

COMPANY

Fotografien und Fragmente
über das Arbeiten

Photographs and
Fragments on Working

Beatrix Zobl

Wolfgang Schneider

DE GRUYTER

edition: angewandte

COMPANY

Fotografien und Fragmente
über das Arbeiten
Photographs and
Fragments on Working

Edition Angewandte

Buchreihe der Universität für
angewandte Kunst Wien
Book Series of the University
of Applied Arts Vienna

Herausgegeben von
Edited by Gerald Bast, Rector

COMPANY

Fotografien und Fragmente
über das Arbeiten
Photographs and
Fragments on Working

Beatrix Zobl
Wolfgang Schneider



Table of Contents	
Photographs and Fragments on Working	8
Morning Routine	26
Work Day, Work Life	38
Trade-Off	60
Our Sirs and Bossmen	68
Protest	94
The Wheel of History	128
The System	148
Essays on COMPANY	184
Monika Mokre Working on the Public	188
Erzsébet Pilinger Workers Enter the Factory – Roles, Desires, and the Potential of Attention by the COMPANY Art Project	196
Tasos Zembylas On Good Work and Good Art. A Story of Hope	208
Ruth Horak Photography – A Medium of Work	220
Documentation	230
Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider COMPANY– An Essay on Working	268
Appendix	278
Biographies	280
List of Works	286
Credits	292
Imprint	294

Inhalt	
Fotografien und Fragmente über das Arbeiten	9
Morgenroutine	27
Arbeitstag, Arbeitsleben	39
Tauschgeschäft	61
Unsere Herren	69
Protest	95
Das Rad der Geschichte	129
Das System	149
Texte zu COMPANY	185
Monika Mokre Arbeit an der Öffentlichkeit	189
Erzsébet Pilinger Arbeiter betreten die Fabrik – Rollen, Wünsche und die Potenziale der Aufmerksamkeit im Werk COMPANY	197
Tasos Zembylas Von der guten Arbeit und der guten Kunst. Eine Hoffnungsgeschichte	209
Ruth Horak Fotografie – Medium der Arbeit	221
Dokumentation	231
Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider COMPANY– Ein Versuch über die Arbeit	269
Anhang	279
Biografien	281
Werkliste	287
Bild- und Textnachweis	293
Impressum	295

Photographs and Fragments
on Working

Fotografien und Fragmente
über das Arbeiten





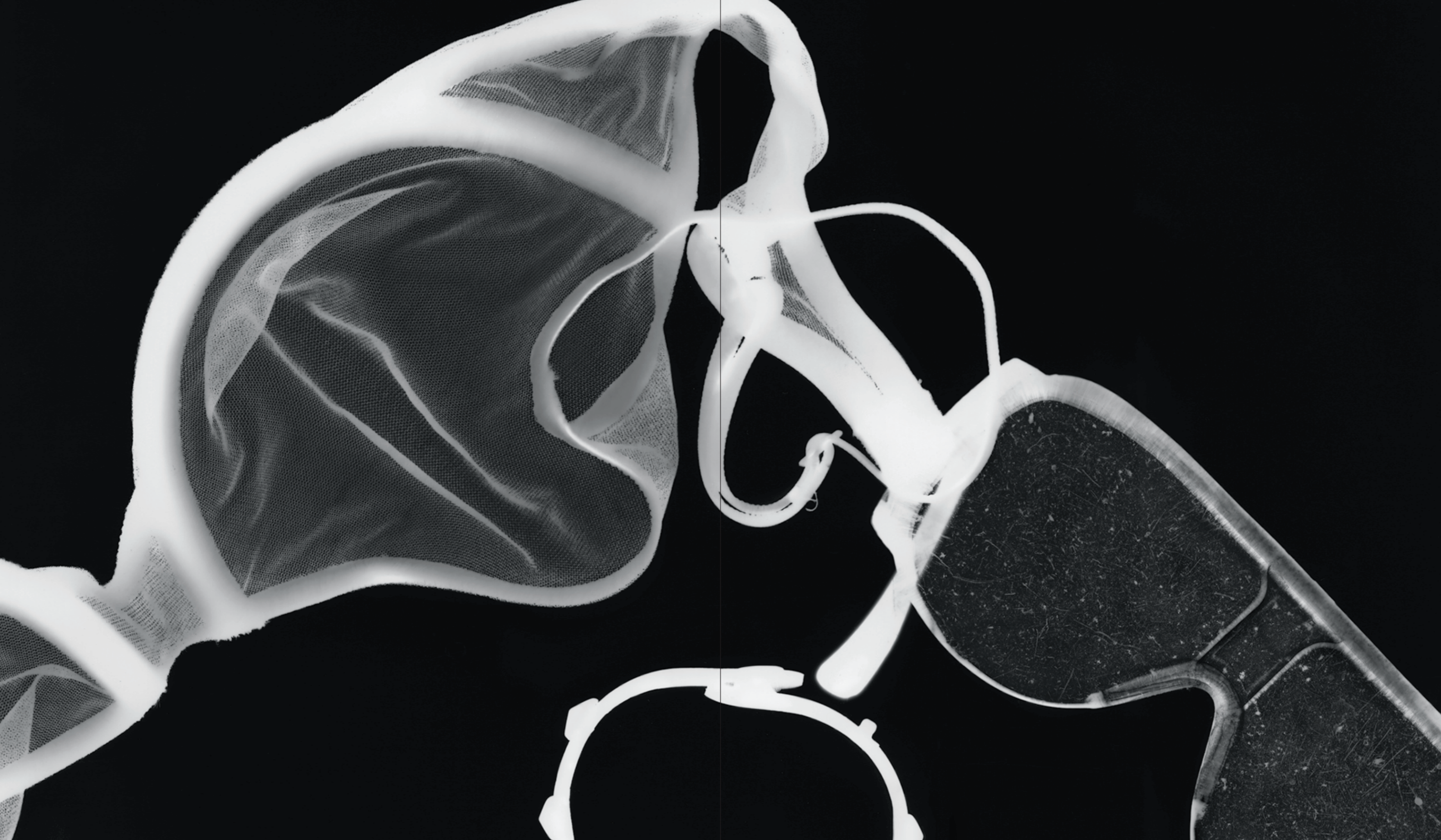












Morning Routine

S

For me, my morning shower is a pretty important part of my daily work life. That's when your mind slowly wakes up and you – it's when you're actually completely into it, and you start to think, to plan the day and whatever's gonna be important. Actually, I spend a pretty long time in the shower, probably at least ten minutes. And I really get to thinking, and see myself comin' up with new strategies and – whatever – makin' things happen. And there's another important thing: picking out your clothes! I decide that in the shower too. What am I gonna wear today? Brown shoes and a brown belt? Black shoes? And so on, ya know?

Then ... you've got your plan ready, ya know, so it's time to get outta the house. Everything has to go really fast after your shower. And the kids, they're messin' around ... Takin' their time gettin' dressed, gettin' ready for kindergarten, and ... They mess with that kind of eagerness you just discovered in the shower. But – then you've got the drive, a chance to recover again after the first stresses of the day. (*laughs*) Half an hour, awesome! I listen to music, ya know, and escape from all my thoughts. Then I get to work and settle in. Well, and then before you know it – actually it's the whole email thing, first thing in the morning, that's what really hits you hard, the first slaps of the day, because now the day doesn't really fit with the reality – or actually the dream – you came up with in the shower, ya know, about how things would happen.

Morgenroutine

S

Ganz ein wichtiger Zeitpunkt im Arbeitsalltag ist die morgendliche Dusche. Weil da der Geist langsam aufwacht und man ... da ist man eigentlich schon voll drinnen, da weiß man schon, da fängt man schon an, die Pläne für den Tag zu schmieden oder was wichtig ist, und ich verbringe da doch relativ lange eigentlich in dieser Dusche.

Das sind sicherlich zehn Minuten, und da habe ich eigentlich schon so ein Gefühl und sehe mich schon wieder neue Strategien und was weiß ich, irgendwas entwickeln. Und was auch ganz wichtig dazukommt: die Wahl der Kleidung! Wird in der Dusche beschlossen. Was ziehe ich heute an? Braunes Schuhwerk zu braunem Gürtel? Schwarze Schuhe? Und so weiter, ja?

Dann ist ... weil man schon einen Plan hat, ja, ist eigentlich Flucht angesagt von zu Hause. Nach der Dusche muss alles sehr flott gehen. Und Kinder, die dann herumbenzn ... und sich Zeit lassen mit Anziehen und Kindergarten und ... stören den Eifer, den man in der Früh eigentlich entdeckt. Aber – dann während der Fahrt, wieder die erste Regenerationspause nach dem ersten Stress. (*lacht*) Halbe Stunde, wunderbar! Man hört Musik, ja, und kommt wieder weg von den ganzen Gedanken. Dann findet man sich ein. So, und dann kriegt man schon, eigentlich durch die ganzen Mails den ersten Dingsbums, schon mal die erste Watschn am Tag, weil das alles jetzt nicht mehr so zur Realität oder zu diesem Traum passt, den man sich da in der Dusche geschmiedet hat, wie das alles vor sich gehen soll.











Work Day, Work Life

R

Well, I get up at 4:30, bathroom, pack a snack, clothes on, car, straight to work. Then there's usually time for a cuppa joe, wakin' up, and at 5:30 it's time to really get going. And then we get to it, me and my partner. Right now we're making slide chutes. Yeah, it usually takes about a week apiece, it goes pretty good. We start with the welding, then it goes to polishing – we don't do that part, someone else does. The polisher does it. Then it gets rolled – that's us again – and then it gets moved on to cambering, he keeps on processing it. Then it gets put up, the substructure and the metal sheeting on top of that. That's what you see, and it's actually the part that's less work to do. Then it's time to weld, that's the welder's job again. Then it goes back into polishing, and then at the end it gets pickled, but that takes a week. That's four, five days a slide chute. But it's always the same thing, from morning to night.

S

Well, I get there, I greet everyone very warmly, take a look, take a peek at my calendar. I don't have a calendar at home, and I don't look the day before ... only the important dates – those I know, of course. But anything else ... Zobl Schneider, right now, for example, it wasn't really ... there was no real preparation necessary, and then it suddenly flashes up on the screen. And ... yeah, well, then you actually start doing what you – during the shower or some other time – what you imagined or what you find on slips of paper at your workplace... and ... you try to classify everything by importance, because you didn't do that in the shower yet, the order of importance, which things are most important to do first. So actually you make sort of an order-of-importance day. I take a little post-it, or a big post-it actually, and then I write down all the to-dos, or my agenda for the day.

Then daily goals – yes! And then you just start merrily working away, right? But then it all usually starts up anyway: a phone call, a meeting, a quick question, a whatever. And so it goes, from one meeting to the next – well, no, that's not right, because there's not that many meetings – but it's always the

in-betweens, not official meetings with a beginning and an end, but just in-between talks. And then I go over to my manager colleague, and we coordinate on some topic, an email or a call or whatever, or about something that he's come up with again or something he missed. And so on, and then maybe there's an official meeting now and then. And you try to keep the official meeting as concise as possible.

What else happens? Then I get back from lunch. You have to re-motivate yourself – yeah, get back into the day, sit down again, take another look: what have we got done so far? You figure you've made seven little marks over the course of the morning probably. What did you do before lunch, in the first half, do a target-performance comparison (*laughs*) and you probably find out you only made one mark. Or did one small to-do off the one item. Then you see that you're already behind again, another meeting, look through the mail ... get annoyed ... scratch your head ... coordinate again, try to somehow convey to people what the company actually stands for and what we want to achieve. And on it goes. Yeah, it's nothing special.

L

I was practically forced to become a toolmaker, because my father – no my grandfather – was a master toolmaker back in the day. Already retired, but still a consultant, and I had to become a toolmaker, right. I originally wanted to be a chimney sweep, right, and they said: No. Toolmaker. And that's how it was, and at the entrance exam they said: Industrial machinist is a better job for you, they said, ya know. All right then, I'll be a machinist. I came home, Grandfather called, the next day I was a toolmaker again. Then we lathed, in the training course, right. I loved the lathing. So I say to Engineer H: Hey, can I re-train? Yes, no problem. So he called up – the employment service it was called, the Bureau of Labor, it was a better kind of career counseling thing – yeah, no problem, ya know. I told them about it at home, and the next day I was a toolmaker again. Grandfather vetoed it, right away. He had his circles;

Arbeitstag, Arbeitsleben

R

Na i steh um vier Uhr dreißig auf, Badezimmer, Jause, Oziagn, Auto, direkt in die Firma. Dann geht si meistens no a Kaffee aus, Munterwerden und dann um halbe Sechse fangts an. Und dann geh mas an, mit meim Partner, wir bauen zur Zeit Rutschnausläufe. Ja, das ist eh, meistens a Wochn Arbeit a Stückl, das geht ganz schön. Fang ma an beim Schweißen, des wird dann geschliffen, das machen aber ned wir, das macht wieder wer anderer, der Schleifer. Dann wirds eingerollt, des machen wieder wir. Dann gehts wieder weiter zum Biegen, der tuts auch wieder weiterbearbeiten. Dann wirds aufbaut, die Unterkonstruktion, und da kommen die Bleche rauf, die was man eigentlich siecht, was eigentlich die kleinere Arbeit is. Dann kommts zum Schweißen, des macht wieder der Schweißler, dann kommts wieder rein in die Schleiferei, und am Schluss in die Beizerei aber des dauert a Wochn. Des sind vier, fünf Tag a Rutschenauslauf. Aber es is halt von der Früh bis aufd Nacht immer dasselbe.

S

Also ich bin schon eigentlich angekommen, begrüße alle recht freundlich, schau mal nach, schau auch mal auf meinen Kalender, ich hab zu Hause keinen Kalender, ich schau auch nicht am Vortag ... nur die wichtigen Termine, die weiß ich natürlich. Aber so, was sonst noch ... zu Zobl Schneider jetzt zum Beispiel, war mir jetzt gerade ..., war keine Vorbereitung jetzt direkt notwendig, blinkt plötzlich auf am Bildschirm. Und ... ja, dann beginnt man eigentlich schon mit dem, was man sich so ... während der Dusche oder sonst irgendwann einmal vorgestellt hat oder man auf irgendwelchen Zetteln vorfindet, am Arbeitsplatz ... und ... versucht sich so die Präferenz auch einzuteilen, weil die findet in der Dusche noch nicht statt, die Präferenz, was ganz wichtig ist, was man zuerst macht. Sondern man macht sich eigentlich so einen Präferenz-Tag, da nehme ich so ein kleines Post-it her, oder ein großes Post-it ist das ja eigentlich, und da schreib ich mir die To-dos oder die Agenda des Tages auf.

Dann Tagesziele, ja! Und dann fangt man halt frohlockend an, ja? Aber dann beginnts

meistens eh schon: ein Telefonat, eine Besprechung, einen Zwischenfrage, eine Sonst-irgendwas. Und so geht das weiter, bis es dann von einer Besprechung zur nächsten – keine offizielle Besprechung mit Anfang und Ende, sondern eben so Zwischenrufe. Und dann gehe ich zu meinem Geschäftsführer-Kollegen rüber, wir stimmen uns ab bezüglich irgendeines Themas, bezüglich eines Mails oder eines Anrufs, was er jetzt schon wieder erlebt hat oder weil er nicht da war. Und so weiter, und dann ist vielleicht wieder einmal zwischen-durch ein offizielles Meeting. Dieses offizielle Meeting versucht man so prägnant wie möglich zu halten.

Was passiert sonst noch? Dann komme ich vom Mittagessen zurück. Man muss sich wieder neu motivieren, ja, hinein in den Tag, wieder Hinsetzen, wieder schauen: Was hamma bis jetzt erledigt? Sieben Stricherl warens in der Früh wahrscheinlich. Was hat man gmacht am Vormittag, in der Hälfte, erster Soll-Ist-Vergleich (*lacht*) fällt so aus, dass man ein Stricherl wahrscheinlich erledigt hat. Oder ein To-do von diesem Stricherl erledigt hat. Dann sieht man, dass man schon wieder hinterher ist, wieder Besprechung, Post durchschauen, ... sich ärgern, ... wundern, ... wieder abstimmen, versuchen, den Leuten irgendwie das zu vermitteln, wofür das Unternehmen eigentlich steht und was wir erreichen wollen. So gehts weiter, ja. Ist nichts Besonderes.

L

Weil i bin praktisch dazu trieben worden als Werkzeugmacher, weil der Vater, na der Großvater war a Master im Werkzeugbau damals. Zwar schon in Pension, aber als Konsulent no und i muss Werkzeugmacher werden, ned. Ursprünglich warat mein Beruf ja Rauchfangkehrer gwesen, ned, und die haben gsagt: Na, Werkzeugmacher. Und dann wars a so, bei der Aufnahmeprüfung, habens gsagt: Betriebschlosser ist besser für di geeignet, ned. Na gut passt, werd i Betriebsschlosser. Heimkommen, Großvater anrufen, am nächsten Tag war i scho wieder Werkzeugmacher. Dann hamma dreht, am Rundlehtag, ned, hat mir das Drehen so gut gfallen. Sag i zum Ingenieur H:

Work Day, Work Life

R

Well, I get up at 4:30, bathroom, pack a snack, clothes on, car, straight to work. Then there's usually time for a cuppa joe, wakin' up, and at 5:30 it's time to really get going. And then we get to it, me and my partner. Right now we're making slide chutes. Yeah, it usually takes about a week apiece, it goes pretty good. We start with the welding, then it goes to polishing – we don't do that part, someone else does. The polisher does it. Then it gets rolled – that's us again – and then it gets moved on to cambering, he keeps on processing it. Then it gets put up, the substructure and the metal sheeting on top of that. That's what you see, and it's actually the part that's less work to do. Then it's time to weld, that's the welder's job again. Then it goes back into polishing, and then at the end it gets pickled, but that takes a week. That's four, five days a slide chute. But it's always the same thing, from morning to night.

S

Well, I get there, I greet everyone very warmly, take a look, take a peek at my calendar. I don't have a calendar at home, and I don't look the day before ... only the important dates – those I know, of course. But anything else ... Zobl Schneider, right now, for example, it wasn't really ... there was no real preparation necessary, and then it suddenly flashes up on the screen. And ... yeah, well, then you actually start doing what you – during the shower or some other time – what you imagined or what you find on slips of paper at your workplace... and ... you try to classify everything by importance, because you didn't do that in the shower yet, the order of importance, which things are most important to do first. So actually you make sort of an order-of-importance day. I take a little post-it, or a big post-it actually, and then I write down all the to-dos, or my agenda for the day.

Then daily goals – yes! And then you just start merrily working away, right? But then it all usually starts up anyway: a phone call, a meeting, a quick question, a whatever. And so it goes, from one meeting to the next – well, no, that's not right, because there's not that many meetings – but it's always the

in-betweens, not official meetings with a beginning and an end, but just in-between talks. And then I go over to my manager colleague, and we coordinate on some topic, an email or a call or whatever, or about something that he's come up with again or something he missed. And so on, and then maybe there's an official meeting now and then. And you try to keep the official meeting as concise as possible.

What else happens? Then I get back from lunch. You have to re-motivate yourself – yeah, get back into the day, sit down again, take another look: what have we got done so far? You figure you've made seven little marks over the course of the morning probably. What did you do before lunch, in the first half, do a target-performance comparison (*laughs*) and you probably find out you only made one mark. Or did one small to-do off the one item. Then you see that you're already behind again, another meeting, look through the mail ... get annoyed ... scratch your head ... coordinate again, try to somehow convey to people what the company actually stands for and what we want to achieve. And on it goes. Yeah, it's nothing special.

L

I was practically forced to become a toolmaker, because my father – no my grandfather – was a master toolmaker back in the day. Already retired, but still a consultant, and I had to become a toolmaker, right. I originally wanted to be a chimney sweep, right, and they said: No. Toolmaker. And that's how it was, and at the entrance exam they said: Industrial machinist is a better job for you, they said, ya know. All right then, I'll be a machinist. I came home, Grandfather called, the next day I was a toolmaker again. Then we lathed, in the training course, right. I loved the lathing. So I say to Engineer H: Hey, can I re-train? Yes, no problem. So he called up – the employment service it was called, the Bureau of Labor, it was a better kind of career counseling thing – yeah, no problem, ya know. I told them about it at home, and the next day I was a toolmaker again. Grandfather vetoed it, right away. He had his circles;

Arbeitstag, Arbeitsleben

R

Na i steh um vier Uhr dreißig auf, Badezimmer, Jause, Oziagn, Auto, direkt in die Firma. Dann geht si meistens no a Kaffee aus, Munter werden und dann um halbe Sechse fangts an. Und dann geh mas an, mit meim Partner, wir bauen zur Zeit R... ist eh, meistens a V... geht ganz schön. Fa... ßen, des wird dann aber ned wir, das m... rer, der Schleifer. D... machen wieder wir zum Biegen, der tut... bearbeiten. Dann w... struktion, und da ko... die was man eigent... die kleinere Arbeit... Schweißen, des ma... dann kommts wied... und am Schluss in d... a Wochn. Des sind v... auslauf. Aber es is... Nacht immer dasse...

S

Also ich bin schon e... begrüße alle recht f... schau auch mal auf... hab zu Hause keine... nicht am Vortag ... die weiß ich natürlic... noch ... zu Zobl Sch... war mir jetzt gerade... tung jetzt direkt not... am Bildschirm. Und... eigentlich schon mi... während der Dusche oder sonst irgendwann einmal vorgestellt hat oder man auf irgendwelchen Zetteln vorfindet, am Arbeitsplatz ... und ... versucht sich so die Präferenz auch einzuteilen, weil die findet in der Dusche noch nicht statt, die Präferenz, was ganz wichtig ist, was man zuerst macht. Sondern man macht sich eigentlich so einen Präferenz-Tag, da nehme ich so ein kleines Post-it her, oder ein großes Post-it ist das ja eigentlich, und da schreib ich mir die To-dos oder die Agenda des Tages auf.

Dann Tagesziele, ja! Und dann fangt man halt frohlockend an, ja? Aber dann beginnts

meistens eh schon: ein Telefonat, eine Besprechung, einen Zwischenfrage, eine Sonst-irgendwas. Und so geht das weiter, bis es dann von einer Besprechung zur nächsten – keine offizielle Besprechung mit Anfang und Ende.



Werkzeugmacher, weil der vater, na der Großvater war a Master im Werkzeugbau damals. Zwar schon in Pension, aber als Konsulent no und i muss Werkzeugmacher werden, ned. Ursprünglich warat mein Beruf ja Rauchfangkehrer gwesen, ned, und die haben gsagt: Na, Werkzeugmacher. Und dann wars a so, bei der Aufnahmeprüfung, habens gsagt: Betriebschlosser ist besser für di geeignet, ned. Na gut passt, werd i Betriebschlosser. Heimkommen, Großvater anrufen, am nächsten Tag war i scho wieder Werkzeugmacher. Dann hamma dreht, am Rundlehgang, ned, hat mir das Drehen so gut gfallen. Sag i zum Ingenieur H:

Work Day, Work Life

R

Well, I get up at 4:30, bathroom, pack a snack, clothes on, car, straight to work. Then there's usually time for a cuppa joe, wakin' up, and at 5:30 it's time to really get going. And then we get to it, me and my partner. Right now we're making... ly takes about a we... good. We start with... to polishing – we do... one else does. The p... rolled – that's us a... moved on to camb... ing it. Then it gets p... and the metal shee... what you see, and... that's less work to c... that's the welder's j... back into polishing... pickled, but that tak... five days a slide chu... thing, from morning

S

Well, I get there, I g... take a look, take a p... don't have a calend... look the day before... dates – those I know... else ... Zobl Schnei... ample, it wasn't rea... preparation necess... flashes up on the sc... then you actually st... the shower or some... imagined or what y... your workplace... a... everything by importance, because you didn't do that in the shower yet, the order of importance, which things are most important to do first. So actually you make sort of an order-of-importance day. I take a little post-it, or a big post-it actually, and then I write down all the to-dos, or my agenda for the day. Then daily goals – yes! And then you just start merrily working away, right? But then it all usually starts up anyway: a phone call, a meeting, a quick question, a whatever. And so it goes, from one meeting to the next – well, no, that's not right, because there's not that many meetings – but it's always the

in-betweens, not official meetings with a beginning and an end, but just in-between talks. And then I go over to my manager colleague, and we coordinate on some topic, an email or a call or whatever. or about some-



was, and at the entrance exam they said: Industrial machinist is a better job for you, they said, ya know. All right then, I'll be a machinist. I came home, Grandfather called, the next day I was a toolmaker again. Then we lathed, in the training course, right. I loved the lathing. So I say to Engineer H: Hey, can I re-train? Yes, no problem. So he called up – the employment service it was called, the Bureau of Labor, it was a better kind of career counseling thing – yeah, no problem, ya know. I told them about it at home, and the next day I was a toolmaker again. Grandfather vetoed it, right away. He had his circles;

Arbeitstag, Arbeitsleben

R

Na i steh um vier Uhr dreißig auf, Badezimmer, Jause, Oziagn, Auto, direkt in die Firma. Dann geht si meistens no a Kaffee aus, Munter werden und dann um halbe Sechse fangts an. Und dann geh mas an, mit meim Partner, wir bauen zur Zeit Rutschnausläufe. Ja, das ist eh, meistens a Wochn Arbeit a Stückl, das geht ganz schön. Fang ma an beim Schweißen, des wird dann geschliffen, das machen aber ned wir, das macht wieder wer ander, der Schleifer. Dann wirts eingerollt, des machen wieder wir. Dann gehts wieder weiter zum Biegen, der tuts auch wieder weiterbearbeiten. Dann wirts aufbaut, die Unterkonstruktion, und da kommen die Bleche rauf, die was man eigentlich siecht, was eigentlich die kleinere Arbeit is. Dann kommts zum Schweißen, des macht wieder der Schweißer, dann kommts wieder rein in die Schleiferei, und am Schluss in die Beizerei aber des dauert a Wochn. Des sind vier, fünf Tag a Rutschenauslauf. Aber es is halt von der Früh bis aufd Nacht immer dasselbe.

S

Also ich bin schon eigentlich angekommen, begrüße alle recht freundlich, schau mal nach, schau auch mal auf meinen Kalender, ich hab zu Hause keinen Kalender, ich schau auch nicht am Vortag ... nur die wichtigen Termine, die weiß ich natürlich. Aber so, was sonst noch ... zu Zobl Schneider jetzt zum Beispiel, war mir jetzt gerade ..., war keine Vorbereitung jetzt direkt notwendig, blinkt plötzlich auf am Bildschirm. Und ... ja, dann beginnt man eigentlich schon mit dem, was man sich so ... während der Dusche oder sonst irgendwann einmal vorgestellt hat oder man auf irgendwelchen Zetteln vorfindet, am Arbeitsplatz ... und ... versucht sich so die Präferenz auch einzuteilen, weil die findet in der Dusche noch nicht statt, die Präferenz, was ganz wichtig ist, was man zuerst macht. Sondern man macht sich eigentlich so einen Präferenz-Tag, da nehme ich so ein kleines Post-it her, oder ein großes Post-it ist das ja eigentlich, und da schreib ich mir die To-dos oder die Agenda des Tages auf.

Dann Tagesziele, ja! Und dann fangt man halt frohlockend an, ja? Aber dann beginnts

meistens eh schon: ein Telefonat, eine Besprechung, einen Zwischenfrage, eine Sonst-irgendwas. Und so geht das weiter, bis es dann von einer Besprechung zur nächsten – keine offizielle Besprechung mit Anfang und Ende, sondern eben so Zwischenrufe. Und dann gehe ich zu meinem Geschäftsführer-Kollegen rüber, wir stimmen uns ab bezüglich irgend-eines Themas, bezüglich eines Mails oder eines Anrufs, was er jetzt schon wieder erlebt hat oder weil er nicht da war. Und so weiter, und dann ist vielleicht wieder einmal zwischen-durch ein offizielles Meeting. Dieses offizielle Meeting versucht man so prägnant wie möglich zu halten.

Was passiert sonst noch? Dann komme ich vom Mittagessen zurück. Man muss sich wieder neu motivieren, ja, hinein in den Tag, wieder Hinsetzen, wieder schauen: Was hamma bis jetzt erledigt? Sieben Stricherl warens in der Früh wahrscheinlich. Was hat man gmacht am Vormittag, in der Hälfte, erster Soll-Ist-Vergleich (*lacht*) fällt so aus, dass man ein Stricherl wahrscheinlich erledigt hat. Oder ein To-do von diesem Stricherl erledigt hat. Dann sieht man, dass man schon wieder hinterher ist, wieder Besprechung, Post durchschauen, ... sich ärgern, ... wundern, ... wieder abstimmen, versuchen, den Leuten irgendwie das zu vermitteln, wofür das Unternehmen eigentlich steht und was wir erreichen wollen. So gehts weiter, ja. Ist nichts Besonderes.

L

Weil i bin praktisch dazu trieben worden als Werkzeugmacher, weil der Vater, na der Großvater war a Master im Werkzeugbau damals. Zwar schon in Pension, aber als Konsulent no und i muss Werkzeugmacher werden, ned. Ursprünglich warat mein Beruf ja Rauchfangkehrer gwesen, ned, und die haben gsagt: Na, Werkzeugmacher. Und dann wars a so, bei der Aufnahmeprüfung, habens gsagt: Betriebs-schlosser ist besser für di geeignet, ned. Na gut passt, werd i Betriebsschlosser. Heimkommen, Großvater anrufen, am nächsten Tag war i scho wieder Werkzeugmacher. Dann hamma dreht, am Rundlehrgang, ned, hat mir das Drehen so gut gfallen. Sag i zum Ingenieur H:

he called and changed everything back again. And now I'm happy about it. I don't know what would have become of me if I hadn't become a toolmaker, I dunno. That's how it was.

A
Basically, work was usually just something you were forced to do. I mean, I don't really remember it being a very positive thing. That's different now. Now I do what I want. ...

Yeah, well when we got the new tractor in '69, I was really little. I was seven years old when we got our second one. I mean, you have experiences like that, the first time driving it. Of course, it was only a test drive in the lowest gear. But I was seven; it was something special. But then, one day, it's all over. There were phases where I was really scared of work. Because you're doing something that you're not supposed to do when you're a kid. Where ya gotta face a challenge, definitely, until ya almost fall over and things like that. There were experiences where we were really pushing the limits. Yeah, when you're a kid, it's only interesting when someone else sees you working. When you show what you can do. You only feel great when someone else sees you. Yeah. In my case, that was really almost impossible. Because the way the fields were made it difficult. You just weren't seen very often.

G
My dream ... hard to say. So, I'd like to finish my apprenticeship, do the journeyman's exam, and yes – and maybe I'll even manage to get my Matura diploma. Yeah, my dream is to just sit in the office of a company and just tell people what to do, not really do much anymore. Make a lot of money.

P
Our challenge is to recognize big trends in the assessment, to see where we should be, where we shouldn't be, and if we are in the middle of something and come to realize that it's a dying branch, then we have to find solutions. And restructure, or if need be merge with other companies – or we have indeed also sold or closed down parts. Ultimately, these are decisions that we also partly implement. So there are decisions that we decided and other people implemented, or that we implemented ourselves; it's all been on the

menu. Not always easy and not fun, but it's part of the job.

K
Well, the days aren't all the same. My days are all different; every day starts out totally different. Today, for example, a long protocol came in from a building negotiation in the Czech Republic and I had to translate it. So I actually translated all morning. Then a colleague came to see me because of a computer program I needed to explain to him. Then I had a few phone calls with the Czech Republic about construction sites we have there. And yeah, then it's 12 o'clock and you've had enough (*short laugh*). Before noon – that was today, for example. Most of it, my colleagues – because we have subsidiaries in other states – my out-of-state colleagues call me and usually want something or other. And that's stuff I have to do in-house.

Today I still have to write an offer, then I'll probably get a big calculation in for a Czech project that we have to hand in by Wednesday. That's what I plan to do today, but I'm sure there'll be plenty of phone calls that come in, too – then I can't, for example, work on the translation systematically, because calls always ... because I get interrupted all the time.

A
Back then, I went to M – W M – tractor cabins. A very interesting time. I was development manager back then; it was my first real management position. But I learned a lot while I was there. So ... but it was a highly stressful time, because it's a company that has a horrible corporate culture. People are fired on a weekly basis there. Without reasons or anything. ... I've certainly never learned so much in such a short time. Very valuable, I have to say. So, overall ... what the management of a business is about. You can't believe how it's possible to run a highly profitable business with poor personnel management. ... So, in the time I was there, things were extreme. The production manager was fired, and he'd been there for 20 years. Then a salesperson was fired who had also been there for 20 years. It was really a zoo. And I also fired a bunch of workers and technicians. I laid off my first two employees back then. Because things weren't moving forward.

Then I also got to know a whole bunch of people. I was only there for ten months, but

Hearns, kann i ned umlernen? Ja kein Problem. Der hat glei anrufen, Arbeitsmarktservice wie das gheißen hat, Arbeitsamt, war a bessere Berufsberatung dortn, jo, kein Problem ned. Hab i daham des erzöh't, am nächsten Tag war i wieder Werkzeugmacher. Sofort abgelehnt der Großvater, ned. Der hat seine Kreise ghabt, anrufen und schon wieder rückgängig gmacht. Und jetzt bin i froh drüber, weiß ned wie i mi dann entwickelt hä'tt, wenn i ned Werkzeugmacher worden wär, das weiß i ned. So war das.

A
Im Wesentlichen: Arbeiten war meistens Zwang. Also wirklich echt positiv hab is selten in Erinnerung ghabt. Na jetzt ist es was anderes. Jetzt mach ich das was ich will. ...

Ja, das war dann wie der neue Traktor kommen ist, 69, aber da war ich so klein. Da war i sieben Jahr alt, als mir den zweiten kriegt haben. Solche Erlebnisse hat man natürlich, erste Fahrt. Das war aber natürlich nur a Testfahrt mitm kleinsten Gang. Mit sieben Jahr. Des is bsonders gewesen. Aber dann, irgendwann, ist es vorbei. Dazwischen gibts Phasen wo ma wirklich Angst a hat vorm Arbeiten. Weil ma wirklich etwas macht, was ma als Kind ned machen sollt. Wo ma überfordert ist, definitiv. Knapp vorm Umstürzen und ähnliche Dinge. Gibts auch Erlebnisse wo ma halt wirklich grenzwertig unterwegs war. Ja, interessant ist nur dann gwesen wenn an natürlich wer anderer sieht als Kind. Wenn ma zeigt was ma kann.

Man fühlt sich ja nur dann toll, wenns wer anderer sieht. Ja. Aber das war in meiner Umgebung fast nicht möglich. Weil einfach die Felderlage nicht so war, dass ma sehr viel gesehen worden ist.

G
Mein Traum ... schwer zum Sagen. Also auch einmal, dass ich die Lehre abschließ, die Gsellenprüfung mach, ja und vielleicht hol ich auch noch die Matura nach. Ja mein Traum ist halt in einer Firma im Büro sitzen und nur mehr anschaffen, nicht mehr viel machen. Viel Geld verdienen.

P
Wo wir gefordert sind, ist in der Beurteilung große Trends zu erkennen, wo wir dabei sein sollen, wo wir nicht dabei sein sollen und wenn wir irgendwo dabei sind, und sehen

müssen, dass das sozusagen ein sterbender Ast ist, dann müssen wir Lösungen finden. Und Restrukturieren, oder allenfalls eben zusammenführen mit anderen Firmen, oder auch wir haben schon amal was verkauft und auch zusperren müssen. Das sind dann letztlich Entscheidungen, die teilweise auch von uns dann umgesetzt werden. Also Entscheidungen die von uns entschieden werden und die entweder andere umsetzen, oder die wir auch selber umgesetzt haben, das war auch schon auf der Tagesordnung. Nicht immer einfach und nicht lustig, aber es ghört dazu.

K
Also gleich sind die Tage nicht. Bei mir ist jeder Tag anders, jeder Tag fangt ganz anders an. Zum Beispiel heute hab ich ein langes Protokoll bekommen von einer Bauverhandlung in Tschechien und das musste ich übersetzen. Also habe ich eigentlich den ganzen Vormittag übersetzt, dann war ein Arbeitskollege bei mir, wegen einem Computerprogramm, das hab ich ihm erklären müssen, dann hab ich ein paar Telefonate erledigt mit Tschechien, betreffend Baustelle, die wir in Tschechien haben. Und ja, es ist zwölf und das reicht (*lacht kurz*). Bis Mittag, das war heute zum Beispiel. Das meiste ist, dass mich die Kollegen, weil wir haben Tochtergesellschaften in den Ländern, dass mich die Kollegen aus den Ländern anrufen, und meistens etwas wollen. Und das muss ich dann im Haus erledigen.

Heute muss ich noch ein Angebot schreiben, dann werde ich wahrscheinlich eine große Kalkulation bekommen für ein tschechisches Projekt, das wir bis Mittwoch abgeben müssen. Das habe ich heute noch vor, aber es kommen sicher noch viele Anrufe dazwischen, wo ich, ich kann nicht jetzt zum Beispiel systematisch an der Übersetzung arbeiten, weil es kommen immer ..., ich werde ununterbrochen unterbrochen.

A
Damals bin ich zum M gegangen, W M, Traktorkabinen. War eine sehr interessante Zeit. Damals war ich Entwicklungsleiter, das war meine erste echte Führungsfunktion.

I hab dort aber sehr, sehr viel gelernt in der Zeit. Also, war aber a sehr stressige Zeit. Weil das ist ein Betrieb, der hat extrem schlechte Unternehmenskultur gehabt. Also dort gibts wöchentlich Kündigungen fast. Ohne Gründe und irgendetwas. ... Ich hab sicher-

he called and changed everything back again. And now I'm happy about it. I don't know what would have become of me if I hadn't become a toolmaker, I dunno. That's how it was.

A
Basically, work was usually just something you were forced to do. I mean, I don't really remember it being a very positive thing. That's different now. Now I do what I want. ...

Yeah, well when we got the new tractor in '69, I was really little. I was seven years old when we got our second one. I mean, you have experiences like that, the first time driving it. Of course, it was only a test drive in the lowest gear. But I was seven; it was something special. But then, one day, it's all over. There were phases where I was really scared of work. Because you're doing something that you're not supposed to do when you're a kid. Where ya gotta face a challenge, definitely, until ya almost fall over and things like that. There were experiences where we were really pushing the limits. Yeah, when you're a kid, it's only interesting when someone else sees you working. When you show what you can do. You only feel great when someone else sees you. Yeah. In my case, that was really almost impossible. Because the way the fields were made it difficult. You just weren't seen very often.

G
My dream ... hard to say. So, I'd like to finish my apprenticeship, do the journeyman's exam, and yes – and maybe I'll even manage to get my Matura diploma. Yeah, my dream is to just sit in the office of a company and just tell people what to do, not really do much anymore. Make a lot of money.

P
Our challenge is to recognize big trends in the assessment, to see where we should be, where we shouldn't be, and if we are in the middle of something and come to realize that it's a dying branch, then we have to find solutions. And restructure, or if need be merge with other companies – or we have indeed also sold or closed down parts. Ultimately, these are decisions that we also partly implement. So there are decisions that we decided and other people implemented, or that we implemented ourselves; it's all been on the

menu. Not always easy and not fun, but it's part of the job.

K
Well, the days aren't all the same. My days are all different; every day starts out totally different. Today, for example, a long protocol came in from a building negotiation in the Czech Republic and I had to translate it. So I actually translated all morning. Then a colleague came to see me because of a computer program I needed to explain to him. Then I had a few phone calls with the Czech Republic about construction sites we have there. And yeah, then it's 12 o'clock and you've had enough (*short laugh*). Before noon – that was today, for example. Most of it, my colleagues – because we have subsidiaries in other states – my out-of-state colleagues call me and usually want something or other. And that's stuff I have to do in-house.

Today I still have to write an offer, then I'll probably get a big calculation in for a Czech project that we have to hand in by Wednesday. That's what I plan to do today, but I'm sure there'll be plenty of phone calls that come in, too – then I can't, for example, work on the translation systematically, because calls always ... because I get interrupted all the time.

A
Back then, I went to M – W M – tractor cabins. A very interesting time. I was development manager back then; it was my first real management position. But I learned a lot while I was there. So ... but it was a highly stressful time, because it's a company that has a horrible corporate culture. People are fired on a weekly basis there. Without reasons or anything. ... I've certainly never learned so much in such a short time. Very valuable, I have to say. So, overall ... what the management of a business is about. You can't believe how it's possible to run a highly profitable business with poor personnel management. ... So, in the time I was there, things were extreme. The production manager was fired, and he'd been there for 20 years. Then a salesperson was fired who had also been there for 20 years. It was really a zoo. And I also fired a bunch of workers and technicians. I laid off my first two employees back then. Because things weren't moving forward.

Then I also got to know a whole bunch of people. I was only there for ten months, but

Hearns, kann i ned umlernen? Ja kein Problem. Der hat glei anrufen, Arbeitsmarktservice wie das gheißen hat, Arbeitsamt, war a bessere Berufsberatung dortn, jo, kein Problem ned. Hab i daham des erzöht, am nächsten Tag war i wieder Werkzeugmacher. Sofort abgelehnt der Großvater, ned. Der hat seine Kreise ghabt, anrufen und schon wieder rückgängig gmacht. Und jetzt bin i froh drüber, weiß ned wie i mi dann entwickelt hätt, wenn i ned Werkzeugmacher worden wär, das weiß i ned. So war das.

A
Im Wesentlichen: Arbeiten war meistens Zwang. Also wirklich echt positiv hab is selten in Erinnerung ghabt. Na jetzt ist es was anderes. Jetzt mach ich das was ich will. ...

Ja, das war dann wie der neue Traktor kommen ist, 69, aber da war ich so klein. Da war i sieben Jahr alt, als mir den zweiten kriegt haben. Solche Erlebnisse hat man natürlich, erste Fahrt. Das war aber natürlich nur a Testfahrt mitm kleinsten Gang. Mit sieben Jahr. Des is bsonders gewesen. Aber dann, irgendwann, ist es vorbei. Dazwischen gibts Phasen wo ma wirklich Angst a hat vorm Arbeiten. Weil ma wirklich etwas macht, was ma als Kind ned machen sollt. Wo ma überfordert ist, definitiv. Knapp vorm Umstürzen und ähnliche Dinge. Gibts auch Erlebnisse wo ma halt wirklich grenzwertig unterwegs war. Ja, interessant ist nur dann gewesen wenn an natürlich wer anderer sieht als Kind. Wenn ma zeigt was ma kann.

Man fühlt sich ja nur dann toll, wenns wer anderer sieht. Ja. Aber das war in meiner Umgebung fast nicht möglich. Weil einfach die Felderlage nicht so war, dass ma sehr viel gesehen worden ist.

G
Mein Traum ... schwer zum Sagen. Also auch einmal, dass ich die Lehre abschließ, die Gsellenprüfung mach, ja und vielleicht hol ich auch noch die Matura nach. Ja mein Traum ist halt in einer Firma im Büro sitzen und nur mehr anschaffen, nicht mehr viel machen. Viel Geld verdienen.

P
Wo wir gefordert sind, ist in der Beurteilung große Trends zu erkennen, wo wir dabei sein sollen, wo wir nicht dabei sein sollen und wenn wir irgendwo dabei sind, und sehen

müssen, dass das sozusagen ein sterbender Ast ist, dann müssen wir Lösungen finden. Und Restrukturieren, oder allenfalls eben zusammenführen mit anderen Firmen, oder auch wir haben schon amal was verkauft und auch zusperren müssen. Das sind dann letztlich Entscheidungen, die teilweise auch von uns dann umgesetzt werden. Also Entscheidungen die von uns entschieden werden und die entweder andere umsetzen, oder die wir auch selber umgesetzt haben, das war auch schon auf der Tagesordnung. Nicht immer einfach und nicht lustig, aber es gehört dazu.

K
Also gleich sind die Tage nicht. Bei mir ist jeder Tag anders, jeder Tag fangt ganz anders an. Zum Beispiel heute hab ich ein langes Protokoll bekommen von einer Bauverhandlung in Tschechien und das musste ich übersetzen. Also habe ich eigentlich den ganzen Vormittag übersetzt, dann war ein Arbeitskollege bei mir, wegen einem Computerprogramm, das hab ich ihm erklären müssen, dann hab ich ein paar Telefonate erledigt mit Tschechien, betreffend Baustelle, die wir in Tschechien haben. Und ja, es ist zwölf und das reicht (*lacht kurz*). Bis Mittag, das war heute zum Beispiel. Das meiste ist, dass mich die Kollegen, weil wir haben Tochtergesellschaften in den Ländern, dass mich die Kollegen aus den Ländern anrufen, und meistens etwas wollen. Und das muss ich dann im Haus erledigen.

Heute muss ich noch ein Angebot schreiben, dann werde ich wahrscheinlich eine große Kalkulation bekommen für ein tschechisches Projekt, das wir bis Mittwoch abgeben müssen. Das habe ich heute noch vor, aber es kommen sicher noch viele Anrufe dazwischen, wo ich, ich kann nicht jetzt zum Beispiel systematisch an der Übersetzung arbeiten, weil es kommen immer ..., ich werde ununterbrochen unterbrochen.

A
Damals bin ich zum M gegangen, W M, Traktorkabinen. War eine sehr interessante Zeit. Damals war ich Entwicklungsleiter, das war meine erste echte Führungsfunktion.

I hab dort aber sehr, sehr viel gelernt in der Zeit. Also, war aber a sehr stressige Zeit. Weil das ist ein Betrieb, der hat extrem schlechte Unternehmenskultur gehabt. Also dort gibts wöchentlich Kündigungen fast. Ohne Gründe und irgendetwas. ... Ich hab sicher-





I musta done 150 interviews because of the constant coming and going. I fired people myself, hired people who quit on me again, had too much work, non-stop. And the people who didn't stay – because a lot of time it was people, the classic job service cases, who I never saw again – were the ones I had there. They would stay for four days and then leave. I never experienced that again later. They just didn't want to work.

G
So anyway, work, yes – what I love to do is take care of my animals, ya know. That's my favorite kind of work: take a little walk with my dogs, play with 'em a little. I gotta do all the snakes regularly, too, feeding and checking them and everything – the lizards too. So that's what it's actually about. My dream job was actually veterinarian, or it was once veterinarian, but I didn't have enough brains in my head for it. (*short laugh*) But doing something with animals anyways. Right, that would be my dream job. So, not really what I'm doin' now, but it's a nice job, yeah, ya can't say anything against working with stainless steel, or working with metal at all. But not my dream job, nope. But it's the job I need to do to earn some dough, so I can do the work I actually love to do, ya know. Working with all my animals. And with my son.

A
Basically, I have to say first of all that I don't sell anything. I do good things. And I can do something good for the mayor today, and I can do something good for a private person. With a swimming pool, it's doing something good because there are so many bad swimming pool products you could buy if you're not paying attention. And with the quality we offer – as a company that has been making swimming pools for 40 years at this scale – there is so much know-how and so much expertise that you can only call it doing something good, not selling something. Because you get sold other things, right? Saturn sells you the idea that cheap is sexy. But that has nothing to do with it at all.

I wouldn't call myself a salesperson, I'm actually a relationship manager – a relationship manager who does nothing but analyze and carve out the community's needs so that the mayor can furnish the city council with certain numbers about what benefits an invest-

ment brings, something that always has a very numbers-driven side. It's the success that then shows the mayor was right to look beyond the numbers and recognize the needs of the people. That's the hardest part about my job.

V
But I really do also have this thing that I ... that I don't ... don't have enough intuition. I'm actually ... I kind of have my trajectory and if something doesn't fit into it ... then I can have a bit of a problem. Or people have a problem with me. Because, when you talk to people, you have to have a certain hardness and show where things are going with 60 people, otherwise you're outta there. He should ... We're not – I'm sure you already noticed – we're not slave drivers. But he should at least – if he's standing around somewhere and I go by, then he should at least move the second time around. If he's drinking his coffee the first time, then you don't say anything. But when you come back and he's still ... and he doesn't lift a finger, then that could set something off.

