



## **„la fabbrica chiusa“**

Analyse und Beschreibung individueller Copingstrategien bei gekündigten ArbeitnehmerInnen der Glanzstoff – Austria St. Pölten nach der angekündigten Betriebsschließung unter besonderer Berücksichtigung von Krisenintervention

**Christina Kargl**

Matrikelnummer 0510096105  
[so051105@fh-stpoelten.ac.at](mailto:so051105@fh-stpoelten.ac.at)

Diplomarbeit  
eingereicht zur Erlangung des Grades  
Magistra (FH) für sozialwissenschaftliche Berufe  
an der Fachhochschule St. Pölten  
im Juni 2009

Erstbegutachter:  
Dr. Tom Schmid

Zweitbegutachterin:  
DSA Mag<sup>a</sup> (FH). Andrea Janovsky

## Zusammenfassung

Kargl Christina (2009): „la fabbrica chiusa“: Analyse und Beschreibung individueller Copingstrategien bei gekündigten ArbeitnehmerInnen der Glanzstoff – Austria, St. Pölten, nach der angekündigten Betriebsschließung unter besonderer Berücksichtigung von Krisenintervention. FH St. Pölten - Diplomarbeit.

Die Wissenschaftliche Literatur beschäftigt sich bisher vorwiegend mit dem Phänomen der Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, wenn diese tatsächlich eingetreten ist. Die Frage, welchen psychosozialen Belastungen Menschen in der Kündigungszeit ausgesetzt sind, wird hingegen in der Literatur kaum behandelt. Ziel dieser Arbeit ist die Analyse und Beschreibung der Strategien und Auswirkungen gekündigter ArbeiterInnen vor einer Betriebsschließung. Die Glanzstoff St. Pölten ist ein Unternehmen das seit 1904 in St. Pölten ansässig gewesen ist. Nach einer längeren Phase der Ungewissheit für die Belegschaft wurden mit 31.12.2008 der Standort aufgelassen und im Rahmen der Betriebsschließung 327 Menschen gekündigt. Somit ergab sich nun die Gelegenheit, diese Thematik zu erforschen. Es wurden sechs betroffene Menschen mittels narrativer Interviews befragt. Im Zuge der Auswertung wurden Haltungsgruppen gebildet und Charaktereigenschaften definiert, welche die jeweiligen Typen kennzeichnen und in einer Typisierung beschreiben. Auf zwei verschiedene Aspekte der Kündigung wird näher eingegangen: Erstens psychischer Aspekt und Existenzbedingungen, zweitens Ausgrenzungsaspekt. Copingstrategien sind im Wesentlichen gekennzeichnet durch Funktionen wie: Entlastungsfunktion versus Ambivalenzkonflikt, durch die Trauerarbeit bei Verlust eines geliebten Objektes und dem sozialen Netzwerk. Auf dieser Basis wurden die vorhandenen Ressourcen der Typen erhoben und mit den Funktionen von Copingstrategien in Bezug gestellt. Daraus konnte eine Matrix zur Erhebung der vorhandenen Ressourcen entwickelt werden. Es erfolgte eine Ableitung von Präventionsmaßnahmen für die Soziale Arbeit anhand der individuellen Folgen für die einzelnen Betroffenen und deren möglicher Copingstrategien. Die Krisenintervention wird systemisch betrachtet. Einerseits können Krisen zur Krankheit werden und andererseits existiert die Form der Veränderungskrisen, die zur Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit dient.

## **Abstract**

Kargl Christina (2009): „la fabbrica chiusa”: Analysis and description of individual coping strategies with special consideration of crisis intervention applied to dismissed employees of Glanzstoff – Austria, St. Pölten, after the announced closing down of the company. FH St. Pölten – Master Thesis.

In scientific literature the phenomenon of unemployment is found mainly from the point of time, when it has already become an accomplished fact. However, the psycho-social burden, that people are exposed to in times of their dismissal, is covered just marginally in literature. The aim of this thesis is the analysis and the description of the applied strategies and the impact on dismissed workers before a company is closed down.

The Glanzstoff - Austria is a company, which has been resident in St. Pölten since 1904. After a quite long phase of uncertainty for the employees, on 31<sup>st</sup> of december 2008 the factory was closed down and 327 persons were dismissed. So these circumstances provided an opportunity to investigate the issue of interest. Six people concerned were investigated by means of narrative interviews. During evaluation groups of attitudes were built and characteristics were defined, which distinguish the respective types, and descriptions of each type are formulated. Two different aspects of dismissal are discussed in more detail: firstly psychic aspects and conditions of existence, secondly phenomenon of exclusion.

Coping strategies can be characterised basically by functions such as: function of alleviation versus ambivalence conflict, grief due to the loss of a beloved object and the social network. On that basis the available resources of the types were obtained and related to the functions of coping strategies. So a matrix was developed to explore such resources in general.

Preventive measures for social work were deduced based on the individual effects on the concerned people and their coping strategies. Crisis intervention is accounted systematically. On the one hand crises can result in illness, and on the other hand there exist crises of change, which may help to enhance personality.

## **Widmung**

Die vorliegende Arbeit widme ich meinen Eltern Angela und Othmar Spitaler sowie meinen verstorbenen Großeltern Maria und Johann Schrammel. Sie haben mich gelehrt, bedingungslos zu lieben und in den einfachen Dingen des Lebens das Schöne zu finden. Ihre Menschenkenntnis hat mich geprägt und sie haben mich bestärkt, stets auf mein Bauchgefühl zu hören. Sie haben immer an mich und meine Träume geglaubt und versuchten allzeit meine Entscheidungen zu akzeptieren.

## Danksagung

Am Beginn dieser Arbeit möchte ich mich bei jenen Menschen aus meinem privaten Umfeld bedanken, die mir mit Rat und Tat zur Seite gestanden sind. Sie haben mich emotional unterstützt, mich motiviert und mir zugehört.

Ich bedanke mich bei meinen liebevollen Eltern Angela und Othmar Spitaler, ohne die ich nicht da wäre, wo ich jetzt in meinem Leben stehe und meinen Großeltern Maria und Johann Schrammel, die leider diese Arbeit nicht mehr lesen können.

Weiters bedanke ich mich bei meinem liebevollen Partner, meinen Geschwistern, Schwagern, meinem kleinen Neffen und bei meinen lieben Freundinnen und Freunden, all jenen Menschen die mir nahe stehen, für das entgegengebrachte Verständnis, dass sie mir soviel Zeit zugestanden haben, mein Studium zu vollenden. Ich freue mich, wenn ich wieder mehr Zeit für all die lieben Menschen in meinem Leben habe. Auch bedanke ich mich bei euch für die stundenlangen Diskussionen, die oftmals einiges in mir aufgewirbelt haben.

Einen besonderen Dank möchte ich auch Dr. Tom Schmid aussprechen, der mein Manuskript sorgfältig gelesen hat. Er hat mir viele wichtige Hinweise gegeben in Bezug auf die Stärken und Schwächen der vorliegenden Arbeit. Seine wertschätzende, anregende, diskussionsreiche Begleitung habe ich als wohltuend erlebt.

Ein besonderer Dank geht auch an meine Interviewpartnerinnen und Interviewpartner. Ich habe sehr viel von ihnen gelernt.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 EINLEITUNG .....</b>	<b>1</b>
1.1 RELEVANZ DES THEMAS.....	2
<b>2 FORSCHUNGSFRAGEN .....</b>	<b>4</b>
<b>3 FORSCHUNGSDESIGN DER QUALITATIVEN SOZIALFORSCHUNG .....</b>	<b>5</b>
3.1 LITERATURRECHERCHE .....	5
3.2 OBJEKTIVE UND SUBJEKTIVE DATENERHEBUNG.....	6
3.3 AUSWAHL DER INTERVIEWTEN MENSCHEN .....	6
3.4 DURCHFÜHRUNG DER NARRATIVEN INTERVIEWS .....	7
3.5 AUSWERTUNG DER INTERVIEWS.....	8
3.6 GEWÄHRLEISTUNG DER ANONYMITÄT .....	9
3.7. SENSIBILITÄT DER THEMATIK .....	10
3.7.1 Exkurs: Projektmanagement.....	11
<b>4 ST. PÖLTEN.....</b>	<b>12</b>
<b>5 FIRMENGESCHICHTE DER GLANZSTOFF.....</b>	<b>12</b>
5.1 DIE GESCHEHNISSE IM JAHRE 2008 .....	15
<b>6 KÜNDIGUNG - EIN FALL FÜR KRISENINTERVENTION? .....</b>	<b>22</b>
<b>7. ALLGEMEINE THEORETISCHE ANMERKUNGEN ZUR KIRSENINTERVENTION .....</b>	<b>23</b>
7.1 PERSÖNLICHKEITSKRISEN - EINE DEFINITION .....	24
7.2 KÜNDIGUNG - EINE VERÄNDERUNGSKRISE?.....	25
7.3 KRISENINTERVENTION AUS SYSTEMISCHER SICHT .....	26
7.4 KRISE ALS CHANCE ZUM NEUBEGINN?.....	27
7.5 WENIGER IST OFT MEHR .....	27
7.6 VOM SICHTBAREN UND VERBORGENEN .....	28
<b>8 DIE NAMENSGEBUNG DER VERSCHIEDENEN HALTUNGSTYPEN.....</b>	<b>29</b>
8.1 „Mutter Courage“ .....	30
8.2 „Zampano“ .....	31
8.3 „Working Class Hero“ .....	32
8.4 „Troubadour “ .....	33
<b>9 VIER TYPISCHE MÖGLICHKEITEN IM UMGANG MIT DER BETRIEBSSCHLIEßUNG ....</b>	<b>34</b>
9.1 MUTTER COURAGE.....	34
9.2 ZAMPANO .....	42
9.3 WORKING CLASS HERO.....	53
9.4 TROUBADOUR.....	64
<b>10 BEDÜRFNISPYRAMIDE .....</b>	<b>71</b>
<b>11 VERSCHIEDENE ASPEKTE VON ARBEITSLOSIGKEIT .....</b>	<b>73</b>
11.1 PSYCHISCHE ASPEKT UND EXISTENZBEDINGUNGEN VON ARBEITSLOSIGKEIT .....	73
11.2 AUSGRENZUNGSASPEKT VON ARBEITSLOSIGKEIT .....	74
<b>12 HYPOTHESEN .....</b>	<b>76</b>
<b>13 COPINGSTRATEGIEN.....</b>	<b>77</b>
13.1 ENTLASTUNGSFUNKTIONEN – AMBIVALENZKONFLIKT .....	78
13.2 TRAUER BEI VERLUST EINES GELIEBTEN OBJEKTES .....	79
13.3 NETZWERK - UNTERSTÜTZUNG ZUR BEWÄLTIGUNG .....	81
13.4 WELCHE RESSOURCEN STEHEN DEN HALTUNGSTYPEN ZUR VERFÜGUNG UND WIE STEHEN DIESE IM ZUSAMMENHANG MIT DEN COPINGSTRATEGIEN?.....	83
<b>14 SOZIALE ARBEIT .....</b>	<b>86</b>

14.1 HILFE ZUR SELBSTHILFE – EIN SOZIALARBEITERISCHER LEITSATZ.....	87
<b>15 KONKRETER UNTERSTÜTZUNGSBEDARF .....</b>	<b>88</b>
<b>16 CONCLUSIO .....</b>	<b>91</b>
<b>17 OFFEN GEBLIEBEN – MÖGLICHE „BLINDE FLECKEN“ .....</b>	<b>92</b>
<b>18 ANMERKUNGEN ZUR VORLIEGENDEN ARBEIT: .....</b>	<b>93</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS: .....</b>	<b>95</b>
WEITERE QUELLEN .....	98
<i>Film</i> .....	99
<i>Musik</i> .....	99
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS: .....</b>	<b>99</b>
<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>100</b>
<b>APPENDIX .....</b>	<b>101</b>
KENNZEICHEN – CHARAKTEREIGENSCHAFTEN MUTTER COURAGE .....	101
KENNZEICHEN – CHARAKTEREIGENSCHAFTEN ZAMPANO .....	102
KENNZEICHEN – CHARAKTEREIGENSCHAFTEN WORKING CLASS HERO .....	104
KENNZEICHEN – CHARAKTEREIGENSCHAFTEN TROUBADOUR .....	105
MATRIX – INTERVIEWPARTNERINNEN.....	106
<i>Personenstammdaten der Interviewten</i> .....	106
<i>Gegenüberstellung der Typen</i> .....	107
<b>EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG .....</b>	<b>110</b>

# 1 Einleitung

Die aktuelle Wirtschaftslage hat meine Entscheidung für die vorliegende Arbeit beeinflusst. Im Jahr 2008 wurden im Zuge des Frühwarnsystems beim AMS (Arbeitsmarktservice) Österreich knapp 99 000 Menschen von Betrieben zur geplanten Auflösung der bestehenden Dienstverhältnisse gemeldet (vgl. Pipal 2009:o.S.). Nach Auskunft von Herrn Pipal – Abteilung Systemmanagement und Arbeitsmarktinformation der Landesgeschäftsstelle Niederösterreich - wurden zum Vergleich im Jahr 2007 im Zuge des Frühwarnsystems beim AMS 75 200 Menschen gemeldet. Tatsächlich waren in Österreich im Jahr 2008 durchschnittlich 212.253 Menschen ohne Beschäftigung beim AMS gemeldet (vgl. Pipal 2009:o.S). Für 2009 und 2010 wurde von Wirtschaftsforschungsinstituten für Österreich prognostiziert, dass die Zahl der Menschen ohne Beschäftigung und die Zahl der Betriebsschließungen steigen wird. Das Wirtschaftswachstum (reale Veränderung des BIP in %) im Jahr 2009 wird vom WIFO (Stand 27.3.2009) mit einem Minus von -2,2 Prozent prognostiziert. Für das Jahr 2010 belaufen sich die WIFO-Prognosen vom österreichischen Wirtschaftswachstum auf 0,5% (vgl. Arbeitsmarktprognosen Stand 3/2009).

Nach Pipal (2009:o.S), lauten die Prognosen des AMS, für das Jahr 2009 und 2010 wie folgt: „Demnach wird mit einem Anstieg der Arbeit der Arbeitslosigkeit im Jahr 2009 in Österreich um ca. 64.000 (für 2010 um knapp 30.000) gesprochen, einem Rückgang der Beschäftigung um ca. 44.600 (2010: 16.700) und einem Anstieg der Arbeitslosenquote von 5,8% (2008) auf 7,6% (2009) und 8,3% (2010)“ (Pipal 2009:o.S).

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen will ich den Fokus dieser Arbeit speziell auf Bewältigungsstrategien von Gekündigten richten. Zur Erhebung der Daten wurden von mir sechs Interviews mit gekündigten Personen der Glanzstoff St. Pölten durchgeführt.

## 1.1 Relevanz des Themas

In Anbetracht der steigenden Arbeitslosenzahlen liegt das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit in den Copingstrategien<sup>1</sup> der gekündigten Menschen. Anhand des Samples der Glanzstoff Sankt Pölten (St. Pölten) soll stellvertretend für andere Unternehmen aufgezeigt werden, wie und ob Menschen eine Kündigung verarbeiten und bewältigen. Die Analyse und Beschreibung der individuellen Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen nach der angekündigten Betriebsschließung steht im Fokus der vorliegenden Arbeit; mögliche Ansätze der Krisenintervention werden berücksichtigt. Ebenfalls werde ich in dieser Arbeit versuchen, mögliche sozialarbeiterische Unterstützungsangebote für die ArbeiterInnen aufzuzeigen und dazu einen Maßnahmenkatalog zu erstellen. Anhand einer qualitativen Stichprobe werden - mit Hilfe von Methoden der qualitativen Sozialforschung - mögliche individuellen psychosozialen Auswirkungen auf gekündigte Menschen im Zuge einer Betriebsschließung aufgezeigt.

Wesentliche Bedeutung in diesem Zusammenhang haben Themen wie „beruflicher Neuanfang“ oder „das Abschied nehmen von Hoffnungen, Wünschen und Träumen“. Relevant dabei sind vor allem auch die damit verbundenen Ängste. In Publikationen der Sozialarbeitsforschung wie beispielsweise Kieselbach/Wacker (1985) oder Chassé und Wensierski (2008) wird signalisiert, dass die biopsychosozialen Belastungen von gekündigten Menschen erhebliche Auswirkungen auf ihre Persönlichkeit haben. „Immer wieder berichten BeraterInnen in Arbeitslosenprojekten von schweren Depressionen bei Ratsuchenden, die im Suizid den einzigen Ausweg aus ihrer Lage sehen. Gegenüber Beschäftigten weisen Arbeitslose eine bis zu zwanzigfach häufigere Rate von Selbstmord oder Selbstmordversuchen auf (...). Die sozialpsychologische

---

<sup>1</sup> „Auseinandersetzungen und die individuellen Bewältigungsstrategien gegenüber belastenden Umweltkonstellationen und Erlebnissen. Dabei spielen physiologische, emotionale und kognitive (z.B. Situationsbewertungen, bei denen auch die eigenen Verhaltensmöglichkeiten beurteilt werden) Aspekte eine Rolle“ (Stimmer 2000:121).

Arbeitslosenforschung hat die hier angesprochenen 'Phasen der Arbeitslosigkeit' zu einem idealtypischen Verlaufmodell entwickelt“ (Chassé / Wensierski 2008:312).

Die Autoren Chassé und Wensierski (2008:312) beschreiben vier Phasen des idealtypischen Verlaufmodells von langzeitbeschäftigungslosen Menschen:

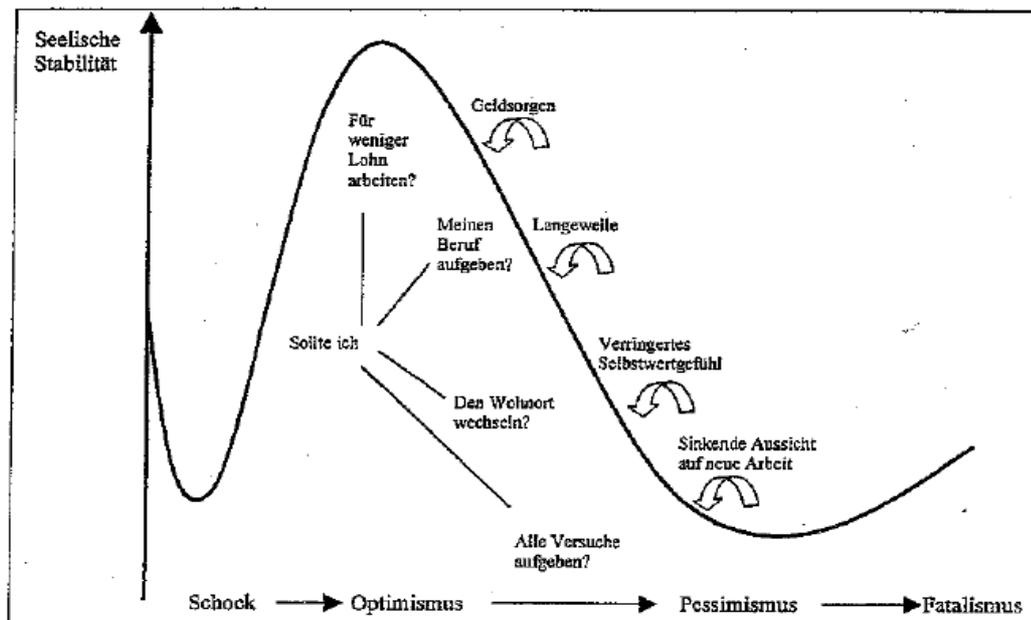


Abb.1.: „Vom Schock zum Fatalismus (Kieselbach / Wacker 1985)“ in Chassé / Wensierski (2008:313).

Im Blickfeld der vorliegenden Forschung liegen die Phasen eins und zwei. Da die Interviews zu dieser Arbeit vor der eigentlichen Betriebsschliessung durchgeführt wurden, kann zu den Phasen drei und vier in diesem Zusammenhang kein Bezug genommen werden. Die erste Phase beinhaltet den anfänglichen Schock der Kündigung. Die zweite beschreibt den Optimismus, der an eine neuerliche Arbeitsplatzsuche oder an eine Umorientierung gekoppelt ist. Die damit verbundenen Fragen, wie zum Beispiel den Beruf aufzugeben, weniger Lohn in Kauf zu nehmen oder den Wohnort zu wechseln, kristallisierten sich auch aus Interviews heraus und sind ein Bestandteil von Copingstrategien im Zuge einer Kündigung. Anhand von möglichen sozialarbeiterischen Interventionen

zeige ich auf, wie vermieden werden kann, dass Menschen in Phase drei oder vier abgleiten.

## 2 Forschungsfragen

Die subjektiv konstruierte Wirklichkeit der interviewten Menschen ist die Grundlage der Darstellung meiner Forschungsfragen, die aus den Interviews abgeleitet werden konnten und hypothetisch diskutiert werden.

*„Was wäre das für eine Welt, wenn die Wirklichkeit, diese Wirklichkeit rund um uns auch die Wahrheit wäre“ (Fried 1900:42)?*

**Im Erkenntnisinteresse der vorliegenden Forschung ist die Beantwortung folgender Fragen:**

- Gibt es individuelle Bewältigungsstrategien bei gekündigten Menschen?
- Mit welchen Copingstrategien versuchen kollektiv gekündigte ArbeitnehmerInnen die Situation einer vermeidlichen Betriebsschließung zu bewältigen?
- Was war die erste Reaktion auf die Kündigung?
- Welchen psychosozialen Auswirkungen sind Menschen während des Prozesses der bevorstehenden Arbeitslosigkeit im Zuge einer Betriebsschließung ausgesetzt?
- Wie wirkt sich das Wissen über die unvermeidliche Betriebsschließung auf die Belegschaft aus?
- Kommt es zu solidarischen Handlungen und Interaktionen zwischen den ArbeiterInnen? Wenn ja, in welcher Form? Wenn nein, warum nicht?
- Kann es ab dem Zeitpunkt der Kündigung zu Veränderungen innerhalb der Familien kommen und wie werden eventuelle Veränderungen wahrgenommen?
- Wird Sozialarbeit von den verschiedenen Haltungsgruppen der vorliegenden Arbeit überhaupt benötigt?
- Welche möglichen sozialarbeiterischen Angebote können aufgrund der Forschung für die Zielgruppe gemacht werden?

### **3 Forschungsdesign der qualitativen Sozialforschung**

Das Forschungsdesign der vorliegenden qualitativen Sozialforschung wurde ausgehend von der Grounded Theory auf der Basis von Methoden - Triangulation erstellt. „Bei Triangulation handelt es sich nicht um eine Methode im eigentlichen Sinn; es bezeichnet vielmehr die Kombination mehrerer qualitativer oder von qualitativen mit quantitativen Methoden im sozialwissenschaftlichen Forschungsprozess“ (Schmid 2006:435). Die Grounded Theory wurde in den 60er Jahren von Strauss und Glaser konzipiert und hat ihre Wurzeln in der Tradition der „Chicagoer Schule der Soziologie“. Nach Strauss (1991:51) liegen die Grundlagen der Theorie in den empirischen Daten, die systematisch und intensiv analysiert werden, um zur Theorie zu gelangen. Das Hauptaugenmerk einer Analyse liegt nicht allein darin, dass große Mengen von Daten erhoben und geordnet werden, sondern darin, die Vielfalt der Gedanken zu ordnen, die der/dem ForscherIn bei der Analyse der Daten kommen<sup>2</sup>. Die Grounded Theory ist nach Schmid (2006a:43) ein hypothesengenerierender Ansatz der Sozialforschung. Kennzeichen ist der von unten nach oben induktive Ansatz. Das bedeutet, es wird von besonderen Sätzen auf allgemeine Sätze geschlossen.

Die Auswertung der vorliegenden Arbeit, beinhaltet folgende Arbeitsschritte und Vorgehensweisen:

#### **3.1 Literaturrecherche**

Mein erster Schritt, mich an die Thematik anzunähern, ist eine intensive Literaturrecherche gewesen. Ich habe mich mit Basisliteratur und Vertiefungsliteratur zu den Themengebieten Arbeitslosigkeit, Kündigung, Krisenintervention, Trauerprozess, Trennungsprozess, sozialarbeiterische Interventionsmöglichkeiten und Bewältigungsstrategien befasst. Zu Beginn war es für mich aufgrund der enormen Vielfalt an Begrifflichkeiten und meines Wissensdurstes in Hinblick auf die Thematik essentiell, einerseits

---

<sup>2</sup> siehe Anhang

auszuwählen, um den Überblick zu bewahren und andererseits mich nicht zu verzetteln. Dabei führte ich permanent Reflexionsgespräche mit meinem Diplomarbeitsbetreuer und mit Menschen aus meinem privaten Umfeld.

### **3.2 Objektive und subjektive Datenerhebung**

Die Daten wurden im Zuge der Literaturrecherche, der Internetrecherchen sowie durch Statistiken und im Rahmen des Ausstellungsbesuches „*Glanzstoff 1904 – 2008 ...those were the days*“ erhoben. Die qualitative Datenerhebung basiert auf Interviews mit ArbeiterInnen, ExpertInnen und Stake – Holder, dies sind „ExpertInnen“ die in das Geschehen involviert sind, beispielsweise das Interview mit einem Arbeitsstiftungsverantwortlichen. Eine weitere Grundlage der Datenerhebung sind meine gewonnenen Erkenntnisse aufgrund der Gesprächsprotokolle und das Einfließen Lassen meiner bisherigen beruflichen Erfahrung beim Arbeitsmarktservice mit arbeitslosen Menschen. Der von mir erforschte Bereich der Copingstrategien soll einen Beitrag zu den Thematiken Arbeitslosigkeit, Kündigung und deren Bewältigung liefern.

### **3.3 Auswahl der interviewten Menschen**

Um an für das Forschungsinteresse relevante Daten zu kommen, habe ich mich für qualitative Interviews entschieden. Insgesamt wurden sechs ArbeiterInnen der Glanzstoff St. Pölten interviewt. Eingangs war es nicht einfach, im Forschungsfeld Fuß zu fassen. Ich machte die Erfahrung, dass Menschen, die gekündigt worden sind und eine Interviewbereitschaft mitbringen, rar sind. Meinen ersten Kontakt wurde mir von einer Studienkollegin vermittelt. Ich erhoffte mir anfänglich, durch einen Erstkontakt zu einem Arbeiter würde ich weitere InterviewpartnerInnen über Empfehlungen und das daraus resultierende Schneeballsystem erhalten. Dies ist mit nur bedingt gelungen. Die Hemmschwelle, über das Erleben von Kündigung zu sprechen, schreckte meiner Vermutung nach

die Menschen ab. Um an weitere InterviewpartnerInnen zu gelangen, verteilte ich unter anderem Flugzettel vor dem Unternehmen und sprach aktiv Menschen des Betriebes an.

### **3.4 Durchführung der narrativen Interviews**

Die Gespräche mit den männlichen Personen führte ich in Kaffeehäusern in St. Pölten. Die weibliche Person besuchte ich bei ihr zu Hause. Die Kriterien der Lokalitäten waren: Erreichbarkeit, ruhiger und abgeschotteter Gesprächsbereich. Die InterviewpartnerInnen wählten den jeweiligen Ort für das Interview, damit sie eine Umgebung wählen konnten, in welcher sie sich wohl fühlten. Dies war für mich insofern bedeutend, weil ich davon ausging, dass Menschen in einer ruhigen, angenehmen Atmosphäre entspannter mit mir sprechen können. Die Interviews wurden in drei methodische Arbeitsschritte unterteilt:

- narratives Interview
- Erhebung eines Stammdatenblattes
- informelles Gespräch im Anschluss
- Die Entscheidung, narrative Interviews zu führen, beruhte auf den von Mayring (2002:74) beschriebenen Anwendungsgebieten zu dieser Methode. Danach kommen narrative Interviews bei Themen mit starkem Handlungsbezug, sowie zur Einsetzung von explorativen Fragestellungen bei der Abfrage von subjektiven Sinnstrukturen und unerforschten Gebieten zur Anwendung.

Die narrativen Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet, um die Sicherstellung der Daten zu gewährleisten. Nach einer allgemein formulierten Einstiegsfrage; „Wie haben Sie die Entwicklungen rund um die Betriebsschließung erlebt und wie ist es Ihnen dabei ergangen?“ folgte von den ArbeiterInnen eine von mir nicht unterbrochene Erzählung. Je nach Gesprächsverlauf wurden Zwischen- und Verständnisfragen gestellt. Im Anschluss an die Interviews wurde mit den Befragten ein Stammdatenblatt erhoben, um Daten wie Alter, Wohnort, Ausbildung, Dauer der Betriebszugehörigkeit und ähnliches festzuhalten. Im Anschluss an das narrative Interview erfolgte mit den Interviewten ein gering

formalisiertes Gespräch, welches nicht auf Tonband aufgezeichnet worden ist. Dies erachtete ich insofern als notwendig, weil ich merkte, dass die Menschen ein starkes Redebedürfnis über die Geschehnisse der Betriebsschließung hatten. Auch kamen in dem Gespräch, Emotionen und Gefühlsregungen zum Vorschein. Diese wurden anhand von Gedächtnisprotokollen rekonstruiert.

### **3.5 Auswertung der Interviews**

Die Transkription der narrativen Interviews erfolgte in Anlehnung an Mayring und Gläser – Zikuda (2008:177). Die erstellten Transkripte wurden mit Zeilennummern versehen, Satzbaufehler der Interviewten wurden nicht behoben und Pausenfüller zum Beispiel: ähh oder mhhh wurden nicht transkribiert. Die Interviews habe ich mit fortlaufenden Nummern versehen und die zitierten Textpassagen der Transkripte mit der jeweiligen Anfangs- und Endzeilennummer gekennzeichnet. Die Anfangs- und Endzeilennummern bilden die Basis für die zitierten Textpasagen in der vorliegenden Arbeit.

Nach der Transkription erfolgte eine Auswahl von relevanten und bedeutungstragenden Aussagen hinsichtlich Wahrnehmungen und Bewältigungsstrategien der ArbeiterInnen im Zuge der Betriebsschließung. In Folge wurden mehrere Sequenzanalysen pro Interview erstellt, um die ausgewählten Textpassagen zu interpretieren. Froschauer und Lueger (2003:104) empfehlen die Erhebung und Interpretation personell zu trennen und in Folge die Interpretation in einer Gruppe von zwei bis vier Personen durchzuführen. Dies war im Rahmen meiner Diplomarbeit nicht möglich. Ich führte die Interviews durch. Für die ersten Interpretationen der ausgewählten Textpassagen konnte ich zwei Menschen aus meinem privaten Umfeld gewinnen. Sie waren mir behilflich, meine persönlichen Erfahrungen aufgrund der Interviews - gekoppelt mit meinem beruflichen Verständnis - zu analysieren. Durch diese Vorgehensweise konnte ich neue Meinungsbilder gewinnen und obendrein erachtete ich dies als sinnvoll, um Objektivität zu bewahren. „Qualitative Inhaltsanalyse ist immer ein Verstehensprozeß von vielschichtigen Sinnstrukturen im

Material. Die Analyse darf nicht bei dem manifesten Oberflächeninhalt stehen bleiben, sie muss auch auf latente Sinngehalte abzielen“ (Mayring 2008:29). Das Material der Interviews wurde nochmals durchforstet und bearbeitet.

