

Ordnung(en) der Arbeit

Henkes, Janina (Ed.); Hugendubel, Maximilian (Ed.); Meyn, Christina (Ed.); Schmidt, Christofer (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Henkes, J., Hugendubel, M., Meyn, C., & Schmidt, C. (Hrsg.). (2019). *Ordnung(en) der Arbeit*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-88401-6>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Janina Henkes
Maximilian Hugendubel
Christina Meyn
Christofer Schmidt
(Hrsg.)

ORDNUNG[EN]
DER ARBEIT



Henkes / Hugendubel / Meyn / Schmidt (Hrsg.)
Ordnung(en) der Arbeit

Janina Henkes arbeitete für das Elfriede Jelinek Forschungszentrum an der Universität Wien als wissenschaftliche Mitarbeiterin und ist als freie Journalistin, Lektorin und Dozentin tätig. Zur Zeit promoviert sie zur diskursiven Konstruktion von Burnout an der Universität Trier und arbeitet als Referentin für den Bereich Hochschule und Forschung bei der GEW.

Maximilian Hugendubel ist Mitglied des Promotionskollegs „Die Arbeit und ihre Subjekte“ und Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung. Im Rahmen des Kollegs promoviert er zu politischen Subjekten in Plenardebatten des deutschen Bundestags, die über den Bezug auf Arbeit konstituiert und verhandelt werden.

Christina Meyn ist Soziologin und arbeitet mit dem Schwerpunkt „Arbeit und Gesundheit“ in Forschung und Beratung. Sie promoviert derzeit im HBS-Promotionskolleg „Die Arbeit und ihre Subjekte“.

Christofer Schmidt unterrichtete am Institut für Theaterwissenschaft und an der Studiobühne der Ruhr-Universität Bochum. Er ist Mitglied des Promotionskollegs „Die Arbeit und ihre Subjekte“ und Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung. Er promoviert derzeit zur Verhandlung von Subjektivierungsprozessen in televisuellen Coachingformaten.

Janina Henkes / Maximilian Hugendubel /
Christina Meyn / Christofer Schmidt (Hrsg.)

Ordnung(en) der Arbeit

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

1. Auflage Münster 2019

© 2019 Verlag Westfälisches Dampfboot

Alle Rechte vorbehalten

Umschlag: Lütke Fahle Seifert AGD, Münster

Druck: Rosch-Buch Druckerei GmbH, Scheßlitz

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier

ISBN 978-3-89691-266-4

Inhalt

Vorwort und Dankeschön 7

Einleitung: Ordnung(en) der Arbeit 10

I. (Neu)Ordnungen von (Un)Gleichheit

Alexander Bendel / Caroline Richter

Das Paradox der WfbM in der Erwerbsarbeitsgesellschaft, oder:
Wenn Arbeit ausschließt 20

Daniela Molnar

(Soziale) Arbeit im Spannungsfeld zwischen Gesellschaft und Individuum –
Kontaktläden der niedrigschwelligen Drogenhilfe 39

Benjamin Neumann

„Familienpolitik ist Wachstumspolitik“. Ein
gouvernementalitätstheoretischer Blick auf Elterngeld und Elternzeit 59

Johanna Degen

Ordnung durch Diversity – die strukturierende Wirkung der Charta
der Vielfalt 76

Charlotte K. Marx

Die Rolle von organisationalen Policies für die Geschlechterordnung:
Der Einfluss von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen auf
Geschlechterunterschiede im psychologischen Vertrag 93

II. Subjekte in Arbeits(um)ordnungen

Manuela Rienks

„Tante Emma bitte an Kasse 3!“ Die räumliche, zeitliche und soziale
(Um-)Ordnung von Arbeit im Einzelhandel 112

Sarah Thanner

Persönlichkeit gesucht! – Diskurse um den Ordnungsparameter
Persönlichkeit in der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern 131

<i>Rolf F. Nohr</i> Die Verspielung der Gesellschaft (und der Arbeit)	152
--	-----

III. Prekäre Arbeit und Geschlechterverhältnisse

<i>Alexandra Manske</i> Geschlechterbeziehungen in der pluralisierten Klassengesellschaft Überlegungen zum Wandel von männlicher Herrschaft und prekärer Arbeit	172
---	-----

<i>Isabel Klein</i> Intimität der Unordnung: Kontinuitäten vergeschlechtlichter Arbeit in der Kosmetik	192
--	-----

<i>Catherine Teissier</i> Ist das noch Arbeit? Frauen und die „unsichtbare Arbeit“ – ein deutsch-französischer Vergleich	210
--	-----

<i>Lisa Bor</i> Saubermachen ist Arbeit	228
--	-----

IV. Widerstand und emanzipatorische Bewegungen

<i>Moritz Müller</i> „Die Gewerkschaften machen ihre Zukunft selbst, aber sie machen sie nicht aus freien Stücken.“ Der DGB und die Flexibilisierung der Arbeit in den 1980er Jahren	248
---	-----

<i>Julia Tirler</i> Kollektive Filmproduktion als Strategie in Arbeitskämpfen: Les Groupes Medvedkine, Scuola senza fine und Precarias a la deriva	265
--	-----

<i>Laura Strack</i> Die <i>Vierte Welt</i> in Berlin. a minor art space IN THE CAPITAL OF CREATIVITY	282
---	-----

<i>Herbert Kopp-Oberstebrink</i> Widerstand, Kritik, Verweigerung. Umbesetzungen von ‘Streik’ und ‘Arbeit’ in der Kunst seit 1960	298
---	-----

Autor*innen	318
-------------	-----

Vorwort und Dankeschön

Die Beschäftigung mit *Arbeit*, einer der Grundbausteine des Selbstverständnisses neuzeitlicher Gesellschaften und jener Säule, der attestiert wird, das menschliche Dasein auf individueller und gesellschaftlicher Ebene in *Ordnung* zu bringen, ist Hintergrund dieses Sammelbandes, welcher aus der gleichnamigen Konferenz „Die Ordnung(en) der Arbeit. Fiktionen und De/Konstruktionen einer geordneten und ordnenden Arbeitswelt“ hervorgeht, die vom 7.–9. November 2018 im Kulturwissenschaftlichen Institut Essen (KWI) stattgefunden hat.

Die inhaltliche Organisation sowie Durchführung der Tagung lag bei den Herausgeber*innen Janina Henkes, Maximilian Hugendubel, Christina Meyn und Christofer Schmidt. Alle vier waren zum Zeitpunkt der Konferenz Kollegiat*innen im Hans-Böckler-Promotionskolleg „Die Arbeit und ihre Subjekte. Mediale Diskursivierungen seit 1960“, in dem das Ziel verfolgt wurde, Subjektivierungsprozesse in der postindustriellen Gesellschaft in den Fokus arbeitstheoretischer Perspektiven zu nehmen und darin enthaltene gesellschaftliche Veränderungsprozesse zu analysieren.

Die Forschungsschwerpunkte der Herausgeber*innen sind divers: Janina Henkes erforscht mit einem intersektionalen Ansatz Subjektivierungen anhand journalistischer Medien und literarischer Verarbeitungen der Burnout-Konstruktion. Maximilian Hugendubel untersucht die Arbeitsdiskurse in Plenardebatten des Deutschen Bundestags der letzten 30 Jahre. Christina Meyn analysiert den Wandel der Arbeitskritik im Rahmen des Diskurses um Depression und Burnout. Christofer Schmidt eruiert Verhandlungen von Arbeits- und Subjektivierungsprozessen in televisuellen Coachingformaten. Dreh- und Angelpunkt sind bei allen Projekten Parameter, anhand derer Arbeitsordnungen (re)produziert und verschoben werden. Genau wie die Organisator*innen aus der Medienwissenschaft, Soziologie, Politologie und Germanistik kommen, so gestalteten sich die Tagung und nun auch der vorliegende Sammelband interdisziplinär und vielseitig.

Auf der Konferenz wurde die Frage nach Ordnungsprinzipien von Arbeit auf sehr unterschiedliche Weise gestellt. Staatliche und legitimatorische Ordnungskontexte sowie gewerkschaftspolitische Antworten wurden unter anderem gouvernementalitätstheoretisch reflektiert. Es wurden (branchen)spezifische Arbeitskontexte mit kritischem Blick auf sozialordnungsstiftende Funktionen dekonstruiert und Räume von Arbeit hinsichtlich ihrer (Um-)Ordnung wie auch Inklusions- und Exklusionsprozesse entlarvt. Nicht zuletzt haben auch kreative Formen des Widerstands in aktivistischen Bewegungen und literarischen Werken Eingang in die Reflexionen und Diskussionen gefunden. Auf der Konferenz

wurden Fragen erörtert, die sich mit etablierten Ordnungen und andauernden Ordnungsprozessen auf Mikro- wie auf Makroebene befassen. So wurden zum Beispiel rückblickend die Arbeit in ihrer Entwicklung „vom Sicherheitsgaranten zum Unsicherheitsgenerator“ (Vogel, 2007, S. 83) und der damit einhergehende Sozialabbau beleuchtet (u.a. Sauer, 2008), eine männliche Nabelschau auf *Normalarbeitsverhältnisse* kritisch analysiert und die Konstruktion hegemonial elaborierter Normen dekonstruiert. Es wurden atypische Beschäftigungsverhältnisse besprochen, die sich u.a. durch Prekarisierung und Flexibilisierung im neoliberalen Kapitalismus auszeichnen. Zudem wurden die Diskrepanz zwischen kreativem Drang und ökonomischem Zwang in der Kreativindustrie und auf dem Kunstmarkt (u.a. Manske, 2016) reflektiert sowie Widerstandsformen und Alternativen zum Status quo aufgezeigt.

An dieser Stelle möchten wir uns als Organisator*innen und Herausgeber*innen herzlich bei den Personen und Institutionen bedanken, die diese gelungene Konferenz und den Sammelband ermöglicht haben. An erster Stelle sind die Teilnehmenden, Moderator*innen, die Referent*innen und für den Band insbesondere die Autor*innen angesprochen, die die Konferenz mit Vorträgen und kontroversen Diskussionen gefüllt und nun mit Artikeln bereichert haben. Ein großer Dank ist Till Mischko auszusprechen, der die Tagung dokumentierte. Wir danken auch dem Verlag Westfälisches Dampfboot für die positive Zusammenarbeit. Besonderer Dank gilt unseren finanziellen Unterstützer*innen. Die Hans-Böckler-Stiftung hat uns finanziell sowie materiell unterstützt. Das Dekanat für Geisteswissenschaft sowie das Dekanat für Gesellschaftswissenschaft, der Profilschwerpunkt „Wandel von Gegenwartsgesellschaften“ und das dokForum sind jene universitären Stellen der Universität Duisburg-Essen, denen unser Dank gebührt. Ein großer Dank gilt auch dem KWI Essen, in dessen Räumen wir tagen durften. Persönlich bedanken möchten wir uns außerdem bei Britta Weber vom KWI für die gute Zusammenarbeit, bei Mehlika Yelda Bektas, Nora Memmert und Rebekka Witke für ihre tatkräftige Unterstützung während der Konferenz sowie bei Stefanie Fleischer-Pantazis für ihre Hilfestellung bei allen administrativen Fragen.

Literatur

Manske, Alexandra (2016). *Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang*. Bielefeld: transcript.

Sauer, Birgit (2008). Neuliberale Verhältnisse: Staatlichkeit und Geschlecht. In Christoph Butterwegge, Bettina Lösch & Ralf Ptak (Hrsg.), *Neoliberalismus. Analysen und Alternativen* (S. 34–49). Wiesbaden: VS Verlag.

Vogel, Berthold (2007). *Die Staatsbedürftigkeit der Gesellschaft*. Hamburg: Hamburger Edition.

Einleitung: Ordnung(en) der Arbeit

Diesem Sammelband liegt ein Verständnis von Arbeit als diskursives und höchst variables Konstrukt zu Grunde, das von sozialen Akteur*innen und Institutionen, aber auch gesamtgesellschaftlich und (massen)medial stets aufs Neue verhandelt und hervorgebracht wird. Entgegen Hannah Arendts Vermutung ist uns die Arbeit nicht ausgegangen (Arendt, 2016, S. 13). Wir leben „mehr denn je in einer Arbeitsgesellschaft“ (Böhle, Voß, Wachtler, 2017, VI), in der sich ihre Erscheinungsformen rapide verändern und verschiedenste Arbeitsverständnisse und -praktiken zeitgleich koexistieren. Darauf haben zahlreiche Untersuchungen aufmerksam gemacht, die die jüngsten Wandlungsprozesse von Arbeit in den Blick nehmen. Konzepte wie die „Subjektivierung von Arbeit“ (Pongratz & Voß, 1998; 1999; Moldaschl & Voß, 2002), „Flexibilisierung“ (Sennett, 1998; Buchholz, 2008), „Entgrenzung“ (Gottschall & Voß, 2005; Hanau & Matiaske, 2019) und „Prekarisierung“ (Castel & Dörre, 2009; Motakef, 2015) ebenso wie das aktuell verbreitete Schlagwort *Arbeit 4.0* erlauben es, die unterschiedlichen Aspekte der schier unüberschaubaren Transformationsprozesse sprachlich zu erfassen. Sie prägen unser gegenwärtiges Nachdenken, indem sie die mannigfaltigen und parallel verlaufenden Entwicklungen der Arbeitswelt sowie ihre Auswirkungen auf die arbeitenden Subjekte systematisieren und dadurch mitbestimmen, was unter Arbeit subsumiert wird und was nicht.

Bei diesen Auseinandersetzungen spielt der Begriff der Ordnung eine zentrale Rolle. Eine Ordnung kann als verbindlich geregelte Struktur anerkannt sein, sich aber auch (in kritisch hinterfragten) Macht- und Herrschaftsformen ausdrücken (Weber, 2002; Bourdieu, 2014; Sassen, 2012). Die soziale Ordnung wird wiederum als ein Phänomen diskutiert, das durch (moralische) Normen und Institutionen das gesellschaftliche Leben regelt (u.a. Parsons, 1976), wobei die soziale Ordnung niemals statisch ist, sondern permanenten Wandlungsprozessen unterliegt. Die Verhandlung, Durchsetzung und Etablierung neuer Ordnungen geht mit neuen Grenzziehungen, Exklusionen sowie mit den damit verbundenen (Un-)Sagbarkeiten einher. Diese mit Macht verknüpften Diskurse verfügen somit selbst über eine Ordnung (Foucault, 2014), die auf ihre Subjekte einwirkt und umgekehrt. Somit ergeben sich unzählige Möglichkeiten, Arbeit zu denken.

Mit dem vorliegenden interdisziplinär ausgerichteten Sammelband suchen wir daher kein weiteres diagnostisches Konzept zur Beschreibung gegenwärtiger Tendenzen, sondern nehmen vielmehr die Pluralität von Arbeit ernst, indem wir über die zahlreichen Ordnungsprozesse nachdenken, die von ihr ausgehen oder mit ihr verbunden sind. Dementsprechend versammelt dieser Band verschiedene Untersuchungsobjekte, Forschungsmethoden und Fragestellungen, deren gemeinsamer Nenner im Verhältnis von Arbeit und Ordnung zu finden ist. Die Perspektiven der jeweiligen Analysen wechseln dabei zwischen Makro-, Meso- und Mikroebene. Sie fragen u.a. danach, welche gesellschaftlichen Strukturen Arbeit (re)produziert, wie (fehlende) institutionelle Arrangements Arbeitsabläufe determinieren und wie individueller oder kollektiver Widerstand gegenüber verordneten Leistungs- und Wachstumsimperativen der Arbeitswelt aussehen kann. Mit dieser kaleidoskopartigen Zusammenschau blicken wir gleichermaßen auf vergangene wie auf noch andauernde Ordnungsprozesse. Da auch diese Publikation an der Produktion und Zirkulation des Arbeitsdiskurses teilhat, verhandeln wir neben wissenschaftlich bereits erschlossenen Themenfeldern auch unterrepräsentierte Arbeitskontexte, um auch die an den Rändern des Arbeitsdiskurses befindlichen und wirksamen Ordnungsprinzipien zu eruieren.

Die Ordnungen der Arbeit, die im Folgenden näher betrachtet werden, unterliegen ihrerseits einer (editorischen) Ordnung und werden in vier übergeordnete Themenbereiche untergliedert. Durch die Textreihenfolge entstehen unweigerlich Bezüge zwischen den einzelnen Aufsätzen, es handelt sich hier allerdings lediglich um *eine* mögliche Anordnung, die durchaus auch anders hätte ausfallen können. Insofern laden wir dazu ein, die jeweiligen Texte sowohl in chronologischer Reihenfolge als auch unsystematisch zu rezipieren und den Kohärenzen ebenso wie den Spannungen, die zwischen verschiedenen Auseinandersetzungen entstehen können, nachzugehen.

Die ersten beiden Beiträge im Themenblock *(Neu)Ordnungen von (Un)Gleichheit* widmen sich explizit den Spannungsfeldern und Paradoxien, die insbesondere bei der Arbeit mit Individuen entstehen können, die der gesellschaftlich-normativen Ordnung nicht bzw. weniger entsprechen. Mitarbeiter*innen innerhalb dieser Arbeits(un)ordnungen müssen ganz besonders zwischen den Anforderungen des Systems, den Bedürfnissen ihrer Klient*innen sowie den eigenen Ansprüchen jonglieren.

In ihrem Beitrag *Das Paradox der WfbM in der Erwerbsarbeitsgesellschaft, oder: Wenn Arbeit ausschließt* stellen die Sozialwissenschaftler*innen *Alexander Bendel*

und *Caroline Richter* die Rolle von Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) auf dem aktuellen Arbeitsmarkt und in einer Gesellschaft, die Paradigmen kapitalistischer Vermarktlichung Folge leistet, dar. WfbM tragen dabei die gesetzlich verankerte Bürde des Tripelmandats, das die Leistungsanforderungen der Rehabilitation, Wirtschaftlichkeit und Inklusion umfasst. Die beiden Autor*innen zeigen auf, mit welchen z.T. unüberbrückbaren Herausforderungen sich die als Schutzzräume konzipierten WfbM konfrontiert sehen und wie sie Verwertungslogiken unterliegen, um ihre Legitimation zu wahren. Gleichzeitig präsentieren Bendel und Richter einen positiven, zukunftsgerichteten Ausblick mit alternativen Perspektiven auf Gestaltungsmöglichkeiten.

Die besonderen Ambivalenzen zwischen verschiedenen Ordnungen der Arbeit im Bereich der Sozialen Arbeit zeichnet die Pädagogin *Daniela Molnar* nach. Am Beispiel von Kontaktläden der niedrigschwelligen Drogenhilfe illustriert sie, welche Widersprüche die Mitarbeiter*innen zu bewältigen haben und wie sie sich dabei häufig am Rande gesellschaftlicher Akzeptanz bewegen. In ihrem Arbeitsalltag sind sie im engen Kontakt mit ihren Klient*innen und orientieren sich an deren Bedürfnissen. Gleichzeitig soll Drogenhilfe sozialnormativ wirksam werden und den Konsum (illegalisierter) Substanzen in einen Normalisierungsprozess führen, der einerseits Drogenkonsum als abweichendes Verhalten manifestiert und andererseits in ein sozial angepasstes Verhaltensmuster überleitet. Dabei sind sie mit normativen Anforderungen und Ansprüchen konfrontiert, die vielfach in Widerspruch stehen zwischen eigenen Ansprüchen und politisch-strafrechtlichen Rahmenbedingungen.

Die weiteren Beiträge dieses Themenfeldes beschäftigen sich mit der Reichweite von gesetzlichen Regelungen sowie unternehmerischen Maßnahmen, die ursprünglich bezwecken, (mehr) Gleichheit in verschiedene Arbeits(un)ordnungen zu bringen, jedoch unintendierte, konträre Effekte erzeugen können.

Der Soziologe *Benjamin Neumann* beschäftigt sich aus gouvernementaler Perspektive und unter Zuhilfenahme gendertheoretischer Erkenntnisse mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), um nach dem Verhältnis von Erwerbs- und Familienarbeit in Bezug auf Geschlechterkonstruktionen zu fragen. Hierfür arbeitet er jene Rationalitäten heraus, die 2007 in die Novellierung des Gesetzes eingeflossen sind und sich in den Familienberichten der Bundesregierung niederschlagen. Gleichzeitig interessiert er sich für die Effekte dieser Novellierung auf die elterlichen Subjekte, weshalb er deren Selbstverhältnisse anhand von Interviewmaterial untersucht und mit den dahinterliegenden politischen Ideen in Beziehung setzt.

Anhand des Diskursfragmentes *Charta der Vielfalt*, welches ihr als empirisches Material dient, analysiert die Sozialpsychologin *Johanna Degen* in *Ordnung durch Diversity – Wie die Charta der Vielfalt die Arbeitswelt strukturiert* den Diversity-Diskurs. Hierbei zeigt sie aus einer phänomenologischen Perspektive verschiedene faktische, den Arbeitsmarkt strukturierende Dynamiken auf, die stark ökonomischen Zielen unterliegen, während diese mit ethischen Konzepten argumentieren. Diversity Management, das Maßnahmen zur Anerkennung und Nutzbarmachung von *Vielfalt, Unterschiedlichkeit und Verschiedenheit* von Menschen in Unternehmen fördern soll, wird in ihrem Artikel auf seine Operationalität hin überprüft und nimmt die Legitimationslogik in den Blick: Zum einen wird dieser schillernde Begriff mit humanitären Werten aus einer Gerechtigkeitsperspektive argumentiert, zum anderen aber streben die Maßnahmen einen rein marktökonomischen Mehrwert an. Hierbei erkennt sie das Potenzial, aber auch die Gefahren beim Diversity Management, das bisweilen zuvorderst marketingstrategische Ziele verfolgt.

Auch die Soziologin *Charlotte Marx* setzt sich mit der betrieblichen Ebene auseinander. Sie untersucht in ihrem Beitrag *Die Rolle von organisationalen Policies für die Geschlechterordnung: Der Einfluss von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen auf Geschlechterunterschiede im psychologischen Vertrag* anhand eines großen Datensatzes von Unternehmensbefragungen, welche Auswirkungen es auf den psychologischen Vertrag von Männern und Frauen hat, wenn Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen umgesetzt werden. Überraschenderweise kann sie mit ihren Auswertungen zeigen, dass die subjektive Zufriedenheit von Frauen eher geringer ist, wenn diese Maßnahmen implementiert werden. Offen bleibt allerdings die Frage, ob dies auf Effekte der Maßnahmen zurückzuführen ist, oder ob die Maßnahmen in der Außendarstellung der Unternehmen prominenter sind als in ihren unternehmensinternen Wirkungen.

Der Themenbereich *Subjekte in Arbeits(um)ordnungen* widmet sich konkreter der Rolle von Subjekten, ihrem Handeln und (Selbst-)Regierungstechniken in Ordnungsgefügen von Arbeit.

Die Historikerin *Manuela Rienks* analysiert den Einfluss der *räumlichen, zeitlichen und sozialen Um-Ordnung von Arbeit im Einzelhandel* ab den 1950er Jahren durch die Einführung der Selbstbedienung. Diese Umgestaltung hat(te) einen grundlegenden Einfluss auf die Stellung der (vornehmlich weiblichen) Beschäftigten. Die Autorin zeichnet diese Entwicklung anhand von empirischen Beispielen nach, wobei auch die Rolle der zeitlichen Ordnung (Teilzeitarbeit und Ladenschluss) mitgedacht wird.

Die Soziologin *Sarah Thanner* arbeitet in ihrem Artikel *Persönlichkeit gesucht!* heraus, wie Diskurse um den Ordnungsparameter Persönlichkeit zu einem diskursiv bedeutsamen Faktor bei Anforderungen an Bewerber*innen werden. Sie rekonstruiert Brüche und Widersinnigkeiten in Anforderungen, die diskursiv hervorgebracht werden. So zeigt sie eine diskursive Ordnung der Arbeit, die Normen für Bewerber*innen und Beschäftigte erzeugt.

Der Medienwissenschaftler *Rolf Nohr* stellt in seinem Beitrag *Die Verspielung der Gesellschaft (und der Arbeit)* dar, wie Ordnungsprozesse der Arbeit durch Spiele gestaltet werden können. Für ihn sind Unternehmensplanspiele (UPS) ein wichtiger Schritt in einem Prozess der Gamification, da hier das Spiel als „autotelische Praxis“ um seiner Selbst willen ernst genommen wird und damit Subjekte „zur Selbstregierung angeregt werden“. Damit können diese Spiele als exemplarisches Moment einer Entwicklung gelesen werden, in der Ordnungsprozesse verstärkt internalisiert und durch die Arbeitssubjekte getragen werden.

Der Block *Prekäre Arbeit und Geschlechterverhältnisse* widmet sich der persistenten Reproduktion von prekären Arbeits(un)ordnungen innerhalb binärer Geschlechterordnungen.

Die Soziologin *Alexandra Manske* analysiert den Zusammenhang der Prekarisierung der gesellschaftlichen Ordnung von Arbeit und milieugebundenen Ausprägungen männlicher Herrschaft. Sie zeigt auf, dass der Strukturwandel von Arbeit die klassischen Gendernormen zum Teil zwar dekonstruiert, dies aber nicht notwendigerweise mit einer Schwächung von männlicher Herrschaft verbunden ist. Vielmehr äußern sich ihre Dekonstruktionsprozesse in unterschiedlichen Formen und ökonomisch wie kulturell induzierten Wandlungsdynamiken, die die Autorin in drei verschiedenen Milieus der (teil)modernisierten Klassenmilieus der Bundesrepublik Deutschland nachzeichnet.

Die Kontinuitäten vergeschlechtlichter Arbeit macht die Soziologin und Genderforscherin *Isabel Klein* zum Thema, indem sie die *Intimität der Unordnung in der Kosmetikbranche* untersucht. Sie analysiert die dortigen prekären Arbeitsbedingungen und wertet hierfür ethnografisch erhobenes Material aus. Sie weist darauf hin, dass dieses Tätigkeitsfeld nicht von institutioneller und rechtlicher Seite her (vor)strukturiert wird, was zur Folge hat, dass die in diesem Bereich arbeitenden Kosmetiker*innen eigene Strategien entwickeln müssen, um mit den Herausforderungen eines für sie unregulierten Marktes umzugehen. Trotz der Möglichkeiten, die sich aus der Offenheit einer solchen „Unordnung“ ergeben, reproduzieren sich auch in dieser Branche geschlechtliche Ungleichheiten, so Klein.

Die Germanistin *Catherine Teissier* fragt in ihrem Beitrag *Ist das noch Arbeit?* nach der „unsichtbaren Arbeit“ von Frauen. Dabei beschäftigt sie sich mit dem vor allem in Frankreich durch die Comics von Emma Clit populär gewordenen Begriff der mentalen Last (Charge Mentale), der sich auf die ungleich verteilte und größtenteils von Frauen erledigte Hausarbeit bezieht. Die Phänomene, die darunter zu fassen sind, wurden allerdings schon in den 1970er Jahren ausführlich von der DDR-Autorin Irmtraud Morgner beschrieben, worauf Teissier in ihrem intermedialen und interkulturellen Vergleich hinweist. Diese Beobachtung nimmt sie zum Anlass, um nach dem Wissenstransfer innerhalb feministischer Debatten über die Jahrzehnte zu fragen.

Eine andere Perspektive auf das Thema Hausarbeit eröffnet die Soziologin *Lisa Bor* in ihrem Beitrag *Saubermachen ist Arbeit*. Die Autorin beschreibt anhand der Online-Plattform Helpling.de, wie haushaltsnahe Dienstleistungen im Zuge der Digitalisierung kommodifiziert werden. Dabei stellt sie detailliert heraus, welche Bilder das Unternehmen von den angebotenen Tätigkeiten produziert und wie dabei das Verhältnis zwischen Reinigungskräften und Kund*innen vorgegeben wird. In der hierarchisch angelegten Beziehung zwischen Kundschaft und den selbstständig für die Plattform arbeitenden Reinigungskräften wird der prekäre Stellenwert reproduktiver Arbeit auch im Bereich des Digitalen fortgeschrieben.

Der abschließende Themenblock *Widerstand und emanzipatorische Bewegungen* beschäftigt sich mit Interventionen gegen hegemoniale Ordnungen aus unterschiedlichen Perspektiven und arbeitsweltlichen Milieus.

Der Soziologe *Moritz Müller* wirft in seinem Beitrag „Die Gewerkschaften machen ihre Zukunft selbst, aber sie machen sie nicht aus freien Stücken“ einen Blick zurück auf die Flexibilisierungsdebatten der 1980er Jahre und die Rolle des DGB in dieser Auseinandersetzung. Dabei entwickelt er einen kritischen Blick auf die retrospektive Einschätzung der Gewerkschaften als reinen „Blockierer“. Mit einem theoretisch informierten Blick rekonstruiert er das Vorgehen der Gewerkschaft als eine plausible Strategie, um zu verhindern, dass die Stellung der Beschäftigten von Unternehmensseite unterminiert wird. Vor allem mahnt Müller an, die Sinnhaftigkeit und Rationalität von Positionen nicht allein anhand des (durchaus kontingenten) Ausgangs politischer Kämpfe zu bewerten.

Mit alternativen Modellen des Arbeitskampfes beschäftigt sich die Kunsthistorikerin und Kulturwissenschaftlerin *Julia Tirler*. Sie betrachtet, wie kollektive filmische Praxen hegemoniale Arbeitsordnungen in Frage stellen und alternative Repräsentationen von Arbeit aus der Perspektive der Arbeitenden produzieren. Arbeitskämpfe werden dabei als Auseinandersetzungen um Rechte, Anerken-

nung sowie kulturelle und politische Ausdrucksmöglichkeiten verstanden, die in den Bereichen der produktiven und reproduktiven Sphäre stattfinden. Anhand filmischer Praxen ab den 1960er Jahren von politischen sowie feministischen Zusammenschlüssen aus Frankreich, Italien und Spanien werden feminisierte prekäre Arbeit sowie kollektive Widerstands- und Gestaltungsmöglichkeiten in den Blick genommen.

Mit einer Form der Künstler*innenkritik setzt sich die Theaterwissenschaftlerin *Laura Strack* auseinander. Am Beispiel des Theaterortes „Vierte Welt“ in der selbsterklärten *Kreativmetropole* Berlin geht sie der Frage nach, wie sich künstlerisches Arbeiten dauerhaft gewährleisten lässt, wenn es sich gegen die Verordnung zum beständigen Wachstum und gegen Förderpolitiken stellt, die das Arbeiten in Netzwerken und internationale Kollaborationen einfordern. Mithilfe des Deleuz'schen Vokabulars zum Minoritär-Werden und vor dem Hintergrund von Boltanskis und Chiapellos Analysen zum neuen Geist des Kapitalismus zeigt sie auf, welche Strategien zur Anwendung kommen, um sich den Imperativen der Kreativindustrien zu entziehen und damit der hegemonialen Ordnung alternative Ordnungen entgegenzusetzen.

Protestformen im Kreativmilieu sind ebenfalls Gegenstand im Beitrag des Philosophiehistorikers und Literaturwissenschaftlers *Herbert Kopp-Oberstebrink*. Der Autor gibt einen Rückblick auf *Umbesetzungen von Streik und Arbeit in der Kunst seit 1960* und betont dabei die abweichende Bedeutung des Streiks in der Kunst vom allgemeinen Verständnis des Streiks in der Arbeitswelt. Er erinnert an die Art Workers Coalition und ihre Kritik an Kunstmarkt und Ausstellungspraxis der New Yorker Galerien. Streik solle als extreme künstlerische Strategie und Praxis verstanden werden, die sich den Erwartungen des Kunstbetriebs und des Publikums bis hin zur Selbstausslöschung als Künstler*in verweigert, die Widerstand und Kritik zum Ziel hat und sich dabei künstlerischer Formen bedient. Doch liegt ein Paradoxon vor, da der Entzug der Produktion von Kunst, ihrer Distribution und ihres Konsums im Gegenteil meist zu einer Wertsteigerung der beteiligten Künstler*innen führe, sodass es kaum möglich sei, dem omnivoren Kunstmarkt etwas künstlerisch-widerständiges entgegenzusetzen.

Literatur

- Arendt, Hanna (2016). [1960]. *Vita activa oder Vom tätigen Leben* (18. Aufl.). München, Berlin: Piper.
- Böhle, Fritz, Voß, Günter G. & Wachtler, Günther (Hrsg.). (2017). *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse*. (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.

- Bourdieu, Pierre (2014). *Die männliche Herrschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Buchholz, Sandra (2008). *Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland*. Wiesbaden: Springer VS.
- Castel, Robert & Dörre, Klaus (Hrsg.). (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Foucault, Michel (2014): *Die Ordnung des Diskurses* (13. Aufl.). Frankfurt/Main: Fischer.
- Gottschall, Karin & Voß, Günter G. (2005). *Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (2. Aufl.). München, Mering: Rainer Hampp.
- Hanau, Hans & Matiaske, Wenzel (2019). *Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen. Arbeitsrechtliche und sozialwissenschaftliche Perspektiven*. Baden-Baden: Nomos.
- Moldaschl, Manfred & Voß, Günter G. (Hrsg.). (2002). *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Rainer Hampp.
- Motakef, Mona (2015). *Prekarisierung*. Bielefeld: transcript.
- Parsons, Talcott (1976): Grundzüge des Sozialsystems. In Stefan Jensen (Hrsg.) *Zur Theorie sozialer Systeme. Studienbücher zur Sozialwissenschaft Band 14* (161–274). Wiesbaden [Opladen]: Springer VS [Westdeutscher Verlag].
- Pongratz, Hans-Jürgen & Voß, Günter G. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1), 131–158.
- (1999). Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In Heiner Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzung* (S. 225–247). Berlin: edition sigma.
- Sassen, Saskia (2012). [1994]. *Cities in a World Economy* (4. Aufl.) Newbury Park: Pine Forge Press.
- Sennett, Richard (1998). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Weber, Max (2002): *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie* (5., revidiert. Aufl.). Tübingen: Mohr Siebeck.

I.

(Neu)Ordnungen von (Un)Gleichheit

Alexander Bendel / Caroline Richter

Das Paradox der WfbM in der Erwerbsarbeitsgesellschaft, oder: Wenn Arbeit ausschließt

Abstract

Arbeit trägt in entscheidendem Maße dazu bei, Zugehörigkeit und Biografien zu strukturieren und die individuelle Identität zu konstituieren. Unter den Bedingungen kapitalistischer Gesellschaftssysteme kommt hier insbesondere der *Erwerbsarbeit* große Bedeutung zu, auch für die Teilhabe an der Gesellschaft. Dies bedeutet zugleich: Wer nicht zur Erwerbsarbeit in der Lage ist (zum Beispiel aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Einschränkungen), läuft Gefahr, als Außenseiter*in wahrgenommen zu werden, als jemand abseits der üblichen Ordnung.

Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben als Sonderraum von Arbeit eine herausfordernde Aufgabe zu erfüllen: Sie sollen Teilhabe an Erwerbsarbeit für Personen gewährleisten, die zur Erwerbsarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in der Lage sind. Im Mittelpunkt des Beitrags stehen die an WfbM gerichteten Leistungsanforderungen der Rehabilitation, Wirtschaftlichkeit und Inklusion (*Tripelmandat*), die gleichermaßen von den WfbM als Organisation sowie auch von den Beschäftigten mit Behinderung verwirklicht werden sollen.

Es werden die zugrundeliegende Orientierung von WfbM am Leistungsideal der *Erwerbsarbeit* als strukturgebende Ordnung und mögliche Umgangsweisen diskutiert: die Abschaffung der WfbM bei gleichzeitiger Öffnung des allgemeinen Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung (1), die Neudefinition der Zweckbestimmung der WfbM (2) sowie eine alternative Anreizsetzung in WfbM, um dem zu erbringendem Tripelmandat adäquater begegnen zu können (3).

1 Einleitung

In kapitalistisch geprägten Arbeitsgesellschaften kommt vor allem der Erwerbsarbeit ein ordnender Charakter zu. Daneben existieren beispielsweise mit Care- und Ehrenamtsarbeit weitere Formen von Arbeit, die aber in der Gegenwart als trivial oder gar minderwertig eingeordnet werden. Und es gibt Sonderräume von Erwerbsarbeit, in denen nach den Vorstellungen der Gesellschaft geordnet wird und die zugleich auf Gesellschaft ordnend zurückwirken. Einer dieser Sonderräume ist die geschützte Arbeitswelt, die insbesondere durch Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) repräsentiert ist. Für die hier interessierende Analyse der Ordnungen von und durch Arbeit ist bemerkenswert, dass auch dieser ursprünglich auf Schutz und Fürsorge ausgerichtete Sonderraum von Arbeit von kapitalistisch geprägter Leistungsorientierung der modernen Gesellschaft und ihrer Märkte beeinflusst und (neu-)arrangiert wird.

WfbM basieren auf der Idee, dass Arbeit auf die Biografien von Individuen strukturierend und für die Identitätsbildung konstituierend wirkt (u.a. Arendt, 2016, Dahrendorf, 1980, Offe, 1991). Die Gesellschaft hat WfbM institutionalisiert, weil sie davon ausgeht, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderung auch die Teilhabe an Arbeit einbezieht, diese sich aber nicht umfänglich im allgemeinen Arbeitsmarkt praktizieren lässt. Damit ihre Beschäftigten mit Behinderung möglichst nicht als Außenseiter*innen stigmatisiert und ausgegrenzt werden, sollen WfbM selbst möglichst wenig Sonderraum (und damit institutionelle Außenseiterin) sein und ihren Beschäftigten das Erleben von Tagesstruktur, sozialen Kontakten und Sinn durch das Erleben von Produktivität, Kooperation und Entwicklung ermöglichen. Juristische Grundlegungen spiegeln den gesellschaftlichen Konsens und ordnen, was WfbM zu leisten haben und wie sie die Leistung ihrer Beschäftigten entwickeln und verwerten sollen.

