

Schwerpunkt

Selbstständiges Arbeiten – Chancen und Risiken marktnaher Tätigkeiten

Jg. 9, Heft 2, September 2016

Wolfgang Dunkel, Hans Pongratz	Editorial	3
Alexandra Manske	Zwischen verzauberter und entzauberter Arbeit – Selbständige in der Designbranche	6
Laura Hanemann	Solo-Selbstständige im Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz	22
Andreas Bücker	Autonomiegewährleistung in der marktge- steuerten Arbeitswelt: Zu veränderten Grundlagen der Arbeit und zur staatlichen Pflicht, Selbstbestimmung und Handlungs- freiheit zu schützen	39
Friedericke Hardering	Subjektive Arbeitsgestaltung im Gesundheitssektor: Individuelle Umgangsweisen mit widersprüchlichen Arbeitsanforderungen	60
Lena Schürmann	Unternehmerische Akteure auf Wohlfahrts- märkten: Private ambulante Pflegedienste im Spannungsfeld zwischen Fürsorge und Wettbewerb	75
Carolin Freier, Peter Kupka, Monika Senghaas	"Was manchmal Kleinigkeiten ausmachen, die schon eine Erleichterung sein können." Mitgestaltende Aktivfachkräfte in der Ar- beitsverwaltung	96
Petra Schütt	Migration und Selbstständigkeit. Herausforderung Systemwissen und die Bedeutung von kulturellen und institutionellen Prägungen	115
	Forschungsvorhaben	129
	Berichte und Mitteilungen	131

HerausgeberInnen

Dr. Karina Becker, TU Darmstadt

Dr. Wolfgang Dunkel, ISF e. V. München (verantwortlich für dieses Heft)

Prof. Dr. Hajo Holst, Universität Osnabrück

Prof. Dr. Heike Jacobsen, TU Cottbus (Sprecherin des Herausgeberkreises)

Prof. Dr. Frank Kleemann, Universität Duisburg-Essen

Dr. Nick Kratzer, ISF e. V. München

Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja, Universität Göttingen

Redaktion

Die Textarbeiter

Freies Lektorat Franziska Engelmann & Ronny Reißmüller GbR

Further Straße 7

D-09113 Chemnitz

Tel.: +49 151 11612387

E-Mail: kontakt@die-textarbeiter.de

Website: www.die-textarbeiter.de



Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 9, Heft 2, September 2016, S. 3-5

Editorial

Selbstständiger Erwerb bedeutet zunehmend (und inzwischen überwiegend) Solo-Selbstständigkeit, also eine unternehmerische Existenz ohne eigene Beschäftigte. Selbstständige Betätigung im Betrieb wiederum geht häufig einher mit Zielvereinbarungen und Projektaufgaben, welche das operative Vorgehen weitgehend in die Eigenverantwortung der Beschäftigten stellen. In beiden Fällen bedeutet selbstständiges Arbeiten nicht per se Autonomie und Selbstbestimmung, da es unter einschränkenden Rahmenbedingungen stattfindet. So stellt zwar die Unabhängigkeit von hierarchischen Strukturen ein oft geäußertes Motiv zur Existenzgründung dar, aber gerade in Deutschland sind viele Gründungen auf einen Mangel an geeigneten Stellenangeboten zurückzuführen. Innerhalb der Betriebe bleibt selbstorganisiertes Arbeiten ohnehin stets eingebunden in die strategischen Zielsetzungen des Managements und ist von den zugestandenen Ressourcenausstattungen abhängig. Selbstständiges Arbeiten erweist sich damit als typisches Feld der in der Arbeits- und Industriesoziologie vielfach diagnostizierten Ambivalenzen entgrenzten Arbeitens.

Die Frühjahrstagung der Sektion widmete sich beiden Formen selbstständigen Arbeitens als besonders relevante Tendenzen im Wandel der Arbeit – und betrachtete sie in ihren vielfältigen Ausprägungen, aber auch in ihren Wechselwirkungen. Die Tagung fand am 28. und 29. April 2016 als gemeinsame Veranstaltung zusammen mit dem Arbeitskreis "Die Arbeit der Selbstständigen" am Internationalen Begegnungszentrum der Wissenschaft in München (IBZ München) statt. Insgesamt betrachtet wurden im Rahmen dieser Veranstaltung vielfältige Parallelen zwischen formal abhängiger und selbstständiger Erwerbsarbeit im Hinblick auf Chancen und Risiken marktnaher Tätigkeiten erkennbar. Denn es finden sich nicht nur zahlreiche Hinweise auf Annäherungen zwischen den unterschiedlichen Erwerbsfeldern (z. B. im Hinblick auf Motivation, Belastung, Arbeitszeit), sondern auch die Übergänge zwischen ihnen geraten zunehmend in den Fokus. Wenngleich die Ursachen dieser Wandlungen in Zukunft noch genauer zu untersuchen sein werden, hat sich die Relevanz eines umfassenden Blicks auf die Vielfalt der Arbeitsformen nachdrücklich bestätigt.

In dieser Ausgabe der AIS-Studien sind sieben Beiträge der Frühjahrstagung als full papers versammelt und spiegeln damit ein breites Spektrum der dort verhandelten Themenschwerpunkte wider. Darüber hinaus haben wir einen Tagungsbericht zu dem Workshop "Ethnographie der Arbeit", der im Mai 2016 an der Universität Oldenburg durchgeführt wurde, aufgenommen. Die dort besprochenen Beiträge behandeln oftmals solche Bereiche von Arbeit, die in der klassischen Arbeits- und Industriesoziologie nicht untersucht werden. Ähnlich verhält sich dies bei den Forschungsarbeiten der Sektionstagung, über die wir hier einen kurzen Überblick geben wollen.

Alexandra Manske (Hamburg) hat die Arbeits- und Beschäftigungssituation von Selbstständigen in der Kultur- und Kreativwirtschaft über einen längeren Zeitraum in

mehreren Studien untersucht. In ihrem Beitrag zu den AIS-Studien "Zwischen verzauberter und entzauberter Arbeit – Selbständige in der Designbranche" greift sie aus dem Feld der Kultur- und Kreativwirtschaft die Bereiche des Kommunikationsund des Modedesigns heraus. Anhand von Fallbeispielen erörtert sie subjektorientiert, wie in diesen Branchen "Künstlersubjekt" und "Marktsubjekt" miteinander vermittelt werden müssen, um sich als Selbständige dort etablieren zu können.¹

Laura Hanemann (München) schließt mit ihrem Artikel "Solo-Selbstständige im Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz" an die Thematik des vorangegangenen Beitrags an. Sie untersucht aus einer akteurszentrierten Perspektive, welche Auswirkungen direkt marktvermittelte Tätigkeit auf die Arbeits- und Lebenswirklichkeit von Selbstständigen und auf das Verhältnis von Kollegialität und Konkurrenz zwischen den Selbstständigen hat. Dabei greift sie auf Ergebnisse einer qualitativen Studie im Bereich der Kulturberufe zurück.

Mit dem folgenden Beitrag wird ein Perspektivwechsel vorgenommen, der sich auf der Tagung als äußerst anregend erwiesen hatte: *Andreas Bücker (Wismar)* beleuchtete als Arbeitsrechtler Befunde aus der Arbeits- und Industriesoziologie und sorgte damit für eine spannende interdisziplinäre Diskussion. Im Mittelpunkt seines Artikels "Autonomiegewährleistung in der marktgesteuerten Arbeitswelt" steht die Frage, ob und inwieweit das (Arbeits-)Recht Arbeitskräfte vor einer intensivierten Steuerung und Kontrolle in marktorientierten Arbeitskontexten schützt und Autonomieinteressen der Arbeitskräfte anerkennt und rechtlich absichert. Er kommt zu dem Schluss, dass das Arbeitsrecht erheblich weiter entwickelt werden muss, um auch Selbstständigen hinreichend Schutz zu gewähren.

Die beiden folgenden Beiträge befassen sich mit der Arbeit im Gesundheitssektor. Dabei richtet *Friedericke Hardering (Frankfurt a. M.)* mit ihrem Artikel "Subjektive Arbeitsgestaltung im Gesundheitssektor: Individuelle Umgangsweisen mit widersprüchlichen Arbeitsanforderungen" den Blick auf eine wenig untersuchte Berufsgruppe, nämlich auf KlinikärztInnen in Führungspositionen. In ihrer qualitativen Untersuchung arbeitet sie heraus, welche Praktiken von dieser Berufsgruppe genutzt werden, um die eigene Handlungsautonomie aufrechtzuerhalten und subjektive Ansprüche an die Arbeit, insbesondere an die Qualität der Arbeit, zu verteidigen. Es wird deutlich, dass die ÄrztInnen durchaus in der Lage sind, auch gegen das Unternehmensinteresse ihre Ansprüche durchzusetzen.

Lena Schürmann (Berlin) widmet sich in ihrem Beitrag einer anderen wichtigen Berufsgruppe im Gesundheitswesen, dem Pflegepersonal. Mit ihrem Thema "Unternehmerische Akteure auf Wohlfahrtsmärkten: Private ambulante Pflegedienste im Spannungsfeld zwischen Fürsorge und Wettbewerb" stellt sie die Marktsituation privater Pflegedienste in den Mittelpunkt. Selbstständigkeit muss sich hier in einem besonderen, hoch regulierten Markt behaupten und kann, wie die Beispiele aus der vorgestellten qualitativen Studie zeigen, durchaus auch scheitern.

¹ Alexandra Manske konnte ihren Vortrag auf der Tagung leider nicht halten. Umso mehr freuen wir uns, dass sie einen Beitrag für die AIS-Studien verfasst hat.

Carolin Freier, Peter Kupka und Monika Senghaas (Nürnberg) arbeiten in ihrem Beitrag "Was manchmal Kleinigkeiten ausmachen, die schon eine Erleichterung sein können.' Mitgestaltende Aktivfachkräfte in der Arbeitsverwaltung" heraus, in welcher Weise sich neue Autonomiespielräume in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit in Arbeitsagenturen entwickeln. Ihr Untersuchungsgegenstand ist ein Modellprojekt, in dem ein partizipativer Ansatz verfolgt wird: Mitarbeiter werden an der Arbeitsgestaltung beteiligt.

Den Abschluss bildet der Artikel von *Petra Schütt (München)*: "Migration und Selbstständigkeit. Herausforderung Systemwissen und die Bedeutung von kulturellen und institutionellen Prägungen". Sie hat untersucht, auf welche Probleme UnternehmensgründerInnen stoßen, die aus der Migration kommen. Eine erste Hürde zeigt sich darin, das Funktionieren deutscher Systeme zu verstehen. Eine zweite Hürde kann darin bestehen, dass kulturelle und institutionelle Prägungen durch die Herkunftsländer auch in der Unternehmensgründung handlungsleitend bleiben. Damit adressiert Petra Schütt Themen, die mit der Flüchtlingsproblematik der jüngeren Vergangenheit an Relevanz noch weiter zugenommen haben.

Für die HerausgeberInnen Wolfgang Dunkel, Hans Pongratz



Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 9, Heft 2, September 2016, S. 6-21

Alexandra Manske¹

Zwischen verzauberter und entzauberter Arbeit – Selbständige in der Designbranche

Abstract: Der vorliegende Text befasst sich mit marktgetriebenen, selbständigen Arbeitsverhältnissen der Kulturberufe am Beispiel der Designbranche. Im Zentrum steht die Frage nach Erwerbsstrategien von selbständigen Designer_innen. Die These lautet, dass deren Erwerbsstrategien auf einem ambivalenten Arbeitsethos beruhen, in dem sich auch die umfassenden, gesellschaftlichen Wandlungsprozesse seit den 1960er Jahren im Sinne eines relativen Umbaus von Mentalitäten und Milieus widerspiegeln. Um diese Ambivalenzen zu charakterisieren, werden sie in einem idealtypischen Spannungsfeld diskutiert: als "künstlerisch verzauberte Arbeit" versus einer "wirtschaftlich entzauberten Arbeit". Deutlich wird aus diesem Blickwinkel, dass die in der Literatur verbreitete Annahme, dass Kreative einem romantisch gefärbten Subjektideal des Künstlers folgen, zu differenzieren ist. Vielmehr wird Arbeit in marktgetriebenen Kulturberufen nicht nur als Selbstverwirklichung in und durch Arbeit subjektiviert, sondern als Erwerbsquelle, die auch dem gesellschaftlichen Statuserhalt dient.

1 Einleitung

Im Jahr 2012 arbeiteten ca. 1,4 Millionen Menschen im Kultur- und Kreativbereich. Das sind mehr Erwerbstätige als in der Automobilindustrie oder im Finanzdienstleistungsbereich beschäftigt sind (Bertschek et al. 2014: 18). Die Beschäftigtenstruktur dieser Erwerbsbereiche ist jedoch nur bedingt miteinander vergleichbar. Denn im Kultur- und Kreativbereich liegt der Selbständigen-Anteil bei ca. 40 Prozent, in der Gesamtwirtschaft beträgt er aktuell 10,5 Prozent (Datenreport 2016: 133). Es ist die überdurchschnittlich hohe Selbständigen-Quote, die diesen Teil der Arbeitswelt für die vorliegende Ausgabe der AIS-Studien interessant macht. Ein weiterer Grund liegt darin, dass seine Erwerbstätigenzahlen nachhaltig wachsen und in den letzten Jahren zum überproportionalen Anstieg von solo-selbständigen Erwerbsformen mit am stärksten beigetragen haben (vgl. Brenke 2015). So hat sich der Kultur- und Kreativbereich von einer Nische der Arbeitsgesellschaft zu einem gewichtigen Erwerbsbereich entwickelt. Allein seit der ersten gesamtdeutschen Berufsstatistik im Jahr 1992 haben sich seine Erwerbszahlen verdoppelt (Söndermann 2012). Zu diesem Wachstumsschub hat die im Folgenden näher betrachtete Designbranche besonders stark beigetragen.

Die Designbranche ist ein empirischer Bestandteil meiner Studien zum Wandel von künstlerisch-kreativer Arbeit im gesellschaftlichen Strukturwandel (Manske 2016). Untersuchungsort war Berlin, weil sich die Designbranche in den letzten Jahren von ihren ursprünglichen Knotenpunkten im Rhein-Main-Gebiet sowie Hamburg zunehmend nach Berlin verlagert hat (Kulturwirtschaftsbericht Berlin 2008; Thiel 2005). Methodisch wurde eine Feldstudie in Anlehnung an die Grundlagen einer soziologischen Feldanalyse nach Bourdieu erstellt (Bourdieu 1997). Verschiedene qua-

¹ Dr. Alexandra Manske, Vertretungsprofessorin für Soziologie, insbesondere Arbeit, Organisation, Innovation an der Universität Hamburg, FB Sozialökonomie. E-Mail: alexandra.manske@wiso.uni-hamburg.de.

litative Verfahrensweisen wurden miteinander kombiniert: Interviews mit Akteur_innen, Expertengespräche, Dokumentenanalysen, teilnehmende Feldbeobachtungen. Insgesamt fließen 55 Interviews mit überwiegend freiberuflich Erwerbstätigen in Kulturberufen – mehrheitlich aus der Designbranche – sowie 15 Expertengespräche mit Verbandsvertretern, Journalist_innen u. a. in die Untersuchung ein (Manske 2016: 267 ff.).²

Im Folgenden geht es aus einer im Kern subjektorientierten Perspektive (Voß/Pongratz 1997) um Erwerbsstrategien von selbständigen Designer_innen. Im Zentrum steht die Frage, welche Ideen von selbständiger Arbeit sich im Sinne Max Webers als Weichensteller für deren Erwerbsstrategien erweisen und welche Interessen (materielle und ideelle) sich hierbei identifizieren lassen (vgl. Weber 1988: 252). Die These lautet, dass sich die Erwerbsstrategien in der Designbranche in einem ambivalenten Arbeitsethos konkretisieren, in dem sich die umfassenden gesellschaftlichen Wandlungsprozesse seit den 1960er Jahren im Sinne eines relativen Umbaus von Mentalitäten und Milieus widerspiegeln. Denn während oftmals konstatiert wird, dass Kreative einem romantisch unterlegten Subjektideal des Künstlers nacheifern (Koppetsch 2006; Lorey 2007; Reckwitz 2012), zeigen unsere Befunde, dass deren Ideen von selbständiger Arbeit damit nicht hinreichend erklärt sind. Vielmehr haben viele Kreative eine vergleichsweise nüchterne, teils geradezu instrumentelle Arbeitshaltung. Darin geht es weniger um Selbstverwirklichung in und durch Arbeit als um einen gesellschaftlichen Statuserhalt sowie darum, den Lebensunterhalt zu verdienen. Um diese Ambivalenzen zu charakterisieren, werden die Erwerbsstrategien von Designer innen in einem empirisch generierten und theoretisch unterfütterten, idealtypischen Spannungsfeld diskutiert: als "künstlerisch verzauberte Arbeit", in deren Zuge die Arbeit in der Designbranche symbolisch stark als künstlerische Arbeit aufgeladen ist versus einer "wirtschaftlich entzauberten Arbeit", die stärker bürokratisch-rationalisiert angegangen wird und primär auf wirtschaftliche Selbstbestimmung ausgelegt ist (vgl. Bourdieu 2001; Vester et al. 2001). Deutlich wird aus diesem Blickwinkel einer "überpointierten Gestalt des empirisch Vorfindlichen" (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010: 330), inwieweit die Akteur innen einer eher künstlerischen oder einer eher wirtschaftlichen Rationalisierung von Arbeit folgen - und welche Implikationen dieses Spannungsverhältnis für selbständige Arbeit im weiten Feld der Kulturberufe hat.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert. Zunächst wird ein Einblick in die Designbranche unter besonderer Berücksichtigung von selbständiger Arbeit gegeben (2). Sodann werden Erwerbsstrategien von selbständigen Designer_innen zwischen künstlerischer und wirtschaftlicher Rationalisierung diskutiert (3), die empirischen Befunde zusammenfassend erläutert (4), um am Schluss ein kurzes Fazit im Hinblick auf die

² Gefördert wurden die Studien im Zeitraum 2007 bis 2013 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie von der Hans-Böckler-Stiftung. Angesiedelt waren die Projekte am Institut für Soziologie der Humboldt-Universität zu Berlin am Lehrbereich "Arbeit und Geschlechterverhältnisse". Flankiert wurden die Projekte von einem Lehr-Forschungsprojekt über "Arbeitsverhältnisse in der Designbranche" an der Humboldt-Universität im Studienjahr 2011. Studentische Mitarbeiter_innen in den von mir geleiteten Forschungsprojekten waren Angela Berger, Hendrik Brunsen, Julian Wenz, Norman Ludwig und Theresa Silberstein.

Verwobenheit von Arbeitsethos und gesellschaftlichen Wandlungsdynamiken zu ziehen (5).

2 Selbständige Arbeit in der Designbranche

In der statistischen Berufsklassifikation gilt die Designbranche als ein Beruf der angewandten Bildenden Kunst (Söndermann 2012). Insofern stellt sie die profane und marktwirtschaftliche sowie statusniedere Variante des Bildenden Künstlers dar, der gemeinhin das prototypische Beispiel des romantischen Künstlers abgibt (Ruppert 1998). Diese Variante ist nun aus unterschiedlichen Gründen das zweitstärkste Beschäftigungsfeld im Kulturbereich geworden (Bertschek et al. 2014). Allerdings zeigte die empirische Untersuchung, dass die Designbranche aus unterschiedlich ausdifferenzierten Subfeldern besteht. Dies erforderte eine methodische Differenzierung, die sich in Fortführung sowie Erweiterung des Forschungsstandes vornehmlich auf freiberuflich Erwerbstätige in der Kommunikationsdesign- und Modebranche konzentrierte (vgl. Koppetsch 2006; Krämer 2014; Henniger/Mayer-Ahuja 2005). Die Dokumentenanalyse zeigte auch, dass die verfügbaren Kulturwirtschaftsberichte sowie Berufsstatistiken nicht kongruent und die Berufs- und Tätigkeitsbegriffe nicht einheitlich definiert sind, sodass die Angaben stark interpretationsbedürftig sind.³ Die Feldlogiken und -dynamiken lassen sich daher am aussagekräftigsten qualitativ erschließen.

Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse

Rund 99 Prozent der Unternehmen in der Designbranche gelten als Kleinstunternehmen, die als Freiberufler_innen oder als kleinteilig organisierte Agenturen mit weniger als zehn festen Mitarbeitern auf dem Markt agieren (Söndermann 2009, 2012). Die Anzahl der Erwerbstätigen in der Designbranche lag im Jahr 2010 bundesweit bei 187.000, darunter 43 Prozent Selbständige und 57 Prozent abhängig Beschäftigte (Söndermann 2012: 33; vgl auch Schaffrina 2014: 8 f.).

Kommunikationsdesign ist im Kern ein Residuum der Werbebranche, mittlerweile aber als ein eigenständiges Berufsfeld zu betrachten (vgl. Koppetsch 2006; Krämer 2014; Manske/Brunsen 2016), das in Bezug auf die Erwerbstätigenzahlen als das zweitgrößte Feld in den Kulturberufen gilt und die Beschäftigungszahlen im Feld Modedesign bei weitem übertrifft (Söndermann 2009: 100). Es handelt sich um Tätigkeiten, die unter Anwendung von künstlerischen und technischen Mitteln Inhalte verschiedenster Art visuell gestalten, etwa die grafische Gestaltung – auch *Corporate Design* genannt – eines Unternehmens (vgl. Krämer 2014: 227 ff.). Die Arbeitspro-

³ Der Monitoring-Bericht des Bundesministeriums für Energie und Wirtschaft (BMWi) subsummiert unter "Designwirtschaft" sieben Subbranchen, darunter die Werbebranche, Grafik- und Kommunikationsdesign, Schmuck- und Industrie-, Produkt- und Modedesigndesign, Interior Design und Innenarchitektur sowie Fotografie (Bertschek et al. 2014: 71). Die Auswertungen von Söndermann (2012) folgen dem International Standard Classification of Occupations (ISCO) in der Version des Jahres 2008. Der Arbeitsmarkt Kultur folgt der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 1992 (KldB 1992) (Schulz/Zimmermann/Hufnagel 2013). In einer Sonderauswertung des Mikrozensus, die der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamtes (KldB 2010) folgt, wird dagegen von "technischen Mediengestaltern" gesprochen (Liersch/Asef 2015: 16). Modearbeit verbirgt sich in diesem Bericht als Residualkategorie hinter der Berufsklassifikation 933 (Kunsthandwerk und Bildende Kunst).

dukte von Kommunikationsdesigner_innen⁴ münden sowohl in materielle als auch in immaterielle Produkte und zeichnen sich durch ihre technische Reproduzierbarkeit aus, sodass ihnen nicht die eigentümliche Aura eines künstlerisch einmaligen Kunstwerks zukommt (vgl. Benjamin 1936). Auch aufgrund von häufig arbeitsteilig organisierten und routinisierten Produktionsabläufen hat dieser Kulturberuf nur bedingt Parallelen mit künstlerischer Arbeit im ursprünglichen Sinne (vgl. Müller-Jentsch 2012). Er stellt vielmehr eine zunehmend immaterielle Wissensarbeit zwischen Technik, Kunst und Wirtschaft dar (vgl. Negri/Hardt 1997: 14 f).

Modearbeit ist künstlerisch und handwerklich geprägt. Es handelt sich dabei um Arbeitsprozesse, die sich stofflich materialisieren und daher ausschließlich in eine materiale Wertschöpfungskette eingebunden sind. Genealogisch (und auch in der statistischen Berichterstattung) ist sie den traditionellen Künsten deshalb näher als Kommunikationsdesign (Liersch/Asef 2015; Reckwitz 2012; Söndermann 2012), vor allem wenn es sich nicht um Modeprodukte 'von der Stange', sondern um in geringer Stückzahl produzierte Kleidung handelt. Modearbeit siedelt insofern auf einer Schnittfläche von Handwerk, Kunst und Wirtschaft. Dies gilt insbesondere für den Beginn der modespezifischen Wertschöpfungskette, der hier betrachtet wird: das Modedesign. Modedesign wird im Folgenden als Arbeitstätigkeit verstanden, die sowohl den Entwurf als auch die Herstellung von Bekleidung und Modeaccessoires beinhaltet. Sie bezeichnet ein handwerklich oder maschinell gefertigtes Kleidungsstück, also Schuhe oder Accessoires wie beispielsweise Gürtel, Taschen und Handschuhe – und unterscheidet sich insofern von der industriellen Fertigung von Bekleidung.

Freiberuflich arbeitende Kommunikationsdesigner_innen sind oftmals auch Zulieferer und/oder arbeiten auf Projektbasis für Werbe- und Design-Agenturen. So werden Agenturen einerseits als wirtschaftliches Standbein genutzt. Andererseits zeigen unsere Interviews wie auch Erhebungen von Berufsverbänden (Schaffrina 2014), dass sich freiberuflich tätige Designer_innen mit zunehmender Berufserfahrung selbständig machen. Das institutionell strukturierte Gegenbild zur Agenturlandschaft im Kommunikationsdesign stellen im Modefeld große Modelabels, aber auch etwa Bekleidungsboutiquen, Bekleidungsketten wie z. B. H & M oder Zara, in Berlin auch freiberufliche Mitarbeit auf der zweimal jährlich stattfindenden Fashion Week dar. Verbreitet sind episodische oder längere atypische Beschäftigungsverhältnisse; bundesweit sind mehr als 75 Prozent aller Erwerbstätigen in "Ateliers für Textil-, Schmuck-, Grafik- u. ä. Design" freiberuflich tätig. 30 Prozent aller abhängig Beschäftigten in diesem Feld arbeiten in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (Söndermann 2012: 41 ff.).

Marktzugänge

Für beide Subfelder trifft zu, dass sie nicht berufsständisch reguliert und die Barrieren für den Marktzugang niedrig sind. Die Berufsausübung ist somit auch für Quereinsteiger_innen möglich (Henninger/Mayer-Ahuja 2005: 42). Dennoch wird der Marktzugang durch unterschiedliche Ausbildungsstrukturen kanalisiert. Im Feld Kom-

⁴ Im Mikrozensus werden sie nach KldB 2010 unter der Berufsbezeichnung technische Mediengestalter geführt (Liersch/Asef 2015).

munikationsdesign wesentlich durch Fachhochschulen, deren Studierendenstruktur gemischtgeschlechtlich ist. Im Modefeld durch Modehochschulen, an denen der Frauenanteil 92 Prozent beträgt, also stark geschlechtsspezifisch segregiert ist (Schulz/Zimmermann/Hufnagel 2013: 73 ff.).

Kommunikationsdesigner_innen brauchen für den Brancheneinstieg lediglich "einen Laptop, einen Internetanschluss und eine Idee", wie es ein von uns befragter Experte formulierte. Dennoch weist die Mehrheit (55 Prozent) ein mittleres Bildungsniveau (Abitur, berufsqualifizierender Abschluss oder Fachhochschulreife) auf, 41 Prozent verfügen über einen Fachhochschul- oder höheren akademischen Abschluss, der Anteil von Quereinsteiger_innen liegt demnach bei 4 Prozent (Liersch/Asef 2015: 22).

Im Modefeld sind die Ausbildungsstrukturen Ausdruck des vergeschlechtlichten Berufsbildungssystems (Krüger 1995). Denn viele junge, aber längst nicht alle Modedesigner_innen gehen auf Modeschulen, die trägerspezifischen Regelungen unterliegen, keinen Qualifikationsschutz bieten und häufig kostenpflichtig sind (vgl. Gottschall 2010: 681). Hinzu kommen hohe Investitionskosten. Nach Experteneinschätzung benötigen Modedesigner_innen etwa 100.000 Euro Investitionskapital für eine professionelle Ausstattung mit Produktionsmitteln. Vor diesem Hintergrund starten viele Modedesigner_innen ihr Geschäft vom sprichwörtlichen Küchentisch aus. So gilt einmal mehr, dass es sich um ein Feld mit vielen Quereinsteiger_innen handelt.⁵

3 Erwerbsstrategien zwischen künstlerischer und wirtschaftlicher Rationalisierung

Im Kontext weitreichender gesellschaftlicher Wandlungsprozesse seit den 1960er Jahren wurden zentrale gesellschaftliche Voraussetzungen für die zunehmende Attraktivität von Kreativarbeit geschaffen. Im Verein mit sozialstrukturellen Öffnungsund Individualisierungsprozessen ereignete sich auch ein relativer Umbau von Milieus und Mentalitäten, der von vielen Menschen als sozialer Aufstieg erlebt wurde (Mau 2012; Vester et al. 2001). In dieser Zeit entwickelten sich zudem grenzüberschreitende Felder affektiver Arbeit (Hardt 1999), die sich wie im Falle der Designbranche nicht nur einem, sondern zwei oder mehr Tätigkeitsfeldern zuordnen lassen (Reckwitz 2012: 123; vgl. Söndermann 2012). In ihnen gehen Ökonomie und Kultur, Kunst und Kommerz respektive rationales und affektives Arbeitshandeln ein spezifisches Verhältnis ein (vgl. Böhle 2010). Diese Verschränkung von künstlerischer und kommerzieller Arbeitsethik wird nun in den Blick genommen.

3.1 Erwerbsorientierungen und habituelle Metamorphosen

Für die Frage nach dem Arbeitsethos von selbständigen Designer_innen ist das Konzept der Künstlerkritik von Boltanski/Chiapello (2003) relevant. Neben Michel Foucaults Gouvernementalitätsstudien (Foucault 2004) dient es vielfach als zentraler Referenzpunkt, um das Arbeitsethos von Beschäftigten im Kultur- und Kreativbereich zu erfassen. Im Zentrum von deren Analyse einer Kulturalisierung der Ökonomie

⁵ Ausführungen aus geschlechtssensibler Perspektive, insbesondere zum Modefeld, siehe Manske (2014).

(Lash/Urry 1994) steht die Erkenntnis, dass die einstmalige Gegenkultur der "Künstlerkritik" kapitalistisch vereinnahmt worden sei. Deren Streit für sogenannte "authentische" Arbeit und für eine Emanzipation von der bürgerlichen Berufsmoral habe die moralischen Grundlagen für den flexiblen Kapitalismus gelegt und sei heute zu einer allgemeinen Anforderungsstruktur der Arbeitswelt geworden (Boltanski/Chiapello 2003: 261 ff.).

Auf breite Zustimmung stößt dabei die Diagnose, dass im weiten Feld der Kulturberufe Kreativität und Selbstverwirklichung handlungsleitende Orientierungen sind (Betzelt 2006; Eichmann/Schiffbänker 2008; Koppetsch 2006; Manske 2007; Marrs 2007). Problematisch ist jedoch der theoretische Überschuss, den man sich mit einer zu engen Anlehnung an das Konzept der Künstlerkritik einhandelt. Denn "KulturproduzentInnen" (Lorey 2007: 122) wird dabei bisweilen eine paradigmatische "Kulturbedeutung" (Weber 1988: 30) im Sinne von Boltanski/Chiapello (2003) zugeschrieben: als lebendige Verkörperung der Ideologie eines Zwangs zur Selbstverwirklichung in und durch Arbeit (ebd.: 43).

So wird etwa davon gesprochen, dass Kreative sich zum Knecht des Marktes machen, obwohl sie sich als Herr fühlen und insofern einer ideologischen Verblendung (Birenheide 2008: 290) oder einer "Selbstprogrammierung" unterliegen (Koppetsch 2006: 165; vgl. Foucault 2004: 371), die deren marktkonformes Verhalten verschleiere. Die Beschäftigten würden folglich eine "Selbst-Prekarisierung" (Lorey 2007) betreiben, die sie mittels eines künstlerisch-kreativen Arbeitsethos im Sinne der Künstlerkritik legitimieren und daher prekäre Arbeits- sowie Sozialverhältnisse bahnen und festigen.

Wenngleich diese Deutung hier nicht rundheraus bestritten werden soll und auch mit unseren empirischen Befunden korrespondiert, greift sie als umfassende Erklärung in zweifacher Weise zu kurz. Erstens reifiziert sie das romantisch unterlegte Subjektideal des Bildenden Künstlers, demzufolge sich ein wahrer Künstler gegen marktliche Selbstoptimierungsstrategien zu sträuben habe, wenn er/sie die eigene Glaubwürdigkeit nicht verspielen möchte (vgl. Bourdieu 2001; Chiapello 2010). Doch folgt diese Sichtweise einem Kulturverständnis, das sich auf Formen reiner, schöngeistiger Kunst kapriziert. Zudem wird dabei jegliche (subjektive) Wirtschaftsorientierung als Gegenkraft der Kunstproduktion aufgefasst. Sofern jedoch subjektive Ideen und Interessen auch im marktwirtschaftlich organisierten Kultur- und Kreativbereich mit dieser Schablone gemessen werden, wird ausgeblendet, dass es sich nicht um klassische Kunstfelder handelt - sodass die Bedingungen der Möglichkeit vernachlässigt werden, die die Subjekte alltäglich ausführen müssen, etwa um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Deren Ideen und Interessen werden vielmehr zu einem vermeintlichen Beleg für ein Arbeitsethos des unternehmerischen Selbst, das sich selbst als Künstler missversteht, während es sich um seine marktliche Selbstoptimierung dreht (Bröckling 2007; vgl. auch Reckwitz 2012).

Zweitens lässt sich der steigende Wert von affektiv aufgeladener, selbständiger Arbeit nicht nur ideologisch erklären. Er wurzelt vielmehr in der Verkopplung von sozialstrukturellen, wohlfahrtsstaatlichen und kulturellen Dynamiken und ist insofern ein

Effekt einer komplexen Transformation des Sozialraums der alten Bundesrepublik (vgl. Baethge 1994; Honneth 2010; Vester et al. 2001).

So sind die Kreativen von heute vielfach die Kinder aus den Aufsteigermilieus der 1960er und 1970er Jahre. Deren soziale Flugbahnen sind traditionell auf einen sozialen Aufstieg gerichtet, den sie durch den Besuch von Fachhochschulen, also durch ein mittleres akademisches Ausbildungsniveau anvisieren, das häufig den Bildungsgrad der Eltern übertrifft (Middendorff et al. 2013: 83 ff.). Vor diesem Hintergrund eigne(t)en sie sich Werte wie Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung in milieuspezifischer Weise an (Vester et al. 2001: 79). Die erlernten und aus dem Herkunftsmilieu mitgegebenen Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster - wie z. B. ein vorsichtiges Investitionskalkül unter dem kulturellen Verdikt des bürgerlichen, leistungsorientierten Arbeitsethos (Groh-Samberg/Mau/Schimank 2014: 223 ff.) - sind dabei nicht einfach ad Acta gelegt, sondern ins neue Feld mit hinüber genommen und auf eine Bewährungsprobe gestellt worden (vgl. Bourdieu 1987: 220). Die Betreffenden mussten sich insofern mit ihren Einstellungsmustern und kulturellen Gepflogenheiten um- und auf die neuen Milieugegebenheiten einstellen, mit anderen Worten eine "Habitus-Metamorphose" vollziehen (Vester et. al 2001: 365; vgl. Bourdieu 1993: 101).

Zu konstatieren ist daher ein mentaler Wandel im gesellschaftlichen Wertehaushalt, in dessen Horizont selbständige Arbeit vielen Menschen mit traditionell eher kleinbürgerlichem Hintergrund (nicht nur) im Kreativbereich als ein lebenswerter Entwurf erscheint (vgl. Gather et al. 2014), mit dem sich Arbeit nicht nur intensiver sinn- und identitätsstiftend erweist als es eine angestellte Arbeit vermag, sondern auch als sozialer Aufstieg erlebt wird. Zugleich ist davon auszugehen, dass dieser mentale Wandel nicht friktionslos erfolgt, sondern sich durch ein Nebeneinander von alten und neuen Prägungen darstellt, da sich die "Traditionslinien der Mentalität" (Vester et al. 2001: 16) nicht einfach abstreifen lassen. Diese Aspekte sollte man aus subjektorientierter Perspektive nicht vernachlässigen, will man Selbständige des Kultur- und Kreativbereichs nicht vorschnell zu Komplizen des flexiblen Kapitalismus erklären (Manske 2016: 113 ff.; vgl. auch Voß/Pongratz 1997: 15).

Weiterführend erscheint daher eine theoretische Perspektive, die weniger von einer ideologischen Imprägnierung als von habituellen Metamorphosen ausgeht, in deren Zuge sich habituelle Mischformen zwischen Herkunfts- und Ankunftsmilieu ausbilden; wie etwa ein Arbeitsethos, das nicht nur auf künstlerische Selbstverwirklichung, sondern ebenso auf eine wirtschaftliche Existenzsicherung abstellt.

3.2 Künstlerisch verzauberte versus wirtschaftlich entzauberte Arbeit

Eingedenk der hier aus Platzgründen freilich nur angedeuteten Ausführungen zu sozialstrukturellen Umstellungsprozessen changieren die aus dem Interview-Material destillierten Erwerbsstrategien idealtypisch zugespitzt zwischen den Polen einer künstlerisch verzauberten Arbeit und einer wirtschaftlich entzauberten Arbeit. Im Kern lassen sich die Arbeitslogiken so bündeln, dass einerseits die Produkte zu einem "Kunstwerk" (Bourdieu 2001: 292) verschleiert werden, während andererseits die Produkte als wirtschaftliche Ware betrachtet werden. Auf Ebene der subjektiven

Interessen lässt sich weitergehend das Interesse nach künstlerischer von dem nach wirtschaftlicher Selbstbestimmung voneinander unterscheiden.

Bei der künstlerisch verzauberten Arbeit handelt es sich um eine Strategie, die in der Modebranche aufgrund ihrer stärker künstlerischen Konnotation etwas verbreiteter zu sein scheint als im Feld Kommunikationsdesign. Diese Fraktion verficht eine Arbeitslogik, die als primär kulturorientiert einzustufen ist und erst in zweiter Linie einen wirtschaftlichen Zweck verfolgt. Die daran geknüpfte, berufliche Identität entspricht im Kern dem romantisch unterlegten Subjektideal "Künstler". Wichtige Leitplanken sind zudem ein subjektivierender Rekurs auf die Künstlerkritik. Tatsächlich wird hierfür ein ökonomisch abhängiger Status in Form von sporadischen, sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen und/oder privaten, ökonomischen Abhängigkeitsverhältnissen in Kauf genommen und eine Selbst-Prekarisierung praktiziert, zumindest zeitweilig. Doch statt sich dauerhaft damit zu trösten ein moderner Künstler zu sein, werden strategische Kompromisse eingegangen und "Brot-Jobs" aufgesucht; sei es, dass man etwa als Freelancer in einer Agentur anheuert oder abends nach Ladenschluss Nähkurse gibt.

Als ein Beispiel für den Typus künstlerisch verzauberte Arbeit soll eine 47-jährige Modedesignerin namens Katharina Kasten dienen. Mode ist für sie "etwas, was man sich kauft und sich anzieht – auf der Straße oder auf ner Party". Sie ist keine grundständig ausgebildete Modedesignerin, sondern eine der vielen Quereinsteigerinnen. Frau Kasten ist eine Autodidaktin, stammt aus einer kleinen Angestelltenfamilie und studierte nach dem Besuch einer Fachoberschule für Gestaltung Visuelle Kommunikation. Im Anschluss an ihr Studium geht sie jedoch nicht in die Werbung, da sie sich in dieser Szene bereits während des Studiums fremd fühlte. Mitte der 1990er Jahre, sie ist inzwischen 32 Jahre alt, lebt sie für einige Zeit in der (Mode-)Metropole London (vgl. McRobbie 2007). Dort absolviert sie auf privater Basis zahlreiche Kurse in Schnitttechnik und Stoffverarbeitung. Sie stellt selbstgefertigte Produkte auf Märkten aus und verdient ihr erstes Geld mit der Fabrikation von Mode. Sie beschreibt sich selbst als autonome Randexistenz der Berliner Modeszene und führt ihre Situation auf den kommerziellen Zwang zurück, der im Feld vorherrsche. Ihre Modeprodukte verkauft sie vor allem auf Wochenmärkten: "Das mach' ich und [...] wenn es jemand kauft, dann ist gut." Wirtschaftlichen Erfolg betrachtet sie demnach als "gut". Doch im Mittelpunkt steht für sie das Schaffen und Herstellen dessen, "wozu sie Lust hat".

Ihr finanzielles Einkommen bezieht die Modedesignerin aus mehreren Quellen: aus eigenen Kollektionen, aus ihrer Aushilfsarbeit in Kostümabteilungen an Theatern der freien Kulturszene in Berlin und aus dem Unterricht von Kreativ-Kursen an der Volkshochschule. Diese Patchwork-Existenz beruht auf unberechenbaren Einkommensquellen. Die laufende Absicherung wird zu einem Gutteil durch ihre Lebenspartnerin geleistet. Katharinas Beitrag zum Haushaltseinkommen wird eher für Extras verwendet. Die partnerschaftliche Arbeitsteilung stellt eine Variante des für die Bundesrepublik typischen Zuverdienermodells dar (vgl. Pfau-Effinger 2000). Dieses Modell, dem eine starke Personenabhängigkeit eingeschrieben ist, ermöglicht es der Modedesignerin jenseits von Existenzverpflichtungen ihr berufliches Selbstverständ-

nis zu verwirklichen. Voraussetzung für ihre künstlerisch-kreative Freiheit ist damit ein privates Abhängigkeitsverhältnis, das ihr den Status einer Zuverdienerin zuweist.

In der subjektiven Selbstwahrnehmung wird diese Form der Selbst-Prekarisierung zu einer Praxis der künstlerischen Freiheit aufgewertet. So ist sie eine "Luxusarbeiterin", die "keinen anderen Herr und Meister [anerkennt, A. M.] als ihre Kunst" und darüber "den Markt zum Verschwinden" bringt (Bourdieu 2001: 134). Der Markt wird in diesem Fall jedoch nicht nur durch eine konsequente künstlerische Handlungsstrategie zum Verschwinden gebracht. Er wird zu einem Gutteil durch eine auch wirtschaftliche Paargemeinschaft symbolisch verschleiert.

Auf der anderen Seite steht eine Strategie, die ich in Anlehnung an Max Webers Diktum von einer Entzauberung der Welt durch rational-bürokratische Herrschaft als Typus entzauberte Arbeit klassifiziere. Ihr hervorstechendes Charakteristikum ist, dass sie auf einer kulturellen Distanzierung von einem künstlerischen Subjektideal beruht und Anleihen bei Schumpeters Unternehmerbild nimmt (Schumpeter 2005). Wenngleich sich dieser Typus auch im Modefeld findet, scheint er im Feld Kommunikationsdesign stärker vertreten zu sein, wobei sich auch hier verschiedene Schattierungen zeigen. Doch der in der anderen Fraktion eminent wichtige, künstlerische Produktstolz ist hier ebenso wie das Selbstbild eines romantisch unterlegten Talentberufs vergleichsweise schwächer ausgeprägt. Denn mehr als um künstlerische geht es hier um wirtschaftliche Selbstbestimmung.

Ein Beispiel für diese Erwerbsstrategie ist der Kommunikationsdesigner Michael Meier. Er stammt aus einer Familie, in welcher der Vater ein im Handel tätiger, selbständiger Familienernährer war. Seine schulische Laufbahn beendet Michael 1998 mit einem Fachhochschulabschluss. Zunächst beginnt er ein Ausbildungsverhältnis zum Bürokaufmann in einem Autohaus. "Um etwas in der Hand zu haben", wie er sagt. Nach einiger Zeit wird ihm klar, dass der Beruf des Bürokaufmanns nicht das ist, was er will. Er absolviert schließlich ein Fachhochschulstudium zum technischen Mediengestalter. Damit hat er den typischen Bildungsabschluss für dieses Feld. Er sagt über sich: "Ich mach keine Kunst [...] ich mach Werbung." Er arbeitet als selbständiger "Allrounder", der sämtliche Arbeitsschritte sowie -prozesse ausführt und beherrscht.

"Ich muss mit den Kunden sprechen, muss es ihnen verkaufen, ich muss es komplett planen […], ich muss es umsetzen […], ich bin ein Allrounder."

Im Interview grenzt er sich explizit gegen ein nach seiner Aussage "branchentypischen" Berufseinstieg über ein Agenturpraktikum ab. In diesen "Teufelskreis", oft gefolgt von prekären Jobangeboten möchte er keinesfalls hineingeraten. Stattdessen hatte er gegen Ende seines FH-Studiums einen Gründungszuschuss beim Jobcenter beantragt, der ihm den Berufseinstieg finanziell erleichterte. Dennoch jobbte er in den ersten vier Jahren seiner Berufskarriere nebenher in einer Bar. Seit etwa einem Jahr kann er allein von seiner freiberuflichen Arbeit als Designer leben. Mit ca. 20.000 Euro offiziellem Jahresbruttoeinkommen verdiene er "gutes Geld". Insgesamt "sehr optimistisch", ist es sein mittelfristiges Ziel, größere Projekte zu akquirieren und Arbeitsplätze zu schaffen. Die Entscheidung zur Selbständigkeit ist wohl auch soziali-

satorisch bedingt. Denn sie vollzog sich im Rahmen eines milieuspezifischen Sozialisationshintergrunds, der durch selbständige Freunde verstärkt wird. Er folgt in seiner Berufsentscheidung somit Pfaden, die ihm durch seine Familie und Freunde vertraut sind, und die sich zu einem Gutteil an den Erwartungen sowie Hoffnungen wirtschaftlicher und finanzieller Unabhängigkeit orientieren.

Dennoch hat dieses Ziel einer wirtschaftlich erfolgreichen Existenz für Herrn Meier eher den Charakter einer wünschenswerten Möglichkeit, zu der ihm eine Alternative einfällt.

"Ich denke es wird rocken demnächst oder dann bleibt es halt so wie es ist und ich kann leben, ich kann feiern, hab meine Wohnung oder meine WG. Hab mir heute ein Auto gekauft. So. Das sind ja Zeichen für den Aufschwung." (lacht)

Korrespondierend mit den institutionellen Gegebenheiten besteht das strategische Interesse von Herrn Meier darin, sich eine wirtschaftlich rentable Nische zu erarbeiten, sich unabhängig von Auftraggebern zu machen und einen in diesem Sinne semiabhängigen Status zu verlassen. Dass er als Chiffre für eine selbstbestimmte Existenz Feiern, Wohnung und Auto erwähnt, mag man zunächst als tendenziell jugendlichen Lebensstil deuten. Das sollte aber nicht darüber hinweg täuschen, dass hier Parameter aufgerufen werden, die zusammen genommen auf eine soziale Aufstiegsorientierung hinweisen bzw. den strategischen Willen zu einem sozialen Statuserhalt reflektieren. Auch in diesen Feldern wird Arbeit offenbar als sozialstrukturelle Platzierungsstrategie, in diesem Fall als klassische Aufstiegsleiter, wahrgenommen.

4 Diskussion der empirischen Befunde

Insgesamt fußt die Erwerbsstrategie einer wirtschaftlich entzauberten Arbeit nicht in erster Linie darauf, einen "authentischen" Selbstausdruck im Sinne der Künstlerkritik zu erreichen. Arbeit wird hier kaum als Selbstverwirklichung hypostasiert, ein unternehmerischer Status hingegen als eine Metapher für eine sozial planbare (Erwerbs-) Zukunft betrachtet. Hinter einer Status-Orientierung, wie an Herrn Meier exemplifiziert, kommt insofern eine Arbeitshaltung zum Vorschein, bei der es primär und im Sinne einer (geschlechterübergreifenden) doppelten Vergesellschaftung um die Vereinbarung von wirtschaftlichen Ambitionen und lebensweltlichen Ansprüchen geht. Beruhend auf einem starken Berufsethos entwickelt diese Fraktion vornehmlich eigene Projekte und sucht nach einem marktlichen Alleinstellungsmerkmal ("USP") sowie nach einer einträglichen Marktnische. Zugleich wird ein Begriff von Selbstbestimmung verteidigt. Der arbeitsweltliche Konflikt besteht vornehmlich aber nicht darin herauszufinden, inwieweit sie ein selbstbestimmtes, künstlerisches Selbst sein könnten. Hier geht es vielmehr um eine Distanz zu der Haltung, ein künstlerisch ambitionierter, aber brotloser "Künstler" zu sein. Das hervorstechende Charakteristikum der Strategie "wirtschaftlich entzauberte Arbeit" ist insofern, dass sie gewissermaßen die Anrufungen an das künstlerische Selbst ab- bzw. unterbricht und es mit subjektiven Vorstellungen eines weniger aufreibenden Lebens bzw. einer ökonomisch abgesicherten Existenz konfrontiert. Insofern praktiziert dieser Typus keine totale Hingabe

ans "Werk", sondern entwickelt eine stärker kommerziell geprägte Haltung, die sich als marktrationale Anpassung ausdrückt.

Demgegenüber ist Arbeit beim Typus verzauberte Arbeit künstlerisch-symbolisch stark aufgeladen und in diesem Sinne normativ subjektiviert (Baethge 1994). Der Glaube an das Feld als künstlerische Arena lässt sich als ein Kampf gegen Entfremdung auf der Ebene des Arbeitsprodukts sowie auf der Ebene des subjektiven Verhältnisses zur eigenen Arbeitskraft pointieren. Sie geht mit einer Art inneren Haltung einher, die während der Arbeit ökonomische Sachverhalte (vermeintlich) außer Kraft setzt und sich dadurch dem Flexibilitäts- und Auswertungsdiktat wenigstens partiell zu entziehen versucht sowie last but not least mit einer gewissen Sturheit verknüpft ist, den Warencharakter der eigenen Arbeitsprodukte anzunehmen. Die Produkte werden vornehmlich als Ausdruck einer künstlerisch-kreativen, expressiven Selbst-Verausgabung deklariert, insofern bisweilen zu einem Kunstwerk verschleiert - oder eben tatsächlich manchmal Kunst abseits von wirtschaftlichen Verwertungsinteressen produziert. Diese Arbeitshaltung steht der Anforderung entgegen, ein durchrationalisiertes Selbstverhältnis eines Arbeitskraftunternehmers (Voß/Pongratz 1998) bzw. eines unternehmerischen Selbst (Bröckling 2007) zu entwickeln. Sie ist wirtschaftlich riskant. Typisch sind Grenzgänge zwischen zwei Feldern, die deren spezifische Logiken miteinander auszusöhnen trachtet: dem Feld der Bildenden Kunst (als das mit höheren, künstlerischen Weihen versehene Ursprungsfeld) und der Designbranche (als marktvermitteltes und vergleichsweise profanes Erwerbsfeld).

Den Fraktionen ist indes gemeinsam, dass sie einen selbständigen Erwerbsstatus bevorzugen, den sie mit freiberuflichen Aufträgen, Grenzgängen zwischen verschiedenen Feldern und zur Not auch mit berufsfachfremden Jobs quer finanzieren. Hier wie dort zeigen sich mitunter Grenzen individueller Belastbarkeit, die in den Erzählungen bisweilen zwar herunter gespielt werden. Nicht zuletzt mündet eine damit verknüpfte auch mentale Überbeanspruchung aber teilweise in eine kritische Distanzierung von ihren Arbeitsverhältnissen. Spiegelbildlich dazu finden sich in unserem Interviewmaterial gleichfalls Anhaltspunkte für soziale Abstiegsängste, die sich aus der unsicheren erwerbswirtschaftlichen Situation einstellen und als "schrecklichster Sommer meines Lebens" (so eine befragte Kommunikationsdesignerin) beschrieben werden oder von einer Modedesignerin in die Hoffnung gepackt werden, noch ziemlich lange nähen zu können. Oft haben sie daher einen "Plan B" in der Tasche. Dieser Plan besteht mitunter darin, sich notfalls auf einem geringeren Niveau – z. B. als (prekär) Beschäftigte in der Gastronomie - einzurichten. Stellt man dieses Zukunftsszenario neben die erwähnte soziale Aufstiegsorientierung wird deutlich, mit welcher sozialen Fallhöhe Beschäftigte im Kulturbereich rechnen bzw. rechnen müssen.

Eine materielle Entlastung sowie eine mentale Strukturierungshilfe bieten hierbei private Arrangements von Stabilität und Flexibilität, etwa in einer Erwerbs- und Lebenskonstellation, in der ein_e Partner_in aufgrund von berechenbaren Arbeitsverhältnissen sowie -zeiten einen stabilen Anker im jeweiligen Arbeits- und Lebensarrangement darstellt (Jurczyk et al. 2009). Zugleich ist diesen Konstellationen oftmals eine hohe personenbezogene Abhängigkeit eingeschrieben, die insofern ent-individualisierend wirkt (vgl. Ostner 1995).

5 Kreative sind Kinder aus Aufsteigermilieus

In der Designbranche, einem der beliebtesten "Kreativberufe", ist selbständige Arbeit ein herausragendes Merkmal der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse. Allerdings zeigt unsere Analyse, dass im Feld Kommunikationsdesign angestellte sowie festfreie Tätigkeiten verbreiteter sind als im Feld Modedesign. Bedingt durch ihre historische Verbindung zur Werbebranche, ist das Feld Kommunikationsdesign stärker in ein institutionalisiertes Gefüge eingewoben als Arbeitsverhältnisse in der Modebranche. Dort existieren kaum existenzsichernde, abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Abhängige Arbeit ist oftmals gleichbedeutend mit einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Neben diesen institutionellen Dynamiken interessierte hier vor allem aus einer subjektorientierten Perspektive, wie sich in den Erwerbsstrategien subjektive Motive und sozialstrukturelle Dynamiken ineinander verschränken.

Insgesamt erscheint der Typus künstlerisch *verzauberte Arbeit* als eine orthodoxe Erwerbsstrategie, deren Ziel es ist, sich als künstlerisches Selbst zu entwerfen. Angetrieben von der Idee, symbolisch hochwertige und einzigartige Waren zu produzieren, wird im Rahmen des Machbaren ein Desinteresse gegenüber kommerziellem Erfolg demonstriert und nach Möglichkeiten gesucht, sich wirtschaftlichen Zwängen zu entziehen. Dagegen beruht der Typus *entzauberte Arbeit* auf der Idee, sich weder als totales Marktsubjekt noch als totales Künstlersubjekt, sondern als Geschäftsmensch zu entwerfen. Hier wird kein Selbstverwirklichungsdrang/-zwang als (vermeintliche) Freiheit zelebriert und als Wunsch nach künstlerisch-kreativer Arbeit und ihrer Konventionen ausgegeben.

Insofern hierbei unterschiedliche strategische Interessen im Hinblick auf die subjektive Sinnhaftigkeit von Arbeit verfolgt werden, stehen diese auch für einen differenzierten Arbeitsbegriff. Er unterstreicht zuvorderst, dass die in der Literatur verbreitete Annahme, dass Kreative einem romantisch gefärbten Subjektideal des Künstlers folgen, zu differenzieren ist. Insbesondere in der Kommunikationsdesignbranche scheint sich auch eine eher investive Statusarbeit (Groh-Samberg/Mau/Schimank 2014) zu artikulieren, die Arbeit nicht nur unter dem Verdikt von Selbstverwirklichung betrachtet, sondern als Erwerbsquelle, die auch dem gesellschaftlichen Statuserhalt dient.

Untersuchungen zum Zusammenhang von Bildungserfolg und sozialer Herkunft legen zudem die Schlussfolgerung nahe, dass sich insbesondere in jenen "neuen" kreativen Berufen, die wie die Designbranche stärker von einer FH-Ausbildung z. B. im Studienbereich "Gestaltung" als von einer universitären Ausbildung an einer Kunsthochschule geprägt sind, eher die Kinder der sogenannten Bildungsaufsteiger finden als Abkömmlinge der Bildungs- und Wirtschaftselite (vgl. Schulz/Zimmermann/ Hufnagel 2013: 76). Die langen Wellen dieser Konstellationen äußern sich nicht zuletzt in einem mittleren, akademisch geprägten Qualifikationsniveau vieler Designer_innen und zudem in einem hohen Anteil von Quereinsteiger_innen – ein typisches Kennzeichen der damaligen Aufsteigermilieus, die in neu entstandene und professionell kaum regulierte Felder strömten.

So lässt sich weiter schlussfolgern, dass sich gerade in den ab den 1970er Jahren neu entstandenen, kreativen Berufen die Glaubensvorstellung an einen meritokratischen, herkunftsunabhängigen Zugang zu begehrten Ressourcen und attraktiven sozialen Positionen widerspiegelt, die heute und angesichts deren Herkunft aus einer recht komfortablen Position der sozialen Mitte offenbar eher auf eine "intergenerationale Statusreproduktion" (Kraemer 2010: 223) ausgerichtet sind. Eine Folgeerscheinung dieses relativen Umbaus von Mentalitäten und Milieus war insofern nicht nur die ideelle Aufwertung eines künstlerischen Subjektideals, sondern gleichfalls eine gewisse Entzauberung von künstlerisch-kreativer Arbeit. Denn insbesondere in den neuen Kulturberufen dient sie nicht nur einer quasi-religiös überhöhten Selbstverwirklichung, sondern schlichtweg auch der Bestreitung des Lebensunterhalts, ist also mit traditionell kleinbürgerlichen Werten angereichert worden.