Mittels extensiver Sinnauslegung (ein Interpretationstool) nach Froschauer und Lueger (2003:101) selektierte und prüfte ich die Bedeutungsalternativen und bildete die Haltungstypen. Indem von mir Haltungsgruppen gebildet wurden und Charaktereigenschaften, die den jeweiligen Typus kennzeichnen, in der Typisierung beschrieben wurden. „Die Konstruktion von Typen verläuft dabei von der Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen über die Gruppierung und Suche nach empirischen Regelmäßigkeiten hin zur Identifikation und Erklärung inhaltlicher Sinnzusammenhänge“ (Kelle / Kluge (1999:13).

Um den roten Faden bei der Auswertung nicht zu verlieren, erstellte ich zusätzlich als Kontrollinstrument eine Matrix (siehe Anhang) mit bedeutungstragenden Aussagen der Interviewten. Die Matrix beinhaltet verschieden zusammengesetzte Interpretationsgruppen, mit deren Hilfe ich Kategorien bildete und somit das Interviewmaterial nochmals durcharbeitete. Der „Kategorienbildungsprozess der Grounded Theory ist nach unserer induktiven Kategoriengenerierung anhand der Einzelfallanalysen auch bei der Qualitativen Inhaltsanalyse des gesamten Textcorpus weiterhin ein induktives Vorgehen und enthält die Option, auch im laufenden Kodierprozess weiter (Sub-) Kategorien zu erfassen“ (Mayring / Gläser – Zikuda 2008:266).

### **3.6 Gewährleistung der Anonymität**

Um den Datenschutz der Interviewten zu gewährleisten, wurden die Interviews – wie bereits erwähnt - anonymisiert und mit Nummern gekennzeichnet. Teile des Stammdatenblattes, die mögliche Rückschlüsse auf die interviewten Personen zulassen, wurden in die Matrix „Stammdatenblatt“ nicht aufgenommen. Von meiner Seite wurde

den Interviewten die Zusage gemacht, dass die Tonbänder, Stammdatenblätter und Gedächtnisprotokolle nicht an Dritte weitergegeben werden. Jene Interviewten, die Interesse an der fertigen Arbeit geäußert haben, erhalten ein Exemplar.

### **3.7. Sensibilität der Thematik**

Mein ursprüngliches Forschungsinteresse lag in der Analyse und Beschreibung individueller Auswirkungen bei gekündigten ArbeiterInnen der Glanzstoff St. Pölten vor und nach der angekündigten Betriebsschließung. Die individuellen Folgen und möglichen Copingstrategien der Betroffenen sollten jeweils vor und nach der erfolgten Betriebsschließung erhoben werden. Im Rahmen der Forschung war zu Beginn angedacht, Beobachtungsanalysen im Betrieb vorzunehmen. Weiters hatte ich geplant, Interviews mit den Geschäftsführern, Vertretern des Betriebsrates, Angestellten und ArbeiterInnen zu führen.

Hinter den Versuch die individuellen Auswirkungen der gekündigten ArbeiterInnen vor und nach der Betriebsschließung zu erheben, lag die Absicht, Unterschiede in der Wahrnehmung der Betroffenen zu den jeweiligen Zeitpunkten herauszufinden. Um ein allgemeines Bild der Situation rund um die Ereignisse und Entwicklungen zu erhalten, suchte ich den Zugang zu Entscheidungsebenen innerhalb des Betriebes.

Aufgrund der sensiblen Thematik innerhalb des Betriebes und in der Öffentlichkeit war es nicht möglich, Stimmungen und Eindrücke beobachtenderweise im Betrieb einzufangen. Weder über die Geschäftsführung noch über den Betriebsrat fand ich Zugang auf das Betriebsgelände beziehungsweise zu Versammlungen, Besprechungen und Sitzungen.

In der Empirie konnten somit keine Beobachtungen in Bezug auf informelle Gespräche und Interaktionen der ArbeiterInnen bei Betriebsversammlungen, in Gaststätten oder in Pausen eingearbeitet werden. Somit fand keine Beobachtungsanalyse der Beobachtung erster Ordnung und zweiter Ordnung statt. Reese – Schäfer erläutert die

Theorien von Niklas Luhmann wie folgt. „Der Verzicht auf Wertungen ist sozusagen der blinde Fleck einer Beobachtung zweiter Ordnung“ (Reese-Schäfer 1992:93). Ich führte keine Beobachtungen erster und zweiter Ordnung im Betrieb durch. Der daraus entstandene blinde Fleck der Forschung wurde versucht zu kompensieren, indem die Typisierung (siehe 2.5.) in Phasen aufgeteilt wurde und als Kontrollfunktion eine Matrix erstellt wurde.

Die Suche nach InterviewpartnerInnen aus dem Betrieb gestaltete sich insofern schwierig, weil die Themen Kündigung, drohende Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Bewältigungsstrategien gesellschaftliche Tabuthemen darstellen. Die Versuche, Menschen vor dem Betrieb anzusprechen, sowie das Auflegen von Flugzetteln, beispielsweise in der Trafik direkt neben dem Unternehmen, brachten keinen Erfolg, an InterviewpartnerInnen zu gelangen.

### 3.7.1 Exkurs: Projektmanagement

Das Projektmanagement – Dreieck:

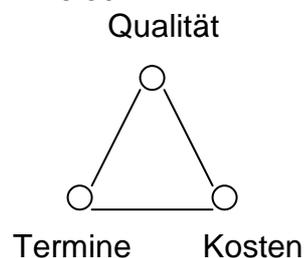


Abb.2.: „Das Projektmanagement – Dreieck“, Schmid Tom (2006:449).

Aufgrund des Spannungsfeldes zwischen Qualität – Termin – Kosten beziehungsweise Aufwand konnten in der vorliegenden Arbeit folgende Personengruppen nicht interviewt werden:

- ArbeiterInnen mit Migrationshintergrund
- ArbeiterInnen, die kurz vor der Pensionierung stehen
- Lehrlinge
- AlleinerzieherInnen

## **4 St. Pölten**

Die Stadt St. Pölten liegt ungefähr 60 Kilometer westlich von Wien im niederösterreichischen Alpenvorland an der Traisen. Die Stadt St. Pölten wird von (Stand 1.Jänner 2008) 51518 (Statistik Austria) Menschen bewohnt.

Am 10. Juli 1986 wurde St. Pölten nach einer landesweiten Volksabstimmung zur offiziellen Landeshauptstadt Niederösterreichs ernannt (vgl. Gerlach 2008:68). 2009 feiert die Stadt 850 Jahre Stadtrecht. St. Pölten ist eine klassische Industrie und Verwaltungsstadt, die gerade mitten in einem Deindustrialisierungsprozess bei gleichzeitigem Wachstum von Verwaltung, Handel und Dienstleistungen ist. „Die Stadt St. Pölten ist ein bedeutender Eisenbahnknotenpunkt“ (Gutkas 1994:62). Im Süden verläuft die Westautobahn A1, von der gegen Norden die Schnellstrasse S33 abzweigt. Im Norden von St. Pölten war die Glanzstoff Austria angesiedelt; erkennbar an einen zirka 80 Meter hohen Schornstein, umgeben von Wohnhäusern, der Fachhochschule, liegenden Wiesen und einem Einkaufszentrum. Die Fabrik war jahrelang ein „Wahrzeichen“ von St. Pölten und vielen NiederösterreicherInnen ist dieses „Wahrzeichen“ bekannt durch den typischen Geruch, der über der Stadt lag. Meine persönlichen Assoziationen mit der Stadt sind häufig verbunden mit dem Geruch der Fabrik.

## **5 Firmengeschichte der Glanzstoff**

Ein kurzer Überblick über die Firmengeschichte soll den LeserInnen den Zugang zu den ArbeiterInnen und ein Verständnis ihres Hintergrunds ermöglichen. Diese Kurzdarstellung wurde auf Basis der Ausstellung „Glanzstoff 1904 – 2008 ...*those were the days*“ sowie auf der Grundlage von Informationsfoldern, Zeitungsartikeln, Gesprächen und Beobachtungsanalysen erstellt.

Die Glanzstoff AG (ÖAG) wurde 1904 gegründet und das Werk 1906 mit 306 ArbeiterInnen eröffnet.. In den folgenden Jahren wurde ein Viskosepatent erworben, daraufhin erfolgte die Umstellung auf Viskoseverfahren. Das Unternehmen expandierte; Häuser für ArbeiterInnen wurden errichtet. Zum Zeitpunkt des 25-jährigen Jubiläums (1929) waren zirka 3000 Menschen im Unternehmen beschäftigt.

Gutkas (1970:51) schreibt, dass die Weltwirtschaftskrise im Jahre 1929 über St.Pölten mit elementarer Gewalt hereinbrach. „Es ist schwer, das Elend zu schildern, das durch die Einstellung der Arbeit in diesen Fabriken, in der zwei Jahre währenden Schließung der Glanzstoff-Fabrik, der Drosselung der Produktion bei Voith, über die schwergeprüfte Bevölkerung der Stadt hereinbrach“ (Gutkas 1970:51).

In der Zeit von 1929 bis 1932 wurde die Produktion aufgrund der Wirtschaftslage stillgelegt. Nach Reorganisationsmaßnahmen konnte die Produktion wieder anfahren. Die Zwischenkriegszeit von 1918 – 1939 war generell für die ArbeiterInnen der Fabrik von Unsicherheit und Arbeitslosigkeit gekennzeichnet.

Während des 2. Weltkrieges wurde das Werk ausgebaut. Die Produktion wurde kriegsbedingt auf technische Garne umgestellt, es erfolgte eine Steigerung der Produktion von 2100 Jahrestonnen auf ein Volumen von 9500 Jahrestonnen, während des 2. Weltkrieges.

1945 kam es zur Übernahme durch die Sowjets. St. Pölten wurde von den russischen Truppen besetzt. In den Jahren (April.1945 – Mai.1955) wurde das Werk beschlagnahmt und unter der Verwaltung der Besatzungsmacht weitergeführt. Nach Abzug der Besatzungsmächte übernahm die öffentliche Verwaltung den Betrieb mit ungefähr 1400 Beschäftigten.

Ab dem Jahre 1957 erfolgte die Spezialisierung auf Viskosefilamentgarn für die Produktion von Autoreifen. Hauptaktionär wurde der EÖG (Niederlande und ehemalige Bundesrepublik Deutschland) der Tochter Glanzstoff mit dem Namen ENKA – Glanzstoff in St. Pölten.

Infolge der Wirtschaftskrise von 1975 kam es zur Einführung von Kurzarbeit. Diese konnte das Werk jedoch nur kurzfristig stabilisieren, 1978 kam es zu einem Stilllegungsbeschluss des Werkes, welcher allerdings 1979 wieder aufgehoben wurde.

In jenem Jahr hat eine von mir interviewte Person im Werk zu arbeiten begonnen<sup>3</sup>.

1982 kam es zur Änderung des Firmennamens in ENKA Austria AG. Das Werk wurde neuerlich geschlossen. Auf die Schließung folgte eine Rettungsaktion. Am 1. April 1983 wurde die Glanzstoff ein eigenständiges österreichisches Unternehmen, das zu 100 Prozent der staatlichen Holding - Gesellschaft für Bundesbeteiligungen an Industrieunternehmen Ges.m.b.H. gehörte. Die Bundesbeteiligungsgesellschaft hatte das Werk übernommen, um es vor der Stilllegung zu retten und hatte von der Bundesregierung den Auftrag, das Werk zu reorganisieren, um es anschließend zu privatisieren. 1988 wurde das Unternehmen in den Firmenverbund der Lenzing AG aufgenommen.

Zwischen 1985 und 1990 traten drei weitere Menschen, die von mir interviewt wurden, in das Unternehmen ein<sup>4</sup>.

1994 kam es zur Übernahme des Werks durch die CAG Holding von Dr. Cornelius Grupp. Das Werk wurde aus rechtlichen Gründen wieder einmal geschlossen, aber nach einem Wochenende wieder neu geöffnet. Es war mir nicht möglich, die konkrete Abwicklung der Übernahme zu rekonstruieren. Weder in der Ausstellung „Glanzstoff 1904 – 2008 ... *those were the days*“ noch im Informationsfolder, Zeitungsartikeln oder im Zuge einer Internettecherche konnte ich Informationen über den genauen Sachverhalt im Unternehmen im Jahr 1994 erhalten. Zirka 250 Menschen waren im Betrieb beschäftigt. Vier meiner InterviewpartnerInnen machten zu jenem Zeitpunkt ihre erste Kündigungserfahrungen, sprachen diese Erfahrungen allerdings im Interview nicht an. Ein möglicher Grund für das nicht Ansprechen der Kündigungserfahrung könnte sein, dass die Interviewten diese Erfahrung verdrängen. Andererseits könnte die vermeintliche Sicherheit im Unternehmen wieder zu arbeiten zu beginnen, dafür ausschlaggebend sein. 1995 kam es zur Wiederinbetriebnahme der Produktion von textilen Garnen.

Ab 2002 sind die restlichen InterviewpartnerInnen eingetreten.

---

<sup>3</sup> siehe Anhang: Matrix „Personenstammdaten der Interviewten

<sup>4</sup> siehe Anhang: Matrix „Personenstammdaten der Interviewten

Das Unternehmen polarisierte die St. Pöltner Bevölkerung in Richtung Arbeitsplatz versus Umwelt.

1991 wurde die biologische Abwasseranlage eröffnet, 1998 kam es zur Inbetriebnahme der Abluftanlage, jenem Teil, der von einigen interviewten Menschen als „Herz der Glanzstoff“ beschrieben wurde.

## 5.1 Die Geschehnisse im Jahre 2008

Die Geschehnisse im Jahre 2008 sind wesentlich für die vorliegende Arbeit. Da aufgrund der Ereignisse das Unternehmen schließen musste, kam es zu Kündigungen<sup>5</sup>. Am 10. Jänner 2008 kam es zu einem Brand der Abluftanlage, in dessen Folge die Produktion stillgelegt und das ganze Werk renoviert wurde.

Aus den folgenden Interviews kommen die Wahrnehmungen und Emotionen der ArbeiterInnen zum Brand in Ausdruck. Der Brand stellt ein elementares Ereignis im Zusammenhang mit den folgenden Geschehnissen rund um die Betriebsschließung dar. In Aussagen von InterviewpartnerInnen wird dies bestätigt:

Interview 1 Z19-20: *„Als es gebrannt hat. Da hab ich gar nicht mehr damit gerechnet, dass es weitergeht“.*

Interview 2 Z4-6: *„ ... wo der Brand war im Jänner, da ist ja schon die Gerüche- küche, sag ich mal, mehr oder weniger hat man eh damit gerechnet“.*

Nach dem Brand wurde mit Renovierungsarbeiten in allen Abteilungen, also auch in Abteilungen, die vom Brand nicht betroffen waren, begonnen. Aus heutiger Sicht stellt sich für mich die Frage, warum sich die Unternehmensführung zu diesem Zeitpunkt zu einer derart umfangreichen Renovierung entschlossen hat. Ein möglicher Grund könnte sein, dass die Unternehmensführung damals noch gehofft hatte, die mit der Wiedereröffnung verbundenen Umweltverträglichkeiten zu erfüllen. Die

---

<sup>5</sup> Als Datengrundlage dienen die gleichen Quellen wie eingangs in diesem Kapitel erwähnt, jedoch wurden zusätzlich die Sichtweisen und Erzählungen der ArbeiterInnen verstärkt in den Mittelpunkt gestellt, im Sinne des bottom-up-Zuganges.

Aussagen der InterviewpartnerInnen zur Renovierung sind optimistischer als jene zum Brand; sie enthalten Unverständnis, aber auch Hoffnung.

Interview 4 Z302-303: „ ... als wir abgebrannt sind, haben wir ja unsere Abteilung renoviert. Also, die ganze Glanzstoff ist ja renoviert worden von den Leuten“.

Interview 2 Z204: „Renoviert mehr oder weniger. Also, da ist gestrichen worden und einfach...“.

Interview 6 Z92-93: „ ... dann hat man gesehen, dass er renovieren lässt, weil wir haben ja – die ganze Bude alles renoviert innen“.

Im April 2008 wurde die Produktion jedoch, mit massiven Einschränkungen (rund 40 Prozent des möglichen Leistungsvolumens) wieder aufgenommen. Mit dem Neustart der Produktion trat die Problematik der Fabrikemissionen neuerlich zu Tage. Um unter den Abgaslimits zu bleiben, konnte nur die kleine Textilseide - Sparte voll in Betrieb genommen werden. Die Reifenindustrie hingegen produzierte nur mit halber Kraft. Von Betroffenen wurde wie folgt kommentiert:

Interview 4 Z45-46: „ ... ist sie halt wieder angefahren die Produktion, aber nur ein kleiner Teil ...“.

Interview 1 Z58-59: „Es ist weitergegangen auf halber Produktion wegen dem Abluftdings“.

Es erfolgte ein Umweltverträglichkeitsverfahren, das bei jeder Neuinbetriebnahme verpflichtend vom Gesetz vorgegeben ist. Für die Wiederinbetriebnahme der Produktion wurden die Gesetze und Normen bezüglich der Umweltauflagen für das Unternehmen überprüft. Die Behörden forderten, dass das Unternehmen die Emissionswerte von Schwefelkohlenstoff von 100 kg/h (Kilogramm pro Stunde) auf 22 kg/h und von Schwefelwasserstoff von 10 kg/h auf 3,5 kg/h bis zum 23. Dezember 2009 absenken müsse. Das Unternehmen legte gegen diesen Bescheid eine Berufung beim Unabhängigen Verwaltungssenat (UVS) ein. Diese wurde abgewiesen. Die behördlichen Vorgaben wurden am 2. Juli vom UVS bestätigt (vgl. [www.glanzstoff.at](http://www.glanzstoff.at) September 2008).

Von den Befragten wurden die Umweltauflagen und die damit drohende Schließung des Werkes teilweise nüchtern beschrieben:

Interview 1 Z23-25: *„Weil im Jänner haben sie uns auch gesagt, dass es, wenn die Genehmigung nicht hinhaut, im Dezember 2009 sowieso aus ist“.*

Interview 3 Z24–25: *„Weil wenn er – wenn es nicht gebrannt hätte, dann hätten wir spätestens nächstes Jahr zugesperrt“.*

Im Mai 2008 hatte das Unternehmen Einspruch gegen Teile des gewerberechtl. Bescheides vom April 2008, zur Wiederaufnahme der Produktion eingelegt. Die Argumentationslinie des Unternehmens war folgende: „ ..., die Existenz der Fabrik in St. Pölten massiv bedroht zu sehen, weil ein IPPC – Verfahren, wie es für die Inbetriebnahmestufe 2 gefordert wird, ‚langwierig ist und mehrere Jahre dauern kann‘. Dem Unternehmen werde mit dieser Entscheidung die Chance genommen, rasch in seine angestammten Märkte zu liefern“ (der Standard am 15.5.2008).

Ebenfalls im Mai 2008 ging beim Arbeitsmarktservice im Rahmen des Frühwarnsystems<sup>6</sup> eine Anzeige des Betriebes ein. Es wurde gemeldet, dass das Unternehmen 50 Arbeitsplätze reduzieren wird. Im Juni des Jahres 2008 wurden die ersten 50 ArbeiterInnen des Unternehmens, unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist, gekündigt (vgl. Schröder 19. Mai 2008). Aus der Sicht eines Arbeiters wurden diese Geschehnisse so beschrieben:

Interview 2 Z62–65: *„ ... 50 Leute oder so sind ja vorher entlassen worden schon, also, während der Rederei, sag ich jetzt einmal, noch. Da hat's einmal eine Liste gegeben,(...) sind freiwillig aufgeschrieben worden, ...“.*

Am 18. Juli 2008 wurde die Produktionsstilllegung bekannt gegeben. Die Maschinen der Spinnerei wurden am 18. September 2008 abgestellt, die restliche Produktionsstilllegung erfolgte in den darauf folgenden Tagen. Das Werk musste aufgrund der Krankenstände im Unternehmen 3 Monate

---

<sup>6</sup> gesetzliche Grundlage §45a AMFG

früher als geplant die Produktion einstellen. Nachdem die ArbeiterInnen am 19. September die Kündigung erhalten hatten, stieg die Krankenstandsrate im Unternehmen beträchtlich, sodass der Schichtbetrieb nicht mehr aufrecht erhalten werden konnte.

Interview 6 Z5: „ ..., am 19. September sind wir gekündigt worden“.

Interview 4 Z37-38: „ ... am 19. September haben wir dann die Kündigungen gekriegt“.

Nach Angaben der Tageszeitung der Standard (22. Juli 2008:17) waren die geforderten Auflagen der Behörden nach dem Brand für die Neuinbetriebnahme für das Unternehmen nicht umsetzbar. Die Emissionswerte des Unternehmens hätten drastisch gesenkt werden sollen, denn diese waren um das Drei- bis Vierfache zu hoch.

Interview 4 Z367-369: „ ... weil wir hätten ja sofort wieder anfangen können mit den Maschinen, weil ja die – in der Produktion ist ja nichts abgebrannt. Aber das ist eben nicht gegangen wegen die – wegen der Umwelt“.

Im Juli 2008 wurden Gerüchte, dass das Unternehmen nach Weißrussland abwandert, erstmals in den Medien kolportiert.

Ebenfalls im Juli 2008 gründeten sechs ArbeiterInnen die überparteiliche Plattform „Pro Glanzstoff“. Das wesentliche Ziel dieser Plattform war es, die Öffentlichkeit auf den Verlust der Arbeitsplätze und das Schicksal der ArbeiterInnen aufmerksam zu machen und dadurch den Produktionsstandort zu retten. Es wurden nach Angaben eines Mitgliedes der Initiative zirka 2300 Unterschriften gegen die Betriebsschließung gesammelt. Die Plattform veranstaltete eine Versammlung im Betrieb. Das Datum der Versammlung konnte von mir nicht eruiert werden.

Interview 1 Z203-204: „Da haben sie so eine Versammlung gemacht um ach Vormittag“.

Es gab aber kaum eine Kooperation der Plattform „Pro Glanzstoff“ mit den Betriebsräten und der Gewerkschaft, nach Angaben eines Mitgliedes der Plattform „Pro Glanzstoff“. Es ist mir nicht möglich gewesen, mit den Betriebsräten der Glanzstoff St. Pölten ein Interview zu führen, um sie zu der Thematik zu befragen.

Am 16. September 2008 organisierten die ArbeiterInnen der Plattform eine Demonstration, in der ein Sarg als Symbol für das Unternehmen zu Grabe getragen wurde. Die Teilnahme an der Demonstration war gering. Nach Schätzungen meiner InterviewpartnerInnen und aus Presseartikeln waren es zwischen 30 und 40 Personen.

Interview 6 Z169: „Wir haben ja eine Plattform gegründet“.

Der Betriebsrat hielt im Laufe des Jahres 2008 einige Betriebsversammlungen für die ArbeiterInnen und Angestellten im Werk ab. Als Unterstützung für die gekündigten Menschen wurde zwischen Betriebsrat und Unternehmen ein Sozialplan für die ArbeiterInnen ausgehandelt. In der Ausgabe Nummer 31 des „Bezirksblattes von St. Pölten“ am 30. Juli 2008 wurde ein Interview mit dem Arbeiterbetriebsrat Willi Edelbacher veröffentlicht. Einige Auszüge aus dem Interview vom „Bezirksblatt St. Pölten“: „Schließlich war der Betriebsrat nicht mal zu den Verhandlungen in Sachen Arbeitsstiftung eingeladen ... Edelbacher: Dieses Vorgehen mutete äußerst befremdlich an – das muss ich zugeben. Vertreter von Land und AMS wurden an den Verhandlungstisch gebeten, wir blieben außen vor – und das, obwohl die Zukunft der ArbeitnehmerInnen zur Diskussion stand“. Auf die Frage, ob der Betriebsrat über die Verhandlungsergebnisse informiert worden sei, antwortete Edelbacher folgendes: „Das schon - doch es ändert nichts an der Tatsache: Dies war ein gezieltes Umschiffen der Institution Betriebsrat“ (Bezirksblatt St. Pölten Nr.31:4).

Die Zahl der Krankenstände stieg in den letzten Wochen des Unternehmens eklatant. Nachdem die Kündigungen ausgesprochen waren, fehlte es im Betrieb an Personal, um die offenen Aufträge des Unternehmens fertig zu produzieren. Nach einer Betriebsversammlung im Herbst 2008 haben sich zirka 20 Prozent der Beschäftigten ärztlich krankschreiben lassen.

Interview 1 Z105–108: „ ... es sind ab dem Zeitpunkt, wo er gesagt hat, dass es die Kündigung ist, das war um 12 Uhr mittags eine Betriebsversammlung, sind von der Nachmittagschicht allein die,

*die auf der Versammlung waren, neun Leute in den Stand gegangen. Von achtzehn, von dort vom Spinnseil, ...“.*

Die Kündigungen wurden nach der Betriebsversammlung unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen postalisch an die Betroffenen versendet (vgl. Kurier vom 12.9.2008).

Interview 3 Z341–342: „... mir war schon mulmig zumute, als ich von der Post – weil das muss man ja extra holen, eingeschrieben. Kündigung ...“.

Interview 3 Z349–350: „Dann haben wir noch einen Brief gekriegt, wo er aufgelistet hat, was er zahlen müsste und was er freiwillig zahlt“.

Die ArbeiterInnen und Angestellten hätten in den letzten Wochen vor der Betriebsschließung als Aufgabe, Abschlussarbeiten und Reinigungsarbeiten im Werk zu vollbringen gehabt.

Von 27. Oktober bis 22. November 2008 wurde in einem Restaurant direkt neben dem Eingang der Fabrik vom Kulturverein „Die Villa“ die Ausstellung „Glanzstoff 1904 – 2008 ...those were the days“ abgehalten. Das Ende der Ausstellung ist durch eine Fête Noir – in memoriam Glanzstoff „gefeiert“ wurde. Eine Fête Noir ist vergleichbar mit einem Clubbing oder einer Party, der einzig erkennbare Unterschied ist, dass die anwesenden Menschen schwarz gekleidet sind. Ich habe diese mit StudienkollegInnen und FreundInnen besucht, um eine Beobachtungsanalyse durchzuführen. Jedoch sind nach meiner Einschätzung keine ArbeiterInnen des Unternehmens anwesend gewesen.

Der letzte Arbeitstag für die ArbeiterInnen war der 19. Dezember 2008 und für einige Angestellte der 31. Dezember 2008. Im Jahr 2009 verbleiben noch einige Angestellte im Betrieb, die nicht gekündigt worden sind. Die Tätigkeiten der verbleibenden Angestellten konnten von mir nicht eruiert werden. Was mit dem Gebäude, den Maschinen und dem Grundstück des Unternehmens passiert, ist bis dato – Februar 2009 - ungeklärt. Bereits im Wirtschaftsblatt vom Juli 2008 ist zu lesen, dass Kirchknopf (Geschäftsführer des Betriebes) „die oft kolportierte Errichtung einer

Produktionsstätte in Weißrussland 'definitiv' ausschließt. Dass der zweitgrößte Viskosegarnhersteller weltweit in den nächsten Jahren Marktanteile verlieren wird, ist laut Kirchknopf sicher“ (Rischaneck 2008:o.S). Im Konzern der Glanzstoff – Gruppe waren im Jahr 2008 zirka 1200 MitarbeiterInnen beschäftigt und über 23.000 Tonnen Viskosefilamentgarne wurden erzeugt und weiterverarbeitet. Weitere Standorte des Unternehmens sind Glanzstoff Bohemia CZ – 41017 Lovosice, Textilcord Steinfeld S.A. L – 8401 Steinfeld, Sicrem S.p.A. I – 26026 Pizzighettone (Glanzstoff 2009:o.S.).

Jänner 2009 ist der Beginn der Regionalstiftung Transjob für ehemalige ArbeiterInnen und Angestellte der Firma Glanzstoff Austria GmbH. An dieser nehmen 173 ehemalige MitarbeiterInnen des Unternehmens teil (vgl. Bezirksblatt Nr.3, 2009:6)<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Dies ist eine Maßnahme gemäß § 18 Abs. 6 AIVG.

## 6 Kündigung - ein Fall für Krisenintervention?

Im Jahre 2008 wurden im Unternehmen Glanzstoff St. Pölten Zuge der Betriebsschließung 327 Menschen gekündigt (vgl. Bezirksblatt Nr. 3, 2009:6). Aufgrund dieser Ereignisse drängt sich die Frage auf, wie weit hier Krisenintervention anzuwenden ist. Wie erlebten die Menschen die Zeit um in der Kündigungsfrist? Welche Auswirkungen hat die Kündigung für die Menschen des Betriebes beziehungsweise welche Auswirkungen haben die Ereignisse auf ihre Identität? Die Identität eines Menschen setzt sich nach Petzold (1993:o.S.) aus verschiedenen Elementen zusammen, die im Idealfall zu einer Einheit verschmelzen. Was passiert, wenn Elemente aus dieser Einheit verschwinden? Im Zuge meines Studiums habe ich über die fünf Säulen der Identität gelernt, die im Jahre 1993 von Hilarion Petzold (1993:o.S.) konstruiert wurden. Ich habe das Traggerüst von H. Petzold abgeändert und auf die gekündigten Menschen adaptiert.

<b>die Identität – das ICH von ArbeiterInnen</b>				
<b>Leiblichkeit</b>	<b>Arbeit oder Erwerbs- arbeit</b>	<b>materielle Sicherheit</b>	<b>Soziales Netzwerk</b>	<b>Werte</b>
Körper		Lohn	Familie	Einstellung
Gesundheit	Leistung	Gehalt	Beziehungen	Ideale
Psyche	Betrieb	Abfertigung	FreundInnen	Religion
Geist	Freizeit	Arbeitslo. – Leistung	ArbeiterInnen	Normen
Seele	Hobbys	Stiftung	Vereine	Moral
Leib	Haushalt	finanzielle /materielle Ressourc. (z.B.Haus Spareinlagen)		Liebe
Gefühle	sonstige Tätigkeiten			Traditionen
...usw...			...usw...	Ethik
				...usw...

Abb.3.: KarqI Christina 2009 in Anlehnung an Petzold Hilarion 1993.

Die grau unterlegte Säule „Arbeit“ oder auch „Erwerbsarbeit“ genannt, ist jene, die durch eine Kündigung als Erstes massiv beschädigt wird und im

Extremfall als Säule Erwerbsarbeit gänzlich weg bricht. Das Wegbrechen der Säule „Erwerbsarbeit“ bringt vor allem für Menschen, die ihre eigene Identität hauptsächlich auf ihre Erwerbsarbeit ausrichten, Probleme mit sich. Solche Menschen kommen durch eine Kündigung, meiner Meinung nach, aus dem psychischen Gleichgewicht.

Folglich können die vier verbleibenden Säulen ebenfalls beschädigt werden, weil mit einer Kündigung existentielle Ängste verbunden sind. Durch den Wegfall von Beziehungen mit ArbeitskollegInnen oder aufgrund der psychosozialen Belastungen kann es zu psychosomatischen Erkrankungen Betroffener kommen. Manifestierte Werte können kurzfristig massiv hinterfragt und infrage gestellt werden (Warum ich?; Wie kann das passieren?; Warum nicht die anderen?). Die verbleibenden vier Säulen der Identität müssen nach Möglichkeit stabilisiert werden, um zu verhindern, dass im Extremfall Krisenintervention bei den ArbeiterInnen von Nöten ist. Eine existenzielle Krise in Folge einer Kündigung kann abgefedert werden, indem der Einengung - damit ist die Fokussierung der betroffenen Menschen auf die beschädigte Säule gemeint – gezielt entgegengewirkt wird.

