

Dual Thematic Framework Analysis: Ein methodisch-analytischer Ansatz zur Untersuchung von Aushandlungen der Kontrolle im Arbeitsprozess

Jacqueline Kalbermatter

Die Frage, wie Dynamiken alltäglicher Kämpfe und widerständiger Praktiken im Arbeitsprozess sichtbar gemacht und analytisch eingefangen werden können, stellt die Arbeitssoziologie auch in methodischer Hinsicht vor elementare Herausforderungen. Sie verlangen nach einer vertieften methodischen Auseinandersetzung, die über die simple Suche nach geeigneten Verfahren der Datenerhebung und -analyse hinausgeht. So besteht die zentrale Aufgabe darin, eine analytische Perspektive zu entwerfen, die nicht nur unterschiedliche methodische Zugänge miteinander integriert, sondern sie konzeptionell einbettet und zu einem methodisch-analytischen Ansatz verdichtet, mit dem alltägliche Mikropraktiken im Arbeitsprozess adäquat untersucht werden können. Insbesondere bedarf es in einer solchen Lesart der analytischen Berücksichtigung sozialer Verhältnisse, denn nur so können Fallstricke einer rein situativen Analyse von Mikropraktiken und die Auflösung der dahinterliegenden Strukturen vermieden werden. Dies bedingt zunächst einmal, eine analytische Perspektive einzunehmen, mithilfe derer alltägliche Erfahrungen der Arbeiter:innen (Burawoy, 1985, S. 20) und die im Arbeitsprozess stattfindenden Aushandlungen zwischen Arbeiter:innen und Unternehmer:innen bzw. dem in ihrem Auftrag agierenden Management (wieder) als konstitutives Element in den Mittelpunkt der Analyse gerückt werden können. Im Anschluss an Edwards (1979) lassen sich Unternehmen als »contested terrain« konzeptualisieren, in dem ständige Kämpfe zwischen Arbeiter:innen und dem Management hinsichtlich innerbetrieblicher Kontrollstrukturen ausgetragen werden. Diese Perspektive gestattet es, Arbeiter:innen als aktive Subjekte im Arbeitsprozess einzubetten und ihre alltäglichen Praktiken und ihre Autonomie den Kontrollstrategien des Managements gegenüberzustellen und diese somit nicht nur analytisch einzufangen, sondern auch empirisch sichtbar zu machen. Mit Burawoy gesprochen geht es also um Folgendes: »bringing workers back in« (Burawoy, 1985, S. 5-20). Diesem Leitmotiv folgend schlage ich vor, dabei eine grundlegende Frage aufzuwerfen: Wer sind diese Arbeiter:innen? Freilich soll diese Frage in keiner Weise dazu verleiten,

auf der Untersuchungseinheit einer isolierten Individualebene stehen zu bleiben. Vielmehr geht es darum, die sozialen Positionen der Arbeiter:innen in die Analyse des Arbeitsprozesses aufzunehmen, in dem diese theoretisch reflektiert, methodisch strukturiert und empirisch eruiert werden. So offenbart zweifelsohne auch ein Blick auf die Forschungslandschaft, dass soziale Differenzierungen, mit denen sich Arbeiter:innen konfrontiert sehen, für die je spezifische Organisation und Gestaltung des Arbeitsplatzes und die hier ausgehandelten sozialen Beziehungen eine entscheidende Rolle einnehmen (z.B. Anderson, 2010; Birke & Bluhm, 2020; Dyer, McDowell & Batnitzky, 2010; Fiedler & Hielscher, 2017; Kalbermatter, 2020; Morrison, Sacchetto & Cretu, 2013; Thompson, Newsome & Commander, 2013). In diesen Forschungen widerspiegelt sich denn auch die Vielgestaltigkeit sozialer Differenzierungen, die etwa in Bezug auf Markierungen nach Gender, Race, Nation, geografischer Herkunft und Aufenthaltsstatus der Arbeiter:innen zum Ausdruck kommen. So gilt wohl auch in der Arbeitssoziologie mittlerweile als unumstritten, dass der analytische Einbezug sozialer Differenzierungen für die Untersuchung des Arbeitsprozesses und der damit einhergehenden Arbeitspolitik von wesentlicher Bedeutung ist. Auch finden sich in der arbeitssoziologischen Methodendebatte mit der industriesoziologischen Fallstudienforschung (Pongratz & Trinczek, 2010) und der *Extended Case Method* (Burawoy, 2009) durchaus Forschungsstrategien, die den betrieblichen Arbeitsprozess auf der Basis entsprechender methodologischer und methodischer Überlegungen in übergeordnete soziale Kontexte einbetten. Eine Leerstelle bleibt bisweilen jedoch ein integrativer methodisch-analytischer Ansatz, der konzeptionelle Überlegungen hinsichtlich der Rolle sozialer Differenzierungen im Arbeitsprozess mit entsprechenden methodischen Verfahren vereint und somit eine systematische Analyse dieser Arbeitsrealitäten eröffnet. Mit diesem Beitrag versuche ich diese Lücke zu schließen. Ich schlage ein Instrumentarium, die *Dual Thematic Framework Analysis*, zur Untersuchung der Kontrolle im Arbeitsprozess vor, das einerseits soziale Positionen von Arbeiter:innen sowohl in analytischer als auch methodischer Hinsicht integriert und andererseits die nötige Offenheit bietet gegenüber konkreten Untersuchungsfragen und deren Eingrenzung auf je spezifische soziale Differenzierungen und auf entsprechend feingliedrigere Konzeptualisierungen. Eine Konkretisierung erfährt der vorgeschlagene methodisch-analytische Ansatz in seiner Anwendung auf soziale Differenzierungen von geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus, die auf der Basis migrationspolitischer Regulierungen hergestellt werden. So mag es kaum erstaunen, dass die Forschungen zu sozialen Differenzierungen im Arbeitsprozess die beträchtliche Reichweite der Migrationspolitik hervorheben. Denn sie nimmt keineswegs einfach eine »Nebenrolle« hinsichtlich der Regulierung des Arbeitsmarktes sowie der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen ein, sondern erweist sich als konstitutiver Bestandteil der Regulierung von Arbeitskraftproblemen (Al-

tenried, Bojadžijev, Mezzadra & Wallis, 2017; Carstensen, Riedner & Heimeshoff, 2018; Georgi, 2016, 2017; Georgi, Huke & Wissel, 2014; Schaupp, 2021).

Der Beitrag gliedert sich in drei Teilbereiche: *Zunächst* wird der Frage nachgegangen, wie alltägliche Mikropraktiken und die damit verbundenen Aushandlungen der Kontrolle im Arbeitsprozess analytisch eingefangen werden können. Dabei schlage ich vor, die Analyseperspektive auf das Transformationsproblem um soziale Differenzierungen hinsichtlich der Arbeiter:innenschaft zu erweitern. Dieses theoretische Grundgerüst wird *zweitens* in einer Art Übersetzungsarbeit in ein methodisches Instrumentarium zur Untersuchung der Aushandlungen der Kontrolle des Arbeitsprozesses unter Einbezug der sozialen Positionen von Arbeiter:innen überführt. *Drittens* wird am Beispiel geflüchteter Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in gastronomischen Betrieben in der Schweiz diskutiert, welche Erkenntnisse sich für die Kontrolle des Arbeitsprozesses durch den analytischen Einbezug sozialer Differenzierungen, mit denen Geflüchtete auf der Grundlage migrations- und asylpolitischer Regulierungen konfrontiert sind, gewinnen lassen.

Transformationsproblem revisited

Zur Bearbeitung der Frage, wie alltägliche Mikropraktiken und die damit einhergehenden Aushandlungen, Konflikte und Widerstandsmomente im Arbeitsprozess untersucht werden können, werden *vier* analytische Schritte vorgeschlagen, die jeweils aufeinander aufbauen und zu einer umfassenden Analyseperspektive auf die Kontrolle des Arbeitsprozesses verdichtet werden.