Wenn daher in der Arbeitssoziologie inzwischen unisono von einem um subjektive Potenziale erweiterten, um einen auch emotional entgrenzten sowie intuitiv unterlegten Arbeitsbegriff ausgegangen wird, dann muss dieser unstrittigen Diagnose aus hiesiger Perspektive eine zentrale Erkenntnis angefügt werden. Denn wie deutlich wurde, kompensieren die Akteur_innen Status-Unsicherheiten nicht allein mit einem Selbstverwirklichungsdrang, sondern gehen Erwerbsarbeit auch als eine im Kern rationale und zweckgebundene Tätigkeit an, die der Bestreitung des Lebensunterhalts dient. Darüber hinaus unterstreichen die trotz aller sozialen und ökonomischen Ungewissheiten steigenden Erwerbstätigenzahlen in künstlerisch-kreativen Erwerbsfeldern, dass der ab den späten 1960er Jahren einsetzende Transformationsprozess der Arbeitsgesellschaft nicht nur sozialstrukturelle Umstellungen zeitigt. Er ist inzwischen selbst zu einer mentalen Traditionslinie geworden. Diese wird nun ihrerseits als habituelle Prägung in die neuen, sozial unsicheren und vielfach ökonomisch prekären Bedingungen mitgenommen.

Literatur

- Baethge, Martin (1994): Arbeit und Identität. In: Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt/M.: 245-264.
- Benjamin, Walter (1936): Das Kunstwerk im Zeitalter seiner technischen Reproduzierbarkeit. In: Tiedemann, R./Schweppenhäuser, H. (Hg.) (1989): Benjamin, W.: Gesammelte Schriften, Band VII, Werkausgabe Band 1. Frankfurt/M.: 350-384.
- Bertschek, Irene/Ohnemus, Jörg et al. (2014): Monitoring zu ausgewählten wirtschaftlichen Eckdaten der Kultur- und Kreativwirtschaft 2012. Hg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Öffentlichkeitsarbeit. Berlin.
- Betzelt, Sigrid (2006): Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität. ZeS-Arbeitspapier 3/2006, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.
- Birenheide, Almut (2008): Herr und Knecht die Ambivalenzen der Selbstunternehmung. In: Leviathan 36 (2), 274-291.
- Böhle, Fritz (2010): Arbeit als Handeln. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: 151-176.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.

- Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/M.
- Bourdieu, Pierre (1993): Über einige Eigenschaften von sozialen Feldern. In: Ders. (Hg.): Soziologische Fragen. Frankfurt/M.: 197-114.
- Bourdieu, Pierre (1997): Das literarische Feld. In: Bourdieu, P./Pinto, L. (Hg.): Streifzüge durch das literarische Feld. Konstanz: 33-147.
- Bourdieu, Pierre (2001): Die Regeln der Kunst. Genese und Struktur des literarischen Feldes. Frankfurt/M.
- Brenke, Karl (2015): Selbständige Beschäftigung geht zurück. In: DIW-Wochenbericht Nr. 36, 790-796.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/M.
- Chiapello, Eve (2010): Evolution und Kooption. Die "Künstlerkritik" und der normative Wandel. In: Menke, C./Rebentisch, J. (Hg.): Kreation und Depression. Freiheit im gegenwärtigen Kapitalismus. Berlin: 38-51.
- Datenreport (2016): Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Hg. vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), in Zusammenarbeit mit SOEP, DIW. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.
- Eichmann, Hubert/Schiffbänker, Helene (Hg.) (2008): Nachhaltige Arbeit in der Wiener Kreativwirtschaft? Berlin/Wien.
- Foucault, Michel (2004): Geschichte der Gouvernementalität, Band 1. Frankfurt/M.
- Gather, Claudia/Biermann, Ingrid/Schürmann, Lena/Ulbricht, Susan/Zipprian, Heinz (Hg.) (2014): Die Vielfalt der Selbständigkeit. Berlin.
- Gottschall, Karin (2010): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: 671-698.
- Groh-Samberg, Olaf/Mau, Steffen/Schimank, Uwe (2014): Investieren in den Status: Der voraussetzungsvolle Lebensführungsmodus der Mittelschichten. In: Leviathan 42 (2), 219-248.
- Hardt, Michael (1999): Affective Labor. In: boundary 26 (2), 89-100.
- Henninger, Annette/Mayer-Ahuja, Nicole (2005): Arbeit und Beschäftigung in den Hamburger "Creative Industries": Presse/Verlagswesen, Film/Rundfunk, Design, Werbung/Multimedia und Software/IT-Dienstleistungen. Expertise für die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Wien.
- Honneth, Axel (2010): Organisierte Selbstverwirklichung. Paradoxien der Individualisierung. In: Menke, C./Rebentisch, J. (Hg.): Kreation und Depression. Freiheit im gegenwärtigen Kapitalismus. Berlin: 63-80.
- Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, G. Günter (2009): Entgrenzte Arbeit entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin.
- Koppetsch, Cornelia (2006): Das Ethos der Kreativen. Eine Studie zum Wandel von Identität und Arbeit am Beispiel der Werbeberufe. Konstanz.
- Kraemer, Klaus (2010): Abstiegsängste in Wohlstandslagen. In: Burzan, N./Berger, P. A. (Hg.): Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte. Wiesbaden: 210-230.

- Krämer, Hannes (2014): Die Praxis der Kreativität. Eine Ethnografie kreativer Arbeit. Bielefeld.
- Krüger, Helga (1995): Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfungen im Lebenslauf. In: Berger, P. A./Sopp, P. (Hg.): Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen: 133-154.
- Kulturwirtschaftsbericht Berlin (2008): Entwicklungen und Potenziale. Hg. von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen. Berlin.
- Lash, Scott/Urry, John (1994): Economies of Sign and Space. London.
- Liersch, Anja/Asef, Dominik (2015): Beschäftigung in Kultur- und Kulturwirtschaft. Sonderauswertung aus dem Mikrozensus. Hg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden.
- Lorey, Isabel (2007): Vom immanenten Widerspruch zur hegemonialen Funktion. Biopolitische Gouvernementalität und Selbst-Prekarisierung von Kulturproduzentlnnen. In: Raunig, G./Wuggenig, U. (Hg.): Kritik der Kreativität. Wien: 121-136.
- Manske, Alexandra (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau: eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche. München/Mering.
- Manske, Alexandra (2014): Arbeitsverhältnisse von Modedesigner_innen. Zur geschlechtsspezifischen Logik der Modebranche. In: Gather, C./Biermann, I./Schürmann, L./Ulbricht, S./Zipprian, H. (Hg.): Die Vielfalt der Selbständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel. Berlin: 271-286.
- Manske, Alexandra (2016): Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang. Bielefeld.
- Manske, Alexandra/Brunsen, Hendrik (2016): Informelle Beziehungen als Flexibilitätsressource auf Projektarbeitsmärkten. Zur sozialen Ordnung einer Designagentur. In: Holst, H./Dörre, K. (Hg.): Fragmentierte Belegschaften Globale Perspektiven auf Leiharbeit, Werkverträge und Informalität. Frankfurt/New York (i. E.).
- Marrs, Kira (2007): Zwischen Leidenschaft und Lohnarbeit. Ein arbeitssoziologischer Blick hinter die Kulissen von Film und Fernsehen. Berlin.
- Mau, Steffen (2012): Lebenschancen. Wohin driftet die Mittelschicht? Frankfurt/M.
- McRobbie, Angela (2007): Die Los-Angelesierung von London. Drei kurze Wellen in den Kreativitäts- und Kultur-Mikroökonomien von jungen Menschen in Großbritannien. In: Raunig, G./Wuggenig, U. (Hg.): Kritik der Kreativität. Wien: 79-92.
- Middendorff, Elke/Apolinarski, Beate/Poskowsky, Jonas/Kondulla, Maren/Netz, Nicolai (2013): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks HIS. Hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Berlin.
- Müller-Jentsch, Walther (2012): Die Kunst in der Gesellschaft. Wiesbaden.
- Negri, Antonio/Hardt, Michael (1997): Die Arbeit des Dionysos. Materialistische Staatskritik in der Postmoderne. Berlin.
- Ostner, Ilona (1995): Arm ohne Ehemann? Sozialpolitische Regulierung von Lebenschancen für Frauen im internationalen Vergleich. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 36/37, 3-14.

- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2010): Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch. München.
- Reckwitz, Andreas (2012): Die Erfindung der Kreativität. Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung. Frankfurt/M.
- Ruppert, Wolfgang (1998): Der moderne Künstler. Zur Sozial- und Kulturgeschichte der kreativen Individualität in der kulturellen Moderne im 19. und frühen 20. Jahrhundert. Frankfurt/M.
- Schaffrina, Achim (2014): Wie Designer arbeiten. Studie. Internet: http://www.designtagebuch.de [zuletzt aufgesucht am 06.07.2014].
- Schulz, Gabriele/Zimmermann, Olaf/Hufnagel, Rainer (2013): Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen. Hg. vom Deutschen Kulturrat e. V. Berlin.
- Schumpeter, Joseph A. (2005/1947): Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie. Tübingen und Basel.
- Söndermann, Michael/Backes, Christoph/Arndt, Olaf/Brünink, Daniel (2009): Kulturund Kreativwirtschaft: Ermittlung der gemeinsamen charakteristischen Definitionselemente der heterogenen Teilbereiche der "Kulturwirtschaft" zur Bestimmung ihrer Perspektiven aus volkswirtschaftlicher Sicht; Endbericht. Köln/Bremen/Berlin.
- Söndermann, Michael (2012): Kultureller Beschäftigungsmarkt und Künstlerarbeitsmarkt. Kulturstatistische Analyse zum Anhang des Staatenberichts im Auftrag der Deutschen UNESCO-Kommission. Arbeitskreis Kulturstatistik e. V. (Redaktionsstand 26.03.2012). Bonn.
- Thiel, Joachim (2005): Creativity and Space: Labour and the Restructuring of the German Advertising Industry. Aldershot.
- Vester, Michael/von Oertzen, Peter/Geiling, Heiko et al. (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt/M.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1997): Subjekt und Struktur die Münchener subjektorientierte Soziologie. Zur Einführung. In: Dies. (Hg.): Subjektorientierte Soziologie. Karl Martin Bolte zum 70. Geburtstag. Opladen: 7-30.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), 131-158.
- Weber, Max (1988/1920): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I. Tübingen.



Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 9, Heft 2, September 2016, S. 22-38

Laura Hanemann¹

Solo-Selbstständige im Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz²

Abstract: An selbstständiger Tätigkeit lassen sich aktuelle Entwicklungen des strukturellen Wandels der Erwerbsarbeit in zugespitzter Form beobachten. Besonders anhand der Gruppe der Solo-Selbstständigen zeigen sich eine starke Selbstökonomisierung und die Schwierigkeit, den Marktbezug der eigenen Tätigkeit zu begrenzen. Vor diesem Hintergrund untersucht der Beitrag aus einer akteurszentrierten Perspektive eben diesen Marktbezug: Am Beispiel der Kulturberufe wird der Frage nachgegangen, wie Kollegialität unter Solo-Selbstständigen erlebt wird und welche Funktion und Bedeutung sie einnimmt. Es zeigt sich, dass Kollegialität und Konkurrenz in einer permanenten und ambivalenten Spannung stehen. Das "soziale Kapital" in Form von emotionalen und informativen Unterstützungsressourcen innerhalb sozialer Beziehungen bildet damit eine zentrale Ressource selbstständiger Tätigkeit, die jedoch durch Unterbietungs- und Konkurrenzmechanismen ständig bedroht und unterlaufen wird.

1 Einleitung

Das Phänomen der Solo-Selbstständigkeit ist in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der Sozialwissenschaften geraten. Solo-Selbstständigkeit, lange Zeit als atypische und defizitäre Erwerbsform betrachtet, stellt mittlerweile ein in quantitativer und qualitativer Hinsicht relevantes Phänomen dar: Mehr als die Hälfte aller Selbstständigen arbeitet ohne Beschäftigte und auf eigene Rechnung. Selbstständige Tätigkeit, insbesondere Solo-Selbstständigkeit, weist selbst bedeutsame strukturelle Veränderungen auf und gewinnt als Seismograph und Folge der Erosion des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses, einer veränderten Wohlfahrtsstaatlichkeit, einer fortschreitenden Individualisierung der Lebensführung sowie einer Ausweitung von Ökonomisierungsprozessen und Marktstrukturen an Relevanz.

Der folgende Beitrag widmet sich aus einer akteurszentrierten Perspektive dem Markthandeln von Solo-Selbstständigen und den Auswirkungen, die diese direkt marktvermittelte Tätigkeit für die Ausgestaltung von Kooperation und Konkurrenz hat. Um sich dem Markthandeln in seiner empirischen Heterogenität zu nähern, wird folgenden Fragen nachgegangen: Welche marktbezogenen Handlungen und Orientierungen lassen sich bei Solo-Selbstständigen entdecken? Auf welche Ressourcen können sie zurückgreifen und wie wird Kooperation unter den Bedingungen des direkten Wettbewerbs gestaltet?

Die gestellten Fragen werden auf Grundlage einer qualitativ angelegten Untersuchung von sechs Solo-Selbstständigen diskutiert. Das Sample umfasst solo-selbstständige Kulturberufe; die hier vorgestellte Empirie und ihre Ergebnisse sind Teil

¹ Dr. Laura Hanemann, Institut für Soziologie, Ludwig-Maximilians-Universität München. E-Mail: laura.hanemann@soziologie.uni-muenchen.de.

² Das vorliegende Manuskript geht auf den Vortrag "Solo-Selbstständigkeit und 'der Markt": Zwischen Marktanpassung, Marktambivalenz und Solidarität" zurück, den die Autorin im Rahmen der Frühjahrestagung der AIS und des Arbeitskreises "Die Arbeit der Selbstständigen" am 28.04.2016 in München gehalten hat.

meiner Dissertationsschrift.³ Um die Handlungspraxen und Orientierungsmuster der untersuchten Solo-Selbstständigen in ihren strukturellen Gegebenheiten verorten zu können, werden zunächst zentrale Spezifika solo-selbstständiger Kulturberufe vorgestellt (Abschnitt 2). Hierbei wird zum einen die Auswahl der Untersuchungsgruppe inhaltlich begründet, zum anderen werden der Begriff des Marktbezugs selbstständiger Tätigkeit erläutert und die hier eingeschlagene Analyseperspektive auf das Markthandeln der Akteure innerhalb sozialer Felder umrissen. Nach dieser theoretischen Rahmung folgen die empirischen Ergebnisse: Zuerst wird die Heterogenität des Markthandelns der untersuchten Solo-Selbstständigen anhand von drei Handlungstypen skizziert (Abschnitt 3). Danach schließt sich eine genauere Betrachtung des Wechselspiels von Kooperation und Konkurrenz an einem Fallbeispiel (Abschnitt 4) an. Es wird diskutiert, wie Kollegialität unter Solo-Selbstständigen erlebt wird und welche Bedeutung sie im Kontext des starken Marktbezugs solo-selbstständiger Tätigkeit einnimmt.

2 Der Marktbezug von Solo-Selbstständigen in Kulturberufen

Das grundlegende Merkmal selbstständiger Tätigkeit besteht darin, dass die Entlohnung der Tätigkeit und die Preisfindung über den Markt reguliert werden, Märkte jedoch dadurch gekennzeichnet sind, dass Akteure miteinander um ein (knappes) Gut konkurrieren. Das Spezifikum beruflicher Selbstständigkeit ist der marktkonforme Einsatz der eigenen Arbeitskraft. Im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten wird auf eigene Rechnung gewirtschaftet und auch die Marktrisiken müssen individuell bewältigt werden:

"Selbstständiger Erwerb unterscheidet sich von abhängiger Beschäftigung wesentlich in der Frage, ob das unternehmerische Kalkül den Erwerbstätigen selbst obliegt oder ob es von einer Organisation – dem Unternehmen bzw. dessen Management – als korporativem Akteur übernommen wird. Im ersten Fall schlägt das Marktrisiko unmittelbar und kurzfristig auf die Erwerbsbedingungen (z. B. Arbeitszeit und Einkommen) durch, im zweiten Fall längerfristig, vermittelt über die Auftragslage des Unternehmens" (Pongratz/Simon 2010: 31).

Für Solo-Selbstständige ist die eigene Arbeitskraft der "ermöglichende und zugleich limitierende Faktor" (Pongratz/Abbenhardt 2015: 212), d. h. in einem von Wettbewerb geprägten Marktbezug kann nur die eigene Leistung bereitgestellt, eingesetzt und genutzt werden. Eine Unterstützung durch MitarbeiterInnen ist im Rahmen von Solo-Selbstständigkeit nicht möglich. In der Situation, gleichzeitig VerkäuferInnen und VerwerterInnen ihrer eigenen Arbeitskraft zu sein, unterliegen Solo-Selbstständige einer zugespitzten "Selbstökonomisierung" (vgl. Kleemann et al. 2003: 101 ff.) und das Marktrisiko hat unmittelbare Auswirkung auf die Erwerbsbedingungen.

³ Hierbei habe ich in einer qualitativen Untersuchung sechs Solo-Selbstständige aus den Kulturberufen mit der Grounded-Theory-Methodologie unter einer Lebenslaufperspektive untersucht. Das zentrale Auswahlkriterium meines Samples war neben verschiedenen Tätigkeiten innerhalb der Kulturberufe das Alter der Selbstständigen. Zur näheren Beschreibung siehe Hanemann (2016). Solo-Selbstständigkeit wird im Rahmen meiner Studie als ein erwerbsbiographischer Prozess gefasst, der keine feste Statusform impliziert, sondern auf Veränderungen der Erwerbsgesellschaft reagiert, eine permanente Handlungsbereitschaft der Akteure verlangt und einen spezifischen Lebensrhythmus zwischen Aktivierung und Lähmung erzeugt. Im Folgenden wird der Fokus auf einen Aspekt der Untersuchung, das Agieren der Solo-Selbstständigen am Markt, gelegt.

Das Marktrisiko wird dadurch verstärkt, dass Selbstständige meist weder über wohlfahrtsstaatliche Absicherung noch über klare Berufsprofile und Privilegien verfügen. Dies gilt besonders für solo-selbstständige Kulturberufe, die den Untersuchungsfokus des vorliegenden Beitrags bilden. Mit der Bezeichnung einer "Sonderstellung" wird darauf verwiesen, dass Solo-Selbstständige mit ihren (formal) selbstbestimmten Arbeitszeiten und der fehlenden Einbindung in die korporatistischen Strukturen nicht mit ArbeitnehmerInnen vergleichbar sind und sich durch die Abwesenheit von einem institutionalisierten Marktmonopol und standardisierten akademischen Ausbildungsgängen auch von den klassischen Professionen⁴ unterscheiden (vgl. Gottschall/Betzelt 2001). Dies führt häufig zu einer strukturell schwachen Einkommens- und Marktposition bei einer gleichzeitig hohen Konkurrenz aufgrund fehlender Monopolstrukturen (Bührmann/Pongratz 2010: 11). Alexandra Manske bezeichnet dies als "radikal marktabhängige Lage" der Solo-Selbstständigen: Es lassen sich keine eindeutigen Grenzen des Marktes ausmachen, so dass die Arbeits- und Lebensbedingungen durch Instabilität und Risiko gekennzeichnet sind (Manske 2007: 121, 126; vgl. auch Pongratz/Simon 2010: 29).

Die hier fokussierte Gruppe der Kulturberufe⁵ wurde als Untersuchungsgegenstand ausgewählt, da sie als Pioniere des Arbeitsmarktes gelten und gleich mehrere Entwicklungen vereinen. Sie weisen große Wachstumsschübe der Beschäftigungszahlen und eine hohe Bruttowertschöpfung auf. Sie machen auch unter den Solo-Selbstständigen die größte Gruppe aus und werden meist solo-selbstständig ausgeübt. Die hohe Ökonomisierung der eigenen Arbeitskraft und Nutzung des "Humankapitals' treffen bei dieser Gruppe auf ein Berufsverständnis, welches "eine auf Selbstverwirklichung zielende hohe selbst-ausbeuterische Bereitschaft zur Verschmelzung von Arbeits- und Lebenssphäre" aufweist (Matuschek 2010: 48). Als charakteristisch gelten darüber hinaus die vergleichsweise niedrigen Einkommen der Hochqualifizierten (Manske 2007) sowie trotz beobachtbarer geschlechtsspezifischer Differenzen eine "relativ geringe Geschlechtersegregation der Erwerbsmuster" (Betzelt 2006: 22). Gleichermaßen macht gerade der Blick auf die Empirie deutlich, dass der breite Begriff der Kulturberufe theoretisch unscharf ist, wenn man den Marktbezug solo-selbstständiger Kulturschaffender differenziert analysieren will. Wie die nachfolgende Diskussion zeigen wird, umfasst das Feld der Kulturberufe sowohl DolmetscherInnen/ ÜbersetzerInnen, die auf eine lange Tradition selbstständiger Tätigkeit sowie einen funktionierenden Berufsverband bauen können, als auch selbstständige Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen, die weder über Privilegien noch über klare Berufsprofile verfügen. Das breite Spektrum von institutionalisierten bis zu kaum vorhandenen Be-

⁴ Es ist zu erwähnen, dass sich ebenfalls bei den klassischen Professionen, wie beispielsweise bei ÄrztInnen, eine zunehmende Ökonomisierung und Vermarktlichung zeigen und sich klassische Berufszuschnitte und damit auch Professionsstandards verändern. Deutlich wird dies am Beispiel solo-selbstständiger HonorarärztInnen (vgl. Wilkesmann et al. 2015).

⁵ Der breite Begriff der Kulturberufe wird nicht immer einheitlich verwendet oder verhandelt. Schließt man sich einem "arbeitsmarkttheoretisch orientierten Branchenansatz" (Manske 2016: 180) an, dann umfasst der Begriff der Kulturberufe "Musiker, Sänger, Schauspieler, Bildende Künstler, Film-/TV-/Rundfunkkünstler, Designer, Architekten einschließlich sonstiger Kulturberufe" (Söndermann 2004: 5). Zu den Kulturberufen zählen somit auch die Kreativwirtschaft und die Wissensberufe, zu denen JournalistInnen, LektorInnen, DolmetscherInnen/Übersetzer-Innen sowie Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen gehören (Gottschall/Betzelt 2001; Betzelt 2006).

rufsstrukturen erweist sich jedoch als höchst bedeutsam für den jeweiligen Marktbezug von Solo-Selbstständigen.

Diese ersten Anmerkungen verweisen bereits darauf, dass selbstständige Tätigkeit nicht per se das Versprechen von Selbstbestimmung und Unabhängigkeit einzulösen vermag, welches mit selbstständigem Arbeiten verbunden und auch gesellschaftspolitisch zu einem hegemonialen semantischen Bezugsrahmen geworden ist. Festgehalten werden kann, dass die Chancen und Risiken selbstständiger Tätigkeit in besonderem Maße von dem Marktbezug abhängen, innerhalb dem sich die Akteure bewegen. Hierbei bildet der Modus des Wettbewerbs zwischen den Selbstständigen das maßgebliche Beziehungs- und Begegnungsmuster (solo-)selbstständiger Tätigkeit (vgl. Pongratz/Abbenhardt 2015: 211). Die AutorInnen plädieren dafür, über das Konzept des Marktbezugs die Motiv- und Interessensstrukturen der Akteure zu analysieren:

"Marktbezug bezeichnet die Art und Weise, wie Marktakteure ihr Handeln auf die anderen Beteiligten am Marktgeschehen sowie auf die institutionellen Regelungen eines Marktes ausrichten – und erfasst damit die Relevanz des Marktkontextes für das unternehmerische Handeln" (ebd.).

Mit dieser Betrachtungsweise wird unternehmerisches Handeln kontextualisiert, indem die einzelnen Motive und Interessen in ihrem Zusammenspiel mit den anderen Akteuren und den institutionellen Regelungen betrachtet werden. Mit dieser soziologischen Rahmung marktlichen Handelns geraten nicht nur unterschiedliche Interessen der Selbstständigen in den Blick, sondern es wird auch von der reduzierenden Vorstellung abgesehen, die häufig in ökonomischen Modellen auftaucht und sich in der Annahme eines rational agierenden Homo oeconomicus und damit verbundenem Effizienzstreben (vgl. Beckert 2012: 250) sowie einem einseitigen Blick auf die automatisierte Abfolge von Angebot und Nachfrage niederschlägt.

Das Konzept des Marktbezugs legt bereits mit den genannten Begrifflichkeiten den Verweis auf Pierre Bourdieus Konzept sozialer Felder nahe (Bourdieu 1987). Mit Bourdieus Ansatz, ,den Markt' durch den Begriff des sozialen Feldes zu ersetzten und als ein Ort sozialer Praxis zu operationalisieren (Bourdieu 1997; 2001), lassen sich in einer soziologischen Betrachtungsweise die Implikationen, Handlungsstrategien und Aushandlungspraxen analysieren, die mit der Erwerbs- und Lebensform selbstständiger Tätigkeit verbunden sind. Hierbei können soziale Prägungen der Akteure im Wechselspiel von generativen Strukturen und biographischen Erfahrungen beobachtet werden. Sichtbar werden nicht nur institutionelle Regeln, informelle Gesetzmäßigkeiten sowie Zugangsbarrieren sozialer Felder, sondern mit Bourdieu lassen sich die Spannungs- sowie Konfliktlinien und damit die im sozialen Feld eingelassenen Machtbeziehungen betonen (vgl. auch Manske 2016). Denn die Akteurinnen und Akteure verfügen über unterschiedliche Machtressourcen, so dass soziale Positionen und Sozialbeziehungen hervorgebracht, definiert und verworfen werden können. Für die Strukturierung der sozialen Stellung der Einzelnen sind dabei die verschiedenen Kapitalsorten zentral (vgl. Bourdieu 1983). Mit diesem Ansatz lassen sich Märkte als soziale Strukturen begreifen, in denen die wirtschaftliche Verteilung das Resultat von Kämpfen darstellt. Wie zu zeigen sein wird, vollzieht sich diese Aushandlung im Fall der Solo-Selbstständigen besonders durch Konkurrenz und Preiskampf (Manske 2007: 67 f.; Müller 2002). Die Möglichkeiten, die die Akteure aufgrund ihres ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapitals haben (vgl. Bourdieu 1983), erweisen sich in Kombination mit den jeweiligen Berufsstrukturen im Folgenden als ausschlaggebend für die Handlungsspielräume und damit auch für das Etablieren von Kollegialität.

3 Zur Heterogenität marktlichen Handelns

Das hier vorgestellte Sample besteht aus zwei solo-selbstständigen Geisteswissenschaftlerinnen, einer Grafikdesignerin, einem Fotografen sowie zwei Dolmetschern/ Übersetzern. All diese Berufsgruppen gehören zu den Kulturberufen; als Auswahlkriterium des Theoretical Sampling (vgl. Strauss 1998: 49; Strübing 2008) diente neben dem chronologischem Alter und der Berufsdauer auch ein Kontrast der Tätigkeiten. Die empirische Auswertung des Marktbezugs der Solo-Selbstständigen zeigt Ähnlichkeiten, aber auch Unterschiede. Um die durchaus heterogenen Umgangsweisen, Handlungsstrategien und "Orientierungsrahmen" (vgl. Nohl 2012: 156 f.) abzubilden, die im Datenmaterial aufgetaucht sind⁶, werden diese im Folgenden in drei fallübergreifenden Handlungstypen verdichtet. Als Grundelement der Typenbildung wurden hierfür all die Handlungen und Orientierungen des Samples analysiert, die sich auf "den Markt' als ausgewähltes Handlungsfeld beziehen (vgl. zum Vorgehen Kelle/Kluge 2010: 86 f.).

3.1 Handlungstypus I: Kollektiv und marktfern

Mit dem ersten Handlungstypus zeigt sich eine praktische und normative Ausrichtung an Solidarität und Kollektivität, die mit einem bewussten Verzicht auf hohe Löhne verbunden ist. Der Dolmetscher Hans Coswig⁷ gestaltet seine Selbstständigkeit möglichst analog zu einem Normalarbeitsverhältnis; es ist ihm wichtig, dass alles "normal" und "fast wie angestellt" (16, S. 42, Z. 1534) ist. Er bezieht seine Aufträge über Agenturen und bekannte Kolleginnen, er schätzt vertraute Arbeitsstrukturen und bekannte Arbeitgeber, eine regelmäßige Auftragslage hat höchste Priorität. Somit begegnet der Übersetzer dem Risiko des Marktes, indem er sich an vertrauten Strukturen orientiert und den Faktor der Unsicherheit (von Auftragslage und Auftragsgewinnung) soweit wie möglich reduziert. Für diese Regelmäßigkeit nimmt er eine geringere Bezahlung in Kauf. Er ist sich der starken Konkurrenz bewusst und schätzt seine eigene Handlungs- und Verhandlungsmacht gegenüber "dem Markt" als gering ein. In dieser betont schwachen Handlungsposition sieht er sich von Agenturen, die Aufträge an DolmetscherInnen/ÜbersetzerInnen vermitteln, dem Kunden gegenüber nicht nur besser vertreten, sondern auch gestärkt; sie agieren regerecht als "Bollwerk" gegen

⁶ Im Rahmen der Dissertation werden die sechs Fälle in ausführlichen Fallbeschreibungen dargestellt und im Anschluss drei Dimensionen der Solo-Selbstständigkeit entfaltet. Es geht dabei um die Bedeutung der alleinigen Arbeitsrealität, den Prozess der Ver-Selbstständigung und die berufsstrukturelle Marktabhängigkeit. Die letztgenannte Dimension bildet die Grundlage dieses Artikels; es wurde nach dem Umgang mit den marktlichen Risiken der eigenen Tätigkeit und der Bewältigung der unternehmerischen Anforderungen gefragt. Der hier verhandelte Marktbezug stellt somit eine der entwickelten Subkategorien von Solo-Selbstständigkeit dar, die Hauptkategorie fokussiert den Lebensmodus eines Lebens im Konjunktiv (vgl. Hanemann 2016).

⁷ Alle Namen, teilweise konkrete Berufsbezeichnungen sowie Orts- und Zeitangaben wurden anonymisiert.

den Markt. Er erlebt seine KollegInnen in diesem Setting nicht ausschließlich als KonkurrentInnen, sondern betont die Bedeutung von Arbeitsteilung und Kooperation.

Die Geisteswissenschaftlerin Sarah Steffan kann, anders als der Dolmetscher, nicht auf die Vermittlungsleistung durch Agenturen bauen. In ihrem Fall gelingt es nicht, das eigene Wissen finanziell erfolgreich und damit "marktförmig" einzusetzen. So stellt das Interview mit ihr das einzige Gespräch dar, in dem die Interviewte das Wort Markt zu keinem Zeitpunkt benutzt. Was sie mit Hans Coswig verbindet, ist ihr starker Glaube an Solidarität und kollektive Stärke. Sie ist in mehreren Politgruppen und Initiativen aktiv und gewinnt über ihr politisches Engagement nicht nur Forschungsaufträge, sondern auch eigene Handlungsmacht. Sarah Steffan stammt, ebenso wie der Übersetzer, aus Ostdeutschland und war zum Zeitpunkt ihres Berufseintritts mit der Wiedervereinigung konfrontiert. Ihr Studienabschluss wird nicht anerkannt und sie kann ihre Promotion nicht beenden. Sie macht sich, ebenso wie Hans Coswig, aufgrund drohender Arbeitslosigkeit selbstständig und wechselt mehrfach zwischen lohnabhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit. Was die beiden Fälle eint, ist neben dem Glaube an die Schutzfunktion kollektiver Strukturen und der normativen Ausrichtung an Solidarität ihr gemeinsamer Weg in die Selbstständigkeit sowie das Fehlen eines unternehmerischen Habitus – gemeint sind hier unternehmerische Handlungsstrategien und der eigene Identitätsentwurf als Selbstständige/r.

3.2 Handlungstypus II: Individuell und marktaffin

Der zweite Handlungstypus umfasst die beiden Fälle des Kreativmilieus, also die Grafikdesignerin sowie den Fotografen, und lässt sich mit einem individuellen und marktaffinen Handeln beschreiben. Gerade bei der Grafikdesignerin zeigt sich ein Marktbezug; sie richtet ihr Berufs- und Alltagshandeln völlig marktaffin und in Abhängigkeit von der Taktung des Marktes aus. Die Anforderungen von grenzenloser Mobilität, Flexibilität und Unsicherheit werden von beiden lange Zeit als branchenspezifisch und damit selbstverständlich hingenommen. Der Fotograf möchte von seinen beruflichen Tätigkeiten und Mühen direkt und voll profitieren können: Ihm ist es wichtig, für sein Geld eine unmittelbare und genuin eigene Leistung zu erbringen; er grenzt sich dezidiert von einer Angestellten-Logik ab. Das berufliche Netzwerk stellt für beide Solo-Selbstständige eine Plattform für Kontakte und Aufträge dar. Es finden sich in den Erzählungen dabei weder freundschaftlich-kollegiale Beziehungen noch Unterstützung oder Stärkung: Statt Solidarität herrschen in den Erzählungen und Wahrnehmungen klare Konkurrenz sowie Pragmatismus. Als Orientierungsrahmen zeigt sich eine bewusste Entscheidung für die Selbstständigkeit gleich nach dem Studium und dieser nahtlose Eintritt ohne Unterbrechungen deckt sich mit den Selbstständigkeitstraditionen der Berufe. Neben dem Weg in die Selbstständigkeit weisen die Grafikdesignerin und der Fotograf zwei weitere Gemeinsamkeiten auf: Ihre Haltung gegenüber dem Markt verändert sich im Laufe ihrer Selbstständigkeit und beide berichten von einer Verschärfung des Marktdrucks. In der Kontrastierung der beiden Fälle zeigt sich ein zentraler Unterschied in den vorhandenen Kapitalsorten: Die Folge ist eine Marktaffinität mit unterschiedlichen Konsequenzen. So befindet sich die Grafikdesignerin Inga Vonholz zum Zeitpunkt des Interviews in einer beruflichen, psychischen und finanziellen Krisensituation. Der Fotograf Holger Werderund hingegen wird im Rahmen seiner Selbstständigkeit von seinen Eltern finanziell unterstützt und erlebt über seinen familiären Hintergrund Markt- und Selbstständigen-Kenntnisse, so dass er seine Tätigkeit trotz Krisen mit einer relativen Marktunabhängigkeit fortführen kann.

3.3 Handlungstypus III: Marktadäquat und marktambivalent

Der dritte Handlungstypus lässt sich als marktadäquates und gleichzeitig marktambivalentes Agieren beschreiben. Erkennbar wird eine Professionalisierung des Handelns, die als eine erhöhte "Marktadäquanz", also als "Befähigung zu unternehmerischem Handeln" definiert werden kann (Pongratz/Simon 2010: 49). Beide Akteure dieses Typus haben sich nach lang-jähriger Berufserfahrung bewusst aus einer Festanstellung heraus selbstständig gemacht und weisen ein kritisches und durchaus politisches Verständnis der Markt- und Verhandlungsmechanismen auf. Deutlich wird, dass eine zunehmende Professionalisierung und das Verständnis für die eigene marktvermittelte Tätigkeit das Marktrisiko reduzieren können, jedoch gleichermaßen mit einer problematischen Bewusstwerdung der Kooperations- und Marktambivalenzen einhergehen. Der Dolmetscher Berthold Froster und die Geisteswissenschaftlerin Kirsten Weichkant stehen für diesen zweiten Handlungstypus, der im Folgenden anhand des Fallbeispiels des Dolmetschers vertiefend dargestellt und in Bezug auf das Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz diskutiert wird.

4 Fallbeispiel: "Insofern ähm sind wir doch ja, vielleicht eher Konkurrenten als Kollegen"

Der Dolmetscher und Übersetzer Berthold Froster ist zum Zeitpunkt des Interviews 53 Jahre alt und seit knapp zwanzig Jahren selbstständig tätig. Er hat seine Berufskarriere im öffentlichen Dienst begonnen und in der freien Wirtschaft weitergeführt, seine Festanstellung jedoch aufgrund fehlender Anerkennung und negativen, enttäuschenden Erfahrungen für die Selbstständigkeit aufgegeben. Er kann bei seinem Markthandeln, ebenso wie der bereits vorgestellte Hans Coswig, auf einen gut funktionierenden Berufsverband und ein etabliertes Agenturwesen zurückgreifen. Berthold Froster verzichtet – im Gegensatz zu Hans Coswig und zu vielen seiner Kolleg-Innen – dezidiert auf die Kooperation mit Agenturen. Diese können eine relativ regelmäßige Auftragslage ermöglichen, zahlen jedoch auch ein geringeres Honorar, als es Berthold Froster mit dem Kunden direkt verhandeln kann.

"Aber meine Haut hängt drin. Es is mein Stress! Und letzten Endes mein Verdienst oder mein Ruf, der dann, für die Zukunft dann [I: Hm] relevant is. Deswegen so frei wie möglich! Und dementsprechend auch weniger Aufträge, sach ich mal, wie manche Kolleginnen, Kollegen, die eben, ich sach mal, günstiger sich tarifieren" (I5, S. 15, Z. 510-513).

Seine Strategie, höhere Preise direkt und ohne eine zwischengeschaltete Agentur mit dem Kunden zu verhandeln, birgt durchaus die Gefahr, Kunden durch zu hohe Forderungen zu verprellen:

"Je nachdem, wie man den Bogen spannt, ich hab halt den Job nur einmal gemacht" (I5, S. 10, Z. 945-948).

Das Bewusstsein und der Mut, ein bestimmtes Honorar zu verlangen und sich damit *freier*, sprich ohne Agentur auf dem Markt zu bewegen, sind als eine wichtige Form der *Professionalisierung* Berthold Frosters zu werten.⁸ Erkennbar wird ein Lernprozess, der im Verlauf seiner Selbstständigkeit einsetzt. So erklärt der Dolmetscher:

"Ich weiß ungefähr wo der Markt ist. [I: Hm] Ich freu mich auch, wenn ich Kollegen kritischer machen kann. Ich mein, was jeder in seiner Zeit macht, kann jeder selber entscheiden. Aber man kann sich überlegen, wenn jeder das kann, könntest du das vielleicht auch. Ich mein, so hab ich's ja auch gemacht damals. [I: Hm] Ich hab ja auch dummerweise versucht, über den Preis in den Markt zu gehen." (ebd. S. 34, Z. 1218-1222)

Das eigene Verhalten wird retrospektiv als *dumm* und damit als falsche Handlungsstrategie gewertet. Über den Austausch und Vergleich mit Kollegen scheint Berthold Froster den Mut und das Selbstvertrauen entwickelt zu haben, höhere Preise zu verlangen. Mit der Erfahrung von fast zwanzigjähriger Selbstständigen-Praxis weiß er nun *ungefähr, wo der Markt ist*: Der Dolmetscher kann Preise einordnen und kennt nun die Mechanismen.

[Beim Berufsverband der Übersetzer und Dolmetscher (BDÜ), L. H.] "ergeben sich auch gute Austauschmöglichkeiten. Sowohl in fachlicher Hinsicht als auch in kaufmännischer Hinsicht, und das kriegt man halt dann irgendwie dummerweise im Studium nich beigebracht. (...) Ich kann vielleicht gut übersetzen, ähm aber ich muss mich auch verkaufen, als Übersetzer am Markt. [I: Hm] Oder als Dolmetscher. Und da kommt es auch auf meine Leidensfähigkeit an, ob ich mich an ne Agentur für 85 Cent die Zeile verkaufe [I: Ja] oder ob ich sach, ich guck jetzt nach dem Kunden, der mir zwei Euro die Zeile zahlt" (I5, S. 9 f., Z. 312-321).

In diesen Zitaten werden mehrere Inhalte angesprochen. Angedeutet wird, dass das Studium eine fachliche Ausbildung der Sprachen garantiert, jedoch nicht auf eine selbstständige Berufskarriere vorbereitet, welche auch *kaufmännische* Expertise verlangt. Gerade die Anfangsphase der Selbstständigkeit, der Eintritt in den und das Etablieren am Markt, stellt für die meisten Akteure eine große Schwierigkeit dar. Häufig müssen hierbei neue Marktstrategien entwickelt werden, ohne dass Fachoder Expertenwissen besteht. Und dieser Lernprozess vollzieht sich, während sich die Selbstständigen bereits am Markt bewegen.

Des Weiteren kommt es als Übersetzer am Markt nicht nur auf fachliche Kompetenzen an, sondern entscheidend ist, dass man sich verkaufen kann, so Berthold Froster. In seinen Schilderungen beziehen sich die Außenwirkung und das Eigen-Marketing vor allem darauf, "gute" und faire Honorare zu verhandeln. Da in den meistens Fällen keine Vereinbarungen über Mindesthonorare existieren, stellt Honorartransparenz eine wichtige Forderung für ihn dar. Die Strategie, dass Dolmetscherlnnen/ÜbersetzerInnen ihre Arbeitskraft günstig an eine Agentur verkaufen und somit auf die Sicherheit regelmäßiger Aufträge setzen, verknüpft er mit individueller Leidensfähigkeit. Hierbei wird Leiden bewusst in Kauf genommen und individuell ausgetragen. Durch den Begriff des Leidens wird die Zusammenarbeit mit Agenturen in ein semantisches Feld von Krankheit und Elend, aber auch von (selbstverschuldeter) Störung gesetzt. Berthold Froster wählt nicht den Ausdruck der angebotenen Ar-

⁸ Die bereits zitierte, wörtliche Rede der Interviewten wird bei weiterem Gebrauch durch die kursive Schreibweise kenntlich gemacht.

beitskraft, sondern spricht davon, man würde sich selbst (mich) an eine Agentur verkaufen.

Der Dolmetscher entscheidet sich für den Weg der eigenständigen Auftragssuche, organisiert sich jedoch über den eigenen Berufsverband kollegialen Austausch. Der BDÜ stellt für ihn eine zentrale Infrastruktur dar. Hier wird Erfahrungswissen ausgetauscht und es werden Aufträge weitergegeben, hier können sich die Selbstständigen austauschen, Unterstützung erfahren und Solidarität erleben. Dies ist ihm so wichtig, dass er selbst regionale Stammtische innerhalb des BDÜ organsiert, um sein Erfahrungswissen gerade an Jüngere weiterzugeben. Warum kollegialer Austausch sehr bedeutsam und gleichermaßen ambivalent für ihn ist, erklärt er folgendermaßen:

"Aber letzten Endes muss ich sagen ähm, das, was ich ähm vom Markt und so mitgekriegt hab, hab ich eben über die Kollegen gelernt [I: Hm] und erfahren. Hab mich daran geschult. Wobei die eben auch nicht immer die Wahrheit sagen. Das bekannte Beispiel is, äh, wir haben drei Tage da und da zu dolmetschen. Einen Tag Anreise, Abreise, wären fünf Tage, fünfmal Tagessatz, ja. Na unter uns Betschwestern, drei reichen dann auch." (I5, S. 29, Z. 1053-1058)

"Also nee, insofern ähm sind wir doch ja, vielleicht eher Konkurrenten als Kollegen dann. Aber andererseits is der Markt riesig groß und es kommt drauf an, was man draus macht." (15, S. 10, Z. 348-350)

Berthold Froster hebt die große Bedeutung kollegialer und solidarischer KollegInnen-Netzwerke und die Notwendigkeit kollegialen Austauschs hervor. Im selben Atemzug verweist er jedoch darauf, dass KollegInnen doch eher KonkurrentInnen sind, da sie Preise unterbieten, schlecht bezahlte Aufträge annehmen und somit die Preispolitik der Branche negativ beeinflussen. Seine Relativierung, dass der Markt riesig groß sei, zeigt, dass die Einschätzung und erlebte Bedrohungslage der Solo-Selbstständigen auch davon abhängt, in welcher Auftragslage sie sich selbst befinden und ob sie den Eindruck haben, dass es genug Aufträge für alle gibt. Konkurrenz kann sich seiner Meinung nach vor allem zwischen den DolmetscherInnen und Übersetzer-Innen entwickeln, die nicht im BDÜ organisiert sind und somit zum Spielball des Marktes werden:

"Das heißt die [KollegInnen ohne Kontakt zum BDÜ, L. H.] wirtschaften irgendwie nebeneinander her. Ham kein Kontakt zu anderen Kollegen und das ist auch schön so, diese Singularisierung, weil, da kann der Kunde oder der Markt kann mit dem machen, was er will. Der, wie er gestrickt ist, lässt der Übersetzer, äh das Dolmetscherlein, sich das gefallen, was da gerad mit ihm gemacht wird." (15, S. 28, Z. 994-998)

Der Kunde und somit der personifizierte Markt nehmen in den Schilderungen von Berthold Froster eine zentrale Rolle ein. Der Dolmetscher beschreibt dies im Interview mit einer sehr körperlichen Sprache. So spricht er beispielsweise davon, dass seine Haut an oder in einem Auftrag hängt und sich die Agenturen "Ranken herunter schneiden von mir!" (I5, S. 14, Z. 500-501), sich also an ihm bereichern. Der Markt wird somit personifiziert und als brutaler Akteur dargestellt. In diesem Beziehungsgefüge verkauft man als Solo-Selbstständiger nicht nur seine Arbeitskraft, sondern sich selbst und seinen Körper an den Markt bzw. an Agenturen. Mit einem ironischen das ist auch schön so beschreibt er Singularisierung als einen Prozess, der das Dolmet-

scherlein klein macht und einen verlorenen Posten impliziert: So kann der Markt aufgrund von fehlenden kollektiven Professionalisierungstendenzen unberechenbar und nach eigenem Belieben mit den Solo-Selbstständigen machen, was er will:

"Weil, wenn der Markt kommt [I: Ja], der will bedient werden. Und wenn ich das nich mache und, dann macht's der Nächste! [I: Hm] Ähm, ja, das ist halt extremer Markt, hm [I: Ja]. Und dann schiebt man alles andere" (ebd., S. 47, Z. 1695-1697).

Der extreme Markt stellt sich als körperlich einverleibende Macht dar, die *auch bedient werden will.* Angesprochen werden hier das Gefühl der Ersetzbarkeit und der daraus resultierende Zwang, jeden Auftrag annehmen zu müssen, um im Wettbewerb mit der Konkurrenz bestehen zu können. So berichtete eine andere Interviewpartnerin, die Geisteswissenschaftlerin Kirsten Weichkant:

"Also es is nich so, dass ich so viel arbeite, weil ich so viel Geld verdienen will, sondern ich arbeite eher so viel, also da is eher Angst der Motivator und nich [I: Ja] Gier. Sondern, sondern wirklich diese, dieses äh Furcht oder Sorge, wenn ich den Auftrag ablehne, bleibt der Kunde mir erhalten?! [I: Ja]. Ich hab's ebendt bei meinen beiden Kolleginnen erlebt. Die ihre Kunden verloren haben. Und wenn man einmal draußen is, kommt man schlecht wieder rein. [I: Hm] Und dafür bin ich dann nich so speziell genug, dass ich's mir leisten kann. Also ich [I: Ja] bin dann auch, ich versuch auch immer meine Aufträge in time abzuarbeiten. Das alles so richtig auch auf Spur zu haben. [I: Ja] Und keinen Kunden zu verärgern." (I2, S. 39, Z. 1567-1576)

Aufgrund großer Konkurrenz sind der und die Einzelne ersetzbar und somit angehalten, stets flexibel auf die Marktforderungen zu reagieren und andere Dinge dafür aufzuschieben. Erkennbar wird im Fall von Berthold Froster und Kirsten Weichkant ein ambivalentes und auch negativ konnotiertes Verhältnis in Bezug auf Markt und KollegInnen sowie ein durchaus politisches Verständnis für Markt- und Verhandlungsmechanismen. Sie sprechen von ambivalenter Kollegialität, die sich sowohl durch Hilfestellung und Solidarität als auch durch "Schmutz- und Preiskonkurrenz" auszeichnet (ebd., S. 39, Z. 1556). Als Folgen werden steigende *Unsicherheit* und *Konkurrenz* genannt sowie die *Furcht und Sorge* vor Kundenverlust, welche letztendlich dazu führen, dass jeder Auftrag angenommen werden muss. Die eben zitierte Geisteswissenschaftlerin spricht lakonisch von Solo-Selbstständigen als "Prostituierte" und ergänzt: "Aber wir sind immerhin schon weg vom Straßenstrich!" (I2, S. 24, Z. 968). Diese harte Sprachwahl bringt zum Ausdruck, dass nicht nur die eigene Arbeitskraft an 'den Markt' verkauft wird, sondern man sich – auch – selbst verkauft.

5 Fazit: Zur Ambivalenz von Kollegialität und Sozialkapital

Am Fallbeispiel von Berthold Froster treten die Ambivalenz von Kollegialität und Konkurrenz sowie die Schwierigkeit, unter Solo-Selbstständigen Kollegialität zu organisieren, deutlich hervor. Auf der einen Seite wird sichtbar, dass KollegInnen unter den Bedingungen von Wettbewerb und Preiskampf doch *eher Konkurrenten* werden. Das "soziale Kapital in Form von materiellen, emotionalen und informativen Unterstützungsressourcen, die in sozialen Beziehungen und Netzwerken generiert, ange-

⁹ Die Geisteswissenschaftlerin führt die beklagte Preiskonkurrenz ihres Berufsfeldes auf unlautere Mittel im Wettbewerb zurück. Mit dem Begriff der *Schmutzkonkurrenz* bezeichnet sie Universitäten, die aufgrund von billigen Hilfskräften niedrige Preise anbieten können, sowie andere GeisteswissenschaftlerInnen, die durch andere Finanzierungen wie Promotionsstipendien die "Preise drücken" (ebd.).

boten und abgerufen werden" können (Böhnke/Gefken 2015: 389), bildet eine zentrale Ressource selbstständiger Tätigkeit, die jedoch durch Unterbietungs- und Konkurrenzmechanismen des sozialen Feldes ständig bedroht und unterlaufen wird. Der Marktbezug der eigenen Tätigkeit, verstanden als die Art und Weise, "wie Marktakteure ihr Handeln auf die anderen Beteiligten am Marktgeschehen sowie auf die institutionellen Regelungen eines Marktes ausrichten" (Pongratz/Abbenhardt 2015: 211), hängt für Solo-Selbstständige somit stark vom Verhalten der Konkurrenz ab. Dies bedeutet, dass die einzelnen Motive, Orientierungsrahmen und Handlungen - wie sie hier im Umgang mit Kollegialität untersucht wurden – stets in ihrem Zusammenspiel mit den anderen Akteuren und den institutionellen Regelungen zu betrachten sind. Für fast alle Solo-Selbstständigen gilt, dass sie mit Regulationsmodi individueller Aushandlungen in flexiblen Netzwerkstrukturen konfrontiert sind. Innerhalb des Netzwerkes ist die jeweilige Marktposition nicht stabil, sondern muss stets neu ausgehandelt und hergestellt werden. Dabei obliegt der "Erfolg" häufig subjektiv nicht beeinflussbaren Nachfragestrukturen und dem Verhalten der Konkurrenz. Kollegen und Kolleginnen sind somit gleichermaßen KonkurrentInnen, die sich nicht zur "Rechenschaft' ziehen lassen, ebenso wenig wie Kunden, wenn ihr Markthandeln die Existenzgrundlage anderer Selbstständiger bedroht (vgl. Pongratz/Simon 2010: 58).

Auf der anderen Seite trägt die erlebte Kollegialität im Fall von Berthold Froster maßgeblich zur Professionalisierung seines Marktbezugs bei. Der Dolmetscher nutzt den Austausch mit KollegInnen, um seine Erlebnisse mitzuteilen sowie zu verarbeiten und um sich über Preisvorstellungen, Auftragslagen, Abgrenzungsstrategien und vieles mehr auszutauschen. Berthold Froster reproduziert mit seinem Engagement im BDÜ nicht nur die bestehende Feldlogik, sondern er versucht auch, die Rahmenbedingungen seines Marktbezugs nach seinen eigenen Vorstellungen zu gestalten. Gerade der Mut, hohe Honorare auszuhandeln, erweist sich als wichtiger Schritt der Professionalisierung und als ein Lernprozess, der durch den kollektiven Austausch ermöglicht wurde.

Dieser Lernprozess verweist auf einen weiteren Aspekt. Berthold Froster kommt mehrfach auf die Bedeutung seines (sozialen und chronologischen) Alters für seinen Marktbezug zu sprechen. Sein Erfahrungswissen und seine Selbstsicherheit hat er im Laufe der Zeit gewonnen und sie nehmen mit fortschreitendem Alter zu. Der Dolmetscher hebt die Bedeutung des Alters für ein professionelles Markthandeln hervor, indem er von seinem eigenen Verhalten als junger Selbstständiger erzählt: *Ich hab ja auch dummerweise versucht, über den Preis in den Markt zu gehen.* Er stellt die Kategorie des Alters somit im Zusammenhang mit Erfahrung und hinzugewonnenen Wissen her. Davon ausgehend macht er es sich zur Aufgabe, sein erworbenes Wissen gerade an jünger KollegInnen weiterzugeben, um sie in ihrem Selbstvertrauen und ihrer Handlungsmacht zu stärken und zu ermächtigen.

Die Kategorie des Alters hat im Habituskonzept Bourdieus und der daran anknüpfenden Forschung (siehe dazu Amrhein 2008), ebenso aber auch in den Untersuchungen zu Selbstständigen bisher keine große Beachtung gefunden. Anhand des Marktbezugs Solo-Selbstständiger wird jedoch erkennbar, dass sich die Zusammensetzung der Kapitalsorten im Lebensverlauf verändert und "altersspezifische Sozialräume"¹⁰ (Amrhein 2008: 59) existieren. Die Rahmenbedingungen, unter denen die verschiedenen Kapitalsorten eingesetzt werden können, hängen somit nicht nur von der jeweiligen Feldlogik und dem Verhalten der anderen Akteure ab, sondern weisen auch eine altersspezifische Strukturierung auf. Um soziales Kapital aufzubauen und aufrechtzuerhalten, bedarf es einer lebenslangen Pflege und Investition in Netzwerke. Was sich bei Berthold Froster als Erfahrungswissen zeigt, ist bedeutsames Sozialkapital im Sinne von unterstützenden Sozialbeziehungen, welches im Laufe der Zeit angesammelt werden und sich mit ökonomischem und kulturellem Kapital wechselseitig steigern konnte.

Welche allgemeingültigen Schlüsse lassen sich nun sowohl aus den drei Handlungstypen als auch aus dem Fallbeispiel ziehen? Die Empirie hat gezeigt, dass alle sechs Solo-Selbstständigen mit einem starken Marktbezug konfrontiert sind, diese Problematik aber durchaus unterschiedlich verhandeln. Mit der Gegenüberstellung der verschiedenen Handlungstypen und der detaillierten Schilderung eines Falles (der zu einem Handlungstypus gehört) sollte somit nicht nur die Heterogenität marktlicher Handlungsstrategien herausgestellt werden. Die verschiedenen Handlungstypen erlauben durch ihre Kontrastierung auch, die rekonstruierten Orientierungsrahmen vom Einzelfall abzulösen und zu abstrahieren. Dabei erweisen sich die Motive für den Eintritt in die Selbstständigkeit sowie die zeitliche Abfolge der Phasen von Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung (ständiger Wechsel, einmaliger Wechsel, kein Wechsel) als zentrale Erfahrungshintergründe der Handlungstypologie.

So lässt sich beim ersten Handlungstypus "kollektiv und marktfern" der geringste Bezug auf Marktmechanismen erkennen; hier haben sich die Interviewten aufgrund von drohender Arbeitslosigkeit selbstständig gemacht. Berthold Froster, der dem dritten Handlungstypus zugeordnet wird, handelt marktadäquat und weist ein hohes Bewusstsein für Kooperations- und Marktambivalenzen auf. Er hat sich, ebenso wie die zu diesem Handlungstypus gehörende Kirsten Weichkant, aus einer Festanstellung heraus selbstständig gemacht. Zum anderen kommen in ihren Fällen zu der erworbenen "Marktadäquanz" auch feste Partnerschaften und vollerwerbstätige PartnerInnen mit Festanstellung hinzu. Die Komponenten Partnerschaft und Haushaltskontext müssen, ebenso wie die Existenz eines Berufsverbandes, als bedeutsame Kontextbedingungen (vgl. Welter 2011) in die Analyse einbezogen werden. Sie sind zentral für die Bewältigung marktlicher Risiken.¹¹

¹⁰ Im Anschluss an Jutta Ecarius (1996) erweitert Ludwig Amrhein Bourdieus Lebensstiltheorie um eine Lebenslaufperspektive, die auf eine altersspezifische Sozialstruktur verweist (vgl. Amrhein 2008: 58 f.). Mit Ecarius fasst er den "Sozialraum (als Ort des Zusammentreffens von Kapital und Habitus) nicht nur als 'Raum der sozialen Positionen' von Erwachsenen (…), sondern als Abfolge verschiedener altersspezifischer Sozialräume" (ebd.: 59). Der Lebensstil ergibt sich somit aus den altersspezifischen Sozialräumen und ist gleichzeitig Produkt eben dieser (vgl. Ecarius 1996, zit. nach ebd.).

