet werden, verbindet diese jedoch mit dem dritten Dubet'schen Gerechtigkeitsprinzip der „Autonomie“.

*„Da ist vielleicht ein bisschen Staub an der Ecke da liegt noch ein bisschen vielleicht Späne die da wirklich nichts zu suchen haben aber sie können da liegen und machen aber vielleicht nichts also haben eigentlich keinen großen Einfluss auf diesen Bereich .. der Deutsche bemängelt das während der Brite sagt .. () da kann nichts passieren .. so er schützt sich damit natürlich selber und sagt meine Arbeit ist eigentlich gut warum hast Du was gegen meine Arbeit . aber ehm (4) vielleicht .. ja .. der Brite möchte natürlich zeigen er er macht das alles richtig es sollte am besten gar nicht mehr kontrolliert werden kannst mir vertrauen .. bloß der Deutsche traut ihm in dem Fall nicht und kontrolliert und sagt jetzt hab ich was gefunden und und zieht sich vielleicht daran sogar hoch“
(Transkript 17, Z. 156-166)*

Grundsätzlich definiert Francois Dubet das Autonomieprinzip wie folgt: „Das Autonomieprinzip beruht auf dem Gefühl und der Überzeugung, einen eigenen Wert zu haben, eine Freiheit, die von den Arbeitsbedingungen bedroht wird und die es trotz allem zu verteidigen gilt.“ (Dubet 2008, S.147) In dem Arbeitsalltag von Euro-Air bedrohen somit zunächst die geltenden Arbeitsbedingungen das von Dubet beschriebene Gefühl des eigenen Wertes und der persönlichen Freiheit. Die Arbeit in transnationalen Teams scheint darüber hinaus dazu zu führen, dass verschiedene Vorstellungen davon, wie eine autonome Arbeitsweise auszusehen hat, aufeinander treffen.

“das ist ja bei den Engländern generell die .. kennen das von Shutton eher wie ich das auch kennen gelernt hab das die auf Anweisung arbeiten . und hier in Deutschland lernst du eigentlich auch schon in diesen teilautonomen Gruppen dass du für dich selber arbeitest dass du dir selber deine deine Arbeitspakete und alles hinlegst . ne .. und da sind die noch ein bisschen .. ein bisschen von entfernt ne die sagen dann lieber gut ich sitz jetzt hier und warte bis mir der nächste sagt geh mal bitte los und mach das und das“ (Transkript 14, Z. 209-215)

„Der Franzose sagt ja mach ich kein Problem und versucht es irgendwie durchzukriegen , egal ob es gut oder schlecht ist . spring aus dem Fenster jaa mach ich ja .. au das tut weh , ich hab vergessen dass wir nicht im im eh

Erdgeschoss sind , ein Deutscher würde erst mal überlegen ja aber tut mir leid aus dem Fenster springen warum .. tut nicht Not ne , sind schon drei Leute gesprungen diese Woche“ (Transkript 5, Z. 323-328)

“Man merkt halt wenn dann mal wieder ein Problem auftritt und man muss vielleicht mit Leuten in Shutton in Kontakt treten dass die dann wieder . etwas von oben herab versuchen hier was zu regeln . so kommt es mir manchmal vor“ (Transkript 17, Z. 87-90)

Während der Feldforschung stand das Thema der Autonomie häufig im Mittelpunkt der teaminternen Diskussionen. Die drei dargestellten Zitate verdeutlichen, dass die Selbstständigkeit, die die Mitarbeiter in Bezug auf ihre Arbeitsweise mitbringen müssen, nationenübergreifend miteinander verglichen wird. Dieser Vergleich scheint zu einem uneinigen Bild zu führen, das sich an nationalen Kategorien orientiert. Hört man auf die Aussagen der Mitarbeiter, arbeiten die Briten generell auf Arbeitsanweisungen, während die französische Arbeitsweise mit dem Ausdruck „se débrouiller tout seul“, also des alleine durchwurschteln, beschrieben werden müsste. (Beobachtungstagebuch)

Der unterschiedlich stark ausgeprägte Grad an Autonomie, der den Arbeitsweisen bei Euro-Air zugewiesen werden kann, darf jedoch nicht gleichgesetzt werden mit dem Ungerechtigkeitsempfinden der Mitarbeiter. Eine Aussage nach dem Motto, „je weniger autonom der Arbeitsplatz ist, desto ungerechter wird die Arbeit wahrgenommen“ würde den Erkenntnissen der empirischen Forschung widersprechen. Darüber hinaus wäre eine derart lineare Zuschreibung von Ungerechtigkeitsgefühlen zu objektiven Ungleichheiten auch mit dem Dubet'schen Verständnis des Autonomieprinzips unvereinbar. „Gerecht ist alles, was mir das Gefühl gibt, mich in meiner Arbeit zu verwirklichen, ungerecht alles, was mich daran hindert und mich letzten Endes zerstören kann.“ (Dubet 2008, S.177)

Das Autonomieprinzip muss folglich als hochgradig subjektiv beschrieben werden. Als ungerecht wird die Arbeitserfahrung in dem Moment empfunden, in dem die persönliche Freiheit subjektiv als bedroht wahrgenommen wird. Während Francois Dubet die „geltenden Arbeitsbedingungen“ als zentrale Bedrohung der individuellen Autonomie nennt, impliziert der Forschungsgegenstand Euro-Air eine weitere Bedrohung: Der multinationale Vergleich (vgl. Kapitel 5.1) der Arbeitsweisen sowie auch der Vertrags- und Arbeitsbedingungen beeinflusst die Bewertung der eigenen Situation. „Da sich die Arbeit als Zusammentreffen eines a priori autonomen

Individuums und einer Situation verstehen lässt, die aus Zwängen, Regeln und Kontrollen besteht, sind die über sie gefällten Urteile fast durchweg ambivalent.“ (Dubet 2008, S.178) Die transnationale Mischung der Arbeitnehmer und die damit einhergehende Möglichkeit des Vergleiches, lassen die Ambivalenz der individuellen Urteile in einem neuen Rahmen erscheinen. Die eigene Situation und der Grad an Selbstverwirklichung, der der eigenen Arbeit zugewiesen wird, wird der Arbeitssituation der anderen Mitarbeiter gegenübergestellt und neu bewertet. Dieser Vergleich scheint vermehrt zu der Entstehung von Ungerechtigkeitsgefühlen zu führen, die im Namen der Autonomie hervorgebracht werden und mit einer nationalen Kategorie verbunden werden. „Wieso die Franzosen hier alles selber entscheiden dürfen und irgendwie ihr eigener Chef sind, ist eine gute Frage. Weiß ich nicht. Aber wenn man das im Hinterkopf hat, reagiert man natürlich schon anders auf Arbeitsaufträge.“ (Beobachtungstagebuch)