In einem *ersten Schritt* geht es darum, den Pfad einer rein situativen Analyse von Mikropraktiken zu verlassen und soziale Praktiken im Arbeitsprozess stattdessen unter Berücksichtigung des strukturell antagonistischen Verhältnisses zwischen Unternehmer:innen und Arbeiter:innen in den Blick zu nehmen. Dazu gilt es zunächst, den Fokus auf das Transformationsproblem der Arbeit zu richten. Wie Marx (2008) feststellt, besteht die Herausforderung aus unternehmerischer Sicht im Arbeitsprozess darin, das Arbeitsvermögen der Ware Arbeitskraft im Arbeitsprozess tatsächlich auch zu verwirklichen. Im Anschluss an die *Labour Process Theory* (siehe Thompson & Ackroyd in diesem Band) kann festgestellt werden, dass die Sicherstellung der Verwirklichung des Arbeitsvermögens der Arbeitskräfte durch die Errichtung entsprechender Kontrollstrategien im Arbeitsprozess nicht einfach eine technisch-organisatorische Strukturierung darstellt, sondern dahinter stets auch soziale Praktiken von Unternehmer:innen – bzw. in Abhängigkeit der Größe des Betriebs in Gestalt des Managements – und Arbeiter:innen stehen (z.B. Burawoy, 1985; Edwards, 1979). Oder anders formuliert: Die tatsächlich verausgabte Arbeit im Arbeitsprozess ist stets umkämpft und die Kontrolle des Arbeitsprozesses wird im betrieblichen Kontext ausgehandelt und entsprechend (re-)produziert, was im ant-

agonistischen Widerspruch zwischen den Interessen der Unternehmer:innen und Arbeiter:innen begründet liegt (Edwards, 1979). Nun lässt sich jedoch einwenden, dass sich die Frage nach der Verwirklichung des Arbeitsvermögens und den damit einhergehenden Aushandlungen der Kontrolle nur beschränkt durch eine analytische Fokussierung auf die betriebliche Arbeitspolitik im engeren Sinne beantworten lässt. Denn hierbei drohen soziale Differenzierungen, denen Arbeiter:innen gegenüberstehen, aus dem Blick zu geraten.

Um diese Leerstelle zu beheben, gilt es in einem *zweiten Schritt*, den Blick auf das Transformationsproblem durch den analytischen Einbezug sozialer Differenzierungen zu erweitern. Mit Mezzadra und Neilson (2013) wird dabei davon ausgegangen, dass Arbeiter:innen als Träger:innen von Arbeitskraft stets auch mit Grenzen konfrontiert sind, die auf der Grundlage von Markierungen nach *Race*, Nation, geografischer Herkunft und Gender hergestellt werden. Eine analytische Präzisierung dieser Perspektive erfolgt nun durch deren Adaption auf die Ebene des Arbeitsprozesses: Dabei wird argumentiert, dass sich ebendiese den Träger:innen von Arbeitskraft entgegentretenden Grenzen auch in der Vernutzung der Arbeitskraft im Arbeitsprozess artikulieren und sich entsprechend auf die Veräußerung ihrer Arbeitskraft niederschlagen. Folgt man dieser Perspektive, wird das Transformationsproblem der Arbeit neu gestellt: Die Frage nach der tatsächlich verausgabten Arbeit ist auch abhängig von entsprechenden Markierungen der Träger:innen von Arbeitskraft. Es gilt also, das Transformationsproblem der Arbeit um den analytischen Einbezug von Strukturprinzipien zu erweitern, die nicht unbedingt unmittelbar im Arbeitsprozess sichtbar sein müssen, dessen ungeachtet hier jedoch ihre Wirkung entfalten.

Auf der Grundlage dieser Überlegungen lässt sich nun in einem *dritten Schritt* die Perspektive auf die Kontrolle des Arbeitsprozesses und auf die dahinterliegenden Aushandlungen präzisieren. Dabei gilt es, die Analyse der Auseinandersetzungen zwischen Arbeiter:innen und Unternehmer:innen bzw. Manager:innen um die Kontrolle im Arbeitsprozess nicht auf Arbeitskonflikte im klassischen Sinne zu verengen, sondern auch Aushandlungen um die Grenzen miteinzubeziehen, mit denen die Arbeiter:innen konfrontiert sind. Auf der Basis dieser analytischen Perspektive lassen sich alltägliche Mikopraktiken vor dem Hintergrund der unterschiedlichen sozialen Positionen der Arbeiter:innen deuten, was schließlich erlaubt, eine nuancenreichere Arbeitsrealität abzubilden und Eigentümlichkeiten widerständiger Praktiken der Arbeiter:innen zu identifizieren. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die Markierungen nach *Race*, Nation, geografischer Herkunft und Gender in Arbeitskonflikten nicht in jedem Fall direkt adressiert werden, und dennoch beeinflussen sie die Art und Weise, wie Auseinandersetzungen um die Kontrolle des Arbeitsprozesses zwischen Arbeiter:innen und Unternehmer:innen bzw. Manager:innen strukturiert sind – wie es am Beispiel geflüchteter Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in gastronomischen Betrieben noch zu

zeigen gilt. Aushandlungen um Grenzen in den Mittelpunkt der Analyse der Kontrolle im Arbeitsprozess zu rücken, bedeutet schließlich, auch Hierarchisierungen innerhalb der Arbeiter:innenschaft jenseits ihrer konkreten Lohn- und Beschäftigungsposition im Betrieb analytisch einzufangen und damit die spezifische Art und Weise der Arbeitsdisziplin und der Widerstandsmomente von Gruppen der Arbeiter:innenschaft im Arbeitsprozess aufzuspüren.

Diese Perspektive ermöglicht schließlich in einem *vierten Schritt*, auch die Rolle der Aushandlungen dieser Grenzen *innerhalb der Arbeiter:innenschaft* zu fokussieren und der Frage nachzugehen, welche Bedeutung den Markierungen nach *Race*, Nation, geografischer Herkunft und Gender dabei zukommt. Eruiert werden kann dabei, inwiefern Hierarchisierungen und damit einhergehende Formen der Kontrolle auf der Unternehmensseite auch innerhalb der Arbeiter:innenschaft (re-)produziert bzw. unterminiert werden und welche Brüche und Widerstände sich dabei auftun. Der analytische Blick richtet sich somit auf Ausschlussprozesse und Konflikte innerhalb von Gruppen der Arbeiter:innenschaft, die auf der Basis dieser Markierungen hergestellt werden, aber eben auch auf deren Unterstützungspraktiken, Solidaritätsprozesse und kollektive Widerstandsmomente im Arbeitsprozess. Denn wie Birke et al. (2017, S. 137) betonen, stellt die politische und soziale (Neu-)Zusammensetzung der Arbeiter:innenschaft nicht nur eine Herausforderung für das (manageriale) Transformationsproblem, sondern auch für das (gewerkschaftliche) Konstituierungsproblem dar. Letzteres geht mit der Frage einher, wie hierarchische Ordnungen innerhalb der Arbeiter:innenschaft strukturiert sind und wie diese mit der Durchsetzung kollektiver Interessen zusammenhängen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass hier eine analytische Perspektive vorgeschlagen wird, die das Transformationsproblem der Arbeit unter der Berücksichtigung sozialer Differenzierungen im Zusammenhang der Markierungen nach *Race*, Nation, geografischer Herkunft sowie Gender und somit das Feld der Auseinandersetzungen um die Kontrolle im Arbeitsprozess zwischen Arbeiter:innen und Unternehmer:innen bzw. Manager:innen, aber auch innerhalb der Arbeiter:innenschaft um diese Dimension erweitert. Um diese Perspektive auch auf die Empirie anwenden zu können, bedarf es der Entwicklung eines spezifischen methodischen Instrumentariums, das diese Überlegungen konzeptionell berücksichtigt und somit über ein enges Methodenverständnis hinausgeht.

Zur Imagination des »Aufeinanderprallens« von Arbeiter:innen und Unternehmer:innen

Eine zentrale Herausforderung liegt darin, Perspektiven und Handlungen von Arbeiter:innen und Unternehmer:innen bzw. Manager:innen in Bezug auf die Kontrolle im Arbeitsprozess nicht nur empirisch zu ermitteln, sondern sie unter Be-

rücksichtigung der hier vorgeschlagenen konzeptionellen Rahmung überhaupt als eine Art *Aushandlungsprozess* interpretierbar zu machen. Ich schlage dazu vor, die konzeptionellen Überlegungen zu einem methodisch-analytischen Ansatz weiterzuentwickeln, der sozusagen eine Vermittlung zwischen der theoretischen Perspektive des Betriebs als Ort von Aushandlungsprozessen und der Anwendung entsprechender methodischer Verfahren der Datenerhebung und -analyse ermöglicht.