Gendersensibel drängt sich hier die Frage auf, über wie viel Kapital bzw. Finanzierungsquellen Frauen gegenüber Männern bei ihrer Gründung und während ihrer Selbstständigkeit verfügen und inwiefern sich die sozialen Ausgangsbedingungen einer Selbstständigkeit nach Geschlecht unterscheiden. Im Rahmen dieses Beitrages kann diese Frage leider nicht weiter verfolgt werden. Es soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass im vorgestellten Sample zwei von drei Frauen durch die Verbindung von fehlendem institutionellem Schutz (kollektiven Strukturen) und fehlender familiärer Unterstützung die geringste Risikominimierung und stärkste Marktabhängig-

Gleichermaßen wird durch den Kontrast von Berthold Froster und Kirsten Weichkant sichtbar, welche Rolle institutionelle Regeln des Feldes spielen. Im Fall des Dolmetschers stellt der Berufsverband eine zentrale Instanz dar, die Kontakt und kollektive Interessensvertretung ermöglicht und somit Kollegialität institutionell verankert. Somit kann der Marktbezug abgeschwächt werden. Die Geisteswissenschaftlerin kann weder auf einen Berufsverband noch auf Ausbildungsstandards zurückgreifen. Kirsten Weichkant führt den Druck, keinen Auftrag ablehnen zu können, darauf zurück, dass ihr Berufsfeld kein "geschützter Bereich" (I2, S. 40, Z. 1615) sei. Im Gegensatz zu JuristInnen oder ÄrztInnen wird GeisteswissenschaftlerInnen, so ihre Analyse, nicht per se eine spezifische Kompetenz zugeschrieben, sondern sie müssen sich permanent beweisen (vgl. I2, S. 16, Z. 630-634).

Im vorliegenden Sample konnten drei fallübergreifende Orientierungen herausgearbeitet werden, die auf unterschiedliche Arbeitsbedingungen, aber auch auf verschiedene biographische Erfahrungsräume und Kapitalsorten zurückzuführen sind. Anhand einer weiteren kurzen Kontrastierung der beiden Dolmetscher/Übersetzer lässt sich das Zusammenspiel von Orientierungsrahmen und biographischen Erfahrungsräumen verdeutlichen. Berthold Frosters Erzählungen sind geprägt durch ein Verständnis von Kollegialität und eine eigene berufliche Identität, die sich stark an der Interessensvertretung durch den Berufsverband sowie an fachlichen Ausbildungsstandards orientiert. Anders als Hans Coswig, der sich in einer moralischen oder gerechtigkeitsorientierten Argumentation auf Solidarität bezieht, rekurriert Berthold Froster in seiner praktischen und normativen Handlungsausrichtung auf den Professionalisierungsdiskurs der Freien Berufe und die damit verbundenen Ordnungs- und Diskursstrukturen. Er betont fachliche Normen und Standards sowie die Notwendigkeit von Zugangsregeln. Gleichermaßen macht er deutlich, dass die bereits bestehenden Ordnungsstrukturen - ein funktionierender Berufsverband und eine relative Zugangsbeschränkung durch die Akademisierung der Ausbildung – das Markthandeln für DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen in der Praxis nicht ausreichend vor einem extremen Markt schützen. In seinen Augen schmälert diese Tatsache die Forderung nach kollektiver Interessensvertretung jedoch nicht, sondern stärkt diese. Je kollektiver die KollegInnen agieren, desto stärker ist ihre Verhandlungsmacht und desto deutlicher können Singularisierung und damit ein radikaler Marktzugriff verhindert werden. Für Berthold Froster ist eine kollektive Interessensvertretung nicht nur die Grundbedingung von Kollegialität, sondern er verbindet damit auch die Hoffnung, dass eine starke Kollegialität und eine organisierte Interessensvertretung ebenfalls nach innen regulieren und den internen Preiskampf zwischen den KollegInnen beenden.

So zeigt sich bei Berthold Froster eine Orientierung an Solidarität und Kollektivität, die in der Kontrastierung zu Hans Coswig auf einem differenten Selbstverständnis basiert. Während Berthold Froster die Agenturen als Teil des Marktes begreift, sind sie für Hans Coswig Schutzmechanismus und Bollwerk gegen den Markt. Er argumentiert hierbei über die Notwendigkeit von gesellschaftlicher Arbeitsteilung und

Solidarität; für ihn ist eine berechenbare und kontinuierliche Auftragslage wichtig, die es ihm ermöglicht, seine Lebens- und Arbeitspraxis analog zu einem "Normallebenslauf" zu gestalten. Bei ihm zeigen sich dabei weder ein eigener Identitätsentwurf als Selbstständiger noch ein Bewusstsein für die Ambivalenz von Kollegialität. Berthold Froster hingegen ist diese Ambivalenz sehr bewusst, so dass er kollektiven Austausch im Berufsverband begrüßt, diesen jedoch dezidiert von seinem konkreten Markthandeln abtrennt: Er fühlt sich in seinem Markthandeln als Einzelkämpfer und handelt als unternehmerischer und eigensinniger Akteur.

Die Forderung nach einer starken kollektiven Interessensvertretung liegt in der Einzelkämpferposition der Solo-Selbstständigen begründet, bei der diese ihren Auftraggebern alleine gegenüberstehen – und findet durch eben diese strukturelle Positionierung und ein häufig damit verbundenes Selbstverständnis ihre Grenzen. So vermischt sich eine spezifische gesellschaftliche Adressierung der Solo-Selbstständigen – die nicht als ArbeitnehmerInnen mit entsprechenden gesetzlichen Rechten angerufen werden, sondern als UnternehmerInnen ihrer eigenen Erwerbsbiographie – nicht selten mit einem Selbstverständnis als eigensinnige UnternehmerIn und EinzelkämpferIn. Die Erzählung von Kirsten Weichkant zur *Schmutzkonkurrenz* wirft die generelle Frage auf, in welchem Maß die permanente Gefahr herrscht, dass berufliche Beziehungen und Freundschaften instrumentalisiert werden. So zeigt sich in der Berufspraxis der Solo-Selbstständigen eine große Schwierigkeit in dem Wechsel von geteilter, abgegebener oder übernommener (kollegialer) Verantwortung und der Ressource des Vertrauens.

Die Analyse des Marktbezugs mit dem Fokus auf Märkte als soziale Felder lässt somit die Erfahrungshintergründe und Kontextfaktoren sowie die Bedeutung der verschiedenen Kapitalsorten für die Positionierung, die Möglichkeiten von Kooperation und damit die Erfolgsbedingungen und Risiken selbstständiger Tätigkeit sichtbar werden. Deutlich wird, dass biographische Erfahrungen relevant für das Markthandeln und damit für den jeweiligen Marktbezug sind. Das impliziert ebenfalls, dass das Agieren am Markt immer auch biographisch verarbeitet und integriert werden muss (vgl. Bernhard 2016).

Gleichermaßen werfen diese Aspekte Fragen an die Verallgemeinerung der Ergebnisse auf. Kann von 'den' Solo-Selbstständigen im Sinne einer einheitlichen Kategorie überhaupt gesprochen werden, wenn ihre Kontextbedingungen, Einkommenslagen und individuellen Bewältigungsstrategien so heterogen sind? Hier gilt es, die erwerbsstrukturellen Veränderungen sowie die skizzierten Analyseebenen weiter zu verfolgen, um sie für eine Ausdifferenzierung der breiten Kategorie der Kulturberufe nutzbar zu machen. Was sich jedoch für alle Solo-Selbstständigen festhalten lässt, ist der Modus individueller Aushandlungen in Netzwerkstrukturen, eine starke Konkurrenz, fehlende Monopolstrukturen sowie – in Konsequenz dessen – eine hohe Bedeutung des individuellen sozialen und kulturellen Kapitals (vgl. Gottschall/Betzelt 2001: 9).

Die Diskussion um das Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz zeigt, dass Solo-Selbstständige soziales Kapital als emotionale und informative Unterstüt-

zungsressource benötigen und dadurch sowohl die "Begrenzung von Selbstausbeutung' als auch eine "Ich-Stabilisierung' herstellen (vgl. Voß 2001: 18). Deutlich wird aber gleichfalls, dass eben dieses Kapital durch Unterbietungs- und Konkurrenzmechanismen des sozialen Feldes ständig bedroht und unterlaufen wird. 12 Die Tatsache, dass das Sozialkapital aufgrund einer strukturell unsicheren Marktposition von Solo-Selbstständigen in Krisenzeiten und kritischen Lebens- und Übergangsphasen eine wesentliche Voraussetzung für deren Bewältigung bildet, wirft jedoch Fragen an die Stabilität und Dynamik sozialen Kapitals für Selbstständige, aber auch an die wohlfahrtsstaatliche Absicherung selbstständiger Tätigkeit auf. In der Gleichzeitigkeit von einer direkt marktvermittelten Tätigkeit, einer fehlenden wohlfahrtsstaatlichen Absicherung und einer geringen Kapitalausstattung vieler Solo-Selbstständiger offenbart sich eine prekäre und ambivalente Markt-Vergesellschaftungslogik. Diese gilt es dahingehend weiter zu untersuchen, wie und in welcher Form Selbstständige Sozialkapital und biographische Erfahrungen beanspruchen, welche ungleiche Verteilung sich hierbei zeigt und welche Veränderungen das Sozialkapital im Laufe der Selbstständigkeit erfährt.

Literatur

- Amrhein, Ludwig (2008): Drehbücher des Alter(n)s: die soziale Konstruktion von Modellen und Formen der Lebensführung und -stilisierung älterer Menschen. Wiesbaden.
- Beckert, Jens (2012): Die sittliche Einbettung der Wirtschaft. Von der Effizienz- und Differenzierungstheorie zu einer Theorie wirtschaftlicher Felder. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 22, Heft 2, S. 247-266.
- Bernhard, Stefan (2016): Märkte, Biografien, Storytelling Gelingen und Scheitern beim Aufbau von Marktidentitäten. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Jg. 17, Heft 2, Art. 18.
- Betzelt, Sigrid (2006): Flexible Wissensarbeit. Alleindienstleiter zwischen Privileg und Prekarität. ZeS-Arbeitspapier, Nr. 3/2006, S. 1-90.
- Bourdieu, Pierre (2001): Die Regeln der Kunst. Genese und Struktur des literarischen Feldes. Frankfurt a. M.
- Bourdieu, Pierre (1997): Das soziale Feld. In: Pierre Bourdieu & Louis Pinto (Hrsg.): Streifzüge durch das literarische Feld. Konstanz, S. 33-147.
- Bourdieu, Pierre (1983): "Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital". In: Reinhard Kreckel (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen, S. 183-198.
- Bourdieu, Pierre [1982] (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a. M.
- Böhnke, Petra; Gefken, Andreas (2015): Dynamiken und Belastbarkeit sozialen Kapitals. Plädoyer für eine lebensverlaufssoziologische Perspektive. In: Leviathan, Jg. 43, Heft 3, S. 388-409.

¹² Im Fall von Sarah Steffan kommt es im Zuge der Wende zu einer Entwertung des kulturellen und sozialen Kapitals. Dieser Punkt wird im Rahmen dieses Artikels nicht weiter verfolgt, findet jedoch an anderer Stelle Beachtung (vgl. Hanemann 2016).

- Bührmann, Andrea D.; Pongratz, Hans J. (2010): Prekäres Unternehmertum. Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld. In: Dies. (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden, S. 7-24.
- Bührmann, Andrea D.; Pongratz, Hans J. (Hrsg.) (2010): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden.
- Ecarius, Jutta (1996): Individualisierung und soziale Reproduktion im Lebensverlauf. Konzepte der Lebenslaufforschung. Opladen.
- Gottschall, Karin; Betzelt, Sigrid (2001): Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur: Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung. ZeS-Arbeitspapier Nr. 18/2001, S. 1-25.
- Kelle, Udo; Kluge, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung (2., überarb. Aufl.). Wiesbaden.
- Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voß, G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Manfred Moldaschl & G. Günter Voß (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit (2., überarb. u. erw. Aufl.). München/Mering, S. 57-114.
- Hanemann, Laura (2016): Zwischen Zeitsouveränität und Zeitpanik: Zum Lebensrhythmus der Solo-Selbstständigen. Konstanz.
- Manske, Alexandra (2016): Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang. Bielefeld.
- Manske, Alexandra (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche. München/Mering.
- Matuschek, Ingo (2010): Konfliktfeld Leistung. Eine Literaturstudie zur betrieblichen Leistungspolitik. Berlin.
- Müller, Hans-Peter (2002): Die Einbettung des Handelns. Pierre Bourdieus Praxeologie. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 12, Heft 2, S. 157-171.
- Nohl, Arnd-Michael (2012): Dokumentarische Methode in der qualitativen Bildungsund Arbeitsmarktforschung. Von der soziogenetischen zur relationalen Typenbildung. In: Karin Schittenhelm (Hrsg.): Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. Wiesbaden, S. 155-201.
- Pongratz, Hans; Abbenhardt, Lisa (2015): Selbstständigkeit, Unternehmertum oder Entrepreneurship? Differenzierungen der Feder unternehmerischen Handelns. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 64, Heft 9-10, S. 209-214.
- Pongratz, Hans J.; Simon, Stefanie (2010): Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns. In: Andrea Bührmann & Hans J. Pongratz (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden, S. 27-61.
- Söndermann, Michael (2004): Kulturberufe. Statistisches Kurzportrait zu den erwerbstätigen Künstlern, Publizisten, Designern, Architekten und verwandten Berufen im Kulturberufemarkt in Deutschland 1995-2003. Studie im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM). Bonn.

- Strauss, Anselm L. [1994] (1998): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung (unveränderter Nachdruck der 2. Aufl.). München.
- Strübing, Jörg (2008): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung (2., überarb. u. erweiterte Aufl.). Wiesbaden.
- Voß, G. Günter (2001): Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Typus von Arbeitskraft und seine sozialen Folgen. Vortragsmanuskript, S. 1-20. Leicht geänderte Fassung in: Herrmann Reichhold; Albert Löhr; Gerhard Blickle (Hrsg.): Wirtschaftsbürger oder Marktopfer? Neue Beschäftigungs-verhältnisse ein Risiko für Gesellschaft, Recht und Ethik? München/Mering, S. 15-32.
- Welter, Friederike (2011): Contextualizing Entrepreneurship Conceptual Challenges and Ways Forward. In: Entrepreneurship Theory and Practice, Jg. 35, Heft 1, S. 165-184.
- Wilkesmann, Maximiliane; Apitzsch, Birgit; Ruiner, Carolin (2015): Von der Deprofessionalisierung zur Reprofessionalisierung im Krankenhaus? Honorarärzte zwischen Markt, Organisation und Profession. In: Soziale Welt, Jg. 66, Heft 3, S. 327-345.



Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 9, Heft 2, September 2016, S. 39-59

Andreas Bücker¹

Autonomiegewährleistung in der marktgesteuerten Arbeitswelt: Zu veränderten Grundlagen der Arbeit und zur staatlichen Pflicht, Selbstbestimmung und Handlungsfreiheit zu schützen

Abstract: Greift die (arbeits-)rechtliche Autonomiegewährleistung noch, wenn marktförmige Kontrollinstrumente wie z. B. Zielvereinbarungen, Ertragsziele, Cost- und Profitcenter oder innerbetriebliche Marktbeziehungen traditionelle Steuerungsinstrumente wie die hierarchische Weisung ersetzen? Welche Konsequenzen hat es für den rechtlichen Schutz der Autonomie von Arbeitskräften, wenn nicht mehr das hierarchisch strukturierte und bürokratisch organisierte Unternehmen, sondern Netzwerkstrukturen den Rahmen bilden, in dem Arbeit organisiert wird? Dieser Beitrag verknüpft sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Erkenntnisse zur Vermarktlichung und Vernetzung von Unternehmen mit einer (arbeits-)rechtswissenschaftlichen Analyse der Gewährleistung von Autonomie. Es wird die These entwickelt und an Beispielen erläutert, dass die Absicherung der Autonomie von Arbeitskräften gegenüber indirekter Steuerung und Überwachung in marktorientierten Arbeitskontexten eine zentrale Herausforderung des (Arbeits-)Rechts ist, die zum einen eine Schärfung der arbeitsrechtlichen Instrumente zur Absicherung der Autonomie von Arbeitnehmern erfordert und zum anderen neue Instrumente zur Absicherung der Autonomie von Solo-Selbständigen im Hinblick auf die Verhandlung von Rahmen- und Kontextbedingungen verlangt.

1 Einleitung

Im vorliegenden Beitrag geht es darum, ob und inwieweit das (Arbeits-)Recht Arbeitskräfte vor einer intensivierten Steuerung und Überwachung in marktorientierten Arbeitskontexten schützt und Autonomieinteressen der Arbeitskräfte anerkennt und rechtlich absichert.

Hintergrund dieser Frage sind wirtschaftliche, technologische und soziale Entwicklungen, die Kontrolle verstärken und Autonomiespielräume verringern können. In der jüngeren Vergangenheit haben gesundheitliche Risiken der Arbeitswelt, verursacht durch Stress, Zeit- und Leistungsdruck, starke öffentliche Beachtung gefunden und der Frage nach Autonomie erhöhte Bedeutung gegeben. Geschwindigkeit und Ausmaß der aktuellen technischen und wirtschaftlichen Veränderungen sind so beachtlich, dass derzeit über die vierte, als Industrie 4.0 bezeichnete, industrielle Revolution diskutiert wird (BMAS 2015, Anderson 2013). Internet und Digitalisierung verändern die Produktion. Steuerung und Überwachung der Arbeit folgen neuen unternehmerischen Strategien. In einer zunehmend internetbasierten Produktion sollen Fertigung und Arbeit weniger zentral und hierarchisch, sondern dezentraler und marktorientiert mit dem Ziel einer hochflexiblen Produktion gesteuert werden (Brühl 2015, S. 63). Auch im Rahmen traditioneller Arbeitsverhältnisse ist seit geraumer Zeit zu beobachten, dass durch veränderte Steuerungsformen die Eigenkontrolle der Arbeitnehmer gestärkt werden soll. Beispiele hierfür sind Steuerung durch Ertragsziele,

¹ Prof. Dr. Andreas Bücker, Hochschule Wismar. E-Mail: andreas.buecker@hs-wismar.de.

Umsatzvorgaben, Zielvereinbarungen, Cost- und Profitcenter, Projektorganisation und innerbetriebliche Marktbeziehungen (Sauer 2013, S. 28; Sauer 2010).

Nicht nur die Steuerung der Arbeit, auch der Zusammenhang von Arbeit und Organisation ändert sich. Lange Zeit war das hierarchisch strukturierte und bürokratisch organisierte Unternehmen der Rahmen, in dem Arbeit als zweiseitiges Arbeitsverhältnis zwischen einem Unternehmen als Arbeitgeber und dessen Arbeitnehmern organisiert wurde. Auf moderne Informations- und Kommunikationstechnologien gestützte, betriebs- und unternehmensübergreifende Integration und Vernetzung von Geschäfts- und Produktionsprozessen führen heute immer mehr dazu, dass Firmen - ohne ein Arbeitsverhältnis zu begründen - auf Arbeitskraft jenseits der eigenen Unternehmensgrenzen zugreifen (Helfen 2014, S. 175 ff.; Wirth 2010, S. 12; Sydow/ Möllering 2009, S. 273 ff.; Laubacher/Malone 2003, 354 ff.; Windeler/Wirth 2015, S. 577 ff.; Sauer 2010). Arbeitskräfte sind in solchen Kontexten nicht mehr allein in die herkömmliche zweipolige Struktur zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, sondern in eine mehrpolige Struktur kooperierender Akteure (Netzwerkstrukturen) eingebunden. Steuerung und Überwachung der Arbeit erfolgen in solchen Netzwerkstrukturen typischerweise durch eine Kombination hierarchischer und horizontaler, d. h. marktförmiger, Instrumente. Beispiele für den Zugriff auf Arbeitskraft jenseits der eigenen Unternehmensgrenzen sind neben Leiharbeit und Werkverträgen, internetbasierte Arbeitsplattformen (Crowdworking), die Zusammenarbeit Solo-Selbständiger (Coworking) oder der als Employee Sharing bezeichnete Zusammenschluss von Arbeitgebern (Eurofound 2015).

In dem vorliegenden Beitrag wird die These entwickelt, dass die Absicherung der Autonomie von Arbeitskräften gegenüber einer intensivierten Steuerung und Überwachung in marktorientierten Arbeitskontexten eine zentrale Herausforderung des (Arbeits-)Rechts ist (zum rechtlichen Autonomiebegriff: s. Kap. 3.1). Bestehende arbeitsrechtliche Instrumente zur Absicherung der Autonomie von Arbeitnehmern sind hinsichtlich dieser Herausforderung zu schärfen. Sehr viel weniger abgesichert ist das Autonomieinteresse der Solo-Selbständigen. Deren Autonomie wird aufgrund ihrer Selbständigkeit vorausgesetzt. Instrumente zur Absicherung der Autonomie der Solo-Selbständigen im Hinblick auf die Verhandlung von Rahmen- und Kontextbedingungen sowie die konkrete Gestaltung der Arbeit hinsichtlich Zeit, Inhalt, Ort, Ausführung der Arbeit etc. bedürfen rechtlicher Entwicklung.

Konkret widmet sich der vorliegende Beitrag dem Stand und den Perspektiven der rechtlichen Gewährleistung von Autonomie in neuartigen Arbeitskontexten, die im Grenzbereich zwischen traditionell abhängiger Beschäftigung und selbständiger unternehmerischer Tätigkeit angesiedelt und dadurch gekennzeichnet sind, dass (1.) die Steuerung der Arbeit durch eine Kombination hierarchischer und horizontaler/marktförmiger Instrumente erfolgt und (2.) die Arbeit nicht in die herkömmliche zweipolige Struktur zwischen einem Auftraggeber und einem Dienstnehmer, sondern in eine mehrpolige Struktur kooperierender Akteure (Netzwerkstrukturen) eingebunden ist.

Methodisch verknüpft die Untersuchung sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Erkenntnisse über die Veränderung von Arbeitskontexten infolge technologischer, organisatorischer und wirtschaftlicher Entwicklungsschübe mit der rechtlichen Analyse. Nachfolgend werden zunächst die aktuellen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Diskussionen und Erkenntnisse bezüglich der zuvor angesprochenen Phänomene mithilfe von Schlüsselbegriffen für die arbeitsrechtliche Diskussion erschlossen und mit der arbeitsrechtlichen Dogmatik in Verbindung gebracht. Anschließend werden die arbeitsrechtlichen Konzepte zur Gewährleistung von Verhandlungs- und Handlungsautonomie dargestellt und daraufhin analysiert, ob und in welchem Maße sie Autonomiespielräume anerkennen und sichern. Es wird des Weiteren untersucht, ob und inwieweit die rechtlichen Autonomiegewährleistungen auch für Solo-Selbständige bestehen. Besonderes Augenmerk wird insofern auf die arbeitnehmerähnlichen Personen gerichtet. Schließlich werden Schlussfolgerungen für die Fortentwicklung eines abgestuften Arbeitsrechts gezogen und Forschungsperspektiven aufgezeigt.

2 Kontext- und Selbststeuerung als Herausforderung für die (arbeits-)rechtliche Autonomiegewährleistung

Gegenstand des vorliegenden Beitrags sind mögliche Gefährdungen der Handlungsfreiheit und der Selbstbestimmung abhängiger und selbständiger Arbeitskräfte durch neue Steuerungsformen in Arbeitskontexten, die sich an Marktmechanismen orientieren, zu einer intensivierten Steuerung sowie Überwachung und damit auch zu einer Überforderung der Arbeitskräfte führen können. Eine Schwierigkeit der rechtlichen Analyse besteht darin, dass neue Steuerungsformen und veränderte Arbeitskontexte zwar als Phänomene zu beobachten sind, aber keinen feststehenden, klar umrissenen Sachverhalt darstellen, der einer rechtlichen Untersuchung ohne Weiteres zugänglich ist. Methodisch wird dieses Problem nachfolgend durch die Bildung von Schlüsselbegriffen gehandhabt (zum Instrument der Schlüsselbegriffe: Baer 2004, S. 225 m. w. N.). Schlüsselbegriffe haben sich im transnationalen Wirtschaftsrecht und in der neueren Verwaltungsrechtswissenschaft bereits als nützliche und funktionsfähige Instrumente zur interdisziplinären Verknüpfung erwiesen (Nowrot 2007, S. 9; Schmidt-Aßmann 2006; Hoffmann-Riem 1997, S. 438). Aufgabe und Nutzen sollen hier darin liegen, in Ergänzung zu den bestehenden arbeitsrechtlichen Termini neue Phänomene einer marktgesteuerten Arbeitswelt zu erfassen (Erschließungsfunktion) und Anstoß zur Hinterfragung der bestehenden arbeitsrechtlichen Begrifflichkeiten und Strukturen zu geben (Innovations- und Anstoßfunktion). Die Schlüsselbegriffe sollen also nicht arbeitsrechtliche Fachausdrücke wie z. B. den Arbeitnehmerbegriff und dessen Funktion im Hinblick auf die Ableitung von Rechtsfolgen aus tatbestandlichen Merkmalen ersetzen. Sie sollen lediglich eine Verknüpfung zwischen verschiedenen Disziplinen herstellen. Zu diesem Zweck werden nachfolgend die Begriffe der Netzwerkorganisation, der externen Arbeitskräfte sowie der Kontextund Selbststeuerung eingeführt (Bücker 2015a, S. 489 ff.; Bücker 2015b, S. 223).

2.1 Zugriff auf Arbeitskraft in Netzwerkorganisationen

Lange Zeit war das Unternehmen der zentrale Bezugspunkt für die sozial- und wirtschaftswissenschaftliche sowie rechtswissenschaftliche Auseinandersetzung mit Arbeit. Zum einen erwies sich die organisatorische Struktur von Betrieben und Unternehmen als stabil. Zum anderen war der Fokus der Betrachtungen auf andere Themenstellungen gerichtet. Vornehmlich seit den 1990er Jahren hat sich dies geändert. Seitdem finden Veränderungen der Unternehmensorganisation größere akademische Aufmerksamkeit (Sauer 2010). Zu den verzeichneten Veränderungen gehört die Ersetzung standardisierter, zentralisierter und hierarchisch organisierter Arbeitsprozesse durch flexible und projektorientierte Strukturen, die einen hohen Grad inner- und überbetrieblicher Vernetzung aufweisen. Vermarktlichung und Vernetzung sind zwei zentrale Begriffe, die wesentliche Merkmale dieser Entwicklung benennen (Sauer 2013, S. 11 ff.; Sauer 2010; Hirsch-Kreinsen 2014; Müller-Jentsch 2013, S. 267).

Insbesondere die überbetriebliche Vernetzung verändert den bisherigen Zusammenhang von Arbeit und Organisation erheblich: Zu beobachten ist seit geraumer Zeit, dass Wertschöpfungsprozesse, die zuvor innerhalb eines Betriebes oder einer einzelnen Unternehmensorganisation integriert waren, aus der bisherigen Organisation herausgelöst und unternehmensübergreifend in Form von Netzwerken reorganisiert werden (Sauer 2013, S. 17 f., 19 f.; Sydow 2010a; Sydow 2010b). Aus der Sicht eines fokalen, d. h. im Zentrum des Netzwerkes stehenden Unternehmens werden die in einem Wertschöpfungsprozess anfallenden Arbeiten deswegen nur noch zum Teil eigenen Arbeitnehmern übertragen. Daneben werden Aufgaben an Arbeitskräfte gegeben, die als Leiharbeitnehmer überlassen oder im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen tätig werden. Der Zugriff auf die Arbeitskräfte und deren Einsatz unterliegt dabei einer koordinierten Steuerung innerhalb des Netzwerkes (Helfen 2014, S. 175 ff.; Wirth 2010, S. 12). Die Bedeutung derartiger Netzwerkorganisationen ist inzwischen in einer Vielzahl von Untersuchungen für unterschiedliche Branchen aufgezeigt worden (Helfen 2014, S. 178 m. w. N.; Sydow/Möllering 2009, S. 273 ff.; Laubacher/Malone 2003). Die unter dem Stichwort Industrie 4.0 diskutierte Digitalisierung der Arbeit dürfte die Entwicklung weiter vorantreiben.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen werden hier mit dem Schlüsselbegriff der Netzwerkorganisation Organisationsformen bezeichnet, die dadurch gekennzeichnet sind, dass (1.) Geschäfts- oder Produktionsprozesse nicht allein innerhalb eines Unternehmens organisiert sind, sondern (2.) über die Grenzen eines Unternehmens hinaus interorganisational durch eine Mehrzahl von Firmen gestaltet und gesteuert werden, und die (3.) rechtlich zwar selbständig, wirtschaftlich aber voneinander abhängig sind oder dauerhafte Kooperationsbeziehungen unterhalten (diese Begriffsbildung orientiert sich an Sydow/Möllering 2009, S. 187, Sydow 2010a, S. 375). Der Schlüsselbegriff der Netzwerkorganisation soll den Blick darauf richten, dass sich Begrifflichkeiten und Grundstrukturen des Arbeitsrechts zwar an der zweipoligen Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer orientieren. In der Rechtswirklichkeit gewinnen aber mehrpolige Arbeitskontexte dadurch an Bedeutung, dass Arbeitsprozesse zunehmend organisationsübergreifend in Netzwerkorga-

nisationen strukturiert werden und auch die Steuerung der Prozesse über die Grenzen des Unternehmens hinausgreift.

Mit der Entwicklung hin zu unternehmensübergreifenden Netzwerkorganisationen unmittelbar verbunden ist der zunehmende Zugriff auf externe Arbeitskräfte. Neben einer Kern- und Randbelegschaft haben viele Unternehmen in den vergangenen Jahren auch eine Fremdbelegschaft etabliert (Deinert 2014). Während in der Kernbelegschaft das traditionelle Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985; Deinert 2014) vorherrscht, sind für die so genannte Randbelegschaft Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverhältnisse typisch. Arbeitskräfte, die zur Fremdbelegschaft zählen, stehen in keinem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zu dem Unternehmen, in dessen Betrieb sie eingesetzt werden (Deinert 2014, S. 67 ff.). Es bestehen verschiedene rechtliche Konstellationen, innerhalb derer der Zugriff auf die Arbeitskraft der Fremdbelegschaft erfolgen kann. Zu nennen sind u. a. Leiharbeit, Dienst- und Werkverträge zum Zwecke des drittbezogenen Personaleinsatzes sowie Dienst- und Werkverträge mit Solo-Selbständigen. Derzeit wird intensiv diskutiert, ob in Folge der arbeitsorganisatorischen und technischen Entwicklung (z. B. Crowdworking) die Nutzung externer Arbeitskräfte noch weiter an Bedeutung gewinnt (Wirth 2010, S. 15 ff.; Krause/ Oertel/Walgenbach 2012, S. 369; Sydow/Möllering 2009, S. 273 ff.; Koch 2012, S. 3 f.; Bögenhold/Fachinger 2012, S. 33 ff.; Leimeister/Zogaj/Blohm 2015; Kittur/ Nickerson/Bernstein et al. 2015; BITCOM 2014; Computerwoche 2014; Kawalec/ Menz 2013).

Als Schlüsselbegriff wird deswegen hier der Terminus der "externen Arbeitskräfte" eingeführt, durch den alle Arbeitskräfte erfasst werden sollen, die (1.) als Leiharbeitnehmer, Erfüllungsgehilfen eines Werk- oder Dienstunternehmers, in vergleichbaren Konstellationen oder als freie Mitarbeiter tätig sind, (2.) in einem zweiseitigen Vertragsverhältnis mit einem Unternehmer stehen und (3.) die Arbeit in einer Netzwerkorganisation erbringen, (4.) ohne in einem Arbeitsverhältnis mit demjenigen zu stehen, für den die Leistung erbracht wird.

Die Aufgabe dieses Schlüsselbegriffs besteht ebenfalls nicht darin, arbeitsrechtliche Fachausdrücke wie die Begriffe des Arbeitnehmers oder der arbeitnehmerähnlichen Person zu ersetzen, sondern eine systematische Perspektive auf die rechtliche Regulierung der Arbeit externer Arbeitskräfte zu eröffnen. Im vorliegenden Zusammenhang sollen die Begriffe der Netzwerkorganisation und der externen Arbeitskräfte das Augenmerk zum einen darauf richten, dass sich die Frage der Autonomie der Arbeitskräfte vor dem Hintergrund veränderter Arbeitskontexte stellt. Zum anderen soll insbesondere durch den Terminus der externen Arbeitskräfte Aufmerksamkeit darauf gelenkt werden, dass neue Steuerungsformen nicht allein Arbeitnehmer, sondern auch selbständige Arbeitskräfte betreffen.

2.2 Kontext- und Selbststeuerung als Herausforderung für die Autonomie der Arbeitskräfte

1. Die Schlüsselbegriffe Kontext- und Selbststeuerung adressieren das zentrale Thema dieses Beitrages. Sie benennen eine sich zunehmend etablierende Form der Steuerung von Arbeit, die in unmittelbarem Verhältnis zur Autonomie der Arbeitskräfte steht. Hintergrund von Kontext und Selbststeuerung sind seit den 1990er Jahren fortlaufende, intensive Veränderungen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation, die mit den Begriffen der Vermarktlichung und Vernetzung beschrieben werden können (Sauer 2010, S. 547). Als Vermarktlichung wird eine veränderte Form der Koordination und Steuerung des Unternehmens bezeichnet, die (1.) auf eine Öffnung des Unternehmens gegenüber dem Markt durch eine Anbindung der Organisationseinheiten an Marktentwicklungen zielt und (2.) Marktmechanismen zum Vorbild der unternehmensinternen bzw. betrieblichen Organisation wählt (Sauer 2013, S. 17; Sauer 2010, S. 553; Moldaschl/Sauer 2000).

Mit einer Vermarktlichung der Unternehmens- und Arbeitsorganisation wandelt sich die bisherige Art der Steuerung von Arbeit nicht graduell, sondern grundlegend. In marktwirtschaftlichen Produktionsprozessen ist die Steuerung der Arbeitskraft ein zentrales Problem, das darin besteht, ein grundsätzlich freies und unbestimmtes Arbeitspotential in eine bestimmte, unternehmerisch gewünschte Arbeitsleistung umzuwandeln (Marrs 2010, S. 331; Frey 2009, S. 35). Lange Zeit war der Taylorismus das vorherrschende Modell zur Bewältigung des Transformationsproblems. Zu seinen Merkmalen gehört, dass den Arbeitskräften konkrete Vorgaben mit der Folge gemacht werden, dass deren Autonomie hinsichtlich des Einsatzes des eigenen Arbeitspotenzials sehr eingeschränkt ist (Marrs 2010, S. 336; Frey 2009, S. 37).

Im Gegensatz hierzu zielt eine marktförmige Steuerung nicht auf die Unterordnung des eigenen Willens der Arbeitskräfte, sondern die Nutzung des eigenen Willens für den Unternehmenszweck (Sauer 2013, S. 24). Die Arbeitskräfte sollen die Transformation ihres Arbeitsvermögens in eine konkrete Arbeitsleistung selbst organisieren. Die dadurch eingeräumte Autonomie ist insofern dialektisch, als sie eine spezifische Form der Herrschaft darstellt, die zwar auf konkrete Weisungen verzichtet, die Arbeitskräfte aber bewusst in einen bestimmten Kontext stellt, auf dessen Bedingungen sie selbständig reagieren müssen (Sauer 2013, S. 25). Dieses Steuerungskonzept wird hier unter dem Begriff der Kontextsteuerung gefasst.

Kontextsteuerung weist typischerweise zwei unterschiedliche Dimensionen auf: Zum einen werden die Marktbedingungen, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, nicht von dem Unternehmen abgefangen, sondern von der Geschäftsleitung an die Arbeitskräfte als Rahmenbedingungen weitergegeben. Zum anderen setzt die Geschäftsleitung selbst bestimmte Kontextbedingungen wie z. B. personelle Ressourcen, technische Ausstattung oder strategische Prioritäten und spezifische Ziele, etwa Umsatzziele, Erträge, Kennziffern etc. Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung dieser Vorgaben bleibt dabei den jeweiligen Organisationseinheiten und deren Arbeitskräften selbst überlassen (Sauer 2013, S. 23; Sauer 2010, S. 555).

Im Hinblick auf Kontrolle als Oberbegriff für Steuerung und Überwachung der Arbeit (zum Kontrollbegriff: Marrs 2010, S. 333 ff.) ist aus einer abstrakten Perspektive ein Wandel von der personellen hin zur strukturellen und von der externen hin zur internalen Kontrolle der Arbeitskraft zu verzeichnen (Frey 2009, S. 35). Unter strategischer Perspektive können die Veränderungen als ein Wandel von der Fremd- zur

Selbstkontrolle gesehen werden, der auf effizientere und effektivere Kontrollstrategien zielt, frühere Kontrolllücken schließt und den Kontrollaufwand minimiert. Kontrolle wird nach dieser Sichtweise als Aufgabe vom Management auf die Beschäftigten verlagert. Indem Arbeitskräfte sich selbst im Interesse des Unternehmens steuern und Ergebnisse überwachen, wird die Kontrolle zugespitzt und die Autonomie in dialektischer Form verringert (Sauer 2013, S. 24 f.; Pongratz/Voß 1998, S. 137).

Ein Indiz dafür, dass es Arbeitskräften nicht ohne Weiteres gelingt, mit veränderten Steuerungsformen einhergehende mögliche Autonomiespielräume in ihrem eigenen Interesse zu nutzen, ist die in der jüngeren Vergangenheit zu verzeichnende Zunahme psychischer Belastungen und Erkrankungen. Als deren Hintergrund werden allgemein der Wandel der Arbeit und konkret u. a. folgende Aspekte genannt (Lohmann-Haislah 2012, S. 11):

- Zeitliche und räumliche Entgrenzung der Arbeit, die dazu führt, dass Arbeit zeitlich ausgedehnt und auch während der eigentlichen Freizeit zuhause erledigt wird.
- Erhöhte Leistungsanforderungen, die Folge einer fortlaufenden Beschleunigung von Produktions-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen sind.
- Zunehmender Druck, der aus der Übertragung von Verantwortung für Zielerreichung und Erfolg von Arbeitsprozessen resultiert.

Empirische Erhebungen deuten darauf hin, dass die neuen Steuerungsformen inzwischen stark verbreitet sind. Zwar waren sie – soweit ersichtlich – bislang nicht explizit Gegenstand quantitativer Studien. Auf eine starke Verbreitung neuer Steuerungsformen weisen aber Befragungen hin, die das Ausmaß leistungsorientierter Arbeitsbedingungen untersuchen. Ebenso liegen Umfrageergebnisse vor, die zeigen, dass rund zwei Drittel der Beschäftigten ihre Arbeit selbst planen und einteilen können (Kratzer/Dunkel 2013, S. 49 m. w. N.; Sauer 2013, S. 29; Lehnhardt/Ertel/Morschhäuser 2010, S. 338).

Im Hinblick auf die zuvor skizzierten psychischen Belastungen und Überforderungen weisen Untersuchungen darauf hin, dass sich der indirekten Steuerung dienende Vorgaben und Zielsetzungen in der Praxis oftmals weniger an dem "praktisch Machbaren", sondern mehr an dem "theoretisch Notwendigen" orientieren (Kratzer/Dunkel 2013, S. 45), dass "herausfordernde" und "unerreichbare" Vorgaben mit dem Ziel genutzt werden, Motivationspotentiale zu erschließen (Sauer 2013, S. 32) und Arbeitskräfte die Rahmenbedingungen und Zielvorgaben nicht in gleicher Weise wie die Unternehmensseite beeinflussen können (Frey 2009, S. 38).

2. Ausgehend von den zuvor dargelegten Phänomenen werden die Schlüsselbegriffe der Kontext- und Selbststeuerung hier als die an vorab festgelegten Zielen ausgerichtete Ausgestaltung von Rahmenbedingungen definiert, die darauf zielt, selbstorganisatorische Prozesse zu konditionieren (Bücker 2015a, S. 495 ff.; Bücker 2015b, S. 223). Die Schlüsselbegriffe stellen mehrfache Bezüge zum Arbeitsrecht her. So bildet z. B. die Weisungsgebundenheit, also eine Form der hierarchischen Steuerung, ein zentrales Element des Arbeitnehmerbegriffs, der für die Anwendung des Arbeitsrechts grundlegend ist. Auch für den abgestuften arbeitsrechtlichen Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen ist die Steuerung wesentlich, da für diese Personengruppe an die Stelle der persönlichen Abhängigkeit im Sinne einer hierarchischen Steuerung der Arbeit deren wirtschaftliche Abhängigkeit tritt (dazu ausführlich: Bücker 2016b). Hier soll nachfolgend der Bezug der Kontext- und Selbststeuerung zur rechtlichen Autonomiegewährleistung im Zentrum stehen und untersucht werden, ob ein (arbeits-)rechtlicher Schutz der Autonomie auch dann noch greift, wenn Arbeit nicht mehr durch Weisungen hierarchisch gesteuert wird, sondern Arbeitnehmer sich – jedenfalls teilweise – selbst steuern, also sich selbst "freiwillig" Anforderungen unterwerfen.

Konkret soll untersucht werden, ob und wie das (Arbeits-)Recht die Autonomie von Arbeitnehmern gegenüber einer intensivierten Steuerung und Überwachung in marktorientierten Arbeitskontexten gewährleistet. Gefragt wird zunächst nach der rechtlichen Konzeption der Autonomie im Arbeitsrecht, bevor auf arbeitsrechtliche Instrumente zum Schutz der Autonomie am Beispiel der Entgrenzung von Arbeit und verschärften Leistungsanforderungen eingegangen wird.

Da das Unternehmen nicht mehr den zentralen Rahmen für den Zugriff auf Arbeitskraft darstellt, sondern über die Unternehmensgrenzen hinaus dieser Zugriff auch im Rahmen von Netzwerkorganisationen erfolgt, soll ebenfalls nach der Autonomiegewährleistung für externe Arbeitskräfte gefragt werden. Zu diesen zählen sowohl Arbeitnehmer als auch selbständige Arbeitskräfte: Externe Arbeitskräfte sind insbesondere Leiharbeitnehmer, Erfüllungsgehilfen von Werk- oder Dienstunternehmern, in vergleichbaren Konstellationen Tätige und freie Mitarbeiter. In den Genuss arbeitsrechtlicher Regelungen kommen diejenigen, die Leiharbeitnehmer sind oder im Rahmen des drittbezogenen Personaleinsatzes als Arbeitnehmer eines Werkunternehmers oder Dienstleisters eingesetzt werden. Das Arbeitsrecht gilt hingegen nicht für selbständige externe Arbeitskräfte. Dies sind insbesondere freie Mitarbeiter, die entweder ein direktes Vertragsverhältnis mit dem Unternehmen haben, in dessen Betrieb sie eingesetzt werden, oder freie Mitarbeiter eines Werkunternehmers oder Dienstleisters sind, der den Einsatz in einem Drittbetrieb organisiert. Für diese externen Arbeitskräfte gilt das allgemeinen Zivil- und Wirtschaftsrecht. In den Genuss eines abgestuften arbeitsrechtlichen Schutzes kommen die freien Mitarbeiter dann, wenn sie als arbeitnehmerähnliche Personen einzustufen sind (Hromadka 1997, S. 577 ff.). Der Beitrag wird deswegen zugleich danach fragen, ob und in welcher Weise rechtlich Autonomie für selbständige externe Arbeitskräfte gewährleistet wird.

3 Gewährleistung von Autonomie

Vor diesem Hintergrund soll hier also thematisiert werden, ob und in welcher Weise das (Arbeits-)Recht Autonomie von Arbeitnehmern und externen Arbeitskräften in Netzwerkorganisationen gegenüber einer intensivierten Steuerung durch marktförmige Instrumente der Kontext- und Selbststeuerung gewährleistet.

3.1 Rechtliche Autonomiebegriffe

Rechtlich verankert und geschützt wird die Autonomie auf verfassungsrechtlicher Ebene in Gestalt der Privat- und der Tarifautonomie. Die Privatautonomie wurzelt in der allgemeinen Handlungsfreiheit des Art. 2 Abs. 1 GG und gewährleistet die Selbstbestimmung des Einzelnen im Rechtsleben. Das zentrale Instrument zur Verwirklichung freien und eigenverantwortlichen Handelns ist der Vertrag, mit dem die Parteien ihre unterschiedlichen Interessen zum Ausgleich bringen (BVerfG, Nichtannahmebeschluss, 1 BvR 240/98, 29.5.2006, juris, Rn. 21 f.).

Aus unterschiedlichen Gründen, z. B. weil privatautonom getroffene Vereinbarungen auf staatliche Durchsetzung angewiesen sind, bedarf die Privatautonomie stets der Ausgestaltung durch das Recht (Dieterich 1995, S. 130). Entsprechend finden sich Autonomiegewährleistungen nicht nur im Verfassungsrecht, sondern auch in einfachgesetzlichen arbeitsrechtlichen Regelungen. So dienen beispielsweise gesetzliche Regelungen der Arbeitszeit oder des Urlaubs zum einen dem Gesundheitsschutz, zugleich aber auch der Absicherung angemessener Freiräume für die Gestaltung der eigenen Lebensverhältnisse (Heinrich 2000, S. 518). Sie setzen der Vertragsfreiheit Grenzen und können sowohl verfassungsrechtlicher als auch einfachrechtlicher Natur sein: Im vorliegenden Beispiel werden die Rechte auf Begrenzung der Arbeitszeit und auf Urlaub sowohl grundrechtlich gewährt (Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG, BVerfG, 28.1.1992, 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91, BVerfGE 85, 191-214, Rn. 69; Art. 31 EuGRC, EuGH, 19.9.2013, C-579/12 RX-II, juris, Rn. 39) als auch einfachrechtlich (ArbZG, BUrlG) geregelt.

3.2 Grundrechtlicher Schutz der Privat- und Tarifautonomie

1. In regelmäßiger und gefestigter Rechtsprechung betont das Bundesverfassungsgericht die grundrechtliche Gewährleistung der Privatautonomie wie folgt:

"Die eigenbestimmte Gestaltung der Rechtsverhältnisse ist ein Teil der allgemeinen Handlungsfreiheit, setzt allerdings voraus, dass die Bedingungen der Selbstbestimmung des Einzelnen auch tatsächlich gegeben sind." (BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 29. Mai 2006, 1 BvR 240/98, juris, Rn. 1a)

Privatautonomie bedarf daher insbesondere dann der staatlichen Ausgestaltung, wenn deren Voraussetzungen nicht gegeben sind. Hierzu führt das Bundesverfassungsgericht aus:

"Hat einer der Vertragsteile ein so starkes Übergewicht, dass er vertragliche Regelungen faktisch einseitig setzen kann, bewirkt dies für den anderen Vertragsteil Fremdbestimmung. Wo es an einem annähernden Kräftegleichgewicht der Beteiligten fehlt, ist mit den Mitteln des Vertragsrechts allein kein sachgerechter Ausgleich der Interessen zu gewährleisten. Wenn bei einer solchen Sachlage über grundrechtlich verbürgte Positionen verfügt wird, müssen staatliche Regelungen ausgleichend eingreifen, um den Grundrechtsschutz zu sichern (...). Gesetzliche Vorschriften, die sozialem und wirtschaftlichem Ungleichgewicht entgegenwirken, verwirklichen hier die objektive Grundentscheidung des Grundrechtsabschnitts und damit zugleich das grundgesetzliche Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG)." (BVerfG, 7.2.1990, 1 BvR 26/84, BVerfGE 81, 242-263, Rn. 47)

Der ehemalige Richter am Bundesverfassungsgericht und Präsident des Bundesarbeitsgerichts Dieterich hat es so formuliert, dass das Ungleichgewicht zwischen den Partnern des Arbeitsverhältnisses der Grund und seine Kompensation das Ziel des Arbeitsrechts ist (Dieterich 1995, S. 134). Dabei genüge es aber nicht, ganz pauschal auf die umfassende Schutzbedürftigkeit von Beginn der Vertragsverhandlungen über die Abhängigkeit innerhalb der Betriebsorganisation bis zu deren Beendigung und Nachwirkung der Rechtsbeziehungen abzustellen. Art und Ausmaß von Störungen und erforderliche Korrekturmaßnahmen müssten vielmehr ganz konkret und genau bestimmt werden (Dieterich 1995, S. 135).

Hinsichtlich des Schutzes, den der Staat mindestens gewährleisten muss, führt das Bundesverfassungsgericht in anderem Zusammenhang aus:

"Die Vorkehrungen des Gesetzgebers müssen für einen – unter Berücksichtigung entgegenstehender Rechtsgüter – angemessenen und wirksamen Schutz ausreichend sein und zudem auf sorgfältigen Tatsachenermittlungen und vertretbaren Einschätzungen beruhen." (BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 4. Mai 2011, 1 BvR 1502/08, juris, Rn. 38)

Wenn sich – wie oben dargelegt – die Unternehmens-, Betriebs- und Arbeitsorganisation grundlegend ändert und wenn empirische Studien belegen, dass neue Steuerungsformen die Kontrolle der Arbeitnehmer intensivieren, und wenn dadurch psychische Belastungen und Erkrankungen zunehmen, dann sind staatliche Institutionen verpflichtet, zu überprüfen, ob die derzeitige arbeitsrechtliche Regulierung noch auf aktuellen und realistischen Tatsachenermittlungen beruht und einen angemessenen sowie wirksamen Schutz bietet.

Die grundrechtliche Gewährleistung der Privatautonomie erkennt die Vertragsfreiheit somit auch für das Arbeitsrecht an, setzt der Freiheit aber zugleich Grenzen. Dies geschieht in der Regel durch arbeitsvertragliche Gesetze, die die Gestaltungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien begrenzen. Diese gesetzlichen Regelungen sind für beide Seiten zwingend, wenn es nicht nur um den Schutz der Arbeitnehmer, sondern auch um den Schutz von Allgemein- oder Drittinteressen geht, wie es z. B. beim Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Fall ist. Zumeist sind arbeitsrechtliche Regelungen jedoch nur einseitig zu Gunsten des Arbeitnehmers zwingend, so dass ein Mindestschutz für Arbeitnehmer gewährt wird, über den Mindestschutz hinausgehende, für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen aber zulässig sind. Schließlich sind manche Regelungen tarifdispositiv, so dass auf der Grundlage eines Tarifvertrages auch für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen getroffen werden können (Heinrich 2000, S. 497). Die Natur dieser Art der Autonomiegewährleistung kann als paternalistisch eingestuft werden, da sie nicht primär auf eigenverantwortliche Gestaltung von Autonomie zielt, sondern die strukturelle Unterlegenheit einer Vertragspartei die Rechtfertigung dafür ist, dass die Gestaltungsfreiheit zu Gunsten der schwächeren Vertragspartei eingeschränkt wird.

Die in den Grundrechten wurzelnde Schutzpflicht des Staates verpflichtet zum einen den Gesetzgeber hinsichtlich der rechtlichen Gestaltung der Privatrechtsverhältnisse und zum anderen die Gerichte insbesondere bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe (Hauck-Scholz 2015, S. 117).

Im vorliegenden Zusammenhang ist hervorzuheben, dass die staatliche Pflicht, im Falle einer Störung des Kräftegleichgewichts der Vertragsparteien ausgleichend einzugreifen, nicht auf das Arbeitsrecht beschränkt ist. Die zuvor zitierte Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 81, 242-263) hatte den Fall eines selbständigen Handelsvertreters zum Gegenstand, der nicht Arbeitnehmer und auch nicht aufgrund der gesetzlichen Fiktion des § 5 Abs. 3, S. 1 ArbGG, § 92a HGB arbeitnehmerähnliche Person war. Die Schutzpflicht greift also sowohl zu Gunsten von Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen als auch zu Gunsten solcher Selbständigen, die nicht arbeitnehmerähnlich sind. Die dargelegten Phänomene, die Einbindung externer Arbeitskräfte in Netzwerkorganisationen und die veränderten Steuerungsformen, gebieten somit auch für selbständige externe Arbeitskräfte eine Überprüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit der Regulierung sowie der Aktualität und Richtigkeit der tatsächlichen Annahmen.

Im Hinblick auf die gestörte Vertragsparität kommt auch der Tarifautonomie eine besondere Bedeutung zu. Grundrechtlich anerkannt wird dies durch Art. 9 Abs. 3 GG, der die Vereinigungsfreiheit und die Tarifautonomie schützt. Das Bundesverfassungsgericht unterstreicht den Bezug dieser Regelung zur individuellen Privatautonomie, indem es in seiner jüngeren Rechtsprechung betont, dass die Tarifautonomie darauf angelegt ist,

"die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen." (BVerfG, 26.6.1991, 1 BvR 779/85, BVerfGE 84, 212-232; Linsenmaier 2016, Rn. 56; kritisch zur kollektiv ausgeübten Privatautonomie: Waltermann 2014, S. 88)

Auf der unternehmerischen und betrieblichen Ebene wird der kollektive Interessenausgleich durch das Recht der unternehmerischen Mitbestimmung und durch kollektive Regelungen im Rahmen der Betriebsverfassung organisiert. Beides, die unternehmerische Mitbestimmung und die betriebliche Interessenvertretung im Rahmen des Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrechts, sind nicht Gegenstand der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie, sondern Ausdruck des Sozialstaatsprinzips (Richardi 2016, Rn. 42 f.). Das Bundesverfassungsgericht hat in dem so genannten Mitbestimmungsurteil betont, dass eine Aufgabe der unternehmerischen Mitbestimmung darin besteht,

"die mit der Unterordnung der Arbeitnehmer unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt in größeren Unternehmen verbundene Fremdbestimmung durch die institutionelle Beteiligung an den unternehmerischen Entscheidungen zu mildern." (BVerfG, 1.3.1979, 1 BvR 532/77, 1 BvR 533/77, 1 BvR 419/78, 1 BvL 21/78, BVerfGE 50, 290-381, Rn. 146)

Entsprechend soll auch die betriebliche Mitbestimmung den Arbeitnehmern Einfluss auf die Gestaltung der betrieblichen Organisation ermöglichen (Richardi 2016, § 87 Rn. 8).

Wie bei der individuellen Privatautonomie besteht auch hinsichtlich der Tarifautonomie eine staatliche Gestaltungspflicht, die darauf gerichtet ist, ein funktionsfähiges und praxistaugliches Tarifsystem zu schaffen (Linsenmaier 2016, Rn. 82 f.). Im Hin-

blick auf den Anwendungsbereich der Tarifautonomie und die Einbeziehung Selbständiger in das Tarifsystem hat das Bundesarbeitsgericht erkannt, dass die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie aufgrund von Art. 9 Abs. 3 GG "für jedermann und alle Berufe gewährleistet" wird und deswegen unabhängig von der Regelung des § 12a TVG schon aufgrund des Verfassungsrechts für arbeitnehmerähnliche Personen gilt (BVerfG, 15.2.2005, 9 AZR 51/04, BAGE 111, 343-360, Rn. 57).

Daraus kann bezüglich selbständiger externer Arbeitskräfte, die aufgrund einer Einbindung in Netzwerkorganisationen und einer intensivierten Steuerung schutzbedürftig sind, geschlussfolgert werden, dass die Gewährleistung der Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG auch zu Gunsten dieser Gruppe greift. Angesichts der tatsächlichen Entwicklungen und Veränderungen bedarf indes die Ausgestaltung dieses Grundrechts durch § 12a TVG einer Überprüfung, ob durch den Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person im Sinne des § 12a Abs. 1 und 3 TVG der Anwendungsbereich des Tarifrechts noch sachgerecht bestimmt wird.

2. Hinsichtlich der (arbeits-)rechtlichen Konzeption der Autonomiegewährleistung kann somit als Zwischenfazit Folgendes festgehalten werden:

Das Grundgesetz gewährleistet die eigenbestimmte Gestaltung der Rechtsverhältnisse in Form der Privatautonomie. Es setzt dieser Freiheit aber Grenzen, wenn die Voraussetzungen funktionierender Privatautonomie, insbesondere die Parität der Vertragsparteien, nicht gegeben sind.

