

ner als Koch Sanitär-Röhrli verlegst.» «Alles was du lernst, ist irgendwie gut.» «Interessiert sein, und alles auf
und nebenher Hobbys weiterverfolgen und nicht alles aufgeben.» «Nur noch 40 Prozent arbeiten und der Hauptteil wäre Familie – das
erfolgen und nicht alles aufgeben.» «Nur noch 40 Prozent arbeiten und der Hauptteil wäre Familie – das fände ich total schön.» «Ich habe nicht so viele Ferien. Aber es reicht
arbeiten und der Hauptteil wäre Familie – das fände ich total schön.» «Ich habe nicht so viele Ferien. Aber es reicht
wie gut.» «Interessiert sein, und alles aufnehmen, was du kannst!» «Ich glaube, man muss sich dem Beruf gegenüber
nicht so viele Ferien. Aber es reicht.» «Wenn ich an meine Gewerbeschulklasse denke, dann sind sie heute
an meine Gewerbeschulklasse denke, dann sind sie heute Maurer, Web-Designer, Architekten, Polizisten, also überall gelandet, nicht nur auf dem gelernten Beruf.» «Die Leute,
Web-Designer, Architekten, Polizisten, also überall gelandet, nicht nur auf dem gelernten Beruf.» «Die Leute,
als gar nicht – es ist ja nicht schlimm, wenn du nachher als Koch Sanitär-Röhrli verlegst.» «Alles was du lernst, ist irgendwie gut.»
nicht nur auf dem gelernten Beruf.» «Die Leute, die nie Ferien nehmen, die sind mir immer ein bisschen suspekt.» «Ich bin ja nicht der, der die Schoggi am besten
e, die nie Ferien nehmen, die sind mir immer ein bisschen suspekt.» «Ich bin ja nicht der, der die Schoggi am besten macht, ich bin der, der das Unternehmen am besten führt.» «Einer der
nicht der, der die Schoggi am besten macht, ich bin der, der das Unternehmen am besten führt.» «Einer der kritischsten
nd mir immer ein bisschen suspekt.» «Ich bin ja nicht der, der die Schoggi am besten macht, ich bin der, der das Unternehmen am besten führt.» «Einer der kritischsten
er, der die Schoggi am besten macht, ich bin der, der das Unternehmen am besten führt.» «Einer der kritischsten
besten führt.» «Einer der kritischsten Arbeitsplätze bei uns ist der, wo man die Pralinen-Schachtel schliesst
ehr stark wandeln wird, das war klar.» «Ich habe ein Elefantengedächtnis. Ich vergesse nichts. Gar nichts.» «Der Journalist ist eher – ja – ein schwieriges Individuum. Ich
antengedächtnis. Ich vergesse nichts. Gar nichts.» «Der Journalist ist eher – ja – ein schwieriges Individuum. Ich sage es immer so: Irgendwo spinnen tut jeder.» «In der Schule hocke
r – ja – ein schwieriges Individuum. Ich sage es immer so: Irgendwo spinnen tut jeder.» «In der Schule hocke
der Lokiführer wollte ich nie werden.» «Wer heute am Anfang steht, muss sich engagieren, kritisch aber konstruktiv sein und sich weiterbilden und Mensch bleiben.» «Dass es
t, muss sich engagieren, kritisch aber konstruktiv sein und sich weiterbilden und Mensch bleiben.» «Dass es den Beruf des Schriftsetzers heute gar nicht mehr gibt, das hat man schon
lden und Mensch bleiben.» «Dass es den Beruf des Schriftsetzers heute gar nicht mehr gibt, das hat man schon
immer so: Irgendwo spinnen tut jeder.» «In der Schule hocken, das war mir langsam verleidet.» «Der letzte Satz meines letzten Artikels beim Fricktal Bote hiess: «Lange nach Mitterna
r langsam verleidet.» «Der letzte Satz meines letzten Artikels beim Fricktal Bote hiess: «Lange nach Mitterna
gewissen Spielraum haben wir noch.» «Bei jedem Fehler der Gedanke: «Das kostet wieder Geld!» «Achteinhalb Stunden sind relativ schnell rum.» «Sie ist mir schon wichtig, die Arbeit
as kostet wieder Geld!» «Achteinhalb Stunden sind relativ schnell rum.» «Sie ist mir schon wichtig, die Arbeit
«Sie ist mir schon wichtig, die Arbeit! Ich weiss nicht, ob es mir nicht langweilig würde, wenn ich nicht mehr
wenn ich nicht mehr arbeiten würde.» «Ich hatte keinen Traumberuf, nein, das hatte ich nie.» «Es ist wichtig, dass man sich in der Arbeitswelt wohl fühlt, weil das Leben geht lang und r
as hatte ich nie.» «Es ist wichtig, dass man sich in der Arbeitswelt wohl fühlt, weil das Leben geht lang und r

Sarah Jäggi

Arbeit im Gespräch

Oral History zum Wandel der Arbeit seit 1970

IGP-018

RLAG
ARGAU

n|w

Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

949.48(07)

AG

Einleitung: Arbeit im Gespräch

Globalisierung, Flexibilisierung, Rationalisierung: Diese Stichworte prägen die heutige Arbeitswelt. Doch – was bedeuten Sie? Was ist neu an ihnen und warum nennt man die Zeit zwischen 1945 und 1975 das «goldene Zeitalter»? Was ist golden daran und wie kommt es, dass in der Schweiz während der Wirtschaftskrise in den 1970er-Jahren jeder zehnte Arbeitsplatz verloren ging, in der Statistik die Arbeitslosenzahlen aber nicht stiegen? Und warum ist es unwahrscheinlich, dass das Zitat «Ich habe meinen Traumberuf gefunden. Für den Moment» aus dem Jahr 1954 stammt?

Diesen und anderen Fragen zum Thema «Wandel der Arbeit» widmet sich dieses Themenheft aus der Reihe *Spuren zur Aargauer Geschichte*. Einige Fragen werden beantwortet, andere laden zum Nachdenken und Diskutieren ein.

Im ersten Teil des Heftes geht es um die Geschichte der Arbeit.

Im zweiten Teil wird die Methode der «Oral History» vorgestellt.

Der dritte Teil führt die beiden Themen zusammen und stellt vier Personen vor, die in einem Zeitzeugeninterview ihre persönlichen Arbeitsgeschichten erzählt haben. Verena Hozlar, die seit 17 Jahren in der Schokoladenfabrik Chocolat Frey arbeitet, Wolfgang Brokatzky, der die Chocolat Frey und fast 900 Angestellte leitet, Ivo Rölli, der in der Selbständigkeit seinen Traumberuf gefunden hat, Hans Rechsteiner, der über Nacht Journalist wurde. Ihre Geschichten erzählen vom Wandel der Arbeit, von Erfolgen, Zufällen und Ausbildungen, von Zweifeln, Vorgesetzten, Maschinen und von Schokolade. Ihnen sei herzlich gedankt.

Vielen Dank auch an Felix Boller, Marianne Jordi, Urs Müller, Dominik Sauerländer und Béatrice Ziegler.

Sarah Jäggi

Inhalt

1. Teil: Arbeit

Das 20. Jahrhundert im Überblick	2
Arbeit im Wandel	4
Arbeit heute	6
Die Produktion wandert ins Ausland – aber nicht immer	8
Der Mensch in der veränderten Arbeitswelt	10

2. Teil: Oral History

Zeitzeugen werden zur Quelle	12
Ein Thema wählen und Zeitzeugen finden	14
Das Interview vorbereiten – Was fragen und wie?	16
Das Interview durchführen	18

3. Teil: Arbeit im Gespräch

Hans Rechsteiner	20
Verena Hozlar	23
Wolfgang Brokatzky	26
Ivo Rölli	29

Nach dem Interview: aufbereiten, interpretieren, publizieren	32
Aufgaben zu den vier Interviews	34
Schlussbetrachtung – Mehrwert Oral History	36
Portfolioauftrag	38

Glossar	40
Literatur/Impressum	42

Das 20. Jahrhundert im Überblick

Im Rückblick lässt sich das 20. Jahrhundert in drei Phasen gliedern: Eine Zeit der Katastrophen mit zwei Weltkriegen, ein «goldenes Zeitalter» mit Wachstum und Wohlstand und eine dritte Phase, die von neuen Verunsicherungen geprägt ist.

Der bekannte Historiker Eric Hobsbawm unterteilt das 20. Jahrhundert in drei Phasen. Weil die erste Phase erst 1914 beginnt, die letzte aber schon 1991 endet, nennt er das letzte Jahrhundert das «kurze 20. Jahrhundert».

Katastrophenzeitalter

Die erste Phase, das «Katastrophenzeitalter», beginnt 1914 mit dem ersten der beiden Weltkriege, die nach neuen Schätzungen 187 Millionen Tote forderten und das Jahrhundert nicht nur prägten, sondern, wie Hobsbawm sagt, zum «mörderischsten Jahrhundert» machten.

Goldenes Zeitalter

Die zweite Phase von 1945 bis 1975, das «goldene Zeitalter», ist von einem einzigartigen, praktisch ungebrochenen wirtschaftlichen Wachstum, von Aufschwung und von technologischem sowie wissenschaftlichem Fortschritt geprägt. Diese Zeit der Hochkonjunktur brachte einer breiten Bevölkerungsschicht in der Schweiz Wohlstand und eine höhere Mobilität. Die Lebenserwartung stieg an und auf politischer Ebene herrschte Stabilität. Wer in den 1930er- und 1940er-Jahren geboren wurde, erlebte eine stets aufstrebende wirtschaftliche Entwicklung. Immer mehr Leute konnten sich immer mehr leisten, vor allem auf materieller Ebene: Dinge, die man sich zehn Jahre früher in den kühnsten Träumen nicht erhofft hatte, wurden für weite Teile der Gesellschaft erschwinglich: Fernsehgeräte, Kühl-

schränke, Nähmaschinen und sogar Automobile wurden zu Massenkongsumgütern. Damit verbunden war eine gute Arbeitslage: Man brauchte plötzlich keine Angst mehr um seinen Arbeitsplatz zu haben. Es gab praktisch keine Arbeitslosigkeit mehr, im Gegenteil: Um das Wachstum bewältigen zu können, wurden zahlreiche Arbeitskräfte aus dem Ausland geholt. Lebten 1950 noch 10 000 Ausländerinnen und Ausländer im Kanton Aargau, so waren es 1970 80 000. Man war überzeugt, Massenarbeitslosigkeit und wirtschaftliche Schwankungen, die in den 1930er-Jahren die ganze Welt erschüttert hatten, endgültig überwunden zu haben. Man sprach auch vom «Wirtschaftswunder der Nachkriegszeit».

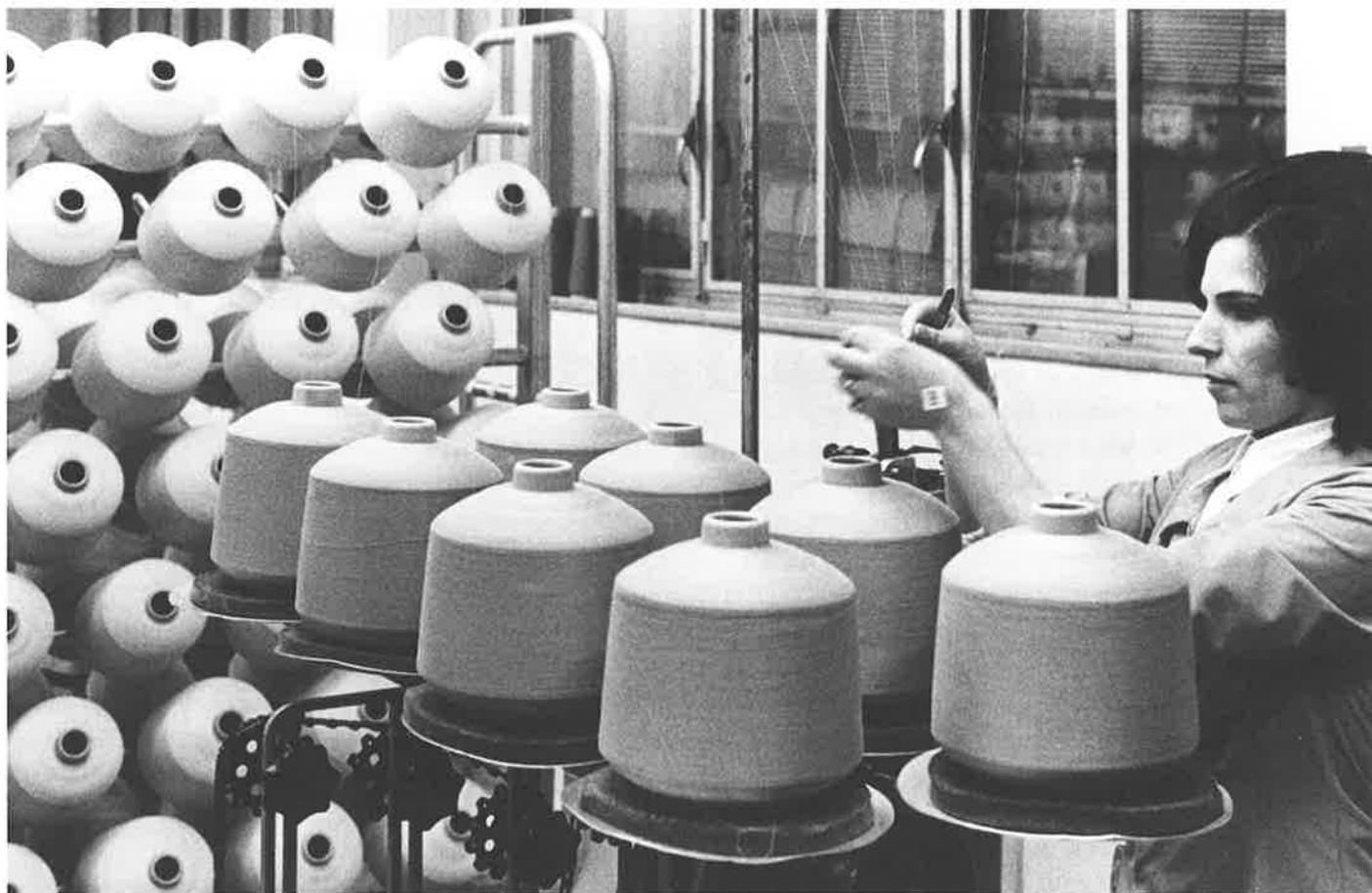
Neue Verunsicherungen und Umbrüche

Anfang der 1970er-Jahre begann eine neue Phase der Verunsicherung, die mit dem Zusammenbruch der Sowjetunion im Jahr 1991 endete. Die Vorstellung, dass sich alles immer zum Besseren entwickelt, dass jede Art von Entwicklung zum Guten führe, wurde in Frage gestellt. Prägende Wertvorstellungen wie Pflicht, Gehorsam und Fleiss wurden weniger wichtig. Mit den Umweltproblemen traten die Kehrseiten des Fortschritts ins Bewusstsein von immer mehr Menschen. Die 68er-Bewegung und andere soziale Gruppierungen forderten ein Umdenken. Auf wirtschaftlicher Ebene fand der Aufschwung mit der weltweiten Wirtschaftskrise um 1974/75 vorerst ein Ende. Die Schweiz war stark von dieser Krise betroffen, so dass zwischen 1973 und 1976 elf Prozent der Arbeitsplätze verloren gingen. Dies spiegelt sich jedoch nicht in der Arbeitslosenquote, die in dieser Zeit tiefer als ein Prozent war. Wie ist das zu erklären? Weil es damals noch keine obligatorische Arbeitslosenversicherung gab,

reisten die entlassenen ausländischen Arbeiter und Arbeiterinnen in ihre Herkunftsländer zurück und so blieb die Arbeitslosenquote unter einem Prozent. Man spricht darum von «Export der Arbeitslosigkeit». Einheimische, vor allem Frauen, Jugendliche und ältere Arbeitskräfte, welche die Arbeit verloren und keinen Versicherungsschutz hatten, zogen sich aus dem Arbeitsmarkt zurück.

Die Rezession der 1970er-Jahre bedeutete das Ende des ungebrochenen Wachstums. In den

1980er-Jahren verbesserte sich die Wirtschaftslage zwar vorübergehend, in den 90er-Jahren erfolgte aber eine weitere Rezession, so dass 1997 die Zahl der Arbeitslosen erstmals seit der grossen Wirtschaftskrise von 1936 wieder mehr als fünf Prozent betrug. Neben diesen konjunkturellen Entwicklungen sind es auch strukturelle Gründe, die den Schweizer Arbeitsmarkt in den 1990er-Jahren prägten und neu strukturierten.



Eine italienische Arbeiterin in der Spulerei der Firma Hetex in Niederlenz (Bild: Schweizerische Leinenindustrie AG, Niederlenz).

Aufgabe 1: Die Ausländer als Gewinn für die Schweiz

► Während den wirtschaftlichen Krisenjahren 1975/76 und 1982/83 gingen in der Schweiz viele Arbeitsplätze verloren. Betroffen waren vor allem ausländische Arbeitskräfte, weil ihre Aufenthaltserlaubnisse nicht erneuert wurden und sie so gezwungen waren, in ihre Heimatländer zurückzureisen. Innerhalb von vier Jahren

reduzierte sich so die Zahl von Fremdarbeitern um 300 000.

Man sagt, die Arbeitslosigkeit wurde exportiert. War die Krise vorbei, holte man wieder ausländische Arbeitskräfte ins Land, um so das Wirtschaftswachstum zu ermöglichen.

► Wie bewertet ihr dieses Vorgehen der Schweizer Behörden?

► Warum trifft Arbeitslosigkeit auch heute ausländische Arbeitskräfte stärker als Schweizer?

Aufgabe 2: Arbeitskräfte statt Menschen

► Der Schweizer Schriftsteller Max Frisch schrieb Ende der 1960er-Jahre: «Wir riefen Arbeitskräfte und es kamen Menschen». Was bedeutet dieses Zitat?

Arbeit im Wandel

Bis 1860 war die Schweiz ein landwirtschaftlich geprägtes Land. Anschliessend dominierte während mehr als hundert Jahren die industrielle Produktion. In den 1970ern wurde aus der Industrienation Schweiz eine Dienstleistungsgesellschaft.

Unabhängig von den Wirtschaftskrisen in den 1970er- und 1980er-Jahren ist die Arbeitswelt von einem tief greifenden Strukturwandel geprägt, der bis heute andauert. Die Industrie, die während fast hundert Jahren den grössten Teil der Werktätigen beschäftigte, verlor immer mehr an Bedeutung. 1970 waren der Industrie- und der Dienstleistungssektor mit je knapp 46 Prozent noch gleich gross. Dann wuchs der Dienstleistungssektor so stark, dass er im Jahr 2000 einen Anteil von 70 Prozent ausmachte. Der erste Sektor, die Landwirtschaft, verlor laufend an Bedeutung und hat heute einen Anteil von einigen wenigen Prozenten. Der Wandel von der Industrie zur Dienstleistungsgesellschaft war vollzogen.

1. Sektor: Meint die Urproduktion. Dazu gehören Landwirtschaft, Bergbau, Fischerei und Jagd.

2. Sektor: Meint alle Berufe, in denen aus Rohstoffen oder schon verarbeiteten Materialien fertige Produkte werden.

3. Sektor: Meint den Bereich der Wirtschaft, in dem Dienstleistungen erbracht werden. Dazu gehören Verwaltungen, Schulen, Spitäler, Verkehrsbetriebe, Tourismus, Informatik, Versicherungen, Banken und viele mehr. Seit 1970 gehören die meisten Berufe in diese Kategorie.