## **7. Allgemeine theoretische Anmerkungen zur Krisenintervention**

Das soziale Netzwerk der Betroffenen ist gefordert und spielt dabei eine wesentliche Rolle. Personen aus dem unmittelbaren Umfeld können helfen, die verbleibenden Säulen zu stärken. Das geschieht einerseits durch positive Formulierungen und Ermutigungen und andererseits dadurch, dass Gespräche auf die verbleibenden Säulen konzentriert werden. Geschieht das nicht, kommt die gekündigte Person in eine mehrfach belastende Situation und das soziale Netzwerk stellt keine Unterstützungsressource mehr dar, dies habe ich im Rahmen meines Studiums gelernt. „Krisen und krisenhafte Strukturen in mehrfach belastenden Situationen können von Einzelnen, einer Familie als System, von einzelnen Familienmitgliedern als Teilsystem nicht mehr auf sich

gestellt selbst bearbeitet werden. Sie finden keine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Hilfe in ihrem sozialem Umfeld“ (Neuffer 2001:145).

Präventive Unterstützung zur Stärkung der verbleibenden Säulen kann beispielsweise die Sozialarbeit leisten. SozialarbeiterInnen können durch gezielte Techniken der Gesprächsführung die gekündigten Menschen vor einer Krise bewahren. Zu dieser Überzeugung kam ich im Laufe meines Studiums. Für die Sozialarbeit gilt: Der Mensch oder der/die KlientIn ist Experte seiner eigenen Lebenswelt. Um diesem sozialarbeiterischen Grundsatz gerecht zu werden, ist aktives Zuhören und selektive Reflexion notwendig. Dahmer und Dahmer (2003:6) stellen zur Diskussion, dass der Begriff selektive Reflexion eine Art der Fragetechnik ist, um auf Einzelinhalte der Äußerungen von den GesprächspartnerInnen einzugehen. Die Methode wird nicht verwendet, um Informationen von den GesprächspartnerInnen zu erhalten, sondern, um bei der Selbstfindung und Neuorientierung behilflich zu sein. Das Ergebnis dieser Fragetechnik soll zu der Lösung des Problems führen.

Um das von H. Petzold konstruierte Tragegerüst der Säulen der Identität aufrecht zu erhalten, müssen, wie bereits erwähnt, die verbleibenden Säulen gestärkt werden, ansonsten können existentielle Krisen ausgelöst werden. In den folgenden Punkten werde ich näher auf Krisen und Krisenintervention eingehen. „Krisen sind ein integraler Bestandteil jedes Lebenslaufes. Sie sollten weder dramatisiert noch bagatellisiert werden“ (Hoffmann 2001:151).

## **7.1 Persönlichkeitskrisen - eine Definition**

„Als Krise wird ein (...) meistens unter hohem emotionalen Druck einhergehender Verlust des seelischen Gleichgewichts bezeichnet, den die Betroffenen mit ihren erlernten Möglichkeiten selbst nicht beheben können“ (Limbrunner 2001:148). Der Autor erklärt weiter, dass Persönlichkeitskrisen einerseits zeitlich begrenzt sind und andererseits sind sie seelische und kognitive Ausnahmezustände als Reaktion auf ein

äußeres Ereignis. Werden die Grenzen der individuellen Kraft zur Kompensation der Ereignisse erreicht oder überschritten, kommt es zu einer Persönlichkeitskrise (vgl. Limbrunner 2001:148).

## **7.2 Kündigung - eine Veränderungskrise?**

Veränderungskrisen sind, meiner Meinung nach, Stationen im Leben eines Menschen, die zur Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit dienen.

„In neueren Forschungen und Betrachtungen steht Stress und die Frage nach vorhersehbaren und damit präventiv zu erfassenden kritischen Lebensereignissen im Vordergrund. Diese Betrachtungsweise impliziert ein psychologisches Verständnis von Krise und Krisenintervention, in dem verschiedene Ebenen angesiedelt werden und der gegenseitige Einfluss von Mikro-, Mezzo- und Makroebene in Rechnung gestellt wird“ (Neuffer 2001:156). Um die gekündigten Menschen der vorliegenden Studie besser zu verstehen, müssen ebenfalls alle drei Ebenen berücksichtigt werden. Sonneck (2000:36) schreibt zu Veränderungskrisen, dass diese nicht schlagartig eintreten, sondern sich innerhalb einiger Tage oder bis zu sechs Wochen entwickeln. Die Geschehnisse im Unternehmen der Glanzstoff St. Pölten rund um die Betriebsschließung und Kündigung entwickelten sich innerhalb einiger Wochen. Ein Entwicklungsverlauf der Veränderungskrisen ist bei der Glanzstoff-Betriebsschließung gegeben. Der typische Verlauf wird nach Sonneck (2000:36f) in vier Phasen eingeteilt. Das akute Stadium beginnt erst am Ende von Phase drei. Anzumerken ist, dass Veränderungskrisen in jeder Phase beendet werden können:

**1. Phase:** Konfrontation mit der problematischen Begebenheit.

Bleibt in dieser Phase das gewöhnliche Problemlösungsverhalten wirkungslos, kommt es zu Spannungen und Unbehagen.

**2. Phase:** Belastungen können nicht bewältigt werden.

Der Mensch erlebt persönliches Versagen, sein Selbstwertgefühl sinkt und die Spannungen steigen.

**3. Phase:** „Der innere Druck führt zur Mobilisierung aller inneren und äußeren Bewältigungskapazitäten: (...) Diese Anstrengung kann zu folgenden Resultaten führen: entweder zur Bewältigung der Krise oder zum Rückzug aus der Situation (...) ein Gefühl der Resignation erhalten bleibt. In der Deutung dieses Vermeidungsverhaltens als Lösungsstrategie liegt die Gefahr der Chronifizierung“ (Sonneck 2000:36).

**4. Phase:** Der Höhepunkt der Krise ist gekennzeichnet durch unerträgliche Spannung. „Äußerlich kann der Betroffene oft noch geordnet wirken, während innerlich durch Verzerrung und Verleugnung der Wirklichkeit sowie Rückzug aus der Kommunikation Konfusion und Desorganisation, inneres Chaos entstehen (...).

**5. Phase:** Die Bearbeitung des Krisenanlasses, der Veränderung und ihrer Konsequenzen und Belastungen.

**6. Phase:** Neuanpassung. Entwicklung neuer Anpassungsstrategien an die veränderte Situation“ (Sonneck 2000:37).

### **7.3 Krisenintervention aus systemischer Sicht**

Der Autor Jürgen Liechi (2008: 14) schreibt, dass Krisenintervention die professionelle Antwort auf eine Krise ist. Die wesentlichen Ziele sind, einen dauerhaften Schaden zu verhindern und eine nachhaltige Wirkung zu erlangen. „Daher behält die SystemikerIn stets beides im Auge, einerseits den lebensbedrohlichen Notfall, der die lebensrettende Sozialkontrolle verlangt und keinen Interventionsaufschub erlaubt, und andererseits die in der Krise nicht genutzten Kompetenzen und Ressourcen der Menschen, die durch einen fachlichen Aktivismus nur noch hilfloser gemacht würden“ (Liechi 2008:14).

Das Interventionskonzept einer Krisenbegleitung nach Sonneck (2000:21ff) in Stichwörtern zusammengefasst lautet:

- Kontakt aufnehmen und Beziehung zwischen Nähe und Distanz ausloten;

- Emotionale Situation einschätzen und Suizidrisiko abklären, Klientin entlasten und stützen;
- Krisenanlass abklären;
- Soziale Netzwerke und bestehende Hilfesysteme erheben;
- Weiteres Vorgehen mit KlientIn besprechen – Strategie;
- Beendigung der Krisenbegleitung erfolgt nach maximal 10 bis 12 Gesprächen;

## **7.4 Krise als Chance zum Neubeginn?**

„Eine Krise mag wie eine vernichtende Katastrophe erscheinen, aber sie kann auch eine der seltenen Gelegenheiten für einen Neubeginn darstellen“ (Cooke et al. 1996:6).

Limbrunner (2001:148) schreibt, dass Krisen Tiefpunkte und zugleich Wendepunkte im Leben eines Menschen darstellen. In solchen Situationen stehen oftmals existentielle Entscheidungen an. „Konflikte und Krisen sind der Stoff, aus dem das Leben, aus dem menschliche Entwicklung gemacht ist“ (Limbrunner 2001:148).

## **7.5 Weniger ist oft mehr**

Nicht jede Veränderung im Leben eines Menschen löst eine Krise aus und nicht jede Krise bedarf Krisenintervention. Neigen SozialarbeiterInnen im Kontext Krise – Kündigung – Arbeitslosigkeit dazu, sofort Krisenintervention einzuleiten? Ist oftmals nicht weniger Betreuung mehr, um KlientInnen vor „Überinstitutionalisierung“ zu bewahren und ihnen die Möglichkeit zu geben, eigenständig Bewältigungsstrategien entwickeln und einsetzen zu können?

Diese Fragen stellte ich mir während meines Literaturstudiums und der Interviewauswertung zum vorliegenden Kapitel. Eine mögliche Antwort gibt die Sozialarbeiterin und Sozialpsychologin Esther Wormser: „Sozialarbeitende sollten bei Krisenintervention ihre Lösungsvorschläge zurückhaltender formulieren und stattdessen die KlientInnen eigene Lösungen finden lassen“ (Wormser 2008:20). Weiters schreibt die Autorin,

dass Veränderungen Menschen verunsichern und dass die unreflektierte Suche nach Lösungen und deren Umsetzung in der Praxis nicht funktionieren können. „Es gilt, in einem ersten Schritt zu stabilisieren, Ängste abzubauen und den Kontakt zu den eigenen Fähigkeiten der Ratsuchenden wieder herzustellen. Dies können wir erreichen, indem Klientinnen Lösungen finden“ (Wormser 2008:21).

## 7.6 Vom Sichtbaren und Verborgenen

Es gibt ein Eisbergmodell von Langmaack und Braune – Krickau (1995:67), das verdeutlicht, dass Menschen explizit nur 30 Prozent von ihrem Wesen, ihren Emotionen und ihrer Gedankenwelt zeigen. Die restlichen 70 Prozent sind implizit verborgen: Ein Achtel der Gefühlswelt von Menschen ist die Sachebene, die verbleibenden sieben Achtel umfassen die psychosoziale Ebene.

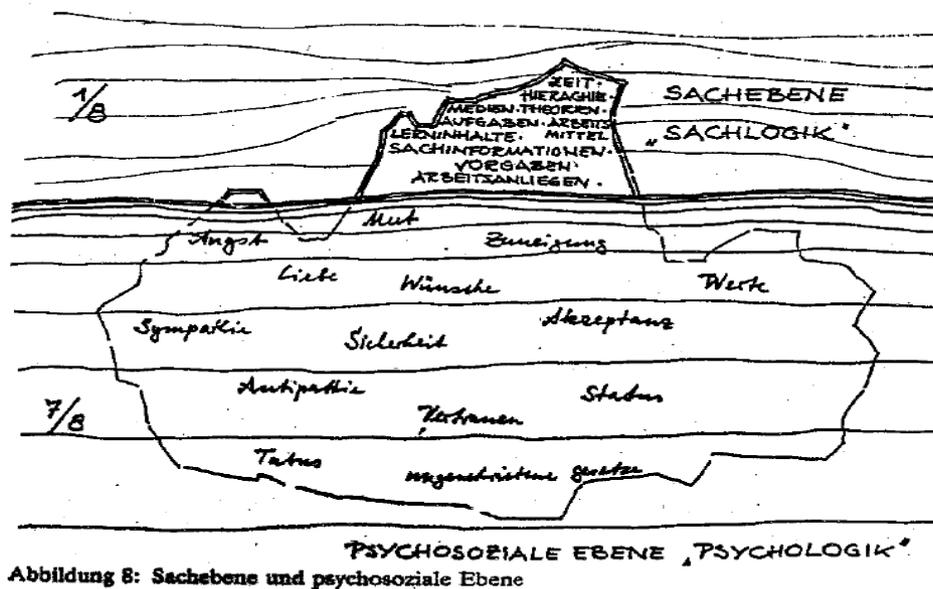


Abb.4: „Das Eisbergmodell“, Langmaack Barbara / Braune – Krickau Michael (1995:67).

Wie Menschen eine Kündigung erleben und welche psychosozialen Auswirkungen Kündigungssituationen tatsächlich auf das einzelne Individuum haben, liegt oftmals, wie bei diesem Modell, im Verborgenen. Menschen zeigen nur einen Bruchteil ihrer Gefühle, Wahrnehmungen und Emotionen. Die Sachebene ist jene Ebene, die von Außenstehenden

sofort erkennbar ist, darunter verborgen liegt eine Sozial- und Psychodynamik (vgl. Langmaack / Krickau 1995:67). Das Erlebte schwingt latent permanent mit. Bei meiner Untersuchung wurde erst nach intensiver Auseinandersetzung mit den jeweiligen Typen erkennbar, welche und wie stark Säulen der Identität durch die Kündigung im Rahmen der Betriebsschließung beschädigt wurden. Weiters werde ich im nächsten Kapitel näher auf die psychosoziale Ebene eingehen. Grundlage sind die von mir geführten Interviews.

## **8 Die Namensgebung der verschiedenen Haltungstypen**

Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel (1975:70) haben in der Studie „die Arbeitslosen von Marienthal“ vier voneinander verschiedene Haltungstypen vorgeführt. „Es war nicht immer leicht, die verschiedenen Gruppen voneinander zu trennen; es war vor allem nicht leicht, geeignete Namen für sie zu finden“ (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel 1975:70). Diesem Gedanken von den Autoren Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel möchte ich mich anschließen, denn auch ich habe im Rahmen der vorliegenden Arbeit diese Erfahrung gemacht. Meiner Meinung nach mussten es Charakterdarstellungen oder Synonyme sein, die im Wesentlichen die Eigenschaften der verschiedenen Haltungstypen verkörpern. Letztendlich entschied ich mich, die von mir befragten Personen durch folgende Typisierung zu charakterisieren:

- **Mutter Courage** und ihre Kinder – Theaterstück von Berthold Brecht (1898 – 1956)
- **Zampano** – “La Strada” Film von Federico Fellini (1920 - 1993)
- **Working Class Hero** – Lied von John Lennon (1940 – 1980)
- **Troubadour** – Oper von Giuseppe Verdi (1813 –1901)

In den folgenden Kapiteln werde ich die Synonyme näher erläutern.

## 8.1 „Mutter Courage“

In Bert Brechts gleichnamigen Theaterstück wurde die Geschäftsfrau Anna Fierling, aufgrund eines Wagnisses, das sie auf sich nahm, Mutter Courage genannt. Sie fuhr mit 50 Brotlaiben im Wagen durch das Geschützfeuer in das belagerte Riga (vgl. Brecht 1963:9).

Die Figur im Theaterstück befindet sich im Spannungsfeld zwischen der Liebe zu ihren Kindern und ihrem Profitstreben. Für den von mir „Mutter Courage“ genannten Verarbeitungstypus ist charakteristisch, dass dieser sich vergleichbar im Spannungsfeld zwischen der Liebe zu ihrer Arbeit und der wirtschaftlichen Abhängigkeit vom Unternehmen. Mutter Courage ist von Soldaten und Bauern wirtschaftlich abhängig. Das Verhalten der Soldaten und Bauern ihr gegenüber ist von Feindseligkeit gekennzeichnet. Der Figur gegenüber freundlich gesinnt sind der Feldprediger, der Koch und Yvette (eine Prostituierte), die sie begleiten (vgl. Neubauer 1997:6ff). In Bezug auf meinen Typus nehmen die KollegInnen des Betriebes die Rollen des Feldpredigers, des Kochs und von Yvette ein.

Im Stück von Brecht vertraut Mutter Courage auf Klugheit, Ehrlichkeit und stumme Passivität, jene Eigenschaften, die ihre Kinder verkörpern (vgl. Neubauer 1997:52). Diese Eigenschaften sind auch bei der interviewten Person erkennbar.

Die Interviewte kam zirka 15 Minuten früher zum vereinbarten Treffpunkt. Wir fuhren gemeinsam in ihr Haus, wo bereits Kaffee und Kuchen vorbereitet waren. Das Interview, sowie das Gespräch im Anschluss wurde mit der persönlichen Anrede „**Sie**“ gestaltet. Die Interviewte brach einige Male in Tränen aus, sie wirkte auf mich gefühlsbetont und authentisch. „Mutter Courage“ präsentierte sich mir gegenüber äußerst freundlich und zuvorkommend. Das Interview wurde von ihr ernst genommen. Beim Sprechen achtete sie penibel auf ihre Wortwahl und ihren Ausdruck. In einer Interviewsequenz wurde im Redefluss ein Wort verwendet, das jedoch nicht vollständig ausgesprochen wurde:

Interview 4 Z136: „*Nein, angf – bin ich nicht*“.

## 8.2 „Zampano“

Zampano und die ihm ergebene Gelsomina sind Hauptfiguren im Fellini Film „La Strada“ von 1954. Metaphern über Liebe und Zuneigung, sowie Sinnbilder des Lebens wurden im Film vom Regisseur inszeniert. Zampano ist ein Artist, der von Ort zu Ort zieht. Seine Hauptattraktion ist das Sprengen einer Eisenkette durch seine Muskelkraft.

In folgenden Punkten lässt sich assoziieren die Figur Zampanos mit dem von mir erstellten Typus: Im Film wie auch in meinen Interviews wurde nur marginal von Gefühlen gesprochen und es fehlte an Empathie anderen Menschen gegenüber. Zampano stellt die eigene Person, das eigene Tun und Handeln und die eigene Kraft in den Mittelpunkt. Der Typus steht als Synonym für Kraft und fehlende Sensibilität. Emotionen werden kaum gezeigt. Gegen Ende des Films zeigt Zampano Schuldgefühle und stellt diese durch Ohnmächtigkeit dar; er wirkt zerrüttet, verzweifelt und bricht schließlich weinend und allein am Meeresufer zusammen.

Die Interviewten dieses Typus erschienen wesentlich früher zum vereinbarten Zeitpunkt des Interviews. Das Interview wurde mit der persönlichen Anrede „Sie“ abgehalten. „Zampano“ verhielt sich mir gegenüber zuvorkommend, formgewandt und interessiert. Die informellen Gespräche nach dem Interview waren wesentlich gekennzeichnet durch humoristische Aussagen, Redseligkeit, den Emotionen wurde freier Lauf gelassen.

Auf Gelsomina gehe ich ein, weil sie als treue Begleiterin Zampanos im Film auftritt. Eine mögliche Hypothese kann sein, dass die Partnerin ihm ebenfalls treu zur Seite steht und unter der fehlenden Empathie leidet. Auch das Nicht-Aussprechen von Gefühlen und Geschehnissen, die beide betreffen, wirkt sich latent auf ihre Psyche aus. Meine Interviewpartner sprachen mit ihrem privaten Umfeld und zu Hause kaum über die Situation im Betrieb. Das aktive Ansprechen von Gefühlen und Gedanken, die mit der Kündigung verbunden waren, wurde massiv abgelehnt.

### 8.3 „Working Class Hero“

Für die Benennung „Working Class Hero“ entschied ich mich aufgrund eines Liedertextes von John Lennon. Der intellektuelle Ex – Beatle schrieb Songs, die meiner Meinung nach aussagekräftig und kritisch sind und Interpretationsspielräume zulassen. Lennon verpackte in seinen Texten Botschaften zwischen den Zeilen.

In der ersten Strophe von „Working Class Hero“ lautet eine Textpassage „Till the pain is so big you feel nothing at all“ – bis der Scherz so groß ist, dass man überhaupt nichts mehr fühlt. Der von mir beschriebene Typus artikuliert Bedürfnisse und Befindlichkeiten kaum und auch Emotionen werden verdrängt. „They hate you if you’re clever and they despise a fool“ – sie hassen dich, wenn du schlau bist und wenn du dumm bist, verachten sie dich. Personen in dieser Kategorie sind gegen Aus- und Weiterbildung, haben Kündigungserfahrung und es erfolgt eine bewusste Abgrenzung zum Betrieb und zu ArbeitskollegInnen. „When you can’t really function you’re so full of fear“ – wenn man nicht richtig funktioniert, ist man voll Angst. Um dieser Angst entgegenzuwirken, ist sein Verhalten ambivalent und wirkt scheinbar sorglos.

„There’s room at the top they are telling you still“ – sie erzählen einem immer noch, es gibt einen Raum an der Spitze. Gerüchten wird Beachtung geschenkt, die Zukunft optimistisch beschrieben. Jedoch könnte es sein, dass der Mensch dies zwar artikuliert, jedoch im Inneren nicht daran glaubt.

„A working class hero is something to be“ – Ein Held der Arbeiterklasse ist etwas zu sein und wenn du ein Held sein willst, also dann folge mir – „if you want to be a hero well just follow me“ (Lennon 1970).

„Working Class Hero“ ist pünktlich zum Interviewtermin erschienen. Er präsentierte sich mir gegenüber locker, umgänglich, unkonventionell und gesprächig. Das Interview wurde mit der persönlichen Anrede „**du**“ gestaltet – bei der Begrüßung wurde mir das „du“ - Wort angeboten. „Working Class Hero“ sind meine jüngsten InterviewpartnerInnen gewesen, nämlich zwischen 23 und 31 Jahre jung.

## 8.4 „Troubadour“

Als Troubadoure wurden, nach dem Duden, im 12. bis 14. Jahrhundert provinzialische Minnesänger und Erfinder bezeichnet (vgl. Duden 1990:779). Meine erste Assoziation zum Typus, war folgende: Es handelt sich um „intellektuelle“, „abgeklärte“, „reflektierte“ und „distanzierte“ Menschen.

In diesem Kontext kam mir die Oper von Giuseppe Verdi „Der Troubadour“ in den Sinn. Die Uraufführung dieser Oper fand am 19. Januar 1853 im Apollo – Theater von Rom statt (vgl. Pugnetti 1967:29).

Manrico (=Troubadour), der Sohn eines Grafen, wird von einer Zigeunerin, die ihre Mutter rächen will, entführt. Die Mutter der Zigeunerin wurde vom Grafen am Scheiterhaufen verbrannt. Die Zigeunerin will Manrico ebenfalls verbrennen, jedoch wirft sie aus Versehen ihren eigenen Sohn ins Feuer. Luna, der Bruder Manricos und zur Zeit amtierende Graf, liebt die Prinzessin Leonora, diese liebt jedoch Manrico. Manrico wird von seinem Bruder gefangen genommen. Aus Schmerz über die Gefangenschaft bringt Leonora sich um. Der Graf lässt Manrico hinrichten und erfährt erst nach dessen Tod, dass er sein verschollener Bruder war (vgl. klassika.com am 3.3.2009).

Die Quintessenz dieses Typus lautet: Beide agieren loyal, treu und pflichtbewusst. So wie Manrico beispielsweise seiner „Zigeuner-Mutter“ gegenübertritt, genauso loyal verhalten sich die hier kategorisierten Personen zum Unternehmen. Sie haben – auf der Bühne und im Leben – die Fähigkeit, auf andere Menschen einfühlend zu wirken und sich in die Lage anderer Menschen zu versetzen.

Der Interviewte erschien pünktlich zum Interviewtermin. Das Interview wurde mit der persönlichen Anrede „Sie“ gestaltet. Der „Troubadour“ verhielt sich mir gegenüber äußerst zuvorkommend, diplomatisch und interessiert an der vorliegenden Arbeit. Im informellen Gespräch nach dem Interview zeigte der Typus Unbeschwertheit und war humorvoll.

## 9 Vier typische Möglichkeiten im Umgang mit der Betriebsschließung

Die Wahl für die Typenbezeichnung traf ich aufgrund der wahrgenommenen Eigenschaften und Verarbeitungsstrategien meiner InterviewpartnerInnen. Die Darstellung der Gruppen von Personen, die unter der jeweiligen Typisierung zusammengefasst sind, kennzeichnen die charakteristischen Auszüge aus den Interviews. Dabei habe ich mich an die Studie von Marienthal angelehnt. Infolge beschreibe ich mit Hilfe der Interviews, die als Grundlage für die Auswertung dienen, die bereits erwähnten Haltungstypen.

### 9.1 Mutter Courage

Die Gedanken von „Mutter Courage“ nach dem anfänglichen Schock der Kündigung waren sofort zukunftsorientiert und optimistisch. Unmittelbar nach dem Realisieren der Kündigung werden Alternativen gesucht. Im Interview wurden diese folgendermaßen formuliert:

Interview 4 Z5-7: „ ... momentan hat man's irgendwie nicht wahrgenommen. Also, ich hab mir gedacht, das kann's nicht sein. Und dann aber eigentlich: Na, was mach ich jetzt? Das war der erste Gedanke“.

Die Erinnerungen an den Tag der Kündigung verdeutlichen die sozialen Verbindungen und die Integriertheit der Person im Familienverbund, im Freundeskreis und in der Nachbarschaft. Sie wurde vom Umfeld aufgefangen und gestützt. Die Beschreibungen dieses Erlebnisses, wie sie von ihrem Umfeld aufgefangen wurde, sind positiv. Zur Bewältigung der Betriebsschließung haben die sozialen Netzwerke einen wesentlichen Teil beigetragen.

Interview 4 Z55–57: „ ... als ich heimgekommen bin, mein Lebensgefährte, der war noch in der Arbeit, der ist aber auch früher heimgekommen und da heroben ist eine recht eine große Gemeinschaft“.

Aus der Lebensgeschichte der „Mutter Courage“ lässt sich die private als auch berufliche Integration nachvollziehen. Durch ein im Interview

beschriebenes Ereignis aus der Vergangenheit kann ihre soziale Stellung verdeutlicht werden: Nach dem frühen Tod ihres ersten Mannes wurde sie von ArbeitskollegInnen aufgefangen.

Interview 4 Z272–275: *„Als mein Mann gestorben ist, haben sie mich – haben sie mich angerufen, also, haben sie gesagt, ich soll kommen zu ihnen eine Woche, dass ich von dem Ganzen Abstand nehme“.*

Dabei konnte sie folgende Erfahrungen machen: Einerseits, dass in schwierigen Zeiten ein dichtes soziales Netzwerk vorhanden war, welches bei der Verarbeitung eine wesentliche Rolle gespielt hat und andererseits, dass ihr Umfeld sie beschützt und auffängt. Die daraus gewonnene Selbstsicherheit verleiht ihr Kraft und Stärke. Menschen dieses Typus verfügen über eine positive Körperwahrnehmung und können Bedürfnisse artikulieren. Bei Gerede grenzt der Typ sich ab und schenkt Gerüchten wenig Beachtung.

Interview 4 Z66: *„ ... sie sollen mich in Ruhe lassen und das haben sie dann auch akzeptiert“.*

„Mutter Courage“ verfügt über die Fähigkeit, sich bei physischer und psychischer Anspannung bewusst eine Auszeit zu nehmen. In Stresssituationen werden klare Botschaften an die Umgebung signalisiert. „Mutter Courage“ entscheidet bewusst über die Wahl ihrer GesprächspartnerInnen und über die situationsbezogene Thematik. Ihre Erzählungen über die Kündigung vermitteln dem Gegenüber ein Bild, als ob ein naher Angehöriger verstorben wäre. Auch ihr Umfeld reagiert in diesem Sinne. Sie ist in eine rücksichtsvolle, sensible Umgebung eingebettet. „Mutter Courage“ steht mit ihrem Umfeld in einem Wechselverhältnis, das ihren Aussagen nach von einem ausgeglichenen Geben und Nehmen geprägt ist.

Die bevorstehende Kündigung wird nur schwer akzeptiert und die Tatsache der nötigen Arbeitssuche im Moment verdrängt. Die Bewältigung von psychischen Stresssituationen erfolgt ohne Einnahme von Arzneimitteln (weder homöopathischer noch chemischer Provenienz). Das „sich spüren“ ist für diese Personen essentiell.

Interview 4 Z105–106: *„Ich denk dann, ich muss das so „umi“bringen (lacht). Mit Pulverl so wirklich mag ich nicht“.*

„Mutter Courage“ hat durch den Tod ihres Partners Erfahrungen im Umgang mit Verlust und Trauer erworben. Auch diese schwierige Phase ihres Lebens konnte sie ohne die Einnahme von Tabletten bewältigen, was ihre Bewältigungsstrategien und ihr Selbstbewusstsein in Krisenzeiten mitgeprägt hat. Ausgeprägte Charaktereigenschaft von „Mutter Courage“ ist das Führen eines selbst bestimmten Lebens und die selbstverantwortliche Verarbeitung außergewöhnlicher Lebenssituationen.

Hinter dieser Typisierung steht eine enge Verbundenheit der Person mit dem Betrieb. Diese Verbundenheit kann unter anderem dadurch erklärt werden, dass im Betrieb bereits Mitglieder mehrerer Generationen ihrer Familie beschäftigt waren. Sie berichtet mit Stolz von der Vergangenheit des Unternehmens. Im folgenden Zitat, in dem von der Bedeutung der Abluftanlage für den ganzen Betrieb berichtet wird, kommt das zum Ausdruck:

Interview 4 Z360–361: *„Das hat ja sehr viel Geld gekostet auch damals. Die ist ja damals eröffnet worden auch. Da war der Pröll da und“*  
Sprechpause.

Eine hohe Identifikation mit dem Betrieb und dem Team sind integrierende Bestandteile des Charakters. Personen dieses Typus leben für das Unternehmen. Charakteristisch dafür ist ein familiärer Umgang mit den ArbeitskollegInnen. Dies wird in folgender Sequenz beispielhaft illustriert:

Interview 4 Z298: *„Ja, es war eh irgendwie eine Familie“.*

Die enge Verbundenheit zur Belegschaft geht über das Berufsleben hinaus. Sie und ihre Familie verbringen auch einen Teil der Freizeit mit ArbeitskollegInnen und deren Angehörigen. Es wurden langjährige Freundschaften mit KollegInnen innerhalb des Unternehmens geschlossen. „Mutter Courage“ zeigt keine Ressentiments, privaten Kontakt mit anderen Kulturen und Lebensgewohnheiten zu pflegen. Im Urlaub besuchte sie auch ArbeitskollegInnen anderer Nationalität in deren Heimatland. Es ist eine fühlbare Toleranz gegenüber Menschen anderer Herkunft vorhanden.

Interview 4 Z270–271: *„Zum Beispiel von Tunesiern, war ich drei mal oder vier mal bei ihnen eingeladen bei den Familien“.*

Die Mutterrolle gegenüber ihren ArbeitskollegInnen und auch in Bezug auf ihre Verantwortung gegenüber der Firma wird von der Person frei von Schwermut oder Groll eingenommen. Bildlich umschrieben vermittelt „Mutter Courage“ den Eindruck, als ob ihre Kinder das Elternhaus verlassen würden und sie als „Mutter“ müsse nun eine Neuorientierung ihres Lebens vornehmen.