Den Ausgangspunkt bildet dabei der verstehende Ansatz, der die in den Sozialwissenschaften etablierte Dichotomie zwischen *structure* und *agency* auch auf methodischer Ebene zu überwinden vermag. Denn dieser Ansatz gestattet es, subjektive Wahrnehmungen und Handlungen der Arbeiter:innen sowie der Unternehmer:innen und Manager:innen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen sozialen Position einzuordnen und sodann verstehend nachzuvollziehen (vgl. Bourdieu, 1997; Schultheis, 1997, S. 831-832). Dabei gilt es, entsprechende Perspektiven und Handlungen der Akteur:innen nicht einfach zusammenhangslos nebeneinanderzustellen, sondern Aushandlungen der Kontrolle des Arbeitsprozesses unter Berücksichtigung sozialer Differenzierungen methodisch kontrolliert zu konstruieren. Dazu wird der Arbeitsprozess sozusagen als soziales Feld imaginert, in dem Arbeiter:innen sowie Unternehmer:innen und Manager:innen in ihrer jeweiligen sozialen Position gleichsam »aufeinanderprallen« und somit ihre Perspektiven und Handlungen zueinander in Beziehung gesetzt werden können (vgl. Tsianos & Hess, 2012, S. 253). Der Entwurf eines solchen analytischen Raumes, der das Gegenübertreten von Arbeiter:innen sowie Unternehmer:innen und Manager:innen imaginiert, soll erlauben, die Kontrolle des Arbeitsprozesses als Resultat des Zusammenwirkens und der Auseinandersetzungen ihrer je unterschiedlichen Interessen zu verstehen.

Um diesen zunächst einmal relativ abstrakt anmutenden Ansatz zu explizieren, geht es in einem nächsten Schritt um die Frage, wie das Aufspannen eines solchen imaginierten Aushandlungsfeldes in konkrete Verfahren der Datenerhebung und -analyse überführt werden kann. Denn erst in der Anwendung der Imagination des »Aufeinanderprallens« von Arbeiter:innen und Unternehmer:innen im Forschungsprozess lässt sich die Bedeutung der methodischen Übersetzungsarbeit benennen.

Für den *Datenerhebungsprozess* bedeutet dies, ein methodisches Verfahren heranzuziehen, das einerseits sowohl die Positionen der Arbeiter:innen- als auch der Unternehmer:innenseite einbezieht und andererseits komplementäre Untersuchungsebenen miteinander integriert. Verwirklichen lassen sich diese beiden Anforderungen durch ein Datenerhebungsverfahren, das verstehende oder problemzentrierte Interviews mit ethnografischer Feldforschung kombiniert. Durch ausführliche und systematisch geführte Gespräche auf der Basis verstehender (Kaufmann, 1999) oder problemzentrierter Interviews (Witzel, 1989, 2000) mit Arbeiter:innen sowie Unternehmer:innen und Manager:innen lassen sich ihre je

spezifischen *Interessen, Orientierungen, Explikationen und Bewertungen* in Bezug auf den Arbeitsprozess ermitteln. Ein vertieftes Verständnis der Standpunkte von Arbeiter:innen sowie Unternehmer:innen und Manager:innen hinsichtlich der Organisierung und Kontrolle des Arbeitsprozesses, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie der betriebsinternen Beziehungen und insbesondere sozialer Differenzierungen bildet sozusagen die Grundlage dafür, sie in einem zweiten Schritt unter Berücksichtigung ihrer sozialen Position »aufeinanderprallen« zu lassen. Dabei sind in der Fallauswahl in Abhängigkeit der konkreten Fragestellung – neben anderen entsprechenden Merkmalsausprägungen – ausdrücklich auch die vorab theoretisch festgelegten Grenzen im Zusammenhang der Markierungen der Arbeiter:innen zu berücksichtigen. An ihre Grenzen stößt die Interviewforschung jedoch in Bezug auf die Ermittlung der *Handlungsebene*. Zwar gewähren die Ausführungen der Akteur:innen durchaus auch Einblicke in die Art und Weise ihres Handelns oder in erlebte Interaktionen, dennoch lassen sich die Komplexität und Dynamiken alltäglicher Praktiken und sozialer Beziehungen in Gesprächen nur selektiv und unzureichend erfassen. Eine Erweiterung und Ergänzung der Untersuchungsebene um die gelebten Erfahrungen in konkreten Aushandlungen hinsichtlich der Kontrolle und sozialer Differenzierungen zwischen Arbeiter:innen und Manager:innen sowie innerhalb der Arbeiter:innenschaft lässt sich durch ethnografische Feldforschung in der betrieblichen Zusammenarbeit im Arbeitsprozess realisieren (vgl. Burawoy, 2000; O'Reilly, 2012). Mithilfe teilnehmender Beobachtungen in einem ausgewählten Betrieb und entsprechender informeller Interviews mit den Arbeiter:innen und Manager:innen lässt sich ihr »Aufeinanderprallen« durch vertiefte Einblicke im stattfindenden Arbeitsalltag methodisch einholen. Dies erlaubt, die Frage der Kontrolle danach zu bearbeiten, wie diese durch Mikropraktiken reproduziert bzw. unterminiert wird und welche Rolle dabei soziale Differenzierungen einnehmen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das hier vorgeschlagene Datenerhebungsverfahren darauf abzielt, durch die Kombination unterschiedlicher methodischer Zugänge komplementäre Untersuchungsebenen miteinander zu integrieren und somit sowohl Perspektiven als auch Handlungen von Arbeiter:innen sowie Unternehmer:innen und Manager:innen methodisch adäquat einzufangen. Dies ermöglicht schließlich, der Konzeptualisierung des Betriebs als Aushandlungsprozess auch im Datenerhebungsprozess weitestgehend Rechnung zu tragen.

Nun stellt sich die Frage, wie sich die ermittelten Perspektiven und Handlungen durch ein entsprechendes *Datenanalyseverfahren* in Relation zueinander setzen lassen. In dem hier vorgeschlagenen inhaltsanalytischen Verfahren der *Dual Thematic Framework Analysis* (Kalbermatter, 2020) wird den beiden Postulaten des methodisch-analytischen Ansatzes auch in der Datenanalyse gefolgt. Das Verfahren erlaubt *erstens*, Perspektiven und Handlungen unterschiedlicher Akteur:innen nicht

einfach »gleichzuschalten« und somit in Fallstricke der »analytischen Blindheit« gegenüber gesellschaftlichen Strukturgefügen zu tappen, sondern diese unter Einbezug ihrer – vorab theoretisch festgelegten und empirisch ausgeleuchteten – sozialen Positionen zu interpretieren. *Zweitens* werden Perspektiven und Handlungen der Akteur:innen nicht als voneinander abgetrennte Analyseeinheiten gedeutet, sondern auf der Basis eines interpretativen Imaginationsrahmens in Dialog miteinander gesetzt. Diese Analysestrategie gestattet es, unterschiedliche Facetten der Kontrolle des Arbeitsprozesses als verstigte Kompromisse und Aushandlungen zu verstehen und unter Berücksichtigung der jeweiligen sozialen Position der Akteur:innen zu erklären. Analytisch eingefangen werden dabei nicht nur Regelmäßigkeiten, sondern auch Brüche, Widersprüche und Diskontinuitäten in der Etablierung der unternehmerischen Kontrolle.