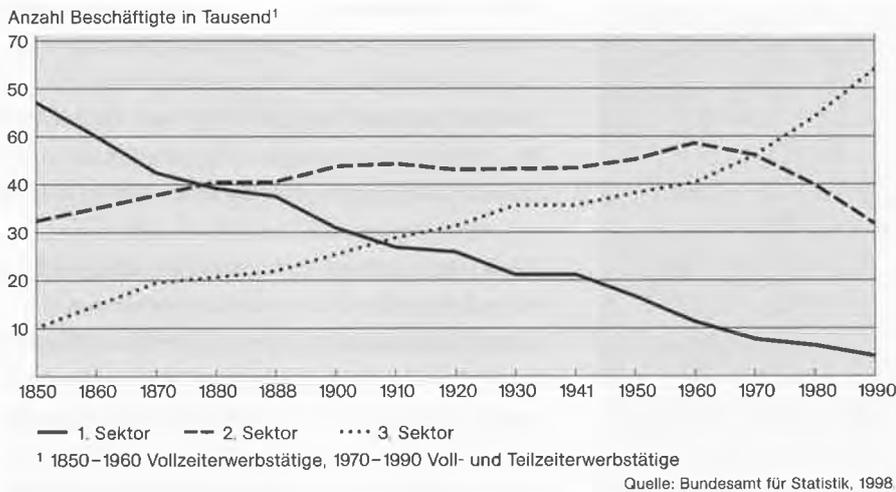
Stark betroffen war auch der Kanton Aargau. Firmen, die es während der Hochkonjunktur nicht geschafft hatten, ihre Produktionsanlagen zu modernisieren um die Kosten zu senken, fielen in grosse Krisen. Andere verlagerten ihre Produktion ins Ausland. Besonders stark betroffen waren die Schuh- und die Bekleidungsindustrie. Im Kanton Aargau wurden in jenen dreissig Jahren über 30 000 Industriearbeitsplätze gestrichen. Traditionsreiche Firmen verschwanden ganz oder blieben als Immobilienfirmen bestehen, so etwa die Glühlampenfabrik Gloria in Aarau. Ein Höhepunkt der Entwicklung wurde im Aargau Ende 1987 erreicht, als die Badener Traditionsfirma Brown Boveri & Cie. (BBC) mit der schwedischen Firma Asea zur Asea Brown Boveri (ABB) fusionierte und in Baden Tausende von Arbeitsplätzen verloren gingen. Es entstanden aber auch neue Unternehmen, zum Beispiel in der Kunststofftechnologie oder im Hightech-Bereich.

In der ganzen Schweiz hat vor allem der Dienstleistungssektor vom Strukturwandel profitiert. Am stärksten wuchs das Gesundheits- und Sozialwesen, das im Jahr 2000 über 330 000 Personen beschäftigte, mehr als doppelt so viele wie 1970. Viele neue Arbeitsplätze gab es auch bei Banken und im Bereich Unterricht und Wissenschaft. Auch die öffentliche Verwaltung und das Gastgewerbe konnten die Zahl der Arbeitsplätze erhöhen.

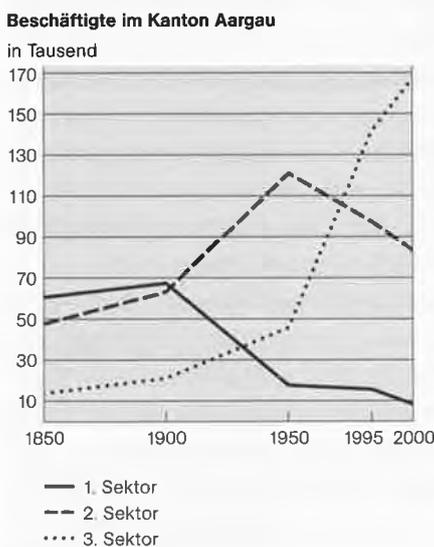
In Zeiten der Krise und des Wandels wird wieder verstärkt darüber diskutiert, nach welchen Regeln die Wirtschaft zu funktionieren habe, ob und wie viel Einfluss der Staat auf einzelne Unternehmen oder Wirtschaftszweige ausüben soll oder darf.



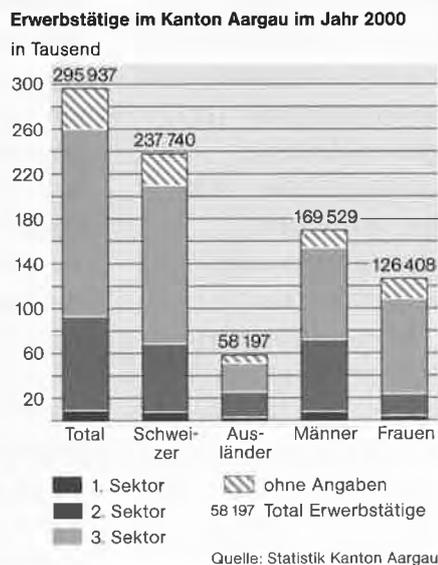
Die ersten Computer verändern die Büroarbeit: Eine Tasterin, die 1981 einen Text erfasst (Bild: Staatsarchiv Aargau).



Erwerbstätige in der Schweiz nach Sektoren, 1850–1990 (aus: «Menschen in Zeit und Raum» Band 8, Unterwegs zur Moderne, Seite 180).



Der Kanton Aargau in drei Sektoren: Beschäftigte im Kanton Aargau; Erwerbstätige im Kanton Aargau im Jahr 2000.



Aufgabe 1: Was ist Arbeit? Diskutiert folgende Fragen:

- ▶ Ist alles, was wir tun, auch Arbeit?
- ▶ Welche Arbeiten habt ihr in eurem Leben schon gemacht? (Ferienjobs/ Mithilfe im Haushalt usw.)
- ▶ Welchem der drei Sektoren kann man diese Arbeiten zuordnen?
- ▶ Ist es in Ordnung, dass in derselben Firma jemand 4000 Franken im Monat und jemand 300 000 Franken im Monat verdient? Warum? Warum nicht?
- ▶ Wenn man für jede Arbeit den gleichen Lohn bekommen würde: Welche Arbeit würdet ihr dann am liebsten machen?

Aufgabe 2: Was sagt eine Grafik?

- ▶ Erkläre die Grafik zu den Beschäftigten im Kanton Aargau: Welches Mass haben die beiden Achsen? Welche Fragen werden beantwortet?
- ▶ Beschreibe jede Kurve einzeln!
- ▶ An einigen Stellen kreuzen sich Linien. Erkläre, was hier geschieht!

Arbeit heute

Globalisierung, technologischer Fortschritt und Flexibilisierung sind Stichworte, welche die Arbeitswelt heute prägen. Computer, Internet und die globalisierte Wirtschaft bringen Chancen, aber auch Risiken.

Globalisierung

Die Globalisierung beeinflusst und prägt die Arbeitswelt, auch wenn dies nicht an jedem Arbeitsplatz offensichtlich und spürbar ist. Der Begriff meint im Zusammenhang mit Arbeit, dass die Wirtschaft stärker als in der Vergangenheit international verflochten ist. Das kann heissen, dass ein Produktionsprozess nicht mehr nur an einem Ort stattfindet, sondern dass vor allem einfache Tätigkeiten, die sich laufend wiederholen, ins Ausland verlagert werden. Als Folge davon wächst in der Schweiz der Anteil an Arbeitsplätzen, die höhere Qualifikationen erfordern. Unter dem Stichwort Globalisierung werden ganze Betriebsteile ins Ausland verlagert oder Teile der Produktion an ausländische Firmen vergeben, um Arbeitskosten zu sparen oder näher am Absatzmarkt zu sein. Voraussetzungen für eine globalisierte Wirtschaft sind Informationstechnologien wie Internet oder Mobiltelefon und die Möglichkeit, Menschen und Waren schnell und günstig zu transportieren. Zu einer globalisierten Wirtschaft gehört auch, dass der Staat nur wenig Einfluss auf die Tätigkeiten der Wirtschaftsunternehmen nimmt, man spricht von Liberalisierung der Wirtschaft. Die Internationalisierung der Arbeitsteilung ist allerdings nur solange möglich, wie es so genannte «Tieflohnländer» gibt. Länder, in denen die Lohnkosten viel tiefer sind als etwa in der Schweiz, so dass sich eine Auslagerung lohnt. Gegen diese Art von Rationali-

sierung, wie auch gegen die gesamte wirtschaftliche Globalisierung wird immer wieder Kritik laut. So wird den Unternehmen zum Beispiel vorgeworfen, ihre Gewinne auf Kosten der armen Länder anzuhäufen.

Digitale Revolution

Nebst ökonomischen gibt es auch politische, gesellschaftliche, bevölkerungsmässige und technologische Gründe für den Wandel der Arbeit in der jüngsten Vergangenheit. Zur letzten Gruppe gehört die Einführung neuer Technologien, welche den Wandel beschleunigt und die Arbeitswelt grundlegend verändert haben. Man spricht hierbei auch von der digitalen Revolution. Für viele Arbeiten ist heute der Computer das wichtigste Werkzeug. 1959 waren in der ganzen Schweiz rund ein Dutzend Computer in Betrieb, von einer grossen Verbreitung war man damals also noch sehr weit entfernt. Anfang der 1970er-Jahre wurden die elektronischen Taschenrechner populär, und 1973 entwickelte die Firma Xerox einen ersten Prototypen des Personal Computers, der im Gegensatz zu einem Grosscomputer von einer einzigen Person bedient werden konnte. Es sollte noch einige Jahre dauern, bis er serienmässig eingesetzt wurde und nach und nach die Schreibmaschine im Büro ablöste. Im Jahr 2000 verfügten 60 Prozent aller Haushalte in der Schweiz über mindestens einen Computer.

Auch das Internet wird heute praktisch in jedem Arbeitsfeld genutzt. Entwickelt wurde es 1989/90 von zwei Forschern am Kernforschungszentrum Cern in Genf, als sie ein System entwickelten, mit dem man Dokumente über ein Netzwerk austauschen konnte. Entstanden ist dabei das World Wide Web (www), welches in den folgenden Jahren den

Internet-Boom auslöste, und das unseren Umgang mit Wissen, Arbeit und Freizeit nachhaltig veränderte und das wenige Jahre nach seiner Entstehung nicht mehr wegzu-denken ist.

Neue Arbeitsformen

Die Einführung von Computer, Internet und Intranet eröffneten auch neue Möglichkeiten der Arbeitsorganisation. Das Stichwort heisst hier Flexibilisierung. Arbeiten, die früher im Büro erledigt werden mussten, können nun auch von einem beliebigen Ort mit Internetanschluss erledigt werden. Telearbeit nennt man diese Arbeitsform, bei der man die Arbeitszeit frei gestaltet und die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit aufgeweicht wird. Ob sich solche Arbeitsformen durchsetzen können und welche Vor- und Nachteile sie mit sich bringen, wird sich zeigen.

Globalisierung, technischer Fortschritt und auch der zunehmende Wettbewerb stellen uns vor neue Herausforderungen und verlangen im Arbeitsalltag andere Qualifikationen als vor einigen Jahren. Dies zeigt eine Untersuchung, die in einem grossen nationalen Forschungsprojekt gemacht wurden. Demnach sind heute nicht nur die traditionellen beruflichen Qualifikationen wichtig, sondern immer mehr auch Kreativität, Experimentierfreude, Risikobereitschaft, Eigenverantwortung, Flexibilität und Mobilität.



Berufe wandeln sich stark, einige verschwinden ganz: 1958 haben Schriftsetzer noch von Hand Buchstaben gesetzt, hier im Verlag Sauerländer (Bild: Staatsarchiv Aargau).

Aufgabe: Geschichte der Berufe

► Die Umbrüche in der Arbeitswelt führen dazu, dass Berufe sich wandeln, oder sogar verschwinden.

Untersuche die Geschichte von einem Beruf, der dich interessiert.

Wie hat sich die Ausbildung für diesen Beruf verändert? Wie die Berufspraxis? Wie der Lohn?

(Beispiele: Schriftsetzer, Automechaniker, Kindergärtnerin, Mechaniker, Krankenpfleger, Hochbauzeichnerin.)

Die Produktion wandert ins Ausland – aber nicht immer

Schweizer Firmen, die auf dem globalisierten Markt bestehen wollen, verlagern ihre Produktion immer häufiger ins Ausland, etwa nach Osteuropa oder Ostasien. Es gibt aber auch Gründe, am Produktionsstandort Schweiz festzuhalten. Ein Beispiel dafür ist die Chocolat Frey AG, ein Aargauer Traditionsunternehmen, das 1887 von den Aarauer Brüdern Max und Robert Frey gegründet wurde und seit 1950 der Migros gehört.

Im Interview sagt Wolfgang Brokatzky, der das Unternehmen seit 1995 führt, was Begriffe wie «globaler Markt» oder «Rationalisierung» für eine Firma konkret bedeuten – und warum er nicht immer schlaflose Nächte hat, wenn er jemanden entlassen will.

Herr Brokatzky, Sie haben die Chocolat Frey AG 1995 übernommen. Wie haben Sie die Firma angetroffen?

Wolfgang Brokatzky: Als ich 1995 hierher kam, war die Firma zwar finanziell in guter Verfassung, aber marktmässig eigentlich unterbelichtet, wenn man es so sagen kann. Wir machten zwar gute Schokolade, waren bei der Migros relativ erfolgreich, aber irgendwo waren wir nicht mehr ganz dem Zeitgeist entsprechend bezüglich den Produkten, dem Sortiment und letztlich, was die Leistung anbelangt. Das ist das eine. Das andere war, dass wir gespürt haben, dass das Wachstum in der Schweiz für uns endlich ist. Dadurch, dass wir im Eigentum der Migros sind, können wir nicht stärker wachsen als die Migros: Das reicht nicht, um im globalen Wettbewerb zu bestehen. Wir gingen über die Bücher und mussten die Organisation überdenken, denn auch die war sehr traditionell organisiert: Einkauf, Verkauf, Produktion, Finanzen, Personal, Forschung und so weiter. Seit 1997

arbeiten wir mit einer komplett anderen Organisation. Das war das eine.

Wo haben Sie sonst noch angesetzt?

Brokatzky: Wir sagten uns: Ja gut, wenn der Markt Schweiz nicht reicht, dann müssen wir in den Export. Wir haben erst auf kleiner Flamme neue Märkte erschlossen. Und heute, nach zehn Jahren, darf ich sagen: wir haben eigentlich in jedem Jahr «the best year ever» gehabt. Heute haben wir einen Exportanteil von über 30 Prozent und sind in über vierzig Ländern vertreten. Wir beweisen damit, dass man mit dem Produktionsstandort Schweiz funktionieren kann, wenn man gewisse Hausaufgaben erledigt.

Was für Hausaufgaben?

Brokatzky: Die sind einerseits organisatorischer Art, aber zu einem matchentscheidenden Faktor wurde das Investieren in neue Technologien, auch das Rationalisieren, so dass wir sehr grosse Mengen mit einem – ich sag jetzt mal – minimalen Einsatz von Personal produzieren können. Das hat natürlich Sonnen- und Schattenseiten.

Weniger Arbeitsplätze.

Brokatzky. Ja. Wobei, de facto haben wir Arbeitsplätze schaffen können. Aber dank Rationalisierung natürlich nicht so viele, wie wir geschaffen hätten, wenn man alles von Hand machen würde. Aber das ist der Preis, den man bezahlen muss, um die Arbeitsplätze zu sichern, die man hat.

Warum produziert die Chocolat Frey eigentlich noch in der Schweiz?

Brokatzky: Das ist natürlich eine Frage, die wir uns je länger, je mehr stellen müssen.

Man könnte sich bei Gelegenheit fragen, ob das richtig ist oder ob man nicht an einen Ort gehen muss, der bessere Produktionsbedingungen bietet. Bis jetzt mindestens haben wir eine solche Strategie nicht, wir sind überzeugt davon, dass der Standort Buchs noch für viele Jahre genügt.

Warum?

Brokatzky: Einerseits, weil wir bezüglich Arbeitsbedingungen, Produktivität, Investitionen und Fachpersonal hervorragende Rahmenbedingungen haben. Andererseits leben wir, wie die ganze Schweizer Schokoladeindustrie davon, dass wir den Claim Schweiz mitverkaufen können.

Was heisst das?

Brokatzky: Das heisst, dass wir einen gewissen Qualitätsbonus haben, wenn unsere Produkte in der Schweiz hergestellt werden. Das bedingt, dass wir die Schokoladenmasse in der Schweiz herstellen. Ein Abfüllen, Formen oder Verpacken im Ausland wäre möglich. Die Verlagerung solcher Tätigkeiten könnte einmal Gegenstand einer neuen Strategie sein.

Ihre Pralinen werden mit Roboterarmen in horren- dem Tempo in die Schachteln gefüllt, die Tafel- schokolade wird fast ganz automatisch hergestellt.

Was wird überhaupt noch von Hand gemacht?

Brokatzky: Man würde noch staunen, wie viel Handarbeit trotz dem hohen Automatisierungsgrad noch bleibt. Vor allem in der Confi- serie, wo wir Riegel, Stängel und vor allem Pralinen machen, ist nach wie vor relativ viel manuelle Arbeit gefragt, speziell für die saisonalen Produkte, Ostereier zum Beispiel. Die werden alle manuell bestückt, mit viel Liebe. Viele von unseren Mitarbeitenden sind Frauen, die das regelmässig über viele Jahre als saisonalen Einsatz machen.

Trotzdem ist es so, dass es immer weniger Arbeits- plätze für Leute gibt, die über keine gute Aus- bildung verfügen.

Brokatzky: Ja, das ist so und der Eindruck ist immer ein gespaltenen, weil wir letztlich daran interessiert sind, dass alle einen Arbeits- platz haben und alle sich im Arbeitsprozess verwirklichen können. Das ist die eine Seite. Die andere ist der Zwang, den man hat,



Im Jahr 2007 wurden die Glückskäfer der Chocolat Frey noch in Buchs hergestellt (Bild: Sarah Jäggi).

wenn man international wettbewerbsfähig bleiben will. Aber wir kennen ja eher das Problem, dass wir in der Hochsaison nicht genügend Leute haben, die exakt arbeiten können, die bereit sind, sich auf diese Arbeit einzustellen. Und eines muss man wissen: Eine einfache Arbeit zu machen, bedeutet nicht, eine unwichtige Arbeit zu machen!

Als Chef kennen Sie sicherlich die Situation, dass

Sie Leute entlassen müssen. Fällt Ihnen das schwer?

Brokatzky: Es ist schon so: Die fachlichen Probleme, die habe ich immer relativ leicht abstreifen können. Die personellen Fragen sind die, die einem manchmal schlaflose Nächte bereiten. Für mich hat es immer zwei Sichten gegeben, zwei Sorten Leute: Es gibt die, die gut arbeiten könnten, aber nicht wollen. Und es gibt die, die möchten ihre Aufgabe gut erledigen, können aber nicht. Und diese zweite Gruppe, die ist bei mir immer besonders behandelt worden. Da haben wir immer nach Wegen gesucht, dass wir sie an einem anderen Ort platzieren konnten. Und die andern, die der Arbeit keine Wichtigkeit beimessen, da war ich immer relativ scharf in der Beurteilung. Da kannte ich das Problem der schlaflosen Nächte nicht.

Der Mensch in der veränderten Arbeitswelt

Es ist nicht mehr selbstverständlich, eine Lehrstelle zu finden und anschliessend eine Festanstellung mit regelmässig steigendem Einkommen zu erhalten. Wer verliert in einer Arbeitswelt, in der immer schnellere und flexiblere Arbeitskräfte gefragt sind? Und wer gewinnt?