H
I've been in sales here for 13 years. It's not my only experience; I worked for 13 years before this, once for three years at Berndorf Band, and then for ten years at the D Austria company – which was a very good experience and one that I still suffer from today, because I'm not there and have been here instead for 13 years, writing offers and nothing else. Day in and day out. A hundred and fifty a year. And it's through competitive bidding; that means – you can see it here ... (*shows paperwork*). It can be a thousand, two thousand, three thousand prices that you end up doing. I do it every day – that's rounded up, because I like to put it into numbers, every second day a bid. With a fixed deadline, which makes it stressful.

G
No, I'm not bored. It's more like I'm here at the company so I can earn some dough, so I can pay for my life, ya know. Like how I want to live, and the eight hours – yeah, ya just knock 'em out. It goes by pretty quick usually, so the eight hours – ya know, it's not like that.

I used to work together with someone, but then I got bored and so I said: I don't wanna do it anymore, I wanna work alone. Because

lich ned annähernd mehr in so kurzer Zeit so viel gelernt. War sehr wertvoll muss ich sagen. Also in allen Belangen. Was a Führung eines Betriebes ist. Man glaubt nicht, wie ma mit schlechter Personalführung trotzdem an Betrieb hoch profitabel führen kann. ... Also in der Zeit wo ich dort war, da is ja extrem zugegangen. Da ist der Produktionsleiter gekündigt worden, der war zwanzig Jahr dort. Da ist einer der Vertreter gekündigt worden, der war auch zwanzig Jahr dort. Da ist dermaßen rund gegangen. Und an Haufen Arbeiter und Techniker hab ich auch gekündigt. Ich hab selber meine ersten zwei Kündigungen gmacht damals. Weil nix weiter gangen ist.

Dann hab ich auch a Menge Leute kennengelernt. Ich war nur zehn Monate dort, hab sicher hundertfünfzig Bewerbergespräche geführt, weil permanent Kommen und Gehen war. Da hab i Leut selber gekündigt, Leut aufgenommen, die san mir wieder davonglaufen, zvä Arbeit ghabt, permanent. Und die Leut ned blieben, weil das waren wirklich in vielen Fällen Leut, die klassische AMS, die i sonst nie wieder gfunden hab, die i da ghabt hab. Die sind vier Tag blieben und wieder gangen. Das hab i später ned wieder erlebt. Die wollten ned.

G
Also überhaupt, Arbeit ja, am liebsten betreu i meine Tiere, ned. Des is mei Lieblingsarbeit, also mit meine Hund a bisserl gehen, bisserl spielen mit eana. Die ganzen Schlangen gehören a regelmäßig gmacht und alles und gefüttert und durchguschaut, die Echsen und alles, also des ist eigentlich des. War a mei Traumberuf gewesen, war eigentlich Tierarzt gewesen amal, aber da hats leider im Kopf ned ganz gereicht dafür. (*lacht kurz*) Aber irgendwas mit Tiere zu machen. Ned, also des war mei Traumjob. Also ned wirklich des was i zurzeit mach, aber is a schöne Arbeit, ja, kann man nix dagegen sagen, mit Edelstahl zu arbeiten, oder mit Metall zum arbeiten. Aber ned der Traumjob, ned. Des ist halt der Job, den was i brauch, damit i Kohle verdien, damit i eigentlich die Arbeit machen kann, die was i gern mach, ned. Nämlich mit meine ganzen Tiere arbeiten. Und mit meim Sohn.

A
Grundsätzlich muss i amal sagen, dass i nix verkauf. Ich tu was Gutes. Und i kann heut einem Bürgermeister was Gutes tun und i kann

einer Privatperson was Gutes tun. Beim Schwimmbad deshalb was Gutes tun, weil man sich sehr viel Schlechtes zulegen könnte, bei einem Schwimmbad, wenn man ned drauf achtet. Und bei der Qualität von uns, einem Unternehmen was seit vierzig Jahren Schwimmbäder baut in dieser Dimension, hat man so viel Know-how und so viel Kenntnisse, dass man da nur mehr von etwas Gutes tun sprechen kann und ned von verkaufen. Weil verkauft wird einem was anderes, gell. Verkauft wird einem von Saturn, dass Geiz geil wäre. Aber das hat überhaupt nix damit zu tun.

I würd mi ned als Verkäufer bezeichnen, sondern eigentlich als Beziehungsmanager. Im Englischen relationship-manager, der nix anderes tut als wie den Bedarf, der da ist, für eine Gemeinde so zu analysieren und herauszustellen, dass der Bürgermeister auch im Gemeinderat gewisse Zahlen dann hinterlegen kann, was für Nutzen bringt so eine Investition und das ist immer sehr zahlengetrieben auf der einen Seite. Der Erfolg gibt einem Bürgermeister dann Recht, wenn er über die Zahlen hinaus agiert und das Bedürfnis der Menschen erkennt. Das ist das Schwierigste bei meiner Aufgabe.

V
Aber ich hab auch sicher irgendwo den Ding, dass ich ... zu wenig ... zu wenig Fingerspitzengefühl hab. Ich bin dann eigentlich ... Ich hab ein bissl eine Linie und der net ganz in die Linie passt, ... dann hab ich oft ein bissl ein Problem. Oder die Leute mit mir. Weil, wenn sie mit den Leuten reden, man muss eine gewisse Härte und eine Linie vorgeben, bei sechzig Leuten, sonst bist verkauft. Er soll sich ... Wir sind – das werden Sie schon beobachtet haben – wir sind keine Sklaventreiber. Aber er sollte sich zumindestens, wenn er irgendwo steht, und ich geh vorbei, dann sollte er sich zumindest beim zweiten Mal bewegen. Wenn er beim ersten Mal schon seinen Kaffee trinkt, wird man nichts sagen. Aber wenn man retour kommt und er ist noch immer ... und bewegt sich nicht, dann könnte das schon was auslösen.

H
Ich bin seit dreizehn Jahren im Vertrieb tätig hier. Ist nicht die einzige Erfahrung, ich war vorher dreizehn Jahre schon berufstätig, nämlich einmal drei Jahre in Berndorf Band, war dann zehn Jahre bei der Firma D Austria – eine

that's when I really got bored – I mean, I was really fallin' asleep back there, ya know, and so I thought: Enough, I wanna do it alone. And now I do both; I'm welder and machinist both, ya know. That way, I never have empty time, you could say, everything happens all in one go, and that makes the time pass faster for me. That's how it is, I guess.

Now, the other guys have to work there alone too; that's the big issue. And for that ... that's my fault. I mean, I'm sorry about the others, but (*brief pause*) actually, I only did it for myself. Actually, not because of the others or anything; I didn't want to make anybody do something or anything, but it's just how it happened. Then the boss said: He can do it alone, so, what about the rest of you? You have to do it alone, too, right.

L

Well, time off, that's a whole different story. Try tellin' a worker, because there's always problems about a 15-minute break. Go on down there and try suggestin' a half-hour break from now on. Ya can't believe what goes on down there. "A half-hour!" "But I'll get home later."

We useta finish at two, just an example, right. Then we said we were gonna work until quarter after, to let mosta the traffic go by. What did the workers say? They got together: We already start at 20 to six, they said; we'd rather get up earlier and get home earlier. So they voted: We stop working at five to two. At 20 to six we start work. The other way around: Afternoons? Fifteen minutes? No, you can't have it. That's how we are here.

Only, once in Switzerland, I was getting trained on a complicated sanding machine, and the guy said to me: But what do you actually do all day? When you get home at two. They couldn't imagine it. Okay, there, we started at eight, had an hour break, and worked until five, ya know. They couldn't imagine it. What does he do at two o'clock? I told 'em: I know exactly what I do. At two. And that's that. A lotta people can't imagine it; they have to be in the company all day. And our people can't image that.

V

I thought a lot of things were work when I was in school. (*short laugh*) There was a lot of work to do. Help the family. Grandma fed rabbits, bred them. Then there was mowing with

the scythe, making hay and all that. That was work. Cabbage garden – ya know what it is, a cabbage garden? – watering it. Those were really ... the first things where you had real responsibility. And where there is obligation, I see it as work. When I want to do something of my own accord, then it's not work. When I change things around the house ... renovate, then it's not work, because it's something I want to do for myself. Then I do it for fun, because if I don't enjoy it, then I just don't do it. But work is where there is obligation, where you say: this has to be done. Regardless of payment. If your wife says: You have to take out the trash!, it's work. (*laughs*) No?

sehr gute Erfahrung, an der ich noch heute leide, nämlich, dass ich nicht mehr dort bin, und mache hier seit dreizehn Jahren Angebote und nichts anderes. Tagtäglich. Hundertfünfzig im Jahr. Und zwar über Ausschreibungen, das heißt, da sieht mans eh ... (*zeigt Unterlagen her*) Das können tausend, zweitausend, dreitausend Preise sein, die man da macht. Das tu ich tagtäglich, das ist hochgerechnet, weil ich das gern in Zahlen gieße, jeden zweiten Tag eine Ausschreibung. Mit einem fixen Abgabetermin, dementsprechend stressig ist es.

G

Na, mir ist ned fad. Also i bin eher in der Firma, dass i mei Kohle verdien, damit i mein Leben finanzieren kann, ned. So wie i leben wü und die acht Stund, ja, die draht ma owa, und es ist, es geht relativ flott vorbei meistens, dann die acht Stunden, also des ist ned so.

Früher ist zwar a zu zweit arbeit worden, aber da ist mir dann fad worden und da hab i dann gsagt: Des mag i nimmer, i will alleinich arbeiten. Weil da ist mir wirklich fad worden, da war mir wirklich langweilig da hinten, ned, und da hab i mir denkt: Aus, i will des alleinig machen. Und jetzt mach i beides, i bin eben Schweißler und Schlosser, ned. Sozusagen hab i nie an Leerlauf drinnen, also es geht immer in einem durch, und somit vergeht auch die Zeit, für mi schneller. Des ist halt so, mei. Jetzt müssen leider die anderen Kollegen a dortn allein arbeiten, des ist halt der Jammer. Aber da ... Da bin i Schuld dran. Also tut ma eh leid für die anderen, aber (*kurze Pause*) eigentlich hab is nur für mi gmacht. Eigentlich, ned wegen die anderen oder irgendwas, i wollt a niemanden irgendwo eintheatern oder was, aber es ist halt so kommen, dann. Da hat der Meister gsagt: Der kanns alleinig, ned, was ist mit euch? Müsst a allein können, ned.

L

Na die Freizeit, ist a eigenes Kapitel. Sagens amal am Arbeiter, weils immer Schwierigkeit gibt wegen einer Viertelstund Pause. Gengens owi und machens den Vorschlag ab heut hamma a halbe Stund Pause. Ah, was da los ist, da unten. „Halbe Stund!“, „Komm i später heim.“

Um zwa hamma normal Schluss ghabt, nur a Beispiel, gell. Dann hamma gsagt Arbeiten bis viertel drei, damit der meiste Verkehr weg ist. Was haben die Arbeiter gsagt? Die

san zamgangen, wir fangen jetzt schon fünf vor drei viertel sechs an, wir stehen lieber früher auf und kommen früher heim. Haben sie abgestimmt: Fünf vor zwei hör ma auf. Um fünf vor drei viertel sechs fang ma zum Arbeiten an. Umgekehrt: Nachmittag? Viertel Stund, na, gib i ned her. So san mir da.

Nur in der Schweiz einmal, bin anlernt worden a komplizierte Schleifmaschine, und der hat a zu mir gsagt: Was machst du eigentlich den ganzen Tag? Wann du um Zwei schon heimkommst. Für die unvorstellbar. Gut da hamma um achte anfangt, hamma a Stund Pause ghabt, und haben bis um fünfe garbeit, ned. Für die unvorstellbar. Was tut der um zwei? Ich hab gsagt: Ich weiß schon was ich mache. Um zwei. So ist des. Können sich viel ned vorstellen, die müssen den ganzen Tag in der Firma sein. Des können sich unsere wieder ned vorstellen.

V

Als Arbeit habe ich viel empfunden, da bin ich noch in die Schule gegangen. (*lacht kurz*) Da war schon einige Arbeit da. Familie mithelfen. Die Großmutter hat Hasen gefüttert, gezüchtet. Da war schon mit der Sense mähen, Heu machen et cetera. Das war Arbeit. Krautgarten – ist das ein Begriff: Krautgarten? – gießen. Das war wirklich ... die erste Ding, wo wirklich Pflichten dahinter waren. Da war eine Pflicht dahinter, das empfinde ich als Arbeit. Wenn ich irgendwas selber mir machen will, dann ist es nicht meine Arbeit. Wenn ich zu Hause irgendwas ... umbau, dann ist das keine Arbeit, dann will ich das für mich machen. Dann mach ich das aus Spaß, wens mir keinen Spaß macht, mach ich das eh nicht. Aber Arbeit ist, wo bisschen eine Pflicht dahinter ist, wosd sagst: das muss jetzt gschehn. Unabhängig von der Bezahlung. Wenn die Frau sagt: Du musst den Mistkübel ausleeren! gehört das zur Arbeit. (*lacht*) Nicht?





Stills from *Tauschgeschäft* (Trade-Off)



Videostills aus *Tauschgeschäft*

Trade-Off

Tauschgeschäft (Trade-Off)
Video, 10'56"
Excerpt

Location: Meeting room

Participants:

H: Chairman of the Workers' Council,
in the role of Managing Director

S: Managing Director, in the role of
Chairman of the Workers' Council

Z: Camera

SCH: Sound

[...]

S

Did you prepare, Mr. H? I didn't.

H

Nah, me neither.

*(H puts his glasses on, looks briefly at his
paperwork, then takes his glasses off again)*

S

Can we summarize it in a nutshell, what
we're actually gonna do today? *(crosses
his arms in front of his chest)*

Ya gotta know what you're doin', right?
(rubs his nose)

Z

We're going to do a little experiment and
see *(S laughs loudly)* what happens.
(S and H laugh)

H

Okay, S is head of the Workers' Council and
I'm the managing director.

Z

Exactly.

S *(leans forward)*

And what're we gonna talk about?

[...]

S *(more serious)*

We're just going to pretend that it's November
31st, or the 20th. Let's do November 20th.

H

But we gotta switch it up, do it the other
way around.

S *(turns to Z behind the camera)*

Am I supposed to act like Mr. H, or like the
head of a workers' council in the general
sense, as it comes into my head?

*(both men are out of frame, and the chairs
are empty. Now both men approach the
chairs.)*

H

So here I am, sittin' in my office.

S *(starts to sit down)*

No, I'm in my office.

H

You're in your office.

S *(starts to sit down, but keeps his
hands on the armrests)*

I'm the head of the Workers' Council; you
want something from me. *(sits down)*

[...]

H *(H approaches as if he is coming
into the council room. They shake hands.)*

Hello, Mr. S.

S

Please, have a seat.

H

Thank you. *(sits)*

S

It's an honor to finally have the managing
director here, in my office. It's good to see.

H

Um, we have an overtime problem. People
are workin' tons of overtime, and we don't
wanna pay for it anymore.

S *(takes a deep breath)*

Okay, what were you thinking? I mean, our
workers are overloaded.

Tauschgeschäft

Tauschgeschäft
Video, 10'56"
Exzerpt

Ort: Besprechungsraum

Teilnehmende:

H: Betriebsratsvorsitzender,
in der Rolle des Geschäftsführers

S: Geschäftsführer, in der
Rolle des Betriebsratsvorsitzenden

Z: Kamera

SCH: Ton

[...]

S

Haben Sie sich vorbereitet, Herr H, ich nicht.

H

Na, ich auch nicht.

*(H setzt die Brille auf und schaut kurz auf seine
Unterlagen, setzt dann die Brille wieder ab)*

S

Kömma mal stichwortartig zusammenfassen,
was tunma heut eigentlich, ja? *(verschränkt
die Arme vor der Brust)*

Ma soll ja wissen, was ma tuat, ja? *(reibt sich
an der Nase)*

Z

Wir machen ein kleines Experiment und
schauen *(S lacht laut)* ob das was wird.
(S und H lachen)

H

Also gut, da S ist der Betriebsrat und ich da
Gschäftsführer.

Z

Genau.

S *(beugt sich vor)*

Und über was red ma?

[...]

S *(ernster)*

Wir tun jetzt einfach so, als wär jetzt der 31.11.
oder der 20.11., moch ma den 20.11.

H

Nur müass mas umgekehrt, umgekehrt.

S *(wendet sich an Z hinter der Kamera)*

Muss ich den Herrn H machen oder muss
ich, meiner Vorstellung nach, den Betriebsrat
im klassischen Sinne machen?

*(beide sind außerhalb des Bildes, die Stühle
sind leer, beide nähern sich den Stühlen)*

H

Also i bin in meim Büro.

S *(macht Anstalten sich hinzusetzen)*

Nein, ich bin in meinem Büro.

H

Sie sind in Ihrem Büro.

S *(setzt sich, hält sich aber noch an
den Armlehnen fest)*

Ich bin der Betriebsrat, sie wollen ja was von
mir. *(setzt sich hin)*

[...]

H *(geht auf ihn zu, als würde er in
das Zimmer des Betriebsrats hereinkommen,
sie schütteln sich die Hand)*

Guten Tag, Herr Betriebsrat.

S

Nehmen Sie ruhig Platz.

H

Danke schön.

S

Große Ehre, Herr Geschäftsführer hier.
Endlich in meinem Büro, freut mich.

H

Ähemm, wir haben ein Problem mit den Über-
stunden, es fallen Unmengen an Über-
stunden an und wir wollen diese nicht mehr
bezahlen.

S *(atmet tief)*

Ja, was stellen Sie sich vor? Ich mein die Leute
sind überlastet.

H
You see, the bottom line is, the overtime is eatin' us alive. There are thousands of hours of overtime we've gotta pay for, because there's so much work to do. You're gonna have to listen. I'm no longer willing to pay out the overtime hours one to one, I mean one to one-and-a-half, 50 percent more. ...

S (*interrupts him*)
Please, there's no way I could ever support that. How could I possibly stand up and say that – out of the blue – overtime hours won't be paid anymore?
[...]

H
Well, the company has really thought this through. Cause otherwise we'd have to let at least twenty people go.

S
[...]
And it's each employee's right to earn these extra wages, because why else should he invest in the company?

H (*gently*)
Well, that's not quite how I see it, because, in principle – we still have to make sure that we keep our employees, and we don't wanna have to let anybody go. That's why I gotta make this change. We could make a business agreement on it.

S
Sure, a business agreement. Who do you want to agree with? I'm sure not going to sign it.

[...]

H
I really don't think that you, Head of the Workers' Council, wanna see heads start to roll. Then your problems would just be getting started! I mean, it's hard. You'd be the one responsible if you let twenty people lose their jobs.

S
Yeah, well ...

H
I don't think that'd be in the best interest of the Workers' Council.

S
Ahh ...

H
I'd think about it long and hard if I were you.

S (*looks with distress at Z and SCH, then calls out loudly*)
Yesss!
(*H and S laugh hard*)

H
Great.
(*laughter continues*)

H (*to Z, SCH and himself*)
I've got it so easy, it's so easy.

S
So true ...
(*laughter continues*)

S (*quietly*)
Ahh, shit.
(*everybody laughs, including Z and SCH*)
(*S groans loudly*)
[...]

H (*to Z and SCH*)
He doesn't have it easy!

S
No, no, no! Can I just say yes?
[...]

H
It's not easy ... it's hard, I gotta say it.
[...]

S (*thinks out loud, groaning*)
Ah, ah, ahh ... What can I say, what else could I say, what can't I say ... ?

H (*comes to his aid*)
You gotta think it over. You gotta talk to your colleagues, the staff, and ...

S
Yes, well, Mr. H, I see what you want from me. I certainly can't accept this here and now, but I'll talk to my colleagues and staff about it. What I can tell you now is that we're going to have the entire staff vote on it. And then we'll see what happens, but I can't imagine they're going to agree.
[...]

H
Es ist so, im Prinzip, die Überstunden fressen uns, es sind zigtausend Überstunden, was ma zum Zahlen hätten, weil ma eben so viel Arbeit ham. Hören Sie, ich bin nicht mehr bereit, diese Überstunden mit eins zu eins, also eins zu eineinhalb, zu 50% auszubezahlen. ...

S (*unterbricht ihn*)
Das kann ich doch nie vertreten, bitte. Wie kann ich das vertreten, dass jetzt plötzlich keine Überstundenzuschläge mehr bezahlt werden?
[...]

H
Aber die Firma hat sich das wirklich überlegt, weil sonst würd ma wirklich, sonst hätt ma mindestens zwanzig Leute freisetzen müssen.

S
[...]
Und es ist das gute Anrecht eines Mitarbeiters, hier auch diesen Überstundenzuschlag zu generieren, weil wieso soll der jetzt da investieren in das Unternehmen.

H (*sanft*)
Also so seh ich das nicht ganz, weil im Prinzip – wir müssen trotzdem schauen, dass wir unsere Mitarbeiter behalten und wir wollen ja keine freisetzen, deswegen möchte ich auch diese Aktion starten. Wir könnten ja eine Betriebsvereinbarung diesbezüglich machen.

S
Ja, Betriebsvereinbarung, mit wem wollen Sie das machen, also ich unterschreibe das nicht.
[...]

H
Ich glaub nicht, dass Sie interessiert san, wenn ma Leut freisetzen als Betriebsrat, weil dann habens nämlich ordentliche Probleme. Also das is sicher schwierig, das haben Sie dann zu vertreten, wenn Sie zwanzig freisetzen.

S
Ja gut ...

H
Ich glaub net, dass das im Sinne vom Betriebsrat sein kann.

S
Ahh ...

H
Also da würd i mir das schon überlegen.

S (*schaut gequält zu Z und SCH und ruft dann laut*)
Jaa!
(*H und S lachen heftig*)

H
Super.
(*lachen weiter*)

H (*zu Z, SCH und sich*)
I habs so leicht, i habs so leicht.

S
Sie haben Recht ...
(*lachen weiter*)

S (*leise*)
Ahh, scheiße.
(*alle lachen, auch Z und SCH*)
(*S stöhnt laut*)
[...]

H (*zu Z und SCH*)
Er hats net leicht.

S
Nein, nein, nein! Kann ich nur sagen, ja?
[...]

H
Es ist ja auch net leicht ... es is schwierig, muss ich sagen.
[...]

S (*denkt laut stöhnend nach*)
Ah, ah, ahha ... was kann ich sagen, was kann man noch sagen, nicht sagen ...

H (*kommt ihm zu Hilfe*)
Sie überlegens sich. Sie müssen amal mit den Kollegen sprechen, den Mitarbeitern und ...

S
Ja gut, Herr Kollege, ich hab das verstanden, was Sie von mir wünschen, ich kann das sicherlich hier so nicht akzeptieren, ich werde mich aber mit meinen Kollegen und meinen Mitarbeitern absprechen und ich sag jetzt amal: Das werden wir zwischen den Mitarbeitern abstimmen lassen, dann werden wir

H
Okay, tha ...

S
All right, well then ...

H
...Then thank you, thank you.

(S and H stand up, move around the room)

H *(approaches S)*
I gotta tell ya, ya did a great job. *(H extends his hand and they shake)*

S *(laughs)*
Likewise. I didn't feel too comfortable, Mr. H.

H
Yeah, I know.

S
I even ran out of arguments at times, you know.

H
I mean, I could've said a buncha other stuff, but I didn't wanna embarrass you.

S
Well, well ...

H *(turns to Z and SCH)*
He put up a good fight. I think it's easy; the managing director's got it totally easy.
[...]

(S buttons his jacket, then unbuttons it again)

[...]

schauen, was rauskommt, aber ich kann mir nicht vorstellen, dass das angenommen wird.
[...]

H
Okay, vie...

S
Na gut, dann also ...

H
... dann vielen Dank, danke schön.

(S und H sind aufgestanden, bewegen sich im Raum)

H *(geht zu S)*
I muass lhna sagen, super hams des gmacht. *(H streckt ihm seine Hand hin, sie schütteln sich die Hände)*

S *(lacht)*
Ebenfalls. Ich hab mich nicht ganz wohlfühlt, Herr H.

H
Ja, i waß.

S
Mir sind teilweise die Argumente ausgegangen, ja.

H
I man, i hätt nu vü andere Sachen sagen können, aber da bring i lhna ja in Verlegenheit dann.

S
Na ja, na eh ...

H *(zu Z und SCH gewandt)*
Er hat sich tapfer geschlagen. Von mir aus is leicht, also als Geschäftsführer is des ganz einfach.
[...]

(S knöpft sein Sakko zu, dann wieder auf)

[...]

Our Sirs and Bossmen

B

Yes, that's the hard thing about it. You have to keep a hundred thousand tiny things away from the bosses, we don't even bother them with the little things. We always do everything ourselves right on the spot. And that's what makes a nice work climate. With our bossmen.

G

Oh, you couldn't get me into an office with a ten-foot pole. Slouching in a chair all day somewhere, no way. I mean, of course you might be envious sometimes, especially if you look at our new office building: air-conditioning, fancy office chairs, nice screens, and all that. Nah. Yeah, I guess it's enviable if you look at it that way. But it wouldn't be a job for me. Running around with a tie all day, sorta – and well, what I mean ... it's ... I'd rather get my hands dirty.

[I: Well, I do have to comment here that almost no one in the office has a tie on, except for ...]

Well no, maybe, but it's, well ... but then you'd work there, when now you're down here with us, and then Mr. S or Mr. A comes down in your direction, you know, and it spreads like wildfire, right? It's like wildfire and everybody looks: oh, shit, is he coming towards me? Or: is he going the other way? Right? Ya just don't wanna have a lot to do with those folks. Now, I couldn't imagine sitting in the office next door, next to where he sits. I wouldn't want no part of it. It's just, like I said, I'd rather get my hands dirty when I work, then I know what I'm earning my money for.

L

My grandfather told me: you don't get dirty at your job. You have a nice job, you don't have to run around too much, around the grounds, you have a roof over your head, you're warm in the winter, it's heated, you don't need to go outside like a metalworker. That was his argument. And that's how it was.

The company metalworkers all had work clothes; we had a coat, right? We didn't get dirty, it was a clean kind of job. Because when a repair was done, then the metalworkers had to clean the whole thing first, and only after did the toolmakers touch it, ya know? Back

then, you had special status, ya know? Or the engravers, some of 'em still went to work in a tie. For their job, ya know. Millers, lathe operators, all the old ones had a tie. You can't imagine it today, right? That's just how it was back then. That's what it's like, ya know.

K

So I called the old director up, and I told him: "Yeah, well, everything you're telling me is great, and it's great that you want to hire me, but I want to see the company first. Because I don't know anything about it, I've never been there." And Mrs. J, the director's secretary, she picked up the phone and she said: "Oh, we're so happy that we're getting a woman on board again." So she really felt how it's a man's world, and I still feel it today. Really feel it. That women don't have it easy. With the men.

[I: It is possible to get anywhere here, as a woman?]

Honestly? Honestly? I always did all three of these countries alone, myself alone. But Mr. B got the promotion to department head. He's a man. Yeah. (*laughs*)

Yeah, I actually ... I was actually really hurt back then, when it happened. I wrote an email to everybody, but it didn't change anything.

My work colleagues congratulated me. They were all amazed that I was brave enough to write an email, and the director called me in right away of course and told me: "What do you think? What do you think this is about?" So it really wasn't that bad. And then, you know, I told him that actually the staff had taken my email quite well, and he said: "So now you want a bonus, or what?" (*short laugh*) And that was that. And it's been that way ever since. And we just keep on living our lives.

The work actually didn't change at all, he just has to sign for my hours. But it's difficult, and I don't agree with it.

I don't even know if, for me, it's about having a management position. I feel like if you taught a child how to walk and then, after seven years you say. "Okay. Now sit down and stay there. Someone else is going to walk for you now." I learned a lot in those seven

Unsere Herren

B

Ja, das ist eben das Schwierige dabei. Also die Herren sehr frei zu halten von hunderttausend kleinsten Dingen, da belästigen wir sie ja gar nicht damit. Es wird ja von uns vor Ort gleich alles schon selbst erledigt. Und dadurch passt das Klima halt auch sehr gut. Mit unseren Herren.

G

Na ins Büro kriegat mi kein Mensch. Den ganzen Tag auf so am Sessel umadum lahnen, irgendwo und na. I mein, sie sind zwar oft beneidenswert, überhaupt wenn ma unser neues Bürogebäude so anschaut, mit da Klimaanlage und de Gesundheitsmesserln und die schönen Bildschirmchen und so, ne. Also sans ja schon beneidenswert wenn mans so siecht. Aber es war ka Job für mi. Den ganzen Tag mit Krawatte umadum rennen müssen halbwegs und na, des is, da mach i mi lieber dreckig.

[I: Also i muss mir schon die Bemerkung erlauben, dass da fast niemand a Krawatten anhat, außer ...]

Ja, na, vielleicht, aber es ist, ja, aber jetzt arbeitst da, wenn man jetzt bei uns da herunten ist, und der Herr S oder der Herr A kommt Richtung runter, ja, das verbreitet si wie a Lauffeuer, ned. Also des ist wie a Lauffeuer und jeder schaut: Ah, scheiße, kommt der in mei Richtung? Oder: Kommt er ned in mei Richtung? Ned? Man will ja ned viel zum Tun haben mit de Leut. Jetzt, i könnt ma ned vorstellen, dass i im Nebenbüro arbeit, wo der sitzt und so, also na, des möchte i gar ned. Des ist, ja, wie gesagt, i mach ma lieber die Händ dreckig beim Arbeiten, da weiß i wie i mei Geld verdient hab.

L

Der Großvater hat gsagt: Du wirst ned schmutzig in dem Beruf, hast a schöne Arbeit, brauchst ned zu viel umeinander fliegen in der Geschichte, im Areal, hast immer a Dach überm Kopf, bist immer im Warmen im Winter, ist geheizt, brauchst ned ins Freie aussie wie die Schlosser, das war sein Argument. So war das a.

Die Betriebsschlosser haben alle Arbeitsgwand ghabt, wir haben a Manterl ghabt,

ned. Wir sind ja ned schmutzig worden, des war schon a reiner Beruf. Weil wenn da a Reparatur kommen ist, haben müssen die Schlosser das vorher reinigen das Ganze, dann habens erst die Werkzeugmacher angegriffen, ned. Das war damals a gehobener Status da, ned. Oder Graveur, da sind manche no mit der Krawatten arbeiten gangen. Im Beruf, ned. Fräser, Dreher, die älteren Leute haben alle a Krawatten ghabt, ist heute unvorstellbar, ned. Das waren halt so Zeiten. So schauts aus, ja.

K

Also ich hab dann den ehemaligen Geschäftsführer angerufen, und hab gesagt: „Ja, das ist alles sehr schön, dass Sie mich nehmen, aber ich möchte die Firma vorher sehen. Weil ich hab keine Ahnung, ich war nie da.“ Und die Frau J, die Sekretärin von unserem Geschäftsführer, die hat abgehoben und sie hat gesagt: „Na wir freuen uns so sehr, dass wieder eine Frau dazukommt.“ Also die haben das schon richtig gespürt, dass das Männerwelt ist und das spür ich jetzt auch. Ordentlich. Dass die Frauen es nicht so einfach haben. Unter den Männern.

[I: Kann man hier als Frau etwas werden?] Ehrlich gesagt? Ehrlich gesagt? Diese drei Länder hab ich immer allein gemacht, immer allein. Aber Herr B hat die Abteilungsleitung bekommen. Er ist ein Mann. Ja. (*lacht*)

Na ich hab mich eigentlich, ich hab mich sehr verletzt gefühlt, damals, als das war. Ich hab auch ein Mail geschrieben an alle, aber es hat nichts gebracht.

Ich hab Gratulationen von Arbeitskollegen bekommen. Die mich alle bewundert haben, dass ich so tapfer bin und der Geschäftsführer hat mich natürlich sofort geholt und hat gemeint: „Was glauben Sie? Was denken Sie?“ War aber nicht so schlimm, also. Na ja und ich hab ihm gesagt, dass das eigentlich sehr positiv aufgenommen wurde in der Belegschaft, da hat er gemeint: „Na kriegen Sie dafür eine Prämie jetzt, oder was?“ (*lacht kurz*) Also das wars. Und seitdem ist das so. Und wir leben halt da nebeneinander.

Es hat sich eigentlich von der Arbeit her nichts geändert, er muss nur meine Stunden

Our Sirs and Bossmen

B

Yes, that's the hard thing about it. You have to keep a hundred thousand tiny things away from the bosses, we don't even bother them with the little things. We always do everything ourselves right on the spot. And that's what makes a nice work climate. With our bossmen.

G

Oh, you couldn't get me into an office with a ten-foot pole. Slouching in a chair all day somewhere, no way. I mean, of course you might be envious sometimes, especially if you look at our new office building: air-conditioning, fancy office chairs, nice screens, and all that. Nah. Yeah, I guess it's enviable if you look at it that way. But it wouldn't be a job for me. Running around with a tie all day, sorta – and well, what I mean ... it's ... I'd rather get my hands dirty.

[I: Well, I do have to comment here that almost no one in the office has a tie on, except for ...]

Well no, maybe, but it's, well ... but then you'd work there, when now you're down here with us, and then Mr. S or Mr. A comes down in your direction, you know, and it spreads like wildfire, right? It's like wildfire and everybody looks: oh, shit, is he coming towards me? Or: is he going the other way? Right? Ya just don't wanna have a lot to do with those folks. Now, I couldn't imagine sitting in the office next door, next to where he sits. I wouldn't want no part of it. It's just, like I said, I'd rather get my hands dirty when I work, then I know what I'm earning my money for.

L

My grandfather told me: you don't get dirty at your job. You have a nice job, you don't have to run around too much, around the grounds, you have a roof over your head, you're warm in the winter, it's heated, you don't need to go outside like a metalworker. That was his argument. And that's how it was.

The company metalworkers all had work clothes; we had a coat, right? We didn't get dirty, it was a clean kind of job. Because when a repair was done, then the metalworkers had to clean the whole thing first, and only after did the toolmakers touch it, ya know? Back

then, you had special status, ya know? Or the engravers, some of 'em still went to work in a tie. For their job, ya know. Millers, lathe operators, all the old ones had a tie. You can't imagine it today, right? That's just how it was back then. That's what it's like, ya know.

K

So I called the old director up, and I told him: "Yeah, well, everything you're telling me is great, and it's great that you want to hire me, but I want to see the company first. Because I don't know anything about it, I've never been there." And Mrs. J, the director's secretary, she picked up the phone and she said: "Oh, we're so happy that we're getting a woman on board again." So she really felt how it's a man's world, and I still feel it today. Really feel it. That women don't have it easy. With the men.

[I: It is possible to get anywhere here, as a woman?]

Honestly? Honestly? I always did all three of these countries alone, myself alone. But Mr. B got the promotion to department head. He's a man. Yeah. *(laughs)*

Yeah, I actually ... I was actually really hurt back then, when it happened. I wrote an email to everybody, but it didn't change anything.

My work colleagues congratulated me. They were all amazed that I was brave enough to write an email, and the director called me in right away of course and told me: "What do you think? What do you think this is about?" So it really wasn't that bad. And then, you know, I told him that actually the staff had taken my email quite well, and he said: "So now you want a bonus, or what?" *(short laugh)* And that was that. And it's been that way ever since. And we just keep on living our lives.

The work actually didn't change at all, he just has to sign for my hours. But it's difficult, and I don't agree with it.

I don't even know if, for me, it's about having a management position. I feel like if you taught a child how to walk and then, after seven years you say. "Okay. Now sit down and stay there. Someone else is going to walk for you now." I learned a lot in those seven

Unsere Herren

B

Ja, das ist eben das Schwierige dabei. Also die Herren sehr frei zu halten von hunderttausend kleinsten Dingen, da belästigen wir sie ja gar nicht damit. Es wird ja von uns vor Ort gleich alles schon selbst erledigt. Und dadurch passt das. Mit unseren Herren

G

Na ins Büro kriegatzen Tag auf so am S irgendwo und na. I neidenswert, überk neues Bürogebäude anlag und de Gesur schönen Bildschirm ja schon beneidens. Aber es war ka Job mit Krawatte umad wegs und na, des is dreckig.

[I: Also i mus erlauben, dass da f anhat, außer ...]

Ja, na, vielleicht arbeitst da, wenn unten ist, und der Richtung runter, ja, Lauffeuer, ned. Als und jeder schaut: A in mei Richtung? O Richtung? Ned? Ma Tun haben mit de L vorstellen, dass i im sitzt und so, also na Des ist, ja, wie ges Händ dreckig beim Arbeiten, da weils i wie i mei Geld verdient hab.

L

Der Großvater hat gsagt: Du wirst ned schmutzig in dem Beruf, hast a schöne Arbeit, brauchst ned zu viel umeinander fliegen in der Geschichte, im Areal, hast immer a Dach überm Kopf, bist immer im Warmen im Winter, ist geheizt, brauchst ned ins Freie aussie wie die Schlosser, das war sein Argument. So war das a.

Die Betriebsschlosser haben alle Arbeitswand ghabt, wir haben a Manterl ghabt,

ned. Wir sind ja ned schmutzig worden, des war schon a reiner Beruf. Weil wenn da a Reparatur kommen ist, haben müssen die Schlosser das vorher reinigen das Ganze, dann habens erst die Werkzeugmacher angegriffen.



Ich hab Gratulationen von Arbeitskollegen bekommen. Die mich alle bewundert haben, dass ich so tapfer bin und der Geschäftsführer hat mich natürlich sofort geholt und hat gemeint: „Was glauben Sie? Was denken Sie?“ War aber nicht so schlimm, also. Na ja und ich hab ihm gesagt, dass das eigentlich sehr positiv aufgenommen wurde in der Belegschaft, da hat er gemeint: „Na kriegen Sie dafür eine Prämie jetzt, oder was?“ *(lacht kurz)* Also das wars. Und seitdem ist das so. Und wir leben halt da nebeneinander.

Es hat sich eigentlich von der Arbeit her nichts geändert, er muss nur meine Stunden



years, really a lot, and I'm grateful for it and I enjoy it. And now someone else is supposed to reap the rewards. Or I'm not supposed to, anyway. Or whatever. I don't know – can you understand?

That was two years ago in January, when it was first decided. And I know that it was after May 1st of the year before last that he was put in the position. I know because one time he told me, we have to make it known somehow. We have to let everybody in the company know that he's the boss now. And I told him that that's the director's job, not mine, that I'm not gonna write to everybody. He's the boss now. That's why I remember the date.

unterschreiben. Aber es ist schwierig und ich seh das nicht ein.

Ich weiß gar nicht, ob es mir um Führungsposition geht. Ich fühle mich so, als würden sie einem Kind das Gehen beibringen und nach sieben Jahren sagen sie: „Und jetzt bleib sitzen. Jetzt geht wer anderer für dich.“ Ich hab viel gelernt in den sieben Jahren, wirklich sehr viel und ich bin dankbar dafür und es macht Spaß. Aber jetzt eigentlich soll wer anderer die Früchte ernten. Oder ich solls jetzt nicht machen. Oder. Ich weiß nicht ob sie mich verstehen?

Das war im Jänner vor zwei Jahren, da wurde es beschlossen und dann weiß ich, ab ersten Mai vorvoriges Jahr wurde er dann installiert. Das weiß ich, weil da hat er mir einmal gesagt, wir sollen das irgendwie publik machen. Wir sollen das in der Firma publik machen, dass er jetzt der Chef ist. Und da hab ich ihm gesagt, das muss der Geschäftsführer machen, das mach ich doch nicht, dass ich jetzt schreibe an alle: Er ist jetzt der Chef. Deswegen merk ich mir das Datum.

years, really a lot, and I'm grateful for it and I enjoy it. And now someone else is supposed to reap the rewards. Or I'm not supposed to, anyway. Or whatever. I don't know – can you understand?

That was two years ago in January, when it was first decided. And I know that it was after May 1st of the year before last that he was put in the position. I know because one time he told me, we have to make it known somehow. V... the company know... And I told him that... mine, that I'm not g... He's the boss now. ... date.



unterschreiben. Aber es ist schwierig und ich seh das nicht ein.

Ich weiß gar nicht, ob es mir um Führungsposition geht. Ich fühle mich so, als würden sie einem Kind das Gehen beibringen und nach sieben Jahren sagen sie: „Und jetzt bleib sitzen. Jetzt geht wer anderer für dich.“ Ich hab viel gelernt in den sieben Jahren, wirklich sehr viel und ich bin dankbar dafür und es macht Spaß. Aber jetzt eigentlich soll wer anderer die Früchte ernten. Oder ich solls jetzt nicht machen. Oder. Ich weiß nicht ob sie mich verstehen?

Das war im Jänner vor zwei Jahren, da wurde es beschlossen und dann weiß ich, ab ersten Mai vorvoriges Jahr wurde er dann installiert. Das weiß ich, weil da hat er mir einmal gesagt, wir sollen das irgendwie publik machen. Wir sollen das in der Firma publik machen, dass er jetzt der Chef ist. Und da hab ich ihm gesagt, das muss der Geschäftsführer machen, das mach ich doch nicht, dass ich jetzt schreibe an alle: Er ist jetzt der Chef. Deswegen merk ich mir das Datum.





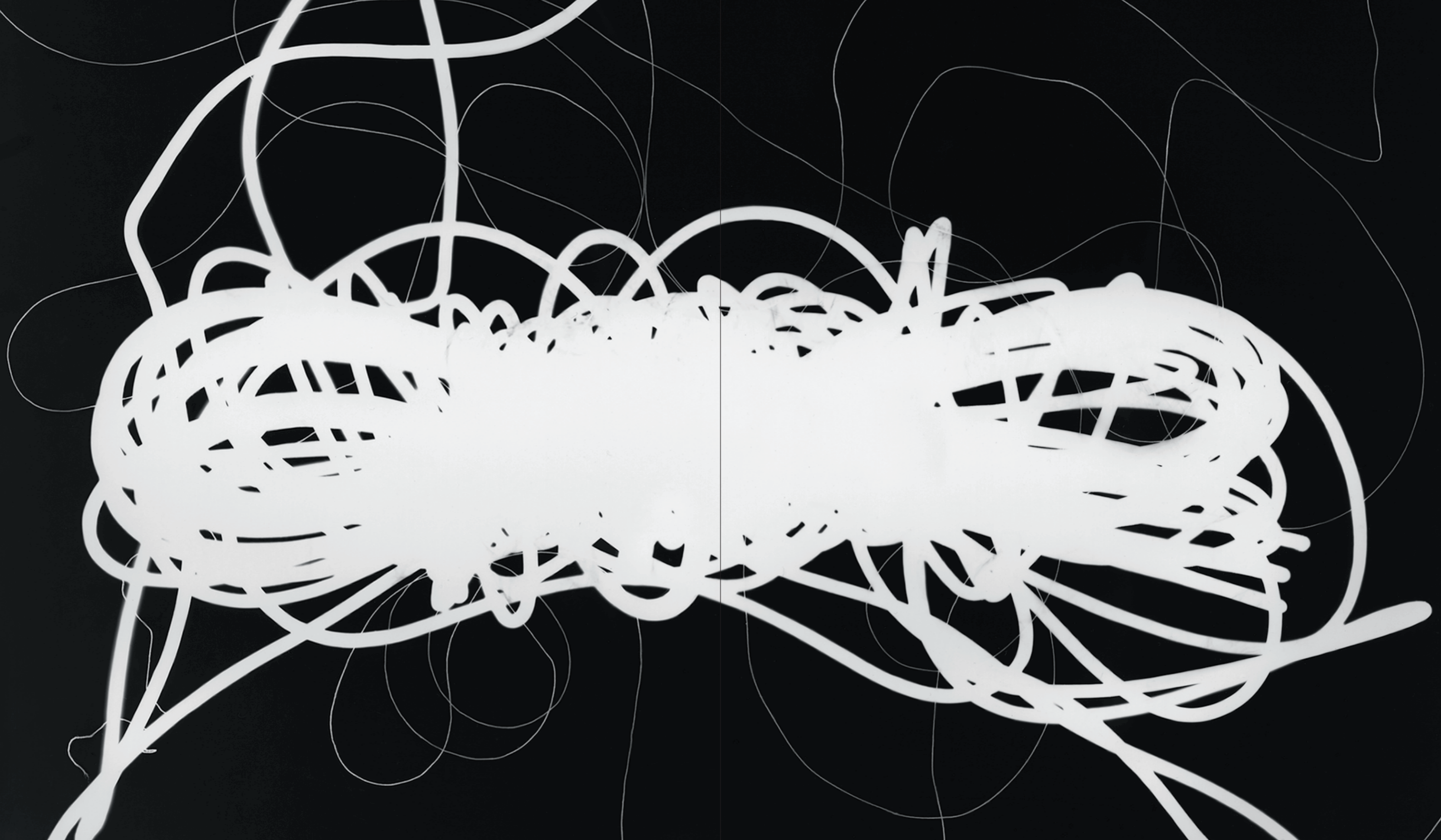












Protest

H

I've been a workers' councilman for 20 years, and 40 years in the company. We were a nationalized enterprise in the past, and then became a private company. I witnessed that. We did special projects, which means we also did a lot for East Germany back then. For example, we built a centrifuge for East Germany, a centrifuge for training fighter pilots. And a vacuum chamber – we built it right here in Berndorf. It was for testing whole satellites, under vacuum. It was to simulate what happens to a jet at altitude when, for example, a capsule rips off – what happens if the pilot gets out at the top, simulated pressure drops where it's minus 70 degrees for a few moments. In principle, you could simulate all of that. We built the vacuum chamber in Berndorf and the centrifuge in Ranshofen. We set it up in Dresden, near Königsbrück. The wall was still standing, and everything was still secret. But that was an interesting one; we worked on it for four years. These were lots of special projects at the time, when we were still nationalized.

Like I said, the nationalized thing was a nice time too, I have to say, because things were huge, they were complete, it was whole. For example, there was only one central procurement center for the whole company and so on; that's totally different today. I mean, it was a nice time. Maybe there wasn't as much hustle and bustle as today, but we still had to work just the same way as now, in principle. But I have to say that when Mr. Z came along, you really saw how there was a lurch upwards. We really all are – I think anyway – there's really nobody in Berndorf who's not grateful that Mr. Z came along, I have to say it. So for us, he really was the man of the hour, the one who saved us, because otherwise they probably would've shut us down.

In the beginning, when he first got here, there were protests against him. A protest march by the company, lots of people, outside on the main square of Berndorf. He got a bad welcome, with banners and so on: Berndorf sells out! But looking at it over time, it was really great for us that things happened like they did, right?

Z

So, protest: first Workers' Council meetings and then a demonstration at the end. The goal was to put so much pressure on me through the media that I would withdraw my concept, the things with the layoffs, the reorganization that was proposed at the time and is still in effect today: a spin-off of the different subsections into companies, a lean administration. There were way too many people at headquarters ... the whole structure had to be decentralized, like it is today. The protests were all about overturning this concept. I also wanted to get away from having workers' councilmen who didn't have to work; I wanted a lean, a really lean organizational structure. A small holding, just like it is now, and efficient market-oriented entities as independent companies. That was my concept. Trimming down and way fewer employees than before.

The purpose of the demo was to whistle me back. It took place the day before the board meeting where the whole thing was to be decided – and then was decided, actually. And I was lucky – the Opera Ball was that very same day. Franz Josef Strauss was there from Munich. It was the most extreme opera ball protest ever, Molotov cocktails were flying through the air ... and we were off the news. Our demo was at five o'clock, or four in the afternoon, was featured for ten minutes in the Ö1 evening radio news – and then by the evening news on TV, we were gone. And since we had highly intelligent employee representatives, they realized that they lost the match – due to weather, to luck, or actually bad luck for them.