Interview 4 Z118–120: *„ ... jetzt bin ich 30 Jahre dort gewesen. Für mich hat's die Glanzstoff... gegeben und alles rundherum war eigentlich nicht so interessant. Was, was mich halt interessiert, sind, was für Berufe gibt's“.*

Ihr Leben war bis zur Kündigung vorwiegend auf den Betrieb ausgerichtet. Eine betriebliche Außenwelt wurde kaum wahrgenommen, eine mögliche Umorientierung wurde nie in Erwägung gezogen. Die oben dargestellte Sequenz des Interviews klingt rechtfertigend der eigenen Person gegenüber, als eine Art von Erklärung, warum sie bis zum Zeitpunkt des Interviews keine Informationen über mögliche berufliche Alternativen eingeholt hat. Der Wunsch nach Veränderung ist vorhanden, im Interview wird sofort nach dem Rechtfertigungsversuch der Gesprächsverlauf zukunftsorientierter. Es wird keine Kraft und Energie für Selbstmitleid verbraucht, sondern mit Optimismus in die Zukunft geblickt. „Mutter Courage“ hat die Eigenschaft, loslassen zu können und neue Herausforderungen anzunehmen. Sie ist offen für Neues, richtet den Blick nach vorne und übernimmt eigenständig die Verantwortung für das eigene Leben. Charakteristisch sind somit ein hohes Potential an Eigenverantwortung und Zukunftsorientiertheit.

Ein weiteres, wesentliches Kennzeichen von „Mutter Courage“ ist die Fähigkeit zur Empathie für das Umfeld. Eine hohe Bereitschaft und Fähigkeit, sich in Andere einzufühlen, wird beim vorliegenden Haltungstypus deutlich. Im Mittelpunkt steht der Mensch, monetäre Aspekte sind annähernd bedeutungslos.

Interview 4 Z174-178: *„Ja, schon, schon. Aber es – da sind halt die Leute auch verschieden. Weil ich hab zwei Frauen, die vorm Pensionsalter sind. Die eine hat halt wirklich auch finanzielle Probleme da, die hat schon sehr Angst. Die andere, die hat – weiß ich jetzt nicht – ein Jahr, ein bisschen mehr als ein Jahr hätte die noch, die ist aber auch ziemlich „zsamdruckt“, also das – dann eine Frau hab ich, die ein Kind, die alleinerziehend ist.“*

Im Interview wird von Menschen und deren Schicksal im Rahmen der Kündigung berichtet, dabei werden die Sorgen und Nöte ins Zentrum des Gesprächs gerückt. „Mutter Courage“ besitzt die Gabe, sich auf andere Menschen einzustellen, sich in ihre Lage zu versetzen und ihnen dabei verständnisvoll gegenüberzutreten.

Personen dieses Typus reflektieren die Wirtschaftslage und die aktuelle Arbeitsplatzsituation und machen sich Gedanken darüber. In Folge dieser Textpassage wird von anderen Unternehmen und der Wirtschaftslage gesprochen:

Interview 4 Z185–186: *„ ... und ich denk mir halt dann wieder, jetzt, so wie die Wirtschaftslage ist, gut, das hat man damals nicht gewusst ...“.*

Interview 4 Z 201-202: *„Und – aber wir sind ja nicht die einzigen, weil jetzt der Eybl sperrt ja angeblich auch zu. Also, entlässt auch Leute“.*

„Mutter Courage“ gibt sich im Gespräch über die Wirtschaftslage interessiert und ist über das Weltgeschehen, die Politik und die wirtschaftliche Entwicklungen informiert. Daraus leite ich ab, dass „Mutter Courage“ nicht „blauäugig“ in die Zukunft blickt, sondern abgeklärt und hoffnungsvoll ist. Die Kündigung ist nicht das „Schlimmste“ aller möglichen Szenarien, denn es werden hauptsächlich die positiven Aspekte des Lebens und der Situation beschrieben. Dieses Szenarium gleicht dem Bild von einer Mutter, deren Kinder das Haus verlassen. Der Auszug der Kinder mag kurzfristig ein Schock sein. Die Aufgaben als Mutter sind deshalb aber nicht weg, sondern verändern sich lediglich in ihrer Qualität. Für „Mutter Courage“ stellt die Zukunft eine kalkulierbare Größe dar, der sie mit Zuversicht entgegengeht.

Die Suche nach einer neuen Arbeit wird eigenständig bewerkstelligt. Die Verantwortung wird von dem Typus „Mutter Courage“ nicht an eine Institution oder Person abgegeben. Hilfe und Unterstützung werden im Anlassfall angenommen.

Schuldzuweisungen werden nicht getätigt. Emotionen wie Wut, Zorn, Ärger oder ähnliches sind keine erkennbaren Reaktionsmuster dieses Typus. „Mutter Courage“ spricht wertschätzend und verständnisvoll über den Eigentümer.

Interview 4 Z183–185: „ ... *momentan hat man schon gesagt: na, muss das sein? Das kann's nicht sein, dass die einfach zusperren einen Betrieb, der geht. Andererseits wieder, das ist der Eigentümer, das gehört ihm, der kann machen, was er will*“.

Hinter der Aussage, dass der Eigentümer machen kann, was er will, liegt zwar Resignation, aber die unveränderlichen Tatsachen werden als solche hingenommen. In der voran gegangenen Sequenz schwingen keinerlei Wehmut, Vorwurf oder Unverständnis mit.

Unübersehbare Wesenszüge sind ferner ihre Stärke, ihr Optimismus und Pflichtbewusstsein auch nach der Bekanntgabe der Kündigung und ein rücksichtsvoller Umgang mit dem Umfeld.

Die Trauerarbeit hinsichtlich der Kündigung wird von „Mutter Courage“ im Unternehmen mit ArbeitskollegInnen sowie im privaten Bereich bewerkstelligt.

Die letzten Wochen im Betrieb – die Produktion ist bereits eingestellt worden – können als Loslösungsprozess beschrieben werden, in dem eine Mischung aus vorhandener Loyalität gegenüber der Firma und ein ungeduldiges Warten auf das Ende vom Ende zu spüren ist. In der folgenden Sequenz wird ein aussagekräftiger Vergleich zu einer Justizanstalt hergestellt:

Interview 4 Z162–163: „ ... *wie wenn man in einem Gefängnis sitzt und wartet auf den Freigang. So sind wir uns vorgekommen*“.

Zu Beginn des Interviews hat die Interviewte in Bezug auf das Ende des Arbeitsverhältnisses von „frei“ gesprochen. Diese Freiheit wurde im Laufe des Gesprächs konkretisiert. Die Zeit ab der Produktionsstilllegung wurde im Betrieb ohne adäquate Tätigkeit verbracht, weil das Arbeitspensum in

kürzester Zeit erledigt werden konnte. Diese offensichtliche Unterforderung der ArbeiterInnen hat den Abnabelungsprozess vom Unternehmen forciert. Aufgrund des vorhandenen Pflichtbewusstseins kam ein Krankenstand für „Mutter Courage“ nicht in Frage. Womöglich wäre sie in einen inneren Konflikt mit sich selbst geraten, da ihr Wertesystem auf Pflichtbewusstsein und Loyalität zum Unternehmen aufgebaut ist. Ihre Werte wären durch einen Krankenstand ins Wanken gekommen. Stattdessen wurde die Zeit des Wartens, bis die Arbeitszeit vorüber war, mit anderen Beschäftigungen überbrückt.

Interview 4 Z152-154: „ ... aber wir haben uns den Laptop mitgenommen.

*Die eine hat gelesen, die andere hat was gehäkelt. Dann haben wir wieder einmal ein bisschen zusammengeräumt oder halt zusammengekehrt oder irgendwas, ...“.*

Das Team leistete gemeinsam Trauerarbeit. Eine gegenseitige Demotivation oder das gemeinsame Konstruieren von Spekulationen gab es nicht. Es fand eine Art von Ritual statt, gemeinsam Abschied zu nehmen und auf den letzten Arbeitstag zu warten. Aus dem Interview kann abgeleitet werden, dass die Wahrnehmungen der Vergangenheit im Betrieb weder verzerrt noch beschönigt werden.

Interview4 Z146-148: „Also, mit meinen Frauen, muss ich sagen, wir haben recht ein gutes Verhältnis. Und ja – wir gehen halt rein, kochen einen Kaffee, es kommt keiner, es – ja, wir sind eben da, anwesend und das ist es“.

Der Abschied von den ArbeitskollegInnen, dem Betrieb und der ausgeübten Tätigkeit fällt Personen dieses Typus schwer und ist mit vielen Tränen verbunden. Personen dieses Typus kann diese Tränen nicht verheimlichen. Beim Interview weinte die Dame bei den Erzählungen, wie ihr letzter Arbeitstag wohl sein werde.

Interview 4 Z245–246: „Ich weiß es nicht. Ja, weil das ist eigentlich der letzte Arbeitstag. Weil wir müssen ja die – die Kästen und alles ausräumen, auch mit dem Gewand. Das hat halt noch keiner“ lange Sprechpause.

Das Ausräumen der Spinde ist ein Akt der Endgültigkeit. Die Bereitschaft zu diesem Schritt ist während der Kündigungszeit noch nicht vorhanden.

Zum Zeitpunkt des Gespräches war die Interviewte noch drei Wochen im Unternehmen beschäftigt. Für „Mutter Courage“ war es moralisch nicht vertretbar, ihre persönlichen Sachen mit nach Hause zu nehmen, obwohl sie diese im Betrieb nicht mehr benötigte. Auf das Bild der Mutter mit ihren das Heim verlassenden Kindern zurückkommend, könnte das folgendermaßen veranschaulicht werden: Eine Mutter würde auch nicht die Zimmer ihrer Kinder in Beschlag nehmen, solange die Kinder noch zu Hause sind. Die Sprechpause in der zitierten Sequenz interpretiere ich so: Es fällt ihr schwer, an den letzten Arbeitstag zu denken, da dieser mit Schmerz verbunden ist.

Bei „Mutter Courage“ liegt eine positive Grundeinstellung und ein starkes Wir-Gefühl vor. Das Betriebsklima nach dem Brand wurde von ihr folgendermaßen beschrieben:

Interview 4 Z299: „ ...*durch den Brand ist eigentlich die Gemeinschaft noch größer geworden ...*“.

Der Gemeinschaftssinn hat einen hohen Stellenwert. Es kommt zum Ausdruck, dass Menschen in Zeiten der Ungewissheit näher zusammenrücken und versuchen, sich gegenseitig Halt zu geben. Interessant ist, dass von jener turbulenten Zeit im Unternehmen trotzdem außergewöhnlich positiv gesprochen wurde. Die Geschehnisse rund um den Brand werden von „Mutter Courage“ gefühlsbetont und emotional beschrieben. In ihren Erzählungen ist die Fassungslosigkeit spürbar, sie beschreibt die Stimmung in der Situation augenscheinlich authentisch und für Außenstehende nachvollziehbar:

Interview 4 Z348–349: „ ... *der erste Gedanke für mich, als wir hin gegangen sind: hoffentlich haben sie die ganzen Leute raus gebracht. Und der zweite war: jetzt verbrennt meine Existenz. Das war's*“.

Diese Sequenz unterstreicht nochmals, dass „Mutter Courage“ an ihre Mitmenschen denkt. Der eventuelle finanzielle Schaden durch den Brand kommt ihr erst später ins Bewusstsein. Das Unternehmen ist ihre Existenzgrundlage gewesen und ihr Leben ist auf ihre Arbeit ausgerichtet

gewesen. Wie bereits erwähnt, tritt sie empathisch ihrem Umfeld gegenüber und ist für das Unternehmen immer verfügbar gewesen.

Sie vermittelt ein Bild, als ob ihr eigenes Haus abbrennen würde und der erste Gedanke ist: Sind keine Familienmitglieder in Gefahr und erst, wenn das geklärt ist, kommt als nächster Gedanke meine Existenz.

## 9.2 Zampano

Typisch für den „großen Zampano“ ist eine starke Verbundenheit mit dem Betrieb. Die Botschaft einer möglichen Betriebsschließung löst bei ihm Ärger aus, wird vorerst aber noch in weite Ferne gerückt und nicht ernsthaft wahrgenommen.

Die erste Reaktion auf Kündigung und Betriebsschließung wurde mit den Worten beschrieben:

Interview 3 Z4-5: *„Schock. Großer Schock“.*

Die Ursache der seelischen Erschütterung, die bei „Zampano“ durch die Kündigung ausgelöst wurde, ist seine tiefe Verwurzelung mit dem Betrieb.

Interview 3 Z4-5: *„Weil ich lang in dieser Firma war, sehr lange, fast zwanzig Jahre. Ja. Also mehr als mein halbes Leben fast“.*

Interview 6 Z5-6: *„Das war einmal wie, wie wenn du eine große Grube aufmachst und du fällst rein“.*

Die Firma ist ein wesentlicher Teil seines Lebens und hat einen hohen Stellenwert. Personen dieses Typus genießen im Unternehmen Prestige und dieses Ansehen ist ihnen auch sehr wichtig. Es herrscht eine starke Identifikation mit dem Setting „Arbeit“ beziehungsweise der Arbeit als „Lebensinhalt“ vor. Prägnant wurden in den Interviews die ersten Gefühle zur Betriebsschließung beschrieben. Sie bringen zum Ausdruck, dass mit dem Wegfall der Arbeit und damit auch des „Gebraucht-werdens“, was wiederum für „Zampano“ essentiell ist, eine Welt zusammen bricht.

Interview 6 Z7–8: *„Und auf einmal wirst du für nichts mehr benötigt, du, du - dich braucht keiner mehr da drin“.*

Sein Selbstwert ist an seine Funktion im Unternehmen gekoppelt. Aus der Anerkennung im Betrieb schöpft er Selbstbewusstsein. Der Umstand, dass „Zampano“ im Unternehmen Ansehen genossen hat, bedeutet ihm

viel und er blickt nun wehmütig auf die Vergangenheit zurück. Seine eigenen Defizite konnten im Betrieb durch das Ansehen bei den ArbeitskollegInnen kompensiert werden. Das Entziehen der übertragenen Verantwortung im Unternehmen, durch die Kündigung, fabriziert in ihm Hilflosigkeit und Orientierungslosigkeit.

Interview 6 Z8-9: *„Da drin hast du einen Haufen Verantwortung gehabt. Ja, Verantwortung über eine Millionenproduktion. Als Vorarbeiter war ich da drin“.*

Beim versuch der Bewältigung von neuen und fremdartigen Herausforderungen kommt diese Orientierungslosigkeit zum Ausdruck.

Interview 6 Z10–12: *„ ... ist eigentlich auch heute noch für mich das Schlimmste und wie gesagt, heute war ich am Arbeitsamt. Hab mich dort überhaupt nicht einmal zurecht gefunden, was überhaupt los war“.*

Das Bewältigen dieser Herausforderungen versetzt den „Zampano“ in Stress und verunsichert ihn. „Zampano“ versucht diese Unsicherheit zu bagatellisieren und zu verbergen. Der Weg zum Arbeitsmarktservice war für ihn eine Demütigung, weil er bis zum Zeitpunkt der Kündigung die Angebote des Arbeitsmarktservices noch nie in Anspruch genommen hatte. Die Demütigung basiert auf seinem Wertesystem – „Menschen, die arbeitslos sind, sind faul“ oder „wer eine Arbeit möchte, der findet auch eine“. Bis zum tatsächlichen Eintreten der Arbeitslosigkeit findet keine Auseinandersetzung damit statt. Aus diesem Grund wählt er eine Verdrängungsstrategie:

Interview 6 Z72–74: *„ ... ich schieb es noch immer ein wenig auf die Seite jetzt. Ich kann so richtig noch nicht umgehen mit der Arbeitslosigkeit. Weil ich es nicht gewohnt bin“.*

Das Eingestehen von vermeintlichen Schwächen, wie das „Nicht-Umgehen“ können mit der Arbeitslosigkeit, basiert auf Stolz. Die Aussage „ich bin es nicht gewohnt“ bekräftigt die Unfähigkeit, mit der Situation Arbeitslosigkeit zu Recht zu kommen und impliziert, dass es ja andere Menschen gibt, die damit mehr Erfahrung haben.

Die Kündigung wird für „Zampano“ wie ein Beziehungsende oder eine Scheidung erlebt. Beim Lesen der Transkripte kommt dies deutlich zum Ausdruck. Würden aus dem Text Schlagwörter wie „Firma“, „Kündigung“ oder „Arbeitslosigkeit“ entfernt, wäre es für Außenstehende schwer nachzuvollziehen, dass es beim vorliegenden Gespräch um Kündigung und nicht um ein Paar-Beziehungsende sich handelt. Schock, Frust, Selbstmitleid, Zorn und Stress sind Folgeerscheinungen der Kündigung.

Interview 3 Z160: „... das ist einfach der Stress. Der psychische Stress“.

Seine Empfindungen zur Kündigung kann der „Zampano“ für Außenstehende kurz, prägnant und nachvollziehbar beschreiben.

Interview 3 Z8: „Zorn. Ja“.

Im Unternehmen hat der „Zampano“ eine informelle Machtposition eingenommen. Neuen KollegInnen trat er mit Skepsis entgegen.

Die Person leistet aktiv Widerstand gegen die Betriebsschließung und gründete mit ArbeitskollegInnen eine Plattform zur Rettung des Unternehmens.

Interview 6 Z169: „Wir haben ja eine Plattform gegründet“.

Durch aktive Maßnahmen wie Demonstration, Unterschriftenlisten und Öffentlichkeitsarbeit bei PolitikerInnen und Medien nahm er die Kündigung nicht resigniert hin. Retrospektiv betrachtet kann festgestellt werden, dass „Zampano“ seine informelle Machtposition im Betrieb nicht bis zum Schluss halten konnte und letztendlich auch die Plattform kapitulieren musste, weil die gesetzten Aktivitäten zu wenig Anhänger fanden.

Interview 6 Z268-271: „Uns von der Plattform hat auch keiner unterstützt von drinnen, weil ein jeder Angst gehabt hat, dass er irgendwo – oder dass ihn irgendwo eine Kamera einfängt, dass er irgendwo was Falsches sagt und dass er halt kein Geld kriegt, keine Abfertigung“.

Hätte er die informelle Machtposition im Betrieb bis zum Schluss halten können, wären mehr Menschen zur Demonstration gekommen. Die Erklärung von „Zampano“ war, dass die Menschen im Betrieb Angst hatten, dass sie die Abfertigung nicht bekommen würden, wenn sie aktiv an Maßnahmen gegen die Betriebsschließung teilnehmen würden.

„Zampano“ sucht nach „Außenfeinden“, der Wunsch nach Rache steigt in ihm auf. Sein Unverständnis löst innere Blockaden aus, weshalb das unmittelbare Umfeld nicht als Ressource herangezogen werden kann.

Interview 3 Z269-275: *„Da waren die Chefs zu feige. (...) Ja. Also, wenn ich heute ein Chef bin und ich muss aus dem und dem Grund zusperren, (...) das ist mein menschliches Verständnis, dann tät ich die Leute möglichst – ich tät ihnen versuchen jetzt zu erklären, warum das so ist. Wenn ich heute (...) einen Konzernchef über mir habe, der einfach ein knallharter Hund ist, dann kann ich auch nicht raus. (...) nein, aber wir waren noch nie da oben, also wir können das, glaub ich, gar nicht so beurteilen. Und ich bezweifle, dass – dass manche anders wären.“*

„Zampano“ versetzt sich in die Lage des Firmenchefs und spekuliert über dessen Rolle und Beweggründe. Er versucht sich so die Situation zu erklären, um sein Schicksal akzeptieren und in Folge verstehen zu können. Dennoch vermittelt er Unverständnis und Zorn und es wäre ihm peinlich festzustellen, dass möglicherweise auch er so wie die von ihm beschriebene „Elite“ agieren würde. Die Sequenz ist ein Versuch von „Zampano“, empathisch zu wirken und Verständnis zu zeigen.

„Zampano“ ist stark geprägt vom Standesdenken. Es gibt „die da oben“ und alle anderen, die sich die „Gunst“ von „Zampano“ erst erarbeiten müssen. Der Betrieb als Ganzes wird als „Dynastie“ und alle, die in der Hierarchie höher stehen als er, werden als „skrupellose Eliten“ bezeichnet.

Interview 6 Z63-66: *„Wir waren halt noch eine Glanzstoff-Dynastie, kannst du sagen. Nach 25 Jahren fast und da gehst du durchs Werk, da kennt dich ein jeder, überall bist du bekannt, überhaupt als Kommandant-Stellvertreter. Überhaupt – überall bist du bekannt, beliebt in der Bude.“*

Interview 3Z 353: *„So ist die skrupellose Elite, muss man sagen. Traurig, aber wahr.“*

Die Empörung über die Geschehnisse der Betriebsschließung hindert den „Zampano“ daran, zukunftsorientiert zu agieren und somit wird an der Vergangenheit festgehalten.

Interview 6 Z56–58: *„Ja, treffe ich mich mit Kollegen und (kurze Sprechpause) viel – mit vielen Glanzstoffkollegen und wird halt geredet über alte Zeiten und weil es war nicht immer alles schlecht und dings, wir haben schöne Zeiten auch gehabt“.*

Die Kollegenschaft wird von „Zampano“ hoch geschätzt. Zur Bewältigung der neuen Lebenssituation nach der Kündigung führt er Gespräche mit KollegInnen über die Firmenvergangenheit. Er hört auf deren Meinung, vermutlich weil sie es auch waren, die seine informelle Machtposition im Betrieb ausgemacht haben und er viel Selbstwert daraus ziehen konnte.

Empathie seinen KollegInnen gegenüber ist von „Zampano“ nicht zu erwarten. Populistische Aussagen über „andere“ ArbeitskollegInnen bringen „Zampano“ in seiner Gruppe Sympathiewerte ein und sprechen für seine einstige informelle Machtposition im Betrieb. Folgende Sequenz zur Veranschaulichung:

Interview 6 Z287-291: *„Da will das Mädchen studieren gehen, wäre vorgesehen gewesen, jetzt kann er sich das Studieren gar nicht mehr leisten. Weil er – der hat auch gut verdient, jetzt verdient er eh einen Dreck auch. Und wenn du da hörst, wenn er erzählt, die Kinder gehen auf den Flohmarkt mit ihren Spielsachen. Dass sie die Spielsachen verkaufen, dass sie Geld haben. Ich mein, da fängst du schon zum Nachdenken an“.*

Interview 3 Z266–269: *„Die haben ihre Kinder mitgehabt und sind vor der Firma gestanden, haben gesagt: Erklär. Erklären Sie meinem Sohn, warum er jetzt in die Schule nicht gehen kann, weil ich meine Arbeit verliere. Erklären Sie es ihm“.*

Die beiden Sequenzen wirken theatralisch und können als Verzweiflungsakte von gekündigten ArbeiterInnen interpretiert werden. „Zampano“ bringt sein Unverständnis für die Betriebsschließung zum Ausdruck, indem er die Tat auf eine moralische Ebene hebt. Das Vorschieben von Kindern in einer verzweifelten Situation von Seiten der

Kollegenschaft basiert auf Hilflosigkeit. Genauso hilflos wirkt „Zampano“, wenn er solche Beispiele in seine Argumentationslinie einbaut.

Psychosomatische Reaktionen des Körpers auf die Kündigung treten beim „Zampano“ auf und werden auch als solche erkannt. Da die Produktion still gelegt wurde, fehlt ihm unter anderem das Gefühl der Unentbehrlichkeit. Sein Körper reagiert mit massiven Muskelverspannungen und erst seit er im Krankenstand ist, geht es ihm nun psychisch wieder besser.

Interview 3 Z158–159: *„ ... aber das ist schon psychosomatisch. Also, ich habe dermaßen jetzt Muskelverspannungen im Rücken ...“.*

„Zampano“ gehört der Gruppe von ArbeiterInnen an, die nur in den Krankenstand gehen, wenn tatsächlich eine ernsthafte Verletzung oder Krankheit vorliegt. Gründe dafür sind die seiner Überzeugung nach unentbehrliche Rolle im Betrieb und sein verinnerlichtes Bild aus der Kindheit, dass nur ernsthaft Kranke von der Arbeit zu Hause bleiben. „Zampano“ ist also entweder schwer krank und deshalb im Krankenstand oder gehen trotz Kündigung bis zum letzten Tag in die Arbeit.

Interview 6 Z120: *„Ich war keinen einzigen Tag im Krankenstand“.*

Die Bedeutung dieser Sequenz kann in zweierlei Weise dargelegt werden: Einerseits ist kaum Verständnis für Menschen vorhanden, die ohne ernsthafte Erkrankung in den Krankenstand gehen. Andererseits wird mit Stolz präsentiert, wie zuverlässig und „hart im Nehmen“ der „Zampano“ ist.

Das Bewältigungsrepertoire des „Zampanos“ erstreckt sich von der Hoffnung, dass Probleme von anderen gelöst werden, über Verdrängung, bis zum „vor-sich herschieben“ von Problemen.

Interview 3 59-61: *„Es gibt vielleicht doch noch eine Möglichkeit und doch noch eine Möglichkeit. Natürlich, die Hoffnung stirbt zuletzt“.*

Interview 6 Z109: *„Nein, ich bin ein Mensch, der das alles ein wenig alles auf die Seite schieben kann“.*

Über Gefühle wird nicht gesprochen und auf Erlebtes wird primär gereizt reagiert. Der „Zampano“Typus ist in der Lage, sein verändertes Verhalten

seit der Kündigung zu beschreiben und bemerkt, dass die vorliegende Situation nicht spurlos an ihm vorübergeht:

Interview 6 Z47–48: *„Gereizter, sagt sie, und schneller auf der Palme“.*

Interview 3 Z52–53: *„Gereizter auf jeden Fall. Ich bin mir sicher, dass das auch mit dem Unverständnis zu tun hat, weil man es einfach doch nicht, man kann das noch gar nicht richtig registrieren“.*

Der „Zampano“ zeigt ein marginales Maß an Reflexionsvermögen. Veränderungen seines Verhaltens ab dem Zeitpunkt der Kündigung werden zum Teil selbst wahrgenommen. Das Umfeld bestätigt die Veränderungen und gibt dies als Rückmeldung an die InterviewpartnerInnen:

Interview 6 Z43–44: *„Ich selber von mir also hab's nicht gemerkt, aber meine Frau hat gesagt, ich hab mich die letzten drei Monate schon verändert“.*

Interview 3 Z48: *„Ja, indem du einfach, ja, anders reagierst, als wie wenn du nicht in so einer Situation bist“.*

Familie, Freunde und Bekannte, die nicht im Unternehmen beschäftigt sind, werden kaum als Ressource zur Bewältigung herangezogen. Dieser Strategie liegt die Annahme zu Grunde, dass das Umfeld kaum helfen kann. Gespräche über Zukunftsängste, die an die Kündigung gekoppelt sind, werden nicht forciert, sondern abgewertet. „Zampano“ fordert im Interview professionelle Hilfe und Unterstützungsmaßnahmen von außen stehenden Professionen. Seine Familie, Freunde und Bekannte nehmen Veränderungen an seiner Person wahr, sind jedoch ratlos, wie sie damit umgehen sollen.

Interview 3 Z118–119: *„Die können dir vielleicht eine kleine Unterstützung geben, aber sicher nicht – ähm - profimäßig“.*

Interview 6 Z32: *„Ich rede daheim über das noch nicht oder nicht, weil jetzt spüren wir es noch nicht“.*

Aus der Sequenz geht hervor, dass über Probleme mit der Familie nicht gesprochen wird, weil der Leidensdruck noch nicht ins Unermessliche gestiegen ist. „Zampano“ versucht, Lösungsmöglichkeiten außerhalb der Familie zu finden. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass er die Funktion der Beschützerrolle und des Versorgers in der Familie innehat. In

seinem traditionellem Rollenbild gesteht er sich keine Schwächen ein. „Zampano“ fehlt das Urvertrauen. Es ist für ihn von Bedeutung, dass er der Familie gegenüber den Schein bewahrt, er habe die Situation der Kündigung unter Kontrolle und könne eigenständig Lösungsstrategien erarbeiten. Für ihn ist es nicht stimmig, mit seiner Partnerin über finanzielle Zukunftssorgen zu sprechen oder mit ihr gemeinsam Alternativen zu erarbeiten. Seine selbst auferlegte Verantwortung kann er nicht loslassen und aufgrund mangelnden Vertrauens versucht er weiter, immer jede Situation unter Kontrolle zu haben.

Ein Grund für das mangelnde Vertrauen geht aus der folgenden Sequenz deutlich hervor:

Interview 3 Z11-19: *„Betrogen kommt man sich vor, total betrogen, weil man ja eigentlich nicht einmal nachgefragt hat, sondern mindestens fünf, sechs Mal, weil wir ja auch schon geahnt haben, dass irgendwas nicht stimmt. (...) Chefetage. Also ganz oben. Nicht bei irgendwelchen (...) Sondern den Magister Kirchknopf. Den haben wir gefragt, als er durchgegangen ist durch die Firma. Und der hat gesagt: Macht's euch keine Sorgen, es kommt alles in Ordnung. Das haben wir eh dann gesehen, wie in Ordnung dass es kommt. Ja, und Unverständnis muss ich noch dazu sagen“.*

„Zampano“ sendet subtil zynische Botschaften an die Umwelt aus. Im Kontext dieser Botschaften wird von „Wir“ gesprochen. Ein „Wir – Gefühl“ ist ansonsten im Interview kaum merkbar. Die von „Zampano“ hier beschriebene Wahrnehmung spiegelt seine Zerrissenheit zwischen Gerüchten, eigenen Wunschvorstellungen und seiner Verärgerung über das Verhalten der Chefetage wider. Er nimmt in den Medien kolportierte Gerüchte und Spekulationen über die Werkstilllegung nicht richtig wahr und schiebt sie weg. Das Nicht-Wahrhaben der Betriebsschließung erschwert und verzögert die Verarbeitung des Erlebten:

Interview 6 Z101–102: *„Gerüchte vom Zusperrern. Aber das hat noch alles keiner so richtig realisiert, dass er da wirklich jetzt Schluss macht“.*

Für „Zampano“ charakteristisch ist die Tatsache, dass er die Betriebsschließung bis zur tatsächlichen Kündigung nicht für möglich gehalten hatte. In den Interviews wurde von Personen dieser Gruppe erst

retrospektiv die Vermutung einer bevorstehenden Betriebsschließung geäußert. Die Fakten und Ereignisse werden von „Zampano“ also erst nachträglich in seiner Lebenswelt verändert beziehungsweise in Zusammenhang gebracht, um die Situation der Kündigung zu bewältigen. Bei Personen dieser Gruppe werden Existenz- und Zukunftsängste in Bezug auf ihre zukünftige finanzielle Situation sichtbar. Die Bereitschaft, den geschaffenen Lebensstandard zu verringern und finanzielle Einbußen bei Aufnahme einer neuen Arbeit in Kauf zu nehmen, ist zum Interviewzeitpunkt nicht zu bemerken.

Interview 3 Z 261 – 262: „ ... *vielleicht auch und ich muss auf meine Familie auch schauen*“.

Interview 6 Z196–197: „*Weil ich hab eh schon gesagt, um 1000 Euro oder 1100 Euro kannst du als - als Familienvater nicht – nicht arbeiten gehen. Da kannst du ja nicht leben davon*“.

Die Werthaltungen und Weltanschauungen sind bei „Zampano“ primär auf materielle Güter und Geld ausgerichtet. Sein Eigenwert definiert sich über Statussymbole. „Zampano“ zeigt Menschen gegenüber Unverständnis und Neid, die bei gleicher Arbeit mehr Lohn erhalten.

Interview 6 Z212-215: „ ... *haben genauso Überstunden gemacht, damit wir wieder anfahren können. Wir sind aber alle leer ausgegangen da. Und die Elektriker, die Fremdfirmen waren, Elektriker, Schlosser, dann die eigenen Leute, die von dieser Anlage waren, die haben alle fette Prämien gekriegt, haben wir erfahren*“.