Der tief greifende Wandel in der Arbeitswelt hat dazu geführt, dass Arbeit wieder unsicher geworden ist. Nach den «goldenen Jahren» der Nachkriegszeit ging man davon aus, dass Wachstum und Fortschritt zu immer höherem Wohlstand für eine breite Schicht der Bevölkerung führen würden und dass Vollbeschäftigung und wirtschaftliches Wachstum in der Schweiz die Regel seien. Nach 1970 begann ein tief greifender Strukturwandel in allen Wirtschaftssektoren. Das Wachstum wurde gebremst, viele Firmen waren gezwungen, ihre Produktion zu verbilligen. Sie rationalisierten und bauten Personal ab. Heute bestimmt zunehmend der internationale Wettbewerb, wie viel eine Ware kosten darf. Eine gute Aus-

bildung und Fremdsprachenkenntnisse führen nicht mehr automatisch zu einer sicheren Stelle und steigendem Lohn bis zur Pensionierung. Die Formel «Leistung bringt Erfolg» gilt nicht mehr in jedem Fall. Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass Jugendliche eine Lehrstelle finden und nach dem Lehrabschluss eine Anstellung.

Die Zahl der Erwerbslosen ist in den 1990er-Jahren stark gestiegen von 0,7 % im Jahr 1990 auf einen bisherigen Höchststand von 5,7 % oder 206 000 Personen im Jahr 1997. Junge Erwerbstätige sind besonders stark von den Veränderungen in der Arbeitswelt und von Konjunkturschwankungen betroffen, weshalb die Jugendarbeitslosenquote in der Regel höher ist als die der Erwachsenen. Im Jahr 2003 lag sie bei 8,6 % und war damit mehr als doppelt so hoch wie die entsprechende Gesamterwerbslosenquote von 4,1 %.

Von Unsicherheit sind aber nicht nur Menschen betroffen, die keine Arbeit haben, sondern auch jene, die einen «prekären», das heisst unsicheren Arbeitsplatz haben. Man spricht von Prekarisierung, wenn immer mehr Leute nur temporär oder auf Abruf arbeiten können, sehr wenig verdienen oder gezwungen werden, sich selbständig zu machen, um eine Arbeit nicht zu verlieren. Das unternehmerische Risiko wird bei solchen Flexibilisierungen von einer einzelnen Person und nicht vom Unternehmen getragen. Besonders betroffen von Arbeitslosigkeit und von prekären Arbeitsverhältnissen sind Jugendliche, Ausländer und Ausländerinnen, die eine geringe Bildung haben sowie Frauen und Personen über 50 Jahre.

Von Unsicherheit können schliesslich auch jene betroffen sein, die eine Festanstellung haben: gut ausgebildete Männer und Frauen,





Seit dem 19. Jahrhundert setzen sich Gewerkschaften für die Anliegen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein. Unia, die grösste Gewerkschaft der Schweiz, vertritt 203 000 Personen (Bilder: Unia).

die in den Berufsprozess integriert sind, die aber mit dem hohen Tempo und den steigenden Anforderungen nicht zurecht kommen.

Ein Chemielaborant beschreibt die Situation im Buch *Das Ende der Gemütlichkeit* der Soziologin Claudia Honegger so: «Du kannst arbeiten, bis du verreckst. Dann kommt der Nächste. Mich brauchen sie nicht. Wenn ich gehe, kommen zehn andere, hundert andere.»

Die heutige Arbeitswelt bringt aber auch neue Möglichkeiten, verlorene Sicherheit kann auch Freiheit bedeuten. Wie vielleicht nie zuvor in der Geschichte hat ein Mensch in der Schweiz heute die Möglichkeit, selbstverantwortlich sein Leben zu gestalten. Er kann im Laufe eines Berufslebens viele, ganz unterschiedliche Erfahrungen machen, sich ständig weiterbilden, immer neues lernen. Einer, der vor allem die Chancen der veränderten Arbeitswelt sieht, ist der Zukunftsforscher Matthias Horx. Jede und jeder habe die Chance, in der alltäglichen Praxis Dinge zu lernen, aufzusteigen, auch wenn er nicht die besten Zeugnisse habe, denn was heute zähle, das seien vor allem soziale Fähigkeiten. Er sagt: «Im 21. Jahrhundert sind wir alle das Prekariat. Es gibt keine ‚Stelle‘, keinen ‚Arbeitsplatz‘ mehr, sondern immer nur neue Herausforderungen». Dies ist für ihn denn auch der grosse Unterschied zur alten Arbeitswelt der Industrienationen, in dem zwar alle abgesichert, aber auch abhängig waren.

Cablecom restrukturiert

«Nach der Übernahme durch Liberty und einen Tag nach dem Abgang von Firmenchef Bruno Claude kündigt Cablecom den Abbau von 250 Arbeitsplätzen an. Der Abbau von 15 % der 1750 Stellen beim grössten Schweizer Kabelnetzbetreiber soll bis Ende 2006 erfolgen und sich auf den Grossraum Zürich konzentrieren.» Der Plan wurde in einer Mitteilung mit einer «Anpassung an die aktuellen Marktverhältnisse» begründet. Cablecom wolle den Abbau via natürliche Abgänge, Frühpensionierungen und Entlassungen vornehmen. (St. Galler Tagblatt, 9. 11. 2005)

Vorbildliche Firmen

Die Gewerkschaft Unia hat erstmals einen Integrationspreis verliehen. Ausgezeichnet wurde das Basler Elektroinstallationsunternehmen Schachenmann. Es bildet 18 Lernende aus, von denen die Hälfte ausländischer Herkunft ist. Die Firma gebe vielen Jugendlichen, die eine Lehre anderswo abgebrochen hätten, eine zweite Chance, schreibt Unia. Ausserdem haben die SRM Präzisionsmechanik AG aus Affoltern am Albis (46 Mitarbeitende) und das Haus Tabea in Horgen (70 Mitarbeitende) den mit total 25 000 Franken dotierten This-Preis erhalten. Der Preis geht an Firmen, die sich um die Integration behinderter Menschen verdient machen. (Basler Zeitung, 19. 2. 2007)

Aufgabe 1: «Sozialverträglicher»

Stellenabbau

► **Wenn eine Firma Arbeitsstellen streicht und dies via «natürliche Abgänge» oder durch «natürliche Fluktuation» tut, dann wird diese Art von Stellenabbau oft als «sozialverträglich» bezeichnet und sogar gelobt. Was sind natürliche Abgänge? Was heisst Fluktuation? Warum ist für Jugendliche, die eine Stelle suchen, eine solche Nachricht keine gute Nachricht? Diskutiert das Thema mit Hilfe des oben stehenden Zeitungsausschnittes «Cablecom restrukturiert».**

Zeitzeugen werden zur Quelle

Oral History ist eine beliebte Methode, um Quellenmaterial selber herzustellen, indem man Menschen zu einem Thema aus der Vergangenheit interviewt. Oral History macht es möglich, Dinge zu erfahren, die man mit anderen Quellen nicht erfahren könnte. Die Interviews stehen aber nie für sich alleine, sondern müssen wie andere Quellen auch interpretiert werden.

Oral History, (deutsch: mündliche oder erzählte Geschichte) entstand in den USA in den 1930er-Jahren. Sie dient dazu, Erfahrungsberichte, Expertenwissen, aber auch Meinungen und Erinnerungen festzuhalten, die nicht aufgeschrieben wurden. Seit den 1960er-Jahren, seit sich die Geschichtswissenschaft immer mehr nicht nur für politische Ereignisse und die Geschichte von «grossen» Persönlichkeiten wie Königen oder Politikern interessiert, ist Oral History immer beliebter geworden. Die Methode eignet sich im Besonderen auch, um nach Alltag, Kultur, Mentalität und nach ganz persönlichen Erfahrungen zu fragen. Dank dieser Methode erfahren wir Dinge über Menschen, deren Leben kaum Quellen hinterlässt und über die wir sonst nichts oder ganz wenig wissen würden. Man sagt darum auch, dass man mit Oral History Geschichtsschreibung «von unten» betreiben kann.

Bei Oral History geht es nicht darum, historische Fakten wie Jahreszahlen oder Ähnliches zu finden. Bei Oral History geht es eher darum, herauszufinden, wie einzelne Personen ein Ereignis erlebt haben, wie sie es bewerten, ob sie sich überhaupt daran erinnern oder ob sie es vergessen haben.

Ein Beispiel kann die Schliessung einer Schuhfabrik sein, von der ein kurzer Zeitungsausschnitt sagt, wann, wo, wie viele Leute

ihre Stellen verloren haben. In einem Zeitzeugeninterview kann man herausfinden, wie ein Betroffener die Schliessung selber erlebt hat, wie er davon vernommen hat, was die Kündigung für ihn bedeutete und welche Erinnerungen er an den letzten Arbeitstag hat. Befragt man zwei Personen zum selben Thema, erhält man unterschiedliche «erzählte Geschichten». Das bedeutet nicht, dass eine Person eine falsche Version derselben Geschichte erzählt oder sogar lügt. Es zeigt vielmehr, dass mündliche Quellen persönliche Erinnerungen an eine Zeit sind, dass ein Teil des Erlebten vergessen oder verdrängt wurde und dass mündliche Geschichte darum immer vielstimmig ist. Das macht sie besonders interessant, denn die Erzählungen von Menschen sind stets einzigartig, sie berühren, machen betroffen, oder auch nachdenklich.

Diese Vielstimmigkeit muss im Umgang mit mündlichen Quellen immer berücksichtigt werden, und sie ist auch der Grund, warum es manchmal Missverständnisse gibt. Dann etwa, wenn Zeitzeugenberichte mit Geschichtsschreibung gleichgesetzt werden oder wenn Zeitzeugen als die «besseren Historiker» angesehen werden, weil sie an einem Ereignis mit dabei waren und darum «wissen, wie es wirklich war». Zeitzeugeninterviews zeigen immer wieder, dass es auf die Frage «wie war es wirklich?» unterschiedliche und sogar widersprüchliche Antworten gibt. Denn: Zeitzeugen erzählen nicht die Wirklichkeit von damals, sondern eine Erinnerung an diese Wirklichkeit.

Wie jede andere historische Quelle muss auch ein Zeitzeugengespräch nach den Kriterien der Quellenkritik bearbeitet, interpretiert und mit anderen Quellen in einen Zusammenhang gebracht werden.



Die Schuhindustrie bot noch bis in die 1970er-Jahre zahlreiche Arbeitsplätze. Blicke in die Bally-Schuhfabrik Dottikon (Bild: Bally Schuhfabriken AG – Bally Schuhmuseum, Schönenwerd).

Letzter «Bally» aus Schönenwerd

«Schon am letzten Freitag – zwei Wochen früher als Mitte Dezember angekündigt – hat Bally die Schuhproduktion in Schönenwerd definitiv eingestellt. 70 % der 130 gekündigten Produktionsmitarbeiter hätten eine neue Lösung auf sicher, teilte die Firma auf Anfrage mit. (...) Wegen der Produktionseinstellung haben 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bally in Schönenwerd die Kündigung erhalten.» (Solothurner Zeitung, 18. 2. 2000)

Erinnerungen eines Arbeiters an das Ende der Schuhproduktion bei Bally in Schönenwerd

«Dann, in den 90er-Jahren, kamen die ersten Schliessungen. Wir Arbeiter wurden vor vollendete Tatsachen gestellt. (...) Da kamen Manager, die gross posaunten, was sie leisten und verändern könnten. Und am Schluss? Man sah nichts. Fabriken schliessen können wir auch. Kein Problem, Leute zu entlassen. So kann man sparen. Aber ein Arzt muss heilen können, nicht nur abschneiden. Mit der Zeit brachte das Enttäuschungen und eine gewisse Gleichgültigkeit im Sinne von ‚ihr macht ja sowieso, was ihr wollt‘. In gewissen Dingen müsste doch der, der die Arbeit ausführt und die Maschinen kennt, berücksichtigt werden; zum Beispiel, wenn es darum geht, Abläufe zu verbessern. Wir von der Produktion wurden aber praktisch nie gefragt. (...) Im Januar 2000 hatte ich meinen letzten Arbeitstag, im Februar wurde die letzte Partie hergestellt. Ich war der Letzte, der noch gekündigt hat. Nach mir bekam der Rest der Produktion die Kündigung. Jetzt ist es vorbei. Ich bin auch heute noch der Meinung, man hätte den Standort Schönenwerd nicht aufgeben müssen.»
Donato di Pasquale (1962) aus Schönenwerd arbeitete 23 Jahre bei der Firma Bally in Schönenwerd. Er war einer der letzten, der selber gekündigt hat.
(Zeitzeugeninterview, geführt von Sarah Jäggi, erschienen in Aargauer Zeitung, 28. 7. 2001)

Aufgabe 1: Zwei Quellen – ein Thema
► **Vergleicht zu zweit die beiden Quellenausschnitte. Sie erzählen vom Ende der Schuhproduktion der Firma Bally in Schönenwerd, einer Firma, die einst zu den grössten und erfolgreichsten Schuhfabriken gehörte und die Gemeinde Schönenwerd zu einem wichtigen Industriestandort machte. Was erfahrt ihr aus den beiden Quellen? Wo liegen die Unterschiede?**

Aufgabe 2: Quellen – Wozu sie gut sind

► **Im Zentrum von jeder Geschichtsarbeit stehen Quellen. Was sind Quellen?**

► **Zählt zu zweit alle Quellenarten auf, die ihr kennt. Versucht sie dann zu gruppieren. Vergleicht und diskutiert mit einem anderen Team die Resultate!**

Aufgabe 3: Das Leben in zwei Richtungen

► **Der dänische Philosoph Sören Kierkegaard sagte: «Das Leben wird vorwärts gelebt und rückwärts verstanden.» Was meinte er damit? Was bedeutet es in Bezug auf Zeitzeugen, die, wenn sie aus ihrem Leben erzählen, ja immer zurück schauen? Was heisst es in Bezug auf die Interpretation von solchen Aussagen?**

Ein Thema wählen und Zeitzeugen finden

Am Anfang von jedem historischen Projekt steht ein Thema. Hat man dieses gefunden und eingegrenzt, beginnt die Suche nach den geeigneten Zeitzeugen.

Ein Oral History Projekt umfasst wie jede historische Forschung verschiedene Arbeitsschritte. Forschen bedeutet, systematisch Informationen zu einem Thema zu sammeln, diese zu vergleichen, auszuwerten und zu einer Darstellung zu verarbeiten. In einem Oral History Projekt sind folgende Arbeitsschritte zentral:

1. Thema wählen: (Zeitgeschichte/Thema wählen/Wissen sammeln/Sich einen Überblick verschaffen/Thema eingrenzen)
2. Zeitzeugen finden
(Wie finden? Erster Kontakt)
3. Das Interview vorbereiten
(Wie fragen? Was fragen?)
4. Das Interview durchführen
(Checkliste/Datenblatt)
5. Das Interview aufbereiten
(Zusammenfassung/Transkription)
6. Interpretieren
(Die Quellen an den Fragen messen)
7. Publizieren
(Für wen sind die Resultate?)

Thema wählen

Für Zeitzeugenbefragungen kommen nur Themen aus der jüngsten Geschichte in Frage. Das Ereignis oder die Zeit, die man wählt, sollte nicht weiter als 60 Jahre zurück liegen, weil es sonst sehr schwierig ist, Zeitzeugen zu finden. Hat man ein Thema gefunden, sammelt man möglichst viele Informationen und verschafft sich einen Überblick. Ein Beispiel zur Geschichte der Arbeit könnten

die Gewerkschaften sein, eine einzelne Firma oder ein Beruf, der sich in den letzten Jahren stark verändert hat. Neben Geschichtsbüchern können auch das Internet und Zeitungen hilfreich sein, um Informationen zu finden. Besonders, wenn das Thema nur wenige Jahre zurück liegt, sind sie oft die einzigen Quellen.

Anschließend muss man das Thema eingrenzen und einen Aspekt suchen, wo Zeitzeugen eine wichtige Rolle spielen. Möchte ich wissen, wie eine Gewerkschafterin den Streik in der Zentralwäscherei im Jahr 2000 erlebt hat? Oder einen Bauern kennen lernen, der sich noch an die Zeit erinnern kann, als die Traktoren aufkamen? Eine Gärtnerin fragen, ob man die Setzlinge noch von Hand pflanzt oder ob es dafür Roboter gibt? Bei der Eingrenzung des Themas lohnt es sich, von seinen eigenen Interessen auszugehen: Was möchte ich wissen? Bei welchem Thema werde ich kribbelig? Es lohnt sich, sich bei der Suche von der eigenen Freude leiten zu lassen, sich Zeit zu lassen und an verschiedenen Orten zu suchen, bis plötzlich der Moment kommt, wo klar ist: «Ja, das ist es!»

Zeitzeugen finden

Grundsätzlich ist jede Person geeignet, um als Zeitzeuge Auskunft zu geben. Einzige Bedingung: Sie muss erlebt haben, worüber sie erzählt! Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Zeitzeugen zu finden, zum Beispiel indem man ...

... die Eltern, Nachbarn, Verwandten, Bekannten oder Freunde fragt, ob sie jemanden kennen, der dabei war, als ...

... im Altersheim, in der Seniorengruppe, bei der Altersturngruppe fragt, ob jemand bereit ist, zu erzählen von der Zeit, als ...

Mondlandung. Mauerfall. Atomkraftwerk. **ABB**. Lady Di.
Apartheid. Ölkrise. Elisabeth Kopp. 9/11. Menschenrechte.
ABB. Globalisierung. Autobahn. Beckham. Shoppingmall.
AIDS. Internet. **ABB**. Big Brother. EasyJet. CD. **ABB**.

Gesucht: Frauen und Männer, die seit mindestens
1970 in der ABB in Baden arbeiten und bereit sind, von
ihrer Arbeit zu erzählen.

Wozu: Projektwoche „Arbeit im Wandel“ Schulhaus
Sonnenfeld Aargau, Klasse 3b. Lehrerin: Franziska Name

Kontakt: Melden Sie sich bitte telefonisch unter
Nummer 062 000 00 00. Hier erhalten Sie auch nähere
Informationen.

Vielen Dank! Klasse 3b und 3f.

- ... im Warenhaus, am Bahnhof, in einem Restaurant, in der Bibliothek oder im Snowboardshop einen Flyer aufhängt, wo steht, wen man sucht ...
- ... ein Mail an alle Leute verschickt, die man kennt und darin schreibt, dass man jemanden sucht, der dabei war, als ...
- ... ein Inserat, einen Aufruf in der Lokalzeitung, am Lokalradio veröffentlicht und darin bittet, dass sich die Leute melden sollen, die bereit sind, über ein Thema Auskunft zu geben.

Aufgabe:

Was geschieht in 60 Jahren?

► **Sucht 5 Ereignisse der Geschichte der letzten 60 Jahre. Schreibt sie auf. Notiert anschliessend alles, was ihr zu diesen Ereignissen wisst. Wählt nun zwei Ereignisse aus, zu denen ihr besonders viel gewusst habt. Was möchtet ihr von Leuten wissen, die das Ereignis selber miterlebt haben? Wenn ihr ein Oral-History-Projekt zu diesem Thema machen könntet: Wie würdet ihr die Zeitzeugen suchen?**

Das Interview vorbereiten – Was fragen und wie?

Je besser die Zeitzeugen informiert werden, desto eher sind sie bereit, Auskunft zu geben. Bei der Vorbereitung des Interviews wird der Grundstein für ein gutes Gespräch gesetzt.

Kontakt mit den Zeitzeugen

Am besten nimmt man mit den Zeitzeugen zuerst brieflich Kontakt auf. Im Brief stellt man das Projekt vor und erwähnt, von welcher Schule man kommt und wer die zuständige Lehrkraft ist.

Ein paar Tage später kann man die Zeitzeugen anrufen. Ist die Person für ein Gespräch bereit, klärt man ab, wann und wo es stattfindet und wie lange es etwa dauern wird. Idealerweise trifft man die Zeitzeugen an einem für sie vertrauten Ort, zum Beispiel bei ihnen zu Hause. Vor dem Gespräch muss man klären, ob man das Interview aufzeichnen und Fotos machen darf und ob die Ergebnisse veröffentlicht werden dürfen.