Abschließend muss darauf hingewiesen werden, dass sich die Situation bei Euro-Air, die als Basis der die Anwendung der Dubet'schen Gerechtigkeitsprinzipien fungiert, im Wandel befindet. Wie bereits in dem Kapiteln 5.1 erläutert wurde, geht das Unternehmen dazu über, die Auslandsentsendungen von Mitarbeitern zeitlich zu begrenzen. Sämtliche Mitarbeiter, die in einem Werk von Euro-Air arbeiten, sollen demnach unabhängig ihrer nationalen Herkunft einen lokalen nationalen Vertrag erhalten. Mit Blick auf die Ausführungen von Francois Dubet, könnte dieses unternehmerische Vorgehen von neuen Ungerechtigkeitsgefühlen begleitet werden. Während für die bestehende Situation festgehalten wurde, dass die nationale Kategorie sowohl als Unruheherd wie auch als Legitimation bestehender Ungleichheiten dient, scheint die zukünftige Firmenstrategie die legitimierende Wirkung zu eliminieren. Unterschiede, die im Hinblick auf die Gleichheit, die Leistung und die Autonomie bestehen, können in der derzeitigen Konstellation auf die nationale Herkunft zurückgeführt werden. Durch die Aufhebung der nationalen Zuordnung der Verträge und Gehälter besteht die Möglichkeit, dass die bestehenden Ungleichheiten ihre nationale Basis verlieren. Es bleibt der Forschung überlassen, diese Vermutungen zu überprüfen und die zukünftigen Auswirkungen transnationaler Teamarbeit zu untersuchen.

6.3 Der Kompromiss als Lösungsansatz

Festgehalten werden kann, dass die Organisation der Arbeit in einem europäisch gemischtem Arbeitsteam die Individuen in ihrer alltäglichen Praxis mit der Vielfalt Europas konfrontiert. Unterschiedliche Denk- und Handlungsweisen, voneinander abweichende vertragliche Regelungen und Gehaltsunterschiede lassen die individuelle Verarbeitung der Andersartigkeit als Grundvoraussetzung der gemeinsamen Arbeit erscheinen. Es darf jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiter auf diese Situation mit einer einheitlichen Umgangsstrategie reagieren. Die vier Idealtypen (vgl. Kapitel 4) verdeutlichen vielmehr, dass die vorhandene Unterschiedlichkeit im privaten sowie im beruflichen Alltag zu der Herausbildung von höchst divergenten Verarbeitungsmodellen führt. Der Umgang mit europäischer Disparität führt abermals zu teaminternen Disparitäten. Von den Individuen werden somit Kompetenzen gefordert, die über die bloße Ausführung von Aufträgen hinausgehen. Neben der Fremdsprachenkompetenz, der aufgrund des transnationalen Settings eine zentrale Rolle zugewiesen werden kann, hängt eine funktionierende Zusammenarbeit von erfolgreichen Aushandlungsprozessen ab. Doch was genau muss ausgehandelt werden? Wie die Feldforschung bei Euro-Air gezeigt hat, bestehen neben den handlungsspezifischen Disparitäten und den unterschiedlichen Verarbeitungsmodellen der Andersartigkeit, auch tiefgreifende Ungerechtigkeitsgefühle. (Vgl. Kapitel 6.2) Der Prozess der Aushandlung bezieht sich auf sämtliche Situationen des beruflichen Alltages, in denen zwei (oder mehr) Individuen zusammenarbeiten, obwohl die gewohnten Handlungs- und Denkweisen voneinander abweichen. Dementsprechend geht es um die Frage, wie es trotz bestehender Unterschiedlichkeiten, nationaler Ressentiments und individueller Ungerechtigkeitsgefühle zu einer erfolgreichen Kooperation kommen kann. Richtet man diese Frage an die Mitarbeiter von Euro-Air, so scheint eine weitgehend einstimmige Meinung vorzuherrschen: Man findet einen Kompromiss. (Vgl. Kapitel 5.4) Doch wie entstehen diese Kompromisse und mit welchen individuellen Auswirkungen sind diese verbunden? Der teaminterne Konflikt scheint im Hinblick auf das Finden dieses gemeinsamen Kompromisses eine zentrale Rolle zu spielen.

Hans Jürgen Krysmanski hat mit seinem Werk „Soziologie des Konflikts. Materialien und Modelle“ (1971) den Konflikt näher beleuchtet: „Die Lösung von Problemen ist

dem konkreten Menschen letztlich am <nächsten> (...) Und hier kommt man, über die Abhängigkeit der Selbstgewißheit von Problemlösungen hinaus, zum Phänomen des sozialen Konflikts, des Konflikthandelns.“ (Krysmanski 1971, S.26) Der Konflikt dient, dieser Definition folgend, der Lösung von Problemen. Mit Blick auf das Forschungsbeispiel Euro-Air und den Arbeitsalltag transnationaler Teams kann der Konflikt folglich als derjenige Prozess beschrieben werden, der aus der vorhandenen Unterschiedlichkeit (vgl. Kapitel 4, 5 und 6) einen Kompromiss formt. Während der Ausgangspunkt des Konfliktes dementsprechend eine Situation darstellt, in der sich zwei (oder mehrere) Parteien in einer problembehafteten Art und Weise gegenüber stehen, endet der Konflikt mit einer Lösung dieser Situation. In welcher Art und Weise die Konflikte gelöst werden, bzw. inwiefern die Lösung auf einer gemeinsamen Überzeugung basiert, ist dabei zunächst unerheblich. (Krysmanski 1971) Aufbauend auf dieser Grundkonstellation beschreibt Elizabeth Converse (1968) den Konflikt als eine Situation, die sich in (mindestens) zwei verschiedene Perspektiven unterteilen lasse. Da jede Partei grundsätzlich als ein Handelnder beschrieben werden müsse, der sich in einer Situation befindet, die ein anderes menschliches Wesen einschließt, entstehe ein Streit um Kontrolle. Der Konflikt sei somit eine Situation, die alle Beteiligten kontrollieren wollen, in der sich im Endeffekt aber eine Partei durchsetze. (Converse 1968, S.472-474)

„Als ein Faktor im allgegenwärtigen Prozess des sozialen Wandels sind Konflikte zutiefst notwendig. Wo sie fehlen, auch unterdrückt oder scheinbar gelöst werden, wird der Wandel verlangsamt und aufgehalten. Wo Konflikte anerkannt und geregelt werden, bleibt der Prozess des Wandels als allmähliche Entwicklung erhalten“ (Dahrendorf 1974, S. 272) Für Ralf Dahrendorf stellt der soziale Konflikt eine „universelle soziale Tatsache“ dar, die die Wandlungsdynamik von Gesellschaften aufrechterhält. Während der Konflikt in verschiedenen Zusammenhängen negativ konnotiert zu sein scheint, schreibt ihm Ralf Dahrendorf positive Attribute zu. Im Dahrendorf'schen Verständnis stellt die Gesellschaft kein homogenes Gefüge dar, welches auf ubiquitären Werten und Rollenerwartungen basiert. Vielmehr sei die Auseinandersetzung von Gruppen und Individuen, deren Vorstellungen unvereinbar scheinen, ein essentieller Mechanismus des sozialen Wandels. (Dahrendorf 1974) Der Arbeitsalltag von Euro-Air scheint der Dahrendorf'schen Gesellschaftsvorstellung durchaus ähnlich zu sein. Unterschiedliche Arbeits-, Handlungs- und Denkweisen, die auf den ersten Blick unvereinbar zu sein

scheinen, markieren ein hochgradig heterogenes Gefüge. Dennoch funktioniert die nationenübergreifende Zusammenarbeit: Am Ende des Tages wird das Produkt Flugzeug fertiggestellt. Über den Prozess des teaminternen Konfliktes scheint eine Ebene generiert zu werden, die eine Kooperation möglich werden lässt.