Hinsichtlich des Mindestschutzes, den der Staat durch rechtliche Regulierung gewährleisten muss, besteht eine Verpflichtung, dass die Vorkehrungen des Gesetzgebers für einen angemessenen und wirksamen Schutz ausreichend sind und zudem auf sorgfältigen Tatsachenermittlungen und vertretbaren Einschätzungen beruhen müssen. Der oben skizzierte grundlegende Wandel der Unternehmens-, Betriebsund Arbeitsorganisation stellt infrage, ob die derzeitige Regulierung diesen Anforderungen noch genügt.

Die individualarbeitsrechtliche Regulierung kann insoweit als paternalistisch eingestuft werden, als sie in der Regel nicht die eigenverantwortliche rechtliche Gestaltung als Ziel verfolgt, sondern Gestaltungsspielräume begrenzt, um Arbeitnehmer vor den Konsequenzen struktureller Unterlegenheit zu schützen.

Die staatliche Pflicht, die schwächere Vertragspartei vor Fremdbestimmung zu schützen, gilt auch zu Gunsten von Selbständigen und hat deswegen besondere Bedeutung für selbständige externe Arbeitskräfte, die in marktnahen Arbeitskontexten einer intensivierten Steuerung unterworfen werden. Ein abgestufter arbeitsrechtlicher Schutz der Autonomie gilt zu Gunsten solcher selbständiger Arbeitskräfte, die als arbeitnehmerähnliche Personen einzustufen sind.

Die Tarifautonomie ist ebenfalls darauf angelegt, strukturelle Ungleichheit zu kompensieren. Sie ermöglicht eine kollektive Form der Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Auch sie ist – wie die Privatautonomie – auf staatliche Gestaltung angewiesen.

Tarifautonomie wird nicht nur für Arbeitsverhältnisse, also für Dienstverhältnisse mit Arbeitnehmern, gewährleistet, sondern kann auch Vertragsverhältnisse mit selbständigen externen Arbeitskräften erfassen. Insoweit ist das Tarifrecht bislang aber wenig ausgestaltet.

Auf unternehmerischer und betrieblicher Ebene dienen die Regelungen der unternehmerischen Mitbestimmung und der Betriebsverfassung dem Ziel, Autonomie durch eine Einflussnahme auf die Gestaltung unternehmerischer und betrieblicher Bedingungen der Arbeit sicherzustellen.

Hinsichtlich der veränderten Steuerungsformen kann somit festgestellt werden, dass eine staatliche Pflicht zum Schutze der Autonomie nicht allein gegenüber hierarchischen, sondern auch gegenüber marktförmigen Instrumenten besteht.

3.3 Arbeitsrechtlicher Schutz gegen zeitliche Entgrenzung und verschärfte Leistungsanforderungen

Nachfolgend wird am Beispiel zeitlicher Entgrenzung der Arbeit und verschärfter Leistungsanforderungen analysiert, ob und gegebenenfalls in welcher Form das (Arbeits-)Recht Autonomiespielräume gewährt.

3.3.1 Entgrenzung der Arbeit

Als Entgrenzung der Arbeit wird hier die Möglichkeit verstanden, nahezu jederzeit und von jedem Ort zu arbeiten, was bei entsprechenden Anreizen dazu führen kann, dass Arbeit zeitlich übermäßig ausgedehnt und auch während der eigentlichen Freizeit zuhause erledigt wird, ohne erforderliche Erholungszeiten einzuhalten. Es wird deswegen nachfolgend analysiert, ob arbeitszeitliche Autonomiegewährleistung auch dann greift, wenn längere Arbeitszeiten nicht angeordnet werden, sondern Arbeitskräfte "freiwillig" länger und von zu Hause aus arbeiten (zur "Freiwilligkeit": Sauer 2013, S. 62 f.).

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) schreibt insoweit vor, dass die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht übersteigen (§ 3 S. 1 ArbZG) und nur vorübergehend auf 60 Stunden ausgedehnt werden darf, wenn ein Ausgleich innerhalb von sechs Monaten erfolgt (§ 3 S. 2 ArbZG). Diese Obergrenze ist zwingend und darf nicht überschritten werden (zu möglichen Ausnahmen siehe: § 7 Abs. 2, 4, 5 und §§ 14 f. ArbZG). Bereits im Jahr 2003 hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung, die Vertrauensarbeitszeit betraf, klargestellt, dass der Arbeitgeber seinen Betrieb so zu organisieren hat, dass er die Durchführung dieser Vorschriften gewährleisten kann, und dass der Betriebsrat nach § 80 BetrVG das Recht hat, Kenntnis von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlangen (BAG, 6.5.2003 - 1 ABR 13/02, BAGE 106, 111-123, Bücker 2015c, S. 20 f.). Des Weiteren regelt § 5 ArbZG, dass Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Die Entgegennahme beruflicher Anrufe oder die Beantwortung beruflicher E-Mails unterbricht diese Ruhezeit mit der Folge, dass sie nach Erledigung der Arbeit neu beginnt (Bücker 2015c, S. 20 f.). Dies gilt auch, wenn Arbeitnehmer freiwillig arbeiten. Etwas anderes gilt nur, sofern der Arbeitgeber die freiwillig geleistete Arbeit ausdrücklich zurückweist. Dann ist die Arbeit nicht als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG zu werten (Bücker 2015c, S. 20 f.).

Das geltende Arbeitszeitrecht gewährleistet somit auch gegenüber neuen Steuerungsformen, die auf eine Vorgabe der Arbeitszeit verzichten, den Arbeitnehmern zeitliche Freiräume. Das Arbeitszeitrecht zielt insbesondere auf den Schutz der Gesundheit (Baeck/Deutsch 2014, § 1 Rn. 2 f.), sichert aber gleichfalls Spielräume für die Handlungsautonomie der Arbeitnehmer, da es Zeiträume schützt, in denen Arbeitnehmer frei und selbstbestimmt entscheiden und handeln können.

Die tatsächliche Umsetzung der rechtlichen Regulierung wird allerdings oftmals nicht ohne kollektive Maßnahmen zu realisieren sein, denn einzelne Arbeitnehmer, die einer marktförmigen Steuerung unterliegen, sehen vielfach davon ab, die Rechte des ArbZG in Anspruch zu nehmen (Sauer 2013, S. 63, 78). Erforderlich sind daher betriebliche Gestaltungsmaßnahmen, die Anfang und Ende der Arbeitszeit sowie die Einhaltung des Arbeitszeitrechts regeln. Ein zentrales Instrument, um die allgemeinen Organisationspflichten bezüglich der Arbeitszeit im Hinblick auf die vorliegenden betrieblichen Umstände in konkrete Handlungserfordernisse umzugestalten, ist die Gefährdungsanalyse nach § 5 ArbSchG. Auf deren Gestaltung können in der Regel aber nicht einzelne Arbeitnehmer, sondern vorwiegend nur kollektive Interessenvertretungen, also insbesondere Betriebs- und Personalräte, Einfluss nehmen. Insofern können Autonomieinteressen weniger individuell und eher kollektiv vertreten werden.

Für selbständige externe Arbeitskräfte gilt das Arbeitszeitgesetz hingegen nicht, da der Anwendungsbereich des Gesetzes gemäß §§ 1 f. ArbZG auf Arbeitnehmer beschränkt ist. Selbständige, auch wenn sie arbeitnehmerähnliche Personen sind, werden nicht in den Anwendungsbereich einbezogen. Zu beachten ist insoweit jedoch, dass der Arbeitnehmerbegriff unionsrechtlich mit der Konsequenz auszulegen ist, dass eine Einstufung als Selbständiger nach nationalem Recht nicht ausschließt, dass eine Person als Arbeitnehmer im Sinne des EU-Rechts zu betrachten ist (EuGH, Urteil v. 11.11.2010, C-232/09, Slg 2010, I-11405-11464, Rn. 40 f.; Baeck/ Deutsch 2014, § 2 Rn. 86).

Denkbar ist zudem, dass Selbständige, insbesondere arbeitnehmerähnliche Personen, die in eine Netzwerkorganisation eingebunden sind und durch die Netzwerksteuerung zu außergewöhnlich langen Arbeitszeiten veranlasst werden, unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatzansprüche gegen ihren Auftraggeber geltend machen können. Dies kommt z. B. in Betracht, wenn zeitliche Überforderungen in gesundheitliche Schäden wie Burnout münden. Soweit ersichtlich wurden in Deutschland solche Klagen noch nicht erhoben. Aus anderen Ländern werden aber entsprechende Beispiele berichtet (Ginal/Raif 2012, S. 475; Kollmer/Klindt 2011; § 17 ArbSchG Rn. 125; Podehl 2007, S. 2090). Insbesondere die oben dargelegte staatliche Pflicht, zum Schutze einer strukturell unterlegenen Vertragspartei gegen Fremdbestimmung die Auslegungsspielräume des Gesetzes zu nutzen, spricht dafür, dass auch in Deutschland diesbezügliche Klagen Erfolg haben könnten.

Hinsichtlich der Selbständigen ist festzuhalten, dass deren zeitliche Autonomie durch individualrechtliche Regelungen kaum gewährleistet wird. Kollektivrechtlich könnten Tarifverträge nach § 12a TVG für arbeitnehmerähnliche Personen geschlossen werden. Soweit ersichtlich existieren aber keine entsprechenden Tarifverträge nach § 12a TVG, die zeitliche Entgrenzung und lange Arbeitszeiten regulieren. Eine betriebliche Interessenvertretung für selbständige externe Arbeitskräfte, die für Autonomieinteressen eintreten könnte, existiert derzeit nicht.

3.3.2 Verschärfte Leistungsanforderungen

Als zweites Beispiel wird hier eine Beschränkung der Autonomie durch verschärfte Leistungsanforderungen betrachtet. Marktförmige Steuerungsinstrumente, die auf eine Steigerung der Leistung zielen, sind z. B. die Errichtung von Profitcentern sowie Vorgaben bezüglich Umsatzzielen, Erträgen und Kennziffern oder auch Prämienund Akkordlohn. Diese Instrumente setzen Anreize, die - wenn sie zu weit gehen -Mitarbeiter überfordern und dadurch die Autonomie hinsichtlich der Ausführung der Arbeit erheblich einschränken können. Für besonders schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen werden in § 4 Abs. 3 MuSchG und § 23 JArbSchG Akkordlohn und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein erhöhtes Entgelt erzielt werden kann, verboten. Abgesehen von diesen speziellen gesetzlichen Regelungen ergibt sich eine weitere Grenze für überfordernde Vereinbarungen aus § 275 Abs. 1 BGB: Vereinbarungen, die für den Arbeitnehmer subjektiv nicht erreichbare Ziele setzen, sind unwirksam (Krause 2009, Rn. 39; Preis 2016, § 611 BGB Rn. 674; Bücker 2015c, S. 21 f.). Neben der Unwirksamkeit der Zielvereinbarung kommen als Rechtsfolge zu Gunsten des Arbeitnehmers Schadensersatzansprüche sowie die Pflicht zur Anpassung gemäß § 313 BGB in Betracht (Boegl 2016, Rn. 55). Wenn es Arbeitnehmern also nicht gelingt, ihre Interessen in Verhandlungen über zu erreichende Ziele durchzusetzen, schützt die dargelegte rechtliche Regelung die Handlungsautonomie insofern, als überfordernde Vereinbarungen unwirksam sind. Allerdings hat diese individualrechtliche Regelung kaum praktische Relevanz: Jedenfalls sind in der Rechtsprechung – soweit ersichtlich – keine Fälle entschieden worden, in denen Arbeitnehmer die Unwirksamkeit überfordernder Zielvereinbarungen geltend gemacht haben.

Realistischer erscheint eine kollektive Handhabung der Problematik. Denn Kontext- und Selbststeuerung erfolgt durch eine Gestaltung von Rahmenbedingungen wie z. B. die Einrichtung von Profitcentern, die Zuweisung personeller Ressourcen, Ertragsziele und Kennziffern. Einzelne Arbeitskräfte werden typischerweise nicht die erforderliche Verhandlungsmacht haben, um auf diese Rahmenbedingungen effektiv Einfluss zu nehmen (Sauer 2013, S. 80, 86 f.). Eine effektive Einflussnahme auf Kontextbedingungen wird deswegen nur kollektiv erfolgen können. Entsprechende Möglichkeiten bestehen rechtlich: So hat beispielsweise in einem Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Hamm ein Betriebsrat einen Informationsanspruch und ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Zielvereinbarungen erfolgreich geltend gemacht (LAG Hamm, 9.3.2012 - 13 TaBV 100/10, AiB 2012, 683-684).

Wie für die Arbeitnehmer folgt auch für die selbständigen externen Arbeitskräfte aus § 275 Abs. 1 BGB die Unwirksamkeit subjektiv nicht erreichbarer Vereinbarungen. Allerdings sind hier ebenfalls – soweit ersichtlich – keine Fälle gerichtsförmig geworden. Für selbständige externe Arbeitskräfte bestehen aber – anders als für Arbeitnehmer – auch kaum kollektivrechtliche Möglichkeiten: Da eine betriebliche Interessenvertretung für sie rechtlich nicht vorgesehen ist, kommen lediglich tarifvertragliche Regelungen nach § 12a TVG in Betracht. Danach können Tarifverträge jedoch nicht für alle externen Arbeitskräfte, sondern nur für arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a TVG geschlossen werden. Zum anderen sind Tarifverträge auch nicht auf die konkreten Situationen in Einzelfällen ausgerichtet.

Hinsichtlich des zweiten Beispiels ist somit festzustellen, dass das (Arbeits-)Recht durchaus in gewissem Umfang Autonomie gegenüber verschärften Leistungsanforderungen schützt. Zu Gunsten selbständiger externer Arbeitskräfte bestehen indes kaum Regelungen.

4 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Analyse zeigt, dass der bestehenden (arbeits-)rechtlichen Regulierung ein Konzept zum Schutze der Autonomie der Arbeitskräfte zugrunde liegt, an dessen Spitze die Pflicht der staatlichen Organe steht, im Falle eines wesentlichen Kräfteungleichgewichts den schwächeren Vertragsteil vor Fremdbestimmung durch den anderen Vertragsteil zu schützen. Die Vorschriften des Individualarbeitsrechts dienen entsprechend dem Ziel, sozialem und wirtschaftlichem Ungleichgewicht entgegenzuwirken und so Autonomie zu sichern. Neben dem Individualarbeitsrecht kommt traditionell auch dem kollektiven Arbeitsrecht die Funktion zu, strukturelle Unterlegenheit auszugleichen. Teil der arbeitsrechtlichen Konzeption ist schließlich, dass selbständigen externen Arbeitskräften, sofern sie arbeitnehmerähnliche Personen sind, ein abgestufter arbeitsrechtlicher Schutz zukommt.

Angesichts der grundlegenden Veränderungen, die mit dem zunehmenden Zugriff auf externe Arbeitskräfte in Netzwerkorganisationen und den veränderten Steuerungsformen einhergehen, gebietet die staatliche Schutzpflicht eine Überprüfung, ob die tatsächlichen Annahmen der derzeitigen rechtlichen Regulierung noch zutreffen. Die vorliegenden Informationen deuten darauf hin, dass sowohl die Annahme, dass Arbeit regelmäßig im Rahmen eines Unternehmens als zweiseitiges Verhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer organisiert wird, als auch die Annahme, dass die persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer im Sinne einer Weisungsgebundenheit bezüglich Inhalt, Art, Ausführung, Ort und Zeit der Arbeit typisch ist, so nicht mehr für alle Arbeitskräfte zutreffen. Der Zugriff auf Arbeitskraft erfolgt vielmehr zunehmend im Kontext von Netzwerkorganisationen und Steuerung sowie Überwachung der Arbeitskraft erfolgen verstärkt in indirekter Form durch Instrumente der Kontext- und Selbststeuerung. In einem mehrpoligen Arbeitskontext kann unklar werden, wer überhaupt Verantwortlicher und Verhandlungspartner ist, wenn es um Autonomieinteressen geht. Und die Steuerung der Arbeit durch marktförmige Instrumente kann zu verschärften Leistungsanforderungen führen, die Autonomiespielräume infrage stellen.

Aus der staatlichen Schutzpflicht können nur dann erforderliche rechtliche Korrekturmaßnahmen abgeleitet werden, wenn Art und Ausmaß der Störung der Vertragsparität hinreichend genau bestimmt werden. Soweit ersichtlich liegen aktuell noch keine entsprechenden Untersuchungen, die quantitativ die Verbreitung von Netzwerkorganisationen und neuen Steuerungsformen sowie das Ausmaß möglicher Störungen ausreichend konkret bestimmen, vor (zum Stand der empirischen Forschung: Hertwig/Kirsch/Wirth 2015, S. 20 ff.; Sauer 2013, S. 29; Kratzer/Dunkel 2013, S. 49 m. w. N.; Bücker 2016a, S. 192 ff.). Art und Ausmaß der Störungen sowie arbeitspolitische Handlungsoptionen sollten deswegen zum Gegenstand entsprechender Forschungsprogramme gemacht werden (Sauer 2013, S. 91 ff.).

Das derzeit geltende Recht gewährleistet durchaus Autonomie gegenüber neuen Steuerungsformen, die auf eine Verschärfung der Leistungsanforderungen zielen. In den Beispielen des vorliegenden Beitrags sichern arbeitsrechtliche Regelungen den einzelnen Arbeitnehmern eine gewisse Handlungsautonomie im Hinblick auf Arbeitszeit und Arbeitsanforderungen. In der Rechtspraxis entfalten diese Rechte bislang aber nur eine unzureichende Wirkung. Eine effektive Einflussnahme auf die relevanten Kontextbedingungen erscheint eher im Rahmen kollektivrechtlicher Maßnahmen realistisch: Handlungsautonomie der Arbeitskräfte in den hier analysierten marktorientierten Arbeitskontexten setzt regelmäßig eine Gestaltung der Rahmenbedingungen voraus, die selten individual- und eher kollektivrechtlich erreichbar ist.

Die staatlichen Schutzpflichten greifen auch zu Gunsten selbständiger externer Arbeitskräfte. Angesichts der tatsächlichen Entwicklungen und Veränderungen gebieten die Schutzpflichten eine Überprüfung, ob der abgestufte arbeitsrechtliche Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen der veränderten sozialen Realität noch angemessen Rechnung trägt: Insoweit ist zum einen zu überprüfen, ob durch die Definition der arbeitnehmerähnlichen Person der Anwendungsbereich des abgestuften arbeitsrechtlichen Schutzes noch angemessen bestimmt wird. Zum anderen bedarf die inhaltliche Ausgestaltung des abgestuften arbeitsrechtlichen Schutzes einer inhaltlichen Überprüfung. Schutzgüter, Schutzniveau und Instrumente sind im Hinblick auf mögliche tatsächliche Veränderungen und neue Gefährdungslagen neu zu bewerten. Am Beispiel des Schutzes gegen zeitliche Eingrenzung hat sich gezeigt, dass das derzeitige Arbeitszeitrecht Autonomieinteressen selbständiger externer Arbeitskräfte kaum schützt. Beide Beispiele, der Schutz vor Entgrenzung und der vor verschärften Leistungsanforderungen, haben verdeutlicht, dass die Autonomieinteressen dieser Gruppe am ehesten kollektivrechtlich durchgesetzt werden können. Entsprechende Instrumente sind aktuell betriebsverfassungsrechtlich aber nicht und tarifrechtlich nur begrenzt entwickelt.

Zusammenfassend kann man auch mit Bertolt Brecht oder der jungen Traktoristin aus dem kaukasischen Kreidekreis sagen: "Die Gesetze müssen auf jeden Fall überprüft werden, ob sie noch stimmen."

Literatur

- Anderson, C. (2013): Das Internet der Dinge: die nächste industrielle Revolution. München.
- Baeck, U./Deutsch, M. (2014): Arbeitszeitgesetz Kommentar. München.
- Baer, S. (2004): Schlüsselbegriffe, Typen und Leitbilder als Erkenntnismittel und ihr Verhältnis zur Rechtsdogmatik. In: Hoffmann-Riem, W./Schmidt-Aßmann, E. (Hrsg.): Methoden der Verwaltungsrechtswissenschaft. Baden-Baden: 223-251.
- Benner, C. (2015) (Hrsg.): Crowdwork zurück in die Zukunft? Frankfurt a. M.
- BITCOM (2014): Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (Hrsg.): Crowdsourcing für Unternehmen Leitfaden. Berlin.
- BMAS (2015): Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin.
- Boegl, M. (2016): § 4 LeistungsTV-Bund. In: Bepler, K./Böhle, T./Meerkamp, A./ Russ, W. (Hrsg.): Beck'scher Online-Kommentar TVöD, 1.3.2015, München.
- Bögenhold, D./Fachinger, U. (2012): Neue Selbstständigkeit Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit, WISO-Diskurs 10/2012. Internet: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09377.pdf [zuletzt aufgesucht am 15.04.2015].
- Böhle, F./Voß, G./Wachtler G. (2010) (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Berlin Brühl, V. (2015): Wirtschaft des 21. Jahrhunderts. Berlin.
- Bücker, A. (2016a): Arbeitsrecht in der vernetzten Arbeitswelt. In: Industrielle Beziehungen 23 (2): 187-225.
- Bücker, A. (2016b): Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen Zur notwendigen Neujustierung der Begriffe in der vernetzten Arbeitswelt. In: Faber, U./Feldhoff, K./Nebe, K. (Hrsg.): Festschrift für Wolfhard Kohte. Baden-Baden: i. E.
- Bücker, A. (2015a): Externe Arbeitskräfte in einer vernetzten Arbeitswelt Schlüsselbegriffe und Leitbilder zur Diskussion einer aktuellen Herausforderung. In: Kohte, W./Absenger, N. (Hrsg.): Festschrift für Armin Höland. Baden-Baden: 477-501.
- Bücker, A. (2015b): Arbeit in der vernetzten Arbeitswelt Herausforderungen und Forschungsperspektiven. In: Sozialer Fortschritt 64: 220-227.
- Bücker, A. (2015c): Menschengerechter Arbeitsschutz. In: Der Personalrat 32 (9): 16-24.
- Computerwoche (2014): Risiken und Nebenwirkungen. Ausgabe Nr. 26 vom 23.06.2014.
- Deinert, O. (2014): Kernbelegschaften Randbelegschaften Fremdbelegschaften: Herausforderungen für das Arbeitsrecht durch Reduzierung von Stammbelegschaften. In: Recht der Arbeit 67: 65-77.
- Dieterich, T. (1995): Grundgesetz und Privatautonomie im Arbeitsrecht. In: Recht der Arbeit 48: 129-136
- Eurofound (2015): New forms of employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Frey, M. (2009): Autonomie und Aneignung in der Arbeit. München.

- Ginal, J./Raif, A. (2012): Das "Burn-Out-Syndrom" Präventions- und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers. In: Arbeitsrecht Aktuell 4: 472-475.
- Hauck-Scholz, P. (2015): Der Einfluss des Verfassungsrechts auf das Arbeitsrecht. Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 6: 117-120.
- Heinrich, C. (2000): Formale Freiheit und materielle Gerechtigkeit. Tübingen.
- Helfen, M. (2014): Netzwerkförmige Tertialisierung und triangularisierte Beschäftigung: Braucht es eine interorganisationale Personalpolitik? In: Sydow, J./Sadowski, D./Conrad, P. (Hrsg.): Arbeit – Eine Neubestimmung. Berlin: 171-206.
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C. (2015): Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung. Düsseldorf.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2014): Wandel von Produktionsarbeit "Industrie 4.0". In: WSI-Mitteilungen 67 (6): 421-429.
- Hoffmann-Riem, W. (1997): Tendenzen in der Verwaltungsrechtsentwicklung, DÖV: 433-442.
- Hromadka, W. (1997): Arbeitnehmerbegriff und Arbeitsrecht. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 14 (11): 569-580.
- Kawalec, S./Menz, W. (2013): Die Verflüssigung von Arbeit. Crowdsourcing als unternehmerische Reorganisationsidee - das Beispiel IBM. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 6 (2): 5-23.
- Kittur, A./Nickerson, J. V./Bernstein, M. S./Gerber, E. M./Shaw, A./Zimmermann, J./ Lease, M./Horton, J. J. (2015): Die Zukunft der Crowdarbeit. In: Benner, C. (Hrsg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Frankfurt a. M.: 173-229.
- Koch, A. (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt, Studie der Otto Brenner Stiftung. Frankfurt.
- Kollmer, N./Klindt, T. (2011): Arbeitsschutzgesetz. München.
- Kratzer, N./Dunkel, W. (2013): Neue Steuerungsformen bei Dienstleistungsarbeit -Folgen für Arbeit und Gesundheit. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Junghans, G./Morschhäuser, M. (Hrsg.): Immer schneller, immer mehr – Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Berlin: 41-61.
- Krause, I./Oertel, S./Walgenbach, P. (2012): Veränderungen in betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Zeitschrift für Personalforschung 26 (4): 346-375.
- Krause, R. (2009): Arbeitsabhängige Leistungsentgelte. In: Richardi, R./Wißmann, H./Wlotzke, O./Oetker, H. (Hrsg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1 (3. Aufl.). München.
- Laubacher, R./Malone, T. W. (2003): Retreat of the firm and the rise of guilds: The employment relationship in an age of virtual business. In: Morton, M./Malone, T. W./Laubacher, R. (Hrsg.): Inventing the organizations of the 21st century. Boston: 353-374.
- Leimeister, J. M./Zogaj, S./Blohm, I. (2015): Crowdwork digitale Wertschöpfung in der Wolke. In: Benner, C. (Hrsg.): Crowdwork - zurück in die Zukunft? Frankfurt a. M.: 9-41.

- Lehnhardt, U./Ertel, M./Morschhäuser, M. (2010): Psychische Arbeitsbelastungen in Deutschland: Schwerpunkte Trends betriebliche Umgangsweisen. In: WSI-Mitteilungen 63 (7): 335-342.
- Linsenmaier, W. (2016): Art. 9 GG. In: Müller-Glöge, R./Preis, U./Schmidt, I. (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (16. Aufl.). München.
- Lohmann-Haislah, A. (2012): Hintergründe und Rahmenbedingungen. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Stressreport 2012. Dortmund: 11-24.
- Marrs, K. (2010): Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Berlin: 545-568.
- Moldaschl, M./Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, H. (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: 205-224.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform 31: 415-435.
- Müller-Glöge, R./Preis, U./Schmidt, I. (2016) (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (16. Aufl.). München.
- Müller-Jentsch, W. (2013): Zwanzig Jahre Industrielle Beziehungen Rückblick und Bilanz. In: Industrielle Beziehungen 20 (4): 258-284.
- Nowrot, K. (2007): Netzwerke im Transnationalen Wirtschaftsrecht und Rechtsdogmatik. Halle.
- Podehl, J. (2007): Haftung des Arbeitgebers wegen Stress am Arbeitsplatz. In: Der Betrieb 69: 2090-2093.
- Pongratz, H./Voß, G. (1998): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.
- Preis, U. (2016): § 611 BGB Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag. In: Müller-Glöge, R./Preis, U./Schmidt, I. (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (16. Aufl.). München.
- Richardi, R. (2016): Einleitung. In: Ders. (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. München: 68-71.
- Sauer, D. (2013): Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten. Hamburg.
- Sauer, D. (2010): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Berlin: 545-568.
- Schmidt-Aßmann, E. (2006): Die Herausforderung der Verwaltungsrechtswissenschaft durch die Internationalisierung der Verwaltungsbeziehungen. In: Der Staat 45: 315-338.
- Sydow, J. (2010) (Hrsg.): Management von Netzwerkorganisationen (5. Aufl.). Wiesbaden.
- Sydow, J. (2010a): Management von Netzwerkorganisationen Zum Stand der Forschung. In: Sydow, J. (Hrsg.): Management von Netzwerkorganisationen (5. Aufl.). Wiesbaden: 373-470.

- Sydow, J. (2010b): Editorial Über Netzwerke, Allianzsysteme, Verbünde, Kooperationen und Konstellationen. In: Sydow, J. (Hrsg.): Management von Netzwerkorganisationen (5. Aufl.). Wiesbaden: 1-6.
- Sydow, J./Möllering, G. (2009): Produktion in Netzwerken: Make, buy and cooperate. München.
- Waltermann, R. (2014): Entwicklungslinien der Tarifautonomie. In: Recht der Arbeit 64: 86-93.
- Windeler, A./Wirth, C. (2015): Netzwerke und Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Berlin: 569-596.
- Wirth, C. (2010): Reflexive Arbeitskräftewirtschaft. Strukturation, Projektnetzwerke und TV-Content-Produktion. München.



Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 9, Heft 2, September 2016, S. 60-74

Friedericke Hardering¹

Subjektive Arbeitsgestaltung im Gesundheitssektor: Individuelle Umgangsweisen mit widersprüchlichen Arbeitsanforderungen

Abstract: Die Diskussion über die Bedrohung von Handlungsautonomie durch marktzentrierte Steuerungsmechanismen erstreckt sich seit einigen Jahren auch auf professionelle Arbeit. Hier wird beobachtet, dass die Verteidigung von Qualitätsansprüchen an die Arbeit und von subjektiven Vorstellungen richtiger und guter Arbeitsausführung zunehmend erschwert ist. Auf der Grundlage von Interviews mit KlinikärztInnen in Führungspositionen wird der Frage nachgegangen, welche Praktiken von den ÄrztInnen genutzt werden, um die eigene Handlungsfähigkeit aufrechtzuerhalten und subjektive Ansprüche an die Arbeit, insbesondere auch an die Qualität der Arbeit, zu verteidigen. Im Beitrag werden vier Praktiken subjektiver Arbeitsgestaltung vorgestellt. Die genutzten Strategien subjektiver Arbeitsgestaltung weisen widersprüchliche Effekte für die Organisation wie auch für die ÄrztInnen auf: Sie unterstützen Handlungsfähigkeit und einen positiven Bezug zur eigenen Arbeit, gleichzeitig fördern sie ebenfalls Informalität und stehen teilweise betrieblichen Interessen entgegen.

1 Einleitung

Autonomie gilt in der Erforschung guter und gesundheitsfördernder Arbeit als wichtige Ressource, um Arbeitsbelastungen zu bewältigen (Hackman/Oldham 1980). Insofern zählt sie zu den Kernmerkmalen *guter Arbeit* (Ulich 2011). Der Befund, dass sich auch oder gerade in Beschäftigungsbereichen mit hoher Autonomie große psychische Belastungen vorfinden, hat dazu geführt, die schützende Wirkung von Autonomie zu hinterfragen (Moldaschl 2001; Kratzer 2003; Kotthoff/Wagner 2008): Diskutiert wurde nunmehr, wie sich die Belastungssituation erklären lässt, wenn strukturell hohe Gestaltungsräume verfügbar und Entscheidungsbefugnisse vorhanden sind. Eine der in diesem Zusammenhang wichtigsten Erklärungen ist die These neuer Steuerungsformen, nach der die betriebliche Kontrolle wesentlich durch die Hereinnahme von Marktlogiken in die Leistungssteuerung geleistet wird (Glißmann/Peters 2001). Dadurch werden Beschäftigte unmittelbarer mit Marktanforderungen konfrontiert und müssen sich eigenständig zu diesen Anforderungen positionieren. Diese nunmehr geforderte Selbststeuerung ist voraussetzungsreich und birgt potenziell die Gefahr der Selbstüberforderunge.

Welche Folgen Vermarktlichung, Selbststeuerung und Subjektivierung (Moldaschl/Voß 2002; Kratzer 2003) für Beschäftigte haben, wurde in zahlreichen Arbeiten breit diskutiert (Pongratz/Voß 2004). Dominierend ist hier allerdings eine Topdown-Perspektive, in der die Beschäftigten den veränderten Bedingungen mehr oder weniger passiv ausgesetzt erscheinen (Kratzer/Dunkel 2013). Dagegen mangelt es an Untersuchungen, die die subjektiven Strategien zur Verteidigung von Handlungsfähigkeit unter den Bedingungen marktorientierter Steuerung näher beleuchten. Neben allgemeineren Umgangsweisen oder Resilienzstrategien, die sich auf die Abfederung von Belastungen beziehen, wurden bisher gerade diejenigen Praktiken kaum

¹ Dr. Friedericke Hardering, Goethe-Universität Frankfurt am Main. E-Mail: f.hardering@soz.uni-frankfurt.de.

berücksichtigt, die Beschäftigte am Arbeitsplatz nutzen und die ihnen als hilfreich erscheinen, nicht nur Stress abzufedern, sondern sich als handlungsfähig zu erleben, Autonomiespielräume und qualitative Ansprüche an Arbeit zu verteidigen und so ihre innere Beziehung zur Arbeit und die eigene Arbeitsidentität zu stabilisieren. Der Beitrag setzt hier an und zielt darauf, solche Praktiken subjektiver Arbeitsgestaltung als Strategien der Verteidigung von Handlungsfähigkeit zu identifizieren. Unter Handlungsfähigkeit wird die subjektive Seite von Handlungsautonomie begriffen (Moldaschl 2001), also das Gefühl, zurechtzukommen und über die eigene Arbeitsgestaltung zu verfügen.

Untersucht werden die genannten Strategien an einem Sample von 20 leitenden ÄrztInnen deutscher Universitätskliniken, da sich an dieser Gruppe die Ambivalenzen der Autonomie und die Folgen von Vermarktlichung in verdichteter Form nachvollziehen lassen: ÄrztInnen verfügen durch ihren Status als Profession über eine hohe Handlungsautonomie, aber diese Autonomie ist im Begriff, durch aktuelle Veränderungen im Krankenhauswesen ausgehöhlt zu werden. Bei den ÄrztInnen in deutschen Krankenhäusern werden vorwiegend der gestiegene Zeitdruck, die massive Arbeitsverdichtung und die Zunahme von arztfernen Tätigkeiten genannt, durch welche Autonomie bedroht ist (Kälble 2005). Neben diesen Veränderungen wird noch grundlegender die gestiegene Bedeutung der ökonomischen Logik gegenüber der medizinischen als zentrales Bedrohungspotenzial für die ärztliche Autonomie gesehen: ÄrztInnen können bei medizinischen Entscheidungen ökonomische Fragen nicht ausklammern, sondern sind nunmehr gehalten, wirtschaftlich zu denken. Dass diese Entwicklung nicht wie erhofft zu mehr Effizienz, sondern auch zu Fehlentwicklungen und falschen Handlungsanreizen im Gesundheitswesen führt, wird intensiv und kontrovers diskutiert (Manzei et al. 2014). Kritiker wie der Medizinethiker Maio betonen, dass sich ÄrztInnen den veränderten Anreizstrukturen kaum widersetzen können und sich so mitschuldig an der Verankerung der ökonomisierten Medizin machen (Maio 2014). Neben der Arbeitsqualität steht somit das berufliche Ethos von MedizinerInnen zur Disposition und es wird vermutet, dass das Kraftfeld des unternehmerischen Selbst (Bröckling 2007) ebenfalls im Bereich der Medizin Raum ergreift und neue professionelle Identitätskonflikte, aber auch neue Identitätstypen hervorbringt, die die Anforderungen bereits habitualisiert haben (Borgetto 2006; Braun et al. 2010; Maio 2014). Will man also ein Verständnis dafür gewinnen, wie Handlungsfähigkeit gegen Marktanforderungen verteidigt werden kann, ist die Untersuchung von ÄrztInnen in der aktuellen Umbruchsituation des Gesundheitswesens erfolgversprechend, insofern sich diese Gruppe in einem Spannungsfeld zwischen professionell verbürgter Autonomie und durch Ökonomisierungsprozesse eingeschränkten Handlungsspielräumen bewegt.

Anhand der Untersuchung der ärztlichen Praktiken subjektiver Arbeitsgestaltung zeigt sich, dass sich die ÄrztInnen aktiv und gestaltend mit den neuen Anforderungen auseinandersetzen, Wege wie auch Schlupflöcher suchen, ihre Vorstellungen von qualitätsvoller Arbeit zu behaupten und intensiv über die an sie gestellten Anforderungen und die eigenen Erwartungen an gute Arbeit reflektieren.

Der Beitrag gliedert sich wie folgt: Zunächst werden die Veränderungen ärztlicher Arbeit und die gesundheitlichen wie auch identitären Konsequenzen kurz umrissen. Anschließend wird das Konzept der Praktiken subjektiver Arbeitsgestaltung vorgestellt und auf das empirische Design der Studie eingegangen. Nach der Ergebnispräsentation werden in der abschließenden Diskussion die paradoxalen Effekte dieser Strategien für die Organisation diskutiert: Sie unterstützen Handlungsfähigkeit und einen positiven Bezug zur eigenen Arbeit, gleichzeitig fördern sie auch Informalität und stehen betrieblichen Interessen partiell entgegen.

2 Ärztliche Handlungsautonomie in der Krise

Der Wandel ärztlicher Arbeit in den letzten Jahren wird allgemein mit der Ökonomisierung des Gesundheitswesens und insbesondere mit der Einführung des Diagnosis-related-groups-Systems (DRG) in Verbindung gebracht (Braun 2014; Manzei/ Schmiede 2014). Die seit 2003 eingeführten DRGs stellen eine der tiefgreifendsten Veränderungen im Gesundheitswesen dar, insofern sie durch das System von Fallpauschalen die Leistungsabrechnung grundlegend verändern (Braun 2014; Wilkesmann 2016). Über Nutzen und Nachteil der DRGs für die Versorgung der PatientInnen wird kontrovers diskutiert (Manzei/Schmiede 2014). Als wichtige Einflussgröße der Versorgungsqualität wird die Qualität der Arbeit angeführt, und ein Blick auf wesentliche Kennzahlen zeigt deutliche Verschiebungen im Vergleich zu früheren Jahren (Braun 2014).² Die Arbeit von ÄrztInnen ist gekennzeichnet durch höhere Dokumentationsaufwände in Folge der DRGs. Weiterhin wird von höheren Arbeitsbelastungen und einer generellen Arbeitsverdichtung gesprochen (Braun et al. 2010; Wilkesmann 2016).3 Problematisch ist aber nicht nur die Mehrarbeit, sondern das Gefühl, die Arbeitszeit mit den falschen Dingen zu verbringen, ohne Zeit für das Wesentliche zu haben. Weiterhin leiden die Professionellen an der Erfahrung von Widersprüchlichkeit und Konflikthaftigkeit, also an Situationen, in denen die Erfahrung von Kongruenz im Sinne der Übereinstimmung eigener und fremder Nutzenperspektiven ausbleibt. Begrifflich gefasst werden diese Phänomene in der Diskussion entweder als Entfremdung von der Arbeit (McKinlay/Marceau 2011; Maio 2014; Light 2015; Hardering 2016) oder als Verlust ärztlicher Handlungsautonomie (Kälble 2005). Wie die neuen arztfernen und die alten ärztlichen Kerntätigkeiten zusammen geleistet werden können bzw. wie die Balance zu finden und die Abgrenzung gegen zu viel Arbeit zu leisten ist, bleibt dabei den ÄrztInnen selbst überlassen. Sie müssen sich selbständig zu professionellen Standards positionieren, was Voß und Handrich (2013) für verschiedene Professionen als "subjektivierte Professionalität" beschrieben haben. Professionalität wird somit durch die Beschäftigten vor dem Hintergrund ihrer Handlungsspielräume teilweise pragmatisch redefiniert (Voß et al. 2013).

Zusammengenommen stellen die Arbeitsverdichtung und die Zunahme ökonomischer Handlungsimperative die ÄrztInnen vor die Herausforderung adäquater Stressabfederung und Identitätsarbeit. Die individuell wahrgenommene Belastungssituation

² Zwar ist in den letzten Jahren die Anzahl der zu versorgenden Patientlnnen pro Arzt gesunken, daneben steht aber eine deutliche Erhöhung der zu versorgenden Patientlnnen beim Pflegedienst (Braun 2014).

³ Diese Einschätzungen decken sich mit den Befunden für das hier vorgestellte Sample. Zu den Belastungswahrnehmungen und Entfremdungserfahrungen der ÄrztInnen siehe Hardering (2016).

ist dabei nicht nur von dem Ausmaß von Arbeitsverdichtung, Zeitdruck usw. abhängig, sondern insbesondere davon, inwieweit die veränderten Arbeitsbedingungen und Strukturen des Gesundheitssystems als Identitätsbedrohung wahrgenommen werden (Thoits 1991). Von Identitätsbedrohung kann dann gesprochen werden, wenn Kernelemente der beruflichen Identität, wozu wesentlich die Kernaufgaben und das berufliche Selbstverständnis zählen, angegriffen werden (ebd.). Weiterhin ist entscheidend, welche Ressourcen der Identitätsarbeit den ÄrztInnen zur Verfügung stehen, um einen positiven Bezug zur Arbeit und die Handlungsfähigkeit aufrechterhalten zu können.

3 Praktiken subjektiver Arbeitsgestaltung

Die ÄrztInnen sind mit den oben beschriebenen Veränderungen ihrer Arbeit konfrontiert, ihnen aber nicht hilflos ausgesetzt. Untersuchungen über ärztliche Resilienz zeigen eine ganze Bandbreite von Strategien, die ÄrztInnen nutzen, um gesund zu bleiben (Zwack et al. 2011). Die in solchen Studien identifizierten Praktiken gehen über einen engen Gesundheitsbezug hinaus und lassen sich als Strategien lesen, die sich auf die Behauptung grundlegender Identitätsvorstellungen beziehen und auf die zügige Wiederherstellung von Handlungsfähigkeit. Auch jenseits unmittelbarer Belastungen bearbeiten Beschäftigte permanent ihre Beziehung zur Arbeit, um die Arbeit den eigenen Zielen und Werten anzupassen. Diese subjektiv initiierten Veränderungen, mit denen sich insbesondere das Konzept des Job Craftings auseinandersetzt, zielen darauf, Ressourcen in der Arbeit zu fördern und Belastungen abzubauen, um eine bessere Passung zwischen sich und der Arbeit herzustellen (Wrzesniewski/Dutton 2001; Berg et al. 2013). Neben Veränderungen der subjektiven Wahrnehmung (cognitive crafting) umfasst das Konzept des Job Craftings auch Veränderungen der Arbeitsaufgaben (task crafting) sowie Neujustierungen der sozialen Beziehungen (relational crafting). Wenngleich Job-Crafting-Aktivitäten in bestimmten Berufen zu einem gewissen Grad erwartet werden, gehören sie nicht zu den unmittelbaren Arbeitsaufgaben und können auch organisationalen Zielen zuwiderlaufen.

Aufbauend auf den oben genannten Ansätzen werden hier die Praktiken subjektiver Arbeitsgestaltung als konzeptioneller Rahmen vorgeschlagen, um solche Strategien zu fassen, die den ÄrztInnen als hilfreich erscheinen für den Umgang mit konkreten Herausforderungen in der Arbeit, aber auch in einem weiteren Sinne als hilfreich, um in der Arbeitswelt bestehen und die Arbeit als sinnvoll erleben zu können (Hardering 2015). Anders als das Konzept des Job Craftings sind die Praktiken subjektiver Arbeitsgestaltung konzeptionell nicht auf drei Formen begrenzt. Zudem werden in diesem Beitrag lediglich die konkreten Veränderungen der Arbeit selbst, nicht aber veränderte Deutungsweisen beschrieben.⁴

Subjektive Arbeitsgestaltung steht so für die selbst initiierte Bearbeitung der eigenen Beziehung zur Arbeit und der konkreten Arbeitstätigkeit selbst, um die Arbeit mit eigenen Identitätsansprüchen zu verknüpfen und eine (bessere) Passung zwischen

⁴ Kognitiv-emotionale Praktiken, die ebenfalls Bestandteil subjektiver Arbeitsgestaltung sind, werden ausführlich in Hardering (2016) beschrieben.

Arbeit und Identität herzustellen. Die Praktiken zielen somit auf zwei Dinge, die subjektiv immer miteinander verbunden sind: Zum einen geht es um Handlungen, die der (Wieder-)Herstellung der eigenen Zufriedenheit und der Durchsetzung eigener Wertvorstellungen und Sinnansprüche dienen. Zum anderen werden aber ebenfalls Strategien fokussiert, die helfen, in der Arbeitswelt zurechtzukommen. Mittels solcher Praktiken wird somit immer auch Identitätsarbeit geleistet, insofern das Selbstbild justiert und Kohärenz sowie Handlungsfähigkeit angestrebt werden (Alvesson/Willmott 2002; Keupp et al. 2006; Alvesson 2010).

Die im Folgenden skizzierten Praktiken subjektiver Arbeitsgestaltung wurden auf der Grundlage von 20 Interviews mit leitenden ÄrztInnen an Universitätskliniken ermittelt. Die Interviews sind Teil eines Forschungsprojektes über das Sinnerleben in der Arbeitswelt.⁵ Es handelt sich um Interviews mit fünf Direktoren, acht leitenden OberärztInnen und sieben OberärztInnen, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung zwischen 33 und 63 Jahren alt waren und an verschiedenen Fachkliniken wie Neurologie, Gynäkologie, Neurochirurgie, Palliativmedizin, Herz- und Gefäßchirurgie sowie in unterschiedlichen Universitätskliniken beschäftigt sind. Als Erhebungsinstrument wurden erwerbsbiographisch narrationsorientierte, leitfadengestützte Interviews eingesetzt, in denen das aktuelle Arbeitserleben, die Erwerbsbiographie sowie Wünsche an Arbeit, Belastungen und Ressourcen sowie die Wahrnehmung von Veränderungen im Gesundheitssystem thematisiert wurden. In den Interviews wurden auch die Praktiken der Arbeitsgestaltung als Teil individueller Bewältigungsprozesse und -strategien unmittelbar erfragt.⁶ In der Auswertung wurden zunächst alle Praktiken subjektiver Arbeitsgestaltung identifiziert und anschließend die unterschiedlichen Strategien weiter verdichtet.

3.1 (Neu-)Justierung des Aufgabenprofils

Die veränderten Rahmenbedingungen in den Krankenhäusern bewegen viele der interviewten ÄrztInnen dazu, den Zuschnitt ihrer Arbeitsaufgaben zu verändern. Während einige neue Verantwortungsbereiche erschließen, betonen andere, wie sie die Arbeit in bestimmten Aufgabenbereichen reduziert haben. Die drei unterschiedlichen Rollen, die die ÄrztInnen im Sample überwiegend einnehmen, nämlich PatientInnenversorgung, Forschung und Lehre, bieten bereits strukturell zahlreiche Möglichkeiten variierender Prioritätensetzung. Die Prioritäten können entweder langfristig verschoben oder situationsspezifisch angepasst werden. Ein Neuroradiologe betont die Chance und auch Wichtigkeit, eigenständig die Prioritäten der Arbeit in der Universitätsklinik zu definieren, um so sozialen Konflikten aus dem Weg gehen zu können, die er als Folge des gestiegenen Arbeitsstresses aufgrund der DRG-Einführung interpretiert:

⁵ Es handelt sich um das von der DFG geförderte Projekt "Gesellschaftliche Vorstellungen sinnvoller Arbeit und individuelles Sinnerleben in der Arbeitswelt", welches aktuell an der Goethe-Universität Frankfurt durchgeführt wird.

⁶ Im Projekt wurden auch Ressourcen und Strategien erfragt, die die Beschäftigten in ihrer Freizeit als Ausgleich nutzen. Diese Strategien werden hier nicht unter den Praktiken der Arbeitsgestaltung vorgestellt, da sie außerhalb der Arbeit stattfinden. Gleichwohl finden sich im Sample eine Vielzahl von Resilienzstrategien außerhalb der Arbeit, sei es Sport, Zeit mit der Familie oder mit Freundlnnen.

"Und das ist halt auch so, dass man grad in den Unikliniken immer wieder in Konflikte gerät; und dadurch, dass ich eben mehrere Interessen habe, hab ich auch gelernt, dass man dann diesen Konflikten eigentlich ganz gut aus dem Weg gehen kann, indem man dann eben immer wieder das Gewicht umverlagert. Wenn ich gesehen hab, da war wissenschaftlich jemand, der – mit dem ich um irgendwas konkurriert hab, dann konnte ich immer sehen, dass ich zum Beispiel im klinischen Bereich mich weiter entwickle. Und umgekehrt: Wenn ich da dann gesehen hab, da geht's jetzt nicht weiter, dann hab ich die freie Zeit, die dadurch entsteht, dass man dann da so ein bisschen nachgibt, hab ich dann wieder in die wissenschaftliche Arbeit gesetzt und so." (IM07)

Das Beispiel zeigt praktisches Tun und Deutungsweise zugleich: Der Wechsel zwischen unterschiedlichen Bereichen wird vom Interviewpartner praktisch genutzt und er sieht es als Lösungsstrategie, die er *gelernt* hat, die sich für ihn also bereits bewährt hat. Dabei werden die Handlungsspielräume der Arbeit in der Klinik auch bewusst wahrgenommen. Im weiteren Gesprächsverlauf bezeichnet er die Universitätsklinik als "große Spielwiese", in der man sich alles aussuchen könne, was man möchte. Subjektive Handlungsfähigkeit korrespondiert hier mit einer bestimmten Strukturdeutung und die beständige Neujustierung des Aufgabenprofils wird nicht nur als mögliche, sondern als subjektiv hilfreiche Strategie, die nicht nur temporär stattfindet, sondern der Dynamik in der jeweiligen Abteilung folgt, gedeutet.

Jenseits routinierter Neujustierung finden sich auch einige Beispiele für die Veränderung des Aufgabenprofils in unmittelbarer Verbindung zur DRG-Einführung. So berichtet eine Neurochirurgin, dass sie früh in die Klinikorganisation involviert wurde, weil sie den Ruf hatte, gut organisieren zu können. Sie baute mit anderen KollegInnen ein Qualitätsmanagementsystem auf, machte auch eine entsprechende Ausbildung im Bereich Qualitätsmanagement und war lange Zeit Qualitätsmanagementbeauftragte. Als stellvertretende Leiterin ist sie nun stolz auf den wirtschaftlichen Erfolg ihres Bereiches, den sie als Folge der intensiven Beschäftigung mit den Neuerungen des Abrechnungssystems sieht. Den Einstieg in das DRG-Management beschreibt sie als Konsequenz ihrer Fähigkeiten und Interessen, die zugleich auf einen neuen und noch wenig besetzten Aufgabenbereich trafen. Die Veränderung des Aufgabenbereiches korrespondiert in diesem Fall mit strukturellen Notwendigkeiten, lässt sich aber in der subjektiven Deutung nicht als Anpassung, sondern vielmehr als individuelle Chance der Nutzung von Talenten sowie Interessen und somit als Gestaltung der Arbeitsaufgaben entlang eigener Werte und Ziele lesen. Eng verknüpft mit dieser Deutung ist auch ihre sehr positive Sicht auf die Einführung des DRG-Systems, welche von ihr mehrfach als günstige Entwicklung für die PatientInnenversorgung beschrieben wird:

"(Ich) seh' in diesen Änderungen in den letzten zehn, fünfzehn Jahren im Gesundheitswesen auch sehr, sehr viele Chancen, also wir haben einfach den Krankenhausaufenthalt für einen Patienten viel, viel besser organisiert, als es früher war. Natürlich unter dem Druck von wirtschaftlichen Zwängen, aber früher war das so, da kam 'n Patient, da nach Liege- äh Tagessätzen bezahlt wurde, war es ja sogar besser, wenn er länger im Krankenhaus lag, da hat man ja mehr Geld gekriegt für's Nichtstun, und ich hab noch Zeiten erlebt, da lagen die Patienten 'ne Woche vor der Operation auf Station und da wurde mal an einem Tag Blut abgenommen, am zweiten Tag wurd's EKG, es war also völlig ineffizient und für die Patienten auch extrem unbefriedigend." (IW08)

Den in der Literatur vielfach beschriebenen ärztlichen Konflikt zwischen ökonomischer und medizinischer Logik findet man hier nicht; dagegen wird der Nutzen des DRG-Systems für die PatientInnenversorgung akzentuiert. Zwar werden die wirtschaftlichen Zwänge als Treiber der Veränderungen identifiziert, zugleich seien aber mit der Abrechnungsveränderung Fehlsteuerungen in der Vergangenheit korrigiert worden, die ebenfalls problematisch für das PatientInnenwohl waren.

Gemein ist den beschriebenen Fällen eine Deutung der Universitätsklinik als Möglichkeitsraum, der ihnen als ÄrztInnen in Führungspositionen ein hohes Maß an Handlungsautonomie zubilligt und Arbeit den eigenen Interessen folgend ermöglicht. Der Bezug zur Marktlogik ist in beiden Fällen je anders gelagert: Der Neuroradiologe nutzt den Möglichkeitsraum Universitätsklinikum, um den stressinduzierten und somit systemischen Folgen der Vermarktlichung aus dem Weg zu gehen und positive Resonanzflächen aufzuspüren. Anders verhält es sich bei der Neurochirurgin, die das DRG-System durch eine andere, gewinnbringendere Erfahrung gestaltend zu nutzen vermag. Die eigenen Berührungspunkte mit dem DRG-System und dessen Bewertungen können somit ganz unterschiedlich ausfallen, insofern sie auf der Grundlage der eigenen Arbeitssituation oder auf Basis des PatientInnenwohls reflektiert werden. Die Veränderung des Aufgabenprofils kann, wie die Beispiele zeigen, entweder unmittelbar von Unzufriedenheit getrieben sein oder sich als Folge organisationaler Veränderungen ergeben.

3.2 Muddling through: Sich-Durchwursteln jenseits betrieblich etablierter Pfade

Muddling through steht für eine Vielzahl heterogener "Durchwurstel"-Praktiken, von denen die InterviewpartnerInnen besonders im Umgang mit bürokratischen Prozessen berichten. Dabei geht es nicht nur um das DRG-System, sondern allgemein um bürokratische Prozesse in der Klinik. Eine häufig genannte Strategie ist die der Abkürzung: Der formal bürokratische Weg ist zu lang, zu kompliziert und zu nervenaufreibend, also wird eine Abkürzung gewählt, die vielleicht teurer und eigentlich formal nicht richtig ist, aber der Preis für formale Korrektheit wird subjektiv als zu hoch eingestuft. So bezahlt eine Neurologin DVDs, die sie im Unterricht zeigen möchte, aus eigener Tasche, weil jeder korrekte Weg der Abrechnung immer neue Hürden aufweisen würde. Der Ärger über die eigene Investition wird dabei subjektiv als kleiner eingeschätzt als der durch das formal korrekte Vorgehen verursachte Frust.

Ebenfalls wurden verschiedene Strategien beschrieben, in denen es um die Verteidigung des PatientInnenwohls gegen die Abrechnungslogik des DRG-Systems geht. Hier tauchen viele der in der Literatur beschriebenen Praktiken auf: das "Upcoding" oder "DRG Creep", also die Höherbewertung der Schwere des Falls mit dem Ziel einer höheren Abrechnung, oder das Fallsplitting, bei dem die Behandlung in separat abrechenbare Leistungen zergliedert wird (Vogd 2014). Das Zitat einer Palliativmedizinerin "Man macht Dinge, wo klar ist, das macht man nur wegen Geld, ja" offenbart die Selbstverständlichkeit dieses Umganges mit dem DRG-System, welche sich mit einem spezifischen von den ÄrztInnen genutzten Rechtfertigungsmuster erklären lässt: Danach dienen diese Praktiken häufig der Umverteilung und letztlich dem PatientInnenwohl. Weiterhin wird von vielen InterviewpartnerInnen das DRG-

System als menschenunwürdig bezeichnet, sodass eine Rebellion dagegen gleichsam legitim erscheint und man sich wie Robin Hood auf der Seite der Guten wähnen kann. Die Verteidigung des PatientInnenwohls unter dem Druck der Wirtschaftlichkeit lässt die Codierungen als eine der wenigen nutzbaren Stellschrauben erscheinen.⁷ Die Erzählung einer Palliativmedizinerin ist hier instruktiv: Eine Patientin soll von der Station in ein Heim verlegt werden. Nun besitzt die Patientin eine Katze, die mit ins Heim soll. Da nicht jedes Heim Haustiere akzeptiert, verzögert sich die Verlegung und die Patientin ist drei Tage länger als geplant auf Station.

"Aber dann gibt's 'ne Rückfrage von der Krankenkasse, warum wir hier 'ne Verlängerung der Aufenthaltsfrist hatten, ne. Und dann kann man nicht zu dem Prüfer sagen, ja, die wollte doch die Katze, ne. Ähm. Da muss man sich 'nen medizinischen Grund einfallen lassen (lacht), ja." (IW10)

Die Ärztin beschreibt die Katze als wichtigsten Kontakt der Patientin und als unabdingbar für ihre Lebensqualität. Sich einen "medizinischen Grund einfallen zu lassen", erscheint hier als einzige Option im Sinne des Wohls der Patientin und das Jonglieren mit den DRGs als hilfreiche Strategie, um die eigenen Vorstellungen richtigen ärztlichen Handelns im Sinne des PatientInnenwohls aufrecht zu erhalten.