Im Zuge der Renovierung nach dem Brand im Jahre 2008 wurden durch das Unternehmen Prämien ausbezahlt. „Zampano“ erhielt trotz erbrachten Engagements bei der Renovierung keine Prämie und Lob für seinen Einsatz war auch keines zu hören. Dieser Umstand löste Neid in ihm aus. Monetäre Aspekte werden im Interview permanent zum Thema gemacht.

Interview 3 Z129-131: „*Was ist eine gerechte Abfederung für einen Menschen, der zum Beispiel, ja jetzt seine Arbeit verliert, schwer wieder eine findet, was ist eine soziale Abfederung? Ja. Was ist das – was für eine Summe ist groß genug?*“

Laut „Zampano“ hat es während der Produktionsstilllegung und darauf folgenden Betriebsschließung keine Solidarität innerhalb der Belegschaft gegeben. Eine solidarische Verbundenheit zu den ArbeitskollegInnen ist für ihn nicht von großer Bedeutung. Die Mitgliedschaft bei der Plattform „Pro – Glanzstoff“ mit dem Ziel, die Belegschaft zu solidarisieren und gemeinsam gegen die Werkschließung Maßnahmen zu setzen, diene somit ausschließlich dazu, die Schließung zu verhindern. Solidarisches Engagement steht nicht dahinter und das kommt in den Aussagen der Interviewten auch zum Ausdruck:

Interview 6 Z260-265: *„Nein, eher nicht, eher nicht.“ (...) Ein jeder schaut dann auf das eigene Ich ...“.*

Interview 3 Z194–195: *„ ... Solidarität unter den Leuten, wie soll man das richtig ausdrücken? Also, dass einer den anderen stützt, das gibt's nicht“.*

Die Aussagen bringen die individuelle Betroffenheit gut auf den Punkt. Es ist schwer, solidarisch zu agieren, wenn der Mensch selbst massiv von der Situation betroffen ist.

Ziele werden von „Zampano“ geradlinig verfolgt und mit Engagement und Durchsetzungsvermögen realisiert. Er hat Angst vor Neuem und Unbekanntem, der durch mehrmaliges Überprüfen, Nachfragen und Einholen von Informationen gegengesteuert wird. Dies wird verdeutlicht bei der Anmeldung zur Arbeitsstiftung:

Interview 6 Z143–152: *„Naja, ich hab Glück gehabt, dass ich mich rechtzeitig darum gekümmert habe. Ich hab unseren Betriebsrat gefragt, wann ich dran bin,(...). Ich hab ja die Anmeldung da zurückgeschickt. Ich hab das eingescannt und hab eine PDF-Datei daraus gemacht und hab es ihnen zurückgeschickt mit der Email-Adresse, die auf dem Brief oben gestanden ist. Hab (...) die Sendebestätigung noch gehabt, die gelöscht, also die gesendeten Objekte, die können wir ausdrucken“.*

Charakteristisch an dem „Zampano“ sind Aussagen über die eigene Person. Im Mittelpunkt des Denkens und Fühlens stehen das eigene Ich, das eigene Schicksal und die persönlichen Heldentaten. „Zampano“

vermittelt einen egoistischen und zugleich egozentrischen Eindruck. Die Leistungen, die „Zampano“ für den Betrieb erbracht hat, werden explizit erwähnt. Er zählt Unannehmlichkeiten auf, die er für den Betrieb auf sich genommen hat. In den folgenden Sequenzen wird die Koppelung von Unverständnis mit Selbstmitleid deutlich:

Interview 3 Z287–288: *„Wir sind in der Nacht arbeiten gegangen, am Wochenende, am Feiertag“.*

Interview 3 Z294-296: *„Ja, und was in dieser Firma noch dazu gekommen ist: Durch das unregelmäßige Wochenendarbeiten, Nachtarbeiten, du musst (...) sehr flexiblen Freundeskreis haben und Partnerschaften“.*

Im Zusammenhang mit dem Brand wird ebenfalls die starke Verbundenheit zum Betrieb spürbar. Unterstrichen wird das noch durch Erwähnungen seines heldenhaften Engagements:

Interview 6 Z78: *„Da war ich der – einer von den ersten am Einsatzort bis nächsten Tag“.*

Seine erbrachten Leistungen beim Löschen des Brandes beschreibt er detailgetreu, was sein Streben nach Anerkennung und Prestige zum Ausdruck bringt. Innerhalb der Belegschaft hatte die Betriebsfeuerwehr einen „Heldenstatus“.

Für neue berufliche Herausforderungen ist „Zampano“ grundsätzlich offen und auch an Aus- und Weiterbildungen im Bereich seiner speziellen Verantwortungsbereiche ist er interessiert. Jedoch wird eine völlig neue Ausbildung aus Altersgründen abgelehnt.

Interview 3 Z 227: *„ ... dass ich was Neues lerne, ganz was Neues, für das, glaub ich, dass ich schon zu alt bin ...“.*

Interview 6 Z308–310: *„Eine neue Herausforderung und, und das, was ich auch nicht möchte, irgendwo – irgendwo versumpfen. Die letzten 13 Jahre hab ich noch zum Arbeiten“.*

Signale seitens des Betriebsrates, wie etwa beschwichtigende Worte, die Hoffnung erzeugten, ließen bei „Zampano“ eine Erwartungshaltung in Bezug auf die Arbeitssuche entstehen. Diese konnte letztlich jedoch nicht erfüllt werden.

Interview 3 Z 372-376: *„Also, du glaubst dann, die Firma schaut sogar, dass ich einen neuen Arbeitsplatz kriege. Dann rufst du dort an: Wir suchen ja gar keine Leute. Also, das ist ein – das ist noch heftiger. Das find ich total arg. Und da geht’s sicher nicht nur mir so, weil es hat viele gegeben, die haben sich auf das verlassen. Die Firma schaut, dass ich eine neue Arbeit kriege. Ich brauch mich um nix kümmern“.*

Auch in dieser Aussage wird die Hoffnung formuliert, die Verantwortung über das eigene Leben könnte abgegeben werden. Die eigene Konfrontation mit dem Arbeitsmarkt ist nicht notwendig, weil sich ja die Firma vermeintlich um alles kümmert. Nach der Ernüchterung wird dann aber schnell diese Einstellung überwunden und der Typus beginnt sich aktiv bei Firmen zu bewerben. Eigenverantwortung, sein Leben selbst zu gestalten und zu organisieren, ist nun vorhanden.

Interview 6 Z303–304: *„Bewerbungen hab ich schon geschrieben, an (...) als Berufsfeuerwehrmann und Berufsfeuerwehr Wien, ...“.*

Interview 3 Z220-221: *„Ja, ich hab jetzt eine Firma und die sagen mir nächste Woche entweder ja oder nein. Wenn die ja sagen, brauch ich’s nicht, das wäre super“.*

Personen dieser Gruppe haben sich zwar für die Arbeitsstiftung angemeldet, aber nur für den Fall, sollten sie bis zum Eintritt in diese Kursmaßnahme keine Arbeit in Aussicht haben.

### **9.3 Working Class Hero**

Die erste Reaktion des „Working Class Hero“ nach Bekanntgabe der Kündigung vermittelt den Eindruck, als ob er nicht unmittelbar betroffen wären. Er wirken abgehoben, nehmen sich aus der Situation heraus und beschreiben ihre ersten Gedanken zur eigenen Kündigung nüchtern und emotionslos.

Interview 1 Z4: *„...erstes Dings war einmal – blöd“.*

Interview 2 Z7-9: *„ ... am Anfang ist es ungut halt, weil man gesagt hat, ich hab eine gute Hockn, verdien gut Geld. Aber ich hab mir da relativ wenig Kopf gemacht, ...“.*

Der „Working Class Hero“ wirkt auf die Außenwelt „locker und flockig“ und vermittelt einen scheinbar sorglosen Umgang mit möglichen Problemen, Belastungen oder Herausforderungen. Schwächen werden nur latent gezeigt. Eigene Gefühle werden bagatellisiert und können nicht konkret beschrieben werden.

Interview 2 Z35-37: *„Aber wie gesagt, für mich ist das nicht, nicht, wie soll ich sagen, na sicher ist es schlimm, aber es ist nicht so, dass ich da jetzt den Kopf in den Sand stecke oder fix und fertig auf die Nerven bin“.*

Zur Beschreibung der eigenen Gefühle beziehungsweise der eigenen Situation wird eine Projektionsfläche herangezogen. Die Eigendefinition erfolgt über Andere: ArbeitskollegInnen, die zwar in der gleichen Situation der Kündigung sind, jedoch nach seiner Auffassung schwerer am Arbeitsmarkt neuerlich Fuß fassen können. Vor allem bei älteren KollegInnen werden mögliche Vermittlungshemmnisse gesehen, die eine Integration erschweren. Deren Betroffenheit wird weit höher eingeschätzt als die eigene. Dies ist eine mögliche Strategie, um die eigenen Gefühle und Emotionen kontrollieren zu können.

Interview 1 Z 9-10: *„Ja – sag ich mal, für mich hart, aber sicher für die Älteren, die da drinnen sind, die schon ewig drinnen sind, noch härter“.*

Interview 2 Z9–11: *„ ... also ich bin jung, ich find sowieso wieder Arbeit. Schlimm ist es, was weiß ich, wenn ich 50 bin, denk ich mir, da bricht wirklich eine Welt zusammen“.*

Die Kündigung wird primär aus der Sicht anderer betroffener Personen dargestellt. Personen dieser Gruppe sprechen nur kurz über sich selbst und verweisen gleich wieder auf andere, die es aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters schwieriger haben. Die Tatsache, dass es Menschen in der gleichen Situation wahrscheinlich noch schlechter ergeht, beruhigt. Die eigene Jugend ist für den „Working Class Hero“ wichtig und möglicherweise hat er mit dem Altern persönliche Probleme. Altern im Sinne von „Familie gründen“ bedeutet, mehr Verantwortung zu übernehmen. Älter werden bedeutet aber auch Weiterentwicklung und

Veränderungen, beides für den „Working Class Hero“ möglicherweise Angst auslösende Umstände.

Ängste werden über Mimik und Gestik sichtbar, jedoch nicht artikuliert, was letztlich einen ambivalenten Eindruck hinterlässt. Er artikuliert kaum Bedürfnisse und handelt Gespräche über die eigene Befindlichkeit unmerklich und beiläufig ab. Im Interview kommt zum Ausdruck, dass er kaum Verständnis für Menschen hat, die Emotionen gezeigt haben und geweint haben. „Working Class Hero“ zeigt sich in der Öffentlichkeit leger und entspannt:

Interview 1 Z35-36: *„...Ich meine, es war sicher nicht lustig, aber zum Weinen war es auch nicht. Es geht eh irgendwie weiter. Muss man halt etwas anderes suchen“.*

Die Situation der Kündigung wird durch die Wahl von Ausdrücken wie „sicher nicht lustig“ verharmlost. Dadurch entsteht ein Eindruck von Selbstsicherheit und Überzeugung in seine eigenen Fähigkeiten.

Der „Working Class Hero“ ist zuversichtlich, optimistisch, sorglos und flexibel, vor allem was die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz betrifft. Ein hohes Eigenpotential ist erkennbar und die Selbstüberzeugung, dass dieses erfolgreich umgesetzt werden kann. Ein Beleg für das vorhandene Eigenpotential und dessen erfolgreiche Umsetzung ist der Umstand, dass ein Vertreter der Gruppe zum Interviewzeitpunkt bereits eine neue Arbeit hatte. Veränderungen und neue Herausforderungen wie zum Beispiel einen neuen Arbeitsplatz, bringen trotz aller Abgeklärtheit beim „Working Class Hero“ auch Unbehagen und Ängste mit sich. Diese werden wie folgt artikuliert:

Interview 1 Z37-39: *„wieder was Neues, dort wieder einarbeiten und alles, das ist schon ... (kurze Sprechpause) ... komisch gewesen“.*

Der Verlust des Arbeitsplatzes verursacht Gefühle, die nicht konkretisiert und benannt werden können.

„Working Class Hero“ lässt keine hohe soziale Integration und ihn umgebende Netzwerke erkennen. Interaktionen zwischen dem „Working Class Hero“ und seinem Umfeld sind gekennzeichnet durch

Oberflächlichkeit und Desinteresse an der Gefühlswelt anderer. Dies drückt ein Interviewter folgendermaßen aus:

Interview 2 Z94-96: *„Ja und so, im Freundeskreis, wie soll ich sagen, da sagen, alle sagen ja da: Schlimm, schlimm, schlimm, aber in Wirklichkeit interessiert es, schätz ich mal, keinen“.*

Grund für das vom Interviewten wahrgenommene Desinteresse an seinem Freundeskreis und die mangelnde Empathie für seine Situation könnte sein, dass das Umfeld seine Persönlichkeit spiegelt: So wie er zu den Menschen in dieser Situation wäre, so treten sie ihm nun gegenüber. Auch besteht keine enge Verbundenheit mit dem Betrieb. Er identifiziert sich nicht mit dem Arbeitsplatz, dem Team oder dem Produkt. Die Interaktionen mit den ArbeitskollegInnen sind nur auf betrieblicher Ebene angesiedelt. Privatleben und Beruf wird klar getrennt. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses besteht nur marginaler Kontakt zu den ehemaligen KollegInnen.

Interview 2 Z54-55: *„Ich hab nur, ich hab nur einen ganz schwachen Kontakt mit zwei, mit denen ich zusammen gearbeitet hab, ...“.*

Interview 1 Z173–174: *„...von denen ich die Telefonnummer hab, die ruf ich schon an ab und zu“.*

Der Kontakt beschränkt sich auf Telefonate, um einerseits Neuigkeiten auszutauschen, andererseits dienen sie der eigenen Gewissensberuhigung und dazu, vor allem sich selbst seine eigenen Entscheidungen im Hinblick auf Krankenstand und vorzeitiges Verlassen des Betriebes zu bestätigen. Die Legitimation für das Verlassen des Betriebes bekommt der „Working Class Hero“ von seinen ehemaligen ArbeitskollegInnen, die ihm versichern, dass die betriebliche Situation keine positive Veränderung mit sich bringt. Diese Legitimation hat für Personen dieser Gruppe insofern Bedeutung, da auch für sie der Abschied vom Unternehmen nicht leicht fällt, auch wenn sie das sich selbst nie zugeben würden.

„Working Class Hero“ generalisieren in ihren Aussagen, die stets mit „wir“ gekennzeichnet werden. Gerüchten wird Beachtung geschenkt.

Die Geschehnisse des Unternehmens im Jahr 2008 wurden folgendermaßen wahrgenommen:

Interview 2 Z18–19: „ ... **wir haben** auch nicht mehr erfahren, das hat alle sehr genervt, ...“.

Er beschreibt ein Informationsdefizit, das als unangenehm erlebt wurde. Demnach stellt die Ungewissheit rund um die Geschehnisse im Betrieb und deren Folgen für die ArbeiterInnen und für ihn einen erheblichen Belastungsfaktor dar. Die Interviewten haben keine Maßnahmen gesetzt, um ihr Informationsdefizit auszugleichen. Nur einer des Typus „Working Class Hero“ war auf einer Betriebsversammlung.

Hier stellt sich für mich die Frage, warum ein Mensch trotz Informationsdefizit, das als nervig erlebt wird, nicht versucht, dieses aktiv auszugleichen? Eine mögliche Ursache könnte Verdrängung sein. Im Einzelfall ist das durchaus vorstellbar, aber nicht zu verallgemeinern. Beim „Working Class Hero“ könnte das Informationsdefizit eine Reaktion vergleichbar der eines trotzigigen Kindes ausgelöst haben. Er verschließt sich, zieht sich innerlich zurück und „schmollt“, anstatt konstruktiv an seiner Situation zu arbeiten. Der Besuch der Betriebsversammlung war für ihn nicht befriedigend. Erfüllte sie seine Erwartungen an Information nicht und empfand er sie deshalb als Zeitvergeudung? Das Erlebte auf dieser Versammlung könnte aber auch Emotionen wie Kränkung, Enttäuschung, Wut, Hass und so weiter ausgelöst haben, die er nun versucht, aktiv zu verdrängen oder er konnte die Ausführungen der Menschen am Podium nicht nachvollziehen.

Auffallend ist, dass im Kontext mit dem Brand, der Werkstilllegung oder der Kündigung keine ICH–Botschaften formuliert werden, sondern unpersönlich verallgemeinert wird, indem Formulierungen oftmals mit „wir haben, ...“ begonnen werden.

Interview 1 Z39-41: „...Also **haben wir** eigentlich eh von Anfang an damit gerechnet, dass wir gekündigt werden, aber halt nicht so schnell“.

Personen dieser Gruppe haben ab dem Zeitpunkt resigniert, als die ersten Meldungen und Gerüchte hinsichtlich der Kündigung aufgetreten sind. Trotz der vorhandenen Resignation hatte der „Working Class Hero“ im Unterbewusstsein noch die Hoffnung, dass er vielleicht doch nicht gekündigt werde. Der „Working Class Hero“ befindet sich in einem

widersprüchlichen Spannungsfeld zwischen Hoffnung und Resignation, das mit ArbeitskollegInnen und im Freundeskreis besprochen und teilweise reflektiert wird:

Interview 1 Z48–54: *„Ja, eh so, ob es noch Chancen gibt vielleicht (...), dass man das noch rettet, oder auch in der Firma viel mit Arbeitskollegen, aber er hat sowieso gesagt, ihm kommt's recht gelegen, weil ihn freuts eh nicht mehr. (...) Es gibt sicher einige oder viele, die sich gefreut haben und die halt nur nicht gegangen sind wegen Abfertigung und so, dass sie auf das alles verzichten, und andere, die trifft es halt hart“.*

In dieser Sequenz spricht der Interviewte von seinem Freund, der ebenfalls jahrelang im Unternehmen tätig war.

Zu Hause wird über die Kündigung und deren mögliche Auswirkungen auf die Familie nicht gesprochen. Eltern, PartnerIn, Familie und Umfeld sind besorgt um den „Working Class Hero“, was allerdings negiert wird.

Interview 2 Z96–97: *„Wie gesagt, die Eltern halt, die sind fix und fertig gewesen: Na und so schlimm, blablabla“.*

Deutlich erkennbar ist, dass die Familie den „Working Class Hero“ besorgt gegenübertritt und ihnen bezüglich der Kündigung mitfühlende Worte spendet. Jedoch kann und möchte der „Working Class Hero“ Typus diese nicht annehmen. Er reagiert gereizt und genervt und macht sich über das erhaltene Mitgefühl lustig. Außerdem wird in dieser Sequenz deutlich, dass die Eltern, aber vermutlich auch die PartnerInnen und andere Familienmitglieder ein Redebedürfnis und eine Diskussionsbereitschaft über Kündigung des Familienmitgliedes haben. Auch für die Angehörigen ist seine Kündigung eine erhebliche psychische Belastung. Dies wird in Aussagen wie *„Eltern waren fix und fertig“* verdeutlicht. Wie konkret die psychische Belastung des Umfelds zum Vorschein kam und welche möglichen Unterstützungsangebote in Anspruch genommen wurden, um die Belastung zu kompensieren, wird in den Interviews nicht näher beschrieben.

Meinungsverschiedenheiten zwischen dem „Working Class Hero“ und seiner Familie könnten auch auf unterschiedlichen Grundeinstellungen

basieren. „Working Class Hero“ ist optimistisch, eine neue Arbeit zu finden. Dieser Optimismus könnte zu Hause auf Unverständnis stoßen und Widerstand herbeiführen. Eine völlige Abnabelung vom Elternhaus hat nicht stattgefunden und die Eltern haben noch Einfluss auf den „Working Class Hero“.

Interview 2 Z167: *„Ich tät sagen, da hast im Prinzip eh die Eltern“.*

Auf die Frage, ob der Interviewte über die Geschehnisse und die Kündigung mit seiner PartnerIn gesprochen hat, kam eine kurze prägnante Antwort:

Interview 1 Z42: *„Nein, eher nur mit meinem Freund, ...“.*

Eine mögliche Hypothese, warum dieser Typus nicht mit seiner PartnerIn über die Kündigung gesprochen hat, könnte sein: Er sieht sich in der traditionellen Männerrolle des starken, fleißig arbeitenden, Geld verdienenden Familienprimus. Dieses Bild würde nach seinen Wertvorstellungen möglicherweise gekippt werden, wenn er ihr gegenüber „Schwächen“ eingestehen und über die psychischen Belastungen sprechen würde.

Charakteristisch für den „Working Class Hero“ sind widersprüchliche Aussagen in Bezug auf Geld und Abfertigung. Geld hat für ihn einen hohen Stellenwert und er vermittelt den Eindruck, dass er mit der finanziellen Situation zufrieden ist.

Interview 2 Z114–115: *„Finanziell ist es im Prinzip auch für alle sehr gut gelaufen. Also es hat schon jeder einen Haufen Kohle gekriegt“.*

Monetäre Aspekte werden bei verschiedenen Thematiken permanent in das Gespräch eingebunden. Eine mögliche Hypothese könnte sein, dass dieser Mensch „käuflich“ ist und er für eine angemessene Bezahlung körperliche Belastungen auf sich nimmt. Geld geht beim „Working Class Hero“ vor Gesundheitsbewusstsein. Dies wird verdeutlicht in der Tatsache, dass einer der Interviewten aufgrund eines Unfalles eine körperliche Beeinträchtigung erlitten hat und trotzdem weiterhin im Schichtbetrieb tätig gewesen ist.

Trotzdem kommt auch Neid gegenüber jenen Menschen zum Vorschein, die in der gleichen Situation mehr verdienen, beziehungsweise erhalten haben.

Interview 1 Z129-130: *„Wir waren eher mehr angfressen, weil er uns geldmäßig weniger gegeben hat als denen, die im Sommer gekündigt worden sind“.*

Generell zeigen „Working Class Heros“ Unverständnis Menschen gegenüber, die nach der Kündigung anders als sie agieren.

Interview 2 Z193–194: *„Für die nicht gegangen sind, hab ich ehrlich gesagt, keines gehabt. Und ich hab auch kein Verständnis für die, die jetzt noch reingehen“.*

Diese Sequenz behandelt die Thematik nach der Kündigung „in den Krankenstand gehen“. Es könnte sein, dass der „Working Class Hero“ eine Rechtfertigung benötigen, dass sie in den Krankenstand gegangen sind, nachdem bekannt wurde, dass der Betrieb die Produktion einstellt. Diese Form der Abgrenzung dient der Selbstbestätigung und der eigenen Psychohygiene. Eine weitere Rechtfertigung des „Working Class Heros“ im Zusammenhang mit dem Krankenstand bezieht sich auf den finanziellen Aspekt. „Working Class Heros“, die sich nicht ärztlich krankschreiben haben lassen, begründen dies beispielhaft:

Interview 1 Z119–124: A: *„Ja, am Anfang war's lustig noch, weil wir jede Menge Überstunden machen haben können. (...) ein Überstundenverbot raus gegeben ab dem Zeitpunkt, als er dann aufgehört hat zu produzieren. Dann war's halt nicht mehr lustig, weil dann hat man die ganzen Reinigungs- und Putzarbeiten zu zweit gemacht, wo normal sieben, acht da sein sollten“.*

Die Überstunden bedeuteten eine Aufbesserung des Lohnes - wie bereits erwähnt sind die monetären Aspekte beim „Working Class Hero“ von Bedeutung.

Eine Reflexion über die Wirtschaftslage und die Arbeitsplatzsituation ist nicht vorhanden. Der „Working Class Hero“ versucht, in der folgenden Sequenz abgeklärt zu wirken:

Interview 2 Z256–257: „ ... einem jeden normal Denkenden einleuchtet, wenn ich eine Fabrik habe und die nur halb aufdrehe, auf Dauer kann das nix sein“.

Gegenüber dem Betriebsinhaber und der Betriebsschließung wird Verständnis geäußert, welches jedoch nur begrenzt vorhanden ist. Die Argumentationslinie basiert auf rationalem Denken. Ich habe die Vermutung, dass hinter dieser Aussage mehr Schein als Sein verborgen liegt und der Interviewte blendet, tatsächlich ist kein Verständnis für den Betriebsinhaber von vorhanden. Diese Vermutung beruht auf den bereits erwähnten charakterlichen Eigenschaften.

Der Blick in die Zukunft ist positiv und sachlich, „Working Class Hero“ hat den festen Glauben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Aus- und Weiterbildungsangebote im Rahmen einer Arbeitsstiftung werden daher aktiv abgelehnt und nicht in Anspruch genommen. Hilfe und Unterstützung in diesem Zusammenhang werden generell negiert und abgelehnt.

Interview 2 Z48–49: „Ich such mir meine Arbeit eh selber, ich brauch da niemanden und nix dazu“.

Informationen über die Arbeitsstiftung oder über Aus- und Weiterbildungsangebote wurden nicht eingeholt. Auffallend ist, dass dies im Interview einige Male erwähnt wird. Dahinter könnte verborgen liegen, dass der „Working Class Hero“ sich eine Bestätigung für die Richtigkeit seiner Entscheidung sucht, indem er immer wieder anspricht, wiederholt keine Informationen eingeholt zu haben. Bezogen auf „Working Class Hero“ und die Bedeutung von „Lernen“ können folgende Schlussfolgerungen abgeleitet werden: Die verborgene Angst vor neuen Herausforderungen ist mit Unbehagen und Misstrauen gekoppelt. Das Informationsdefizit über den Arbeitsstiftungsträger, Anforderungen an die TeilnehmerInnen und die Möglichkeiten, die diese Arbeitsstiftung für den Typus speziell bieten kann, verunsichern den „Working Class Hero“. Aufgrund dieser Unsicherheit verschließt er sich und verwehrt Hilfe und Unterstützung bei einer Neuorientierung und beim Lernen.

Interview 1 Z151–153: „ ... *ich möchte keinen anderen Beruf lernen. Ich mein, für das, sag ich, bin ich vielleicht zu alt auch schon oder hab auch kein Interesse. Da kämpf ich mich lieber so durch*“.

Auch die Angst vorm Scheitern und Versagen könnte hinter dem Widerstand gegen Bildung und dem mangelnden Interesse an dieser stecken. Das eigene Unvermögen anderen Menschen gegenüber eingestehen zu müssen, verursacht womöglich Ängste. Hinter dieser Angst könnten negative Erlebnisse und Geschehnisse aus der eigenen Schulzeit stehen. Folglich wirkt der „Working Class Hero“ in Bezug auf das Lernen passiv und er hat verinnerlicht, dass er schon zu alt zum Lernen ist. Gegenüber älteren Menschen hat er jedoch am Arbeitsmarkt Vorteile aufgrund seines Alters, was ihn bezüglich der Kündigung in eine bessere Position bringt. Persönliche Emotionen werden primär verdrängt und kaum ausgelebt. Der letzte Tag im Unternehmen ist ein endloses Warten, bis die Schicht vorbei ist. Ein Vertreter der Gruppe „Working Class Hero“ hat mit keinem Menschen der Belegschaft darüber gesprochen, dass dies sein letzter Arbeitstag in diesem Unternehmen ist, weil er eine neue Arbeitsstelle hat.

Interview 1 Z198: „ ... *hab aber gar nichts gesagt, hab meine Sachen ausgeräumt und bin heimgegangen*“.

Emotionslos und nüchtern wird von dem Ereignis des letzten Arbeitstages berichtet. Er verließ den Betrieb am Freitag Nachmittag, wie die Jahre zuvor. Der einzige Unterschied war, er hat seine persönlichen Dinge mit nach Hause genommen. Für seine KollegInnen war es nicht ersichtlich, dass er am Montag nicht mehr kommen würde. Das Abschiednehmen fällt dem „Working Class Hero“ sichtlich schwer. „Working Class Hero“ begibt sich nicht in die Peinlichkeit einer klassischen Verabschiedung von KollegInnen, dem Gebäude, den Maschinen und ähnlichem. Er geht einfach nach Hause, wie er es an jedem Freitag gewohnt war. Mit dieser Strategie werden seine verborgenen emotionalen Empfindungen, die im Zusammenhang mit der Kündigung zum Vorschein kommen, bewältigt.

Es könnte jedoch auch sein, dass der Typus die KollegInnen, die keine neue Arbeit haben, nicht kränken wollte und aus Rücksicht auf seiner Umwelt nichts sagte. Vielleicht wollte er verhindern, dass Neid bei seinen

ArbeitskollegInnen aufkommt und er sich damit konfrontieren muss. Das Verlassen des Unternehmens ohne Verabschiedung kann aber auch bedeuten, dass der Mensch mit dem Betrieb schon längst abgeschlossen hat. Der „Working Class Hero“ zeigt in der Situation des Verlassens Stärke und ein kühles Verhalten.

Trotz früherer Erfahrungen mit Kündigung steht beim „Working Class Hero“ nicht eine reflektierte und abgeklärte Bewältigungsstrategie im Vordergrund, sondern Selbstmitleid und Frustration sind erkennbare Anzeichen des Handelns.

Interview 2 Z154–156: *„Ich hab immer geglaubt, das sind nur die anderen, das sind nur die anderen. Nur irgendwann ist es – also ich, ich war da schon fertig, als ich das erste Mal gekündigt worden bin“.*

Die zweite Kündigung verursachte eine geringere psychische Belastung als die erste. Schlussfolgerungen daraus sind: Menschen gewöhnen sich an psychische Extremsituationen. Das Erleben der ersten Kündigung im Jahr 2007 ist noch nicht völlig verarbeitet gewesen, dadurch wird die zweite Kündigung bagatellisiert. Aufgrund der Lebensbiografie kann auf die Erfahrung zurückgegriffen werden, dass eine neue Arbeit innerhalb kürzester Zeit gefunden werden kann. Diese Erfahrung wirkt sich nun positiv und beruhigend auf den „Working Class Heros“ aus. Die berufliche Zukunft wird daher wie folgt beschrieben:

Interview 2 Z39 : *„Auch die Arbeit, wo ich jetzt hinkomme, wird nicht meine letzte ...“.*

Für den „Working Class Hero“ ist die Überzeugung kennzeichnend, dass innerhalb kürzester Zeit eine neue Arbeit gefunden werden kann. Der Typus möchte im beruflichen Leben noch einige Firmen und unterschiedliche Arbeitsgebiete ausprobieren, um seine Fähigkeiten und Repertoires zu erweitern, ohne dabei Weiterbildungsinstitute besuchen zu müssen. Aufgrund seines Alters – zwischen 20 und 30 Jahren – möchte der „Working Class Hero“ sich beruflich noch öfters etablieren und so ein berufliches Selbstbewusstsein erlangen.

Weitere Eigenschaften des „Working Class Heros“ sind das vorhandene Pflichtbewusstsein und die Skepsis gegenüber Neuem. Dies verdeutlichen

Erzählungen aus der Zeit der Renovierung. Die übertragenen Arbeiten wurden pflichtbewusst, jedoch ohne erkennbaren Stolz erledigt:

Interview 2 Z204–205: *„Renoviert mehr oder weniger. Also, da ist gestrichen worden und einfach – im Prinzip auf Muss irgendwem eine Arbeit anschaffen, nur unnötige Sachen gemacht“.*

Hier spricht der Vertreter des Typus von „sinnentleertem Handeln“. Die übertragenen Tätigkeiten werden von ihm abgewertet und als unnützlich bezeichnet. In der Zeit der Unterforderung tritt Unzufriedenheit und Frustration zum Vorschein. Hinter „Arbeitsbeschaffung“ könnte eine nicht erfüllte Erwartungshaltung liegen. Eigene Vorschläge zur Renovierung waren nicht gefragt und so erlebte er diese Zeit als Zeitvergeudung.