Der Konflikt, der nach dem Verständnis von Jürgen Krysmanski (1971) als ein problemlösender Prozess beschrieben werden kann und der im Dahrendorf'schen Sinne (1974) die Wandlungsdynamik von Gesellschaften aufrechterhält, ermöglicht im Arbeitsalltag von Euro-Air die nationenübergreifende Zusammenarbeit. Situationen, die aufgrund der Unvereinbarkeit vorherrschender Werte und Vorstellungen zu scheitern drohen, können durch den Konflikt gelöst werden. Der von den Mitarbeitern benannte Kompromiss, der den Aussagen zufolge einen funktionierenden Arbeitsalltag ermöglicht, kann demzufolge als das Ergebnis der teaminternen Konflikte beschrieben werden. In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass der Kompromiss nicht als zwangsläufige Übereinkunft der Mitarbeiter verstanden werden darf. Vielmehr zielt der Begriff in dem hier angewandten Verständnis auf die Lösung von problematischen Situationen: „Aber schon in den einfachsten Formen menschlicher Arbeit wird subjektive Leistungsfähigkeit zur Möglichkeit der Selbstbestimmung gegenüber gesellschaftlicher und natürlicher Objektivität. Und an *diesem* Punkt entstehen *Probleme*.“ (Krysmanski 1971, S.25) Der Konflikt kann somit als eine „Problemlösungsaktivität“ und der Kompromiss als gemeinsame Kooperationsebene beschrieben werden. Zu hinterfragen bleibt darüber hinaus, welche Vorbedingungen für die Findung dieser Ebene eine Rolle spielen und mit welchen individuellen Auswirkungen diese einhergehen. (Krysmanski 1971)

In dem Arbeitsalltag von Euro-Air kann die Lösung von Problemen und die damit in Verbindung stehende Erzielung eines teaminternen Kompromisses als Unumgänglichkeit beschrieben werden. Grund hierfür ist der organisatorische Rahmen des Unternehmens sowie die Arbeitsverträge der Individuen. Die Zusammenarbeit darf nicht scheitern, da das Endprodukt Flugzeug zu festen Zeitpunkten fertiggestellt und ausgeliefert werden muss. Die Lösung der teaminternen Konflikte und die Aushandlung der bestehenden Unterschiedlichkeiten kann dementsprechend als eine Arbeitspflicht der Mitarbeiter angesehen werden. Wenn über die Findung des gemeinsamen Kompromisses gesprochen werden soll, ist es folglich wichtig darauf hinzuweisen, dass dieser Kompromiss für die Mitarbeiter von Euro-Air keineswegs eine Option darstellt,

sondern vielmehr als Bestandteil der Arbeitstätigkeit angesehen werden kann. Dieser Umstand rückt die Frage nach den individuellen Auswirkungen der gemeinsamen Kooperationsebene ins Zentrum. Die von Erving Goffman (1969) eingeführte „Arbeitsübereinstimmung“ („working consensus“) scheint für die nähere Betrachtung des teaminternen Kompromisses ein geeignetes Konzept darzustellen. Goffman beschreibt es als „eine oberflächliche Übereinstimmung, die den Anstrich von Einigkeit hat, wird ohne Schwierigkeiten aufrechterhalten, wenn jeder seine eigenen Bedürfnisse hinter der Verteidigung von Werten verbirgt, denen sich alle Anwesenden verpflichtet fühlen.“ (Goffman 1969, S. 13) Die Lösung der Konfliktsituationen im Alltag von Euro-Air zielt im Goffman'schen Sinne nicht auf eine völlige Übereinkunft und auf ein damit einhergehendes „einheitliches Verständnis von Realität“. Vielmehr werde von den Konfliktparteien ein Modus der „erträglichen Übereinkunft“ entwickelt, der den Fortgang der Arbeitsprozesse ermögliche. (Goffman 1969)

Der teaminterne Modus des Kompromisses kann als Abbild der Goffman'schen „Arbeitsübereinkunft“ beschrieben werden. Insbesondere die Darstellung der „erträglichen Übereinkunft“ (Goffman 1969) scheint die Charakteristik der teaminternen Kooperationsebene treffend wiederzugeben. Zusammenfassend geht es für die Mitarbeiter darum, einen gemeinsamen Modus zu finden, der basierend auf der vorhandenen Ungleichheit, eine Kooperation ermöglicht. Aber was heißt das für den teaminternen Umgang und die Arbeitspraxis bei Euro-Air? Da die Entstehung der Goffman'schen „Arbeitsübereinkunft“ auf verschiedenen Prozessen basieren kann und folglich mit unterschiedlichen individuellen Auswirkungen verbunden ist, ist diese Frage nicht eindeutig zu beantworten. Die empirische Forschung bei Euro-Air hat gezeigt, dass die Generierung der gemeinsamen Kooperationsebene für einige Mitarbeiter mit dem Scheitern der Zusammenarbeit und einem damit in Verbindung stehenden Rückzug in national homogene Strukturen verbunden ist. Demgegenüber stehen Kollegen, die die nationenübergreifende Zusammenarbeit förmlich suchen und die eine gänzliche Auflösung der nationalen Strukturen fordern. Dementsprechend sind der Arbeit in transnationalen Strukturen auch keine eindeutig zuweisbaren individuellen Auswirkungen zuzuordnen: Während die Findung der „Arbeitsübereinkunft“ (Goffman 1969) für einen Teil der Arbeitnehmer mit minimalen Anpassungsleistungen verbunden ist, beschreiben Kollegen erhebliche Einschränkungen und persönliche Veränderungen, die mit der nationenübergreifenden Arbeit verbunden sind. Die vier dargestellten

Idealtypen (vgl. Kapitel 4) stehen somit stellvertretend für verschiedene Umgangsstrategien, über die der Arbeitsalltag in europäisierten Strukturen ermöglicht wird. Inwiefern sich zukünftig feste Strategien im Hinblick auf den Umgang mit der europäischen Disparität herauskristallisieren, bzw. bis zu welchem Grad eine dauerhaft vorhandene „Arbeitsübereinkunft“ (Goffman 1969) in dem Alltag von Euro-Air mit dem Abbau nationaler Unterschiedlichkeiten verbunden ist, kann derzeit nur gemutmaßt werden. Es bleibt der zukünftigen Gesellschaftsforschung überlassen, die Entwicklung transnationaler Zusammenarbeit im europäischen Rahmen weiterhin zu untersuchen und Antworten auf diese Fragen zu finden.