Das Interview vorbereiten

Grundsätzlich gilt: Je konkreter die Frage, desto konkreter die Antwort. Fragt man zum Beispiel: «Erinnern Sie sich an den Streik im Jahr 2000?», so heisst die Antwort möglicherweise: «Ja». Eine korrekte Antwort, wohl aber nicht die, die man sich gewünscht hat. Eine offene Frage wäre in diesem Fall besser gewesen: «Sie waren Arbeiterin in der Zentralwäscherei in Basel. Wenn Sie an den Streik zurückdenken, was kommt Ihnen in den Sinn?»

Eine offen formulierte Frage ist eine Einladung an die Gesprächspartnerin, ausführlich zu berichten, ihren Erinnerungen zu folgen und ins Erzählen zu kommen. Dabei besteht allerdings auch die Gefahr, dass man vom Thema abschweift und die Zeit vergisst.

Neben zu eng formulierten Fragen sollte man auch keine Fragen stellen, bei denen in der Frage die Antwort schon vorgegeben ist, oder bei der klar ist, dass eine Antwort «richtig» ist. Die Gefahr, dass man solche Suggestivfragen stellt, ist dann da, wenn man selber eine Meinung zum Thema hat und sich wünscht, dass der Zeitzeuge dieselbe Meinung hat. Ein Beispiel für eine Suggestivfrage ist: «Finden Sie nicht auch, dass die Firmenleitung einen Fehler gemacht hat?»

Das Leitfaden-Interview

Es ist darum sinnvoll, einen Mittelweg zu wählen und das Gespräch als so genanntes Leitfaden-Interview zu gestalten. Hier beginnt man mit einer offenen Frage, um später mit konkreteren Fragen Lücken zu schliessen, nachzuhaken oder nach Ereignissen und Sachverhalten zu fragen. Man nennt dieses Vorgehen «Trichterprinzip».

Der Leitfaden dient als Stütze, auf die man zurückgreifen kann, wenn das Gespräch stockt, oder um zu kontrollieren, ob man alles gefragt hat.

Wichtig ist, dass man vor dem Gespräch weiss, welches die erste und welches die letzte Frage sein wird. Die erste Frage muss man quasi auf der Zunge bereit haben, wenn man vor der Tür des Zeitzeugen steht. Man ist aufgeregt, der Zeitzeuge ist es häufig auch. Es liegt an uns, das Gespräch zu beginnen, auch wenn die Zeitzeugen meistens älter und erfahrener sind, als wir selber. Die erste Frage ist ein Türöffner. Sie sollte relativ einfach zu beantworten sein und dem Zeitzeugen ein erstes Mal Raum zum Erzählen geben. Mit der letzten Frage kann man das Gespräch zurück in die Gegenwart führen, etwa indem man fragt: «Was denken Sie heute über diese Zeit?»

Folgende Fragen und Erzählaufforderungen können beim Vorbereiten des Interviews helfen.

Offene Fragen/Erzählaufforderungen	Konkrete, enge Fragen
Wenn Sie zurückdenken, was kommt Ihnen in den Sinn?	Seit wann ...?
Wie erlebten Sie ...?	Wann war das?
Warum haben Sie sich entschieden, ...?	Wo haben Sie damals ...?
Was geschah damals genau?	Wer hat Ihnen ...?
Was änderte sich in Ihrem Leben, als ...?	Wie viele ...?
Bitte erzählen Sie von der Zeit, als ...?	

Ausschnitt aus einem Interview, das Peter K. Sonderegger mit Jasmin Staiblin, der Chefin von ABB Schweiz, geführt hat. In: *Aargauer Zeitung*, 27.10.2006

Frau Staiblin, Sie haben vor acht Monaten die Führung von ABB Schweiz übernommen. Die ersten Erfahrungen ...

Jasmin Staiblin: ... entsprechen ganz meinen hohen Erwartungen, mit denen ich im März die Arbeit aufgenommen habe. Ich schätze die konstruktive und offene Zusammenarbeit, die ich angetroffen habe.

Als erste Chefin von ABB Schweiz arbeiten Sie in einem extrem Männer-dominierten Umfeld.

Staiblin: Das funktioniert hervorragend.

Keine Nachteile?

Staiblin: Ich spüre keine Nachteile, aber auch keine Vorteile (lachend). Die Blumen auf dem Tisch habe ich selber gekauft. Wer Elektrotechnik und Physik studiert hat, der ist ein Männerumfeld gewohnt.

Eine neue Chefin will selbstverständlich neue Akzente setzen.

Staiblin: Ich verändere nicht um der Veränderung willen. Es gibt eine Grundregel: «Never change a winning team.» Ich habe eine unternehmerisch orientierte Mannschaft, und es läuft sehr gut. Im Moment hilft uns auch das gute Marktumfeld.

Und Zeichen einer Abschwächung ...

Staiblin: ... sind keine zu erkennen. Wir sehen bisher auch für 2007 keine dunklen Wolken.

(...)

In den ersten neun Monaten wurden über 200 neue Arbeitsplätze aufgebaut. Geht es so weiter?

Staiblin: Darüber unterhalten wir uns erst nächstes Jahr.

(...)

Aufgabe 1: Ein Interview, das ist, wenn jemand Fragen stellt.

Fragen zum Interview:

► **Wie viele Fragezeichen findest du in diesem Interview?**

Was fällt dir auf?

► **Gefällt dir dieses Interview?**

Warum? Warum nicht?

► **Was erfährst du in diesem Interview über den Journalisten und seine Einstellung zu Frauen in Führungspositionen?**

► **Teilst du diese Einstellung?**

Warum? Warum nicht?

Aufgabe 2: Offene Fragen stellen

► **Stellt euch zu zweit Fragen**

zu eurem Traumberuf. Es sind nur offene Fragen erlaubt. Stellt jemand eine Frage, die man mit JA, NEIN oder mit nur einem Wort beantworten kann, bekommt ihr einen Punkt.

Wer am Ende am wenigsten Punkte hat, gewinnt das Spiel.

Das Interview durchführen

Der Interviewtermin steht am Ende der Vorbereitungszeit, die vielleicht lang, spannend, überraschend, manchmal vielleicht auch mühsam war. Was man tun muss, damit am Tag X alles rund läuft.

Je besser man vorbereitet ist und je mehr man schon über das Thema weiss, desto erfolgreicher verläuft das Interview.

Bevor ich mich auf den Weg zu meinem Interviewpartner mache, ...

- ... schaue ich, ob der Interview-Leitfaden, ein Notizblock und Schreibzeug bereit sind
- ... teste ich noch einmal mein Aufnahmegerät (ein Kassettengerät, ein digitales Aufnahmegerät, ein Diktiergerät, usw.)
- ... kontrolliere ich, ob ich genügend Ersatzmaterial bei mir habe: leere Kassetten, Batterien für das Aufnahmegerät, Papier, Schreibzeug
- ... teste ich meine Kamera und schaue, ob der Akku geladen ist
- ... ziehe ich mir ein Kleidungsstück an, in dem ich mich gut fühle
- ... überlege ich mir, was ich sage, wenn die Tür aufgeht und mein Zeitzeuge vor mir steht (zum Beispiel: sich vorstellen und danken, dass man kommen darf).

Im Gepäck liegt ausserdem ein Datenblatt mit Informationen über die Zeitzeugen. Besonders, wenn man mehrere Leute befragt, lohnt es sich, für jede Person ein Dossier anzulegen, damit es keine Verwechslungen gibt. Es sollte folgend Angaben enthalten:

- Allgemeine Angaben: Name/Vorname/ Adresse/Telefonnummer/Jahrgang
- Erster Kontakt: Wie habe ich die Person gefunden/Wann und wie fand der erste Kontakt statt?
- Zweiter Kontakt: Weitere Vorgespräche/ Kontakte vor dem Interview
- Daten zum Interview: Ort/Zeitpunkt/ Wer interviewt wen?
- Bemerkungen zum Interviewtermin: Über welche Dinge wurde vor und nach dem Interview gesprochen? Wie ist das Interview gelaufen? Gab es Pannen? Lustiges? Sonderbares? Bemerkenswertes?
- Besonderes: Abmachungen, zum Beispiel wann der Zeitzeuge den Aufsatz, das Porträt, das Ausstellungsplakat bekommt

Etwas vom Reizvollsten an Oral History ist, dass man sich zwar vorbereiten und informieren kann, dass es am Ende aber immer anders herauskommt, als man denkt. Die Interviews verlaufen unerwartet, nehmen plötzlich eine Wendung, die man nicht erwartet hat. Fragen, von denen man dachte, sie seien wichtig, werden mit einem Satz beantwortet und wo man Nebensächliches vermutet hat, verbirgt sich vielleicht ein ganz grosser Schatz.

Türöffnerfrage:		
Fragen zur Zeit vor der Schliessung	Fragen zur Zeit während der Schliessung	Fragen zur Zeit nach der Schliessung
Abschlussfrage:		

Aufgabe 1: Einen Interview-Leitfaden erstellen

- ▶ Setzt euch zu zweit oder zu dritt zusammen und lest nochmals die Zeitungsmeldung und den Interviewausschnitt zur Schliessung der Bally-Fabrik in Schönenwerd auf Seite 13 durch.
- ▶ Nun überlegt ihr euch, was ihr vom Bally-Arbeiter genau hättet wissen wollen – so wie es die Journalistin Sarah Jäggi für ihr Interview wohl auch gemacht hat. Dann erstellt ihr aus euren Überlegungen einen

Leitfaden. Ihr könnt ihn als Liste aufschreiben, ihr könnt aber auch eine Tabelle gestalten. Damit habt ihr eine noch bessere Übersicht und könnt eine klare Ordnung in eure Fragen bringen. Eure Tabelle könnte so wie oben aussehen:

- ▶ Versucht nun, eure Fragen an den Bally-Arbeiter in die Tabelle zu schreiben.

Aufgabe 2: Diskutiert euer Resultat:

- ▶ Worauf müsst ihr beim Verfassen eines Leitfadens achten?

«Es war einfach so, dass man einmal pro Woche durcharbeiten musste»

Hans Rechsteiner, Jahrgang 1955, hat als Schriftsetzer einen Beruf gelernt, den es heute nicht mehr gibt und wurde quasi über Nacht Journalist. Heute arbeitet er bei der Aargauer Zeitung im Freiamt. In einem Gespräch, das im Februar 2007 stattfand, erzählt er, wie er plötzlich «Chefredaktor» wurde. Weil die Interviewerin bei der gleichen Zeitung wie ihr Gesprächspartner arbeitet, duzen sich die beiden.

Sarah Jäggi: Ich fände es toll, wenn du mir einfach erzählen könntest. Und zwar von deinem beruflichen Werdegang, der ja als Schriftsetzer begann.

Hans Rechsteiner: Ja, das ist schon (...) interessant, geht aber natürlich etwas weit zurück.

Jäggi: Das darf es.

Rechsteiner: Brauchst du es auf Hochdeutsch?

Jäggi: Nein.

Rechsteiner: Also aufgewachsen bin ich in Appenzell und dort gibt es nur eine Druckerei (...) und nur eine Zeitung, den *Appenzeller Volksfreund*. (...) Gegen Ende der Schulzeit (...) hat der Gewerbeverein so eine Art Schnupperwoche organisiert. Man konnte sich drei verschiedene Berufe anschauen im Dorf. Und ich ging (...) zu einem Buchbinder und eben in diese Druckerei und habe mich dann entschlossen für den Schriftsetzer. (...) Das war eine vierjährige Lehre, sehr interessant, aber natürlich eine lange Zeit. Noch mit dem Bleisatz, früher, man hat noch von Hand die Typen zusammengestellt zu einer Seite, vielfältig war der Beruf (...) und ich kam zum ersten Mal in Kontakt mit dem Zeitungsbusiness, das hat mich schon sehr interessiert. Aber eben, gelernt habe ich in dem Sinn einen technischen Beruf, einen technisch-künst-

lerischen Beruf. (...) [Wir mussten auch] Briefköpfe erfinden und Namenszüge zeichnen. (...) In die Berufsschule musste ich nach St. Gallen, also zwanzig Kilometer weit.

Jäggi: Mit dem Zu ...

Rechsteiner: ... Mit dem Züglein, wir hatten ein Züglein. (...) In die Stadt zu gehen, war auch interessant. Und wenn ich manchmal eine Ausrede brauchte im Sommer, dann sagte ich dem Fachlehrer in St. Gallen, man habe zu Hause beim Heuen helfen müssen. Oder es sei ein Kalb zur Welt gekommen. Dabei war mein Vater in Wirklichkeit Buchhalter!

Jäggi: (lacht) Aber die Städter, die hatten die Vorstellung ...

Rechsteiner: ... die dachten, wir Appenzeller seien sowieso alles Bauern!

(beide lachen)

(...)

Rechsteiner: Gut. Nachher bin ich zwei Jahre ins Militär, alles nacheinander: (...) Rekrutenschule, Unteroffiziersschule, Offiziersschule und Abverdienen plus noch ein. (...) Dann habe ich, als ich zurückkam – nein – ich muss anders anfangen. Während den Militärdienstblöcken habe ich mich auf Chiffre-Inserate beworben. Für meinen Beruf, Schriftsetzer. (...) Dann habe ich an einem Sonntag, ich weiss es noch, drei, vier Chiffre-Inserate ausgefüllt und (...) ein Angebot bekommen, um mich in Frick, im Aargau vorzustellen, als Schriftsetzer bei der Buchdruckerei ff-Druck in Frick. Die haben den *Fricktal Boten* herausgegeben. (...) Dann musste ich aber in (...) die Offiziersschule und das Angebot war natürlich dahingefallen. (...) Und dann, Ende vom Abverdienen, also quasi ein Jahr später, die gleiche Übung

wieder (...), auch wieder mal am Sonntag hingesessen und Bewerbungen verschickt und dann war – oh Zufall! – genau die gleiche Druckerei wieder dabei! Das siehst du dem Inse- rat ja nicht an! Also ein unheimlicher Zufall. Und die haben dann gesagt, ja, ich könne kommen.

Jäggi: Du hast dich gar nicht vorstellen müssen?

Rechsteiner: Nein, die sagten, sie kennen mich ja [von der Bewerbung im letzten Jahr], das sei in Ordnung, ich solle kommen. Und dann bin ich tatsächlich an einem Montag am 7. Juli 19... ou (überlegt)...77.

Jäggi: Du weißt das noch auswendig?

Rechsteiner: Ja, ja. 1977 bin ich da am Morgen um neun angetrabt. Und dann kommt der nächste Zufall. Da haben die mir gesagt: Ja, der Chefredaktor, also der Alleinredaktor und Chefredaktor von ihrer Zeitung habe seinen Letzten. Heute. (...) Und ich hätte doch so ein gepflegtes Deutsch gehabt in meinen Bewerbungsunterlagen und so. Ob ich nicht die Redaktion übernehmen wolle.

(beide lachen)

Rechsteiner: Und dann, ja, habe ich schon ein bisschen gestaunt. Weil, man muss natürlich sehen: nach diesen zwei Jahren im Militär, da gab es meinen Beruf einfach nicht mehr, den ich gelernt hatte. Inzwischen wurde der Bleisatz abgelöst durch den Computer. Und da stand ich im Prinzip schon vor der Wahl: Will ich in die technische Richtung, also beim Schriftsetzer bleiben, dann gehe ich an den Computer. Oder mehr in die sprachliche Richtung, also (...) auf die Redaktion? Und das hat mir schon gepasst und fotografiert habe ich eigentlich auch gern und relativ gut. Aber dieser Montag, den werde ich nie mehr vergessen! (...) Und dann, dann setzte ich mich neben diesen Redaktor – ich hatte natürlich noch nie einen Film entwickelt zum Beispiel – keine Ahnung gehabt, und dann hat er mir diktiert, wie man das macht und so: (...) den Film rausnehmen im Dunkeln und dann zehn Minuten entwickeln und wässern und zehn Minuten Fixierer und nochmals Wässern und nachher ...



(Bild: Sarah Jäggi)

Jäggi: Und alles von Hand.

Rechsteiner: Alles von Hand und im Dunkeln und so. (...) Und da hat er mir das so erklärt und dann hat er am Nachmittag – ich weiss noch – am Nachmittag um vier, da gingen wir noch nach Eiken, (...) einen Mähdrescher fotografieren und nachher (...) noch eins Trinken und dann hatte er seinen letzten Feierabend. Und ich sass dann die ganze Nacht in dieser Dunkelkammer und auf dieser Redaktion und am anderen Tag musste diese Zeitung rauskommen!

(...)

Jäggi: Unglaublich.

Rechsteiner: Ja, unglaublich. Und nachher war ich dort viereinhalb Jahre Alleinredaktor, das war eine sehr turbulente, sehr interessante Zeit. (...) Vom Arbeitsaufwand her war es einfach so, dass man einmal pro Woche die Nacht durcharbeiten musste. Sonst hätte ich das nicht bewältigt. Und die Zeitung kam am Nachmittag raus und wenn natürlich der junge Redaktor noch einem Unfall nachgerannt ist, dann hatte (...) die Druckmaschine Verspätung (...) und dann hat man den Postausgang verpasst und dann musste halt der Redaktor am Nachmittag (...) in alle Dörfer raus, den Briefträgern nach und hat ihnen die Zeitungen in die Hand gedrückt, damit sie sie vertragen konnten. Also, das war eine wahnsinnige Zeit.

(...)

Jäggi: Du wurdest also von einem Tag auf den anderen Journalist. Gab es Tätigkeiten, die du nachher vermisst hast, als du nicht mehr Schriftsetzer warst?

Rechsteiner: Nein, eigentlich nicht. (...) Also was wir immer schon, in der Stifti, gemacht haben, einfach an den Handmaschinen, wie soll ich das sagen, private Bütz, also Neujahrskärtchen oder irgend so etwas für den Kollegen oder für den Verein ein Programmheft gedruckt und so. Manchmal haben wir in der Nacht mehr gedruckt als am Tag!

(beide lachen)

Rechsteiner: Also nicht unbedingt Schwarzbüez, aber so private Drucksachen, solche Dinge. Und das fehlt natürlich ein wenig, wenn man die Maschinen nicht mehr hat.

(...)

Rechsteiner: Heute findet mein Beruf in der Ausführung im Büro statt. Aber zwei Drittel bestehen natürlich aus rumrennen und Anlässe besuchen und recherchieren und so. Die eigentliche handwerkliche Tätigkeit ist heute das Schreiben und das Layout, das wir ja auch selber machen.

(...)

Jäggi: Kannst du weiter erzählen, wie es dann nach dieser ersten Stelle beim Fricktal Boten weiterging?

Rechsteiner: Das ist nochmals eine lustige Geschichte. (...) Etwa nach viereinhalb Jahren dachte ich, (...) jetzt habe ich es dann langsam gesehen, oder. Also diese Rumseckerei und so. (...) Dann habe ich dem Otto Wanner, dem berühmten, einfach einen Brief geschrieben, seine Zeitung [damals *Badener Tagblatt*]

gefallen mir gut und ich würde gerne bei ihm arbeiten, es sei mir eigentlich egal in welchem Ressort. (...) Ja, dann hat er mich kommen lassen, und wir haben geredet miteinander.

Jäggi: Darf ich fragen, das war damals der Verleger, nicht der Chefredaktor?

Rechsteiner: Beides. Er hat die Funktion nicht getrennt, nenei, das war früher noch so. (...) Jedenfalls hat dieses Gespräch zehn Minuten gedauert und dann hat er mir die Stelle angeboten, jawohl, ich könne anfangen. (...) Und so habe ich dann (...) einen Vertrag bekommen, einen so genannten Arbeitsvertrag. (...) Dieser Vertrag besteht aus genau zwei Sätzen. «Wir freuen uns, dass Sie am 11. November 1981 bei uns auf der Redaktion beginnen. Wir freuen uns auf eine langjährige Zusammenarbeit.» Punkt, fertig, Schluss! Das war der Vertrag! Und mit dem sind wir ausgezeichnet gefahren. Nie eine Diskussion, nie über Lohn, über nichts, einfach sensationell. (...)