The next day when I got there, everything was clear. It had died in the pipes, the protest here, and we moved to go through with the concept. It was an incredible experience, the turnaround afterwards as well. We underpinned it with a social plan, that the Workers' Council really mastered in great, really sporting cooperation together with me, this whole reorganization. The chairman of the Worker's Council, also Mayor of Berndorf at the time, resigned and left the company. So everything was renewed and the company suddenly started to breathe again within months.

Protest

H

Ich bin Angestellten-Betriebsrat, seit zwanzig Jahren, seit vierzig Jahren in der Firma, im Betrieb muss man eigentlich sagen, wir waren ja früher verstaatlicht, und dann sind wir erst zur Gesellschaft geworden, das hab ich miterlebt.

Wir haben Sonderprojekte gemacht, das heißt wir haben damals auch viele Sachen für Ostdeutschland gemacht. Zum Beispiel eine Zentrifuge für Kampffjetpilotenausbildung und eine Vakuumkammer, die haben wir in Berndorf gebaut, wo man darin die ganzen Trabanten getestet hat, mit Vakuum, das heißt, was passiert in der Höhe, wenn es von einem Jet zum Beispiel die Kapsel herunterreißt, also wenn der Pilot oben aussteigt, eine Simulation von Druckstürzen, da hat man minus siebzig Grad kurzfristig und im Prinzip konnte man das alles simulieren. Das haben wir in Berndorf gebaut und in Ranshofen die Zentrifuge. In Dresden bei Königsbrück haben wir das dann aufgebaut, da war die Mauer noch, da war ja alles noch geheim. Aber das war interessant, daran haben wir vier Jahre gearbeitet. Das waren lauter so Sonderprojekte damals noch in der Verstaatlichten.

Wie gesagt, also die verstaatlichte Sache war schon eine schöne Zeit auch, weil es war riesig, es war komplett, das Ganze. Es hat zum Beispiel nur einen zentralen Einkauf gegeben für die ganze Firma und so weiter, das ist ja heute alles anders. Also, es war halt die Hektik vielleicht nicht so groß wie heute, aber arbeiten haben wir genauso müssen wie jetzt im Prinzip. Nur muss man sagen, dann wie der Herr Z gekommen ist, da hat man gesehen, wie der Ruck aufwärts geht, es gibt glaub ich keinen in Berndorf, der nicht dankbar ist, dass der Herr Z gekommen ist, muss ich auch sagen. Also für uns war das wirklich der rettende Mann, weil sonst hätten uns wahrscheinlich zugesperrt.

Am Anfang, als er gekommen ist, hats ja eine Protestaktion gegeben gegen ihn. Einen Protestmarsch von der Firma, viele Leute, draußen am Hauptplatz von Berndorf. Man hat den Z schlecht empfangen, mit Transparenten und so weiter: Ausverkauf von Berndorf! Aber wenn man das weiter betrachtet, war das für uns wirklich super, dass es so passiert ist, nicht?

Z

Also Protest, Betriebsversammlungen zuerst und dann am Ende die Demo. Die ja die Zielsetzung hatte, mich über die Medien so unter Druck zu bringen, dass ich das Konzept zurückziehe, also diese Geschichten mit den Kündigungen, auch die Reorganisation, die damals vorgeschlagen wurde, so wie sie heute ist: Ausgliederung der einzelnen Teilbereiche in Gesellschaften, eine schlanke Verwaltung. In der Zentrale waren viel zu viele Leute ... und die ganze Struktur zu dezentralisieren, wie man es eben heute vorfindet. Das war mein Konzept. Bei Abschlankung und wesentlich weniger Mitarbeitern wie vorher.

Die Demo hatte den Zweck mich da zurückzupfeifen, die hat stattgefunden am Tag vor der Aufsichtsratssitzung, an der das Ganze beschlossen hätte werden sollen, oder beschlossen wurde dann auch. Und ich hab das Glück gehabt, dass am gleichen Tag Opernball war. Franz Josef Strauss war da aus München, es war die härteste Opernballdemo, die es jemals gegeben hat, die Molotowcocktails sind durch die Gegend geflogen, und wir waren aus den Medien draußen. Unsere Demo hat um fünf Uhr stattgefunden, oder um vier am Nachmittag, war noch groß im Abendjournal von Ö1 mit zehn Minuten vertreten, und in den Abendnachrichten im Fernsehen waren wir nicht mehr dabei. Und nachdem wir sehr intelligente Belegschaftsvertreter hatten, haben die erkannt, dass sie wetterbedingt, glücksbedingt, unglücksbedingt in ihrem Fall, das Match verloren haben.

Am nächsten Tag bin ich hingekommen, es war alles klar. Es war ein Rohrkrepierer, die Demo hier, und wir haben das Konzept beschlossen, durchgezogen. Also das war eine unglaubliche Erfahrung, auch dann diese Wende nachher. Wir haben einen Sozialplan unterlegt, der Betriebsrat hat das in größter, wirklich sportlicher Kooperation mit mir gemeinsam dann auch bewältigt, diese ganze Reorganisation. Der Betriebsratsobmann, der damals Bürgermeister von Berndorf war, ist dann auch zurückgetreten und ist aus dem Unternehmen ausgeschieden. Es ist also alles erneuert worden, und das Unternehmen hat innerhalb von Monaten dann plötzlich zu atmen begonnen.

Protest

H

I've been a workers' councilman for 20 years, and 40 years in the company. We were a nationalized enterprise in the past, and then became a private company. I witnessed that. We did special projects, which means we also did a lot for East Germany back then. For example, we built a centrifuge for East Germany, a centrifuge for training fighter pilots. And a vacuum chamber – we built it right here in Berndorf. It was for testing whole satellites, under vacuum. It was to simulate what happens to a jet at altitude when, for example, a capsule rips off – what happens if the pilot gets out at the top, simulated pressure drops where it's minus 70 degrees for a few moments. In principle, you could simulate all of that. We built the vacuum chamber in Berndorf and the centrifuge in Ranshofen. We set it up in Dresden, near Königsbrück. The wall was still standing, and everything was still secret. But that was an interesting one; we worked on it for four years. These were lots of special projects at the time, when we were still nationalized.

Like I said, the nationalized thing was a nice time too, I have to say, because things were huge, they were complete, it was whole. For example, there was only one central procurement center for the whole company and so on; that's totally different today. I mean, it was a nice time. Maybe there wasn't as much hustle and bustle as today, but we still had to work just the same way as now, in principle. But I have to say that when Mr. Z came along, you really saw how there was a lurch upwards. We really all are – I think anyway – there's really nobody in Berndorf who's not grateful that Mr. Z came along, I have to say it. So for us, he really was the man of the hour, the one who saved us, because otherwise they probably would've shut us down.

In the beginning, when he first got here, there were protests against him. A protest march by the company, lots of people, outside on the main square of Berndorf. He got a bad welcome, with banners and so on: Berndorf sells out! But looking at it over time, it was really great for us that things happened like they did, right?

Z

So, protest: first Workers' Council meetings and then a demonstration at the end. The goal was to put so much pressure on me through the media that I would withdraw my concept, the things with the layoffs, the reorganization that was proposed at the time and is still in effect today: a spin-off of the different subsections into companies, a lean administration. There were way too many people at headquarters ... the whole structure had to be decentralized, like it is today. The protests were all about overturning this concept. I also wanted to get away from having workers' councilmen who didn't have to work; I wanted a lean, a really lean organizational structure. A small holding, just like it is now, and efficient market-oriented entities as independent companies. That was my concept. Trimming down and way fewer employees than before.

The purpose of the demo was to whistle me back. It took place the day before the board meeting where the whole thing was to be decided – and then was decided, actually. And I was lucky – the Opera Ball was that very same day. Franz Josef Strauss was there from Munich. It was the most extreme opera ball protest ever, Molotov cocktails were flying through the air ... and we were off the news. Our demo was at five o'clock, or four in the afternoon, was featured for ten minutes in the Ö1 evening radio news – and then by the evening news on TV, we were gone. And since we had highly intelligent employee representatives, they realized that they lost the match – due to weather, to luck, or actually bad luck for them.

The next day when I got there, everything was clear. It had died in the pipes, the protest here, and we moved to go through with the concept. It was an incredible experience, the turnaround afterwards as well. We underpinned it with a social plan, that the Workers' Council really mastered in great, really sporting cooperation together with me, this whole reorganization. The chairman of the Worker's Council, also Mayor of Berndorf at the time, resigned and left the company. So everything was renewed and the company suddenly started to breathe again within months.

Protest

H

Ich bin Angestellten-Betriebsrat, seit zwanzig Jahren, seit vierzig Jahren in der Firma, im Betrieb muss man eigentlich sagen, wir waren ja früher verstaatlicht, und dann sind wir erst zur Gesellschaft geworden, das hab ich miterlebt.

Wir haben Sonderprojekte gemacht, das heißt wir haben damals auch viele Sachen für Ostdeutschland gemacht. Zum Beispiel eine Zentrifuge für Kampffliegerausbildung und eine Vakuumkammer, die haben wir in Berndorf gebaut, wo man darin die ganzen Trabanten getestet hat, mit Vakuum, das heißt, was passiert in der Höhe, wenn es von einem Jet zum Beispiel die Kapsel herunterreißt, also wenn der Pilot oben aussteigt, eine Simulation von Druckstürzen, da hat man minus siebzig Grad kurzfristig und im Prinzip konnte man das alles simulieren. Das haben wir in Berndorf gebaut und in Ranshofen die Zentrifuge. In Dresden bei Königsbrück haben wir das dann aufgebaut, da war die Mauer noch, da war ja alles noch geheim. Aber das war interessant, daran haben wir vier Jahre gearbeitet. Das waren lauter so Sonderprojekte damals noch in der Verstaatlichten.

Wie gesagt, also die verstaatlichte Sache war schon eine schöne Zeit auch, weil es war riesig, es war komplett, das Ganze. Es hat zum Beispiel nur einen zentralen Einkauf gegeben für die ganze Firma und so weiter, das ist ja heute alles anders. Also, es war halt die Hektik vielleicht nicht so groß wie heute, aber arbeiten haben wir genauso müssen wie jetzt im Prinzip. Nur muss man sagen, dann wie der Herr Z gekommen ist, da hat man gesehen, wie der Ruck aufwärts geht, es gibt glaub ich keinen in Berndorf, der nicht dankbar ist, dass der Herr Z gekommen ist, muss ich auch sagen. Also für uns war das wirklich der rettende Mann, weil sonst hätten uns wahrscheinlich zugesperrt.

Am Anfang, als er gekommen ist, hats ja eine Protestaktion gegeben gegen ihn. Einen Protestmarsch von der Firma, viele Leute, draußen am Hauptplatz von Berndorf. Man hat den Z schlecht empfangen, mit Transparenten und so weiter: Ausverkauf von Berndorf! Aber wenn man das weiter betrachtet, war das für uns wirklich super, dass es so passiert ist, nicht?

Z

Also Protest, Betriebsversammlungen zuerst und dann am Ende die Demo. Die ja die Zielsetzung hatte, mich über die Medien so unter Druck zu bringen, dass ich das Konzept zurückziehe, also diese Geschichten mit den Kündigungen, auch die Reorganisation, die damals vorgeschlagen wurde, so wie sie heute ist: Ausgliederung der einzelnen Teilbereiche in Gesellschaften, eine schlanke Verwaltung. In der Zentrale waren viel zu viele Leute ... und die ganze Struktur zu dezentralisieren, wie man es eben heute vorfindet. Das war mein Konzept. Bei Abschlankung und wesentlich weniger Mitarbeitern wie vorher.

Die Demo hatte den Zweck mich da zurückzupfeifen, die hat stattgefunden am Tag vor der Aufsichtsratssitzung, an der das Ganze beschlossen hätte werden sollen, oder beschlossen wurde dann auch. Und ich hab das Glück gehabt, dass am gleichen Tag Opernball war. Franz Josef Strauss war da aus München, es war die härteste Opernballdemo, die es jemals gegeben hat, die Molotowcocktails sind durch die Gegend geflogen, und wir waren aus den Medien draußen. Unsere Demo hat um fünf Uhr stattgefunden, oder um vier am Nachmittag, war noch groß im Abendjournal von Ö1 mit zehn Minuten vertreten, und in den Abendnachrichten im Fernsehen waren wir nicht mehr dabei. Und nachdem wir sehr intelligente Belegschaftsvertreter hatten, haben die erkannt, dass sie wetterbedingt, glücksbedingt, unglücksbedingt in ihrem Fall, das Match verloren haben.

Am nächsten Tag bin ich hingekommen, es war alles klar. Es war ein Rohrkrepierer, die Demo hier, und wir haben das Konzept beschlossen, durchgezogen. Also das war eine unglaubliche Erfahrung, auch dann diese Wende nachher. Wir haben einen Sozialplan unterlegt, der Betriebsrat hat das in größter, wirklich sportlicher Kooperation mit mir gemeinsam dann auch bewältigt, diese ganze Reorganisation. Der Betriebsratsobmann, der damals Bürgermeister von Berndorf war, ist dann auch zurückgetreten und ist aus dem Unternehmen ausgeschieden. Es ist also alles erneuert worden, und das Unternehmen hat innerhalb von Monaten dann plötzlich zu atmen begonnen.

Protest

H

I've been a workers' councilman for 20 years, and 40 years in the company. We were a nationalized enterprise in the past, and then became a private company. I witnessed that. We did special projects, which means we also did a lot for East Germany back then. For example, we built a centrifuge for East Germany, a centrifuge for training fighter pilots. And a vacuum chamber – we built it right here in Berndorf. It was for testing whole satellites, under vacuum. It was to simulate what happens to a jet at altitude when, for example, a capsule rips off – what happens if the pilot gets out at the top, simulated pressure drops where it's minus 70 degrees for a few moments. In principle, you could simulate all of that. We built the vacuum chamber in Berndorf and the centrifuge in Ranshofen. We set it up in Dresden, near Königsbrück. The wall was still standing, and everything was still secret. But that was an interesting one; we worked on it for four years. These were lots of special projects at the time, when we were still nationalized.

Like I said, the nationalized thing was a nice time too, I have to say, because things were huge, they were complete, it was whole. For example, there was only one central procurement center for the whole company and so on; that's totally different today. I mean, it was a nice time. Maybe there wasn't as much hustle and bustle as today, but we still had to work just the same way as now, in principle. But I have to say that when Mr. Z came along, you really saw how there was a lurch upwards. We really all are – I think anyway – there's really nobody in Berndorf who's not grateful that Mr. Z came along, I have to say it. So for us, he really was the man of the hour, the one who saved us, because otherwise they probably would've shut us down.

In the beginning, when he first got here, there were protests against him. A protest march by the company, lots of people, outside on the main square of Berndorf. He got a bad welcome, with banners and so on: Berndorf sells out! But looking at it over time, it was really great for us that things happened like they did, right?

Z

So, protest: first Workers' Council meetings and then a demonstration at the end. The goal was to put so much pressure on me through the media that I would withdraw my concept, the things with the layoffs, the reorganization that was proposed at the time and is still in effect today: a spin-off of the different subsections into companies, a lean administration. There were way too many people at headquarters ... the whole structure had to be decentralized, like it is today. The protests were all about overturning this concept. I also wanted to get away from having workers' councilmen who didn't have to work; I wanted a lean, a really lean organizational structure. A small holding, just like it is now, and efficient market-oriented entities as independent companies. That was my concept. Trimming down and way fewer employees than before.

The purpose of the demo was to whistle me back. It took place the day before the board meeting where the whole thing was to be decided – and then was decided, actually. And I was lucky – the Opera Ball was that very same day. Franz Josef Strauss was there from Munich. It was the most extreme opera ball protest ever, Molotov cocktails were flying through the air ... and we were off the news. Our demo was at five o'clock, or four in the afternoon, was featured for ten minutes in the Ö1 evening radio news – and then by the evening news on TV, we were gone. And since we had highly intelligent employee representatives, they realized that they lost the match – due to weather, to luck, or actually bad luck for them.

The next day when I got there, everything was clear. It had died in the pipes, the protest here, and we moved to go through with the concept. It was an incredible experience, the turnaround afterwards as well. We underpinned it with a social plan, that the Workers' Council really mastered in great, really sporting cooperation together with me, this whole reorganization. The chairman of the Worker's Council, also Mayor of Berndorf at the time, resigned and left the company. So everything was renewed and the company suddenly started to breathe again within months.

Protest

H

Ich bin Angestellten-Betriebsrat, seit zwanzig Jahren, seit vierzig Jahren in der Firma, im Betrieb muss man eigentlich sagen, wir waren ja früher verstaatlicht, und dann sind wir erst zur Gesellschaft geworden. das hab ich miterlebt.

Wir haben So heißt wir haben dar für Ostdeutschland Zentrifuge für Kamp eine Vakuumkammer dorf gebaut, wo ma ten getestet hat, mi passiert in der Höh zum Beispiel die Ka wenn der Pilot ober von Druckstürzen, d Grad kurzfristig unc alles simulieren. Da gebaut und in Rans Dresden bei Königs aufgebaut, da war c alles noch geheim. daran haben wir vie waren lauter so So in der Verstaatlichte

Wie gesagt, a war schon eine schö riesig, es war komp Beispiel nur einen z für die ganze Firma heute alles anders. vielleicht nicht so g beiten haben wir ge Prinzip. Nur muss n Herr Z gekommen is der Ruck aufwärts geht, es gibt glaub ich keinen in Berndorf, der nicht dankbar ist, dass der Herr Z gekommen ist, muss ich auch sagen. Also für uns war das wirklich der rettende Mann, weil sonst hätten uns wahrscheinlich zugesperrt.

Am Anfang, als er gekommen ist, hats ja eine Protestaktion gegeben gegen ihn. Einen Protestmarsch von der Firma, viele Leute, draußen am Hauptplatz von Berndorf. Man hat den Z schlecht empfangen, mit Transparenten und so weiter: Ausverkauf von Berndorf! Aber wenn man das weiter betrachtet, war das für uns wirklich super, dass es so passiert ist, nicht?

Z

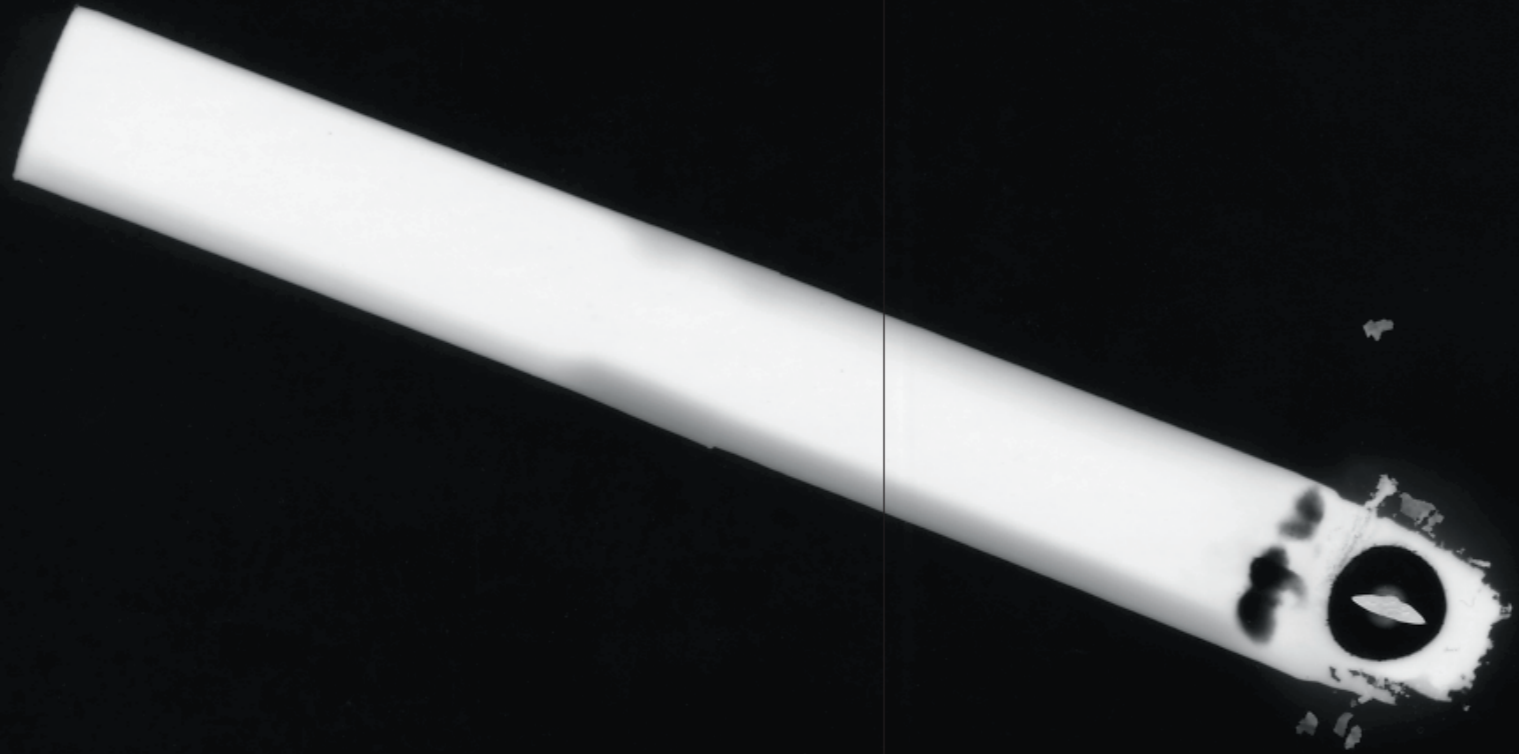
Also Protest, Betriebsversammlungen zuerst und dann am Ende die Demo. Die ja die Zielsetzung hatte, mich über die Medien so unter Druck zu bringen, dass ich das Konzept zurückziehe. also diese Gschichten mit den Kündi-



die Demo hier, und wir haben das Konzept beschlossen, durchgezogen. Also das war eine unglaubliche Erfahrung, auch dann diese Wende nachher. Wir haben einen Sozialplan unterlegt, der Betriebsrat hat das in größter, wirklich sportlicher Kooperation mit mir gemeinsam dann auch bewältigt, diese ganze Reorganisation. Der Betriebsratsobmann, der damals Bürgermeister von Berndorf war, ist dann auch zurückgetreten und ist aus dem Unternehmen ausgeschieden. Es ist also alles erneuert worden, und das Unternehmen hat innerhalb von Monaten dann plötzlich zu atmen begonnen.

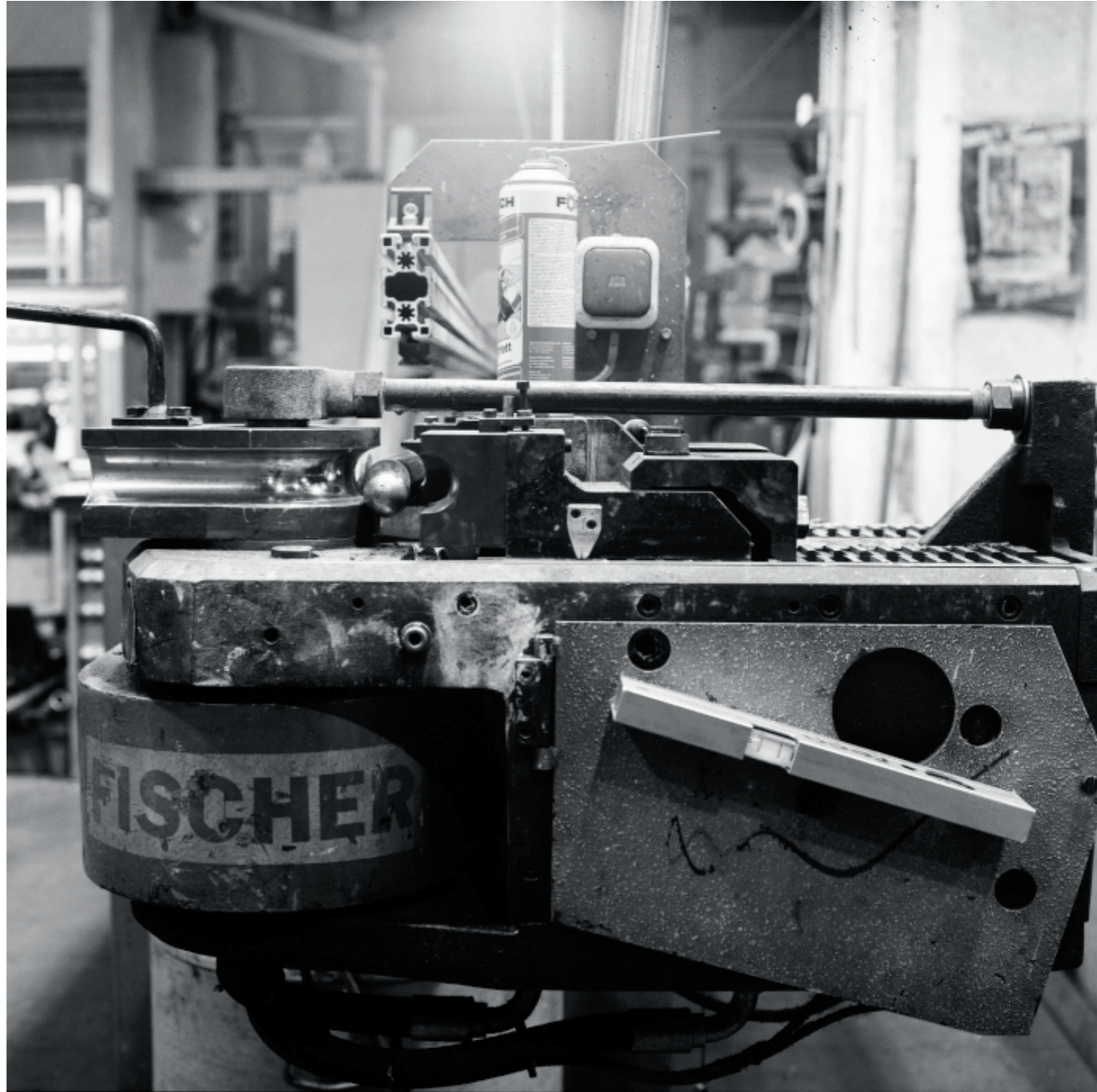


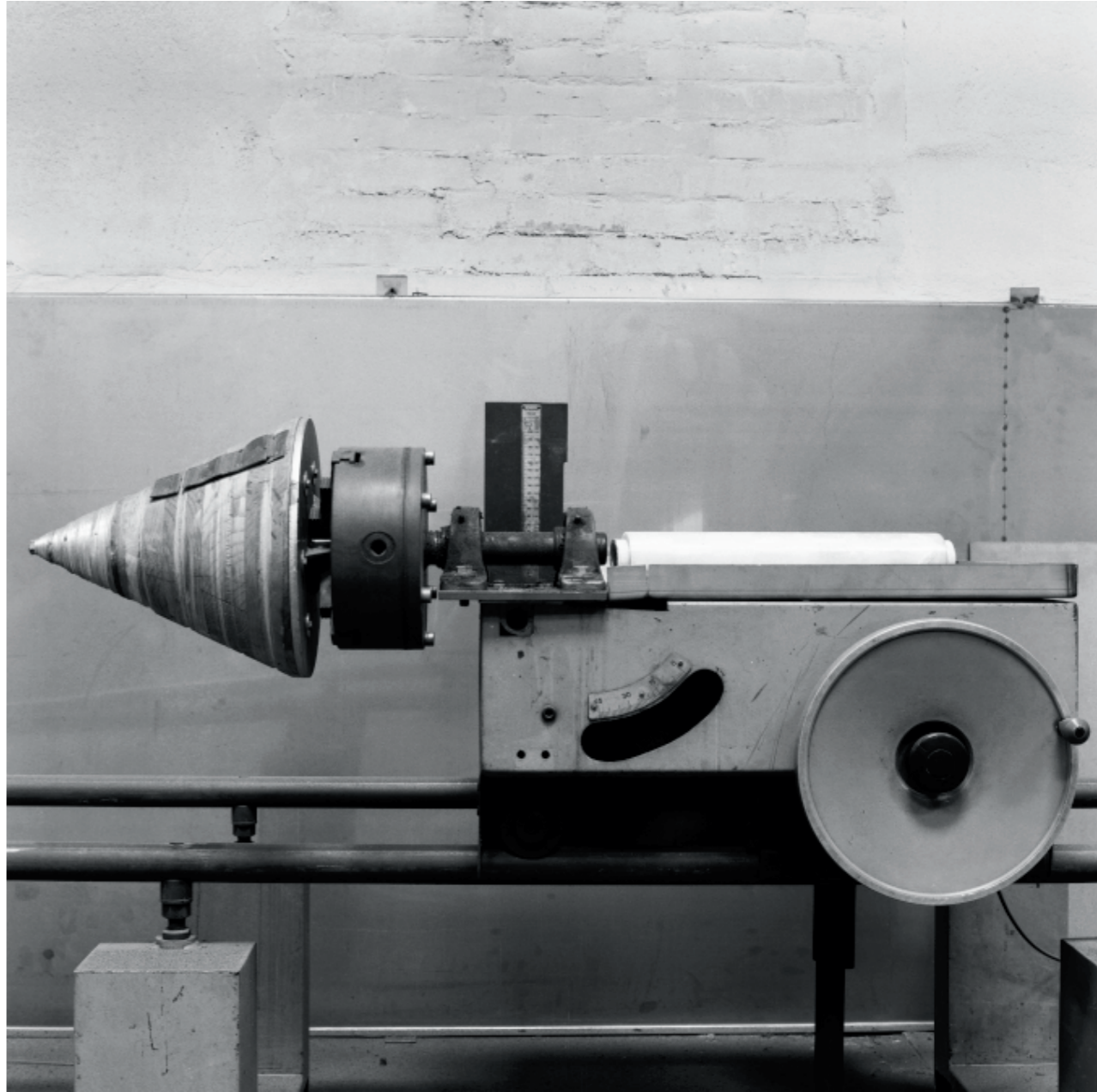


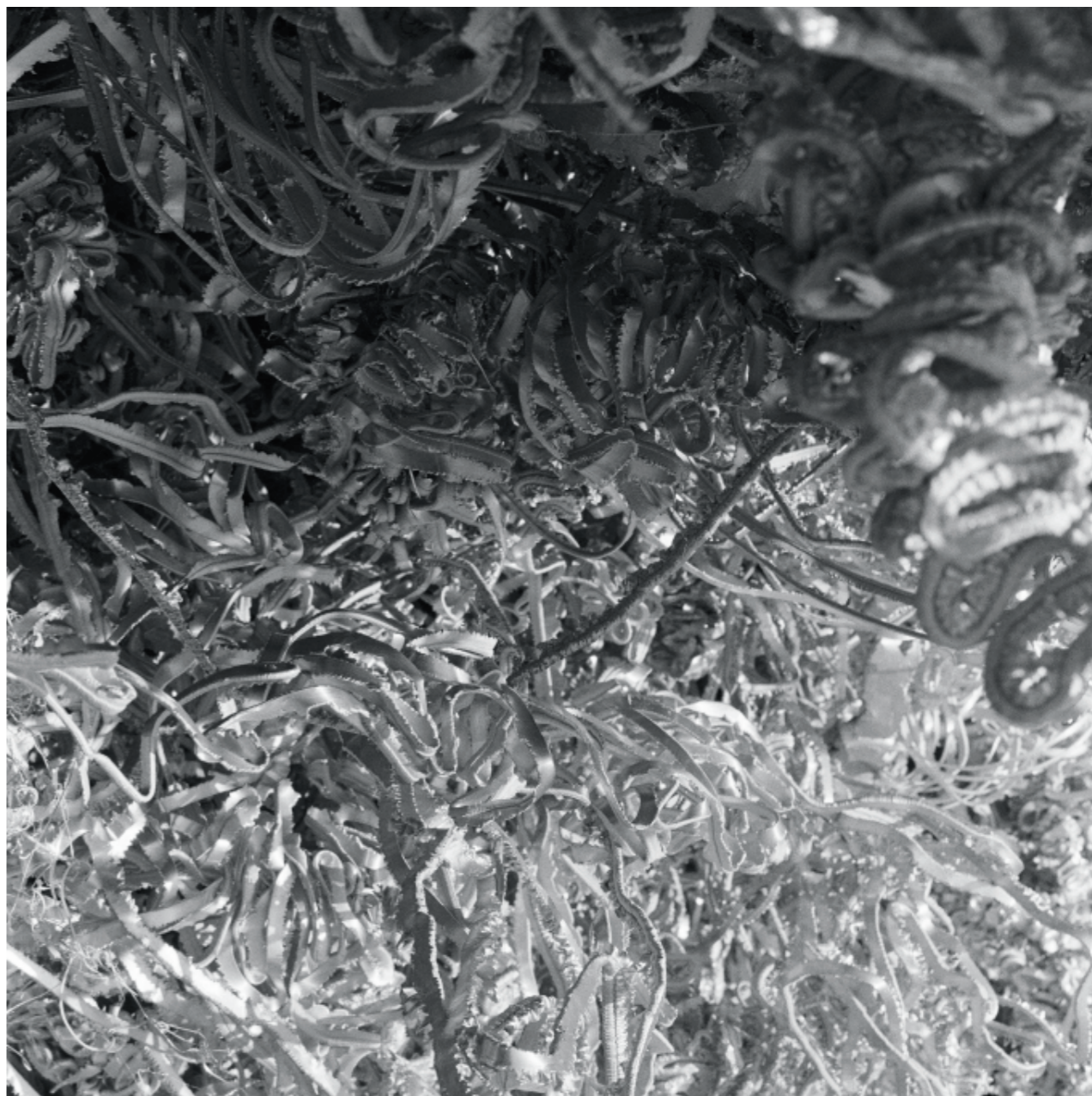
























The Wheel of History

M

The idea came from Arthur Krupp's father, Hermann Krupp, who practically took over the company in 1844 for his brother Alfred Krupp, who had founded the Berndorfer Metal Goods Factory and was from Essen in Germany. When it was founded in 1843, the Berndorfer Metal Goods Factory had about 50 workers, and these 50 workers were of course not trained workers, because at the time mainly peasants and forest- and woodworkers lived in Berndorf, and that's why things didn't turn out how Krupp had imagined. Krupp and Schöller – Schöller was only the financier, and Hermann Krupp was the actual factory director. And Hermann Krupp, he realized that things wouldn't work this way; he needed trained workers. He saw it, of course – already back then he realized it – because at the time Berndorf had neither a church nor a school, and the Berndorf kids had to walk to the village after Pottenstein, which was about three kilometers away, just to go to school.

And that was the start of it. And in 1879, this Hermann Krupp died and his son, Arthur Krupp, had to take over the company at the age of 23. That means that the Berndorfers could then go to school in Berndorf, and the Berndorfers were then buried in Berndorf, and so on. Back in 1843, Berndorf was only made up of two tiny towns: Lower and Upper Berndorf, which all together only had 60 houses and not even 200 inhabitants. Just imagine. There really was nothing here. There was no infrastructure here, and thank God the factory had developed so well that Krupp started needing workers. And then there was a big influx, mostly from Bohemia, and then he also needed to give these people a place to live, because of course the village of Berndorf developed just as quickly as the factory did.

Sechshaus was there even before that, it was probably built around 1870. That was the first worker flats. And then he started settling the Wiedenbrunn district, building houses for the workers, first building apartments for the workers, and then starting with working-class homes, in around 1882, '83 he started. That was the essence, the idea that Krupp had,

he learned it all from his relatives in Essen. It was the same in Essen, but everything was much bigger. There were exactly the same kind of workers' settlements that we had here later, there were exactly the same welfare facilities that were then put in for us, like a reading hall. In 1892, he built a reading hall for the workers' training society, which was founded in 1891. Things like that. He built a dining hall for 1,100 workers.

There were lots of things that Arthur Krupp made happen, but the intention behind it all was that it was simply necessary. The buildings were necessary because he needed the workers. And then of course he also started – because he saw there was no other way – with what was called supplying for the population, because it would have never worked with the normal little general stores, so he started what they called provisioning – that is, supplying the people of Berndorf by founding the employee coop. There used to be a workers' co-op store before that, which Krupp took over and turned into this other co-op store, where in Berndorf today ... where our museum is now housed, in part of the old co-op. And this was how he just started building up the welfare facilities.

Like the cattle-fattening station in 1908 ... well, he at least built the pig farm in 1908 – in addition to the workers' co-op, which he also built in 1908 – and the meat was processed in the meat and sausage factory and sold to the population, at reasonably low prices.

Because he needed skilled workers, and that's why he set up all the facilities, because that's how he was able to keep the workers in Berndorf. And then he trained certain specialists, and that's the only way he was able to keep them – when he also gave them an apartment, or even the opportunity to build their own houses. For building, he provided all the lots he had just purchased, and the worker could decide whether he bought just the house, or if he just had the property and built the house himself. And Krupp himself, at the factory he hired on a huge construction department, and he was able to provide plans that even people like Ludwig Baumann had

Timeline

1843
Alexander Schöller and Alfred Krupp found the Berndorf Metal Goods Factory

1850
Hermann Krupp acquires half the company shares

1856
First profits are recorded

1870
First workers' residences are built

1879
Death of Hermann Krupp. Son Arthur Krupp takes over company management at the age of 23

1879–1914
Financial success. Expansion of welfare institutions, including workers' residences, factory canteen, reading hall, worker training association, school, church, supply chain facilities, "workers' theater", etc.

Das Rad der Geschichte

M

Die Idee ist ja schon von Arthur Krupp seinem Vater gekommen, dem Hermann Krupp, der 1844 die Firma praktisch übernommen hat, im Auftrag von seinem Bruder, dem Gründer der Berndorfer Metallwarenfabrik, Alfred Krupp, aus Deutschland in Essen. Bei der Gründung 1843, hat die Berndorfer Metallwarenfabrik in etwa fünfzig Arbeiter gehabt und diese fünfzig Arbeiter waren natürlich keine ausgebildeten Arbeiter, weil in Berndorf zu dieser Zeit ja hauptsächlich Bauern und Wald- und Holzarbeiter gelebt haben, und dadurch hat sich das nicht so ergeben, wie sich der Krupp das halt vorgestellt hat. Krupp und Schöller, der Schöller war ja der Financier nur, der Hermann Krupp der eigentliche Leiter der Fabrik. Und der hat das erkannt, der Hermann Krupp, dass das so ned geht und er braucht dann ausgebildete Arbeiter. Er hat das natürlich gesehen, damals schon erkannt, weil Berndorf zu dieser Zeit weder eine Pfarre noch eine Schule gehabt hat und die Berndorfer Kinder mussten in die nächste Ortschaft nach Pottenstein, das war in etwa drei Kilometer entfernt, in die Schule gehen.

Und das war einmal der Beginn. Und 1879 ist dieser Hermann Krupp gestorben und sein Sohn, der Arthur Krupp, hat müssen 23-jährig dann diese Firma übernehmen. Das heißt, die Berndorfer haben dann in Berndorf in die Schul gehen können, die Berndorfer sind dann in Berndorf begraben worden und so weiter. Berndorf hat ja damals, 1843, nur aus zwei kleinen Orten bestanden, und zwar aus Unter- und Oberberndorf, wobei beide gemeinsam nur sechzig Häuser in etwa gehabt haben und keine 200 Einwohner. Das muss man sich einmal vorstellen. Da war ja wirklich nix da. Also es war keine Infrastruktur da und Gott sei Dank hat sich die Fabrik so gut entwickelt, dass eben dann erforderlich war, dass der Krupp Arbeiter gebraucht hat. Und dann der starke Zuzug, großteils aus Böhmen, und dadurch war es auch erforderlich, dass er denen Leuten einen Wohnraum zur Verfügung stellt, weil genauso stark wie sich die Fabrik entwickelt hat, hat sich natürlicherweise auch dann der Ort Berndorf entwickelt.

Es hat schon vorher dieses Sechshaus gegeben, das ist vermutlich schon um 1870 errichtet worden, die ersten Arbeiterwohnungen. Und dann hat er begonnen mit der Besiedelung von dem Ortsteil Wiedenbrunn, wo er dann Häuser gebaut hat für die Arbeiter, Wohnungen gebaut hat für die Arbeiter, und begonnen hat mit Arbeitereigenheimen, in etwa 1882, 83 hat er dann begonnen. Das war dann das Wesentliche, die Idee, die der Krupp gehabt hat, das hat er alles kennengelernt bei seinen Verwandten in Essen. In Essen hat es alles genauso gegeben, nur alles wesentlich größer. Da hats genau diese Arbeitersiedlungen gegeben, dies dann später bei uns gegeben hat, da hats genauso diese Wohlfahrtseinrichtungen gegeben, die bei uns dann entstanden sind, wie eine Lesehalle. 1892 hat er eine Lesehalle errichtet für den Arbeiterfortbildungsverein, der sich 1891 gegründet hat. Also solche Dinge. Er hat eine Speisehalle gebaut für 1100 Arbeiter.

Es waren viele Dinge da, die alle der Arthur Krupp verwirklicht hat, aber das war alles aus der Intention heraus, dass das eben notwendig war. Die Bauten waren notwendig, weil ja er die Arbeiter gebraucht hat. Und er hat natürlich dann auch begonnen – weil er gesehen hat, das geht nicht anders – mit der sogenannten Versorgung der Bevölkerung, weil mit den normalen Greißlern wär das ja nie gegangen, so hat er die sogenannte Approvisionnementierung angefangen, das heißt die Versorgung der Bevölkerung in Berndorf mit der Gründung der Konsumanstalt. Es hat schon vorher eine Arbeiterkonsumanstalt gegeben, die hat dann Krupp übernommen und die war dann diese Konsumanstalt, wo man eben in Berndorf die heutigen ..., wo unser Museum untergebracht ist, in einem Teil dieser Konsumanstalt. Und so hat er eben begonnen, die ganzen Wohlfahrtseinrichtungen aufzubauen.

Wie zum Beispiel die Rindermastanstalt 1908, 1908 ebenfalls, hat er die Schweinemastanstalt errichtet – neben der Konsumanstalt, die er auch 1908 gebaut hat – die ist dann eben in der Fleisch- und Wurstfabrik verarbeitet worden und an die Bevölkerung verkauft worden, zu einigermaßen günstigen Preisen.

Zeitleiste

1843
Gründung der Berndorfer Metallwarenfabrik durch Alexander Schöller und Alfred Krupp

1850
Hermann Krupp übernimmt die Hälfte der Anteile

1856
erste Gewinnbilanz

1870
erste Arbeiterwohnheime werden errichtet

1879
Tod Hermann Krupps, sein Sohn Arthur Krupp übernimmt 23-jährig die Firmenleitung

1879–1914
wirtschaftliche Erfolge, zugleich Ausbau der Wohlfahrtseinrichtungen – Arbeiterwohnheime, Werkskantine, Lesehalle, Arbeiterfortbildungsverein, Schule, Kirche, Versorgungsbetriebe, „Arbeitertheater“ etc.



L Bust of Hermann Krupp
R View of Berndorf from the site of the former Krupp Villa am Brand



L Hermann Krupp Büste
R Blick auf Berndorf vom Standort der ehemaligen Krupp Villa am Brand

designed, and you could choose from five, six types, house types. A house cost 11,000 crowns; I'd take it. Of course, they weren't huge houses, but they were still really nice, and he created the opportunities so that people could do this at his place. The workers paid him back weekly, and the officials – today we call them salaried workers – could pay him back monthly.

And of course they were, in the broadest sense, of course, they were also dependent on him, of course you have to admit it. It wasn't all just a bed of roses. Of course a worker couldn't just say: okay, now I'm going to go work somewhere else – because he had to pay everything back. It was the same thing with the apartments. In the broadest sense, then, they were sort of dependent and they essentially had to, if you want to look at it that way, of course, they even gave back the money they had earned from him at the co-op shop.

So not everything was always the best. But there were also a bunch of things that he didn't have to do. He didn't have to build a theater, but that was just the magnate of the day – people say, well, so he built a theater. Of course, it's not exactly common for a town as small as Berndorf to have a theater.

Arthur Krupp, of course, knew all about the whole movement as well, the rise of social democracy at the turn of the century, and so he founded a so-called "yellow union" at his factory. The yellow union was a business-friendly union that he always supported and, of course, it worked against the normal trade union, the trade union movement that came out of social democracy, which was actively growing at the time. Of course, he vehemently resisted the social democratic union. And, of course, he also saw that it wasn't really needed, because the "King of Berndorf", as he was so often called, had already provided everything his workers needed.

For example, one story is that Emperor Franz Joseph visited for the opening of the Berndorf Theater on September 27, 1899, which Arthur Krupp had paid for with his own funds. Of course, Arthur Krupp also showed the Emperor around the welfare facilities of Berndorf on that day, which they call the Berndorf Emperor Day. Of course, he showed him his

factory. Krupp showed him around, and they also visited a worker's home. The visit lasted only two minutes – we have some nice info on it in the museum. And this Heger family, who the Emperor visited, the bourgeois press reported that the family was chosen by chance in a lottery. Only, that couldn't be 100 percent true, because it couldn't be totally accidental that this Leopold Heger the Emperor visited was the Chairman of the yellow union. You know, that would be a pretty lucky lottery ticket. The social democratic press wrote in an article: well, if the Emperor had gone to a neighboring house after the official visit, he would have seen people sleeping on the ground. Which I don't really believe, because they were really nice houses. I can't imagine that everybody was sleeping on the floor. But that's how it was reported – that the furniture inside was from Krupp. I can't imagine that it's true, because the guy had something in there before the visit; he wouldn't have lived in an empty house. But it doesn't matter, they wrote that he even had to give the furniture back, supposedly that very same day, and a day's work was even deducted from his wages ... is what the socialdemocratic paper wrote. Well, I can't imagine that Krupp docked his wages for that day. But that's what they were saying. We can't understand it, and can't prove what really happened, but that's what went on between these unions and the people, the workers.

In 1886, this Alexander Schöller died, Arthur Krupp had sole control after 1890 – because he inherited the Schöller family's shares, and after 1890 he could do and say as he liked. That's when the name Berndorfer Metal Goods Factory Arthur Krupp came about. And the heyday was, I would say, from 1890 to 1914, the outbreak of World War I. And after that, things went just as rapidly downhill as they had previously gone uphill.

There are several reasons why the Berndorf Metal Goods Factory, and Arthur Krupp, went down so badly. The main reason was that after the end of World War I, in 1918, only what we now know as little Austria was left over from the great Austro-Hungarian monarchy. Let me just say, and I am not a trained historian, but I would say that there were around, I think, 50 or 60 million inhabitants under the monarchy at the time, and then

1914–1918
Conversion to arms production. The company becomes a stock corporation

1918
Collapse of the monarchy-wide distribution channels. Difficulties importing raw materials. Arthur Krupp gradually withdraws from public life

1927
Start of many years of economic turmoil in the wake of the global economic crisis. The Creditanstalt takes over management with the help of the Krupp parent company in Essen

1938
Death of Arthur Krupp. Acquisition of majority shareholding by Friedrich Krupp AG in Essen

1939–1945
Conversion to arms production

1945
Acquisition of the Berndorf Metal Goods Factory by the Soviet USIA administration

Weil Facharbeiter hat er benötigt und dadurch hat er die ganzen Wohlfahrtseinrichtungen gemacht, weil er hat dadurch dann auch die Arbeiter in Berndorf halten können. Und da hat er dann gewisse Spezialisten herangebildet und die hat er nur so halten können. Wenn er ihnen auch a Wohnung zur Verfügung stellt, oder eben die Möglichkeit geboten hat, sogar Eigenhäuser zu errichten. Wofür er die Gründe zur Verfügung gestellt hat, die er alle vorher gekauft hat, also der Arbeiter hat sich des aussuchen können, ob er nur das Haus kauft, ob er nur den Grund hat und dann selber baut, wobei auch er, der Krupp, er hat ja im Werk selber a riesige Bauleitung beschäftigt, wo er dann die Pläne, die sogar der Ludwig Baumann dann zur Verfügung gestellt hat, wo man sich aus fünf, sechs Typen, Häusertypen, aussuchen hat können. Das Haus kost 11.000 Kronen, des nimm i mir. Waren natürlich nicht riesengroße Häuser, aber trotzdem wunderschöne Häuser und er hat dann die Möglichkeit geboten, dass sich die Leute bei ihm das machen haben können. Der Arbeiter hat wöchentlich zurückgezahlt und der Beamte, heute sagt man dazu Angestellte, hat monatlich zurückzahlen können.