7. Fazit

„Die Einigung Europas gleicht dem Versuch, ein Omelette zu backen, ohne Eier zu zerschlagen“ (Lacroix, Mitte des 19. Jahrhunderts)

Betrachtet man den Forschungsgegenstand Euro-Air sowie die Arbeit in europäisierten Strukturen auf einer theoretischen Ebene, so scheint das dargestellte Zitat von Paul Lacroix das einzig logische Resümee der Dissertation darzustellen: Die nationenübergeifende Zusammenarbeit im europäischen Raum als ein Omelette, bestehend aus nicht „zerschlagenen“ Ressentiments, nationalen Befindlichkeiten und nicht zu lösenden Konflikten?

Erst der empirische Schritt in die lebensweltliche Praxis der Mitarbeiter und eine Beschäftigung mit den individuellen Selbstverständlichkeiten des Alltages, lässt dieses Fazit urplötzlich eindimensional erscheinen. Was in verschiedenen Theoriemodellen als unüberbrückbare Differenz beschrieben wird und was auf dem Papier schlichtweg nicht möglich scheint, stellt in der Wahrnehmung der Mitarbeiter kein Problem dar. Gleichzeitig entstehen im Arbeitsalltag von Euro-Air Missverständnisse und Konflikte, die durch eine rein theoretische Abhandlung kaum zu greifen wären. Kurz: Der Weg in die empirische Wirklichkeit des Arbeitsalltages von Euro-Air hat zuallererst ein persönliches Umdenken erfordert. Die strukturell leitende Idee des Dissertationsprojektes schien denkbar einfach. Der Forscher geht in einer möglichst unvoreingenommenen Art und Weise und ohne theoretische Vorüberlegungen auf den Forschungsgegenstand zu. Die Praxis hat gezeigt, wie schwierig sich eine Umsetzung dieser methodischen Herangehensweise gestalten kann. Während der ersten Tage und Wochen der empirischen Forschung waren persönliche Erfahrungen, Ideen und Erwartungen allgegenwärtig. Zwar wurde das Credo des Dissertationsprojektes durchgehend eingehalten, weswegen bewusst darauf verzichtet wurde, sich in theoretische Zusammenhänge und Überlegungen zu verlieren, eine gänzlich neutrale Position im empirischen Feld war jedoch nicht umzusetzen. Viel zu präsent waren die persönlichen Ansichten und Hoffnungen, die der Forscher naturgemäß mit seinem Forschungsgegenstand verbindet. Infolgedessen war der Anfang der empirischen Forschung geprägt von der unbewussten Suche nach einer Bestätigung der eigenen Vorstellungen. In diesem Zusammenhang muss resümierend auf den Zeitplan des

Dissertationsprojektes eingegangen werden. Der sechsmonatige Zeitraum, der für eine potentielle Gewöhnung an das empirische Feld eingeplant wurde, hat sich rückblickend als Unumgänglichkeit herausgestellt. Erst durch den tagtäglichen Umgang mit den Mitarbeitern von Euro-Air und einem damit in Verbindung stehenden Eintauchen in den Arbeitsalltag war es möglich, sich zunehmend von den persönlichen Vorstellungen zu distanzieren. Das Wirklichkeitsverständnis der Mitarbeiter von Euro-Air konnte dementsprechend erst mit zunehmender Dauer als Gegenstand des Feldes wahrgenommen werden. Wenn also abschließend der Blick zurückgeworfen wird auf die getätigte Planung, Durchführung und Umsetzung des Dissertationsprojektes, muss der Wert dieser Gewöhnungsphase explizit herausgestellt werden. Zwar hätte auch eine kurzweilige Teilnahme an dem Arbeitsalltag von Euro-Air empirische Ergebnisse generieren können, jedoch wären diese in hohem Maße durch die eigenen Erwartungen beeinflusst gewesen.

Inwiefern weicht das Fazit dieser Dissertation also von dem Tenor des dargestellten Zitates von Paul Lacroix ab? Das Setting des Unternehmens Euro-Air generiert einen Alltag, in dem Mitarbeiter mit unterschiedlicher nationaler Herkunft tagtäglich miteinander interagieren müssen. Bereits diese grundlegende Beschreibung des Forschungsgegenstandes verdeutlicht einen Arbeitsalltag, in dem unterschiedliche Handlungs- und Sichtweisen, voneinander abweichende Sozialisierungen sowie widersprüchliche Bilder nationaler Eigenarten aufeinander treffen. Ein resümierender Abschluss im Sinne des Zitates von Paul Lacroix würde eine Zusammenarbeit auf Basis dieser Konstellation und den damit einhergehenden nationalen Vorprägungen weitestgehend negieren. Wie soll eine nationenübergreifende Zusammenarbeit möglich sein, wenn bestehende Ressentiments und nationale Befindlichkeiten nicht zerschlagen werden?

Folgt man der soziologischen Literatur (vgl. Kapitel 1), so wäre als Fazit der Dissertation auch eine Hymne auf den europäischen Charakter der Arbeitsweise bei Euro-Air vorstellbar. In Anlehnung an die folgende Aussage von Heinrich Heine, könnte die Arbeit bei Euro-Air als gesellschaftlicher Mikrokosmos einer zukünftigen „europäischen Zivilisation“ beschrieben werden: „Täglich verschwinden mehr und mehr die törichten Nationalvorurteile, alle schroffen Besonderheiten gehen unter in der Allgemeinheit der europäischen Zivilisation, es gibt jetzt in Europa keine Nationen mehr, sondern nur Parteien, und es ist ein wundersamer Anblick, wie diese, trotz der

mannigfaltigsten Farben sich sehr gut erkennen, und trotz der vielen Sprachverschiedenheiten sich sehr gut verstehen.“ (Heine 1826, Kapitel 66)

Im Unterschied zu einem Fazit à la Paul Lacroix, würde ein resümierendes Ende im Tenor von Heinrich Heine das Produkt Euro-Air Flugzeug und die erfolgreiche Kooperation in das Zentrum der Erkenntnis stellen. Unabhängig von nationalen Vorprägungen sowie unterschiedlichen Arbeits- und Denkweisen, führt der Arbeitsalltag von Euro-Air zu einem greifbaren Produkt. Die Zusammenarbeit funktioniert folglich bis zu einem gewissen Grad. Als Resultat einer dauerhaften Arbeit in europäisierten Strukturen scheint ein Abschleifen bestehender „Nationalvorurteile“, Ressentiments und Stereotype folglich ein mögliches Zukunftsszenario darzustellen. (Heine 1826, Kapitel 66)