Jäggi: Seither sind bald 26 Jahre vergangen und du arbeitest immer noch für dieselbe Zeitung, beziehungsweise für die Aargauer Zeitung, die 1996 aus der Fusion zwischen Badener Tagblatt und Aargauer Tagblatt entstanden ist. Wirst du auch hier pensioniert?

Rechsteiner: Das nehme ich an, ja. Wobei, eben, früher hat man gesagt, einen Journalisten kannst du nie pensionieren, der wird immer Artikel schreiben. Aber heute ist es leider so, dass das nicht unbedingt gewünscht ist. Das hat verschiedene Gründe und nicht alles sind gute Gründe. Da heisst es zum Beispiel, du bist zu teuer mit 30 Berufsjahren. Dein Beziehungsnetz, deine Erfahrung und Routine zählen nicht. Das ist schade.

Aufgabe 1:

► Hans Rechsteiner erzählt, wie er seinen ersten Beruf gewählt hat und wie er zum zweiten «gekommen» ist. Suche die Textstellen, die diese Berufswahl beschreiben. Versuche herauszufinden, ob der Weg von ihm damals üblich war. Du stehst selber vor der Berufswahl: Wie gehst du vor? Welches sind die Unterschiede zwischen damals und heute?

Aufgabe 2:

► Es gibt einen Hinweis im Interview, der zeigt, dass Hans Rechsteiner sich selber gewohnt ist, Interviews zu führen. Findest du ihn? Welche Überlegung macht er sich?

Aufgabe 3:

► Der Interviewausschnitt ist, wie die folgenden Interviews, fast wortwörtlich so niedergeschrieben, wie

der Interviewpartner seine Erinnerungen erzählt hat. Es handelt sich um eine Transkription. Dazu gehört, dass manche Sätze unfertig sind. Ein Transkript kann man als Rohmaterial sehen, das man weiter bearbeiten kann. Wähle einen Ausschnitt aus dem Interview und formuliere ihn so um, dass der Inhalt stimmt, der Text aber flüssig und grammatikalisch korrekt ist.

«Früher musste man nicht selber denken»

Verena Hozlar, Jahrgang 1950, hat Buffet-angestellte gelernt und arbeitet seit 17 Jahren in der Produktion bei Chocolat Frey, wo sie stetig aufgestiegen ist. Heute ist sie mitverantwortlich, dass in einer Abteilung der Confi-serie-Verpackung 19 Maschinen laufen und 34 Mitarbeitende ihre Arbeit gut machen.

Sarah Jäggi: Frau Hozlar, Sie arbeiten seit 17 Jahren bei Chocolat Frey. Wie sind sie hierher gekommen?

Hozlar: Ich bin durch meine Schwägerin in die Chocolat Frey gekommen im 89. Vorher war ich im Service und (...) das war wahnsinnig stressig: Sechstageswoche, manchmal Siebentageswoche, keine Freizeit, manchmal Samstag und Sonntag arbeiten. Ich hatte eine Familie daheim und irgendwann hatte ich die Nase voll. Und dann habe ich mit meiner Schwägerin gesprochen, sie war schon vorher da, und so kam ich hierher. Zuerst an (...) eine Praliné-Linie, wo ich gleich von Anfang an verantwortlich war. (...) Nach einem halben Jahr kam ich an die Linie eins, (...) da sind wir online gefahren, und haben (...) Schokoladeriegel verpackt. Dort war ich ziemlich lange. Zuerst war ich als Anlageführerin verantwortlich für die Maschine, dann [wurde ich] Gruppenleiterin. Damals gab es noch die Gruppenleiterinnen, die trugen blaue Krägli, das gibt es heute nicht mehr. Als Gruppenleiterin arbeitet man voll mit an der Maschine, hat aber ein bisschen mehr Verantwortung als jemand, der nur einpackt.

Jäggi: Entschuldigung, Sie haben vorher gesagt, man sei «online gefahren». Was heisst das?

Hozlar: Online heisst, dass man am Anfang der Linie die flüssige Schokolade hat und am

Ende das fertig geformte und verpackte Produkt. Alles ist miteinander verhängt, alle Arbeitsschritte werden auf einer einzigen, grossen Anlage gemacht, alles voll automatisiert. Bei den älteren, mechanischen Maschinen haben wir für jeden Arbeitsschritt eine eigene Maschine. Wenn man online arbeitet, kann man nicht einfach rasch abstellen, wenn etwas ist, die Maschine muss immer laufen.

Jäggi: Sie haben an der Maschine angefangen, heute sind sie als stellvertretende Chefin mitverantwortlich für 19 Maschinen und mehr als 30 Arbeitsplätze. Wie kam das?

Hozlar: Ich war eine, die hat immer reklamiert, den Mund aufgemacht (...): «Das geht nicht, das sollte man anders machen, da fehlt jemand!» Dann hatte ich seinerzeit einen neuen Chef und der sagte: «Ja gut, wenn du das Gefühl hast, du weisst, wie man es machen muss, dann machst du es jetzt selber!» So haben sie mich in die Planung einbezogen (...) (lacht:) dann musste ich still sein!

(beide lachen)

Jäggi: Die «Strafe» war quasi, dass man Sie befördert hat?

Hozlar: (lacht) Jawohl, genau! Dann habe ich das eine Zeitlang gemacht und dann kam der so genannte «Step 2000», man hat aus einem Team mehrere Teams gemacht. Da hab ich wieder gewechselt, es gab eine neue Anlage und ich war zuständig, diese neue Anlage von Grund auf einzurichten. (...) Und dort war ich bis vor zwei Jahren. Dann wurde das ganze wieder neu organisiert, die Teams verkleinert und die Gruppen neu organisiert. Mein ehemaliger Chef und ich, wir blieben mehr oder weniger übrig, und man suchte neue Aufgaben



(Bild: Sarah Jäggi)

für uns. Dann kam ich als Stellvertreterin zu Herrn Lehmann, meinem jetzigen Chef. Und da bin ich jetzt auch schon zwei Jahre. (...)

Jäggi: Heute ist es eher ungewöhnlich, dass jemand 17 Jahre am gleichen Ort arbeitet.

Hozlar: Ja, eigentlich schon, wobei, wenn sie in der Chocolat Frey angestellt werden – das war früher vielleicht weniger so – aber heute ist es so, dass sie eine gewisse Leistung erbringen müssen und es ist auch ein gewisser Druck da. Und, ich möchte sagen, wenn sie als Mitarbeiterin rein kommen und sie sind noch von der, wie soll ich sagen, von der alten Garde wie ich, die noch weiss, was arbeiten heisst, dann hat man manchmal mehr gearbeitet, als man eigentlich müsste. (...) [Und] das hat wohl dazu geführt, dass ich (...) immer ein bisschen befördert worden bin. (...) Die Leute müssen heute wieder lernen, selber mitzudenken. (...) Wir werden ja auch qualifiziert Ende Jahr. Was hat man geleistet? Was nicht? Mir hat es immer sehr gut gefallen, ich habe immer sehr gerne hier gearbeitet, (...) man hat gute Anstellungsverhältnisse, der Lohn stimmt, und trotzdem ist die Freizeit noch da, auch wenn man manchmal zehn Stunden da ist, zwölf Stunden, wenn es nötig ist. Es stimmt einfach alles für mich. (...) Ich kann auch immer wieder an Weiterbildungen teilnehmen, intern, hier im Haus oder im Migros Ausbildungszentrum in Wädenswil. (...) Das ist grossartig und ich profitiere sehr viel.

Jäggi: Wie sieht heute ein Arbeitstag von Ihnen aus?

Hozlar: Ich arbeite im Normalfall von sechs bis drei Uhr. Ich komme zwischen halb und viertel vor sechs und bereite dann alles vor, damit, wenn die Leute gegen sieben kommen, klar ist, wer wo arbeiten muss, (...) damit sie nicht noch lange rumstehen, sondern dass um sieben gleich gearbeitet wird. (...) [Später] kommen verschiedene Aufgaben, (...) die Betreuung der Leute unten, verschiedene Kontrollen, dann habe ich administrative Sachen und Projekte, (...) ja, das ist so das Hauptding vom Tag und einfach die ganzen Tagesgeschäfte, einfach was dazu gehört. Programm erfüllen, die Leute unterstützen, wenn sie Probleme haben, die Maschinen, wenn irgendetwas kaputt ist, reagieren, schauen, Mechaniker aufbieten, und so weiter und so fort, das gehört eigentlich alles ein bisschen dazu.

(An der Wand im Büro hängt ein Papier mit vielen Zahlen, ein Plan, der für Aussenstehende unverständlich ist. Frau Hozlar nimmt das Papier und erklärt, welche Informationen daraus gelesen werden können)

Hozlar: Ich zeige Ihnen mal ein Wochenprogramm, wie das aufgebaut ist. Das steht zum Beispiel «Swiss Choc Trüffels», das ist der Name des Produktes, das machen wir für den Export. Hier steht «13.3», das sind die Stunden, die wir dafür einsetzen dürfen, also einen Tag und eine Abendschicht. Die Einheit: «14 000», so viele Schachteln müssen abgefüllt werden innerhalb dieser Zeit. Die «6» steht für die Anzahl Leute, die wir einsetzen können. Mit diesem Wochenprogramm planen wir die Arbeit. Das ist, wenn ich mit früher vergleiche, als ich angefangen habe, ein sehr gutes (...) Hilfsmittel. Seinerzeit hatte man zwar auch Wochenprogramme (...) [und] man wusste, wie viele Kilos man am Tag machen muss, aber wenn es lief, dann lief es und wenn es nicht lief, lief es halt nicht und der Chef musste selber schauen! Man hatte auch nicht viel Verantwortung als Anlagefrau. Heute haben wir nicht mehr diese Hierarchien, die einzelne Anlagefrau hat viel mehr Verantwortung. Man sagt: «Du bist verantwortlich für die und die Anlage und du versuchst die Probleme zuerst selber zu lösen. Wenn es nicht geht, dann rufst du an!» Das hat es früher

alles nicht gegeben. Früher musste man nicht selber denken, mehr oder weniger, sondern es wurde einem immer alles gesagt. Früher musste man nicht so viel wissen, man musste nicht selber überlegen, es wurde einem einfach immer alles gesagt: Wann man produzieren muss, wann man putzen muss, wann man ablösen muss, sogar, wann man aufs WC muss! Das ist eigentlich vorbei.

Jäggi: Sie sind schon sehr lange in der Firma und haben viele Veränderungen mitgemacht und erlebt, wie rationalisiert und automatisiert wurde. Können Sie sich zum Beispiel an den ersten Roboter erinnern?

Hozlar: An die Roboter weniger, weil die sind ja vor allem oben, in der Packerei, da war ich nie. Aber unten bei den Riegeln, da gab es Maschinen, die sind voll automatisiert, es wurde sehr viel schneller, das hat man schon gemerkt, da muss man nichts mehr in die Finger nehmen. Von zuhinterst bis zuvorderst, hat man kein einziges Schoggistängeli in der Hand, alles wird selber eingepackt, im Einzelpack, im Multipack, und am Schluss der Roboter, der das ganze nimmt und in Schachteln füllt. Wir mussten nur noch die Palettierung selber machen. Ja, es ist einfach viel weniger Handarbeit, jetzt wo es automatisiert ist.

Jäggi: Hat man damals unter den Angestellten darüber geredet, hatte man Angst, dass es einen plötzlich nicht mehr braucht?

Hozlar: Sicher hat man darüber diskutiert, das ist ganz klar. Aber soviel ich weiss, hat die Chocolat Frey noch nie jemanden entlassen wegen Rationalisierung. Man ist den normalen Weg über Fluktuation, Pensionierungen gegangen und hat die Leute nur teilweise ersetzt. (...) Aber klar hat man immer darüber diskutiert, wobei ich immer gesagt habe: «Du musst nicht Angst haben, solange du deine Arbeit machst. Solange du deine Arbeit richtig machst, zur Zufriedenheit der Schoggi Frey, dann musst du auch keine Angst haben um deinen Job.» (...) Ich habe zwei gesunde Hände, mit denen ich arbeiten kann, nein, ich hatte nie Angst! (...) Ich bin ein ziemlich selbstbewusster Mensch und ich weiss, was ich kann und ich weiss, was ich nicht kann. (...)

Jäggi: Sie haben vorher gesagt, dass es heute weniger Arbeit gibt, die von Hand gemacht wird in Ihrer Abteilung. Gibt es noch andere Dinge, die sich verändert haben?

Hozlar: (überlegt) Ja, also, man wird schneller. Man wird viel schneller. Man hat sicher nicht mehr die Zeit, die man früher hatte. Wie soll ich das jetzt sagen? Man hat vielleicht die schnelleren Maschinen und eine bessere Organisation natürlich. Man schaut viel besser: Wer arbeitet wo, wer bringt wo am meisten? Wo kann man noch rationeller arbeiten? Früher hat man eher gesagt: «Nun halt, in Gottes Namen!» Heute muss man sich immer im Voraus überlegen: «Liegt das drin? Liegt das nicht drin? Kann ich mir das leisten, hier eine Viertelstunde oder dort eine Viertelstunde zu warten?» Ja, es hat sich von dem her schon viel geändert, einfach eine gezieltere Planung als früher. Neu sind auch die vielen Kommunikationsmittel. Nicht mehr wegdenken wäre auch der Computer, wo wir alle Informationen holen, die wir für das Tagesgeschäft brauchen. Ohne ihn wären wir verloren.

Aufgabe 1:

► Im Text von Verena Hozlar ist von «mechanischen» und von «automatischen» Anlagen die Rede. Finde mit Hilfe von weiteren Hilfsmitteln heraus, was der Unterschied ist. Wie ändert sich der Arbeitsalltag für Angestellte, wenn sie nicht mehr an mechanischen, sondern an automatischen Anlagen arbeiten?

Aufgabe 2:

► Verena Hozlar macht viele Vergleiche zwischen früher und heute. Zeichne eine Tabelle mit zwei Spalten und schreibe alle Änderungen auf, die du findest. Schreibe einen kurzen Text über die Veränderungen und kommentiere sie!

« Was gibt es schöneres, als eine Schoggifabrik zu führen? »

Wolfgang Brokatzky, Jahrgang 1946, ist seit 1995 Unternehmensleiter (CEO) der Chocolat Frey in Buchs. Ende Juni 2007 geht er in Pension. In einem Gespräch, das im Februar 2007 statt fand, erzählt er von seinem beruflichen Weg, von seiner steilen Karriere bei der Migros, von Zufällen und von Menschen, die ihn gefördert haben.

Sarah Jäggi: Herr Brokatzky, mich interessiert alles, was Ihren beruflichen Weg geprägt hat, und wie es dazu gekommen ist, dass Sie heute Chef einer grossen Firma mit fast 900 Angestellten sind. Bitte erzählen Sie, vielleicht angefangen in Ihrer Jugend, als sich die Frage der Berufswahl stellte!

Wolfgang Brokatzky: (...) Es ist ja interessant, wenn man so reflektieren und zurückschauen kann, warum man das geworden ist, was man heute ist und wie es dazu gekommen ist. Und dabei stellt man sich auch die Frage, was dabei war eigenes Verdienst, was (...) haben andere ganz wesentlich beeinflusst und was ist auch schicksalhaft, vielleicht ein Stück weit vorbestimmt gewesen. Und ich denke, dass ich ganz wesentlich geprägt wurde durch meine Herkunft. (...) Ich bin in Deutschland aufgewachsen, (...) im Wiesental, etwa zwanzig Kilometer von der Grenze entfernt (...) in einem Elternhaus zusammen mit sieben Geschwistern. (...) Weil ich als mittleres Kind – die älteste Schwester, die zehn Jahre älter ist und der jüngste Bruder, der zehn Jahre jünger ist – immer auch vermitteln musste nach unten und nach oben. Das ist etwas, was mich, wenn ich es im Nachhinein anschau, auch heute noch «verfolgt» in Führungszeichen, weil ich gerne Ausgleich schaffe nach oben und nach unten und weil ich (...) das Verständnis immer auch für beide

Seiten (...) habe. Acht Kinder (...) in einer Zeit gerade nach dem Krieg, (...) da stand das Geld nicht im Überfluss zur Verfügung, mein Vater war ein einfacher Angestellter, und so konnten wir froh sein, dass wir alle eine Lehre machen konnten. (...) Ich habe Maschinenzeichner gelernt. (...) Mit 18 Jahren, (...) nach dem Lehrabschluss habe ich mich entschieden, zusammen mit einem Schulfreund nach Berlin zu gehen, das war damals so etwas wie das Tor zur Welt. Ich habe gekündigt an dem Ort, wo ich gearbeitet habe (...) und mein Kollege auch – dachte ich! Bis ich dann irgendwann merkte, dass seine Mutter das Veto eingelegt hatte! Und dann stand ich da, alleine nach Berlin, das war mir dann doch zu weit.

Jäggi: Waren Sie dann schon in der Schweiz, verstehe ich das richtig?

Brokatzky: Nein, nein, das war immer noch in Deutschland. (...) Berlin war mir also etwas gar weit weg und so fuhr ich für einen Tag nach Basel, mit dem Zug, (...) kaufte einen Stellenanzeiger, schrieb an vier Orte Bewerbungen und die Firma, die mir zuerst Antwort gab, in die ging ich. Und das war dann im schönen Thun, im Berner Oberland, wo ich eine Stelle als Maschinenzeichner antreten konnte. Im – (überlegt) – Juni 1964, also vor 43 Jahren. Und damit war (...) mein Schweizer Weg (...) vorgegeben. Ich habe dann sechs Jahre in dieser Maschinenfabrik gearbeitet (...), wusste aber, dass es das nicht ist, was ich eigentlich machen möchte. Ich wollte dann in den pädagogischen Dienst wechseln und habe bei der AKAD die Matura angefangen. (...) 1970 [bin ich dann] nach Basel gekommen, dazumal noch zur Sandoz, und habe dort – wie übrigens auch schon bei dieser Firma in

Thun – (...) einen Chef bekommen, der es gut im Sinn hatte mit mir. Und ich konnte immer wieder profitieren während der ganzen Laufbahn – das gilt bis jetzt zu dieser Stelle (...) – von Vorgesetzten, die – nehme ich an – mein Potenzial sahen, aber auch irgendwo spürten, dass ich es ehrlich meine und dass ich mich engagiere. (...) Auf alle Fälle kam ich in diese Sandoz und mein damaliger Chef sagte mir: «Sie, das mit dieser Matura, das ist soweit gut, aber ein Studium, weg von dem, was Sie [bis jetzt gemacht haben], (...) das sollten Sie nicht auf die Seite legen. (...) Ich Sorge dafür, dass Sie, wenn Sie lange genug in der Sandoz bleiben, ein Stipendium bekommen für ein Studium.» Und so war es dann auch, (...) [nach drei Jahren habe ich ein] Stipendium bekommen, um ein Studium zu machen an der HTL in Muttenz in Betriebs-, also Maschinenbau mit Vertiefungsrichtung Betriebsingenieurwesen. (...)

Ende 1976 kam dann die Wahl der Arbeitsstelle, in erster Linie wäre es natürlich die Sandoz gewesen, aber dann war in Basel grad die grosse Krise, (...) und es hat nicht gut ausgesehen. Also habe ich mich fremdorientiert und habe (...) mich – warum weiss ich nicht mehr – im Dezember 76 entschieden, zur Migros zu gehen, zum Migros-Genossenschaftsbund in Zürich als Projektbearbeiter im Bereich Logistik. Planung von logistischen Plattformen innerhalb der Migros und alles, was dazu gehört. (...) Und seither bin ich bei der Migros.

Jäggi: Wow!