2 Gegenstandsbereich WfbM

Menschen mit Behinderung (MmB) haben in Deutschland einen Rechtsanspruch auf Leistungen zur Teilhabe, u.a. am Arbeitsleben. Die Grundlage für diesen Rechtsanspruch bilden insbesondere das *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen* (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) und das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)¹. Realisiert wird die Teilhabe am Ar-

1 Zentral für die Teilhabe *am Arbeitsleben* sind Art. 27 Abs 1 der UN-BRK und § 4 Abs. 1 SGB IX.

beitsleben für MmB u.a. über Leistungen in WfbM. Mit dem SGB IX, der Werkstättenverordnung (WVO) sowie weiteren Gesetzen und Verordnungen sind WfbM mittlerweile recht detailliert geregelt:

Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (§ 219) werden erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern. (§ 56 SGB IX)

Zielgruppe und Aufgabestellung der WfbM werden in § 219 SGB IX konkretisiert. Demnach haben sie

- denjenigen Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können
- eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
- zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

In § 219 SGB IX ist außerdem festgelegt, dass WfbM den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern und ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen vorhalten sollen. Ein Arbeitsplatz in einer WfbM steht dabei allen Menschen mit Behinderung auch mit stark einschränkender Art und Schwere der Behinderung offen, sofern nur erwartet werden kann, dass sie (spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich) wenigstens ein „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ (ebd., Abs. 2) erbringen werden.

Erstmalig institutionalisiert wurden WfbM in der Nachkriegszeit. Um pädagogische Angebote für ihre geistig behinderten Kinder zu schaffen, gründeten engagierte Eltern in den 1950er Jahren erste, regional vereinzelt Einrichtungen, die oftmals als beschützende Werkstätten oder Anlernwerkstätten bezeichnet wurden. Hinter dem Adjektiv *beschützend* stand die Absicht, Menschen mit einer geistigen Behinderung vor einer vermeintlich feindseligen Umwelt zu schützen (Scheibner, 2000, S. 9). Parallel dazu existierten Einrichtungen, die sich als *geschützte* Werkstätten bezeichneten: Handlungsleitend hierbei war nicht der Gedanke, Menschen mit einer Behinderung zu schützen, sondern vielmehr der Wille nach sozialer Anerkennung der bis dato nicht dagewesenen Institution *Werkstatt* (ebd.).

Aktuell sind WfbM in insgesamt drei Bereiche unterteilt: das *Eingangsverfahren (EV)*, den *Berufsbildungsbereich (BBB)* sowie den *Arbeitsbereich (AB)*:

Das Eingangsverfahren (EV)

Das EV ist in § 57 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 3 WVO geregelt. Im i.d.R. dreimonatigen EV wird geprüft, inwiefern ein weiterer Verbleib neuer Beschäftigter in einer WfbM zum Zwecke der Teilhabe am Arbeitsleben geeignet ist. Hierzu stehen im EV Orientierung, Kompetenzdiagnostik und Eingliederungsplanung mit Förder- und Zielvereinbarungen im Mittelpunkt.

Der Berufsbildungsbereich (BBB)

Im Anschluss an das EV erfolgt der BBB (geregelt in § 57 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 3 WVO). Hierbei handelt es sich um eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme von maximal zwei Jahren, wobei sich an einen zwölfmonatigen Grundkurs ein einjähriger Aufbaukurs anschließen kann, in dem arbeitspraktische Kompetenzen und individuelle und lebenspraktische Fertigkeiten sowie das Selbstwertgefühl wiedergewonnen bzw. weiterentwickelt werden sollen.

Der Arbeitsbereich (AB)

Nach EV und BBB haben die Beschäftigten die Möglichkeit und einen Rechtsanspruch darauf, in den AB einer WfbM zu wechseln. Nach § 58 Abs. 2 SGB IX (auch beschrieben in § 5 WVO) richten sich die Leistungen im AB auf

- die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des Menschen mit Behinderung entsprechenden Beschäftigung,
- die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im BBB erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie
- die Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Konkrete gesetzliche Pflichtleistungen einer WfbM sind nach SGB IX und WVO die fachliche und persönliche Qualifizierung durch geeignete Gesundheits-, Bildungs-, Therapie- oder auch Freizeitangebote sowie die Vermittlung in betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze, in Integrationsunternehmen oder in den allgemeinen Arbeitsmarkt.² Neben den genannten Leistungen haben die WfbM

2 Obwohl WfbM den gesetzlichen Auftrag innehaben, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, liegt die Übergangsquote seit

ihren Beschäftigten im AB außerdem ein Arbeitsentgelt zu zahlen, das sich aus zwei pauschalisierten Bestandteilen und einem individuellen, leistungsabhängigen Anteil zusammensetzt.³

Im Jahr 2018 existierten über 730 WfbM, in denen über 310.000 Menschen mit Behinderung tätig waren (29.348 im EV sowie im BBB und der restliche, überwiegende Teil im AB) (BAG WfbM, 2019). Etwa 76 Prozent der Werkstattbeschäftigten weisen eine geistige, 21 Prozent eine seelische sowie 3 Prozent eine körperliche Behinderung auf (ebd.), wobei der Anteil an Menschen mit einer seelischen Behinderung in den letzten Jahren leicht zu-, der Anteil an Menschen mit einer geistigen Behinderung hingegen leicht abgenommen hat (con_sens, 2018). Die Gründe für die Zunahme an Beschäftigten mit einer seelischen Behinderung in den WfbM werden in den mit der modernen Arbeitswelt einhergehenden Transformationsproblemen (Verdichtung der Arbeit, erhöhte Flexibilitätsanforderungen, diversifizierte Kundenbedürfnisse etc.) vermutet (ebd.).

Ausgangspunkt der weiteren Überlegungen ist das Tripelmandat aus Rehabilitation, Wirtschaftlichkeit und Inklusion, das WfbM als Leistungsanforderungen an sich selbst richten sollen und zugleich als Leistungsanforderung an ihre Beschäftigten weitergeben (müssen), um ihren Erfolg als Institution sicherzustellen. Es werden soziologische Befunde und Überlegungen zu Leistung und Erfolg, die als grundlegende Ordnungsmuster kapitalistisch geprägter Gesellschaften gelten, aufgegriffen.

Jahren bei lediglich etwa unter einem Prozent der Gesamtzahl von Beschäftigten (BMAS, 2014, S. 5).

3 Das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt der WfbM-Beschäftigten beträgt etwa 180 € (BAG WfbM, 2018), wobei dieser Betrag im Vergleich zwischen den einzelnen WfbM stark variieren kann. Das Arbeitsentgelt in WfbM setzt sich zusammen aus einem Grundbetrag von derzeit 89 €, den alle Beschäftigten bedingungslos erhalten (im Sinne eines Mindestentgeltes), dem sogenannten Arbeitsförderungsgeld (AFöG) von derzeit 52 €, das die Beschäftigten dann anteilig bekommen, wenn ihr Gesamtentgelt (inkl. AFöG) 351 € nicht übersteigt, sowie dem Steigerungsbetrag, der sich nach der individuellen Arbeitsleistung bemisst und dessen konkrete Berechnung den jeweiligen WfbM obliegt.

2.1 Das Tripelmandat von WfbM

Um den Sonderraum WfbM als Beispiel für Ordnungen von und durch Arbeit zu diskutieren, ist ihr spezifisches, mit Paradoxien verbundenes Tripelmandat (Bendel, Richter & Richter, 2015; Richter & Bendel, 2017) hervorzuheben.

WfbM sollen *Rehabilitation* ermöglichen für all diejenigen, die aufgrund (der Folgen) einer Behinderung nicht, noch nicht wieder oder nicht mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Hierzu haben sie z.B. Angebote zur Arbeitsfähigkeits- und Persönlichkeitsentwicklung vorzuhalten (wie Hygiene, Konfliktmanagement oder Gabelstaplerscheine). Sie sollen *Wirtschaftlichkeit* zeigen, also reale Arbeitsaufträge für die allgemeine Wirtschaft und Verwaltung akquirieren, verhandeln und einlösen, damit sie u.a. ein möglichst hohes Arbeitsergebnis erzielen und möglichst hohe individuelle Entgelte an ihre Beschäftigten ausschütten können. Und sie sollen *Inklusion* verwirklichen, indem sie auf die Vermittlung von geeigneten Beschäftigten über betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze, begleitete Praktika oder unterstützte Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hinwirken.

In den letzten Jahren müssen sich die WfbM verstärkt der Kritik erwehren, ein Segregationsraum für MmB zu sein. Insbesondere forciert durch die UN-BRK sowie die Stellungnahmen des diesbezüglichen Fachausschusses zum Stand der Umsetzung der UN-BRK wird angemerkt, dass es in den WfbM an einer adäquaten Übergangsförderung von MmB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mangle, weshalb die WfbM in Deutschland langfristig abzuschaffen seien (United Nations, 2015, S. 9). Die Abschaffung von WfbM ist jedoch umstritten:

Ein verkürztes Inklusionsverständnis, das lediglich das gemeinsame Leben [...] von Menschen mit und ohne Behinderung fokussiert, läuft immer Gefahr, Differenzierungen und Ausschluss aufgrund anderer unhinterfragter Normen aufrechtzuerhalten, wenn nicht sogar zu produzieren. (Butschkau, 2017, S. 124)

Die drei Mandate stehen teilweise in einem direkten Widerspruch zueinander. So geht etwa der Rehabilitationsauftrag der WfbM mit der Schaffung von entsprechenden Betreuungs- und Angebotsstrukturen einher, was z.B. in häufigeren Pausen und Unterbrechungen oder in spezifischen Maßnahmen der Persönlichkeitsentwicklung und -stabilisierung auch während der Dienstzeit mündet. Derartige Strukturen kollidieren mit dem Wirtschaftlichkeitsmandat der WfbM, da das Erfordernis von qualitäts- und termintreuen Leistungen für derart rehabilitative Angebote unter Umständen wenig Spielraum lässt. Zudem muss das mit dem Streben nach Marktgängigkeit implementierte Leistungsideal mit der größer werdenden Zielgruppe von seelisch behinderten Beschäftigten praktiziert

werden – mit einer Gruppe also, die ihre Behinderung zum Teil gerade wegen des Leistungsdrucks auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben hat.

Andererseits kann das zu erfüllende Wirtschaftlichkeitsmandat dem Ziel der Inklusion zuwiderlaufen, da die Verantwortlichen in den WfbM nur wenig Anreize besitzen, die leistungsfähigsten Beschäftigten (also jene Beschäftigten, deren Chance einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachzugehen am größten ist) aus ihrer Einrichtung zu entlassen. Der Verlust von leistungsfähigen Beschäftigten würde dazu führen, das Wirtschaftlichkeitsmandat mit einer dann leistungsschwächeren Belegschaft (noch) schwerer erfüllen zu können.

Die im Folgenden skizzierten Spannungsverhältnisse ergeben sich unmittelbar aus den zugrundeliegenden gesetzlichen Bestimmungen, gegenüber denen sich die WfbM-Verantwortlichen zu verhalten haben. Alle drei Mandate sind *Leistungsanforderungen* an WfbM und bemessen sich daran, dass sie ihren Beschäftigten zu mehr *Leistungsfähigkeit* verhelfen. Ohne eine entsprechende Gesetzesreform müssen sie diese Widersprüche entweder mühselig in der täglichen Arbeit ansatzweise austarieren oder aber bestimmte Mandate willentlich missachten.

2.2 Leistung: Eine (kapitalismus-)kritische Sondierung

Das Leistungsprinzip gilt in kapitalistisch geprägten Gesellschaften – nicht nur in WfbM – als zentrales Prinzip sozialer Verteilungsgerechtigkeit; als Norm, um Teilhabe an Wertschöpfung zu realisieren, erscheint dieses Prinzip nahezu ubiquitär anerkannt. Verteilt werden knappe Güter wie Bildung und Arbeit auf Menschen sowie wiederum Menschen auf erstrebenswerte Positionen im Bildungs- und Beschäftigungssystem. Was unter welchen Bedingungen von wem mit Bezug auf welches Kriterium als Leistung anerkannt wird, und was Leistung an sich ist, bleibt jedoch weitgehend auslegungsbedürftig. Wie aber lässt sich von etwas sprechen, wenn unklar bleibt, was genau gemeint ist? So zeigt z.B. der Pädagoge Helmut Heid (2012) in seinem Aufsatz *Der Beitrag des Leistungsprinzips zur Rechtfertigung sozialer Ungerechtigkeit*, dass der Leistungsbegriff ungeeignet ist, soziale Gerechtigkeit zu gewährleisten, und kritisiert die Erziehung zur Leistungsbereitschaft als Ausdruck von Hegemonialmacht. Zu einer ähnlichen Einschätzung gelangt Lars Diestelhorst (2014) in einem Essay, in dem er die vermeintliche Alternativlosigkeit des Leistungskonzepts als „Organisationsprinzip des Sozialen“ (S. 16) ideologiekritisch diskutiert. Er hält den Leistungsbegriff grundsätzlich nicht für geeignet, um Arbeitsprozesse in der heutigen Gesellschaft zu beschreiben oder gar weitergehende Qualitätsaussagen zu machen (ebd.). Bereits vor knapp zwanzig Jahren arbeiteten Arbeits- und

Industriesozioolog*innen um Sighard Neckel (2001, 2008) die Bedeutungskrise des Begriffs heraus. Sie stellten die unterschiedlichen Auffassungen in der Gesellschaft dar und identifizierten zugleich eine Tendenz: Vor allem Angehörige höherer Schichten können ihre auf individuelle Selbstverwirklichung und wirtschaftlichen Erfolg abzielenden Leistungsbegriffe zugleich individualisieren und dadurch bis ins Unkenntliche verallgemeinern. Erfolg ist ein anzustrebendes gesellschaftliches Ideal in der modernen Gesellschaft; ein Verdienst, der auf Leistung basieren soll. Insgesamt verschleiert das Leistungsprinzip das ihm zugrundeliegende Marktprinzip (Neckel 2008).

Zugleich bestehen gesellschaftlich erhebliche Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung. Wie der kanadische Soziologe Erving Goffman (2010) hervorgehoben hat, gilt Behinderung als ein potentiell stigmatisierungsfähiges Merkmal, dessen Offenlegungen aus Sorge vor Zurückweisung von den Merkmalsträger*innen kontrolliert wird. Die deutsche Psychologin Kirsten Endrikat (2012) konnte in ihrer Studie zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Behinderung zeigen, dass Ausmaß, Intensität und Bedingungen von Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung von Orientierungen und Haltungen abhängig sind. Sie gelangt zu der Einschätzung, dass angesichts krisenhafter Entwicklungen in der deutschen Gesellschaft zunehmend ökonomistische Kriterien auf die soziale Lebenswelt übertragen und dort als autoritärer Maßstab für die Beurteilung von Personengruppen herangezogen werden, die Ökonomisierung der Lebenswelt also als starker Erklärungsfaktor für die Abwertung von Menschen mit Behinderung einzuordnen ist (ebd.).

Kapitalistisch geprägte Leistungsorientierung und Behinderung scheinen also nicht so recht zueinander passen zu wollen, was sich auch in WfbM zeigt und dort reproduziert wird.

3 Ordnungen von und durch Arbeit in WfbM

Die Gesetzgebung beschreibt Aufträge und Zielgruppen von WfbM einerseits detailliert. Damit diese gesetzlichen Normen aber möglichst viele Verfahrensweisen und individualisierte Lebenssachverhalte umfassen können, bleiben sie bei näherer Auseinandersetzung aber auslegungsbedürftig/-fähig. Mit solchen gesetzlichen und mit vermeintlich Leistungsmessenden Konstruktionen wird versucht, die Balance zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Akteur*innen aufrechtzuhalten – eine Balance, die Organisationen vor erhebliche Herausforderungen stellt, auch WfbM. Sie nutzen stetige, wenngleich ausschließlich konstruierte Neu- und Neubewertungen durch Zielvereinbarungen, Förder-

plangesprache und Kennziffern, die über Leistung und Erfolg Auskunft geben und sie vermessen und ordnen sollen.

Dies zeigt sich bereits bei einer näheren Auseinandersetzung mit den Mandaten und den sie regelnden Gesetzen.

3.1 Ordnungen durch das Rehabilitationsmandat

Die Ordnungen, die mit dem Rehabilitationsmandat verbunden sind, zeigen sich beispielhaft in gesetzlichen Regelungen, die den vermeintlichen Willen der Gesellschaft widerspiegeln und die Leistung von WfbM mit der Leistung ihrer Beschäftigten untrennbar verknüpfen. Hierzu setzen wir uns beispielhaft mit den gesetzlichen Vorgaben zu Aufnahme, Auftrag und Rechtsstatus der Beschäftigten mit Behinderung auseinander.

Aufnahme in eine WfbM erhalten Personen, die „wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“ (§ 219 Abs. 1 SGB IX).

Die Formulierung „wegen Art oder Schwere der Behinderung“ lässt erkennen, dass das Merkmal der Behinderung die eigentliche Ursache für die Möglichkeit darstellt/darstellen soll, in eine WfbM aufgenommen zu werden. Der Hinweis „auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ spiegelt wider, dass die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (a) als Ziel festgelegt und (b) gleichzeitig als Normalfeld eingeordnet wird. Zugrunde liegt die Annahme bzw. Vorwegnahme einer fehlenden Passung – i.S. eines „miss-match“ (Pieper & Mohammadi, 2014, S. 222) – zwischen behindertem Mensch als Arbeitskraftanbieter*in und arbeitsmarktlicher Nachfrage. Die zeitliche Dimension des „nicht, noch nicht oder noch nicht wieder“ impliziert sowohl positive als auch negative Entwicklungsmöglichkeiten, das „noch nicht“ verweist auf Fähigkeiten, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gebraucht werden und für die die Möglichkeit angenommen wird, dass sie sich noch entwickeln können. Leistungspotenziale der Beschäftigten werden somit als verloren unterstellt, die es in der WfbM neu zu erarbeiten gilt.

Ähnliche Grundannahmen der Gesellschaft, die sich in der Gesetzgebung spiegeln, zeigen sich in den Regelungen zum *Auftrag* von WfbM. Diese sollen ihren Beschäftigten die Möglichkeit bieten, ihre „Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln“ (§ 219 Abs. 1 SGB IX). Leistungs- und Erwerbsfähigkeit werden als zentrale Fähigkeiten des Arbeitssubjekts definiert. „Leistungsfähigkeit“ scheint als das Vermögen verstanden zu werden, eigene Anstrengung in bestimmte Tätigkeiten einzubringen und produktive Ergebnisse

zu erzielen, „Erwerbsfähigkeit“ als eigene Leistungsfähigkeit, um Arbeitskraft anbieten und gemäß der Logik des produktionszentrierten Arbeitssystems realisieren zu können. Die Formulierung „erhalten, entwickeln, erhöhen und wiedergewinnen“ verweist auf die Zeitlichkeit und Prekarität der Fähigkeiten, verbunden mit dem Steigerungsimperativ, über Bewahrung eines status quo („erhalten“) hinausgehend Wachstum und Fortschritt („entwickeln, erhöhen, wiedergewinnen“) anzustreben und zu erzielen. Es gilt, die „Persönlichkeit weiterzuentwickeln“, eine Beschäftigung in einer WfbM erscheint damit als Raum, der der Entfaltung von Subjektivität dienen kann und soll, ohne allerdings Normalarbeiter*in zu sein.

Bei Beschäftigten mit Behinderung in den WfbM handelt es sich im arbeits- und sozialrechtlichen Sinne nicht um Arbeitnehmer*innen, sondern um Personen, die in einem sogenannten „arbeitnehmerähnlichen“ Rechtsverhältnis zu den WfbM stehen (§ 221 Abs. 1, Abs. 3). Hierbei handelt es sich um einen Rechtsstatus, den auch Inhaftierte in Justizvollzugsanstalten und wirtschaftlich abhängige, sozial schutzbedürftige Tätige (v.a. Heimarbeiter*innen) innehaben. Gleichwohl sich das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis der WfbM-Beschäftigten nicht aus dem Arbeitsrecht ergibt, sondern durch ein Sozialleistungsverhältnis zwischen MmB und WfbM begründet ist, sind bei Rechtsstreitigkeiten nicht die Sozial- oder Verwaltungsgerichte, sondern die Arbeitsgerichte zuständig.

Die besondere Rechtstellung der Beschäftigten in WfbM geht im Vergleich zu Arbeitnehmenden sowohl mit erweiterten als auch mit verminderten Rechten einher. Zu den erweiterten Rechten gehört z.B. ein einklagbarer Rechtsanspruch von MmB auf einen Arbeitsplatz in einer WfbM, wobei das einzugehende Arbeitsverhältnis so gut wie nicht kündbar ist. Darüber hinaus existieren keine rechtlich festgeschriebenen Arbeits- und Pausenzeiten – diese richten sich vielmehr nach den individuellen Bedürfnissen und Bedarfen der Beschäftigten. Ebenso wenig sind die Beschäftigten rechtlich dazu verpflichtet, eine bestimmte Arbeitsleistung zu erbringen. Demgegenüber haben sie keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, besitzen kein Streikrecht und werden nicht durch Betriebsrät*innen, sondern durch sogenannte Werkstatträt*innen vertreten, die im Vergleich zu ihren Kolleg*innen des allgemeinen Arbeitsmarktes in vielen Fällen nur über Mitwirkungs-, nicht aber über Mitbestimmungsrechte verfügen (geregelt in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung, WMVO).⁴

⁴ Mit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) im Jahr 2017 wurden den Werkstatträt*innen allerdings mehr echte Mitbestimmungsrechte eingeräumt (z.B. in Bezug auf Entgeltfragen).

Die drei aufgeworfenen Beispiele Aufnahme, Auftrag und Rechtsstatus machen erkennbar, wie Arbeit von und in WfbM durch das Rehabilitationsmandat geordnet wird: als Sonderraum für diejenigen, die von der Gesellschaft als defizitär eingeordnet werden. WfbM als Organisation soll diesem Defizit gerecht werden; zum einen, indem sie der Defizithaftigkeit durch angepasste Schutz- und Schonregelungen entspricht, zum anderen, indem sie Förderung und Entwicklung möglichst bis zum Normalmaßstab leistet.

3.2 Ordnungen durch das Wirtschaftlichkeitsmandat

Neben dem skizzieren Auftrag der Rehabilitation nicht-erwerbsfähiger Personen unterliegt die WfbM einem Wirtschaftlichkeitsmandat. So steht in § 12 Abs. 1 WVO geschrieben: „Die Werkstatt muß [sic!] nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen organisiert sein. Sie hat nach kaufmännischen Grundsätzen Bücher zu führen und eine Betriebsabrechnung in Form einer Kostenstellenrechnung zu erstellen.“ Wirtschaftliches Handeln ist vor allem auch deswegen geboten, weil WfbM die Arbeitsentgelte ihrer Beschäftigten aus ihrem Arbeitsergebnis zahlt (§ 12 Abs. 3 WVO). Trotz Vollfinanzierung ist die WfbM deshalb bspw. gehalten, reale Aufträge, die mit öffentlichen und privaten Akteur*innen ausgehandelt werden, zu akquirieren. Der Landschaftsverband Rheinland (2010, S. 4) bringt die Forderung von rehabilitativem und wirtschaftlichem Mandat wie folgt auf den Punkt:

Zu ihren Aufgaben gehört insbesondere, den Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten [...]. Die Werkstätten für behinderte Menschen sind daher gefordert, sich auch an wirtschaftlichen Grundsätzen zu orientieren und mit den gegebenen Ressourcen ein gutes Arbeitsergebnis anzustreben, ohne dabei die Qualität ihres rehabilitativen Auftrages zu vernachlässigen.

Wie die BAG WfbM (2017) darlegt, wird in den WfbM typischerweise Auftragsfertigung (z.B. Montage- und Verpackungsarbeiten, industrielle Fertigungsaufträge) und Dienstleistungsarbeit (z.B. Aktenvernichtung, Wäschereidienste, Garten- und Landschaftspflege) erbracht, darüber hinaus werden selbstentwickelte Produkte hergestellt und vermarktet (z.B. Holzspielwaren, Keramikerzeugnisse, Textilien). Grundsätzlich ist die Angebotsvielfalt in den WfbM unterschiedlich stark ausgeprägt: von Einrichtungen, die bspw. lediglich Landwirtschaft betreiben, bis hin zu wenig spezialisierten WfbM, die ein großes Spektrum an Leistungen erbringen. Mario Schreiner (2017, S. 59) weist darauf hin, dass „[v]erbundene Arbeitsangebote [...] in den Werkstätten nicht vorgeschrieben [sind].“

Häufig sind diese von lokalen und regionalen Industriebetrieben und Firmen geprägt, da diese Arbeitsaufträge an die Werkstätten vergeben.“

Letzteres erschwert vor allem WfbM in strukturschwachen Regionen das Wirtschaften, was sich negativ auf die Beschäftigten auswirken kann: Eine mangelnde Nachfrage nach Produkten bzw. eine schwache Auftragslage schmälern die Höhe des Arbeitsergebnisses und damit auch die hiervon abhängenden Entgelte der Beschäftigten.

Wie erfolgreich die WfbM arbeitet, zeigt sich an Wirtschaftlichkeit als Leistungsanforderung, und zwar vermittelt durch die Leistung, die ihre Beschäftigten in und durch die Arbeit in der WfbM erreichen. Es wird eine paradoxe Konstellation von Ordnungen durch das Wirtschaftlichkeitsmandat erkennbar, vergegenwärtigt man sich, dass hier Menschen in einem Schutzraum arbeiten, weil sie nicht, noch nicht wieder oder nicht mehr über die Leistungsfähigkeit für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfügen oder weil der allgemeine Arbeitsmarkt zu viele Vorurteile hegt, um sich Menschen mit Behinderung zuzumuten.

3.3 Ordnungen durch das Inklusionsmandat

WfbM sind zumindest mittelbar auf den Ausschluss von erwerbsfähigen Menschen mit Schwerbehinderung vom allgemeinen Arbeitsmarkt angewiesen, denn ein Teil der Ausgleichsabgabe dient ihrer Finanzierung zur Förderung von nicht-erwerbsfähigen Menschen mit Behinderung; damit ist die Verortung von WfbM zwischen Inklusionsauftrag und – gerade in Zeiten limitierter Mittel – der Fortführung von Ausschluss und Segregation durchaus ambivalent. Zum anderen sind WfbM Auftragnehmer, die ohne reale Aufträge aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht die gesetzlich geforderte Bandbreite von Arbeitsplätzen und unterschiedlichen Aufgaben anbieten, geschweige denn als *Wirtschaftsunternehmen* agieren können. Unternehmen beispielsweise streben nach Erfolg auf dem Markt. Dazu brauchen sie verlässliche Mitarbeiter*innen. Über deren erfolgreiches Wirken auf dem Markt können sie sich nicht sicher sein. Dennoch müssen sie die Mitarbeiter*innen vorab bewerten und entsprechend verpflichten. Nur so können sie stabile Kooperationsbeziehungen gewährleisten und die Mitarbeiter*innen binden. Dafür nutzen Unternehmen und Institutionen Zielvereinbarungen und Kennziffern, die vermeintlich über Leistung und Erfolg Auskunft geben sollen. Auch WfbM sollen Regularien zur Bemessung von Leistung vorhalten, haben allerdings keinen Einfluss darauf, welche Beschäftigten ihnen in welcher Verfassung und in welchem Umfang zur Verfügung stehen.

In einer Art von Win-win-Situation können private und öffentliche Arbeitgeber*innen WfbM in strategischer Absicht nutzen, denn nur wenn WfbM deren Aufträge übernehmen, können sie diese Beauftragung auf die Ausgleichsabgabe anrechnen. Diese Verbindung kann auch neutraler eingeordnet werden: Man könnte ebenso mit gutem Grund sagen, dass es politisch korrekt und förderlich ist, wenn WfbM von einer Ausgleichsabgabe profitieren, die auf die Verletzung der Beschäftigungspflicht zurückgeht. Damit kommt die Ausgleichszahlung zwar nicht dem Teil der erwerbsfähigen MmB zugute, aber – immerhin – dem Teil der nicht-erwerbsfähigen MmB. Ebenso ist das Auftragnehmer*in-Auftraggeber*in-Verhältnis optimal geeignet, um möglichst reale und vielfältige Tätigkeiten anzubieten, von denen die nicht-erwerbsfähigen MmB in WfbM die Nutznießer*innen sind. Zudem kann die These, dass Aufträge von Seiten des allgemeinen Arbeitsmarktes an WfbM vorrangig zur Reduktion der Ausgleichsabgabe ergehen, aufgrund der Datenlage weder bestätigt noch widerlegt werden. Die zugespitzt-provokative Einordnung aber verdeutlicht das Spannungsfeld zwischen Rehabilitations-, Inklusions- und Wirtschaftsauftrag. Verschärft wird dieses Spannungsfeld durch die Veränderung des Klientels von WfbM, also die Verschiebung von Menschen mit geistigen Behinderungen hin zu Menschen mit vorwiegend seelischen Behinderungen; diese verfügen unter Umständen über (langjährige) Erfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es ist nach Ansicht der Autor*innen naheliegend, dass diese Zielgruppe dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der hier geltenden Leistungsorientierung als Inklusionsideal skeptisch gegenüberstehen könnte. Zugleich hinterfragen die Forderungen der UN-BRK – hin zu einer Orientierung der Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt auch von nicht-erwerbsfähigen Erwachsenen – grundlegend WfbM als potenziellen Segregationsraum. Die UN-BRK und das BTHG fordern unter den Stichworten Teilhabe und Individualisierung mehr Durchlässigkeit zwischen und innerhalb von Angeboten der Eingliederungshilfe und des allgemeinen Arbeitsmarkts. Die gesellschaftliche Verortung von WfbM und damit auch ihre Zielsetzung und Zielgruppen, die pädagogische Haltung und die Führungsanforderungen, die Angebote, Strukturen und Finanzierungen befinden sich in einem tiefgreifenden Wandlungsprozess (Bendel, Richter & Richter, 2015, S. 25f.). Dieser zeigt sich symptomatisch in der Fokussierung auf Leistung und Erfolg. Wie Neckel (2008) feststellt, ist in der Gegenwartsgesellschaft die „Pflicht zum Erfolg“ zu allgemeiner Kulturbedeutung in allen Lebensbereichen avanciert: Die kapitalistische Vermarktlichung der Gesellschaft erzeugt unlösbare Probleme, auf die mit dem Erfolgskult die *Flucht nach vorn* angetreten wird, voll von Selbsttäuschungen und Paradoxien. Eine dieser Paradoxien ist die Reaktualisierung der Dualität

von Erfolg und Scheitern, Gewinnern und Verlierern, die auch den vormalig als Schutz- und Fürsorgebereich institutionalisierten Raum der WfbM mitsamt ihrer Beschäftigten herausfordern.

4 Ordnungen von und durch Arbeit in WfbM: Diskussion

Im Zuge des Leistungsparadigmas der kapitalistisch geprägten Arbeitsgesellschaft sind, das legt die vorgängige Auseinandersetzung nahe, paradoxe Verbindungen zwischen WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt entstanden. Diese zeigen sich an den Ordnungen von und durch Arbeit in WfbM, vor allem am Spannungsverhältnis der drei Mandate Rehabilitation, Wirtschaftlichkeit und Inklusion. Dies gibt Anlass zur Kritik.

4.1 Kritik

Die Erhöhung von Arbeitskraft und Verwertung für den allgemeinen Arbeitsmarkt, jedoch praktiziert im Schutz- und Förderraum von WfbM, weist widersprüchliche Züge auf: Durch den Vollzug einer sozial erwünschten Tätigkeit vergegenwärtigen sich WfbM und ihre Beschäftigten fortwährend, dass sie nicht *normale* Leistung erbringen und in einem (potentiell) andauernden Übergangstatus als Rehabilitationseinrichtung bzw. Rehabilitand*innen eben doch nicht vollumfänglich sozial erwünscht, nützlich und vor allem gleich sind. Um das Mandat der Inklusion über Teilhabe an Beschäftigung und Arbeit zu praktizieren, werden die Beschäftigten mit dem normativen Ideal der Erwerbsarbeit konfrontiert. An ihm orientieren sich WfbM und ihre Akteur*innen, doch die Beschäftigten mit Behinderung können die *normale* Form von Erwerbsarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch institutionelle und individuelle Vorbehalte und Grenzziehungen meist kaum erreichen; die Vermittlungsquote der Beschäftigten einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist seit Jahren gering.⁵ Die sozialstaatliche Leistung der WfbM zur Teilhabe am Arbeitsleben re-stabilisiert somit gesellschaftliche Ausgrenzung. Wenn die Arbeitskraft schon nicht *normalisiert* werden kann, konfrontiert man diese (immerhin oder wenigstens) mit realen Aufträgen, Arbeitsmitteln, Anreizen und Wirtschaftlichkeitszwängen. Die EU kritisiert mangelhafte Maßnahmen zur Förderung der Übergänge (BMAS, 2016,

5 Je nach Quelle liegt die Vermittlungsquote von WfbM-Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt jährlich bei 0,1 bis 0,6 Prozent (siehe z.B. Prognos AG, 2017, S. 19).

S. 200) und sieht ebenso wie die Disability Studies in WfbM faktische *Sackgassen*. Im Rahmen der offiziellen Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-BRK in Deutschland wurde der deutsche Gesetzgeber aufgefordert, WfbM langfristig abzuschaffen (United Nations, 2015, S. 9). Zumindest kurz- und mittelfristig ist ihre Existenz im Rahmen der 2018 in Kraft getretenen Novellierung des Rehabilitationsgesetzbuches (SBG IX) jedoch fortgeschrieben.

Bei aller Kritik sprechen aber auch gute Gründe für den Erhalt und sogar den Ausbau von WfbM als ordnender Sonderraum und Teil einer Ordnung in einem funktional differenzierten Gesellschaftssystem.

4.2 Chancen

Der allgemeine Arbeitsmarkt ist anscheinend nicht in der Lage, seine Leistungs- und Produktivitätsanforderungen an die individuellen Arbeitsgestaltungsbedürfnisse von über 300.000 Menschen, die derzeit in WfbM beschäftigt sind, anzupassen. Im Gegenteil, die beschleunigte, subjektivierte und entgrenzte Arbeitsgestaltung mit ihren erheblichen Komplexitätsanforderungen überfordert immer mehr Beschäftigte des allgemeinen Arbeitsmarktes, die infolge erworbener seelischer Behinderungen den Quereinstieg in geschützte Beschäftigung suchen. Wenn sie dort auf vorrangig leistungszentrierte Bedingungen und Anforderungen treffen, konterkariert dies das Rehabilitationsmandat. Allerdings halten wir WfbM als Sonderräume für unentbehrlich, solange den ökonomistisch begründeten Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung und ihrer Leistungsfähigkeit nicht mit schärferen gesetzlichen Auflagen für den allgemeinen Arbeitsmarkt begegnet wird. Das Tripelmandat können WfbM als Institutionen aufgrund der spezifischen Widersprüche ohnehin nicht umfassend erfüllen, was ihnen aber auch die Gestaltungsmöglichkeit einräumt, kreative Wege zu finden, um ihren Beschäftigten auch mit behinderungsbedingt veränderter Leistungsfähigkeit Tätigkeiten in Gemeinschaft mit anderen zu ermöglichen. Als durch öffentliche Mittel geförderter Raum können WfbM Errungenschaften wie den Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz, weitgehenden Kündigungsschutz und die Entpflichtung von Leistungserbringungsanforderungen vorweisen. Einerseits sind die zu erzielenden Entgelte extrem gering, andererseits ist es aber bemerkenswert, dass Beschäftigte, je nach individueller Voraussetzung, in bedeutend kürzerer Zeit höhere Rentenanwartschaften erzielen und ggf. früher in die Rente wechseln können. Zwar stehen sich Kapitalismus und Fürsorge in WfbM Spannungsgeladen gegenüber und WfbM weisen unbestreitbar einen weitgehend segregierenden Charakter auf. Es ist aber zu konstatieren, dass ihre Art, Arbeit zu

ordnen, für viele Menschen (nicht nur mit Behinderung) durchaus auch bessere Rahmenbedingungen als der allgemeine Arbeitsmarkt bieten kann.