Obwohl die dargestellten Zitate von Paul Lacroix und Heinrich Heine in zwei unterschiedliche Richtungen argumentieren, spiegeln beide Aussagen die empirische Wirklichkeit von Euro-Air wider. Sowohl nicht „zerschlagene“ Befindlichkeiten und Ressentiments, wie auch das zunehmende Verschwinden der „törichten Nationalvorurteile“ prägen den Arbeitsalltag und die nationenübergreifende Zusammenarbeit. (Heine 1826; Lacroix, Mitte des 19. Jahrhunderts) Durch eine Kontrastierung dieser beiden Argumentationslinien rückt die Kernfrage der Dissertation in den Mittelpunkt: Wie kommt es *trotz* bestehender Unterschiedlichkeiten, nationaler Ressentiments und individueller Ungerechtigkeitsgefühle zu einer erfolgreichen Kooperation bei Euro-Air? Und mit welchen individuellen Auswirkungen geht diese Kooperation langfristig einher?

Während die arbeitsbedingte Binnenmigration in Europa lange Zeit als Phänomen gesellschaftlicher Randgruppen angesehen wurde, gewinnt die Option der Arbeitssuche bei den europäischen Nachbarn gegenwärtig mehr und mehr an Bedeutung. Hohe Arbeitslosenzahlen im Heimatland und bestehende Disparitäten auf den Arbeitsmärkten sorgen dafür, dass der Blick der Arbeitnehmer immer öfter über die Landesgrenzen hinweg zu gleiten scheint. Im europäischen Ausland ticken die Menschen ja ähnlich, oder? Der Verbleib im europäischen Raum scheint primär aufgrund zweier Hoffnungen favorisiert zu werden. Einerseits führt die geographische Nähe zur Heimat dazu, dass Freunde und Verwandte weiterhin greifbar scheinen. Die Möglichkeit der regelmäßigen Besuche im Heimatland und ein damit in Verbindung stehender kurzweiliger Rückzug

in bekannte Strukturen, scheint die Bereitschaft zu einer nationenübergreifenden Mobilität eklatant zu erhöhen. (Beobachtungstagebuch) Andererseits scheint mit der Arbeit im europäischen Ausland die Hoffnung verbunden zu sein, den vielzitierten Kulturschock vermeiden zu können. In Europa, so scheint es, sind kulturelle Unterschiede und sprachliche Barrieren überbrückbar. Doch was passiert, wenn die eigene Sozialisation und die nationalen Selbstverständlichkeiten im Widerspruch stehen zu den Routinen der Kollegen? Die Arbeit bei Euro-Air konfrontiert die Mitarbeiter in ihrem Alltag mit der Vielfalt Europas. So zutreffend der Leitspruch der Europäischen Union („in Vielfalt geeint“) hinsichtlich des Binnenmarktes sein mag (vgl. Kapitel 3), so unklar zeigt sich die individuelle Verarbeitung dieser Vielfalt. Eine Organisation des Familienlebens über Landesgrenzen hinweg sowie die Arbeit in einem europäisch gemischtem Arbeitsteam, lassen den individuellen Umgang mit nationalen Unterschieden zu einer alltäglichen Herausforderung werden. Wenn hinterfragt werden soll, wie es trotz nationaler Unterschiedlichkeiten im Arbeitsalltag von Euro-Air zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit kommt, muss der Blick folglich auf die Ebene der Akteure gerichtet werden.

Wie wird bei der konkreten Arbeitsausführung mit unterschiedlichen Denk- und Handlungsweisen umgegangen? Welche Formen der individuellen Umgangsstrategien sind dabei zu beobachten? Die in Kapitel vier dargestellten Idealtypen geben Antworten auf diese Fragen. „Home sweet home“, „Wherever my feet will carry me“, „I like the way you do it“ und „Waiting between worlds“ zeichnen die modellhaften Ausprägungen bestehender Lebensmodelle und Handlungsmuster nach. Dabei ist explizit darauf hinzuweisen, dass die vier Idealtypen das Kernergebnis der Forschungsarbeit dieser Dissertation darstellen. Dementsprechend ist den Modellen kein universal gültiger Charakter zuzuschreiben. Vielmehr stellen sie einen Querschnitt des Arbeitsalltages von Euro-Air dar. Dem Leser soll so verdeutlicht werden, auf welchem grundlegendem Niveau sich die Disparität Europas zu einer individuellen Herausforderung entwickeln kann. Bereits die Grundkonstellation des Unternehmens Euro-Air lässt sich als ein Schmelztiegel europäischer Disparität beschreiben. Für die Mitarbeiter geht es darum, die vorhandene Unterschiedlichkeit im privaten wie auch im beruflichen Alltag zu verarbeiten. Wie die Feldforschung gezeigt hat, gibt es für diese Verarbeitung keinen allgemein gültigen Lösungsweg. Vielmehr führen die nationalen

Unterschiedlichkeiten im Alltag zu hochgradig divergenten Bewertungsmustern und Umgangsstrategien. (Vgl. Kapitel 4-6)

Der biographische Verlauf des Typus „Home sweet home“ kann als Weg des geringsten Widerstandes beschrieben werden. Das Leben im Ausland wird über nationale Subgruppen organisiert, so dass ein Erlernen der fremden Sprache unnötig erscheint. Konstituierend für das Lebensmodell dieses Typus ist das gedankliche Verweilen in den Strukturen, Werten und Gepflogenheiten der nationalen Herkunft. Der individuelle Schritt ins Ausland wird über eine Heimatblase ermöglicht, die sich aus retrospektiven Erinnerungen an die Herkunftsnation sowie aus einem idealisierten Heimatbild speist. Durch das dauerhafte Leben in nationalen Subgruppen sowie einer stabilen identitären Verortung in der Heimatblase, kann eine intensive Auseinandersetzung mit den Denk- und Handlungsweisen der Kollegen weitestgehend vermieden werden. Die Unterschiedlichkeit im Arbeitsalltag wird zwar wahrgenommen, im Anschluss jedoch aus einer fest verankerten Identität heraus bewertet. In der Alltagspraxis führt diese Umgangsstrategie zu einem sich einstellenden Unverständnis bezüglich abweichender Betrachtungs- und Handlungsweisen, die folglich in tendenziell negativer Form bewertet werden. Die Heimatblase entwickelt sich mehr und mehr zum Referenzpunkt der Identität, so dass sich in der Konsequenz eine Diskrepanz zwischen dem realen Leben in der Heimat und dem idealisierten Heimatbild entwickelt. (Vgl. Kapitel 4.1)