Brokatzky: Und auch hier habe ich immer wieder von Vorgesetzten profitieren können, die mich nicht nur gefordert, sondern auch gefördert haben. Das ist etwas, was ich persön-



(Bild: Sarah Jäggi)

lich auch immer wieder versuche, jetzt in meinem Umfeld, soweit ich Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten habe. (...) Leute, die sich engagieren, die selber auch bereit sind, eine gewisse Leistung zu erbringen und nicht zuerst sagen, «was bekomme ich, damit ich diese Leistung erbringe?», sondern zuerst mal zeigen, was sie können. (...) Ja, und dann bin ich im Migros-Genossenschaftsbund eigentlich, sag ich jetzt, in den Lift eingestiegen (...) zuerst war ich im Bereich von der technischen Planung, in einem firmeneigenen Ingenieurbüro und habe so die ganze Migros-Welt kennen gelernt, von der Front – also den Läden – bis in die Lager, die Industrien und wie gesagt, habe dort auch von guten Vorgesetzten profitieren können. Und bin dann innerhalb von sechs Jahren (...) bis in die Direktion vom Migros-Genossenschaftsbund vorgestossen, (...) und habe dann am Schluss, 1995, den ganzen Bereich Planung und Logistik, inklusive Transport und Filialbauten unter mir gehabt.

Jäggi: *Verstehe ich das richtig, das hat alles eigentlich am «Migros Hauptsitz», wie ich sagen würde, stattgefunden.*

Brokatzky: Richtig, Migros-Genossenschaftsbund in Zürich. Und (...) 1995 hat sich die Gelegenheit geboten, die Chocolat Frey hier in Buchs zu übernehmen, natürlich ein Musterunternehmen in den Migros-Industrien, nicht nur, weil sie finanziell im Prinzip gut stand, sondern auch vom Produkt her natürlich etwas, was – ja – was gibt es in der Schweiz schöneres, als eine Schoggi...

Jäggi: *(lacht)*

Brokatzky: ... als eine Schoggifabrik (...) zu führen? So hat dann meine Geschichte bei der Chocolat Frey angefangen. Und mein Weg war wesentlich geprägt von meinem damaligen Vorgesetzten im Migros-Genossenschaftsbund, Eugen Hunziker. (...) Und einer seiner Kernsätze (...) (spricht ganz langsam:) «Das Bessere ist der Feind des Guten». (...) Die Bereitschaft zu haben, über das von Gestern wieder nachzudenken, (...) das habe ich von ihm gelernt und das versuche ich auch bei mir immer wieder anzuwenden. Das gibt manchmal bei den Mitarbeitenden den Eindruck «ou, jetz, dä isch nid standfescht», hat mit dem aber nichts zu tun, man muss die Bereitschaft haben (...) sich immer wieder (...) neue Fragen zu stellen und Entscheide von gestern in Frage stellen zu können, *wenn* man eine bessere Variante auf dem Tisch hat. (...) Ja, das ist

so in ein paar Sätzen mein Weg, der ja von vielen Zufälligkeiten einerseits geprägt war und andererseits kann man im Nachhinein eine gewisse Gradlinigkeit herauslesen. Aber ich habe *nie* das Ziel vor Augen gehabt, als 18-jähriger gesagt «dort will ich mal sein mit 30», das hatte ich nie. Ich habe immer eins gemacht: Ich habe mich 100 oder 150 Prozent eingesetzt, ich habe nie «nein» gesagt und *alles*, was man mir gegeben hat, habe ich gemacht. (...) Ich habe auch immer versucht, Zeit zu finden fürs Nachdenken. Dass ich nicht von der Alltagsarbeit so aufgefressen werde, dass ich keine Zeit mehr habe, über mich und über mein Umfeld nachzudenken.

Sie werden Ende August 2007 pensioniert. Wenn Sie heute am Anfang Ihres beruflichen Weges stünden, was würden Sie tun?

Brokatzky: Heute würde ich, wenn ich alles wüsste, was ich jetzt weiss, die Matur machen und dann ein Studium absolvieren, das sich stärker mit den ökologischen und ökonomischen Entwicklungen auseinandersetzt. Weil ich doch auch sehe, dass das Wachstum, das wir hier alle brauchen, irgendwo halt trotzdem nicht ganz so über alle Zweifel erhaben ist. Dass wir auf einen Punkt zulaufen, von dem wir nicht wissen, wo er ist und wann er eintrifft, aber von dem wir eigentlich – wenn wir eins plus eins zusammenzählen können – spüren, dass es so nicht weitergehen kann.

Aufgabe 1:

► **Suche die Stelle, wo Wolfgang Brokatzky beschreibt, wie er in die Schweiz kam. In welchem Jahr war das? Wie hat er seine erste Arbeitsstelle gefunden? Wäre dieses Vorgehen heute auch möglich?**

Aufgabe 2:

► **Wolfgang Brokatzky hat sein Studium 1976 abgeschlossen. Er sagt: «Ende 1976 kam dann die Wahl von der Arbeitsstelle, in erster Linie wäre es natürlich die Sandoz gewesen, aber dann war in Basel grad die grosse Krise.» Versuche mit Hilfe von Geschichtsunterlagen herauszufinden, was er mit «die grosse Krise» meinte.**

«Ich habe einen Traumberuf. Für den Moment»

Ivo Rölli, Jahrgang 1973, hat sein Hobby zum Beruf gemacht und baut Möbel. Er entwickelt und vertreibt auch andere Produkte, arbeitet als Snowboardlehrer und hat in der Selbstständigkeit seinen Traumberuf gefunden. Im Gespräch, das im Februar 2007 stattfand, erzählt er, wie es dazu kam. Weil die Interviewerin gleich alt ist, wie Ivo Rölli, duzen sich die beiden.

Sarah Jäggi: Erinnerst du dich an deinen ersten Berufswunsch?

Ivo Rölli: (überlegt) Als kleiner Bub, wir waren in den Ferien in Italien, da gab es Bauern, die haben Esel getrieben. Und das war dann eine Zeitlang – eine Kinderzeitlang – mein Traum: «Wow – Eselbauer!», das wollte ich werden. Dann kam bald der Schreiner, das hat (...) mit dem Onkel zu tun, der damals Schreiner gelernt hat und wahrscheinlich auch mit Bubsein, ich bin am Waldrand aufgewachsen, Hütten bauen war immer ein Thema, auch Seifenkisten. (...) Ich habe immer ein bisschen gebastelt, auch mit meinem jetzigen Werkstattpartner, das ist eine Freundschaft, die (...) auf Bubenzeiten zurückgeht. Schulisch (...) war [ich] zuerst ein Jahr in der Sek und dann vier Jahre in der Bez. (...) [und] es war relativ bald klar, dass ich (...) eine Berufslehre machen (...). Ich würde sagen, ich bin auch eher ein bisschen minimalistisch veranlagt (...) was mir leicht fällt zu lernen, das fällt mir leicht, und das andere, da war ich jetzt nicht grad der Fleissigste! (...) Ich habe dann mal als Hochbauzeichner geschnuppert und das hat mir sehr gut gefallen, später auch die Lehre, es war vielseitig, in einem kleinen Büro. (...) Und in dieser Zeit, während der Lehre, (...) fing auch das Snowboarden an.

Jäggi: Gehörst du da quasi zu den Pionieren?

Rölli: (...) So wahnsinnig pionierig habe ich mich da nicht gefühlt, nein, aber es war sicher früh, vor dem grossen Boom. Und da hat man auch nicht wahnsinnig viele Bretter bekommen, es war teuer und eben, wir haben immer gern gebastelt und so hat sich das Thema vom selber Bauen ergeben. Im ersten Jahr waren es lustige Bretter und im zweiten Jahr waren sie schon ziemlich brauchbar! (...) 1992 haben wir um die 35 Bretter (...) gemacht und so ein bisschen verkauft – als Nebenverdienst, wenn man so will, wenn auch sehr, sehr günstig!

(...)

Jäggi: Die Lehre als Hochbauzeichner war inzwischen abgeschlossen, nehme ich an, und du hattest eine Stelle?

Rölli: Ja, (...) im 94 hatte ich die Lehre fertig, dann [kam] gleich das Militär, ich war Spitalsoldat. Und in dieser Zeit – im 93 hat man bei meinem Vater Krebs festgestellt – und das war, er ist im Herbst 94 gestorben, also gerade (...) Ende der RS, das war sehr turbulent und ich musste mich irgendwie entscheiden, wie weiter. (...) Zwar habe ich während der Lehre so ein bisschen Prüfungen gemacht, für die HTL Muttenz, um Architekt zu werden. Es musste damals unbedingt Muttenz sein, das war angesehen und Windisch, da fand man, das sei zu technisch. Muttenz war so ein bisschen gestalterischer – hat man gesagt. (...) Ich habe dann diese Prüfung nicht ganz gepackt, (...) weil ich wohl etwas zu faul war oder auch zu wenig überzeugt, ich weiss es nicht. Ich habe immer so ein bisschen gezweifelt, Schiss gehabt vor diesem Architektentum, (...) vor dieser Architektur, (...)



(Bild: Sarah Jäggi)

die so zelebriert wurde. So kam ich zurück ins Handwerk. Ja, irgendwie nach dieser turbulenten Zeit – RS, Tod vom Vater und so – ehm, habe ich mich (...) bei einem Schlosser mal gemeldet (...) ob ich ein Praktikum bei ihm machen könne. Ich war dann etwa drei Monate dort, bin dann auch immer gereist zwischendurch, habe viele Lager geleitet [als Snowboardleiter], da kam auch ein bisschen Geld rein. Dann habe ich angefangen, bei einem Antikschreiner so ein bisschen auszuhelfen, (...) den ich auch über Kontakte fand, die schon vorhanden waren.

Jäggi: Also durch Kollegen?

Rölli: Eher so, dass der Kollege gesagt hat: «Du, frag doch mal beim Kollegen» – so auf dieser Ebene. (...) So kam ich an verschiedene Orte: (...) ein Schlosser, ein Antikschreiner und eben dieser Zeltbauer. Viel Geld habe ich da nicht gebraucht (...) Zwischenzeitlich habe ich mal, ich weiss nicht mehr, wann das war, vier Monate eine Anstellung gehabt in einem Architekturbüro in Zürich. Ich habe ja noch von Hand zeichnen gelernt und dort, in dieser Anstellung (...) habe ich gelernt, CAD zu zeichnen. (...) Und irgendwann – ich würde sagen so etwa im 97, fand ich, ich versuche es – ich mache mich selbständig. Und so kamen dann die ersten: «Du, würdest du das machen, ich sollte einen Schrank haben, habe nichts gefunden, was würde das kosten?», und so habe ich – mit viel Freude – eine Offerte gemacht,

viel zu günstig natürlich – das würde heute definitiv nicht mehr funktionieren, aber es war super! (...) Und irgendwann in dieser Zeit (...) März 98, haben wir die Werkstatt eröffnet. (...) Die Miete war nicht so hoch und wir sagten uns: «Komm, das riskieren wir und wenn es am Schluss Hobby bleibt, dann halt». (...) Und, ja, mit dieser Werkstatt und der Werkstatt-eröffnung (...) wurde mein Berufsziel eigentlich klarer, dass ich es wirklich probieren wollte mit dem Möbelbau, Innenausbau, Schreinern. Daneben habe ich aber immer noch – sagen wir zwei bis drei Jahre lang – beim Antikschreiner und eben beim Zeltbauer ausgeholfen, also das war alles ziemlich flussend. (...) Und das war auch die Zeit, also 98, mit dem Snowboardsport, ich habe viele J+S-Lager geleitet und (...) [später auch] die Snowboardlehrer-Ausbildung gemacht. (...) Wegen der Werkstatt war aber immer klar, dass ich keine Saison machen will.

Jäggi: Aber einen Teil deines Geldes verdienst du immer noch als Snowboard-J+S-Experte?

Rölli: Richtig, genau. Das sind so zwei, drei Wochen im Jahr, und ein paar Wochenendkurse, wo ich Ausbildungskurse gebe. (...) Der Verdienst ist okay und von dem her ist das eine gute Sache, dort ein Bein drin zu behalten und Erwachsenenbildung zu machen: das Lernen zu lehren, das fand ich sehr spannend. (...) Und dann hat diese Möbelgeschichte immer mehr, ja, hat das ange-

fangen zu greifen, (...) zu funktionieren – ja – irgendwie eine total gute Entwicklung. (...) Und ich würde jetzt sagen, ich habe einen Traumberuf. Meinen Traumberuf. Für den Moment. (...). Ich habe einfach alles, vom Kundengespräch bis zum Ausliefern, respektive bis sogar zur Rechnung, die bezahlt wird. Es ist so eine abgeschlossene Sache. (...) Auch wenn du zwischendurch Dinge tust, die du (...) weniger lustig findest. Und zum Teil Zeugs, das dich extrem reizt. (...) Ob ich das in 15 Jahren noch lässig finde, irgendwelche Tischblätter rauf- und runter zu tragen, das sei dann mal dahingestellt.

(...)

Jäggi: Du hast vorhin von einem Weingestell erzählt. Das ist etwas, was du produzieren lässt und dann selber vertreibst?

Rölli: Ja. (ironisch:) Und im Vertreiben, da bin ich dann die totale Rakete!

(beide lachen)

Rölli: Nein, da fehlt mir einerseits die Zeit, auch ein bisschen das Wissen, auch ein bisschen – ja – Verkäufer bin ich wohl nicht der beste. (...) Die dann so ein Produkt und das ganze Marketing und die dann von Geschäft zu Geschäft weibeln (...) und so weiter, ja, da tue ich mich ein bisschen schwer. (...)

Jäggi: Wirst du mit deinen verschiedenen Arbeiten reich?

Rölli: Reich? Ich weiss doch auch nicht. Reich an Freude. Reich – reich im finanziellen Sinn? Ich muss sagen: ich habe alles, was ich will. Und ich bin kein sparsamer Mensch. Aber ich habe auch nicht riesige Ansprüche. Ich gehe oft mit dem Velo in die Ferien, und das ist dann das Grösste. Aber ich gehe nicht mit dem Velo in die Ferien, weil es günstiger ist. (...) Aber ich kann mir leisten, mit dem Velo in die Ferien zu gehen. Das ist super!

Jäggi: Wie viele Wochen Ferien machst du im Jahr?

Rölli: Nicht viel, aber es reicht. Wirklich Ferien sind es vielleicht drei Wochen. (...) Wenn ich die Samstage und Sonntage rechne, wo ich arbeite, dann – ja, im Januar, das war jenseits – da habe ich zwei Tage frei gehabt, einen solchen Monat habe ich noch nie erlebt,

immer gearbeitet mit allen Sonntagen und Feiertagen. Und jetzt, im Februar ist es etwas gemütlicher, jetzt kann ich auch erst um acht Uhr arbeiten gehen und es reicht. Und im Januar ging ich halt um sieben oder um sechs in die Werkstatt. Und dann fluchst du und findest: «gopferdori»!

(beide lachen)

(...)

Jäggi: Gibt es Momente, wo du denkst, «ich möchte mich wieder anstellen lassen» und am Abend Feierabend, Türe zu, fertig?

Rölli: Ich frage mich manchmal, ob ich das noch könnte. Ich glaub, ich wäre extrem anspruchsvoll, was den Arbeitgeber anbelangt. (...) Und wollen? Nein, eigentlich nicht. Was ich mir schon überlegt habe, das dann auch wieder Richtung Weiterbildung, so spezifisch Praktika zu machen, das würde mich wieder reizen. Mehr als eine Schule. Dinge, wo ich weiss, da habe ich ein Manko, oder das nimmt mich wunder.

Aufgabe 1:

- Ivo Rölli hat sich nach der Berufsunterrichtslehre ständig weiter gebildet, jedoch nicht auf eine klassische, schulische Art. Durchkämmte das Interview nach Aussagen, wo er beschreibt, was er nach der Lehre gelernt hat und was er sich für die Zukunft für Weiterbildungen vorstellen könnte. Ausgehend von den Aussagen kannst du ableiten, welche Tätigkeiten er an den verschiedenen Orten gelernt hat.
- Wie gefällt dir seine Art, sich weiterzubilden? Was sind die Vorteile, was die Nachteile dieser Art, sich Wissen und Fertigkeiten anzueignen?

Aufgabe 2:

- An einer Stelle sagt Ivo Rölli, dass er in seiner Lehre als Hochbauzeichner «noch von Hand» zeichnen gelernt habe. Was meint er mit dieser Aussage? Welche Bedeutung hat das Wort «noch» hier? Finde heraus, wie die Lehre zum Hochbauzeichner, zur Hochbauzeichnerin heute aussieht.

Nach dem Interview: aufbereiten, interpretieren, publizieren

Jedes Interview liefert wichtige Informationen zu den Fragen, die man sich im Leitfaden notiert hat und zu der Fragestellung des ganzen Projektes. Nun gilt es, diese zu gliedern, zu überprüfen und am Schluss auch anderen mitzuteilen.

Nach dem Interview ist es sinnvoll, das Datenblatt gleich zu aktualisieren, persönliche Eindrücke zu notieren. Es lohnt sich auch, den Datenträger aus dem Gerät zu nehmen – die Aufnahme wird so sicher nicht gelöscht oder überschrieben.

Nun stellt sich die Frage, wie das Interviewmaterial weiter bearbeitet wird. Je nach Forschungsinteresse wird es zusammengefasst oder transkribiert. Es geht bei beiden Techniken darum, das Gehörte in einen Text zu überführen.

Aufbereitung: Gehörtes in Text verwandeln

Das Gespräch kann Wort für Wort, das heisst in einer Transkription, festgehalten werden. Das Interview wird dabei gleich doppelt übersetzt: Von der Mündlichkeit in die Schriftlichkeit einerseits und vom Dialekt ins Hochdeutsche. Beide Schritte vollziehen wir gleichzeitig. Stück für Stück hören wir die Aufnahme, übersetzen die Passage ins Hochdeutsche und schreiben sie dann auf. Durch die Übersetzung ändert sich oft der Satzaufbau und – weil das Schweizerdeutsche das Imperfekt nicht kennt – auch die Zeitform.

Genauso wichtig wie der Wortinhalt sind Hinweise auf Sprache, Lautstärke, Pausen, Betonungen und Gefühlsäusserungen, die im Transkript mit Sonderzeichen oder Klammerbemerkungen eingefügt werden. Informationen zur Körpersprache notieren wir gleich während des Gesprächs. Eine wörtliche Transkription ist sehr aufwendig, das Material,

das wir am Ende haben, ist aber sehr umfangreich und enthält jedes Detail des Gesprächs. Will man etwa eine ganze Berufslaufbahn untersuchen, dann eignet sich ein solches Vorgehen, das auch qualitativ genannt wird.

Oft genügt es aber, nur Passagen zu transkribieren, manchmal ist auch eine Zusammenfassung sinnvoll. Dann zum Beispiel, wenn man verschiedene Personen zum gleichen Thema befragt und aus den Gesprächen bestimmte Themen herausfiltern möchte, die einen besonders interessieren.

Interpretation: Die Quelle an der Frage messen

Wenn man mündliche Quellen interpretiert, so muss dies – wie bei allen Quellen – mit einem kritischen Blick geschehen. Das ist nicht immer einfach, besonders wenn man die Interviewpartner persönlich kennt oder sich ihnen nahe fühlt. Es braucht darum eine «Distanzierungsarbeit». Gleichzeitig darf man die Zeitzeugen nicht zu blossen «Lieferanten» von Informationen degradieren.

In der Interpretation kommen wir mit dem Quellenmaterial auf unsere Ausgangsfrage zurück, wir «messen» das Material quasi an unserer Fragestellung. Welche Antworten gibt die mündliche Quelle? Geben verschiedene mündliche Quellen die gleichen, geben sie unterschiedliche oder sogar widersprüchliche Antworten auf die gleiche Frage? Wie passen die Antworten zu den Informationen, die wir uns zuvor aus Büchern, aus Zeitungen oder aus dem Internet beschafft haben?