Muddling through findet auch in weniger prekärer Form statt, und zwar dann, wenn jenseits der vorhandenen Versorgungsstruktur von den ÄrztInnen zusätzliche Angebote geschaffen werden, die aus ärztlicher Sicht die PatientInnenversorgung verbessern können. In einer Station waren die ÄrztInnen nicht damit einverstanden, dass die PatientInnen sich zum Essen nur noch ein Milchprodukt (z. B. Milch oder Joghurt) auswählen können. So wurde ganz unbürokratisch eine Milchkasse eingeführt, die von den ÄrztInnen der Station getragen wird. Solche Maßnahmen dienen unmittelbar der Aufrechterhaltung der eigenen Ansprüche an eine gute Qualität der PatientInnenversorgung. Verteidigt werden in den genannten Beispielen ganz unterschiedliche Wertvorstellungen von zeiteffizientem Arbeiten bis hin zu Gerechtigkeit, die für das Gefühl, gute und sinnvolle Arbeit zu verrichten, elementar sind.

3.3 Eigensinnige Arbeitszeitgestaltung

Eine weitere von den InterviewpartnerInnen genutzte Praktik ist die bewusste und eigensinnige Gestaltung der Arbeitszeit. Dieser Strategie kommt besondere Bedeutung zu, insofern die Zeitproblematik von den ÄrztInnen als die wesentliche Belastungskonstellation identifiziert wird. Durch die Führungsposition ist es den Personen im Sample möglich, Termine selbständig zu organisieren und zu planen. Dennoch darf hier nicht die Zeitlogik in den Kliniken übersehen werden: Aus den Schilderungen der meisten ÄrztInnen wird deutlich, dass der Arbeitstag durch zahlreiche feste Termine bestimmt ist, wie die Visite am Morgen um 7:00 Uhr oder regelmäßige Besprechungen auf der Station. Diese Zeitstrukturen werden von den ÄrztInnen nicht als Einschränkung ihrer Zeitautonomie betrachtet, sie gehören selbstverständlich zur Arbeit dazu. Kritisiert werden neben den hohen Fallzahlen und dem daraus resultie-

⁷ Wie auch Vogd (2014) betont, ist es nicht hilfreich, hier auf die moralischen und rechtlichen Dimensionen eines solchen Verhaltens zu verweisen, wenn es zunächst darum geht, die Handlungsweisen und Deutungsmuster zu verstehen.

renden Zeitdruck besonders aus Sicht der Ärztlnnen unnötige Termine, in denen beispielsweise langwierig über Qualitätsmanagement diskutiert wird, oder interne Weiterbildungsveranstaltungen, die als überflüssig eingeschätzt werden. Die Zeitgestaltung ist durch die wahrgenommenen zeitlichen Belastungen ein Thema, mit dem sich die ÄrztInnen explizit auseinandersetzen, über das sie nachdenken und zu dem sie auch externe Beratung bzw. Coaching in Anspruch nehmen. Die Strategien gehen je nach subjektiver Problembeschreibung in ganz unterschiedliche Richtungen: So betonen einige InterviewpartnerInnen, dass es für sie wichtig und hilfreich ist, sich die Zeit für die subjektiv wichtigen Termine zu nehmen, beispielsweise für die Gespräche mit PatientInnen, auch wenn diese Gespräche nicht hinreichend in der DRG-Logik abgebildet sind. Gleiches gilt für andere schöne und bereichernde Aufgabenanteile, die häufig durch die Logik der Dringlichkeit als bedroht angesehen werden: Auch hier bemühen sich einige, diese Arbeitsanteile zu verteidigen, weil man sonst Gefahr läuft, den inneren Bezug zur Arbeit zu verlieren. Die Konsequenz dieser Strategie ist ein längerer Arbeitstag, den die ÄrztInnen aber dann als weniger problematisch betrachten, wenn sie ihn als Folge eigener Entscheidungen deuten.8

Neben diesem Ansatz findet sich ebenfalls die Strategie der Abgrenzung von zu hohen Anforderungen. So wird argumentiert, dass es auch wichtig ist, Dinge einmal liegen zu lassen und mehr Gelassenheit an den Tag zu legen. Bei der Umsetzung von Abgrenzung helfen ihnen verbindliche Termine außerhalb der Arbeit. Vielfach stellen die ÄrztInnen den Nutzen von Selbstfürsorgepraktiken nicht nur für sich selbst, sondern auch für die PatientInnenversorgung in den Vordergrund. Eine andere Form der Integration von Selbstfürsorgeansprüchen sind bestimmte subjektive Arbeitsroutinen, von denen die InterviewparterInnen einige als besonders wichtig hervorheben. Eine Oberärztin aus der Neurochirurgie schildert beispielsweise ihre Morgenroutine am Arbeitsplatz folgendermaßen:

"Ich erlaube mir, morgens vor halb neun keinen Patienten zu sehen. Frühestens. Neun ist mir lieber. Ich brauch morgens 'ne Anlaufzeit, ich geh ungefrühstückt von zuhause weg, ich kann so früh nix essen, ich komm hier an, ich hab mein Ritual hier, ich fahr den PC hoch, ich mach mir mein Müsli, ich hol mir 'nen Kaffee, wechsel vorne 'n paar Worte, und während der Zeit trink ich meinen Kaffee und löffel mein Müsli, guck meine Mails durch und so, also ich tu auch was (lacht), aber ich kann noch keinen Patienten brauchen. Und das sind ganz wichtige Dinge, dass ich diesen Tagesanfang so gestalten kann, wie ich das möchte." (IW09)

Der Tagesanfang wird hier kleinteilig beschrieben und die Neurochirurgin spricht selbst von einem Ritual, was die persönliche Bedeutung der autonomen Gestaltung dieses Zeitraumes noch einmal hervorhebt. Ihr geht es dabei nicht nur um persönliche Zufriedenheit, sondern sie sieht diese, wie sich im Interviewverlauf zeigt, unmittelbar verknüpft mit der Qualität der PatientInnenversorgung.

3.4 Informelle Unterstützungsnetzwerke

Die vielfach geäußerte Kritik der ÄrztInnen, dass es wenig Zusammenhalt oder gar massive Konflikte innerhalb von Teams oder zwischen verschiedenen Stationen gibt,

⁸ Nichtsdestoweniger beklagen die ÄrztInnen überwiegend, dass ihnen oftmals Zeit für Familie, Regeneration oder Hobbys fehlt.

ist sicherlich ein Grund für die individuelle Suche nach Verbündeten, AnsprechpartnerInnen und kollegialen Netzwerken. Diese tragen nicht nur zur Konfliktvermeidung bei, sondern wirken generell unterstützend und werden als fachlich und menschlich wichtig angesehen. Sie lassen sich auch als Reaktion auf die Wahrnehmung begreifen, dass ein intaktes soziales Leben im Klinikalltag kaum noch stattfindet und frühere Routinen wie das gemeinsame Mittagessen nicht mehr gepflegt werden. Einige ÄrztInnen betrachten es als ihre Mission, diesem Trend entgegenzuwirken. Die hier skizzierten Sozialbeziehungen finden nicht in einem strukturierten Rahmen statt, sondern stellen persönliche Hilfenetzwerke dar, die sich aus der guten Zusammenarbeit und auf Basis einer persönlichen Ebene ergeben.

Ein Beispiel ist die kollegiale Unterstützung im gemeinsamen "Kampf" gegen die Klinikleitung, gegenüber der die präzise Kommunikation enorm wichtig ist. Der KollegInnenkreis fungiert hier als Schutz- und auch Übungsraum. Ein Leiter der Neurologie beschreibt die Unterstützung folgendermaßen:

"Also ich hab hier mindestens drei Leute, mit denen ich sehr, sehr gut kommunizieren kann, die beiden leitenden Oberärzte und unsere Volkswirtin sind so Leute, mit denen ich eigentlich all die Probleme durchspreche und, also zum Beispiel heute Morgen hab ich dann erfahren, dass eine Professur, die ich beantragt hab', nicht genehmigt werden soll, sondern (in) eine andere Professur überführt werden soll, die der Vorstand lieber hat. Das kam also heute Morgen, dann hab ich den Dreien sofort die E-Mail weiter(gekreiselt), und hatte gesagt, ich hab' jetzt bis dahin und dahin Zeit, ich muss das vorbereiten. Und dann muss ich da eben so 'ne Argumentationskette und sowas vorbereiten, und das spreche ich mit denen durch und trag die auch manchmal vor. Also, übe das sozusagen. Also, mit Vertrauten Probleme ansprechen." (IM06)

Die hier angesprochene Dreiergruppe unterstützt in diesem Fall konkret dabei, fachklinikbezogene Interessen durchzusetzen und erfolgreich zu sein. Weiterhin werden informelle Gruppen oder Netzwerke beschrieben, in denen Missachtungserfahrungen ausgetauscht werden, die sich entweder auf die Abwertung des Arztberufes allgemein oder auf die Benachteiligungssituation von Minderheiten, beispielsweise Frauen in Leitungspositionen, beziehen. Die Unterstützungsnetzwerke sind zugleich wichtig, um praktisches Arbeiten überhaupt möglich zu machen. Ohne Tauschgeschäfte, die zwischen verschiedenen Stationen auf Vertrauensbasis abgewickelt werden, ließe sich aus Sicht der ÄrztInnen eine angemessene Versorgung kaum aufrechterhalten. Die informellen Netzwerke lassen sich somit als Ausdruck des Wunsches interpretieren, soziale Strukturen wiederherzustellen, was als grundlegend für ein funktionierendes Arbeiten im Sinne des PatientInnenwohls wie auch für ein gutes soziales Klima gewertet wird.

4 Diskussion und Fazit

Wie sich anhand der vier beschriebenen Praktiken zeigt, gestalten die ÄrztInnen ihre Arbeit aktiv und eigensinnig, um sie mit eigenen Erwartungen an Sinnhaftigkeit und Handlungsfähigkeit in Übereinstimmung zu bringen. Deutlich wird, dass es sich hierbei um ganz unterschiedliche Strategien handelt, die sich auf das Aufgabenspektrum selbst, auf den konkreten Umgang mit betrieblichen Formalstrukturen, auf die Gestal-

tung der Arbeitszeit sowie auf den sozialen Austausch beziehen. Hinter den genannten Praktiken liegen unterschiedliche Sinnerwartungen der ÄrztInnen, die zu ihrem Arbeitsverständnis dazu gehören, den Kern ihrer Arbeitsidentität ausmachen und deshalb aktiv verteidigt werden:

- 1) An der Neujustierung des Aufgabenprofils zeigt sich der Wunsch, Resonanzfelder in der Arbeit aufzutun, die einem das Gefühl geben, gut und wirksam in der Arbeit zu sein. Damit einher geht der Wunsch, eigene Stärken in der Arbeit einsetzen zu können, um ein gutes Arbeitsergebnis zu erzielen.
- 2) Die Praktiken des Muddling through wie auch der Arbeitszeitgestaltung sind gekennzeichnet von der eigenmächtigen Abgrenzung von formalen Vorgaben und der Akzentuierung persönlicher Gestaltungsmacht in der Arbeit. Diese offenbaren sich besonders dann, wenn organisationale Vorgaben der eigenen Prioritätensetzung, die das PatientInnenwohl als zentrale Bezugsgröße aufgreifen, entgegenstehen. Verteidigt wird hier das Verständnis, wichtige Arbeitsaufgaben auch priorisieren zu können und so den Kern der Arbeit gegen die Flut an Zusatzaufgaben zu behaupten.
- 3) Eine Gemeinsamkeit aller vier Praktiken ist das Verständnis, sich selbst gegen Arbeitsbelastungen zu schützen und Ressourcen zu stärken. Die sozialen Netzwerke lassen sich in diesem Sinne als Ort der gemeinsamen Bearbeitung von Belastungen sowie als Ort des aktiven Ressourcenaufbaus (insbesondere von Anerkennungserfahrungen) begreifen. Eine in diesem Sinne gestaltete Selbstsorge sehen die ÄrztInnen als Voraussetzung für ihre Fähigkeit, gute Arbeit im Dienste des PatientInnenwohls leisten zu können.

Anhand der Sinnerwartungen zeigt sich, welche Aspekte der Arbeitsidentität als besonders relevant und deshalb auch verteidigenswert erscheinen. Die Wichtigkeit eben dieser Sinnerwartungen lässt sich ebenfalls, aber nicht ausschließlich, durch das Maß der Bedrohung der jeweiligen Sinnerwartung erklären. Sie fußt vielmehr auf den jeweils individuellen Vorstellungen einer gelingenden Arbeitsidentität, die sich sowohl durch die Abwehr von Identitätsbedrohungen als auch durch Ressourcenaufbau und die Hinwendung zu persönlich als passend wahrgenommenen Arbeitsanteilen ergibt.

Betrachtet man die Praktiken der Arbeitsgestaltung, fällt weiterhin auf, dass sie widersprüchliche Effekte aufweisen und sich teilweise entgegenstehen: So birgt die Ausdehnung der Arbeitszeit mit dem Ziel, eigene Ansprüche an gute Arbeit zu verteidigen, potenziell die Gefahr der Selbstüberforderung und Selbstausbeutung. Die Aufrechterhaltung einer gelingenden Arbeitsidentität erfolgt dann auf Kosten anderer Teilidentitäten, die dadurch hintenan gestellt werden. Nicht weniger prekär als die Selbstüberforderung scheinen aber diejenigen Gestaltungsmaßnahmen zu sein, die in der Belastungsreduzierung durch den Rückzug aus Aufgabenfeldern bestehen (Petrou et al. 2015). Die Versuche der Belastungsreduktion führen häufig dazu, dass auch die Suche nach Ressourcen, die zwar langfristig subjektiv gewinnbringend, aber kurzfristig aufwendig und energieraubend ist, eingestellt wird. Dadurch wird der eigene Ressourcenpool reduziert und dessen schützende Wirkung gegen Erschöp-

fung gemindert. Der überwiegende Teil der Praktiken subjektiver Arbeitsgestaltung ist dagegen charakterisiert durch einen subjektiven Mehraufwand an Zeit und Energie, um Rahmenbedingungen und Beziehungen zu gestalten. Insofern lassen sich die Praktiken der Arbeitsgestaltung auch als aktive Suche nach neuen Ressourcen und Herausforderungen begreifen. Gelingt dadurch ein Ressourcengewinn, kann einer Zunahme von Belastungswahrnehmungen und Erschöpfungsgefühlen entgegengewirkt werden.

Bei den genannten Strategien handelt es sich durchgängig um individuelle Praktiken, die nur an wenigen Stellen die Ebene des Einzelnen verlassen. Die gemeinsame Milchkasse ist ein Beispiel dafür, wie jenseits individueller Einsatzbereitschaft Veränderungen auf betrieblicher Ebene generiert werden, aber auch hier wird die Schwelle individueller Zusatzleistungen nicht überschritten und eine tatsächliche Systemverbesserung nicht angestoßen.⁹

Für die Einordnung der beschriebenen Strategien stellt sich weiter die Frage ihrer Funktion innerhalb der Organisation. Die Praktiken der Arbeitsgestaltung entfalten sich in einem Freiraum, der einerseits durch die leitende Funktion der ÄrztInnen innerhalb der Organisation gegeben ist und andererseits durch die Abwesenheit von vermittelnden Handlungsorientierungen, die helfen, Qualitäts- und Effizienzorientierung zu verbinden, vergrößert wird. In dieser Gemengelage Medizin zu betreiben bedeutet, sich in Räumen des Informellen zu bewegen, Unsicherheiten aushalten zu müssen und professionelle Ansprüche reformulieren zu müssen. Insofern trägt das ärztliche Personal mit der individuellen Ausbalancierung unscharfer Qualitätsanforderungen und klarer Erfolgserwartungen für die Fachkliniken zunächst dazu bei, das fragile System in Gang zu halten. Insgesamt lassen sich die Praktiken der Arbeitsgestaltung zunächst als subjektiver Beitrag zur organisationalen Resilienz lesen, denn wie dargelegt – handelt es sich durchgängig um Bemühungen, Zufriedenheit und Sinnerleben zu erhalten und somit Selbstfürsorge zu betreiben, um dem Anspruch an eine gute PatientInnenversorgung gerecht zu werden. Ebenfalls wird anhand der Praktiken deutlich, wie indirekte Steuerungsformen subjektiv eigensinniges Handeln befördern und zugleich die Lösung der Konflikte, die sich zwischen Ansprüchen an die Arbeits- und die Lebensqualität auftun, den Beschäftigten selbst überlassen.

Zudem zeigt sich anhand der konkreten Beispiele, dass verschiedene der Strategien weit jenseits des organisational Wünschbaren liegen, insofern als Prozeduren unterwandert werden und ÄrztInnen sich in Grenzbereichen des Rechtmäßigen bewegen. Eine Folge der verschiedenen ärztlichen Praktiken für die Organisation ist die Zunahme von Informalität, und zwar nicht nur der informellen Kommunikation, sondern auch der informellen Praktiken innerhalb der Arbeitsgestaltung (Vogd 2014). Zusammengenommen lässt sich das Verhältnis der Strategien der Arbeitsgestaltung zu den organisationalen Anforderungen dementsprechend als widersprüchlich und konfliktreich beschreiben.

⁹ Im Sample finden sich insgesamt nur sehr vereinzelt Hinweise auf interessenspolitische Aktivitäten, und diese setzen nicht auf der Ebene der Organisation an.

Für die Diskussion über selbständiges Arbeiten, Autonomie und die Herausforderungen marktorientierter Steuerung bietet der Blick auf die subjektiven Praktiken der Arbeitsgestaltung eine wichtige Ergänzung zu bestehenden Untersuchungen, die sich der Thematik aus Top-down-Perspektive nähern oder den Blick vorwiegend auf die Verluste von Handlungsautonomie richten. Mit dem Konzept subjektiver Arbeitsgestaltung konnte der Blick auf kleinteilige Veränderungen der Arbeit und auf die Nutzung von Handlungsspielräumen gerichtet werden. Damit knüpft der Beitrag an Arbeiten über subjektive Zusatzleistungen bzw. Potenziale in der Arbeit an, die in der Subjektivierungsdebatte (Kleemann 2012; Volmerg et al. 1986; Senghaas-Knobloch 2009) sowie in der Diskussion über subjektivierendes Arbeitshandeln (Böhle et al. 2011) vielfach thematisiert wurden. Für die subjektorientierte Arbeitssoziologie bietet das Konzept subjektiver Arbeitsgestaltung eine fruchtbringende Perspektive, die die Akteurlnnen als GestalterInnen ihrer Arbeit ernst nimmt und die Mikropraktiken des alltäglichen Arbeitshandelns in ihrer Ambivalenz für die Beschäftigten und die Organisation zu verstehen versucht.

Literatur

- Alvesson, M. 2010: Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identities in organization studies. In: Human Relations, Jg. 63, H. 2, S. 193-217
- Alvesson, M./Willmott, H. 2002: Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. In: Journal of Management Studies, Jg. 39, H. 5, S. 619-644
- Berg, J. M./Dutton, J. E./Wrzesniewski, A. 2013: Job crafting and meaningful work. In: Dik, B. J./Byrne, Z. S./Steger, M. F. (Hg.): Purpose and meaning in the work-place. Washington, S. 81-104
- Böhle, F./Bolte, A./Neumer, J./Pfeiffer, S., Porschen, S./Ritter, T./Sauer, S./Wühr, D. 2011: Subjektivierendes Arbeitshandeln "Nice to have" oder ein gesellschaftskritischer Blick auf "das Andere" der Verwertung? In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 4, H. 2, S. 16-26
- Borgetto, B. 2006: Ökonomisierung, Verwissenschaftlichung und Emanzipation. Die Reformen im deutschen Gesundheitswesen und das Rollengefüge von Arzt und Patient. In: Sozialer Sinn, Jg. 7, H. 2, S. 231-250
- Braun, B. 2014: Auswirkungen der DRGs auf Versorgungsqualität und Arbeitsbedingungen im Krankenhaus. In: Manzei, A./Schmiede, R. (Hg.), S. 91-113
- Braun, B./Buhr, P./Klinke, S./Müller, R./Rosenstock, R. 2010: Pauschalpatienten, Kurzlieger und Draufzahler. Auswirkungen der DRGs auf Versorgungsqualität und Arbeitsbedingungen im Krankenhaus. Bern
- Bröckling, U. 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main
- Glißmann, W./Peters, K. 2001: Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg
- Hackman, J. R./Oldham, G. R. 1980: Work Redesign. Reading, MA

- Hardering, F. 2015: Meaningful work: Sinnvolle Arbeit zwischen Subjektivität, Arbeitsgestaltung und gesellschaftlichem Nutzen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 40, H. 4, S. 391-410
- Hardering, F. 2016 (i. E.): Sinnvolle Arbeit unter Druck? Markterfordernisse, Organisationslogiken und die Verteidigung professioneller Handlungsautonomie. In: Börner, S./Bohmann, U./Lindner, D./Oberthür, J./Stiegler, A. (Hg.): Praktiken der Selbstbestimmung. Zwischen subjektivem Anspruch und institutionellem Funktionserfordernis. Bielefeld
- Kälble, K. 2005: Between professional autonomy and economic orientation The medical profession in a changing health care system. In: GMS Psychosocial Medicine, Jg. 2, S. 1-15
- Keupp, H./Ahbe, T./Gmür, W./Höfer, R./Mitzscherlich, B./Kraus, W./Straus, F. 2006: Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Reinbek
- Kleemann, F. 2012: Subjektivierung von Arbeit Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 5, H. 2, S. 6-20
- Kotthoff, H./Wagner, A. 2008: Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur eine Follow-up-Studie. Berlin
- Kratzer, N. 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin
- Kratzer, N./Dunkel, W. 2013: Neue Steuerungsformen bei Dienstleistungsarbeit Folgen für Arbeit und Gesundheit. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Junghanns, G./Morschhäuser, M. (Hg.): Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden, S. 41-61
- Light, D. W. 2015: Alienation and stress among doctors: Dilemmas and possible solutions. In: Professions and Professionalism, Jg. 5, H. 1 (DOI 10.7577), S. 1333
- Maio, G. 2014: Geschäftsmodell Gesundheit. Wie der Markt die Heilkunst abschafft. Berlin
- Manzei, A./Schmiede, R. (Hg.) 2014: 20 Jahre Wettbewerb im Gesundheitswesen. Theoretische und empirische Analysen zur Ökonomisierung von Medizin und Pflege. Wiesbaden
- Manzei, A./Schnabel, M./Schmiede, R. 2014: Embedded Competition Oder wie kann man die Auswirkungen wettbewerblicher Regulierung im Gesundheitswesen messen? In: Manzei, A./Schmiede, R. (Hg.), S. 11-31
- McKinlay, J. B./Marceau, L. 2011: New wine in an old bottle: Does alienation provide an explanation of the origins of physician discontent? In: International journal of health services: planning, administration, evaluation, Jg. 41, H. 2, S. 301-335
- Moldaschl, M. 2001: Herrschaft durch Autonomie Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsbeziehungen. In: Lutz, B. (Hg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem SfB 333 der Universität München. Berlin, S. 132-164
- Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit. München, Mering

- Petrou, P./Demerouti, E./Schaufeli, W. B. 2015: Job Crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. In: Journal of Occupational Health Psychology, Jg. 20, H. 4, S. 470-480
- Pongratz, H. J./Voß, G. G. 2004: Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin
- Senghaas-Knobloch, E. 2009: "Betriebliche Lebenswelt" revisited Subjektivität in einer Ökonomie der Maßlosigkeit. In: Leithäuser, T./Volmerg, B. (Hg.): Sozialpsychologisches Organisationsverstehen. Birgit Volmerg zum 60. Geburtstag. Wiesbaden, S. 117-138
- Thoits, P. A. 1991: On merging identity theory and stress research. In: Social Psychology Quarterly, Jg. 54, H. 2, 101-112
- Ulich, E. 2011: Arbeitspsychologie. 7. Auflage, Stuttgart
- Vogd, W. 2014: Stress im System. Oder wie verändern sich die Handlungsorientierungen von Krankenhausärzten unter den neuen organisatorischen und ökonomischen Rahmenbedingungen. In: Manzei, A./Schmiede, R. (Hg.), S. 241-262
- Volmerg, B./Senghaas-Knobloch, E./Leithäuser, T. (Hg.) 1986: Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen
- Voß, G. G./Handrich, C. 2013: Ende oder Neuformierung qualitätsvoller und professioneller Arbeit? In: Haubl, R./Hausinger, B./Voß, G. G. (Hg.): Riskante Arbeitswelten: Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität. Frankfurt am Main, S. 107-139
- Voß, G. G./Handrich, C./Koch-Falkenberg, C./Weiß, C. 2013: Zeit- und Leistungsdruck in der Wahrnehmung supervisorischer Experten. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Junghanns, G./Morschhäuser, M. (Hg.): Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden, S. 62-95
- Wilkesmann, M. 2016: Transformationsprozesse im Krankenhauswesen. In: Hurrelmann, K./Richter, M. (Hg.): Soziologie von Gesundheit und Krankheit. Wiesbaden, S. 353-368
- Wrzesniewski, A./Dutton, J. E. 2001: Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. In: Academy of Management Review, Jg. 26, H. 2, S. 179-201
- Zwack, J./Abel, C./Schweitzer, J. 2011: Resilienz im Arztberuf salutogenetische Praktiken und Einstellungsmuster erfahrener Ärzte. In: Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie, Jg. 6, H. 12, S. 495-502



Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 9, Heft 2, September 2016, S. 75-95

Lena Schürmann¹

Unternehmerische Akteure auf Wohlfahrtsmärkten: Private ambulante Pflegedienste im Spannungsfeld zwischen Fürsorge und Wettbewerb

Abstract: Im Zusammenhang mit der Einführung wettbewerblicher Strukturen in Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens steht ein Anstieg der privaten Anbieter wohlfahrtsstaatlicher Leistungen. Der vorliegende Artikel richtet den Fokus auf die ambulante Pflege und untersucht, gestützt auf qualitatives Interviewmaterial, die hier anzutreffende unternehmerische Praxis privater Dienste vor dem Hintergrund des durch die Pflegeversicherung gesetzten Rahmens. Dabei wird deutlich, dass die privaten Dienste aus einer Zwischenstellung heraus agieren: Einerseits handeln sie auf Basis von Versorgungsverträgen und bieten Pflege als Versicherungsleistung nach politisch definierten Standards an; andererseits befinden sie sich als Marktakteure im Wettbewerb, wobei der selbständige Erwerb mit Risiken behaftet ist. Beobachten lässt sich ein heterogen strukturiertes Feld sowie ein Nebeneinander von Markt- und Fürsorgeorientierungen.

Die Einführung wettbewerblicher Strukturen in Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens hat vielfältige Veränderungen hervorgebracht. Wohlfahrtstaatliche Leistungen werden vermehrt von privaten Anbietern erbracht und neben die bestehenden, durch die öffentliche Hand getragenen Versorgungssysteme sind sogenannte "Wohlfahrtsmärkte" (Nullmeier 2001) getreten – jene der sozialpolitischen Regulierung unterliegenden Märkte, welche als Anbieterwettbewerbe organisiert sind und mit Wahlfreiheiten auf der Nutzerseite assoziiert werden². Stehen in der Diskussion derartiger Strukturen wohlfahrtsstaatlicher Leistungserstellung die damit für die Bürger verbundenen Chancen und Risiken im Vordergrund (Blank 2011, Bode 2005), wird im vorliegenden Beitrag ein Perspektivenwechsel vollzogen und es werden die unternehmerischen Akteure derartiger Märkte in den Mittelpunkt gerückt. Mit Fokus auf den ambulanten Pflegemarkt soll der Frage nachgegangen werden, an welchen Handlungsmustern die unternehmerische Praxis der hier anzutreffenden privatwirtschaftlichen Dienste orientiert ist. Damit wird zugleich eine Forschungslücke besetzt: In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Pflegeversicherung werden entweder Fragen der ambulanten Versorgungsqualität (Bauer 2008; Blinkert/Klie 2008; Geller/Gabriel 2004; Slotala 2011) oder – in stärker arbeitssoziologisch ausgerichteten Untersuchungen – Fragen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der ambulanten Pflege diskutiert, wobei hier die Perspektive abhängiger Beschäftigung dominiert (Bellmann et al. 2013; IAW 2011; Isfort et al. 2004; Klie 1998; Kumbruck et al. 2010; Rumpf 2007; Senghaas-Knobloch 2008; Theobald et al. 2013). Wenig beachtet ist hingegen, welche Chancen und Risiken des selbständigen Erwerbs die Pflegegesetzgebung vermittelt. Wie lassen sich die durch die Pflegeversi-

¹ Dr. Lena Schürmann, Alice Salomon Hochschule Berlin. E-Mail: schuermann@ash-berlin.eu.

² Der von Nullmeier in die deutsche Debatte eingeführte Begriff des Wohlfahrtsmarktes bezeichnet "alle marktförmigen wirtschaftlichen Strukturen […], die auf die Produktion und Verteilung von Gütern und Diensten gerichtet sind, die traditionell unter dem Schutz des Sozialstaates als Leistungen zur Schaffung sozialer Sicherheit und sozialer Gerechtigkeit stehen oder standen und als Märkte weiterhin einer sozialpolitischen Regulierung unterliegen" (Nullmeier 2001: 647).

cherung und das SGB XI gesetzten Handlungsbedingungen beschreiben, denen die selbständigen Anbieter von Pflegedienstleistungen unterliegen: Handelt es sich bei den auf dem ambulanten Pflegemarkt wirksamen institutionellen Regulierungen um Schutzbestimmungen, die vergleichbar mit den "exclusionary shelter" (Freidson 1986) professioneller Märkte sind, sofern sie einer bestimmten Gruppe von Anbietern sozialer Dienstleistungen (beispielsweise niedergelassenen Ärzten) ein Dienstleistungsmonopol sowie einen geschützten Zugang zu den durch öffentliche Kostenträger (Kranken- und Pflegekassen) bereitgestellten Ressourcen bieten? Oder liegt hier ein zwar berufsfachlich strukturierter Markt vor, dessen Wettbewerbs- und Vergütungsstrukturen jedoch stark von der Konkurrenz zur familialen Pflege und der sozialen Zuschreibung von Pflege als Liebesdienst geprägt sind? Kurz: Wie lässt sich dieser Zwischenraum, den die privatwirtschaftlichen Pflegedienstleister im Spannungsfeld von Wohlfahrtsstaat, Familie und Markt besetzen, bestimmen? Und was zeichnet die hier anzutreffende unternehmerische Praxis aus? Wie interpretieren die Inhaber/innen ambulanter Pflegedienste den derart bemessenen Handlungsrahmen und wie gestalten sie das Verhältnis von Fürsorge- und Markterfordernissen?

Um diesen Fragen nachzugehen, folgt der Artikel folgendem Aufbau: Da der ambulante Pflegemarkt gewisse Übereinstimmungen mit professionellen Märkten aufweist - dies betrifft u. a. Fragen des Marktzugangs, Beschränkungen der unternehmerischen Autonomie in Bezug auf die Preisbildung der angebotenen Dienstleistung und das Vorhandensein eines professionellen Ethos -, werden im ersten Abschnitt die Kennzeichnen professioneller Märkte dargestellt. Diese Darstellung dient im Weiteren als konzeptionelle Folie, mittels derer im zweiten Schritt anhand der konkreten Rahmenbedingungen der ambulanten Pflege die Spielräume für die unternehmerische Praxis vermessen werden sollen, die sich zwischen den Polen der unternehmerischen Autonomie einerseits und der kleinteilig abzurechnenden Minutenpflege andererseits auftun. Der dritte Abschnitt befasst sich mit den Entwicklungsdynamiken und den Marktstrukturen in der ambulanten Pflege. Gestützt auf statistisches Datenmaterial lässt sich so ein erster Versuch unternehmen, den Charakter des Pflegemarktes zu bestimmen (vierter Abschnitt). Im fünften Kapitel werden die Handlungsmuster unternehmerischer Akteure in der ambulanten Pflege aus einer qualitativen Perspektive rekonstruiert. Diese verweisen u. a. auf die Problematik, Fürsorgeansprüche und Finanzierungsbedingungen in Einklang zu bringen. Abschließend wird zusammenfassend rekapituliert, was die unternehmerische Praxis auf dem Wohlfahrtsmarkt im Falle der ambulanten Pflege kennzeichnet und welche weiteren Untersuchungsperspektiven sich aus diesen hier vorgenommenen ersten Annäherungen³ an den Gegenstand ergeben.

³ Dieser Beitrag fasst erste Zwischenergebnisse des laufenden Forschungsprojekts "Berliner Forum private ambulante Pflegedienste. Unternehmerische Akteure im Gesundheitssektor zwischen Wirtschaftlichkeit und guter Pflege" unter der Leitung von Prof. Claudia Gather (HWR Berlin) und Prof. Maria Castro Varela (ASH Berlin) zusammen (Laufzeit: 15.07.2015 bis 30.06.2017, Mittelgeber: IFAF).

1 Kennzeichen professioneller Märkte

Maßgebliches Kennzeichen professioneller Erwerbstätigkeit ist ein privilegierter Marktzugang, welcher den Professionsangehörigen eine geschützte freiberufliche Existenz und weitgehende Autonomie im beruflichen Handeln sichert. Darin unterscheidet sich die professionelle freiberufliche Selbständigkeit von der sogenannten neuen Selbständigkeit, die zumeist als Soloselbständigkeit realisiert wird und deren Kernproblem in dem "marktkonformen Einsatz der eigenen Arbeitskraft" besteht (Pongratz/Abbenhardt 2015). Die Professionsangehörigen zugestandene professionelle Autonomie erstreckt sich nicht nur auf die Berufsausübung im engeren Sinne, sondern schließt eine relativ eigenständige Organisation von Belangen des Berufsstandes, wie die Kontrolle über die Berufsausbildung und den Markteintritt, ein. Parsons beschrieb Professionen in Bezug auf ihre herausgehobene Bedeutung für die Gesellschaft, da sie – auf der Basis hochspezialisierten Wissens – gesellschaftliche Werte wie Gerechtigkeit, Gesundheit und Wahrheit treuhänderisch verwalten, indem sie als Experten für Laien bestimmte Aspekte von deren persönlicher Lebenswelt bearbeiten (Parsons 1964). Hingegen führte die machtanalytische und wissenssoziologische Kritik, wie sie etwa von Freidson (1979), Rüschemeyer (1972) und Abbott (1988) entwickelt wurde, die professionelle Autonomie und das hohe Sozialprestige, das professionellen Tätigkeiten zugewiesen wird, auf erfolgreiches Interessenhandeln gegenüber staatlichen Instanzen und anderen Berufsgruppen sowie auf damit einhergehende Wissensproduktionen über die (beruflichen) Handlungsgegenstände zurück. Die in funktionalistischer Perspektive Professionen zugeschriebenen Merkmale wie die Gemeinwohlorientierung, die professionelle Selbstkontrolle, das professionelle Ethos und Dienstideal werden stattdessen als Rechtfertigungs- sowie Legitimationsstrategien betrachtet, die Berufsgruppen einsetzen, um ein Dienstleistungsund Deutungsmonopol, ein "exclusionary shelter" (Freidson 1986), zu erlangen. In Auseinandersetzung mit der angelsächsischen Professionsforschung und deren Deutungsrahmen von Professionalisierungsprojekten als "professional wars" (Abbott 1988) wurde dagegen für Deutschland das Muster einer Professionalisierung von oben beschrieben. Hier waren die staatlichen Instanzen ihrerseits stärker an der Etablierung eines professionellen Standes beteiligt (vgl. Siegrist 1988) und sind nach wie vor zentrale Instanzen für die Organisation und Überwachung der Qualifikationsprozesse (Littek et al. 2005). Anschließend an diese Betrachtungsweise lassen sich professionelle Märkte folgendermaßen charakterisieren:

Professionelle Märkte verfügen über Zugangsbeschränkungen, welche sich auf individuell erworbene Qualifikationen stützen und den Markteintritt an den Besitz von Lizenzen zur Ausübung der Tätigkeit knüpfen. Diese werden durch die Organe der professionellen Selbstkontrolle, die in Deutschland kammerförmig als Körperschaften öffentlichen Rechts gestaltet sind, vergeben und ggf. sanktioniert. Die jeweiligen Kammern, die der staatlichen Aufsicht unterliegen, gestalten wesentliche Bedingungen der Erwerbstätigkeit. Sie sind zuständig für die Kontrolle und Überwachung der Berufsausübung und der Dienstleistungsqualität sowie deren Vergütungsstrukturen. Als berufsständische Interessenvertretungen vertreten die Kammern die Interessen

der jeweiligen Berufsangehörigen nach außen, was ggf. die Verhandlung von Gebührenordnungen für professionelle Dienstleistungen mit öffentlichen Kostenträgern (Krankenkassen) einschließt. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auf alle Berufsangehörigen, diese sind Pflichtmitglieder. Kammern haben teilweise eigene Ethikkommissionen, Schlichtungsstellen und Sozialeinrichtungen. Gegenüber anderen, nicht verkammerten freiberuflich Selbständigen erscheint der Zugang zu den berufsständischen Versorgungswerken daher als weiteres Privileg der etablierten Professionen. Im Vergleich zu anderen Dienstleistungs- und Gütermärkten stellt diese Form der regulierten Konkurrenz und des beschränkten Erwerbsrisikos, vor allem auch hinsichtlich sozialer Risiken, ein wichtiges Merkmal professioneller Märkte dar. Durch die Aufhebung eines zentralen Marktprinzips, der Preiskonkurrenz, wird die Ungewissheit in Bezug auf das Verhalten der Mitbewerber und potentieller Klienten reduziert. Aus der Standardisierung des Leistungsangebots und entsprechend festgesetzten Vergütungen, aber auch aus den von den Freiberuflern durchlaufenen Qualifikationsprozessen, welche als Prozesse der sekundären Sozialisation das Einüben einer professionellen Rollenidentität bzw. eines professionellen Habitus beinhalten, resultiert eine hohe Informationsdichte über das Verhalten der Konkurrenz. Die Marktteilnehmer professioneller Märkte begegnen sich dementsprechend immer auch als Teil einer Diskursgemeinschaft, insofern - darauf hat die wissenssoziologische Kritik verwiesen - sie sich in ihrem beruflichen Handeln und ihrem Expertenstatus auf die in fachlichen Diskursen produzierten und zirkulierenden Wirklichkeits- sowie Wahrheitskonstruktionen stützen und an diesen exklusiven Diskursarenen partizipieren. Die gesellschaftlichen Zuschreibungen an professionelles Handeln, die diesem eine nicht- profitorientierte Handlungsrationalität zuweisen, werden durch die institutionellen, d. h. politisch gesetzten, Bedingungen professioneller Märkte wie die Begrenzung der Konkurrenz durch verbindliche Gebührenordnungen und Zugangsbeschränkungen gestützt. Wie stellen sich vor diesem theoretischen Hintergrund der Markt der ambulanten Pflege und die durch die Pflegegesetzgebung gesetzten Rahmenbedingungen dar?

2 Rahmenbedingungen der Selbständigkeit im Pflegesektor

Mit der Einführung der Pflegeversicherung als fünfte Säule der Sozialversicherung in den Jahren 1995/1996 wurde die pflegerische Versorgung alter und pflegebedürftiger Menschen neu geregelt und auf eine neue Finanzierungsgrundlage gestellt. Es kam zu einer politischen Definition von Versorgungsansprüchen und zur sozial- sowie leistungsrechtlichen Bewertung einer Tätigkeit, die vorrangig als familiär (und unentgeltlich) zu erbringende Aufgabe angesehen wurde bzw. immer noch wird. Anders als in der ambulant-ärztlichen Versorgung ist die Pflegeversicherung für die gesetzlich Versicherten nicht als bedarfsdeckende Versorgung ausgelegt. Das öffentlich finanzierte Leistungsspektrum ist dementsprechend begrenzt und an standardisierten Bedarfen der pflegerischen und hauswirtschaftlichen Versorgung orientiert. Nach dem Prinzip der *Teilfinanzierung* ist eine Ergänzung der Versicherungsleistung durch familiäre Pflege, durch weitere privat zu finanzierende Dienstleistungen oder durch

zusätzliche Sozialleistungen notwendig (Theobald 2010)⁴. Insgesamt folgt die Pflegeversicherung einer politischen Strategie der Kostendeckelung im Gesundheitswesen. Neben Maßnahmen wie der Bündelung von Pflegeleistungen zu Leistungskomplexen, deren Bewilligung gemäß einer Einordnung der Pflegebedürftigkeit in Pflegestufen durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) erfolgt, womit also eine Strukturierung der Nachfrage erfolgt, die sich somit dem unmittelbaren Einfluss der Pflegebedürftigen, der Pflegedienste oder der behandelnden Ärzte entzieht, sollte dieses Ziel der Kostendeckelung durch mehr Wettbewerb, d. h. durch die Öffnung des Marktes für privatwirtschaftliche Anbieter, erzielt werden. Während sich professionelle Märkte dadurch auszeichnen, dass Instrumente der Marktschließung zum Einsatz kommen und die Teilnahme am Wettbewerb um Klienten begrenzen, beinhaltet die Pflegegesetzgebung dezidiert eine Marktöffnungsklausel (§ 72 SGB XI). Diese besagt, dass die Zulassung von Pflegeeinrichtungen nicht mehr vom Bedarf abhängig gemacht wird. Die Klausel verpflichtet hingegen die Pflegekassen, mit allen fachlich geeigneten, leistungsfähigen und wirtschaftlich arbeitenden Anbietern einen Zulassungsvertrag, nun auch über den tatsächlichen Versorgungsbedarf hinaus, abzuschließen. Die vor der Einführung der Pflegeversicherung bestehenden monopolähnlichen Angebotsstrukturen der freien Wohlfahrtverbände⁵ wurden hierdurch zerschlagen (Senghaas-Knobloch 2010).

Wie auf professionellen Märkte kennzeichnend begrenzen die engmaschigen Regelungen der Pflegegesetzgebung die unternehmerischen Freiheiten und den zwischenbetrieblichen Wettbewerb: Dies betrifft einmal die Preissetzung, insofern die Vergütung weitestgehend standardisiert anhand von Pflegestufen erfolgt. Abrechnungsgrundlage bilden die sogenannten Versorgungsverträge, welche zwischen den Einzelbetrieben und dem Pflegekassenverband abgeschlossen werden. Im Rahmen sogenannter Pflegesatzverhandlungen werden die Zusammensetzung der jeweiligen Leistungskomplexe sowie die finanzielle Bewertung von (Einzel-)Leistungen, beispielsweise Wegegeldpauschalen, bestimmt. Diese Verhandlungen können prinzipiell auf einzelbetrieblicher Ebene erfolgen, jedoch ist die Aushandlung von entsprechenden Rahmenverträgen zentrales Aufgabenfeld der verschiedenen Verbände. Dies hat zur Folge, dass bei einer relativ einheitlichen Vergütungsstruktur über den gesamten ambulanten Pflegebereich hinweg kleinere Differenzen zwischen den Verbänden auftreten können. Weitere Vergütungsdifferenzen treten auf Ebene des einzelnen Betreuungsvertrags nach SGB XI, den die Betriebe mit den Pflegebedürftigen über das konkret zu realisierende Leistungsspektrum abschließen und der einer Bewilligung durch den MDK unterliegt, hervor.

Die Möglichkeiten der betrieblichen Leistungsanbieter auf das Preisniveau zu wirken, um hierdurch Wettbewerbsvorteile zu erzielen, sind begrenzt. Rabatte oder

⁴ In Deutschland ist der Anteil an privat zu leistenden Eigenkosten für die pflegerische Versorgung im Vergleich mit anderen europäischen Ländern vergleichsweise hoch (Ehrentraut et al. 2016). Die Zuzahlungsquote bei der Inanspruchnahme von Versorgungsleistungen liegt bei der Langzeitpflege bei 30 Prozent (Slotala 2011: 12).

⁵ Aus dem Status der (Frei-)Gemeinnützigkeit, die sich aus einer Orientierung auf das allgemeine Wohl, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken ergibt, sofern dabei keine eigenen Interessen in materieller und wirtschaftlicher Hinsicht verfolgt werden, resultieren Steuervorteile. Die Pflegestatistik fasst unter dem Begriff "freigemeinnützige Träger" die Träger der freien Wohlfahrtspflege zusammen.

Zuzahlungen bei den vertraglich vereinbarten Pflegeleistungen sind ausdrücklich durch den Rahmenvertrag verboten (§ 17 (6) Rahmenvertrag Berlin). Auch die Abrechenbarkeit zusätzlicher und privat zu finanzierender Pflegeleistungen erscheint angesichts der allgemeinen Verpflichtung zur Beteiligung an den Kosten für die Pflege nur bei einem kleinen Kundensegment möglich zu sein. Die unternehmerischen Freiheiten werden ebenfalls in Bezug auf die Grundsätze der Personalrekrutierung und des Arbeitskräfteeinsatzes durch die Regularien der Pflegegesetzgebung weitgehend geordnet. Im Zentrum steht hierbei die Sicherung der Versorgungsqualität. Zwar existiert für die ambulante Pflege keine gesetzlich verankerte Fachkraftguote. Diese wird auf Länderebene als Zulassungsbedingung für den Zugang zum Versorgungsvertrag mit der Pflegekasse festgelegt. Damit fachliche Ansprüche an die Versorgungsqualität gewährleistet sind, ist der Abschluss eines Versorgungsvertrages mit den jeweiligen Pflegekassen auf Betriebe beschränkt, die einen Mindestanteil an fachlich qualifiziertem und sozialversicherungspflichtig beschäftigtem Personal vorhalten, welches mit der fachlichen Leitung des ambulanten Dienstes und der pflegerischen Versorgung befasst ist. Die Betriebe müssen sicherstellen können, dass sie "unabhängig vom Bestand ihrer Mitarbeiter in der Lage sind, eine ausreichende, gleichmäßige und konstante pflegerische Versorgung eines wechselnden Kreises von Pflegebedürftigen in ihrem Einzugsgebiet zu gewährleisten" (§ 71 Abs. 1 SGB XI). Mit dem Konstrukt einer "Personalmindestvorhaltung" von 501 Stunden sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung monatlich, wie in Berlin (in anderen Bundesländern werden ähnlich umfangreiche Stundenvolumina gefordert), werden zugleich Soloselbständige vom Abschluss eines derartigen Versorgungsvertrages mit der Pflegekasse ausgeschlossen. Neben gesetzlichen Bestimmungen über die Öffnungszeiten der obligatorischen Geschäftsräume der ambulanten Dienste sind auch die Abrechnungsvorschriften kleinteilig und detailliert ausformuliert und beinhalten Anforderungen des Qualitätsmanagements wie Dokumentationspflichten nach jedem Einsatz in der häuslichen Umgebung des Pflegenehmers. Es gibt genaue Bestimmungen darüber, wie der zeitliche Umfang für einzelne Pflegeleistungen anzusetzen ist (und welche Ausnahmen hiervon, auch bezüglich des Personalschlüssels möglich sind), so dass Betriebe in Abhängigkeit von der Abrechenbarkeit der durch sie geleisteten Arbeit ihre Einsatzplanung an diesen Vorschriften ausrichten. In der pflege- und arbeitswissenschaftlichen Diskussion dieser kleinteiligen Verregelung der Pflege wurde der Begriff der "Minutenpflege" geprägt. Mit diesem Begriff wird einerseits die minutengenaue Standardisierung und Vergütung für einzelne, am Körper des Pflegebedürftigen zu verrichtende Tätigkeiten bezeichnet (Körperpflege, Ankleiden) und andererseits kritisiert, dass diese modellhafte Zerstückelung des Arbeitsprozesses und seine Zergliederung in unterschiedlich zu verrechnende Einzelteile der Tendenz einer Taylorisierung der Pflegearbeit Vorschub leiste und einem ganzheitlichen Pflegeansatz, welcher Pflege als Beziehungsarbeit verstehe, entgegenlaufe (Kumbruck et al. 2010: 3). Ungeachtet dieser Kritik bleibt es empirisch zu klären, welche Spielräume ambulanten Pflegediensten in Bezug auf den Personaleinsatz und die Arbeitsorganisation verbleiben.

Unternehmerische Spielräume bestehen hingegen in der Ausrichtung des Leistungsangebots. Durch die Kombination von medizinischen – über die Krankenkassen zu finanzierenden – Leistungen, bei denen das Prinzip der bedarfsdeckenden Vollfinanzierung gilt (die aber verordnungspflichtig sind und durch die MDKs bewilligt werden müssen), und jenen nur als budgetierte Leistung abrechenbaren Pflegeleistungen nach SGB XI, die einen Eigenanteil der Pflegenehmer erfordern, sind erstens die Spezialisierung auf bestimmte Marktsegmente und Kundenbereiche und zweitens unterschiedliche Ertragslagen möglich. Dabei darf jedoch nicht vergessen werden, dass für die Anbieter ambulanter Pflegeleistungen – wie im gesamten Gesundheitssektor – das Gebot der Wirtschaftlichkeit (GKV § 29) gilt. Gemäß § 11 Rahmenvertrag müssen die Leistungen wirksam und wirtschaftlich sein und dürfen das Maß des Notwendigen nicht übersteigen. Dies widerspricht dem üblichen Zweck kapitalistischer Unternehmungen: der Gewinnerzielung.

Weitere Handlungsspielräume auf Seiten der Betriebe betreffen Fragen des Personals. Hier bestehen erstens Anforderungen an den Personalvorbehalt und den Einsatz von Fachpersonal und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (s. o.). Zweitens ist der Umfang geringfügiger Beschäftigung gesetzlich auf maximal 20 Prozent begrenzt. Entlang der Differenzierung von hauswirtschaftlichen und pflegerischen Tätigkeiten zeichnen sich Spielräume zur internen Tätigkeits- und Entlohnungsdifferenzierung ab und eröffnen Möglichkeiten zum Lohndumping (vgl. Oschmiansky 2013), denn obwohl es eine Mindestlohnregelung gibt, kann diese durch eine niedriger angesetzte Eingruppierung von pflegerisch Tätigen in den hauswirtschaftlichen Bereich und durch Arbeitsverdichtung umgangen werden (vgl. Bellmann et al. 2013).

Eine weitere wichtige Marktbedingung, die nicht allein die ambulante, sondern auch die stationäre Altenpflege betrifft, besteht in der hohen Personalfluktuation (Behrens et al. 2008). Die Verweildauer ausgebildeter Pflegekräfte in dem von ihnen erlernten Ausbildungsberuf liegt deutlich unterhalb des Durchschnittswertes ausgebildeter Beschäftigung. Die Erwerbstätigkeit bietet als klassischer Frauenberuf (Ostner/Krutwa-Schott 1981) bei hohen Belastungen nur begrenzte Einkommens-, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (Bellmann et al. 2013; Theobald et al. 2013). Vor dem Hintergrund des wachsenden Pflegebedarfs wird ein drohender Fachkräftemangel in der Altenpflege prognostiziert (vgl. BA 2012: 9 f.). Bezogen auf die Selbständigkeit bedeutet diese Situation, dass nicht nur von einem Wettbewerb um Kunden, sondern auch um Arbeitskräfte auszugehen ist. Ferner stellt dieser Aspekt eine Besonderheit der Pflege dar, dahingehend, dass den selbständigen Anbietern pflegerischer Leistungen die abhängige Beschäftigung als Erwerbsperspektive verbleibt. Anders als in vielen anderen Bereichen, wo die soloselbständige Erwerbstätigkeit infolge betrieblicher Restrukturierungs- und Outsourcingprozesse (d. h. einem Abbau stabiler Beschäftigungsverhältnisse) stark zugenommen hat, erscheint eine Verstetigung prekärer Selbständigkeit in diesem Tätigkeitsfeld eher unwahrscheinlich. Im Unterschied zu den verkammerten Freien Berufen existieren in der Pflege keine Organe professioneller Selbstkontrolle, Ausnahme bilden die Landespflegekammern in

Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Als berufsständische Interessenvertretungen existieren unterschiedliche Verbände, welche an den Pflegesatzverhandlungen auf Landesebene teilnehmen und die Muster-Versorgungsverträge mit dem Pflegekassenverband abschließen, an denen sich die Mitgliedsbetriebe orientieren. Für die selbständigen Anbieter ambulanter Pflege stehen keine eigenständigen Versorgungswerke bereit. Obwohl eine Rentenversicherungspflicht für Selbständige in Pflegeberufen⁶ existiert, sind selbständig Erwerbstätige in der Altenpflege hiervon ausgenommen.

Festzuhalten bleibt: Die hohe Regulierungsdichte und die Tatsache, dass es sich bei der Pflege um einen Mangelberuf handelt, hat zur Folge, dass typische Unabwägbarkeiten und Unsicherheiten von Märkten, welche das wirtschaftliche Handeln allgemein und den selbständige Erwerb typischerweise kennzeichnen, hier nicht so stark gegeben sind. Es besteht eine hohe Informationsdichte bezüglich der betrieblichen Organisationsstrukturen und des Preisniveaus der Konkurrenz. Der Gesetzgeber hat neben dem Interesse am Wettbewerb zur Kostendeckelung der pflegerischen Versorgung ein Interesse an der Einhaltung von Standards im pflegerischen Handeln zur Sicherung des Versorgungsniveaus. Dienstleistungen in der ambulanten Pflege sind einerseits ein Wachstumsmarkt aufgrund der demographischen Entwicklung. Andererseits ist die ambulante Pflege durch Unsicherheiten hinsichtlich der Dauer des Pflegevertrags strukturiert ("Heimsog", Mortalität). Der gesamte Pflegebereich unterliegt einem starken Kostendruck, der durch die politische Strategie der Kostendeckelung im Gesundheitssektor hervorgerufen wird (vgl. Geller/Gabriel 2004, Theobald 2010, Rumpf 2007, Senghaas-Knoblauch 2010). Ferner stehen ambulante Pflegedienste in Konkurrenz zu anderen Pflegeformaten: Neben der familialen Pflege, die nach wie vor das zahlenmäßig bedeutsamste Format der pflegerischen und hauswirtschaftlichen Versorgung in Deutschland bildet, und der in ihrem Umfang schwer abzuschätzenden informellen Pflege tritt mit fortgeschrittenem Pflegebedarf auch die stationäre Pflege als Versorgungsoption und Konkurrenz zur ambulanten Pflege in Erscheinung. Für den selbständigen Erwerb in der ambulanten Pflege ist insofern von ambivalenten Marktbedingungen auszugehen: Trotz der Existenz von qualifikationsbezogenen Zugangsbeschränkungen besteht kein umfassender Konkurrenzschutz. Die Anbieter verfügen mit den Versorgungsverträgen zwar über eine Dienstleistungskonzession, tragen selbst jedoch das unternehmerische Risiko der Auslastung (Meyer 2008: 124). Auch hinsichtlich der Preisgestaltung kann nicht von unternehmerischer Autonomie ausgegangen werden, hier zeichnet sich eine tendenzielle Abhängigkeit von den MDKs und deren Bewilligungspraxis ab. Spielräume bestehen, wenn auch nur in begrenztem Maße, bei Fragen des Personaleinsatzes. Wie hat sich unter diesen Bedingungen die ambulante Pflege entwickelt?

3 Entwicklungsdynamiken und Marktstrukturen in der ambulanten Pflege

Der Pflegestatistik zufolge gab es im Jahr 2011 ca. 12.300 ambulante Pflegedienste in Deutschland, die insgesamt 576.000 pflegebedürftige Personen betreuten. Die pri-

⁶ Hierbei handelt es sich um solche selbständigen Angehörigen der Gesundheitsberufe, die überwiegend auf ärztliche Anordnung handeln, wie beispielsweise Logopäden, Krankenpfleger, Ergo- oder Physiotherapeuten.

vaten ambulanten Pflegedienste decken mittlerweile einen großen Anteil an der ambulanten pflegerischen Versorgung ab: Mittlerweile werden 49 Prozent der Pflegebedürftigen von den insgesamt 8.140 privaten ambulanten Pflegediensten versorgt (Statistisches Bundesamt 2013, Pflegestatistik 2011). Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die quantitative Entwicklung der ambulanten Dienste zwischen 1999 und 2013, differenziert nach Trägerart.