Die *Dual Thematic Framework Analysis* basiert auf dem Verfahren der *Thematic Framework Analysis* von Ritchie, Lewis, Nicholls & Ormston (2014) sowie den methodischen Überlegungen zur Analyse von sozialen Settings von Lofland, Snow, Anderson & Lofland (2006) und beinhaltet zwei aufeinander aufbauende Analysephasen: In einer ersten Phase werden erhobene Daten auf der Basis eines deduktiv-induktiven Wechselspiels in einer *thematisch strukturierten Matrix organisiert*. Dabei wird dem Prinzip einer möglichst offenen Strukturierung (vgl. Kruse, 2014, S. 216; 230) gefolgt, indem die soziale Realität gewissermaßen durch die spezifischen Linsen der Konzeptualisierung des Betriebs als Ort von Aushandlungsprozessen der Kontrolle zwischen Arbeiter:innen sowie Unternehmer:innen und Manager:innen analysiert wird (vgl. Kelle & Kluge, 2010, S. 28). Im Zentrum steht hierbei der Entwurf eines thematischen Rahmens mit sensibilisierendem Charakter, der keineswegs darauf ausgerichtet ist, dem Datenmaterial theoretische Kategorien schlechthin überzustülpen. Vielmehr zielt diese Vorgehensweise darauf ab, Analyseeinheiten nach theoretisch fundierten und induktiv gewonnenen Dimensionen in Bezug auf die Kontrolle und die Grenzen im Zusammenhang der Markierungen der Arbeiter:innen zu strukturieren. Analyseeinheiten können dabei sowohl aus qualitativen Interviews gewonnene Gesprächspassagen als auch aus teilnehmenden Beobachtungen generierte Daten wie Äußerungen und Handlungen, Interaktionen, Situationsbeschreibungen etc. darstellen. Alle Analyseeinheiten werden sodann zunächst ohne Berücksichtigung der darin involvierten Akteur:innen unter entsprechende Dimensionen subsumiert. Dabei ist zu beachten, dass Analyseeinheiten jeweils mehreren festgelegten Dimensionen zugeordnet werden können, da diese keinesfalls disjunkt anzulegen sind. Letzteres ist von elementarer Bedeutung, da das Kernstück dieses Analyseverfahrens gerade darin liegt, Verbindungen zwischen diesen unterschiedlichen thematischen Dimensionen zu identifizieren (vgl. Kruse, 2014, S. 389-390; Spencer et al., 2014, S. 280; 283), mit dem Ziel, eine nuancenreichere Realität der Kontrolle des Arbeitsprozesses einzufangen. Darauf aufbauend geht es in einer zweiten Phase nun darum, die Analyseeinheiten durch den

analytischen Einbezug der sozialen Position der Akteur:innen zu *interpretieren*. Die vorab theoretisch festgelegten sozialen Positionen der Akteur:innen werden hierbei durch deskriptive Analysen biografischer sowie berufsbiografischer Daten sowie im Spezifischen der betrieblichen Position der Akteur:innen empirisch gestützt und erweitert (vgl. Lofland et al., 2006, S. 200–205). Dies erlaubt schließlich, die erarbeiteten Dimensionen und deren Verbindungen durch das imaginierte »Aufeinanderprallen« der Arbeiter:innen sowie Unternehmer:innen und Manager:innen auf der Basis ihrer je unterschiedlichen Standpunkte zu verstehen und das Ineinandergreifen, die Brüche und Widersprüche in Bezug auf ihre Perspektiven und Handlungen zu entsprechenden Erklärungsgrundlagen zu verdichten.

Es lässt sich festhalten, dass der methodisch-analytische Ansatz der *Dual Thematic Framework Analysis* darauf basiert, die Konzeptualisierung des Betriebs als Aushandlungsprozess der Kontrolle und sozialer Differenzierungen zwischen Arbeiter:innen und Unternehmer:innen bzw. Manager:innen mit methodischen Verfahren zu integrieren, mithilfe derer ihre Perspektiven und Handlungen in Beziehung zueinander gesetzt werden können. Im Folgenden wird nun am Beispiel geflüchteter Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in gastronomischen Betrieben diskutiert, wie sich dieser Ansatz im Forschungsprozess anwenden lässt und welche Erkenntnisse sich daraus gewinnen lassen.

Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus in gastronomischen Betrieben

In der Arbeitsrealität von geflüchteten Arbeiter:innen in gastronomischen Betrieben und den damit einhergehenden betriebsinternen Aushandlungen um Kontrolle spiegelt sich die zentrale Rolle der durch die Migrationspolitik etablierten Grenzen wider, mit denen sie sich als Träger:innen von Arbeitskraft konfrontiert sehen. Gerade diese Gruppe von Migrant:innen erfährt auf der Basis migrations- und asylpolitischer Regulierungen eine weitgehende Exklusion ihrer Rechte. Diese mit dem Aufenthaltsstatus der Arbeiter:innen verbundenen Grenzen schlagen sich in den Aushandlungen der Kontrolle des Arbeitsprozesses zwischen Arbeiter:innen und Unternehmer:innen nieder. Um der Frage nachzugehen, wie sich diese spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus auf der Basis der Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen in gastronomischen Betrieben konstituiert, folge ich dem hier vorgeschlagenen methodisch-analytischen Ansatz: Das Datenerhebungsverfahren basiert auf der Kombination problemzentrierter Interviews und ethnografischer Feldforschung, welche die Integration je spezifischer Forschungsziele erlaubt. In einer ersten Erhebungsetappe führte ich problemzentrierte Interviews

mit neun geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus¹ und 17 Unternehmer:innen² in gastronomischen Betrieben. Im Mittelpunkt standen dabei die Fragen, wie betriebliche Ordnungen reproduziert werden und welche Rolle dabei der Aufenthaltsstatus und die geografische Herkunft der Arbeiter:innen einnehmen. Die zweite Erhebungsetappe beinhaltete eine teilnehmende Beobachtung und informelle Interviews mit Arbeiter:innen in einem gastronomischen Betrieb, der auf der Basis der ersten Erhebungsetappe ausgewählt wurde. Die ethnografische Feldforschung führte ich in zwei Forschungsphasen während je drei Arbeitswochen im Sommer 2015 und im Frühling 2016 durch, indem ich als sogenannte Officemitarbeiterin³ im Vollzeitpensum im Betrieb arbeitete. Dies erlaubte, den Fragen nachzugehen, wie sich der betriebliche Arbeitsprozess gestaltet und wie Arbeiter:innen betriebliche Ordnungen aushandeln, und welche Rolle dabei der Aufenthaltsstatus und die geografische Herkunft der Arbeiter:innen einnehmen. Als Datenanalyseverfahren wurde die *Dual Thematic Framework Analysis* herangezogen, auf deren Basis ich betriebliche Ordnungen sowie Wechselwirkungen zwischen

- 1 In der Fallauswahl wurden Arbeiter:innen mit Ausweis F (vorläufig Aufgenommene), mit Ausweis N (Asylsuchende) sowie abgewiesene Asylsuchende berücksichtigt: Die *vorläufige Aufnahme* (Ausweis F) gilt als »Ersatzmaßnahme«, die dann angewendet wird, wenn Personen aus der Schweiz weggewiesen wurden, aber sogenannte »Wegweisungsvollzugshinderisse« vorliegen. Dies ist dann der Fall, wenn der Vollzug der Wegweisung unzulässig (Verstoß gegen Völkerrecht), unzumutbar (konkrete Gefährdung der Person aufgrund von Krieg, Bürgerkrieg, allgemeiner Gewalt und medizinischer Notlage im Heimat- oder Herkunftsstaat) oder unmöglich ist (vollzugstechnische Gründe) (Art. 83 Abs. 1-5 AIG). »Asylsuchende« sind Personen, die ein Asylgesuch gestellt haben und im Asylverfahren stehen. Sie erhalten einen Ausweis N und haben grundsätzlich ein Anwesenheitsrecht in der Schweiz. Im Asylverfahren soll geprüft werden, ob sie die dem Asylgesetz entsprechenden »Flüchtlingseigenschaften« erfüllen (Art. 3 Abs. 2 AsylG). »Abgewiesene Asylsuchende« haben in einem Asylverfahren einen »Wegweisungsentscheid« erhalten und ihr Aufenthalt gilt als »illegal«, wenn sie die Schweiz innerhalb einer vom Staatssekretariat für Migration festgelegten Ausreisefrist nicht verlassen haben. Ihre Abschiebung kann jederzeit und auch ohne Vorwarnung durchgeführt werden (Art. 45 AsylG).
- 2 Bei der Fallauswahl der Unternehmer:innen wurden Größe und Art ihres Betriebs berücksichtigt. Als Kriterium galt, dass die Betriebe geflüchtete Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Zeitraum eines Jahres zum Zeitpunkt des Interviews beschäftigten. Dies ermöglichte, etwaige Fluktuationen der Arbeitskräfte zu berücksichtigen, die mit saisonalen Nachfrageschwankungen verbunden sein können. Zudem wurden Kontrastfälle beigezogen: Unternehmer:innen, die in diesem Zeitraum keine Arbeitsverhältnisse mit geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus besetzten. Insgesamt führte ich Interviews mit Unternehmer:innen von sechs kleinen (1-9 Beschäftigte), sechs mittleren (10-49 Beschäftigte) sowie fünf großen Betrieben (ab 50 Beschäftigte); darunter vier Kontrastfälle (zwei mittlere Betriebe sowie zwei große Betriebe).
- 3 Als sogenannte Officemitarbeiter:innen werden in der Gastronomie und Hotellerie Arbeiter:innen bezeichnet, in deren Zuständigkeitsbereich vor allem Abwasch-, Putz- und Aufräumarbeiten fallen.

migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus als Resultate des Zusammenwirkens und der Auseinandersetzungen dieser Akteur:innen analysierte. Damit wurden soziale Differenzierungen hinsichtlich der geografischen Herkunft und des Aufenthaltsstatus der Arbeiter:innen in den Mittelpunkt der Analyse der Aushandlungen der Kontrolle im Arbeitsprozess gerückt.