4.3 Ein Ausblick: Gestaltungsperspektiven

Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Überlegungen halten wir Reformen für denkbar, die Alternativen zur bloßen Abschaffung dieser Einrichtungen darstellen. So ist sicher überlegenswert, wie sich WfbM für weitere, über die Menschen mit Behinderung hinausgehende Personengruppen öffnen können, um zur Inklusion beizutragen. In der Tat erproben einzelne WfbM schon länger die Qualifizierung und Beschäftigung beispielsweise von Asylsuchenden, Leistungsgewandelten oder Langzeitarbeitslosen, geraten dabei aber immer in Schnittstellenproblematiken zwischen den in Deutschland stark segmentierten Leistungsarten und Anforderungen an Bildungsträger*innen. Wäre dies besser geregelt, würde zwar die bisherige Defizitlogik der WfbM aufrechterhalten, einer reversen Inklusion allerdings auch Tür und Tor geöffnet werden: Wenn der allgemeine Arbeitsmarkt WfbM-Beschäftigte aufgrund geltender Leistungsmaßstäbe und Vorannahmen nicht inkludiert, so werden immerhin Teile des allgemeinen Arbeitsmarktes in WfbM einbezogen. Flankiert werden könnten derartige Maßnahmen durch die Betonung der auch für den allgemeinen Arbeitsmarkt als Vorbild dienenden Vorzüge der WfbM. Ganz im Sinne einer Humanisierung der Arbeitswelt weisen sie etliche, bereits angesprochene Vorzüge auf: u.a. Kündigungsschutz, individuell angepasste Arbeits- und Pausenzeiten oder obligatorische Maßnahmen der Persönlichkeitsentwicklung.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt, die zum Verlust von Arbeitsplätzen, mindestens aber zu einer Polarisierung der Beschäftigten (anpassungsfähige Personengruppen stehen Menschen gegenüber, für die die vermeintlichen Errungenschaften der Digitalisierung neue Ausgrenzungsmöglichkeiten bedeuten) führen könnte, würden WfbM Blaupausen für die Arbeitsgestaltung der Zukunft darstellen. Progressive, meist Fürsorge und Produktivität vereinernde WfbM verfügen über umfassende Erfahrungen, die individuellen Bedarfe ihrer Beschäftigten zu berücksichtigen und sie idealerweise dabei zu begleiten, ihre Arbeitskraft soweit zu entwickeln und einzubringen, wie sie es selbst anstreben. Ausgestattet mit entsprechenden finanziellen Ressourcen für Entwicklung, Technologien und Fachpersonal lassen sich in WfbM schon heute digitale Technologien, wie z.B. Arbeitsassistenzsysteme, humangerecht einführen. Letztlich wohnt solchen Systemen das Potential inne, Leistungsfähigkeiten anzugleichen. WfbM als Institution wäre unter diesen Bedingungen

in der Lage, die ihr zugeschriebene Defizitorientierung aufzugeben und zum Vorbild für die restliche Arbeitswelt zu werden. Derartige Bestrebungen bedeuten allerdings neue Herausforderungen für das Führungs- und Fachpersonal der WfbM, das einem noch weiter diversifizierten Klientel individualisiert gerecht werden müsste.

Dies kann jedoch nur gelingen, wenn derartige Prozesse nicht technikgetrieben, sondern unter Beteiligung der WfbM-Beschäftigten mit und ohne Behinderung gemeinsam entwickelt und umgesetzt werden, damit neue Technologien den arbeitenden Menschen zugutekommen und nicht umgekehrt Menschen in ihrem Entwicklungspotential zu Handlangern von Technologien degradiert werden.

4.4 Fazit

Die Abschaffung der WfbM bei gleichzeitiger Öffnung des allgemeinen Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung scheint uns gegenwärtig unrealistisch. Die Neudefinition der Zweckbestimmung der WfbM halten wir für einen sinnvollen Ansatz, mindestens aber eine sensible Auseinandersetzung mit den Mandaten und ihren Widersprüchen für unbedingt erforderlich. Als instruktiv erachten wir eine alternative Anreizsetzung in WfbM, um dem zu erbringenden Tripelmandat adäquater begegnen zu können, und zwar als Modellbeispiel für humane Arbeitsgestaltung und sinnvolle Nutzung von Technologien. Die Gesellschaft konnte sich in und durch die Weiterentwicklung von WfbM bereits einige Errungenschaften erarbeiten. WfbM könnten weiterführend dazu beitragen, die Leistungs- und Erfolgsparadigmen (des ohnehin erodierenden Konzepts der Erwerbsarbeit) abzulösen, und zwar zugunsten individueller Entwicklung und Kooperation durch Arbeit als Erleben von Kooperation, Kommunikation und Teilhabe.

Literatur

- Arendt, Hannah (2016) [1960]. *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. 18. Auflage. München/Berlin/Zürich: Piper.
- BAG WfbM. (2017). *Werkstatt und Wirtschaft*. Verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/page/26> [29.07.2019].
- (2018). *Verdienst in Werkstätten*. Verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/page/101> [29.07.2019].
- (2019). *Menschen in Werkstätten*, Verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/page/25> [29.07.2019].
- BMAS (2014). *Daten zu Werkstätten für behinderte Menschen. Anlage zum Arbeitspapier „Teilhabe am Arbeitsleben“*. Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz. Berlin.

- (2016). *Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung*. Verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-16-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Bendel, Alexander, Richter, Caroline & Richter, Frank (2015). Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses. In Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), *WISO Diskurs Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*. Bonn.
- Butschkau, Malin (2017). Autonomie und Befähigung – Inklusionsziele oder Barrieren der Leistungsgesellschaft. In Birgit Lütje-Klose, Mai-Anh Boger, Benedikt Hopmann & Phillip Neumann (Hrsg.), *Leistung inklusive? Inklusion in der Leistungsgesellschaft. Band I* (S.118–126). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- con_sens. (2018). *Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe*. In Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BA-GüS) (Hrsg.). Verfügbar unter https://www.lwl.org/spur-download/bag/05_2018an.pdf [29.07.2019].
- Dahrendorf, Ralf (1980). Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft. Wandlungen in der sozialen Konstruktion des menschlichen Lebens. *Mercur*, 34 (8), 749–760.
- Diestelhorst, Lars (2014). *Leistung. Das Endstadium der Ideologie*. Bielefeld: transcript.
- Endrikat, Kirsten (2012). Die Abwertung von Menschen mit Behinderung – Eine Folge der Ökonomisierung der Lebenswelt in der deutschen Gesellschaft. In: *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und seine Nachbargebiete*, 81 (1), 47–59.
- Goffman, Erving (2010) [1963]: *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Berlin: Suhrkamp.
- Heid, Helmut (2012). Der Beitrag des Leistungsprinzips zur Rechtfertigung sozialer Ungerechtigkeit. In: *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*, 81 (1), 22–34.
- Landschaftsverband Rheinland (2010). *Ermittlung und Verwendung der Arbeitsergebnisse im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen. Standards in der Offenlegung*. Köln.
- Neckel, Sighard (2001). „Leistung“ und „Erfolg“. Die symbolische Ordnung der Marktgesellschaft. In Eva Barlösius, Hans-Peter Müller & Steffen Sigmund (Hrsg.), *Gesellschaftsbilder im Umbruch. Soziologische Perspektiven in Deutschland* (S. 245–265). Opladen: Leske & Budrich.
- (2008). *Flucht nach vorn. Die Erfolgskultur der Marktgesellschaft*. Frankfurt, New York: Campus.
- Offe, Claus (1991). *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Nachdruck der Ausgabe. Niedernberg: Repro Pfeffer.
- Pieper, Marianne & Mohammadi, Jamal Haji (2014). Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen am Arbeitsmarkt. Ableism und Rassismus – Barrieren des Zugangs. In Gudrun Wansing & Manuela Westphal (Hrsg.), *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität* (S. 221–254). Wiesbaden: Springer VS.

- Prognos AG (2017). *Wirkfaktoren auf die wirtschaftliche Situation einer Werkstatt für behinderte Menschen*. Abschlussbericht. Berlin/Düsseldorf. Verfügbar unter https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/aktuelles_und_service/dokumente/studien_und_evaluationen/2017-09-27_Abschlussbericht_LVR_Wirkfaktoren_WfbM.pdf [29.07.2019].
- Richter, Caroline & Bendel, Alexander (2017). Das Tripelmandat von Werkstätten. Entgelte im Spannungsfeld von Rehabilitation – Inklusion – Wirtschaftlichkeit. *Werkstatt:Dialog*, 33 (5), 31–33.
- Scheibner, Ulrich (2000). Die Entwicklung der Werkstätten zur Arbeits- und Berufsförderung. Meilensteine auf dem Weg zur gesellschaftlichen Teilhabe. In Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (Hrsg.), *WfbM-Handbuch. 1. Werkstatt für Werkstatt für behinderte Menschen. Ergänzbare Handbuch* (2. Aufl., Bd. 1). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Schreiner, Mario (2017). *Teilhabe am Arbeitsleben*. Wiesbaden: Springer VS.
- United Nations. (2015). *Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Concluding observations on the initial report of Germany* Verfügbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CRPD_behindertenrechtskonvention/crpd_state_report_germany_1_2011_ConObs_2015_en.pdf [04.03.2019].

Daniela Molnar

(Soziale) Arbeit im Spannungsfeld zwischen Gesellschaft und Individuum – Kontaktläden der niedrigschwelligen Drogenhilfe

Abstract

Jeder Arbeit liegen ihre spezifischen Ordnungen zugrunde, die das Arbeitsfeld konkret für alle an der Arbeitssituation Beteiligten ausgestalten. So auch in der Sozialen Arbeit, für die sich trotz ihrer Vielfalt generelle Ordnungen – insbesondere ihre Situierung zwischen Individuum und Umwelt und ihre Ausrichtung an sozialen Problemen – beschreiben lassen. Professionalität in der Sozialen Arbeit bedeutet somit immer auch, innerhalb dieser Ordnungen im Sinne Sozialer Arbeit mit der Zielrichtung sozialer Gerechtigkeit professionell zu agieren.

Das Arbeitsfeld der niedrigschwelligen Drogenhilfe – hier betrachtet am Beispiel von Kontaktläden – lässt sich als in besonderer Weise an der Grenze gesellschaftlicher Normalitätsansprüche, wie sie sich bspw. im Betäubungsmittelgesetz manifestieren, positioniert beschreiben. Dort treten diverse Ordnungen auf der Ebene des Kontaktladenalltags, aber auch im Umfeld der Einrichtungen deutlich zutage. Bzgl. des gesellschaftlich-politischen Umfelds von Kontaktläden sowie ihrer strafrechtlichen und politischen Rahmung werden starke Ambivalenzen und Spannungsfelder zwischen verschiedenen Ordnungen der Arbeit deutlich. Im Hinblick auf die demokratischen und diskursiven Aushandlungsprozesse bzgl. dieser Ordnungen erleben sich Kontaktladenmitarbeiter*innen allerdings als weitgehend ohnmächtig – da allerdings gleichberechtigte Beteiligung als Voraussetzung von Demokratie gilt, müssen die Möglichkeiten und Begrenzungen der Teilnahme auch im Sinne des demokratischen Prinzips beleuchtet und Räume für Widerstand und Widerspruch thematisiert werden.

Ordnung(en) der Sozialen Arbeit

Jede Arbeitssituation lässt sich als komplexes Gefüge zwischen verschiedenen Bedingungen und Akteur*innen beschreiben, innerhalb derer und zwischen denen sich Vorgaben, Abläufe, Aufgaben, Ziele u.v.m. konkret für dieses Arbeitsfeld ausgestalten. So herrscht in jedem Arbeitsfeld eine für dieses Feld spezifische Ordnung, in der sich die an der Arbeitssituation Beteiligten bewegen. Dies gilt mithin auch für das Feld der Sozialen Arbeit, dem und dessen spezifischen Ordnungen sich dieser Beitrag widmet. Der Sozialen Arbeit wird zugeschrieben, „ein ebenso komplexer wie unübersichtlicher Gegenstandsbereich“ (Thole, 2012, S. 19) zu sein; sie könne

[...] als Praxissystem, also als ein System der Beratung, Unterstützung und Hilfe, aber auch der psychotherapeutischen Unterstützung in modernen Gesellschaften, als Theoriegebäude oder Wissenschaft, als Beruf oder aber als ein in sich stark gegliedertes, mehr oder weniger geschlossenes Subsystem ausdifferenzierter Gesellschaften [...] verstanden werden. Sie kann aus der fachlichen Perspektive der Rechts- oder der Erziehungswissenschaft [...], über verwaltungstechnische oder soziologische Ideen, unter sozialpsychologischen, politologischen, historischen und vielleicht sogar sozialisationstheoretischen Gesichtspunkten [sic] betrachtet werden. Die unterschiedlichen Perspektiven konturieren ein jeweils anderes Bild von dem, was Soziale Arbeit ist oder sein soll. (ebd., S. 20)

Soziale Arbeit zeichnet sich also insbesondere durch einen heterogenen Tätigkeitsbereich und Vielfalt der Perspektiven auf diesen Gegenstandsbereich aus. Zudem kann Soziale Arbeit in ihren konkreten Ausgestaltungen als aus den diversen vorhandenen Rahmenbedingungen und Interaktionen zwischen den beteiligten Faktoren – etwa rechtliche und weitere Regelungen, Individuen und Gruppierungen, gesellschaftliche Normen, institutionelle Strukturen etc. – konstituiert beschrieben werden. Ihre „empirischen Realitäten“, so der Soziologe und Sozialpädagoge Jens Wurtzbacher (2015, S. 364), ließen sich nur dann näher bestimmen, wenn ihre „sozialpolitischen und organisatorischen Rahmenbedingungen, professionellen Handlungsdirektiven, berufsethischen Grundsätze[...] und [die] Kompetenzen und Bedürfnisse[...] von Hilfesuchenden“ (ebd.) einbezogen würden. So wird jedes Arbeitsfeld Sozialer Arbeit in einem komplexen Interaktionsgeschehen ausgehandelt und ausgestaltet; die Felder Sozialer Arbeit etablieren sich somit jeweils innerhalb diverser Ordnungen. Infolgedessen kann nicht von einer übergreifenden Ordnung der Sozialen Arbeit, sondern es muss von pluralen Ordnungen Sozialer Arbeit gesprochen werden, die deren einzelne Arbeitsfelder je spezifisch strukturieren.

Trotz dieser Vielfalt können auch übergreifende Merkmale Sozialer Arbeit rekonstruiert werden, die sich als ordnende Komponenten der Arbeitssituation

beschreiben lassen. So stelle Soziale Arbeit generell, wie u.a. die Sozialarbeiterin und Sozialarbeitswissenschaftlerin Silvia Staub-Bernasconi (2012) erörtert, soziale Probleme ins Zentrum ihres Interesses, betrachte diese aber nicht isoliert und ausschließlich individuumsfokussiert, sondern in ihren komplexen Zusammenhängen und Wechselbeziehungen zu weiteren Faktoren. Es werden bspw. sozialstrukturelle und politische sowie persönlichkeitsbezogene Bedingungen in der Problemrekonstruktion und -lösung integriert, „Vergesellschaftungsprozesse in ihren Konsequenzen für einzelne Mitglieder wie Klassen der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft“ als „Ausgangspunkt für Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit“ (Sünker, 2012, S. 263) genommen. Dabei ziele Soziale Arbeit auf nichts Geringeres als „soziale [...] Gerechtigkeit und Humanität“ (Thiersch, Grunwald & Köngeter, 2012, S. 183). In ihren praktischen Ausgestaltungen lässt sie sich als alltagsnah und beziehungsorientiert beschreiben, eine zentrale Rolle spielt das Be- und Verarbeiten von Gefühlen (Keupp, 1987, S. 65f.; Müller, 1979, S. 146). Als ein Spezifikum Sozialer Arbeit kann die Herausforderung, „unter Handlungszwang und Zeitdruck in einer diffusen Handlungssituation, in Interaktion und Kommunikation mit Klientinnen, Klienten und Dritten“ (Wurtzbacher, 2015, S. 363f.) angemessene Lösungswege zu eröffnen, angenommen werden; als besonderes und übergreifendes Merkmal des Gegenstandsbereichs der Sozialen Arbeit muss die Position *zwischen* den verschiedenen am Interaktionsgeschehen beteiligten Personen, Gruppen und Faktoren hervorgehoben werden, die maßgebliche Auswirkungen auf die Arbeitssituation der dort Tätigen zur Folge hat.

Diese Ordnungen der Sozialen Arbeit werden im Folgenden exemplarisch anhand des Arbeitsfelds Kontaktläden der niedrigschwelligen Drogenhilfe erörtert, wobei die Perspektive der Arbeitnehmer*innen, die innerhalb der hier spezifischen Ordnungen professionell agieren und mit den an sie gestellten Anforderungen, die sich aus den Ordnungen des Arbeitsfeldes konstituieren, umgehen müssen, im Fokus steht. Es werden also diese spezifischen Ordnungen in ihren Auswirkungen auf die Mitarbeiter*innen von Kontaktläden rekonstruiert.

Dafür wird zunächst das Arbeitsfeld Kontaktläden in seinen Grundzügen kurz vorgestellt, um darauf aufbauend die konkrete Situierung von Kontaktläden und ihren Mitarbeiter*innen nachvollziehen zu können. Dabei wird deutlich, dass verschiedene Ordnungen in spannungsvollem Verhältnis zueinander das Arbeitsfeld prägen und insbesondere in ihren Wechselspielen Auswirkungen auf die Mitarbeiter*innen entfalten. Diese Auswirkungen werden schematisch anhand dreier Ebenen analysiert: Unter Betrachtung des *Kontaktladenalltags* rücken 'alltägliche' Situationen, Anforderungen und 'alltägliches' professionelles Agieren ins Blickfeld, wohingegen anhand des *gesellschaftlich-politischen Umfelds*

und der *politischen und strafrechtlichen Rahmenbedingungen* Wechselwirkungen zwischen Kontaktläden und seiner Umgebung im engeren (Nachbarschaft, Staatsanwaltschaften, Kommune etc.) und weiteren (Recht, Gesetz, Politik u.a.) Sinne fokussiert werden. Es zeigt sich eindrücklich, dass die Thematik der Ordnungen Sozialer Arbeit – hier erläutert anhand des Beispiels der Kontaktläden der niedrigschwelligen Drogenhilfe, die sich an der Grenze gesellschaftlicher Akzeptanz bewegen – nicht ohne eine Berücksichtigung der Frage nach Macht und Ohnmacht bezogen auf die Gestaltung dieser Ordnungen behandelt werden kann, weshalb dieses Thema abschließend ausgeführt wird.

Das Arbeitsfeld Kontaktläden

Zunächst also zum Arbeitsfeld Kontaktläden: Kontaktläden wenden sich in offener Form an Menschen, die aktuell und oftmals exzessiv illegalisierte Substanzen¹ konsumieren und die ihren Konsum zumindest derzeit nicht beenden wollen oder können; es handelt sich um Konsument*innen sog. 'harter' Drogen. Kontaktläden sind in mehrerlei Hinsicht offen gestaltet: Jede zur Zielgruppe gehörige Person kann in die caféartig gestalteten Räume kommen, sich dort aufhalten und die vielfältigen Angebote in dem von ihr gewünschten Maß in Anspruch nehmen. Hilfe wird ohne Vorleistung und bedingungsarm gewährt. Kontaktläden sind also *niedrigschwellig*, sie vermeiden soweit möglich Hürden, die von der Inanspruchnahme der Angebote abhalten könnten.

Auch in den Zielen der Hilfe sind Kontaktläden offen, sie zielen bspw. nicht primär auf Drogenabstinenz, sondern vielmehr auf eine individuelle Verbesserung der Lebenssituation – dies kann Abstinenz beinhalten, muss es aber nicht. Mit der Ausrichtung auf die individuelle Verbesserung der Lebenssituation richten sich Kontaktläden mit ihren Angeboten an den Bedürfnissen ihrer Klient*innen – nicht an den ihnen zugeschriebenen Bedarfen – aus, sie gelten als *bedürfnisorientiert*. Das Angebotsspektrum differiert zwischen Kontaktläden abhängig von räumlichen, personellen, materiellen und weiteren Ressourcen, umfasst aber regelhaft:

- lebenspraktische Hilfen wie kostenfreie oder -günstige Nahrungsmittel und Getränke, Kleiderbörsen u.a.m.;

1 Diese Formulierung verweist sowohl auf die rechtliche Definition dieser Substanzen als Betäubungsmittel i.S. des Gesetzes über den Verkehr mit Betäubungsmitteln (sog. Betäubungsmittelgesetz, kurz: BtMG) als auch auf die soziale Aushandlung und damit Konstruiertheit dessen, was als legal und was als illegal zu gelten habe.

- drogenbezogene Hilfen, bspw. Safer Use-Angebote wie Spritzenaustausch, Informationen und diesbezügliche Beratungsangebote;
- Gesundheits- und Hygieneangebote, u.a. Wundversorgung und Zugänglichkeit von Dusch- und Waschmöglichkeiten;
- psychosoziale Hilfen, insbesondere psychosoziale Gesprächs- und Beratungsangebote und
- Vermittlung in weiterführende Hilfen innerhalb und außerhalb des Drogenhilfesystems.

Meist sind Kontaktläden in räumlicher Nähe zur Drogenszene, häufig in Bahnhofsnähe, angesiedelt, so dass sie diesbezüglich gut erreichbar für Adressat*innen und Klient*innen² sind. Sie bemühen sich aber auch insofern um *Szenenähe*, als szenetypische Verhaltens- und Lebensweisen nicht generell abgelehnt oder gar sanktioniert werden. So erschöpfen sich die Hausregeln meist darin, dass Gewalt und Gewaltandrohung, Drogenhandel, -konsum und Hehlerei verboten sind (s. u.a.: Molnar, 2019; Stöver, 2002; Schroers, 1995).

Zur Situierung der (niedrigschwelligen) Drogenhilfe: Soziale Arbeit zwischen Individuum und Gesellschaft

Generell soll und will Drogenhilfe (also auch niedrigschwellige Drogenhilfe und Kontaktläden) ihre Klient*innen „an Lebenslagen [heranführen], in denen sie wieder selbstbestimmt und selbstversorgend handeln können“ (Jungblut, 2004, S. 333); mit ihrem offenen Angebotspektrum und den Prinzipien von Niedrigschwelligkeit, Bedürfnisorientierung und Szenenähe sollen Kontaktläden ihre Klient*innen also dabei unterstützen, Selbstbestimmungs- und Selbstversorgungsfähigkeiten und -möglichkeiten (wieder) zu erlangen. Um dieses normative Ideal der*s selbstbestimmten und sich selbstversorgenden Bürgerin*s zu erreichen, kann einerseits an den Fähigkeiten eines Individuums angesetzt werden, die solcherart erweitert werden sollen, dass das Individuum in die Lage versetzt wird, im Rahmen der gesellschaftlich gesetzten Regeln und Normen als selbstständige*r Bürger*in an der Gesellschaft teilzuhaben. Beispiele dafür sind be-

2 Es ist zwischen Adressat*innen und Klient*innen zu unterscheiden: Kontaktläden *adressieren*, wie erläutert, illegalisierte Substanzen konsumierende Menschen ohne konkreten und/oder zeitnahen und/oder aktuell umsetzbaren Abstinenzwunsch. Diese weit gefasste Adressat*innengruppe erreichen sie nicht vollständig, so dass die Gruppe der *Klient*innen* von Kontaktläden, die also das Hilfeangebot tatsächlich in Anspruch nehmen, nur einen Teil der Adressat*innen abbildet.

ruffliche Qualifizierungen bzw. (Wieder-)Eingliederungen und Maßnahmen zum reduzierten Konsum. Gleichzeitig gilt aber die „Sicherung der gesellschaftlichen Teilhabe“ (DHS, 2015, S. 2) laut der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen als Grundprinzip der Suchtpolitik – womit auch die (Um-)Gestaltung gesellschaftlicher Bedingungen ins Blickfeld rückt. Diese sind so zu gestalten, dass sie auch drogengebrauchenden Menschen Teilhabe ermöglichen. Das bedeutet, etwa in beruflichen Umfeldern Bedingungen so zu verändern, dass auch (ehemalige) Drogengebrauchende gut integriert werden können – indem bspw. Arbeitszeiten so gestaltet werden, dass Substitutionsbehandlungen unproblematisch integriert werden können – und den gesellschaftlichen Umgang mit Drogengebrauch und -gebraucher*innen zu bearbeiten, so dass Gebraucher*innen illegalisierter Substanzen weniger Ausgrenzung erfahren. Drogenhilfe zielt also in ihrer Position zwischen Individuum und Gesellschaft auf die Bearbeitung *beider* Seiten.

Das bedeutet, dass der Sozialen Arbeit generell und konkret damit auch der Drogenhilfe eine Vermittlungsaufgabe zwischen gesellschaftlichen Akteur*innen und ihren Klient*innen zukommt (u.a. Thole, 2012, S. 24f.), sie kann als Interaktionsgeschehen verstanden werden (bspw. Wurtzbacher, 2015, S. 364) und bewegt sich zwischen verschiedenen Ordnungen, die sie mit unterschiedlichen und z.T. widersprüchlichen Mandaten³ ausstatten. So entstehen Spannungsfelder, bspw. zwischen den Bedürfnissen der Klient*innen (etwa nach Drogenkonsum) und den ihnen zugeschriebenen Bedarfen (bspw. nach Drogenabstinenz) sowie zwischen divergierenden Erfolgs- und Zieldefinitionen unterschiedlicher Seiten⁴.

-
- 3 Die Relevanz der mehrfachen Mandatierung in der Sozialen Arbeit und für Soziale Arbeit zeichnet sich u.a. dadurch ab, dass dieses Themenfeld vielfach aufgegriffen wird, bspw. durch Böhnisch & Lösch (1973) im Sinne eines doppelten Mandats zwischen Hilfe und Kontrolle als zentrales Strukturmerkmal Sozialer Arbeit (ebd.: 27) und Staub-Bernasconi (2007), die vom Tripelmandat Sozialer Arbeit spricht, welches sich aus dem menschenrechtlich orientierten Ethikkodex der Profession ergebe und als politisches Mandat beschrieben werden könne (ebd.: 7).
- 4 Unterschiedliche Erfolgs- und Zieldefinitionen finden sich bspw. dann, wenn durch kommunale Vertreter*innen Belastungen *durch* und nicht *für* Drogengebraucher*innen zum Inhalt eines Problemlösungsversuchs gemacht werden: Oftmals werden Verfolgungs- und Vertreibungspolitiken praktiziert, mit denen *durch* Drogengebraucher*innen verursachte ‘Probleme’ (etwa: Ansammlungen von Personengruppen, durch die sich andere gestört fühlen) ‘gelöst’ werden sollen. Dieser Problemlösungsansatz wird so zur Belastung *für* Drogengebrauchende, die aus öffentlichen Räumen verdrängt werden.

Diese Positionierung *dazwischen* beschreiben auch die Mitarbeiter*innen von Kontaktläden selbst⁵:

[...] Und dann denke ich, ist es einfach auch wichtig, drogenabhängige Menschen werden stigmatisiert und das ist was, dem ich eigentlich so gesellschaftlich so entgegengetreten würde. Dann sagt man, setzt sich auch für die ein, die vielleicht nicht mehr in der Lage sind, sich zu wehren, oder die die Mittel nicht mehr haben, so, oder die es einfach auch nicht mehr können von ihren Kompetenzen her, dass man zusammen mit denen einen Weg findet, wie sie sich selber vertreten können, und wenn sie es nicht können, dass man eben zur Seite steht. (Interview 14: 34)

Diese Kontaktladenmitarbeiterin beschreibt ein eigenes gesellschaftlich-politisches Mandat, also eine 'eigene' Ordnung der Arbeit, die sich in der professionellen Position zwischen Klient*innen und Gesellschaft⁶ mit der Zielrichtung der Stärkung von Selbstvertretung der Klient*innen sowie stellvertretender Interessensvertretung für Klient*innen manifestiert. Diese eigene Ordnung der Arbeit steht allerdings dem gesellschaftlichen Umgang mit dem Gebrauch illegalisierter Substanzen sowie ihren Gebraucher*innen widersprüchlich gegenüber: „Das gesellschaftlich gewählte und akzeptierte Reaktionsmuster“ auf den Gebrauch illegalisierter Substanzen sei, so der Erziehungswissenschaftler Hans Joachim Jungblut (2004), „bekannt: Therapie und Strafe, organisatorisch gefasst in Drogenhilfe und Strafvollzug“ (ebd., S. 255). Als eine der 'obersten' Ordnungen im gesellschaftlichen Umgang mit Drogengebraucher*innen lässt

-
- 5 Dieses Interviewzitat sowie folgende stammen aus einer empirischen Studie der Autorin, in der 16 qualitative Interviews mit Mitarbeiter*innen bayerischer und hessischer Kontaktläden geführt und im Hinblick auf Arbeitsanforderungen und -belastungen ausgewertet wurden. Die Bundesländer Hessen und Bayern wurden deshalb einbezogen, weil die Umsetzung der Drogenpolitik in Bayern deutlich repressiv und in Hessen im Vergleich dazu liberal ausgestaltet ist. Der Einbezug dieser diesbezüglich unterschiedlichen Bundesländer ermöglicht es, Auswirkungen politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die Arbeitssituationen von Kontaktladenmitarbeiter*innen einzubeziehen (Molnar, 2019).
 - 6 Die Begriffe der 'Gesellschaft' oder 'Allgemeingesellschaft' werden hier zur Beschreibung eines als dominant erlebten, gestaltungsmächtigen Mainstreams verwendet: Scheinbar konsensuell gebildete Werte, Normen, Vorgaben etc. entfalten Wirkmacht, bspw. indem sie in rechtlich verbindliche und politisch gestaltende Regelungen einfließen. „Allerdings sind an der 'Gesamtgesellschaft' und der Herausbildung eines gesellschaftlichen 'Konsenses', eines Mainstreams, nicht alle in der Gesellschaft vorhandenen Gruppierungen und Personen gleich stark beteiligt“ (Molnar, 2019: 352), ebenso wie 'gesellschaftlicher Konsens' kontextabhängig – bspw. im Hinblick auf Verhaltenserwartungen im beruflichen vs. privaten Umfeld – ist.

sich also Normalisierung⁷ benennen: Mit Therapie soll das Ziel von Drogenabstinenz, also die Normalvorstellung von Drogenfreiheit, die als Norm begriffen wird⁸, erreicht werden, und über die Subsumierung Drogengebrauchender im Subsystem Strafvollzug werden durch die Ahndung von Abweichungen Normen bestätigt und verdeutlicht. Bei dieser Normalisierung kommen Drogenrecht und -politik als Normalisierungsinstrumenten, als ordnenden Instanzen eine besondere Bedeutung zu, denn sie bestimmen maßgeblich, welche Substanzen „als sozialverträglich bzw. als inakzeptabel oder illegal“ (Schmidt & Hurrelmann, 2000, S. 17) gelten.

In einem solchen komplexen, hier auch nur angedeuteten Gefüge diverser Ordnungen (etwa die Prinzipien von Niedrigschwelligkeit, Bedürfnisorientierung und Szenenähe, 'eigene' und andere Ziele, Normalitätsvorstellungen, rechtliche Rahmenbedingungen u.v.m.) bewegt sich die Arbeit in Kontaktläden. Folglich

7 Ausgehend von einem Verständnis von (verhaltensbezogener) Normalität als „die dominanten Verhaltensmuster, die zu einem historisch-spezifischen Zeitpunkt in einer nationalstaatlichen Bevölkerungseinheit als gültig erachtet werden“ (Kessl/Plößer, 2010, S. 8) und Norm als dem Zustand vermeintlicher Normalität (bspw. bei der Definition von Krankheiten im Rahmen der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten (ICD) der World Health Organization [WHO]), lässt sich Normalisierung als der Prozess des Versuchs einer Angleichung vermeintlich abweichender Personen und Gruppen an diese antizipierte Normalität verstehen. Der Sozialen Arbeit kommt dabei eine Doppelrolle zu, die sich bspw. im doppelten Mandat nach Böhnisch/Lösch (1973) wiederfindet:

„Als Instanz zur Bearbeitung von Differenz und Andersheit kann Soziale Arbeit Gesellschaftsmitgliedern oder Bevölkerungsgruppen im Fall einer erfolgreichen Intervention helfen, in Relation zur Gesamtbevölkerung weniger »anders« zu sein (*Integration*)“ (Kessl/Plößer, 2010, S. 8; Hervorheb. i. Org.). Gleichzeitig wird durch Praktiken Sozialer Arbeit eine Differenzmarkierung – zwischen 'Normalen' und 'Anderen' – erst vorgenommen und es werden machtvoll Normalisierungsprozesse initiiert und durchgeführt (vgl. ebd. sowie etwa Keupp, 1987 und Kessl/Maurer, 2010).

8 Es ist darauf hinzuweisen, dass Drogenabstinenz keine gesellschaftliche Normalität darstellt, insbesondere in Bezug auf legale Substanzen wie Alkohol und Nikotin, aber auch im Hinblick auf illegalisierte Substanzen, was bspw. die eklatante Diskrepanz zwischen Prävalenzraten bzgl. illegalisierter Substanzen und diesbezüglicher Behandlungs-/Betreuungszahlen nahelegt (Lebenszeitprävalenz: ca. 12 Mio. Menschen, Jahresprävalenz: 2-3 Mio. Menschen, Monatsprävalenz: ca. 1,4 Mio. Menschen, s. Orth, Piontek & Kraus, 2015: 135 – demgegenüber stehen ca. 400.000 Personen, die sich aufgrund ihres Drogenkonsums in ambulanter oder stationärer Behandlung oder Betreuung befinden, s. Braun, Künzel & Brand, 2015: 214).

müssen sich auch die Mitarbeiter*innen von Kontaktläden in diesem Gefüge bewegen – und mit dessen Auswirkungen zurechtkommen.

Mitarbeiter*innen von Kontaktläden zwischen Individuum und Gesellschaft

Mit der Betrachtung möglicher Auswirkungen der Arbeitssituation auf Mitarbeiter*innen rückt deren Gesundheit ins Blickfeld, die in Anlehnung an den Soziologen Aaron Antonovsky (bspw. 1997) als dynamischer Prozess verstanden werden kann und sich in der und aus der Wechselbeziehung zwischen Individuum und Umwelt – also bspw. zwischen Individuum und den Ordnungen der Arbeit – ergibt. Als ausschlaggebend für die Gesundheitssituation eines Individuums gelten die Ressourcen, die diesem Individuum zur Bewältigung der Anforderungen und Belastungen, welche sich bspw. aus der Arbeitssituation ergeben und auf dieses Individuum einwirken, zur Verfügung stehen. Sind diese Ressourcen geeignet und ausreichend zur Bewältigung der Anforderungen und Belastungen, so ergibt sich eine positive Gesundheitssituation, die bestenfalls zur persönlichen Entwicklung beiträgt (Hurrelmann, 2006); stehen den Anforderungen und Belastungen nicht genügend und geeignete Ressourcen gegenüber, so können Gesundheitsbeeinträchtigungen und Krankheit die Folge sein (Hobfoll, 1989; Lazarus & Folkman, 1984). Für eine gesundheitsförderliche (Arbeits-) Situation ergibt sich das Bild einer Waage, bei der ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Anforderungen und Belastungen einerseits sowie Ressourcen zu deren Bewältigung andererseits besteht.

*Der Kontaktladenalltag*⁹

Ein solchermaßen ausgewogenes Verhältnis lässt sich bzgl. der Arbeitssituation in Kontaktläden allerdings ausschließlich auf der Ebene des Kontaktladenalltags, also des täglichen in-Kontakt-Seins mit Klient*innen, konstatieren. Zwar wird dieser Alltag aufgrund seiner situativen Komplexität als unplanbar und anspruchsvoll beschrieben und scheint vielfach geprägt von Krisen und Konflikten – unter den Prämissen von Niedrigschwelligkeit, Bedürfnisorientierung und Szenenähe (Molnar, 2019, S. 32ff., 233ff.) sollen Kontaktläden und ihre Mitarbeiter*innen den Anspruch erfüllen, flexibel, spontan und jederzeit angemessen auf

9 Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Forschungsergebnisse der bereits erwähnten Studie von Molnar (2019).

die vielfältigen Bedürfnisse ihrer verschiedenen Klient*innen einzugehen und dabei die Adressat*innen und ihre Lebenswelt, die stark von Drogengebrauch geprägt ist, wertschätzend anerkennen. Mit dieser Unplanbarkeit gehen jedoch eine von den Mitarbeiter*innen vielfach positiv hervorgehobene Vielfältigkeit der Arbeitsaufgaben und Abwechslungsreichtum einher. Als maßgeblicher Entlastungsfaktor stellt sich zudem Beziehungsarbeit dar, also der Kontakt mit den Klient*innen und deren Lebenswelten (wobei einzelne Aspekte, bspw. Konflikte oder dramatische Schicksale, durchaus als anfordernd erlebt werden¹⁰). Die spezifische Situiertheit des Kontaktladenalltags ergibt eine anforderungsintensive und komplexe Arbeitssituation, wobei den Anforderungen und Belastungen aber ausreichend entlastende Aspekte gegenüberstehen (ähnlich u.a.: Fengler, 2002; Kuhn & Klein, 2013; Schroers, 1995). Die 'alltägliche' Ordnung der Arbeit führt somit zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Anforderungen und Belastungen sowie Ressourcen zu deren Bewältigung.