Und sie waren natürlich, im weitesten Sinne waren sie natürlich dann dadurch auch abhängig, das muss man natürlich auch sagen. Das ist nicht alles so rosig. Er hat natürlich auch dann ned sagen können: Jetzt geh i halt irgendwoanders hin arbeiten, weil er hat ja müssen des alles zurückzahlen. Des gleiche war bei den Wohnungen. Sie waren dann im weitesten Sinne warens ja dann irgendwo abhängig und sie haben im Wesentlichen, wenn man es ganz genau nimmt, haben natürlich auch dann in der Konsumanstalt auch ihr Geld wieder ausgeben, was sie bei ihm verdient haben.

Also war nicht immer nur alles positiv. Aber er hätte viele Dinge nicht machen müssen. Er hätte auch nicht ein Theater bauen müssen, aber das war eben der heutige Magnat, sagt, na gut, er hat halt a Theater gebaut. Das gibts natürlich ned oft in so einer kleinen Stadt wie Berndorf, ein Theater.

Der Arthur Krupp hat natürlich die ganze Bewegung genauso mitbekommen, den Aufstieg der Sozialdemokratie um die Jahrhundertwende und hat in seinem Werk eine sogenannte Gelbe Gewerkschaft gegründet,

die sogenannte Gelbe Gewerkschaft war eine unternehmerfreundliche Gewerkschaft, und die hat er auch immer unterstützt und hat natürlich dagegen gearbeitet, dass eine normale Gewerkschaft, das ist eben die Gewerkschaftsbewegung aus der Sozialdemokratie heraus, die sich ja damals entwickelt hat. Die hat er natürlich vehement abgelehnt. Und hat natürlich auch gesehen, dass des ned notwendig ist, weil er als „König von Berndorf“, wie man ihn so oft bezeichnet, ja eh alles zur Verfügung gestellt hat für seine Arbeiter.

Zum Beispiel eine Episode ist, dass der Kaiser Franz Joseph bei der Eröffnung vom Berndorfer Theater am 27. September 1899, das ja Arthur Krupp aus eigenen Mitteln bezahlt hat, da hat natürlich der Arthur Krupp bei diesem sogenannten Berndorfer Kaisertag natürlich dem Kaiser Franz Joseph die Wohlfahrtseinrichtungen von Berndorf gezeigt. Er hat ihm natürlich sein Werk gezeigt, der Krupp hat ihn herumgeführt und auch ein Arbeiterhaus hat er besucht. Wobei der Besuch zwei Minuten drinnen war, wir haben da einige schöne Dinge im Museum darüber. Und diese Familie Heger, die er da besucht hat, da ist eben berichtet worden in der bürgerlichen Presse, die wurde per Los gezogen. Nur, das hat hundertprozentig nicht gestimmt, weil rein zufällig war, dieser Leopold Heger, wo er auf Besuch war, der Obmann der Gelben Gewerkschaft. Also, so mit dem Los, so glückliches Los gibt es nicht, und dazu hat die sozialdemokratische Presse geschrieben: Ja, wenn der Kaiser nachher in ein Nebenhaus gegangen wär, dann hätt er gesehen, dass diese Leute am Boden liegen. Was i ned glaub, weil des waren schöne Häuser, i kann mir ned vorstellen, dass die alle am Boden gelegen sind. Aber so ist es berichtet worden. Dass die Einrichtungsgegenstände vom Krupp gestammt sind. Des kann i mir auch nicht vorstellen, weil der hat ja vorher auch was drinnen gehabt, der wird ja ned in einem leeren Haus drin gewesen sein. Aber egal, sie haben das eben so geschrieben, dass er sogar die Möbeln zurückgeben hat müssen. Angeblich sogar an dem gleichen Tag, und der ist ihm sogar vom Lohn abgezogen worden. Steht in der sozialdemokratischen Presse. Also ich kann mir auch ned vorstellen, dass ihm der Krupp dann den Lohn von dem einen Tag abgezogen hat. Aber so wurde eben argumentiert. Wir könnens nicht nachvollzie-

1914–1918
Umstellung auf Rüstungsproduktion, Umwandlung in eine Aktiengesellschaft

1918
Zusammenbruch des monarchieweiten Vertriebsnetzes, Importprobleme bei Rohstoffen, schrittweiser Rückzug Arthur Krupps vom öffentlichen Leben

1927
Beginn langjähriger ökonomischer Turbulenzen im Zug der Weltwirtschaftskrise, die Creditanstalt übernimmt mit Hilfe des Krupp-Stammhauses in Essen die Geschäftsführung

1938
Tod Arthur Krupps, Übernahme der Aktienmehrheit durch die Friedrich Krupp AG in Essen

1939–1945
Umstellung auf Rüstungsproduktion

1945
Übernahme der Berndorfer Metallwarenfabrik durch die sowjetische USIA Verwaltung



L View of the arcades of the Villa am Brand from the Hermann Krupp Pavilion
R Villa am Brand arcade ruins



L Blick vom Hermann Krupp Pavillon auf die Arkaden der Villa am Brand
R Arkadenruine der Villa am Brand

there were only eight million inhabitants in Austria. And, of course, eight million people make a different kind of profit than 50 million, because he of course lost all the branches, all the branch factories – they were in defeated areas, for example, in Milan, Romania, Moscow, Budapest, Prague. Everything was lost. It was just gone.

He lost it all. Then of course we were blocked by that unfortunate contract – that’s how I see it – the Treaty of Saint-Germain, we were blocked by it. We weren’t allowed to import anything, certain things. So that we couldn’t rebuild war production. And these were exactly the things Krupp needed. Nickel, and, and, and. It wasn’t available anymore. Of course, the sales market, the global economic crisis, they also didn’t leave him and the Berndorf Metal Goods Factory untouched. So, if you started this whole story in 1920, when all the monetary devaluations and so on happened, that’s when things got really bad, all over the world. And it was no different with us here. Then I’ll say it again that a big part of Krupp’s decline was that he had pre-financed all the houses. The people paid them back. But of course, because of the devaluations, he had – all the debts were gone or mostly gone, and those who had saved money lost everything. And Krupp lost a lot of money that way, because the workers and officials, of course, got their houses at relatively low prices.

And the point of bitterness was of course not a minor one, because then in 1919 when Berndorf was a social democratic town. Krupp was of course the capitalist, and of course the Berndorfers stopped worshipping Krupp so fervently. Until then, he had always been the big man on the totem pole, and then he wasn’t anymore. Because then the directors used by the CA [Creditanstalt Bank] then called the shots in the factory. And he really noticed that, that in principle ... even though I have hundreds of documents that he all personally signed by hand and everything ... but in principle he had nothing to say anymore.

Even though the people in Berndorf still talked about his excellence and talked about Krupp, there is always another generation to come, a generation that grows up differently and hears other things, or reads other things, about social democracy, and they saw that, well, not everything that glitters is gold, and they were also, of course, fired up.

And then certain things were happening in the factory. There were even skirmishes with the directors, for example, with Director Dobelhof, who was Director then, and where even the later Mayor, Karl Kieslinger, who was the leader of the workers, had to say: No, that’s not okay. We can’t just start beating those guys up, you know. So he intervened to protect and calm the situation down. So it was already bad for him because of the whole upheaval of society. And he always had an apartment in Vienna and a house in Berndorf, the Krupp Villa, but he didn’t live there after 1931 and didn’t return to the villa until the fall of 1937, and then he died in the spring of ’38.

So it’s certain that the Essen faction of the Krupps practically bought the factory back from the CA, the bank, which was then the main owner – they bought back the Berndorf Metals shares. To what extent this had to do with the Nazi regime – Krupp was known in Germany as a supplier of military supplies for the army – whether that played a role in the process or whether they got a better price because of it ... those are vague suspicions. But what is for certain is that they bought the factory back and put in von Bohlen und Halbach, Klaus von Bohlen und Halbach, as the Business Director. Right after the Germans marched into Austria. And this Klaus von Bohlen and Halbach was a flight lieutenant and crashed in 1940.

And since the Germans had bought it back, after the war it was considered German property and passed into Russian hands. And that was a bad thing. Because of this, it was blocked for ten years because of the ten-year occupation of the Russian zone that happened here, and was in the hands of the USIA [Administration of Soviet Property in Austria 1946–1955], and only after the Russians withdrew in 1955, in spring of ’56, was it nationalized and merged with Ranshofen and Amstetten into the VMW, Vereinigte Metallwerke Ranshofen Berndorf.

The villa was built by Arthur Krupp between 1892 and 1895. Before that, the Krupp family lived on the Wollzeile in Vienna or other places; they had a big apartment at the Berndorf Metal Goods Factory. And at Brand, on the “Am Brand” hill, is where Hermann Krupp built a summer cottage in the Swiss style. And Arthur Krupp built a villa there in the neo-baroque style. Ludwig Baumann was the

1955
Withdrawal of occupational forces. The company is nationalized

1957
Merger of Berndorf Metal Goods Factory with Österreichische Metallwerke AG (Austrian Metalworks) and Aluminiumwerke Ranshofen GmbH (Ranshofen Aluminum Factory)

1973–1986
The oil crisis marks an economically difficult period

1986
Attempts at reorganization

1988
Re-privatization through management buy-out

hen und nicht beweisen, wies tatsächlich war, aber so ist eben des Verhältnis zwischen diesen Gewerkschaften und den Personen, den Arbeitern, gewesen.

1886 ist dann dieser Alexander Schöller gestorben, wo Arthur Krupp erst ab 1890 dann das alleinige Sagen gehabt hat. Weil er dann die Anteile von dem Schöllerschen Erben übernommen hat und erst ab 1890 hat er dann schalten und walten können, so wie er wollen hat. Was auch dann erst die Bezeichnung „Berndorfer Metallwarenfabrik Arthur Krupp“ geben hat. Und die Hochblüte war eben, sag ich jetzt amal, von 1890 bis 1914, Ausbruch Erster Weltkrieg. Und nachher is dann genauso rapid bergab gegangen, wie es vorher rapid bergauf gegangen ist.

Es gibt mehrere Punkte, warum der Niedergang der Berndorfer Metallwarenfabrik, beziehungsweise von Arthur Krupp, so schlimm worden ist. Und zwar, der Hauptgrund war einmal eins: Nach Ende des Ersten Weltkrieges, 1918, ist natürlich von der großen österreichisch-ungarischen Monarchie nur mehr das jetzige kleine Österreich überblieben. Ich sag jetzt einmal, ich bin ned der studierte Historiker, aber ich sag jetzt amal, wir haben, glaub ich, 50 oder 60 Millionen Einwohner gehabt in der Monarchie zu dieser Zeit und dann haben wir acht Millionen Einwohner gehabt, in Österreich. Und dass natürlich bei acht Millionen der Absatz ein anderer ist als bei fünfzig Millionen, weil er hat natürlich alle Filialen, alle Niederlagen, sind Filialfabriken gewesen, das waren dann die Niederlagen, zum Beispiel in Mailand, in Rumänien, in Moskau, in Budapest, in Prag, das ist alles verloren gegangen. Das ist weg gewesen.

Das hat er verloren. Dann waren wir natürlich durch diesen unseligen Vertrag, sag ich immer, von Saint-Germain, sind wir ja blockiert worden. Wir haben ja nix einführen dürfen, gewisse Dinge. Sprich jetzt, dass man keine Kriegsproduktion wieder aufbauen kann. Und genau die Dinge hat aber der Krupp gebraucht. Nickel und, und, und. Das ist nicht da gewesen. Der Absatzmarkt, die Weltwirtschaftskrise, ist natürlich auch an ihm und an der Berndorfer Metallwarenfabrik nicht vorbeigegangen. Also wenn man nur diese ganze Geschichte von 1920 beginnend, ... wo die ganzen Geldentwertungen und so weiter

waren. Also da ist es ja auf der ganzen Welt ganz schlimm zugegangen. Und des war genauso bei uns auch. Dann sag ich immer wiederum, ein nicht unwesentlicher Teil vom Niedergang vom Krupp war das, er hat doch die ganzen Häuser vorfinanziert. Die Leute haben zurückgezahlt. Aber durch diese Geldentwertung hat er natürlich ..., sind alle Schulden weg gewesen oder größtenteils weg gewesen und alle, die was gespart gehabt haben, haben alles verloren. Und der Krupp hat in dem Sinn dadurch viel Geld verloren, weil die Arbeiter und Beamten, die da waren, haben natürlich dann zu relativ günstigen Preisen ihre Häuser bekommen.

Und der Punkt von der Verbitterung her war natürlich kein unwesentlicher, weil dann ist nach 1919 Berndorf sozialdemokratisch gewesen und da war natürlich dann Krupp der Kapitalist und waren die Berndorfer natürlich dann nimmermehr dann so die glühenden Kruppverehrer.

Bis dahin war ja immer er der große Sager und dann war ers halt nimmermehr. Weil dann haben die Direktoren, eingesetzt von der CA [Creditanstalt], haben dann da im Werk das Sagen gehabt. Und das hat er auch noch gemerkt dann, dass er im Prinzip ... Ich hab zwar hunderte Belege von ihm, die er alle handschriftlich noch unterschrieben hat und alles. Aber im Prinzip hat er nix zum Sagen gehabt.

Obwohl die Personen in Berndorf sehr wohl immer noch von der Exzellenz gesprochen haben und vom Krupp gesprochen haben, aber es gibt immer eine Nachfolgegeneration, die anders aufgewachsen ist und die dann andere Dinge gehört haben, oder andere Dinge gelesen haben, von der Sozialdemokratie und haben dann gesehen, na ja, alles ist nicht so gold, was glänzt und sie sind natürlich dann auch aufgehetzt worden.

Und da sind dann gewisse Dinge vorgefallen, in der Fabrik. Wo sogar Handgreiflichkeiten gegenüber den Direktoren waren, zum Beispiel der Direktor Dobelhof, der dann war, wo dann sogar der spätere Bürgermeister, der Karl Kieslinger, der Arbeiterführer, eingegriffen hat und gesagt hat: Na das könn ma ned machen. Mir können ned die da jetzt verprügeln, und so. Also ist da schützend eingegriffen und schlichtend eingegriffen worden. Also es ist schon durch den ganzen Umbruch der Gesellschaft auch für ihn schlecht gewesen. Und er hat ja immer eine Wohnung in Wien gehabt und Berndorf,

1955
Abzug der Besatzungstruppen, Verstaatlichung des Betriebs

1957
Zusammenlegung der Berndorfer Metallwarenfabrik mit der Österreichischen Metallwerke AG und der Aluminiumwerke Ranshofen GmbH

1973–1986
Die Ölkrise leitet eine wirtschaftlich schwierige Phase ein

1986
Sanierungsversuch

1988
Reprivatisierung durch Management-Buy-out



L Bridge ruins in Triestingtal Valley
R Berndorf City Theater, the first and only "workingman's theater" in the monarchy



L Brückenruine im Triestingtal
R Stadttheater Berndorf, das erste und einzige „Arbeitertheater“ der Monarchie

architect. He lived in the villa, too, and always had a lot of guests, even Emperor Franz Joseph. Of course, Emperor Franz Joseph was only there for a few minutes for tea, after the theater opened in 1899.

And in the war chaos of 1945, the villa was lit on fire – not by outside parties, not devastated by shelling or something, not by the Russians – but by the Berndorfers themselves. Because it was a symbol of capitalism, through hatred of capitalism a group of communists – allegedly even the chief of police, the chief of police at the time, was involved in it, which I can imagine. Because there aren't any files on that either. Normally you would be able to read somewhere in a police file that the villa burned down and so on. But there's no info on it at all.

And this villa burned down and, unfortunately, not long ago we found out that allegedly all the files of the Berndorf Metal Goods Factory, all the important documents, had been stored in the villa's basement. Yes, well, the villa was never rebuilt. And the villa was removed in 1957, at the insistence of the Berndorf Municipality, the City of Berndorf, by a demolition company. On behalf of Mrs. Zita Bohlen und Halbach, who was then the owner. After the Russians left. And, as far as she told me, she was never able to rebuild the villa because of the financial resources it would require. Of course, it also plays a role that she didn't have much good to say about the Berndorfers, as I already mentioned.

I used to have a different opinion, but now I don't even really judge the people who lit the villa on fire. Because, of course it is absolutely reprehensible, it's a clear case, but the presumed ringleader – well, his father – was allegedly personally fired by Krupp. Because he was active in the union, for the workers and against the factory. And so Krupp dismissed him and, of course, for years, for decades, he couldn't get a job again. Nowhere in the area, and – this is wholly my supposition – this man, who was later the police chief ... he grew up in really poor conditions. Of course, if your father never has a job, it's bad for everyone in the family. And if I imagine today that his wife at home certainly cried a lot of tears, because they didn't have enough food for dinner, or didn't have this or that, and the poor kid sees all this – that they were fighting, and, and, and. I see it as totally logical that he wasn't happy about it, I mean

his father who was now unemployed. And of course he wouldn't have said nice things about Krupp, would've talked bad about him. And when a child grows up with that, and is constantly fired up in one direction, it can be like having blinders on, no matter what direction it's in, whether it's green, blue, red, or black – no matter how it is, you start to see certain things narrow-minded. And then you are trained to this narrative, and that's all you hear. You only hang out with people who think the same way. And then the hate grows and grows, it's clear. And that's the wheel of history, I always say, right?

also die Krupp Villa, seit 1931 nimmermehr bewohnt und ist erst im Herbst 1937 in die Villa zurückgekehrt und ist dann im Frühjahr 38 gestorben.

Also sicher ist, dass die Essener Krupps das Werk praktisch der CA, die ja damals Haupt-eigentümer war, die Anteile von der Berndorfer Metalle zurückgekauft haben. Inwiefern das jetzt dann mit dem Regime der NS – Krupp war in Deutschland ja als Lieferant für Heereslieferungen bekannt – ob des jetzt dabei a Rolle gespielt hat, oder ob sies zu einem günstigeren Preis gekriegt haben, das sind vage Vermutungen. Aber eindeutig ist, dass sies zurückgekauft haben und diesen von Bohlen und Halbach, Klaus von Bohlen und Halbach, als Betriebsführer eingesetzt haben. Genau nach dem Einmarsch in Österreich. Und dieser Klaus von Bohlen und Halbach ist ja dann 1940 als Fliegerleutnant abgestürzt.

Und dadurch, dass die Deutschen des zurückgekauft haben, ist es nach Ende des Krieges als deutsches Eigentum in russische Besatzung übergegangen. Und das war das Schlechte. Dadurch wars zehn Jahre blockiert, durch die zehnjährige Besatzung der russischen Zone bei uns, und war dann eben ein USIA-Betrieb [Verwaltung des sowjetischen Eigentums in Österreich 1946–55] und ist erst dann, nach dem Abzug der Russen 1955, im Frühjahr 56, verstaatlicht worden und verbunden worden mit Ranshofen und Amstetten, als VMW, Vereinigte Metallwerke Ranshofen Berndorf.

Die Villa wurde 1892 bis 1895 von Arthur Krupp errichtet. Vorher hat die Familie Krupp immer in der Wollzeile in Wien oder an anderen Standorten gewohnt, sie haben in der Berndorfer Metallwarenfabrik eine große Wohnung gehabt. Und am Brand, auf diesen Hügel „Am Brand“, hat der Hermann Krupp schon ein Sommerhäuschen im Schweizer Stil errichtet. Und Arthur Krupp hat ebendort eine Villa errichtet im Neobarockstil, der Architekt war der Ludwig Baumann. Dort hat er auch diese Villa bewohnt, hatte immer sehr viele Gäste, sogar Kaiser Franz Joseph. Allerdings war der Kaiser Franz Joseph auch nur kurz auf einen Tee dort, nach der Eröffnung vom Theater, 1899.

Und in den Kriegswirren 1945, nicht durch Fremdeinwirkungen, durch Beschuss oder so, und nicht durch den Russen, sondern

durch die eigene Berndorfer Bevölkerung, wurde diese Villa angezündet. Und zwar als Symbol des Kapitalismus, aus Hass gegen den Kapitalismus, hat sich eine Gruppe kommunistischer, angeblich war sogar der Polizeichef, der damalige Polizeichef, daran beteiligt, es ist für mich vorstellbar. Weil es gibt auch keine Akten darüber.

Normalerweise müsste man ja irgendwo was lesen können in einem Polizeiakt, oder, dass die Villa abgebrannt ist und so weiter. Aber es gibt darüber überhaupt nix.

Und diese Villa ist dann ausgebrannt und leider Gottes haben wir vor gar nicht so langer Zeit erfahren, es sollen angeblich im Keller in der Villa alle Akten der Berndorfer Metallwarenfabrik, wichtigen Unterlagen, gelagert worden sein.

Ja, die Villa wurde dann nicht mehr aufgebaut. Und die Villa wurde dann 1957, auf Drängen der Gemeinde Berndorf, Stadtgemeinde Berndorf, von einer Abbruchfirma abgetragen. Im Auftrag von der Frau Zita Bohlen und Halbach, die ja dann die Eigentümerin war. Nachdem die Russen abgezogen sind. Und die hat sich, soweit sie mir das gesagt hat, nicht in der Lage gefunden, dass sie diese Villa wieder aufbaut, weil das ja finanzielle Mittel erfordert. Wobei es natürlich auch eine Rolle spielt, dass sie auf die Berndorfer, wie ich schon einmal erwähnt hab, nicht gut zu sprechen war.

I hab auch früher anders gedacht, aber ich urteile gar nicht einmal so sehr gegen diese Leute, die die Villa anzunden haben. Weil, es ist natürlich verwerflich, des is a klarer Fall, aber nur dieser vermutliche Rädelsführer, ja, dessen Vater ist angeblich von Krupp persönlich entlassen worden. Weil er agiert hat für die Gewerkschaft, für die Arbeiterschaft und gegen die Fabrik. Und den hat der Krupp entlassen und der hat natürlich jahrelang, jahrzehntelang keine Arbeit bekommen. In der Umgebung nirgends, und – reine Vermutung jetzt wieder von mir – klarerweise wenn dieser Mann, der der spätere Polizeichef war ..., der ist aufgewachsen in wirklich ärmlichsten Verhältnissen. Wenn mein Vater nie a Arbeit hat, gehts natürlich einem jeden schlecht, in der Familie. Und wenn ich mir das heute so vorstelle, dass seine Frau daheim genauso sicher immer viele Tränen geweint hat, weils nix zum Essen gehabt haben, oder dies nicht gehabt haben und das nicht gehabt haben und das Kind kriegt ja das



L Arthur-Krupp-Platz in Berndorf
R Provisioning: Krupp's farm estate provided supplies to the workers on Kremesberg



L Arthur-Krupp-Platz in Berndorf
R Approvisation: Kruppscher Gutsbetrieb zur Versorgung der Arbeiter_innen am Kremesberg

alles mit. Dass es da Streitereien geben hat, na ja, und, und, und. Seh ich natürlich vollkommen ein, der wird natürlich auch nicht glücklich gewesen sein darüber, der Vater jetzt, dass er arbeitslos war. Und der wird natürlich auch nicht positiv über'n Krupp geredet haben, der wird natürlich auch geschimpft haben. Und dass das dann bei einem Kind mitwachst, und wenn du einseitig aufgehetzt wirst, und des wird, und wennst es jetzt mit Scheuklappen siehst, egal jetzt welche Bewegung, des kann Grün, Blau, Rot, Schwarz, egal wie immer sein, dann sieht man gewisse Dinge engstirnig. Und dann wirst du auf diese Seite hingetrimmt und du hörst nur solche Sachen. Du bist auch nur mit solchen Leuten zusammen. Dass da natürlich dann der Hass immer mehr wird, des is a klarer Fall. Und das ist das Rad der Geschichte, sag ich immer, nicht wahr.



The System

Z

So basically, there are two factions in town, in Berndorf: one side that's more a bunch of loyal Krupp followers, and the other faction that's more the Republicans, the Social Democratic side. The Krupp faction sees, of course, an overarching patriarchal protection in everything you see here. And the other side sees it as the higher-ups spoon-feeding the employees. But you could question any system this way. I once met someone, and told him how great our employee shares model is, and he said: "Well, I think that's pretty terrible, because you're essentially turning your staff into slaves by binding them to the company so they can never leave." So, you can take any system, whatever it is, well-intentioned or profit-oriented, you can take it and define it one way or the other. That's how I think people see Krupp. The fact is, what has happened here is really something special.

It changed the whole economic order, that's a fact. And when you talk about the state and what its role is, I still don't see a planned economy as the perfect countermodel to capitalism. But I do think that the state is currently playing its role very well by being the doctor and jumping in when there's an emergency. It's like watching a pile-up on the economic highway. The financial industry is severely injured, trapped under several vehicles, and then in flies the doctor in a helicopter – that's the government. The government gives first aid. After that, the systems of the market and economy and capitalism have to be able to make the corrections needed and then go convalesce and heal up. At the end of the day the patient – the economy, the capitalist economy – walks out healthy. Different, but healthy. I mean, I think it's pretty smart. One time, on the Attac homepage I read what they think about the situation right now. I remember a simple sentence from one of the essays: "Just like accidents are part of driving, crisis is part of capitalism." Now, to me, a crisis that you survive and emerge from is good for your health, it's actually a way to grow.

The healthy reaction to this particular pile-up and catastrophe would be to come up with new rules of the game, that the fast driving and ultimately the recklessness of cer-

tain participants in the system will be corrected. And I think that's in the interest of the vast majority of all participants who buy into the capitalist system.

Even if you go analyze the causes, yes, of course there are a few thousand culprits – along with the millions of companies and businesspeople all over the world who can't be counted as wrongdoers – who have stuck to the rules, driving the speed limit, and who are now also affected. And I'm all for ensuring the appropriate consequences for those couple thousand who are in the system, those who are actually the black sheep. One of the Austrian ones is already behind bars – Mr. Elsner – and I think he deserves a bunch more neighbors right beside him.

This is a crisis created by a very small clique of financial experts who have shamelessly and sometimes stupidly and sometimes criminally exploited the lack of rules in the game and, of course, the opportunities of globalization. But that's not a crisis caused by businesses. It has nothing to do with whether the means of production are nationalized or privately owned. The fact is that private property is simply more in line with human nature than collective property is.

So, when humans are ready to fully live the concept of collective property, then – how should I put it – then there will be a place for Marxist philosophy. But human beings have to change first and, as we saw, applied Marxism didn't work at all. The advantage of capitalism is that crises erupt earlier ... system malfunctions break out earlier than in a totalitarian planned economy. That's my theory anyway. What it means is that capitalism may be a bad system, but it's the best of the bad systems.

Is it fair that the author of Harry Potter, or whatever his name is, was a poor welfare recipient just 15 years ago, and last year she made 215 million euros? It's a question you have to ask. The second thing is the way we assess wealth. Of course, if you come over and start multiplying the number of shares I have by their book value, then I am a very wealthy man. But then if I multiply my stake in Schoeller-Bleckmann, which is also part of

Das System

Z

Auch in der Stadt in Berndorf gibts ja zwei Fraktionen. Die eine Fraktion, die so eine Art kaisertreue Kruppanhänger sind und die andere Fraktion, das sind die Republikaner eher, also die sozialdemokratische Seite. Und die Kruppanhänger natürlich sehen die umfassende Fürsorge des Patriarchen in all dem, was man da sieht. Und die Gegenseite sieht das als Gängelung der Mitarbeiter. Aber so kann man jedes System in Frage stellen. Ich hab amal jemanden getroffen, dem ich begeistert von unserem Mitarbeiterbeteiligungsmodell erzählt hab und der hat gesagt: Na ja, Sie sind mir schon ganz ein besonders Schlimmer, weil Sie versklaven auf diese Weise die Mitarbeiter, indem Sie sie so ans Unternehmen binden, dass sie eigentlich gar nimmer weg können. Also man kann jedes System, das wie immer es auch angedacht ist, wohlmeinend oder profitorientiert, aber man kann jedes System so oder so definieren. Und so würd ich sagen wird der Krupp auch gesehen. Tatsache ist, dass es wirklich außergewöhnlich ist, was da passiert ist.

Es hat sich die gesamte Wirtschaftsordnung verändert. Das ist ein Faktum und wenn man über den Staat und seine Rolle spricht, dann seh ich zwar nach wie vor die Planwirtschaft nicht als das ideale Gegenmodell zum Kapitalismus, sondern ich glaub der Staat spielt im Moment eine sehr gute Rolle, dass er den Notarzt spielt und einspringt. Also wir haben sinngemäß eine Massenkarambolage auf der Wirtschaftsautobahn. Die Finanzwirtschaft ist schwer verletzt eingeklemmt unter verschiedensten Fahrzeugen und jetzt kommt der Notarzt mit dem Hubschrauber daher und das ist der Staat. Und der macht die Erstversorgung. Es muss dann aber das System Markt und Wirtschaft und Kapitalismus selbst wieder in der Lage sein, die notwendigen Korrekturen durchzuführen und auch dann in die Rekonvaleszenz zu gehen und das Ganze wieder auszugesunden und am Ende des Tages kommt der Patient Wirtschaft, kapitalistische Wirtschaft, wieder anders, aber gesund hervor. Also ich halte das für sehr gescheit. Ich hab einmal auf der Attac Homepage nachgelesen, was die so denken über die Situation jetzt. Und da kam in einem Aufsatz vor, der

simple Satz: So wie zum Autofahren die Unfälle gehören, gehört zum Kapitalismus die Krise. Und jetzt sag ich, eine Krise, die gut überlebt wird und gut überstanden wird, hat heilsame Wirkung und ist in Wahrheit eine Fortentwicklung.

Die gesunde Reaktion auf diese Karambolage und diese Katastrophe wird jetzt sein, dass man sich neue Spielregeln einfallen lassen wird, dass genau diese Exzesse des Schnellfahrens und auch letztlich der Rücksichtslosigkeit einiger Teilnehmer an dem System, dass das korrigiert wird. Und das ist im Interesse, jetzt sag ich mal, der überwiegenden Mehrheit aller Teilnehmer, die sich zum Kapitalismus bekennen.

Auch wenn man jetzt die Ursachen analysiert, ja, dann gibt es a paar tausend Übeltäter und Millionen an Unternehmen und Unternehmern auf der ganzen Welt, die man nicht zu den Übeltätern zählen kann, die sich an die Spielregeln gehalten haben, die brav mit 130 dahingefahren sind und jetzt auch Betroffene sind. Und ich bin dafür, dass man für die paar Tausend in dem System, die also hier die schwarzen Schafe sind, entsprechende Konsequenzen zieht. Einer in Österreich sitzt ja schon ein, das ist der Herr Elsner, und ich bin der Meinung, der würde verdienen, dass er noch mehrere Nachbarn bekommt in seinem Aufenthaltsort, wo er jetzt gerade ist.

Das ist eine Krise einer ganz kleinen Clique von Finanzleuten, die nicht vorhandene Spielregeln und die natürlich auch die Möglichkeiten der Globalisierung schamlos und manchmal dumm und manchmal kriminell ausgenutzt haben. Aber das ist nicht eine Krise, die jetzt von Unternehmen verursacht wurde. Also das hat nix damit zu tun, ob die Produktionsmittel verstaatlicht sind oder im privaten Eigentum sind. Tatsache ist eines, dass privates Eigentum der Natur des Menschen sicher mehr entspricht, als kollektives Eigentum.

Also wenn der Mensch einmal so weit ist, dass er kollektives Eigentum gut leben kann, dann hat auch, wie soll ich sagen, die marxistische Philosophie einen Platz. Aber da muss sich zuerst der Mensch verändern und wie man gesehen hat, im angewandten Marxismus hats nicht funktioniert.

our business group and listed on the stock market, then I must be totally depressed, because all of a sudden I've lost two-thirds of my assets and you don't feel one bit sorry for me. No one feels sorry for me, and I don't feel sorry for myself, because that's not how I run the numbers.

What I mean is that I don't necessarily see the capital in the company as my personal wealth. I don't take those funds out and I don't fritter them away ... and if you look at my lifestyle and how I approach my life, you'll see that I have neither an expensive yacht nor a private plane; that I drive a BMW 5 Series and that I live a very normal life for my circumstances. It's hard when you start to poke around in the hierarchy, trying to determine who owns what and who has what quality of life. And if you then compare that with the dedication that each person has contributed, then the ratio doesn't look so bad anymore. It's true that if I multiply the number of shares by the value the shares represent, then yes, I'm a rich man. But the question is: what do I do with it? If I sell, then you're right. That would mean I cashed out, and everyone who's left over has less. But if I don't sell, then the argument doesn't work at all.

The older I get, the more realistic my demands become. When I was as young as you are now, I had huge demands and thought I had the world at my feet, but that's toned down to a reasonable level now. Now I say that if we get a few millimeters further down the road each year, that's pretty good.

So I'll make you a suggestion: let's move to another planet, reinvent anarchy, and I'll be a member of your state if you manage to keep it up. And now I'll make another bet with you: that once you are able to manage things – the economy and resources and money and employees – it will be damn hard for you to live up to your own moral demands for society. But if you can, then I'll be the first to join you, and I'll happily be a lowly citizen in your anarcho-empire – which you have to invent first, of course.

Im Kapitalismus ist der Vorteil, dass die Krise früher aufbricht, also Systemfehlentwicklungen früher aufbrechen, als in totalitären Plansystemen. Das ist meine These. Das heißt, der Kapitalismus ist ein schlechtes System, aber es ist das beste von allen schlechten Systemen.

Ist es gerecht, wenn die Autorin von Harry Potter, oder wie der heißt, die eine arme Mindesteinkommensbezieherin war noch vor fünfzehn Jahren, im Vorjahr 215 Millionen Euro verdient hat? Die Frage muss man sich stellen. Das zweite ist die Beurteilung des Reichtums, ja. Natürlich, wenn man hergeht und jetzt multipliziert, die Anzahl der Aktien die ich habe, mit dem Wert, den diese Aktien repräsentieren, dann bin ich ein sehr wohlhabender Mann geworden. Wenn ich meine Anteile jetzt multipliziere, die ich bei der Schöller-Bleckmann habe, die ja auch zu unserem Unternehmensverband gehört, die an der Börse notiert ist, dann müsst ich ja jetzt völlig depressiv sein, weil ich hab ja zwei Drittel meines Vermögens verloren und Sie bedauern mich überhaupt nicht. Und niemand bedauert mich und ich bedauer mich selber auch nicht, weil ich das nie so gerechnet habe.

Das heißt, ich empfinde das, was an Vermögen im Unternehmen drinnen ist, ja ned unbedingt als persönlichen Reichtum. Den entnehm ich ja nicht und den verjubele ich ja ned und wenn Sie meine Lebensführung und Lebenshaltung anschauen, dann werden Sie draufkommen, dass ich weder eine teure Segeljacht betreibe, noch ein privates Flugzeug hab, dass ich einen 5er BMW fahr und dass ich, wie soll ich sagen, ein für meine Verhältnisse ganz normales Leben führ und dass ma, wie soll ich sagen, dann schon sehr schwer tut, wenn Sie dann in der Hierarchie durchschauen, wer besitzt da was, ja. Und wer hat da welche Lebensqualität. Und wenn Sie das dann umlegen auf den Einsatz, den der jeweilige gebracht hat, dann schaut das Verhältnis gar nicht mehr so schlimm aus. Wahr ist jedoch, wenn ich die Anzahl der Anteile multipliziere mit dem Wert, den diese Anteile repräsentieren, ja, dann bin ich wohlhabend. Und jetzt ist die Frage: Was tu ich damit? Wenn ichs verkaufe, dann habens Recht. Dann hab ich abkassiert und die anderen sind übergeblieben und haben weniger. Wenn ichs nicht verkaufe, dann zieht das Argument überhaupt nicht.

Je älter ich werde, desto realistischer werden meine Ansprüche. Als ich so jung war

wie Sie, hab ich enorme Ansprüche gehabt und hab geglaubt, ich kann der Welt an Haxen ausreißen, das hat sich jetzt eigentlich sehr vernünftig gelegt. Und ich sag, wenn wir jedes Jahr ein paar Millimeter weiterkommen, dann ist das schon ganz gut.

Also ich mach Ihnen einen Vorschlag: Wir wandern aus auf einen anderen Planeten, erfinden die Anarchie neu und ich werde Mitglied in Ihrem Staat, wenn Sies durchhalten. Und jetzt mach ich noch eine Wette mit Ihnen, dass es für Sie verdammt schwer sein wird, diese moralischen Ansprüche an eine Gesellschaft dann selbst zu leben, wenn Sie in die Lage versetzt werden, zu disponieren über die Dinge, über die Wirtschaft und über Betriebsmittel und über Geld und über Mitarbeiter und so weiter. Also wenn Sie das durchhalten, dann schließ ich mich sofort an und bin ganz gerne ein kleiner Bürger in Ihrem Anarcho-Reich, das man zuerst erfinden muss.

































Essays on COMPANY

Texte zu COMPANY



sines
ipn.

Working on the Public Monika Mokre

Work plays a paradoxical role in our society. In many ways it is what defines us, determines our value, designates our position. But work is also what keeps us away from what we consider our “real” life, from what matters to us, from our pleasures, our desires, our privacy.

In this sense, work is the public side of an individual – at work, the individual interacts with society, makes a contribution to “our economic growth” and “our social system”. This is why we feel it is so important to make our own work performance known; almost no one admits that they don’t work very much for what they earn or that they earn a great deal – that is, that they are paid adequately or even too much for the work they do. Work is both a personal achievement and a sacrifice for society.

Those whose work performance – in other words, their service to society – is in question want to know that their labor is seen as work: cultural work, housework, work caring for family members. And they want the value of this work to be confirmed in the primary way that today’s society measures value: via monetary compensation. For the most part, the only people who do not work are those the system prevents from working – for instance, long-term unemployed and migrants without a work permit. This circumstance causes them to suffer – and, moreover, they are expected to. If an unemployed person feels satisfied with their situation or goes on vacation (which in Austria is prohibited for anyone collecting social benefits), then they are assumed to

be intentional underachievers, a member of the dependent precariat, someone whose social situation is the result of personal failure and/or their environment’s culture or lack thereof.

However, despite its great social importance, work is often something not talked about – or, more precisely, we talk about the fact that we work, but not about what we actually do. The simple phrase “I’m going to the office” is more than enough information to let everyone around me know that I am about to do something socially acceptable. More information would be unnecessary and perhaps even tedious – for example, if I spelled out, by describing my work, that what I do is not only socially recognized but also socially useful. Likewise, the amount of social recognition for work – i. e., the monetary value, or wages – is not an acceptable topic of conversation. According to an old *bon mot*, asking people about their sex life is more appropriate than inquiring about their salary.

This seems to be true across societies: working conditions and contracts are not a subject for public discussion. In the current discourse, our economic system is not defined by the conditions of production but by the conditions of exchange – in other words, the free market within which people encounter each other as buyers and sellers, not as business owners or wage earners with very different income levels.

When people do talk about work in public, it’s mostly about work that, on the surface, doesn’t even look like work: knowledge work, creative work, work

Arbeit an der Öffentlichkeit Monika Mokre

Arbeit spielt eine widersprüchliche Rolle in unserer Gesellschaft. Arbeit ist das, was uns definiert, unseren Wert bestimmt, unsere Stellung bezeichnet. Und Arbeit ist das, was uns von unserem eigentlichen Leben abhält, von dem, was uns wichtig ist, von unserem Genuss, unserem Begehren, unserer Privatheit.

Arbeit in diesem Sinn ist die öffentliche Seite des Individuums – in der Arbeit tritt das Individuum mit der Gesellschaft in Beziehung, leistet einen Beitrag zu „unserem Wirtschaftswachstum“ und „unserem Sozialsystem“. Deshalb ist es auch wichtig, die eigene Arbeitsleistung öffentlich zu machen – kaum jemand behauptet von sich, wenig zu arbeiten oder gut zu verdienen, also angemessen oder sogar mehr als angemessen für die eigene Arbeit bezahlt zu werden. Arbeit ist zugleich Leistung und Opfer für die Gesellschaft.

Diejenigen, deren Arbeitsleistung – also deren Leistung für die Gesellschaft – angezweifelt wird, wollen ihre Tätigkeit als Arbeit verstanden wissen: als Kulturarbeit, als Hausarbeit, als Pflegearbeit. Und sie wollen den Wert dieser Arbeit in der einzigen Form bestätigt wissen, in der Wert in unseren heutigen Gesellschaften gemessen werden kann, in Geldwert. Die Einzigen, die nicht arbeiten, sind diejenigen, denen das System die Arbeit verweigert – Langzeitarbeitslose, Migrant_innen ohne Arbeitserlaubnis. Und sie leiden unter diesem Zustand, haben unter ihm zu leiden. Wenn Arbeitslose sich in ihrer Situation wohl fühlen, Urlaub machen (was ihnen in Österreich ohnehin verboten ist, wenn sie Sozialleistungen beziehen), dann sind sie absichtliche Minderleister_innen, ge-

hören zum abgehängten Prekariat, deren soziale Situation ihrem persönlichen Versagen und/oder der (Un)Kultur ihres Umfelds geschuldet ist.

Doch trotz ihres hohen gesellschaftlichen Stellenwerts wird andererseits über Arbeit nicht gesprochen – genauer: Es wird darüber gesprochen, dass gearbeitet wird, aber nicht was gearbeitet wird. Die Floskel „ich gehe ins Büro“ reicht aus, damit meine Umwelt weiß, dass ich jetzt etwas gesellschaftlich Akzeptiertes tue – mehr ist nicht notwendig und wäre vielleicht auch mühsam. Wenn ich etwa durch die Beschreibung meiner Arbeit darlegen müsste, dass das, was ich tue, nicht nur gesellschaftlich anerkannt, sondern auch gesellschaftlich nützlich ist. Und auch die Höhe der gesellschaftlichen Anerkennung, i. e. ihr Geldwert, der Arbeitslohn, ist kein Gesprächsthema. Einem Bonmot zufolge ist es unverfänglicher, Leute nach ihrem Sexualleben zu fragen, als nach ihrem Gehalt.

Dies ist auch ein gesamtgesellschaftlicher Befund: Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse sind kaum öffentliches Thema. Im gängigen Diskurs definiert sich unsere Wirtschaftsform nicht über die Produktionsbedingungen, sondern über die Tauschbedingungen, also den freien Markt, auf dem Menschen einander als Käufer_innen und Verkäufer_innen begegnen, nicht als Lohnabhängige mit sehr unterschiedlichen Einkommensstufen und Eigentümerinnen und Eigentümer von Betrieben.

Wenn doch öffentlich über Arbeit gesprochen wird, so geht es am ehesten um Arbeit, die nicht wie Arbeit aussieht – Wissensarbeit, Kreativarbeit, Arbeit

with symbolic value, work that is driven more by intrinsic motives than by economic necessity.

However, even in the EU, with its claim to ascendancy as the world's largest knowledge-based economy, plenty of work is carried out not only in the third and fourth sectors – the service sector and information economy, respectively – but also in agriculture and manufacturing. This work is often outsourced in some way or another – to countries in the Global South, within Europe to migrants, or, often, to those without access to labor and social rights.

But not always. There are a number of manufacturers in Austria with a long tradition and regulated working conditions. One of them, actually a business conglomerate, is located in Berndorf, a town that owes its foundation and continued existence to the business. This exception to the public discourse, which is not actually an exception in the economy, became the research subject and home base of Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider's project titled COMPANY. In this project, work in Berndorf was made public in several ways: the public was invited to view the art project and thus the location of its subject, and the penetration of a specific artistic publicness into the company.

Create Openings

These two public spheres can be described as binary processes that in some senses occur sequentially and in other senses overlap. Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider spent two years at the Berndorf Company, ending their tenure with an exhibition and a series of events at the factory, producing a "revue" at the Berndorf Theater (Stadtheater Berndorf) two years later, and publishing a book. Photos of the project may remain on permanent display in the factory cafeteria.

While working on the project, the artists had free access to all areas of the company, attending meetings, following production processes in the factory, and observing and documenting company goings-on day and night. They saw and were seen, and they communicated. The workers in Berndorf told them what they were doing and why they were doing it, both reflecting on their work and making it public at the same time. For example, an audio installation in one area of the cafeteria featured employees talking about their work, sometimes contrasting their personal experiences with common societal prejudices – such as the assumption that office jobs are more pleasant than working in produc-

tion. Through these stories, it becomes clear that the head secretary has much less freedom to schedule her tasks and working hours than do the employees in production, particularly those who work outside of the company.

The project revealed different aspects of the business to each other. For example, video of a board meeting was shown in the factory hall, ironically underscored with the song "How Am I Different?" (lyrics by Aimee Mann and Jon Brion), in which singer Bettye LaVette questions the motives of a man pursuing a relationship with her. The song ends with the lyrics: "Just one question before I pack: when you fuck it up later, do I get my money back?"

In the context of business in general, this line speaks to poor management decisions that result in job loss – and for the Berndorf company in particular it echoes a controversial episode from 1988. At the time, Berndorf was privatized by a management buy-out. Fearing for their jobs, the workers protested. However, the restructuring proved extremely successful, and Norbert Zimmermann, the driver of the buy-out, today enjoys heroic status in the annals of company history.

Some exhibition photographs were dedicated to the protest, which would not have been entirely pleasant for some at Berndorf, as the company management and the Workers' Council alike prefer to propagate an impression of continuous harmony and cooperation. This too was a kind of making public, a reconstruction of history capable of disturbing the power dynamic behind the history (as well as that of the present). This approach to history is underscored in an interview with Reinhard Muschik, former curator of the Krupp Berndorf City Museum, in which he shares, among other things, how Berndorf communists set fire to the factory owners' mansion, built by Krupp, in 1945.

The "harmonious present", on the other hand, is addressed and given a spin in the video *Tauschgeschäft* (*Trade-Off*), in which the Managing Director and the Chairman of the Workers' Council exchange roles in a debate about paying for overtime. The harmony they achieve, despite their different interests, arises from a hegemonic discourse that clearly prioritizes the interests of the company above those of the employees by identifying a common goal for all involved: the success of the business. In this light, it becomes relatively easy for the Workers' Council chairman to assume the point of view of the managing director, while the director – despite support from

am symbolischen Kapital. Arbeit, die mehr aus intrinsischem Antrieb, als aus ökonomischer Notwendigkeit geschieht.

Doch auch in der EU, mit ihrem Anspruch, zur größten wissensbasierten Ökonomie der Welt zu werden, gibt es nicht nur Arbeit im dritten Sektor der Dienstleistungen und im vierten Sektor der Informationsökonomie, sondern auch in der Agrikultur und in der Produktion. Häufig wird diese Arbeit in irgendeiner Form ausgelagert – räumlich in Länder des globalen Südens oder innerhalb von Europa an Migrantinnen und Migranten, häufig auch solche ohne Arbeits- und soziale Rechte.

Aber nicht immer. Es gibt auch in Österreich Produktionsbetriebe mit langer Tradition und regulierten Arbeitsbedingungen. Einer davon, eigentlich ein Betriebskonglomerat, befindet sich in Berndorf, einer Stadt, die ihre Entstehung und Existenz diesem Betrieb verdankt. Dieser Ausnahmefall im öffentlichen Diskurs, der in der Ökonomie keine so große Ausnahme ist, war das Forschungsobjekt und der Standpunkt des Projekts COMPANY von Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider. In diesem Projekt wurde die Arbeit in Berndorf in mehrfacher Hinsicht öffentlich gemacht – als Einladung an die Öffentlichkeit, das Kunstprojekt und damit auch den Standort zu besichtigen und als Eindringen einer spezifischen, künstlerischen Öffentlichkeit in den Betrieb.