Im Folgenden möchte ich auf drei zentrale Erkenntnisgewinne eingehen, die sich durch die Anwendung des methodisch-analytischen Ansatzes auf die Aushandlungen der Kontrolle zwischen geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus und Unternehmer:innen in gastronomischen Betrieben generieren lassen. *Erstens* kommen bei geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in gastronomischen Betrieben spezifische Erscheinungsformen der Disziplinierung zum Vorschein. Als ungelernte Arbeitskräfte übernehmen sie in Abhängigkeit der Größe und der damit einhergehenden arbeitsteiligen Organisation der untersuchten Betriebe unterschiedliche Arbeitsaufgaben: In kleinen Betrieben (1-9 Beschäftigte) umfasst ihre Arbeit je nach (zeitlichem) Bedarf des Unternehmens verschiedene Tätigkeiten in der Küche wie Kochen und Vorbereitungen von Speisen, Abwasch- und Putzarbeiten sowie teilweise auch Servicearbeiten. Demgegenüber sind sie in mittleren (10-49 Beschäftigte) und großen Betrieben (ab 50 Beschäftigte) als sogenannte Officemitarbeiter vorwiegend für den Abwasch zuständig und verrichten zudem Putz- und Aufräumarbeit sowie gelegentlich Hilfsarbeiten wie Rüst- und Schneidarbeiten in der Küche. Obgleich ihre spezifischen Arbeitsaufgaben variieren, ist den geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus gemein, dass sie sich auf der untersten Stufe der Betriebshierarchie wiederfinden und ihre Arbeiten im *Back of the House* stattfinden. Ihre Arbeitsbedingungen zeichnen sich im Wesentlichen durch folgende Merkmale aus: hohe Arbeitsbelastung aufgrund der körperlichen Anstrengungen und zumeist hohe Arbeitsintensität, niedrige und teilweise nicht existenzsichernde Löhne, zeitlich flexible Arbeitseinsätze, eine (teilweise) hohe Variation der Arbeitszeit und regelmäßige Überstunden, Einsatz in verschiedenen Betriebsstandorten und flexibler Einsatz ihrer Arbeitskraft für andere Arbeitsbereiche innerhalb des Unternehmens. Reproduziert werden diese spezifischen Arbeitsbedingungen durch eine Art der Teilauslagerung der Disziplinierung, die analytisch in drei Formen unterschieden werden kann: *betriebsinterne direkte Disziplinierung*, *betriebsinterne indirekte Disziplinierung* und *externe Disziplinierung*. Obgleich in der hierarchischen Arbeitsorganisation der gastronomischen Betriebe die direkte Kontrolle des Arbeitsprozesses durch Appelle, Abmahnungen und Drohungen vorherrscht, bleibt sie in Bezug auf die geflüchteten Arbeiter:innen sekundär. Zweifelsfrei sind auch sie davon betroffen und zudem nimmt diese Art der Kontrolle bei ihnen eine spezifische Dimension an: In der *betriebsinternen direkten Disziplinierung* wird ihre Arbeitsdisziplin (wie auch bei anderen Migrant:innen) durch ihre Stigmatisierung aufgrund ihrer geografischen

Herkunft wie etwa durch rassistische Äußerungen oder kulturalistische Zuschreibungen reproduziert. Darüber hinaus wird aber auch beabsichtigt, die Kontrolle über ihre aufenthaltsrechtliche Situation in betriebliche Kontrollstrategien des Arbeitsprozesses zu inkludieren; so etwa durch Drohungen, in denen der Verlust des Aufenthaltsstatus bzw. die Abschiebung als zwangsläufige Folge des Verlustes des Arbeitsplatzes prophezeit wird. Wie diese Kontrolle im Arbeitsprozess auf der Basis der aufenthaltsrechtlichen Situation der Arbeiter:innen ausgeübt wird, illustriert etwa die folgende Situation, die sich während meines Forschungsaufenthaltes in einem gastronomischen Betrieb zugetragen hat. Im Zentrum steht dabei eine Auseinandersetzung um die Arbeitszeit zwischen einem Officemitarbeiter mit unsicherem Aufenthaltsstatus und dem Küchenchef: Der Küchenchef hat dem Office-mitarbeiter einige Wochen zuvor mitgeteilt, dass schriftliche Arbeitspläne jeweils einen Monat im Voraus erstellt würden, Änderungen jedoch vorbehalten seien. Als der Officemitarbeiter während eines Arbeitstages die Absicht hegt, seinen Dienst entsprechend dem Arbeitsplan zu beenden, schreitet der Küchenchef ein und weist ihn zurecht, dass er den Dienst erst dann beenden dürfe, wenn er sämtliche Aufgaben erledigt habe. Nachdem der Officemitarbeiter ihn zudem nach einigen freien Tagen am Samstag fragt, da er dann jeweils Fußball spiele, ermahnt der Küchenchef ihn, dass er entweder seine Arbeitsmoral ändern oder den Arbeitseinsatz beenden müsse, und betont, bei einer solchen Einstellung sei es am besten, wenn er jetzt gleich gehen würde. Dann fügt er an, dass er nicht wisse, ob er dann auch gleich abgeschoben werde, die Entscheidung liege nun bei ihm. Schließlich weist er ihn darauf hin, dass er grundsätzlich dankbar sein müsse, dass er hier arbeiten dürfe. Daraufhin befolgt der Officemitarbeiter die Anweisungen des Küchenchefs und widmet sich wieder der Arbeit im Office (tb20160323).

Dennoch liegt sozusagen hinter dieser offenkundigen Form der betriebsinternen direkten Disziplinierung eine wenngleich verschleierte, so doch weitaus wirkmächtigere Disziplinierung, die auf der Exklusion der Rechte von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus gründet. Demnach handelt es sich bei dieser Disziplinierung gewissermaßen um eine Demaskierung jener Disziplinierungen (betriebsinterne indirekte Disziplinierung und externe Disziplinierung), die gerade nicht aktiv und nicht durch unmittelbare Kontrollpraktiken im Arbeitsprozess selbst hergestellt werden (müssen).

Betrachten wir nun diese beiden Disziplinierungsformen, die *betriebsinterne indirekte Disziplinierung* und die *externe Disziplinierung*, eingehender, so lässt sich zweitens eine weitere wesentliche Erkenntnis gewinnen: Ein vertieftes Verständnis darüber, auf welche Art und Weise sich diese Disziplinierungen reproduzieren, lässt sich erst generieren, zieht man sowohl die Arbeiter:innen- als auch die Unternehmer:innenseite in die Analyse mit ein. Die *betriebsinterne indirekte Disziplinierung* entspringt einem spezifischen Verhältnis zwischen geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus und Unternehmer:innen. Da der Aufenthaltsstatus