Das gesellschaftlich-politische Umfeld

Dies ändert sich, wenn man von der 'alltäglichen' Situation weiter nach 'außen' tritt und das gesellschaftlich-politische Umfeld von Kontaktläden, also bspw. deren Nachbarschaft und kommunale Akteur*innen, in den Blick nimmt. Auf dieser Ebene wird die Arbeitssituation von Widersprüchen und Diskrepanzen dominiert, insbesondere zwischen Zielen und fachlichen Verortungen der Mitarbeiter*innen einerseits – die, wie bereits erläutert, die Interessensvertretung ihrer Klient*innen stärken und gesellschaftlichen Stigmatisierungsprozessen entgegentreten wollen – und gesellschaftlich-politischen Akteur*innen andererseits. Das durch die Mitarbeiter*innen mit hoher Relevanz versehene Ziel der (stellvertretenden) Interessensvertretung scheitert vielfach an den Ordnungen des gesellschaftlich-politischen Umfelds:

[...] Und jetzt kommen wir in eine Zone, die nicht ganz (lachend) unproblematisch ist. Wir verhalten uns auch nicht laut. [...] Wir machen in diesem Bereich keine (...) ¹¹

10 Als besondere Herausforderung können Gewalt im Kontaktladen (zwischen Klient*innen, aber auch gegenüber Mitarbeiter*innen) sowie Not- und Todesfälle thematisiert werden – s. dazu Molnar, 2019: 300ff. u. 324ff.

11 Während [...] für Auslassungen steht, markiert (...) kurze Sprechpausen im Interview.

unnötige Öffentlichkeitsarbeit. [...] Also, wir schützen sozusagen das Angebot, indem wir nicht irgendwo schlafende Hunde wecken. (Hessen A¹²)

beschreibt ein Mitarbeiter eines hessischen Kontaktladens. Es wird durch verschiedene Interviewpartner*innen die Befürchtung von Konsequenzen thematisiert, wenn man sich „laut“ verhalte oder „unnötige Öffentlichkeitsarbeit“ leiste; das Kontaktladenangebot wird als so vulnerabel erlebt, dass es geschützt werden müsse. Diese Wahrnehmung führt dazu, dass sich Institutionen und Mitarbeiter*innen bemühen, 'leise' und 'unauffällig' zu sein, dass also öffentliches Auftreten tendenziell vermieden und dafür gesorgt wird, dass Klient*innen im Umfeld der Einrichtung nicht auffallen oder zumindest nicht als Drogengebraucher*innen erkennbar werden. Geschieht dies doch, so kann es zu Beschwerden von und Konflikten mit der Nachbarschaft, Geschäftsleuten und städtischen Vertreter*innen kommen. Folglich erhalten Mitarbeiter*innen einen Kontroll- und Normalisierungsauftrag¹³, der mitunter sanktionierende Tätigkeiten gegenüber Klient*innen beinhaltet (s. dazu auch Michels & Stöver, 1999 sowie Schroers, 1995) und welcher der den Mitarbeiter*innen eigenen Ordnung der Arbeit – insbesondere der Zielsetzung der Ermöglichung von Teilhabe für ihre Klient*innen – entgegensteht. Dadurch werden Konflikte, die durch die Mitarbeiter*innen als Belastung im Arbeitsalltag markiert werden, verstärkt und Beziehungsarbeit, die sich als wertvolle Entlastungsressource darstellt, erschwert. Dieses vielschichtige Bemühen darum, nicht aufzufallen, führt zu Unsichtbarkeit und Un-Hörbarkeit von Kontaktläden, ihren Mitarbeiter*innen und Klient*innen, steht also dem Ziel der Mitarbeiter*innen, Selbstvertretung zu stärken und Interessensvertreter*innen zu sein, entgegen. Die Teilnahme am Diskurs¹⁴ (Foucault, u.a. 1994 u. 2015), in dem die Ordnungen der Arbeit ausgehandelt werden, ist eingeschränkt.

12 Da teilweise in den Interviews sensible Themen angesprochen wurden und die recht überschaubare Anzahl an Institutionen (je Bundesland acht Kontaktläden) die Anonymität der Interviewpartner*innen und Institutionen gefährdet, wird im Zusammenhang mit dem Bundesland eine gesonderte Interviewbezeichnung, analog zu Molnar (2019), verwendet.

13 Zum Kontroll- und Normalisierungsauftrag in der Sozialen Arbeit s. u.a. Böhnisch & Lösch, 1973 sowie Kessl & Maurer, 2010.

14 Diskurs wird hier im Foucault'schen Sinne als Praktik verstanden, in der mit verbalen und non-verbalen Aspekten Machtstrukturen und Interessen einerseits wiedergespiegelt und andererseits bearbeitet werden. Insofern kann Diskurs als Aushandlungs-ort und -praktik zwischen verschiedenen Akteur*innen beschrieben werden (bspw. Foucault, 1994 u. 2015).

In dieser widersprüchlichen Situation divergierender Ziele, in der das gesellschaftlich-politische Umfeld Unauffälligkeit anzustreben scheint und Mitarbeiter*innen auf die Stärkung der Interessen ihrer Klient*innen zielen, bestehen asymmetrische Verhältnisse zwischen Mitarbeiter*innen, deren Einrichtungen und diversen gesellschaftlich-politischen Akteur*innen, wobei letztere bspw. darüber mitbestimmen, ob und wie Kontaktläden und einzelne Angebote finanziert werden. Ressourcen sind ungleich verteilt und das damit einhergehende Machtgefälle scheint teilweise gezielt zur Interessensdurchsetzung genutzt zu werden. So wird aus einem bayerischen Kontaktladen berichtet:

[...] also, dass die Polizeibeamten unserem Klientel hier sicheren Abzug gewähren. Also dass sie nicht vor der Tür stehen und jeden kontrollieren, der ein und aus geht, das ist auch nur Frage einer Absprache. [...] Aber meine Befürchtung ist, also da man da zu sehr gegen den Karren fährt, dann (...) können wir den Laden hier zu machen. Weil dann ein Streifenwagen vor der Tür steht und sich niemand mehr hier rein traut. Ich weiß von anderen Einrichtungen, dass es Drohungen gab. (Bayern 8)

Kontaktläden sind auf die Zusicherung von Schutzräumen angewiesen: Wenn in der Umgebung der Einrichtung polizeiliche Kontrollen durchgeführt werden, so werden die illegalisierte Substanzen konsumierenden Adressat*innen diesen Raum, der für sie auf diesem Wege riskant wird, meiden und können durch die Hilfeinrichtungen nicht mehr erreicht werden (s. auch Stöver, 2002, S. 169). Der Kontaktladentätigkeit wird damit ihre Grundlage entzogen. Aufgrund dieser Konstellation werden Absprachen zwischen Einrichtungen und gesellschaftlich-politischen Vertreter*innen bzgl. der Durchführung von polizeilichen Kontrollen im Umfeld der Einrichtung getroffen, die jedoch nicht verbindlich sind und, wie das aufgeführte Zitat verdeutlicht, zumindest teilweise als Druckmittel genutzt werden, um die Teilnahme am (öffentlichen) Diskurs zu verhindern.

Diese Ausführungen machen deutlich, dass das gesellschaftlich-politische Umfeld als eine 'zweite' Ordnung der Arbeit betrachtet werden kann, die der ersten Ordnung, der des Kontaktladenalltags, widersprüchlich entgegensteht. Die Arbeitssituation scheint auf dieser Ebene von Konflikten und Spannungsfeldern geprägt, für welche nicht in ausreichendem Maß Bewältigungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Die politischen und strafrechtlichen Rahmenbedingungen

Als weitere, 'äußere' Ordnung der Arbeit in Kontaktläden sollen nun die Manifestationen gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse bzgl. des Umgangs mit Drogen, Drogengebrauch und Drogengebraucher*innen in Recht und Politik

– also die politischen und strafrechtlichen Rahmenbedingungen – in den Blick genommen werden.

Diese bedingen zum einen eine *Begrenzung des Handlungsspielraums* von Drogenhilfe und deren Mitarbeiter*innen, indem sie den Rahmen abstecken, innerhalb dessen sich Institutionen, Mitarbeiter*innen und Angebote zu bewegen haben. Dabei kommen Ländern, Gerichtsbezirken (s. dazu vertiefend Schäfer & Paoli, 2006), Kreisen und Kommunen weitgehende Gestaltungsmöglichkeiten zu. So ist bspw. Spritzenausgabe mit § 29 BtMG zwar ausdrücklich gestattet¹⁵, das Aufstellen von Spritzenautomaten wird jedoch nicht in jeder Kommune genehmigt und *Spritzentausch* – also die Rücknahme und ordnungsgemäße Entsorgung gebrauchter im Gegenzug zur Ausgabe neuer Spritzen – wird speziell in Bayern vielfach verunmöglicht. Da dort das Mitführen von Konsumutensilien umfangreiche polizeiliche Untersuchungsmaßnahmen nach sich ziehen kann, sind weder Drogengebrauchende gewillt, das Risiko des mit-sich-Führens unnötigerweise auf sich zu nehmen, noch Institutionen und Mitarbeiter*innen, Konsumutensilien mit Drogenanhaftungen anzunehmen, aufzubewahren und zu entsorgen. In Hessen hingegen wird beim Mitführen von Konsumutensilien vom straffreien Konsum ausgegangen (nicht vom strafbewehrten Handel) und somit von weiterführender polizeilicher Aktivität abgesehen (ausführlicher dazu Molnar, 2019 sowie Schäfer & Paoli, 2006).¹⁶ Des Weiteren obliegt die Ermöglichung der Einrichtung von Drogenkonsumräumen, in denen Drogengebraucher*innen unter hygienischen Bedingungen und unter Aufsicht (also mit der Möglichkeit

15 In § 29 Abs. 1 Satz 2 BtMG wird betont, dass die „Abgabe von sterilen Einmalspritzen an Betäubungsmittelabhängige und die öffentliche Information darüber [...] kein Verschaffen und kein öffentliches Mitteilen einer Gelegenheit zum Verbrauch nach Satz 1 Nr. 11“ (ebd.) desselben Paragraphen sei. In § 29 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 und 11 BtMG, die im Folgenden noch aufgegriffen werden, ist festgehalten, dass unter Strafe gestellt wird, wer „einem anderen eine Gelegenheit zum unbefugten Erwerb oder zur unbefugten Abgabe von Betäubungsmitteln verschafft oder gewährt, eine solche Gelegenheit öffentlich oder eigennützig mitteilt oder einen anderen zum unbefugten Verbrauch von Betäubungsmitteln verleitet“ sowie wer „ohne Erlaubnis nach § 10a einem anderen eine Gelegenheit zum unbefugten Verbrauch von Betäubungsmitteln verschafft oder gewährt, oder wer eine außerhalb einer Einrichtung nach § 10a bestehende Gelegenheit zu einem solchen Verbrauch eigennützig oder öffentlich mitteilt“ (ebd.). Bei den ‘Einrichtungen nach § 10a BtMG’ handelt es sich um Drogenkonsumräume.

16 Als weitere strafrechtliche Komponente sei auf die sog. ‘geringe Menge’ verwiesen, bis zu der von Strafverfolgung abgesehen und die je Bundesland festgelegt werden kann (s. auch dazu Molnar, 2019 sowie Schäfer & Paoli, 2006).

des Eingreifens bei medizinischen Notfällen) selbst mitgebrachte illegalisierte Substanzen konsumieren können, den Ländern und Kommunen (§ 10a BtMG). Derzeit gibt es in sechs Bundesländern (Hamburg, Berlin, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Niedersachsen und im Saarland) Drogenkonsumräume, während sie in den anderen Bundesländern nicht gestattet sind.

Durch diese und weitere Beschränkungen des Handlungsspielraums der Drogenhilfe werden die Möglichkeiten eingeschränkt, individuelle sowie allgemeingesellschaftliche Gesundheitsprävention zu betreiben, da einerseits Drogengebraucher*innen z.T. riskanter konsumieren (mit gebrauchten Spritzen, ohne Aufsicht unter oft unhygienischen Bedingungen usw.) und zudem, zumindest in Bayern, eine ordnungsgemäße Entsorgung möglicherweise kontaminierter Konsumutensilien erschwert wird.

So führen die politischen und strafrechtlichen Rahmenbedingungen zu einer *Verschärfung der Problemlagen der Adressat*innen von Kontaktläden*, was sich wiederum über Kontakt- und Beziehungsarbeit auf Kontaktladenmitarbeiter*innen und ihre Arbeitssituation auswirkt. Strafrechtliche Verfolgung von Drogengebraucher*innen und Illegalisierung von Substanzen führen dazu, dass man diese ausschließlich über illegale Wege beschaffen kann. Auf dem sog. Drogenschwarzmarkt sind Qualitätskontrollen nur sehr eingeschränkt vorhanden und möglich, so dass bzgl. Reinheitsgehalt und Beimengungen Unsicherheit besteht. Die Folge sind Fehl- und akzidentielle Überdosierungen mit gesundheitlichen Folgeschäden bis hin zum Tod. Zudem führen polizeiliche Maßnahmen phasenweise zu einer Verknappung des Angebots, so dass die vielfach als drogenabhängig geltenden Drogengebraucher*innen – als ein Merkmal von Drogenabhängigkeit gilt der Zwang, Drogen zu konsumieren (World Health Organization [WHO], 2011, S. 77f.) – entweder einen unfreiwilligen und ungeplanten Entzug erleiden oder die Substanzen konsumieren müssen, die gerade verfügbar sind, selbst wenn deren Konsum ungewünschte Wirkungen nach sich zieht. „Der rechtliche und politische Rahmen bedingt so gesundheitliche und soziale Folgeschäden bei Klient*innen, die die negativen Wirkungen der Substanzen, die sie (eigentlich) konsumieren (wollen) bei weitem übersteigen“ (Molnar, 2019, S. 458).¹⁷

Diese sich aus den politischen und strafrechtlichen Rahmenbedingungen ergebende äußere Ordnung der Arbeit muss also bereits an dieser Stelle als für Mitarbeiter*innen, Institutionen und deren Adressat*innen deutlich problematisch bezeichnet werden. Insbesondere für Institutionen und Mitarbeiter*innen

17 Ausführlicher zu den Folgen politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen: Krumdiek, 2012; Molnar, 2019 u. 2016 sowie Stöver & Gerlach, 2012.

verschärft sich diese Problematik noch über die rechtliche Einordnung niedrigschwelliger Drogenhilfe, die insbesondere über den § 29 BtMG vielfach in *rechtliche Grauzonen* gedrängt wird: Über den § 29 BtMG kann das Verschaffen und Gewähren sowie eigennützige und öffentliche Mitteilen einer Gelegenheit zum Drogenhandel und Drogenkonsum (s. FN 15) strafrechtlich verfolgt werden, was immer wieder zu Ungunsten von niedrigschwelligen Drogenhilfeeinrichtungen sowie deren Mitarbeiter*innen ausgelegt wird, so dass sie selbst im Fokus strafrechtlicher Verfolgung stehen (so geschehen bspw. in Kontaktläden in Mainz, Bielefeld und Bochum; s. Köthner, 2014).

Die Ordnung der Arbeit wirkt sich auf dieser Ebene also direkt, über Einschränkungen des Handlungsspielraums und potentielle strafrechtliche Verfolgung, aber auch indirekt, über eine Verschärfung der Problemlagen der Adressat*innen, in problematischer Form auf Mitarbeiter*innen von Kontaktläden aus, die sich zudem bzgl. ihres Einflusses auf eben diese zu problematisierenden äußeren Bedingungen als machtlos erleben (Molnar, 2019, S. 447ff.). So muss auch auf dieser Ebene der Kontaktladentätigkeit auf eine große Diskrepanz zwischen innerer und äußerer Ordnung verwiesen werden, die zu Konflikten und Spannungsfeldern führt, für deren Bearbeitung den Mitarbeiter*innen nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen.

Schlussfolgerungen: Ordnung und (Ohn-)Macht

Im Hinblick auf das Tätigkeitsfeld Kontaktläden lässt sich also festhalten, dass die verschiedenen Ordnungen der Arbeit, die hier aufeinandertreffen und integriert werden müssen, sich in ihren Auswirkungen und ihrer Konstitution als konflikthaft erweisen. Durch Widersprüche und Ambivalenzen entstehen *Spannungsfelder*, die von den verschiedenen Akteur*innen des Arbeitsfeldes, nicht zuletzt den Mitarbeiter*innen von Kontaktläden, bewältigt werden müssen. Zur Bewältigung dieser Spannungen stehen den Mitarbeiter*innen allerdings lediglich auf der Ebene des Kontaktladenalltags genügend Ressourcen zur Verfügung, so dass zwar auf dieser Ebene von einer gelingenden und somit gesundheitsförderlichen Arbeitssituation für die Mitarbeiter*innen gesprochen werden kann. Bzgl. des gesellschaftlich-politischen Umfelds und der politischen und strafrechtlichen Rahmenbedingungen zeigt sich jedoch ein deutliches Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Belastungen einerseits und Ressourcen zu deren Bewältigung andererseits, welches zu Ungunsten der Mitarbeiter*innen ausfällt. Die Ordnungen der Arbeit in Bezug auf das relationale Verhältnis zum (näheren und weiteren) Umfeld von Kontaktläden müssen folglich als Arbeitsanforderung und z.T. als

Belastung mit negativen Auswirkungen auf Kontaktladenmitarbeiter*innen bezeichnet werden.

Diese Ordnungen der Arbeit entstehen im Wechselspiel zwischen verschiedenen Bedingungen und Akteur*innen, sie werden dynamisch und kontinuierlich im Diskurs hergestellt (Foucault, 1994, 2015; Deleuze & Guattari 1977). *Folglich sind sie auch wandelbar.* Bei der (Um- oder Neu-)Gestaltung dieser Ordnungen erleben die unterschiedlichen Akteur*innen allerdings in unterschiedlichem Maße Macht bzw. Ohnmacht, so dass nicht „alle Mitglieder eines politischen Gemeinwesens gleichermaßen die Möglichkeit besitzen, sich an den politischen Prozessen zu beteiligen, in denen die Spielregeln des gemeinsamen Zusammenlebens beschlossen werden“ (Wagner, 2017, S. 230) – diese gleichberechtigte Beteiligung wird, mit dem Sozialarbeiter und Sozialpädagogen Thomas Wagner (ebd.), allerdings als Voraussetzung von Demokratie betrachtet. Das demokratische Versprechen gleichberechtigter Teilhabe an gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen wird also an dieser Stelle nicht eingelöst.

Als ausschlaggebend für ungleiche Beteiligungsmöglichkeiten bei der Ausgestaltung von Ordnung(en) der Arbeit müssen unter Rückgriff auf die hier vorgestellte Studie (Molnar, 2019) asymmetrische Verhältnisse zwischen Adressat*innen von Kontaktläden, Institutionen und Mitarbeiter*innen sowie verschiedenen Akteur*innen im gesellschaftlich-politischen Bereich angesehen werden, die Un-Sichtbarkeit und Un-Hörbarkeit herstellen, also eine Beteiligung am Diskurs vermeiden. Dabei können Kontaktläden der niedrigschwelligen Drogenhilfe als Kristallisationspunkt verschiedener Spannungsfelder angesehen werden, die der Sozialen Arbeit generell innewohnen. So sind die bereits aufgeführten Herausforderungen des mehrfachen, insbesondere des politischen Mandats (u.a. Bundesverband für akzeptierende Drogenarbeit und humane Drogenpolitik [akzept e.V.] & Deutsche AIDS-Hilfe e.V. [DAH], 1999; Staub-Bernasconi, 2007) sowie des Spannungsfeldes zwischen Hilfe und Kontrolle und die der Sozialen Arbeit immer auch innewohnende Normalisierungsfunktion (bspw. Böhnisch & Lösch, 1973; Kessl & Maurer, 2010) keine Alleinstellungsmerkmale von Kontaktläden, treten hier aber aufgrund der speziellen Situierung dieses Arbeitsfelds im Grenzbereich von Legalität und Illegalität, von gesellschaftlich „lizenzierter Normalität“ (Keupp, 1987, S. 66)¹⁸, besonders zutage.

18 Im Sinne der vorhergehenden Ausführungen kann davon ausgegangen werden, dass diskursiv ausgehandelt wird, was als ‘normal’ akzeptiert und was als ‘abweichend’ nicht akzeptiert wird. Diese Akzeptanz bzw. dieser Ausschluss wird gesellschaftlich lizenziert über diverse (Sanktionierungs-)Mechanismen, bspw. über rechtliche

Soziale Arbeit und die dort tätigen Mitarbeiter*innen müssen sich also, wie dies bereits vielfach erfolgreich geschieht, immer wieder der Frage stellen, wie sie mit ihren Belangen verstärkt sichtbar und gehört werden, wie also Mechanismen des unsichtbar- und unhörbar-Machens, wie sie in diesem Beitrag im Zusammenhang mit Kontaktläden offengelegt wurden, aufgehoben werden können – bspw. über öffentlich sichtbare Aktionen am Nationalen Drogentotengedenktag, über mediale Berichterstattung und (kommunal-)politische Beteiligung von Interessensverbänden an Gremien. Der Möglichkeitsraum für Widerspruch und Widerstand gegenüber bestehenden Ordnungen muss immer wieder neu ausgelotet und ausgehandelt werden.

Literatur

- Böhnisch, Lothar & Lösch, Hans (1973). Das Handlungsverständnis des Sozialarbeiters und seine institutionelle Determination. In Hans-Uwe Otto & Siegfried Schneider (Hrsg.), *Gesellschaftliche Perspektiven der Sozialarbeit*. Bd. 2 (S. 21–40). Neuwied, Berlin: Luchterhand.
- Braun, Barbara; Künzel, Jutta & Brand, Hanna (2015). Jahresstatistik 2013 der professionellen Suchtkrankenhilfe. In Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. [DHS] (Hrsg.), *Jahrbuch Sucht 2015* (S. 214–240). Lengerich: Pabst Science.
- Bundesverband für akzeptierende Drogenarbeit und humane Drogenpolitik [akzept e.V.] & Deutsche AIDS-Hilfe e.V. [DAH] (1999). *Leitlinien der akzeptierenden Drogenarbeit*. akzept Materialien Nr. 3.
- Antonovsky, Aaron (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. In Alexa Franke & Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie [DGVT] (Hrsg.), *Forum für Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis*. Bd. 36. Tübingen: dgvt.
- Deleuze, Gilles & Guattari, Félix (1977). *Rhizom*. Berlin: Merve.
- Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen [DHS] (2015). *Cannabispolitik in Deutschland. Maßnahmen überprüfen, Ziele erreichen*. Hamm: DHS.
- Fengler, Jörg (2002). *Handbuch der Suchtbehandlung: Beratung – Therapie – Prävention*. Landsberg/Lech: Ecomed.
- Foucault, Michel (1994). *Archäologie des Wissens* (6. Aufl.). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (2015). *Analytik der Macht* (6. Aufl.). Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Regelungen, politische Vorgaben, über Zugangsvoraussetzungen zu gesellschaftlich verwalteten Ressourcen, bspw. Bildungsinstitutionen usw. Sozialer Arbeit und ihren Institutionen wird mit ihrem Normalisierungsauftrag eine 'Grenzwächterfunktion' zugesprochen, sie bewegen sich, zumindest in Teilen, an der Grenze dessen, was gesellschaftlich als akzeptabel gilt. So kann als eine Aufgabe Sozialer Arbeit die 'Verwaltung' dieses Randbereichs – z.T. mit dem Ziel der Rückführung in gesellschaftlich anerkannte Normalität – betrachtet werden (u.a. Keupp, 1987, S. 66).

- Hobfoll, Stevan (1989). Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress. In American Psychiatric Association [APA] (Hrsg.), *American Psychologist*. 44 (3), 513–524.
- Hurrelmann, Klaus (2006). *Gesundheitssoziologie. Eine Einführung in sozialwissenschaftliche Theorien von Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung* (6., überarb. Aufl.). Weinheim, München: Juventa.
- Jungblut, Hans Joachim (2004). *Drogenhilfe. Eine Einführung*. In Thomas Rauschenbach (Hrsg.): *Grundlagentexte Sozialpädagogik/Sozialarbeit*. Weinheim/München: Juventa.
- Kessl, Fabian & Maurer, Susanne (2010). Praktiken der Differenzierung als Praktiken der Grenzbearbeitung. Überlegungen zur Bestimmung Sozialer Arbeit als Grenzbearbeiterin. In Fabian Kessl & Melanie Plößer (Hrsg.): *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen* (1. Aufl.) (S. 154–169). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kessl, Fabian & Plößer, Melanie (2010). Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen – eine Einleitung. In: Fabian Kessl & Melanie Plößer (Hrsg.): *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen* (1. Aufl.) (S. 7–16). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Keupp, Heiner (1987). *Psychosoziale Praxis im gesellschaftlichen Umbruch. Sieben Essays*. Bonn: Psychiatrie-Verlag.
- Köthner, Urs (2014). Niederschwellige Drogenhilfe bleibt weiterhin bedroht – zu den Vorfällen um das Café Balance in Mainz. In akzept e.V., DAH & Junkies, Ehemalige und Substituierte [JES e.V.] (Hrsg.), *1. Alternativer Drogen- und Suchtbericht 2014* (S. 167–170).. Verfügbar unter <http://alternativer-drogenbericht.de/wp-content/uploads/2014/07/Alternativer-Drogen-und-Suchtbericht-2014.pdf> [21.01.2019].
- Krumdiek, Nicole (2012). Rechtliche Folgen der Prohibition. In Ralf Gerlach & Heino Stöver (Hrsg.), *Entkriminalisierung von Drogenkonsumenten – Legalisierung von Drogen* (S. 49–58). Frankfurt/Main: Fachhochschulverlag.
- Kuhn, Ulrike & Klein, Michael (2013). *Die Psychische Gesundheit, Beanspruchungsfolgen und Burnout von Suchthelfern*. In DGAUM/ÖGA/SGARM/ASU (Hrsg.), Eine Sonderpublikation von DGAUM, ÖGA, SGARM und ASU zur 53. Wissenschaftlichen Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V., Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin, Frühjahrstagung der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin. Stuttgart: Gentner. S. 81f.
- Lazarus, Richard & Folkman, Susan (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Michels, Ingo Ilja & Stöver, Heino (1999). Kontaktläden als Basisangebote gesundheitlicher und psychosozialer Unterstützung. In Heino Stöver (Hrsg.), *Akzeptierende Drogenarbeit. Eine Zwischenbilanz* (S. 143–154). Freiburg i. Breisgau: Lambertus.
- Molnar, Daniela (2016). Mitarbeiter_innen in Kontaktläden als „Rädchen im Getriebe von irgendeinem System“? – Drogenrecht und -politik als Arbeitsbelastung in

- Kontaktläden. In akzept e.V., DAH & JES e.V. (Hrsg.), 3. *Alternativer Drogen- und Suchtbericht 2016* (S. 70–77). Lengerich: Pabst.
- (2019). *Arbeitsanforderungen und -belastungen in der niedrigschwelligen Drogenhilfe. Eine Betrachtung von bayerischen und hessischen Kontaktläden*. Marburg, Darmstadt: Büchner.
- Müller, Burkhard (1979). Jugendarbeit, Lohnarbeit, Gefühlsarbeit. In Anna Dorothea Brockmann, Manfred Liebel & Manfred Rabatsch (Hrsg.), *Jahrbuch der Sozialarbeit 3. Arbeit mit Frauen, Heimerziehung, Jugend- und Stadtteilarbeit* (S. 143–157). Reinbek: Rowohlt.
- Orth, Boris, Piontek, Daniela & Kraus, Ludwig (2015). Illegale Drogen – Zahlen und Fakten zum Konsum. In DHS (Hrsg.), *Jahrbuch Sucht 2015* (S. 127–139). Lengerich: Pabst Science.
- Schäfer, Carsten & Paoli, Letizia, unter Mitarb. v. Grundies, Volker (2006). *Drogenkonsum und Strafverfolgungspraxis: eine Untersuchung zur Rechtswirklichkeit der Anwendung des § 31 a BtMG und anderer Opportunitätsvorschriften auf Drogenkonsumentendelikte*. Berlin: Duncker und Humblot.
- Schmidt, Bettina & Hurrelmann, Klaus (2000). Grundlagen einer präventiven Sucht- und Drogenpolitik. In Ebd. (Hrsg.), *Präventive Sucht- und Drogenpolitik. Ein Handbuch* (S. 13–23). Opladen: Leske+Budrich.
- Schroers, Artur (1995). *Szenealltag im Kontaktcafé. Eine sozialökologische Analyse akzeptanzorientierter Drogenarbeit*. In Institut zur Förderung qualitativer Drogenforschung, akzeptierender Drogenarbeit und rationaler Drogenpolitik e.V. [INDRO e.V.] (Hrsg.), *Studien zur qualitativen Drogenforschung und akzeptierenden Drogenarbeit*. Bd. 6. Berlin: VWB.
- Staub-Bernasconi, Silvia (2007). Vom beruflichen Doppel- zum professionellen Tripelmandat. Wissenschaft und Menschenrechte als Begründungsbasis der Profession Soziale Arbeit. *Sozialarbeit in Österreich (SIO)* (2), 8–17.
- Stöver, Heino (2002). Kontaktläden – Anlaufstelle mit Brückenfunktion. In Lorenz Böllinger & Heino Stöver (Hrsg.), *Drogenpraxis, Drogenrecht, Drogenpolitik. Handbuch für Drogenbenutzer, Eltern, Drogenberater, Ärzte und Juristen* (5. vollst. überarb. Aufl.) (S. 160–174). Frankfurt/Main: Fachhochschulverlag.
- Stöver, Heino & Gerlach, Ralf (2012). Gesundheitliche und soziale Auswirkungen der Prohibition. In: Ebd. (Hrsg.), *Entkriminalisierung von Drogenkonsumenten – Legalisierung von Drogen* (S. 95–110). Frankfurt/Main: Fachhochschulverlag.
- Sünker, Heinz (2012). Soziale Arbeit und Bildung. In Werner Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (4. Aufl.) (S. 249–266). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Thiersch, Hans; Grunwald, Klaus & Königeter, Stefan (2012). Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. In Werner Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (4. Aufl.) (S. 175–196). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Thole, Werner (2012). Die Soziale Arbeit – Praxis, Theorie, Forschung und Ausbildung. Versuch einer Standortbestimmung. In Ebd. (Hrsg.), *Grundriss Soziale Ar-*

- beit. Ein einführendes Handbuch* (4. Aufl.) (S. 19–70). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wagner, Thomas (2017). Dabei sein ist nicht Alles! Gründe der Nicht-Nutzung von Beteiligungsverfahren in der Sozialen Arbeit aus demokratie- und ungleichheitstheoretischer Perspektive. In Barbara Schäuble & Leonie Wagner (Hrsg.), *Partizipative Hilfeplanung* (S. 230–244). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- World Health Organization [WHO] (2011). *Taschenführer zur ICD-10-Klassifikation psychischer Störungen*. In Horst Dilling & Harald Jürgen Freyberger (Hrsg.) (5. überarb. Aufl. unter Berücksichtigung der German Modification (GM) der ICD-10). Bern: Hans Huber.
- Wurtzbacher, Jens (2015). Professionalität und Handlungsalltag in sozialen Diensten. Zwischen Markt und Staat – Kontroverse Positionen. *Soziale Arbeit*, 64 (10), 362–368.

Benjamin Neumann

„Familienpolitik ist Wachstumspolitik“

Ein gouvernementalitätstheoretischer Blick auf Elterngeld und Elternzeit

Abstract

Der Beitrag untersucht aus einer geschlechtertheoretisch angereicherten Gouvernementalitätsperspektive die ordnungsstiftende Funktion des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) hinsichtlich des Verhältnisses von Erwerbs- und Familienarbeit. Auf Grundlage der Familienberichte der Bundesregierungen Deutschlands sowie dem Interviewmaterial einer Studie über „Väter in Elternzeit. Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“ zeichnet der Text einerseits spezifische ökonomische Rationalitäten des staatspolitischen Reg(ul)ierungshandelns nach, die in die Novellierung des BEEGs im Jahr 2007 eingeflossen sind sowie andererseits deren Übersetzung in elterlich-subjektive Selbstverhältnisse mit Blick auf Elternschaft und Erwerbstätigkeit.

Einleitung

Familienpolitik ist Wachstumspolitik – das gilt für Wissenschaft und Wirtschaft wie für das Land insgesamt. Es geht darum zu erkennen, dass eine Gesellschaft, die sich nicht ausreichend um den Nachwuchs sorgt, ihre eigenen sozialen und ökonomischen Grundlagen zerstört. Ein Umdenken ist längst überfällig – in der Politik wie bei jedem Einzelnen (Ursula von der Leyen, 2004, S. 74).¹

Im Jahr 2004 gab die spätere Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen (CDU) die Stoßrichtung ihrer Familienpolitik vor. Unter der Überschrift

1 Von der Leyen war zum damaligen Zeitpunkt niedersächsische Ministerin für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit und sollte zwischen 2005 und 2009 Bundesfamilienministerin werden. Sie war maßgeblich für die Novellierung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes 2007 verantwortlich.

„Familienpolitik ist Wachstumspolitik. Kinder als Karrieremotor“ (Leyen, 2004, S. 73) argumentiert sie, dass mehr Kinder „eine wesentliche Voraussetzung für mehr Wachstum in Deutschland“ (ebd.) seien. Vor dem Hintergrund eines demografischen Krisenszenarios warnt sie vor Finanzierungsgpässen des Sozialversicherungssystems sowie vor sinkender Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Einerseits, so von der Leyen, wurden „nicht die richtigen Weichen gestellt, damit die Familien sich selbst helfen können“ (ebd.), andererseits wurde jedoch auch versäumt „die Arbeitswelt so zu gestalten, dass Kinder und Beruf miteinander in Einklang gebracht werden können und sich nicht ausschließen“ (ebd.). Die Novellierung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) wurde von dieser Kontextualisierung getragen indem die Integration von Erwerbsanreizen einen wesentlichen Aspekt der Reform darstellen sollte. Weitere Zielsetzungen, die mit der Novellierung des BEEGs verbunden waren, wie die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Müttern bei gleichzeitiger Erhöhung der Fürsorgerätigkeit von Vätern sowie einer grundsätzlichen Steigerung der Fertilitätsrate Deutschlands (Bujard, 2013a, S. 140; 2013b), stehen hierbei ebenso im Fokus wie die Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Wirtschaftsleistung Deutschlands (Bujard, 2013a, S. 141; Deutscher Bundestag, 2006, S. 2). Die Einführung des ElterngeldPlus im Jahr 2015 hatte, wie die Sozialwissenschaftler*innen Johannes Geyer und Alexandra Krause (2016, S. 2) darstellen, einerseits zum Ziel, Eltern stärkere Anreize für eine Teilzeiterwerbstätigkeit während des Elterngeldbezugs sowie andererseits Anreize für eine vollzeitnahe Erwerbstätigkeit beider Elternteile zu setzen und damit ein Zweiverdiener*innenmodell als familienpolitisches Leitbild zu stärken.

Seit der Novellierung des BEEGs 2007 haben Eltern die Möglichkeit Elterngeld zu beziehen. Dieses kann von einem Elternteil allein bis zu zwölf Monate (Fuchsloch & Scheiwe, 2007, S. 4) und durch die Einführung zweier sogenannter Partnermonate von beiden Elternteilen insgesamt 14 Monate bezogen werden, wenn der andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit für mindestens zwei Monate reduziert. Allerdings stieß die Einführung in der Fraktion der CDU/CSU auch auf Widerstand, da dies als „Einmischung des Staates in Familienangelegenheiten“ ausgelegt wurde (Niclauß, 2015, S. 344; Fuchsloch & Scheiwe, 2007, S. 16; Spiegel-Online, 2006). Mit dem ElterngeldPlus kann die Bezugsdauer des Elterngeldes über die 14 Monate hinaus verlängert werden, wenn mindestens ein Elternteil in Teilzeit weiterarbeitet. Sofern beide Eltern ihre Arbeitszeit reduzieren, kann sich die Dauer des Elterngeldes verdoppeln. Durch den sogenannten „Partnerschaftsbonus“ kann die Bezugsdauer nochmals um bis zu vier Monate verlängert werden. Allerdings halbiert sich durch die Nutzung des Elterngeld-

Plus auch die Höhe des monatlichen Elterngeldes (Spieß, 2015). Elternzeit kann maximal bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes von den Anspruchsberechtigten und in Verbindung mit dem Elterngeld genutzt werden, sie kann den Zeitraum des gezahlten Elterngeldes auch übersteigen (Neumann, 2019). Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Familienpolitisch soll die Elternzeit mit dem ElterngeldPlus auch dadurch weiter flexibilisiert werden, dass bis zu 24 Monate ungenutzter Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres beansprucht werden können (Deutscher Bundestag, 2018, S. 3). Basiselterngeld und ElterngeldPlus können hierbei miteinander kombiniert werden.