Öffnungen schaffen

Diese beiden Öffentlichkeiten können als zwei Prozesse beschrieben werden, die einander zum Teil nachgelagert sind und einander zum Teil überlagern. Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider hielten sich zwei Jahre lang immer wieder in der Berndorf AG auf, beendeten diesen Aufenthalt mit einer Ausstellung und einer Veranstaltungsreihe im Werk, produzierten zwei Jahre später eine „Revue“ im Theater Berndorf, erstellen nun eine Publikation und möglicherweise werden Fotos des Projekts auf Dauer in der Werkskantine verbleiben.

Während der Arbeit am Projekt hatten die Künstler_innen freien Zugang zu allen Betriebsteilen, sie nahmen an Sitzungen teil, sie verfolgten Arbeitsprozesse in der Werkhalle, sie beobachteten und dokumentierten das Geschehen im Betrieb bei Tag und Nacht. Sie nahmen wahr und wurden wahrgenommen und sie traten in Kommunikation. Die Beschäftigten in Berndorf erklärten ihnen, was sie taten und warum sie es taten – auf diese Art wurde

Arbeit reflektiert und zugleich öffentlich gemacht. Etwa in Form einer Audioinstallation in einem Teil der Werkskantine, in der Beschäftigte von ihrer Arbeit erzählen. Und dabei zum Teil ihre Erfahrungen gängigen Vorurteilen entgegensetzen. Wie etwa der Annahme, dass Bürojobs angenehmer sind als die Arbeit in der Produktion. Aus den Erzählungen wird deutlich, dass die Chefsekretärin sehr viel weniger frei in der Gestaltung ihrer Arbeit und Arbeitszeit ist, als die produzierenden Arbeiter – insbesondere diejenigen im Außendienst.

Das Projekt öffnete auch die unterschiedlichen Betriebsebenen zueinander. So wurde in der Werkshalle ein Video einer Vorstandssitzung gezeigt, ironisch unterlegt mit dem Song „How am I different?“, in dem Bettye LaVette (nach einem Text von Aimee Mann und Jon Brion) die Motive eines Mannes anzweifelt, der sich um eine Beziehung mit ihr bemüht, und mit der Strophe endet: „Just one question before I pack: When you fuck it up later, do I get my money back?“

Im Kontext eines Betriebs erinnert diese Zeile an Fehlentscheidungen im Management, die zu Arbeitsplatzverlust führen – und in Bezug auf Berndorf an eine ambivalente Episode aus dem Jahr 1988: Damals wurde die Berndorf AG durch ein Management Buy-out privatisiert und die Beschäftigten, die um ihre Arbeitsplätze fürchteten, protestierten. Allerdings erwies sich die Neustrukturierung als außerordentlich erfolgreich und der Betreiber des Buy-out, Norbert Zimmermann, genießt in der Geschichtsschreibung des Werks durchaus Heldenstatus.

In der Ausstellung wurden dem Protest einige Fotografien gewidmet – was wohl einigen in der Berndorf AG nicht so ganz angenehm war, da Betriebsmanagement wie auch Betriebsrat lieber den Eindruck kontinuierlicher Harmonie und Zusammenarbeit erwecken. Hier fand also eine Art der Veröffentlichung, der Rekonstruktion von Geschichte statt, die geeignet ist, die hegemoniale Konstruktion dieser Geschichte (wie auch der Gegenwart) zu stören. Dieser Umgang mit Geschichte wurde in einem Interview mit Reinhard Muschik, dem damaligen Kustos des Krupp Stadt Museum Berndorf, vertieft, in dem er unter anderem davon erzählt, wie die von Krupp erbaute Villa der Werkeigentümer_innen im Jahr 1945 von Berndorfer Kommunist_innen angezündet wurde.

Die „harmonische Gegenwart“ hingegen wurde auf verfremdete Art in dem Video *Tauschgeschäft* aufgegriffen, in dem Geschäftsführer und Betriebsrat in einer Debatte um die Bezahlung von

the Workers' Council – is left desperately struggling for arguments. The video on this trade-off of roles playfully gives form and context to social-partnership negotiations at the company level, a process which usually takes place behind closed doors.

Inviting company "outsiders" to visit the exhibition, and thus also the company itself, was a way of extending the internal opening and visualization of business processes and experiences beyond the company walls. In another element of the project, the company's working worlds were also opened to the personal worlds that normally barely enter into the workplace: private life, leisure, and recreation. One video shows two people (workers? the artists?) swimming at night in a pool displayed in front of the Berndorf Bäderbau (a swimming pool company) administrative building. And videos of sunsets and seascapes – titled *Systems of Desire* and *May 1st* – were projected in the factory cafeteria. At the same time, one photo that came out of the project illustrates a more common way that private desires enter the workplace: a pin-up girl on a calendar hanging in a storeroom.

Border Areas

But why this push towards opening and making public, and why use art to do it? Following Hegel's philosophy of situation, around the turn of the millennium Gerald Raunig attributed to art the possible purpose of creating border zones – that of turning a border wall into an interval; spacing the line. Based on this understanding of art, Zobl Schneider's project can be seen as the creation of multiple ambiguous boundary spaces. This starts with the subject they selected for their artistic research. Going against the grain of prevailing trends and methods of generating knowledge, the two artists did not concern themselves with knowledge, cultural, or creative work, nor with freelancers, the self-employed, or precarious working conditions, but instead with a good old-fashioned almost extinct dinosaur of a production plant. They asked about production methods and working conditions in places where these questions are no longer being asked, in places where even the answers are seen as outdated. This deconstructs an essential checklist of all the ways that new working conditions are defined, which is often *ex negativo* – as not regular, not regulated, and not secured, or as nonhierarchical and not subject to external control.

The artists' analysis avoids prefabricated categories and patterns by taking a radically inductive approach. They ask neither about neo-liberal individual achievement and social prosperity nor about classic Marxist exploitation and alienation. This approach makes it possible to reveal continuities and discontinuities that go beyond the history of the Berndorf Company, providing insights into both the social significance of company locations and structures and into the evolution of working life.

For example, for over 170 years the economic and employment structure of the City of Berndorf has been shaped by the factory, to which the town owes its very existence. Very different things were produced at various times throughout this period. For a long time the metalworks made – and became famous for – cutlery, but they also produced weapons during the First and Second World Wars, and today the part of the factory where the artwork was exhibited is used to manufacture communal and private swimming pools. Modes of production also changed – post-Fordism eclipsed the classic production line, and factory work is now done in project groups rather than on an assembly line. Nevertheless, the factory hall radiates the brittle charm of industrial romance and creates a very different working environment than that of the office, which could just as easily be part of a service company or a university.

COMPANY creates the conditions needed for publicness, by making the invisible visible, and it is a precise and concrete starting point for further reflection and analysis on work and working worlds. It creates a border zone that invites debate, conflict, and, possibly, change – or at least creates the opportunity to think about work in a new way.

Überstunden die Rollen wechseln. Diese Harmonie trotz unterschiedlicher Interessenlagen beruht auf einem hegemonialen Diskurs, der die Interessen des Betriebs klar über die Interessen der Beschäftigten stellt, in dem der Erfolg des Betriebs zum gemeinsamen Ziel aller Beteiligten umgedeutet wird. Vor diesem Hintergrund fällt es dem Betriebsrat ausgesprochen leicht, die Stelle des Geschäftsführers einzunehmen, während zweiterer – trotz Unterstützung durch den Betriebsrat – verzweifelt und eher vergebens um Argumente ringt. Das Video zu diesem Tauschgeschäft zeigt auf spielerische Weise die Formen und Kontexte von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen auf Betriebsebene, die üblicherweise hinter verschlossenen Türen stattfinden.

Der internen Öffnung und Sichtbarmachung betrieblicher Vorgänge und Erfahrungen entspricht eine Öffnung nach außen, die sich nicht nur in der Einladung an „Betriebsfremde“ manifestierte, die Ausstellung und damit auch den Betrieb zu besuchen. Die Arbeitswelt im Betrieb wurde auch für den Teil individueller Welten geöffnet, die hier normalerweise kaum eindringen, für das Privatleben, die Freizeit, den Müßiggang: Ein Video zeigt zwei Personen (Arbeiter_innen? die Künstler_innen?) beim nächtlichen Schwimmen in einem Pool, das vor dem Verwaltungsgebäude der Berndorf Bäderbau als Schauobjekt steht. Und in die Werkskantine wurden Videos von Sonnenuntergängen und Seelandschaften projiziert – unter den Titeln *Systems of Desire* und *1. Mai*. Zugleich zeigt eines der Fotos, das während des Projekts entstanden ist, auch eine üblichere Form des Eindringens privaten Begehrens in die Arbeitswelt – ein Pin-up-Girl auf einem Kalender in einem Lagerraum.

Grenzräume

Doch wozu nun diese Öffnungen und Veröffentlichungen und warum mit den Mitteln der Kunst? In Anlehnung an Hegels Konzept der Situation hat Gerald Raunig zu Beginn dieses Jahrtausends der Kunst die mögliche Funktion zugeschrieben, Grenzräume zu schaffen – aus dem Grenzwall ein Intervall zu machen, spacing the line. Auf der Grundlage dieses Verständnisses von Kunst lässt sich das Projekt von Zobl Schneider als Schaffung vielfältiger und uneindeutiger Grenzräume verstehen. Dies beginnt mit der Auswahl des Objekts ihrer künstlerischen Forschung. Gegen den Strich herrschender Moden und Modi der Wissensgenerierung beschäftigen sich die beiden Künstler_innen nicht mit Wissens-, Kultur-

oder Kreativarbeit, nicht mit Ich-AGs und prekären Arbeitsverhältnissen, sondern mit dem altmodischen, fast tot gesagten Produktionsbetrieb. Sie fragen dort nach Produktionsweisen und Arbeitsbedingungen, wo nach diesen nicht mehr gefragt wird und auch die Antworten als überholt angesehen werden. Und dekonstruieren damit eine wesentliche Folie aller Beschreibungsformen neuer Arbeitsverhältnisse, die ja häufig *ex negativo* definiert werden – als nicht regulär, nicht reguliert, nicht abgesichert oder als nicht hierarchisch, nicht fremdbestimmt.

In ihrer Analyse entgehen die Künstler_innen durch einen radikal induktiven Zugang vorfabrizierten Kategorien und Schemata. Hier wird weder neo-liberal nach individueller Leistung zur Erreichung gesellschaftlichen Wohlstands gefragt, noch klassisch-marxistisch nach Ausbeutungsverhältnissen und Entfremdung. Auf diese Weise werden Kontinuitäten und Diskontinuitäten deutlich, die über die Geschichte der Berndorf AG hinaus Einblicke in die gesellschaftliche Bedeutung von Betriebsstrukturen und -standorten und die Entwicklungen des Arbeitslebens erlauben.

So ist die Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur der Stadt Berndorf seit mehr als 170 Jahren durch das Werk geprägt, dem die Stadt ihre Existenz verdankt. In diesem Zeitraum wurden allerdings ganz unterschiedliche Dinge produziert – die Metallwerke stellten lange Zeit Tafelbesteck her und machten sich damit einen Namen, sie waren aber auch Teil der Rüstungsproduktion im Ersten und im Zweiten Weltkrieg und heutzutage werden in dem Teilbetrieb, in dem das Projekt angesiedelt war, kommunale und private Swimmingpools konstruiert. Ebenso hat sich die Produktionsweise geändert – der Post-Fordismus hat auch in die klassische Produktion Einzug genommen und die Arbeit in der Werkhalle wird in Projektgruppen statt am Fließband erledigt. Trotzdem strahlt die Werkhalle den spröden Charme von Industrieromantik aus und unterscheidet sich deutlich von der Arbeitsumgebung der Büroangestellten, die ebenso gut zu einem Dienstleistungsbetrieb oder einer Universität gehören könnten.

COMPANY schafft die Bedingungen für Öffentlichkeit, in dem das Projekt Unsichtbares sichtbar macht und präzise und konkret Ausgangspunkt für weitere Überlegungen und Analysen von Arbeit und Arbeitswelt sein kann. Ein Grenzraum wird geschaffen, der zu Debatte, zu Konflikt, eventuell zu Veränderung einlädt. Oder zumindest dazu, in neuer Form über Arbeit nachzudenken.



dein vage
verste vrtt ham
sich daher
gebracht

Workers Enter the Factory – Roles, Desires, and the Potential of Attention by the COMPANY Art Project Erzsébet Piling

Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider appeared regularly at the Berndorf Industrial Park for two years starting in April 2007 in order to realize an art project that critically analyzes different aspects of working. This project was carried out with the voluntary cooperation of Berndorf AG and Berndorf Bäderbau and their employees on site. Founded in 1843 by a member of the Krupp dynasty, the factory serves as a model for Zobl Schneider in several regards. Given the company's history going back more than 150 years, which ranges from the progressive company social policy of the founders in the 19th century to the re-privatization carried out in the 1980s, the artists saw a place that offered them the prerequisites and opportunity to carry out artistic research and analyze their themes in a reflective dialogue.

Zobl Schneider's interest is directed on the one hand to the structures of the world of work and business, which currently fundamental shapes the contexts of social life, and on the other hand to the personal level of one's individual relationships to work. The motivation to work and to the job as a possible place for action or negotiation, and our related ideas and wishes – these are all part of Zobl Schneider's questions, along with the process or structuring of work. Beyond that, Zobl Schneider are also concerned with the images of work that are available, which could be imagined, and which images or ideas could possibly be realized.

These issues are not easy to deal with. In contemporary visual art, work appears as a concrete set-

ting, as a place of feelings and action, rather in a negative light (except in participation art): work as a place of deficit, loss, or emptiness.

In Isa Rosenberger's video *Ein Denkmal für das Frauenzentrum (Making Of)* [A Memorial to the Women's Center (Making Of)] from 2005, for example, one of the protagonists calls herself a "loser of work and self-respect". She is one of the many East German women who lost their job after the reunification of Germany and who – to preserve the appearance of social integration – work in a cultural center for women. These women represent a living monument through their own person, i. e. Through themselves, representing all other (female) "double losers". *Denkmal für ein Denkmal (Monument to a Monument)*, a work by István Csákány from 2007, depicts a self-illuminating figure on a monument-like streetlamp, holding a solar battery panel in its hand (with work gloves). Although the title refers to a solemn category of art (monument), the ironic duplication of the genre name refers to the decay of the worker myth. Another of his works, the 2009 concrete sculpture *Der Arbeiter des Morgens – Einsatzbekleidung (The Worker of Tomorrow – Actionwear)*, is also based on the traditions of monument art. The work represents an empty shell of garments; the absence of the actual worker indicates the dynamically changing status of factory work. His monument installation *Ghost Keeping*, which was presented at documenta 13 in 2012, consists of work clothing and a wood-carved tailor's workshop. *Ghost Keeping* focuses on the precarious

Arbeiter betreten die Fabrik – Rollen, Wünsche und die Potenziale der Aufmerksamkeit im Werk COMPANY Erzsébet Piling

Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider tauchten ab April 2007 zwei Jahre lang regelmäßig im Industriepark Berndorf auf und ein, um ein analytisch-kritisches Kunstprojekt zu verwirklichen, welches unterschiedliche Aspekte von Arbeit analysiert. Dieses Vorhaben wurde in freier Kooperation mit den Firmen Berndorf AG und Berndorf Bäderbau vor Ort und deren Mitarbeiter_innen durchgeführt. Die 1843 von einem Mitglied der Krupp-Dynastie gegründete Fabrik fungiert für Zobl Schneider in mehrerer Hinsicht als modellhaft. Aufgrund der mehr als 150-jährigen Firmengeschichte, die von der fortschrittlichen betrieblichen Sozialpolitik der Gründer im 19. Jahrhundert bis zu der in den 1980er Jahren durchgeführten Re-Privatisierung führt, sahen die Künstler_innen den Betrieb als einen räumlich und zeitlich verdichteten Ort, der ihnen die Voraussetzung und Möglichkeit bot, eine künstlerische Recherche durchzuführen und ihr Thema dialogisch und reflexiv zu analysieren.

Zobl Schneiders Interesse richtet sich einerseits auf diejenige strukturelle Ebene der Arbeits- und Wirtschaftswelt, die aktuell den grundlegenden Kontext des sozialen Lebens bildet, andererseits auf die persönliche Ebene der individuellen Verhältnisse zur Arbeit. Die Lust am Arbeiten und die Arbeit als möglicher Ort des Handelns oder des Verhandlens, unsere darauf bezogenen Vorstellungen und Wünsche – all dies sind Teile ihrer Fragestellung, wie auch der Ablauf oder die Strukturierung von Arbeit. Darüber hinaus geht es Zobl Schneider auch darum, wel-

che Bilder vom Arbeiten vorhanden sind, welche vorstellbar wären, bzw. welche Bilder und Vorstellungen Aussicht auf Realisierung hätten.

Es ist nicht einfach, diese Themen zu behandeln. In der zeitgenössischen visuellen Kunst erscheint die Arbeit als konkreter Schauplatz, als Ort der Gefühle und des Handelns eher in negativem Licht (außer in der Partizipationskunst): die Arbeit als Ort des Mangels, des Verlusts oder der Leere.

In Isa Rosenbergers Video *Ein Denkmal für das Frauenzentrum (Making Of)* von 2005 nennt etwa eine der Protagonistinnen sich selbst „Verliererin der Arbeit und der Selbstachtung“. Sie ist eine jener ost-deutschen Frauen, die nach der Wiedervereinigung Deutschlands ihre Arbeit verlor und die – um den Anschein ihrer gesellschaftlichen Integration zu bewahren – in einem Kulturzentrum für Frauen arbeiten. Diese Frauen stellen durch ihre eigene Person – also durch sich selbst – ein lebendiges Denkmal dar, stellvertretend für alle anderen „doppelten Verliererinnen“. *Denkmal für ein Denkmal*, ein Werk von István Csákány aus dem Jahr 2007, stellt eine sich selbst beleuchtende Figur auf einer monumentalen Straßenlampe dar, in der Hand trägt die Figur (mit Arbeitshandschuhen) ein Solarbatteriepaneel. Der Titel weist zwar auf jene pathetische Kunst-kategorie (Denkmal) hin, doch die ironische Doppelung der Gattungsbezeichnung verweist auf den Verfall des Arbeitermythos. Eine weitere seiner Arbeiten, die Betonskulptur *Der Arbeiter des Morgens – Einsatzbekleidung* aus dem Jahr 2009 basiert ebenfalls auf den

working conditions of the working class and their disappearance. The conflict between work and leisure is also examined in Harun Farocki's piece *Arbeiter verlassen die Fabrik* (*Workers Leave the Factory*, 1995) in a range between lack and desire. The artist's montage begins with film sequences from 1895, the earliest historic cinema pictures of the Lumière brothers showing workers streaming out of a factory, and compares them with similar archive images. Whenever a film with a similar theme was shot in the 20th century, the scene basically didn't change. Both in the era of socialism and in the era of capitalism, the repetitive moment decisive for the individual has remained unchanged: When people finally leave the factory behind, they see working time as lost time and rush away. As if life only begins when work ends, as if the mass of workers was finally dissolving into freely moving, feeling individuals; the prison-like factory becomes an abandoned, empty space.

The work *COMPANY* is close to Farocki's work, because it also underlines the significance of the individual longing that arises from the nature of the factory work and claims to recognize historical processes and their consequences. However, Zobl Schneider's point of view is completely different with regard to the question of whether work and private life are necessarily and insurmountably separated from each other. The black-and-white photo series, the video works, and the sound recordings of the Austrian artists depict not only the concrete scenes of working but also the working environment in a factual, historical, and psychological sense. They provide insight into work processes and the emotional situations associated with them during working hours. At the same time, Zobl Schneider extends the scenario with new dimensions by transforming the space or the personal relationships poetically or humorously.

In their video pieces this all takes place on the level of imagination or fiction.

In the video *Systems of Desire*, a view opens through a workshop onto a lake landscape at a supposed sunset in front of an endless horizon, while the chirping of the approaching water birds, and at the same time the uninterrupted sounds of machines, are perceptible. The overly idyllic landscape and the approaching end of the working day are probably mere illusions, because there is no similar lake in the vicinity of the factory site, as can be seen in the photographs of the artists, and even the noise of the machines does not fade away in the seemingly endless sunrise and sunset.

The video *Nachtschicht* (*Nightshift*) also begins with industrial noises and sounds of nature, with cricket songs and artificial lights at night. The setting is the modern, multi-story, brightly lit administration building of Berndorf Bäderbau with the pool in front – the emblematic product of the company, which serves as a fundamental example of the entire project due to its structure and organization. Through the huge windows you can see a man in work clothes, soon afterwards a woman walks down the stairs – in these figures you can see the two artists. Soon they stop just in front of a picture hanging on the wall. When they reach the ground floor, they undress. They are wearing swimsuits, leave the building and dive slowly into the water. While bathing you can hear satisfied sighs, laughter, cozy night noises (of the operation and the crickets). The two figures then leave the night in full moonlight, get dressed, climb the stairs, and return to work. In order to interpret the idyllic scene, the image in front of which the couple pauses on the stairs must be understood and the basic working method of the artists must be kept in mind.

The subtitle of the project *COMPANY* puts it in the genre of "Dialogue Intervention", indicating that communication with the collaborators was the starting point of the artistic work, at the same time promising feedback through the art of the intervention. The conversations with the workers and employees, which were often marked by expectations and conflicts, made the company visible as a place with an emotionally charged atmosphere. In response, the artist duo mounted medieval allegorical representations of the seven deadly sins in the stairwell covering the conventional advertising photos of swimming pools. The biblical mortal sins – pride, greed, lust, envy, gluttony, wrath, and sloth – point to negative traits, but in contrast to their historical names they are today often regarded as casual sins. But if one overcomes these qualities, it is possible to prevent the actual sins listed in the Ten Commandments. By illustrating the deadly sins, the artists have humorously pointed out the dynamics of the place, and at the same time empathically transformed it into a space of self-reflection through the images that ward off evil. The dynamic of space, which lies outside the basic rationalist functions and is indicated by all too moral claims and emotional processes, is thematized. One of these photographs, which depicts the suffering figure of inertia, also appears in this publication (p. 218), pointing to its special position.

Traditionen der Denkmalkunst. Das Werk stellt eine leere Bekleidungshülle dar; die Abwesenheit der eigentlichen Arbeiterfigur deutet den sich dynamisch ändernden Status der Fabriksarbeit an. Seine monumentale Installation *Ghost Keeping*, die 2012 bei der documenta 13 präsentiert wurde, besteht aus Arbeitsbekleidung und aus einer aus Holz geschnitzten Schneidermanufaktur. *Ghost Keeping* stellt die prekären Arbeitsverhältnisse der Arbeiterklasse und ihr Verschwinden in den Mittelpunkt. Der Konflikt zwischen Arbeit und Freizeit wird auch in Harun Farockis Werk *Arbeiter verlassen die Fabrik* (1995) im Spannungsfeld von Mangel und Begehren untersucht. Die Montage des Künstlers beginnt mit Filmsequenzen aus dem Jahr 1895, den historisch frühesten Kinobildern der Gebrüder Lumière, die aus einer Fabrik strömende Arbeiter_innen zeigen, und vergleicht diese mit ähnlichen Archivbildern. Wann auch immer im 20. Jahrhundert ein Film mit ähnlicher Thematik aufgenommen wurde, hat sich die Szene im Grunde genommen nicht geändert. Sowohl in der Ära des Sozialismus als auch in der Ära des Kapitalismus ist der sich immer wiederholende, für das Individuum entscheidende Moment unverändert geblieben: Wenn die Menschen das Gebiet der Fabrik endlich hinter sich lassen, sehen sie die Arbeitszeit als verlorene Zeit an und eilen davon. Als würde das Leben erst mit dem Feierabend beginnen, als würde sich die Masse der Arbeiter_innen endlich in sich frei bewegende, fühlende Individuen auflösen; die dem Gefängnis ähnliche Fabrik wird zu einem verlassenen, leerem Raum.

Dem Werk von Farocki steht die Arbeit *COMPANY* nahe, denn auch sie unterstreicht den Stellenwert der individuellen Sehnsucht, die aus der Beschaffenheit der Fabriksarbeit entspringt, und erhebt Anspruch auf das Erkennen historischer Vorgänge und deren Konsequenzen. Doch die Sichtweise von Zobl Schneider ist eine gänzlich andere in Hinblick auf die Frage, ob die Arbeit und das Privatleben notgedrungen und unüberwindlich voneinander getrennt sind. Die Schwarz-Weiß-Fotoserie, die Videoarbeiten und die Tonaufnahmen der österreichischen Künstler_innen stellen neben den konkreten Schauplätzen der Arbeit auch das Arbeitsumfeld sowohl im sachlichen als auch im geschichtlichen und psychologischen Sinne dar. Sie gewähren Einblick in die Arbeitsabläufe und in die daran gebundenen emotionalen Situationen während der Arbeitszeit. Zugleich erweitern Zobl Schneider das Szenario durch neue Dimensionen, indem der Raum oder die persönlichen Bezie-

hungen poetisch oder humorvoll umgestaltet werden.

In ihren Videoarbeiten spielt sich all das auf der Ebene der Vorstellungen oder der Fiktion ab.

Im Video *Systems of Desire* öffnet sich der Ausblick durch eine Werkhalle auf eine Seenlandschaft bei einem vermeintlichen Sonnenuntergang vor unendlichem Horizont, während das Zwitschern der herbeifliegenden Wasservögel, aber gleichzeitig auch die ununterbrochenen Geräusche von Maschinen wahrnehmbar sind. Die viel zu idyllische Landschaft und der herannahende Feierabend sind wohl bloße Illusion, denn im Umfeld des Werksgeländes, wie auch auf den Fotografien der Künstler_innen zu sehen ist, befindet sich kein ähnlicher See und auch der Lärm der Maschinen verhallt nicht im unendlich scheinenden Sonnenauf- und -untergang.

Ebenfalls mit industriellen Geräuschen und Lauten der Natur, mit Grillengesang und künstlichen, nächtlichen Lichtern fängt das Video *Nachtschicht* an. Der Schauplatz ist das moderne, mehrstöckige, bunt beleuchtete Verwaltungsgebäude der Firma Berndorf Bäderbau mit dem Becken davor – das emblematische Produkt der Firma, die aufgrund ihrer Struktur und Organisation dem gesamten Projekt als grundlegendes Beispiel dient. Durch die riesengroßen Fenster ist zu sehen, wie ein Mann in Arbeitsbekleidung, bald darauf auch eine Frau, die Treppe hinuntergeht – in diesen Figuren sind die beiden Künstler_innen zu erkennen. Bald bleiben sie kurz vor einem Bild stehen, das an der Wand hängt. Als sie das Erdgeschoss erreichen, ziehen sie sich aus. Sie tragen Badebekleidung, verlassen das Gebäude und tauchen langsam ins Wasser. Während sie baden sind zufriedene Seufzer, Lachen, gemütlige Nachtgeräusche (des Betriebs und der Grillen) zu vernehmen. Die beiden Figuren verlassen dann die Nacht im Vollmondschein, ziehen sich an, steigen die Treppen hinauf und kehren zurück zur Arbeit. Zur Interpretation der idyllischen Szene muss vor allem das Bild, vor dem das Paar auf der Treppe innehält, verstanden und die grundlegende Arbeitsmethode der Künstler_innen vor Augen gehalten werden.

Der Untertitel des Projekts *COMPANY* legt die Gattung „Dialogische Intervention“ fest, was darauf hinweist, dass die Kommunikation mit den Mitarbeiter_innen zum Ausgangspunkt der künstlerischen Arbeit wurde, die gleichzeitig durch die Intervention eine Rückkoppelung durch die Kunst verspricht. Die Gespräche mit den Arbeitern und Angestellten, die oft von Erwartungen und Konflikten geprägt waren, machten die Firma als Ort einer emotional aufgeladenen

By appearing in the video as workers in the night shift, the artists reflect on their own role as artists in the sense of the historical avant-garde. In their current role – which they play in the company – they propose an alternative to local work processes. As workers bathing during the night shift, they check the results of their own work and make rest, relaxation even a part of the work process. At the same time, it satisfies a desire that obviously emerges during work, and – to put it ironically – through the path of the seven deadly sins, they come to enjoy the success of their work.

But according to the video *Der erste Mai (The First of May)*, the festival of work – in a paradoxical way – consists of lazing around. From the perspective of the resting people sitting around – alternately from a tent and from a point under a roof structure – a lake landscape is shown, while in the background the noise of the waves can be heard. As if nothing important were happening: Everything is quiet, only the wind makes the tarpaulin sway. No further noise can be heard, lazing around makes no noise, it doesn't bother anyone, it doesn't cause pollution – in a figurative sense, a criticism of productive work is expressed.

At the same time, however, lazing around as creative work acquires meaning by the fact that the gaze of the resting person marks a landscape which, along with the idyllic nature images, appears as a dramatic, abstract picture in several forms. At the top of the image, these are portrayed by corrugated iron exposed to the elements and by the static strip of the roof structure, at the bottom by the blue of the undulating water. The dynamics of movement and immobility make the passing of valuable leisure time perceptible, but the abstract form also transforms it into an eternal present. Through artistic perspective and activity – here through lazing around – the problem that arises from the constant alternation of working time and leisure time is solved. The two penetrate each other, thereby overcoming the everyday dilemmas of capitalism and elevating being to a metaphysical dimension.

The humor and the reflection on the different possible roles of the participants is also determining in the videos *How am I Different* and *Tauschgeschäft (Trade-Off)*. The titles of the two works point to fundamental tensions that permeate the given economic and social situation. In the latter work, the extension of working hours and the problem of overtime and its compensation cause conflict. Zobl Schneider propose that the managing director and

the chairman of the works council switch roles for the shooting of the video. During the experiment, the participants experience the character of their everyday behavior by arguing in the function of the other. At the same time, they are forced to cross “their” borders and thus become emphatic. By realizing the dramaturgical¹ model commonly used in sociological theory – which, via the metaphor of the theater, points out that the conduct and behavior of the individual in everyday life is determined by roles arising from desires, rules, and expectations – and by the gesture of changing roles that continues the model, an emotionally intense, liberating situation marked by laughter arises. This dynamic leads all participants – sometimes even the artists speaking behind the camera – to the fundamental question of identity. For this experiment goes beyond personal and local relations, since it implements a technique of theater – one of the most important media of thought and social political communication. The fact that the work *Tauschgeschäft* was later continued in the Stadttheater Berndorf places this discussion in a broader historical context for, founded by Arthur Krupp, this was the first workers' theater of the Danube Monarchy.

The work *How am I Different* presents a whole series of contemporary conflicts. The video with the song of the same name sung by Bettye LaVette interprets the informal meeting of the board of directors about new investments and the need to change structures that have proven themselves in the past. Individual and corporate interests collide not only on the issue of flexible working hours. During the seemingly lengthy and painful-to-watch meetings, the title page of Carl Honoré's book *In Praise of Slow* appears on the CEO's table, alluding to conflicting ideas of productivity and working hours. In the style of a music video, the ironic video by Zobl Schneider questions the possibility of individual dignity under the auspices of contemporary capitalism.

An answer to this question can be found in the black-and-white photo series taken in Berndorf. Some photographs (pp. 109, 113) conjuring up the structure of constructivist images present empty scenes of work, but most of the photographs taken in the workplace and in the office show people (pp. 15, 17, 19) lost both in their work and in themselves at the same time. A separate series consists of shots of a manager posing in a variety of positions and of dynamically moving warehouse workers (inside cover). All elements of the environment are functional, as if nothing personal

denen Atmosphäre sichtbar. Als Reaktion darauf hat das Künstler_innenduo im Treppenhaus mittelalterliche, allegorische Darstellungen der sieben Todsünden über die konventionelle Werbefotografie mit Schwimmbad-Sujets montiert. Die biblischen Todsünden – Hochmut, Geiz, Wollust, Zorn, Völlerei, Neid, Trägheit – weisen auf negative Charaktereigenschaften hin, doch im Gegensatz zu ihrer historischen Benennung gelten sie heute oft als lässliche Sünden. Überwindet aber der Mensch diese Eigenschaften, kann er den tatsächlichen, in den Zehn Geboten aufgelisteten Sünden vorbeugen. Durch die Veranschaulichung der Todsünden haben die Künstler_innen mit Humor auf die Dynamik des Ortes hingewiesen, und den Ort durch die Übel abwehrenden Bilder auf empathische Weise zugleich zu einem Raum der Selbstreflexion umgestaltet. Die außerhalb der grundlegenden rationalistischen Funktionen liegende, durch allzu moralische Ansprüche und emotionale Vorgänge indizierte Dynamik des Raumes wird thematisiert. Eine dieser Aufnahmen, welche die leidende Figur der Trägheit darstellt, erscheint – auf ihre Sonderstellung hindeutend – auch in der vorliegenden Publikation (S. 218).

Dadurch, dass die Künstler_innen im Video als Arbeiter_innen in der Nachtschicht erscheinen, reflektieren sie ihre eigene Rolle als Künstlerin und Künstler, die sie im Sinne der geschichtlichen Avantgarde auffassen. In ihrer aktuellen Rolle – die sie in der Company spielen – schlagen sie andererseits eine Alternative zu den Arbeitsabläufen vor Ort vor. Als während der Nachtschicht badende Arbeiter_innen überprüfen sie auch das Ergebnis ihrer eigenen Arbeit und machen die Rast, die Erholung sogar zum Teil des Arbeitsvorgangs. Gleichzeitig wird auch ein Wunsch befriedigt, der während der Arbeit offensichtlich auftaucht, und – um es ironisch zu formulieren – kommen sie über den Weg der sieben Todsünden dazu, den Erfolg ihrer Arbeit zu genießen.

Doch dem Video *Der erste Mai* folgend besteht das Fest der Arbeit – auf paradoxe Weise – im Faulenzen selbst. In diesem wird aus der Perspektive der sich ausruhenden, herumsitzenden Menschen – abwechselnd aus einem Zelt und von einem Punkt unter einer Dachkonstruktion ausgehend – eine Seelandschaft gezeigt, während im Hintergrund das Rauschen der Wellen zu vernehmen ist. Als würde nichts Wesentliches passieren: Alles ist ruhig, nur der Wind lässt die Zeltplane schwingen. Kein weiteres Geräusch ist zu hören, das Faulenzen macht keinen Lärm, es stört niemanden, es verursacht keine Ver-

schmutzung – so formuliert es im übertragenen Sinne eine Kritik an der produktiven Arbeit.

Doch gleichzeitig bekommt das Faulenzen selbst als schaffende Arbeit einen Sinn, indem der Blick des sich ausruhenden Menschen eine Landschaft markiert, welche neben den idyllischen Landschaftsbildern als dramatisches, abstraktes Bild in mehreren Formen erscheint. Oben werden diese durch das den Elementen ausgesetzte Wellblech und durch den statischen Streifen der Dachkonstruktion, unten durch das Blau des sich wellenden Wassers bestimmt. Die Dynamik der Bewegung und der Bewegungslosigkeit macht das Vergehen der wertvollen Freizeit spürbar, doch durch die abstrakte Form verwandelt sie diese zugleich auch in eine ewige Gegenwart. Durch die künstlerische Sichtweise und Tätigkeit – hier durch das Faulenzen – wird das Problem gelöst, das sich aus dem ständigen Wechsel von Arbeitszeit und Freizeit ergibt. Die beiden durchdringen sich gegenseitig, überwinden dadurch die alltäglichen Dilemmata des Kapitalismus und erheben das Sein in metaphysische Dimensionen.

Der Humor und die Reflexion über die unterschiedlichen möglichen Rollen der Teilnehmenden ist auch in den Videos *How am I Different* und *Tauschgeschäft* bestimmend. Die Titel der beiden Werke weisen auf grundlegende Spannungen hin, die die gegebene wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation durchdringen. In letzterem Werk verursachen die Verlängerung der Arbeitszeit und die Problematik der Überstunden bzw. deren Kompensation einen Konflikt. Zobl Schneider schlagen vor, dass der Geschäftsführer und der Vorsitzende des Betriebsrates für die Dreharbeiten zum Video ihre Rollen tauschen. Während des Experiments erleben die Teilnehmer den Rollencharakter ihres alltäglichen Verhaltens, indem sie in der Funktion des anderen argumentieren. Gleichzeitig sind sie gezwungen „ihre“ Grenzen zu überschreiten und so emphatisch zu werden. Durch das Verwirklichen des in der soziologischen Theorie gebräuchlichen Dramaturgiemodells¹ – das über die Metapher des Theaters darauf hinweist, dass das Verhalten und Benehmen des Individuums im Alltag durch Rollen bestimmt ist, welche aufgrund von Wünschen, Regeln und Erwartungen entstehen – und durch die das Modell weiterführende Geste des Rollenwechsels entsteht eine emotional intensive, befreiende, vom Lachen geprägte Situation. Diese Dynamik führt alle Teilnehmenden – manchmal sogar die hinter der Kamera sprechenden Künstler_innen – zur grundlegenden Frage nach Iden-

would appear here except the trophies and the dog of a manager and the inevitable photos of pin-up girls. Apparently, all attention is on the work at hand. But as Jonathan Crary puts it, in the disciplinary organizations of work, where the imperative of attentive perception is in force, another, seemingly contradictory form of attention emerges, embodying the attention ideal of creative and free subjectivity. Such an environment, where the effects of power function, is also a force field in which the new conditions of subjectivity articulate themselves.² This is most clearly reflected in a photograph depicting a computer, a drum set, and two demo banners that involuntarily and comically indicate conflicts at the workplace (p.107). Crary's theory is also realized through the presence and activity of the artists. Although attention in general seems to be active, according to Merleau-Ponty,³ it is not productive. It can be understood as transformation, restructuring. Something suddenly becomes important, and this changes the whole field of experience. So, it is not a matter of illustrating what has always been present, but of actively constructing a new object: It visualizes and thematizes what was previously merely an undefined horizon. For almost two years, the artist duo focused their attention on the course of the work and the working conditions. This also contributed to the fact that previously unarticulated, sensitive, personal situations and wishes became perceptible that had not previously been articulated in the functional environment. The next step was to visualize these inarticulations through visual artistic creations or performative modes of expression. Zobl Schneider do not limit themselves to documenting, instead organizing the pictures into series and providing opportunities for further interpretations. The broader surroundings of the company, the elements of English garden design embodying the ideal of spiritual and political freedom, were also captured in photographs (p.155). In this way, an extended portrait of a company is created that shows the people working here as active designers of a spatially and temporally consciously constructed environment.

The project gave the employees an opportunity for self-reflection by placing the photographs, videos, and audio recordings as exhibits in the hierarchical space of the work and in the action space of the stage (pp.237–257), significantly changing the environment of the employees.⁴

This also points to the role of the artist, to the necessity of their presence in everyday life, their

mediation, and their empathetic gaze. Zobl and Schneider fulfil this role by creating situations of gentle compassion with the help of humor, and by showing alternatives with indirect methods in stressful workdays, which is caused by permanently changing working conditions. This is how the title of the project can be understood: The English word *company* means a firm, enterprise, undertaking, but also group, company, visit, ensemble, refers to the complexity of the situation resulting from the nature of the setting and the presence of the artists joining the workers.

- 1 Erving Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life*, Harmondsworth: Penguin 1959.
- 2 Jonathan Crary, *Suspensions of Perception: Attention, Spectacle and Modern Culture*, Cambridge, Mass./London: MIT Press 1999, p.2.
- 3 Maurice Merleau-Ponty, *Az észlelés fenomenológiája (Phenomenology of Perception)*, Budapest: L'Harmattan 2012, p.52.
- 4 Boris Groys describes this method in *The Truth of Art* as a technique of the radical artistic avant-garde, defining the artistic approach as follows: "Here, the goal of art is not to change the soul of the viewer, but the world in which the viewer lives – and by trying to adapt to the new environment, their sensitivity and attitudes are changed. [...] (The Eiffel Tower is a good example.)" www.e-flux.com/journal/the-truth-of-art, accessed on 26 March 2016.

tität. Denn dieses Experiment geht über die persönlichen und lokalen Relationen hinaus, da es eine Technik des Theaters verwirklicht – eines der wichtigsten Medien des Denkens und der gesellschaftlichen politischen Kommunikation. Dass das Werk *Tauschgeschäft* später im Stadttheater Berndorf weitergeführt wurde, stellt diese Auseinandersetzung in einen weiteren historischen Kontext, denn dieses von Arthur Krupp gegründete Haus war das erste Arbeiter-Theater der Donaumonarchie.

Eine ganze Reihe an Konflikten der Gegenwart stellt das Werk *How am I Different* vor. Das Video mit dem gleichnamigen von Bettye LaVette gesungenen Song interpretiert die informelle Besprechung des Firmen-Vorstands über neue Investments und die Notwendigkeit der Änderung von früher bewährten Strukturen. Individuelle und korporative Interessen kollidieren nicht nur beim Thema Flexibilisierung von Arbeitszeit. Während der scheinbar langwierigen und peinvoll anzusehenden Besprechungen taucht einmal das Titelblatt des Buches *In Praise of Slow* von Carl Honoré auf dem Tisch des Vorstandsvorsitzenden auf, was auf gegensätzliche Vorstellungen von Produktivität und Arbeitszeiten anspielt. Das ironische Video von Zobl Schneider fragt im Stil eines Musikvideos nach der Möglichkeit individueller Würde unter den Vorzeichen des gegenwärtigen Kapitalismus.

Eine Antwort auf diese Frage gibt die in Berndorf aufgenommene Schwarz-Weiß-Fotoserie. Einige Fotografien (S. 218, 113), welche die Struktur konstruktivistischer Bilder beschwören, stellen die leeren Schauplätze der Arbeit vor, doch der Großteil der Fotografien, die im Betrieb und im Büro aufgenommen wurden, zeigt in der Arbeit und zugleich in sich selbst versunkene Personen (S. 15, 17, 19). Eine selbstständige Reihe bilden Aufnahmen eines Managers, der vielfältige Posen einnimmt, und von sich schwungvoll bewegenden Lagerarbeitern (Umschlag-Innen-seite). Alle Elemente ihres Umfelds sind funktional, als würde hier – außer den Trophäen und dem Hund eines Managers und den unerlässlichen Fotos von Pin-up-Girls – nichts Persönliches erscheinen. Scheinbar richtet sich die ganze Aufmerksamkeit auf die Arbeit. Doch wie Jonathan Crary formuliert, taucht in den disziplinären Organisationen der Arbeit, wo das Gebot aufmerksamer Wahrnehmung in Kraft ist, auch eine andere, und zwar eine scheinbar widersprechende Form der Aufmerksamkeit auf, die das Aufmerksamkeitsideal der kreativen und freien Subjekti-

vität verkörpert. Ein solches Umfeld, wo die Effekte der Macht funktionieren, ist auch ein Kraftfeld, in dem sich die neuen Voraussetzungen der Subjektivität artikulieren.² Am deutlichsten spiegelt das jene Fotografie, auf der ein Computer, ein Schlagzeugset und zwei Demo-Transparente, die hier unfreiwillig komisch auf Konflikte am Arbeitsplatz hindeuten, dargestellt sind (S. 107). Auch durch die Anwesenheit und die Tätigkeit der Künstler_innen wird Crarys Theorie verwirklicht. Obwohl die Aufmerksamkeit im Allgemeinen – so Merleau-Ponty³ – eine aktive zu sein scheint, ist sie jedoch nicht produktiv. Sie kann als Umgestaltung, Umstrukturierung verstanden werden. Etwas wird plötzlich wichtig, und dadurch verändert sich das ganze Erfahrungsfeld. Es geht also nicht um die Veranschaulichung dessen, was schon immer anwesend war, sondern um das aktive Konstruieren eines neuen Gegenstandes: Es wird vergegenwärtigt und thematisiert, was früher bloß nicht definierter Horizont war. Die Aufmerksamkeit des Künstler_innenduos richtete sich fast zwei Jahre lang auf den Verlauf der Arbeit und auf die Arbeitsumstände. Dies trug auch dazu bei, dass bisher nicht artikuliert, sensible, persönliche Situationen und Wünsche wahrnehmbar wurden, die im funktionalen Umfeld zuvor nicht artikuliert wurden. Als nächster Schritt wurde dieses Unartikulierte durch das künstlerische Schaffen in visueller Form oder durch performative Ausdrucksweisen vergegenwärtigt. Zobl Schneider beschränken sich auch außerhalb der Inszenierungen nicht auf das Dokumentieren, sondern sie organisieren die Bilder zu Serien oder geben Möglichkeit zu weiteren Interpretationen. Auch das weitere Umfeld der Firma, die Elemente der englisch anmutenden Gartengestaltung, die das Ideal der geistlichen und politischen Freiheit verkörpert, wurde in Fotografien festgehalten (S. 155). Auf diese Art und Weise entsteht das erweiterte Porträt einer Firma, das die hier arbeitenden Menschen als aktive Gestalter_innen eines räumlich und zeitlich bewusst errichteten Umfelds zeigt.

Das Projekt hat den Mitarbeitenden vor allem dadurch eine Möglichkeit der Selbstreflexion gegeben, dass die Fotografien, die Videos und die Tonaufzeichnungen als Ausstellungsstücke in den hierarchischen Raum der Arbeit und in den Handlungsraum der Bühne gestellt wurden (S. 237–257), was das Umfeld der Mitarbeiter_innen wesentlich veränderte.⁴

Dies deutet auch auf die Rolle der Künstlerin und des Künstlers, auf die Notwendigkeit ihrer Anwesenheit im Alltag, ihrer Vermittlungstätigkeit und

ihres empathischen Blicks. Zobl und Schneider erfüllen diese Rolle, indem sie mit Hilfe des Humors sanfte Situationen der Anteilnahme schaffen, und im gestressten Arbeitsalltag, der durch sich permanent verändernde Arbeitsbedingungen zustande kommt, mit indirekten Methoden Alternativen zeigen. So kann schließlich auch der Titel des Projekts verstanden werden: Das englische Wort „company“, das Firma, Betrieb, Unternehmen, aber auch Gruppe, Kompanie, Besuch, Ensemble bedeutet, weist auf die Vielschichtigkeit der Situation hin, die sich aus der Beschaffenheit des Schauplatzes und aus der Anwesenheit der sich zu den Arbeitenden gesellenden Künstler_innen ergibt.

- 1 Erving Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life*, Harmondsworth: Penguin 1959.
- 2 Jonathan Crary, *Suspensions of Perception: Attention, Spectacle and Modern Culture*, Cambridge, Mass./London: MIT Press 1999, S. 2.
- 3 Maurice Merleau-Ponty, *Az észlelés fenomenológiája (Phenomenology of Perception)*, Budapest: L'Harmattan 2012, S. 52.
- 4 Boris Groys beschreibt diese Methode in *The Truth of Art* als eine Technik der radikalen künstlerischen Avantgarde und definiert diesen künstlerischen Ansatz folgendermaßen: „Hier ist das Ziel der Kunst nicht, die Seele der Betrachter zu verändern, (sondern) die Welt, in der die Betrachter leben – und indem sie sich dem neuen Umfeld anzupassen versuchen, werden ihre Sensibilität und Einstellungen verändert. [...] (Der Eiffel Turm ist dafür ein gutes Beispiel.)“ www.e-flux.com/journal/the-truth-of-art, abgerufen am 26.03.2016.



On Good Work and Good Art. A Story of Hope Tasos Zembylas

On work.