## **9.4 Troubadour**

Der „Troubadour“ übt im Betrieb im Gegensatz zu den anderen InterviewpartnerInnen eine Führungsposition aus. Auch bezüglich der Kündigung gibt es Unterschiede zu den anderen. „Troubadour“ wurde nicht, sondern hat selbst gekündigt.

Die erste Reaktion auf die Betriebsschließung des „Troubadours“ vermittelt den Eindruck, als wäre er nicht betroffen. Parallelen zum „Working Class Hero“ sind bei der ersten Reaktion erkennbar. Objektiv, rational und nüchtern wird die Betriebsschließung vom „Troubadour“ formuliert.

Interview 5 Z24-27: *„Dass ich – sagen wir mal, die Firma zusperrt und dass ich einmal mir um was Neues suchen muss, das hätte mich grundsätzlich nicht so belastet. Das wäre einfach für mich wie ein Neuanfang gewesen. Wo man, ganz brutal gesagt, sogar ein bisschen Geld mit auf den Weg kriegt“.*

Hinter dem „Troubadour“ steht zwar keine starke Identifikation mit dem Betrieb wie zum Beispiel bei „Zampano“, aber er ist loyal und pflichtbewusst dem Betrieb und den ArbeitskollegInnen gegenüber.

Trotz der Kündigungen ist eine positive Arbeitsmoral gegenüber dem Unternehmen vorhanden. Die Motivation zur Erledigung auftragener Aufgaben bringt er folgendermaßen zum Ausdruck:

Interview 5 Z43–44: „ ... *kriege von der Firma ja nach wie vor das Geld und ich bin jetzt auch in dem Fall nicht jetzt auf irgendwen grundsätzlich böse halt oder, ja, verärgert ...*“.

Im Interview projiziert er weder Zorn noch Verbitterung oder Aggressionen in irgendeiner Ausdrucksform auf Vorgesetzte oder auf den Betriebsinhaber. In seinen Ausführungen entsteht fast der Eindruck der Rechtfertigung, warum er trotz Betriebsschließung treu und loyal seinem Arbeitgeber gegenübersteht. Das Wertesystem des „Troubadours“ beinhaltet Firmentreue bis zum letzten Arbeitstag. Sein Unverständnis Menschen gegenüber, die unmittelbar nach der Kündigung eine ärztliche Krankmeldung im Unternehmen abgegeben haben, ist groß und wird formuliert.

Interview 5 Z45-55: „*Und daher sehe ich das schon so: Solange ich mein Geld ordnungsgemäß kriege, bin ich auch dazu verpflichtet, und so ist meine Einstellung, dass ich auch meinen Job mache bis zum Schluss.(...) viele sind in den Krankenstand gegangen*“.

Interview 5 Z195–196: „ ... *ja, die Frauen waren eigentlich, könnte man fast sagen, zuverlässiger*“.

„Troubadour“ stellt fest, dass Frauen trotz Kündigung verlässlicher und gewissenhafter an ihrem Arbeitsplatz erscheinen. Männer, die nach dem Erhalt der Kündigung an ihrem Arbeitsplatz erschienen sind, wurden augenscheinlich von den unmittelbaren Vorgesetzten angehalten, weiter in die Firma zu gehen:

Interview 5 Z197-201: „*Also, bis auf die, die jetzt vielleicht wirklich Krankenstand haben. Aber bei den Männern war halt da der Ausfall größer. Also, da waren wirklich nur jene da, die halt eine gute Einstellung haben und jene, die halt von ihrer Führungsebene dahin eigentlich gedrillt worden sind, dass es sehr wichtig ist, dass sie noch da sind*“.

„Troubadours“ Auftreten ist von Selbstsicherheit gekennzeichnet. Er muss von seinen Vorgesetzten nicht zum Arbeiten angehalten werden, denn

sein Selbstverständnis und seine Loyalität zum Betrieb sind ausreichend. Der Troubadour“ hat aufgrund seiner Charaktereigenschaften und seiner ausgeprägten Wertvorstellungen weitergearbeitet.

„Troubadour“ spricht von anderen gekündigten Vorgesetzten, die ihre ArbeiterInnen angehalten hatten, weiterzuarbeiten. Was könnte der Grund sein, dass Menschen von ihren Vorgesetzten angehalten wurden, sich nicht krankzuschreiben zu lassen? Möglicherweise die Hoffnung von Führungskräften, doch nicht gekündigt zu werden, sprich die Kündigung durch offensives loyales Verhalten wieder rückgängig zu machen. Eine andere Erklärung könnte sein, dass die Führungskräfte ihre Führungsqualitäten und ihre Zuverlässigkeit bis zum letzten Arbeitstag unter Beweis stellen wollten, um sich ihre Referenzen bei der anschließenden Jobsuche nicht zu verbauen. Die oben zitierte Sequenz deutet darauf hin, dass die „Schwächsten“ beziehungsweise in der Firmenhierarchie Rangniedrigsten auch in der Situation der Kündigung und Betriebsschließung den geballten Druck von oben zu spüren bekamen.

Der „Troubadour“ zeigt Sensibilität. Er registriert Stimmungen im Betrieb und reagiert empathisch im Hinblick auf materielle Sorgen und Existenzängste von ArbeitskollegInnen. Die Stimmung innerhalb des Betriebes sowie die Meinungen der St. Pöltner Bevölkerung werden bewusst wahrgenommen, und er legt diese kritisch dar:

Interview 5 Z82–85: *„Ja, da glaub ich, da steckt halt jetzt sehr viel Falschheit dahinter. Jetzt, wo die Firma zusperrt, heißt es: Um Gottes willen, so ein Parade- also Paradeunternehmen oder so ein langjähriges Unternehmen, so ein Traditionsbetrieb in St. Pölten, wie kann man das einfach nur zusperrern“?*

Die Reaktionen und Äußerungen der Öffentlichkeit, der Medien und der Politik rund um die Betriebsschließung werden von dem „Troubadour“ als misstönig und intrigant empfunden. Die Aktivitäten gegen die Betriebsschließung werden als fadenscheinig beschrieben. Der

„Troubadour“ zeigt Interesse an Hintergrundinformationen und hinterfragt kritisch, warum und weswegen.

Interview 5 Z85-87: *„Viele wissen den Hintergrund gar nicht, viele glauben halt, man sperrt aus wirtschaftlichen Gründen jetzt zu. Grundsätzlich sperren wir zu aus Umweltgründen jetzt“.*

Um Antworten auf seine Fragen zu bekommen, recherchiert der „Troubadour“ und er besitzt die Fähigkeit zu reflektieren. Ähnlich, jedoch wesentlich kritischer als von der „Mutter Courage“, werden von „Troubadour“ die Wirtschaftslage, die Politik und das Weltgeschehen betrachtet.

Sein soziales Umfeld zeigt reges Interesse und Anteilnahme an den Ereignissen der Betriebsschließung. Der „Troubadour“ reagiert darauf gereizt, kann sich jedoch nicht genug abgrenzen, um es seinem Umfeld klar zu machen, dass er darüber nicht sprechen möchte.

Interview 5 Z99-100: *„ ... das ist so und ich muss das nicht – mich - mich geht das eigentlich eher an, wenn ich es immer wieder erzählen muss“.*

Der „Troubadour“ wirkt arrogant und versnobt. Allerdings ist hinter dieser Fassade ein bodenständiger, elementarer Mensch zu finden, der sympathisch und keineswegs überheblich ist. Empathisch spricht der „Troubadour“ von seinen ArbeitskollegInnen, von Menschen, die kurz vor der Pensionierung stehen und jetzt gekündigt wurden sowie von der Jungfamilie, die gerade ein Haus baut und dadurch erhebliche finanzielle Verbindlichkeiten hat.

Interview 5 Z70-76: *„Also, ich glaub halt, grundsätzlich hart treffen wird's vor allem die, so wie eine Arbeitskollegin auch von mir, die halt weiß, sie müsste nur so zwischen drei und fünf Jahre arbeiten, um dann normal in Pension gehen zu können. Also die trifft es sicherlich am härteren. Jüngere wird's wahrscheinlich auch treffen oder die, die halt grad jetzt – eine andere Arbeitskollegin, die halt jetzt nach ihrem – ihrem Job ihr Haus gebaut und hat enorme Schulden und weiß momentan nicht, wie es weitergeht dann“.*

Der „Troubadour“ bringt seinen KollegInnen Mitgefühl entgegen und macht sich Gedanken über deren Zukunft. Existenzängste über die eigene Zukunft liegen nicht vor. Grund dafür ist zweifellos, dass er bereits einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat.

Er vermittelt den Eindruck eines ausgeglichenen, rational denkenden Realisten, der sich keinen Illusionen hingibt. „Troubadour“ ist einer der wenigen Menschen, die nicht vom Unternehmen gekündigt wurden. Er hat aus Mangel an Zukunftsperspektiven im Betrieb selbst gekündigt. Auf die Frage, wie es ihm damit ergangen ist, dass er nicht gekündigt wurde, berichtet er:

Interview 5 Z18–22: *„Na, mir hat das im Prinzip eigentlich nicht getaugt, ..., das war eigentlich das Einzige. Also, ich hab mich damit zwar abgefunden, dass wir zusperren und – und ich hab dann auch kurz darauf schon die ersten Jobangebote bekommen. Aber genau da war eben dann die Situation, nicht zu wissen, wann ich endlich gehen kann oder wie es wirklich weitergeht“.*

Die Ungewissheit, ab wann er im neuen Unternehmen zu arbeiten beginnen kann, wird als unangenehm empfunden. Der Entscheidung für die Selbstkündigung kann als eine solidarische Handlung jenen Menschen gegenüber eingestuft werden, die nicht bleiben konnten.

Charakteristisch für den „Troubadour“ im Zusammenhang mit Kündigungen ist sein Sinn für Fairness, für deren Umsetzung er auch persönliche Unannehmlichkeiten und Veränderungen in Kauf nimmt.

Interview 5 Z6–8: *„Also, es wäre, glaub ich, für viele schon einfacher gewesen, wenn man relativ rasch erfahren hätte, dass man gekündigt wird und wer gekündigt wird“.*

Der „Troubadour“ weist Qualitäten wie Ausgeglichenheit, Fairness und Handschlagqualität auf. Ein Bewusstsein für die jeweilige Situation anderer Menschen ist vorhanden. Dem „Troubadour“ ist es möglich, sich in andere Menschen und deren Lebenswelt hineinzusetzen.

Selbstvertrauen und Selbstwert sind in ausgeglichenem Maße vorhanden. Seine Ich-Botschaften basieren auf eigenen Reflexionen und bedürfen keiner Berufung auf andere. Kritik an Obrigkeit und Vorgesetzten spricht

der „Troubadour“ emotionslos, ruhig und gelassen aus und verweist nicht auf andere Menschen, die gegebenenfalls die gleiche Ansicht vertreten.

Interview 5 Z108–109: *„Da fangen wir natürlich jetzt gar nicht beim Management an, sondern eigentlich beim Eigentümer. Dass sich der Eigentümer eigentlich nicht einmal der Mühe Wert gefunden hat, dass er sich blicken lässt“.*

In seine Wertvorstellungen passt nicht hinein, dass der Eigentümer bei keiner Betriebsversammlung anwesend war und im Unternehmen die letzten Monate nicht mehr gesehen wurde. Dies löst beim „Troubadour“ Unverständnis aus. „Troubadour,“ kann Verbesserungsvorschläge und Alternativen nennen, die eine Betriebsschließung für alle Beteiligten konfliktfreier, ruhiger und angenehmer gestaltet hätte. Ansatzweise werden mögliche Alternativen im Ablauf von Kündigungen im Rahmen einer Betriebsschließung in das Interview eingebracht.

Interview 5 Z12-16: *„Und trotzdem wäre es da in dem Fall gut gewesen, einmal zu sprechen mit den Leuten, wann sie absehbar gekündigt werden. Und das ist eigentlich nicht passiert. Es war nämlich dann für viele wegen – wegen dem Jobsuchen und so weiter das Thema, dass keiner Zusagen hat machen können zu irgendwelchen Firmen“.*

Gerüchte werden von „Troubadour“ ignoriert und die Geschehnisse rund um die Betriebsschließung werden sachlich und kritisch mit einem reflektierten, distanzierten Blick beschrieben.

Interview 5 Z65–66: *„ ... es ist halt nicht so gelaufen, wie's laufen hätte sollen, glaub ich“.*

Er spricht in Ich-Botschaften. Eine Generalisierung kommt in seinen Aussagen nicht vor. Der „Troubadour“ steht hinter seiner Meinung und artikuliert sie auch, was wiederum ein Indiz für Durchsetzungskraft ist und es deutet auf Handschlagqualitäten.

In psychischen Stresssituationen reagiert der „Troubadour“ mit psychosomatischen Erkrankungen wie Gürtelrose oder anderen Symptomaten des Körpers, was auf eine spezifische Sensibilität dem Umfeld gegenüber hindeutet.

Interview 5 Z29–31: *„Ja, das hat sich so ausgewirkt, dass ich im Prinzip kurzzeitig eine Gürtelrose gekriegt habe. ...normal nicht ein sensibler Typ bin, ...“.*

„Troubadour“ hat eine bewusste Körperwahrnehmung und kann die Reaktionen seines physischen Befindens mit seiner Psyche verknüpfen. Im Gespräch vermittelt er einen sensiblen und feinfühligem Eindruck, obwohl er ausdrücklich darauf hinweist, dass Sensibilität nicht zu seinen spezifischen Eigenschaften gehört. Dahinter könnte verborgen liegen, dass sein Wertesystem traditionell und konservativ ist, ähnlich wie beim „Working Class Hero“.

Mit emotionalen Reaktionen von Menschen aus seinem Umfeld kann er nicht umgehen. Weil er keine Emotionen an sich heranlassen kann, reagiert er mit Unverständnis. Einfühlungsvermögen auf einer Metaebene ist vorhanden, aber wenn zu viele Emotionen ins Spiel kommen, funktioniert das nicht mehr:

Interview 5 Z207–209: *„ ... dass halt die Frauen von dem her schon geknickt waren. Also, einige die – von den Frauen halt schon. Sagen wir mal so, den Tränen immer nahe sind, was das betrifft. Jetzt weiß ich aber gar nicht, aus welchem Grund, ehrlich gesagt“.*

Diese Textpassage aus dem Interview verdeutlicht, dass der „Troubadour“ offensichtlich mit Gefühlsausbrüchen oder geballten Emotionen nicht umgehen kann. Er besitzt kein Einfühlungsvermögen für weinende Frauen. Er wirkt bei der Beschreibung der Situation etwas hilflos und naiv. Es ist denkbar, dass Überforderung bei ihm ein Unvermögen auslöst, Situationen einfühlsam zu bewältigen. Es könnte auch sein, dass er trotz vorhandenem Reflexionsvermögen keine Erklärung findet, warum Menschen bei einer Kündigung in Tränen ausbrechen können. Der „Troubadour“ spricht von Stereotypen, die eng mit seinen Wertvorstellungen in Verbindung stehen, nämlich: Frauen - das schwache Geschlecht: weinen. Männer - das starke Geschlecht: zeigen Kraft, Stärke und Wut. Dieses im 21. Jahrhundert überholte Rollenbild ist in der Lebenswelt des „Troubadours“ offensichtlich noch tief verankert.

Aus- und Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert für den „Troubadour“. Im informellen Gespräch nach dem Interview wird über Qualifizierungen

gesprächen, die er außerhalb der Arbeitszeit erwarb. In die Arbeitsstiftung tritt der „Troubadour“ definitiv nicht ein, da er einen fliegenden Wechsel in einen neuen Betrieb gründlich geplant hat. Über die Arbeitsstiftung wird äußerst positiv und hoffnungsvoll gesprochen.

Interview 5 Z158-163: „ ... eben weil viele momentan eben das sehen, dass die einen – die Jüngeren nehmen es in Anspruch, um sich daneben fortzubilden, wirklich fortzubilden, komplett in etwas Höherwertiges einsteigen, teilweise Fachhochschulen etc. und die Älteren halt, die nehmen es halt eben für - um das, dass sie ein bisschen drüber kommen und damit sie dann vielleicht noch irgendwo noch reinkommen halt, ...“.

In den Aussagen des „Troubadours“ zur Arbeitsstiftung schwingt Bewunderung für jene Menschen mit, die im Rahmen der Arbeitsstiftung die Chance nutzen und eine höherwertige Aus- und Weiterbildung absolvieren.

Es entsteht die Frage, woher der Interviewte die Informationen hat, dass im Rahmen der Glanzstoff- Arbeitsstiftung das Absolvieren einer Fachhochschule möglich ist und den Menschen somit ermöglicht wird, in eine völlig neue berufliche Karriere einsteigen zu können.

## **10 Bedürfnispyramide**

„Welches ist denn die größte Lüge der Welt?“ fragte der Jüngling überrascht. 'Es ist diese: In einem bestimmten Moment unserer Existenz verlieren wir die Macht über unser Leben, und es wird dann vom Schicksal gelenkt. Das ist die größte Lüge der Welt!'“ (Coelho 2006:35).

In jenen Momenten, in denen Menschen ihre Macht über sich selbst und ihre Bedürfnisse verlieren und die Existenz durch eine Kündigung gefährdet ist, sind Bewältigungsstrategien von Nöten.

Die Abbildung der Bedürfnispyramide nach Abraham Maslow soll bildlich zur Schau stellen, wie die Hierarchie der menschlichen Bedürfnisse aufgebaut ist.

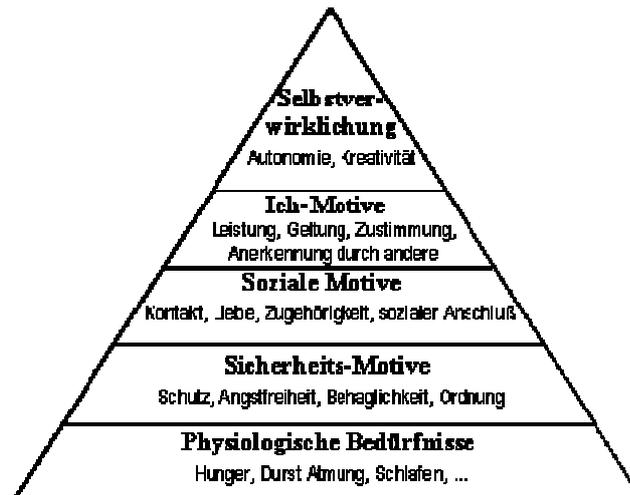


Abb.5.: „Bedürfnispyramide nach Maslow“ von Horst Franzke am 5.4.2009.

Durch eine Kündigung können die verschiedenen Ebenen von Bedürfnissen und Motiven negativ beeinflusst werden. In Bezug auf die Bedürfnispyramide kann festgehalten werden, dass die physiologischen Bedürfnisse im Wesentlichen durch den Aspekt Arbeitslosigkeit und absolute Armut beeinträchtigt werden können. Sicherheits- Motive und soziale Motive werden durch eine Kündigung hauptsächlich in Mitleidenschaft gezogen. Jahoda spricht in dem folgenden Zitat unter anderem von Deprivation. Die damit gemeinte soziale Ausgrenzung aus einer Gruppe und das Abgleiten in eine gesellschaftliche „Randgruppe“ kann als Beeinträchtigung der dritten Stufe Maslows verstanden werden. Jahoda (1986:98) schreibt, dass die Erwerbslosigkeit auch heute finanzielle Härten mit sich bringt. Während arbeitslose Menschen in den 30-er Jahren „eine absolute Verarmung erlitten, ist die Erfahrung heute die einer relativen Deprivation. (...) Gleichwohl wird in der gegenwärtigen Literatur über Erwerbslosigkeit oft die Tatsache hervorgehoben, dass der Zusammenhang zwischen der heutigen Erwerbslosigkeit und der Armut, trotz deutlich verbesserter Sozialleistungen, für viele nicht aufgehoben ist. Obwohl es unmöglich ist, die Identität der Armutserfahrung in früheren Zeiten als absolut mit ihrer Intensität als relative Armut heute systematisch zu vergleichen, muss man doch annehmen, dass erstere verheerender wirkt schon deshalb, weil sie die Abwehrkraft des Organismus schwächt“ (Jahoda 1986:98f).

Das Kompensieren des Verlusts der Befriedigung der Ich-Motive bei der Verarbeitung einer Kündigung ist notwendig. Ich – Motive werden befriedigt, indem Menschen die Anpassungsbemühungen in einem Betrieb erfolgreich bewerkstelligen. „Die Gleichartigkeit, die in einer Arbeits- und Konsumgesellschaft vorherrscht und sich in ihrem Konformismus ausdrückt, steht in engstem Bezug zu den somatischen Erfahrungen des Zusammenarbeitens, bei dem der biologisch bedingte Arbeitsrhythmus eine solche Verschmelzung zustandebringt, dass jeder der einzelnen Arbeiter in einem Arbeitstrupp sich nun wirklich wie das Glied eines Ganzen verhält und fühlt“ (Arendt 1994:209).

Um die Stufe fünf der Pyramide zu erreichen, bedarf es meiner Ansicht nach zu jedem Zeitpunkt absolute Freiheit und Selbstbestimmtheit. Dies ist jedoch nur bedingt möglich, denn „kein Mensch ist eine Insel“ (Film: About a boy, USA / GBR 2002), was bedeutet, dass jeder Mensch in irgendeiner Form Verpflichtungen hat und auf andere Menschen angewiesen ist.

## **11 Verschiedene Aspekte von Arbeitslosigkeit**

In den folgenden Kapiteln werde ich auf einige Aspekte von Arbeit, auf Copingstrategien sowie auf die vorhandenen Ressourcen der beschriebenen Typen näher eingehen.

### **11.1 Psychische Aspekt und Existenzbedingungen von Arbeitslosigkeit**

Durch die verinnerlichteten Werte der protestantischen Ethik<sup>8</sup> wird meiner Meinung nach Erwerbsarbeit als „nützliche Tätigkeit“ angesehen. Andere Tätigkeiten wie etwa Hausarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten haben einen wesentlich geringeren Stellenwert bei „Mutter Courage“ oder „Zampano“. „Bedrückender als die mit der Arbeitslosigkeit verbundenen

---

<sup>8</sup> Max Weber definiert die protestantische Ethik als das Wertesystem des Kapitalismus, welches sich durch ihre Hinwendungen zum Jenseits und durch ihre spezifische Arbeitsmoral kennzeichnet (vgl. Reinhold / Lamnek / Recker 1992:460).

Einschränkungen der finanziellen und materiellen Existenzbedingungen sind für viele Arbeitslose die psychischen Nöte, der Verlust der gewohnten sozialen Kontakte und der Möglichkeit zu nützlicher Tätigkeit“ (Grehn 1994:81). Wenn sich bei Menschen, die Charaktereigenschaften wie „Mutter Courage“ oder „Zampano“ aufweisen, die Zeit der Arbeitslosigkeit über einige Monate erstreckt, können möglicherweise psychische Beeinträchtigungen auftreten. Der „Working Class Hero“ hat marginale Interaktionen zu ArbeitskollegInnen und ist aus diesem Grund weniger betroffen. Da von ihm private und berufliche soziale Kontakte getrennt werden, sind durch das Fehlen von Interaktionen mit ArbeitskollegInnen kaum psychische Folgeerscheinungen zu erwarten.

## **11.2 Ausgrenzungsaspekt von Arbeitslosigkeit**

Menschen, die gekündigt wurden und arbeitslos sind, werden zukünftig von Kontakten mit ArbeitskollegInnen ausgegrenzt und müssen Entbehrungen von sozialen Kontakten in Kauf nehmen. Jahoda (1986:50) formuliert dies wie folgt: „Viele der Erwerbslosen sagen, dass sie die früheren Kontakte zu ihren Kollegen vermissen“ (Jahoda 1986:50). Die vorhandenen Familienbeziehungen decken nicht das Bedürfnis nach weiteren sozialen Kontakten ab, erläutert Jahoda (1986:50). Die Argumentationslinie der Autorin betrifft die unterschiedliche Natur der beiden Arten von Interaktionen. Familienmitglieder sind normalerweise wesentlich stärker emotional miteinander verbunden. Die Beziehungen zu KollegInnen hingegen sind im Wesentlichen gekennzeichnet durch: „ ... mehr Informationen, mehr Gelegenheiten für die Beurteilung oder rationale Einschätzung anderer Menschen mit ihren vielfältigen Schwächen, Meinungen und Lebensweisen“ (Jahoda 1986:51). Die „Mutter Courage“ und „Zampano“ haben Elemente ihrer Selbstdefinition von den Lebensweisen, Meinungen und Schwächen ihrer ArbeitskollegInnen übernommen. Dies äußert sich in regelmäßigen Interaktionen mit ArbeitskollegInnen zur Bewältigung der Kündigung. „Mutter Courage“ erzählte im Interview, dass sie auch bei ArbeitskollegInnen, die nach Österreich eingewandert sind, auf Urlaub in

deren Heimatland war. Sie hat ein großes Interesse, Menschen und ihre individuellen Lebensweisen kennen zu lernen. „Arbeitslosigkeit als schockierendes Lebensereignis bedeutet einen Bruch in der sozialen Biografie der Betroffenen (...). Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes ist mehr gemeint als die bloße Ausgrenzung aus dem Produktionsprozess; bedroht ist der gesamte Lebenszusammenhang“ (Kirchler 1993:39). Der Autor beschreibt den Verlust der sozialen Kontakte. Dies kann so weit ausarten, dass der Mensch in eine soziale Isolation abgleitet, damit sind Gefühle wie Hilflosigkeit und Ohnmacht verbunden.

„Der plötzliche glänzende Aufstieg der Arbeit von der untersten und verachtetsten Stufe zum Rang der höchstgeschätzten aller Tätigkeiten begann theoretisch damit, dass Locke entdeckte, dass sie die Quelle des Eigentums sei“ (Arendt 1994:92).

Eigentum und materialistische Aspekte des Lebens sind von wesentlicher Bedeutung bei „Zampano“ und „Working Class Hero“. „Troubadour“ äußert den Stellenwert von Eigentum nicht im Gespräch, jedoch vermittelt er – etwa durch Kleidung oder Automarke, dass materieller Besitz für diese Kategorie von Menschen nicht unwichtig ist. Diese Erkenntnis habe ich aufgrund der Beobachtungen beim Interview gewonnen.

Menschen können die Zeit der Arbeitslosigkeit und die Zeit der Kündigungsfrist dazu nutzen, um Tätigkeiten nachzugehen, denen sie aus zeitlichen Gründen während der Beschäftigung nicht nachgehen konnten. Nach Strehmel und Hasling (1988:62) beinhalten diese Tätigkeiten soziale, politische oder entwicklungsbezogene Handlungen und Ziele. Demnach sind diese Menschen von einem Ausgrenzungsaspekt durch die Arbeitslosigkeit nicht betroffen. „Arbeitslose, die durchaus produktiv mit ihrer Situation umzugehen verstehen, zeichnen sich durch einen sehr hohen Grad persönlicher Aktivität aus (...)" (Strehmel / Hasling 1988:62).

## 12 Hypothesen

- Die Erforschung von Begleitumständen einer Betriebsschließung wird in wirtschaftlich schwierigen Zeiten seitens der Betriebe eher abgeblockt.
- Es war schwierig, InterviewpartnerInnen zu finden, daraus lässt sich ableiten, dass Kündigungen und Arbeitslosigkeit für Betroffene ein Tabuthema darstellt.
- Eine offensive und transparente Informationspolitik der wirtschaftlich angeschlagenen Betriebe kann den Prozess einer Betriebsschließung für alle Beteiligten positiv gestalten und helfen, psycho-sozialen Druck von Betroffenen zu nehmen.
- Kündigungen stellen keinen Anlassfall für Krisenintervention dar.
- Gekündigte Personen weisen im Allgemeinen ein hohes Selbsthilfepotential auf.
- Bei politisch verschuldeten Krisen im Zusammenhang mit Kündigungen sind soziale Netzwerke der Betroffenen stark gefordert. Ein Umstand welcher gerade in Zeiten neoliberalen Denkens vermehrt zum Ausdruck kommt. Einerseits ist es positiv, dass es starke soziale Netzwerke gibt, andererseits werden hier zunehmend wirtschaftliche und politische Probleme privatisiert.
- Bei allen Haltungstypen sind Stadien der Trauerphasen nach Kast erkennbar.
- „Mutter Courage“ bewältigt die Kündigung vor allem durch Gespräche mit ihrem sozialen Umfeld. Sie verfügt über ein funktionierendes soziales Netzwerk.
- „Zampano“ nimmt Gegebenheiten nicht ohne aktiven Widerstand hin.
- Die PartnerIn von „Zampano“ steht ihm treu zur Seite und leidet unter seiner fehlenden Empathie.
- „Working Class Hero“ nimmt bei entsprechender Bezahlung körperliche Belastungen auf sich. Geld hat für ihn einen höheren Stellenwert als Gesundheit.

- „Working Class Hero“ ist stark im traditionellen Rollenbild verhaftet. Er spricht mit seiner PartnerIn nicht über die Kündigung und sieht sich als starker, fleißig arbeitender, Geld verdienender Familienprimus.
- „Troubadour“ tritt emotionalen Regungen rational gegenüber. Aus einer sicheren Position heraus betrachtet er die Geschehnisse distanziert.

### 13 Copingstrategien

Heinrich Böll (2001:114) schreibt über die Mentalität der Deutschen - diese kann meiner Ansicht nach auch auf ÖsterreicherInnen umgelegt werden. Und vielleicht sollten wir uns die Iren zum Vorbild nehmen? „Passiert einem in Deutschland etwas, versäumt man den Zug, bricht man ein Bein, macht man eine Pleite, so sagen wir: Schlimmer hätte es nicht kommen können: immer ist das, was passiert, gleich das Schlimmste – bei den Iren ist es fast umgekehrt: bricht man hier ein Bein, (...) so sagen sie: It could be worse – es könnte schlimmer sein“ (Böll 2001:114). Das Zitat beschreibt eine mögliche Copingstrategie. Ich werde nun eine detaillierte Betrachtung des Wortes Coping aufzeigen und im Anschluss die individuellen Copingstrategien der hier dargestellten Verarbeitungsstrategien näher beschreiben:

Das Wort Coping wird von dem englischen Wort „to cope“ abgeleitet. Übersetzt bedeutet „cope“ sich messen können, etwas gewachsen sein, es aufnehmen können oder mit jemandem oder etwas fertig zu werden. In diesem Sinne wird das Wort in der vorliegenden Arbeit verwendet. In der Enzyklopädie Brockhaus wird Coping folgendermaßen beschrieben: „Coping (...) das, -s, psych. Bewältigung und Verarbeitung von Belastungen, die insbes. durch chron. oder unheilbare Erkrankungen und Behinderungen verursacht werden. (→ Stress)“ (Brock Haus 2006:63).

Im Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit (2000:121) wird Coping wie folgt beschrieben: „Auseinandersetzungen und die individuellen Bewältigungsstrategien gegenüber belastenden

Umweltkonstellationen und Erlebnissen. Dabei spielen physiologische, emotionale und kognitive (z.B. Situationsbewertungen, bei denen auch die eigenen Verhaltensmöglichkeiten beurteilt werden) Aspekte eine Rolle“ (Stimmer 2000:121).

Auf die individuellen Copingstrategien der im Kapitel 9.0 beschriebenen Charakteren, im Zusammenhang mit der Kündigung, werde ich nun mit Hilfe der Literatur näher eingehen.