der Arbeiter:innen mit Unsicherheiten und insbesondere (institutionellen) Hürden auf dem Arbeitsmarkt verbunden ist, nimmt das antagonistische Verhältnis zwischen ihnen kurzzeitig eine besondere Form an. Beide verfolgen ein gemeinsames Ziel: Die Beschäftigung im Betrieb zu erwirken, und als Voraussetzung dafür gilt eine Arbeitsbewilligung, die je nach Aufenthaltsstatus mit spezifischen Zulassungsbedingungen verknüpft ist. Obgleich diese gemeinsame Interessenslage existiert, unterscheiden sich die dahinterliegenden Motive der Arbeiter:innen und Unternehmer:innen. Die Bereitschaft der Unternehmer:innen zur Beschäftigung der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus basiert im Wesentlichen auf ihrer Aussicht auf eine »geeignete« Arbeitskraft. Als zentrale geforderte Eigenschaft einer »idealen« ungelernten Arbeitskraft – im Gegensatz zu denjenigen gelernter Arbeitskräfte – sehen die Unternehmer:innen die Motivation, die den reibungslosen Ablauf des betrieblichen Arbeitsprozesses garantieren soll. Diese Bezeichnung der Motivation lässt sich hierbei jedoch nicht etwa mit dem »Ansporn« der Arbeiter:innen gleichsetzen. Vielmehr verweist sie auf die Bereitschaft der Arbeiter:innen, sich in die unterste Position der betriebsinternen Hierarchie einzugliedern und sich der hohen Arbeitsbelastung und den »harten« – wie einige Unternehmer:innen selbst hervorheben – Arbeitsbedingungen zu fügen, die diese körperlich anstrengende Arbeit auszeichnen. Nun lässt sich *einerseits* konstatieren, dass die Unternehmer:innen geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus die für sie wesentliche Eigenschaft der Motivation teilweise selbst auch zuschreiben und sie somit als »geeignete« Arbeitskraft wahrnehmen. *Andererseits* – und hier liegt der springende Punkt – stellen sie darüber hinaus durch entsprechende Rekrutierungspraktiken sicher, dass sie tatsächlich auch »geeignete« Arbeitskräfte einzustellen vermögen. In der Rekrutierung ungelernter Arbeitskräfte setzen die Unternehmer:innen im Wesentlichen auf die sozialen Netzwerke der Arbeiter:innen im Betrieb. Da diese insbesondere Verwandte und Bekannte derselben Nationalität als potenzielle Arbeiter:innen vorschlagen, ergibt sich in der Zusammensetzung ungelernter Arbeitskräfte eine gewisse Kontinuität hinsichtlich ihrer Nationalität und ihres Aufenthaltsstatus. Die Unternehmer:innen wiederum gewährleisten durch diese Art der Rekrutierung nicht nur, dass der administrative Aufwand und die damit einhergehenden Kosten auf ein Minimum reduziert werden, sondern auch eine Art der »Bürgschaft« der beschäftigten Arbeiter:innen hinsichtlich der geforderten Eigenschaften der rekrutierten Arbeitskräfte. Haben Unternehmer:innen also diese Aussicht auf eine »geeignete« Arbeitskraft, nehmen sie auch die mit dem Aufenthaltsstatus der Arbeiter:innen verbundenen zusätzlichen Ungewissheiten in Kauf und sind dazu bereit, gegen potenzielle Hürden anzugehen, die diesem Arbeitsverhältnis entgegenstehen – dies wird etwa im folgenden Zitat einer Unternehmerin deutlich, die sich vor der Einleitung des Bewilligungsverfahrens zur Beschäftigung eines Arbeiters mit unsicherem Aufenthaltsstatus

nochmals beim im Betrieb arbeitenden Kollegen vergewissert, dass die potenzielle Arbeitskraft tatsächlich auch die erforderlichen Eigenschaften mitbringt:

»Und das ging auch über das Migrationsamt, das Gesamte. Aber eben, wenn ich halt weiß, es war auch ein bisschen so, weil er auch vom anderen Arbeiter kam. Und ich fragte ihn auch, ob das denn wirklich auch jemand ist, den er empfehlen würde. Und er sagte ja und das ist halt ein bisschen Vertrauenssache, und dann sagte ich, dann mache ich das auch, weil das trotzdem Papier ist, das man ausfüllen muss, dass man das vielleicht auch einfacher haben könnte, wenn man einfach jemanden nehmen würde, der B oder C [Ausweis, Anm. d. Verf.]⁴ hat. Aber ich fand, ich vertraue ihm jetzt, und jetzt haben wir wirklich, er ist super und es ist gut, also für mich. Ich sage mir, es ist gut, dass ich das gemacht habe, und es hat sich mehr als gelohnt.« (u3, 13)

Betrachten wir nun die Perspektive der Arbeiter:innen, so lässt sich feststellen, dass für sie in dieser »Bürgschaft« im Gegenzug der Schlüssel zur Überwindung der Barrieren im Arbeitsmarkt liegt. Nicht nur ist ihre Arbeitserfahrung durch eine teilweise jahrelang erfolglose Arbeitssuche oder gar ein langjähriges Arbeitsverbot geprägt, sondern ihre einzige Möglichkeit für ein Bleiberecht in der Schweiz stellt eine Arbeitsstelle dar. Und gerade hier kommt die disziplinierende Wirkung dieses kurzfristigen Bündnisses zwischen den Arbeiter:innen und Unternehmer:innen zum Vorschein: Längerfristig wird ihre Arbeitsdisziplin insofern reproduziert, als sich bei ihnen eine Art der Dankbarkeit einstellt, die sich in Loyalität und Fügsamkeit äußert. Es handelt sich hierbei um eine verschleierte Disziplinierung, da die Dankbarkeit von den Unternehmer:innen nicht aktiv eingefordert werden muss, sondern der Tatsache entspringt, dass sie den geflüchteten Arbeiter:innen als Verbündete in ihrem Bestreben um eine Aufenthaltsbewilligung gegenüberstehen. Gefördert wird diese Dankbarkeit zudem, wenn Unternehmer:innen den Arbeiter:innen Unterstützung im Zusammenhang ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation bieten, etwa bezüglich administrativer Angelegenheiten, Wohnungssuche, aufenthaltsrechtlicher Bestimmungen, oder die Unternehmer:innen den Beschäftigten gar privaten Deutschunterricht anbieten. Noch deutlicher zum Vorschein kommt diese Wirkmächtigkeit der Exklusion der Rechte von geflüchteten Arbeiter:innen in Bezug auf ihre Disziplinierung, richten wir den Blick auf die dritte, die externe Disziplinierung: Sie befinden sich in einer unsicheren

4 »Vorläufig Aufgenommene«, »Asylsuchende« und »abgewiesene Asylsuchende«, die sich seit Einreichung des Asylgesuchs mindestens fünf Jahre in der Schweiz aufhalten und bei denen »wegen der fortgeschrittenen Integration ein schwerwiegender persönlicher Härtefall vorliegt«, können über ein Härtefallgesuch eine Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B) erhalten (Art. 14 AsylG). Beim Ausweis C handelt es sich um eine Niederlassungsbewilligung, die unbefristet und ohne Bedingungen erteilt wird (Art. 34 Abs. 1 AIG).

Aufenthaltssituation, in der die permanente Angst der drohenden Abschiebung präsent ist und sie mit rechtlichen Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt, der sozialen Sicherung und Familienzusammenführung konfrontiert sind. Um diese Rechte zu erlangen, streben die Geflüchteten den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung an, und als Voraussetzung dafür gelten unter anderem eine mindestens fünfjährige Aufenthaltsdauer in der Schweiz und eine Arbeitsstelle, welche die Sozialhilfeunabhängigkeit garantiert. Die externe Disziplinierung kommt nun in den Arbeitsverhältnissen der Arbeiter:innen dadurch zum Ausdruck, als sich ihre Sicherheitsbestrebungen darauf fokussieren, ihre Arbeitsbedingungen zu dulden und dadurch an ihren Arbeitsstellen festhalten zu können, stellen sie doch den Schlüssel zur Befreiung aus ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation dar. Illustriert wird dies etwa im folgenden Zitat eines Arbeiters, in dem er diesen Zusammenhang selbst auf den Punkt bringt:

»Die eine Chefⁱn sagte immer:›Das ist nicht so, das ist nicht so. Pause nur, wenn das fertig ist, dann gehst du in die Pause.‹ Aber ich sagte nichts, ich ging nur arbeiten.

Interviewerin: Und wieso hast du nichts gesagt?

Ich habe keine Papiere, ich habe einen F-Ausweis. Ich habe Angst, dass sie vielleicht sagen, verschwinde. Was mache ich dann, ich muss arbeiten, bis ich einen B- oder C-Ausweis habe, und dann sagt die Schweiz, so und so und dann mache ich das so. Aber ich habe keine Rechte, keine Papiere.

Interviewerin: Okay, weil du Angst davorhattest, dass du mit dem ...

Ja, ich habe sicher Angst.

Interviewerin: Und darum hast du dir gesagt, du sagst lieber nichts.

Nichts sagen, immer machen, immer für die Küche, immer alles, was kommt. Und wenn sie sagen, dass ich das alles heute abwaschen muss, dann wasche ich alles ab. Immer sagen sie: ›Du musst das jetzt so machen, und dann muss ich das. Alles mache ich, alles. Ich wasche einfach nur ab. Warum? Ich habe keine Papiere, das ist das Problem.« (ab6, S. 2-3)

Die geringe Bereitschaft der geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus zu individuellem Widerstand im Arbeitsprozess oder zur Verwirklichung von Exit-Strategien lässt sich im Wesentlichen dadurch erklären, dass sie dabei stets auch mögliche aufenthaltsrechtliche Folgen vor Augen haben.