Publikation: Die Öffentlichkeit suchen

Die Resultate von Oral-History-Projekten eignen sich oft sehr gut, um veröffentlicht zu werden. Das kann heissen, dass man die Resultate als Porträts in der Lokalzeitung, in der

Schülerzeitung, auf einer Website der Gemeinde oder im Rahmen einer Ausstellung präsentiert. Es kann heissen, dass man Teile der Gespräche an einem Elternabend vorspielt und dazu Bilder von den Zeitzeugen projiziert oder im Dorf einen Anlass organisiert, damit auch Verwandte und Freunde der Zeitzeugen eine Möglichkeit haben, die Resultate zu sehen. In jedem Fall müssen die Zeitzeugen mit der Publikation einverstanden sein und jeder Text muss ihnen vorgelegt werden, bevor er publiziert wird.

Mögliche Sonderzeichen und Klammerbemerktungen:

- = kurze Pause
- = lange Pause
- kursiv = betont
- xxx = nicht verständlich
- (lacht) = Informationen zu Pause
- (:leise) = vorherige(s) Wort(e) leise, laut, zynisch, stammelnd, usw.
- (ironisch:) = nachfolgende(s) Wort(e) ironisch, lachend, zögernd, usw.
- [haben wir] = Ergänzungen, um den Satzbau zu vervollständigen
- (...) = hier redet die Person weiter, das Gesagte wurde aber nicht transkribiert



Aufnahmegerät, Fotoapparat und Computer gehören zu jedem Oral History Projekt – genauso wie Neugier, Spontaneität und die Fähigkeit zum Zuhören (Bild: Sarah Jäggi).

Aufgaben 1: Auf die Minute gefragt

- **Stellt euch gegenseitig je drei Fragen über den Beruf, den ihr lernen möchtet. Das ganze Interview darf nicht länger als zwei Minuten dauern. Stoppt die Zeit! Transkribiert anschliessend alles, was ihr aufgenommen habt, ohne miteinander zu reden. Stoppt wieder die Zeit!**
- **Wie lange habt ihr gebraucht, um zwei Minuten Redezeit in Textform zu bringen? Vergleicht nun die zwei Texte. Sind sie identisch? Wo gibt es Unterschiede?**

Aufgabe 2: Interviews

- **In jedem der vier Zeitzeugeninterviews auf den Seiten 20–31 wird die Einführung des Computers in die Arbeitswelt erwähnt. An einigen Stellen deutlich, an anderen weniger. Markiert alle Stellen, wo dies zutrifft und zählt sie mit einem «C».**
- **Wer erwähnt wie oft den Computer, bzw. andere Hilfsmittel, die computergesteuert sind? Vergleicht und diskutiert eure Resultate!**

Aufgabe 3: Ein qualitativer Blick auf die Quelle

- **Ivo Röllli beschreibt auf Seite 29–31, wie er seinen heutigen Traumberuf gefunden hat. Er sagt unter anderem: «Ich habe meinen Traumberuf gefunden. Für den Moment». Was bedeutet dieser Satz? Schreibe einen kurzen Text, in dem du dieses Zitat interpretierst. Du kannst dazu noch weitere Zitate aus seinem Text verwenden.**

Vergleichen, analysieren, interpretieren

Aufgaben zu den vier Interviews

Die vier Interviews erscheinen in diesem Heft als Ausschnitte von Transkriptionen.

Folgende Aufgaben sind Vorschläge, wie man sie weiter bearbeiten, interpretieren und miteinander vergleichen könnte.

Aufgabe 1:

Berufsbiografien auf dem Zeitenstrahl

Zeichne auf einem Zeitenstrahl den beruflichen Werdegang der vier Personen. Nimm für jede Person eine andere Farbe, damit du die verschiedenen Biografien unterscheiden kannst. Markiere mit Punkten wichtige Veränderungen. Setze die Berufsbiografien in Bezug zu arbeitsgeschichtlichen, politischen, kulturellen und sportlichen Ereignissen, die du in dieser Zeit kennst oder herausfindest und füge diese mit weiteren Punkten in die Darstellung ein. Vergiss nicht, eine Wegmarke bei der Einführung des Computers und der Einführung des Internets zu setzen. Wann beginnt die erste Berufsbiografie, wann die letzte? In welchen Phasen der Geschichte der Arbeit spielen sich die Berufsbiografien ab?

Aufgabe 2: Gefördert, gefordert

Alle vier Interviewpartner nennen Personen, die sie auf ihrem Weg gefördert haben, die ihnen zu Arbeitsstellen, zu Beförderungen oder zu Aufträgen verholfen haben. Mache eine Tabelle mit einer Spalte für jede der vier Personen und notiere darin alle Hinweise auf andere Personen. Wer sind diese Personen? Was haben sie gemacht? Vergleiche am Ende die vier Listen.

Aufgabe 3: Chocolat Frey aus zwei Perspektiven

Frau Hozlar und Herr Brokatzky arbeiten in der gleichen Firma in ganz unterschiedlichen Positionen. In den Gesprächen erinnern sich

die beiden zum Teil an dieselben Phasen der Firmengeschichte, zum Beispiel an die verschiedenen Reorganisationen in den 1990er-Jahren. Im Interview auf Seite 26 erklärt der Chef von Chocolat Frey, welche Veränderungen aus Sicht der Unternehmensleitung bei Chocolat Frey in den letzten Jahren gemacht wurden. Lies das Interview aufmerksam durch. Lies anschliessend den Text von Verena Hozlar. Gibt es Themen, die in beiden Interviews vorkommen?

Aufgabe 4: Computer

Gemeinsam an den vier Berufsbiografien ist, dass sie alle begonnen haben, bevor sich der Computer in der Arbeitswelt durchgesetzt hat, also vor der digitalen Revolution. Suche in den vier Interviews nach Stellen, die auf den Wandel durch den Computer hinweisen. Achtung! Oftmals wird dabei das Wort «Computer» nicht verwendet, sondern es werden andere Begriffe gebraucht, die aber andeuten, dass der Computer sozusagen mit im Spiel war. Schreibe einen Aufsatz zur Frage, wie die Durchsetzung des Computers die Arbeit der vier Personen geprägt und verändert hat. Flechte in deinen Text Zitate von den vier Personen ein und mache dabei immer erkenntlich, dass es sich um ein Zitat handelt und von wem dieses stammt.

Aufgabe 5: Vier Gewinnertypen

Die vier Personen stehen in ganz unterschiedlicher Weise im Arbeitsprozess. Trotzdem kann man von allen sagen, dass sie heute erfolgreich sind. Lies die Interviews unter diesem Aspekt und nenne für jede der vier Personen fünf Punkte, warum die Person als «erfolgreich» bezeichnet werden kann. Welche Fähigkeiten besitzen sie, die sie «stark» machen?

Aufgabe 5: Hinter die Kulissen gedacht

Typisch für die Methode der Oral History ist, dass die Zeitzeugen etwas aus der Vergangenheit erzählen. Sie erzählen aus der Distanz, im Rückblick von etwas, was vielleicht weit zurück liegt. Die Distanz macht es möglich, etwas einzuordnen, Dinge, an die man sich vielleicht gerne erinnert, zu betonen und andere wegzulassen. Einen Teil des Erlebten vergisst man, vielleicht will man es auch nicht erzählen, zum Beispiel, weil man weiss, dass das Erzählte publiziert wird. Das heisst nicht, dass die Zeitzeugen nicht «die volle Wahrheit» sagen oder etwas verschweigen. Dieser Aspekt muss aber berücksichtigt werden, wenn man Zeitzeugenaussagen interpretiert.

Die folgenden kurzen Übungen geben Hinweise, wie man gewissermassen «hinter die Kulisse denken» kann, wenn man Oral-History-Interviews vor sich hat.

a) In jedem Interview werden Umbruchphasen erzählt, Stellenwechsel, Ortswechsel, Berufswechsel, usw. Wie sind diese beschrieben? Sind alle Umbruchphasen in allen vier Interviews gleich beschrieben? Erzählen die Leute, dass sie manchmal gezweifelt haben? Wer? Wer nicht?

b) Die vier Personen haben sehr offen über ihre Arbeitsleben erzählt. Trotzdem gibt es in jedem Gespräch Grenzen, die eine Person aus verschiedenen Gründen nicht überschreiten will oder kann. Man kann sagen, die Grenze zeigt auch an, was «sagbar» ist und was nicht. Wo diese Grenze liegt kann davon abhängen, was eine Person für wichtig hält, aber auch, was sie aufgrund ihrer Position in einer Firma sagen kann und darf, beispielsweise, weil sie ihre Firma nicht in ein schlechtes Licht rücken will, weil sie in der Öffentlichkeit steht, usw. Versuche in den vier Interviews herauszufinden, wo die Grenze des «Sagbaren» liegt, welche Themen wer aus welchem Grund nicht angeschnitten hat.

c) Die vier Personen wussten, dass ihre Erzählung in einem Lehrmittel abgedruckt werden wird. Sie durften den Text vor dem Druck lesen, haben dabei aber nur kleine Veränderungen vorgenommen. Gibt es Stellen in den Interviews, bei denen du staunst, dass sie abgedruckt werden durften? Warum?

d) Für dieses Themenheft wurden drei Männer und eine Frau interviewt. Ursprünglich war geplant gewesen, dass zwei Männer und zwei Frauen befragt würden. Die Idee wurde dann aber nicht umgesetzt, weil es sehr viel schwieriger war, Frauen zu finden, die zu einem Gespräch bereit waren als Männer. Diskutiert in Gruppen, warum das so sein könnte.

Aufgabe 6: Tipp-Rätsel

Nicht alles, was die vier Personen während des Gesprächs gesagt haben, wurde im Heft abgedruckt. Hier findest du weitere Aussagen von den Personen, jeweils zwei von jeder Person. Versuche herauszufinden, wer was gesagt hat und begründe deine Zuordnung. Wähle anschliessend das Zitat aus, das dir am besten gefällt und setze es als Titel für einen Aufsatz zum Thema Arbeit! (Wer welchen Satz gesagt hat, findest du auf Seite 42, beim Impressum.)

Zitat a) «Was ich Jugendlichen für den Start ins Berufsleben empfehlen würde? Starten! Lieber irgendwo starten, als gar nicht – es ist ja nicht schlimm, wenn du nachher als Koch Sanitär-Röhrli verlegst.»

Zitat b) «Ich bin ein bisschen ein optimistischer Fatalist.»

Zitat c) «Wer heute am Anfang der Berufslaufbahn steht, muss sich engagieren, kritisch aber konstruktiv sein, sich weiterbilden und – Mensch bleiben.»

Zitat d) «Sie ist mir schon wichtig, die Arbeit! Ich weiss nicht, ob es mir nicht langweilig würde, wenn ich nicht mehr arbeiten würde.»

Zitat e) «Nur noch 40 Prozent arbeiten und der Hauptteil wäre Familie – das fände ich total schön.»

Zitat f) «Die wichtigste Erfindung der letzten Jahre? Ganz klar, der Computer und das Internet. Das sind für mich Jahrtausenderfindungen wie das Rad oder der Buchdruck.»

Zitat g) «Bei jedem Fehler der Gedanke: Das kostet wieder Geld!»

Zitat h) «Ich habe immer meine Ferien bezogen, alle Ferien, die ich zur Verfügung hatte. Und die Leute, die nie Ferien nehmen, die sind mir immer ein bisschen suspekt.»

Schlussbetrachtung – Mehrwert Oral History

Und nun? Was haben uns die Interviewpartnerin und die Interviewpartner mitgeteilt, was wir nicht schon über den Wandel in der Arbeitswelt wussten? Eigentlich ziemlich viel ...

Nach einer 30-jährigen Phase ungebrochenen Wachstums zwischen 1945 und 1975 ist Arbeit wieder unsicherer geworden. Wirtschaftskrisen und ein tief greifender Strukturwandel führten zu einem Umbruch, der bis heute andauert. Wo er genau hinführt, wird sich zeigen. Sichere Lehr- und Arbeitsstellen sind nicht mehr selbstverständlich. Viele Berufe haben sich verändert, einige sind verschwunden, und wenn es vor wenigen Generationen noch selbstverständlich war, dass man den Beruf, den man gelernt hat, bis zur Pensionierung ausführt, so ist heute «lebenslanges Lernen» gefragt.

In den letzten dreissig Jahren hat der Dienstleistungssektor den Industriesektor als wichtigsten Arbeitsbereich abgelöst, die Automatisierung von Arbeitsverläufen haben – je nach Optik – zur Einsparung oder Vernichtung von unzähligen Arbeitsplätzen geführt, traditionsreiche Unternehmen auch im Kanton Aargau verschwanden oder mussten sich dem Tertialisierungsprozess anpassen, etwa, indem sie die Produktion ins Ausland verlagerten oder ihre Standorte zu Entwicklungszentren umbauten.

Unter dem Stichwort «Globalisierung» erfuhren die Rationalisierungsprozesse in der Arbeitswelt – besonders seit den 1990-er Jahren – noch einmal eine Beschleunigung. Eine wichtige Voraussetzungen für diese «entfesselte» Globalisierung, wie sie von den Kritikern auch genannt wird, sind Erfindungen wie der Computer, das Mobiltelefon oder das Internet, die den Wandel der Arbeit massgeblich geprägt haben.

Wie der Titel dieses Heftes sagt, ging es darum, den Wandel der Arbeit mit Hilfe von Gesprächen anschaulich zu machen. Mit der Methode von Oral History wurden vier Personen befragt, die in unterschiedlichen Positionen und Arbeitsfeldern ihr Geld verdienen. Oral History ist eine Möglichkeit, die jüngste Geschichte der Arbeit fassbar zu machen und an Beispielen herauszufinden, welche Auswirkungen abstrakte Begriffe wie Globalisierung, Flexibilisierung oder Rationalisierung auf die Arbeit von Menschen haben. Wie sehen Arbeitsbiografien von Leuten aus, die während diesen Jahren des Wandels in der Arbeitswelt stehen? Was heisst es, einen Beruf zu lernen, und einige Jahre später zu merken, dass er nicht mehr existiert? Wie geht man damit um, dass man eine Firma so führen muss, dass man möglichst viele Arbeitskräfte einsparen kann? Welche Freiheiten finden sich in der heutigen Arbeitswelt? Welche Zwänge? Welche Perspektiven? Die vier Zeitzeugeninterviews zeigen Aspekte des Wandels auf exemplarische Art, sie bieten keine allgemeingültigen Antworten auf die komplizierten Fragen des Wandels von Arbeit.

Ein Aspekt, der allen vier Personen gemeinsam ist und der «typisch» für die heutige Arbeitswelt ist: Sowohl Ivo Röllli, wie auch Hans Rechsteiner, Wolfgang Brokatzky und Verena Hozlar arbeiten heute nicht mehr auf dem Beruf, den sie gelernt haben. Das mag simpel klingen für uns, die wir in einer Zeit leben, wo es normal ist, mehrere Ausbildungen zu absolvieren und sich stets weiterzubilden. Hätte man die Befragung vor 50 Jahren durchgeführt, wäre das Bild mit grösster Wahrscheinlichkeit ein anderes. Die vier Personen erfüllen damit eine wichtige Forderung, die heute an Arbeitnehmende gestellt wird:

Sie sind flexibel. Während die Weiterbildung bei Wolfgang Brokatzky und Ivo Röllli beabsichtigt war, so war dies bei Hans Rechsteiner nicht der Fall: Er lernte Schriftsetzer, absolvierte dann seinen Militärdienst und stellte, als er zurückkam, fest, dass sein Beruf nicht mehr existierte. Zumindest aus heutiger Perspektive bewertet er diesen unfreiwilligen Berufswechsel positiv, wohl auch, weil er nahtlos in einen neuen Beruf wechseln konnte und auch dort Befriedigung fand. Als freiwillig kann man den beruflichen Richtungswechsel von Frau Hozlar bezeichnen, die früher im Service tätig war. «Das war sehr stressig: Sechstageswoche, manchmal Siebtageswoche, keine Freizeit (...), ich hatte eine Familie daheim und irgendwann hatte ich die Nase voll.» Dank einer Schwägerin, die ihr die Stelle vermittelt hat, fand sie eine neue Arbeit.

Liest man die Texte durch die Brille «Rationalisierung», dann findet man in den Aussagen von Verena Hozlar und Hans Rechsteiner Hinweise, die diesen Aspekt charakterisieren. Das Beispiel von Frau Hozlar zeigt auf eindrückliche Weise, dass ein abstrakter Begriff wie «Rationalisierung» im Arbeitsalltag für eine einzelne Person konkrete Auswirkungen haben kann, die Vor- und Nachteile mit sich bringen. Einerseits weist Frau Hozlar darauf hin, dass der Druck auf die Arbeitnehmer in den letzten 17 Jahren gestiegen sei: «Man wird viel schneller (...) Man schaut viel besser: Wer arbeitet wo, wer bringt wo am meisten? Wo kann man noch rationeller arbeiten?» Als Vorteil der effizienten Arbeitsorganisation sieht sie die Tatsache, dass die Angestellten heute Verantwortung für die Organisation der Arbeit übernehmen müssen, dass die Arbeit dadurch interessanter geworden ist. Im Gegensatz dazu beschreibt sie die Vergangenheit als eine Zeit, wo den Arbeiterinnen alles vorgeschrieben wurde. «Früher durfte man nicht selber denken. (...) Es wurde einem immer alles gesagt: Wann man produzieren muss, wann man putzen muss, wann man ablösen muss, sogar, wann man aufs WC muss!» Sie, als eine Person, die gerne Verantwortung trägt und mitdenkt, empfindet diesen Wandel als positiv. Das gleiche Thema erfährt man aus einer anderen Optik von Wolfgang Brokatzky, der als CEO die Schokoladenfirma so umstrukturieren musste, dass sie auf dem glo-

balisierten Markt bestehen kann. Er sagt: «Zu einem matchentscheidenden Faktor wurde das Investieren in neue Technologien, auch das Rationalisieren, so dass wir sehr grosse Mengen in einem Mehrschichtbetrieb mit einem minimalen Einsatz von Personal produzieren können. (...) Das ist der Preis, den man bezahlen muss, um die Arbeitsplätze zu sichern, die man hat».

Fragt man nach Aspekten von «Flexibilisierung» und liest den Text von Ivo Röllli, dann erscheint sein Weg als eine gelungene Möglichkeit, wie man sich auf beinahe spielerische Weise in verschiedenen Arbeitsfeldern bewegen kann und dass es möglich ist, sich als Möbelbauer und Snowboardlehrer zwei Hobbys zum Beruf zu machen. Sein Beispiel zeigt, dass es möglich ist, Dingen nachzugehen, die einen interessieren, dass es sinnvoll sein kann, sich in einem Praktikum genau das anzueignen, was man lernen möchte, statt eine langjährige Weiterbildung zu absolvieren. Der Satz «Ich habe einen Traumberuf. Für den Moment» zeigt aber auch, dass Ivo Röllli seine Arbeit auch künftig immer neu hinterfragen wird. So sagt er: «Ob ich das in 15 Jahren noch lässig finde, (...) das sei mal dahingestellt.»

Unter dem Stichwort «Rationalisierung» könnten die Aussagen von Hans Rechsteiner diskutiert werden. Er, der seit 26 Jahren für dieselbe Zeitung arbeitet und den Eindruck hat, dass sein berufliches Beziehungsnetz, seine reichen Erfahrungen und seine grosse Routine nicht viel zählen und dass seine teure Arbeitskraft höchstens bis zur Pensionierung gefragt ist.