Im Unterschied zu dem Typus „Home sweet home“ strebt der Idealtyp „Wherever my feet will carry me“ die Auseinandersetzung mit kultureller Andersartigkeit gezielt an. Eine Kommunikation in der Sprache des Herkunftslandes wird abgelehnt, die Freizeit wird bewusst in transnationalen Gruppen organisiert und der Arbeitsalltag bei Euro-Air wird als persönliche Bereicherung wahrgenommen. Die Organisation des Lebens im Ausland erfolgt dementsprechend sowohl geographisch wie auch mental fern der Heimat. Kennzeichnend für diesen Typus ist das dauerhafte Leben entlang kultureller Unterschiedlichkeit. Das entsprechende Biographiemodell erinnert an das Bild eines Wanderers, der seinen Arbeitsort willentlich alle paar Jahre in ein anderes Land verlagert und sich im Ausland soweit wie möglich in die gesellschaftlichen Kontexte integriert. Im Unterschied zu dem Idealtyp „Home sweet home“ kann für die Biographie dieses Typus ein Weg des mittleren Widerstandes festgehalten werden: Im privaten und beruflichen Alltag wird der Kontakt zu kultureller Andersartigkeit gesucht. Dabei werden subjektiv wahrgenommene Vor- und Nachteile der einzelnen, national

geprägten Arbeits- und Denkweisen miteinander verglichen, um im Anschluss selektiv Sicht- und Handlungsweisen zu übernehmen. Diese Anpassungs- und Adaptionenleistungen können als das charakteristische Merkmal des Idealtyps „Wherever my feet will carry me“ beschrieben werden. Über ein dauerhaftes Leben entlang kultureller Differenz und einer selektiven Übernahme von Handlungs- und Sichtweisen, die subjektiv als gut und lohnend wahrgenommen werden, kommt es zu einem multidimensionalen Umgang mit der europäischen Disparität. Eine konkrete Lebensweise ist diesem Typus darüber hinaus nicht zuzuweisen. Vielmehr prägen der individuelle Pfad der Akteure sowie die damit einhergehenden Aushandlungsprozesse die konkrete Ausgestaltung des Biographieverlaufes. (Vgl. Kapitel 4.2)

Im Unterschied zu den ersten beiden Idealtypen folgt der Typus „I like the way you do it“ keinem eindeutigen Biographiemodell. Demzufolge kann weder eine hohe Affinität zu transnationaler Mobilität noch die Präferenz regionaler Sesshaftigkeit als charakteristisches Merkmal festgehalten werden. Einzig und allein der Kontakt zu andersartigen Denk- und Handlungsweisen führt in dem Modell dieses Typus zur Übernahme einer nationalen Perspektive, die über die reine Nachahmung stereotyper Handlungsweisen hinausgeht. Der Arbeitsalltag in den transnational gemischten Teams bei Euro-Air lässt das Bild einer konkreten Arbeits- und Sichtweise entstehen, welches in der subjektiven Wahrnehmung der Akteure die bessere Art und Weise des Lebens darstellt. Die Unterschiedlichkeit im Alltag wird folglich nicht nur registriert, sondern als Handlungsalternative wahrgenommen. Die individuelle Beschäftigung mit kultureller Unterschiedlichkeit geht dabei über eine oberflächliche Ebene hinaus. Die Lebenspraxis dieses Idealtyps folgt einem „Best-Practice“ Modell, welches mit weitreichenden biographischen wie auch identitären Konsequenzen einhergehen kann. Zentral für diesen Typus ist die Übernahme einer nationalen Perspektive, die mit der Adaption von Denk- und Handlungsweisen einhergeht. Eine oberflächliche Analyse der Alltagspraxis von Euro-Air könnte dabei zu dem Schluss kommen, dass die Idealtypen „Home sweet home“ und „I like the way you do it“ in ihren Ausprägungen vergleichbar sind: Aus einer klar artikulierten nationalen Identität heraus werden abweichende Denk- und Handlungsmuster tendenziell abwertend betrachtet. Nichtsdestotrotz unterscheiden sich die beiden Idealtypen grundsätzlich. Die beschriebene nationale Identität, aus der heraus abweichendes Verhalten bewertet wird, stellt hinsichtlich des Typus „I like the way you do it“ das Ergebnis eines intensiven Umgangs mit der vorhandenen Disparität

dar. Die tiefgreifende Auseinandersetzung mit der vorhandenen Andersartigkeit kann somit als charakteristisches Merkmal dieses Idealtyps beschrieben werden. Im Zuge eines Vergleichs müsste diesem Modell folglich der Weg des maximalen Widerstandes zugeordnet werden.

Das Lebensmodell des Typus „Waiting between worlds“ ist geprägt von dem Spannungsfeld zwischen einer Bindung zur Herkunftsnation und einem Integrationswunsch bezüglich der Residenzgesellschaft. In der Praxis äußert sich dieses Spannungsfeld durch eine von Mobilität geprägte Berufsbiographie, die begleitet wird von mindestens einem Heimatstandort. Als Konsequenz dieser Konstellation kann die pendelartige Migration als eines der Hauptmerkmale dieses Idealtyps festgehalten werden. In regelmäßigen Abständen wird die Heimat für einen bestimmten Zeitraum besucht, so dass die Lebenspraxis weder eindeutig auf die Herkunftsnation fixiert ist, noch auf eine vollständige Integration in die Residenzgesellschaft zielt. Diese Unentschlossenheit setzt sich auf der Handlungsebene fort. Das dauerhafte Hin- und Herschwenken zwischen den verschiedenen Denk- und Handlungsweisen der Herkunfts- und Residenzgesellschaft kann als wesentliches Charakteristikum dieses Idealtyps festgehalten werden. Aufgrund dieser Beschreibung könnte der Eindruck entstehen, dass es sich um den klassischen Verlauf eines Integrationsprozesses handelt, inmitten welchem sich die Akteure zum Zeitpunkt der Forschung befanden. Der Umstand, dass die beschriebene Lebenspraxis über einen Zeitraum von bis zu achtzehn Jahren praktiziert wurde, lässt diese Vermutung jedoch wieder in den Hintergrund rücken. Der Idealtyp „Waiting between worlds“ kann im Zuge dieser Überlegungen als ein Modell des dauerhaften Integrationsprozesses beschrieben werden.