Notwithstanding the historical diversity of the types of work in the past, work itself constitutes a defining anthropological feature. People work because they endeavor to have an active influence over their physical environment, because they forge plans of action and organize themselves so as to perform certain tasks in a collective way. *Working* as a verb was originally understood to mean making, building, creating – consider the ancient Greek verb *poio* and the corresponding noun *poiesis*. This means that work is any purposeful activity that requires a certain skill or ability, implies a degree of effort and the aim of which, namely shaping and altering the living conditions of human beings, lying outside the scope of work itself. The counterpart to this definition of work is not leisure, but play.

Work has always played a socially integrative role in the lives of the vast majority of people, an exception here being the handful of elites, such as members of the upper echelons of the aristocracy, who did not have to work. It is therefore no exaggeration to claim that people have always acquired a range of key skills, behavioral traits, and emotions in the course of working, which they then make use of in their social life and family environment. As such, work – including unpaid work in the form of household chores – shapes us in a physical, cognitive, and emotional way, molds our social identity, our sense of practicality, and habitual way of thinking.

This anthropological foundation must be expanded by considering the social organization of work – as Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider do in their project cycle, *COMPANY*. The societal space in which work is performed is always characterized by different abilities and skills, the unequal distribution of resources, constraints, and control mechanisms, particularly when it comes to large and complex societal structures. In ancient Greece, work was largely carried out by slaves, freedmen, and settled foreigners (i.e. migrants); in the late Middle Ages by simple farmers (known as serfs), craftsmen, and other helpers. To describe the activity of rulers, princes, or monarchs as work would probably have been regarded as a disparagement, not least because the meaning of the concept of work was closely tied to the prevailing social structures. Language and social relations, discourse, and practices dovetail and are interrelated, so when aristocrats sought to radically set themselves apart from the people, it was not only themselves as beings but also their actions which were characterized differently.

The notion of work as it is seen today is a relatively recent one. The ruling elites were, for centuries, able to ensure that certain forms of work were rendered through slavery, serfdom, servitude, drudgery, and other forms of forced service. A gradual change began to unfold from the 18th century, when the philosophical enlightenment and the discourse on human rights disqualified such practices of domination and the then-nascent system of capitalism placed gainful

Von der guten Arbeit und der guten Kunst. Eine Hoffnungsgeschichte Tasos Zembylas

Von der Arbeit

Ungeachtet der historischen Mannigfaltigkeit von Arbeitsformen stellt Arbeit ein anthropologisches Grundmerkmal dar. Da Menschen bestrebt sind, aktiv Einfluss auf ihre physische Umgebung zu nehmen, da sie Handlungspläne schmieden und sich organisieren, um bestimmte Aufgaben gemeinschaftlich zu erfüllen, arbeiten sie. Arbeiten als Tätigkeitswort wurde ursprünglich als Machen, Herstellen, Bauen, Erzeugen verstanden – siehe das altgriechische Verb „*poio*“ und das dazugehörige Substantiv „*poiesis*“. Arbeit ist demnach jede zweckgebundene Tätigkeit, die ein gewisses Können oder Geschick voraussetzt, ein Maß an Anstrengung impliziert und deren Ziel, nämlich die Gestaltung und Veränderung menschlicher Lebensbedingungen, außerhalb des Arbeitshandelns selbst liegt. Das Gegenstück dieses Arbeitsbegriffs ist nicht die Freizeit, sondern das Spiel.

Arbeit nahm seit jeher eine sozial integrative Rolle im Leben der überwiegenden Mehrheit der Menschen ein. Eine Ausnahme waren bloß jene kleinen Eliten, etwa Angehörige des hohen Adels, die nicht arbeiten mussten. Es ist daher nicht übertrieben zu behaupten, dass sich Menschen zu allen Zeiten viele zentrale Fertigkeiten, Verhaltensweisen und Emotionen im Rahmen ihrer Arbeit aneignen, die sie auch in ihrem sonstigen sozialen und familiären Umfeld einsetzen. Die Arbeit – auch als unbezahlte Eigenarbeit im eigenen Haushalt – prägt uns daher leiblich, kognitiv und emotional, formt unsere soziale

Identität, unseren praktischen Sinn und habituellen Denkstil.

Diese anthropologische Grundlegung muss durch die Berücksichtigung der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit erweitert werden – was Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider in ihrem Projektzyklus *COMPANY* machen. Der gesellschaftliche Raum, in dem sich Arbeit realisiert, ist stets durch unterschiedliche Fähigkeiten und Kompetenzen, ungleiche Ressourcenverteilung, Zwänge und Kontrollmechanismen charakterisiert. Das gilt vor allem für größere und komplexe Gesellschaftsformationen. Im antiken Griechenland wurde Arbeit weitgehend von Sklavinnen und Sklaven, Freigelassenen und den niedergelassenen Fremden, also Migrant_innen, im späten Mittelalter von einfachen Bauern und Bäuerinnen (sogenannten Hörigen), Handwerker_innen und sonstigen Gehilf_innen erbracht. Die Tätigkeit von Herrscher_innen, Fürst_innen oder König_innen als Arbeit zu bezeichnen, wäre wahrscheinlich als Herabwürdigung angesehen worden. Dies, weil die Bedeutung des Arbeitsbegriffs mit den vorherrschenden sozialen Strukturen korrelierte. Sprache und gesellschaftliche Verhältnisse, Diskurse und Praktiken sind wechselseitig aufeinander bezogen. Wenn also die Adeligen sich vom Volk radikal absetzten, war nicht nur ihr Sein, sondern auch ihr Tun anders charakterisiert.

Die gegenwärtige Ausformung des Arbeitsbegriffs ist relativ jungen Datums: Über Jahrhunderte

employment at the very core of its value creation chain. This is a development that was seen throughout most European countries during the 18th and 19th centuries.

Since the 19th century, gainful employment and, more generally, the way in which work is organized in society (authorities, trade unions, associations, relevant legislation, etc.) have been subject to a continuous state of change. Whether or not certain tasks are handled collaboratively, whether and to what extent a particular job is linked to a formalized program of training and how it is generally regulated depends on parameters that are superior to the work itself. Social practice, which also encompasses politics in the narrower sense, is therefore responsible for structuring working relations. Conversely, work has the effect of providing structure at both the societal and political levels. Given that work is a productive undertaking, it is forever creating new goods and resources that are shared throughout society. This in turn leads to work being responsible for the development of allocation and distribution mechanisms. The value of each task performed stems from the respective ways of valuing and distributing work in a given economic system. However, these practices, far from being merely accepted as fact, are the source of ever-present political conflicts. After all, even the "most just" society will have its critics, because social equality (or equality of distribution) is a concept that is open to interpretation and highly disputed. Since work is societally organized and is, to some extent, forced, and since the evaluation of work performed is subject to disagreement and conflicts, work is a social phenomenon which can be found between the poles of self-motivation and heteronomy. It is viewed with ambivalence as something joyful and sad, as a desire and a burden.

The current criticism of gainful employment, which is mostly inspired by Marxism, does not call for work to be surmounted and abolished, but instead for it to be redesigned – specifically for it to be redesigned in such a way that affects both its organization in society and how work is valued, with the aim of achieving a less asymmetrical distribution of work and the wealth it produces. Given that there are many reasons why work may be unpaid, underpaid, not offered, or non-existent, any potential solutions must be all-encompassing, meaning that they need to consider more than just economic issues. It is not only

economic practices and (re)distribution policies that share responsibility for the fact that so much work continues to be performed beyond all economic categories, but also patriarchal and racist social structures. For instance, we do not tend to view unpaid domestic and family work as drudgery or servitude today, yet excluding such work from the socio-political discourse on work serves to cement social inequalities. As a result, the concept of work must no longer be understood to mean only gainful employment. This demand appears to me to be a core requirement for socio-political reasons.

If there should ever come a time when society comes to the conclusion that the narrow definition of work as gainful employment must be overhauled, then this would also mean overhauling other valuation and allocation practices. The introduction of an unconditional basic income would then be a logical consequence. In the meantime, many may argue about this, and experts may repeatedly calculate the cost of introducing an unconditional basic income and consider it to be realistic or unrealistic. However, at the end of the day, all of the problems concerning unpaid and underpaid work, the recognition of so-called "non-productive" (in fact "non-goods-producing") work, the financial viability of state welfare systems, the inclusion and exclusion of groups of people in respect of such benefits, etc., are primarily of a non-technocratic nature. They are real core issues and values-based decisions made by the political community.

On structural changes in the economy

Since the second half of the 19th century, the industrial workshop has been the poster child of the prototypical production site of a capitalist economy. In addition to the stock exchange, which drives the speculative accumulation of capital (as well as, involuntarily, the destruction of capital), it represents the central image drawn on by critics of capitalism since its very beginning. The characteristic feature of an industrial factory is the division of labor in the processing or transformation of raw materials into goods that fulfill a sales purpose. This place that once served as an example, this noisy, dirty, tears-and-sweat-inducing, oozing workshop now seems to be gradually disappearing from the current discourse. The era of the dawning post-industrial society is more associated with smart service providers and academically

konnten sich die herrschenden Eliten mittels Sklaverei, Leibeigenschaft, Knechtschaft, der Fron und sonstiger Formen des erzwungenen Dienstes die Erbringung bestimmter Arbeitsleistungen sichern. Ab dem 18. Jahrhundert fand sukzessiv eine Wende statt. Die philosophische Aufklärung und der Diskurs über die Menschenrechte disqualifizierten solche Herrschaftspraktiken und der zur selben Zeit entstandene Kapitalismus machte die Erwerbsarbeit zur elementaren Basis seiner Wertschöpfungskette. Diese Entwicklung fand in den meisten europäischen Ländern im Laufe des 18. und 19. Jahrhunderts statt.

Seit dem 19. Jahrhundert befinden sich die Erwerbsarbeit und ganz allgemein die gesellschaftliche Organisation von Arbeit (Behörden, Gewerkschaften, Verbände, einschlägige Gesetze u. a.) im permanenten Wandel: Ob gewisse Aufgaben arbeitsteilig bewältigt werden, ob und inwiefern eine bestimmte Arbeitsstelle mit einer formalisierten Ausbildung verknüpft ist und wie sie generell reguliert wird, hängt von Parametern ab, die der Arbeit selbst übergeordnet sind. Die soziale Praxis, die auch die Politik im engeren Sinn umfasst, strukturiert also die Arbeitsbeziehungen. Umgekehrt wirkt die Arbeit auf die Gesellschaft und die Politik strukturierend ein. Dadurch, dass Arbeit produktiv ist, schafft sie ständig neue Güter und Ressourcen, die gesellschaftlich verteilt werden. In der Folge evoziert die Arbeit die Entwicklung von Zuweisungs- und Verteilungsmechanismen. Der Wert jeder Arbeitsleistung ergibt sich aus den jeweiligen Wertungs- und Verteilungspraktiken in einem gegebenen Wirtschaftssystem. Diese Praktiken werden allerdings nicht einfach hingenommen, sondern verursachen permanent politische Konflikte. Denn auch die „gerechteste“ Gesellschaft wird Kritiker_innen haben, weil Verteilungsgerechtigkeit ein bedeutungsoffener und wesentlich umstrittener Begriff ist. Da Arbeit gesellschaftlich organisiert ist bzw. teilweise erzwungen wird, und da die Bewertung von Arbeitsleistungen mit Dissens und Konflikten behaftet ist, entfaltet sich Arbeit als soziales Phänomen innerhalb der Spannbreite zwischen Selbstantrieb und Fremdbestimmung. Sie wird ambivalent als Glück und Unglück, als Lust und Last erlebt.

Die aktuelle, meist marxistisch inspirierte, Kritik der Erwerbsarbeit plädiert nicht für die Überwindung und Aufhebung der Arbeit, sondern für ihre Neugestaltung – genauer für eine Neugestaltung, die sowohl die gesellschaftliche Organisation als auch

die Wertschätzung der Arbeit betrifft, mit dem Ziel eine weniger asymmetrische Verteilung der Arbeit und des produzierten Wohlstandes zu erreichen. Da die Ursachen von unbezahlter, unterbezahlter oder nicht angebotener bzw. nicht vorhandener Arbeit vielfach sind, müssen mögliche Lösungen umfassend sein, also nicht bloß ökonomische Themen berücksichtigen. Nicht nur Wirtschaftspraktiken und (Um-)Verteilungspolitiken, sondern auch patriarchalische und rassistische Gesellschaftsstrukturen sind mitverantwortlich dafür, dass zahlreiche Leistungen nach wie vor jenseits jeglicher ökonomischer Kategorien erbracht werden. Zum Beispiel neigen wir heute zwar nicht dazu, unbezahlte Haushalts- und Familienarbeit als Fron oder Knechtschaft zu betrachten, aber deren Ausschluss aus dem gesellschaftspolitischen Diskurs über Arbeit zementiert soziale Ungleichheiten. Arbeit darf folgerichtig nicht weiter ausschließlich als Erwerbsarbeit verstanden werden. Diese Forderung scheint mir aus sozialpolitischen Überlegungen eine Kernforderung zu sein.

Sollte es je zu einer gesellschaftspolitischen Einsicht kommen, dass die enge Auffassung der Arbeit als Erwerbsarbeit überwunden werden muss, dann würde eine solche Überwindung auch andere Wertungs- und Allokationspraktiken implizieren. Die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens wäre dann eine logische Folge. In der Zwischenzeit mögen viele darüber streiten und Expert_innen die Einführung des bedingungslosen Grundeinkommens wiederholt kalkulieren und als realistisch oder unrealistisch einschätzen. Aber im Grunde sind sämtliche Probleme betreffend der unbezahlten, unterbezahlten Arbeit, der Anerkennung sogenannter „nicht-produktiver“ (eigentlich „nicht-warenförmiger“) Arbeit, der Finanzierbarkeit staatlichen Sicherungssysteme, der Inklusion und Exklusion von Personengruppen aus solchen Leistungen usw. in erster Linie nicht technokratischer Natur. Sie sind genuine Grundthemen und Wertentscheidungen der politischen Gemeinschaft.

Über strukturelle Veränderungen der Wirtschaft

Seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts repräsentiert die industrielle Werkhalle den prototypischen Produktionsort der kapitalistischen Wirtschaft. Sie stellt neben der Börse, die die spekulative Kapitalvermehrung (und unfreiwillig auch die Kapitalvernichtung) bewerkstelligt, das zentrale Bild dar, das die

qualified, technologically adept individuals. These groups of people may be engaged in different activities, but they all sell highly specialized, knowledge-intensive services that their customers demand and believe they need. As such, the concept of the knowledge society fits in well here. Generally speaking, the term "knowledge society" means that certain aspects of knowledge play an increasingly important role in the current economic system. First of all, new information media and technologies have emerged in recent decades that have opened the door to business areas that were previously unheard of. Knowledge has always been economically significant, but the current market to provide information processing services such as database creation and data networking, as well as specialized consulting services such as management consulting and data security consulting has exploded. Secondly, large companies have emerged in recent decades that generate their profits solely by accumulating, controlling, and selecting data, such as Google and Facebook. Digitalization and global data networking have also changed the world of stock exchanges, with financial transactions now being largely controlled by algorithms and computer-aided decision-making processes. Thirdly, this transformation carries with it the implication that the role of scientific knowledge has changed, with theoretical knowledge losing value in contrast to knowledge that drives applicability and innovation. Technical expertise is regarded as a key resource because creating technologically sophisticated products translates into competitive advantages at a global level.

When considering these changes that have been taking place since the 1980s and in lock-step with economic deregulation (not to say that these went hand in hand), it can be claimed that digital, quasi intangible, knowledge and technology-based goods and services have reshaped capitalism in the early 21st century, at least in post-industrial countries. The consequences this has had on the organization of work in society are widely known: the deregulation of working conditions and a rise in the number of people working on a self-employed basis, individualization and upgrading of initiatives with economically innovative potential, together with the progressive marginalization or exclusion of people with qualifications that are currently described as being "low", an increase in project-based work and consequently greater flexibility in terms of where and when work is performed, the reduced sphere of influ-

ence of trade unions, a watering-down of state welfare systems, and much more.

On art

What does this all have to do with contemporary art? Art, in this case viewed as a professional activity, is work that is sometimes underpaid, and often even unpaid, in the given market conditions. There is also a correlation between new artistic ways of working and post-industrial productivity. It would of course be far too speculative to claim that art reflects social trends, yet the following analogy is a plausible one in my opinion, even if it cannot be causally explained: Since the 1960s and at the same time the concept of the knowledge society was emerging, art in Europe and the USA started producing pieces that went beyond tangible works. Happenings, Fluxus, body, and performance art no longer produced works and pieces that were conventionally sold in the gallery market: they created events. (Notwithstanding the fact that, years later, photos and signed relics found their way into museum "white cubes".) These artistic working methods that do not produce physical pieces saw a progressive evolution in the course of the following decades. Artistic working methods that were research-oriented and thus interdisciplinary, experimental, interventionist, and interactively communicative were developed that borrow methodological approaches from the humanities and social sciences, psychology, social work, and investigative journalism. I attribute the way Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider work to this development.

When Zobl and Schneider first went to the premises of Berndorf AG and Berndorf Bäderbau in spring 2007, it was their intention to observe the work in the factory; specifically, the entire personnel structure from management, planning, administration, and sales to the all-male staff of the factory floor. The approach they initially took was explorative. They observed how the employees talked to each other and negotiated certain matters, how they passed on information, reproduced hierarchical forms of relationships through their behavior, and finally how they coordinated in practice so as to achieve the ultimate aim of their common efforts: the profitable production of high-quality stainless steel swimming pools. Zobl and Schneider subsequently interpreted their observations. In doing so, they took a systemic approach – all individuals are integrated elements in

Kapitalismuskritik seit ihren Anfängen zitiert. Das Charakteristische eines Industriebetriebs ist die Arbeitsteilung bei der Verarbeitung bzw. Transformation von Ausgangsstoffen in Güter, die einen Absatzzweck erfüllen. Nun scheint dieser exemplarische Ort, diese laute, schmutzige, Schweiß und Leid erzeugende, tiefende Werkhalle, aus dem gegenwärtigen Diskurs allmählich verdrängt zu sein. Die Ära der angebrochenen postindustriellen Gesellschaft lässt assoziativ eher an smarte Dienstleistungsanbieter_innen sowie akademisch qualifizierte, technologieaffine Individuen denken. Diese Personengruppen mögen zwar unterschiedlichen Tätigkeiten nachgehen, aber alle verkaufen spezifische wissensintensive Dienstleistungen, die ihre Kund_innen nachfragen und zu brauchen glauben. Daher passt hierfür auch der Begriff der Wissensgesellschaft. Allgemein meint Wissensgesellschaft, dass bestimmte Wissensinhalte im aktuellen Wirtschaftssystem eine zunehmend zentrale Rolle spielen. Erstens sind in den letzten Dekaden neue Informationsmedien und Technologien entstanden, die bis dahin unbekannte Geschäftsfelder eröffnet haben. Wissen hatte zwar immer schon eine ökonomische Bedeutung, aber der aktuelle Dienstleistungsmarkt für Informationsverarbeitung wie Datenbankerstellung und Datenvernetzung sowie spezielle Beratungsleistungen wie Unternehmensberatung und Datensicherheitsberatung hat massiv expandiert. Zweitens entstanden in den letzten Dekaden große Unternehmen, die ihren Gewinn allein durch die Akkumulation, Kontrolle und Selektion von Daten generieren, z. B. Google und Facebook. Die Digitalisierung und globale Datenvernetzung hat auch die Börsenwelt verändert, sodass Finanzgeschäfte weitgehend anhand von Algorithmen und computergestützten Entscheidungsprozessen gesteuert werden. Drittens impliziert diese Transformation eine veränderte Rolle des wissenschaftlichen Wissens, wobei das theoretische Wissen gegenüber dem anwendungs- und innovationsgenerierenden Wissen an Wertigkeit verliert. Technisches Know-how wird als Schlüsselressource betrachtet, weil die Erstellung technologisch anspruchsvoller Produkte im globalen Wettbewerb Vorteile schafft.

Unter Berücksichtigung dieser Veränderungen, die seit den 1980er Jahren zeitgleich mit wirtschaftspolitischen Deregulierungen stattfanden (um nicht zu sagen, Hand in Hand gingen), lässt sich behaupten, dass digitale, quasi immaterielle, wissens- und technologiebasierte Leistungsgüter den Kapitalismus zu Beginn des 21. Jahrhunderts zumindest in den post-

industriellen Ländern neu geformt haben. Dies alles hat auch Konsequenzen für die gesellschaftliche Organisation von Arbeit, die vielfach bekannt sind: Deregulierung der Arbeitsverhältnisse und Zunahme von selbstständig agierenden Personen, Individualisierung und Aufwertung von Initiativen mit wirtschaftlich innovativem Potenzial, gleichzeitig fortschreitende Marginalisierung bzw. Exklusion von Menschen mit Qualifikationen, die im aktuellen Jargon als „gering“ bezeichnet werden, Zunahme von projektorientierter Arbeit und in der Folge örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit, verringerter Einflussbereich von Gewerkschaften, Reduzierung der staatlichen Sicherungssysteme und mehr.

Zur Kunst

Was hat das alles mit der Gegenwartskunst zu tun? Kunst, in dem Fall verstanden als professionelle Tätigkeit, ist eine Arbeit, die unter den gegebenen Marktbedingungen teilweise unterbezahlt und nicht selten auch unbezahlt ist. Darüber hinaus gibt es eine Korrelation zwischen neuen künstlerischen Arbeitsweisen und postindustrieller Produktivität. Es wäre natürlich zu spekulativ zu behaupten, Kunst spiegle gesellschaftliche Entwicklungen wider. Trotzdem ist folgende Analogie meines Erachtens plausibel, auch wenn sie nicht kausal erklärt werden kann: Seit den 1960er Jahren, zur gleichen Zeit als der Begriff der Wissensgesellschaft auftauchte, begann die Kunst in Europa und in den USA über handfeste Werke hinausgehende Arbeiten zu produzieren. Happenings, Fluxus, Body- und Performance-Art stellten keine Werke und Produkte mehr her, wie man sie üblicherweise auf dem Galeriemarkt absetzen konnte, sondern generierten Ereignisse. (Unbenommen der Tatsache, dass Jahre später Fotos und signierte Relikte Eingang in museale „weiße Würfel“ fanden.) Diese nicht-werkproduzierenden künstlerischen Arbeitsweisen entwickelten sich im Laufe der folgenden Dekaden weiter. Es entstanden forschende und damit disziplinübergreifende, experimentelle, interventionistische und kommunikativ-interaktive künstlerische Arbeitsweisen, die methodische Anleihen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, der Psychologie, der Sozialarbeit und dem investigativen Journalismus nehmen. Die Arbeitsweise von Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider subsumiere ich dieser Entwicklung.

Als Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider im Frühjahr 2007 erstmals zum Werksgelände der Berndorf AG

the “industrial enterprise” system; their relationships and conflicts are inherent to the system or practice and thus trans-individual. Zobl and Schneider were also faced with individuals as interlocutors, which meant that, in their interpretation of work as a social phenomenon, they also took a closer look at individual biographical aspects. Beyond this, Zobl and Schneider also processed their observations in a self-reflecting way by comparing the working conditions of others with their own.

This contrast – factory work on the one side and free artists on the other – serves as an ad hoc reminder of the classic dichotomy between art and work or life: On the one hand, art represents a paradigmatic activity in the bourgeois social discourse which, on par with Aristotle’s concept of practice, is primarily accomplished for its own sake or self-worth. With this in mind, it was long regarded as the epitome of a self-determined, purpose-free activity. Now we – Zobl, Schneider and I – know all too well that this narrative in no way reflects the reality of an artist’s life or the reality of how the art world works. On the other hand, as already mentioned, the industrial workshop represented a prototype – not without reason – of the place of alienation through numbing assembly line work par excellence. The general situation in the Berndorf workshop now presented itself to the artists in a different way than was generally expected. Most of the people worked in project teams that had a collaborative relationship with other teams and departments, something typical of the post-industrial era. Put somewhat simply, most of the workers encountered by Zobl and Schneider were highly qualified skilled workers with a reasonably high level of employment protection, a satisfactory monthly income, and a relatively comfortable lifestyle, meaning that it would be entirely justified to classify them as belonging to the Austrian middle class.

The differences between art work and normal work can sometimes be substantial, as revealed here. The employment relationships of skilled workers, secretaries, bookkeepers, planners, technicians, and even the management are governed by rights and obligations set out in contracts of employment. The value of their work is in line with the company’s personnel requirements and the management’s economic assessment, a factor which is reflected in the level of the salaries and in the quality of the social safety net provided.

As artists, Zobl and Schneider are faced with a different situation. They probably also work regularly

and just as hard as the employees of Berndorf Bäderbau and Berndorf AG, yet the work they perform does not fit into the same pattern of exchange as it is not (or rather: not completely) work that produces goods. It is work that is commissioned by the artists themselves and is ultimately dependent on a public interested in art. The value of such work depends on their creative reception, i. e. on how the recipients choose to interpret the artistically visual and reflectively critical concepts generated by Zobl Schneider. Terms such as “atypical work” or “deregulated work” apply to this type of employment. Our society does not have any systems in place to provide such cultural workers with a regular income or an adequate social safety net.

The observations, interpretations and documentation work made by Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider result in the creation of artistic works, not scientific ones. They produce knowledge that is sensual and driven by experience and which has not been authentically developed in a conceptual form. Here are some examples:

- Their video film *Nachtschicht (Night Shift)* generates primarily sensual artistic knowledge with a poetically figurative meaning. (Two workers leave the office building of Berndorf Bäderbau at night, take a short dip in a free-standing stainless-steel show pool in front of the building, put on their work clothes again and go back. 2009, 4 mins.)
- An explorative, experimental approach is tested out in the video film *Tauschgeschäft (Trade-Off)* in order to demonstrate social conditions that are found in practice and mostly tacit. (Negotiation on payment of overtime between the management and Works Council with reversed roles. 2009, 10 mins.)
- The documentation of a board meeting in the video *How Am I different* provides space for reflection on habitual, physically rooted styles of behavior that are socially significant. (Working session of the board turned into a “music video”. 2009, 4:30 mins.)

Zobl and Schneider are not naive enthusiasts. Art in a social context or, put another way, art outside the usual dominant conglomerate of art dealing, intermediaries, collectors, investors, and exhibition institutions, is mostly committed and carries political connotations. However, it is unable to have a direct effect on social realities because social changes primarily

und Berndorf Bäderbau gingen, wollten sie die Fabriksarbeit beobachten; genauer, das gesamte Personalgefüge von Management, Planung, Administration und Vertrieb bis zu den Arbeitern (es gab dort keine Arbeiterinnen). Anfangs war ihr Zugang explorativ. Sie beobachteten, wie die Mitarbeiter_innen miteinander sprachen und bestimmte Angelegenheiten aushandelten, wie sie Informationen weitergaben, durch ihr Verhalten hierarchische Beziehungsformen reproduzierten, und schließlich, wie sie sich praktisch koordinierten, um das Objekt ihrer Arbeit, die rentable Produktion von hochwertigen Nirosta-Schwimmbädern, gemeinsam zu realisieren. In der Folge interpretierten Zobl und Schneider ihre Beobachtungen. Dabei gingen sie einerseits systemisch vor – alle Individuen sind integrierte Elemente im System „Industriebetrieb“; ihre Beziehungen und Konflikte sind system- bzw. praxisinhärent und somit transindividuell. Andererseits waren Zobl und Schneider mit Einzelpersonen konfrontiert, die ihnen als Gesprächspartner_innen gegenüberstanden. Daher gingen sie in ihrer Interpretation der Arbeit als soziales Phänomen auch auf individuell-biografische Aspekte ein. Darüber hinaus verarbeiteten Zobl und Schneider ihre Beobachtungen selbstreflexiv, indem sie die Arbeitsbedingungen der anderen mit ihren eigenen verglichen.

Ad hoc erinnert diese Kontrastierung – hier die Fabrikarbeiter, dort die freien Künstler_innen – an die klassische Dichotomie zwischen Kunst und Arbeit bzw. Leben: Auf der einen Seite stellt die Kunst im bürgerlichen Gesellschaftsdiskurs eine paradigmatische Tätigkeit dar, die, vergleichbar mit dem Praxisbegriff von Aristoteles, primär um ihrer selbst willen bzw. als Selbstwert vollbracht wird. In diesem Sinne galt sie lange als der Inbegriff einer selbstbestimmten, zweckfreien Tätigkeit. Nun wissen wir – Zobl, Schneider und ich – allzu gut, dass dieses Narrativ weder der Lebensrealität der Künstler_innen noch der Betriebsrealität der Kunstwelt entspricht. Auf der anderen Seite repräsentierte die industrielle Werkhalle wie bereits erwähnt prototypisch – nicht zu Unrecht – den Ort der Entfremdung durch stumpfsinnige Fließbandarbeit schlechthin. Nun stellte sich den Künstler_innen die Gesamtsituation in der Berndorfer Werkhalle anders als gemeinhin erwartet dar. Typisch für die postindustrielle Ära arbeiteten die meisten in Projektteams, die in kollaborativer Beziehung zu anderen Teams und Abteilungen standen. Etwas vereinfacht ausgedrückt, waren die meisten Arbeiter, die Zobl und Schneider dort trafen, hoch-

qualifizierte Facharbeiter mit mehr oder weniger starkem arbeitsrechtlichen Schutz, einem zufriedenstellenden monatlichen Einkommen und einem relativ komfortablen Lebensstil, sodass man sie aus guten Gründen der österreichischen Mittelschicht zuordnen könnte.

Die Unterschiede zwischen Kunstarbeit und Normalarbeit können mitunter, wie dieser Fall offenbart, beträchtlich sein. Die Beschäftigungssituation der Facharbeiter_innen, Sekretär_innen, Buchhalter_innen, Planer_innen, Techniker_innen und selbst die der Geschäftsleitung ist durch Rechte und Pflichten, die in Anstellungsverträgen fixiert sind, reglementiert. Der Wert ihrer Arbeit steht in einer Relation zum betrieblichen Personalbedarf und zur wirtschaftlichen Einschätzung durch die Unternehmensleitung. Diese Wertschätzung drückt sich in der Höhe des regelmäßigen Einkommens und in der Qualität der sozialen Absicherung aus.

Zobl Schneider sind als Künstler_innen mit einer anderen Situation konfrontiert. Sie arbeiten vermutlich ebenfalls regelmäßig und genau so intensiv wie die Mitarbeiter_innen der Berndorf Bäderbau und der Berndorf AG. Ihre Arbeitsleistung passt allerdings nicht in das gleiche Tauschmuster, denn sie ist keine (oder besser: nicht gänzlich eine) warenförmige Arbeit. Sie entsteht aus Selbstbeauftragung und ist am Ende auf eine kunstinteressierte Öffentlichkeit angewiesen. Ihr Wert hängt von deren kreativen Aufnahme ab, das heißt von dem, was die Rezipient_innen aus den künstlerisch-visuellen und kritisch-reflexiven Impulsen, die Zobl Schneider generieren, machen. Für diese Beschäftigungssituation treffen Bezeichnungen wie „atypische Arbeit“ oder „deregulierte Arbeit“ zu. Ein regelmäßiges Einkommen oder eine angemessene soziale Absicherung hat unsere Gesellschaft für solche Kulturarbeiter_innen nicht vorgesehen.

Die Beobachtungen, Dokumentationen und Interpretationen von Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider mündeten in keine wissenschaftlichen, sondern in künstlerische Arbeiten. Sie stellen ein sinnliches, erfahrungsgeleitetes Wissen her, das nicht genuin in begrifflicher Form ausgearbeitet wird. Hier einige Beispiele:

- Vorrangig sinnlich-künstlerisches Wissen mit einem poetisch übertragenen Sinn wird in ihrem Videofilm *Nachtschicht* generiert. (Zwei Arbeiter_innen verlassen nachts das Verwaltungsgebäude der Berndorf Bäderbau, nehmen

occur through practical actions, not by first being conceived on a drawing board, so to speak, and then implemented. This is also the subtext of the well-known statement by Karl Marx, which may also apply to artists: "The philosophers have only interpreted the world, in various ways. The point, however, is to change it." Art as an integrated part of society thus turns fragmentary insights at best – images, texts, sounds, etc. – into socially relevant topics, thereby stirring emotions in people, encouraging reflective processes, and triggering productive social interactions. Allowing oneself to take an empathetic view of art can lead to existing motivations being reinforced. However, art cannot replace the real action that brings about change. I do not want to take anything away from art by saying this. On the contrary: relieving art of unreasonable expectations means at the same time granting it a non-instrumental role.

Following this line of argument and in view of how art is currently embedded in European societies, I think that contemporary art has no specific social function to fulfill. Its relative detachment from ideological obligations, something which is referred to as the "relative autonomy of art", does not in any way rule out the possibility that art can have real effect in specific social contexts on a case-by-case basis. For art is act of doing, poiesis, bringing us back to how we started this piece. "Good art" and "good work" stand for socio-political hope: for a new practice that focuses on so much more than the interests of individual employers and industry sectors, of galleries, auction houses, biennials, and art fairs. Therein lies the critical potential of Zobl Schneider's work in the COMPANY project cycle.

ein kurzes Bad in einem freistehenden Nirosta-Schaubecken, das vor dem Gebäude steht, ziehen ihre Arbeitskleidung wieder an und kehren zurück, 2009, 4 Min.)

- Eine explorative, experimentelle Vorgangsweise wird im Videofilm *Tauschgeschäft* ausprobiert, um so praxisimmanente, meist stillschweigende soziale Verhältnisse zu demonstrieren. (Verhandlung über die Auszahlung von Überstunden zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat mit umgekehrten, getauschten Rollen, 2009, 10 Min.)
- Die Dokumentation einer Vorstandssitzung im Video *How am I different* eröffnet Reflexionsräume über habituelle, leiblich verankerte Verhaltensweisen, die sozial bedeutsam sind. (Arbeitssitzung des Vorstands als „Musikvideo“, 2009, 4:30 Min.)

Zobl und Schneider sind keine naiven Schwärmer. Kunst im sozialen Raum, oder mit anderen Worten Kunst außerhalb des üblich dominanten Konglomerats aus Kunsthandel, Vermittlungsinstanzen, Sammler_innen, Investor_innen und Ausstellungsinstitutionen ist meist engagiert und politisch konnotiert. Sie kann gesellschaftliche Realitäten jedoch nicht direkt verändern, denn soziale Veränderungen werden nicht zuerst ausgedacht, sozusagen am Reißbrett entworfen, und dann umgesetzt, sondern in erster Linie im praktischen Vollzug realisiert. Das ist auch der Hintergedanke der bekannten Aussage von Karl Marx, der auch für Künstler_innen gelten kann: „Die Philosophen haben die Welt nur verschieden interpretiert, es kommt darauf an, sie zu verändern.“ Kunst als integrierter Teil der Gesellschaft schafft also bestenfalls fragmentarische Einsichten – Bilder, Texte, Klänge, ... – zu gesellschaftlich relevanten Themen und kann somit Menschen emotionalisieren, reflexive Prozesse stimulieren und produktive soziale Interaktionen auslösen. Sich empathisch auf die Kunst einzulassen, kann dazu führen, vorhandene Motivationen zu bestärken. Aber Kunst kann das reale Handeln, das Veränderungen herbeiführt, nicht ersetzen. Damit möchte ich die Kunst keinesfalls entwerten. Im Gegenteil: Sie von unangemessenen Erwartungen zu entlasten, heißt zugleich, ihr eine nicht-instrumentelle Rolle zuzugestehen.

Dieser Argumentation folgend und bezugnehmend auf die aktuelle Einbettung der Kunst in europäischen Gesellschaften denke ich, dass die Gegenwartskunst keine bestimmte gesellschaftliche Funk-

tion zu erfüllen hat. Ihr relatives Entbundensein von ideologischen Verpflichtungen – die sogenannte „relative Autonomie der Kunst“ – schließt jedenfalls nicht aus, dass Kunst fallweise in konkreten gesellschaftlichen Räumen effektiv wirken kann. Denn Kunst ist ein Machen, ist Poiesis, womit wir zum Anfang dieses Textes zurückkehren. Die „gute Kunst“ und die „gute Arbeit“ stehen für eine gesellschaftspolitische Hoffnung: für eine neue Praxis, die sich nicht primär nach den Interessen einzelner Arbeitgeber_innen und Industriesektoren bzw. Galerien, Auktionshäuser, Biennalen und Kunstmessen richtet. Darin liegt das kritische Potential der Arbeiten von Zobl Schneider im Projektzyklus COMPANY.

Handwritten text on a strip of paper, possibly a name or title, oriented vertically.



Photography – A Medium of Work

Ruth Horak

In the dimness of the café, the manager is arranging the tables and chairs, the ashtrays, the siphons of soda water; it is six in the morning.

He has no need to see distinctly, he does not even know what he is doing. He is still asleep. Very ancient laws rule every detail of his gestures, [...] a side-step, the chair eleven inches out from the table, three wipes of the rag, half-turn to the right, two steps forward, each second marks, perfect, even, unblurred. [...] Soon unfortunately time will no longer be master. [...] This day's events [...] will in a few seconds begin their task, gradually encroaching upon the ideal order, cunningly introducing an occasional inversion, a discrepancy, a confusion, a warp. [...] A fat man is standing here, the manager, trying to get his bearings among the tables and chairs. Over the bar, the long mirror where a sick image floats, the manager, greenish, his features blurred, liverish and fleshy in his aquarium.¹

This opening scene, the beginning to Alain Robbe-Grillet's first novel *The Erasers* from 1953, comprises four aspects that essentially describe and determine the theme of *work*. On the one hand, the *activity* itself: the movements learned, repeating the same, precise hand movements, at the same place and at always the same inhuman time or, by the same token, the routine acquired over the years and the effort to keep up with demands and to accept the never-ending Sisyphian work.

On the other hand, Robbe-Grillet describes the *person* doing the work, the innkeeper himself, as a representative individual, part of a special breed, who knows how to act with complete sovereignty in his professional field, who knows intuitively what needs to be done, along with his unique appearance, which corresponds to the cliché of the guild of the hospitality industry; he, the innkeeper, even if he remains anonymous. The physical and psychological effects of his work are clearly visible, his "captivity" in the system symbolized by the aquarium, which leads to the third aspect, the *workplace*, which surrounds the innkeeper in the form of tables and chairs.

Robbe-Grillet introduces the *clientele*, the group for which the work is done, as a link and fourth unit, and one cannot avoid perceiving them as disruptive factors whose "jobs" are in contravention of the existing order, as if the actual goal of the work were to maintain the order that prevails in the morning hours or to keep aiming for it, to handle jobs and new orders with a view to ultimately restoring the original state of the workplace. Robbe-Grillet makes it clear that the term "work" is multifarious, i.e. That work refers to both the *activity* and the *person* carrying it out, while at the same time also implying the *place* of work and the *clientele*, the cultural and social backgrounds (the "classes and profession", as August Sander called them), the gestures, working conditions and much more, forming the basis of every report.

Fotografie – Medium der Arbeit

Ruth Horak

Im Halbdunkel der Gaststube rückt der Wirt die Tische und die Stühle, die Aschenbecher und die Siphons mit dem Sodawasser zurecht; es ist sechs Uhr morgens.

Er braucht nicht zu sehen, er weiß nicht einmal, was er tut. Er schläft noch. Sehr alte Gesetze bestimmen bis ins einzelne seine Bewegungen [...]: ein Schritt zur Seite, den Stuhl in dreißig Zentimeter Entfernung hinsetzen, dreimal mit dem Lappen darüberwischen, eine halbe Drehung nach rechts, zwei Schritte vorwärts; jede Sekunde hat ihre Bedeutung, vollkommen, gleichmäßig makellos [...] Bald wird die Zeit leider nicht mehr Herr über alles sein. In ein paar Augenblicken schon werden die Ereignisse des Tages [...] ihre Arbeit beginnen; sie werden allmählich die ideale Ordnung annagen, tückisch hier und da eine Abweichung, eine Lockerung, eine Verwirrung und eine Änderung einfügen [...]. Da steht der Wirt, ein dicker Mann, und versucht inmitten der Tische und Stühle sich selbst zu erkennen. Über der Theke hängt der lange Spiegel, in dem ein krankhaftes Bild verschwimmt: der Wirt, grünlich, mit verquollenen Augen, leberleidend, ein massiger Fisch in seinem Aquarium.¹

Diese Eröffnungsszene, die Alain Robbe-Grillet seinem ersten Roman *Die Radiergummis* von 1953 voranstellt, umfasst vier Aspekte, die das Thema *Arbeit* wesentlich beschreiben und bestimmen. Zum einen die *Tätigkeit* selbst: die angelernten Bewegungen, die Wiederholung der immer selben, präzisen Hand-

griffe, am selben Platz und zur immer selben unmenschlichen Zeit, bzw. gleichermaßen die über die Jahre erworbene Routine und die Mühsal, mit den Anforderungen Schritt zu halten und die nie endende Sisyphusarbeit zu akzeptieren.

Zum anderen beschreibt Robbe-Grillet die *Person*, die die Arbeit verrichtet, den Wirt selbst, als repräsentatives Individuum, als Teil einer besonderen Spezies, der sich in seinem Berufsfeld souverän zu bewegen weiß, sich blind zurechtfindet, inklusive dessen besonderer Erscheinung, die dem Klischee der Zunft des Gastgewerbes entspricht, er, der Wirt, wenn er auch ohne Namen bleibt. Die körperlichen und psychischen Auswirkungen seiner Arbeit sind bereits deutlich sichtbar, seine „Gefangenschaft“ im System durch das Aquarium symbolisiert, das auf den dritten Aspekt, der *Arbeitsstätte* hinweist, die in Form von Tischen und Stühlen den Wirt umfängt.

Als Bindeglied und vierte Einheit führt Robbe-Grillet die *Kundschaft* ein, jene Gruppe, für die die Arbeit getan werden muss, und man kommt nicht umhin, sie als Störfaktoren zu empfinden, deren „Aufträge“ gegen die bestehende Ordnung sind, als wäre es das eigentliche Ziel der Arbeit, die Ordnung, die in den Morgenstunden herrscht, aufrecht zu erhalten oder immer wieder auf sie hinzusteuern, Aufträge und neue Bestellungen abzuarbeiten, um schließlich wieder den Urzustand der Arbeitsstätte herzustellen. Robbe-Grillet macht deutlich, dass der Begriff „Arbeit“ vielgestaltig ist, dass Arbeit die *Tätigkeit* und die ausführende *Person* meint, aber

He, the innkeeper

He, the innkeeper, remains anonymous, as do almost all workers in the history of photography. August Sander's comprehensive portrayal of (German) society – between 1920 and 1950 he photographed around 500 portraits of “well-known personalities from the intellectual and political world as well as portraits of unknown rural and urban dwellers”² – made a significant contribution to the image-based presentation of work. In most cases, this comprises individual portraits in which a profession or a craft is represented by a person: Sander often lifts the portrayed person out of the bustling working environment and places them against a neutral background. They pause to pose for the camera. They are at the “right” age, with their facial features and expressions, their gender, their pose, and attributes giving clues to the kind of activity they are doing. Rudolf Arnheim describes the advantages of staged photography, which does not simply “take note”, and the skill of the photographers who know how to bring the subject of the photograph to the fore: “How watchful is this watchman! [...] How characteristic is this very movement that is shown here, preferred to others that are more random!”³

Sander gives an overview of professions common at his time. If one were to make a list of the professions depicted in photographs in the first century after the invention of photography, one would have to come to the realization that many of them have since become obsolete: from the very first profession ever seen in a photograph, the shoeshine boy in Daguerre's *Boulevard du Temple*, to the rag-and-bone man (Jacob Riis) and the night watchman (John Thomson).

Sander's factual representations are full of appreciation for his counterpart. He shows the same level of respect to the elegantly posing lawyer and the plump confectioner staring straight into the camera lens wearing the garments of his guild. In most cases, even if one looks back through the history of photography and painting, the people portrayed – from gleaners and maids to the innkeeper – remain anonymous. They are lifted out of everyday life for a brief moment, only to disappear into it again, as one or one of many interchangeable persons. Not celebrated actors, intellectuals, politicians, or artists, but nameless “unknown people”, as Helmar Lerski captioned in his *Köpfe des Alltags* series of photographs.

The same anonymity is even more pronounced in group portraits of entire workforces or in images of workplaces, which focus more on the details of the equipment being used and relegate the workers to mere extras. In the history of photography, the representation of work is closely linked to workshops or production halls, to dizzying heights at the top of buildings or dark tunnels underground. Often photographed from a greater distance, row after row of women sit at sewing machines, or making light bulbs and clocks, working with machines that could be operated even by poorly trained workers. While this is going on, men are cavorting on building sites, as in Alexander Rodchenko's report on the monumental undertaking to build the White Sea-Baltic canal, which required an estimated 170,000–350,000 workers, most of whom were forced laborers. Such images of entire “armies” of workers were taken as signs of industrialization and mass production.

Art projects today are often focused on the contrast between the First and Third Worlds, on the dubious chain of work ranging from the exploitation of cheap labor to the financially powerful end customer who, in spite of all the criticism, remains willing to support the system. Gold prospectors, workers on palm oil plantations, toxic waste landfills, and mines – in essence workplaces that leave health and safety standards wanting. Sensational articles then report how “working conditions are being structurally investigated”.⁴

COMPANY 2007–2011⁵

Zobl Schneider's COMPANY projects takes a multifaceted approach to work as the interplay of *activities, people, workplaces, and clientele, or tasks*. The forms taken by their project are equally diverse: In addition to the photographic documentation of everyday work, there are interventions on a smaller scale as well, such as a night-time dip in the display pool, photograms, conversations, interviews, and portraits of selected employees. Over the course of their project, which lasted several years, and in a similar vein to Robbe-Grillet, they collected observations that are as relevant as they are incidental. They focus less on idealized situations, instead allowing themselves – in the spirit of ensuring authenticity – to be photographed “in an unflattering light”. One can sense how Zobl and Schneider, and their independent artistic work, become part of everyday working life as a result of their recurring presence in the production

auch den *Ort* der Handlung und den *Auftraggeber*, die kulturellen und sozialen Hintergründe (die „Stände“ wie es noch bei August Sander hieß), die Gesten, Arbeitsbedingungen und vieles mehr impliziert, was Grundlage jeder Reportage ist.

Er, der Wirt

Er, der Wirt, bleibt anonym, wie fast alle Arbeitenden im Laufe der Fotografiegeschichte. August Sander hat mit seinem umfassenden Porträt der (deutschen) Gesellschaft – zwischen 1920 und 1950 entstanden rund 500 Porträts von „bekanntem Persönlichkeiten aus der intellektuellen und politischen Welt sowie Porträts von unbekanntem Land- und Stadtbewohnern“² einen maßgeblichen Beitrag für eine bildmäßige Beschreibung von Arbeit geleistet. Meist sind es Einzelporträts, in welchen ein Berufsstand oder ein Handwerk über einen individuellen Vertreter repräsentiert wird: Sander hebt die Porträtierten oft aus dem unruhigen Arbeitsumfeld heraus und holt sie vor einen neutralen Grund. Sie halten inne, um für die Kamera zu posieren, sie sind im „richtigen“ Alter, ihre Physiognomie, ihr Geschlecht, ihre Pose und Attribute geben Hinweise auf die Art der Tätigkeit, der sie nachgehen. Rudolf Arnheim beschreibt diese Vorzüge der inszenierten Fotografie, die nicht einfach nur „zur Kenntnis nimmt“, bzw. das Geschick der Fotograf_innen, die es verstehen, das Darzustellende herauszuarbeiten: „Wie wachmeisterlich ist dieser Wachtmeister! [...] Wie charakteristisch ist gerade diese Bewegung, die, vor anderen, zufälligeren bevorzugt, hier gezeigt wird!“³

Sander gibt einen Überblick, welche Berufe zu seiner Zeit gängig waren. Würde man eine Liste jener Berufe machen, die im ersten Jahrhundert nach Erfindung der Fotografie auf Fotografien abgebildet sind, müsste man feststellen, dass viele von ihnen in der Zwischenzeit obsolet geworden sind: Vom allerersten Beruf, der je in einer Fotografie vorkommt, dem Schuhputzer auf Daguerres *Boulevard du Temple*, über den Lumpensammler (Jacob Riis) bis hin zum Nachtwächter (John Thomson).