Gleichwohl zeigt sich gerade an diesem Punkt auch der *dritte* zentrale Erkenntnisgewinn des hier vorgeschlagenen methodisch-analytischen Ansatzes: Die analytische Berücksichtigung der Rolle sozialer Differenzierungen in den Aushandlungen der Kontrolle zwischen Arbeiter:innen und Unternehmer:innen bzw. Mana-

ger:innen erlaubt nicht nur, je spezifische Kontrollpraktiken der Unternehmer:innen Seite auf der Basis ebendieser sozialen Differenzierungen zu eruieren, sondern umgekehrt eben auch den Blick darauf freizulegen, welche subtilen Praktiken des Widerstands und welche Aneignungs- sowie Solidaritätsprozesse die Arbeiter:innen im Umgang damit entwickeln. So ermöglicht meine ethnografische Forschung in einem gastronomischen Betrieb in Bezug auf die Aushandlungen der Grenzen hinsichtlich des Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft innerhalb der Gruppe der Officemitarbeiter auch Solidaritätsmomente zu identifizieren, wobei gleich in ihrer Zusammenarbeit auch informelle und situative Hierarchisierungsprozesse hergestellt werden. Obschon die Officemitarbeiter über unterschiedliche Aufenthaltsstatus verfügen (einige haben mittlerweile den Schweizer Pass), besteht ihre Gemeinsamkeit darin, dass sie als migrantische Arbeiter:innen allesamt bereits mit Grenzen im Zusammenhang ihrer geografischen Herkunft und ihres Aufenthaltsstatus konfrontiert wurden. Entsprechend kommen Solidaritätsmomente im Erfahrungsaustausch und der gegenseitigen Unterstützung sowie Beratung in Bezug auf Probleme und Herausforderungen hinsichtlich dieser Grenzen zum Ausdruck – etwa wenn über spezifische Bedingungen des jeweiligen Aufenthaltsstatus, Behördengänge, administrative Angelegenheiten oder rassistische Erfahrungen diskutiert und beraten wird. Darüber hinaus lassen sich zwei Arten von Widerständigkeit der Arbeiter:innen unterscheiden, die sich auf je spezifische Artikulationen von Grenzen beziehen, mit denen sie sich im Arbeitsprozess konfrontiert sehen: *Einerseits* lassen sich bei den geflüchteten Arbeiter:innen Widerstandsmomente ermitteln, die nur unter Berücksichtigung ihrer unsichereren Aufenthaltsstatus verstanden werden können. Ihre individuellen Praktiken zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beschränken sich auf solche, die auch unmittelbar an ihr Bestreben zur Veränderung ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation gekoppelt sind. So stellen etwa einige Arbeiter:innen mit geringem Stundenlohnplus Forderungen nach einer Festanstellung, um ihre Chancen auf eine Aufenthaltsbewilligung dadurch zu erhöhen. Bedeutsam ist die Beschäftigung im Stundenlohnplus in der Gastronomie insofern, als Unternehmer:innen diese neben der Beschäftigung von Festangestellten einsetzen, um auf kurzfristige und saisonale Nachfrageschwankungen zu reagieren und damit Lohnkosten zu senken. Für die geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus ist das Bemühen um eine Festanstellung nicht nur mit dem Ausblick auf eine Stabilisierung ihrer Arbeitssituation verbunden, sondern auch mit ihrem Bestreben, die für den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung geforderte Existenzsicherung zu gewährleisten. Wie etwa das folgende Zitat eines Arbeiters zeigt, entwickeln Unternehmer:innen in einigen Fällen auch die Strategie, diese Forderungen ins Leere laufen zu lassen, indem sie diese nicht eindeutig zurückweisen, sondern als zukünftige Möglichkeit entwerfen.

»Und ich sage immer wieder zu meinem Chef, warum gibst du mir nicht mehr Lohn oder einen fixen Lohn pro Monat. Und er sagt immer, nein, ich kann nicht. Immer so, das ist ein Krieg, aber ein friedlicher, wie in einer Familie. Er ist wie ein großer Bruder für mich und ich sage es auf positive Weise. Kannst du nicht einen fixen Lohn zahlen und er sagt, ja so langsam.« (ab7, 8)

Demgegenüber setzte ein Arbeiter seine Forderung nach einer Feststellung durch die Drohung mit der Kündigung schließlich durch, nachdem er vorerst einige Monate lang im Stundenlohn beschäftigt war – so erzählt er im Interview:

»Dann kam ich hier zurück und dann sagte ich ihm, ja okay, entweder Sie geben mir eine Festanstellung oder ich gehe. (...) Er sagt, ja warum? Ja für mich ist es schwierig, dass ich nur 60 Prozent arbeite. Okay, warum willst du weggehen, ich gebe dir eine Festanstellung. Und dann war ich sehr glücklich.« (ab3, 19)

Widerstandsmomente finden sich bei migrantischen Arbeiter:innen *andererseits* auch im Umgang mit Disziplinierungsversuchen durch Stigmatisierungen im Zusammenhang ihrer geografischen Herkunft. Jedoch beobachtete ich diese Art des Widerstandes im Arbeitsprozess während meiner ethnografischen Forschung in einem gastronomischen Betrieb ausschließlich bei Officemitarbeitern mit gesichertem Aufenthaltsstatus. Eine wesentliche Widerstandsstrategie besteht etwa darin, dass sich migrantische Arbeiter:innen die ihnen auf der Basis ihrer geografischen Herkunft zugeschriebenen Wissensdefizite aneignen, indem sie sich in spezifischen Situationen fürwahr künstlich »dummstellen« und somit den Arbeitsprozess unterlaufen. So verdeutlicht etwa die folgende Situation während eines Arbeitstages im Rahmen meiner ethnografischen Forschung, wie migrantische Arbeiter:innen durch subtile widerständige Praktiken die ihnen entgegentretende betriebsinterne direkte Disziplinierung auf der Basis kulturalistischer Zuschreibungen und rassistischer Äußerungen auch herauszufordern wissen und zu unterlaufen imstande sind: Ein migrantischer Officemitarbeiter führt spezifische Arbeitstätigkeiten aus, die im Grunde genommen Köch:innen zufallen würden, und fragt den Sous-Chef dabei mehrmals, ob er ihm demonstrieren könne, wie die Arbeitsschritte zu verrichten seien. Dieser zeigt ihm dann sogleich auch, wie die Arbeit ausgeübt wird, appelliert gleichzeitig aber an ihn, dass er doch über das entsprechende Wissen verfüge, da er ebendiese Arbeitstätigkeiten in der Vergangenheit jeweils souverän erledigt habe (tb20160331). In dieser Situation übernimmt der Officemitarbeiter ein Bild, das einem superioren Rassismus entspringt, mit dem die migrantischen Arbeiter:innen im Arbeitsprozess immer wieder konfrontiert und diszipliniert werden: Diese subtile Widerstandspraktik durch die subversive Aneignung der ihm zugeschriebenen Wissensdefizite gelingt nur deshalb, weil der Sous-Chef sich auf dieses »Dummstellen« einlässt und das

erneute Vorführen der entsprechenden Arbeitsschritte somit zum Unterbruch des Arbeitsprozesses führt.

Wenngleich vereinzelte widerständige Handlungen bei den Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus identifiziert werden können, so lässt sich im Grundsatz dennoch feststellen, dass ihr permanenter Kampf um Rechte die Herausbildung der Eigenschaften der Fügsamkeit und raumzeitlichen Flexibilität hervorbringt und dies den Unternehmensinteressen entspricht: Denn im Gegenzug sind die Unternehmer:innen in einer arbeitsintensiven Branche wie der Gastronomie gerade auf die Verfügbarkeit dieser Eigenschaften angewiesen, um möglichst flexibel auf kurzfristige und saisonale Nachfrageschwankungen reagieren zu können, einen reibungslosen betrieblichen Ablauf sicherzustellen und die Arbeitskosten damit auf ein Minimum reduzieren zu können. Im Arbeitsprozess werden die für die gastronomischen Betriebe »passenden« Eigenschaften dieser ungelernten Arbeitskräfte also auf der Basis migrations- und asylpolitischer Regulierungen und nicht (bloß) im Unternehmen selbst mobilisiert.