Die durch die familienpolitische Rahmung vorgegebene Zielsetzung der Erhöhung der Väterbeteiligung hat sich indes vollzogen: Betrug die Quote der elternzeitnehmenden Väter vor der Novellierung 3,5 %, beläuft sie sich mit Blick auf die beendeten Leistungsbezüge von 2015 bis 2018 auf rund 36 % (Geyer & Krause, 2016, S. 8; Statistisches Bundesamt, 2019b, S. 22). Die Bundesregierung bewertet auch die Einführung des ElterngeldPlus als Erfolg, da im Durchschnitt 28 % der Eltern das ElterngeldPlus beanspruchten, was einer Verdopplung seit der Einführung entspricht (Deutscher Bundestag, 2018, S. 4). Laut Statistischem Bundesamt wird es mit 34 % insbesondere von Müttern genutzt (Statistisches Bundesamt, 2019a, o.S.), wobei regionale Unterschiede zu verzeichnen sind. Obwohl auch zunehmend Väter das ElterngeldPlus nutzen, liegt deren Quote mit 13,8 % deutlich unter jener der Mütter (Deutscher Bundestag, 2018, S. 4). Dass die Anreizstruktur des Partnerschaftsbonus seine Wirkung entfaltet, zeigt sich darin, dass bundesweit 27 % der Väter diesen nutzen (ebd., S. 5). Die Ausführungen des Bundestags zeigen auch, dass Väter vor allem dann eine längere Elternzeit in Anspruch nehmen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit hierfür nicht vollständig unterbrechen müssen (ebd.).²

Der Beitrag beschäftigt sich nachfolgend aus gouvernementalitätstheoretischer Perspektive mit den ordnungsstiftenden Rahmungen, die über das Instrument des BEEGs realisiert werden sowie mit den darin eingelassenen Rationalitäten. Von Interesse sind hierbei auch die damit verbundenen Subjektivationsprozesse in Bezug auf Elternschaft und Geschlecht. Im Fokus steht dabei das Spannungsfeld aus Erwerbsarbeit, Familie und vergeschlechtlicher Sorgeverantwortung. Zunächst wird in einem ersten Schritt Michel Foucaults Gouvernementalitäts-

2 Eine ausführliche Differenzierung anhand von Befragungen des Instituts für Demoskopie Allensbach findet sich ebenfalls in den Ausführungen des Deutschen Bundestags (2018, S. 6ff.).

konzept zusammengefasst und durch geschlechtertheoretische Bezüge der Arbeiten Judith Butlers ergänzt. In einem weiteren Schritt werden schlaglichtartig die produktiven Effekte der gouvernementalen Ratio im Kontext des BEEGs betrachtet. Abschnitt 4 fasst zentrale Punkte zusammen und gibt einen Ausblick auf zukünftige Forschungsfragen.

Theoretische Perspektive und Material

Michel Foucault entwickelte seine Überlegungen zu Gouvernementalität und Biopolitik ab Mitte der 1970er Jahre, beginnend mit der letzten Vorlesung am Collège de France von 1975/1976 (Foucault, 2001) sowie dem Schlusskapitel des ersten Bandes „Der Wille zum Wissen“, seiner Geschichte der Sexualität (Foucault, 1983 [franz. 1976]). Foucault weitete diese Untersuchungen insbesondere in den Vorlesungsreihen von 1977 bis 1979 (Foucault, 2006a; 2006b) aus. *Gouvernementalität* bündelt einerseits Formen der Regierung (gouverner) und bezieht sich andererseits auf die spezifischen, damit verbundenen, Rationalitäten (mentalité) (Lemke, 2000, S. 32; Lemke, Krasmann & Bröckling, 2012, S. 8). Der Begriff der Regierung wird von Foucault dabei in einem weiten Sinne gebraucht, den er bis zum Ende des Mittelalters besaß und ist somit nicht auf seine heutige politische Dimension beschränkt (Foucault, 2006b, S. 181; 2005a, S. 900).³ Durch die Verschränkung von Regierungspraktiken und Rationalitäten ist Regierung in diesem Sinne immer auch Regulierung. Foucaults Konzeptualisierung des Regierungsbegriffs kommt darüber hinaus eine Scharnierfunktion zu, die einerseits seine dezentrierte Machtanalytik fortführt (Foucault, 2005c, S. 259), diese jedoch mit staatspolitischen Überlegungen verknüpft (Foucault, 2006b, S. 520-524).⁴

3 Foucault (2006b, S. 181-183) nennt hier bspw. eine physisch-materielle, räumliche Bedeutung; eine auf die Versorgung der Substanz abhebende Dimension sowie Führung in einem engeren, auch geistigen Sinne.

4 Foucault fasst Macht hierbei nicht als etwas den Subjekten Äußerliches oder Negatives, sondern als etwas *Produktives* und erklärt: „Wenn wir [...] davon ausgehen, dass Macht nicht in erster Linie die Funktion hat zu verbieten, sondern zu produzieren, Lust zu schaffen, können wir verstehen, warum wir der Macht gehorchen und uns zugleich daran erfreuen [...], was nicht unbedingt als masochistisch einzustufen wäre.“ (Foucault, 2005b, S. 238). Macht ist dabei nichts, was ein Subjekt besitzt, sondern etwas, das über die Beziehungsförmigkeit zirkuliert und vielfältige Handlungsmöglichkeiten offenlässt (Foucault, 2005c, S. 251ff.).

Trotz der wesentlichen machtheoretischen Erweiterung bleiben die geschlechtertheoretischen Bezüge in Foucaults Werk bis auf wenige Ausnahmen gering und über sein gesamtes Œuvre verstreut (Ludwig, 2010, S. 43; Kerner & Saar, 2015). Eine geschlechtertheoretische Anreicherung gouvernementaler Analysen erscheint schon deshalb angezeigt, da die regierten Subjekte keinesfalls geschlechtlich neutrale sind (Butler, 1997, S. 32; Ludwig, 2009, S. 90; 2010, S. 45; Neumann, 2019). Heteronormativität kommt der amerikanischen Philosophin Judith Butler (1991) folgend diesbezüglich eine entscheidende Reg(ul)ierungsfunktion zu. Geschlecht fungiert hierbei als der regulative „Apparat“, der in performativer Weise die Produktion und Normalisierung von Männlichkeit und Weiblichkeit produziert und reproduziert (Butler, 2011, S. 74; 1991, z.B. S. 24, 46, 219f.). Über die heteronormative Matrix ist dem Foucault'schen Sicherheitsdispositiv (z.B. Foucault, 2006b, S. 161ff.) eine spezifische geschlechtliche Dimension eingeschrieben.

Dem BEEG als einem wesentlichen Kreuzungspunkt diverser staatspolitischer Dimensionen (im Hinblick auf Familien-, Wirtschafts- oder Bevölkerungspolitik) kommt diesbezüglich eine wichtige Reg(ul)ierungsfunktion zu, da in den Rahmungen des Gesetzes nicht nur entsprechende politische 'Notwendigkeiten'⁵ über die Zielsetzungen der Novellierung realisiert werden sollen, sondern dies gleichzeitig an ein entsprechendes Geschlechterwissen des Staates geknüpft ist, das ebenso die Novellierung strukturiert. In diesem Rahmen konstituieren sich spezifische geschlechtliche Subjektentwürfe zu Elternschaft (Neumann, 2019; 2016). Die elterlichen Subjekte sind hierbei keine Gegebenheit, sondern Effekte der kontextuellen Relationierungen in und durch die sie entstehen. Einerseits schafft die Verschränkung von Familien- Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Bevölkerungspolitik, die in das BEEG eingelassen ist, einen konkreten Rahmen (Art und Weise der Inanspruchnahme; verfolgte Ziele; historische Situierung des Gesetzes, auch in Relation zur sonstigen wohlfahrtsstaatlichen Situierung), andererseits ist dieser nur insofern zwingend, als er für die Nutzung von Elterngeld und Elternzeit entsprechende Bedingungen formuliert. Erst auf Grundlage des staatlichen Geschlechterwissens erlangen die jeweiligen Rationalitäten ihre Plausibilität: So folgen Konzeptionen zur Förderung 'aktiver' Vaterschaft einer grundlegend anderen Ordnung als denaturalisierte Konzeptionen 'geteilter

5 Die einfachen Anführungszeichen (") markieren hier und im weiteren Verlauf des Textes, eine kritische Distanz zu den verwendeten Begriffen, während eine Kursivierung eine Betonung darstellt.

Elternschaft⁶ (Neumann, 2016; 2019). Sie gründen nicht nur auf anderen Voraussetzungen, sondern führen politisch unterschiedliche 'Notwendigkeiten' mit sich, vor deren Hintergrund sich die Möglichkeitsräume elterlicher Subjektivität verschieben. In dieser Hinsicht erscheint die politische Rationalität nicht als 'neutrales' Wissen, sondern immer schon als „intellektuelle Bearbeitung“ von Realität (Lemke, 2000, S. 32f.), aus der ebenjene Regierungstechniken wie das BEEG hervorgehen und ansetzen.

Die nachfolgende Auseinandersetzung beruht dabei auf zwei Materialquellen: Zum einen auf den Familienberichten der Bundesregierungen, angefangen mit dem zweiten Familienbericht von 1975 bis zum achten Familienbericht von 2012. Zum anderen auf Narrationen einer vom Mercator Research Center Ruhr geförderten Studie über „Väter in Elternzeit. Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“, die von 2014 bis 2017 durchgeführt wurde.⁷

Zur Gouvernementalität des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

Mit Blick auf die gouvernementale Rationalität zeichnen sich sichtbare Verschiebungen des familienpolitischen Diskurses seit den 1970er Jahren ab, die sowohl in der Einführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) 1986 als auch in seiner Novellierung durch die Einführung des Bundeselterngeld- und Eltern-

6 So setzt 'aktive' Vaterschaft, wie die Soziologin Almut Peukert (2015, S. 31) zeigt, häufig eine 'aktive' Mutterschaft implizit voraus, während bei Konzepten geteilter Elternschaft beide Partner*innen zu gleichen Teilen in Erwerbs- und Sorgearbeit engagiert sind. Die denaturalisierte Komponente betont hierbei Bezüge auf Elternschaft und Geschlecht, die konzeptionell nicht auf biologische oder naturalistische Argumentationen abheben und dadurch Ein- und Ausschlüsse, bspw. hinsichtlich Care-Arbeit, begründen. In diesen Konzeptionen handelt es sich dann mehr um Bezüge im Sinne von zwei Elternpersonen als um 'klassisch' vergeschlechtlichte 'Mütter' und 'Väter'. Gleichzeitig inkludieren sie in hinreichender Weise auch Formen von Geschlecht, Elternschaft und Familie, die sich dem heteronormativen Spektrum entziehen.

7 Das Projekt wurde geleitet von Michael Meuser, Ilse Lenz, Katja Sabisch und Christine Wimbauer und war als Verbundprojekt an der TU Dortmund, der Universität Duisburg-Essen und der Ruhr-Universität Bochum angesiedelt. Wissenschaftliche Mitarbeitende waren Stefanie Aunkofer und Benjamin Neumann. Zur Method(ologi)e der Studie ausführlich auch z.B. Neumann & Meuser (2017, S. 87ff.); Aunkofer, Meuser & Neumann (2018, S. 4ff.); Neumann (2019).

zeitgesetzes (BEEG) 2007 bzw. der Ergänzung durch das ElterngeldPlus 2015 deutlich werden. Die Bundesregierung unter Helmut Schmidt (SPD) zielte auf „die Beseitigung der gesetzlichen Verankerung des Leitbildes der sog. Hausfrauenehe“ ab und bemühte sich um die Gleichstellung von „Haushaltsführung“ und „Erwerbstätigkeit“ (BMJFG, 1975, S. viii). Innerhalb dieses familienpolitischen Kontextes konstituiert sich ein Subjektentwurf ‘Mutter’, dem weitestgehend die primäre, innerfamilial anwesende Zuständigkeit für Haus- und Sorgearbeit überantwortet wird. Die „Aufwertung der Hausfrauentätigkeit“ (ebd.) gegenüber der bezahlten Erwerbstätigkeit des Vaters, illustriert die damalige Lösungsstrategie des „Rollenproblems der Frau“ (BMJFG, 1975, S. 138ff.), welches insbesondere aus der zunehmenden Erwerbstätigkeit junger Frauen erwuchs. Auch das 1986 eingeführte Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) förderte tendenziell insbesondere das Ausscheiden von Müttern aus der Erwerbstätigkeit im Interesse der Kindererziehung. Die Einführung markiert zwar nicht das Ende kontrovers geführter familienpolitischer Debatten um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kolbe, 2002, S. 326–327), kann jedoch als Entscheidung für ein Sorgearrangement im Sinne eines männlichen Ernährermodells mit weiblicher Haus- und Sorgearbeit unter der Regierung Helmut Kohls (CDU) betrachtet werden. Mit der Einführung des Erziehungsgeldes war, rhetorisch, eine geschlechtsindifferente Adressierung (Eltern) umgesetzt worden (Malzahn, 1985, S. 185). Dennoch bezog sich der Begriff Eltern innerhalb des Kontextes der 1980er Jahre, anders als beispielsweise in Schweden, nicht auf zwei *Elternteile*, sondern auf miteinander verheiratete Mütter und Väter (Kolbe, 2002, S. 361).

Während mit der Einführung des BErzGGs noch die Wahl *zwischen* Berufs- und Familienarbeit vorgesehen war, die insbesondere Mütter zu einer Aufgabe ihrer Berufstätigkeit bewegen sollte, wie Marion Malzahn richtig prognostizierte (Malzahn, 1985, S. 187), wurde mit der Novellierung des BEEGs 20 Jahre später nicht nur die Möglichkeit der teilzeitlichen Erwerbstätigkeit (von bis zu 20 auf 30 Wochenstunden) erweitert, sondern auch zunehmend eine *Gleichzeitigkeit* von Elternzeit und Erwerbstätigkeit forciert.⁸ Diese Verschiebung vollzieht sich vor dem Hintergrund sozialstaatlicher Transformationsprozesse hin zu einem Adult-Worker-Modell, welchem zugrunde liegt, dass jede erwachsene Person einer Erwerbsarbeit nachgeht (Beckmann, 2014, S. 119; Englert, 2007, S. 83; Lewis 2001). Durch den wohlfahrts- bzw. sozialstaatlichen Umbau im Sinne

8 Dies markiert nicht nur eine Verschiebung hin zu einer zunehmenden Inklusion aller Erwachsenen als Erwerbssubjekte, sondern auch hinsichtlich der Subjektentwürfe um Mutterschaft innerhalb des staatspolitischen Kontextes.

eines Workfare-States werden hierbei vielfältige staatliche Leistungen an eine Erwerbstätigkeit geknüpft. (Mohr, 2009; Gottschall & Dingeldey 2016). Im Kontext des siebten Familienberichts verdeutlicht die damalige Bundesregierung, dass es zukünftig insbesondere auch das Humankapital von Müttern als Ressource bzw. „stille Reserve“ zu erschließen gilt (BMFSFJ, 2006, S. xxv).

In seiner geschlechterpolitischen Dimension wird versucht, diese stille(nde) Reserve spätestens seit dem fünften Familienbericht (BMFSFJ, 1994) dadurch zu aktivieren, dass der Subjektentwurf zu Vätern zwar konstitutiv an Erwerbsarbeit gebunden bleibt, jedoch um eine die Mütter entlastende und unterstützende Funktion erweitert wird. In dieser Hinsicht zeitigt der gouvernementale Rahmen spätestens seit der im Jahr 2007 eingeführten ‘Partnermonate’ seine Effektivität. Einerseits wird durch die zwölf plus zwei Struktur der vermeintlich geschlechtsneutralen ‘Partnermonate’ tendenziell eine primäre und sekundäre Sorgeverantwortung wiederholt, da diese nicht selten zu ‘Vätermonaten’ werden, was sich auch empirisch in der Elterngeld- bzw. Elternzeitnutzung verdeutlicht. Andererseits zeigt sich auch innerhalb der Paarinterviews der Studie „Väter in Elternzeit“, dass die Mehrheit der Paare ihr Eltern(zeit)arrangement im Rahmen eines modernisierten Versorgermodells realisieren, bei dem die Väter in Vollzeit erwerbstätig sind, während die Mütter in Teilzeit etwas zum gemeinsamen Einkommen beitragen, aber die Hauptlast der Haus- und Sorgearbeit übernehmen. Jedoch wird, wie Karin Jurczyk (2007, S. 531) mit Blick auf den siebten Familienbericht konstatiert, keine „feministische Familienpolitik“ betrieben. Jurczyk zufolge wirkte für die Familienpolitik insbesondere der Geburtenrückgang alarmierend, was zu der bereits erwähnten „Umdefinition“ der „guten“ Mutter oder dem Versuch des stärkeren Einbezugs von Vätern in Haus- und Sorgetätigkeiten führte (ebd.). Auch verweist sie auf die politische Erkenntnis eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels und die begrenzten Möglichkeiten diesem entgegenzuwirken, ohne dabei deutliche Veränderungen innerhalb der Einwanderungspolitik in Bezug auf ausländische Arbeitskräfte vorzunehmen (ebd.). Trotz der Verschiebungen in Bezug auf die elterlichen Subjektivitäten bleibt die dichotome Geschlechterstruktur diesbezüglich erhalten. Zwar sollen sich die Subjektentwürfe Mutter und Vater aufeinander zubewegen (u.a. Peukert, 2015, S. 32ff.), dennoch wird die Ungleichheit der Geschlechter in der Ausgangslage um Mütter und Väter zitatenförmig wiederholt.⁹

9 Im Unterschied zu familienpolitischen Ausrichtungen, die, wie bspw. Schweden seit Ende der 1970er Jahre, konzeptionell geschlechterindifferent von Elternpersonen ausgehen (Kolbe, 2002, S. 361).

Das spezifische Geschlechterwissen des Staates ist dabei deutlich durch ökonomische Rationalitäten geprägt. So konstatierte die ehemalige Bundesfamilienministerin Renate Schmidt (SPD) hinsichtlich des „unternehmerischen Ansatzes“ (s.u.) des Gender Mainstreaming-Konzeptes:

Der unternehmerische Ansatz, die individuellen Fähigkeiten so intensiv wie nur möglich nutzbar zu machen, verbietet per se die Schlechterstellung eines Geschlechts, denn damit würde das Ziel der höchstmöglichen Personalauserschöpfung der Belegschaft nicht erreicht, der Betrieb bliebe dann unter seinen Möglichkeiten und das ginge zu Lasten des Unternehmens. (zit. n. Meuser, 2009, S. 99)

Das Zitat illustriert, wie die eben erwähnten Verschiebungen hinsichtlich der Rolle von Frauen und Müttern bzw. die von Jurczyk genannte „Umdefinition“ der guten Mutter insbesondere von wirtschaftlichen Erwägungen getragen werden, die darauf abzielen, das Humankapital der Belegschaft bestmöglich abzuschöpfen. Auch wird deutlich, dass die gleichstellungspolitischen Bemühungen dann (auch staatspolitisch) forciert werden, wenn diese ökonomischen Erfordernissen entsprechen.¹⁰ Zwar wird die schnelle Rückkehr von Müttern an den Arbeitsplatz rhetorisch auch über eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf begründet, wie die damalige Vorsitzende des Bundestags Familienausschusses Kerstin Griese (SPD) (2006) betont, doch die Integration gezielter Erwerbsanreize in das BEEG erscheint diesbezüglich auch unter Gesichtspunkten gesamtwirtschaftlicher Erwägungen der Nutzung und Sicherung des verfügbaren Humankapitals als politisch relevant. Die Reform des BEEGs vollzieht sich, wie Alexandra Scheele (2009, S. 177) zeigt, auf Grundlage eines „aktivierenden Sozialstaats“ und seinem Prinzip des „Förderns und Forderns“ der Agenda 2010. Insbesondere über die

10 Diese ökonomisch bestimmte Form von ‘Egalität’ (und ‘Diversität’) tangiert dabei einen wesentlichen Punkt, der auch in Bezug auf (Gesellschafts-)Kritik und Widerständigkeit hinsichtlich der Ordnung(en) von Arbeit bedeutsam erscheint. Ulrich Bröckling konstatiert: „Ganz offensichtlich hat die aktuelle Ort- und Orientierungslosigkeit von Gesellschaftskritik ihren Grund nicht zuletzt in der unbequemen Einsicht, dass der vermeintliche Sand, mit dem man das Getriebe aufhalten zu können hoffte, diesem inzwischen als Schmiermittel dient und dafür sorgt, dass es besser läuft. Was ehemals Widerstandspositionen markierte, fungiert heute als Innovationsgenerator“ (Bröckling, 2017, S. 379). Das oben genannte Beispiel illustriert, wie feministische, kapitalismuskritische Kämpfe um Anerkennung und Gleichstellung auf eine Weise adaptiert werden, die insbesondere der Wirtschaft(lichkeit) dienen (sollen). Insofern erscheint es durchaus angebracht, *solchen* Formen von Inklusion mit einiger Skepsis zu begegnen, da sie in ihrer spezifischen Rationalität nur diejenigen Subjektentwürfe von Elternschaft protegieren, die ihr reibungsloses Funktionieren stützen.

Verkürzung der Bezugsdauer von 24 auf 12 (bzw. 14) Monate soll der Anreiz – bei Geringverdienenden der Zwang –, so Scheele, erzeugt werden, um möglichst schnell wieder berufstätig zu werden (ebd.; BMFSFJ, 2008, S. 14; Geyer & Krause, 2016, S. 3). Die im Kontext des BEEGs vielzitierte ‘Wahlfreiheit’ für Eltern wird in ihrer auf Erwerbsarbeit ausgerichteten Anreizstruktur, auch innerhalb des achten Familienberichts deutlich:

Das Elterngeld zielt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab. Das kommt einerseits durch die maximal 14-monatige Bezugsdauer zum Ausdruck: Eine länger andauernde Phase des Erwerbsverzichts, in der die neu gegründete Familie für einen längeren Zeitraum im Mittelpunkt steht und die Erwerbstätigkeit erst später wieder eine Rolle spielt, wird dadurch nicht gefördert. Andererseits wird mit der Möglichkeit, bis zu 30 Wochenstunden erwerbstätig zu bleiben, ein durchgehender Kontakt zur Berufswelt aufrechterhalten, was die Arbeitsmarktpartizipation fördern und Anreize für einen frühen Wiedereinstieg in den Beruf setzen soll. (BMFSFJ, 2012, S. 71)

Die gouvernementale Vernunft, die hier zum Tragen kommt, operiert nicht über direkte Sanktionen oder Verbote, sondern über die Erzeugung eines spezifischen Möglichkeitsraums, der eine abweichende Nutzung zwar nicht verunmöglicht, jedoch explizit nicht fördert. Auf diese Weise entsteht eine implizite Anreizstruktur, über die auch die strukturelle Anlage der primären und sekundären Sorgeverantwortung wiederholt wird, da im Kontext des Basis-Elterngeldes zwei Partnermonate positiv verstärkend wirksam werden. Die performativen Effekte dieses Anreizrahmens materialisieren sich diesbezüglich in der (Nicht-)Nutzung durch die Subjekte (siehe Abschnitt 1), die sich in diesem Zuge als bspw. in-/aktive Väter konstituieren. Besagte geschlechtliche Strukturierung schreibt sich durch die Partnermonate des Basis-Elterngeldes auch in Bezug der Erwerbsarbeit fort. Zwar gelten die beiden Partnermonate durch Väter mittlerweile als „gut etabliert“, jedoch fordern längere Auszeiten durch Väter die betrieblichen Routinen nach wie vor deutlich stärker heraus, als dies durch eine grundsätzlich längere Elternzeit durch Mütter der Fall wäre (Neumann & Meuser 2017, S. 89; Aunkofer, Meuser & Neumann, 2018, S. 6). Dadurch bleiben die Subjektentwürfe nach wie vor eng an ihre tradiert bürgerlich vergeschlechtlichten Positionen gekoppelt. Erst auf höheren Hierarchieebenen wie dem gehobenen bzw. oberen Management reduzieren sich auch bei Müttern die akzeptierten familialen Auszeiten.¹¹

11 Innerhalb des Interviews mit Orna und Gustav Ortman wurde deutlich, dass Orna, die im oberen Management eines international tätigen Unternehmens mit einem Jahreseinkommen über 100.000 Euro arbeitet, qua Geschlecht zwar eine drei bis vier monatige Elternzeit zugestanden wird (im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen),

Darüber hinaus wird deutlich, wie sich der gesetzliche Rahmen als takt- und strukturgebend übersetzt, an dem sowohl die unternehmerische (durch die gesetzliche Vorgabe) als auch die elterliche Praxis (in Relation zum gesetzlichen Rahmen als auch der spezifischen Unternehmenskultur) ausgerichtet werden. Wie sich innerhalb dieses komplexen Gefüges spezifische elterliche Erwerbssubjekte konstituieren, kann durch eine Passage aus der Narration des Paares Cramer¹² verdeutlicht werden:

Clemens: „Und die Chefs gucken dann [Fernbleiben der Arbeit wg. Krankheit des Kindes, B. N.] auch immer komisch weil man dann irgendwie dann schon wieder absagen muss und das ist dann schwierig.“

Interviewende*r1: „Kommt ja vor.“

Clemens: „Ja (Christine: Ja) nee für uns es gibt auch keine andere Möglichkeit das ist ganz klar aber Spaß macht das dann einfach nicht mehr. Nein...“

[Überlappende Rede:] „...auf der Arbeit einfach...“

Christine: „...Und dann ist man auch unzufrieden halt...“

Clemens: „Weil man immer Probleme dadurch verursacht (Christine: Ja) das ist das Problem also zu Hause sowieso nicht wenn sie krank ist weil dann geht's ihr ja schlecht aber dann auf der Arbeit auch nicht weil man dann ankommt und alles liegen geblieben ist und jeder fragt warum ist das noch nicht fertig warum funktioniert das nicht.“

Die Narration verdeutlicht die Verstrickungen und Herausforderungen der verschiedenen Kontexte, aus denen beide als spezifische Subjekte hervorgehen. Zum einen Anforderungen in beruflicher wie familial-fürsorglicher Hinsicht, zum anderen die herausgeforderte *Leistungsfähigkeit* als Erwerbssubjekt(e), die potenziell durch die Fürsorgetätigkeit gefährdet wird. Der Macht-Wissen-Komplex, der in der Relation aus Anforderungen der Arbeitsplätze, Betriebskulturen („Die Chefs gucken komisch“), Karriereambitionen sowie antizipiertem und tatsächlichem Wissen entsteht, reg(ul)iert die Umgangsstrategien der Eltern, wenn bspw. liegengebliebene Aufgaben in die Abendstunden verschoben und aufgefangen werden. Die Irritation der Vorgesetzten verweist dabei auf ein Erwerbssubjekt, das durch fürsorgeverantwortliche Aufgaben in seiner Norm(alität) irritiert wird. Die Irritation dieser Norm wird auch durch den Bezug auf das „Verursachen von Problemen“ (siehe oben) deutlich. In Relation zu anderen Kolleg*innen wird über evaluierbare Aspekte wie In-/Effizienz, Nicht-/Verlässlichkeit, Nicht-/Belastbar-

eine längere Elternzeit auf dieser Hierarchieebene jedoch als inakzeptabel gelten würde.

12 Alle Namen und Informationen des Interviewmaterials wurden anonymisiert.

keit bzw. Un-/Produktivität ein konstitutiv-bedingendes Verhältnis performativ wirksam, in dem sich sowohl die Cramers als auch deren Kolleg*innen als spezifische Erwerbssubjekte konstituieren. Auch über den Gesundheitszustand der gemeinsamen Tochter konstituiert sich besagte Leistungsfähigkeit der Cramers als Elternsubjekte zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit. Das Paar Cramer steht hierbei exemplarisch für Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die aus ihrem (auch geschlechter-)egalitären Paararrangement erwachsen: Sie teilen Haus- und Sorgearbeit sowie die Elternzeit 50:50, verfolgen eine denaturalisierte Konzeption von Elternschaft und Geschlecht (Neumann, 2016), verfügen beide über gleiche Karriereambitionen und entsprechen in ihrem Arrangement dem familienpolitischen Leitbild, welches die zugrunde liegende gouvernementale Rationalität zu realisieren sucht. Dennoch stehen die Cramers aufgrund der Ungleichzeitigkeit diverser struktureller Veränderungen, z.B. in Bezug auf den politisch geforderten Kulturwandel der Erwerbsarbeit (BMFSFJ, 1994; 2006; 2012; Leyen, 2004; Gillmann & Schwesig 2015) oder die (früh-)kindliche Betreuungssituation, vor erheblichen Vereinbarkeitsproblemen.

ElterngeldPlus verspricht über die Gleichzeitigkeit von Erwerbsarbeit und Elternzeit eine Lösung dieses Vereinbarkeitsproblems, da die Eltern im Rahmen von bis zu 30 Wochenstunden weiter arbeiten können. Dennoch wurde bisher deutlich, dass die gouvernementale Rationalität vor allem eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit fordert (und fördert). Dies wird auch mit der durch das ElterngeldPlus erwogenen Lösung des Vereinbarkeitsproblems deutlich. Familie und elterliche Sorge werden zuvorderst mit (erwerbs-)wirtschaftlichen Bedarfen vereinbar gemacht. Work-Life-Balance wird zum Work-Life *Blending*¹³, bei dem Elternschaft und Familie um die Erwerbstätigkeit arrangiert werden und sich Erwerbs- und Privatleben zunehmend entgrenzen und mischen, was auch durch die politisch forcierte Gleichzeitigkeit von Erwerbstätigkeit und Elternzeit(-Plus) unterstrichen wird. Wenngleich der Väterreport 2016 (BMFSFJ, 2016b) zwar auch die positiven Effekte von Vätern innerhalb des familialen Kontextes betont und erneut eine geschlechterdichotome Anlage von Elternschaft wiederholt, finden sich auf der gleichen Gliederungsebene des Berichts auch vielfältige Ausführungen zu positiven Effekten für Unternehmen und Volkswirtschaft, die somit argumentativ als gleichwertig gelten müssen:

13 Diese semantische Verschiebung thematisiert bspw. Christian Scholz (2016) innerhalb des Manager Magazins. Während es bei Work-Life-Balance noch um eine Balance zwischen zwei Sphären ging, macht Work-Life-Blending das Verschmelzen beider Sphären deutlich.

Eine zukunftsgerichtete Familienpolitik, die junge Mütter und Väter dabei unterstützt, ihr präferiertes partnerschaftliches Familienmodell zu leben, bietet auch gesamtwirtschaftliche Wohlfahrtsgewinne. Der zentrale Hebel ist das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot, denn perspektivisch wird die Reduzierung des Erwerbsumfangs familienaktiver Väter dadurch überkompensiert, dass Mütter ihre Arbeitszeiten erhöhen könnten/würden: Arbeiten Väter im Durchschnitt 38,9 Wochenstunden statt wie bisher 41,5 Wochenstunden, könnte die Müttererwerbstätigkeit auf rund 78 Prozent und ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 31,1 Stunden steigen. Im Saldo nimmt das Arbeitsangebot um rund 1,1 Mio. Vollzeitstellen zu. Damit einher gehen [...] gesamtwirtschaftliche Effekte von rund 70 Mrd. Euro p.a.“ (BMFSFJ, 2016b, S. 48)

Der Report des Familienministeriums verspricht sich durch die geringfügige Reduktion der Wochenstunden der Väter sowie einer weiteren Erhöhung der Wochenstunden der Mütter insbesondere auch „positive gesamtwirtschaftliche Effekte“, die die Erwerbsreduktion der Väter überkompensieren soll: Dass Unternehmen und Arbeitgebende eine wichtige Rolle in Bezug auf die Begründung des Elterngeldes spielen, unterstreicht das Familienministerium in einer Broschüre zur Elternzeit für Väter auch dahingehend, dass Väter für ihre Elternzeitnahme auch „Applaus aus der Business-Lounge“ (BMFSFJ, 2016a, S. 6) erhalten würden, was zwar einerseits die Zustimmung der Unternehmensseite, jedoch auch die vermeintliche Relevanz dieser Goutierung unterstreicht.

Zusammenfassung und Ausblick

Insgesamt wird deutlich, dass die gouvernementale Rationalität auf Egalität zielende geschlechterpolitische Diskurse durchaus aufgenommen, diese allerdings ökonomisch gewendet hat. Die familienpolitischen Bemühungen um Gleichstellung und Egalität werden wesentlich von ökonomischen Erwägungen getragen und unter diesen Vorzeichen im Rahmen des BEEGs realisiert. Elternzeit und Elterngeld können hierbei als Instrumente gelesen werden, über die seit der Novellierung 2007 zunehmend Formen egalitärer (heteronormativer) elterlicher Subjektivität zu realisieren versucht werden, die jedoch im Rahmen der gouvernementalen Vernunft zuvorderst als Erwerbssubjekte gelten.

Gewinnbringend für zukünftige Auseinandersetzungen scheint die Frage, wie es kommt, dass die gouvernementale Vernunft die Produktivität und Verantwortlichkeit von Ökonomie und Unternehmen nicht kritisch in den Blick nehmen kann. Der sich abzeichnende Fokus auf das Verhältnis von staatlichem Rahmen und Subjektebene im Kontext der Diskurse um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann als blinder Fleck einer spezifischen neoliberalen Politischen

Ökonomie gelesen werden. Hiermit soll jedoch nicht dafür argumentiert werden, den Unternehmen alleinig die Verantwortlichkeit zu übertragen, da eine solche Verschiebung einen Ausbau der Macht von Unternehmensseite mit sich führt. Jedoch kann durch diese Art der Problematisierung die einseitige Fokussierung des bisherigen Verhältnisses von Individuum und Staat aufgebrochen werden, die die ökonomische Dimension als Teil politischer Rationalität ausblendet und damit einer Kritik entzieht. Diesbezüglich bleiben dann auch die Vorschläge einer Weiterentwicklung des BEEGs im Sinne eines „Familiengeldes“ (SPD) bzw. einer „KinderZeitPlus“ (Bündnis 90/Die Grünen) in ebensjener neoliberalen Rationalität stecken. Insofern stellt sich, mit Judith Butler gesprochen, nicht die Frage ob wir wiederholen, sondern *wie* (Butler, 1991, S. 217).

Literatur

- Aunkofer, Stefanie, Meuser, Michael & Neumann, Benjamin (2018). Couples and Corporations: Negotiating Father's Participation in Parental Leave in Germany. *Revista Española de Sociología (RES)*, 27, 1–17. Verfügbar unter <http://www.fes-sociologia.com/files/journal/1/413/article.pdf> [21.02.2019].
- Beckmann, Sabine (2014). Care neu verteilt? Väter und Mütter im schwedischen, französischen und deutschen Wohlfahrtsstaat. In Brigitte Aulenbacher & Maria Dammayr (Hrsg.), *Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft* (S. 116–126). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Bröckling, Ulrich (2017). *Gute Hirten führen sanft. Über Menschenregierungskünste*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bujard, Martin (2013a). Die fünf Ziele des Elterngelds im Spannungsfeld von Politik, Medien und Wissenschaft. *Zeitschrift für Familienforschung (ZfF)*, 25 (2), 132–153.
- (2013b). Wie wirkt das Elterngeld? In Konrad Adenauer Stiftung (Hrsg.), *Analysen & Argumente*, 123, 1–8. Verfügbar unter https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=50e31b73-f5d7-f5fa-57ca-4a83d308169f&groupId=252038 [05.02.2019].
- Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit (1975). *Zweiter Familienbericht. Familie und Sozialisation – Leistungen und Leistungsgrenzen der Familie hinsichtlich des Erziehungs- und Bildungsprozesses der jungen Generation*. Bonn-Bad Godesberg.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1994). *Familien und Familienpolitik im geeinten Deutschland – Zukunft des Humanvermögens*. Fünfter Familienbericht. Berlin.
- (2006). *Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*. Siebter Familienbericht. Berlin.
- (2008). *Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit im internationalen, insbesondere europäischen Vergleich*. Länderstudien 2008. Berlin.
- (2012). *Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik*. Berlin.

- (2016a). *Mehr Zeit für die Familie: Väter und das Elterngeld Plus*. Berlin.
- (2016b). *Väterreport 2016. Vatersein in Deutschland heute*. Berlin.
- Butler, Judith (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (1997). *Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (2011). *Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Deutscher Bundestag (2006). *Bericht des Haushaltsausschusses*. Drucksache 16/2788. Berlin. Verfügbar unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/027/1602788.pdf> [05.02.2019].
- (2018). *Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit*. Drucksache 19/400. Berlin. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/121264/6bfce747d8a948b19ddb73e4bfdaef/berichterterngeldplus-data.pdf> [05.02.2019].
- Englert, Kathrin (2007). Globalisierte Hausarbeiterinnen in Deutschland. In Gabriele Winker, Gabriele & Melanie Groß (Hrsg.), *Queer-/Feministische Kritiken neoliberaler Verhältnisse* (S. 79–101). Münster: Unrast Verlag.
- Foucault, Michel (1983). *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (2001). *In Verteidigung der Gesellschaft. Vorlesungen am Collège de France 1975/1976*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (2005a). Die Ethik der Sorge um sich als Praxis der Freiheit. In Daniel Defert & François Ewald (Hrsg.), *Michel Foucault. Schriften in vier Bänden. Dits et Ecrits. Band IV, 1980–1988* (S. 875–902). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (2005b). *Die Maschen der Macht*. In Daniel Defert & François Ewald (Hrsg.), *Analytik der Macht* (S. 220–239). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (2005c). Subjekt und Macht. In Daniel Defert & François Ewald (Hrsg.), *Analytik der Macht* (S. 240–263). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (2006a). *Die Geburt der Biopolitik. Geschichte der Gouvernementalität II*. 3. Aufl.. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (2006b). *Sicherheit, Territorium, Bevölkerung. Geschichte der Gouvernementalität I*. (3. Aufl.). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Fuchsloch, Christine & Scheiwe, Kirsten (2007). *Leitfaden Elterngeld*. München: C.H. Beck.
- Geyer, Johannes & Krause, Alexandra (2016). *Veränderungen der Erwerbsanreize durch das Elterngeld Plus für Mütter und Väter*. DIW Discussion Papers 1592. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Gillmann, Barbara & Schwesig Manuela (2015). *Dem Staat sollte jedes Kind gleich viel wert sein. Manuela Schwesig im Interview*. Handelsblatt, 04.11.2015. Verfügbar unter <https://app.handelsblatt.com/unternehmen/leaderin/manuela-schwesig-im-interview-dem-staat-sollte-jedes-kind-gleich-viel-wert-sein/12542606.html> [26.02.2019].