Die Praxis bei Euro-Air ist geprägt von nationalen Unterschiedlichkeiten, die zu den beschriebenen Bewertungsmodellen und Umgangsstrategien führen und somit „neue“ Unterschiedlichkeiten entstehen lassen. (Vgl. Kapitel 4) Gleichzeitig stellt sich der Alltag des Unternehmens als ein gesellschaftlicher Mikrokosmos dar, der eine innereuropäische Vergleichbarkeit herstellt. Vorhandene Unterschiede können somit nicht länger als „äußere Unterschiede“ deklariert werden. Die nationale Herkunft dient den Mitarbeitern nicht länger als eine Rechtfertigungskategorie. Längst ist der nationenübergeifende Vergleich des Einkommens, der Arbeitsumgebung sowie der sozialen Bedingung ein fester Bestandteil der täglichen Routine. (Vgl. Kapitel 5) Die von Francois Dubet eingeführten Ungerechtigkeitskategorien „Gleichheit, Leistung und

Autonomie“ kleiden sich folglich in einem neuen Gewand. Der Arbeitsalltag von Euro-Air stellt sich als eine Situation dar, in der die von Dubet beschriebene „lineare Hierarchie“ und der damit verbundene Gleichheitsanspruch innerhalb der Ränge aufgehoben wird. Während in national homogenen Arbeitsteams von einer „legitimen sozialen Hierarchie“ ausgegangen werden kann, aufgrund welcher es zur Herausbildung „gerechter Ungleichheiten“ und „als ungerecht empfundener Ungleichheiten“ kommt, führt die nationale Mischung der Arbeitnehmer zu einer multidimensionalen Ungleichheit. (Dubet 2008, S.95)

Wenn also abschließend das Fazit gezogen werden kann, dass die nationalen Unterschiedlichkeiten prägend sind für den Arbeitsalltag von Euro-Air und die individuelle Verarbeitung dieser Ungleichheiten wiederum neue Unterschiedlichkeiten entstehen lässt, die darüber hinaus von einem neukonstituierten Ungerechtigkeitsempfinden begleitet werden (vgl. Kapitel 6), was spricht dann gegen ein Fazit im Sinne des eingangs dargestellten Zitates von Paul Lacroix? Die Antwort auf diese Frage ist zunächst in den Ausprägungen der Idealtypen zu suchen. Eine übergreifende Beschreibung der Handlungs-, Denk- und Arbeitsweisen als „nicht zerschlagene Eier“ würde der empirischen Wirklichkeit schlichtweg nicht gerecht werden. (Vgl. Kapitel 4) Viel zu unterschiedlich reagieren die Mitarbeiter auf die Herausforderungen des Alltages und viel zu uneins ist der subjektive Blick auf strukturelle Situation in den Teams. Eins bleibt trotz der unterschiedlichen Ansichten, Praktiken und Verarbeitungsweisen der einzelnen Mitarbeiter festzuhalten: Im Arbeitsalltag muss ein Niveau der Übereinkunft erreicht werden, welches sich über nationale wie auch persönliche Befindlichkeiten hinwegsetzt. Diese Tatsache geht zurück auf den strukturellen Rahmen des Unternehmens Euro-Air (vgl. Kapitel 2) und bedeutet für die Mitarbeiter, dass ein Scheitern der Zusammenarbeit als Option ausgeschlossen ist. Die Kooperation im Arbeitsalltag von Euro-Air kann als eine Gedankenleistung beschrieben werden, durch die eine (oberflächliche) Überbrückung der vorhandenen Unterschiedlichkeit erreicht werden kann. Es bleibt den Akteuren überlassen, einen gemeinsamen Modus finden, der basierend auf der vorhandenen Ungleichheit, eine Kooperation ermöglicht. Im Zuge der empirischen Feldforschung wurde dieser Modus von den Mitarbeitern als „Kompromiss“ betitelt. Entscheidend ist jedoch, dass dieser Kompromiss nicht als eine gänzliche Übereinkunft der Mitarbeiter verstanden werden darf. Es geht nicht um ein Fallenlassen sämtlicher nationaler

Eigenarten. Vielmehr stellt die teaminterne Übereinkunft das Ergebnis diverser Konflikte dar und kann folglich als Lösung problematischer Situationen beschrieben werden. (Vgl. Kapitel 5 und 6) Diese Beschreibung des teaminternen Modus des Kompromisses weist verschiedene Parallelen zu dem von Ervin Goffman eingeführten Konzept der „Arbeitsübereinstimmung“ („working consensus“) auf. (Goffman 1969) Insbesondere aufgrund der Goffman'schen Beschreibung einer „erträglichen Übereinkunft“, durch die in seiner Vorstellung eine Lösung bestehender Konflikte erst möglich werde, kann die Charakteristik der teaminternen Übereinkunft als ein Abbild der Goffman'schen „Arbeitsübereinkunft“ beschrieben werden. (Vgl. Kapitel 6) Was aber sagt diese Kooperationsebene über den Arbeitsalltag in Europa aus?

Um auf diese Frage näher eingehen zu können, ist es notwendig den getätigten Forschungsverlauf abschließend zu reflektieren. Wie bereits erwähnt, war der Beginn der Forschung geprägt von der unbewussten Suche nach einer Bestätigung der eigenen Vorstellungen. Konkret hat eine Frage über allem anderen gethront: Was macht den Arbeitsalltag in Europa europäisch? Nachdem selbst die erste Skizzierung der Idealtypen durch diese Fragestellung geprägt wurde, ist es mit zunehmender Forschungsdauer gelungen, sich von der Frage nach dem europäischen Merkmal zu distanzieren. Nach Abschluss der Forschungsarbeiten ist die Frage jedoch erneut aufgekommen. Während der abschließenden Diskussion, in der die Ergebnisse der Dissertation mit den Verantwortlichen des Unternehmens Euro-Air besprochen wurden, ist es zu folgender Fragestellung gekommen: „Was ist es denn nun, dass den europäischen Arbeitsalltag bei uns auszeichnet?“ (Beobachtungsprotokoll) Abschließend kann diese Frage durch die besagte Kooperationsebene und der damit einhergehenden Lösung bestehender Konflikte beantwortet werden. Sowohl „nicht zerschlagene“ Ressentiments wie auch das zunehmende Verschwinden der „törichte Nationalvorurteile“ sind charakteristisch für den Arbeitsalltag in Europa. Jedoch ist weder einem konkreten Biographieverlauf das Etikett „europäisch“ anzuheften, noch geht es um eine eindeutig zu identifizierende europäische Denk-, Handlungs- oder Arbeitsweise. Was den Alltag bei Euro-Air auszeichnet ist der Modus der Übereinkunft sowie der damit einhergehende Rahmen, der es den Akteuren ermöglicht, sämtliche Konflikte auszuhandeln.

Blicke ich resümierend zurück auf meine Forschung, lässt sich eines ganz sicher sagen: Europa habe ich erst gefunden, als ich aufgehört habe, danach zu suchen.