Fazit: Eine analytische Erweiterung des umkämpften Terrains

In diesem Beitrag habe ich argumentiert, dass die Analyse von Mikropraktiken und individueller Widerstände im Arbeitsprozess ein methodisch-analytisches Werkzeug bedingt, mithilfe dessen diese *erstens* in der Forschung überhaupt sichtbar gemacht werden und *zweitens* analytisch gefasst und eingeordnet werden können. Vor dem Hintergrund der empirischen Erkenntnisse zur Aushandlung der Kontrolle zwischen geflüchteten Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus und Unternehmer:innen in gastronomischen Betrieben der Schweiz möchte ich nun auf die Bedeutsamkeit des Zusammenhangs zwischen der Sichtbarkeit und der analytischen Einordnung und Deutung von Mikropraktiken hinweisen. Denn die Frage danach, ob und in welcher Form Widerstände im Arbeitsprozess durch arbeitssoziologische Forschung sichtbar werden, lässt sich meines Erachtens nur dann beantworten, wenn gleichzeitig auch danach gefragt wird, wer diese Arbeiter:innen sind, mit welchen Grenzen sie als Träger:innen von Arbeitskraft konfrontiert sind und wie sich diese in der Verwirklichung ihres Arbeitsvermögens und den Aushandlungen der Kontrolle artikulieren. So offenbart der Blick auf die Mikropraktiken geflüchteter Arbeiter:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus, dass ihnen ein spezifisches Spannungsverhältnis zugrunde liegt, auf dessen einer Seite eine ausgeprägte Fügsamkeit und auf dessen anderer Seite eine Art der Widerständigkeit liegt. Sichtbar wird dieses den Mikropraktiken im Arbeitsprozess innewohnende Spannungsverhältnis aber erst dadurch, dass die Aushandlungen der Kontrolle zwischen Arbeiter:innen und Unternehmer:innen mit jenen um Rechte und gesellschaftliche Teilhabe in analytischer und methodischer Hinsicht verbun-

den werden: Die Fügsamkeit dieser Arbeiter:innen, die sich in den Aushandlungen der Kontrolle im Arbeitsprozess einstellt, liegt in ihrem individuellen Widerstand gegen die durch migrations- und asylpolitische Regulierungen hervorgebrachte Exklusion ihrer Rechte begründet. Vor diesem Hintergrund schlage ich vor, den Betrieb als »contested terrain« analytisch zu erweitern: Was sich im Arbeitsprozess abspielt, sind nicht nur ständige Kämpfe zwischen Arbeiter:innen sowie Unternehmer:innen und Manager:innen hinsichtlich innerbetrieblicher Kontrollstrukturen, sondern (neu) ausgehandelt werden in diesen Auseinandersetzungen stets auch die Grenzen, mit denen sich Arbeiter:innen konfrontiert sehen.

Literatur

- AIG, Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration 2005, 142.20, Stand am 1. April 2020.
- AsylG, Asylgesetz 1998, 142.31, Stand am 1. Januar 2021.
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment and Society*, 24 (2), 300-317.
- Altenried, M., Bojadžijev, M., Mezzadra S. & Wallis, M. (Hg.). (2017). *Logistische Grenzlandschaften. Das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration*. Münster: Unrast.
- Birke, P. & Bluhm, F. (2020). Migrant Labour and Workers' Struggles: The German Meatpacking Industry as Contested Terrain. *Global Labour Journal*, 11 (1), 34-51.
- Birke, P., Bluhm, F. & Mayer-Ahuja, N. (2017). Arbeit als Black Box. Migration zwischen Prekarisierung und betrieblichem Konflikt. In M. Altenried, M. Bojadžijev, S. Mezzadra & M. Wallis (Hg.), *Logistische Grenzlandschaften. Das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration* (S. 115-142). Münster: Unrast.
- Bourdieu, P. (1997). Verstehen. In P. Bourdieu (Hg.), *Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft* (S. 779-826). Konstanz: UVK Universitätsverlag.
- Burawoy, M. (1985). *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- Burawoy, M. (2000). *Global Ethnography. Forces, connections, and imaginations in a post-modern world*. Berkeley: University of California Press.
- Burawoy, M. (2009). *The Extended Case Method: Four Countries, Four Decades, Four Great Transformations, and One Theoretical Tradition*. Berkeley; Los Angeles; London: University of California Press.
- Carstensen, L., Heimeshoff, L. & Riedner, L. (2018). Der Zwang zur Arbeit. Wertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration. *Sozial.Geschichte Online*, 23, 23-44.

- Dyer, S., McDowell, L. & Batnitzky, A. (2010). The Impact of Migration on the Gendering of Service Work: The Case of a West London Hotel. *Gender, Work and Organization*, 17 (6), 635-657.
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Fiedler, M. & Hielscher, L. (2017). Aus den Kreisläufen des ›Schweinesystems‹. Die Fleischindustrie im Oldenburger Münsterland als Regime von Mobilität und Ausbeutung. *Movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies*, 3 (1), 165-178.
- Georgi, F. (2016). Widersprüche im langen Sommer der Migration. Ansätze einer materialistischen Grenzregimeanalyse. *PROKLA, Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 46 (2), 183-203.
- Georgi, F., Huke, N. & Wissel, J. (2014). Fachkräftemangel, Lohndumping und Puzzle-Politik. Die europäisch ›Blue Card‹ als arbeitskraftpolitisches Projekt. In Forschungsgruppe »Staatsprojekt Europa« (Hg.), *Kämpfe um Migrationspolitik. Theorie, Methode und Analysen kritischer Europaforschung* (S. 209-226). Bielfeld: transcript Verlag.
- Georgi, F. (2019). Toward Fortress Capitalism: The Restrictive Transformation of Migration and Border Regimes as a Reaction to the Capitalist Multicrisis. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 56 (4), 556-579.
- Kalbermatter, J. (2020). *Bleiberecht in der Gastro-Küche: Migrationspolitische Regulierungen und Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus*. Zürich: Seismo.
- Kaufmann, J. C. (1999). *Das verstehende Interview. Theorie und Praxis*. Konstanz: UVK Universitätsverlag.
- Kelle, U. & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kruse, J. (2014). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Lofland, J., Snow, D., Anderson, L. & Lofland, L. H. (2006). *Analyzing Social Settings. A Guide to Qualitative Observation and Analysis*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Marx, K. (2008). *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band: Der Produktionsprozess des Kapitals* (Vol. MEW 23). Berlin: Karl Dietz Verlag.
- Mezzadra, S. & Neilson, B. (2013). *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*. Durham: Duke University Press Books.
- Morrison, C., Sacchetto, D. & Cretu, O. (2013). International Migration and Labour Turnover: Workers' Agency in the Construction Sector of Russia and Italy. *Studies in Transitions, States and Societies*, 5 (2), 7-20.
- O'Reilly, K. (2012). *Ethnographic Methods*. New York: Routledge.

- Pongratz, H.J., & Trinczek, R. (Hrg.) (2010). *Industriesoziologische Fallstudien: Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie*. Berlin: edition sigma.
- Ritchie, J., Lewis, J., McNaughton Nicholls, C. & Ormston, R. (2014). *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers*. London: SAGE Publications Ltd.
- Schaupp, Simon (2021). Algorithmic Integration and Precarious (Dis)Obedience: On the Co-Constitution of Migration Regime and Workplace Regime in Digitalised Manufacturing and Logistics. *Work, Employment and Society*, 36 (2), 310-327. DOI: <https://doi.org/10.1177/09500170211031458>
- Schultheis, F. (1997). Deutsche Zustände im Spiegel französischer Verhältnisse. In P. Bourdieu (Hg.), *Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft* (S. 827-838). Konstanz: UVK Universitätsverlag.
- Thompson, P., Newsome, K. & Commander, J. (2013). >Good when they want to be<: migrant workers in the supermarket supply chain. *Human Resource Management Journal*, 23 (2), 129-143.
- Tsianos, V. & Hess, S. (2012). Ethnographische Grenzregimeanalyse. In S. Hess & B. Kasparek (Hg.), *Grenzregime. Diskurse. Praktiken. Institutionen in Europa* (S. 243-264). Berlin: Assoziation A.
- Witzel, A. (1989). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (227-256). Heidelberg: Asanger.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(1).