- Gottschall, Karin & Dingeldey, Irene (2016). Work and social policy. In Stephen Edgell, Heidi Gottfried & Edward Granter (Hrsg.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment* (S. 541–556). Los Angeles u.a.: Sage Publishing.
- Griese, Kerstin (2006). *Elterngeld ist sozial ausgewogen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf garantieren*. Private Homepage. Verfügbar unter http://www.kerstin-griese.de/b_elterngeld4.htm [05.02.2019].
- Jurczyk, Karin (2007). Ansätze zu einer emanzipatorischen Familienpolitik: Der Siebte Familienbericht. *WSI Mitteilungen*, (10). 531–537.
- Kerner, Ina, Saar, Martin (2015). Das Geschlechterwissen des Staates: Gouvernementalität, Macht, Neoliberalismus. In Brigitte Bargetz, Gundula Ludwig & Birgit Sauer (Hrsg.), *Gouvernementalität und Geschlecht. Politische Theorie im Anschluss an Michel Foucault* (S. 117–138). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Kolbe, Wiebke (2002). *Elternschaft im Wohlfahrtsstaat. Schweden und die Bundesrepublik im Vergleich 1945–2000*. Frankfurt/Main: Campus.
- Lemke, Thomas (2000). Neoliberalismus, Staat und Selbsttechnologien. Ein kritischer Überblick über die governmentality studies. *Politische Vierteljahresschrift*, 41 (1), 31–47.
- Lemke, Thomas, Krasmann, Susanne & Bröckling, Ulrich (2012). Gouvernementalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung. In Thomas Lemke, Susanne Krasmann & Ulrich Bröckling (Hrsg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen* (6. Aufl.) (S. 7–40). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Lewis, Jane (2001). The Deadline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. *Social Politics*, 8 (2). 152–169.
- Leyen, Ursula von der (2004). Familienpolitik ist Wachstumspolitik. Kinder als Karrieremotor. *Die politische Meinung. Zeitschrift für Politik, Gesellschaft, Religion und Kultur*, 414. 73–74.
- Ludwig, Gundula (2009). Performing Gender, Performing the State. Vorschläge zur Theoretisierung des Verhältnisses von modernem Staat und vergeschlechtlichter Subjektkonstitution. In Gundula Ludwig, Birgit Sauer & Stefanie Wöhl (Hrsg.), *Staat und Geschlecht. Grundlagen und aktuelle Herausforderungen feministischer Staatstheorie* (S. 89–103). Baden-Baden: Nomos.
- Ludwig, Gundula (2010). „Frauen“, „Männer“ und „der Staat“. Foucaults Gouvernementalitätsvorlesungen als Beitrag zu einer feministischen poststrukturalistischen Staatstheorie. *Femina Politica*, 19 (2), 39–50.
- Malzahn, Marion (1985). Erziehungsgeld – des Ministers Beitrag zur Frauenemanzipation. Was die Bundesregierung unter Gleichberechtigung, Partnerschaft und Wahlfreiheit versteht. *Kritische Justiz*, 18 (2). 184–192.
- Meuser, Michael (2009). Humankapital Gender. Geschlechterpolitik zwischen Ungleichheitssemantik und ökonomischer Logik. In Sünne Andresen, Mechthild Koreuber, & Dorothea Lüdke (Hrsg.), *Gender und Diversity: Albraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* (S. 95–109). Wiesbaden: Springer VS.

- Mohr, Katrin (2009). Von „Welfare to Workfare“? Der radikale Wandel der deutschen Arbeitsmarktpolitik. In Silke Bothfeld, Werner Sesselmeier & Claudia Bogedan (Hrsg.), *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III* (S. 49–60). Wiesbaden: Springer VS.
- Neumann, Benjamin (2016). De-/Naturalisierung von Elternschaft und Geschlecht im Kontext Elternzeit. In Annette von Alemann, Sandra Beaufays & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre* (S. 59–75). GENDER Sonderheft 4. Barbara Budrich.
- (2019). *Die Regierung der Elternzeit. Elternwerden im Kontext von Gouvernementalität und Biopolitik*. Bielefeld: transcript (im Erscheinen).
- Neumann, Benjamin & Meuser, Michael (2017). Changing Fatherhood? The Significance of Parental Leave in Work Organizations and Couples. In Brigitte Liebig & Mechthild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organisations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (S. 83–102). Opladen: Barbara Budrich.
- Niclaß, Karlheinz (2015). *Kanzlerdemokratie. Regierungsführung von Konrad Adenauer bis Angela Merkel*. (3. aktualisierte und erweiterte Aufl.) Wiesbaden: Springer VS.
- Peukert, Almut (2015). *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer VS.
- Scheele, Alexandra (2009). Widersprüchliche Anerkennung des Privaten. Eine Kritik aktueller Entwicklungen wohlfahrtsstaatlicher Politik. In Gundula Ludwig, Birgit Sauer & Stefanie Wöhl (Hrsg.), *Staat und Geschlecht. Grundlagen und aktuelle Herausforderungen feministischer Staats Theorie* (S. 167–181). Baden-Baden: Nomos.
- Scholz, Christian (2016). *Wie Work-Life-Blending unser Privatleben kaputt macht*. Manager Magazin, 14.03. Verfügbar unter <http://www.manager-magazin.de/lifestyle/artikel/arbeitswelt-work-life-blending-macht-unser-privatleben-kaputt-a-1081881.html> [15.04.2019].
- Spiegel-Online (2006). *Koalition findet Kompromiss beim Elterngeld. Vätermomente als Bonus*. Spiegel-Online 26.04.2006. Verfügbar unter <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/vaetermomente-als-bonus-koalition-findet-kompromiss-beim-elterngeld-a-413214.html> [06.02.2019].
- Spieß, C. Katharina (2015). Elterngeld und Ehegattensplitting: Nach der Reform ist vor der Reform. *DIW Wochenbericht*, 82 (26), 620.
- Statistisches Bundesamt (2019a). *Immer mehr Elterngeldempfängerinnen und –empfänger entscheiden sich für Elterngeld Plus*. Online Pressemitteilung (ohne Datum). Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/ElterngeldempfaengerinElterngeldplus.html> [05.02.2019].
- (2019b). *Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2015 geborene Kinder*. Januar 2015 bis September 2018. Wiesbaden.

Johanna Degen

Ordnung durch Diversity¹ – die strukturierende Wirkung der Charta der Vielfalt

Abstract

Der Begriff *Diversity* hat in Forschung, Wirtschaft und Politik immer noch Hochkonjunktur und scheint omnipräsent. Dem folgend etablieren sich an Diversity orientierte politische Maßnahmen, Prozesse und Legitimationslogik, die die tägliche Praxis von Individuen (um-)strukturieren. Es gibt dabei zwei grundsätzlich unterschiedliche Perspektiven auf Diversity, die Perspektive des Business Case und die des Justice Case. Dem Business Case folgend legitimieren sich humanitäre Werte durch ökonomischen Mehrwert. Der Justice Case argumentiert hingegen für humanitäre Werte aus der Gerechtigkeitsperspektive. In der Praxis wird meist nicht explizit deutlich aus welcher Perspektive argumentiert wird, obwohl daraus unterschiedliche Dynamiken entstehen.

Diese Arbeit wendet sich einem bedeutenden Diversity Akteur daher diskursanalytisch zu. Basierend auf Foucaults Diskursverständnis werden strukturierende Dynamiken hinter dem Begriff aus phänomenologischer Perspektive rekonstruiert. Die Datengrundlage bildet als Diskursfragment die Website der Charta der Vielfalt.

Die Ergebnisse zeigen zwei primäre gesellschafts- bzw. arbeitsweltstrukturierende Dynamiken, die hinter den unmittelbaren Argumenten der Justice Case Perspektive deutlich werden:

1. Diversity sowie andere Werte werden ökonomischem Mehrwert untergeordnet. Es herrscht eine stringente Business Case Perspektive, die ein stark utilitaristisches Menschenbild konstruiert.

1 Diversity und Diversity Management werden in diesem Text als feststehende Begriffe aus dem Englischen übernommen, da sie sie als solche in Literatur und Praxis als auch in den empirischen Daten genutzt werden. Diversity Management beschreibt laut Definition Maßnahmen zur Anerkennung und Nutzbarmachung von *Vielfalt/Unterschiedlichkeit/Verschiedenheit* von Menschen in Unternehmen.

2. Durch Diversity Management wird ein elitäres, homogenes, systemkonformes Arbeitnehmer*innenideal konstruiert. Dieses Ideal ist charakterisiert von äußerer, attributsbezogener Diversity bei gleichzeitiger Homogenisierung in Bezug auf Leistung, Ziele sowie Systemkonformität.

Die Ergebnisse tragen zum Verständnis dafür bei, welcher Argumentationslogik Diversity (Management) folgt, welche Wirkung davon ausgeht und können helfen, Effekte von diesen Maßnahmen, zu verstehen.

Einleitung

Auf dem Arbeitsmarkt entstehen im Kontext von Arbeitnehmer*innen-Nomadentum, Globalisierung, Grenzöffnung innerhalb der EU, internationaler Arbeitskraftrekrutierung und -fluktuation, der aktuellen Fluchtbewegung sowie der Geschlechtergleichstellung multi-ethnische, multi-geschlechtliche und multi-kulturelle Strukturen (Schöny, 2018; Olsen & Martins, 2012).

Diesem komplexen Kontext begegnet die Arbeitswelt mit dem Begriff Diversity und den damit zumeist im gleichen Atemzug genannten Maßnahmen, dem Diversity Management.

Diversity ist in den Medien omnipräsent, die Wissenschaft versucht in vielzähligen Studien, Diversity (-Management) und dessen Wirkungen zu messen, Firmen und Institutionen implementieren Diversity-Abteilungen und Funktionsstellen wie Diversity-Beauftragte und die Politik entwickelt Maßnahmen und Gesetze wie z.B. Quotenregelungen (Bulmer & Paterson, 2018). 100 Prozent von befragten, global aktiven Firmen halten Diversity Management für wichtig (Dunavant & Heiss, 2005). Trotz dieser scheinbar wichtigen Rolle von Diversity und der Omnipräsens des Begriffes fehlt es an einer allgemeingültigen Definition und einem konkreten Gegenstand, der dem Begriff Bedeutung gibt (Vedder, 2005). Sogar Unternehmen, die Diversity Management für wichtig halten, geben an, dass es sowohl am Gegenstand als auch an einem konkreten Konzept fehle (Nishii & Özbilgin, 2007). Einen der bekanntesten Ansätze Diversity anhand von Merkmalen greifbar zu machen, haben die Management-Literatur Autorinnen Lee Gardenschwartz und Anita Rowe (2008) basierend auf dem Modell der Professorinnen für Management Marilyn Loden und Judy Rosener entwickelt. Diversity wird dabei in vielzählige Dimensionen kategorisiert. Diese umgeben den Kern der Persönlichkeit in geschichteten Ringen, von inneren zu äußeren Dimensionen. Beispielhaft können als Dimensionen der inneren Schicht geographische Herkunft, Geschlecht und Alter genannt werden. Soziale Herkunft und Stellung im Unternehmen sind Beispiele für in äußeren Schichten angesiedelten

Dimensionen. Andere Ansätze beziehen sich auf die Ethik bzw. Werthaltung hinter dem Begriff Diversity, beispielsweise als Wertschätzung von Individuen (Meuser, 2013).

Es geht beim Begriff Diversity also zum einen um die Greifbarkeit von Individualität und Unterschiedlichkeit, zum anderen um ethische Fragen von Egalität. Dabei stellt sich die Frage, inwiefern komplexe theoretische Ansprüche wie Egalität und Messbarmachen von Individualität bei fehlendem einheitlichen Gegenstand und Konzept in der Praxis umgesetzt werden.

Auf dieser Überlegung aufbauend wird in dieser Arbeit ein phänomenologischer Zugang gewählt. Denn obwohl es an einer einheitlichen Definition mangelt, verhält sich die Arbeitswelt faktisch, beispielsweise durch öffentliche Stellungnahmen, Implementierung von Diversity-Abteilungen, Prozessänderungen und Legitimationslogik zum Diversity-Begriff; es besteht also die Annahme, dass es ein kollektives Verständnis gibt und von diesem eine strukturierende Wirkung ausgeht.

In dieser Studie wird anhand der Diskursanalyse nach Siegfried Jäger am Beispiel eines Diskursfragments rekonstruiert, welche strukturierende Wirkung vom Diversity Verständnis der Charta der Vielfalt ausgeht.

Stand der Forschung

Bei der theoretischen Rahmung von Diversity zeigen sich zwei Perspektiven: der Business Case und der Justice Case. Bei der Business Case Argumentation dient das Individuum als Mittel zum Zweck, nämlich dem ökonomischen Erfolg (Noon, 2007). Beim Justice Case folgt die Argumentation der Gerechtigkeitsperspektive. Hier gilt das Individuum als Wert an sich (ebd.). Dabei wird bei beiden Perspektiven zunächst ähnlich argumentiert. Sie streben beide unmittelbar nach Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Wertschätzung von Individuen. Beim Business Case wird dies aber ökonomisch begründet, ordnet sich also dem eigentlichen Ziel des ökonomischen Mehrwerts unter. Dabei zeigen sich zwei Funktionen: die individuelle und die der sozialen Gruppen. Bei der Perspektive der Individualität liegt der Fokus darauf, was das Individuum durch Einzigartigkeit, individuelle Kompetenz und Erfahrung beitragen kann. Bei der sozialen Gruppe geht es um den Beitrag durch die Vertretung einer Gruppe, zum Beispiel um die Repräsentativität von Minoritäten (Noon, 2007). Beim Justice Case ist die Argumentation nicht ökonomisch, sondern orientiert sich ideell danach, das Verhalten auf einem humanitären Verständnis von Egalität herzustellen. Allerdings fehlt es beim Justice Case oftmals an konkreten Orientierungslinien,

Egalität wird generell gefordert, aber es wird sich nicht dazu positioniert, was dies in der Konsequenz und in der Praxis bedeuten soll.

Vor allem wirtschaftswissenschaftliche und arbeitspsychologische Forschungen argumentieren nach der liberalistischen Logik des Business Case und verweisen auf den ökonomischen Mehrwert von Diversity. Es wird argumentiert, dass vielfältige Teams effektiver arbeiten würden (Wagemann, Earley & Gibson, 2003), höhere „globale Kompetenz“ besäßen (Chang & Tharenou, 2004) und Konflikte effektiver lösen könnten (ebd.). Die Forschung versucht dementsprechend, Attribute und Attributskombinationen zu definieren, die Effektivität versprechen, und effektive Teamzusammensetzungen vorherzusagen. Die psychologische Forschung versucht dabei vor allem, Persönlichkeitsattribute und deren Kompatibilität zu erforschen, wobei es von konkreten zu allen Attributen sowie von engen zu sehr breiten Definitionen völlig unterschiedliche Zugänge gibt (Mannix & Neale, 2005). Dabei zeigen sich durchaus positive Effekte, zum Beispiel, dass Diversity-Programme die Anzahl von Minoritäten auf Management-Ebene anheben (Kaley, Robin & Kelly, 2006).

Gleichermaßen zeigen sich aber auch kritische Ergebnisse in Bezug auf Diversity Management und dessen Wirkung. Beispielsweise die Performance verschlechternde Wirkung bei Förderung von Benachteiligten (van Laar, Levi & Sinclair, 2008) sowie vermehrte Teamkonflikte (Pelled, Eisenhart & Yin, 1999) oder schlechtere Performance von diversen Teams (ebd.). Kritische Stimmen verweisen darauf, dass sowohl messbar positive wie negative Performance schlicht davon abhängig sei, wie und was als Diversity gemessen werde. Die Wirkung sei dabei allein von Messinstrumenten und dem jeweiligen Fokus abhängig (Bunderson & Sutcliffe, 2002).

Einige Forschung wendet sich der eher kritischen Perspektive zu.

Laut der deutschen Soziologin Angelika Wetterer (2003), bekannt für ihre theoretische und praktische Auseinandersetzung mit Geschlechterkonstruktion in der Arbeitswelt, werde zum Beispiel durch die wiederkehrende Aufzählung von Gruppen wie *Frauen*, *Menschen mit Behinderungen*, *Menschen mit Migrationshintergrund* eine Klassifizierung und dadurch ein vermeintlicher Wissensunterschied (re)produziert, der erst aufgrund permanenter Unterscheidungspraxis manifestiert werde. Auch andere Forscher*innen weisen mit ähnlicher Argumentation besonders auf den Umgang mit Diversity und Sprache hin, die durch stetige Wiederholung von Kategorisierung eine Klassifizierung beibehalten und Ungleichheit (re-)produzieren würden, statt zu minimieren (Lorbiecki & Jack, 2000). Sie sprechen vom Kampf des Diversity Managements mit den Monstern, die es

selbst erschaffen habe (ebd.). Gemeint ist, dass durch das wiederholte Sprechen über vermeintliche Kategorien, Vorteile bzw. Nachteile und Klassen an sich diese sich erst festigen und somit von denen, die deren Ungerechtigkeit thematisieren, konstruiert und reproduziert werden. Auch die amerikanische Psychologin Janet Hyde (2005) kritisiert in der Studie der Gleichheitshypothese, dass Unterschiede erst gesellschaftlich und größtenteils ohne empirische Grundlage geschaffen würden, was zu gesellschaftlicher Praxis mit negativen Konsequenzen für die Individuen führe. Auch Mike Noon (2207), Professor für Human Resource Management, verweist auf die negativen Effekte von Diversity Management mit der Argumentation, dass das Sprechen über Unterschiede eben diese in den Fokus rücke und sie damit problematisiere.

Dabei spielt im Kontext von Stakeholdereinfluss das öffentliche Agieren und das Image von Unternehmen eine wachsende Rolle (Huse, 2003) und entwickelt sich mithin zur Erfolgsdeterminante. Dabei sind als Stakeholder der gesamte soziale, interaktive Kontext der einzelnen Unternehmen zu verstehen (Hult et al., 2011). Unternehmen sind in diesem Rahmen vermehrt auf ihre Außenwirkung, also Wirkung auf firmenexterne Stakeholder wie Endverbraucher*innen angewiesen. Daraus entstünden Firmenpolitik und Firmenkultur, die sich an Stakeholdererwartungen orientierten (Huse, 2003). Die Stakeholdererwartungen sind wiederum vom Diskurs über Diversity geprägt. Diese Prozesse der Passung von Erwartung und Verhalten werden öffentlich ausgetragen, gezeigt in Form von Auszeichnungen wie „Best Practice“ und „Good Company“, bei denen Firmen beispielsweise öffentlich für normativ „richtiges“ Verhalten gekürt würden und dafür viel Aufmerksamkeit bekommen (Kühl, 2011). Diese Praxis führt wiederum dazu, dass Unternehmen vermehrt auf die Außenwirkung achten. Dabei entstehen Phänomene wie *Greenwashing* und *Pinkwashing*. Hierbei würden Unternehmen weder Kultur, Werthaltung noch Politik ändern, sondern Imagepflege als Fassade zur Außenwirkung betreiben (Meyer & Rowan, 1977). Joana Vassilopoulou (2015), die ihren Arbeitsschwerpunkt an der Brunel University London auf Diversity und Inklusion legt, zeigt in der Fallstudie *Diversity Management as Window Dressing?*, dass sich für Diversity ausgezeichnete Unternehmen mit dieser Firmenpolitik schmücken und sie als Siegel zur Profilierung nutzen. Dies diene aber allein der Imagepflege, beinhalte keine interne Verhaltensänderung, Werteimplementierung, kein Einführen von Maßnahmen oder eine interne Überzeugung, und dies sei den Mitarbeiter*innen durchaus bewusst.

Jesse Olsen und Luis Martins (2012) fassen im *Journal of Organizational Behavior* zusammen, dass es aufgrund der vielen, auch widersprüchlichen Ergebnisse anstehe, sich dem Kontext von Diversity zuzuwenden. Daraus ergibt

sich die Fragestellung dieser Arbeit: Wie (re)konstruiert die Charta der Vielfalt Diversity(-Management) und welche strukturierende Wirkung geht von dieser Darstellung aus?

Charta der Vielfalt

Empirischer Gegenstand ist die Website einer öffentlich stark präsenten Akteurin in Bezug auf Diversity(-Management) in Deutschland: die *Charta der Vielfalt*.

Die Charta der Vielfalt ist ein Verein, der von Unternehmen für Unternehmen ins Leben gerufen wurde und mit der Politik zusammenarbeitet. Zu den Gründer*innen zählen DaimlerChrysler, Deutsche Bank, Deutsche BP und Deutsche Telekom. Er zählt einen Großteil aller HDAX-Unternehmen sowie aktuell 2.300 weitere Unternehmen mit insgesamt 7,8 Millionen Angestellten als Mitglieder und zählt Angela Merkel zu ihrer Schirmherrin.

Von Seiten des Vereins *Charta der Vielfalt* werden Events und Thementage organisiert sowie Best-Practice-Beispiele in allgemeinen Zeitungen sowie auf der vereinseigenen Website veröffentlicht und gekürt. Es gibt veröffentlichte Interviews, Praxisanleitungen zur Implementierung von Diversity Management sowie eigene News und Pressemitteilungen. Für den Beitritt gelten keine Aufnahmekriterien.

Die Daten sind folglich Selbstaussagen der Charta der Vielfalt, eine Einordnung der eigenen Rolle im öffentlichen, vor allem politisch-wirtschaftlichen Kontext und Aussagen über den Gegenstand Diversity(-Management) aus der eigenen Perspektive. Die Texte richten sich an die Öffentlichkeit, an individuell Interessierte und mögliche zukünftige Mitglieder als Unternehmen. Zu erwarten ist eine Art Werbetext, aus dem Visionen und Ziele hervorgehen, die der eigenen Profilierung dienen. Die Webseite gliedert sich dabei in verschiedene Kategorien wie "Über uns", "Unterzeichnen Sie", "Diversity verstehen & leben". In diesen Kategorien finden sich Unterpunkte wie "Chancen und Vorteile einer Unterzeichnung (...)", "Diversity Dimensionen", "Diversity Management". In diesen Unterkapiteln finden sich Fließtexte, Aufzählungen und Modelle, die grundsätzlich erklären, was Diversity (-Management) sei, was die Ziele und Visionen der Charta der Vielfalt seien, wieso Diversity Management relevant sei, Beschreibungen von Marktszenarien und die versprochene Wirkung und Vorteile des Beitritts.

Für die Analyse wurden alle zugänglichen Texte, ausgenommen die Best Practice Rubrik, analysiert.

Diskurstheoretische Bezugnahme & Einordnung des Diversity-Diskurses

Die Analyse basiert auf dem Diskursverständnis – verstanden als Herausbilden von sozial konstruierten Wahrheiten und daraus regulierten Handlungsspielräumen in der täglichen Praxis von Individuen – des Begründers der Diskursanalyse Michel Foucault, der als Psychologe und Soziologe im Poststrukturalismus zu verorten ist.

Im Folgenden wird begründet, inwiefern der Diversity-Diskurs gesellschaftliche Konsequenzen hat und wieso er als Diskurs verstanden wird. Im Anschluss werden einzelne beispielhafte Textsequenzen aus der Analyse vorgestellt.

Aus Perspektive der Wissenssoziologie nach Karl Mannheim (1959) liegt Gesellschaften ein intersubjektives Verständnis von Welt zu Grunde. Dieser Erfahrungsraum, auch wenn er teilweise nur implizit ist, prägt Handlungen, Denkmöglichkeiten, Überzeugungen und Ausdrucksformen, also Sagbarkeitsräume, und bildet eine Ordnung von kollektivem Verhalten und kollektiv-implizitem Wissen über Verhaltensregeln (Watzlawick, 2005). Nach Michel Foucault (1971) gibt es dabei keinen Unterschied zwischen dem, was gesagt und dem, was getan wird. Sprechen konstruiert also das Weltverständnis und in der Konsequenz Handlung. Gleichzeitig gilt, dass Denken (geistiges Handeln) und Handeln immer motiviert ist, was nicht gleichbedeutend mit subjektiver reflexiver Motivation ist (ebd.). Insofern werden Diskurse durch Kommunikation zu intersubjektiver Wirklichkeit materialisiert (ebd.). Sie schaffen Wirklichkeit und diese ist motivational gerichtet.

Praktisch bedeutet das zum Beispiel, wenn die Charta der Vielfalt die Diversity Dimensionen nach Lee Gardenschwartz und Anita Rowe (2008) abbildet, aber nur die inneren Dimensionen vertieft und ausdrücklich darauf verweist, dass es keine „Hierarchien zwischen den Dimensionen“ (Charta der Vielfalt, 2018) gibt, dann werden daraus handlungsleitende Regeln abgeleitet (Watzlawick, 2005). Bei diesem Beispiel: Es herrscht absolute Wahlfreiheit zwischen gleichwertigen Dimensionen, besonders wichtig sind aber die inneren Dimensionen (bspw. sexuelle Orientierung/Identität, ethnische Zugehörigkeit), äußere (bspw. Management Status, Funktion, Zugang zu Informationen) dürfen eher vernachlässigt werden.

Wie aber Andreas Zick, Leiter des Instituts für interdisziplinäre Gewalt- und Konfliktforschung, zusammen mit seinen Kolleg*innen Beate Küpper und Andreas Hövermann (2011) zeigt, sind Vorurteile gegen sexuelle Orientierung regressiv – also abnehmend, wobei andere Vorurteile, beispielsweise ethnische Herkunft, religiöse Überzeugung und soziale Stellung wie Obdachlosigkeit betreffend progressiv – also zunehmend – sind (ebd.), sie sind also gerade nicht gleichwertig und gerade nicht austauschbar. Eine Teilnahme von Unterneh-

men am Christopher Street Day ist also de facto nicht gleichwertig mit dem öffentlichen Einsetzen für sozial Benachteiligte, da die Stigmatisierungsgefahr unterschiedlich ausgeprägt ist.

Ohne an dieser Stelle näher auf die Spannung zwischen Macht, Gesellschaft, Akteur*innen und Individuen einzugehen, soll erwähnt werden, dass die Diskursführenden ihre eigene Perspektive nicht in Gänze überwinden können und damit auch die motivationale Richtung aus ihr entwickeln (Foucault, 1971). Am Beispiel der Charta der Vielfalt und dem Diversity Begriff bedeutet das, dass einflussreiche Akteur*innen aus Unternehmen (siehe Gründungsgeschichte oben) bestimmen, was unter Diversity verstanden werden soll. Diese Bedeutungszuweisung wird verwoben mit dem eigenen Verständnis von Welt, nicht unmittelbar und unbedingt individuellen, aber doch perspektivisch, mit gruppenspezifisch gerichteten Interessen konstruiert.

Die daraus entstehenden Dynamiken durchziehen dann alle Schichten der Gesellschaft, gesellschaftlicher Praktiken sowie alle Individuen wie ein dichtes Gewebe und strukturieren die Gesellschaft. Je mehr Regeln dabei abgeleitet werden, desto kleiner wird der Handlungs- bzw. Sagbarkeitsspielraum (Watzlawick, 2005). Er strukturiert ganz konkret Lebens- und damit auch Arbeitswelt in täglicher Praxis, z.B. in institutionalisierten Formen von Prozessen, Gesetzen, Quoten und Sanktionen, schlägt sich nieder in Ökonomie, Rechtssystemen, im Zugang zu Informationen und Wissen.

Die Methode der Diskursanalyse nach Siegfried Jäger versucht zu entwirren, was im praktischen Diskurs zusammenhängt (Jäger, 2015). Im Diskurs hängen Themen und Argumentationen scheinbar vollständig und logisch zusammen, deren implizite Logik wird im Entwirren deutlich und macht Struktur und Wirkung sichtbar. Dabei stellen Diskursfragmente, also auch einzelne Texte, nicht allein Perspektiven eines Individuums oder eines Akteurs dar, sondern enthalten immer eine Referenz auf das kollektive Verständnis von Welt. Sie sind also immer Teil des gesellschaftlichen Diskurses und tragen Hinweise auf allgemein anerkannte Wirklichkeit in sich. Die wirklichkeitskonstruierenden Diskurse stellen dabei zusammengefasst einen Gesamtdiskurs dar, der sich aus Diskursfragmenten, Diskurssträngen und Diskursebenen zusammensetzt – ein „wucherndes diskursives Gewimmel“ (Jäger, 2015).

Das bedeutet, dass sich das Sprechen der Charta der Vielfalt als ein Fragment einordnen lässt und hier deutlich sein soll, dass es sich um eine einerseits singuläre Perspektive handelt, die aber gleichzeitig Regeln des allgemein Sagbaren beinhaltet.

Analysesequenzen

Im Folgenden werden vier Sequenzen aus den Daten, also dem Internetauftritt der Charta der Vielfalt vorgestellt.² Die vorgestellten Ergebnisteile beziehen sich dann auf die Analyse der gesamten Website. Bei den unten stehenden Sequenzen werden beispielhaft Teile des Inhalts als explizite Argumentationslogik der Datengrundlage nachgezeichnet, dann werden einige implizite Aussagen dargestellt, daraus wird dann das kollektive Symbol als Teil gesellschaftlicher Wirklichkeit, rekonstruiert und abschließend die Wirkung abgeleitet. Zuletzt wird das thematisch Ausgeklammerte thematisiert.

Erstes Textbeispiel

Chancen und Vorteile: Gesellschaftliche und wirtschaftliche Trends verändern unsere Arbeitswelt. Demographische Entwicklung, Globalisierung, Wertewandel, sinkende Erwerbstätigenzahlen, ein wachsender Anteil erwerbstätiger Frauen, mehr Menschen mit Migrationshintergrund – das sind die Bedingungen, unter denen sich Unternehmen und Institutionen heute agieren [sic]. Ihr Erfolg hängt davon ab, wie sie sich in globalisierten Wirtschaftsströmen und im Wettbewerb um qualifiziertes Personal behaupten können. Diversity Management hilft, auf diese Trends zu reagieren. Mehr noch: Es zeigt Wege auf, sie zu nutzen. Indem Diversity Management (Welt-)Offenheit und die Wertschätzung von vielfältigen Beschäftigten fördert, unterstützt es Organisationen, sich Fachkräften und Talenten als attraktive_r Arbeitgeber_in zu präsentieren. Diversity Management wirkt auch nach innen: Es erhöht die Zufriedenheit, die Loyalität und so schließlich auch die Leistungsfähigkeit von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diversity Management hilft nicht nur bei der Anpassung an gesellschaftliche und wirtschaftliche Trends. (...) So erzielt erfolgreiches Diversity Management nachweislich bessere Ergebnisse in der Problemlösung, Forschung und Entwicklung. (Charta der Vielfalt, Onlineauftritt, Rubrik: „Diversity verstehen & leben“ – „Chancen und Vorteile“, 2018)

Zweites Textbeispiel

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demographischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fä-

2 Alle Zitationen im Teil der Analyse beziehen sich auf den jeweils zu Beginn der Analysesequenz abgebildeten zitierten Text der Charta der Vielfalt www.charta-der-vielfalt.de aus dem Jahr 2019.

higkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen. Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation. Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt. (Charta der Vielfalt, Onlineauftritt, Rubrik: „Über uns“ – „Urkunde Charta der Vielfalt im Wortlaut“, 2018)

Drittes Textbeispiel

„Wo sich Unterschiede unter einem gemeinsamen Ziel verbinden, entsteht Vielfalt.“ (Charta der Vielfalt, Website, Rubrik: „Diversity verstehen & leben“ – „Diversity Management“, 2018)

In den oben stehenden Textbeispielen basiert die explizite Argumentationslogik der Charta der Vielfalt darauf, dass Unternehmen und Institutionen in einem sich verändernden Arbeitsmarkt agieren. Auf diesem Arbeitsmarkt gibt es bereits Vielfalt. Diese Vielfalt betrifft die eigenen Angestellten, Kund*innen und Geschäftspartner*innen und deren Bedürfnisse. Vielfalt von Mitarbeiter*innen ist dabei gleichbedeutend mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten sowie Kreativität, Innovationen und Potenzial. Die Vielfalt bekommt ihren Wert aber erst durch das Erkennen und Nutzen und den korrekten Umgang mit ihr und zwar durch Diversity Management. Dabei hilft das Diversity Management nicht nur, mit den sich verändernden Marktbedingungen umzugehen, sondern es soll wirtschaftliche Vorteile generieren, z.B. bei der Personalgewinnung durch Arbeitgeber*innenbranding und beim Wettbewerb durch Leistungssteigerung der (führenden) Mitarbeiter*innen. Der Gewinn von qualifiziertem Personal und die Unternehmensdarstellung als attraktive(r) Arbeitgeber*in werden als die existentiellen Determinanten für wirtschaftlichen Erfolg dargestellt.

Zu den genannten Zielen der Umsetzung der Charta der Vielfalt gehört, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter*innen Wertschätzung unabhängig ihrer Dispositionen der inneren Dimensionen erfahren. Durch die Umsetzung soll ein Klima von Akzeptanz und Vertrauen geschaffen werden, Loyalität und Zufriedenheit gesteigert werden.

Alle diese Maßnahmen und Ziele dienen dann aber den übergeordneten Zielen von Leistungssteigerung, Wettbewerbsvorteil bei der Personalgewinnung, Profi-

lierung und Auswirkungen in Form von Ansehen bei externen Stakeholder*innen in In- und Ausland, Arbeitgeber*innenbranding sowie besseren Ergebnissen, innovativen und kreativen Lösungen, Potenzial, Performanceverbesserung von Angestellten und Teams. Unterschiede werden als etwas anderes als Vielfalt beschrieben, obwohl beides die Übersetzung von Diversity ist. Vielfalt wird dabei als die Weiterentwicklung von Unterschieden, bedingt durch Zielkongruenz, definiert.

Implizit wird deutlich, dass der Wert von Diversity allein durch ökonomischen Mehrwert bestimmt wird. Jede Argumentation im oben stehenden Text endet mit einem Argument der Ökonomisierung. So werden Weltoffenheit und Wertschätzung zum Mittel zum Zweck des eigentlichen Ziels, nämlich sich als attraktive(r) Arbeitgeber*in zu profilieren. Das gleiche gilt für Loyalität und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen, deren Zweck es ist, zu erhöhter Leistungsfähigkeit zu gelangen. Der Abbau von Vorurteilen sowie die Schaffung eines Klimas von Akzeptanz und Vertrauen dienen eigentlich dem höhergestellten Ziel der Außenwirkung, werden folglich auch zum Mittel zum Zweck.

Diversity Maßnahmen müssen sich stringent ökonomisch legitimieren. Angesprochene Werte dürfen dabei für Außenwirkung und Wettbewerbsvorteile instrumentalisiert werden, dabei wird die tatsächliche Implementierung von Maßnahmen und authentische Werthaltung als nachrangig dargestellt, bzw. in Gänze vernachlässigt. U.a. Globalisierung, Wertewandel, mehr Menschen mit Migrationshintergrund und ein wachsender Anteil erwerbstätiger Frauen werden als im wirtschaftlichen Kontext, dem Markt, als unmittelbar herausfordernd dargestellt. Ihr Mehrwert entsteht erst durch den aktiven Umgang von Seiten der etablierten Normgruppe, nämlich durch das Erkennen und Nutzen und dem daraus folgenden korrekten Umgang durch Diversity Management. Diese Aussage impliziert, dass diese Bedingungen ohne Diversity Management keinen eigenen Nutzen bringen. Erst durch die aktive Zuwahl durch die Normgruppe wird ein legitimer Mehrwert geschaffen. Dies wird als einseitig gerichteter Prozess dargestellt.

Die Arbeitnehmer*innen werden nach Leistung und Zielkongruenz homogenisiert. Es geht nicht um Förderung und Etablierung von Diversity für die Vielfältigkeit, sondern an dieser vorbei um Leistung (ähnliches Phänomen s. Boyd, 1996). Das zeigt sich in den Beschreibungen von Mitarbeiter*innen. Bei ihnen handelt es sich um Fachkräfte und Talente, um qualifiziertes Personal, Poten-

ziale, um Leistungsfähigkeit, Innovation, Kreativität, Problemlösung, was sich unter gleichen Zielen verbindet. Vielfältige Arbeitsgruppen sind gleichgesetzt mit vielfältigen Talenten und das Diversity Management muss nicht nur funktional sein sondern bessere Ergebnissen in Problemlösung, Forschung und Entwicklung mitbringen. Diversity muss also leistungsfähiger sein als die nicht genannte, aber wahrscheinlich dann vermeintlich homogene(re) Vergleichsgruppe.

Als kollektives Symbol gilt Vielfalt als Ressource zur ökonomischen Mehrwertschaffung, deren Wert aber vom externen Umgang mit ihr abhängig ist. Der Wert von Diversity ist nämlich vom erfolgreichen Diversity Management abhängig und durch ökonomischen Mehrwert sowie gleiche Ziele bedingt. Dabei entsteht die Wirkung, dass Diversity Management die Erlösung von Druck auf Unternehmenseite bedeutet, es löst marktbedingte Herausforderungen und wandelt sie sogar in Wettbewerbsvorteile um. Gleichzeitig entsteht der Druck auf Unternehmen und Angestellte, dass Diversity zum einen etabliert werden muss (gesetzt ist, dass sie da ist, aber gleichzeitig gefördert werden muss), zum anderen aber nur bestimmte Diversity erwünscht ist, nämlich die, die ökonomische Vorteile bringt.