Sanders sachliche Schilderungen sind voller Wertschätzung für sein Gegenüber, er begegnet dem elegant posierenden Advokaten mit derselben Achtung wie dem fülligen Konditor, der frontal in der „Tracht“ seiner Zunft erscheint. In den meisten Fällen, auch wenn man in der Geschichte der Fotografie und der Malerei zurückblickt, bleiben die Porträtierten – die Ährenleserinnen und Stubenmädchen wie

auch der Wirt – anonym. Sie treten kurzfristig aus dem Alltag hervor, um anschließend wieder in ihm zu verschwinden, als eine oder einer von vielen, austauschbar. Nicht die gefeierten Schauspieler, Intellektuellen, Politiker oder Künstler, sondern Namenlose, „unbekannte Menschen“, wie Helmar Lerski seine „Köpfe des Alltags“ untertitelt hat.

Dieselbe Anonymität ist noch verstärkt in Gruppenporträts ganzer Belegschaften oder in Darstellungen von Arbeitsstätten, welche auf Details des beruflichen Equipments und ihre Verwendung hinweisen und die Arbeitenden zu Statisten machen. In der Geschichte der Fotografie ist die Darstellung von *Arbeit* eng mit Werkstätten oder Produktionshallen, mit schwindelerregenden Höhen am Bau oder dunklen Stollen unter Tag verknüpft. Oft von größerer Distanz aufgenommen, sitzen Frauen Reih um Reih an Nähmaschinen, über Glühbirnen oder Uhrwerken, an Maschinen, die auch schlecht ausgebildete Arbeitskräfte bedienen konnten. Männer tummeln sich währenddessen auf Baustellen, wie in Alexander Rodtschenkos Reportage vom gigantischen Unterfangen einen Weißmeer-Ostsee-Kanal zu bauen, an dem geschätzte 170.000–350.000 Arbeiter, davon ein Großteil Zwangsarbeiter, beschäftigt waren. Solche Aufnahmen von ganzen „Armeen“ an Arbeitern wurden als Zeichen der Industrialisierung und der Massenproduktion gelesen.

Heute sind Kunstprojekte vielfach auf den Kontrast zwischen Erster und Dritter Welt fokussiert, auf den zweifelhaften Verlauf der Arbeitskette von der Ausbeutung billiger Arbeitskräfte bis zum finanzkräftigen Endkunden, der ungeachtet aller Kritik weiterhin bereit ist, das System zu unterstützen. Goldschürfer, Arbeiter auf Palmölplantagen, Giftmülldeponien oder in Bergwerken, kurz, an Arbeitsstätten, die den Sicherheits- und Gesundheitsauflagen oft nicht entsprechen. In aufsehenerregenden Reportagen werden „Arbeitsbedingungen strukturell untersucht“⁴.

COMPANY 2007–2011⁵

Zobl Schneiders Arbeit an COMPANY folgt einem solchen vielgestaltigen Ansatz von Arbeit als Zusammenspiel von *Tätigkeiten, Personen, Arbeitsstätten* und *Kundschaft* bzw. *Aufträgen*. Die Form, die sie ihrem Projekt gegeben haben, ist ebenso vielgestaltig: Neben der fotografischen Dokumentation des Arbeitsalltags sind es kleinere Interventionen, wie ein nächtliches Bad im Schaupool, Fotogramme, Gespräche, Interviews und Porträts ausgewählter Mitarbei-

halls and offices of Berndorf AG – they even set up a darkroom. They seem to peer invisibly over the shoulders of people – whether this be the canter in the workshop or the managing director in the middle of a supposedly important telephone call.

Analogous to Robbe-Grillet's depiction, the company's workers are observed, at close range, yet inconspicuously, by someone following their movements, usually from behind or from the side, someone in pursuit of a completely different type of work and with artistic, maybe even journalistic curiosity. This person observes the subject carefully, internalizes and tries to understand what they see, in order to "get close to the very essence of the work in a visual way" (Zobl Schneider).

They take note of the rounded backs caused by working at a table, whether this be an office desk or a cutting bench. They see the personal items that make the workplace more individual and familiar, along with the operating equipment, special tools, and office supplies. They record the minute movements of seated persons whose eyes are trained on monitors, the steps of the order pickers making their way through the warehouse, the casual postures of senior managers at meetings, or the often acrobatic act of being on the phone. Reduced or exposed behavior that can be seen among active and waiting people, those who are planning and those who are doing. Nor do not they miss the breaks that are a part of the working day and the erotica that is a staple fixture of any workshop with predominantly male employees, and which have found a place between cable ducts, power cabinets, and switch boxes.

Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider compile and present their observations gained when entering or crossing a room or during a short conversation in photographic images. One has the feeling that they could come and go whenever and wherever they wanted. The normal lens, with an angle of view of approximately 50°, also matches our "normal" natural range of vision, which Robbe-Grillet also uses for the innkeeper and the restaurant. Its gaze is a wandering one, often looking past the conventional rules of composition towards the surrounding environment. The small-format and medium-format photographs both seem equally casual and unobtrusive, taken quickly and quietly by hand, or clumsily and boisterously using the tripod.

Only the final series provides the space to see employees as individuals who also have a life outside

the company. In spite of their work clothes and the fact that they are at their usual workplace, their faces and facial expressions, body language and posing now reveal something personal about the characters that Zobl and Schneider met and continuously studied between 2007 and 2011, getting to know them in the process. Although – no different to August Sander – many remain anonymous or hidden behind their initials, they represent the various departments and tasks of the company.

Even in the transcription of the conversations conducted with representatives of the various "levels" – a term obviously synonymous with hierarchies – the diction of colloquial language or the "granulation of the voice", as Roland Barthes termed the peculiarities of spoken language in contrast to transcription, remains largely intact. Zobl und Schneider thus employ a further form of documentation, the conversation, which they want to preserve as far as possible, just like the visual documents. The unpolished form contains specific words and phrasing that would be neutralized by any corrective work, thereby severing any connection they have to the person and to the place and time of recording. However, in the manner of Robbe-Grillet, one might want to describe the work of one of the company employees as follows:

In the twilight under the shower, the managing director arranges his thoughts, considers which strategic decisions will have to be made today, but also which belt fits which shoes; it is six o'clock in the morning.

He takes ten minutes to let his mind slowly awaken and become active. Responsibilities rule his thoughts, creativity steers them, their urgency determines the order. Preferences, daily agenda, daily goals, appointment with XY, e-mails, lunch with AB. Under the shower a well-considered and fluid plan is created. The shower cannot hold up the day for long. Soon, unfortunately, the events of the day will be underway; the children will disturb the zeal discovered in the morning. He'll be back on his way to the office. There, e-mails will gradually encroach on the ideal order of the day, an interruption, a telephone call that pushes itself forward, bringing deviation. To-do lists and meetings determine the rest of the day.

The managing director is standing here, a slim, agile man, trying to get his bearings among the requests and tasks. Between telephone and keyboard, he feels that time pressure is gnawing at his

ter_innen. In ihrem mehrjährigen Projekt haben sie, ähnlich wie Robbe-Grillet, gleichermaßen relevante wie nebensächliche Beobachtungen versammelt, sie heben weniger idealisierte Situationen hervor, sondern erlauben sich – zugunsten einer authentischen Stimmung – auch „unvorteilhaft“ zu fotografieren. Man spürt, dass Zobl und Schneider durch ihre wiederkehrende Anwesenheit in den Produktionshallen und Büros der Berndorf AG, ihre selbstständige künstlerische Arbeit dort – sie hatten sich sogar eine Dunkelkammer eingerichtet – Teil des Arbeitsalltags geworden waren. Sie scheinen unsichtbar über die Schultern zu blicken – gleichermaßen dem Kanter in der Werkhalle wie dem Geschäftsführer bei einem vermeintlich wichtigen Telefonat.

Ähnlich wie in Robbe-Grillet's Schilderung stehen die Mitarbeiter_innen der Company unter Beobachtung. Aus nächster Nähe, aber doch wie unbemerkt, folgt jemand ihren Bewegungen, meist von hinten oder von der Seite, jemand, der einer ganz anderen Arbeit nachgeht und mit künstlerischem, vielleicht journalistischem Interesse, auf jeden Fall mit Neugierde beobachtet, verinnerlicht, zu verstehen versucht, um sich „dem Wesen der Arbeit bildlich anzunähern“ (Zobl Schneider).

Sie registrieren die runden Rücken, die die vorgebeugte Arbeit am Tisch bedingt, am Büro- wie auch am Schneidetisch. Sie registrieren die persönlichen Gegenstände, die den Arbeitsplatz individueller und vertrauter machen, neben der betriebsbedingten Ausstattung, spezieller Instrumente oder dem Bürobefund. Sie registrieren die minimalen Bewegungen der Sitzenden, die ihre Blicke auf Monitore geheftet haben, die Schritte der Kommissionierenden, die durchs Lager schweifen, die lässigen Körperhaltungen der Führungsetage bei Meetings oder den oft akrobatischen Akt des Telefonierens. Reduziertes oder exponiertes Verhalten, das sich auf Aktive und Wartende, Planende und Ausführende verteilt. Ihnen entgehen auch nicht die Pausen, die zur Arbeit gehören und nicht die Erotika, die in einer von überwiegend männlichen Mitarbeitern benützten Werkhalle, nicht fehlen dürfen, und einen Platz zwischen Leitungskanälen, Strom- und Schaltkästen gefunden haben. Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider gießen ihre Beobachtungen, die sie beim Betreten oder Queren eines Raumes oder bei einem kurzen Gespräch gewinnen, in Fotografien. Man spürt, dass sie kommen und gehen konnten, wann und wohin sie wollten. Das Normalobjektiv, mit einem Sehwinkel von ungefähr 50°, entspricht dabei ebenfalls unserem „normalen“,

natürlichen Seh-Eindruck, den auch Robbe-Grillet zum Wirt und zur Gaststube einnimmt. Ihr Blick ist ein herumschweifender Blick, oft an den konventionellen Kompositionsregeln vorbei auf Umliegendes gerichtet. Sowohl schnell und leise aus der Hand als auch unhandlich und geräuschvoll vom Stativ geschossen, wirken die Kleinbild- wie auch Mittelformatfotografien gleichermaßen zwanglos und unaufdringlich.

Erst die letzte Serie räumt den Mitarbeiter_innen Raum als Individuen ein, die auch ein Leben außerhalb des Betriebes führen. Trotz Arbeitsbekleidung und ihrem Verbleib am Arbeitsplatz, auf dem sie sich auch sonst aufhalten, deuten nun vor allem Gesichter und Mimik, Körpersprache und Pose ein wenig die Charaktere an, die Zobl und Schneider zwischen 2007 und 2011 immer wieder getroffen und studiert und dabei kennengelernt haben. Obwohl – nicht anders als bei August Sander – viele anonym oder hinter ihrem Namenskürzel bleiben, repräsentieren sie die verschiedenen Abteilungen und Aufgaben des Betriebes.

Auch in der Transkription der Gespräche, die sie mit Vertretern der verschiedenen „Etagen“ – ein Begriff, der offensichtlich mit Hierarchien zu tun hat – geführt haben, bleibt weitgehend die Diktion der Umgangssprache oder „die Körnung der Stimme“, wie Roland Barthes die Eigenheiten der gesprochenen Sprache im Unterschied zur Transkription genannt hat, erhalten. Zobl und Schneider setzen damit eine weitere dokumentarische Form, das Gespräch, ein, die sie genauso wie die visuellen Dokumente weitgehend unangetastet erhalten wollen. Die ungeschönte Form beinhaltet Spezifika, die jede Korrektur neutralisieren und damit von der Person sowie von Ort und Zeit der Aufnahme trennen würde. Aber in der Manier Robbe-Grillet's würde man die Tätigkeit eines der Company-Mitarbeiter vielleicht folgendermaßen beschreiben wollen:

Im Dämmerlicht unter der Dusche sortiert der Geschäftsführer seine Gedanken, überlegt, welche strategischen Entscheidungen heute wohl zu treffen sein würden, aber auch, welcher Gürtel zu welchem Schuhwerk passt; es ist sechs Uhr morgens.

Er nimmt sich zehn Minuten Zeit, in welchen sein Geist langsam erwacht und rege wird. Die Verantwortung treibt seine Gedanken an, die Kreativität lenkt sie, ihre Dringlichkeit bestimmt die Reihung. Präferenzen, Tagesagenda, Tagesziele, Termin mit XY, E-Mails, Mittagessen mit AB. Unter der Dusche ent-


mind: His rapid movements reflect his brief, concisely formulated instructions. He's running to catch up with the smooth plan he made in the shower.

- 1 Alain Robbe-Grillet, *The Erasers*, translated from French by Richard Howard, New York: Grove Press 1964.
- 2 Pierre Vaisse, „Das Porträt der Gesellschaft. Anonymität und Berühmtheit“, in: *Neue Geschichte der Fotografie*, Michel Frizot (ed.), Cologne: Könemann 1998, p.510.
- 3 Rudolf Arnheim, „Flächenbilder“ (1932), in: *Theorie der Fotografie Band I–V 1839–1995*, Wolfgang Kemp (ed.), Munich/Paris: Schirmer Mosel 1979, p.164.
- 4 In 2005, Silvia Eiblmayr curated an extensive exhibition titled *Arbeit** (with symposium and catalogue) on this shift, Galerie im Taxispalais, Innsbruck; catalogue published by Revolver: Frankfurt am Main.
- 5 The project COMPANY was created during two years of research at a metalworking industry (2007–2009), and included a series of exhibitions of photographs, videos, audio, and material installations and interventions at various locations throughout the factory grounds, an installation at Ars Electronica 2010, and a play performed at the Stadttheater Berndorf (together with „Die Umherschweifenden Produzenten“), 2011. Processing of the work was done from 2017–2019.

steht ein bedachter und flüssiger Plan. Lange kann die Dusche den Tag leider nicht mehr aufhalten. In ein paar Augenblicken schon werden die Ereignisse des Tages ihre Arbeit beginnen; die Kinder werden den Eifer stören, den man in der Früh entdeckt hat. Er kommt wieder, während der Fahrt ins Büro. Dort werden E-Mails am idealen Ablauf des Tages nagen, ein Zwischenruf, ein Telefonat, das sich vordrängt, und Abweichungen bringen. To-do-Listen und Meetings bestimmen den restlichen Tag.

Da sitzt der Geschäftsführer, ein schlanker, wendiger Mann, und versucht inmitten von Anfragen und Aufgaben, sich selbst zu erkennen. Zwischen Telefon und Tastatur spürt er, dass der Zeitdruck an seinem Gemüt nagt: Seine schnellen Bewegungen spiegeln seine kurzangebundenen, prägnant formulierten Anweisungen wider. Er läuft dem reibungslosen Plan hinterher, den er unter der Dusche geschmiedet hatte.

- 1 Alain Robbe-Grillet, *Die Radiergummis*, Frankfurt am Main: Suhrkamp 2016, S.7.
- 2 Pierre Vaisse, „Das Porträt der Gesellschaft. Anonymität und Berühmtheit“, in: *Neue Geschichte der Fotografie*, Hg. Michel Frizot, Köln: Könemann 1998, S.510.
- 3 Rudolf Arnheim, „Flächenbilder“ (1932), in: *Theorie der Fotografie Band I–V 1839–1995*, Hg. Wolfgang Kemp, München/Paris: Schirmer Mosel 1979, S.164.
- 4 Silvia Eiblmayr hat zu dieser Verschiebung 2005 die umfangreiche Ausstellung *Arbeit** (Symposium und Katalog) kuratiert, Galerie im Taxispalais, Innsbruck 2005; der Katalog ist bei Revolver, Frankfurt am Main erschienen.
- 5 Das Projekt COMPANY umfasste die zweijährige Recherche in einem metallverarbeitenden Industriebetrieb (2007–2009) sowie einen Ausstellungsparcours mit Fotografien, Videos, Audio- und Materialinstallationen bzw. -interventionen an verschiedenen Standorten des Industriegeländes, eine Installation bei der Ars Electronica 2010 und ein Theaterstück im Stadttheater Berndorf (gemeinsam mit „Die Umherschweifenden Produzenten“), 2011. Die Aufarbeitung des Werkblocks erfolgte von 2017–19.



Werpliche sich mit Leib und Sell den Teuffl verschwören
Daz Jemine zu der Ehe zu neub, und nach vorbracht
nicht halten.

Je Sag an vor Er das eiterist eines
ange, dan ich Leide wein in diser Flamen.

Documentation


COMPANY. Working in Berndorf
Exhibition on Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider's
art project on the company premises of Berndorf AG
in Berndorf, Austria, 2009

Tauschgeschäft (Trade-Off)
Revue by Zobl Schneider and Die Umherschweifenden
Produzenten (Ed Hauswirth, Rupert Lehofer, Seppo
Gründler) Berndorf City Theater, Austria, 2011

Dokumentation

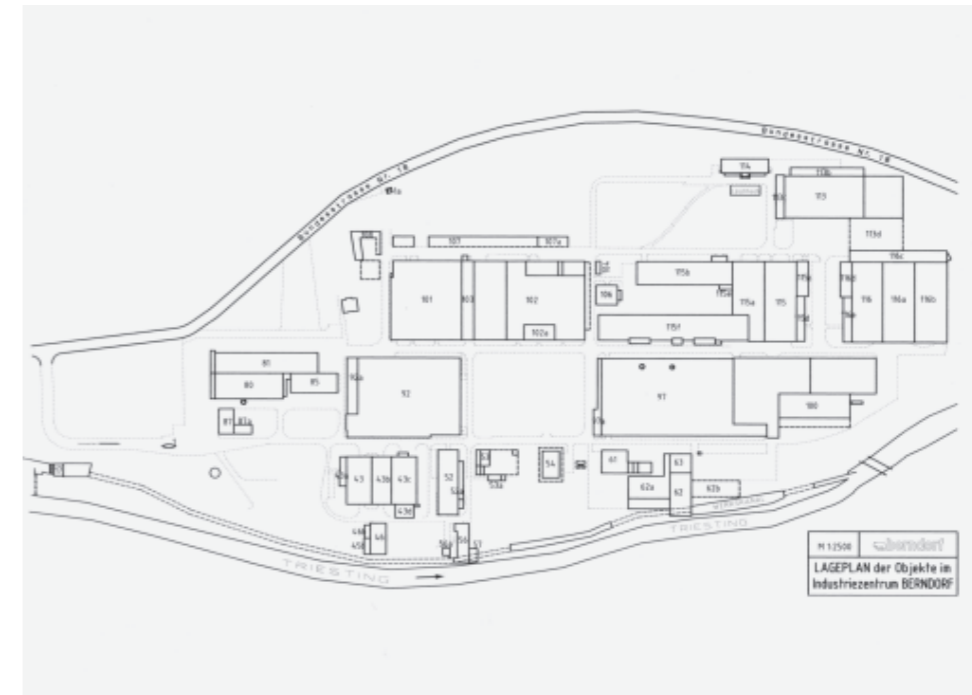
COMPANY. Arbeiten in Berndorf
Ausstellung zum Kunstprojekt von Beatrix Zobl und
Wolfgang Schneider am Werksgelände der Berndorf AG,
Berndorf, Österreich, 2009

Tauschgeschäft
Revue von Zobl Schneider und Die Umherschweifenden
Produzenten (Ed Hauswirth, Rupert Lehofer, Seppo
Gründler) Stadttheater Berndorf, Österreich, 2011

 **Besuchs-Anmeldung Nr. _____**

Name des Besuchers:	Ein:
Firma:	Aus:
Wünscht zu sprechen:	
Unterschrift des Besuchers:	Unterschrift des Besuchten:
KFZ-Kennzeichen:	

Bitte bei der Vorsprache zur Unterschrift vorlegen und beim Weggehen an der Portierloge abgeben.
Fotografierverbot !

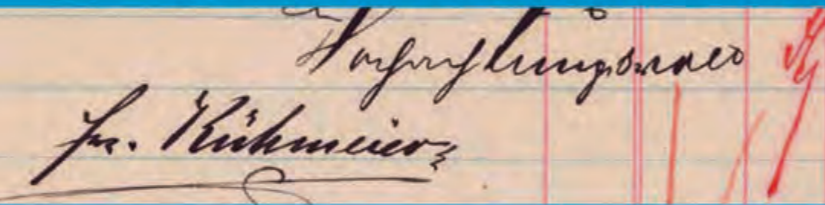


COMPANY.

ARBEITEN IN BERNDORF

AUSSTELLUNG ZUM KUNSTPROJEKT VON BEATRIX ZOBL UND WOLFGANG SCHNEIDER AM WERKSGELÄNDE DER BERNDORF AG

17. APRIL, 18. APRIL, 25. APRIL, 1. MAI 2009 BERNDORF / NÖ




COMPANY. Arbeiten in Berndorf
Berndorf, Niederösterreich: Eine im 19. Jahrhundert von der Familie Krupp nach einem Gesamtkonzept des Architekten Ludwig Baumann errichtete Idealstadt rund um eine Metallwarenfabrik. Das seit jeher weltweit agierende Unternehmen überstand die Weltkriege und verschiedenste Umstrukturierungen. Welche Arbeitsverhältnisse und Strukturen prägen den gegenwärtigen Werkalltag an einem arbeitshistorisch so verdichteten Ort wie der heutigen Berndorf AG?

Das Künstlerduo Beatrix Zobl/Wolfgang Schneider ging über einen Zeitraum von zwei Jahren Fragen zum Thema „Arbeiten“ in einer Tochterfirma der Berndorf AG nach: In Werkhalle, Büro und Vorstandsetage der Firma Berndorf-Bäderbau wurden die MitarbeiterInnen eingeladen, über ihre Arbeit, über Hierarchien, Wünsche, Probleme und Ziele zu reden, zu streiten, zu scherzen ... Die während des prozessualen Kunstprojekts **COMPANY. Arbeiten in Berndorf** entstandenen Foto-, Video- und Audio-Aufnahmen werden in der vor Ort gezeigten Ausstellung zu einem intensiven Bild der heutigen Arbeitswelt verwoben. Inwieweit Kunst ein geeignetes Instrument darstellt, im Alltag der Menschen außeralltägliche Reflexionsprozesse zu ermöglichen, kann in der Ausstellung und während mehrerer Podiumsdiskussionen überdies geprüft und erörtert werden.

COMPANY. Arbeiten in Berndorf ist eine freie Kooperation mit der Berndorf AG und der Firma Berndorf-Bäderbau, die dem Projektteam den Zugang gewährten. Zahlreiche Firmen-MitarbeiterInnen unterstützten das Projekt inhaltlich und organisatorisch. Die Autonomie des Projekts wurde durch Unterstützung der öffentlichen Hand sowie durch private Sponsoren gewährleistet. Die Berndorf AG ermöglicht BesucherInnen exklusiv an vier Tagen den Zutritt zur Ausstellung am Werksgelände. Für Personen, die nicht am Industriegelände beschäftigt sind, übernimmt die Berndorf AG keine Haftung.

Werksgelände der Berndorf AG
Leobersdorfer Str. 26, 2560 Berndorf
Treffpunkt: Werkskantine (siehe Beschilderung)
Information: www.zoblschneider.net
www.rotat.at, +43 (0) 664/ 45 3 77 35



Das Betriebsrat Berndorf befindet sich vor der AG kommend unmittelbar nach der Ortskern "Berndorf" auf der linken Seite.

Ausfahrt Anschlussstraße 29
Leobersdorf, Berndorf

WIENER NEUSTADT

An allen Öffnungstagen der Ausstellung ist auch das **Krupp Stadt museum Berndorf** geöffnet und bietet jeweils um 14.00 Uhr eine Führung an:
<http://www.kruppstadtmuseum.at/>

Projektbegleitung: Barbara Fritzer, Heidi Frank, Erika Frenzel, Felice Zobl / Schneider, Elisabeth Mayerhofer, Sammlung Munk

ausstellungsbegleitung

brauk

ERÖFFNUNG

FREITAG, 17. APRIL 2009 | 17.30 UHR

16.00 Einlass
17.30 Begrüßung: Peter Fichler, Vorstandsvorsitzender Berndorf AG
Florian Schram, Geschäftsführer Berndorf-Bäderbau
Anschließend Führung durch die Ausstellung am Werksgelände.

19.00 Gespräch mit Barbara Putz-Plecko, Vizerektorin Univ. f. Angewandte Kunst
Paul Gessl, Geschäftsführer NÖ Kulturwirtschaft GmbH
Moderation: Lucas Gehrmann
Danach Buffet in der Werkskantine.

Achtung! Shuttlebus von Wien: Abfahrt 16.00 Uhr Bellariastraße (Rückseite Naturhistorisches Museum), Rückfahrt 21.00 Uhr, Unkostenbeitrag € 5,-, Bitte um Voranmeldung unter office@rotat.at oder +43 (0) 664 453 77 35



BERNDORFER METALLWARENFABRIK A. S. BERNDORF - LEOBERSDORF

SAMSTAG, 18. APRIL 2009:
16.00 bis 21.00 Uhr | Führungen um 17.00 und 19.30 Uhr
18.00 Diskussion „**Bildung und Ausbildung in der Arbeitswelt**“
Mit: Wolfgang Maderthaler, Historiker Verein für Geschichte der Arbeiterbewegung, Florian Schram, GF Berndorf-Bäderbau, Elisabeth Nemeth, Philosophin Universität Wien, Robert Hörmann, Bildungsexperte AK NÖ
Moderation: Elisabeth Mayerhofer

SAMSTAG, 25. APRIL 2009:
16.00 bis 21.00 Uhr | Führungen um 17.00 und 19.30 Uhr
18.00 Diskussion „**Arbeiten in der Kunst**“
Mit: Harun Farocki, Künstler/Filmmacher (angefragt), Andrea van der Straeten, Künstlerin, Wolfgang Schneider, Künstler, Beatrix Zobl, Künstlerin
Moderation: Lucas Gehrmann

FREITAG, 1. MAI 2009:
16.00 bis 20.00 Uhr | Führung um 17.00 Uhr
18.30 Diskussion „**Arbeiten in Europa – Arbeitsbilder heute und in Zukunft**“
Mit: Norbert Zimmermann, Aufsichtsratsvorsitzender Berndorf AG, Josef Herzog, Angestellten-Betriebsrat Berndorf-Bäderbau, NN, Arbeiter-Betriebsrat, Harald Ertl, Vorsitzender-Stv. der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, Mitglied im Europäischen Parlament
Moderation: Monika Mokre
Finissage ab 20.00 Uhr mit Grillen und Musik

Für Gruppen besteht die Möglichkeit auch außerhalb der angegebenen Zeiten die Ausstellung am Werksgelände nach Voranmeldung zu besichtigen.

Information: www.zoblschneider.net | www.rotat.at | +43 (0) 664/ 45 3 77 35

Company cafeteria: 11 photographs on duratrans film; 2 videos, titled *Systems of Desire* and *1. Mai (May 1st)*; audio installation titled *Das Rad der Geschichte (The Wheel of History)*.

236



Werkskantine: 11 Fotografien auf Duratrans-Folie; Videos *Systems of Desire* und *1. Mai*; Audioinstallation *Das Rad der Geschichte*

237



L Company cafeteria: *Private Pool*, 3 photographs
R Berndorf Bäderbau factory hall: *Company, Teil II (Company, Part II)*,
slide projection on the window to the factory hall



L Werkskantine: 3 Fotografien *Private Pool*
R Werkhalle Berndorf Bäderbau: Diaprojektion *Company, Teil II* auf Fenster zur Werkhalle







*Kommunikativ, Berndorf-Bäderbau meeting room:
Nachtschicht (Night Shift), video*



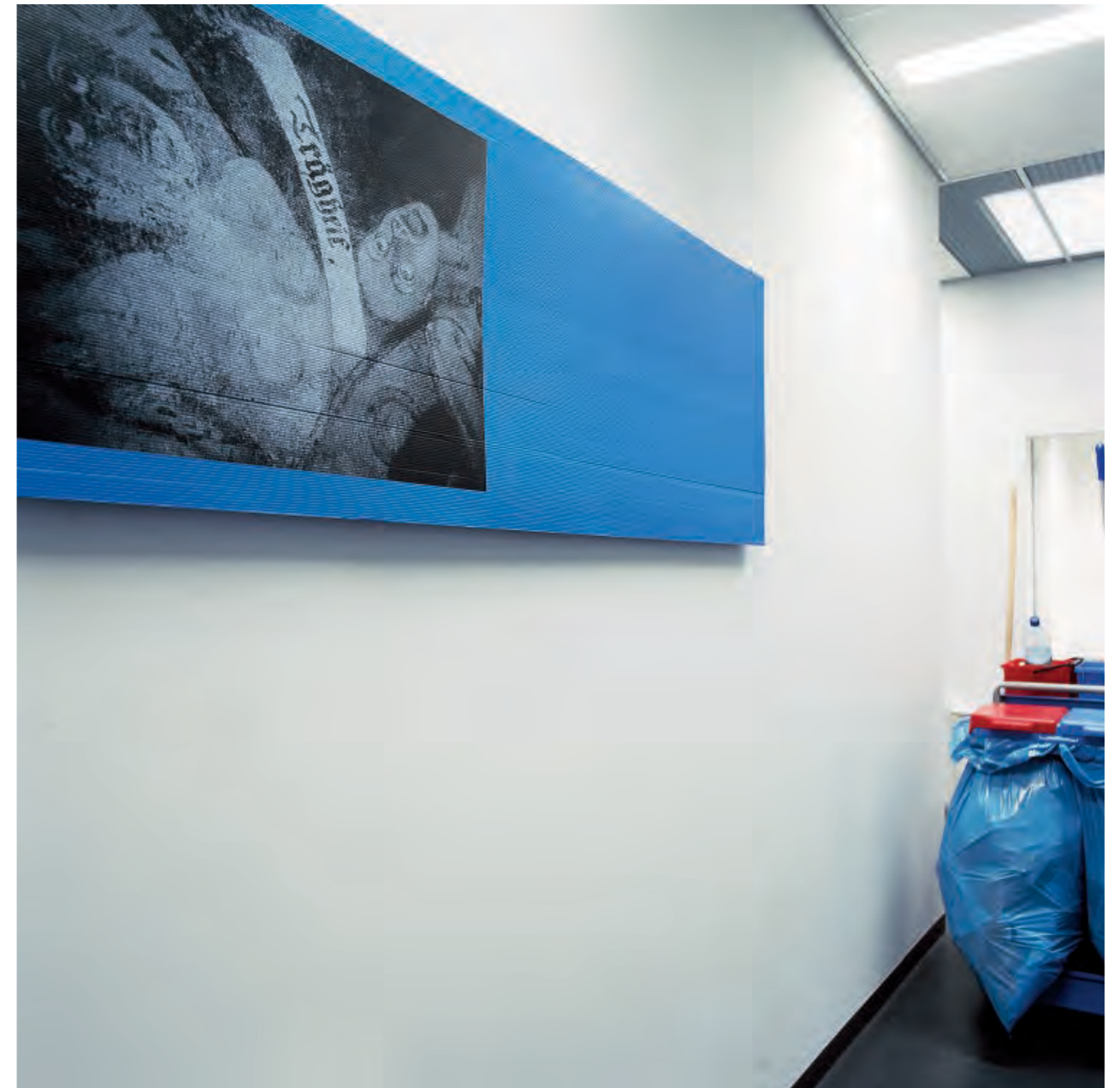
*Besprechungsraum „Kommunikativ“ Berndorf-Bäderbau:
Video Nachtschicht*



*Kommunikativ, Berndorf-Bäderbau meeting room:
Nachtschicht (Night Shift), video*



*Besprechungsraum „Kommunikativ“ Berndorf-Bäderbau:
Video Nachtschicht*





L *Kreativ*, Berndorf Bäderbau meeting room: *Untitled*, 15 photographs
 R Krupp Room, Berndorf AG: *Das System (The System)*, spatial installation, 8 photographs,
 audio installation, motion detector



L Besprechungsraum Berndorf Bäderbau „Kreativ“: 15 Fotografien „O.T.“
 R Krupp-Raum, Berndorf AG: Rauminstallation, 8 Fotografien; Audioinstallation *Das System*;
 Bewegungsmelder







WK 24, snack bar: *Blue Box*, spatial installation, 3 photographs on duratrans film;
Company, Teil I (Company, Part I), audio installation



WK 24, Imbiss: Rauminstallation *Blue Box*; 3 Fotografien auf Duratrans-Folie;
Audioinstallation *Company, Teil I*

**TAUSCH-
GESCHÄFT**

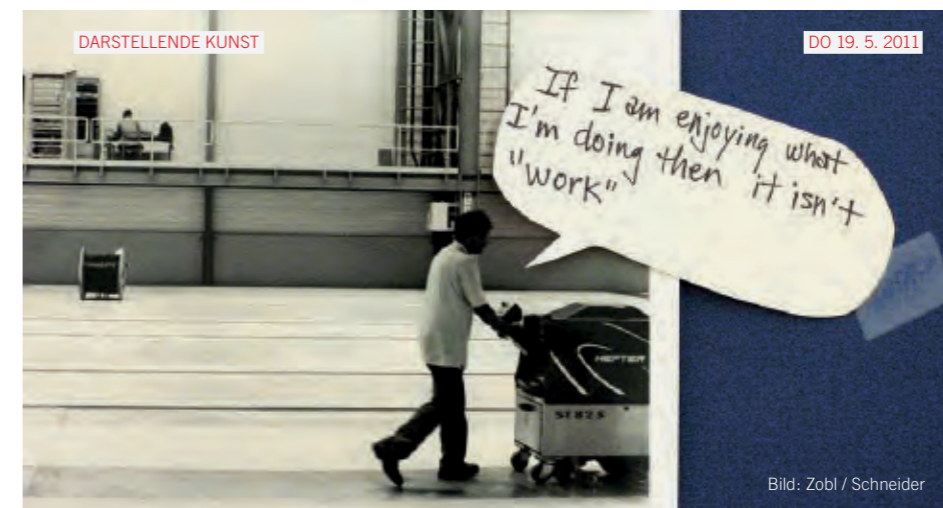
**ZOBL/SCHNEIDER &
Die Umherschweifenden
Produzenten**

Stadttheater Berndorf

DO 19.5.2011

19.30 Uhr / Uraufführung

 **AKNO**



TAUSCHGESCHÄFT EIN SPEKTAKEL AUS DEM KRUPPSCHEN KOSMOS

Berndorf

**„SOMETHING IS HAPPENING HERE AND WE DON'T
KNOW WHAT IT IS“ (FREI NACH BOB DYLAN)**

Zobl & Schneider und die Umherschweifenden Produzenten (Gründer/Hauswirth/Lehofer) präsentieren eine spektakuläre Revue mit Schauspiel, Bildern und Musik. Themen des Abends sind die alltägliche Arbeitswelt im Industriebereich, die historische Sensation der Entstehung des Kruppschen Kosmos sowie die permanente Krise des Kapitalismus. Als Schauplatz und Bühne von „Tauschgeschäft“ fungiert das berühmte Stadttheater Berndorf, das seinerzeit im Beisein von Kaiser Franz Joseph höchstpersönlich als „Erstes österreichisches Arbeitertheater“ eröffnet wurde. Bilder von Arbeitenden und Arbeitsplätzen, Videoszenen, Sounds aus Werkhallen und Büros plus Live-Musik lassen die ursprüngliche Bestimmung des baulich und kulturgeschichtlich bedeutsamen Theaters wieder aufleben.

Die Mitwirkenden arbeiten gemeinsam entlang der Einsichten und Ergebnisse aus Zobl und

Schneiders zweijährigem Kunstprojekt „COMPANY. Arbeiten in Berndorf“, tauchen tief ein, in und durch den Mythos Krupp und seiner Nachfolger und treiben die Arbeit am Thema „Arbeiten“ wieder ein Stück voran. ArbeiterInnen, Angestellte, ManagerInnen, WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen liefern überraschende Beiträge für das Spektakel auf der Bühne.

Die Revue fordert zur Reflexion des Status Quo heraus und inszeniert das Abwägen und Kräfte-messen der unterschiedlichen Interessen an der Arbeit als sinnliche Erfahrung: Ein Tauschgeschäft zwischen der industriellen Arbeitswelt, dem Kunstfeld, dem historischen Erbe, zwischen uns, den Beteiligten und dem Publikum.

■ [Projektdetails auf Seite 135](#)

025



Berndorf City Theater: *Tauschgeschäft (Trade-Off)* revue, Zobl Schneider and
Die Umherschweifenden Produzenten (Ed Hauswirth, Rupert Lehofer, Seppo Gründler)



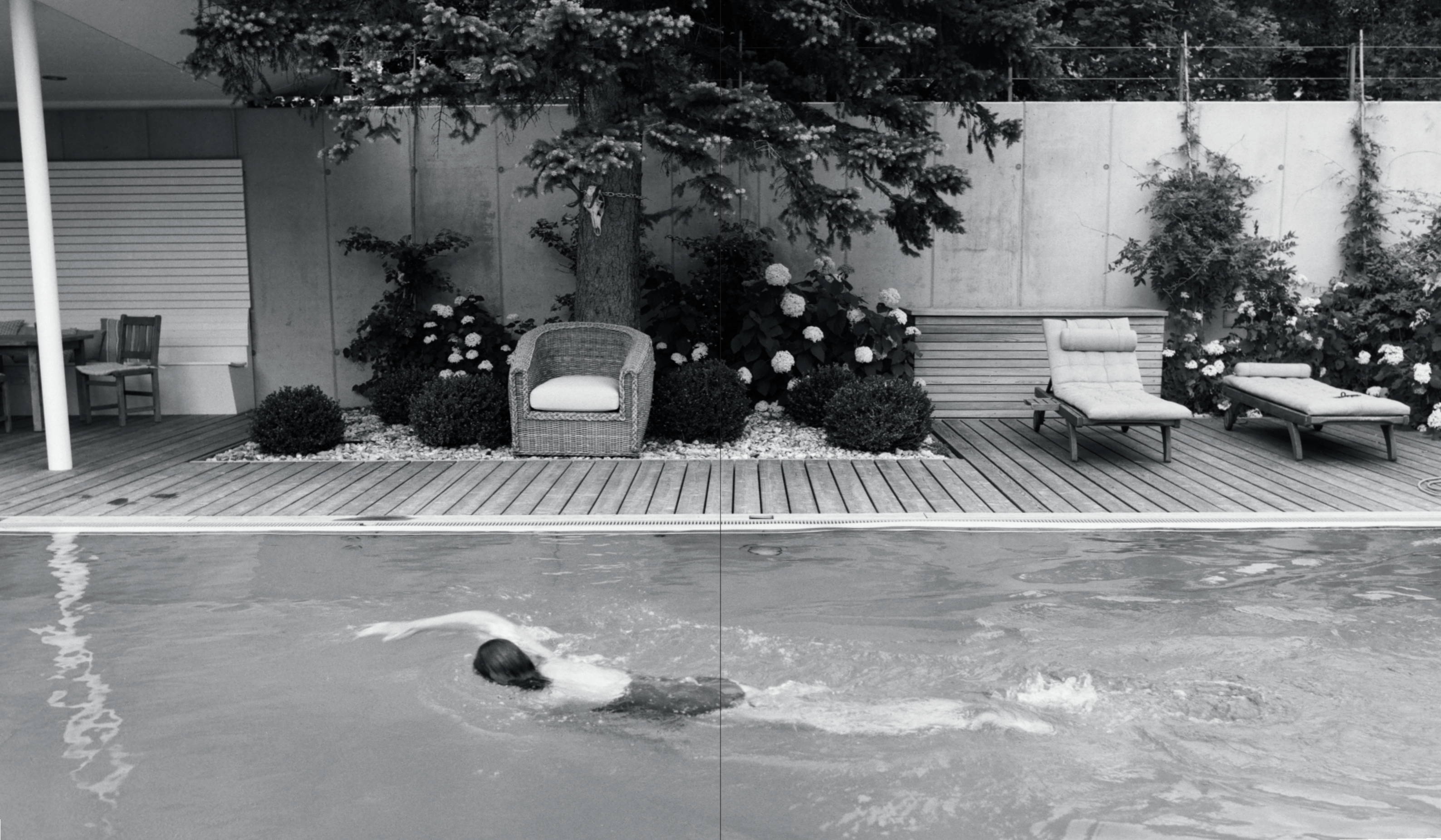
Stadttheater Berndorf: Revue *Tauschgeschäft*, Zobl Schneider und
Die Umherschweifenden Produzenten (Ed Hauswirth, Rupert Lehofer, Seppo Gründler)



Berndorf City Theater: *Tauschgeschäft (Trade-Off)* revue, Zobl Schneider and Die Umherschweifenden Produzenten (Ed Hauswirth, Rupert Lehofer, Seppo Gründler)



Stadttheater Berndorf: Revue *Tauschgeschäft*, Zobl Schneider und Die Umherschweifenden Produzenten (Ed Hauswirth, Rupert Lehofer, Seppo Gründler)



COMPANY– An Essay on Work

Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider

We take the view that the COMPANY art project is an essay on work.

While the word *essay* is a less common expression today for experiment, it highlights the essence of what is being undertaken: the experimental nature of it, the author's openness to the result, and the interest in the process as well as in a "result".

The Image of the Artist and Work

Our focus on the topic of work is a consequence of our previous multi-year project titled *Die Legende vom Künstler* (*The Legend of the Artist*, 2001–2004), in which the aim was to examine and question the current image of the artist through "dialogue-based interventions". We borrowed the title of the project from a short study carried out by Ernst Kris and Otto Kurz from 1934, which remains the only one of its kind today. Threatened both professionally and personally by fascism and anti-Semitism, the two cultural scientists from Vienna use artist biographies to set out, over a few short pages, essential elements of historical ideas about what a visual artist was and how the activity of this person was perceived.

Since the 1960s, and especially in the context of post-structuralism, traditional ideas concerning the artist as a genius, of the creative, of the divine in artwork, and of the strange role that such divinity ascribes to the human artist, have been increasingly deconstructed and rejected. Similarly, the originator

of artwork, the author, was declared dead (Roland Barthes, 1967). We asked ourselves how this so-called "legend of the artist" could be retold today. Are there any artists left at all? And what does that mean for us?

A "changed artistic practice" (cf. Zembylas), an approach to art that is interested not only in the oeuvre but also in the process, in intervention and social interaction, is what governs our own work. The concept of artwork is expanded here, not dispensed with. Like many of our colleagues, we reject the potential appropriation of this socially interested practice of art as a "service".

So how can we insist on the autonomy and freedom of art in the post-genius age?

In a kind of flight to the front, "work" appeared to us to be a central aspect of the current image of the artist. What kind of work is artistic work if it is not work in the sense of classic, gainful employment? (cf. Zembylas)

In order to view our own activity as "work", it seemed appealing to us to use our means to examine an area which has the undisputed characteristic of being work due to the fact that it is well established, is highly institutionalized, and plays a successful role in the value-added chain of capitalism. The fragile legitimacy of our own "artistic work" should be contrasted with the socially unquestionable legitimacy of working in a "company".

COMPANY– Ein Versuch über die Arbeit

Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider

Das Kunstprojekt COMPANY verstehen wir als einen Versuch über die Arbeit.

„Versuch“ ist ein wenig gebräuchlich gewordener Ausdruck für Essay, der aber dessen wesentliches Merkmal deutlich macht: den Versuchscharakter, das Ergebnisoffene, das Interesse am Prozess gleichermaßen wie an einem „Ergebnis“.

Künstler_innen-Bild und Arbeit

Die Auseinandersetzung mit Arbeit ist eine Konsequenz aus unserem vorhergegangenen mehrjährigen Projekt *Die Legende vom Künstler* (2001–2004). Dabei ging es in „Dialogischen Interventionen“ um eine Untersuchung und Befragung des aktuellen Künstler_innen-Bildes. Den Titel des Projekts entliehen wir der schmalen, bis heute einzigartigen Untersuchung von Ernst Kris und Otto Kurz aus dem Jahr 1934. Beruflich wie persönlich von Faschismus und Antisemitismus bedroht, legen die beiden Wiener Kulturwissenschaftler über den Weg der Künstlerbiografie auf wenigen Seiten wesentliche Elemente der historischen Vorstellungen darüber dar, was ein bildender Künstler sei und wie die Tätigkeit dieser Person verstanden wurde.

Seit den 1960er Jahren wurden vor allem im Rahmen des Poststrukturalismus tradierte Vorstellungen vom Geniekünstler, vom Schöpferischen, von der göttlichen Spur im Kunstwerk sowie von der seltsamen Rolle, die solch eine göttliche Spur dem menschlichen Künstler zuweist, zunehmend dekons-

truiert und zurückgewiesen. Auch der Verursacher des Kunstwerks, der Autor, wurde für tot erklärt (Roland Barthes, 1967). Wir stellten uns die Frage, wie diese „Legende vom Künstler“ heute zu erzählen sei. Gibt es überhaupt noch Künstler_innen? Und was bedeutet das für uns selbst?

Eine „veränderte künstlerische Praxis“ (vgl. Zembylas), eine nicht nur am Werk, sondern auch am Prozess, an Intervention und sozialer Interaktion interessierte Auffassung von Kunst bestimmt unsere eigene Arbeit. Der Werkbegriff wird dabei nicht entsorgt, sondern erweitert. Eine potenzielle Vereinnahmung dieser am Sozialen interessierten Kunstpraxis als „Dienstleistung“, lehnen wir, wie viele unserer Kolleg_innen, ab.

Wie können wir also im post-genialen Zeitalter auf Autonomie und Freiheit der Kunst bestehen?

In einer Art Flucht nach vorne erschien uns „Arbeit“ als eine für das gegenwärtige Künstler_innen-Bild zentrale Kategorie. Welche Art von Arbeit ist künstlerische Arbeit, wenn sie keine Arbeit im Sinn der klassischen Erwerbsarbeit darstellt? (vgl. Zembylas)

Um unsere eigene Tätigkeit als „Arbeit“ zu verstehen, schien es uns reizvoll, mit unseren Mitteln einen Bereich zu untersuchen, dessen Arbeitscharakter aufgrund seiner langen Etablierung, seines hohen Institutionalisierungsgrades und seiner erfolgreichen Rolle in der kapitalistischen Wertschöpfungskette außer Diskussion steht. Die Fragilität der Legitimierung unserer eigenen „künstlerischen Arbeit“ sollte

Our Work in the Company

We introduced ourselves observed asked questions had informal conversations made photos filmed had recorded conversations developed films and photographs selected edited interpreted staged invited employees to a photogram workshop debated showed our work, the darkroom, the exhibition, the play, this book

Location

After a long search, we found in Berndorf a historically as well as economically and organizationally dense place, where – from our point of view – we found socially legitimate “normal work” at many levels literally under one roof: in production, planning, administration, marketing, management, and company directors. And, in Berndorf, we also found a CEO who was interested in the experiment and in getting involved in our project.

We then planned to examine the everyday work life of the company and to relate it to our own work as artists. For despite the immense temporal and symbolic significance of work, day-to-day work in today’s life seems rather opaque to us, with the public’s interest mostly being confined to economic aspects.

Agreement

Our agreement with the company management allowed us unrestricted access to the Berndorf Bäderbau subsidiary day and night. We were allowed to talk to the employees “as long as we did not hinder their work” – something we determined on our own, which therefore obligated us to monitor ourselves. We agreed individually with every employee whether they would like to talk to us, whether we were allowed to photograph them, film them, and record conversations.

We were also granted access to, and permission to talk with, people at BSG (Berndorf Sondermaschinenbau GmbH), which is also responsible for training apprentices, as well as to Berndorf AG, the management structure heading up the many individual companies. We did not want money from the company; we financed our work ourselves through art grants, sales, etc. In return, we agreed with the company management that we were free to use the results of the project as we saw fit.