Jahr	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Privat	5.504	5.493	5.649	6.327	6.903	7.398	7.772	8.140
Freigemeinnützig	5.103	4.897	4.587	4.457	4.435	4.433	4.406	4.422

Tabelle 1: Entwicklung der ambulanten Dienste 1999 bis 2013, differenziert nach Trägerart (Quelle: Eigene Darstellung; Daten: Pflegestatistik 1999 bis 2015)

Bei der Interpretation dieser Daten ist es wichtig zu wissen, dass es bereits vor der Einführung der Pflegeversicherung private ambulante Dienste gegeben hat. Faßmann schätzt deren Anzahl für das Jahr 1995 auf ca. 1.000 (Faßmann 1996: 309 f., zitiert nach Rothgang et al. 2015: 9). Einer Untersuchung von TNS Infratest im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums zufolge, die sich im Wesentlichen auf die Pflegedatenbank der BKK stützt (und somit ausschließlich Betriebe mit einem Versorgungsertrag umfasst), wurde fast die Hälfte der Dienste in privater Trägerschaft seit 1998 gegründet (TNS Infratest 2011: 72). Deutlich wird, dass sich seit Einführung der Pflegeversicherung zwei ineinander verzahnte Entwicklungen im Bereich der ambulanten Pflegedienste abzeichnen: Zum einen steigt die Zahl der privaten Dienste kontinuierlich an, zum anderen geht die Anzahl der durch freigemeinnützige Träger betriebenen Dienste kontinuierlich zurück, wenn auch nicht ganz so stark wie das Wachstum der privaten Dienste. Der Eindruck einer wachsenden Bedeutung der privaten Pflegedienste lässt sich mittels Einbezug von Daten zur Verteilung von Personal und Pflegebedürftigen untermauern.

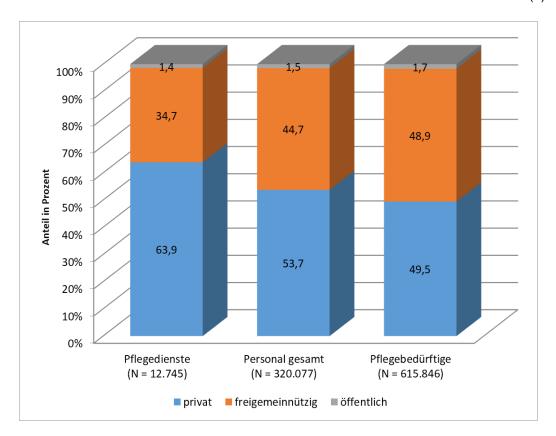


Abbildung 1: Ambulante Pflege in Deutschland: Pflegedienste, Personal und Pflegebedürftige, differenziert nach Art der Trägerschaft (Stand 2013)

(Quelle: Statistisches Bundesamt 2015 (Pflegestatistik 2013); Darstellung in Anlehnung an Rothgang et al. 2015)

Das Schaubild veranschaulicht den Anteil der privaten Dienste an der ambulanten Versorgung Pflegebedürftiger in 2013. Die erste Säule bildet den Anteil der privaten Dienste an allen ambulanten Diensten ab. Dieser beträgt 63,9 Prozent. Die mittlere Säule zeigt an, welcher Anteil den privaten Diensten an der Beschäftigung in der ambulanten Pflege zukommt: Etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im ambulanten Bereich arbeiten bereits bei privaten Diensten. Bezogen auf die Pflegebedürftigen zeigt sich ein leicht anderes Bild, da diese zu einem höheren Anteil (und zwar ungefähr hälftig) durch freigemeinnützige Dienste versorgt werden, als es deren Anteil an der Gesamtzahl der Pflegedienste vermuten lässt.

Betriebsgrößen

Private Pflegedienste sind gemessen an der von ihnen betreuten Personenzahl kleiner als die Sozialstationen freigemeinnütziger Träger. Sie versorgen im Durchschnitt 36 Pflegebedürftige, wohingegen die Dienste freigemeinnütziger Träger durchschnittlich 65 Personen versorgen (Statistisches Bundesamt 2015). Dieser anhand der durchschnittlichen von einem Dienst betreuten Personenzahl gewonnene Eindruck wird bestätigt, wenn die Verteilungen innerhalb der jeweiligen Gruppe (nur private Anbieter, nur freigemeinnützige Anbieter) miteinander verglichen werden.

Anzahl betreute Personen	30	31 - 60	61 - 90	91 - 120	121 - 150	151 - 180	181 - 210	211 - 240	241 - 270	+ 271
Privat	1.872	2.595	1.662	850	423	235	123	59	36	80
Freigemeinnützig	162	589	791	692	467	301	228	154	92	310

Tabelle 2: Ambulante Dienste nach Trägerart und Pflegebedürftigen

(Quelle: Eigene Darstellung; Daten: BKK, zitiert nach Rothgang et al. 2015: 20)

Während bei den freigemeinnützigen Trägern ambulante Dienste mit einer Versorgungsgröße von 60 bis 90 bzw. 90 bis 120 betreuten Pflegepersonen gehäuft auftreten, insgesamt aber eine gleichmäßigere Verteilung im gesamten Größenspektrum vorliegt, konzentrieren sich die privaten ambulanten Dienste deutlich im unteren Segment. Hier überwiegen eher kleine Betriebsgrößen. Auch wenn die Betriebsgröße in Beschäftigtenzahlen ausgewiesen wird, treten auf Seiten der privaten ambulanten Dienste deren Heterogenität und Differenz zu jenen in gemeinnütziger Trägerschaft hervor. Bei einer durchschnittlichen Betriebsgröße ambulanter Dienste von 14 Mitarbeitern (gemessen in Vollzeitstellen) zeigt sich hinsichtlich der Trägerschaft folgender Größeneffekt: Die überwiegende Mehrheit der Pflegedienste mit unter zehn Beschäftigten befindet sich in privater Hand, wohingegen die Dienste freigemeinnütziger Träger zu zwei Dritteln mehr als zehn Beschäftigte umfassen. Die besondere Bedeutung der kleinbetrieblichen Strukturen für den privaten ambulanten Dienst lassen sich anhand der folgenden Zahlen verdeutlichen: Knapp drei Viertel der Dienste mit einem bis vier Beschäftigten befinden sich in privater Trägerschaft. Auch bei den Diensten mit fünf bis neun Beschäftigten gilt dies für zwei Drittel aller Betriebe. Werden ausschließlich die privaten Dienste betrachtet, so tritt das Merkmal der kleinen Betriebsgröße ebenfalls deutlich hervor: 54 Prozent der privaten ambulanten Pflegedienste beschäftigen nur bis zu zehn Mitarbeiter (TNS Infratest 2011: 74). Gleichwohl gibt es auch unter den privaten ambulanten Diensten beschäftigungsstarke Unternehmen. Diese sind jedoch deutlich seltener als die größeren Sozialstationen freigemeinnütziger Träger.

Das Leistungsangebot

Wie beschrieben, bestehen Spielräume für die privaten Anbieter ambulanter Pflege vorrangig in dem Leistungsmix, d. h. der Frage, wie sie Krankenkassen- und Pflege-kassenleistungen miteinander so kombinieren, dass sie einträglich wirtschaften können. Denn im Unterschied zur Pflegeversicherung besteht für die Krankenversicherung der Anspruch auf Vollfinanzierung durch die Krankenkasse.

In der aktuellen Veröffentlichung des Pflege-Thermometers (Isfort et al. 2016) wird dem durch ambulante Dienste realisierten Leistungsmix Beachtung geschenkt. Danach bieten 90 Prozent der befragten ambulanten Dienste (n=1653, darunter

55 Prozent Dienste in privater Trägerschaft) neben SGB XI-Leistungen⁷ auch SGB V-Leistungen an (ebd.: 50). Mehr als 60 Prozent der befragten Dienste finanzieren sich ebenfalls über SGB XII-Leistungen. Auch sonstige ambulante Hilfeleistungen wie ein mobiler sozialer Dienst, familienentlastende Dienste oder ein Mahlzeiten-Service werden von 45 Prozent der ambulanten Dienste angeboten. Dienste, die ausschließlich Leistungen nach SGB XI anbieten, sind als Ausnahme (ein Prozent) zu betrachten. In arbeitsorganisatorischer Hinsicht wird der Leistungsmix von 40 Prozent der befragten Dienste als zeitgleiche Leistung nach SGB XI und SGB V ausgeführt (ebd.: 54). Einsätze, die nur eine Form des Leistungsrechts beinhalten, sind dagegen seltener, und wenn, dann mit einem Vorsprung der Hauskrankenpflege (32 Prozent gegenüber 26 Prozent von ausschließlich altenpflegerischen Leistungen).

Ferner berichtet die Isfort-Studie von der finanziellen Bedeutung, den die einzelnen Leistungen an der Umsatzsituation ambulanter Dienste haben. Danach haben Leistungen nach SGB XI einen Anteil von 48,62 Prozent am Gesamtumsatz, gegenüber einem Anteil von 44 Prozent, den Leistungen nach SGB V umfassen. Zusätzlich privat zu finanzierende Leistungen haben Isfort et al. zufolge nur eine untergeordnete Bedeutung mit 7,39 Prozent (Isfort et al. 2016: 62).

4 Chancen und Risiken auf dem semiprofessionellen Markt – Versuch einer Bestimmung

Wie lassen sich diese Marktstrukturen der ambulanten Pflege vor dem Hintergrund der eingangs skizzierten Merkmale professioneller Märkte interpretieren? Vorgeschlagen wird, für die ambulante Pflege von einem semiprofessionellen Markt zu sprechen. Diesen kennzeichnet erstens eine höhere Risikolage in Bezug auf die Ertrags- und Einkommenssituation der selbständig Tätigen als bei professionellen, geschützten Märkten. Zwar wird der Marktzugang in Bezug auf die Qualifikationserfordernisse kontrolliert (Personalmindestvorbehalt), aufgrund der Abwesenheit von Angebots- und Funktionsmonopol (Konkurrenz zu familialer und informeller Pflege) und den Finanzierungsbedingungen der ambulanten Pflege ist die selbständige Erwerbstätigkeit in der Pflege dennoch mit weitaus höheren Risiken behaftet als bei klassisch professionellen Anbietern von Gesundheitsleistungen, deren Leistungen krankenkassenfinanziert sind. So berichten Isfort et al. von den Schwierigkeiten ambulanter Dienste, dass nicht alle nach pflegerischen Gesichtspunkten durchgeführten Leistungen auch adäguat abgerechnet werden können (Isfort et al. 2016: 3). Dies betrifft einerseits Betreuungszeiten in Krisensituationen oder in Phasen des Sterbens, andererseits aber auch die Versorgung von Pflegenden mit einem Anfahrtsweg von mehr als 25 Kilometern (ebd.).

Zweitens ist die Pflege der medizinischen Profession nach wie vor untergeordnet. In der ambulanten Pflege ist eine professionelle Autonomie nicht gegeben. Ambulante Dienste sind deswegen auf die Kooperation mit anderen Akteuren angewiesen, beispielsweise um ärztliche Verordnungen für die Abrechnung bestimmter Leistun-

⁷ Leistungen nach dem SGB XI sind Leistungen im Rahmen der sozialen Pflegeversicherung. Leistungen nach dem SGB V sind solche, die im Rahmen der Krankenversicherung erbracht werden. Leistungen nach dem SGB XII sind "Hilfen zur Pflege", aus dem Leistungskatalog der Sozialhilfe.

gen zu erhalten. Hinzu kommt eine Abhängigkeit von den Kostenträgern: Es werden nicht alle (ärztlich) verordneten Leistungen von den Krankenkassen anerkannt.

"In der Relation kommt auf 4,6 widerspruchsfrei anerkannte Verordnungen eine vollständige Ablehnung einer Verordnung seitens der Kostenträger" (Isfort et al. 2016: 6).

Ein weiteres Merkmal der fehlenden/nicht zugestandenen Professionalität ist, dass berufsständische Körperschaften wie Kammern mit eigenständigen Versorgungswerken für die freiberuflich erwerbstätigen Berufsangehörigen nicht existieren. Im Unterschied zu anderen Dienstleistungsmärkten kennzeichnet die ambulante Pflege gleichwohl eine sehr hohe Informationsdichte, die daraus resultiert, dass die Leistungsangebote standardisiert sind und ebenso wie die Muster der betrieblichen Arbeitsorganisation an den Finanzierungsbedingungen und Dokumentationspflichten der Pflegeversicherung ausgerichtet werden müssen. So entsteht der Eindruck eines relativ risikoarmen Fürsorgemarktes, auf dem eine selbständige Erwerbstätigkeit innerhalb stabiler Erwartungslagen gut kalkulierbar angelegt werden kann.

5 Hingabe oder Investment – Handlungsmuster von Pflegeunternehmer/innen

Märkte sind, wie institutionelle Regulierungen auch, interpretationsoffene Gebilde, die durch die handelnden Akteure als Bedingungen ihres Handelns unterschiedlich wahrgenommen werden. Ich stütze mich im Folgenden auf zwei Interviews (aus einer Gruppe von 20 Interviews mit Selbständigen im Pflegebereich), die im Rahmen des BMBF-Forschungsprojektes "Der Erfolg selbständiger Frauen" (vgl. Gather et al. 2014) im Jahr 2012 erhoben und für diese Publikation erneut ausgewertet wurden. Mit der Gegenüberstellung von Hingabe oder Investment werde ich zwei Handlungsmuster in den Vordergrund rücken, die eine zentrale Trennlinie zwischen unterschiedlichen Formen des selbständigen Erwerbs bilden, welche wir anhand der Untersuchung rekonstruieren konnten.

Exemplarisch für die Gruppe der aus Hingabebereitschaft bzw. Fürsorgemotiven heraus handelnden Selbständigen möchte ich Frau A. vorstellen, die ihre Selbständigkeit zur Ausübung eines professionellen Ethos betreibt.

Frau A. ist 49 Jahre alt und hat 17 Jahre als Krankenschwester auf Station gearbeitet, überwiegend in Teilzeit, viel davon im Schichtdienst. Vor Eintritt in die Selbständigkeit war sie in einem größeren Pflegedienst tätig. Wie auch bei anderen Fällen unseres Samples, die wir dieser Gruppe zurechnen, erfolgte die Entscheidung zur Eröffnung eines eigenen Pflegedienstes aufgrund von Unzufriedenheit über die Beschäftigungssituation und initiierte eine Dynamik der Selbstermächtigung. Gemeinsam mit einer Kollegin gründet sie einen ambulanten Pflegedienst, der vorrangig Pflegeleistungen nach SGB XI (Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung) sowie Wundversorgung und Medikamentengaben vornimmt.

"Und wir waren beide von der Pflege da überhaupt nicht so begeistert, dass wir Anfang 2009 gesagt haben: So, jetzt reicht's, wir machen das jetzt besser, wir machen unseren eigenen Pflegedienst auf." (Frau A., Z. 23-25)

Die fachlichen Voraussetzungen erfüllten die beiden gelernten Krankenschwestern mit PDL-Schein (Ausbildung zur Pflegedienstleisterin) mühelos. Frau A. geht es mit dem Eintritt in die Selbständigkeit darum, die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern und sich berufliche Handlungsspielräume für die Gestaltung der Pflegebeziehung zurückzuerobern: In der abhängigen Beschäftigung war sie einem hohen Zeitdruck ausgesetzt. Dieser hinderte sie ihren Schilderungen zufolge daran, ihre beruflichen Ansprüche an die Pflegequalität zu realisieren. Die Selbständigkeit bietet Frau A. ein höheres Maß an Kontrolle über ihre Erwerbstätigkeit. Als Inhaberin eines Pflegedienstes kann sie über den Stil der Pflege entscheiden, anstatt lediglich ein vorbestimmtes Handlungsmuster auszufüllen. Es ist ihr möglich, sich wieder mit ihrer Erwerbstätigkeit zu identifizieren.

"Und in dem Pflegedienst, wo ich war, [...]. Und die Patienten waren eben nur Nummern, und hopp hopp ging alles, und uns war jetzt ganz doll wichtig, dass wir und die Leute sich auch Zeit für die Patienten nehmen. Dass das alles ein bisschen familiär ist, dass die Leute sich wohlfühlen. Und nicht, dass da morgens jemand am Bett steht, Mund auf, Tabletten rein und auf Wiedersehen. Also das ist uns ganz, ganz wichtig. Und das ist uns auch sehr gut gelungen bis jetzt. Ja." (Frau A., Z. 309-318)

Während sie mit ihrem Pflegedienst, in dem neben ihrer Geschäftspartnerin noch eine weitere Vollzeitkraft und drei Teilzeitkräfte tätig sind, die Arbeit nach ihren Vorstellungen gestalten kann ("Zeit nehmen", "dass das familiär ist"), beklagt sie auf der anderen Seite die gestiegene Verantwortung und die Auflösung bewährter Grenzen zwischen Arbeit und Leben als Kehrseite der neu gewonnenen Kontrolle.

"Man macht sich mehr einen Kopf über alles, ist ja klar. Es ist ja die Existenz, die dranhängt. Früher bin ich nach Hause gegangen, dann war Feierabend und dann war Schluss. Und jetzt überlegt man noch, na ja, so und so, wie machst du das jetzt? Also man ist mit dem Kopf … nicht jetzt körperlich mehr, sondern mit dem Kopf ist man halt mehr dabei." (Frau A., Z. 284-288)

Obwohl sie sich bereits im dritten Jahr ihrer Selbständigkeit befindet, fungieren die an den Angestelltenstatus geknüpften Ansprüche nach wie vor als Bewertungsmaßstab für ihre gegenwärtige Lebens- und Arbeitssituation. Sie beklagt sich über ausbleibenden Urlaub und berichtet von schwankenden Einkünften und von Monaten ohne jegliche Einkünfte in der Startphase. Deutlich wird: Die Selbständigkeit wird hier als Einschränkung erfahren. Frau A. ist da kein Einzelfall. Bei dieser Gruppe steht auch in der wirtschaftlichen Selbständigkeit der berufliche und berufsethische Selbstbezug im Mittelpunkt des Handelns und wird als Widerspruch zu wirtschaftlichen Rationalitäten erfahren. Diese werden als eine von außen auferlegte Anforderungsstruktur wahrgenommen, die notwendigerweise mehr oder weniger angeeignet werden muss, um beruflich handlungsfähig zu bleiben. Angesichts der wirtschaftlichen Unsicherheit, in der sich Frau A. seit Eintritt in die Selbständigkeit befindet, stellt die Perspektive des Wiedereintritts in den abhängigen Erwerb eine wichtige Sicherheitskonstruktion dar, die es ihr ermöglicht, die Selbständigkeit überhaupt aufrechtzuerhalten.

"Ab und zu denke ich, wenn hier wirklich alles schief läuft, denke ich auch, am besten alles hinschmeißen, ich gehe jetzt wieder, ich werde angestellt und dann mache ich meine Arbeit und habe dann Feierabend." (Frau A., Z. 329-331)

Versuche, mehr Patienten zu gewinnen, scheitern, obwohl der Betrieb, wie Frau A. angibt, bereits mehrere Tausend Euro in Marketingmaßnahmen investiert habe. An ihren Schilderungen wird deutlich, dass Frau A. über keine Erklärung für den ausbleibenden Unternehmenserfolg verfügt und dieser sie auch recht unvorbereitet trifft. Ihr mangelndes Verständnis von der Funktionsweise des Pflegemarktes und den Anforderungen, welche an die Einnahme einer betrieblichen Leitungsposition geknüpft sind, verdeutlicht, dass Frau A. ihre Selbständigkeit in erster Linie zur Weiterführung ihrer Berufstätigkeit betreibt. Sie hat ein Interesse an der selbstbestimmten Entfaltung ihrer professionellen Ansprüche und lehnt zugleich eine Erweiterung ihrer Berufsrolle um die Ausbildung kaufmännischer Kompetenzen und die Übernahme einer Arbeitgeberperspektive ab8. Bei ihr stehen die Patienten und ihre Bedürfnisse im Mittelpunkt. Sämtliches Verwaltungshandeln erscheint ihr lästig, in den Geschäftsräumen stapeln sich die Unterlagen. Diese zur Schau gestellte Marktferne lediglich als Desinteresse (und Versäumnis) der Inhaberin zu interpretieren, würde jedoch übersehen, dass Pflege gesellschaftlich als "Liebesdienst" und Hingabe an die zu pflegende Person verstanden wird. Ähnlich wie aus Untersuchungen zu Künstlern und Kreativen (Manske 2015) bekannt, ist diese Demonstration von Marktferne Ausdruck und Code eines gesteigerten Berufsethos, der sich der Unterwerfung unter Marktlogiken explizit verweigert. Und in deren Zentrum, hier in der Pflege, steht nicht die Selbstverwirklichung, sondern die Selbstaufopferung.

Frau A. steht wie andere Inhaber/innen eher kleinerer Pflegedienste für jene Berufsangehörigen der Pflegebranche, die sich aus pflegerisch-ethischen Motiven heraus selbständig machen. Der Pflegemarkt erscheint dieser Gruppe wegen dessen Regulierung als ein sicheres Betätigungsfeld, das kaum Risiken birgt. Erst ausbleibender unternehmerischer Erfolg und Einbußen in der Einkommenssituation stoßen diese Akteure auf die Erfordernisse kaufmännischer Planung, welche angesichts der engen Kostenstrukturen in der Pflege eine Voraussetzung unternehmerischer Handlungsfähigkeit zu bilden scheinen.

Als Beispiel für eine Unternehmerin, die sich diesen Dienstleistungsbereich für den langfristigen Aufbau eines auf Wachstum ausgerichteten Unternehmens ausgesucht hat (Investment), möchte ich Frau U., eine Juristin, vorstellen. Frau U. ist zum Interviewzeitpunkt 33 Jahre alt, ihr Unternehmen besteht seit drei Jahren und umfasst ca. 60 Beschäftigte. Frau U. berichtet, dass sie durch eine mittlerweile beendete Partnerschaft mit einem Pflegedienstleiter die Pflegebranche und deren spezifischen Regulierungen kennenlernte, insbesondere da sie ihrem damaligen Partner beim Eintritt in die Selbständigkeit und beim Aufbau von dessen Pflegedienst zur Seite stand. Nach der Trennung von ihrem Partner startet sie ihren eigenen Pflegedienst mit zehn Klienten und sieben Beschäftigten. Sie nimmt hierfür einen Kredit in Höhe von ca. 100.000 Euro auf und investiert in Autos, Medizintechnik und Planungs- sowie Abrechnungssoftware.

⁸ So wird beispielsweise die Einnahme der Arbeitgeberperspektive vermieden; das Verhältnis zu den Beschäftigten ist auf Kollegialität ausgerichtet: "Wir arbeiten dann die Schichten genauso mit wie die Mitarbeiter, damit das abgedeckt ist. Und auch an den Wochenenden und so weiter, damit die Mitarbeiter dann mal freikriegen" (Frau A., Z. 36-38).

Das Leistungsangebot ihres Betriebes hat Frau U. an den durch die Gesetzgebung beschriebenen Finanzierungsrahmen von ambulanten Pflege- und (medizinischen) Versorgungsleistungen ausgerichtet. Neben Pflegeleistungen nach SGB XI bietet ihr Unternehmen technik- und personalintensive Leistungen wie Intensivpflege an, welche über die Krankenkassen abgerechnet werden und anderen Vergütungsstrukturen folgen. Frau U. füllt als Inhaberin die Position der Geschäftsleitung aus. Ist sie in pflegerischen Angelegenheiten auf die Fachkompetenz ihrer Beschäftigten angewiesen, nimmt sie sämtliche wirtschaftlichen Angelegenheiten selbst in die Hand. So ist sie neben der Abrechnung mit den Kranken-, Pflege- und Sozialkassen sowie der Lohnbuchhaltung auch selbst mit den Aushandlungen und dem Abschluss der Pflege- und Betreuungsverträge befasst.

"Also ich bin verantwortlich für die Kundengewinnung, das Unternehmen vorstellen. Ich schaue, was ich halt dem Kunden anbieten kann. Und dann setzen wir uns zusammen und ich sage dann, wir machen das, das und das. Was ist eure Meinung? Und erstelle dann ein Kundenangebot." (Frau U., Z. 544-551)

Die von ihr verwendete Begrifflichkeit (Kunden, Angebot) deutet darauf hin, dass hier ein eher ökonomisches Verständnis der Pflegebeziehung vorliegt. Diese wird maßgeblich über den Pflegevertrag strukturiert, da in diesem die Pflegeleistungen und deren Erstellungsbedingungen detailliert werden. Im Unterschied zur ersten Gruppe geht es hier weniger um die Verwirklichung beruflicher Vorstellungen von guter Pflege, sondern dieser Form der unternehmerischen Betätigung liegt ein Einsehen in die Unhintergehbarkeit der rechtlich-ökonomischen Strukturen öffentlich finanzierter Pflege zugrunde. Auf Basis dieser Einsicht kommt es in der konkreten Vertragsgestaltung durchaus zu situationsgemäßen Anpassungen.

"Die Kasse hat feste Sätze, und da kannst du machen, was du willst. [...] Das Erstgespräch, das ist notwendig, um die Menschen kennenzulernen, um die Umgebung kennenzulernen, um zu wissen, was kann die Ehefrau übernehmen? Oder um zu sagen, anstatt dieser Leistung machen wir etwas anderes. Dann können wir die Zeit für etwas anderes aufwenden. Es gehört dazu, Geschenke aufzubringen für die Kunden, wo ich sage, es ist mir egal, dass ich meinem Personal eine Stunde mehr zahle. Wir bringen Sie zum Arzt. Das ist halt auch ein kleines Geschenk. Das tut nicht jeder Pflegedienst." (Frau U., Z. 940 ff.)

Frau U. stellt sich als eine Unternehmerin dar, der es gelingt, den Gegensatz zwischen betriebswirtschaftlichem Kalkül und den Ansprüchen an Pflegequalität zu überbrücken. Es sind weniger ethische Verpflichtungen oder Selbstverpflichtungen als das Interesse an der Stabilität der Auftragslage und einer guten Wettbewerbsposition, womit sie Zusatzleistungen ("Geschenke") begründet. Doch auch Ansprüche an eine als authentisch empfundene Betriebsführung werden von ihr vorgetragen:

"Und natürlich muss ich ja auch wirtschaftlich denken und alles planen. Aber (räuspert sich) mir ist wichtig, dass eine ältere Person nicht jedes Mal jemand Neuen kennenlernen und alles neu erzählen muss. Da liegen meine Unterhosen oder da liegen meine Einlagen. [...]. Das tue ich halt weder meinen Mitarbeitern noch meinen Kunden an. Die müssen sich kennen, die müssen Vertrauen aufbringen. Denn ich versuche mich immer in die Situation zu versetzen: Was würdest du fühlen, wenn du alt und hilfsbedürftig bist? Das ist das Wichtigste. Also halt nicht das Geld steht im Vordergrund, sondern wirklich gute Arbeit zu erbringen. Und das scheint gut anzukommen. Klar gibt es Fluktuation. Natürlich. Es gibt Menschen, wo ich sage, ich muss aussortieren. Ich muss Entscheidungen treffen. Die erste Kündigung war

für mich eine Katastrophe (lacht). Jemandem zu sagen: Ich bin mir dir unzufrieden. Aber einfach (räuspert sich) diesen Anspruch, zu sagen, ich habe meine Linie und ich führe es durch, das ist mir wichtig. Ich versuche, meinen Kunden das anzubieten, was ich mir potenziell selbst wünschen würde." (Frau U., Z. 832-847)

Der wirtschaftliche Erfolg ihres Unternehmens ("das scheint gut anzukommen") wird als Nachweis einer gelingenden Vereinbarkeit wirtschaftlicher und pflegerischer Ansprüche angesehen und scheint zugleich rechtfertigungsbedürftig zu sein ("nicht das Geld"). In der Rhetorik authentischer Unternehmensführung ("ich habe meine Linie") rechtfertigt sie sowohl Aspekte der Arbeitsorganisation und der Einsatzplanung (Vertrauen), Personalentscheidungen (Kündigung) als auch ihre Marktstrategien. Dieses Erklärungsmodell ermöglicht ihr, den wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens auf ihre Leistungsbeiträge⁹ und ihre Persönlichkeit zurückzuführen. Zugleich führt es vor Augen, dass aus dem Mangel an individueller pflegerischer Fachkompetenz ein legitimatorisches Defizit hinsichtlich ihrer unternehmerischen Betätigung auf diesem Fürsorgemarkt erwächst. Im Feld der Pflege scheint es wichtig zu sein, nicht bloß als kompetent kalkulierende Unternehmerfigur dazustehen. Der Anspruch gelingender Unternehmensführung bedarf hier des Bezugs auf das Patientenwohl, wie von Frau U. vorgeführt.

6 Schluss: Ambivalente Rahmenbedingungen für Fürsorge

Der Artikel versuchte, dem Zusammenhang zwischen Pflegegesetzgebung, Marktentwicklung und unternehmerischer Praxis vertiefend nachzugehen, um das komplexe Wirkungsgefüge, welches die sozialpolitische Regulierung in der ambulanten Pflege entfaltet, mit Blick auf die unternehmerischen Akteure dieses Wohlfahrtsmarktes in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu umreißen. Die Kontrastierung des ambulanten Pflegemarktes mit einer idealisierten Beschreibung professioneller Märkte, wie sie auch im Gesundheitssektor vorliegen, zielte auf die Einordnung dieses durch die Pflegeversicherung geschaffenen Wohlfahrtsmarktes ab. Diesen kennzeichnet eine Dynamik, die auf Verschiebungen in der Anbieterstruktur verweist: In dem vormals von Trägern der freien Wohlfahrtspflege dominierten Sektor stellen mittlerweile die überwiegend kleinbetrieblich strukturierten privaten Anbieter die Mehrheit. Aus der hier eingenommenen Perspektive auf die unternehmerischen Akteure zeichnet sich ab, dass diese aus einer Zwischenstellung heraus agieren. Einerseits handeln sie auf Basis von Versorgungsverträgen und bieten die öffentliche Dienstleistung Pflege nach politisch definierten bzw. verhandelten Standards und Bedingungen an. Andererseits befinden sie sich als Marktakteure im zwischenbetrieblichen Wettbewerb; ihre selbständige Erwerbstätigkeit birgt die üblichen Risiken (Auslastung, Einkommenssicherung), wenn auch unter den Bedingungen eines hochgradig regulierten Marktes, insofern die Regelungen der Pflegegesetzgebung einen Teil der Marktrisiken begrenzen, da die Wettbewerbsbedingungen für die verschiedenen Marktteilnehmer ein hohes Maß an Vergleichbarkeit aufweisen und die Handlungsspielräume der Anbieter, beispielsweise auf die Preisgestaltung zu wirken, begrenzt

⁹ Sie stellt an verschiedenen Passagen des Interviews heraus, wie hart sie in den ersten Jahren gearbeitet hat und wie sehr sie bereit war, Ansprüche an Lebensqualität der wirtschaftlichen Unternehmung unterzuordnen.

bzw. zum Teil untersagt sind. Das führt zu einer ungewöhnlichen Konstellation: Als Anbieter einer öffentlichen, über die Pflegeversicherung (teil-)finanzierten Dienstleistung befinden sie sich gleichwohl gegenüber den medizinischen Akteuren und den öffentlichen Kostenträgern in einer untergeordneten Position. Auch gegenüber der Familie ist ihre Stellung nicht eindeutig. Denn auf dem Pflegemarkt besteht kein Angebots- und Funktionsmonopol. Diesem Umstand korrespondiert ein Akzeptanzkonflikt, insofern die Selbstbeschreibung von Pflege als eine professionelle Tätigkeit, deren Ausübung besondere Fachkompetenzen erfordert, nicht unstrittig ist. Der uneindeutige berufliche Status von Pflege spiegelt sich nicht nur in der normativen Bedeutung und guantitativen Dominanz familialer Pflege sowie deren Ergänzung durch informelle Pflege - wie sie beispielsweise durch meist osteuropäische 24-Stunden-Betreuerinnen, die als Live-ins in den Haushalten leben, angeboten werden – wider. Er ist nicht zuletzt auch folgenreich für die Finanzierungsbedingungen, denen die ambulante Pflege unterliegt. Diese folgen einer Bewertung von Pflege als Familienarbeit und weisen die Tätigkeit dem weiblichen Tätigkeitsspektrum zu, womit eine niedrige soziale Wertschätzung sowie ein relativ knapp bemessenes Vergütungsniveau verbunden ist (Backes et al. 2008). Damit unterscheidet sich die ambulante Pflege deutlich von professionellen Märkten.

Wie die Auswertung der Interviews mit Inhaber/innen von ambulanten Pflegediensten zeigte, stellen diese dem Pflegemarkt eigenen Ambivalenzen sowie insbesondere dessen Finanzierungsbedingungen spezifische Herausforderungen an die Betriebsführung. Anders als niedergelassene Ärzte können die selbständigen Anbieter von Pflegeleistungen nicht lediglich professionell klientenorientiert und unabhängig von Marktmechanismen handeln. Die Integration ökonomischer Kalküle der Betriebsführung ist auf dem Pflegemarkt notwendig; sie wird, wie die Untersuchung zeigte, jedoch nicht von allen privaten Akteuren in der gleichen Weise erfüllt. Während eine Gruppe privater Anbieter die bestehenden Planungssicherheiten strategisch zur Angebots- und Betriebsentwicklung nutzt, wird von einer anderen Gruppe die Erfordernis, die Betriebsführung an kaufmännischen Aspekten auszurichten, als tätigkeitsfremd angesehen und weitestgehend abgelehnt (vgl. ebenfalls Gather/ Schürmann 2013). Es wäre jedoch verkürzt, die ausbleibenden Marktstrategien dieser Anbietergruppe als individuelles Versäumnis zu betrachten. Denn gerade sie verweisen auf die in der Pflegegesetzgebung angelegte Tendenz, die Pflegearbeit als etwas Außerökonomisches zu behandeln. Die hohe Regulationsdichte des Pflegemarktes wird von diesem primär ethisch motiviertem Teil der Anbieter als Versprechen zur professionellen Autonomie interpretiert, als Möglichkeit, vorrangig klientenorientiert zu handeln. Dass auf dem Pflegemarkt diese Bedingungen nicht vorliegen, sondern der selbständige Erwerb zugleich mit den Forderungen der Autonomie verbunden ist - dergestalt, dass die Verantwortung und Kontrolle für die Unternehmensführung sowie die entsprechenden Risiken zu tragen sind -, wird von einem Teil der Anbieter, wie hier exemplarisch am Beispiel von Frau A. gezeigt, systematisch unterschätzt.

Aus diesen ersten Befunden lässt sich folgern, dass die Wirkungen der Pflegegesetzgebung nicht einheitlich zu bestimmen sind. Zu sehen ist, dass mit den poli-

tisch gesetzten Rahmenbedingungen innerhalb der Gruppe der privatwirtschaftlichen Anbieter unterschiedlich umgegangen wird. Die Heterogenität der privaten Anbieterschaft wurde auch anhand der Betrachtung der Betriebsgrößen deutlich. Angesichts der zahlenmäßigen Bedeutung kleiner Betriebe stellt sich deswegen die Frage nach deren Stabilität und Wachstum. Weiterer Forschungsbedarf besteht in einer quantitativen Bestimmung der betrieblichen Fluktuationsraten. Darüber hinaus schließen sich Fragen nach den Kooperations- und Organisationsstrategien der privatwirtschaftlichen Anbieter an, insofern die hier bestehenden Verbandskonkurrenzen möglicherweise zur Schwächung der Verhandlungsposition hinsichtlich des Vergütungsniveaus gegenüber den öffentlichen Kostenträgern beitragen.

Literatur

- Abbott, A. (1988): The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labour. Chicago/London.
- Backes, G.; Amrein, L.; Wolfinger, M. (2008): Gender in der Pflege Herausforderungen für die Politik. Friedrich Ebert Stiftung (Hg.). Bonn.
- Bauer, U. (2008): Die Zukunft der Pflege Qualitäts- und Strukturfragen aus Nutzersicht. In: Böcken, J.; Braun, B.; Amhof, R. (Hg.): Gesundheitsmonitor 2008. Gesundheitsversorgung und Gestaltungsoptionen aus der Perspektive der Bevölkerung. Gütersloh, S. 231-249.
- Behrens, J.; Horbach, A.; Müller, R. (2008): Forschungsstudie zur Verweildauer in Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz. In: Hallesche Beiträge zur Gesundheits- und Pflegewissenschaft, Jg. 7., H. 1, 66 S.
- Bellmann, L.; Grunau, P.; Maier, F.; Thiele, G. (2013): Struktur der Beschäftigung und Entgeltentwicklung in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen 2004 bis 2008. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 62, H. 3, S. 77-87.
- Blank, F. (2011): Wohlfahrtsmärkte in Deutschland Eine voraussetzungsvolle Form der Sozialpolitik. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 64, H. 1, S.11-17.
- Blinkert, B.; Klie, T. (2008): Die Versorgungssituation pflegebedürftiger Menschen vor dem Hintergrund von Bedarf und Chancen. In: Bauer, U.; Büscher, A. (Hg.): Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung. Wiesbaden, S. 238-258.
- Bode, I. (2005): Alter(n) auf dem Markt der Möglichkeiten. Die Disorganisation der Seniorenversorgung und ihre Folgen für die Strukturen sozialer Ungleichheiten. DZA Diskussionspapier Nr. 44. Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2012): Fachkräfteengpässe in Deutschland. Analyse. Dezember 2012. Internet: http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/BA-FK-Engpassanalyse-2012-12.pdf [zuletzt aufgesucht am 05.09.2013].
- Ehrentraut, O.; Hackmann, T.; Krämer, L.; Schmutz, S. (2016): Zukunft der Pflegepolitik-Perspektiven, Handlungsoptionen und Politikempfehlungen. Friedrich Ebert Stiftung (Hg.). Bonn.
- Freidson, E. (1979): Der Ärztestand. Berufs- und wissenschaftssoziologische Durchleuchtung einer Profession. Stuttgart.

- Freidson, E. (1986): Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge. Chicago/London.
- Gather; C.; Schürmann; L. (2013): "Jetzt reicht's. Dann machen wir eben unseren eigenen Pflegedienst auf". Selbständige in der Pflegebranche Unternehmertum zwischen Fürsorge und Markt. In: Feministische Studien, Jg. 31, H. 2, S. 225-239.
- Gather, C.; Biermann, I.; Schürmann, L.; Ulbricht, S.; Zipprian, H. (Hg.) (2014): Die Vielfalt der Selbständigkeit. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf eine Erwerbsform im Wandel. Berlin.
- Geller, H.; Gabriel, K. (2004): Ambulante Pflege zwischen Familie, Staat und Markt. Freiburg.
- Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW) (2011): Evaluation bestehender Mindestlohnregelungen Branche: Pflege. Abschlussbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Internet: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/evaluation-mindestlohn-pflegebranche.html [zuletzt aufgesucht am 29.04.2013].
- Isfort, M.; Weidner, F.; Messner, T.; Zinn, W. (2004): Pflege-Thermometer 2004. Frühjahresbefragung zur Personalsituation, zu Rahmenbedingungen und zum Leistungsspektrum der ambulanten Pflegedienste in Deutschland. Köln.
- Isfort, M.; Rottländer, R.; Weidner, F.; Tucman, D.; Gehlen, D.; Hylla, J. (2016): Pflege-Thermometer. Eine bundesweite Befragung von Leistungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der ambulanten Pflege. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. (dip) (Hg.). Köln.
- Klie, T. (1998): Pflege im sozialen Wandel. Wirkungen der Pflegeversicherung auf die Situation Pflegebedürftiger. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 31, H. 6, S. 387-391.
- Kumbruck, C.; Rumpf, M.; Senghaas-Knobloch, E.; Gerhard, U. (2010): Unsichtbare Pflegearbeit: Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung. Berlin.
- Littek, W.; Heisig, U.; Lane, C. (2005): Die Organisation professioneller Arbeit in Deutschland. Ein Vergleich mit England. In: Klatetzki, T.; Tacke, V. (Hg.): Organisation und Profession. Wiesbaden, S. 73-118.
- Manske, A. (2015): Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichen Zwang und künstlerischem Drang. Bielefeld.
- Meyer, D. (2008): Staat-Markt-Wettbewerb in der Sozialwirtschaft. Ein Versuch zur Klärung mancher Irrtümer und Halbwahrheiten. In: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, Jg. 59. Göttingen, S. 114-140.
- Nullmeier, F. (2001): Sozialpolitik als marktregulative Politik. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 47, H. 6, S. 645-667.
- Oschmiansky, H. (2013): Zwischen Professionalisierung und Prekarisierung: Altenpflege im wohlfahrtsstaatlichen Wandel in Deutschland und Schweden. Berlin.
- Ostner, I.; Krutwa-Schott, A. (1981): Krankenpflege ein Frauenberuf? Bericht über eine empirische Untersuchung. Frankfurt a. M./New York.
- Parsons, Talcott (1964): The Professions and Social Structure. In: Ders. (Hg.): Essays in Sociological Theory. New York, S. 34-49.

- Pongratz, H.; Abbenhardt, L. (2015): Selbständigkeit, Unternehmertum oder Entrepreneurship? Differenzierungen der Felder unternehmerischen Handelns. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 64, H. 9-10, S. 209-215.
- Rothgang, H.; Sünderkamp, S.; Weiß, C. (2015): Die Rolle der privaten Anbieter in der Pflegeversorgung in Deutschland. Expertise für den Bpa. In: Bpa-Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (Hg.). Berlin.
- Rumpf, M. (2007): Geschlechterverhältnisse und Ethos fürsorglicher (Pflege-)Praxis im Wandel: Literaturbericht und Problemskizzen zu häuslicher Pflege. Bremen.
- Rüschemeyer, D. (1972): Ärzte und Anwälte: Bemerkungen zu einer Theorie der Professionen. In: Luckmann, T.; Sprondel, W. (Hg.): Berufssoziologie. Köln, S. 168-181.
- Senghaas-Knobloch, E. (2008): Care Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 18, H. 2, S. 221-43.
- Senghaas-Knobloch, E. (2010): Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen fürsorglicher Praxis in der Pflege. In: Kumbruck, C.; Rumpf, M.; Senghaas-Knobloch, E. (Hg.): Unsichtbare Pflegearbeit. Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung. Berlin, S. 85-105.
- Siegrist, H. (Hg.) (1988): Bürgerliche Berufe. Zur Sozialgeschichte der freien und akademischen Berufe im internationalen Vergleich. Göttingen.
- Slotala, L. (2011): Ökonomisierung der ambulanten Pflege. Eine Analyse der wirtschaftlichen Bedingungen und deren Folgen für die Versorgungspraxis ambulanter Pflegedienste. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2013): Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse 2011. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015): Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse 2013. Wiesbaden.
- Theobald, H. (2010): Pflegepolitik, Sorgetätigkeiten und Ungleichheit: Europäische Perspektiven. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 59, H. 2, S. 31-39.
- Theobald, H.; Szebehely, M.; Preuß, M. (2013): Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Berlin.
- TNS Infratest (2011): Abschlussbericht zur Studie "Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes". Bundesministerium für Gesundheit (Hg.). Berlin.



Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 9, Heft 2, September 2016, S. 96-114

Carolin Freier, Peter Kupka, Monika Senghaas¹

"Was manchmal Kleinigkeiten ausmachen, die schon eine Erleichterung sein können." Mitgestaltende Aktivfachkräfte in der Arbeitsverwaltung

Abstract: Fachkräfte in mehreren Arbeitsagenturen beschreiben neue selbstständige Arbeitsformen in der Vermittlung und Beratung. Diese zeichnen sich durch zwei Grundaspekte aus: Erstens können die Fachkräfte bei der Veränderung von agenturweiten Arbeitsprozessen und Materialien mitwirken. Zweitens entstehen selbstständigere Aufgabenfelder für die Fachkräfte, die teilweise mehr fachliche, organisatorische und soziale Kompetenzen erfordern. Der Beitrag untersucht Deutungen zur Selbstständigkeit sowie zur mitgestaltenden Vermittlungsfachkraft. Empirische Grundlage bilden problemzentrierte Interviews und Gruppendiskussionen mit Fachkräften sowie Teamleitungen, die im Zuge der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellprojekts der Bundesagentur für Arbeit durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt wurden. Rekonstruiert werden einerseits Ansprüche an eine höhere Selbstständigkeit durch die Fachkräfte und andererseits eine Verwertung von Kreativität, Subjektivität und einer aktiveren Vermittlungsinteraktion seitens der Behörde. Entwickelt wird ein Idealtypus der Aktivfachkraft, die kreativ und selbstinitiativ zum Wohle der Organisation sowie der Aktivgesellschaft beitragen soll.

1 Einleitung

Nachdem der Bundesrechnungshof Anfang 2002 gravierende Fehler in der Vermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit feststellte und im öffentlichen Diskurs vom "Vermittlungsskandal" gesprochen wurde, stand die Arbeit der Bundesanstalt in der Kritik. Die Bundesregierung reagierte darauf mit der Einsetzung der Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt unter Vorsitz des VW-Managers Peter Hartz, dem die nachfolgenden Reformen ihren Namen ,verdanken'. So wurden ab 2003 nicht allein umfassende Reformen der Arbeitsmarktpolitik, sondern auch eine Restrukturierung der Behörde vorgenommen: aus der Bundesanstalt entstand die Bundesagentur für Arbeit (BA). Reformansätze unter dem neuen, eher manageriell als administrativ ausgerichteten Vorstand stärkten zunächst die Rolle der Nürnberger Zentrale: Die lokalen Agenturen für Arbeit werden seitdem über die Regionaldirektionen als Zwischeninstanz straff geführt; ihre Leistung durch ein umfangreiches Controlling-System überwacht und kontinuierlich mit anderen Agenturen verglichen. Ein weiteres Reformelement war die Einführung von Instrumenten, die den Vermittlungsprozess strukturieren sollten. Die Arbeit des Vermittlungspersonals wurde durch eine zunächst vierstufige Kundenkategorisierung bestimmt, die mit standardisierten Arbeitsanweisungen verbunden war.

So wurden autonome Handlungsspielräume der Fachkräfte wie der Agenturen in einem stark hierarchischen Organisationssystem eingeschränkt. Die politik- und verwaltungswissenschaftliche Literatur, die im Rahmen der Evaluation der Arbeitsmarktreformen entstand, kritisiert entsprechend den bestehenden Zentralismus sowie eine

¹ Dr. Carolin Freier, Dr. Peter Kupka, Dr. Monika Senghaas, alle Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. E-Mail: Carolin.Freier@iab.de, Peter.Kupka@iab.de, Monika.Senghaas@iab.de.

mangelnde Ausrichtung an den Bedarfen der AdressatInnen (z. B. Hielscher/Ochs 2009; Mosley 2012; Schütz 2012). Eine zentralistische Führungsstruktur und eine Dominanz des Controllings wurden auch intern seitens des Hauptpersonalrats bemängelt (Einsiedler 2009; Einsiedler 2012).

Es finden sich in jüngerer Zeit Anzeichen dafür, dass der zentrale Führungsanspruch reduziert wird. Innerhalb der BA entstehen Modellprojekte zum flexibleren Umgang mit Budgets sowie Ansätze, Entscheidungen im "Gegenstromverfahren" (Weise et al. 2009), also unter Einbeziehung der unteren Instanzen, zu treffen. Ein aktuelles Strategiepapier der BA (Bundesagentur für Arbeit 2013) bekräftigt die Intention, interne Verfahren zu vereinfachen, Regelungen zu entschlacken und Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten konstruktiv aufzunehmen. In diesem Kontext steht ein durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) begleitetes Modellprojekt: Mehrere Arbeitsagenturen entwickeln und implementieren unter Beteiligung ihrer Beschäftigten Veränderungsoptionen zur Organisation ihrer Vermittlungsprozesse. Dabei sollen sie bestehende Regelungen sowie Prozesse hinterfragen und gegebenenfalls von diesen abweichen. Die beteiligten Arbeitsagenturen sollen ihren jeweils eigenen Weg der Veränderung wählen, statt ein zentral entwickeltes Konzept umzusetzen. Ziel des BA-Projektes ist eine bessere, individuell adäquatere Arbeitsund Ausbildungsvermittlung durch selbstinitiierte Verfahrensvereinfachungen und Freiräume. Das Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren: Im ersten Jahr werden Veränderungsvorschläge gesammelt, bewertet und implementiert, im zweiten Jahr sollen die Veränderungen in der Praxis getestet und ihre Wirkungen überprüft werden.

Hauptelemente des Modellprojekts sind somit der Fokus auf die Kernaufgaben Beratung und Vermittlung, die Betonung einer dezentralen Ideenentwicklung sowie die Möglichkeit, in der Umsetzung der Veränderungen von bestehenden Regelungen abzuweichen. Ferner wird das partizipative Vorgehen bei der Generierung von Veränderungen von der Personalvertretung, der zentralen sowie der lokalen Führungsebene als Alleinstellungsmerkmal dieses Projekts gegenüber anderen modellhaften Erprobungen durch die Zentrale der BA angesehen.

In den am Projekt teilnehmenden Agenturen lassen sich unterschiedliche Methoden der Beteiligung ihrer Beschäftigten beobachten: Information, Formate der Kreativitätsförderung und Ideenentwicklung sowie beteiligungsorientierte Konzepte. Informationsformate sollen die Mitwirkung der Beschäftigten fördern. Dabei nutzen die Agenturen sowohl bestehende als auch neu geschaffene Kommunikationskanäle. Um die Beschäftigten an der Ideenfindung zu verändernder Prozesse und Materialien zu beteiligen, werden teils niedrigschwellige Möglichkeiten der Vorschlagseinreichung zur Verfügung gestellt, beispielsweise Zettelboxen oder elektronische und papiergebundene Vorlagen. Neu ist etwa die Einrichtung projektbezogener elektronischer Informationsportale, in denen Veränderungsvorschläge dokumentiert und der Bearbeitungsstand eingesehen werden kann. Eine weitere Partizipationsmethode stellen Beteiligungskonzepte zur Diskussion und Bewertung von eingereichten Vorschlägen dar. In themenbezogenen moderierten Workshops werden Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter an der Formulierung von Veränderungsoptionen und zugleich an der Erarbeitung von praktikablen Lösungen beteiligt.

Insgesamt findet sich eine graduelle Re-Definition des Aufgabenbereiches von Fachkräften, insbesondere durch den neuartigen Umgang mit Partizipation und Kreativität. Obwohl die BA überwiegend hierarchisch organisiert ist, werden Partizipationsprozesse der Beschäftigten und autonome Entscheidungsspielräume vom Management bis hin zu lokalen Moderatorinnen und Moderatoren kommuniziert sowie initiiert. Auf der Fachkraft-Ebene werden dabei jene "Kleinigkeiten" (Vermittlungsfachkraft, 25_A05_GD, 275) erarbeitet, die einzelne Arbeitsschritte und letztlich Prozesse zu optimieren suchen. In diesem Setting stellt sich die Frage, welche Rolle Partizipation, Kreativität und Selbstständigkeit für die Fachkräfte einnehmen und ob diese auf ihre Tätigkeit rückwirken. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Rolle der Fachkräfte nicht allein durch die Organisationsentwicklung, sondern auch durch die sozialpolitische Rahmung und den "gesellschaftlichen Auftrag" der Arbeitsverwaltung beeinflusst werden. Daher widmet sich dieser Beitrag den Tätigkeiten und der Rolle von Fachkräften im BA-Modellprojekt im Kontext der Arbeitsmarktpolitik. Zunächst werden die Rolle der Vermittlungsfachkräfte in der aktivierenden Arbeitsverwaltung sowie theoretische Konzepte zu Veränderungen in der Arbeitswelt als theoretischer Rahmen dargestellt. Danach werden die Fragestellung sowie die Methode der Grounded Theory skizziert. Es folgt die Rekonstruktion von Deutungen zur Selbstständigkeit und zur mitgestaltenden Vermittlungsfachkraft anhand der vorliegenden qualitativen Daten.

2 Vermittlungsfachkräfte im Schnittpunkt von Subjektivierung und Aktivierung

Die beschriebene Organisationsentwicklung in der Arbeitsverwaltung reduziert formal standardisierte Verfahren zugunsten von lokalen Handlungsspielräumen im Spannungsfeld von Hierarchie und Autonomie. Eine Verlagerung von Regulierungs- und Entscheidungskompetenzen lässt sich auch in weiteren Organisationen sowie Funktionsbereichen des Erwerbssystems feststellen und geht mit einer Veränderung von Arbeits- als auch Lebensbedingungen einher. Die Governance verändert sich in unterschiedlichen Funktionsbereichen des Erwerbssystems hin zu einer Öffnung institutioneller Ordnungs-, Selektions- und Schutzfunktionen: sie beinhaltet eine Heterogenisierung sozialer Rechte und führt so zu komplexeren individuellen Handlungsbedingungen im Erwerbssystem (Dingeldey et al. 2015).

Ein Teil dieser Funktionsbereiche ist der Sozialstaat, der Individuen bei (zeitweiser) Erwerbsunfähigkeit absichert, und der seit einiger Zeit einem grundlegenden Wandel unterliegt (Weishaupt 2010). Unter Bezugnahme auf die europäische Beschäftigungsstrategie wurde in den 2000er Jahren in verschiedenen europäischen Staaten eine "aktivierende" Arbeits- und Sozialpolitik (Eichhorst et al. 2008; Oschmiansky 2010; van Berkel et al. 2011) umgesetzt. Trotz je unterschiedlicher Aktivierungsformen ist länderübergreifend eine zunehmende Bedeutung von Kommodifizierung im Sinne einer größeren Bedeutung der Arbeitsmarktteilnahme für soziale Sicherung und Integration festzustellen (Dingeldey 2011). Insofern werden Arbeitsmarktrisiken stärker individualisiert statt sie gesamtgesellschaftlich abzufedern (Bar-

telheimer 2007). Die Kommodifizierung kann dabei befähigende Formen (enabling) annehmen oder stärker die Arbeitspflicht (workfare) betonen (Dingeldey 2007). Teil der an workfare orientierten Strategie ist eine Priorisierung zeitnaher Arbeitsaufnahme bei niedrigeren Zumutbarkeitsschwellen, die auch atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Mini- oder Midijob einschließen. Die mit atypischer Beschäftigung verbundene Verschiebung der Machtbalance von Beschäftigtengruppen kann zu einer ungleichen Vernutzung von Arbeitskraft führen (Becker 2015).

In der Bundesrepublik kommt hinzu, dass über die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe sowie die Neudefinition von Beschäftigungsfähigkeit mehr als 90 Prozent aller Sozialhilfeempfänger im Jahr 2005 in den "zu aktivierenden Personenkreis" überführt wurden (Konle-Seidl/Lang 2006, S. 20; Rudolph 2004). Instrumente der aktivierenden Vermittlungsinteraktion (Hielscher/Ochs 2009; Ludwig-Mayerhofer et al. 2009; Schütz et al. 2011) sind z. B. ein sogenanntes Profiling mit Blick auf eine Kundenkategorisierung, eine vertraglich gestaltete Eingliederungsvereinbarung zwischen Vermittlungsfachkraft und Leistungsempfangenden sowie die Zunahme von Sanktionsmöglichkeiten.

Dieser sozialpolitische Wandel wird auch analytisch mit Aktivierung (Aktivierungsdiskurs, Aktivierungsparadigma, Aktivierungsregime) beschrieben. Dabei stehen Wechselwirkungen von Sozialstaat, Markt und Individuum sowie ein verändertes Beziehungsverhältnis zwischen Individuum und Gesellschaft im Fokus der Analyse, wie dies etwa im Konzept des Aktivbürgers in der Aktivgesellschaft formuliert wird (Lessenich 2003, 2008, 2009, 2012a, 2012b). Skizziert werden hier zwei wesentliche Faktoren: Erstens die auf den Markt ausgerichteten Handlungsorientierungen der Subjekte und zweitens eine Kultur der Aktivität.

Die vermarktlichte Handlungsorientierung des idealtypischen Aktivbürgers basiert analytisch auf dem Arbeitskraftunternehmer (Voß/Pongratz 1998) als neuem Arbeitnehmer-Typus (kritisch: Faust 2002). Dieser steht in Kontrast zur Sozialfigur des "verberuflichten Arbeitnehmers", dem männlich geprägten Marktakteur im fordistischen Sozialstaat (Lessenich 2012a, S. 58; Voß/Pongratz 1998). Der Idealtypus des Arbeitnehmers ist entsprechend der betrieblichen genormten Arbeitsorganisation eher reaktiv, also durch Subjekt-externe Faktoren angewiesen und kontrolliert (Pongratz/Voß 2004, S. 11). Dieser Typus wird, so die These, im Zuge neuer Arbeitsorganisation seit den 1990er Jahren zunehmend durch den aktiven Typus des Arbeitskraftunternehmers abgelöst, der seine Arbeitsleistung zweckgerichtet im Betrieb und am Arbeitsmarkt anbietet (Selbst-Ökonomisierung), selbstständig Arbeitsprozesse plant und überwacht (Selbst-Kontrolle) sowie seine Lebensführung und die Organisation von Alltag und Lebenslauf stärker an Betrieb und Beruf ausrichtet (Selbst-Rationalisierung) (Pongratz/Voß 2004, S. 12).