Viertes Textbeispiel

Chancen und Vorteile einer Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

- 1 Größtes Netzwerk für Diversity. Sie werden Teil einer bundesweiten Bewegung und des größten Netzwerks für Diversity Management in Deutschland. Nutzen Sie die Kontakte zur regionalen Vernetzung.
- 2 Fortschrittliches Arbeitsumfeld. Mit dem offiziellen Logo der Charta der Vielfalt machen Sie auf den ersten Blick deutlich: Sie stehen für ein vorurteilsfreies und offenes Arbeitsumfeld – ein wichtiges Kriterium für potentielle Bewerber_innen.
- 3 Starke Sichtbarkeit und Außenwirkung. Nehmen Sie die Unterzeichnung für Ihre Presse- und Öffentlichkeitsarbeit als Anlass über Ihr Diversity Management zu informieren. Sie profitieren von der starken Medienpräsenz der Charta der Vielfalt.
- 4 Zum Engagement verpflichtet. Durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt geben Sie Diversity intern eine größere Gewichtung. Sie sorgen für eine stärkere Verpflichtung zur Umsetzung bei allen Verantwortlichen.
- 5 Früher und besser informiert. Unterzeichner_innen erfahren von uns aus erster Hand alles über Aktivitäten und Neuigkeiten rund um Diversity Management. News, Veranstaltungen, Studien, wir halten Sie informiert.
- 6 Unser bevorzugter Kontakt. Sie erhalten als Unterzeichner_in unsere Einladungen für Fachveranstaltungen vor allen anderen und werden exklusiv eingeladen. Auch für Publikationen sind Sie unsere bevorzugte Adresse. (Charta der Vielfalt, Onlineauftritt, Rubrik: „Unterzeichnen Sie“ – „Chancen und Vorteile einer Unterzeichnung der Charta der Vielfalt“, 2018)

Die explizite Argumentation ist, dass die Charta der Vielfalt Zugang zum größten Netzwerk für Diversity Management in Deutschland sowie zu Kontakten in jeder Region bietet. Sie ist eine bundesweite Bewegung. Das Logo hat eine Siegelfunktion und ist in der Wirtschaft und bei Arbeitnehmer*innen positiv, als fortschrittlich bemüht bekannt und symbolisiert ein vorurteilsfreies und offenes Arbeitsumfeld. Die Charta der Vielfalt hat hohe Medienpräsenz und kann mediale Aufmerksamkeit schaffen. Interne Veränderungen wie Gewichtung des Themas und Inpflichtnahme von Verantwortlichen in Bezug auf Diversity sind bereits durch den Beitritt impliziert. Der Beitritt bedeutet exklusiven Zugang zu Informationen und Netzwerkveranstaltungen. Mitgliedern werden Vorteile in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit zugesagt.

In diesem Abschnitt geht es implizit vor allem um die Profilierung der Charta der Vielfalt sowie den ökonomischen Nutzen der Mitgliedschaft. Die Charta der Vielfalt beschreibt sich als große/bedeutende Bewegung und als größtes Netzwerk, profiliert sich selbst als Diversity-Monopol sowie als entscheidendes Marketingtool mit großer, mithin entscheidender und positiver Werbewirksamkeit. Das Logo der Charta der Vielfalt wird als grundsätzlich wiedererkennbare, allgemein bekannte und eindeutige Information ausgezeichnet, die für ein vorurteilsfreies und offenes Arbeitsumfeld stehe. Das Siegel wird von Bewerber*innen als positiv wertgeschätzt. Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat interne Wirkung auf Verhalten und Kultur und nimmt unternehmensinterne Akteur*innen allein durch Unterzeichnung der Charta in die Pflicht. Dies bedeutet, dass allein durch die Unterzeichnung innere Veränderungen zugesagt werden und somit Unterzeichner*innen mit quasi sofortiger Wirkung von Verantwortlichkeit entlastet werden. Die Charta der Vielfalt beschreibt sich selbst als Gatekeeper für Informationen rund um Diversity Management und betreibt exklusive Veranstaltungen für ihre Mitglieder als eine Art exklusive Lobby. Diversity (Management) wird dabei kollektives Symbol des ökonomischen Marktwerts einer Ware, die von einem Monopol gesteuert wird. Die Charta nimmt die Rolle einer Wächterin über Informationen ein, die nur unter der Bedingung der Mitgliedschaft zugänglich gemacht werden. Symbolhaft steht die Charta der Vielfalt für Gerechtigkeit für die richtige Sache, quasi *Stakeholder akzeptiertes Verhalten zu Diversity*, als entscheidende Hilfe zum Erfolg für Unternehmen. Es entsteht die Wirkung, dass der Beitritt die Last der Verantwortung von Unternehmen nimmt, sich ethischen Fragen von Egalität zu stellen, die Charta der Vielfalt scheint normativ korrekt positioniert und diese Positionierung an Mitglieder weitergeben zu können. Es entsteht der Eindruck eines mächtigen Gatekeepers für Öffentlichkeit und Maßnahmen, die entscheidend für Erfolg sind.

Von der Charta der Vielfalt nicht thematisiert wird jedwede Diversity, die nicht Systemkonform- oder kompatibel ist. Das bedeutet, dass die erwünschte Vielfalt durch kompatibles Arbeitsverhalten, Zielkongruenz und Leistungsmaxime, die sich an euro-amerikanischer Arbeitskultur orientiert, definiert wird. Ebenfalls thematisch ausgeklammert werden ethische Fragen und der gesamte Justice Case, also Argumente der sozialen Gerechtigkeit.

Nicht dargestellt werden Ungewissheit in Bezug auf den Markt und zukünftige Entwicklungen. Die Darstellung der Marktentwicklung wirkt stark komplexitätsreduziert, einzige und einzig ausschlaggebend Determinante ist der laut Charta der Vielfalt determinierte, nicht differenzierte, Fachkräftemangel. Ausgeklammert werden die negativen Folgen von Diversity Management und Förderprogrammen, negative Effekte von heterogenen Teams sowie Investitionen. Diversity Dimensionen der äußeren Dimensionen (bspw. Management Status, Einkommen) werden thematisch vernachlässigt, alle Dimensionen die Unternehmen als aktive Teilnehmer*innen an deren Rekonstruktion betreffen, werden ausgeklammert. Dimensionen wie u.a. Zugang zu Informationen, Lohngefälle oder Betriebsratzugehörigkeit werden nicht erwähnt, auch nicht unter der spezifischen Rubrik „Diversity verstehen“.

Ergebnisse

Es zeigen sich zwei primäre gesellschafts- bzw. arbeitsweltstrukturierende Dynamiken im Diversity Diskurs der Charta der Vielfalt. Erstens werden Diversity sowie andere Werte ökonomischem Mehrwert untergeordnet, dies produziert ein utilitaristisches Menschenbild und legitimiert eine stringente Business Case Perspektive. Zweitens wird durch Diversity Management ein elitäres, homogenes, systemkonformes Arbeitnehmer*innenideal konstruiert. Dieses Ideal ist charakterisiert durch äußere, auf spezifische Attribute bezogene Diversity der inneren Diversity Dimensionen (bspw. Geschlecht, Alter) bei gleichzeitiger Homogenisierung in Bezug auf Leistung, Ziele, kompatible Lebensentwürfe bezogen auf Karriere sowie Systemkonformität.

Daneben wird Diversity als Homogenität überlegen und als existenzielle Determinante für wirtschaftlichen Erfolg dargestellt. Die Charta der Vielfalt profiliert sich als ein exklusiver Verein, der ein Diversity Monopol innehält und Vergaberechte für Informationen, Forschung und Öffentlichkeitsarbeit konzentriert. Die Art der Argumentation bewirkt, dass es legitim und sagbar ist, sich durch Werte wie Egalität zu profilieren und diese zu instrumentalisieren, wobei die Umsetzung nachrangig bleibt. Die Strukturierung des perfekten Arbeitnehmer*innenideals

nach Leistung ermöglicht einen breiteren Zugang zu diversen Personalressourcen, wobei Diversity nicht für, sondern an ihr vorbei implementiert wird. Legitimiert wird stringente Leistungsorientierung. So wird Diversity Management statt zum Instrument der Förderung Benachteiligter zum Selektionsinstrument, welches Kriterien folgt, die explizit wahlfrei gewichtet werden dürfen (siehe Dimensionen) und sich an Leistung orientieren und gleichzeitig durch Diversity Argumente legitimieren.

Das Ergebnis könnte dazu beitragen, einige der widersprüchlichen Ergebnisse aus der Forschung integrativ zu erklären: Denn möglicherweise wird messbar, dass vielfältige Teams erfolgreich zusammenarbeiten, wenn doch durch Diversity stringent nach Arbeitsverhalten, Leistung und Zielorientierung eigentlich homogenisiert wird. Gleichzeitig kann sich das hohe Konfliktpotenzial heterogener Teams erklären. Basierend auf dem hier rekonstruierten Diversity Verständnis werden hohe Leistungsfähigkeit, Kreativität, Innovation, Perspektivenreichtum bei kongruenten Zielen erwartet. Wie oben beschrieben ist das aber nicht immer gegeben, oft treten auch Performancedefizite und Konflikte auf. Ziele und Kommunikation sind subjektiv und erst recht kulturübergreifend oftmals nicht kongruent, was dann zu Dissonanzen in Bezug auf die Erwartungshaltung führen kann.

Die Ergebnisse erklären das unternehmerische Verhalten des *Windowdressing*. Es wird explizit und offensiv zu genau diesem Verhalten aufgefordert, Diversity für die Außenwirkung, zur Öffentlichkeitsarbeit, als Netzwerkzugang und als Siegel zum Vorteil zu nutzen, wobei die reale Umsetzung nachgeordnet wird.

Die Charta der Vielfalt positioniert sich in den zu Grunde liegenden Texten weder zu Business- noch Justice Case explizit. Deutlich wird in den Texten jedoch das Orientieren an einer strengen Business Case Perspektive. Dies kann sich natürlich auch in der Entstehungsgeschichte als Verein von Unternehmen für Unternehmen erklären. Das unmittelbare Verhalten scheint jedoch oftmals vermischt mit vorgegebenen Justice Case Argumenten. Die dahinterliegende Argumentation und Dynamik entspricht dem aber nicht.

Dies ist ausdrücklich keine Kritik an den Intentionen der Akteur*innen, über die hier gar keine Aussage getroffen werden kann und soll. Die Argumentation, dass der Business Case im Endeffekt positive Auswirkungen hat und daher die ökonomisierende Logik ohne negativen Effekt verbleibt und im kapitalistischen Kontext notwendig ist, ist bekannt, warum dies aber schwierig ist, wird unter anderem von Dwight Boyd (1996) und Mike Noon (2007) aufgezeigt. Diese Arbeit stellt nur einen Ausschnitt einer umfassenden Diskursanalyse über Diversity

dar und kann als Grundlage dienen, darüber nachzudenken, wo und ob sich stringente Justice Case Argumente überhaupt finden lassen.

Weitere Arbeit, zum Beispiel die Rekonstruktion von Diversity Management anderer Akteur*innen sowie die Wirkung von Diversity Management auf Subjekte steht noch aus.

Literatur

- Boyd, Dwight (1996). Dominance concealed through Diversity: Implications of Inadequate Perspectives on Cultural Pluralism. *Harvard Educational Review*, 66 (3), 609–631.
- Bulmer, Simon & Paterson, William E. (2018). *Germany and the European Union: Europe's Reluctant Hegemon?* Bedforts: Red Globe Press
- Bunderson, Stuart J. & Sutcliffe, Kathleen M. (2002). Comparing Alternative Conceptualizations of Functional Diversity in Management Teams: Process and Performance Effects. *The Academy of Management Journal*, 45 (5), 875–893.
- Chang, Shanton & Tharenou, Phyllis (2004). Competencies Needed for Managing a Multicultural Workgroup. In: *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(1), 57–74.
- Dunavant, Brandee & Heiss, Brian (2005). *Global Diversity 2005*. Washington, DC: Diversity Best Practices.
- Foucault, Michel (1971). *Die Ordnung der Dinge*. Berlin: Suhrkamp
- (2008). *Die Hauptwerke*. Mit einem Nachwort von Axel Honneth und Martin Saar. Frankfurt/Main: Suhrkamp
- Gardenswartz, Lee & Rowe, Anita (2003). *Diverse Teams at Work*. Alexandria: Society of Human Resource Management.
- Huse, Morten (2003). Renewing Management and Governance: New Paradigms of Governance? *Journal of Management and Governance*, 7, 211–221.
- Hult, Thomas, Mena, Jeanette A., Ferrell, O.C. & Ferrell, Linda (2011). Stakeholder marketing: a definition and conceptual framework. *Academy of Marketing Science*, 1(1), 44–65, March.
- Jäger, Siegfried (2015). *Kritische Diskursanalyse. Eine Einführung*. Münster: Unrast.
- Kalev, Alexandra., Dobbin, Frank. & Kelly, Erin (2006). Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review*, 71, 589–617.
- Kühl, Stefan (2011). *Organisationen. Eine sehr kurze Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lorbiecki, Anna & Jack, Gavin (2000). Critical Turns in the Evolution of Diversity Management. In: *British Journal of Management*, 11, 17–31.
- Mannheim, Karl (1959). Wissenssoziologie. In: Alfred Vierkandt (Hrsg.): *Handbuch der Soziologie* (S. 659–680). Stuttgart: Ferdinand Enke.

- Mannix, Elisabeth, & Neale, Margaret A. (2005). What Differences Make a Difference?: The Promise and Reality of Diverse Teams in Organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 6 (2), 31–55.
- Meuser, Michael (2013). Diversity Management – Anerkennung von Vielfalt? In Pries L. (Hrsg.), *Zusammenhalt durch Vielfalt?* Wiesbaden: Springer VS.
- Meyer, John W. & Rowan, Brian (1977). Institutionalized Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83 (2), 340–363.
- Nishii, Lisa & Özbilgin, Mustafa F. (2007). Global diversity management: towards a conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (11), 1883–1894.
- Noon, Mike (2007). The fatal flaws of diversity and the business case for ethnic minorities. *Work, Employment and Society*, Volume 21 (4), 773–784.
- Olsen, Jesse E. & Martins, Luis L. (2012). Understanding organizational diversity management programs: A theoretical framework and directions for future research. In: *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1168-1187.
- Schöny, Werner (2018). *Sozialpsychiatrie – theoretische Grundlagen und praktische Einblicke*. Berlin: Springer.
- Van Laar, Colette, Levin, Shana & Sinclair, Stacey (2008). Social Identity and Personal Identity Stereotype Threat: The Case of Affirmative Action. *Basic and Applied Social Psychology*, 30, 295–310.
- Vassilopoulou, Joana (2015). Diversity management as window dressing. A case study from Germany. In: Jean-François Chanlat, F. and Mustafa Özbilgin (Hrsg.), *Management and Diversity: main issues and challenges* (S. 1–15). Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Vedder, Günther (2005). Denkanstöße zum Diversity Management. *Arbeit*, 1, Jg 14, 34–43.
- Wageman, Ruth, Earley, Paul & Gibson, Christina B. (2003). Multinational Work Teams: A New Perspective. *Administrative Science Quarterly*, 48 (2), 332.
- Watzlawick, Paul (2005). *Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen*. München: Piper.
- Wetterer, Angelika (2003). Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: *Die Hochschule*. Halle-Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (HoF).
- Zick, Andreas, Küpper, Beate & Hövermann, Andreas (2011). *Die Abwertung der Anderen: Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung; eine Analyse*. Im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf> [30.07.2019].

Charlotte K. Marx

Die Rolle von organisationalen Policies für die Geschlechterordnung: Der Einfluss von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen auf Geschlechterunterschiede im psychologischen Vertrag

Abstract

Im Rahmen dieses Beitrags wird der Einfluss von organisationalen personalpolitischen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen auf bestehende Geschlechterunterschiede innerhalb der Beschäftigungsbeziehung diskutiert. Hierbei wird der Fokus weg von klassischen Ungleichheitsdimensionen, wie dem Einkommen, auf eine Ausgeglichenheit des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne der Erfüllung des psychologischen Vertrags gelegt. Diese Ausgeglichenheit wird als Balance der Erwartungen des/der Arbeitnehmer*in und der empfundenen Gewährungen von Seiten des/der Arbeitgeber*in innerhalb der Beschäftigungsbeziehung definiert. Es wird speziell darauf eingegangen, inwiefern personalpolitische Maßnahmen, die dazu dienen sollen, eine Geschlechtergleichheit herzustellen, Geschlechterunterschiede in dieser Balance egalisieren, reproduzieren oder sogar verstärken können. Der folgende Beitrag befasst sich mit der Frage, (a) inwiefern sich Männer und Frauen bezüglich der Ausgeglichenheit von Erwartungen und Gewährungen innerhalb der Beschäftigungsbeziehung generell unterscheiden und (b) welche Unterschiede in dieser Geschlechterdifferenz zwischen Unternehmen bestehen, die Vereinbarkeits- und Gleichstellungsmaßnahmen implementiert haben im Vergleich zu Unternehmen ohne diese Maßnahmen. Die Analysen zeigen, dass die eigene Beschäftigungsbeziehung von Frauen im Durchschnitt signifikant als etwas weniger ausgeglichen empfunden wird als von Männern. Außerdem weisen die Ergebnisse daraufhin, dass die Geschlechterunterschiede in Unternehmen mit Vereinbarkeits- oder Gleichstellungsmaßnahmen höher sind bzw. eher zugunsten von Männern bestehen als in Unternehmen, die jene Maßnahmen nicht implementiert haben.

1. Einleitung

Innerhalb der letzten Jahrzehnte wandelte sich Deutschland von einem konservativen Wohlfahrtsstaat, welcher traditionelle Geschlechterleitbilder und eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung durch Maßnahmen, wie z.B. Steuerbegünstigungen im Rahmen des sog. „Ehegattensplitting“, förderte, hin zur staatlichen Unterstützung pluraler Lebensmuster und heterogener Lebensentwürfe durch beispielsweise die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG). Die Diversität der Lebensentwürfe zeigt sich anhand der einerseits immer noch bestehenden traditionellen Arbeitsteilung von Männern und Frauen basierend auf dem Modell des Mannes als Verdieners des Lebensunterhaltes (Dechant & Blossfeld, 2015), andererseits der steigenden Anzahl an „dual-career couples“ und einer höheren Qualifizierung von Frauen (Waffenschmidt, 2015). Im Rahmen der zunehmenden Heterogenität geraten auch Unternehmen als Ort der Ungleichheitsgenese und deren Umgang mit dieser Heterogenität verstärkt in den Fokus (Moen, 2015; Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2014; Cha & Weeden, 2014; Tomaskovic-Devey & Avent-Holt, 2019; Van der Lippe, van Breschoten & van Hek, 2019). In diesem Zusammenhang kommt es auch zur Diskussion von Geschlechterungleichheiten. Die Unternehmen begegnen dabei der Diversität der Beschäftigten durch den verstärkten Einsatz von personalpolitischen Mitteln. Im Falle von Geschlechterungleichheiten beispielsweise durch die Implementation von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen. Als Gleichstellungsmaßnahmen werden dabei personalpolitische Mittel gesehen, die auf die berufliche Förderung von Frauen abzielen (Blake-Beard, 2001; Schmitt, 2015). Beispiele hierfür sind Mentoringprogramme, eine betriebliche Stellenbesetzungsquote für Frauen und gemischte Teams. Vereinbarkeitsmaßnahmen hingegen sind generell geschlechtsunabhängig und dienen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben für Beschäftigte (Fehre, Lindstädt & Picard, 2014; Kelliher & Anderson, 2008). Aufgrund bestehender geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung (Dechant & Blossfeld, 2015) werden mit diesen Maßnahmen aber vermutlich besonders Frauen adressiert. Unter den Begriff „Vereinbarkeitsmaßnahmen“ fallen unter anderem örtlich und zeitlich flexible Arbeitsarrangements, sowie betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Angebote für Personen in Elternzeit. Die Implementation der Maßnahmen geschieht häufig basierend auf bestehenden organisationalen Strukturen und Kulturen, sowie durch die Arbeitsorganisation adaptierten Stereotypen, was wiederum zu einer Heterogenität im Umgang mit der Unterschiedlichkeit an Lebensentwürfen und Anforderungen an Organisationen führt (Tomaskovic-

Devey & Avent-Holt, 2019). So können Maßnahmen unterschiedliche Gruppen adressieren oder durch Unternehmensstrukturen und Vorgesetzte beeinflusst und sogar konterkariert werden (Den Dulk & DeRuijter, 2008). Außerdem können Unternehmen im Umgang mit Reform- oder Erwartungsdruck von außen mit inkonsistenten Handlungen reagieren. So muss eine formale Implementation von Maßnahmen nicht gleich eine adäquate Umsetzung durch die Organisation bedeuten. Der Organisationssoziologe Nils Brunsson (1989) spricht in diesem Zusammenhang von „the organization of hypocrisy“, also einer heuchlerischen Reaktion von Organisationen auf Reformdruck aus der organisationalen Umwelt (Brunsson, 1989).

Zur Abbildung von Geschlechterungleichheit in Beschäftigungsbeziehungen wird im Rahmen dieser Arbeit der Fokus weg von klassischen Ungleichheitsdimensionen wie dem Gehalt oder dem beruflichen Aufstieg hin zum Konzept des psychologischen Vertrags gerückt. Das Konzept des psychologischen Vertrags wird hier in Anlehnung an die Definition der Psychologin Denise M. Rousseau (1995) als „individual beliefs, shaped by the organization, regarding terms of an exchange agreement between the individual and their organization“ (Rousseau, 1995, S. 9) verstanden. Es handelt sich also um individuelle Überzeugungen bezüglich einer bestehenden Austauschbeziehung zwischen einem Individuum/Arbeitnehmer*in und der Organisation/Arbeitgeber*in, in denen sich die Interpretation des Individuums von impliziten und expliziten Zusicherungen der Organisation konkretisiert (Conway & Briner, 2009; Rousseau, 1995). Das Konzept umfasst die unilaterale Beziehung zwischen dem*der Arbeitnehmer*in und einem*r abstrakten Arbeitgeber*in und bildet somit die mit dem Beschäftigungsverhältnis verbundenen Erwartungen des*der Arbeitnehmer*in und empfundene Erwartungserfüllung bzw. Gewährungen von Seiten des*der Arbeitgebers*in ab. Eine subjektiv als ausbalanciert empfundene Beschäftigungsbeziehung wird an dieser Stelle als Gleichgewicht zwischen Erwartungen des/der Arbeitnehmer*in und Gewährungen im Sinne der Erwartungserfüllung durch den/die Arbeitgeber*in verstanden. Dieses kann als Indikator für Fairness innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses gesehen werden. Im Vergleich zum Fairness-Begriff in der Gerechtigkeitsforschung, welcher den Vergleich mit anderen beinhaltet, bezieht sich Fairness hier auf das Gleichgewicht von an beruflichen Leistungen geknüpften Erwartungen und die damit verbundene Erfüllung derselben durch darauf folgende Gratifikationen (s. dazu: Effort-Reward-Imbalance Modell nach Siegrist (1996) & psychologischer Vertrag nach Rousseau (1995)). Es werden somit keine Einkommensungleichheiten oder Vorteile/Nachteile im Vergleich zu anderen in die subjektive Bewertung der Balance der Beschäftigungs-

beziehung einbezogen. Vielmehr werden Erwartungen und die Einschätzung der Erfüllung auf Basis der eigenen beruflichen Leistung gebildet. Somit geschieht diese Bewertung innerhalb der Beschäftigungsbeziehung von Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in.

Da die individuellen Erwartungen und auch die Erfüllung aufgrund bestimmter impliziter oder expliziter Austauschangebote durch die Organisation beeinflusst werden (Conway & Briner, 2009), kann die Implementierung von personalpolitischen Policies, in diesem Fall von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen, die Balance von Beschäftigungsverhältnissen beeinflussen und die subjektiv empfundenen Erwartungen und Gewährungen durch den/die abstrakten Arbeitgeber*in aneinander angleichen.

Innerhalb dieses Beitrags stellt sich die Frage, ob und welche Geschlechterungleichheit in der Balance der Beschäftigungsbeziehung besteht und welchen Stellenwert jene Maßnahmen in dieser Ungleichheitsdimension einnehmen.

2. Theoretischer Hintergrund

In die Entwicklung hin zu einem Einbezug von organisationalen Faktoren in die Ungleichheitsgenese verschiedener Gruppen lässt sich auch die theoretische Annahme von relationalen Ungleichheiten in Organisationen und damit zusammenhängend organisationalen Ungleichheitsregimen (Acker, 2006; Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2014; Tomaskovic-Devey & Avent-Holt, 2019) einordnen. Hier wird von der Ungleichheitsgenese zwischen in Beziehung zueinander stehenden Gruppen innerhalb von Organisationen aufgrund von Unterschieden in der Verhandlungsmacht ausgegangen. Unterschiede in der Verhandlungsmacht zwischen zwei relationalen Gruppen können somit zu einer unterschiedlichen Verteilung der vorhandenen Ressourcen und somit zu Ungleichheiten zwischen Beschäftigtengruppen führen. Diese Ungleichheiten entstehen durch die Horation von Möglichkeiten der einen Gruppe und Ausbeutung der anderen Gruppe. Geschlechterungleichheiten zuungunsten von Frauen bei Jobmerkmalen und -chancen können somit auf einer geringeren Verhandlungsmacht weiblicher Beschäftigter beruhen (Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2014). Diese schlechtere Verhandlungsposition wird oft durch eine in den Unternehmen vorherrschende Kultur im Sinne der Norm des idealen Beschäftigten begründet (Acker, 1990; Acker, 2006; Luekemann & Abendroth, 2018). Diese Norm begreift Beschäftigte als ideale Arbeitskräfte, wenn sie keinerlei private Verpflichtungen haben und zeitlich und örtlich stets für die Arbeitsorganisation verfügbar sind (Acker, 1990). Besonders Frauen entsprechen dieser Norm durch ihre verstärkte Übernahme

von Sorge- und Familienarbeit selten. Gewährungen von Seiten der Organisationen sollten dementsprechend für Frauen geringer ausfallen. Deshalb ist davon auszugehen, dass die Balance von Erwartungen und Gewährungen in der Beschäftigungsbeziehung für Frauen generell geringer ist und Geschlechterunterschiede zum Nachteil weiblicher Beschäftigter bestehen.

Institutionelle Regulierungen, die betriebliche Umwelt und interaktionale Prozesse zwischen Beschäftigtengruppen innerhalb des Unternehmens führen dabei zu Unterschieden bezüglich der Ungleichheitsgenese innerhalb von Unternehmen (Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2014; Tomaskovic-Devey & Avent-Holt, 2019).

So unterscheiden sich Unternehmen anhand der demografischen Merkmale ihrer Beschäftigten, der Akzeptanz von Frauen in höheren Positionen und der Organisationskultur bezüglich einer Gleichstellung der Geschlechter (Acker, 2006; Diewald & Faist, 2011). Die Implementation von personalpolitischen Maßnahmen, in diesem Fall von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen, ist nicht gesetzlich festgelegt und somit organisationsabhängig, was zu großen Unterschieden führen kann. Diese Unterschiede sind im Hinblick auf Geschlechterungleichheit beachtenswert, da die Maßnahmen die Verhandlungsmacht von weiblichen Beschäftigten beeinflussen können und sich somit auf bestehende Geschlechterverhältnisse innerhalb von Unternehmen auswirken und organisationale Ungleichheitsregime verstärken oder abschwächen können.

3. Der Einfluss von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen auf die Balance von Erwartungen und Gewährungen innerhalb der Beschäftigungsbeziehung

Obwohl unter Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen recht unterschiedlich ausgestaltete Maßnahmen gefasst werden, können sie sich dennoch grundsätzlich auf die Schaffung von Geschlechtergleichheit auswirken. Während Gleichstellungsmaßnahmen auf eine verstärkte Integration und Förderung weiblicher Erwerbstätiger in (höhere) berufliche Positionen, sowie eine Verbesserung der beruflichen Chancen und des Einkommens von Frauen in Unternehmen (Blake-Beard, 2001; Schmitt, 2015) unabhängig vom Familienstatus oder Mutterschaft abzielen, liegt der Fokus von Vereinbarkeitsmaßnahmen generell nicht speziell auf der Förderung von Frauen. Vielmehr dienen sie allen Beschäftigten zur Vereinbarung von beruflichen und privaten Verpflichtungen (Fehre et al., 2014; Kelliher & Anderson, 2008). Auch wenn die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie/Privatem und dem Beruf für Männer nicht außer

Acht gelassen werden darf, zeigen Studien jedoch, dass in der Regel besonders Frauen und speziell Mütter immer noch vermehrt familiären Verpflichtungen und sog. „care-work“ nachkommen (Dechant & Blossfeld, 2015). Dies liegt einerseits häufig an einem Fortbestehen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, wobei Frauen eher für die Haus- und Pflegearbeit zuständig sind (Dechant & Blossfeld, 2015). Andererseits zeigt aktuelle Forschung auch, dass Männer zwar den Wunsch haben ihre Arbeitszeit zu verkürzen, strukturelle und kulturelle Rahmenbedingungen innerhalb der Betriebe hierfür allerdings oft Barrieren darstellen (Klenner & Lott, 2016). Zudem werden Flexibilitätsmaßnahmen geschlechtsspezifisch genutzt, wobei Männer diese eher zur Mehrarbeit und Frauen zur Vereinbarung von Familie und Beruf nutzen (Chung & Van der Horst, 2018). Insgesamt adressieren Vereinbarkeitsmaßnahmen somit speziell Frauen und sollten für diese zu einer besseren Bewältigung und Ausbalancierung von familiären und privaten Anforderungen und somit einer beruflichen Integration und Förderung beitragen.

Aufgrund ihrer relativ weit gefassten Zielsetzung und heterogenen Ausgestaltung zeigen sich allerdings besonders bei Vereinbarkeitsmaßnahmen organisationale Unterschiede der Implementation und Wirkung (Abendroth & Diewald, 2019; Den Dulk, Peters & Poutsma, 2012). Die Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen kann dabei abhängig von dem*der Arbeitgeber*in variieren. So können Vereinbarkeitsmaßnahmen sowohl karrierefördernd (Abendroth & Den Dulk, 2011), als auch kompensatorisch für Karriereeinbußen eingesetzt werden (Filer, 1985). Davon abhängig, wie geschlechtsspezifische Arbeitsteilungsprozesse und -potentiale hinter jenen gleichheitsfördernden personalpolitischen Maßnahmen verstanden werden, kann die Implementation von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen zum Abbau von Geschlechterungleichheiten, oder auch deren Reproduktion führen (Abendroth & Diewald, 2019).

Bezogen auf die Balance des Beschäftigungsverhältnisses kann somit einerseits vermutet werden, dass Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen als Gratifikation von Seiten der Arbeitsorganisation und Instrument der Erwartungserfüllung wirken. Da es sich im Fall von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen um Angebote handelt, die besonders Frauen nutzen könnten, würde dies einen positiven Einfluss auf die empfundene Balance des Beschäftigungsverhältnisses besonders von Frauen haben. Bestehende Geschlechterunterschiede und Ungleichheitsstrukturen sollten somit angeglichen werden.

Es ist jedoch andererseits auch möglich, dass die alleinige Implementation ohne eine tatsächliche Umsetzung (Heuchlerei) (Brunsson, 1989) oder die Umsetzung anhand von, auf die Beschäftigten nicht zutreffenden, Stereotypen eher zu

fehlender Erwartungserfüllung und somit zu einem Bruch des psychologischen Vertrags führen kann. Ebenso können diese Maßnahmen auf der einen Seite Erwartungen erfüllen, die Implementation derselben kann allerdings auf der anderen Seite auch eine Steigerung der Erwartungen bewirken. Unternehmen begegnen somit auch höheren Erwartungen im Umgang mit Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen, die es auszugleichen gilt. Ein Bruch im Balanceempfinden der Erwartungen und Gewährungen im Sinne des psychologischen Vertrags, würde die Geschlechterunterschiede sogar vergrößern.

Um einen ersten Einblick in den Einfluss von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen auf den psychologischen Vertrag von Männern und Frauen zu bekommen, wird im Folgenden die insgesamt empfundene Balance der Erwartungen und Gewährungen von männlichen und weiblichen Beschäftigten betrachtet. Hierbei werden generell bestehende Unterschiede, als auch differenziert nach Unternehmen mit und ohne Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen betrachtet.

4. Daten und Methoden

Als Datenbasis für die folgenden Analysen dienten die LEEP-B3 Daten. Es handelt sich hierbei um einen Linked-Employer-Employee Datensatz, der im Rahmen des Projekts „Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben: Eine Untersuchung von Beschäftigten in unterschiedlichen Arbeitsorganisationen“ innerhalb des DFG-Sonderforschungsbereichs 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ an der Universität Bielefeld erhoben wurde (für weitere Informationen siehe: Abendroth, Melzer, Jacobebbinghaus & Schlechter, 2014; Reimann, Pausch, Diewald, Schunck, Abendroth & Melzer, 2015). Der Datensatz beinhaltet Daten auf Basis einer Zufallsstichprobe von deutschen Unternehmen mit mindestens 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und ist repräsentativ für Beschäftigte in Großunternehmen in Deutschland mit Ausnahme geringfügig Beschäftigter und geringqualifizierter Arbeitnehmer*innen, sowie Beschäftigter nicht-deutscher Nationalität (Abendroth et al., 2014, S. 22ff.).

Zum jetzigen Zeitpunkt existieren Daten aus zwei Wellen (t1: 2012/2013; t2: 2014/2015). Die für die Analysen verwendeten Daten bestehen aus einer gepoolten Stichprobe der 1. und 2. Welle, was die Analyse einer höheren Fallzahl ermöglicht. Der Datensatz umfasst somit die Daten aller Befragten der 1. Welle (6.454 Befragte; 100 Unternehmen) und der Neubefragten der 2. Welle (1.959 Beschäftigte; 32 Unternehmen). Mit Berücksichtigung fehlender Angaben auf

der Individual- und Organisationsebene, sowie von zwei Unternehmen, in denen nur männliche oder nur weibliche Beschäftigte befragt wurden, beinhaltet er 6.490 Beschäftigte aus 122 Unternehmen¹.

Zur Messung des psychologischen Vertrags, also des Balanceempfindens von Erwartungen der Beschäftigten an Jobmerkmale und empfundenen Gewährungen von Seiten des/der Arbeitgeber*in, konnten die Befragten auf einer Skala von 1 „Absolut unausgeglichen“ bis 5 „Absolut ausgeglichen“ angeben, inwiefern sie das Verhältnis von Erwartungen und Gewährungen innerhalb ihres Beschäftigungsverhältnisses alles in allem als ausgeglichen empfinden.

Das Vorhandensein der personalpolitischen Maßnahmen wurde auf Organisationsebene anhand einer dichotomen Antwortmöglichkeit (0 = Nein; 1 = Ja) erfasst. Der Oberbegriff der Vereinbarkeitsmaßnahmen umfasst vier spezifische Maßnahmen. Diese sind das Vorhandensein von flexiblen Arbeitszeitsarrangements, Homeoffice/Telearbeit, betrieblichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und von betrieblichen Angeboten, die während der Elternzeit genutzt werden können. Als Gleichstellungsmaßnahmen werden Mentoringprogramme/Netzwerkgruppen/etc. zur beruflichen Förderung von Frauen, eine betriebliche weibliche Quote zur Stellenbesetzung und gemischte Teams speziell zur Schaffung von Geschlechtergleichheit in die Analysen aufgenommen.

Abbildung 1 zeigt die Geschlechterunterschiede im Mittelwert der empfundenen Balance des Beschäftigungsverhältnisses für alle Befragte. In Tabelle 1 wird auf jene Geschlechterunterschiede differenziert nach dem Vorhandensein von spezifischen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen innerhalb von Organisationen eingegangen. Da eine höhere Dichte von Maßnahmen eher strategische Maßnahmenbündel vermuten lassen, werden im dritten Schritt (Tabelle 2) die Mittelwertdifferenzen von Männern und Frauen getrennt nach Unternehmen mit einer geringeren und höheren Dichte von Vereinbarkeits- oder Gleichstellungsmaßnahmen betrachtet.

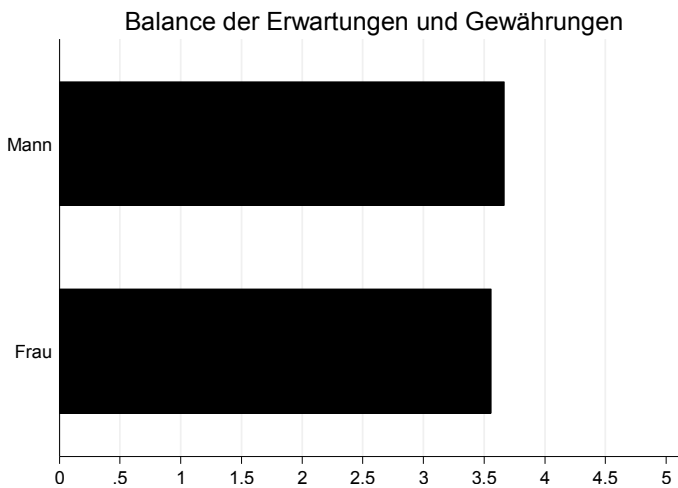
5. Ergebnisse

Die Analyse der insgesamt empfundenen Balance der Erwartungen und Gewährungen (s. Abbildung 1) zeigt einen geringen, aber hoch signifikanten Mittel-

1 Da die Mittelwerte und Standardabweichungen der verwendeten Stichprobe der Ursprungsstichprobe sehr ähnlich sind, werden die fehlenden Werte als zufällig verstanden. Das Fehlen von Fällen führt dementsprechend zu keiner Verzerrung der Ergebnisse.

wertunterschied zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten². Frauen empfinden also durchschnittlich eine geringe Balance der Erwartungen und Gewährungen innerhalb ihres Beschäftigungsverhältnisses als Männer. Grundsätzlich sind die Beschäftigungsverhältnisse beider Beschäftigtengruppen mit Durchschnittswerten über 3,5 eher ausbalanciert. Dieses Ergebnis zeigt somit, dass im Durchschnitt Geschlechterunterschiede im psychologischen Vertrag bestehen.