The company did of course indirectly support the project economically, since the time in which we “kept employees from working” through our conversations, photography, or special settings with video recordings was during their working hours. In one phase, we were even able to set up and operate a darkroom on the floor of the company production hall. In the course of the project, however, this had to give way to a smoking room.

Our wish for an official kick-off was also fulfilled: we presented our project to the staff from the office and the production hall assembled before us, explained what we were interested in, and asked for their cooperation. We tried to make it clear that the company had not commissioned this project and had not paid for it either.

Speaking

Our request for employees to talk about their own work was often met with silence. “There’s not really much to say about my work.” But then, after a while, there was indeed something to say, sometimes even a lot.

Those who have worked with qualitative methods, such as biographical interviews in oral history, know about this moment of silence. Allowing this moment to happen and keeping it going can be a doorway to unknown territory. Instead of gathering “usable” answers, the emphasis is on creating narrative spaces and inviting the counterpart to generate narratives independently. These can then take on a form of their choosing and include areas different from those perhaps previously assumed.

At best, transitions from the individual perspective to the structured economic one and the general historical one become visible; an interface that shows how working time is not only part of life, but also shapes life beyond what is economically required. Qualitative approaches such as the biographical interview were not used by us within the

mit der gesellschaftlich nicht zu hinterfragenden Legitimität der Arbeit in einer „Company“ aufeinandertreffen.

Unsere Arbeit in der Company

Wir stellten uns vor beobachteten stellten Fragen führten informelle Gespräche fotografierten filmten führten aufgezeichnete Gespräche entwickelten Filme und Fotografien wählten aus bearbeiteten interpretierten inszenierten luden Mitarbeiter_innen ein, etwa zu einem Fotogramm-Workshop diskutierten zeigten unsere Arbeit, die Dunkelkammer, die Ausstellung, das Theaterstück, dieses Buch

Ort

In Berndorf fanden wir nach langer Suche einen sowohl historisch als auch wirtschaftlich und organisatorisch verdichteten Ort, an dem wir – aus unserer Sicht – eine gesellschaftlich legitimierte „Normalarbeit“ auf vielen Ebenen buchstäblich unter einem Dach vorfanden: in der Produktion, der Planung, der Administration, der Vermarktung, der Geschäftsführung und der Firmenleitung. Und wir fanden in Berndorf einen experimentierfreudigen Vorstandsvorsitzenden, der sich auf unser Vorhaben einließ.

Wir planten in Folge den Arbeitsalltag in der Firma zu untersuchen und diesen mit unserer eigenen Arbeit als Künstler_innen in Beziehung zu setzen. Denn trotz der immensen zeitlichen und symbolischen Bedeutung der Arbeit scheint uns der Arbeitsalltag im heutigen Leben wenig beleuchtet, das öffentliche Interesse meist auf den ökonomischen Aspekt reduziert.

Vereinbarung

Unsere Vereinbarung mit der Firmenleitung erlaubte uns freien Zugang zu der Tochterfirma Berndorf Bäderbau bei Tag und Nacht, wir durften mit den Mit-

arbeiter_innen reden, „solange wir nicht ihre Arbeit behindern“ – was im Wesentlichen in unserer Einschätzung lag, uns also zur Selbstkontrolle verpflichtete. Wir vereinbarten mit allen Mitarbeitenden individuell, ob sie mit uns sprechen möchten, ob wir sie fotografieren, filmen sowie die Gespräche aufzeichnen durften.

Zusätzlich erhielten wir Zugang und Gesprächserlaubnis für die BSG (Berndorf Sondermaschinenbau GmbH), die auch für die Lehrlingsausbildung zuständig ist, sowie in der den vielen einzelnen Firmen übergeordneten Führungsstruktur, der Berndorf AG. Wir wollten von der Firma kein Geld, sondern finanzierten unsere Arbeit selbst über Kunstförderungen, Verkäufe etc. Im Gegenzug vereinbarten wir mit der Firmenleitung, dass wir über die Ergebnisse aus dem Projekt frei verfügen können.

Indirekt hat die Firma das Projekt durchaus auch ökonomisch unterstützt, da die Zeitspanne in der wir Mitarbeiter_innen durch unsere Gespräche, das Fotografieren oder spezielle Settings mit Videoaufnahmen „vom Arbeiten abhielten“ in deren Arbeitszeit stattfand.

In einer Phase konnten wir sogar in der Company eine Dunkelkammer auf Werkhallen-Ebene einrichten und betreiben. Im Verlauf des Projekts musste diese einer Raucherkammer weichen.

Auch unserem Wunsch nach einem offiziellen Auftakt wurde entsprochen: vor der versammelten Belegschaft aus Büro und Werkhalle präsentierten wir unser Vorhaben, legten unsere Interessen dar und baten um Mitwirkung. Wir versuchten deutlich zu machen, dass die Firma dieses Projekt nicht beauftragt hatte und auch nicht bezahlt.

Sprechen

Auf unsere Bitte, über die eigene Arbeit zu sprechen, folgte oft Schweigen. „Da gibt es doch nichts zu sagen, über meine Arbeit.“ Doch dann, nach einiger Zeit, gab es doch etwas zu sagen, manchmal sogar sehr viel.

Diesen Moment des Schweigens kennen jene, die mit qualitativen Methoden, etwa lebensgeschichtlichen Interviews in der Oral History, gearbeitet haben. Diesen Moment zuzulassen und ihn durchzuhalten kann der Einstieg in unbekanntes Terrain sein. Statt um „verwertbare“ Antworten geht es darum, Erzählräume zu öffnen und das Gegenüber einzuladen, selbstständig Erzählungen zu generieren. Diese können dann eine selbstgewählte Form annehmen

framework of a scientific setting, but instead as one of several means of conducting an artistic investigation of everyday work life.

Photographing

The silence mentioned above, when it follows a question, is hard to wait out – among other things, it seems rude to have put the other person(s) in such an “embarrassing situation”. Was there anything comparable to this silence in the visual artistic forms we used? What was striking were the differences experienced when making photographs in the production hall or in the offices. In the production hall, it was our impression – backed up by the feedback we got – that making photos was not really a problem; we did not “disturb” in any way. Our elaborate working method using analogue cameras with natural light, tripods, exposure metering, unusual shooting positions, etc. was accepted without any particular irritation or issues. In the offices, on the other hand, we were “disruptive”, interrupted the work, distorted the office space, attacked the concentration. Was this because the rooms are smaller? Or because it is not easy to “portray” work when someone is sitting in front of a screen and a keyboard? It didn’t matter how long we were there, the notion that photographers “blend into the background” never really seemed to kick in (we are not talking about hidden photography here after all). What is perhaps more likely is that the “disturbance” subsides when someone sees themselves “being depicted” doing the respective work. And this happens in a more direct way when operating a welding device than when sitting in front of a computer.

Such a “disturbance” is different from “silence”, but in both cases it is a form of resistance that opposes the representation, perhaps even the representability, of work and which we tried to make use of. As a consequence of such considerations, the footage we filmed in COMPANY took the form of an active performance and acting, as can be seen for example in *Tauschgeschäft (Trade-Off)*, *Nachtschicht (Night Shift)*, and *How Am I Different*.

Exhibiting

Discussions and negotiations with the company’s management were also an essential part of the COMPANY project. Plans to present our work at the site turned out to be a particularly neuralgic point.

Part of our agreement with the company was to make the results of our artistic research available in the form of an exhibition.

Our wish to hold this exhibition – intended to act as the conclusion of the procedural part of the project – at the company’s premises and to open it to both employees and interested visitors from both Berndorf and Vienna was initially met with resistance. We also planned to position the exhibition at five different locations on the company premises: in the (semi-public) canteen, which was the least problematic in terms of an “opening”; the WK 24, a kind of nighttime warming room with coffee and sandwich machine; in the Bäderbau factory building; the Bäderbau offices; and in two rooms of the Berndorf AG administration building, the “Krupp Room” and the movie or seminar room.

The idea of allowing “persons from outside the factory” onto the company premises, which were otherwise guarded with fences and watchmen, specifically for the exhibition, was perceived as threatening. Such an opening faced, at the very least, issues of security and insurance.

It also turned out that different cultures existed when it came to dealing with journalists – daily newspapers, weekly magazines, regional press, state radio, and television – who were becoming increasingly interested in our project. When it comes to the field of art, which enjoys comparatively privileged access to the public, there is usually a fundamentally positive attitude to public interest and reporting, with media attention improving social capital, yet the company’s management had a more cautious attitude towards interested journalists: You don’t “need anything” from them, was one reply given.

The result of our negotiations was that we agreed on four weekends during which the exhibition could be visited by outsiders. These visits were only allowed to take place as guided tours (with the associated liability).

Although we had initially wished for more possibilities, the scope we had in this project to cooperate with an otherwise tightly organized and strictly goal-oriented company now seems to us to be very comprehensive in retrospect and in many ways not without risk for the company either.

Boundaries

The exhibition was finally opened outside working hours and met with broad public interest. Numerous

und andere Bereiche beinhalten, als vielleicht vorab angenommen.

Im besten Fall werden Übergänge vom Individuellen zum Strukturell-Ökonomischen und Allgemein-Historischen sichtbar, jene Schnittfläche, die zeigt, dass die Arbeitszeit nicht nur Teil der Lebenszeit ist, sondern damit das Leben auch jenseits der ökonomischen Notwendigkeiten prägt.

Qualitative Zugänge wie das lebensgeschichtliche Interview wurden von uns nicht im Rahmen eines wissenschaftlichen Settings eingesetzt, sondern als eines von mehreren Mitteln zur künstlerischen Untersuchung des Arbeitsalltags.

Fotografieren

Das oben erwähnte Schweigen ist, wenn es einer Frage folgt, schwer abzuwarten – unter anderem erscheint es einem selbst unhöflich die oder den andere/n in eine solche „Verlegenheit“ gebracht zu haben. Gab es etwas diesem Schweigen Vergleichbares auch in den bildhaften künstlerischen Formen, die wir einsetzten? Auffällig waren die Unterschiede, die das Fotografieren in Werkhalle oder Büroräumen mit sich brachte: In der Werkhalle stellte das Fotografieren kaum ein Problem dar, wir „störten“ nicht, so unser Eindruck und so auch das Feedback. Ebenso wurde unsere aufwändige Arbeitsweise mit analogen Kameras bei natürlichem Licht, mit Stativen, Belichtungsmessung, in ungewöhnlichen Aufnahmepositionen etc. ohne besondere Irritation hingenommen. In den Büroräumen hingegen „störten“ wir, unterbrechen die Arbeit, verstellten den Platz, attackierten die Konzentration. Weil die Räume enger sind? Oder weil das „Darstellen“ der Arbeit nicht einfach ist, wenn jemand vor einem Bildschirm und einer Tastatur sitzt? Egal wie lange man vor Ort agiert, das oft zitierte „Vergessen der Anwesenheit“ von Fotografierenden scheint sich doch nie einzustellen (wir sprechen hier nicht von verdeckter Fotografie). Vielleicht ist es eher so, dass die „Störung“ nachlässt, wenn sich jemand „in das Darstellen“ der jeweiligen Arbeit hineinfindet. Und das geschieht im Agieren mit einem Schweißgerät unmittelbarer als vor einer Tastatur.

Eine solche „Störung“ ist etwas Anderes als das „Schweigen“, doch in beiden Fällen handelt es sich um einen Widerstand, der der Darstellung, vielleicht sogar der Darstellbarkeit, von Arbeit entgegensteht und mit dem wir zu agieren versuchten.

Als Konsequenz solcher Überlegungen legten wir die filmische Arbeit in COMPANY im Sinne eines

aktiven Darstellens und Schauspielens an, etwa in *Tauschgeschäft*, *Nachtschicht* oder in *How Am I Different*.

Ausstellen

Auch die Gespräche und Verhandlungen mit der Firmenleitung waren ein wesentlicher Teil des Projekts COMPANY. Als neuralgischer Punkt stellte sich vor allem die geplante Präsentation unserer Arbeiten auf dem Industriegelände heraus. Teil unserer Vereinbarung mit der Firma war, die Ergebnisse unserer künstlerischen Forschung in Form einer Ausstellung zugänglich machen zu können.

Unser Wunsch, diese als Abschluss des prozessualen Teils des Projekts geplante Ausstellung am Werksgelände stattfinden zu lassen und sowohl für Mitarbeiter_innen als auch für interessierte Besucher_innen – aus Berndorf wie aus Wien – zu öffnen, stieß anfänglich auf Widerstand. Zudem planten wir, die Ausstellung an fünf verschiedenen Orten im Firmengelände zu positionieren: in der (halböffentlichen) Kantine, die am wenigsten Probleme bei einer „Öffnung“ hervorrief, der WK 24, einer Art nächtliche Wärmestube mit Kaffee- und Sandwichautomat, in der Werkhalle der Firma Bäderbau, dem Bürotrakt der Firma Bäderbau sowie in zwei Räumen des Verwaltungsgebäudes der Berndorf AG, im „Krupp-Raum“ und im Kino bzw. Seminarraum.

„Werksfremde Personen“ in Zusammenhang mit der Ausstellung in das sonst mit Schlagbalken und Wachpersonal bewehrte Firmengelände hineinzu lassen wurde als bedrohlich empfunden. Eine solche Öffnung berührte nicht zuletzt sicherheits- und versicherungstechnische Fragen.

Zudem stellte sich heraus, dass unterschiedliche Kulturen bestanden, was den Umgang mit der journalistischen Öffentlichkeit betrifft – Tageszeitungen, Wochenzeitschriften, Regionalpresse, staatliches Radio und Fernsehen –, die sich immer mehr für unser Projekt zu interessieren begann: Während im Kunstfeld, das einen vergleichsweise privilegierten Zugang zu Öffentlichkeit genießt, meist eine grundsätzlich positive Einstellung zu öffentlich-medialem Interesse und Berichterstattung besteht und mediale Aufmerksamkeit das soziale Kapital verbessert, stand die Firmenleitung interessierten Journalist_innen eher reserviert gegenüber: Sie würden von diesen „nichts brauchen“, hieß es einmal dazu.

Als Ergebnis unserer Verhandlungen einigten wir uns auf vier Wochenenden, an denen die Ausstel-

outside visitors came when the exhibition was open, and we organized a shuttle bus from Vienna.

Some of the company employees involved in our project also came, but by no means all of them. In general, the positive participation and helpfulness of the employees in the project process was something that both surprised and pleased us. Only rarely did anyone refuse, or not want to be photographed or filmed. A few did prefer to not have their conversations recorded.

After a short period of time, we almost felt like "part of the company", a fact which was often alluded to in a half-joking manner ("our company artists are here"). We did indeed often break bread (share a snack or coffee) with each other in the original sense of the word (*cum pane*). In this respect, a form of "normality" had set in, and we no longer had to justify our work – here at least.

This is why we had hoped for a broader interest in the "result" of our work, the exhibition. However, only a few of the employees took a close look at the exhibition and talked to us about it. Only some parts of the exhibition were accessible during normal working hours – a video screen in the middle of the production hall, for example, would be a safety risk when working. Moreover, the various exhibition rooms were spread across locations far apart from each other on the premises.

Since it was not clear to the employees whether visiting the open parts of the exhibition was permitted during their working hours, we proposed carrying out at least a joint tour for the employees. This wish was rejected by the management.

There was a clear boundary both for the management and for the employees: As long as the project took place during working hours, employee participation was very high. Anything outside working hours was generally not well received, if at all. Seen this way, our deal with the majority of employees ended the minute the working time, and thus the participation time, was no longer paid.

Many conclusions can be drawn from this. COMPANY was implemented top-down. From the point of view of the employees, the project belonged to the field of (paid) work and also ended at its limits.

Interests

Our project generated interest among economists and social scientists who were looking for new meth-

ods to investigate or increase operational dynamics by using artists in business organizations. We were advised on several occasions to turn our first "experiment" into an economic enterprise, i.e. To enable companies to gain special insights into their companies and business structures with the aid of artistic means and methods.

This form of commissioning for economic purposes, however, is far removed from what our intentions are. Neither do we think that COMPANY can be repeated. This would overstep the boundary between operational logic and artistic work. If the artistic boat also navigates in the capitalist stream, with the same goal as a company, there is no productive collusion – or at least no moment of pause, of activating boundaries. *The Legend of the Artist* tells the story of two fields, the dividing lines and where they meet, despite a "changed artistic practice" and also in a post-genius age.

COMPANY enabled us to think further about our understanding of (and our approach to) artistic work. Our (economic) autonomy from the company was a prerequisite for our artistic work and its protopolitical character. Our work will not directly impact social conditions, neither those of workers nor those of artists. It can, at best, generate a ripple effect, creating conditions, in the words of Monika Mokra, for debate, conflict, and change.

lung auch von außenstehenden Personen besucht werden konnte. Diese Besuche durften allerdings ausschließlich als von uns geführte (und verantwortete) Touren erfolgen.

Obwohl wir uns zunächst mehr Öffnungsmöglichkeiten gewünscht hatten, erscheint uns der Spielraum, den wir in diesem Projekt in der Zusammenarbeit mit einer sonst straff organisierten und strikt zielorientierten Firma hatten, im Rückblick weitreichend und in verschiedener Hinsicht auch für die Firma nicht ohne Risiko.

Grenzen

Die Eröffnung der Ausstellung fand schließlich außerhalb der Arbeitszeiten statt und traf auf breites öffentliches Interesse. An den Öffnungstagen kamen zahlreiche externe Besucher_innen, ab Wien organisierten wir einen Shuttle-Bus.

Auch einige in unser Projekt involvierte Mitarbeiter_innen der Firma waren gekommen, aber bei weitem nicht alle. Generell war die positive Beteiligung und Hilfsbereitschaft der Mitarbeitenden im Projektprozess für uns überraschend und erfreulich gewesen, nur selten lehnte jemand ab, wollte nicht fotografiert oder gefilmt werden, einige wenige bevorzugten Gespräche ohne Tonaufzeichnung.

Nach kurzer Zeit fühlten wir uns beinahe wie ein „Teil der Company“, was auch immer wieder halb scherzhaft so ausgesprochen wurde – „unsere Firmenkünstler sind da“. Im ursprünglichen Wortsinn (*cum pane*) teilten wir ja auch tatsächlich oft das (Jausen-)Brot (oder den Kaffee) miteinander. Insofern hatte sich sogar „Normalität“ eingestellt, unsere Arbeit mussten wir – zumindest hier – nicht mehr rechtfertigen.

Deshalb hatten wir auch auf breiteres Interesse an dem „Ergebnis“ unserer Arbeit, der Ausstellung, gehofft; allerdings sahen sich nur einige der Mitarbeiter_innen die Ausstellung genau an und diskutierten mit uns darüber. Nur Teile der Ausstellung blieben während der normalen Arbeitszeiten zugänglich – eine Videoleinwand mitten in der Werkhalle wäre zum Beispiel ein Sicherheitsrisiko. Zudem waren die verschiedenen Ausstellungsräume auf weit voneinander entfernt liegende Standorte innerhalb des Werksgeländes verteilt.

Da für die Beschäftigten nicht klar war, ob der Besuch der geöffneten Teile der Ausstellung innerhalb ihrer Arbeitszeit erlaubt ist, schlugen wir vor, zumindest eine gemeinsame Führung für die Mitar-

beitenden durchzuführen. Diesen Wunsch lehnte die Geschäftsführung ab.

Hier zeigte sich eine klare Grenze der Geschäftsführung, aber auch der Beschäftigten: Solange das Projekt in der Arbeitszeit der Mitarbeiter_innen stattfand, war die Beteiligung sehr hoch. Alles außerhalb der Arbeitszeit funktionierte nicht oder nur für wenige. So gesehen endete unser Tauschgeschäft mit der Mehrheit der Beschäftigten in der Minute, in der die Arbeits- und damit Beteiligungszeit nicht mehr bezahlt war.

Daraus lassen sich viele Schlüsse ziehen. COMPANY wurde top-down eingefädelt. So gehörte das Projekt aus Sicht der Mitarbeiter_innen ins Feld der (bezahlten) Arbeit und endete auch an dessen Grenzen.

Interessen

COMPANY stieß bei Ökonom_innen und Sozialwissenschaftler_innen wiederholt auf Interesse. Mehrfach wurde uns geraten aus diesem „Experiment“ eine wirtschaftliche Unternehmung zu machen, also auf Auftrag von Firmen mit Hilfe von künstlerischen Mitteln und Methoden besondere Einsichten in ihre Betriebe und Betriebsstrukturen zu ermöglichen.

Diese Form der Indienstnahme für ökonomische Zwecke liegt uns allerdings fern. Wir halten COMPANY auch nicht für wiederholbar. Dadurch würde die Grenze zwischen der betrieblichen Logik und der künstlerischen Arbeit übersprungen. Fährt auch das künstlerische Boot im kapitalistischen Strom, mit gleichem Ziel wie eine Company bleibt der produktive Zusammenstoß aus – oder zumindest der Moment des Innehaltens, der Grenzaktivierung.

Die „Legende vom Künstler“ erzählt trotz einer „veränderten künstlerischen Praxis“ und auch in einem post-genialen Zeitalter von zwei Feldern, ihren Trennlinien und ihren Berührungsfeldern.

COMPANY ermöglichte es uns, unser Verständnis künstlerischer Arbeit weiterzudenken. Die (ökonomische) Autonomie von der Firma war Voraussetzung für unsere künstlerische Arbeit und ihren protopolitischen Charakter. Unser Werk wird nicht unmittelbar die gesellschaftlichen Verhältnisse verändern, nicht die von Arbeiter_innen und nicht die von Künstler_innen. Im besten Fall kann es mittelbar wirken, Voraussetzungen schaffen, so Monika Mokra, für Debatten, Konflikt und Veränderung.



Biographies

Wolfgang Schneider

Born 1970 in Salzburg, artist and author, lives in Vienna. Cooking apprenticeship in Salzburg, studied History, Political Science, and Philosophy at the University of Vienna. Wolfgang works with photography, drawing, video, and text.

Beatrix Zobl

Born 1970 in Salzburg, Beatrix is an artist. She lives in Vienna and works with the media of photography and associated printing techniques, installation, text, and video. Studied Art History with an emphasis on Museum and Exhibition Conception. Her subjects and productions run the gamut between documentation and performance, with her main interest being the relationship between the individual and society.

Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider were founding members of the trans wien artist group (1996–2001). They work alone and together on projects and installations that often span several years.

Selected Projects:

- COMPANY, 2007–2011/2017–2019
- SOHO in Ottakring (member of the curating team), 2009–2014
- CIA – Community in Arbeit (Art(s)&Science Call-Project Empowerment), 2009–2013
- 52 Ansichten vom öffentlichen Leben in der Obersteiermark (52 Views of Public Life in Upper Styria), Styrian Institute for Public Art, 2013
- Die Legende vom Künstler (The Legend of the Artist), museum in progress, Vienna, Sommerakademie, Salzburg, School of the Art Institute of Chicago, NGBK, Berlin, and elsewhere, 2000–2005
- De-fine Arts (EU project), 2003–2004
- wienstation (viennastation), together with trans wien, conversion of a beltway arch as part of the EU project Urban Wien-Gürtel Plus, 2000
- station 4: Carina (with trans wien), 1997

Numerous awards (including the Theodor Körner Prize, Bank Austria Art Award) and scholarships (including in Chicago, Glen Arbor, Budapest, Paris)

Biografien

Wolfgang Schneider

1970 in Salzburg geboren, Künstler und Autor, lebt in Wien. Kochlehre in Salzburg, Studium der Geschichte, Politikwissenschaft und Philosophie an der Universität Wien. Wolfgang Schneider arbeitet mit Fotografie, Zeichnung, Video und Text.

Beatrix Zobl

1970 in Salzburg geboren, ist Künstlerin, lebt in Wien und arbeitet in den Medien Fotografie, den damit verbundenen Drucktechniken, Installation, Text und Video. Studium der Kunstgeschichte, Schwerpunkt Museums- und Ausstellungskonzeption. Zobls Sujets und Inszenierungen bewegen sich zwischen Dokumentation und Performance, ihr Hauptinteresse gilt dem Verhältnis von Individuum und Gesellschaft.

Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider waren Gründungsmitglieder der Künstler_innengruppe trans wien (1996–2001). Sie arbeiten solo und gemeinsam an oft mehrjährigen Projekten und Installationen.

Projeke (Auswahl):

- COMPANY, 2007–2011/2017–2019
- SOHO in Ottakring (Teil des kuratorisches Leitungsteams), 2009–2014
- CIA – Community in Arbeit (Art(s)&Science Call-Project Empowerment), 2009–2013
- 52 Ansichten vom öffentlichen Leben in der Obersteiermark (Institut für öffentliche Kunst Steiermark), 2013
- Die Legende vom Künstler (u.a. museum in progress, Wien, Sommerakademie, Salzburg, School of the Art Institute of Chicago, NGBK, Berlin), 2000–2005
- Define Arts (EU-Projekt), 2003–2004
- wienstation (mit trans wien, Umbau eines Gürtelbogens als Teil des EU-Projekts Urban Wien-Gürtel Plus), 2000
- station 4: Carina (mit trans wien), 1997

Zahlreiche Auszeichnungen (u.a. Theodor-Körner-Preis, Bank Austria-Kunstpreis) und Stipendien (u.a. Chicago, Glen Arbor, Budapest, Paris)

Ruth Horak

Born in Fürstenfeld in 1972, Ruth Horak is an art historian, curator, and lecturer with a focus on photographic theory, conceptual strategies, and art photography. She is (co)-editor of photography volumes including *Image:/images* (2002), *Rethinking Photography* (2003), and *21 Reportagen zur Fotografie* (2008) and has published numerous essays in books, exhibition catalogs, and magazines. As a curator, she has realized numerous exhibitions not only for the Fotohof, Camera Austria, Krinzinger Projekte, Angewandte Innovation Lab, but also with students from Austrian and international universities and the Austrian Photography Collection (2012/2013). She has taught contemporary art, photography, media reflexivity, and other subjects at the University of Applied Arts Vienna, the Danube University Krems, the HGB Leipzig, and the Friedl Kubelka School of Artistic Photography.

Monika Mokre

Born in Graz in 1963, Monika Mokre is a research associate at the Institute of Cultural Studies and Theater History of the Austrian Academy of Sciences. Her research specialties include democracy theory, asylum and migration, the European public sphere, cultural policy, and gender studies. She teaches at the Institute for Cultural Management and Gender Studies of the Vienna University of Music and Performing Arts, Webster University Vienna, the University of Graz, and the University of Beograd and is chair of the eipcp–European Institute for Progressive Cultural Policies, chair of helping hands – Coordination Office for Integrative and Anti-Racist Projects, and board member of FOKUS – Institute for Cultural and Media Economics.

Ruth Horak

1972 in Fürstenfeld geboren, ist Kunsthistorikerin, Kuratorin und Lehrbeauftragte mit den Schwerpunkten Fototheorie, Konzeptuelle Strategien und künstlerische Fotografie. Sie ist (Mit)Herausgeberin von Readern zur Fotografie wie *Image:/images* (2002), *Rethinking Photography* (2003) und *21 Reportagen zur Fotografie* (2008) und hat zahlreiche Essays in Büchern, Ausstellungskatalogen und Magazinen veröffentlicht. Als Kuratorin hat sie Ausstellungen für den Fotohof, die Camera Austria, Krinzinger Projekte, Angewandte Innovation Lab realisiert sowie mit Studierenden von österreichischen und internationalen Universitäten und der österreichischen Fotosammlung (2012/2013) gearbeitet. Seit 1990 lehrt sie über zeitgenössische Kunst, Fotografie und Medienreflexivität u.a. an der Universität für angewandte Kunst Wien, der Donau-Universität Krems, der HGB Leipzig und der Schule für künstlerische Photographie Friedl Kubelka.

Monika Mokre

1963 in Graz geboren, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Kulturwissenschaften und Theatergeschichte der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Demokratietheorie, Asyl und Migration, europäische Öffentlichkeit, Kulturpolitik und Gender Studies. Sie lehrt am Institut für Kulturmanagement und Gender Studies der Universität für Musik und darstellende Kunst, an der Webster University Vienna sowie an den Universitäten Graz und Beograd und ist Vorsitzende von eipcp-european institute for progressive cultural policies und helping hands, Koordinationsbüro für integrative und antirassistische Projekte sowie Vorstandsmitglied von FOKUS, Institute for Cultural and Media Economics.

Erzsébet Pilinger

Born in Budapest in 1968, Erzsébet Pilinger is an art historian whose research encompasses the various forms and contact points of social sensibility in contemporary art. She has been director of the Knoll Gallery in Budapest since 2002. She has taught at Moholy-Nagy University in Budapest since 2008, served as concept leader of Gallery Weekend Budapest since 2013, and been co-chair of the Association of Contemporary Hungarian Galleries since 2017. Erzsébet curates exhibitions at various art institutions (including the Budapest Museum of Applied Arts), galleries, and off-spaces. Her exhibition *Send a Sign from Below ...* was part of the 2015 Off-Biennial Budapest. Erzsébet regularly publishes articles in specialty journals (*Balkon, Műértő, Fair, Hungarian Lettre International*) and books. Her writings have been honored with the Fülep Lajos Prize and the Kállai Ernő Scholarship, among others.

Tasos Zembylas

Born in Cyprus in 1962, Tasos Zembylas is a professor at the University of Music and Performing Arts Vienna. He studied philosophy and habilitated in cultural studies. Zembylas explores one fundamental element of the philosophy of art in particular: the formative process of the concept of art. His approach focuses on identifying theories of contemporary art and describing and analyzing social negotiation processes and practices in the art world. The close connections between art and social practices – and between the arts and culture industry and social structures – draw his attention to cultural, social, political, and economic analyses of the cultural sector. Zembylas' other areas of research include epistemologies of artistic practice and public funding of culture.

Erzsébet Pilinger

1968 in Budapest geboren, ist Kunsthistorikerin. Ihr Forschungsfeld sind verschiedene Formen und Berührungspunkte der sozialen Sensibilität in der zeitgenössischen Kunst. Seit 2002 ist sie Leiterin der Knoll Galerie Budapest. Sie lehrt an der Moholy-Nagy Universität in Budapest (seit 2008), ist Konzeptverantwortliche für „Gallery Weekend Budapest“ (seit 2013) und Co-Vorsitzende des Verbandes zeitgenössischer ungarischer Galerien (seit 2017). Sie kuratierte Ausstellungen in Kunstinstitutionen (u. a. im Museum für Angewandte Kunst Budapest), Galerien und Off-Spaces. Mit der Ausstellung *Sende ein Zeichen von unten ...* war sie Teilnehmerin der Off-Biennial Budapest 2015. Erzsébet Pillingering publiziert regelmäßig in Fachzeitschriften (*Balkon, Műértő, Fair, Hungarian Lettre International*) und Fachbüchern. Für ihre Schriften erhielt sie u. a. den Fülep Lajos Preis und das Kállai Ernő Stipendium.

Tasos Zembylas

1962 in Zypern geboren, ist Universitätsprofessor an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Er studierte Philosophie und habilitierte im Fach Kulturbetriebslehre. Eine kunstphilosophische Grundfrage, die Tasos Zembylas verfolgt, dreht sich um den Formationsprozess des Kunstbegriffs. Er nähert sich dieser Frage an, indem er sich nicht nur auf Theorien der Gegenwartskunst, sondern auch auf die Beschreibung und Analyse sozialer Aushandlungsprozesse und Praktiken der Kunstwelt konzentriert. Die enge Verbindung zwischen Kunst und sozialer Praxis sowie zwischen kulturbetrieblichen und gesellschaftlichen Strukturen, lenkt Zembylas' Aufmerksamkeit auf kultur-, sozial-, politik- und wirtschaftswissenschaftliche Analysen des Kultursektors. Weitere Forschungsschwerpunkte von Tasos Zembylas sind Epistemologie der künstlerischen Praxis sowie öffentliche Kulturförderung.

List of Works

Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Motion study (12 photographs)	inside cover
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Visit	5
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Warehouse	11
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Meeting, 3 people	13
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	LVD	15
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Cutting	17
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Office, 2 people	19
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Meeting, 7 people	21
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Welding	23
Untitled	photogram	b/w	2007–2009	Welding goggles	24
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Office, waiting zone	29
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Factory hall, roof 1	30
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Factory hall, roof 2	31
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Factory hall, master cabin	33
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Factory hall, snack bus	35
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Office landscape with copy machine	37
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Office, stairwell	41
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Office plant	42
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Warehouse, ladder	48
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Office, hallway	49
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Factory hall, coins	50
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Factory hall, helmet	51
Trade-Off	video	color	2007–2009	4 video stills	56–59
Untitled	photogram	b/w	2007–2009	Snorkel	66
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Reception with receptionist smiling	71
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Reception without receptionist	72
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Reception with receptionist	73
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Coffee break	76
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Secretaries	79
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Factory hall, clock	80
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Manager's room	81
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Work portrait	83
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Work portrait	85
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Work portrait	87
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Work portrait	88
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Work portrait	89
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Break	91
Untitled	photogram	b/w	2007–2009	Knot	92
Untitled	mf	color	2007–2009/19	Door right	99
Untitled	mf	color	2007–2009/19	Door left	100
Untitled	mf	color	2007–2009/19	Electrical socket	101

Werkliste

O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Bewegungsstudie (12 Fotografien)	Umschlag
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Besuch	5
O.T.	KB	s/w	2007–2009/19	Lager	11
O.T.	KB	s/w	2007–2009/19	Besprechung 3P	13
O.T.	KB	s/w	2007–2009/19	LVD	15
O.T.	KB	s/w	2007–2009/19	Schneiden	17
O.T.	KB	s/w	2007–2009/19	Büro 2P	19
O.T.	KB	s/w	2007–2009/19	Besprechung 7P	21
O.T.	KB	s/w	2007–2009/19	Schweißen	23
O.T.	Fotogramm	s/w	2007–2009	Schweißbrille	24
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Büro Wartebereich	29
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Werkhalle Dachlandschaft 1	30
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Werkhalle Dachlandschaft 2	31
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Werkhalle Masterkabine	33
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Werkhalle Jausenbus	35
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Bürolandschaft Kopierer	37
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Büro Stiegenhaus	41
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Büropflanze	42
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Lager Leiter	48
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Büro Gang	49
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Werkhalle Münzen	50
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Werkhalle Helm	51
Tauschgeschäft	Video	Farbe	2007–2009	4 Videostills	56–59
O.T.	Fotogramm	s/w	2007–2009	Snorkel	66
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Empfang mit Dame lächelnd	71
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Empfang ohne Dame	72
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Empfang mit Dame	73
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Kaffeepause	76
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Sekretärinnen	79
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Werkhalle Uhr	80
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Chefzimmer	81
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Arbeitsporträt	83
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Arbeitsporträt	85
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Arbeitsporträt	87
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Arbeitsporträt	88
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Arbeitsporträt	89
O.T.	MF	s/w	2007–2009/19	Pause	91
O.T.	Fotogramm	s/w	2007–2009	Knoten	92
O.T.	MF	Farbe	2007–2009/19	Tür rechts	99
O.T.	MF	Farbe	2007–2009/19	Tür links	100
O.T.	MF	Farbe	2007–2009/19	Steckdose	101

Untitled	photogram	b/w	2007–2009	Cigarette	104	O. T.	Fotogramm	s/w	2007–2009	Tschik	104
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Hi-hat	107	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Hi-Hat	107
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Factory hall suprematism	109	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Werkhallensuprematismus	109
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Fischer	111	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Fischer	111
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Cone	113	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Kegel	113
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Shavings	115	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Späne	115
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	View from Guglzipf to Berndorf	117	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Blick von Guglzipf auf Berndorf	117
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Homes	119	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Wohnhäuser	119
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Industrial complex, NE	121	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Industriegelände NO	121
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Industrial complex, NW	123	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Industriegelände NW	123
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Industrial complex, N	125	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Industriegelände N	125
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Smokestacks	127	O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Schlote	127
Untitled	mf	b/w	2007–2009	Bust of Hermann Krupp	130	O. T.	MF	s/w	2007–2009	Hermann Krupp Büste	130
Untitled	mf	b/w	2007–2009	View from Villa am Brand to Berndorf	131	O. T.	MF	s/w	2007–2009	Blick von Villa am Brand auf Berndorf	131
Untitled	mf	b/w	2007–2009	Hermann Krupp pavilion, arcades	134	O. T.	MF	s/w	2007–2009	Hermann Krupp Pavillon, Arkaden	134
Untitled	mf	b/w	2007–2009	Arcade ruins	135	O. T.	MF	s/w	2007–2009	Arkadenruine	135
Untitled	mf	b/w	2007–2009	Bridge ruins	138	O. T.	MF	s/w	2007–2009	Brückenruine	138
Untitled	mf	b/w	2007–2009	Berndorf City Theater	139	O. T.	MF	s/w	2007–2009	Stadttheater Berndorf	139
Untitled	mf	b/w	2007–2009	Arthur-Krupp-Platz	142	O. T.	MF	s/w	2007–2009	Arthur-Krupp-Platz	142
Untitled	mf	b/w	2007–2009	Provisioning	143	O. T.	MF	s/w	2007–2009	Approvisation	143
Untitled	photogram	b/w	2007–2009	Muddle	146	O. T.	Fotogramm	s/w	2007–2009	Wirrwarr	146
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Pool in the snow	153	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Becken im Schnee	153
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Carp pool	155	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Karpfenteich	155
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Snowy landscape	157	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Schneelandschaft	157
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Factory hall, hallway	159	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Werkhalle Stiegenhaus	159
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	161	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	161
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	162	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	162
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	163	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	163
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	165	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	165
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	167	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	167
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	169	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	169
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	171	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	171
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	173	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	173
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	174	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	174
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Suit jacket	175	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Sakko	175
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	176	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	176
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	179	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	179
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Portrait	181	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Porträt	181
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Christmas party	182	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Weihnachtsfeier	182
Untitled	sf	b/w	2007–2009/19	Factory hall, Christmas party	183	O. T.	KB	s/w	2007–2009/19	Werkhalle Weihnachtsfeier	183
Deadly Sins	sf	b/w	2007–2009	Face Fresco, parish church, St. Michael im Lungau	186	Todsünden	KB	s/w	2007–2009	Gesicht (Fresko Pfarrkirche St. Michael/Lungau)	186
Deadly Sins	sf	b/w	2007–2009	Verdict Fresco, parish church, St. Michael im Lungau	194	Todsünden	KB	s/w	2007–2009	Urteil (Fresko Pfarrkirche St. Michael/Lungau)	194
Deadly Sins	sf	b/w	2007–2009	Claws Fresco, parish church, St. Michael im Lungau	206	Todsünden	KB	s/w	2007–2009	Klauen (Fresko Pfarrkirche St. Michael/Lungau)	206

Deadly Sins	mf	b/w	2007–2009	Sloth	218
Deadly Sins	sf	b/w	2007–2009	Fresco, parish church, St. Michael im Lungau Body and soul	228
Untitled	mf	color	2009	Fresco, parish church, St. Michael im Lungau Exhibition, factory canteen (Duratrans and video)	237
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, factory canteen (3 photographs, pool)	238
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, factory hall (slide projection, roof)	249
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, factory hall (slide projection, tubes)	241
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, factory hall (video projection <i>How Am I Different</i>)	243
Night Shift	video	color	2007–2009	4 video stills	244–247
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, office building (sloth)	249
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, meeting room <i>Kreativ</i>	250
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, Krupp Room	251
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, seminar room (video projection)	253
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, Canteen 24 (exterior)	255
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, Canteen 24 (interior)	256
Untitled	mf	color	2009	Exhibition, Canteen 24 (vending machines)	257
Private Pool 1	mf	b/w	2007–2009/19		266
Private Pool 2	mf	b/w	2007–2009/19		276
Untitled	mf	b/w	2007–2009/19	Curtain	296
List of Materials					
Registration form	copy	s/w	2007	front page	232
Registration form	copy	s/w	2007	back page	233
Invitation	offset print	4C	2009	front page	234
Invitation	offset print	4C	2009	back page	235
Poster	offset print	1C	2011	theater play (revue)	259
Program booklet	offset print	4C	2011	text on the revue, Industrieviertel festival	261

Todsünden	MF	s/w	2007–2009	Trägheit (Fresko Pfarrkirche St. Michael/Lungau)	218
Todsünden	KB	s/w	2007–2009	Leib und Seele (Fresko Pfarrkirche St. Michael/Lungau)	228
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht Werkskantine (Duratrans und Videos)	237
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht Werkskantine (3 Fotografien Pool)	238
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht Werkhalle (Diaprojektion Dach)	239
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht Werkhalle (Diaprojektion Rohre)	241
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht Werkhalle (Videoprojektion <i>How am I Different</i>)	243
Nachtschicht	Video	Farbe	2007–2009	4 Videostills	244–247
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht Bürogebäude (Trägheit)	249
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht Besprechungsraum „Kreativ“	250
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht Krupp-Raum	251
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht Seminarraum (Videoprojektion)	253
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht WK 24 (außen)	255
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht WK 24 (innen)	256
O. T.	MF	Farbe	2009	Ausstellungsansicht WK 24 (Automaten)	257
Private Pool 1	MF	s/w	2007–2009/19		266
Private Pool 2	MF	s/w	2007–2009/19		276
O. T.	MF	s/w	2007–2009/19	Vorhang	296
Liste der Materialien					
Anmeldeschein	Kopie	s/w	2007	Vorderseite	232
Anmeldeschein	Kopie	s/w	2007	Rückseite	233
Einladung	Offsetdruck	4C	2009	Vorderseite	234
Einladung	Offsetdruck	4C	2009	Rückseite	235
Plakat	Offsetdruck	1C	2011	Theaterstück (Revue)	259
Programmheft	Offsetdruck	4C	2011	Text zur Revue, Industrieviertelfestival	261

Credits

Photography by Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider.

The *Tauschgeschäft (Trade-Off)* revue was documented by Katherina Lochmann (pp.262–265).

All interviews and transcriptions arose during the project COMPANY.

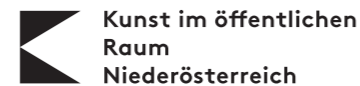
Essays by Ruth Horak, Monika Mokre, Erzsébet Pilinger, and Tasos Zembylas were written for this publication. *The Wheel of History* is based on the transcribed narrative of Berndorf's history told by Reinhard Muschik.

The rights to all images and texts belong to the various authors and publishers.

COMPANY was produced in cooperation with partner/innen. Verein für öffentliche Kunst.

We thank Norbert Zimmermann, Peter Pichler, Florian Schram, Josef Herzog, and all others who so kindly supported the COMPANY project, engaging with us and making it possible for us to observe their working lives.

With the support of:



STADT : SALZBURG



Bild- und Textnachweis

Fotografie von Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider.

Die Revue *Tauschgeschäft* wurde von Katherina Lochmann dokumentiert (S.262–265).

Alle Gespräche und Transkriptionen entstanden während des Projekts COMPANY.

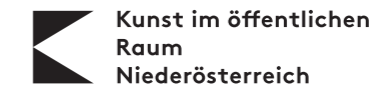
Die Texte von Ruth Horak, Monika Mokre, Erzsébet Pilinger und Tasos Zembylas entstanden für die vorliegende Publikation. „Das Rad der Geschichte“ basiert auf der transkribierten Erzählung der Geschichte Berndorfs von Reinhard Muschik.

Die Rechte an den Bildern und Texten liegen bei den jeweiligen Autor_innen und den Herausgeber_innen.

COMPANY entstand in Kooperation mit partner/innen. Verein für öffentliche Kunst.

Wir danken Norbert Zimmermann, Peter Pichler, Florian Schram, Josef Herzog und allen, die sich auf das Projekt COMPANY eingelassen, uns unterstützt und diesen Einblick in ihr Arbeitsleben ermöglicht haben.

Mit Unterstützung von:



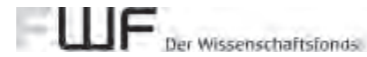
STADT : SALZBURG



Imprint

Beatrix Zobl, Wolfgang Schneider, Vienna, Austria

Published with the support of the Austrian Science Fund (FWF): PUB 633-Z26



Open Access: Except where otherwise noted, this work is licensed under a Creative Commons Attribute 4.0 Unported License.

Library of Congress Control Number: 2019936889

Bibliographic information published by the German National Library: The German National Library lists this publication in the Deutsche Nationalbibliografie; detailed bibliographic data are available on the Internet at <http://dnb.dnb.de>.

© 2019 Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston

German copy editing and proofreading
Melanie Gadringer

English translation, copy editing, and proofreading
Ada St. Laurent

Graphic design
Beton.studio

Typeface
Univers 55

Paper
Mirror 120g, Gmund Heidi 530g, Novatech 135g

Project Management "Edition Angewandte"
on behalf of the University of Applied Arts Vienna
Anja Seipenbusch-Hufschmied, A-Vienna

Content and Production Editor Books
on behalf of the Publisher
Angela Gavran, A-Vienna

Printing
Holzhausen Druck GmbH, A-Wolkersdorf

Printed in Austria

ISSN 1866-248X
ISBN 978-3-11-065766-1

www.degruyter.com

Impressum

Beatrix Zobl, Wolfgang Schneider, Wien, Österreich

Veröffentlicht mit Unterstützung des Austrian Science Fund (FWF): PUB 633-Z26



Open Access: Wo nicht anders festgehalten, ist diese Publikation lizenziert unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0.

Library of Congress Control Number: 2019936889

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2019 Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston

Lektorat und Korrektorat Deutsch
Melanie Gadringer

Übersetzung, Lektorat und Korrektorat Englisch
Ada St. Laurent

Gestaltung
Beton.studio

Schrift
Univers 55

Papier
Mirror 120g, Gmund Heidi 530g, Novatech 135g

Projektleitung „Edition Angewandte“ für die
Universität für angewandte Kunst Wien
Anja Seipenbusch-Hufschmied, A-Wien

Content and Production Editor Books
für den Verlag
Angela Gavran, A-Wien

Druck
Holzhausen Druck GmbH, A-Wolkersdorf

Printed in Austria

ISSN 1866-248X
ISBN 978-3-11-065766-1

www.degruyter.com



Die Firma (Company) als Zelle des Wirtschaftens im Kapitalismus. In ihrer künstlerischen Forschung untersuchen Beatrix Zobl und Wolfgang Schneider den verborgenen Arbeitsalltag in einem metallverarbeitenden Industriebetrieb. Was lässt sich abseits von Zahlen und Karrieren über das Arbeiten sagen, über jene Tätigkeit, die einen Großteil unseres Lebens ausmacht? In Fotografien, Videos und Gesprächen mit Arbeitenden suchen die beiden Künstler_innen nach Zeichen und Strukturen. Dabei wird zusehends auch ihre eigene Tätigkeit als Arbeit sichtbar. COMPANY bezieht sich auf den Ursprungssinn des Begriffes: die Kompanie (in der das Brot miteinander geteilt wird, lat. cum pane) als Gesellschaft, deren Regeln vorgegeben sind und doch erst gestaltet werden müssen.

The company as an agent of the economy in capitalism: in a process of artistic research, Beatrix Zobl and Wolfgang Schneider investigate behind the scenes of everyday worklife in a metalworking industrial enterprise. What can be said about work – an activity that takes up a large part of our lives – that looks beneath the surface of numbers and careers? Through photography, videos, and conversations with workers, the two artists search out signs and structures. Over the course of the project, it becomes increasingly clear that their own activities are also work. COMPANY embodies the original meaning of the term: the group with which bread is shared (lat. *cum pane*), a society which, despite seemingly predetermined rules, is always a work in progress.

Mit Beiträgen von

With contributions by

Ruth Horak, Monika Mokre, Erzsébet Pilinger, Tasos Zembylas

www.degruyter.com

ISSN 1866-248X

ISBN 978-3-11-065766-1