Dass sich in der Arbeitswelt in einem Punkt nichts verändert hat, zeigt sich in den Erinnerungen von Wolfgang Brokatzky: Dass jede Arbeitsbiografie in hohem Masse von einzelnen Menschen geprägt wird, von Leuten, die einen fördern und fordern, die einem Türen öffnen und sich dafür einsetzen, dass Arbeit nicht nur schneller, billiger und effizienter wird, sondern auch interessant und befriedigend. Denn – das sagt Frau Hozlar am Schluss ihres Interviews: «Es ist wichtig, dass man sich in der Arbeitswelt wohl fühlt, weil das Leben lange dauert und man mehr Zeit bei der Arbeit verbringt als zu Hause.»

Portfolioauftrag

Du hast das Heft «Arbeit im Gespräch» durchgearbeitet, kennst die Methode der Oral History und einige Aspekte der Arbeitsgeschichte seit 1970. In einem Portfolioauftrag kannst du nun dein eigenes Projekt starten.

Aufgabe

Es gibt in jedem Dorf, in jeder Stadt unzählige Orte, wo gearbeitet wird. Grosse Firmen, die Güter entwickeln oder produzieren, kleine Einpersonenernehmen, die handeln, reparieren, bauen oder produzieren, Restaurants, in denen gekocht, serviert und bewirtet wird, Ateliers, wo Prospekte gestaltet, Objekte kreiert oder Schmuck hergestellt wird. Aber auch Institutionen, die Kinder, Männer, alte Menschen oder Kranke beraten, Spitäler, Altersheime oder Schulen. Es gibt Bauernhöfe, wo gemistet, gemästet und geerntet wird, einen Polizeiposten, eine Metzgerei, vielleicht auch eine Zoohandlung.

Ziel dieses Portfolioauftrages ist es, Arbeitsorte unter die Lupe zu nehmen und Menschen, die an diesen Orten arbeiten, zu porträtieren.

Vorgehen

1. Sammle mit einer Mind Map möglichst viele Arbeitsorte an deinem Wohnort. Ein Telefonbuch kann dir anschliessend helfen, weitere Arbeitsorte zu finden.

2. Entscheide dich für eine Firma, einen Betrieb, eine Institution, die du näher untersuchen möchtest.

3. Sammle in einer ersten Recherche möglichst viele Informationen über diese Firma und deren Geschichte. Wann ist sie entstanden? Wie hat sie sich bis heute entwickelt? Wird heute noch dieselbe Arbeit gemacht wie bei der Gründung? Was wird in der Firma

hergestellt, welche Dienstleistungen erbracht? Wie viele Leute arbeiten dort? Welche Berufe sind vertreten? Falls die Firma eine eigene Internetseite besitzt, kannst du die Informationen dort finden, vielleicht ist sie so bekannt, dass es Bücher über sie gibt. Vielleicht kannst du auch gleich mit der Firma Kontakt aufnehmen, und sie um Informationen bitten. Notiere alle Fragen, die du noch nicht beantworten konntest und alles, was du gerne wissen möchtest.

4. Ordne das Wissen, das du bist jetzt gefunden hast ein! In welchem Sektor ist deine Firma zuzuordnen? War das immer schon so?

5. Du weisst nun einiges über die Firma, die du untersuchen möchtest. Vielleicht hast du schon für die erste Recherche Kontakte mit der Firma aufgenommen, vielleicht auch noch nicht. Jetzt ist der Moment da, um sich an die Firma zu wenden. Sage, dass du dich mit der Geschichte der Arbeit befasst und eine Person befragen möchtest, die schon sehr lange in der Firma arbeitet. Wenn die Firma bereit ist, dir jemanden zu vermitteln, kannst du mit der Interviewvorbereitung starten.

6. Bereite das Interview vor, so wie es auf Seite 16 vorgeschlagen ist. Was möchtest du von der Person wissen? Interessiert dich die ganze Berufsbiografie oder nur die Zeit, die sie in deiner Firma verbracht hat? Wenn dich vor allem die Arbeit interessiert, die sie heute macht, könnte die erste Frage lauten: «Bitte erzählen Sie mir ihren Arbeitstag, von da an, wo Sie die Firma betreten.» Beim Nachfragen kann man dann nach Unterschieden zu früher fragen. Zum Beispiel: «Sie haben gesagt, dass ihr Arbeitstag damit beginnt, dass Sie den Computer starten. Wie war das, als sie hier angefangen haben, vor zwanzig Jahren? Was war da Ihre erste Tätigkeit?»



Überraschend, spannend, informativ: Jugendliche befragen einen Zeitzeugen. (Aus: Peter Gautschi. Geschichte lehren, Buchs 2000, S. 57)

7. Führe das Interview durch, am besten am Arbeitsort. Es ist für die Person einfacher, zu erklären, was sie genau macht und für dich ist es einfacher, dir eine Vorstellung zu machen. Zeichne das Gespräch auf und fotografiere die Person.

8. Notiere nach dem Gespräch deine Eindrücke und höre dir dann die Aufnahmen an. Notiere alles, was dir wichtig scheint und transkribiere vier bis zehn kurze Textstellen (jeweils ein Satz), die dir besonders wichtig erscheinen. Stellen, bei denen du das Gefühl hast: Hier sagt die Person etwas Entscheidendes, hier bringt sie etwas auf den Punkt, was für sie ganz typisch ist.

9. Schreibe ein Arbeitsporträt über die Person und flechte die Zitate dort ein, wo es dich passend dünkt. Im Porträt sollten folgende

Fragen beantwortet werden: Was arbeitet die Person und wie sieht ihr Arbeitsalltag aus? Welche Einstellung hat sie zu ihrer Arbeit? Wie hat sich ihr Arbeitsalltag geändert in den letzten Jahren?

10. Lege das Porträt der Person vor und frage sie, ob sie mit deiner Einschätzung einverstanden ist und ob du das Porträt verwenden darfst.

Glossar

68er-Bewegung: In den 1960er-Jahren protestierten verschiedene Jugendbewegungen in Deutschland, Frankreich, der Schweiz, den USA und anderen Ländern gegen die bestehenden politischen, sozialen und kulturellen Verhältnisse. Da die Bewegung vor allem von Studenten und Studentinnen geprägt war, spricht man auch von «Studentenunruhen» oder «Studentenbewegung».

Automatisierung: Die Herstellung von Gütern mit Hilfe von Elektronik und Computer, die Bewegungen übernehmen können, die früher von mechanischen Maschinen oder von Menschen übernommen worden waren. Beispiel: Industrieroboter.

CEO: englisch für: Chief Executive Officer, gemeint ist der Geschäftsführer oder der Generaldirektor eines Unternehmens.

Claim: ein Merkmal, das ein Unternehmen unverwechselbar charakterisiert.

Flexibilität: Die Fähigkeit eines Menschen, sich wechselnden Situationen rasch anzupassen. Meint in der Arbeitswelt auch die Bereitschaft von Menschen, sich ständig anzupassen, weiterzubilden, andere Arbeitszeiten oder -orte in Kauf zu nehmen.

Gewerkschaft: Selbsthilfe- oder Schutzvereine, in denen sich während der Industrialisierung ab dem 19. Jahrhundert Arbeiter zusammenschlossen, um für menschenwürdige Arbeitsbedingungen, für mehr Lohn und gegen Kinderarbeit zu kämpfen.

Globalisierung: Damit werden Vorgänge in Wirtschaft, Politik und Kultur beschrieben, die nicht nur national, sondern immer mehr auch international miteinander verflochten sind. Daraus folgen wachsende gegenseitige Abhängigkeiten in wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen, aber

auch Möglichkeiten für Firmen, sich im Weltmarkt zu bewegen, zum Beispiel, um Waren an billigen Standorten zu produzieren. Der Prozess der Globalisierung ist jedoch nicht neu, sondern begann schon im 19. Jahrhundert mit der Industrialisierung. Er hat sich jedoch in den letzten Jahren beschleunigt.

Industrielle Produktion: Produkte, Materialien und Güter werden nicht mehr von Hand hergestellt, bearbeitet und verarbeitet, sondern mit Hilfe von Maschinen.

Interpretieren: In der Geschichtswissenschaft ist damit gemeint, dass man Quellen deutet, auslegt, erklärt und in Bezug setzt zu einer Fragestellung oder zur Literatur, die zum Thema bereits existiert.

Konjunktur: Die Gesamtsituation einer Volkswirtschaft. Sie ist durch Konjunkturzyklen (Schwankungen) gekennzeichnet. Man unterscheidet zwischen Aufschwungsphasen (Expansion), der Hochkonjunktur (Boom), Abschwungsphasen (Rezession) und Tiefphasen (Depression).

Konsum: Verbrauch und Gebrauch von Gütern oder Dienstleistungen zur direkten Befriedigung von Bedürfnissen.

Liberalisieren: Befreien von Einschränkungen, wie etwa staatlichen Vorgaben.

Mobilität: Beweglichkeit. Gemeint sind etwa Wanderungsbewegungen von Menschen (Auswanderung) oder die Möglichkeit, sich dank Verkehrsmitteln schneller und bequemer fortzubewegen. Von sozialer Mobilität spricht man, wenn Personen ihre gesellschaftliche Position verändern, zum Beispiel durch Beförderung, Heirat, Arbeitslosigkeit oder sportlichen Erfolg.

Neoliberalismus: Bewegung, die an den Liberalismus des 19. Jahrhunderts anknüpft

und sich für einen ungehinderten internationalen Handel und möglichst wenig staatliche Reglementierungen und Eingriffe in die Wirtschaft einsetzt.

Prekarisierung: Gemeint ist die Zunahme von unsicheren Arbeitsplätzen mit tiefen Löhnen, befristeten Verträgen, Arbeit auf Abruf oder ungenügendem Kündigungsschutz, usw.

Rationalisierung: Produktionsmethode, die vom amerikanischen Ingenieur F.W. Taylor zu Beginn des 20. Jahrhunderts entwickelte wurde. Das Ziel ist, das Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag so optimal wie möglich zu gestalten. Dazu werden die Arbeitsabläufe zweckmässig oder eben «rational» gestaltet, indem vor allem an menschlicher Arbeitskraft gespart wird.

Tertialisierung (auch Tertiärisierung): Bezeichnet den Prozess der Umwandlung einer Volkswirtschaft von der Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft. Der Begriff hängt mit dem Drei-Sektoren-Modell zusammen, wo der Dienstleistungsbereich als dritter Sektor, bzw. Tertiärsektor, bezeichnet wird.

Transkription: Meint hier die wörtliche Niederschrift eines Gesprächs.

Lesen, lernen, recherchieren

Literatur/Impressum

Literatur

- ▶ Regula Argast, Alexandra Binnenkade, Felix Boller und Peter Gautschi: *Viele Wege – Eine Welt: Erster Weltkrieg bis Globalisierung*. Menschen in Zeit und Raum Band 9. Buchs 2005.
- ▶ Valérie Boillat, Bernard Degen, Elisabeth Joris (et al.): *Vom Wert der Arbeit*. Schweizer Gewerkschaften – Geschichte und Geschichten. Zürich 2006.
- ▶ Felix Boller, Madlaina Bundi und Mischa Gallati: *Unterwegs zur Moderne: Industrialisierung bis Imperialismus*. Menschen in Zeit und Raum Band 8. Buchs 2006.
- ▶ Helga Bories-Sawala: Erinnerung – Göttin, Liebedienerin, Kronzeugin? Zum Stand der Oral History in Europa. In: Francia: *Forschungen zur westeuropäischen Geschichte*. Band 24/3 1997. Seite 117–133.
- ▶ Sarah Brian Scherer und Andreas Steigmeier: *Industriekultur. Arbeiterinnen und Arbeiter im Fabrikalltag*. (Spuren zur Aargauer Geschichte). Buchs 2003.
- ▶ Franz-Josef Brüggemeier und Dorothee Wierling: *Oral History: Auswertung und Interpretation*. Hagen 1986.
- ▶ Bernard Degen: Dienstleistungssektor. In: *Historisches Lexikon der Schweiz*, Online-Ausgabe (11.2.2007)
- ▶ Christof Dejung: Eine Brücke zwischen Zeitzeugen und Historikern, Oral History – Erfragte Vergangenheit als Erweiterung der Quellenbasis. In: *NZZ*, 3./4. Juni 2000.
- ▶ Peter Gautschi: *Geschichte lehren. Lernwege und Lernsituationen für Jugendliche*. Buchs 1999.
- ▶ Heinz Hauser und Veronica Assandri: Die Entwicklung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen 1898–1998. In: Thomas Geiser, Hans Schmid und Emil Walter-Busch (Hrsg.): *Arbeit in der Schweiz des 20. Jahrhunderts, Wirtschaftliche, rechtliche und soziale Perspektiven*. Bern/Stuttgart/Wien 1998, Seite 71–94.
- ▶ Peter Haber: Informatisierung. In: *Historisches Lexikon der Schweiz*, Onlineausgabe (1.3.2007).
- ▶ Ueli Haefeli-Waser: Oral History. In: *Historisches Lexikon der Schweiz*, Onlineausgabe (24.2.2007).
- ▶ Eric Hobsbawm: *Das Zeitalter der Extreme: Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts*. München 1998.
- ▶ Claudia Honegger und Marianne Rychner (Hrsg.): *Das Ende der Gemütlichkeit. Strukturelles Unglück und mentales Leid in der Schweiz*. Zürich 1998.
- ▶ Claudia Honegger, Caroline Bühler und Peter Schallberger: *Die Zukunft im Alltagsdenken. Szenarien aus der Schweiz*. Konstanz 2002.
- ▶ Thomas Isler: Eine neue Mittelschicht, das Prekariat: In: *NZZ*, 13. 8. 2006.
- ▶ Walter Leimgruber und Werner Fischer (Hrsg.): *Goldene Jahre: Zur Geschichte der Schweiz seit 1945*. Zürich 1999.

- ▶ Philipp Mayring: *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken*. Augsburg 1993.
- ▶ Bruno Meier und Dominik Sauerländer: *Industriebild Aargau. Auf den Spuren von 200 Jahren industrieller Tätigkeit*. Baden 2003.
- ▶ Lutz Niethammer (Hrsg.): *Lebenserfahrung und kollektives Gedächtnis: Die Praxis der Oral History*. Frankfurt am Main 1980.
- ▶ O. N.: Flexibilität, Mobilität, Weiterbildung: In: *St. Galler Tagblatt*, 9. 9. 2004.
- ▶ Gabriele Rosenthal: *Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen*. Frankfurt am Main 1995.
- ▶ George Sheldon: *Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970–2000: Ausmass, Ursachen und Folgen*. Bundesamt für Statistik. Neuchâtel 2005.
- ▶ Heinrich Staehelin: Aargau. In: *Historisches Lexikon der Schweiz*, Onlineausgabe (18. 2. 2007).
- ▶ Marc Vuilleumier: Ausländer. In: *Historisches Lexikon der Schweiz*, Online-Ausgabe (20. 2. 2007).
- ▶ Verein Archinob: *Pädagogisches Begleitmaterial zur Ausstellung «L'histoire c'est moi»: 555 Versionen der Schweizer Geschichte 1939–1945*. O. O. 2005.
- ▶ Bernhard Weber: Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz. In: *Die Volkswirtschaft: Das Magazin für Wirtschaftspolitik* Nr. 10/2004. Seite 43–46.

Internet

- ▶ Statistik Kanton Aargau: www.ag.ch und www.ag.ch/staag/daten (18.2.2007).
- ▶ www.chocolatfrey.ch (13. 2. 2007).

Lösung Zitate von Seite 55

- Zitat a) (Ivo Rölli)
- Zitat b) (Hans Rechsteiner)
- Zitat c) (Wolfgang Brokatzky)
- Zitat d) (Verena Hozlar)
- Zitat e) (Ivo Rölli)
- Zitat f) (Hans Rechsteiner)
- Zitat g) (Verena Hozlar)
- Zitat h) (Wolfgang Brokatzky)

Impressum

Herausgeber: Fachhochschule Nordwestschweiz, Pädagogische Hochschule
Gestaltung und Satz: Bernet & Schönenberger, Zürich

Herstellung: Druckerei Nüssli, Mellingen

Copyright © 2007 by Lehrmittelverlag des Kantons Aargau, CH-5033 Buchs AG

1. Auflage 2007

Printed in Switzerland

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Verlags.

ISBN 978-3-906738-74-1
Best.-Nr. 12008
www.lmvag.ch

eben empfehlen würde? Starten! Lieber irgendwo starten, als gar nicht – es ist ja nicht schlimm, wenn du nicht
ressiert sein, und alles aufnehmen, was du kannst!» «Ich glaube, man muss sich dem Beruf ganz hingeben
nehmen, was du kannst!» «Ich glaube, man muss sich dem Beruf ganz hingeben – und nebenher Hobbys weiter
ganz hingeben – und nebenher Hobbys weiterverfolgen und nicht alles aufgeben.» «Nur noch 40 Prozent
ht – es ist ja nicht schlimm, wenn du nachher als Koch Sanitär-Röhrli verlegst.» «Alles was du lernst, ist irge
geben.» «Nur noch 40 Prozent arbeiten und der Hauptteil wäre Familie – das fände ich total schön.» «Ich ha
auptteil wäre Familie – das fände ich total schön.» «Ich habe nicht so viele Ferien. Aber es reicht.» «Wenn ich
so viele Ferien. Aber es reicht.» «Wenn ich an meine Gewerbeschulklasse denke, dann sind sie heute Maure
e.» «Was ich Jugendlichen für den Start ins Berufsleben empfehlen würde? Starten! Lieber irgendwo starte
beschulklasse denke, dann sind sie heute Maurer, Web-Designer, Architekten, Polizisten, also überall gela
er, Web-Designer, Architekten, Polizisten, also überall gelandet, nicht nur auf dem gelernten Beruf.» «Die Le
em gelernten Beruf.» «Die Leute, die nie Ferien nehmen, die sind mir immer ein bisschen suspekt.» «Ich bin
Polizisten, also überall gelandet, nicht nur auf dem gelernten Beruf.» «Die Leute, die nie Ferien nehmen, die
rnten Beruf.» «Die Leute, die nie Ferien nehmen, die sind mir immer ein bisschen suspekt.» «Ich bin ja nicht
schen suspekt.» «Ich bin ja nicht der, der die Schoggi am besten macht, ich bin der, der das Unternehmen
den Beruf des Schriftsetzers heute gar nicht mehr gibt, das hat man schon nicht gedacht, aber dass er sich
das hat man schon nicht gedacht, aber dass er sich sehr stark wandeln wird, das war klar.» «Ich habe ein E
vird, das war klar.» «Ich habe ein Elefantengedächtnis. Ich vergesse nichts. Gar nichts.» «Der Journalist ist e
weil dann der erste Eindruck beim Kunden schlecht ist.» «Ingenieur war mein erster Berufswunsch, Polizist
ur war mein erster Berufswunsch. Polizist oder Lokiführer wollte ich nie werden.» «Wer heute am Anfang st
e werden.» «Wer heute am Anfang steht, muss sich engagieren, kritisch aber konstruktiv sein und sich weit
htnis. Ich vergesse nichts. Gar nichts.» «Der Journalist ist eher – ja – ein schwieriges Individuu. Ich sage es
schwieriges Individuu. Ich sage es immer so: Irgendwo spinnen tut jeder.» «In der Schule hocken, das war
tunde einwerfen, damit niemand acht Stunden lang stehen muss» «Es wird immer enger, aber es geht, eine
rd immer enger, aber es geht, einen gewissen Spielraum haben wir noch.» «Bei jedem Fehler der Gedanken
.» «Bei jedem Fehler der Gedanke: «Das kostet wieder Geld!» «Achteinhalb Stunden sind relativ schnell rum
d relativ schnell rum.» «Sie ist mir schon wichtig, die Arbeit! Ich weiss nicht, ob es mir nicht langweilig würd
ob es mir nicht langweilig würde, wenn ich nicht mehr arbeiten würde.» «Ich hatte keinen Traumberuf, nein

ISBN 978-3-906738-74-1
Best.-Nr. 12008