Der Arbeitskraftunternehmer ist in Reinform empirisch kaum auszumachen. Prototypisch kommt er in spezifischen Branchen (wie Kommunikation, Informationstechnologie, New Economy) sowie als Angestellten-Phänomen (Minssen 2006, S. 156 ff.) vor. In den Handlungsorientierungen der Erwerbstätigen weiterer Branchen findet

sich empirisch vor allem die Selbst-Kontrolle. Elemente der Selbst-Ökonomisierung stehen etwa im Zusammenhang mit teilautonomer Gruppenarbeit in der Produktion und Selbst-Rationalisierung mit Vertrauensarbeitszeit oder Projektarbeit (Pongratz/Voß 2004, S. 26). Dennoch bietet der Arbeitskraftunternehmer einen Bezugspunkt für die Frage, warum sich Erwerbstätige freiwillig stärker subjektivierten Arbeitsanforderungen stellen. Subjektivierte Arbeit bedeutet dabei, dass Erwerbstätige erstens ein Bedürfnis hegen, subjektive Aspekte der Person (z. B. Kreativität) einzubringen, und sich zweitens die Arbeitsorganisation dergestalt verändert, dass Subjektivität Teil des Arbeitsprozesses und der Verwertung wird (doppelte Subjektivierung; Baethge 1991).

Gleichzeitig beinhalten die oben beschriebenen Tendenzen einen größeren Einfluss arbeitsbezogener Aspekte auf alle Lebenszusammenhänge, der analytisch in das Konzept des Aktivbürgers über eine Kultur der Aktivität (Lessenich 2008, S. 73 ff.) eingeht. Eine veränderte Bedeutung der Aktivität für die Erwerbstätigkeit wird u. a. mit Bezug auf die "Kultur des Projekts" (Boltanski/Chiapello 2006) rekonstruiert, in der eine projektförmige Organisation von Wirtschaft, Arbeit und Leben angenommen wird. Im Rahmen einer projektbasierten Rechtfertigungsordnung² werden alle sozialen Beziehungen auf ein Fortkommen in der Arbeitswelt ausgerichtet, sodass die Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem verschwimmen und soziale Kontakte für die Fortführung der Arbeitstätigkeit durch eine aktive Erschließung von Anschlussprojekten genutzt werden. Der Managementdiskurs stellt die kulturellen Codes bereit: Netzwerk, Projekt, Flexibilität, Mobilität, Selbstorganisation, Innovation sind positiv besetzte Stichworte, die im Kontrast zur starren Hierarchie stehen. Die Kultur, aus der sich der Antrieb zur Erwerbstätigkeit des Individuums speist, scheint jedoch nicht nur im neuen (Boltanski/Chiapello 2006) oder 'alten' Geist des Kapitalismus (Weber 2006) auf (Freier 2013). Sie zeigt sich auch im individuellen Anpassungsvermögen an geänderte Arbeitsstellen, -abläufe und -orte von flexiblen Menschen (Sennett 1999), dem kreativen, eigenverantwortlichen sowie kundenorientierten Handeln des unternehmerischen Selbst (Bröckling 2007) und bezieht sich auf gewandelte Arbeits-, Werte-, Beziehungs- und Lebensverhältnisse der beschleunigten Moderne (Rosa 2005). Die Kultur der Aktivität etabliert sich "zu einer allgemeinen Vorstellung vom Leben und Handeln in Gesellschaft." (Lessenich 2008, S. 77).

Diese Kultur der Aktivität wird von dem Idealtypus des "Aktivbürgers" gelebt. Denn die "Aktivgesellschaft" (Lessenich 2003, S. 218) erwartet "gemeinnützige (…) Beiträge des Einzelnen" (Lessenich 2003, S. 217). Dem "Fördern und Fordern"-Anspruch folgend und um soziale Anerkennung bemüht, arbeitet der Aktivbürger proaktiv, um den Leistungsbezug zu verhindern und selbstständig an der eigenen Leistungsfähigkeit mitzuwirken, und damit die gesellschaftliche Gemeinschaft sowie die sozialstaatliche Sicherung zu entlasten (Lessenich 2009, S. 168 f.). So orientieren Aktivbürger ihr Handeln nicht allein an marktlichen Anforderungen, entwickeln zu-

² Boltanski und Chiapello definieren den Geist des Kapitalismus nicht wie Weber als praktisch-rationale Lebensführung im Sinne eines Arbeitsethos, sondern als "eine Ideologie, die das Engagement für den Kapitalismus rechtfertigt" (Boltanski/Chiapello 2006, S. 43), also ein Wertigkeitssystem, das einen übergeordneten Sinn stiftet, Identifikation mit der Tätigkeit ermöglicht und über bloße Profitmaximierung hinaus geht.

nehmend subjektive Bezüge zur Erwerbstätigkeit und kontrollieren sich selbst, sondern intendieren auch eine sozialstaatliche Entlastung. Jene Figur des Aktivbürgers zeigt sich sowohl im Erwerbslosen als auch im aktiven Altern (van Dyk et al. 2014).

Zusammengefasst rahmen eine doppelt subjektivierte Arbeitswelt sowie die aktivierende Arbeitsmarktpolitik die gegenwärtige Tätigkeit der Arbeitsverwaltung. Die Subjekte tragen als Arbeitskraftunternehmer eine ökonomische Eigenverantwortung, kontrollieren ihre Arbeits- und Lebensorganisation selbst, leben eine Kultur der Aktivität und bilden eine habituelle Gemeinwohlorientierung aus, da die individuelle Lebensführung mit der Übernahme sozialer Gesamtverantwortung verzahnt wird. Der vorliegende Beitrag fragt nach den Folgen der auf Subjektivität ausgerichteten Arbeitswelt sowie der sozialstaatlichen Rahmung der Tätigkeit von Fachkräften. Gibt es eine Wechselwirkung zwischen der Aktivierung und der Arbeit von Vermittlungsfachkräften? In welchem Verhältnis stehen Hierarchie und Autonomie vor dem Hintergrund formal geweiteter Handlungsspielräume (im Modellprojekt) in einer weitgehend hierarchisch organisierten Bürokratie?

3 Fragestellung und Methode

Im untersuchten Modellprojekt sind die Vermittlungsfachkräfte verortet in einer teilweisen Re-Definition ihres Aufgabenbereiches. Im Vordergrund steht, laut Projektbeschreibung, kreatives Potential der Beschäftigten über Ideenentwicklungs-, Ideenumsetzungs- und Ideenprüfungsformate zu nutzen sowie dezentrale Handlungsspielräume der lokalen Arbeitsagenturen zu erweitern. Untersuchungsgegenstand dieses Beitrags sind Tätigkeiten und Subjektivität von Fachkräften, wenn sie in einer grundsätzlich eher hierarchisch organisierten aktivierenden Arbeitsverwaltung Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten erhalten. Daher werden Deutungen zur Tätigkeit und Rolle von Fachkräften im Modellprojekt untersucht, wie dies Kleemann als gangbaren Weg bei einem nicht realisierbaren Vorher-Nachher-Vergleich zu subjektivierter Arbeit vorschlägt (Kleemann 2012). Da neu entwickelte Arbeitsabläufe und -materialien laut Projektidee im Zusammenhang mit weniger zentraler Standardisierung und agenturinternen wie individuellen Handlungsspielräumen stehen sollen, werden in diesem Kontext Deutungen zur Selbstständigkeit sowie zur mitgestaltenden Vermittlungsfachkraft rekonstruiert. Damit fokussiert die Analyse einerseits Facetten doppelt subjektivierter Arbeit und andererseits mit dieser Tätigkeit verbundene Implikationen für einen Idealtypus der mitgestaltenden Vermittlungsfachkraft.

Zur Beantwortung dieser Fragen stützt sich der Beitrag insbesondere auf die Auswertung von 23 problemzentrierten Interviews mit Fachkräften und Teamleitungen sowie vier Gruppendiskussionen mit Fachkräften in den beteiligten Arbeitsagenturen. Die problemzentrierten Interviews liefern einen Einblick in intersubjektiv geteilte Deutungen sowie subjektive Wahrnehmungen (Witzel/Reiter 2012). Anknüpfend an ein relevantes Thema werden im problemzentrierten Interview Vorwissen und wissenschaftliche Expertise zu Rahmenbedingungen sowie Gegenstandsbeschreibungen (prior knowledge) genutzt, um die Darstellungen der Interviewten (practical knowledge) verstehend nachzuvollziehen. Fragen rekurrieren so teils auf (theoreti-

sches) Vorwissen und werden auch eingesetzt, um die Gesprächspersonen mit diesem Wissen zu konfrontieren. Der Interviewstrukturierung diente ein Leitfaden, der jedoch nicht dogmatisch im Sinne einer Leitfadenbürokratie (Hopf 1978) abgearbeitet wurde.

Die Gruppendiskussionen zielten auf Relevanzen und Diskussionspunkte zu organisationalen Deutungen, die über die Gruppenkommunikation sowie Einzelaussagen der DiskussionspartnerInnen rekonstruiert werden können. Die Diskussionssituation ähnelt der alltäglichen Kommunikation und insbesondere die Gruppendynamik im Kommunikationsprozess kann zur Äußerung persönlicher, nicht-öffentlicher Meinungen und Einstellungen führen (Pollock 1955, S. 32). Weiter können neben implizitem Wissen (Polanyi 1985) kollektive Wissensbestände und Strukturen in Gruppendiskussionen rekonstruiert werden (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014, S. 92).

Datenerhebung und -analyse folgten der Grounded Theory (Glaser/Strauss 2005). Mittels theoretischem Sampling wurden mit Beginn der Erhebungsphase die Daten kodiert und komparativ analysiert. Systematisch wurden (empirische) Daten miteinander verglichen, um daraus Hypothesen und erste theoretische Konzepte zu generieren (Glaser/Strauss 2005, S. 31 ff.) – die sogenannten "Kategorien" bei Glaser und Strauss (Strübing 2014, S. 15). Im weiteren Analyseprozess wurden die Kategorien aufeinander bezogen und an neuen Daten überprüft.

4 Selbstständigere Arbeitsfelder und Deutungen zur Selbstständigkeit

In Interviews und Gruppendiskussionen führten Fach- und Führungskräfte Formen selbstständigeren Arbeitens an, die für sie im Zuge der Projektumsetzung bedeutend waren. Diese bezogen sich zum einen auf die Mitwirkung bei den Veränderungen von Arbeitsprozessen, etwa die geänderte Handhabung der Eingliederungsvereinbarung und überarbeitete Informationsmaterialien für die Arbeitsuchenden. Zum anderen thematisierten die GesprächspartnerInnen selbstständigeres Arbeiten im Zusammenhang mit veränderten Aufgaben, die aus dem Veränderungsprozess resultierten. Beispiele sind hierfür eine stärkere Vernetzung der sogenannten arbeitgeber- und arbeitnehmerorientierten Vermittlung, die individuelle Organisation der Beratungszeit sowie der Austausch zwischen ArbeitgeberInnen und Erwerbslosen, der die Agenturräume verlässt und in einem Café moderiert wird. Diese selbstständigeren Aufgabenfelder erfordern teilweise mehr fachliche, organisatorische und soziale Kompetenzen.

Im Folgenden werden vier Beispiele für Deutungen von Selbstständigkeit analysiert. Textstellen, in denen Selbstständigkeit wörtlich genannt oder in denen beschrieben wird, etwas "selbst" durchführen zu können, wurden für die Analyse herangezogen. So fungiert Selbstständigkeit als in vivo-Code, der aus dem Datenmaterial generiert statt vorab theoretisch definiert wurde. Zunächst wird in diesem Kontext die Aussage einer Fachkraft zur Ideen- und Meinungsbildung angeführt:

"Und jeder hatte die Möglichkeit was dazu zu sagen, bevor dann über die weitere Vorgehensweise entschieden wurde. Das fand ich sehr gut. Man hat (…) sich schon irgendwo angenommen gefühlt ne? Dass man auch selbst was da machen darf ne? Und nicht nur wir müssen's umsetzen und fertig, sondern ich darf da auch selbst meine Meinung zu sagen. Das fand ich wirklich sehr gut." (65_A05_EI, 153).

Eine Ideenartikulation und Besprechung neuer Themen wird mit einem Angenommen-Fühlen verbunden. Die aktive Beteiligung am Veränderungsprozess sowie selbstständiges Handeln und Denken statt standardisierter Regelumsetzung werden von der Fachkraft positiv bewertet – und rekurrieren auf das aktive Einbringen ihrer Subjektivität in die Berufstätigkeit. Haltungen, Wertungen und Motive werden damit beruflich relevant.

Teilweise entstanden im Zuge des Modellprojekts selbstständigere Aufgabenund Entscheidungsbereiche. So bestimmten beispielsweise Beschäftigte einer Arbeitsagentur, dass MitarbeiterInnen der Eingangszone – einer der Vermittlung zuarbeitenden Instanz – selbstständig über bestimmte Erwerbslosen-Anfragen entscheiden dürfen. Zuvor blieb diese Entscheidung den Fachkräften des eigentlichen Vermittlungsbereichs überlassen, wobei Eingangszonen-Kräfte meist einen Rückruf durch die Vermittlungsfachkraft veranlassen mussten. Diese Entscheidungsbefugnis wird von einer Eingangszonen-Mitarbeiterin als Bestätigung und Anerkennung aufgefasst:

"Also für die Arbeit selber ist es wirklich einfach so, dass ich's nicht weiterleiten muss, ja? Ich kann selber entscheiden und das gibt mir natürlich auch schon ein bisschen Bestätigung so ach man traut das der Eingangszone zu. Ja? (Lacht) Diese Entscheidung zu treffen ist natürlich auch schön für uns." (52 A04 EI, 79).³

Weiter beschreibt eine arbeitgeberorientierte Fachkraft, dass sie in Zusammenarbeit mit einem Kollegen aus dem Reha-Bereich selbstständig eine neuartige Vermittlungsstrategie eines gehandicapten Bewerbers gewählt hat: statt zahlreiche Vermittlungsvorschläge auszugeben und den formalen Kriterien einer Vermittlungstätigkeit zu entsprechen, wurde für eine Tätigkeit bei einem konkreten Arbeitgeber eine technische Ausstattung zur Verfügung gestellt, die das Handicap kompensieren sollte (29_A04_GD, 214-216). In einer Gruppendiskussion bringt sie die persönliche Bedeutung dieser ungewöhnlichen Stellenvermittlung zum Ausdruck:

"B4: Das [Vermittlungsvorschläge (VV) – die AutorInnen] könnte auch ein Computer machen im Hintergrund. Der einfach die VVs (B6: klar) direkt rausschickt, die (B6: genau) gerade nach dem Matching passen. Und so konnte ich wirklich gezielt vorgehen mit der Bewerberin. Für mich zählt der EBS [Erfolgreich besetzte Stelle – d. A.] jetzt zehnfach, zwanzigfach. Und wirklich mehr als aber gut." (29_A04_GD, 222).

Mit dem aktiven Einbringen von Kreativität und eigener Meinung, Entscheidungsspielräumen sowie dem Entwickeln einer individuellen Vermittlungsstrategie werden in den drei angeführten Beispielen Individualisierungsansprüche an die Tätigkeit deutlich. Dies ist verbunden mit einem Angenommen-Fühlen als Indiz eines Bedürfnisses nach sozialer Anerkennung, was als individueller Antrieb der Leistungserbringung gedeutet werden kann (Honneth 2003). Dass diese Selbstständigkeit als Grundaspekt des Aufgabenfelds von Vermittlungsfachkräften angesehen und wodurch diese (bislang) eingeschränkt wird, thematisiert eine Fachkraft im Rahmen einer Gruppendiskussion sehr anschaulich:

³ Hier und im Folgenden wurden die Zitate sprachlich geglättet, die Aussageninhalte wurden nicht verändert.

"Wenn Sie mal in das Tätigkeits- und Kompetenzprofil reingehen. Wie soll ein Vermittler aussehen und was macht er letztendlich, ne? Es gibt Aufgaben, da könnte man bestenfalls einen dressierten Affen einsetzen, wenn ich an VerBIS [Vermittlungs-, Beratungs-, Informationssystem – d. A. 4] denke. Wenn man irgendwie klicken muss, und wieder und 'okay' bestätigen und so weiter. Das ist zum Beispiel das, was ich am Anfang gesagt hab. Die Technik. Wie viel Zeit, wenn man das betriebswirtschaftlich mal durchleuchten würde, ne? Und sagt 'so mit welchem Anspruch gehen wir da dran', ne? So. Akademischer Abschluss wird verlangt oder vergleichbar, dann erwarte ich von den Leuten, dass die auch selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten können. Und dazu gehören Freiräume. Und die werden teilweise ja massiv eingegrenzt durch starre Vorgaben, durch Controlling, teilweise durch Misstrauen, ne? Warum auch immer. Und ich denke, da müsste man dran arbeiten. Wenn man sagt, die Arbeit sollte sich ändern und von daher sehe ich das [Modellprojekt – d. A.] auf einem guten Weg. Ne, dass man sagt, 'so die Leute sind eigentlich in der Position, wo sie eigenverantwortlich handeln sollten und könnten' und ja, dann auch das entsprechende Zutrauen in die Leute haben." (25_A05_GD, 260-265).

Unterschieden wird zwischen einfachen, standardisierten Aufgaben, die insbesondere in der Technikanwendung verortet werden sowie selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten nach erfolgreichem akademischen Abschluss. Damit wird auch ein widerstreitendes Verhältnis von Autonomie und Hierarchie deutlich, indem eigenständige Handlungspotentiale durch repetitive Tätigkeit ersetzt werden. Dequalifizierende Folgen der Trennung repetitiver Handarbeit von der Kopfarbeit hat bereits Frederik Winslow Taylor mit einem Bild vom "abgerichteten Gorilla" aufgezeigt (Becker 2016, S. 109).5 Insofern wird Selbstständigkeit und individuelle Aktivität als Persönlichkeitsmerkmal der Fachkräfte verhandelt, die jedoch in den vorherrschenden Aufgaben durch Vorgaben, Controlling und Misstrauen begrenzt seien. Diese Deutungen zu Grenzen der Autonomie decken sich mit der wissenschaftlichen Einschätzung der seit 2003 vollzogenen Organisationsreformen der BA. Diese werden als "schon von Beginn an zentralistischer angelegt" beschrieben, die im Ergebnis die "Gestaltungsspielräume der Agenturen deutlich verringert" haben (Schütz 2012. S. 241). Zentrale Vorgaben zu Vermittlungsprozessen, etwa zu Inhalten von Beratungsgesprächen, zu Öffnungszeiten oder zur Reaktionszeit auf Stellenangebote von ArbeitgeberInnen (Kaltenborn et al. 2010, S. 72) sowie dessen IT-gestützte Standardisierung wurden als Eingriff in die Gestaltungsspielräume von Vermittlungsfachkräften interpretiert (z. B. Hielscher/Ochs 2009). Auch die Einführung der Kundenkategorisierung, die Zuordnung von Arbeitsuchenden und Erwerbslosen zu vorab festgelegten Kategorien sowie Vorgaben zur Kontaktdichte rücken die Verfahrenseinhaltung in den Vordergrund (Jantz/Jann 2013, S. 243). Ferner existiert ein Zielsteuerungssystem, das neben dem Prozessergebnis auch die Prozesskonformität einbezieht, was zu einer hohen "Verregelung" führt (Schütz 2012, S. 245).

Die Auswertung zeigt insgesamt Individualisierungsansprüche von den Vorgesetzten (als Anforderung) und von den Beschäftigen (als Anspruch) an die Tätigkeit durch aktives Einbringen von Kreativität und eigener Meinung, genutzte Entschei-

⁴ Im Vermittlungsbereich genutztes EDV-Programm, in dem sowohl die Profile Arbeitsuchender als auch Stellenangebote erfasst und bearbeitet werden. Auf dieser Basis wird ein sogenanntes "matching" der Passung von Stellenangebot und -nachfrage durchgeführt.

⁵ Ein Roheisenverlader verrichte einfache Tätigkeiten, die ein dressierter Gorilla in gleichwertiger Arbeitsweise erledigen könne (Taylor 1919, S. 41 in Becker 2016, S. 109).

dungsspielräume sowie das Entwickeln individueller Vermittlungsstrategien im Sinne einer doppelten Subjektivierung.

5 Deutungen zur mitgestaltenden Vermittlungsfachkraft – die Aktivfachkraft

Im Folgenden sollen Deutungen zur mitgestaltenden Vermittlungsfachkraft von Führungskräften sowie Selbstbeschreibungen der Fachkräfte analysiert werden, um einen Typus der mitgestaltenden Vermittlungsfachkraft zu rekonstruieren. Dieser versteht sich als Idealtypus (Weber 2005) und damit als analytisches Konstrukt, dessen Hintergrund dargestellte Vorannahmen in Kapitel 2 "Vermittlungsfachkräfte im Schnittpunkt von Subjektivierung und Aktivierung" bilden. Die Analyse wird anhand dreier analytischer Kategorien nachvollzogen: die Verwertung von Kreativität, von Subjektivität sowie die Orientierung am Organisationswohl.

5.1 Verwertung von Kreativität

Viele der im untersuchten Modellprojekt eingebrachten Veränderungsvorschläge beziehen sich auf einzelne Arbeitsschritte in der Beratungs- und Vermittlungspraxis. Sie sind Beispiele der Selbst-Kontrolle des Arbeitsergebnisses und werden meist mit einer Optimierung verbunden:

"was manchmal Kleinigkeiten ausmachen, die schon eine Erleichterung sein können" (Fachkraft, 25_A05_GD, 275).

Die Projektidee, Arbeitsprozesse und -materialien (mit) zu gestalten, wird von den Beschäftigten überwiegend als Möglichkeit betrachtet, die individuelle Kreativität einzubringen:

"Also es ist auf jeden Fall eine Chance, würde mir als Erstes einfallen, ist eine Chance, einfach seine Ideen und ja, seine kreativen Ideen einzubringen, und das wird nicht von jetzt auf nachher einfach umgesetzt, sondern es wird gut ausgestaltet, man setzt sich zusammen, überlegt sich richtig, wie es halt funktionieren könnte, wird natürlich dann doch noch mal abgesegnet, das wird ja geprüft (...) Das ist eigentlich eine Chance für die ganze Agentur. Also jetzt nicht nur [für die Agentur A04 – d. A.] denke ich. Ja. Langfristig gesehen." (Fachkraft, 29_A04_GD, 27).

Dass die Fachkraft es als Chance betrachtet, eigene als "kreativ" beschriebene Ideen aktiv einzubringen, verweist auf den individuellen Anspruch, Subjektivität in der Berufstätigkeit auszuleben. Weiter illustriert es ein bestehendes Bewusstsein, dass kreative Potentiale beruflich abgefragt und relevant werden. Denn die Ideengenerierung wird auch als Chance für die Agentur sowie die Gesamtorganisation dargestellt. So zeigt sich die Tendenz, Fähigkeiten und Leistungen der Fachkräfte zu vermarkten, als unternehmerisches Handeln und Selbst-Ökonomisierung. Auch hier finden sich Anzeichen auf die Baethgesche doppelte Subjektivierung: Einerseits besteht ein individuelles Bedürfnis, Subjektivität in die berufliche Tätigkeit einbringen zu können und andererseits nimmt auf ArbeitgeberInnenseite die Bedeutung von Subjektivität in Arbeitsprozessen zu.

Die Kreativitätsverwertung äußert sich auch in einer teilweise wahrgenommenen Erwartungshaltung hinsichtlich einer kontinuierlichen Vorschlagseinreichung (Nervosität der Führungsebene bei geringerer Vorschlagsdichte). Die bestehende Ideenund Kreativitätserwartung demonstriert auch folgende kritische Deutung, in der kreative Tätigkeit eher als Novum gesehen wird:

"Wir sind ja keine kreativen Köpfe. Wir sind ja Verwaltungsmenschen. Ne? Also ich bin nicht in der Werbung, ich bin (Lachen) in der Vermittlung." (25_A05_GD, 36).

So wird gewissermaßen eine Anti-These zur Kreativitätserwartung im Aufgabenbereich der Arbeitsvermittlung aufgeworfen.

5.2 Verwertung von Subjektivität

In Äußerungen von Fach- wie Führungskräften finden sich Anforderungen an Subjektivität als Produktivitätsressource. Subjektivität meint hier menschliche Handlungspotentiale wie Intuition, Empathie, Motivation, Fähigkeiten zur Selbstorganisation der Tätigkeit, zur Übernahme von Verantwortung und Verantwortlichkeit sowie wechselseitige Koordination von Arbeitenden (Kleemann 2012, S. 12). In der Arbeitsvermittlung gibt es aktuell zwei Beschäftigtengruppen: erstens arbeitgeberorientierte (im sogenannten Arbeitgeberservice, AGS) und zweitens arbeitnehmerorientierte Fachkräfte, die mit ihrer jeweiligen Klientel Kontakt pflegen. Diese beiden Funktionsbereiche werden im BA-Projekt auf verschiedene Weise miteinander verbunden. Im folgenden Beispiel erklärt eine Fachkraft, dass sich die Verzahnung von Wissen zu ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen auf die eigene Rolle auswirkt:

"Bin ich eher der AGSler werde ich immer mehr auf dem Arbeitgeber seiner Seite und orientiert sein, und der Arbeitnehmer, ehemalige Arbeitnehmervermittler in die andere Richtung. Und so habe ich sie dann aber beide am Tisch und muss das mit mir ausmachen, wen tue ich jetzt was Gutes (...). Also auch diese Konfrontation ist halt auch schwierig da mit einfließen zu lassen." (34_A03_GD, 52).

Das angeführte Zitat lässt erkennen, dass die im Zuge der Organisationsreformen der 2000er Jahre eingeführte Arbeitsteilung der Betreuung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zu einer Positionierung der Fachkraft hinsichtlich der betreuten Interessengruppe führte. Wenn sich jedoch das Wissen über beide Gruppen verschränkt, führe dies zu inneren Konflikten ("muss das mit mir ausmachen"), wenn ein Interessensgegensatz auszugleichen ist (wem etwas Gutes tun). Später erklärt die Fachkraft, dass Erkenntnisse zu Lohnzahlung und Persönlichkeitsmerkmalen von ArbeitgeberInnen sowie Bewerbenden die Vermittlungsarbeit emotional und moralisch erschweren können. Insofern schütze eine Distanz zu tiefer gehendem Wissen um Arbeitsbedingungen und Personen die Fachkraft. Gleichzeitig reflektiert die Fachkraft im Modus der Selbst-Kontrolle Einflussfaktoren für eine gelingende Arbeitsvermittlungstätigkeit.

Im folgenden Teamleitungsinterview werden Authentizität, Bewusstseinsänderung und aktivere Kommunikation mit den AdressatInnen betont:

"das Zweite ist mit Sicherheit dieses Thema auf Augenhöhe mit Kunden, (...), ich geh auf den Kunden zu und warte nicht, dass der Kunde auf mich zukommt, ich begeb mich auf die Ebene vom Kunden spreche mit ihm in einer anderen Form, und wirke jetzt nicht so bürokratisch, sondern wirke jetzt wirklich als vielleicht eher Coach, bei manchen (...), dass man den Bewerbern versucht so häufig wie möglich direkt in Kontakt zu Arbeitgebern zu geben, (...) Wenn du Interesse hast an so einer Tätigkeit geh hin, spreche direkt mit dem Arbeitgeber, das ist schon eine ganz andere Erfahrung" (48 A04 EI, 51).

Geäußertes Ziel ist, mit dem Gegenüber zusammenzuarbeiten und eine individuell passende, d. h. adressatInnengerechte Arbeitsvermittlung zu etablieren. Es werden direkte Kontakte (face-to-face) zwischen Bewerbenden und ArbeitgeberInnen sowie zwischen Erwerbslosen angestrebt. Statt einer bürokratisch gerahmten Interaktion, anonymen Vermittlungsvorschlägen und allgemeinen Aussagen soll individuell auf die AdressatInnen und ihre Interessenlagen eingegangen werden.

Analytisch lässt sich dies als Form aktiver Vermittlung fassen: Die Fachkraft fungiert eher als Coach, sie dirigiert weniger, sondern unterstützt mehr und agiert in der Interaktion nicht hierarchisch ("auf Augenhöhe", "auf einer Ebene"). Die Fachkraft geht dabei "in die Tiefe mit dem Kunden und bespricht das, was sinnvoll und notwendig ist. Da haben sie [die Fachkräfte - d. A.] deutlich mehr Freiheiten" (48_A04_EI, 122). Ferner bemisst sich die aktive Vermittlung an dem 'Öffnen des Kunden' (48_A04_EI, 90). Die Fachkraft ist für die gewählte Strategie selbst verantwortlich. Die Ergebniskontrolle ersetzt formalisierte und standardisierte Abläufe als Prozesskontrolle. Der Öffnungsprozess ist jedoch für Fachkräfte und ihre AdressatInnen intendiert, wie im als notwendig erachteten Bewusstseinswandel deutlich wird:

"dieses Zugehen auf Bewerber und auf Arbeitgeber das ist so was eher freiwillig ist, das heißt, dass man einfach sagt, als Vermittler muss ich eigentlich für mich so echt sein wie ich bin, damit ich dann auch anders auf den Kunden wirke, das ist so eine Veränderung im Bewusstsein der Vermittler. Das ist sicherlich das Anspruchsvollste und auch das was am längsten dauert." (48 A04 EI, 53).

So wird die ideale Fachkraft als authentisch dargestellt. Sie zeigt Interesse, öffnet sich dem Gegenüber, wird nahbar. Damit geht ihre Subjektivität als entscheidender Anteil ins Arbeitsergebnis ein.

Verbunden mit diesem Fachkraft-Typus ist eine Form der Subjektivierung, die persönliche Eigenschaften (Authentizität, Nahbarkeit sowie Bewusstseinswandel) wie auch neuartige analytische und konzeptionelle Fähigkeiten (Strategie zum Öffnen des Gegenübers) verwertet. In einer idealtypischen aktiven Vermittlung sollen Fachkräfte individuelle Strategien für eine tiefergehende Kommunikation mit den AdressatInnen entwickeln. Auf dieser Basis sollen "sinnvolle" Unterstützungsschritte initiiert werden (Ergebniskontrolle), statt einen Erfolg nach dem Befolgen eines standardisierten Handlungskonzeptes (z. B. Kundenkontaktdichtekonzept, Vier-Phasen-Modell der Integrationsarbeit) verbuchen zu können (Prozesskontrolle).

5.3 Orientierung am Organisationswohl

Die bisherige Analyse zeigte, dass Kreativität und Subjektivität als individuelle Leistungen und Potentiale der Beschäftigung in der Arbeitstätigkeit aktiv genutzt werden sollen. Darüber hinaus geht eine intrinsische Verantwortlichkeit und emotionale Bedeutung der Tätigkeit für die Fachkraft mit einer Orientierung am Organisationswohl einher. So berichtet eine Fachkraft in der Eingangszone, dass sie sich nunmehr stärker für die individuelle Arbeitsvermittlung interessiert und den weiteren Weg von Erwerbslosen nachverfolgt, auch wenn dies nicht mehr im eigenen Zuständigkeitsbereich liegt:

"wenn man ein Gespräch hatte mit einem Kunden und man sich unsicher war wie geht es mit dem weiter oder sich interessiert geht man auch mal nach dem Gespräch noch mal hin [zu den Fachkräften der Vermittlung und Beratung – d. A.] und fragt "was hast du denn jetzt da gemacht, und wie ging es weiter?" Das hatte man vorher halt eher nicht. Weil man dann einen Termin vergeben hat (…) und dann hat man sich da nicht noch mal in der Eingangszone weiter Gedanken gemacht, wie geht es jetzt mit dem Kunden weiter. Und so lese ich mir dann manchmal den Vermerk durch, von den Kunden, die ich weitergeleitet hab, was ist denn da jetzt passiert, konnte man demjenigen schon helfen, besonders diejenigen, die sagen "ich brauch ganz dringend eine Stelle", dass er Hilfe benötigt." (64_A05_EI, 49).

Im folgenden Beispiel antwortet eine Fachkraft auf die Frage, ob sie sich bereits überlegt hat, in der arbeitgeberorientierten Vermittlung tätig zu sein.

"Also mein Herz schlägt für die Kunden. Ach das mach ich ah richtig mit (...) Mit Herzblut ne? Weil auch schwierige Gespräche, das ist für mich eine Herausforderung. Das ist für mich eine Herausforderung, ihm zu zeigen, dass wir der Anbieter sind oder der erste Dienstleister am Arbeitsmarkt. Wo ich manchmal sogar zu Hause ganz kurz mal gucke, wo hat der gearbeitet, Luxemburg bei welcher Bank und so weiter und so weiter. Und wenn er dann kommt, und ich sage einfach so nebenbei "wie sieht's aus dann ne, [Ort einer stattgefundenen Bewerbung – d. A.] und so weiter und so weiter' und dann denkt er "oh ja. Anscheinend ist der informiert'. In den ersten zehn Minuten weiß der, was Sache ist. Und so weiter und dann ergibt das die Gesprächsebene, ne?" (39_A05_EI, 63).

Die Fachkraft äußert eine hohe Identifikation und emotionale Verbindung mit der Vermittlung sowie Beratung von Erwerbslosen. Auch werden hohe Ansprüche an die eigene Arbeitstätigkeit und ein Interesse an der Herausforderung genannt, was auch einen Wunsch nach Aktivität und Individualität impliziert, beispielsweise gegenüber routinierten Standardprozessen. Ein Wissen über die Bewerbungsbemühungen des Gesprächspartners – angereichert um Zusatzinformationen, die bei Bedarf auch in der entgrenzten Arbeit zu Hause eingeholt werden – werden als Fundament einer funktionierenden Gesprächsebene angeführt. Die Selbst-Kontrolle zur Beratungsqualität basiert hier auf Informationswissen. Hervorzuheben ist weiter die Identifikation mit der Organisation, die sich im Wunsch einer erfolgreichen Beweisführung ausdrückt, dass "wir" der erste Dienstleister am Arbeitsmarkt sind. So positioniert sich die Fachkraft auch als Wahrerin des Wohls der Organisation und ihrer Vorrangstellung.

Insgesamt wurden Facetten der Verwertung von Kreativität und Subjektivität, eine aktivere Form der Kommunikation (aktive Vermittlung) sowie eine individuell wahrgenommene Verantwortlichkeit für die Arbeitsvermittlung rekonstruiert. Der Idealtypus der mitgestaltenden Vermittlungsfachkraft lässt sich somit als subjektiviertes, flexibles, unternehmerisch handelndes Individuum beschreiben, das eine aktive Vermittlung betreibt. Der hier dargestellte Befund ist, dass die Aktivierung sich dabei nicht nur auf die Adressatinnen und Adressaten der sozialstaatlichen Intervention richtet, sondern auch auf die Fachkräfte rückwirkt. Deutungen von Fachkräften, die das Modellprojekt als Instrument stärkerer Partizipation und Verantwortlichkeit für ihre individuellen Arbeitsprozesse beinhalten, weisen sie als Rollenträger einer 'Aktivfachkraft' aus. Die Aktivfachkraft transportiert nicht nur wirtschaftliche Handlungsnormen als Teil aktivierender Arbeitsmarktpolitik, sondern übernimmt diese selbst.

Sie äußert ihre Bereitschaft, kreativ und selbstinitiativ zum Wohle der Organisation beizutragen und stellt ihre Aktivität heraus.

6 Fazit

Im vorliegenden Beitrag wurden Aussagen von Vermittlungsfachkräften und Teamleitungen aus mehreren Arbeitsagenturen analysiert, die an einem Modellprojekt teilnehmen, bei dem zentrale Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit außer Kraft gesetzt und teilweise durch eigene Regelungen – die unter Beteiligung der MitarbeiterInnen entstanden – ersetzt werden konnten. Die Mitarbeit an dem Projekt selbst sowie neu gestaltete Arbeitsprozesse erfordern ein größeres Maß an Engagement, ein stärkeres Sich-Einbringen in die Arbeit und die Nutzung von subjektiven Potentialen, die in hierarchisch-präskriptiven Abläufen üblicherweise nicht abgerufen werden. Basierend auf der Annahme subjektivierter Arbeitsverhältnisse und eines aktivierenden Sozialstaats stellten die AutorInnen die Frage, ob das Aktivierungsparadigma sich ebenfalls auf die Beschäftigten in der Arbeitsverwaltung auswirkt.

Die vorgelegten Analysen zeigen zunächst, dass die Anforderungen an eine höhere Selbstständigkeit überwiegend angenommen und positiv bewertet werden. Gerade Fachkräfte mit einem bislang eingeschränkten Mandat erleben zusätzliche Kompetenzen als Bestätigung und begrüßen den Wegfall von Regelungen und Vorschriften, die als einengend gesehen werden. Teilweise kommt ein nahezu professionelles Berufsverständnis zum Ausdruck, zu dem ein beruflicher Ethos, eine am Gemeinwohl orientierte Motivation sowie eine Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit der Berufsausübung gehören (Hesse 1968; zur Entscheidungsfreiheit Heisig 2005). Persönliche Fähigkeiten wie Interesse, Empathie und Wahrnehmungsvermögen werden als wesentliche Aspekte der Arbeit gesehen, wie dies auch in weiteren Studien zu subjektivierter Arbeit festgestellt wurde (Kleemann 2012). Die im Projekt gestellten Ansprüche an gesteigerte Kreativität werden dagegen weniger einmütig bewertet. Einerseits wird darin eine Chance gesehen, sich einzubringen, was für eine Selbst-Ökonomisierung im Sinne des Arbeitskraftunternehmers (Pongratz/Voß 2004; Voß/Pongratz 1998) spricht. Andererseits formulieren die Befragten auch Grenzen der Nutzung von Kreativität, die in der plakativen Aussage münden, man sei ja nicht in der Werbung, sondern in der Vermittlung tätig.

Vereinzelt zeigten sich Tendenzen eines entgrenzten Arbeitsverständnisses (Gottschall/Voß 2005; Kratzer 2003; Voß 1998) mit der Bereitschaft, sich mit dem "Schicksal" eines Betroffenen über den eigenen Aufgabenbereich hinaus zu befassen oder auch Recherchen in der Freizeit durchzuführen, um für ein Beratungsgespräch besser vorbereitet zu sein. Hier scheint ein Aspekt der wissenschaftlichen Diskussion auf, dass der "von unten" formulierte Anspruch auf mehr Selbstverwirklichung in der Tätigkeit mit neuen Anforderungen "von oben" einhergeht und dabei einen höheren Druck zur Selbstoptimierung beinhaltet (Baethge 1991; Boltanski/Chiapello 2006; Honneth 2002). Solche Prozesse gehen teils auch mit begrenzten Ressourcen einher (Kratzer 2003; Wolf 2003), die auch in der Arbeitsverwaltung festgestellt wurden (Hofmann et al. 2012; Manz et al. 2011; Wenzel et al. 2015). Die Fachkraft, die den

Anspruch vertritt, der "erste Dienstleister am Arbeitsmarkt" zu sein, agiert unternehmerisch handelnd für das Organisationswohl, ohne jedoch an den ökonomischen Ressourcen beteiligt zu werden.

In den diskutierten Fällen und weiteren Analysen wurde ein Idealtypus der mitgestaltenden Vermittlungsfachkraft rekonstruiert – die Aktivfachkraft. In diesem Typus einer doppelt subjektivierten Arbeitskraft scheinen Merkmale des Arbeitskraftunternehmers (Pongratz/Voß 2004; Voß/Pongratz 1998) sowie eine Orientierung am Organisationswohl als Leitlinie der Arbeit auf. Entsprechende Arbeitskräfte wären aktiv im doppelten Sinne: Sie arbeiten an der Aktivierung ihres Klientels, gleichzeitig aktivieren sie eigene subjektive Potentiale für ihre Arbeit. In der oben rekonstruierten aktiven Vermittlung zeigen sich zwei Tendenzen, die in eine andere Richtung als vorliegende Analysen des Vermittlungshandelns in der aktivierenden Arbeitsverwaltung weisen (Ludwig-Mayerhofer et al. 2009; Ludwig-Mayerhofer et al. 2014; Sowa/Staples 2013): So intendiert die aktive Vermittlung eine nicht-hierarchische Kommunikation, im Rahmen derer Fachkräfte gemeinsam mit ihren "KundInnen" deren Aktivierung vorantreiben und dabei den beruflichen Interessenlagen der Bewerbenden eine hohe Bedeutung einräumen. Dass die Aktivfachkräfte dabei auch Teile ihrer selbst der ökonomischen Verwertung unterwerfen, die bislang eher der privaten Nutzung vorbehalten waren, wird von ihnen kaum problematisiert. Lediglich im Fall der Kreativität werden Grenzen der Aktivierung deutlich, dies allerdings eher als Reaktion auf die zu fordernd erscheinenden Anforderungen des Modellprojekts. Auch wird die Partizipation hauptsächlich als Einbringen subjektiver Potentiale verstanden, Vorschläge hinsichtlich einer Stärkung von Arbeitnehmerrechten oder eine Problematisierung von Arbeitsaufwänden aufgrund von Stellenneubesetzung im Rahmen befristeter Beschäftigungsverhältnisse werden kaum thematisiert.

Die dargestellten Analysen zu Deutungen von Selbstständigkeit und einem Idealtypus der Aktivfachkraft haben analytisch im Rahmen der Grounded Theory den Status von Konzepten, die durch komparative Analysen entstanden sind. Die weitere Kategorienbildung im Zuge rekonstruktiver und kontrastiver Analysen kann dazu führen, dass die Aktivfachkraft sich als neuer doppelt subjektivierter und doppelt aktivierter Arbeitstypus im aktivierenden Sozialstaat herauskristallisiert oder andere Ausformungen von Arbeitstypen diesem gegenüber gestellt werden. Denn Untersuchungen verweisen darauf, dass in der Arbeitsverwaltung unterschiedliche Sichtweisen auf die eigene Arbeit und Rolle (Osiander/Steinke 2011), auf unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in den Zielen der Vermittlungsarbeit (Theuer/Sowa 2014) und der Beratungsqualität (Kühn/Behrens 2012; Sowa 2014) koexistieren. Möglicherweise zeigen sich andere Typen eines subjektivierten Arbeitsverständnisses oder auch traditionellere Formen eines nicht-entgrenzten Arbeitnehmertypus mit eingeschränkter Verwertung subjektiver Eigenschaften.

Für den weiteren Fortgang wird es darauf ankommen, wie Organisationsstrukturen, Anreizsysteme und Arbeitskulturen sich entwickeln, ob Aktivfachkräfte in den Organisationen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik erwünscht sind und ob die Fachkräfte selbst sich die Vorteile einer solchen Arbeit gegenüber der umfänglicheren Nutzung und gegebenenfalls Vernutzung ihres Arbeitsvermögens zu eigen machen.

Literatur

- Baethge, M. 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität Zur zunehmenden normativen Subjektivierung von Arbeit. In: Soziale Welt, Jg. 52 (1991). H. 8, S. 489-497.
- Bartelheimer, P. 2007: Politik der Teilhabe. Ein soziologischer Beipackzettel. Arbeitspapier/Friedrich-Ebert-Stiftung, Fachforum Analysen und Kommentare. Berlin.
- Becker, K. 2015: Macht und Gesundheit. Der informelle Handel um die Vernutzung von Arbeitskraft. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 25 (2015). H. 1, S. 161-185.
- Becker, K. 2016: Freiheitsfeten oder Prekaritätspartys? Tupperware als Erwerbsform von Frauen. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien (AIS), Jg. 9 (2016). H. 1, S. 102-117.
- Boltanski, L./Chiapello, È. 2006: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.
- Bröckling, U. 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main.
- Bundesagentur für Arbeit 2013: BA 2020. Antworten der Bundesagentur für Arbeit auf Fragen der Zukunft. Nürnberg.
- Dingeldey, I. 2007: Wohlfahrtsstaatlicher Wandel zwischen "Arbeitszwang" und "Befähigung". In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 17 (2007). H. 2, S. 189-209.
- Dingeldey, I. 2011: Der aktivierende Wohlfahrtsstaat. Governance der Arbeitsmarktpolitik in Dänemark, Großbritannien und Deutschland. Frankfurt am Main/New York.
- Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. 2015: Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden.
- Eichhorst, W./Kaufmann, O./Konle-Seidl, R. 2008: Bringing the Jobless into Work? Experiences with Activation Schemes in Europe and the US. Heidelberg.
- Einsiedler, E. 2009: Ist die BA noch steuerungsfähig? Wenn ja, wie lange? Brief an den Vorsitzenden des Vorstandes der BA. Nürnberg.
- Einsiedler, E. 2012: "Perspektive Qualität". Diskussionspapier. Nürnberg.
- Faust, M. 2002: Der "Arbeitskraftunternehmer" eine Leitidee auf dem ungewissen Weg der Verwirklichung. In: Kuda, E./Strauß, J. (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg, S. 56-80.
- Freier, C. 2013: Zeitreise durch die Arbeitswelt. Kulturen der Arbeit im Wandel. In: Brogi, S./Freier, C./Freier-Otten, U./Hartosch, K. (Hg.): Repräsentationen von Arbeit. Transdisziplinäre Analysen und künstlerische Produktionen. Bielefeld, S. 35-58.
- Glaser, B. G./Strauss, A. L. 2005: Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern.
- Gottschall, K./Voß, G. G. 2005: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering.
- Heisig, U. 2005: Professionalismus als Organisationsform und Strategie von Arbeit. In: Pfadenhauer, M. (Hg.): Professionelles Handeln. Wiesbaden, S. 27-54.
- Hesse, H. A. 1968: Berufe im Wandel. Ein Beitrag zum Problem der Professionalisierung. Stuttgart.

- Hielscher, V./Ochs, P. 2009: Arbeitslose als Kunden? Beratungsgespräche in der Arbeitsvermittlung zwischen Druck und Dialog. Berlin.
- Hofmann, B./Krug, G./Sowa, F./Theuer, S./Wolf, K. 2012: Wirkung und Wirkungsmechanismen zusätzlicher Vermittlungsfachkräfte auf die Arbeitslosigkeitsdauer Analysen auf Basis eines Modellprojektes. In: Zeitschrift für Evaluation, Jg. 11 (2012). H. 1, S. 7-38.
- Honneth, A. 2002: Organisierte Selbstverwirklichung. Paradoxien der Individualisierung. In: Honneth A. (Hg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt am Main/New York, S. 141-158.
- Honneth, A. 2003: Kampf um Anerkennung. Frankfurt am Main.
- Hopf, C. 1978: Die Pseudo-Exploration Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 7 (1978). H. 2, S. 97-115.
- Jantz, B./Jann, W. 2013: Mapping accountability changes in labour market administrations: from concentrated to shared accountability? In: International Review of Administrative Sciences, Jg. 79 (2013). H. 2, S. 227-248.
- Kaltenborn, B./Wielage, N./Bothmer, A. v./Henkel, A. I./Weishaupt, T./Buchholz, H.-L., et al. 2010: Zielsteuerung in der Arbeitsverwaltung ein europäischer Vergleich. Endbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.
- Kleemann, F. 2012: Subjektivierung von Arbeit Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien (AIS), Jg. 5 (2012). H. 2, S. 6-20.
- Konle-Seidl, R./Lang, K. 2006: Erwerbsfähige Transferbezieher im internationalen Vergleich. Von der Ausgliederung zur Integration in den Arbeitsmarkt. In: Bundesarbeitsblatt (2006). H. 10, S. 14-22.
- Kratzer, N. 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Kühn, M./Behrens, B. 2012: Strategisches Kompetenzmanagement zur Förderung von Beratungskompetenzen in der Bundesagentur für Arbeit. In: Ertelt, B.-J./ Frey, A./Kugelmeier, C. (Hg.): HR zwischen Anpassung und Emanzipation Beiträge zur Entwicklung einer eigenständigen Berufspersönlichkeit. Frankfurt am Main, S. 273-284.
- Lessenich, S. 2003: Der Arme in der Aktivgesellschaft Zum sozialen Sinn des "Förderns und Forderns". In: WSI-Mitteilungen, Jg. 56 (2003). H. 4, S. 214-220.
- Lessenich, S. 2008: Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus. Bielefeld.
- Lessenich, S. 2009: Aktivierungspolitik und Anerkennungsökonomie. In: Soziale Passagen, Jg. 1 (2009). H. 2, S. 163-176.
- Lessenich, S. 2012a: Der Sozialstaat als Erziehungsagentur. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 62 (2012). H. 49-50, S. 55-61.
- Lessenich, S. 2012b: Das Anerkennungsdefizitsyndrom des Wohlfahrtsstaats. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 37 (2012). H. 1, S. 99-115.
- Ludwig-Mayerhofer, W./Behrend, O./Sondermann, A. 2009: Auf der Suche nach der verlorenen Arbeit. Arbeitslose und Arbeitsvermittler im neuen Arbeitsmarktregime. Konstanz.

- Ludwig-Mayerhofer, W./Behrend, O./Sondermann, A. 2014: Activation, Public Employment Services and Their Clients: The Role of Social Class in a Continental Welfare State. In: Social Policy and Administration, Jg. 48 (2014). H. 5, S. 594-612.
- Manz, R./Boden, D./Hetmeier, J./Saskus, S./Päßler, K./Spiegelberg, M., et al. 2011: Arbeitsbelastungen und Bedrohungen in Arbeitsgemeinschaften nach Hartz IV. Abschlussbericht. München.
- Minssen, H. 2006: Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt am Main.
- Mosley, H. G. 2012: Accountability in Decentralised Employment Service Regimes, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers 2012/10.
- Oschmiansky, F. 2010: Aktivierender Staat und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Internet: http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55052/aktivierende-arbeitsmarktpolitik [zuletzt aufgesucht am 22.04.2016].
- Osiander, C./Steinke, J. 2011: Street-Level Bureaucrats in der Arbeitsverwaltung: Dienstleistungsprozesse und reformierte Arbeitsvermittlung aus Sicht der Vermittler. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 57 (2011). H. 2, S. 149-173.
- Polanyi, M. 1985: Implizites Wissen. Frankfurt am Main.
- Pollock, F. 1955: Gruppenexperiment. Ein Studienbericht. Frankfurt am Main.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G. 2004: Arbeitskraft und Subjektivität. Einleitung und Stellungnahme aus Sicht der Arbeitskraftunternehmer-These. In: Pongratz, H. J./Voß, G. G. (Hg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin, S. 7-31.
- Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. 2014: Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München.
- Rosa, H. 2005: Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Frankfurt am Main.
- Rudolph, H. 2004: Arbeitsmarkt-Reformen 2005. Aktualisierte Schätzungen zum Start von ALG II. IAB Kurzbericht, 11/2004. Nürnberg.
- Schütz, H. 2012: Neue und alte Regelsteuerung in der deutschen Arbeitsverwaltung. In: Bothfeld, S./Sesselmeier, W./Bogedan, C. (Hg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. Wiesbaden, S. 233-247.
- Schütz, H./Steinwede, J./Schröder, H./Kaltenborn, B./Wielage, N./Christe, G., et al. 2011: Vermittlung und Beratung in der Praxis. Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt. Nürnberg.
- Sennett, R. 1999: Der flexible Mensch: die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Sowa, F. 2014: Institutionalisierte Beratung von Arbeitsuchenden in der Arbeitsverwaltung unter den Bedingungen des aktivierenden Wohlfahrtsstaats. In: Journal für Psychologie, Jg. 22 (2014). H. 2, S. 111-136.
- Sowa, F./Staples, R. 2013: Re-Präsentation eines idealen Arbeitsmarktes in Beratungsgesprächen der Bundesagentur für Arbeit. In: Brogi, S./Freier, C./Freier-

- Otten, U./Hartosch, K. (Hg.): Repräsentationen von Arbeit. Transdisziplinäre Analysen und künstlerische Produktionen. Bielefeld, S. 247-264.
- Strübing, J. 2014: Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. Wiesbaden.
- Taylor, F. W. 1919: Die Grundlagen wissenschaftlicher Betriebsführung. New York/London.
- Theuer, S./Sowa, F. 2014: Im Dreieck der Arbeitsvermittlung Agenturen für Arbeit zwischen Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- oder Prozessorientierung. In: der moderne staat Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management, Jg. 7 (2014). H. 1, S. 215-235.
- van Berkel, R./de Graaf, W./Sirovátka, T. 2011: The Governance of Active Welfare States in Europe. Basingstoke.
- van Dyk, S./Denninger, T./Lessenich, S./Richter, A. 2014: Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft. Bielefeld.
- Voß, G. G. 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarktund Berufsforschung, Jg. 31 (1998). H. 3, S. 473-487.
- Voß, G. G./Pongratz, H. J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft?". In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 1 (1998). H. 50, S. 131-158.
- Weber, M. 2005: Wirtschaft und Gesellschaft. Frankfurt am Main.
- Weber, M. 2006: Religion und Gesellschaft. Frankfurt am Main.
- Weise, F.-J./Alt, H./Becker, R. 2009: Gut gerüstet. Fundamente und Perspektiven einer modernen Arbeitsmarktpolitik. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- Weishaupt, T. 2010: A Silent Revolution? New Management Ideas and the Reinvention of European Public Employment Services. In: Socio-Economic Review, Jg. 8 (2010). H. 3, S. 461-486.
- Wenzel, M./Olejniczak, M./Salmon, D./Schult, M. 2015: Arbeitsbedingungen in Jobcentern. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 22 (2015). H. 2, S. 142-166.
- Witzel, A./Reiter, H. 2012: The Problem-Centred Interview. London.
- Wolf, H. 2003. Partizipatives Management was bleibt? Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung. Göttingen.



Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 9, Heft 2, September 2016, S. 115-128

Petra Schütt¹

Migration und Selbstständigkeit. Herausforderung Systemwissen und die Bedeutung von kulturellen und institutionellen Prägungen

Abstract: In dem Beitrag werden die Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung zur Gründungsgeschichte aus Sicht von Selbstständigen mit Migrationshintergrund vorgestellt. Als Ergebnis wird eine Typenbildung präsentiert, die den Kontext, in den die Unternehmensgründung eingebettet ist sowie die Motivationslagen, die zur Selbstständigkeit geführt haben, berücksichtigt. Hier zeigt sich die gesamte Spannweite selbstständigen Arbeitens von Migrantinnen und Migranten: vom prekären Unternehmertum bis hin zur Selbstständigkeit mit hohen Autonomiegraden. Darüber hinaus wird auf spezifische Herausforderungen für migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer im Verstehen von Systemen, beispielsweise dem deutschen Rechts-, Bildungs- oder Sozialversicherungssystem, formellen Regelungen und informellen Regeln eingegangen. Zum einen wird deutlich, dass dieses Systemwissen nicht leicht zugänglich ist. Zum anderen offenbart sich, wie handlungsleitend (zunächst) kulturelle und institutionelle Prägungen durch die Herkunftsländer sind. Diese kulturellen und institutionellen Prägungen durch die Herkunftsländer sind. Diese kulturellen und Integration bisher zu wenig Beachtung, bekommen aber mit Blick auf die Integration von Geflüchteten zusätzliche Bedeutung.

1 Selbstständige Migrantinnen und Migranten stehen für kulturelle und ökonomische Vielfalt in Stadtgesellschaften

Metropolen wie München sind durch ihre kulturelle Vielfalt charakterisiert. In München leben derzeit Menschen aus über 180 Ländern. 39 Prozent der Stadtbevölkerung haben ausländische Wurzeln, ein Viertel der Münchnerinnen und Münchner sind ausländische Staatsbürger (LHS München 2013: 10, 29). In dieser Vielfalt liegen Stärken sowie Herausforderungen für moderne Stadtgesellschaften. Inzwischen wird die kulturelle und ökonomische Vielfalt von Städten auch als positiver Wirtschaftsfaktor wahrgenommen. Die berufliche Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund liefert einen wichtigen Beitrag zum Gründungsgeschehen und trägt zur Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung bei (vgl. Brixy et al. 2013).

Aus zweierlei Gründen sind Migrantenunternehmen zunehmend im Fokus arbeitsmarktpolitischer Strategien und Maßnahmen: Zum einen ist Selbstständigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund eine Möglichkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, wenn die Integration am ersten Arbeitsmarkt – z. B. aufgrund fehlender oder nicht anerkannter Ausbildungsabschlüsse – sich als schwierig herausstellt. Insofern sind Unternehmensgründungen von Menschen mit Migrationshintergrund ein Weg zur persönlichen, gesellschaftlichen und ökonomischen Integration (vgl. BBMFI 2014: 350). Zum anderen sind diese Unternehmen eine Art "stille Ausbildungsplatzreserve" für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Nach wie vor haben es Schulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund schwer, einen Ausbildungs-

¹ Dr. Petra Schütt, Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München, Fachbereich Kommunale Beschäftigungspolitik und Qualifizierung. E-Mail: petra.schuett@muenchen.de. Ich danke Prof. Dr. Heike Jacobsen für ihre wertvollen Hinweise.

platz zu finden (vgl. Beicht et al. 2014). Es wird vermutet, dass diese Gruppe höhere Chancen auf einen Ausbildungsplatz und einen erfolgreichen Abschluss – auch mit schwierigem qualifikatorischen und sozialen Hintergrund – hätte, wenn sie auch und vermehrt in Migrantenunternehmen ausgebildet würde (vgl. Neisen/Larsen 2012: 12). Neben dem ökonomischen Nutzen, den Migrantenunternehmen für eine prosperierende Stadtentwicklung haben können, stellen sie einen wichtigen Integrationsfaktor für eine solidarische und offene Stadtgesellschaft dar.