8. Literaturverzeichnis:

Abraham, Martin; Büschges, Günter (2009): Einführung in die Organisationssoziologie. Wiesbaden

Airbus Operations GmbH (2012): Our culture: Diversity. <http://www.airbus.com/work/why-join-airbus/diversity/> [2012-12-18]

Bach, Mauricio (2000): Die Europäisierung nationaler Gesellschaften. Wiesbaden

Bach, Mauricio (2008): Europa ohne Gesellschaft. Politische Soziologie der europäischen Integration. Wiesbaden

Bartolini, Stefano (2005): Restructuring Europe. Centre formation, system building, and political structuring between the nations state and the European Union. Oxford

Baumann, Zygmunt (2011): Collateral Damage. Social Inequalities in a Global Age. Cornwall

Beck, Ulrich (2011): Mehr Gerechtigkeit durch mehr Europa. In: Mittelweg 36 6/2011

Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2005): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg

Brüsemeister, Thomas (2008): Qualitative Forschung. Ein Überblick. Wiesbaden

Converse, Elizabeth (1968): The War of All against All. In: Journal of Conflict Resolution, Jg. 4, Heft 12, S.471-532

Corbin, Juliet; Strauss, Anselm (1990): Grounded Theory Research: Procedures, Canons and Evaluative Criteria. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 19, Heft 6, S. 418-427

Daimler AG (2010): Unternehmensinformationen 2010. Stuttgart

Dahrendorf, Ralf (1974): Pfade aus Utopia. Zur Theorie und Methode der Soziologie. München

Denzin, Norman K. (1970): The research act: A theoretical introduction to sociological methods. New Jersey

Deutsche Telekom AG (2013): Our Code of Conduct: The Way we work. Bonn

Dubet, Francois (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg

Europäische Kommission (2010): Bologna-Prozess: Schaffung eines Europäischen Hochschulraums.

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11088_de.htm [2013-01-30]

Europäische Kommission (2012a): Recht auf Arbeitssuche.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=459&langId=de> [2013-01-18]

Europäische Kommission (2012b): Entsendung von Mitarbeitern.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=de> [2013-01-21]

Europäische Kommission (2012c): Der EU-Binnenmarkt.
http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/historical_overview/index_de.htm [2013-01-21]

Europäische Kommission (2012d): Preisniveaus variierten im Jahr 2011 von 51% des EU Durchschnitts in Bulgarien bis 142% in Dänemark.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-22062012-AP/DE/2-22062012-AP-DE.PDF [2013-06-27]

Europäische Kommission (2013): Der EU-Binnenmarkt.
http://ec.europa.eu/internal_market/index_de.htm [2013-01-21]

Europäisches Parlament (2007): „Muttersprache+2“ ist das Ziel.
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=IM-RESS&reference=20061113IPR12527&language=DE> [2013-05-10]

Europäische Union (2000): Das Motto der EU. http://europa.eu/about-eu/basic-information/symbols/motto/index_de.htm [2013-01-22]

Europäische Union (2005): Binnenmarkt Aktionsplan (1997).
http://europa.eu/legislation_summaries/other/l70002_de.htm [2013-01-22]

Europäische Union (2008): Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

Europäische Union (2009): Der Schengen-Raum und die entsprechende Zusammenarbeit.

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/l33020_de.htm# [2013-01-10]

Europäische Union (2010): Weitere Ausdehnung. http://europa.eu/about-eu/eu-history/2000-2009/index_de.htm [2013-01-14]

Europäische Union (2011): Erwerbstätige und Rentner. Rechte, Bedingungen und Formalitäten. http://europa.eu/youreurope/citizens/residence/worker-pensioner/rights-conditions/index_de.htm [2013-01-18]

Europäische Union (2012a): Die Geschichte der Europäischen Union. http://europa.eu/about-eu/eu-history/index_de.htm [2012-12-11]

Europäische Union (2012b): Vertrag von Lissabon. Europa auf dem Weg ins 21. Jahrhundert. http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/index_de.htm [2013-01-14]

Europe Direct (2013): Bewusstere Wahrnehmung Ihrer Rechte als EU-Bürger. <http://europe-direct.kreis-unna.de/startseite/news-einzelansicht/article/bewusstere-wahrnehmung-ihrer-rechte-als-eu-buerger.html> [2013-01-16]

Gerhards, Jürgen (2010): Mehrsprachigkeit im vereinten Europa: Transnationales sprachliches Kapital als Ressource in einer globalisierten Welt. Wiesbaden

Goffman, Erving (1966): Behavior in Public Places. Notes on the Social Organization of Gatherings. Glencoe

Heine, Heinrich (1826): Reisebilder. Erster Teil. Hamburg

Hopf, Christel (1978): Die Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 7, Heft 2, S. 97-115

- Kaeble, Hartmut (2007): Sozialgeschichte Europas. 1945 bis zur Gegenwart. Bonn
- König, Helmut; Schmidt, Julia; Sicking, Manfred (2009): Die Zukunft der Arbeit in Europa. Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse. Bielefeld
- Krysmanski, Hans Jürgen (1971): Soziologie des Konflikts. Materialien und Modelle. München
- Kühl, Stefan; Strodtholz, Petra (2002): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. Reinbek
- Küsters, Ivonne (2006): Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden
- Mau, Steffen (2007): Transnationale Vergesellschaftung. Die Entgrenzung sozialer Lebenswelten. Frankfurt am Main
- Miller, David (2006): Grundsätze sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt am Main
- Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2008): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München
- Punch, Keith F. (2005): Introduction to social research: Quantitative and qualitative Approaches. Thousand Oaks
- Reed, Arthur (1991): Airbus. Europas Senkrechtstarter. St. Gallen
- Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interviews. In: Neue Praxis, Heft 3, Jg. 13; S. 283-293.
- Sennett, Richard (2012): Together. The Rituals, Pleasures and Politics of Cooperation. Milton Keynes
- Statistisches Amt der Europäischen Union (2012a): BIP pro Kopf in KKS. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tec00114&plugin=1> [2013-01-22]

Statistisches Amt der Europäischen Union (2012b): Harmonisierte Arbeitslosenquote.
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=de&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1> [2013-01-22]

Statistisches Amt der Europäischen Union (2012c): Armutsgefährdungsquote nach Sozialleistungen nach detaillierte Altersgruppe.
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcod e=tessi120> [2013-01-23]

Statistisches Amt der Europäischen Union (2012d): Armutsgefährdungsquote vor Sozialleistungen nach Altersgruppe.
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcod e=tesov252> [2013-01-23]

Supiot, Alain (1994): Critique du droit du travail. Paris

Witt, Harald (2001): Forschungsstrategien bei quantitativer und qualitativer Sozialforschung. Forum Qualitative Sozialforschung, Art. 8, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs010189> [2012-08-01]

Zukunft Europa (2012): Geschichte der EU.
<http://www.zukunfteuropa.at/site/4664/default.aspx> [2012-12-11]

9. Ehrenwörtliche Erklärung

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Dissertation selbstständig, ohne unerlaubte Hilfe Dritter angefertigt und andere als die in der Dissertation angegebenen Hilfsmittel nicht benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder unveröffentlichten Schriften entnommen sind, habe ich als solche kenntlich gemacht. Dritte waren an der inhaltlich-materiellen Erstellung der Dissertation nicht beteiligt; insbesondere habe ich hierfür nicht die Hilfe eines Promotionsberaters in Anspruch genommen. Kein Teil dieser Arbeit ist in einem anderen Promotions- oder Habilitationsverfahren verwendet worden.

(Ort, Datum)

(Jonas Lohmann)