

*Andreas Wittel: Belegschaftskultur im Schatten der Firmenideologie. Eine ethnographische Fallstudie*

Berlin 1996: Edition Sigma, 360 S., DM 44,-

Warum beschäftigt sich die Ethnographie bisher so wenig mit der Erforschung von Organisationen? Wittel formuliert zwei Antworten. Die eine: volkskundliche Anteilnahme am Feld ziemt sich nicht in einer technisch-rationalen Organisationswelt; die zweite: im betrieblichen Umfeld verliert der feldforschende Ethnograph seine traditionelle Überlegenheit.

Beiden Barrieren zum Trotz läßt sich Wittel in seiner am Tübinger Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (FATK) entstandenen Dissertation auf das Abenteuer einer volkskundlich-kulturwissenschaftlichen Feldforschung ein. Sein Ziel ist es, das Verhältnis von offizieller Firmenideologie einerseits und tatsächlich gelebter Belegschaftskultur andererseits zu klären. Zentrale Fragestellungen: In welchem Maße stimmen die Beschreibungen der Belegschaftskultur durch die Mitarbeiter

mit der von der Deutungselite propagierten Firmenideologie überein? Akzeptieren die Mitarbeiter die Firmenideologie oder distanzieren sie sich von ihr? Wie arbeiten, interagieren und feiern sie im Schatten dieser Ideologie?

Vor dem Hintergrund dieser Fragestellung werden mit Hilfe eines umfänglichen und vielschichtigen Instrumentariums (teilnehmende Beobachtung, Interviews, Fragebogen) sowohl die Firmenideologie als auch die Belegschaftskultur in einem Unternehmen mit einer "starken Kultur" - der deutschen Konzerntochter eines amerikanischen Computer- und Elektronikkonzerns - zu rekonstruieren versucht und miteinander verglichen.

Die Firmenideologie wird zunächst durch die Analyse der Betriebszeitschrift im Rückblick seit 1966 nachgezeichnet, wobei Wittel unterschiedliche Phasen identifiziert. Anschließend wird die hegemoniale Funktion der Firmenideologie über ausgewählte Aspekte rekonstruiert, die im Verständnis des Autors sämtlich zur Machtsicherung beitragen: Vergemeinschaftung, Artikulation von Kritik, Legitimation von Entscheidungen, Imagebildung. Alle Aspekte belegt er anhand von Interview-Ausschnitten. Die Belegschaftskultur wird über drei unterschiedliche Zugänge erfaßt und ebenfalls mit Hilfe von Interviewausschnitten illustriert. Zunächst werden gruppenspezifische Belegschaftskulturen erhoben: So lassen sich eine Sekretärinnenkultur, eine Ingenieurskultur und eine Managerkultur abgrenzen. Diese drei Gruppen unterscheiden sich einerseits im Hinblick auf ihre Aneignungsweisen der Firmenideologie, andererseits durch die Weise individueller Grenzziehungen, mit denen sich der Beschäftigte dem Zugriff der Firmenideologie entzieht: Sekretärinnen betonen die symbolische Gleichheit, das informelle Klima und das Engagement der Firma für die Beschäftigten und betreiben vor allem zeitlich Grenzziehungen. Im Gegensatz dazu betonen etwa Manager den Führungsstil als zentrales Element und ziehen zum Schutz ihres Privatlebens eher soziale Grenzen. Wittel zeigt ergänzend, daß durch verschiedene betriebliche Feiern (Picknick, Krönungsfeier, Geburtstagsfeier) die Beleg-

schaftskultur jeweils auf unterschiedliche Weise zum Ausdruck kommt.

Zentrale Ergebnisse: Die Belegschaftskultur existiert in der untersuchten Unternehmung nicht (wie ursprünglich angenommen) neben, sondern nur innerhalb der offiziell propagierten Firmenideologie. Diese Firmenideologie stellt sich nicht als gewachsene Kultur dar, sondern als von der Deutungselite des Unternehmens bewußt inszeniertes Machtinstrument, das jedoch nicht unabhängig ist von außerbetrieblichen sozioökonomischen Prozessen (Aufkommen der Unternehmenskultur-Diskussion, Wertewandel). Die Firmenideologie läßt durch unbeabsichtigte semantische Unschärfen interpretatorische Freiräume für die Aneignung der Ideologie im Rahmen der Belegschaftskultur. Diese Belegschaftskultur ist nicht identisch mit der Firmenideologie, stellt aber auch keine explizite Gegenkultur dar. Der Befund des Verfassers mündet in die Frage: "Warum reproduzieren sie [die Beschäftigten] ein Bedeutungssystem, das ihnen zwar (...) bis zu einem gewissen Grad einen Spielraum bietet, um ihre eigenen Interessen nutzbar zu machen, das jedoch vor allem ein hegemoniales Bedeutungssystem darstellt? Diese Frage kann ich nicht beantworten" (S. 318).

Dieser Befund hätte Anlaß geben können, über das zugrundeliegende Vorverständnis des Verfassers nachzudenken, daß nämlich die Firmenideologie ausschließlich als ein hegemoniales Instrument der Deutungselite zu interpretieren sei - eine Annahme, die einer theoretischen Legitimierung oder zumindest Diskussion bedürftig hätte. So entsteht dagegen der Eindruck, als werde der Autor in diesem Punkt Opfer seiner eigenen Grenzziehung. Auch bleibt offen, welche Schlußfolgerung aus dem Befund zu ziehen ist, daß der angenommene Gegensatz zwischen Firmenideologie und Belegschaftskultur sich in der Praxis nicht in dieser Schärfe rekonstruieren läßt. Damit ist zu einem zentralen Kritikpunkt der Studie übergeleitet. Der Leser vermißt Hinweise auf eine theoretische Einbettung in die bestehende Organisationskulturforschung. So werden die zentralen Konstrukte Firmenideologie und Belegschaftskultur nur beiläu-

fig und eher unsystematisch theoretisch verortet. Mag sein, daß dies, wie der Verfasser bekennt, seiner ethnographischen Perspektive geschuldet ist - doch würde nicht nur der beabsichtigte Brückenbau zur Organisationskultur-Forschung wesentlich von einer theoretischen Fundierung seiner Untersuchung profitieren, sondern eine in diesem Sinne systematischere Aufbereitung der Ergebnisse auch die Lesefreundlichkeit der Schrift erhöhen.

Fazit: Wer einen theoriezentrierten Beitrag zur Organisationskulturforschung erwartet, wird grundlegend enttäuscht. Wer jedoch an einem originellen, lebendig und engagiert verfaßten Bericht "aus dem Leben" von Organisationen interessiert ist, wird auf kurzweilige Weise mit Anschauungsmaterial versorgt. Ein Fundus, der darüber hinaus als Erfahrungsbericht auch Anregungen für zukünftige Feldforschungen zur Organisationskultur vermitteln könnte.

Berlin, März 1998

Sabine Boerner\*

\* Dr. Sabine Boerner, TU Berlin, Institut für Betriebswirtschaftslehre. Arbeitsschwerpunkte: Organisationskultur, organisationales Lernen, organisationaler Wandel. Veröffentlichung u. a.: Die Organisation zwischen offener und geschlossener Gesellschaft - Athen oder Sparta?, Berlin 1994: Duncker & Humblot.