### **13.1 Entlastungsfunktionen – Ambivalenzkonflikt**

Eine wichtige Entlastungsfunktion der depressiven Dynamik bei gekündigten Menschen hat nach Morgenroth (1990:98) die Suche nach Schuldigen. Schuldzuweisungen sind erkennbar bei „Zampano“ und „Working Class Hero“.

Die Autorin schreibt, dass durch die Freisetzung von Ambivalenzkonflikten aggressive Anteile sowie negative Gefühle, „die ursprünglich dem Arbeitsplatz gegolten haben, werden nicht so vollständig gegen das eigene Ich gerichtet, wie es im Fall der Melancholie, der Depression geschieht. Mit Hilfe von Abwehrstrategien (...) gelingt es, einen Teil der aggressiven Energie wieder loszuwerden. Damit ist das Subjekt zwar vorerst entlastet, schafft sich aber möglicherweise in der Zukunft neue Probleme, denn die »objektive« Schuldfrage, nämlich nach den Ursachen der Arbeitslosigkeit, bedarf weiterhin der Klärung. Das Ich hat dadurch die Projektion nur eine vorläufige, kognitiv gewiss nicht befriedigende Synthese erreicht. Es ist einem nahe liegenden Bedürfnis nach Selbstschutz gefolgt, das nicht identisch ist mit angemessener Aufklärung“ (Morgenroth 1990:98). „Zampano“ weist gegenüber der Betriebsschließung ein massives Unverständnis auf, welches - wie bereits erwähnt -gekoppelt ist mit dem Nichtwahrhaben wollen von Tatsachen.

## 13.2 Trauer bei Verlust eines geliebten Objektes

„Die Trauerarbeit ist ein Prozess, in welchem dem Realitätsprinzip Rechnung getragen wird. Die Realitätsprüfung signalisiert den Verlust des Objekts und verbindet damit die Aufforderung, alle mit dem Objekt verknüpfte Libido abzuziehen. (...) Tatsächlich wird aber das Ich nach der Vollendung der Trauerarbeit wieder frei und ungehemmt“ (Morgenroth 1990:91). Die Autorin lehnt sich in ihrem Werk „Sprachloser Widerstand“ an Sigmund Freud an und leitet Folgendes daraus ab: Wenn bei gekündigten Menschen das verlorene Objekt die Arbeit ist, dann wären Trauer und Trauerarbeit im Kontext des Arbeitsplatzverlustes gefährlich, denn Menschen würden eine endgültige Abkopplung der libidinösen Besetzung Arbeit vornehmen (vgl. Morgenroth 1990:91).

„Mutter Courage“ hat als gewählte Copingstrategie die Trauerarbeit über Arbeitsplatzverlust und Verlust der ArbeitskollegInnen mit ihren ArbeitskollegInnen gemeinsam absolviert. Aufgrund der definierten Eigenschaften von „Mutter Courage“ ist sie offen für Neues. Die Trauerarbeit bei „Working Class Hero“ ist durch Verdrängung von Gefühlen passiert, der Verlust des Arbeitsplatzes wird durch einen optimistischen, positiven Blick in die Zukunft kompensiert. Es erfolgt eine Gewissensberuhigung durch Abgrenzung. „Zampano“ erlebt die Kündigung wie eine Scheidung oder das Ende einer langjährigen Beziehung, das Ende ist gepaart mit Unverständnis. Cooke (et. Altra 1996:38) vergleicht das Ende einer Beziehung mit einem „kleinen Tod“. „Wenn die Niedergeschlagenheit nicht mit der Zeit vergeht, man nicht loslassen kann und Rache oder Versöhnung träumt, hindert man sich selbst daran, eine neue Zukunft aufzubauen“ (Cooke et. Altra 1996:38). „Zampano“ hat die Taktik gewählt, Gespräche mit ArbeitskollegInnen zu führen, um den Verlust der Arbeit zu kompensieren.

Kirchmayr (2005:54) beschreibt das Vier-Phasen-Modell vom Prozess der Trauer nach Verena Kast:

- „1. Phase des Nicht – Wahrhaben – Wollens
2. Phase der aufbrechenden Emotionen
3. Phase des Suchens und Sich – Trennens

4. Phase des neuen Selbst – und Weltbezuges“ (Krichmayr 2005:54).

In Bezug auf die Betriebschließung und auf die damit verbundene Kündigung der ArbeiterInnen befanden sich zum Interviewzeitpunkt die vier beschriebenen Charaktere in unterschiedlichen Stadien. „Mutter Courage“ befindet sich nach meiner Einschätzung in Phase drei. Angelehnt an Kirchmayr (2005:54) bedeutet dies für „Mutter Courage“ konkret: Sie sucht den Ort der Kündigung (das Unternehmen) auf, geht weiterhin den gleichen Tätigkeiten nach und beschreibt intensive Gefühle dem Unternehmen und ihren Arbeitskolleginnen gegenüber, welche in Empathie zum Ausdruck gebracht werden. „Diese Phase kann mehrere Monate dauern. Sie ist bewältigt, wenn dem Suchen und Finden immer stärker ein Sich – Trennen – Können folgt, das zur Akzeptierung des Verlustes führt“ (Kirchmayr 2005:54).

„Zampano“ befindet sich in Phase zwei. Emotionen in Form von Wut, Zorn, Schuldzuweisungen, Stress und Unverständnis werden geäußert. „Diese Wut ist Ausdruck der Ohnmacht und des Protestes gegenüber dem Tod. Das emotionale Chaos muss durch - gemacht werden (...) und kann mehrere Wochen bis Monate dauern“ (Kirchmayr 2005:54). Bei „Zampano“ ist ebenfalls die erste Phase deutlich erkennbar gewesen: Das anfängliche Nichtwahrhaben wollen der Betriebsschließung wurde in den Interviews permanent beschrieben.

„Working Class Hero“ hat die Trauerphasen bereits abgeschlossen. Frustration und Selbstmitleid sind in Gesprächen mit ihm erkennbar, jedoch erfolgte bei ihm eine klare Abgrenzung und Resignation ab dem Zeitpunkt der Kündigung. Er ist zukunftsorientiert, wirkt optimistisch und sorglos. „Wir müssen auch Aspekte von uns selbst – liebgewordene Gewohnheiten, weltanschauliche Sicherheiten, idealisierte Selbst- und Berufsbilder, Illusionen – “sterben lassen“, auf Liebgewordenes verzichten lernen, wenn die Zeit dafür vorbei ist“ (Kirchmayr 2005:57). Der Autor zieht folgende Konsequenz: Wenn Menschen das nicht tun, bleiben sie in der Vergangenheit hängen und es erfolgt eine Verschließung vor der Konfrontation mit der gegenwärtigen Wirklichkeit. „Working Class Hero“ zeigt – wie bereits erwähnt - Charaktereigenschaften, die zukunftsorientiert sind, auf. Ein möglicher Grund für die abgeschlossenen

Trauerphasen könnte die bereits vorhandene Kündigungserfahrung sein, oder dass der „Working Class Hero“ einer neuen Beschäftigung nachgeht. „Troubadour“ ist zum Interviewzeitpunkt in Phase vier, es erfolgte ein Akzeptieren der Betriebsschließung, jedoch wird die Zeit im Unternehmen nicht verdrängt, sondern sachlich beschrieben. Ferner geschahen eine Auseinandersetzung mit sich selbst und eine Neuorientierung. „Der Trauernde hat durch diese Auseinandersetzung mit sich selbst und den Toten neue Aspekte seines Selbst entdeckt und wendet sich wieder intensiv, oft mit großen Elan und in fast euphorischer Stimmung dem Leben neu zu“ (Kirchmayr 2005:55).

In Gesprächen mit KundInnen im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit, beim Arbeitsmarktservice Niederösterreich, konnte ich beobachten, dass jene Menschen, die ihre Energie auf das Hier und Jetzt richten, auf die Gegenwart statt auf Vergangenes, dass diese Menschen wesentlich schneller eine neue Arbeit finden. Aus diesem Grund ist die Bewältigung der Trauerphasen, die eine Kündigung mit sich bringt, in der Zeit der Kündigungsfrist von Vorteil. Dadurch sind die Menschen freier und offener, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

### **13.3 Netzwerk - Unterstützung zur Bewältigung**

Inwiefern das vorhandene soziale Netzwerk eines Menschen auf seine Copingstrategie Einfluss hat, werde ich nun näher erläutern.

„Methodische Herangehensweisen berücksichtigen biografische Aspekte und den darin enthaltenen Copingeffekt, das Umfeld Familie, personale und institutionelle Netze sowie soziokulturelle Bedingungen“ (Neuffer 2001:146). Eine wesentliche Copingstrategie von „Mutter Courage“ ist es, Gespräche mit Familie, Freunden und ArbeitskollegInnen über die Ereignisse der Kündigung zu führen. Sie weist eine hohe soziale Integration auf und kann auf Unterstützung vom vorhandenen Netzwerk zurückgreifen. „Frauenspezifisches Netzwerk: Empirische Studien belegen, dass es durchaus frauenspezifische Netzwerke gibt, d.h. dass Frauen in Netzwerken stärker eingebunden sein können als Männer, z.B.

in der Familie“ (Bullinger / Nowak 1998:77). Die Autoren vertreten den Standpunkt, dass Frauen gegenüber Männern in Bezug auf den Erhalt von sozialer Unterstützung aus dem vorhandenen Netzwerk, einen wesentlichen Vorteil haben. Als Grund werden intensivere Beziehungen zum Umfeld und die Ressource eines ausgedehnteren sozialen Netzwerks angeführt. Daraus resultiert, dass insgesamt bei Sorgen und Nöten mehr potentielle HelferInnen und UnterstützerInnen zur Verfügung stehen (vgl. Bullinger / Nowak 1998:113).

Die Netzwerke von „Troubadour“ und „Zampano“ sind vor allem auf berufliche Beziehungen aufgebaut. „Troubadour“ nützt die beruflichen Netzwerke vermutlich für seine weitere Karriere. „Die Netzwerke von Männern sind eher auf den Beruf ausgerichtet. Sie dienen beispielsweise der beruflichen Entwicklung oder haben eine Funktion als Karrierebeförderer. (...) Fazit: Die Netzwerke von Männern dienen vorwiegend der Förderung von Karrieren“ (Bullinger / Nowak 1998:116f).

„Zampano“ verbringt seine Freizeit mit KollegInnen und spricht über die Geschehnisse und die vergangenen Zeiten im Unternehmen. „Fazit: Die Studien lassen den (vorsichtigen) Umkehrschluss zu, dass Arbeit, die Arbeitsstelle und die ArbeitskollegInnen ein wichtiges soziales Unterstützungsnetzwerk für ein Individuum darstellen“ Bullinger / Nowak 1998:120).

Das Netzwerk von „Working Class Hero“ ist geteilt in beruflich und privat, wobei beide Netzwerke keine psychische Entlastungsfunktion zur Bewältigung der Kündigung darstellen, weil er dies nicht zulässt. Jedoch stellt das private Netzwerk eine wesentliche Stütze dar, um eine neue Arbeit zu finden.

Mit einem Zitat von Heinrich Böll schließe ich den Kreis zum Kapitel Copingstrategien. Die Iren haben eine „Zwillingschwester“ der Aussage „it could be worse“. Diese lautet: „I shouldn't worry – ich würde mir keine Sorgen machen“ (Böll 2001:115).

### 13.4 Welche Ressourcen stehen den Haltungstypen zur Verfügung und wie stehen diese im Zusammenhang mit den Copingstrategien?

Herriger (2006:90) beschreibt in seinem Buch „Empowerment in der Sozialen Arbeit“ Personenressourcen. Die von ihm aufgezeigte Auflistung der möglichen Ressourcen von Menschen wird von mir im Rahmen der vorliegenden Arbeit auf meine im Kapitel 9.0 beschriebenen typischen Möglichkeiten im Umgang mit der Betriebsschließung adaptiert und es erfolgt die Erstellung einer Matrix. Diese Matrix dient einerseits dazu, einen kompakten Überblick über die vorliegende Arbeit zu schaffen und eine Darstellung der Ressourcen der beschriebenen Typen zu erhalten. Andererseits ist die von mir entwickelte Matrix für SozialarbeiterInnen dienlich, um eine schnelle Erhebung der vorhandenen Ressourcen von KlientInnen durchzuführen.

#### Matrix „Erhebung der vorhandenen Ressourcen“:

	Mutter Courage	Zampano	Working Class Hero	Troubadour
<b>physische Ressourcen</b>				
physische Gesundheit	X	X		X
Protektive Temperamentsmerkmale (z.B.: Optimismus, Anpassungsfähigkeit, positive Emotionalität)	X		X	
<b>psychische Ressourcen</b>				
Begabungen (z.B.: intellektuelle, kreative, künstlerische Fähigkeiten)	X			X
Selbstakzeptanz (z.B.: Selbstwertgefühl, Glaube an eigenen Lebensentwurf)	X			X
Motivationale Ressourcen				X
Bewältigungsoptimismus	X			X
Zukunftsoptimismus	X		X	X
Positive emotionale Regulationen (z.B.: geringe negative Affektivität, Entspannungskonzepte vorhanden)	X			
<b>Kulturelle und symbolische Ressourcen</b>				
Kulturelles Kapital (z.B.: analytisches Wissen zur Reflexion von Umwelt)				X
Berufsbezogenes Wissenskapital	X	X	X	X
subjektive Handlungsethik (religiöse / ethische / politische)		X		
Kommunitaristische Kompetenz	X			X

(z.B.: Orientierung am Gemeinwohl)				
Erfahrung sozialer Anerkennung	X	X		
<b>Relationale Ressourcen</b>				
Empathie	X			X
Offenheit (z.B.: eigene Bedürfnisse & Gefühle zum Ausdruck bringen)	X			
Beziehungsfähigkeit (z.B.: freundschaftliche Bindungen eingehen können)	X	X	X	X
Konfliktfähigkeit	X	X		
Kritikfähigkeit	X		X	
Soziale Unterstützung anfordern	X			
Reziprozitätsbalance (z.B.: erfahrene soziale Unterstützung anderen Menschen in Krisensituationen „zurückzuzahlen“)	X			
<b>Soziale Ressourcen</b>				
Familie als Ressource (z.B.: an kritischen Lebensphasen Familie teilhaben lassen)	X			
Eingebundenheit in soziale Netzwerke	X	X	X	X
<b>ökonomische Ressourcen</b>				
Arbeit (im Sinne von Erwerbsarbeit)			X (1.Interviewpartner dieser Gruppe)	X
materielle Sicherheit (monetär und Besitztümer)	X	X	X	X
finanzielle Verbindlichkeiten				
<b>Professionelle Unterstützung</b>				
Orientierungswissen (z.B.: Rechtsansprüche)				
professionelle soziale Unterstützung				

Abb.6.: „Erhebung der vorhandenen Ressourcen“, Kargl Christina 2009.

Aus Interviews und Matrix kann abgeleitet werden, dass „Mutter Courage“ und „Troubadour“ kaum einen Unterstützungsbedarf benötigen. Bei „Zampano“ und „Working Class Hero“ sind psychische Ressourcen zur Bewältigung von Herausforderungen kaum vorhanden. Im Falle einer Kündigung jedoch weisen „Working Class Hero“ (teilweise) und „Troubadour“ ein hohes Eigenpotential auf, um schnell eine neue Arbeit zu finden. Professionelle Unterstützungsangebote wurden von allen vier Typen bis zum Interviewzeitpunkt nicht in Anspruch genommen. Auch fehlt es ihnen an Wissen, welche Unterstützungsangebote es gibt und wo diese vorgefunden werden können.

Ich habe ein mögliches Auswertungsschema für die Interpretation der Matrix erstellt. Die Anzahl der erfüllten Felder ist ein mögliches Indiz für das notwendige Betreuungsausmaß:

- Für Menschen, die zwischen 21 und 27 Felder erfüllen, ist kein Hilfeangebot notwendig, da genügend Selbsthilfepotential und Ressourcenorientiertheit vorliegt.
- Menschen, die zwischen 14 und 20 Felder erfüllen, benötigen ein Unterstützungsangebot, welches in der Regel ein bis zwei Beratungsstunden umfasst, um im Anlassfall richtungweisend und unterstützend zu beraten.
- Menschen, die zwischen 8 und 13 Felder erfüllen, benötigen ein Hilfeangebot von mehreren Einheiten. Angedacht könnten in der Regel drei bis sechs Beratungsstunden sein, um einerseits die Menschen zu stützen und andererseits als kurzzeitige Hilfestellung zur Akquirierung von Ressourcen.
- Bei Menschen, die zwischen 0 und 7 Felder erfüllen, würde ich eine längerfristige sozialarbeiterische Unterstützung und Begleitung empfehlen.

Die von mir erstellte vorliegende Matrix *„Erhebung der vorhandenen Ressourcen“* kann von SozialarbeiterInnen meiner Meinung nach, nach einem intensiven Erstgespräch problemlos ausgefüllt werden. Dieses Instrument ist als Unterstützung gedacht, um schnell herauszufiltern, welche speziellen Dienstleistungen der Mensch im Beratungssetting benötigt.

Angedacht von mir ist, den betroffenen Menschen mögliche kurze Interventionen und Beratungen zur Verfügung zu stellen. Der Grundgedanke der Matrix *„Erhebung der vorhandenen Ressourcen“* ist angelehnt an das Case Management, im Zuge dessen SozialarbeiterInnen die Koordinationsarbeit und Klärungshilfen für einen möglichen Hilfebedarf bei KlientInnen abklären (vgl. Neuffer 2002:o.S.). Durch Beratung soll für die betroffenen Menschen der Zugang zu notwendigen Dienstleistungen geschaffen werden. „Mutter Courage“, „Zampano“, „Working Class Hero“ und Troubadour“ haben ein hohes Potential an Engagement und

Eigenverantwortung. Aus diesem Grund soll davon Abstand genommen werden, die Menschen ihrer Verantwortung zu entziehen, indem sie durch SozialarbeiterInnen überinstitutionalisiert werden. Ich erachte es als sinnvoll, im Sinne von Empowerment<sup>9</sup> (siehe Neuffer 2002:22) so wenig wie möglich und so viel wie notwendig in die Lebenswelt der vorliegenden Typen durch sozialarbeiterische Interventionen einzugreifen.

## 14 Soziale Arbeit

Soziale Arbeit ist ein mögliches Konzept für Betriebe, die im Zuge einer Betriebschließung Unterstützung von außen annehmen. SozialarbeiterInnen könnten die Funktion von Outsourcing oder Outplacement einnehmen. Am 1. Oktober 2008 besuchte ich die Messe „Personal Austria“ in Wien. Dort gewann ich den Eindruck, dass Outsourcing in Österreich vermutlich vorwiegend von Personalisten durchgeführt wird, deren Grundberuf wirtschaftlicher oder psychologischer Natur ist. PersonalistInnen sollten demnach über sozialarbeiterische Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um die von der Kündigung betroffenen ArbeiterInnen zu stützen durch motivierende und auxiliäre Gesprächsführung und um im Extremfall Krisenintervention durchzuführen.

SozialarbeiterInnen fungieren bei Bedarf mediatorisch zwischen ArbeiterInnen, Angestellten, Betriebsrat und Firmeninhaber.

Zwei Bücher werde ich nun als weiterführende Literatur empfehlen:

- Dahmer Hella / Dahmer Jürgen (2003): Gesprächsführung. Eine praktische Anleitung, Stuttgart.
- Miller William R. / Rollnick Stephen (2004): Motivierende Gesprächsführung, Freiburg im Breisgau.

---

<sup>9</sup> „Empowerment befähigt Menschen, Komplikationen, Belastungen, Unüberschaubarkeiten, Probleme in eigener Kraft zu bewältigen, eine eigenbestimmte Lebensregie zu führen und ein nach eigenen Maßstäben gelingendes Lebensmanagement zu realisieren kurz: „Menschenstärken“ (...) (Neuffer 2002:22).

Den AutorInnen ist es meiner Meinung nach gelungen, Gesprächsführung praxisorientiert darzustellen. Aufgrund meiner vorhandenen Ressourcen kann ich in der vorliegenden Arbeit jedoch nicht näher auf diese Thematik eingehen.

Anzumerken ist Folgendes: Für SozialarbeiterInnen, die Outsourcing in Schichtbetrieben durchführen, müsste die Arbeitszeit flexibel gestaltet und an die jeweiligen Schichten angepasst werden. Regelmäßige Supervision ist ebenfalls von Nöten. SozialarbeiterInnen unterliegen einem doppelten Mandat: Sie sollen sich einerseits parteilich zu den gekündigten Menschen verhalten, werden jedoch andererseits vom Unternehmen angestellt und sind daher auch diesem verpflichtet. Daher erachte ich es als sinnvoll, SozialarbeiterInnen als externe Unterstützung in den Betrieb zu holen, damit sie nicht in diesen Zwiespalt geraten. „Mithin soll Soziale Arbeit auch nicht von einer Seite für ihre Interessen vereinnahmt werden können, wie dies im subjekt – wie soziozentrischen Paradigma quasi per Definition und Theorie vorgesehen ist“ (Staub – Bernasconi 2007:199).

#### **14.1 Hilfe zur Selbsthilfe – ein sozialarbeiterischer Leitsatz**

Empowerment in der Sozialarbeit hat das Ziel, verfügbare Bewältigungsressourcen systematisch in den Hilfeprozess der KlientInnen zu implementieren sowie lebensbiografische Ressourcen wieder aufzufinden und erneut zu mobilisieren. Bei „Mutter Courage“ beispielsweise wäre dies die Bewältigung des Todes ihres ersten Mannes. „Soziale Beratung hat das Ziel, Hilfe zur Selbsthilfe in Lebensschwierigkeiten zu ermöglichen; dies bezieht sich auf die heutigen Gesellschaftsstrukturen der Ungleichheit, der Pluralisierung und Individualisierung, wie sie sich in den Wahrnehmungen und Bewältigungsstrategien des Alltags repräsentieren“ (Thiersch (2005:132). Thiersch (2005:132) leitet daraus drei Lehrsätze ab, welche im Wesentlichen folgendes besagen:

- Menschen, denen es an Kenntnis, Selbstverständlichkeit und Mut fehlt, um Hilfe in Anspruch zu nehmen, verlangen besondere gegenläufige Strategien in der Beratung.

- Offenheit der Situation verlangt zwischen SozialarbeiterInnen und KlientInnen ein gemeinsames Aushandeln von Hilfe und dessen was als Lebensschwierigkeiten verstanden wird.
- Respekt den KlientInnen gegenüber. Auch müssen SozialarbeiterInnen professionell den KlientInnen gegenüber handeln. Kennzeichen hierfür sind die Bereitstellung von Ressourcen wie Zeit, Erfahrung, Methode und anwaltschaftlicher Solidarität.

## **15 Konkreter Unterstützungsbedarf**

Gekündigte Menschen. benötigen einen Unterstützungsbedarf, der ressourcenfördernd und stärkungsorientiert aufgebaut ist. Eine mögliche Beratung im Rahmen der Betriebsschließung soll folgende Punkte umfassen und könnte von nachstehenden Institutionen abgedeckt werden:

- Rechtsauskunft über die Kündigung und Abfertigung – Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund;
- Rechtsauskunft über Ansprüche der Arbeitslosenversicherung – Arbeitsmarktservice oder Rechtsberatungen;
- Berufskunde und Weiterbildungsangebote, Kurse und Schulungsmaßnahmen – Berufsinformationszentrum des Arbeitsmarktservices;
- Aufklärung über Bildungskarenz im Rahmen einer Betriebsschließung – Arbeitsmarktservice;
- Konkrete Aufklärung über die vorhandenen Möglichkeiten im Rahmen der Arbeitsstiftung unter besonderer Berücksichtigung von möglichen Vor- und Nachteilen – Arbeitsmarktservice in Kooperation mit dem Arbeitsstiftungsträger, Gewerkschaft und Arbeiterkammer;
- Familienberatung – Amt der jeweiligen Landesregierung;
- Familienberatung – Beratungszentrum Rat und Hilfe;
- Finanzielle Beratung – örtliches Finanzamt;
- Schuldnerberatung – Schuldnerberatung des jeweiligen Landes;

- Psychologische Beratung – beispielsweise durch Rat & Hilfe, Psychosozialer Dienst – Caritas;
- AusländerInnen-Beratung – beispielsweise durch Diakonie oder FAIR;
- Frauenberatung – jeweiligen Landesregierung Frauenreferat oder von örtlich angesiedelten Frauenberatungsstellen;

Sinnvoll erscheint mir, einen Informationsnachmittag im Betrieb, wo mehrere Institutionen und Organisationen vertreten sind abzuhalten. Für mich vorstellbar ist eine Ausstellung mit Informationsständen der jeweiligen Institutionen und Organisationen, die im Bezirk angesiedelt sind und die für gekündigten Menschen Angebote bereitstellen. Den von der Kündigung betroffenen Personen wird dadurch direkt vor Ort die Möglichkeit gegeben, Basisinformationen einzuholen. Auch können Kontakte geknüpft werden und ein ungezwungenes, anonymes Erstgespräch kann stattfinden. Die Hemmschwelle, die Menschen oftmals daran hindert, Kontakt zu Institutionen und Organisationen aufzunehmen, sinkt erheblich. Somit würden die ArbeiterInnen bei der Hilfe zur Selbsthilfe unterstützt und mögliche vorhandene Wissensmängel könnten kompensiert werden. Die betroffenen Menschen könnten Informationsmaterial sammeln, mit den AusstellerInnen bei Bedarf vernetzen und selbst abschätzen, welche Unterstützung sie benötigen. Die vorhandenen Ressourcen würden gefördert werden. Das Prinzip der Freiwilligkeit muss gegeben sein: Jene gekündigten Menschen, die kein Interesse am Besuch dieser Veranstaltung haben, dürfen nicht sanktioniert werden. Auch ist zu beachten, dass jedem Menschen, der Interesse hat die Veranstaltung zu besuchen, dies vom Unternehmen sichergestellt werden muss.

Konkret für St. Pölten müssten meiner Meinung nach unbedingt VertreterInnen von Arbeitsmarktservice, Arbeiterkammer Niederösterreich, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Behindertenbeauftragte, Beratungszentrum Rat und Hilfe, Emmaus – St. Pölten, Finanzamt St. Pölten, Niederösterreichische Gebietskrankenkasse,

Niederösterreichische Landesregierung (F3), Österreichischer Gewerkschaftsbund, Psychosozialer Dienst – Caritas, Transjob – Arbeitsstiftungsträger, Wirtschaftskammer und Zentrum für Beratung, Training & Entwicklung teilnehmen.

Die Koordination könnten die Arbeiterkammer, der Betriebsrat, externe Personalisten, SozialarbeiterInnen oder das AMS übernehmen. Das Fehlen von Basisinformationen, vorhandenen Möglichkeiten und Optionen der ArbeiterInnen im Rahmen der Betriebsschließung kristallisierte sich in den Gesprächen mit den Interviewten heraus. Einige meiner InterviewpartnerInnen kannten kaum soziale Institutionen und konnten mit Sozialarbeit nur marginal etwas anfangen. Das Wissen, um mögliche Förderungen zu lukrieren und die Information über die jeweilige zuständige Institution oder Organisation fehlten bei dreiviertel der interviewten Menschen.

Ein weiterer Ansatz von Hilfe zur Selbsthilfe ist, wenn Betriebe die ArbeiterInnen suchen, ebenfalls eine „Personalmesse“ im Unternehmen oder in einer Veranstaltungshalle in Betriebsnähe abhalten. Die Koordination könnten, wie bei der Messe von „Institutionen und Organisationen“, der Betriebsrat, externe Personalisten, SozialarbeiterInnen, das AMS, die Wirtschaftskammer oder die Sozialpartner übernehmen. Für Unternehmer wäre dies insofern von Vorteil, da effizient eine Vorselektion von zukünftigen ArbeiterInnen und Angestellten stattfinden könnte. Die ArbeiterInnen und Angestellten würden von einer derartigen Veranstaltung ebenfalls profitieren, da die Unternehmen sich präsentieren müssten und die möglichen Anforderungsprofile vor Ort abgeklärt werden könnten. Auch würde von ArbeiterInnen und Angestellten, die Jahrzehnte im selben Betrieb gearbeitet haben, eine erste psychische Belastung, die ein Vorstellungsgespräch mit sich bringt, abgefedert werden.

Für „Mutter Courage“, „Zampano“, „Working Class Hero“ und „Troubadour“ ist der benötigte Unterstützungsbedarf im Rahmen der Kündigung, meiner Ansicht nach, mit den soeben beschriebenen Veranstaltungen abgedeckt.

Die Haltungstypen weisen ein hohes Potential an „Hilfe zur Selbsthilfe“ auf. Der konkrete Unterstützungsbedarf dieser vier Haltungstypen liegt im Einholen von Basisinformationen von erdenklichen Möglichkeiten ihre Zukunft betreffend. Die Informationen können von den Typen eigenständig verarbeitet werden und die Bewerkstelligung einer eigenständigen Vernetzung mit den Firmen, Organisationen und Institutionen liegt im Anlassfall vor.

## **16 Conclusio**

Zusammenfassend kann zu den Fragestellungen folgendes festgehalten werden:

Die von mir befragten ArbeiterInnen benötigen keine sozialarbeiterische Unterstützung für die Verarbeitung der Betriebschließung. Als generelle Hilfestellung für Menschen, die in einer vergleichbaren Lage sind wie die von mir interviewten Menschen, ist es denkbar, Einzelgespräche anzubieten. Die Anzahl sollte üblicherweise zwei Einheiten umfassen. Sollten mehrere Gespräche von Nöten sein, müsste auf andere Institutionen verwiesen werden. Zur Bedarfserhebung ist die im Rahmen der vorliegenden Arbeit entwickelte Matrix geeignet, um effizient und zeitsparend durch Abklärung der Ressourcen den benötigten Unterstützungsbedarf zu erheben, die betroffenen Menschen an örtlich angesiedelte Institutionen und Organisationen zu verweisen und ihnen die Möglichkeiten der individuell angepassten Hilfestellung zu bieten.

Im Rahmen der Forschung konnten individuelle Bewältigungsstrategien bei gekündigten Menschen festgestellt werden.

Die Copingstrategien weisen bei den Betroffenen einen eher traditionellen Ansatz auf. Frauen bedienen sich in der Regel ihres sozialen Netzwerkes, während Männer entweder alleine oder mit ArbeitskollegInnen versuchen, die Situation zu bewältigen. Keiner der vorliegenden Haltungstypen bediente sich professioneller Hilfe. Die ersten Reaktionen auf die Kündigung gehen von nicht - wahrhaben – wollen, über Schock bis zu Resignation. Die Frage nach dem Wissen über die unvermeidliche Betriebsschließung und deren Auswirkungen auf die Belegschaft, kann

nur bedingt beantwortet werden, weil der ursprünglich angedachte Zugang in den Betrieb nicht zustande kam. Solidarische Handlungen zwischen den ArbeiterInnen kommen kaum vor.

Auswirkungen und Veränderungen innerhalb der Familien, ab dem Zeitpunkt der Kündigungen können in der vorliegenden Arbeit nicht ausreichend geklärt werden.