Das unternehmerische Spektrum von Migrantinnen und Migranten in München selbst ist enorm vielfältig. Das statistische Datenmaterial allein gibt nur allgemeine Hinweise auf mögliche Beschäftigungs- und Ausbildungspotenziale dieser Unternehmen. Die Datenlage ist insofern unbefriedigend, als bei den Gewerbeanmeldungen und -abmeldungen lediglich die Staatsangehörigkeit und nicht der Migrationshintergrund erhoben wird.² Es gibt keine verlässlichen Zahlen zum Bestand von Unternehmen, die von Migrantinnen und Migranten geführt werden, denn zu ihnen gehören auch Personen, welche die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Zudem ist über die Situation dieser überwiegend kleinst- und kleinbetrieblichen Unternehmen nur sehr wenig bekannt. Die Betriebe, ihre Probleme, Potenziale und strategischen Ausrichtungen sind sowohl für die Kommunen als auch für die Forschung ein noch weitgehend unerschlossenes Feld.

Vor diesem Hintergrund hat das Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München eine Studie zu Münchner Migrantenunternehmerinnen und -unternehmern durchgeführt, in deren Fokus ganz bewusst nicht nur sogenannte "Best Practice-Unternehmen" stehen. Ziel der Untersuchung ist eine Bestandsaufnahme von typischen Gründungskontexten und -motivationen, von Erfolgskriterien, aber auch von strukturellen Hemmnissen dieser Selbstständigen (vgl. Schütt 2015).

2 Untersuchungsdesign und Auswertungsmethode

Bei der Untersuchung handelt sich um eine explorative qualitative Studie. Die Fallauswahl verfolgt nicht das Ziel einer Repräsentativität im statistischen Sinne, vielmehr wurde – wie bei qualitativen Samplingverfahren üblich (vgl. Breuer 2009: 57 f.) – eine Fallkontrastivität angestrebt ("theoretische Sättigung", vgl. Strübing 2008: 33 f.). Es geht darum, ein möglichst breites Spektrum der migrantischen Unternehmen, von sogenannten Tagelöhnern über Anbieter personenbezogener Dienstleistungen bis hin zu hochqualifizierten Spezialisten, zu erfassen. Bei der Fallauswahl wurde zudem auf eine Streuung nach Herkunftsländern, Branchen, Alter und Geschlecht geachtet.

Als Erhebungsinstrument kam ein problemzentriertes Leitfadeninterview zum Einsatz (vgl. Witzel 2000). Auf Basis der Interviews wurden Einzelfallanalysen in An-

² Der Begriff "Migrationshintergrund" beschränkt sich nicht nur auf die Gruppe der zugewanderten Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, sondern er schließt deren in Deutschland geborenen Nachkommen ebenso mit ein wie Ausländer, Eingebürgerte, Vertriebene, Aussiedler, Spätaussiedler oder Asylbewerber (vgl. Statistisches Bundesamt 2012: 5-7).

lehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2000) durchgeführt und mit der empirisch begründeten Typenbildung (Kelle/Kluge 1999) verbunden.

3 Untersuchungssample

Im Rahmen der Studie konnten 44 Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund befragt werden, darunter sind 16 Frauen (36,4 Prozent) und 28 Männer (63,6 Prozent). Die Unternehmen sind in sehr unterschiedlichen Stadtteilen angesiedelt. Von den Befragten haben 13 Personen (30 Prozent) die deutsche Staatsbürgerschaft. 42 Personen sind Einwanderinnen und Einwanderer, nur zwei Befragte sind in Deutschland geboren. Insgesamt konnten Personen aus 23 Herkunftsländern interviewt werden. Die Interviews wurden überwiegend auf Deutsch, einige auf Englisch geführt und bei drei Befragungen wurden Dolmetscher hinzugezogen.

Land	Anzahl	Land	Anzahl
Afghanistan	1	Kosovo	1
Bosnien-Herzegowina	1	Österreich	1
Brasilien	3	Polen	4
Bulgarien	4	Rumänien	2
China	1	Russland	1
Ghana	1	Slowakei	1
Griechenland	2	Spanien	1
Indien	1	Türkei	6
Irak	2	Ukraine	3
Iran	1	Ungarn	3
Italien	2	USA	1
Kolumbien	1		

Tabelle 1: Herkunftsländer der Befragten

(Quelle: eigene Erhebung)

Schulische und berufliche Bildung

Bezogen auf das allgemeine Bildungsniveau der Befragten zeigt sich folgende Verteilung: Insgesamt 29 Personen haben eine Hochschulzugangsberechtigung (66 Prozent). Drei Befragte verfügen über einen mittleren Schulabschluss. Sechs Personen haben einen Hauptschulabschluss (davon drei in Deutschland erworben) und sechs Interviewte verfügen über keinen Schulabschluss.

Nur vier Personen weisen keinerlei berufsbezogene Qualifikation auf. Über ein Drittel der Befragten verfügt über eine Berufsausbildung (16 Personen). Knapp zwei Drittel sind akademisch qualifiziert (26 Personen). Bei fünf Personen liegt eine Doppelqualifikation vor, d. h. entweder Berufsausbildung und ein Hochschulabschluss oder mehrere Studienabschlüsse.

Damit sind in dem Sample sowohl bezogen auf das Allgemeinbildungsniveau als auch bezogen auf die berufsfachliche Ausbildung Hochqualifizierte überdurchschnittlich vertreten.

Branchenzugehörigkeit

Bei der Verteilung der Unternehmen nach Wirtschaftszweigen ist der Dienstleistungssektor überproportional vertreten (16 Betriebe, u. a. Beratung/Consulting, Juristen, Eventmanagement, Versicherungs- und Finanzdienstleistung, Engineering etc.). An zweiter Stelle finden sich zehn Handwerksbetriebe, gefolgt vom Einzelhandel mit sieben Unternehmen. Das Gastgewerbe sowie die Medienbranche (Grafikdesign sowie neue Medien) sind mit jeweils fünf Unternehmerinnen und Unternehmern vertreten. Ebenso wurde ein Mediziner (Gesundheitssektor) befragt.

Innerhalb dieser Branchen finden sich Akademikerinnen und Akademiker, Handwerksmeisterinnen und -meister, aber auch sogenannte Tagelöhner, die ohne eine formale berufsfachliche Qualifizierung überwiegend im Ausbaugewerbe tätig sind. Qualifizierte Spezialisten sind eher im Consultingbereich und in den freien Berufen (z. B. Mediziner und Rechtsanwälte) angesiedelt. Die Einzelhandelsunternehmen haben meist einen ausgeprägten Bezug zur Herkunftskultur der Gewerbetreibenden.

Betriebsgrößenklassen, Anzahl der Beschäftigten, mitarbeitenden Familienangehörigen und Auszubildenden

Die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer sind überwiegend Solo-Selbstständige (48 Prozent)³ oder Inhaber von Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten (43 Prozent). Gleichwohl sind in den 23 Betrieben mit abhängig Beschäftigten neben den Inhabern 156 Angestellte und 28 mithelfende Familienangehörige tätig. Zum Zeitpunkt der Befragung waren in den 44 Unternehmen zehn Auszubildende beschäftigt.

4 Wege in die Selbstständigkeit

Häufig wird angenommen, dass die Gründungspraxis bei Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund "anders" sei (vgl. Merckelbach/Brehme 2011, Equal-Netzwerk 2007: 28). Worin dieses "anders gründen" besteht, bleibt zumeist aber vage. Auch bei Gründerinnen und Gründern mit Migrations-hintergrund ist der Eintritt in die Selbstständigkeit nicht nur ein formaljuristischer Akt, sondern – wie für Jede und Jeden, der ein eigenes Unternehmen gründet – ein wichtiger biografischer Schritt (vgl. Weber/Elven/Schwarz 2011: 49). Im Folgenden werden die unterschiedlichen Wege in die Selbstständigkeit kurz vorgestellt:

- "Sprung ins kalte Wasser", durch:
 - Neugründung eines Unternehmens. Hier ist die Selbstständigkeit die einzige Form der Erwerbstätigkeit (37 Personen). Nur acht Personen sind unmittelbar nach ihrer Ankunft in Deutschland selbstständig geworden. 29 Per-

³ Im bundesdeutschen Durchschnitt liegt der Anteil von Solo-Selbstständigen mit 57 Prozent höher (vgl. Mai/Marder-Puch 2013: 486).

sonen leben bereits viele Jahre in Deutschland und waren vor ihrer Selbstständigkeit abhängig beschäftigt.

- o Übernahme von bestehenden Betrieben in sechs Fällen.
- "Beiboot-Selbstständigkeit": Gründungen können auch über einen sanften Einstieg in die Selbstständigkeit erfolgen. In diesen Fällen wird das eigene Unternehmen neben einer eigenen oder hauptberuflichen Erwerbstätigkeit des Partners langsam aufgebaut. Diese Selbstständigen begeben sich nicht vollständig in die Selbstständigkeit, sondern sichern ihre Existenz über andere Einkommen ab und erkunden auf diesem Weg die Chancen ihrer Geschäftsidee.

Für 17 Personen des Samples ist ihre aktuelle Selbstständigkeit nicht die erste Erfahrung als Unternehmerin oder Unternehmer. Bei acht Interviewten waren die früheren Schritte in die Selbstständigkeit nicht von Erfolg gekrönt. Die Gründe, warum ein Unternehmen nicht erfolgreich ist, sind individuell verschieden. Allerdings waren – auch aus Sicht der Befragten – häufig Unerfahrenheit hinsichtlich der Geschäftsführung und zu optimistische Einschätzungen bezogen auf die Nachfrage oder die eigenen Kompetenzen auszumachen.

Im Folgenden wird nun ausführlicher auf die Gründungsgeschichte sowie die Motivation der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer eingegangen.

5 Selbstständigkeit bei Migrantinnen und Migranten: vom prekären Unternehmertum bis hin zur Selbstständigkeit mit hohen Autonomiegraden

Die Analysen legen zwei grundsätzliche Motivlagen für die Gründung eines eigenen Unternehmens offen: Für die eine Gruppe stellt Selbstständigkeit eine mögliche Form der Erwerbstätigkeit dar (28 Unternehmen). Die jeweiligen Geschäftsfelder knüpfen zwar oft an bisherige berufliche Erfahrungen an, sind aber durchaus offen für neue Felder (Selbstständigkeit als eine Erwerbsform). Bei der anderen Gruppe ist Selbstständigkeit an sich die gewünschte und angestrebte Form der Erwerbstätigkeit (16 Unternehmen) und das Resultat einer Auseinandersetzung mit der Frage: Wie und was will ich arbeiten? Für diesen Personenkreis spielt die unabhängige Bestimmung von Arbeitsinhalten und -formen eine zentrale Rolle bei der Entscheidung für eine Selbstständigkeit (Selbstständigkeit als Selbstbestimmung).

Die Typisierung der Migrantenunternehmen berücksichtigt sowohl den Kontext, in den die Unternehmensgründung eingebettet ist, als auch die Motivationslagen, die zur Selbstständigkeit geführt haben.

Zielstellung	Typen	Fälle	Prozentanteil
Erwerbstätigkeit		28	64
	Pioniergründung	4	
	Brückengründung	6	
	Ausweichgründung	18	
Selbstbestimmung		16	36
	davon Gründung durch Gelegenheit	(6)	
	davon Gründung für eine Idee	(3)	
Summe		44	100

Tabelle 2: Verteilung der Migrantenunternehmen nach Gründungstypen (Quelle: eigene Erhebung)

Innerhalb dieser beiden Gruppen konnten jeweils verschiedene Typen von Migrantenunternehmen voneinander abgegrenzt werden:

- Der ersten Gruppe wurden sogenannte "Pioniergründungen", die völlig neue Geschäftsfelder erschließen, sowie "Brückengründungen" zugeordnet. Das Geschäftsmodell des letztgenannten Typus beruht darauf, dass sie Angebote speziell für bestimmte ethnische Gruppen anbieten. Unter dem Typus "Ausweichgründung" werden Unternehmensgründerinnen und -gründer gefasst, die entweder Arbeitslosigkeit oder – aus ihrer subjektiven Perspektive – schlechte Arbeitsbedingungen vermeiden wollen.
- Die Gruppe der Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihre Selbstständigkeit vor allem wegen ihres Bedürfnisses nach der Selbstbestimmung von Arbeitsinhalten und -formen wählt, verbindet damit Unabhängigkeit, Entscheidungsfreiheit und die Möglichkeit, die eigene Kreativität ausleben zu können. Bei einigen dieser Personen bedurfte es eines exogenen Impulses wie z. B. Insolvenz des Arbeitgebers, belastendes Arbeitsklima etc., um den Traum von der Selbstständigkeit auch zu realisieren ("Gründung durch Gelegenheit"), andere hingegen sind vollkommen von intrinsischen Motiven geleitet ("Gründung für eine Idee").

Die Untersuchungsergebnisse machen deutlich, dass wir nicht von der Gruppe migrantischer Unternehmerinnen und Unternehmer sprechen können. So finden sich in München Unternehmen von Selbstständigen mit Migrationshintergrund, die in den "klassischen" Geschäftsfeldern von Migrantinnen und Migranten, wie beispielsweise im Imbissbereich, Lebensmittelhandel und dem Angebot von einfachen Dienstleistungen angesiedelt sind. Ebenso sind auch Selbstständige vertreten, die versuchen, in München als Tagelöhner über die Runden zu kommen. Zehn der Unternehmer betreiben Handwerksbetriebe, davon sind fünf im Baugewerbe tätig. Es gibt Beratungs- und Consultingangebote im Bereich der Finanz-, Versicherungs- und Handelswirtschaft. Selbstständige Rechtsanwälte sind ebenso vertreten wie Ingenieure, ein Arzt oder ein international tätiger Vermittler von Sportlerinnen und Sportlern. Das Bild von migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmern ist vielschichtig. Zudem

zeigt sich, dass ein Großteil der Befragten sein Angebot nach keiner bestimmten ethnischen Gruppe ausrichtet (vgl. auch Leicht/Langhauser 2014: 52).

Will man aus dieser Vielfalt von Unternehmensgründungen diejenigen herausgreifen, deren Entstehungskontext substantiell mit dem Migrationshintergrund der Unternehmerinnen und Unternehmer verbunden ist, so trifft dies am deutlichsten auf die "Brückengründungen" und die "Ausweichgründungen" zu. Der erstgenannte Typus richtet sein Angebot nach den Bedürfnissen bestimmter ethnischer Gruppen aus, die aufgrund des eigenen Migrationshintergrundes erkannt bzw. bedient werden können. Der zweite Typus weicht in die Selbstständigkeit als Reaktion auf Arbeitsmarkteintrittsbarrieren aus, die eng mit dem Migrationshintergrund der Akteure verbunden sind.

Bei diesen "Ausweichgründungen" (18 Personen, 41 Prozent des Samples) kann von einer dauerhaften, unfreiwilligen Selbstständigkeit gesprochen werden. Diese Personen waren und sind bei der Stellensuche nicht erfolgreich bzw. bewegen sich nur in hoch prekären Tätigkeitsfeldern. Ihr Ziel ist es, die Selbstständigkeit zu verlassen und den Übergang in ein stabiles, existenzsicherndes Beschäftigungsverhältnis zu bewältigen. Dies gelingt nicht – zum Teil, weil im Ausland erworbene Qualifizierungen nicht anerkannt werden; zum Teil, weil ihre Deutschkenntnisse nicht dem Niveau in einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung entsprechen. Aufgrund ihrer Arbeits- und Belastungssituation ist es den Befragten bisher nicht gelungen, diese "Defizite" zu verringern. Für Selbstständige in dieser Situation gibt es keine institutionellen Ansprechpartner bzw. Unterstützungsangebote – von den zeitlichen und finanziellen Restriktionen ganz zu schweigen.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass migrantisches Unternehmertum, positiv formuliert, äußerst vielfältig ist. Der Bogen spannt sich von der international tätigen Unternehmensberaterin über Handwerksbetriebe bis hin zu selbstständigen Tagelöhnern. Eine weitere Erkenntnis ist aber auch: In weiten Teilen ist es ein prekäres Unternehmertum.

Im anschließenden Abschnitt wird nun auf eine Gruppe von migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmern eingegangen, die – wie viele der von uns Befragten – als Erwachsene nach Deutschland eingewandert sind und zum Zeitpunkt der Gründung noch nicht lange in Deutschland leben.

6 Herausforderung "Systeme verstehen"

Vor allem die erst kürzlich zugewanderten Selbstständigen haben zunächst große Schwierigkeiten, sich innerhalb der verschiedenen Systeme und Institutionen zurechtzufinden und sie zu verstehen. Sei es das Steuersystem, sei es unser Kammersystem, Bildungssystem, seien es die Regelungen zur Anerkennung von Bildungsabschlüssen, Berufszugangsregelungen wie die Handwerksordnung oder andere formelle Regelungen und informelle Regeln. Das folgende Zitat verdeutlicht, dass der erste "offizielle" Schritt, die Anmeldung eines Gewerbes, weniger eine Hürde dar-

stellt. Vielmehr entstehen Schwierigkeiten beim Verstehen des Systems und den Detailfragen zu Formalitäten oder auch üblichen Gepflogenheiten.

Frage: "Wenn Sie Ihre Selbstständigkeit in [Herkunftsland] mit der hier in Deutschland vergleichen, was ist für Sie besonders?

A: Das ist eine ganz andere Situation, ich kenne das deutsche System noch nicht gut. Ich habe mich registriert, aber was ich dann machen muss, weiß ich noch nicht, obwohl mein Mann selber selbstständig ist. Ich sehe bei meinem Mann, dass man für die Akquise gute Beziehungen haben muss. Sich bemühen, um Angebote abgeben zu können. In der [Herkunftsland] ist das natürlich auch so, aber im eigenen Land fühlt man sich natürlich wohler. Dann habe ich die Sprache auch erst frisch gelernt, manchmal fühle ich mich nicht so kompetent wie im Englischen." Juristin (Fall 12)

Nicht umsonst ist dieses "Systemwissen" die Geschäftsgrundlage einiger Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihre Kunden beim Brückenschlag zwischen verschiedenen nationalstaatlichen Regelungen sowie Systemen beraten und unterstützen. Die Befragung macht deutlich, dass von Behördenseite ein stärkeres Augenmerk darauf gelegt werden sollte, die einzelnen Systeme und die ihnen innewohnende Logik anschaulich und nachvollziehbar zu erläutern (ähnlich Kohn 2013: 5).

"Also am Anfang informiert sie keiner und nach einiger Zeit werden ihnen Papiere vorgelegt, dass sie haben das und das nicht gemacht und deshalb müssen sie Strafe zahlen. Sie wussten das nicht, dass das Rechte und Pflichten sind." Selbstständig im Bau-Nebengewerbe mit Hilfstätigkeiten (Fall 6b, Interview wurde mit Unterstützung eines Dolmetschers geführt)

Welche Selbstständigen kämpfen nicht mit den Vorschriften und Anforderungen, die mit einem eigenen Gewerbe einhergehen? Ungleich schwerer ist es, die jeweiligen Regelungen und Vorschriften zu verstehen, zu beachten und korrekt umzusetzen, wenn sie einem fremd sind. Die jeweiligen Regulierungen und die ihnen innewohnenden Logiken zu kennen, ist eine Seite der Medaille. Eine andere Seite ist die Auseinandersetzung mit den kulturellen und institutionellen Prägungen durch die Herkunftsländer.

7 Kulturelle und institutionelle Prägungen durch Herkunftsländer

Die Befragungen geben Hinweise darauf, dass bestimmte Verhaltensweisen von Migrantenunternehmerinnen und -unternehmern vor dem Hintergrund unterschiedlicher Normalitätsvorstellungen bewertet werden sollten. Was heißt das konkret? Wenn Unternehmer oder Unternehmerinnen ihrer Abgabenpflicht nicht im erforderlichen Maß nachkommen, wird unterstellt, dass diese Unternehmer versuchen, "nicht gerechtfertigte Steuervorteile zu erlangen" (AO § 370 III 1). Unsere Ergebnisse zeigen, dass eine andere Interpretation ebenso plausibel ist, welche die Erfahrungen mit den Institutionen der sozialen Sicherung und dem Steuersystem in den Herkunftsländern berücksichtigt. Das folgende Zitat verweist auf die Anforderung der Einhaltung von Fristen und die rasche Mahnung durch die Steuerbehörden:

"Eines der Probleme mit dem Finanzamt ist, du musst pünktlich sein. Wenn du das nicht bist, kriegst du schnell Mahnungen." Gastronom (Fall 26)

Wir haben mit Unternehmerinnen und Unternehmern gesprochen, in deren Herkunftsländern das System der sozialen Sicherung sehr grobmaschig gestrickt ist und die Menschen es gewohnt sind (oder lernen mussten), sich um ihre soziale Absicherung und Altersvorsorge selbst zu kümmern. Zudem ist der Umgang mit öffentlichen Behörden von Korruptionserfahrungen geprägt und das Steuersystem funktioniert nur eingeschränkt, staatliche Unterstützungsleistungen werden nicht oder nur rudimentär geleistet.⁴ Dies sind Normalitätsannahmen von neu Zugewanderten, die aus entsprechenden Ländern kommen. Ihre Erfahrungen im Umgang mit Behörden und Einrichtungen der öffentlichen Hand sind für sie prägend und zunächst auch handlungsleitend. Welche Konsequenzen hat dies für die Einzelnen? Auf der einen Seite wird vom Staat keine Hilfe erwartet, umgekehrt wird aber auch erwartet, dass an den Staat keine oder sehr geringe Abgaben zu entrichten sind. Die Einstellung, die hinter diesen Erfahrungen steckt, wird in folgendem Zitat deutlich:

"Ich würde auf niemandes Kosten, nicht von dir, nicht vom Staat - ich kann schon selber was machen." Consultin aus Asien (Fall 21)

Wir haben es in unserem Sample auch mit Unternehmerinnen und Unternehmern zu tun, die aus Ländern stammen, in denen die Bevölkerung mit den wohlfahrtsstaatlichen Leistungen eher unzufrieden und eine wohlfahrtsstaatlich geprägte soziale Absicherung kaum oder gar nicht vorhanden ist (vgl. Roosma et al. 2013: 250-251). Aktuelle internationale Studien weisen auf einen engen Zusammenhang zwischen der "Qualität" staatlicher Institutionen und den individuellen Einstellungen zu Steuerabgaben und der Sozialpolitik hin.⁵ Insbesondere jene osteuropäischen Länder, deren öffentliche Institutionen durch autoritäre Regime entwickelt und nach 1990 in sehr unterschiedliche Richtungen transformiert wurden, weisen geringe Zufriedenheitsund Zustimmungswerte mit den sozialstaatlichen Einrichtungen auf. Kurz gesagt: Dort, wo staatliche Institutionen wenig funktionieren, ist die Zustimmung zur Steuerund Sozialpolitik gering ausgeprägt - oder wie es Svallfors formuliert: "low quality of governement feeds low confidence and weak tax compliance" (2013: 377). Es ist naheliegend, dass gerade Zuwanderinnen und Zuwanderer diese Einstellung zu staatlichen Institutionen und Behörden zunächst "mitnehmen".6

Vor diesem Hintergrund sind nicht abgeführte Abgaben und/oder ein sehr zurückhaltender Umgang mit Behörden weniger als eine Ablehnung des deutschen Steuersystems oder öffentlicher Einrichtungen einzuordnen. Für ein besseres Verständnis des Integrationsprozesses von Migrantinnen und Migranten trägt auch bei, die institutionellen Prägungen durch die Herkunftsländer und die mit der Migration verbundenen Lern- und Anpassungsprozesse mit in den Blick zu nehmen.⁷

"Am Anfang war es schwierig für mich, da hatte ich immer Angst, wenn ich Nein sage beim Hauseigentümer oder wenn ich laut spreche gegen eine Behörde, dass ich eine Strafe be-

⁴ Zur Rolle von informellen und formellen Regelungen und Institutionen bei Ökonomien, die sich im Übergang befinden, z. B. für die Ukraine: Williams/Round/Rodgers 2010; Bulgarien: Williams/Vorley 2015; Usbekistan: Urinboyev/Svensson 2013; genereller: Estrin/Mickiewicz 2010.

⁵ Vgl. Torgler/Schneider 2006, Svallfors 2013; zur Steuerkultur vgl. Nerré 2008; 2004: 278-279.

⁶ Vgl. Gsir 2014a und 2014b.

⁷ Für diese Perspektive im Hinblick auf politische Partizipation vgl. Zapata-Barrero et al. 2013.

komme [...] Aber nach vier Jahren Arbeit weiß man, du kannst deinen Mund aufmachen." Gastronom aus dem Mittleren Osten (Fall 26)

Neu zugewanderte Migrantinnen und Migranten aus Ländern mit niedrigen Sozialstandards sowie niedrigen Zustimmungswerten der Bevölkerung haben ein geringes Vertrauen zu staatlichen Einrichtungen und sozialen Sicherungssystemen. Vor diesem Hintergrund ist es zumindest nachvollziehbar, wenn neu zugewanderte Personen z. B. aus Ost-, aber auch Südeuropa mit ihren Unternehmungen in erster Linie Hilfebedürftigkeit vermeiden möchten und gleichzeitig gegenüber staatlichen und kommunalen Einrichtungen eine skeptische und vorsichtige Grundhaltung einnehmen.

"Man braucht Mut, in die Behörden reinzugehen […] Ja, die [Migranten] haben Angst vor den Behörden." Lebensmitteleinzelhandel (Fall 10, Südeuropa)

Unterstützt wird diese These durch die folgenden Zitate zu den Erfahrungen von Befragten bei der Gewerbeanmeldung und den Marktzugangsbedingungen in Deutschland, mit Behörden und dem deutschen Rechtssystem.

"Also ich fand das hier wunderbar, dass man zum Kreisverwaltungsreferat [zuständige Behörde für Gewerbeanmeldungen, P. S.] gehen kann und eine Lizenz beantragen konnte. Das wäre in [südeuropäisches Land] undenkbar, da werden Lizenzen wie Kapital gehandelt und verkauft, sie gehören zum Kapital der Firma. Lizenzen sind da limitiert." Buchhändler aus Südeuropa (Fall 19)

"Aber es erklärt niemand so richtig. Wir müssen morgen Steuer bezahlen und in drei Monaten wieder, wir sind kein Geldautomat, das ist eine Überraschung. [...] wir rechnen hier mit guter Sicherheit, gute Straßen, gutes Wasser, das können wir nicht von allen Ländern sagen." Ingenieurdienstleister aus Südamerika (Fall 29)

"Bürokratie, wenn man eine Erfahrung in [osteuropäisches Land] hat, das ist eigentlich sehr einfach hier." (Fall 34)

Ein interessantes Ergebnis der Untersuchung ist, dass die meisten der Befragten ihre Steuerberaterin oder ihren Steuerberater als die wichtigsten externen Partner benennen.

"Er hatte die Sachen anfangs nicht beim Steuerberater. Er wusste nicht, dass einer gebraucht wird, erst später hat er das erfahren und er kümmert sich jetzt [...] Er sagt, keiner zeigt uns den Weg, welche Rechte und Pflichten sie mit dem Gewerbe haben. Sie wissen nicht, wie man eine Rechnung stellt." Selbstständig im Bau-Nebengewerbe mit Hilfstätigkeiten (Fall 6a, das Interview wurde mit Unterstützung eines Dolmetschers geführt)

Diese Berufsgruppe scheint nicht nur bei Fragen des Steuerrechts und der Erstellung der Steuererklärung eine wichtige Funktion zu erfüllen. Vielmehr geben Steuerberaterinnen und Steuerberater den Unternehmerinnen und Unternehmern wichtige Hinweise hinsichtlich der Betriebsführung; sie beraten und helfen im Umgang mit Behörden und Institutionen. Immer wieder betonen Unternehmerinnen und Unternehmer, wie wichtig es ist, eine gute Steuerberaterin zu haben. Die Hilfestellung durch Steuerberaterinnen und Steuerberater scheint beim Aneignen von wichtigem Systemwissen und dem Verstehen deutscher Behördenstrukturen von immenser Bedeutung zu sein.

8 Fazit

Urbane Zentren sind das Zuhause von Menschen aus ganz unterschiedlichen Regionen und Ländern. Hier finden sich vielfältige Lebens- und Sozialräume, in denen sich ein Gefühl von Heimat entwickelt, das nicht auf Staatsbürgerschaft oder perfekte Sprachkenntnisse angewiesen ist.

Für Personen, die noch nicht lange in Deutschland leben, ist die Zuschreibung "mit Migrationshintergrund" kein Merkmal von Ausgrenzung. Diese Befragten thematisieren Schwierigkeiten und Herausforderungen, die eng damit verbunden sind, dass ihnen selbst vieles noch fremd ist. Im Zeitverlauf, je mehr man mit Vorschriften und Regeln, mit der Sprache sowie mit den Systemen vertraut ist, umso mehr treten migrationsspezifische Themen in den Hintergrund. Dann rücken migrationsneutrale Aspekte der Selbstständigkeit in den Vordergrund, es geht um spezielle Fragen zum Steuer- oder Arbeitsrecht, zur Wahl der Rechtsform oder zum Zugang zu öffentlichen Aufträgen.

Das Label "Migrationshintergrund" ist als zentrale Klammer für all diese Unternehmerinnen und Unternehmer nicht geeignet, um deren Bedürfnisse und Herausforderungen hinreichend zu beschreiben. Etwa ein Drittel der untersuchten Selbstständigen ist dem wirtschaftspolitischen Leitbild von dynamischen, sich selbst verwirklichenden Unternehmerpersönlichkeiten zuzuordnen (vgl. Bögenhold/Fachinger 2012a: 278). Allerdings bewegen sich auch viele der Selbstständigen im unteren Einkommenssegment und beschreiben ihre finanzielle Situation als sehr angespannt. Es ist wichtig, sich folgendes vor Augen zu führen: Migrationshintergrund ist eine Kategorie von vielen, die auf diese Personengruppe zutrifft. Der eigene Migrationshintergrund kann auf individueller Ebene eine wichtige Ressource für die Selbstständigkeit bzw. das eigene Angebot sein. Ob er für die Selbstständigkeit eine Relevanz besitzt, hängt von der Ausrichtung des Angebots und von weiteren Faktoren wie z. B. Bildung, fachlicher Qualifikation oder den Sprachkenntnissen ab. Ebenso ist von Bedeutung, wie lange die Personen schon in Deutschland leben, wie sie sozial eingebunden sind und wie heimisch sie sich an ihrem Wohn- und Arbeitsort fühlen.

Wir finden auch hier jene Mikroselbstständigkeit, erhöhte Unstetigkeit, Erwerbshybridisierung und -prekarisierung, von der Bögenhold und Fachinger (2012b: 6-7) berichten. Selbstständige mit Migrationshintergrund, das sind sozial Benachteiligte mit prekären Arbeits- und Lebensbedingungen. Das sind aber auch hochqualifizierte Spezialisten und kreative Innovatorinnen, die sich erfolgreich im globalen Wettbewerb behaupten. Diese verschiedenen Gruppen bewegen sich in differenten Sozialräumen und Communities. Die Untersuchung verdeutlicht die unterschiedlichen Bedürfnislagen, Arbeits- und Lebensrealitäten innerhalb dieser Gruppe von Unternehmerinnen und Unternehmern und sie gibt Hinweise, wie das vorhandene Beratungsund Unterstützungsangebot für migrantische Selbstständige noch besser auf die verschiedenen Bedürfnisse ausgerichtet werden kann.

Die zumeist hochqualifizierten selbstständigen Migrantinnen und Migranten schaffen Arbeitsplätze und leisten einen relevanten Beitrag zur Beschäftigung (vgl.

Leicht/Langhauser 2014: 6). Migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer tragen über die Selbstständigkeit aber nicht nur zur Sicherung der Existenz ihrer Beschäftigten, ihrer eigenen und der ihrer Familien bei. Sie zeigen sich offen in der Gestaltung ihrer Erwerbsbiografie und sind nicht nur auf ein Modell von Erwerbstätigkeit fixiert. Auch jene, für die eine Selbstständigkeit nicht die "erste Wahl" ist, sind engagierte und erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer. Darüber hinaus eignen sie sich im Zuge ihrer Selbstständigkeit kontinuierlich nicht nur unternehmerisches, administratives und berufsfachliches Wissen an, sondern auch kulturelles und institutionelles Systemwissen. Allerdings: Dieser Wissenserwerb, der sich quasi nebenbei und ohne faktische Anerkennung sowie geringe Unterstützung vollzieht, sollte in der Debatte - auch hinsichtlich der Integration von Geflüchteten - mehr Beachtung erfahren. Gesellschaftliche Integration und interkulturelle Offenheit ist keine Einbahnstraße. Der "fremde" Blick auf eine Gesellschaft eröffnet einen reflexiven Blick auf die Normalitätsannahmen der sogenannten Mehrheitsgesellschaft und verdeutlicht, an welchen Stellen es für Migrantinnen und Migranten hilfreich ist, wenn Behörden und öffentliche Verwaltung die Systeme, ihre Funktionslogiken, Institutionen, Regelungen und informellen Regeln "erklären".

Literatur

- [AO] Abgabenordnung (1977), § 370 Steuerhinterziehung. Internet: http://www.gesetze-im-internet.de/ao_1977/__370.html [zuletzt aufgesucht am 29.08.2016]
- [BBMFI] Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2014): 10. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin.
- Beicht, Ursula; Granato, Mona; Matthes, Stephanie (2014): Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund und die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (WISO direkt). Bonn.
- Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (2012a): Selbstständigkeit im System der Erwerbstätigkeit. In: Sozialer Fortschritt, Heft 11-12, S. 277-287.
- Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (2012b): Neue Selbstständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit. Expertise im Auftrag der der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Breuer, Franz (2009): Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis. Wiesbaden.
- Brixy, Udo; Sternberg, Rolf; Vorderwülbecke, Arne (2013): Global Entrepreneurship Monitor 2012. Unternehmensgründungen durch Migranten. IAB-Kurzbericht Nr. 25. Nürnberg.
- Estrin, Saul; Mickiewicz, Tomasz (2010): Entrepreneurship in Transition Economies: The Role of Institutions and Generational Change. IZA Discussion Paper Nr. 4805. Internet: http://ssrn.com/abstract=1570423 [zuletzt aufgesucht am 29.08.2016]

- Equal-Netzwerk (2007): Antennen ausfahren, besser verstehen, anders reagieren. Diversity-sensible Ansätze in der Beratung und Vermittlung von Migrantinnen und Migranten in Arbeit. Lünen. Internet: http://www.multikulti-forum.de/fileadmin/u-ser_upload/Download_PDF/diversity-sen.pdf [zuletzt aufgesucht am 29.08.2016]
- Gsir, Sonia (2014a): Social Interactions between Immigrants and Host Country Populations: A Country-of-Origin Perspective. INTERACT RR 02. Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole.
- Gsir, Sonia (2014b): Civic participation and integration: a country of origin perspective. INTERACT RR 03. Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole.
- Kelle, Udo; Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen.
- Kohn, Karl-Heinz (2013): Spezifische Themen und Bedarfe in der beschäftigungsorientierten Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund. In: Vogel, Christian et al.: Gründungen durch Migrantinnen und Migranten. Bedarfe und Kompetenzen in der Beratung. Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim, Mannheim, S. 5.
- [LHS München] Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit (2013): Interkultureller Integrationsbericht. München lebt Vielfalt. München.
- Leicht, René; Langhauser, Marc (2014): Ökonomische Bedeutung und Leistungspotenziale von Migrantenunternehmen in Deutschland. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Mai, Christoph-Martin; Marder-Puch, Katharina (2013): Selbstständigkeit in Deutschland. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik. Wiesbaden, S. 482-496.
- Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Forum Qualitative Sozialfor-schung, 1 (2), Art. 20. Internet: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204 [zuletzt aufgesucht am 29.08.2016]
- Merckelbach, Christina; Brehme, Michael (2011): Migranten gründen anders. Ein Vorurteil? In: Aachener Zeitung vom 30.07.2011. Internet: http://www.aachener-zeitung.de/news/wirtschaft/migranten-gruenden-anders-ein-vorurteil-1.385700 [zuletzt aufgesucht am 30.07.2011]
- Neisen, Vera; Larsen, Christa (2012): Aus- und Weiterbildungsbedarfe und -praxis in hessischen Migrantenunternehmen. Endbericht vom September 2012. IWAK. Frankfurt/Main.
- Nerré, Birger (2004): Steuerkultur Ein vernachlässigter Faktor der Steuerreformpolitik. In: Blümle, Gerold et al. (Hg.): Perspektiven einer kulturellen Ökonomik. Münster, S. 271-286.
- Nerré, Birger (2008): Tax Culture: A Basic Concept for Tax Politics. In: Economic Analysis & Policy, Jg. 38, Heft 1, S. 153-167.
- Roosma, Femke; Gelissen, John; Oorscho, Wim van (2013): The Multidimensionality of Welfare State Attitudes: A European Cross-National Study. In: Soc Indic Res, Jg. 113, Heft 1, S. 235-255.

- Schütt, Petra (2015): Brücken bauen. Migrantenunternehmen in München. Herausgegeben durch die Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft. Heft-Nr. 279, München.
- Statistisches Bundesamt (2012): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden.
- Strübing, Jörg (2008): Was ist Grounded Theory? In: Ders. (Hg.): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. Wiesbaden, S. 13-36.
- Svallfors, Stefan (2013): Government quality, egalitarianism, and attitudes to taxes and social spending: a European comparison. In: European Political Science Review, Jg. 5, S. 363-380.
- Torgler, Benno; Schneider, Friedrich (2006): What Shapes Attitudes Toward Paying Taxes? Evidence from Multicultural European Countries. IZA, Discussion Paper Nr. 2117, Bonn.
- Urinboyev, Rustamjon; Svensson, Måns (2013): Corruption in a Culture of Money: Understanding Social Norms in Post-Soviet Uzbekistan. In: Baier, M. (Hg.): Social and Legal Norms. Aldershot, S. 267-284.
- Weber, Susanne M.; Elven, Julia; Schwarz, Jörg (2011): Habitusreflexive Beratung im Gründungsprozess: Abschlussbericht des Teilprojekts B des Verbundforschungsprojekts "Entrepreneuresse". Marburg. Internet: http://edok01.tib.uni-hannover.de/edoks/e01fb12/68999575X.pdf [zuletzt aufgesucht am 29.08.2016]
- Williams, Colin C.; Round, John; Rodgers, Peter (2010): Explaining the Off-the-Books Enterprise Culture of Ukraine: Reluctant or Willing Entrepreneurship? In: International Journal of Entrepreneurship and Small Business, Jg. 10, Heft 2, S. 165-180.
- Williams, Nick; Vorley, Tim (2015): Institutional asymmetry: How formal and informal institutions affect entrepreneurship in Bulgaria. In: International Small Business Journal, Jg. 33, Heft 8, S. 840-861.
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung, 1 (1), Art. 22. Internet: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228 [zuletzt aufgesucht am 29.08.2016]
- Zapata-Barrero, Ricard; Gabrielli, Lorenzo; Sánchez-Montijano, Elena; Jaulin, Thi-baut (2013): The political participation of immigrants in host countries: An interpretative framework from the perspective of origin countries and societies. INTERACT RR 07. Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole.



Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 9, Heft 2, September 2016, S. 129-130

Forschungsvorhaben

Festo Lernzentrum Saar GmbH

BMBF-Verbundprojekt: Reifegradbasierte Migration zum CPPS – ADAPTION

Beschreibung des Vorhabens

Mit dem Thema Industrie 4.0 erreicht ein neues, vornehmlich technikinduziertes Rationalisierungsparadigma die Unternehmen. Mit Industrie-4.0-Technologien sollen die zukunftsweisenden Antworten auf die Herausforderungen globalisierter Märkte, zeitkritischer und flexibler Produktnachfragen sowie veränderter Kundenwünsche gegeben werden. Cyber-Physical Systems (CPS) sind dabei als Systeme zu verstehen, in denen reale Elemente – mikroelektronisch unterstützt durch eigene Rechenfähigkeit, Sensorik und Aktorik sowie zusätzliche Kommunikationsschnittstellen – miteinander vernetzt werden. Ziel der CPS ist die je nach externen Anforderungen weitgehend autonome Selbststeuerung, -optimierung und -konfiguration der Systemkomponenten, die dafür eigenständig auf relevante verfügbare Daten und Dienste ihrer Umwelt zurückgreifen können. Sie beschreiben somit die Verknüpfung der virtuellen, informationstechnischen Welt mit der realen, physikalischen Welt. Mit dem Einzug von CPS in die Produktion wandelt sich das bisherige industrielle Produktionssystem zunehmend zu einem Cyber-physischen Produktionssystem (CPPS).

Die aktuelle Diskussion um Industrie 4.0 ist stark technisch geprägt: Technologische Innovationen wie kollaborierender Roboter, RFID-Chips, digitale Assistenzsysteme, smart devices oder Sensoren dominieren die öffentliche Wahrnehmung. Vielfach wird dabei übersehen, dass es sich bei Produktionssystemen um soziotechnische Systeme handelt, mithin neben der Technik die Dimensionen Organisation und Mensch unerlässlich zur erfolgreichen Umsetzung der Industrie-4.0-Vision sind. Sich auf die Komplexität dieser Veränderungsprozesse einzustellen, sie zu beherrschen und die sozio-technischen Gestaltungsbereiche sowohl technisch als auch humanzentriert, wirtschaftlich und organisatorisch aufeinander abzustimmen, stellt für alle Unternehmen, insbesondere aber für Klein- und Mittelbetriebe, die naturgemäß über geringere Ressourcen verfügen als Großunternehmen, eine schwer zu bewältigende Aufgabe dar.

In dem Projekt ADAPTION soll am Beispiel der Arbeitsplanung und Fertigungssteuerung ein Reifegrad- und Vorgehensmodell für die Migration zum Cyberphysischen Produktionssystem entwickelt werden, um insbesondere kleine und mittlere Industrieunternehmen zur Entwicklung und Umsetzung ihrer individuellen Industrie-4.0-Vision zu befähigen. Im Sinne des sozio-technischen Verständnisses werden die Dimensionen Technik, Organisation und Personal im Migrationsmodell gleichgewichtig behandelt. Über die Entwicklung betriebsspezifischer (software-)technischer Lösungen hinaus sind demzufolge Organisationsstrukturen anzupassen und Be-

schäftigte sowie ihr Produktionswissen in die Veränderungsprozesse einzubeziehen und sie für ihre neuen, komplexeren Aufgaben mit Hilfe neuer digitaler Lernformen zu qualifizieren.

Projektleitung: Klaus Herrmann, Festo Lernzentrum Saar GmbH

Kooperationspartner: Das Projekt wird vom Festo Lernzentrum Saar, der Ruhr-Universität Bochum (Lehrstuhl für Produktionssysteme; Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM), der TU Dortmund (Forschungsgebiet Industrie- und Arbeitsforschung), der Proxia Software AG, dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) sowie vier Partnerunternehmen durchgeführt.

Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung

Laufzeit: 01.01.2016 bis 31.12.2018

Kontakt: klaus.herrmann@festo.com



Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 9, Heft 2, September 2016, S. 131-134

Tagungsbericht

David Adler, Alexandra Bernhardt, Hannes Krämer¹

Ethnographie der Arbeit

Ein Workshopbericht

Ausgangspunkt des Workshops bildete das in den letzten Jahren gestiegene Interesse der Sozialwissenschaften an der Erforschung alltäglicher Arbeitsvollzüge. Dies stellt eine Erweiterung der traditionellen deutschsprachigen Arbeits- und Organisationssoziologie dar. Inhaltlich wird sie um die Perspektive ergänzt, Arbeit dezidiert auch jenseits der Norm ihrer rationalen Gestaltbarkeit und strukturellen Bedingtheit zu thematisieren sowie stärker an den vielfältigen und facettenreichen Arbeitspraktiken und -situationen anzusetzen. Diese Analyseerweiterung geht mit einer thematischen Pluralisierung der Arbeitsforschung einher, welche Arbeit auch jenseits der traditionellen Formen lohnabhängiger Industriearbeit oder angestellter Verwaltungsarbeit untersucht. In den Blick geraten beispielsweise Kreativ- und Landarbeit, die Arbeit in Putzkolonnen oder Care Work.

Methodisch erfordert ein solcher Forschungsfokus eine Erweiterung über eine reine Interviewforschung hinaus, wie sie in der deutschsprachigen qualitativen Arbeitssoziologie immer noch vorherrschend ist. Demnach geht es um die situationssensible Rekonstruktion konkreter Handlungsvollzüge und die kulturellen Spezifika verschiedener Arbeitswelten. Für eine solche Analyse bieten sich insbesondere ethnografische Zugänge an. Diese bringen vielfältige Beschreibungen auch solcher Arbeitssituationen hervor, die in den klassischen Analyseeinheiten der Arbeitsforschung keine hinreichende Aufmerksamkeit erfahren. So fängt der mikrologische Blick ethnografischer Analysen die Vielfalt konkreter Tätigkeiten ein und lenkt den Fokus auf neue Analysedimensionen wie Körper, Materialität oder Emotionen innerhalb des Arbeitsprozesses. Unterschiedliche Grade der Teilnahme erlauben eine hohe Kontextsensibilität und damit auch eine gegenstandsnahe Einordnung der expliziten Aussagen von Informant*innen.

Für die ethnografischen Arbeitsforschenden stellen sich allerdings auch eine Reihe inhaltlicher sowie methodischer Herausforderungen, die von den forschungspragmatischen Erwägungen intensiver Feldforschungsphasen über Fragen adäquater Erhebungstechniken bis hin zu Fragen der Gestalt von Arbeit selbst reichen.

Zu diesen thematischen sowie methodologischen Herausforderungen ethnografischer Arbeitsforschung wurde an der Universität Oldenburg vom 25. Mai bis zum 26. Mai 2016 ein Workshop mit dem Titel "Ethnographie der Arbeit" durchgeführt, der

¹ David Adler, DFG-Graduiertenkolleg "Selbst-Bildungen", Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, E-Mail: david.adler@uni-oldenburg.de; Alexandra Bernhardt, Promotionsstudentin am Institut für Soziologie, Technische Universität Chemnitz, E-Mail: alexandra.bernhardt@s2014.tu-chemnitz.de; Dr. Hannes Krämer, Kulturwissenschaftliche Fakultät, Europa-Universität Viadrina, E-Mail: kraemer@europa-uni.de.

sich in erster Linie an Nachwuchswissenschaftler*innen richtete. Der Workshop wurde finanziell und institutionell durch das DFG-Graduiertenkolleg 1608/2 "Selbst-Bildungen. Praktiken der Subjektivierung in historischer und interdisziplinärer Perspektive" unterstützt und fand in Kooperation mit der DGV-Kommission "Arbeitskulturen" statt.

Das Ziel des Workshops war es, ethnografische Studien zur Erforschung zeitgenössischer Arbeitskulturen problemorientiert zusammenzubringen und anhand einer gegenstandsorientierten und materialbezogenen Diskussion von Forschungsprojekten die Chancen und Probleme ethnografischer Arbeitsforschung zu thematisieren. In ethnografischer Tradition wurde ein großes Gewicht auf die Daten und deren analytische Triangulation gelegt. Die einzelnen Sitzungen bestanden aus einer kurzen Einführung in das Forschungsthema und einer am Datenmaterial orientierten Diskussion. Der Workshop bewegte sich damit zwischen einer Datasession und einem eher traditionellen Konferenzformat.

Zu Beginn führte Hannes Krämer (Frankfurt/Oder) kurz in den Problembereich ethnografischer Arbeitsforschung ein, indem er an die angloamerikanische Forschungstradition ethnografischer Erforschung von Arbeitsvollzügen erinnerte (Chicago School, Workplace Studies, Studies of Work, ...), die Bezugspunkte innerhalb der deutschen Debatte verdeutlichte (Subjektivierung von Arbeit, erweiterter Arbeitsbegriff, Practice Turn, ...) sowie zentrale methodologische Fragen der Forschung skizzierte. In der ersten Datenpräsentation verdeutlichten Alexandra Bernhardts (Chemnitz) Beobachtungsdaten die vielfältigen sozial-räumlichen Arrangements zeitgenössischer Arbeit in Coworking Spaces. Es wurde gemeinsam die Soziomaterialität zweier Räume eines Coworking Spaces rekonstruiert und deren sinnliche Qualitäten erörtert. Dabei stand ein Raum, der öffentliche Gespräche und die Kollektivität des Zusammenarbeitens betont, einem solchen gegenüber, der auf fokussierte Einzelarbeit setzt. Neben der Herausforderung der Datentriangulation wurde die Frage diskutiert, inwiefern Beobachtungen einen Zugang zu den Relevanzen der Arbeitenden erlauben – und wie ein solcher Zugang seinerseits durch den Charakter der Räume geprägt ist. Ebenso auf räumlicher Ebene war die Datenpräsentation und -diskussion von Tamara Dangelmaier (Frankfurt/Main) angesiedelt. Dangelmaier stellte zwei Interviewausschnitte vor, welche die Veränderungen in der Raumkonzeption und ein korrespondierendes Change-Management für die Verwaltung eines großen Unternehmens thematisierten. Die Äußerungen der Interviewten und die Verknüpfung der Gespräche mit ethnografischen Beobachtungsdaten verdeutlichten die hierarchische und machtstrategische Bedeutung derartiger Raumprogramme. Peggy Reichel (Chemnitz) präsentierte anschließend die Praxis von Brigadier*innen als informelle Arbeitsvermittler*innen in Kirgistan. Im Vordergrund standen hier die soziale Beziehung einer in der Landarbeit tätigen Vermittlerin zu ihren Arbeitenden als Vorgesetzte, als Mutter, als Freundin etc. sowie die damit verbundenen Pflichten, die deutlich über die Arbeitsorganisation hinaus gehen. Wie diese unterschiedlichen Rollen mithilfe von Schreibstrategien in den Daten sichtbar werden, bildete einen weiteren zentralen Bezugspunkt der Diskussion. Ebenso auf der Ebene der Landarbeit setzte Claudia Oltmanns (Oldenburg) Präsentation an, die nach dem Zusammenhang von

Ländlichkeit, Arbeit und Geschlecht fragte. Anhand von Beobachtungs- und Interviewdaten wurden sowohl Praktiken als auch Selbst- und Fremdbeschreibungen alltäglichen Verfertigens ländlicher Arbeit herausgestellt. Arbeit im Sinne klarer Professionszugehörigkeit – so wurde deutlich – ist für sich kein eindeutiger Indikator von Geschlechtlichkeit, sondern eine zusätzliche Qualität, die weiterer praktischer (Aus-) Deutungen durch die Teilnehmer*innen bedarf. *Alexandra Janetzko* (Oldenburg) stellte anhand von Videoausschnitten ihre praxeografische Vorgehensweise bei der Analyse von Talentsichtungen im Leistungssport zur Diskussion. Die Sichtbarkeit von Potenzial beruht dabei auf kompetenten Praktiken des Sehens, die – wie die Diskussion zeigte – auf vielfältigen Darstellungs- sowie Lesekompetenzen der Talentsichtenden, aber auch der Ethnograf*innen beruhen.

Im Abendvortrag skizzierte *Gerd Spittler* (Bayreuth) den Mehrwert einer ethnologischen Perspektive auf das Thema Arbeit. Ausgehend von einer Konzeptualisierung von Arbeit als Interaktion wurde es möglich, verschiedenste Tätigkeiten (von der Hirten- bis zur Dienstleistungsarbeit) als Arbeit zu fassen. Für die Untersuchung derartig vielfältiger Arbeitsbedingungen bietet sich laut Spittler die teilnehmende Beobachtung an, weil mit ihr die Details einer Arbeitssituation erfasst werden können. Gerd Spittler plädierte darüber hinaus für einen langen Feldaufenthalt, da er auch den Umgang mit außergewöhnlichen Ereignissen zu beobachten erlaubt, wie etwa Dürreperioden bei Viehhirt*innen. Zudem kann so ein profundes Kontextwissen erworben werden, das es ermöglicht, den Sinn kultureller Praktiken jenseits expliziter Selbstauskünfte zu erschließen. Spittler thematisierte ebenfalls, dass forschungspragmatisch viele Hindernisse einer solchen extensiven Feldforschung im Wege stehen.

Den zweiten Tag eröffnete David Adler (Oldenburg), der anhand seiner Feldprotokolle sowie Interviewausschnitte nach dem praktischen und diskursiven Sinn von Räumen für den Arbeitsvollzug fragte. Der postfordistische Arbeitsplatz – so wurde deutlich – umfasst nicht nur eine rein materielle Dimension, sondern enthält ebenso Bezüge zur eigenen und auch gesellschaftlichen Identität. Neben die Arbeit im Raum tritt hier eine Arbeit am Raum, die auf die Verwirklichung architektonischer Versprechen von Kreativität und Produktivität zielt. Ebenso einen starken Anteil an Räumlichkeit nahm die Diskussion der Daten von Ronja Trischler (Frankfurt/Main), welche die Arbeitspraxis im Feld der Postproduktion für Film und Fernsehen fokussierte. Anhand einer gemeinsamen seguenziellen Analyse von Beobachtungsprotokollen wurde die Spannung der Arbeitspraxis zwischen eingefahrenen Routinen und kreativen Selbstdeutungen deutlich. Judith Mahnert (Frankfurt/Main) schließlich präsentierte Daten zur Subjektivierung von Existenzgründer*innen anhand sogenannter FuckUp Nights, bei denen unternehmerisches Scheitern einem öffentlichen Publikum vorgestellt wird. Anhand der Daten wurde deutlich, dass die Präsentation des Scheiterns bei diesen Veranstaltungen eine spezifische Formatierung erhält, in der es häufig nicht um das Scheitern selbst geht, sondern darum, dieses als notwendigen Schritt zu einem neuen Erfolg darzustellen.

Zusammenfassend zeigte der Workshop die Diversität ethnografischer Forschung zum Thema Arbeit auf. Nicht nur wurden verschiedene Berufe, Anforderungsprofile und Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit untersucht, auch waren die

Daten und der analytische Umgang mit ihnen sehr unterschiedlich. Das offenbarte sich sehr eindringlich am Genre der Feldprotokolle. Diese erfüllten verschiedene Funktionen – vom Bereitstellen von Erinnerungsspuren über theoretische Interpretationsangebote bis hin zu rhetorischen Überzeugungen für die Schreibenden wie die Lesenden. Es wurde deutlich, welche große Rolle derartige Textformen für die Formierung beschreibungsadäquaten Wissens spielen.

Thematisiert wurde in diesem Zusammenhang auch die Rolle der Ethnograf*in. Da dessen/deren Körper ihm/ihr als "Erhebungsinstrument" dient, das dem Forschungsfeld mit seinen Erwartungen und Deutungsrahmen, seinen sinnlichen Qualitäten und Unwägbarkeiten ausgesetzt wird, kommt dem häufig nicht versprachlichtem Erfahrungswissen eine zentrale Bedeutung für die Entschlüsselung der Daten zu. Dies müsse – so die Forderung der Teilnehmenden – expliziert und reflektiert werden.

Als offener Problembereich stellte sich der Begriff der Arbeit heraus. Wohl einte das Analyseinteresse an professioneller Praxis alle Teilnehmenden, die Auseinandersetzung mit dem Begriff von Arbeit blieb allerdings größtenteils implizit. Dies birgt jedoch die Gefahr, angesichts der Vielfältigkeit der Arbeitspraktiken, die Spezifik der (Erwerbs-)Arbeit nicht zu erfassen. Ebenso wäre empirisch eine direktere Bezugnahme zu den Materialien anderer Forschungsprojekte in den Sitzungen eine gute Ergänzung. Zukünftig bietet es sich an, die einzelnen Datenpräsentationen durch gemeinsame Phasen der Diskussion zu ergänzen. Nahezu alle Präsentationen wiesen verschiedene Datenmaterialien auf (etwa Interviewtranskripte, Bilder, Beobachtungsprotokolle, Videos). Diese wurden zwar in Bezug gesetzt, die Fragen aber, inwiefern sich über sie unterschiedliche Aspekte des Gegenstandes systematisch zugänglich machen lassen und auf welche Weise Differenzen im Datenmaterial hilfreiche Ergänzungen für die Untersuchung von Arbeitspraktiken und -situationen darstellen, wurden lediglich angerissen. Rückblickend stellte sich die intensive und gemeinsame Arbeit am Material als sehr gewinnbringend heraus, da - wie es ein Teilnehmer formulierte – dem Material kollektiv Deutungsmöglichkeiten abgerungen wurden, die immer wieder überraschende Einsichten eröffneten.