AuftraggeberInnen von Unterstützungsmodellen bei Kündigungen könnten das Unternehmen selbst, das Arbeitsmarktservice, die Arbeiterkammer, die Gewerkschaft oder der Betriebsrat sein. Die Finanzierung der Beratung könnte das Unternehmen als Beitrag zur sozialen Verantwortung gegenüber gekündigten Menschen tragen. Eine weitere denkbare Finanzierungsform ist eine Kostenaufteilung zwischen Arbeitsmarktservice, Land, Arbeiterkammer und Gewerkschaft.

## **17 Offen geblieben – mögliche „blinde Flecken“**

In der vorliegenden Arbeit konnte nicht näher auf die für die ArbeiterInnen und Angestellten der Glanzstoff St. Pölten errichtete Arbeitsstiftung eingegangen werden. Im Zuge meiner Recherche habe ich Kontakt mit den Arbeitsstiftungsverantwortlichen aufgenommen, weiters wurde ein Interview durchgeführt. Durch das Fehlen von zusätzlichem Material über die Arbeitsstiftung, beispielsweise aus den Erhebungsbögen des Erstgesprächs mit den betroffenen Menschen in Bezug darauf, wie viele Menschen mit welcher Absicht die Arbeitsstiftung absolvieren, welche Unterlagen den gekündigten Menschen über die Arbeitsstiftung ausgehändigt wurden und so weiter, war es mir nicht möglich, wissenschaftlich näher darauf einzugehen.

Auch hatte ich keine Möglichkeit, an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen oder mit dem Betriebsrat der ArbeiterInnen ein Interview zu führen. Trotz mehrmaliger Versuche, telefonisch einen Termin zu vereinbaren, gelang es mir nicht, mit dem Betriebsrat zu sprechen – weder am Telefon noch persönlich.

Die Unterstützung der Geschäftsleitung und der Führungsebenen und deren Sichtweisen konnten ebenfalls nicht berücksichtigt werden, da es an

deren Interviewbereitschaft fehlte. Ein Umstand, den ich auf die Sensibilität der Thematik zurückführe.

Ebenfalls offen geblieben ist der Grad der Entfremdung vom Betrieb und den Produkten bei den ArbeiterInnen im Prozess der Kündigung. Es war nicht möglich, den Grad der Entfremdung der ArbeiterInnen vom Betrieb wissenschaftlich zu erheben und in der Folge den Abnabelungsprozess von Produzentenstolz und Firmenstolz in die vorliegende Arbeit einzubinden.

Ebenfalls wurden von mir nicht die möglichen Auswirkungen für die ArbeiterInnen und Angestellten angesichts der seit 1. Januar 2003 rechtskräftigen „Abfertigung neu“ in die Arbeit implementiert. Eine interviewte Person fiel nach dem Gesetz §1 BMVG in den Geltungsbereich der „Abfertigung neu“ (vgl. Brodil / Risak / Wolf 2006:175). Die restlichen InterviewpartnerInnen befanden sich im System „Abfertigung alt“ nach §23 Abs 1 AngG. (vgl. Brodil / Risak / Wolf 2006:173). Fragen von mir, die daraus abgeleitet werden könnten, wären: Welche Auswirkungen hat die Änderung des Abfertigungsgesetzes auf Menschen im Rahmen einer Betriebschließung? Könnte sich daraus eine Schuldenfalle für Menschen, die sich im neuen System befinden, ergeben, da ab dem Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit das monatliche Einkommen verringert wird? Menschen, die im System Abfertigung alt sind, haben durch die Kündigung einen finanziellen Rückhalt durch die Abfertigung, wenn auch nur vorübergehend. Die Höhe der Abfertigung ist von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig.

Interview 5 Z24-27: *„(...) sagen wir mal, die Firma zusperrt (...) Das wäre einfach für mich wie ein Neuanfang ... gewesen. Wo man, ganz brutal gesagt, sogar ein bisschen Geld mit auf den Weg kriegt“.*

## **18 Anmerkungen zur vorliegenden Arbeit:**

Die direkten Zitate der AutorInnen wurden auf die neue Rechtschreibung adaptiert. Jedoch wurden die direkten Zitate nicht auf eine geschlechtsneutrale Formulierung umformuliert.

An dieser Stelle ist es mir ein Bedürfnis, meine persönliche Haltung dazulegen. Die symbolische Benennung der typischen Erscheinungsformen des Umgangs mit der Krise sollten in keiner Weise Menschen diskriminieren oder meine InterviewpartnerInnen negativ exponieren. Ich möchte nicht, dass das Ansehen meiner InterviewpartnerInnen diskreditiert oder geschmälert wird. Ich erachte es als wichtig, ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass ich die Lebenswelt der ArbeiterInnen wertschätze und Achtung vor diesen Menschen habe.

## **Literaturverzeichnis:**

**AMS** (2008): Arbeitsmarkt 2008 (Folder) Arbeitsmarktservice Österreich. Wien.

**Arbeitsmarktprognosen** (3/2009): Tabelle: Arbeitsmarktprognosen für 2009 und 2010. Wien.

**Arendt Hanna** (1994): Vita Activa oder vom täglichen Leben. München.

**Böll Heinrich** (2001): Irisches Tagebuch. München.

**Brecht Berthold** (1963): Mutter Courage und ihre Kinder. Suhrkamp Berlin.

**Brockhaus** (2006): Enzyklopädie in 30 Bänden, Band 6 COMF-DIET. Leipzig – Mannheim.

**Brodil Wolfgang / Risak Martin E. / Wolf Christoph** (2006:173): Arbeitsrecht in Grundzügen. Wien.

**Bullinger Hermann / Nowak Jürgen** (1998): soziale Netzwerkarbeit, Eine Einführung. Freiburg in Breisgau.

**Chasè Karl August / Wensierski Hans – Jürgen** (2008): Praxisfelder der Sozialen Arbeit eine Einführung. Weinheim - München.

**Coelho Paulo** (2006): Der Alchimist. Zürich.

**Cooke Tim** (1996): Krisen erfolgreich bewältigen. Neue Wege, aus Krisen Kraft schöpfen. Amsterdam.

**Dahmer Hella / Dahmer Jürgen** (2003): Gesprächsführung. Eine praktische Anleitung. Stuttgart.

**Duden** (1990): Das Fremdwörterbuch. Mannheim.

**Flaker Vito / Schmid Tom** (2006): Von der Idee zur Forschungsarbeit, Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft. Wien – Köln – Weimar.

**Fried Erich** (1990): Es ist was es ist, Liebesgedichte Angstgedichte Zorngedichte. Berlin.

**Froschauer Ulrike / Lueger Manfred** (2003): Das qualitative Interview. Wien.

**Gerlach Reinhard** (2008): Erinnerungen, Zeitgeschichte meiner Heimatstadt – St.Pölten, von der Peripherie ins Zentrum. Ohne Ort (St. Pölten).

**Grehn Klaus** (1994): Arbeitslos in Deutschland. Hilfe für Betroffene. Konzepte für eine andere Politik. München.

**Gutkas Karl** (1970): Werden und Wesen der Stadt St. Pölten. St. Pölten.

**Gutkas Karl** (1994): Landes Chronik Niederösterreich, 3000 Jahre in Daten, Dokumentation und Bildern. Wien.

**Herriger Norbert** (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart.

**Hoffmann Nicolas** (2001): Über den Umgang mit Lebenskrisen. Wie man sich und anderen helfen kann in: Blätter der Wohlfahrtspflege (148 Jahrgang) Juli / August 2001. Stuttgart, Seite 151 - 152.

**Jahoda Marie** (1986): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Weinheim – Basel.

**Jahoda Marie / Lazarsfeld Paul F. / Zeisel Hans** / (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt am Main.

**Kelle Udo / Kluge Susann** (1999): Vom Einzelfall zum Typus, Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen.

**Kirchler Erich** (1993): Arbeitslosigkeit. Psychologische Skizzen über ein anhaltendes Problem. Göttingen.

**Kirchmayr Alfred** (2005): Psychologie II, Einführung in die Persönlichkeitspsychologie, Sozialpsychologie und Psychopathologie, Skriptum der Fachhochschule St. Pölten. St. Pölten.

**Langmaack Barbara / Braune – Krickau Michael** (1995): Wie die Gruppe laufen lernt: Anleitung zum Planen und Leiten von Gruppen; ein praktisches Lehrbuch. Weinheim.

**Liechi Jürgen** (2008): Handeln, bevor es zur Katastrophe kommt. Krisenintervention aus systemischer Sicht in: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Sozialarbeit (Nummer 3) März 2008. Bern, Seite 12 - 17.

**Limbrunner Alfons** (2001): Der Mensch im Ausnahmezustand. Beratung und Begleitung durch Soziale Arbeit in: Blätter der Wohlfahrtspflege (148 Jahrgang) Juli / August 2001. Stuttgart, Seite 148 - 150.

**Mayring Philipp** (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel.

**Mayring Philipp** (2008): Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel.

**Mayring Philipp / Gläser – Zikuda Michaela** (2008): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse. Weinheim und Basel.

**Morgenroth Christine** (1990): Sprachloser Widerstand. Zur Spezialpathologie der Lebenswelt von Arbeitslosen. Frankfurt am Main.

**Neubauer Martin** (1997): Mutter Courage und ihre Kinder, Inhalt, Hintergrund, Interpretation. München.

**Neuffer Manfred** (2001): Krisenintervention in der Sozialen Arbeit, Theorien und Handlungskonzepte in die Praxis, in: Blätter der Wohlfahrtspflege (148 Jahrgang) Juli / August 2001. Stuttgart, Seite 145 – 147.

**Neuffer Manfred** (2002): Case Management. Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien. Weinheim – München.

**Pschyrembel** (2004): Klinisches Wörterbuch. Berlin – New York.

**Reese – Schäfer Walter** (1992): Luhmann zur Einführung. Hamburg.

**Reinhold Gerd / Lamnek Siegfried / Recker Helga** (1992): Soziologie-Lexikon. München – Wien.

**Reiterrer Karl / Band Friedrich** (2008): Sonderausstellung St. Pölten nimmt Abschied, Glanzstoff 1904 – 2008 ... those were the days ..., Informationsfolder. St. Pölten.

**Rischaneck Ursula** (2008): [www.wirtschaftsblatt.at/archiv/33699/index.do](http://www.wirtschaftsblatt.at/archiv/33699/index.do) am 29.7.2008. gefunden am 20 September 2008.

**Pugnetti Gino** (1967): Verdi und seine Zeit. Baden – Baden.

**Schmid Tom** (2006): Triangulation, Nutzwertanalyse und andere Methoden in **Flaker Vito** / Von der Idee zur Forschungsarbeit, Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft. Wien – Köln – Weimar.

**Schmid Tom** (2006a): Prinzipien wissenschaftlichen Arbeitens in **Flaker Vito** / Von der Idee zur Forschungsarbeit, Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft. Wien – Köln – Weimar.

**Sonneck Gernot** (2000): Krisenintervention und Suizidverhütung. Wien.

**Staub – Bernasconi Siliva** (2007) Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis – Ein Lehrbuch. Bern – Stuttgart – Wien.

**Strauss Anselm L.** (1991): Grundlagen qualitativer Sozialforschung – Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. München.

**Stimmer Franz** (Hg.) (2000): Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit. München – Wien.

**Strehmel Petra / Hasling Norbert** (1988): Bewältigung von Arbeitslosigkeit in: **Brüderl Leokadia** (Hrsg), Belastende Lebenssituationen Untersuchung zur Bewältigung und Entwicklungsforschung. Weinheim.

**Thiersch Hans** (2005): Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. Aufgaben der Praxis im sozialen Wandel. Weinheim – München.

**Wormser Esther** (2008): Weniger ist oft mehr in: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Sozialarbeit (Nummer 3) März 2008. Bern, Seite 20 - 21.

<http://www.statistik.at/blickgem/blick1/g30201.pdf> am 2.3.2009.

[http://www.statistik.at/web\\_de/services/oesterreich\\_zahlen\\_daten\\_fakten/index.html](http://www.statistik.at/web_de/services/oesterreich_zahlen_daten_fakten/index.html) am 2.3. 2009.

## Weitere Quellen

**Bezirksblatt St. Pölten** (2008): Nummer 31 vom 30.Juli 2008: Interview mit Betriebsrat Edelbacher. St. Pölten.

<http://derstandard.at/?url=/?id=1234508083109> 25.2.2009 gefunden am 2.3.2009

<http://www.glanzstoff.at/> am 1.3.2009.

[http://www.klassika.info/Komponisten/Verdi/Oper/17\\_Trovatore/index.html](http://www.klassika.info/Komponisten/Verdi/Oper/17_Trovatore/index.html) am 3.3.2009.

**Pipal Reinhard** (2009): Fachliche Anfrage per Mail an das Arbeitsmarktservice Niederösterreich Abteilung Systemmanagement und Arbeitsmarktinformation am 8. April. 2009.

**Watzka Carlos** (2009): Artikel: Forscher erstellt Selbstmord Risiko Profil:  
<http://steiermark.orf.at/stories/332805/> am 4.1.2009.

## **Film**

**Fellini Federico** (1954): „La Strada“, Das Lied der Straße, Regie Fellini Federico, Art Haus Classics, Kinowelt Home Entertainment GmbH. Italien.

**Weitz Paul / Chris Weitz** (2002): „About a boy“ oder der Tag der toten Ente, Regie **Weitz Paul / Chris Weitz**, von Universal Studios. USA / GBR.

## **Musik**

**John Lennon** (1970): Working Class Hero, Album: the definitive Lennon, EMI Records.

## **Abbildungsverzeichnis:**

Abb.1.: „Vom Schock zum Fatalismus (Kieselbach / Wacker 1985)“ in Chasè Karl August / Wensierski Hans - Jürgen (2008:313).

Abb.2.: „Das Projektmanagement – Dreieck“ Schmid Tom in Flaker Vito / Tom Schmid (2006): Von der Idee zur Forschungsarbeit, Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft. Wien – Köln – Weinmar.

Abb.3.: Kargl Christina 2009 in Anlehnung an Petzold Hilarion 1993.

Abb.4.: „Das Eisbergmodell“, Langmaack Barbara / Braune – Krickau Michael (1995:67).

Abb.5.: „Bedürfnispyramide nach Maslow“ von Horst Franzke Bertaung für Agile Software – Entwicklung, Online Artikel, <http://www.horstfranzke.de/Artikel/agileMotivation.html> am 5.4.2009.

Abb.6.: „Erhebung der vorhandenen Ressourcen“, Kargl Christina 2009.

## Abkürzungsverzeichnis

AG	-	Aktiengesellschaft
AMFG	-	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AMS	-	Arbeitsmarktservice
BIP	-	Bruttoinlandsprodukt
C.	-	Coping
chron.	-	chronische
FH	-	Fachhochschule
et al.	-	et altera
G	-	Glanzstoff
i.d.R.	-	in der Regel
insbes.	-	insbesondere
i.S.	-	im Sinne
kg/h	-	Kilogramm pro Stunde
km <sup>2</sup>	-	Quadratkilometer
LAP	-	Lehrabschlussprüfung
LG	-	Lebensgemeinschaft
Männl.	-	männlich
mindj.	-	minderjährig
ÖAG	-	Österreichische Aktien Gesellschaft
od.	-	oder
psych.	-	psychische
PTED	-	Posttraumatic Embitterment Disorder
PTSD	-	Post Traumatic Stress Disorder
psych.	-	psychische
räuml.	-	räumliche
UVS	-	unabhängiger Verwaltungssenat
weibl.	-	weiblich
z.B.	-	zum Beispiel

# Appendix

## Kennzeichen – Charaktereigenschaften Mutter Courage

betrieblich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hohe Identifikation mit dem Unternehmen</li> <li>• hohe Identifikation mit dem Team</li> <li>• lebt für das Unternehmen</li> <li>• loyal zum Unternehmen</li> <li>• Außenwelt gab es kaum</li> <li>• Unternehmen als Familie</li> </ul>
persönlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zeigt Emotionen</li> <li>• starke Persönlichkeit</li> <li>• kann sich abgrenzen</li> <li>• Körperwahrnehmung</li> <li>• empathisch</li> <li>• rücksichtsvoll</li> <li>• will sich spüren</li> <li>• kann Bedürfnisse artikulieren</li> <li>• optimistisch</li> <li>• pflichtbewusst</li> <li>• hohes Potential an Eigenverantwortung</li> <li>• sozial gut integriert</li> <li>• positive Grundeinstellung</li> </ul>
Copingstrategie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trauerarbeit mit Team</li> <li>• Schuldzuweisungen nicht vorhanden</li> <li>• nicht verärgert</li> <li>• Abschied fällt schwer</li> <li>• Gespräche mit Familie /Freunden/ ArbeitskollegInnen</li> </ul>
Wahrnehmung der Betriebsschließung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Botschaft erkannt</li> <li>• Glaube des tatsächlichen Eintretens nicht vorhanden</li> </ul>
Zukunft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blick nach vorne – zukunftsorientiert</li> <li>• nicht festgefahren im Denken</li> <li>• offen für Neues</li> </ul>
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reflektiert Wirtschaftslage</li> <li>• stellt den Menschen in den Mittelpunkt</li> <li>• dichtes Netzwerk vorhanden</li> </ul>

## Kennzeichen – Charaktereigenschaften Zampano

betriebllich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikation groß</li> <li>• Firma als „Dynastie“ bezeichnet</li> <li>• wesentlicher Teil des Lebens</li> <li>• genießt Ansehen und Stellenwert</li> <li>• informelle Machtposition</li> <li>• Standesdenken</li> <li>• neuen KollegInnen gegenüber skeptisch</li> <li>• Ziele werden geradlinig verfolgt</li> <li>• Durchsetzungsvermögen</li> <li>• Engagement</li> </ul>
persönlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich - bezogen</li> <li>• Körperwahrnehmung rudimentär vorhanden</li> <li>• Gereiztheit</li> <li>• spricht nicht von Gefühlen</li> <li>• eigene Person im Mittelpunkt</li> <li>• stolz auf erbrachte Leistungen</li> <li>• egoistisch</li> <li>• egozentrisch</li> <li>• subtil zynisch</li> <li>• sympathisch</li> <li>• materielle Aspekte haben hohen Stellenwert</li> <li>• definiert sich über Statussymbole</li> <li>• erster Eindruck: Geld sekundär – versteckte Botschaften über monetäre Aspekte</li> <li>• neidisch auf andere – subtile Botschaften</li> <li>• marginales Reflexionsvermögen</li> <li>• geradlinig</li> <li>• Angst vor Neuem und Unbekanntem</li> <li>• sichert sich permanent ab durch nachfragen und kontrollieren</li> </ul>

Copingstrategie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Probleme auf die Seite schieben</li> <li>• Verdrängung</li> <li>• „Außenfeinde“ werden gesucht</li> <li>• Rachegefühle</li> <li>• Unverständnis</li> <li>• innere Blockaden</li> <li>• gestresst</li> <li>• Gespräche mit KollegInnen</li> </ul>
Wahrnehmung der Betriebsschließung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nichtwahrhaben wollen von Tatsachen</li> <li>• populistische Aussagen</li> <li>• Kündigung wie Beziehungsende / Scheidung erlebt</li> <li>• Schock</li> <li>• Frust</li> <li>• Selbstmitleid</li> <li>• fühlt sich zurückgestoßen</li> <li>• skrupellose Elite</li> </ul>
Zukunft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existenzängste</li> <li>• Zukunftsängste</li> <li>• fehlendes Urvertrauen</li> </ul>
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kaum empathisch</li> <li>• Umfeld wird nicht als Ressource herangezogen</li> <li>• Umwelt kann nicht bei der Bewältigung behilflich sein</li> <li>• Einholen von Informationen</li> </ul>

## Kennzeichen – Charaktereigenschaften Working Class Hero

betrieblich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kaum Identifikation mit dem Betrieb</li> <li>• Interaktionen rein beruflicher Natur</li> <li>• Privatleben und Beruf werden getrennt</li> <li>• marginaler Kontakt zu ehemaligen ArbeitskollegInnen</li> <li>• generalisierende Aussagen</li> <li>• Lohn und Abfertigung haben hohen Stellenwert</li> </ul>
persönlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• optimistisch</li> <li>• soziale Netzwerke nicht verifizierbar</li> <li>• Bedürfnisse und Befindlichkeit werden kaum artikuliert</li> <li>• scheinbar sorglos</li> <li>• Schwächen latent erkennbar</li> <li>• Ängste indirekt vorhanden</li> <li>• vermittelt ambivalenten Eindruck</li> <li>• kann reflektiert sein</li> <li>• hohes Eigenpotential</li> <li>• von sich überzeugt</li> <li>• Pflichtbewusstsein</li> <li>• Skepsis Neuem gegenüber</li> <li>• Finanziell zufrieden, aber auch Neid ist erkennbar</li> </ul>
Copingstrategie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewissensberuhigung durch Abgrenzung</li> <li>• Hilfe und Unterstützung werden negiert</li> <li>• Aus- und Weiterbildung abgelehnt</li> <li>• Kündigungserfahrung</li> <li>• Selbstmitleid erkennbar</li> <li>• Frustration erkennbar</li> <li>• verdrängte Emotionen</li> </ul>
Wahrnehmung der Betriebsschließung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerüchten wird Beachtung geschenkt</li> <li>• Unverständnis gegenüber Menschen, die anders reagieren</li> <li>• Resignation ab dem Zeitpunkt der Kündigung</li> </ul>
Zukunft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schaut nach vorne</li> <li>• zuversichtlich</li> <li>• optimistisch</li> <li>• sorglos</li> <li>• flexibel</li> <li>• positiv</li> <li>• sachlich</li> </ul>
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eltern und Umfeld wirken ein</li> </ul>

## Kennzeichen – Charaktereigenschaften Troubadour

betrieblich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• loyal</li> <li>• pflichtbewusst</li> <li>• Stimmungen werden wahrgenommen</li> </ul>
persönlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erster Eindruck ist arrogant – snobistisch</li> <li>• bodenständiger Mensch</li> <li>• elementarer Mensch</li> <li>• sympathisch</li> <li>• rational</li> <li>• realistisch</li> <li>• ausgeglichen und ruhig</li> <li>• Fairness</li> <li>• Ich - Botschaften</li> <li>• Selbstvertrauen</li> <li>• hoher Selbstwert</li> </ul>
Copingstrategie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschehnisse sachlich und kritisch reflektiert</li> <li>• Metaebene</li> <li>• distanzierter Blick</li> <li>• psychosomatische Reaktionen des Körpers</li> <li>• reagiert sensibel</li> </ul>
Wahrnehmung der Betriebsschließung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• empathisch gegenüber materiellen Sorgen</li> <li>• Verständnis für Existenzängste</li> <li>• Gefühlsbetonte Reaktion überfordert – reagiert mit Unverständnis</li> <li>• Gerüchte werden negiert</li> <li>• nicht verärgert</li> </ul>
Zukunft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keine Aussage getätigt</li> <li>• neue Arbeit vorhanden</li> </ul>
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• agiert solidarisch</li> <li>• nimmt Konsequenzen in Kauf</li> <li>• mit Emotionen überfordert</li> </ul>

## Matrix – InterviewpartnerInnen

### Personenstammdaten der Interviewten

	<b>Working Class Hero</b>	<b>Working Class Hero</b>	<b>Zampano</b>	<b>Mutter Courage</b>	<b>Troubadour</b>	<b>Zampano</b>
	Interview 1	Interview 2	Interview 3	Interview 4	Interview 5	Interview 6
<b>Geschlecht</b>	männl. ♂	männl. ♂	männl. ♂	weibl. ♀	männl. ♂	männl. ♂
<b>Geburtsjahr</b>	1978	1985	1967	1960	1968	1965
<b>Familienstand</b>	ledig / LG Lebensgemeinschaft	ledig	ledig	verwitwet / LG Lebensgemeinschaft	verheiratet	verheiratet
<b>Wohnort</b>	Land	Stadt	Stadt	Stadt	Stadt	Stadt
<b>Kinder</b>	2 mindj. Kinder	0	0	0	1 mindj. Kind	3 vollj. Kinder
<b>Schulbildung</b>	Lehrabschluss prüfung	Lehrabschluss prüfung	Lehrabschluss prüfung	Lehrabschluss prüfung	Lehrabschluss prüfung	Lehrabschluss prüfung
<b>Ausbildungen außerhalb der Arbeitszeit absolviert</b>	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja
<b>Betriebsinterne Ausbildungen absolviert</b>	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja
<b>Im Unternehmen tätig seit</b>	2002	2007	1990	1979	1985	1986
<b>In wie vielen Unternehmen einschließlich Glanzstoff St. Pölten beschäftigt gewesen</b>	3 mit Glanzstoff St. Pölten beschäftigt gewesen	3 mit Glanzstoff St. Pölten beschäftigt gewesen	4 mit Glanzstoff St. Pölten beschäftigt gewesen	3 mit Glanzstoff St. Pölten beschäftigt gewesen	nur in Glanzstoff St. Pölten beschäftigt gewesen	nur in Glanzstoff St. Pölten beschäftigt gewesen
<b>Kündigungsvorerfahrung vorhanden</b> (wie oft wurde der Mensch bereits gekündigt)	nein	Ja - ein Mal	nein	nein	nein	nein
<b>Gesundheit</b>	hört schlecht	40% Behinderung (Feststellbescheid vorhanden)	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben

## Gegenüberstellung der Typen

	<b>Mutter Courage</b>	<b>Zampano</b>	<b>Working Class Hero</b>	<b>Troubadour</b>
<b>betrieblich</b>	hohe Identifikation mit dem Betrieb	hohe Identifikation mit dem Betrieb	kaum Identifikation mit dem Betrieb	hohe Identifikation mit dem Betrieb
	hohe Identifikation mit dem Team		Interaktionen zu KollegInnen rein beruflich	
	lebt für das Unternehmen	Unternehmen wesentlicher Teil des Lebens	Privatleben und Beruf getrennt	pflichtbewusst dem Unternehmen gegenüber
	loyal zum Unternehmen			loyal zum Unternehmen
		informelle Machtposition		formelle Machtposition
	Außenwelt gab es kaum	genießt Ansehen und Stellenwert		
	Unternehmen als Familie	Unternehmen als „Dynastie“ bezeichnet		
	Kontakt zu ArbeitskollegInnen stark vorhanden	Kontakt zu ArbeitskollegInnen stark vorhanden	marginaler Kontakt zu ehemaligen ArbeitskollegInnen	
		Standesdenken		
		Neuen KollegInnen gegenüber skeptisch		
		Ziele werden gradlinig verfolgt		
		Durchsetzungsvermögen		
		Engagement		
		monetäre Aspekte hohen Stellenwert	Lohn und Abfertigung hohen Stellenwert	
			generalisierende Aussagen	Stimmungen werden wahrgenommen
<b>persönlich</b>	zeigt Emotionen	Spricht nicht von Gefühlen	Spricht nicht von Gefühlen	Spricht nicht von Gefühlen
	starke Persönlichkeit		Schwächen latent erkennbar	
	kann sich abgrenzen	reagiert gereizt		ausgeglichen und ruhig
	ausgeprägte Körperwahrnehmung	Körperwahrnehmung rudimentär vorhanden		Körperwahrnehmung vorhanden
	empathisch	kaum empathisch	vermittelt ambivalenten Eindruck	empathisch gegenüber materiellen Sorgen von KollegInnen
	rücksichtsvoll	eigene Person im Mittelpunkt		
	will sich spüren			
	kann Bedürfnisse artikulieren		Bedürfnisse und Befindlichkeit werden kaum artikuliert	
	optimistisch		optimistisch	
	pflichtbewusst		pflichtbewusst	pflichtbewusst
	hohes Potential an Eigenverantwortung			
	sozial gut integriert	sozial integriert	sozial integriert	sozial integriert

	positive Grundeinstellung		hohes Eigenpotential	Fairness wichtig
		egoistisch		erster Eindruck ist arrogant – snobistisch
		stolz auf erbrachte Leistungen	von sich überzeugt	hoher Selbstwert
		egozentrisch		realistisch
		subtil zynisch		rational
	sympathisch	sympathisch	sympathisch	sympathisch
		definiert sich über Statussymbole		
	kein Neid anderen gegenüber vorhanden	neidisch auf andere – subtile Botschaften	Neid erkennbar	kein Neid anderen gegenüber erkennbar
		marginales Reflexionsvermögen	kann reflektiert sein	
		geradlinig		
		Angst vor Neuem und Unbekanntem	Skepsis Neuem gegenüber	
		sichert sich permanent ab durch nachfragen und kontrollieren	scheinbar sorglos	
	gut ausgebautes Soziales Netzwerk vorhanden	ausgebautes Soziales Netzwerk vorhanden	soziale Netzwerke nicht verifizierbar	soziale Netzwerke nicht verifizierbar
Copingstrategien	Trauerarbeit im Team	Verdrängung	Selbstmitleid erkennbar	distanzierter Blick
	Schulduweisungen nicht vorhanden	Rachegeleüste	Frustration erkennbar	Geschehnisse sachlich und kritisch reflektiert
	nicht verärgert	Zorn	verdrängte Emotionen	betrachtet Situation aus der Metaebene
	Abschied fällt schwer	Probleme auf die Seite schieben	Gewissensberuhigung durch Abgrenzung	
	Gespräche mit Familie / Freunden / ArbeitskollegInnen	Gespräche mit KollegInnen	Hilfe und Unterstützung wird negiert	
		„Außenfeinde“ werden gesucht		
		Unverständnis		
		innere Blockaden		
		Stress / wirkt gestresst		reagiert sensibel
	keine Kündigungserfahrung	keine Kündigungserfahrung	Kündigungserfahrung	keine Kündigungserfahrung
	Interesse an Aus- und Weiterbildung	Interesse an Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildung abgelehnt	Interesse an Aus- und Weiterbildung
		psychosomatische Reaktion des Körpers		psychosomatische Reaktion des Körpers
<b>Wahrnehmung der Betriebsschließung</b>	Botschaft erkannt	Nichtwahrhaben wollen von Tatsachen	Resignation ab dem Zeitpunkt der Kündigung	Botschaft erkannt
	Glaube des tatsächlichen Eintretens nicht vorhanden	Kündigung wie Beziehungsende / Scheidung erlebt	Unverständnis gegenüber Menschen, die anders als sie reagieren	distanzierter Blick
		populistische Aussagen	Gerüchten wird Beachtung geschenkt	Gerüchte werden negiert

		Schock, Frust, Selbstmitleid		
		fühlt sich zurückgestoßen		Gefühlsbetonte Reaktion überfordert – reagiert mit Unverständnis
	nicht verärgert	skrupellose Elite		nicht verärgert
Zukunft	Blickt nach vorne - zukunftsorientiert	Zukunftsängste	schaut nach vorne	
			neuer Job vorhanden	neuer Job vorhanden
	Nicht festgefahren im Denken	Existenzängste	zuversichtlich	Verständnis für Existenzängste
	offen für Neues		optimistisch, sorglos, flexibel, positiv, sachlich	
Umwelt	reflektiert Wirtschaftslage			
	stellt den Menschen in den Mittelpunkt			agiert solidarisch
	dichtes Netzwerk vorhanden	Umwelt kann nicht bei der Bewältigung behilflich sein	Eltern und Umfeld wirken auf ihn ein	
	Umfeld wird als Ressource herangezogen	Umfeld wird nicht als Ressource herangezogen		
		Einholen von Informationen		
				nimmt Konsequenzen in Kauf
				mit Emotionen überfordert

## Eidesstattliche Erklärung

Ich, Christina Kargl, geboren am 23. April 1977 in Zwettl,  
erkläre,

1. dass ich diese Diplomarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Diplomarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Gedersdorf, am 30. April 2009.

Unterschrift