Abbildung 1: Mittelwert-Vergleich psychologischer Vertrag nach Geschlecht (N = 6,490)



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der LEEP-B3 Daten (2012/2013;2014/2015)

Im Rahmen der weiteren Analysen wurden Betriebe, die Vereinbarkeits- oder Gleichstellungsmaßnahmen anbieten, mit jenen ohne diese Maßnahmen verglichen. Betrachtet wird dabei die durchschnittliche Geschlechterdifferenz der empfundenen Balance der Beschäftigungsbeziehung. Für diese Differenz wurde für jedes Unternehmen vom durchschnittlichen Balanceempfinden der Männer das durchschnittliche Balanceempfinden der Frauen abgezogen ($M_{\text{Männer}} - M_{\text{Frauen}}$). Ein negativer Wert bedeutet somit, dass die empfundene Balance der Frauen höher ist als die der Männer. Positive Werte stellen Unterschiede zugunsten männlicher Beschäftigter dar. Anschließend wurde aus der durchschnittlichen

² Überprüft durch einen t-test.

Geschlechterdifferenz pro Betrieb der Durchschnitt der Geschlechterunterschiede in allen Betrieben mit/ohne jeweilige Maßnahme gebildet ($M_{\text{Männer-Frauen, U1}} + M_{\text{Männer-Frauen, U2}} + M_{\text{Männer-Frauen, U3}} + M_{\text{Männer-Frauen, Un}} \dots/n$).

Es wurde diskutiert, dass sich Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen entweder aufgrund einer dadurch stattfindenden Erwartungserfüllung positiv auf die empfundene Balance des Beschäftigungsverhältnisses, besonders von Frauen, auswirken. Oder bei fehlender Umsetzung oder aufgrund gestiegener Erwartungen durch diese Maßnahmen die Erwartungen nicht erfüllt werden können und es somit zu einem geringeren Balanceempfinden kommt. Die deskriptiven Analysen der Mittelwertdifferenz weisen darauf hin, dass in Unternehmen, die Maßnahmen anbieten die durchschnittliche Geschlechterdifferenz eher zum Nachteil weiblicher Beschäftigter besteht als dies in Organisationen ohne die jeweiligen Maßnahmen der Fall ist³. Dies basiert auf dem Ergebnis, dass in Unternehmen ohne flexible Arbeitszeiten oder Elternzeit-Angebote die Geschlechterdifferenzen durchschnittlich zugunsten der Frauen ausfallen ($M_1 = -0.062$ und $M_1 = -0.073$). In Unternehmen, die jene Maßnahmen anbieten, ist dies allerdings nicht der Fall. Vielmehr weisen diese durchschnittlich Geschlechterunterschiede bezüglich der Ausgeglichenheit innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses zugunsten von Männern auf ($M_2 = 0.018$ und $M_2 = 0.040$). Ebenso sind die Geschlechterdifferenzen in Unternehmen ohne Kinderbetreuungsmöglichkeiten geringer ($M_1 = 0.008$) als in Unternehmen, die diese Möglichkeiten bieten ($M_2 = 0.020$). Bezüglich der Implementation von Homeoffice/Telearbeit sind gegenteilige Ergebnisse zu sehen. Hier sind die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen durchschnittlich etwas besser ausbalanciert.

Der Mittelwertvergleich zeigt, dass die genannten Unterschiede zwischen den Unternehmen mit und ohne Vereinbarkeitsmaßnahmen – abgesehen von der Aufteilung nach betrieblichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten – signifikant sind.

3 Im Vorherigen durchgeführte Signifikanztests (Einstichproben-t-Test) der Mittelwertunterschiede zwischen Männern und Frauen zeigt auch, dass sich die Geschlechter innerhalb von Unternehmen mit Vereinbarkeits- und auch in jenen mit Gleichstellungsmaßnahmen signifikant unterscheiden. In allen Fällen ist das durchschnittliche Balanceempfinden männlicher Beschäftigter signifikant höher als das der weiblichen. Dies trifft auch für Betriebe ohne Gleichstellungsmaßnahmen zu. In Betrieben ohne Vereinbarkeitsmaßnahmen zeigen sich dagegen keine signifikanten Mittelwertunterschiede in der insgesamt empfundenen Balance zwischen Männern und Frauen. Hier empfinden Männer somit keine signifikant höhere Balance ihres Beschäftigungsverhältnisses als Frauen. Da der Fokus besonders auf Unterschieden zwischen den Unternehmen liegt, werden diese Ergebnisse nicht dargestellt.

Diese sich nach Maßnahmen unterscheidenden Ergebnisse sprechen erstens für die Heterogenität der Maßnahmen, die unter den Vereinbarkeitsbegriff fallen. Zweitens zeigt sich dadurch auch, dass in Unternehmen mit Vereinbarkeitsmaßnahmen nicht per se geringere Geschlechterunterschiede im psychologischen Vertrag zu finden sind. Vielmehr bestehen in Unternehmen mit diesen Maßnahmen eher bzw. höhere Geschlechterdifferenzen zum Nachteil der weiblichen Beschäftigten⁴.

Die Differenzierung nach spezifischen Gleichstellungsmaßnahmen zeigt, dass sowohl in Unternehmen, die jene Maßnahmen implementiert haben als auch in solchen ohne selbige, die durchschnittliche Geschlechterdifferenz zugunsten männlicher Beschäftigter ausfällt. In Unternehmen mit einer betrieblichen weiblichen Quote zur Stellenbesetzung ($M_2 = 0.036$) und Unternehmen mit gemischten Teams ($M_2 = 0.028$) ist jene Geschlechterdifferenz sogar signifikant größer als in Betrieben ohne die jeweiligen Maßnahmen ($M_1 = 0.006$ und $M_1 = 0.010$).

Tabelle 1: Mittelwertdifferenz (Geschlecht) der empfundenen Balance in Betrieben, differenziert nach der Implementation einzelner Maßnahmen

	<i>Maßnahme implementiert?</i>		<i>Mittelwertvergleich (t-Test)</i>
	<i>Nein</i>	<i>Ja</i>	
	M_1 (Männer – Frauen)	M_2 (Männer – Frauen)	$M_1 - M_2$
<i>Vereinbarkeitsmaßnahmen</i>			
Flexible Arbeitszeiten	-0.062	0.018	-0.080***
Home Office/Telearbeit	0.067	-0.017	0.084***
Betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten	0.008	0.020	-0.012
Angebote während der Elternzeit	-0.073	0.040	-0.113***
<i>Gleichstellungsmaßnahmen</i>			
Mentoring-/Netzwerkprogramme	0.019	0.008	0.011
Stellenbesetzung mit weiblicher Quote	0.006	0.036	-0.030***
Gemischte Teams	0.010	0.028	-0.018*

Quelle: Signifikanz der Mittelwertunterschiede getestet mit t-tests; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; Eigene Berechnung auf Basis der LEEP-B3 Daten (2012/2013; 2014/2015)

4 Siehe Fußnote 1.

Es wird davon ausgegangen, dass eine höhere Dichte an personalpolitischen Maßnahmen eher auf eine personalpolitische Strategie hinweist (Van der Lippe et al., 2019), deshalb wird die Betrachtung der einzelnen, spezifischen Maßnahmen um die Dichte der in den Betrieben implementierten Maßnahmen erweitert.

Es wird hierbei zwischen Unternehmen, die keine oder nur eine Maßnahme anbieten und jenen, die zwei oder mehr Maßnahmen anbieten, differenziert. Im Fall der Vereinbarkeitsmaßnahmen entspricht das mindestens zwei bis maximal vier Maßnahmen. Bei Gleichstellungsmaßnahmen kann es sich um zwei oder drei implementierte Maßnahmen handeln. Die Ergebnisse zeigen in Übereinstimmung mit den in Tabelle 1 dargestellten Ergebnissen, dass in Unternehmen mit einer höheren Dichte von Vereinbarkeitsmaßnahmen Geschlechterunterschiede zugunsten von Männern bestehen ($M_2 = 0.020$). Es zeigt sich ein signifikanter Unterschied zur durchschnittlichen Geschlechterdifferenz in Unternehmen mit einer geringeren Anzahl von Vereinbarkeitsmaßnahmen, welche zugunsten weiblicher Beschäftigter ausfällt. ($M_1 = -0.056$).

Die Differenzierung bezüglich der Summe von Gleichstellungsmaßnahmen zeigt, dass sowohl bei geringer ($M_1 = 0.011$) als auch höherer Dichte an Maßnahmen ($M_2 = 0.024$) die eigenen Beschäftigungsverhältnisse von Frauen durchschnittlich als weniger ausgeglichen empfunden werden als von Männern. Die Geschlechterdifferenz zuungunsten von Frauen ist in Unternehmen mit einer höheren Anzahl von Maßnahmen sogar etwas höher. Die Mittelwertunterschiede zwischen den Unternehmen sind allerdings nicht signifikant.

Tabelle 2: Mittelwertdifferenz (Geschlecht) der empfundenen Balance in Betrieben, differenziert nach der Dichte implementierter Maßnahmen

	<i>Anzahl der Maßnahmen</i>		<i>Mittelwertvergleich (t-Test)</i>
	<i>0 oder 1 Maßnahme</i>	<i>2 oder mehr Maßnahmen</i>	
	M_1 (Männer – Frauen)	M_2 (Männer – Frauen)	
Vereinbarkeitsmaßnahmen	-0.056	0.020	-0.076***
Gleichstellungsmaßnahmen	0.011	0.024	-0.014

Quelle: Signifikanz der Mittelwertunterschiede getestet mit t-tests; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; Eigene Berechnung auf Basis der LEEP-B3 Daten (2012/2013; 2014/2015)

6. Diskussion & Ausblick

Das Ziel dieses Beitrags war, die Rolle von organisationalen personalpolitischen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen für Geschlechterunterschiede bezüglich der Balance von Erwartungen und Gewährungen innerhalb von Beschäftigungsbeziehungen herauszustellen. Es wurde davon ausgegangen, dass derartige Maßnahmen, welche direkt oder indirekt besonders Frauen betreffen, sich auf die Erwartungen und die Erfüllung/Gewährungen von Seiten des*der Arbeitgebers*in vor allem dieser Beschäftigtengruppe auswirken und somit organisationale Geschlechterungleichheiten beeinflussen. Hierbei wurden zwei sich widersprechende Annahmen angeführt. Einerseits können jene Maßnahmen zu einer verstärkten Erfüllung und somit einer ausgeglichenen Beschäftigungsbeziehung führen. Da diese besonders Frauen betreffen, würden Geschlechterunterschiede in der empfundenen Balance von Erwartungen und Gewährungen somit geringer werden. Andererseits können jene Maßnahmen auch die Erwartungen der Beschäftigten ansprechen und diese erhöhen, was bei fehlender/nicht erwartungsgemäßer Umsetzung zu einer Enttäuschung führen kann. Somit käme es zu einer Verstärkung der Geschlechterunterschiede, wenn die Beschäftigungsbeziehung besonders von Frauen als weniger ausgeglichen empfunden wird. Um einen ersten Eindruck von bestehenden Geschlechterverhältnissen in Unternehmen ohne und mit Vereinbarkeits- und Gleichstellungsmaßnahmen zu bekommen, wurde anhand eines Linked-Employer-Employee Datensatzes mit 6.490 Beschäftigten aus 122 Arbeitsorganisationen die durchschnittliche Geschlechterdifferenz der empfundenen Balance des Beschäftigungsverhältnisses untersucht. Für erste Hinweise auf den Einfluss von Vereinbarkeits- und Gleichstellungsmaßnahmen wurden diese durchschnittlichen Geschlechterunterschiede differenziert nach Unternehmen, in denen diese Maßnahmen implementiert wurden und jene ohne diese Maßnahmen betrachtet.

Die Ergebnisse zeigen, dass generell die durchschnittlich empfundene Balance von Erwartungen und Gewährungen bei Männern leicht höher ist als bei Frauen und hier somit Geschlechterunterschiede in der Ausgeglichenheit der Beschäftigungsbeziehung bestehen. Die Differenzierung nach Unternehmen mit und ohne bestimmte Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen zeigt, dass die durchschnittliche Geschlechterdifferenz in Arbeitsorganisationen mit Vereinbarkeits- und Gleichstellungsmaßnahmen höher ist bzw. eher zugunsten von männlichen Beschäftigten besteht. Dies stützt die Annahme, dass derartige personalpolitische Maßnahmen sich nicht per se positiv auf das Balanceempfinden

der Beschäftigungsbeziehung, im Sinne des psychologischen Vertrags, auswirken. Insbesondere beim Vorhandensein von flexiblen Arbeitszeiten und Elternzeitangeboten zeigen sich signifikante Unterschiede der Geschlechterdifferenzen zuungunsten weiblicher Beschäftigter. Diese Tendenz bleibt ebenfalls konsistent, wenn Betriebe mehr als zwei Vereinbarkeitsmaßnahmen implementiert haben.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch bei der Betrachtung von Gleichstellungsmaßnahmen. In Unternehmen, in denen eine weibliche Quote zur Stellenbesetzung und gemischte Teams speziell zur Gleichstellung der Geschlechter vorhanden sind, sind die durchschnittlichen Geschlechterunterschiede zum Nachteil weiblicher Beschäftigter signifikant höher im Vergleich zu Unternehmen, die diese Maßnahmen nicht eingeführt haben. Eine höhere Dichte von Maßnahmen führt allerdings zu keinen signifikanten Unterschieden zu Unternehmen mit weniger Maßnahmen.

Die Ergebnisse weisen somit darauf hin, dass in Unternehmen, in denen Vereinbarkeits- und Gleichstellungsmaßnahmen vorhanden sind, durchschnittlich eher Geschlechterunterschiede zum Nachteil weiblicher Beschäftigter bezüglich der empfundenen Ausgeglichenheit von Erwartungen und Gewährungen bestehen. Das bedeutet, dass Frauen ihre Beschäftigungsbeziehung als weniger ausgeglichen und somit ihren psychologischen Vertrag als weniger erfüllt empfinden als Männer.

Dies lässt vermuten, dass Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen gerade den heterogenen Lebensentwürfen und Erwartungen von weiblichen Beschäftigten nicht genug Rechnung tragen. Gründe hierfür könnten eine Nicht-Erwartungserfüllung auf Basis von unpassenden in den Arbeitsorganisationen vorherrschenden Geschlechterstereotypen, eine falsche Adressierung der Beschäftigtengruppen oder fehlende Umsetzung i.S.v. organisierter Heuchelei („organization of hypocrisy“ Brunsson, 1989) sein. Andererseits könnte auch ein verstärktes Problembewusstsein aufgrund des Vorhandenseins dieser Maßnahmen zu einer als geringer empfundene Balance von Frauen führen, da diese Maßnahmen ja besonders auf weibliche Beschäftigte abzielen. Da es sich hier um deskriptive Mittelwertschätzungen handelt, ist die Richtung von Zusammenhängen nicht ersichtlich. Möglich wäre also auch, dass in Unternehmen mit größeren Geschlechterunterschieden solche Maßnahmen eher implementiert werden und somit diese Implementation eine Auswirkung und nicht die Ursache jener Geschlechterungleichheit sind.

Um genauere und belastbare Aussagen zu treffen und die Zusammenhänge stärker herauszuarbeiten, werden multivariate Analysen nötig sein. Darüber hinaus sollte die Mehrebenen-Struktur der Daten genutzt werden, um die He-

terogenität zwischen den Organisationen herauszustellen und den direkten Einfluss der im Betrieb vorhandenen Maßnahmen auf die empfundene Balance von Erwartungen und Gewährungen von Männern und Frauen zu untersuchen. Zur Vertiefung der Ergebnisse, wären darüber hinaus ergänzende qualitative Betriebsfallstudien sinnvoll.

Literatur

- Abendroth, Anja-Kristin & den Dulk, Laura (2011). Support for the work-life balance in Europe. The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25 (2), 234–256.
- Abendroth, Anja-Kristin, Melzer, Silvia Maja, Jacobebbinghaus, Peter & Schlechter, Fabienne (2014). Methodological Report Employee and Partner Surveys of the Linked Employer- Employee Panel (LEEP-B3) in Project B3 „Interactions Between Capabilities in Work and Private Life: A Study of Employees in Different Work Organizations“. *SFB 882 Technical Report Series*, (12). Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Abendroth, Anja & Diewald, Martin (2019). Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. Die Bedeutung unterschiedlicher Umsetzungsformen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71 (1), 81–109.
- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4 (2), 139–158.
- (2006): Inequality regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20 (4), 441–464.
- Avent-Holt, Dustin & Tomaskovic-Devey, Donald (2014). A Relational Theory of Earnings Inequality. *American Behavioral Scientist*, 58 (3), 379–399.
- Blake-Beard, Stacy D. (2001). Taking a hard look at formal mentoring programs. A consideration of potential challenges facing women. *Journal of Management Development*, 20 (4), 331–345.
- Brunsson, Nils (1989). The organization of hypocrisy: talk, decisions and actions in organizations. Chichester: Wiley.
- Cha, Youngjoo & Weeden, Kim A. (2014). Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages. *American Sociological Review*, 79 (3), 457–484.
- Chung, Heejung & Van der Horst, Mariska (2018): Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status. *Social Indicators Research (online first)*. Springer Netherlands. Verfügbar unter <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11205-018-2028-7> [30.07.2019].
- Conway, Neil & Briner, Rob B. (2009). Fifty years of psychological contact research: what do we know and what are the main challenges? *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 24, 71–130.

- Dechant, Anna & Blossfeld, Hans-Peter (2015). Changes in the division of labor within highly educated German couples when the first child is born. *Zeitschrift für Familienforschung*, 27 (3), 373–396.
- Den Dulk, Laura & de Ruijter, Judith (2008). Managing work-life policies: disruption versus dependency arguments. Explaining managerial attitudes towards employee utilization of work-life policies. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (7), 1222–1236.
- Den Dulk, Laura, Peters, Pascale & Poutsma, Erik (2012). Variations in adoption of workplace work – family arrangements in Europe: the influence of welfare-state regime and organizational characteristics. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (13), 2785–2808.
- Diewald, Martin & Faist, Thomas (2011). Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. *Berliner Journal für Soziologie*, 21 (1), 91–114.
- Feker, Kerstin; Lindstädt, Hagen & Picard, Alexander (2014). Förderung von Frauen in Führungspositionen: Bezugsrahmen und empirische Analyse der unternehmerischen Maßnahmen. *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 66 (1), 37–68.
- Filer, Randall K. (1985). Male-Female Wage Differences. The Importance of Compensating Differentials. *Industrial and Labor Relations Review*, 38 (3), 426–437.
- Kelliher, Claire & Anderson, Deirdre (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (3), 419–431.
- Klenner, Christina & Lott, Yvonne (2016). Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. *WSI Study 004*. Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_4_2016.pdf [09.07.2019].
- Luekemann, Laura & Abendroth, Anja-Kristin (2018). Women in the German Workplace: What Facilitates or Constrains Their Claims-Making for Career Advancement? *Social Sciences*, 7 (11), 214.
- Moen, Phyllis (2015). An Institutional/Organizational Turn: Getting to Work-Life Quality and Gender Equality. *Work and Occupations*, 42 (2), 174–182.
- Reimann, Mareike, Pausch, Stephanie, Diewald, Martin, Schunck, Reinhard, Abendroth, Anja-Kristin, Melzer, Silvia Maja, Adernach, Björn & Jacobebbinghaus, Peter (2015). Technical report employer survey wave 2. Project B3 „Interactions Between Capabilities in Work and Private Life“. SFB 882 Technical Report Series 19. Bielefeld: DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities.
- Rousseau, Denise M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Kalifornien: SAGE Publications, Inc.
- Schmitt, Norma (2015). *Zum Potential einer festen Geschlechterquote. DIW-Wochenbericht 40*. Berlin: DIW Berlin.
- Siegrist, Johannes (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1), 27–41.

- Tomaskovic-Devey, Donald & Avent-Holt, Dustin (2019). *Relational Inequalities. An Organizational Approach*. New York: Oxford University Press.
- Van der Lippe, Tanja, Van Breeschoten, Leonie & Van Hek, Margriet (2019). Organizational Work-Life Policies and the Gender Wage Gap in European Workplaces. *Work and Occupations*, 46 (2), 111–148.
- Waffenschmidt, Brigitte (2015). *Familienleben und Erwerbsarbeit bei Doppelkarrierepaaren. Auswirkungen betrieblicher und staatlicher Maßnahmen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

II.

Subjekte in Arbeits(um)ordnungen

Manuela Rienks

„Tante Emma bitte an Kasse 3!“

Die räumliche, zeitliche und soziale (Um-)Ordnung von Arbeit im Einzelhandel

Abstract

In meinem Artikel beschäftige ich mich mit der räumlichen, zeitlichen und sozialen Um-Ordnung von Arbeit im Einzelhandel in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Die Einführung der Selbstbedienung gestaltete die Arbeitswelt im Einzelhandel räumlich radikal um. Dadurch, so die zentrale These, verschlechterte sich die Stellung der Beschäftigten im Einzelhandel in der sozialen Ordnung. Diese Entwicklung war irreversibel und betraf vor allem weibliche Beschäftigte. Neben der räumlichen Um-Ordnung spielte allerdings auch die zeitliche Ordnung der Arbeit im Einzelhandel eine wichtige Rolle für die soziale Ordnung. Diese skizziert der Beitrag anhand von Teilzeitarbeit und Ladenschluss. Anhand empirischer Beispiele wird die Entwicklung im Betrieb nachvollzogen. Die (Um-)Ordnung von Arbeit lief zwar auf der betrieblichen Mikroebene ab, wirkte sich aber bis auf die Makroebene aus, also auf die sozio-ökonomische Ordnung der bundesrepublikanischen Gesellschaft. Die Untersuchung leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Erforschung von Frauenerwerbstätigkeit und geschlechtsspezifischer Ungleichheit am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland.

Einführung: Von Tante Emma zur Schlecker-Frau

Die Entwicklungen im Einzelhandel der letzten 70 Jahre lassen sich durch ein knappes Gedankenspiel in Bezug auf dessen Hauptakteurin, die Verkäuferin, veranschaulichen. Dabei wird gleichzeitig deutlich, wie sich die Wahrnehmungen von weiblicher Arbeit im Einzelhandel verschoben haben. Denkt man an einen Lebensmittelladen der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts, ist dies ein eher kleiner, inhabergeführter Laden an der Ecke, bei dem man in Ruhe einkaufen konnte und alles bekam, was man brauchte. *Tante Emma* stand darin mit Ratschlägen bereit und war auch für ein Schwätzchen zu haben. Denkt man hingegen an die Läden

des täglichen Bedarfs der heutigen Zeit, sind es wohl eher die Filialen der großen Ketten, die ins gedankliche Bild rücken. Die wohl meist gesichts- und namenlos bleibende Verkäuferin in der Drogeriekette – Stichwort *Schlecker-Frau* – steht nur selten unterstützend zur Seite, da sie hauptsächlich damit betraut ist, möglichst schnell zu kassieren, um die Kundschaft nicht warten zu lassen.

Dass beide Vorstellungsbilder zu keiner Zeit der Realität entsprachen, liegt auf der Hand. Dennoch sind diese stereotypen Bilder von Verkaufspersonal so weit verbreitet, dass es sich lohnt, deren Entstehungsgeschichte zu untersuchen. Auch ist evident, dass sich in der Zeit zwischen den frühen 1950er Jahren und heute wesentliche Entwicklungen im Einzelhandel zugetragen haben. Dazu zählt als grundlegende Neuerung die Einführung der Selbstbedienung – zunächst im Lebensmittelhandel – in der Bundesrepublik Deutschland ab 1949 und ihre flächendeckende Etablierung bis zum Ende der 1960er Jahre (Langer, 2013). Weiterhin vollzogen sich vielerorts starke qualitative wie quantitative Konzentrationsprozesse. Auch dabei nahmen die Lebensmittelgeschäfte eine Vorreiterrolle ein, andere Branchen folgten nach (Banken, 2007; Scheybani, 1996). Außerdem trugen technologische Fortschritte, so die Einführung elektronischer und später computerisierter Kassen sowie ganzer, EDV-gestützter Warenwirtschaftssysteme (Girschik, 2010; Glaubitz, 1980) zu Rationalisierungsbestrebungen seitens der Unternehmer bei. Rationalisierung und Flexibilisierung, gepaart mit einem re-traditionalisierten gesellschaftlichen Frauen- und Familienbild (Heinsohn, 2012), waren es auch, die Veränderungen in den Arbeitszeitmodellen hervorbrachten. Dadurch breiteten sich im Einzelhandel und vor allem unter den weiblichen Beschäftigten Teilzeitarbeit (Oertzen, 1999/2007) oder „kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit“, kurz „Kapovaz“ (Glaubitz, 1985, S. 120; Zmuda-Schamper, 1985, S. 141), aus. Schließlich war ein weiterer bestimmender Faktor für die Ordnung der Arbeit die Ladenschlussgesetzgebung (Spiekermann, 2008). Diese blieb zwar zwischen 1960 und 1989 stabil und restriktiv, allerdings waren die Ladenöffnungszeiten ununterbrochen Thema gesellschaftlicher Debatten.

All diese Veränderungen im Einzelhandel fielen außerdem in eine Phase, in der sich die Arbeitswelt in der Bundesrepublik in einem Umbruch befand (Doering-Manteuffel, Raphael & Schlemmer, 2016). Die Arbeits-, Arbeiter- und Arbeiterbewegungsgeschichte hat sich seit einigen Jahren verstärkt der Zeit „nach dem Boom“ (Doering-Manteuffel & Raphael, 2010) gewidmet, also nach dem sogenannten Wirtschaftswunder der 1950er und 1960er Jahre. Dabei lag der Fokus bislang auf der jüngeren historischen Entwicklung im Industriesektor (Priemel, 2014), der sich seit den späten 1960er Jahren im Niedergang befand. Bezogen auf den Dienstleistungssektor, der sich seit den frühen 1970er Jahren

massiv ausdehnte, besteht nach wie vor eine große Lücke in der historischen Forschung. Weitgehend unerforscht blieben die Auswirkungen des „Ende[s] des Booms“ auf weibliche Beschäftigte (Mattes, 2011, S. 127). Mit diesem Beitrag über die räumliche, zeitliche und soziale Um-Ordnung im Einzelhandel konzentriere ich mich daher auf einen weiblich dominierten Arbeitsbereich (Glaubitz & Zmuda-Schamper, 1985; Hilf, Jacobsen, Meschkutat & Pohlheim, 2018) und stelle einige Beobachtungen zu den strukturellen Ursachen geschlechtsspezifischer Ungleichheit am Arbeitsplatz an.

Methodische Vorüberlegungen: Räumliche Praktiken und geschlechtsspezifische Ungleichheit im Betrieb

Zunächst aber werden einige Prämissen vorangestellt. Zum einen gehe ich davon aus, dass Arbeit, vor allem Erwerbsarbeit, als zentrales Kriterium für soziale Ungleichheit (Süß & Süß, 2011) anzusehen ist: Sie strukturiert und bestimmt das Leben der Individuen, prägt deren soziale Beziehungen und Identitäten und bringt damit auch geschlechtsspezifische Ungleichheit hervor (Dostal, 2017; Mikl-Horke, 2017).

Zum zweiten betrachte ich in diesem Kontext den Betrieb als maßgeblichen Ort von Arbeit. Er ist daher als zentrales „soziales Handlungsfeld“ zu denken, in dem die beteiligten Akteure kompetent handeln und soziale Beziehungen etablieren (Welskopp, 2014, S. 181, 189). Aus praxeologischer Perspektive besteht der Betrieb aus einer Reihe von Praktiken der Betriebsangehörigen, die zwar in erster Linie dazu dienen, ein Produkt her- bzw. eine Dienstleistung bereitzustellen, die aber gleichzeitig den alltäglichen sozialen Umgang miteinander auch über den Betrieb hinaus bestimmen und Formen der Machtausübung oder Vergemeinschaftung manifestieren (Welskopp, 2015). Geschlechtsspezifische Ungleichheit bildet sich daher zu einem großen Anteil durch und in Wechselwirkung mit den betrieblichen Praktiken heraus und strahlt auf die Lebenswelt der Beschäftigten aus.

Diese betrieblichen Praktiken bzw. Arbeitspraktiken wiederum sind, zum Dritten, entscheidend beeinflusst von der Gestaltung des Arbeitsraumes und der Arbeitszeit. Daher lassen sich über deren Untersuchung Aussagen über den Handlungsspielraum und die soziale Rolle der Beschäftigten im Arbeitsprozess und somit letztlich auch in der Gesellschaft, treffen. Der Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen ist somit die Feststellung, dass sich über die räumliche und zeitliche Ordnung im Einzelhandel die soziale Ordnung der Arbeitenden erschließen lässt, ihr Verhältnis zueinander, zu ihren Vorgesetzten sowie zu den Kundinnen und Kunden.

Mittels historischer Raumanalyse (Rau, 2017) sollen die Auswirkungen der Um-Ordnung im Zuge der Einführung der Selbstbedienung erfasst werden, denn diese gestaltete den Einzelhandel räumlich radikal um. Susanne Rau zählt zu ihrer Analyse die Raumkonstitution, die Raumdynamiken, die Raumwahrnehmungen sowie die Raumpraktiken. Bei der vorliegenden Untersuchung stellt die physische Konstitution der Räume einen ersten Schwerpunkt dar. Es geht um die materielle Ausgestaltung der Ladengeschäfte und um ihren Charakter als meist räumlich abgeschlossene, zeitlich aber zwischen offen und geschlossen wechselnde, und durch das Verkaufspersonal und die Kundschaft meist weiblich konnotierte Innenräume mit spezieller Ladeneinrichtung. Weiterhin werden Fragen nach Raumdynamiken angeschnitten, also nach Entstehung, Wandel und Auflösung von Räumen, um zu klären, welche Kräfte und Prozesse hinter der Ausgestaltung standen. Außerdem werden in skizzenhafter Weise subjektive Wahrnehmungen von Räumen miteinbezogen. Der zweite Schwerpunkt liegt auf der Frage nach den Raumpraktiken, die die zeitgenössischen Akteurinnen und Akteure herausbildeten.

Um insbesondere die räumlichen Praktiken analytisch greifen zu können, bediene ich mich einer methodischen Hilfskonstruktion, nämlich eines abstrahierten Verkaufsvorgangs. Dafür teile ich die Verkaufspraxis in sieben Teilpraktiken auf: der Praktik des *Begrüßens* der Kundinnen und Kunden, folgt das *Bedienen*, wozu das Informieren über die Ware und das Beraten in einem Verkaufsgespräch sowie das Geben bzw. das eigenständige Nehmen der Ware zählen. Darauf folgen das *Kassieren* und das *Verpacken* der Ware sowie schließlich das *Verabschieden* der Kundschaft. Als vor- oder nachgelagerte Teilpraktiken sind zudem das *Verwalten* der Waren sowie das *Instandhalten* des Ladens zu nennen. Ich gehe davon aus, dass sich jeder Verkaufsvorgang in diese Teilpraktiken gliedern lässt, welche somit als Untersuchungskategorien fungieren können. Anhand dieser lassen sich Aussagen über historische Veränderungen treffen, über die soziale Stellung des Verkaufspersonals im Betrieb und über Ungleichheitsverhältnisse in der Arbeitswelt. Mit der Einführung der Selbstbedienung veränderte sich in erster Linie die Praktik des Bedienens. Aber dies wirkte sich auch auf die anderen Teilpraktiken, etwa auf das Begrüßen, Verpacken und Instandhalten aus. Durch Selbstbedienung hervorgerufene geschlechtsspezifische Ungleichheit manifestierte sich etwa darin, dass insbesondere die Teilpraktiken mit eher marginalisierendem Charakter, wie das Kassieren mit Scannerkasse oder das Verpacken der Ware, oftmals Frauen zugeteilt waren.¹

1 Vgl. Personalstatistiken von Hirmer 1969–1989, wonach in diesen Jahren in Büros, an Paktischen und an Kassen knapp 20 Prozent Männer und 80 Prozent Frauen

Empirische Analyse: Räumliche und soziale (Um-)Ordnung von Arbeit im Betrieb

Die räumliche Um-Ordnung

Die Einführung der Selbstbedienung gestaltete die Arbeitswelt im Einzelhandel räumlich radikal um. Dadurch, so die zentrale These, verschlechterte sich die Stellung der Beschäftigten in der sozialen Ordnung des Einzelhandels. Diese Entwicklung war irreversibel und betraf vor allem weibliche Beschäftigte.

Die Verkaufsform der Selbstbedienung setzte sich im bundesdeutschen Einzelhandel seit den 1950er Jahren zunächst in der Lebensmittelbranche durch (Langer, 2013). 1950 gab es in der Bundesrepublik Deutschland gerade einmal 20 Lebensmittelgeschäfte mit Selbstbedienung, 1954 bereits zehnmal so viele und 1960 waren es 17.312 Geschäfte mit Selbstbedienung (Ditt, 2003, S. 325). Bis Ende der 1960er Jahre war die Selbstbedienung im Lebensmitteleinzelhandel flächendeckend etabliert.

An dem Fallbeispiel der Firma Latscha lässt sich im Folgenden zeigen, wie diese Umgestaltung in den Betrieben aussah, sprich wie sich die physische Konstitution der Ladenräume wandelte. Latscha war ein 1882 gegründetes, familiengeführtes Lebensmittelfilialunternehmen mit bis zu 250 Filialen verschiedener Größen und über 4.200 Beschäftigten im Rhein-Main-Gebiet.² Die Jahresberichte des Unternehmens geben Aufschluss über die Einführung der Selbstbedienung in den Filialen. Die Titelseite des Jahresberichts von 1958 ziert eine Karte des Filialgebiets. Darin sind die Standorte der Filialen eingezeichnet: 136 Bedienungsläden standen 39 Selbstbedienungsläden gegenüber. Knapp 25 Prozent der Filialen boten 1958 ihre Ware bereits in Selbstbedienung an.³

Auf der Titelseite des Jahresberichts von 1960 wird ein bildlicher Vergleich der räumlichen Ordnung in Bedienungs- und Selbstbedienungsfilialen geliefert. Durchgestrichen sind Foto und Grundriss des alten, klassischen Latscha-Ladens. Es handelte sich mit 50 m² um ein kleines Geschäft mit L-förmiger Ladentheke und einer Tür, die als Ein- und Ausgang fungierte. Das zweite, größere und gefälliger präsentierte Foto zeigt die neue Inneneinrichtung des Ladens: mit Waren

arbeiteten, in: „Stammbaus Hirmer, Personalstand (1953–1993)“, 2016/09/0030, Hirmer Unternehmensarchiv (HUA).

2 Vgl. Jahresbericht von Latscha 1973/74 in: „Jahresberichte – Fa. J. Latscha, 1963–1974“, Bestand Latscha W-1-10/511, Institut für Stadtgeschichte Frankfurt am Main (ISG).

3 Vgl. Jahresbericht von Latscha 1958 in: „Jahresberichte – Fa. J. Latscha. 1953–1962“, W-1-10/510, ISG.

gefüllte, freistehende Regale und fünf Kassenplätze. Daneben ist der Grundriss des Selbstbedienungsladens abgebildet. Die Verkaufsfläche versechsfachte sich auf 300 m², die Ladentheke verschwand und Pfeile kennzeichneten den neuen Ein- und Ausgang.⁴

Bei Latscha bedeutete die Einführung der Selbstbedienung also eine Vergrößerung der Verkaufsflächen und eine Um-Ordnung der Warenplatzierung. Daraus, und dies deuten die eingezeichneten Pfeile an, ergaben sich neue Bewegungsabläufe für die Latscha-Kundschaft. Für die Kundinnen und Kunden entstanden somit neue Einkaufspraktiken, doch ganz besonderen Einfluss nahmen diese Entwicklungen auch auf die räumlichen Arbeitspraktiken der Beschäftigten. Betroffen war in den 1950er und 1960er das Verkaufspersonal in den Lebensmittelgeschäften, bald aber auch anderer Branchen (Erlebniswelt Kaufhof, 2001; Voges, 2017). Die Um-Ordnung dehnte sich weiter aus, denn die Selbstbedienung entwickelte sich bis Ende der 1980er Jahre zur dominierenden Verkaufsform in allen Handelsbranchen, selbst im traditionell beratungsintensiven, hochpreisigen Textileinzelhandel.⁵

Somit widmet sich der zweite Abschnitt dieses Beitrags den veränderten räumlichen Praktiken. Aus diesen werden erste Schlüsse gezogen, wie sich die Raumkonstitution auf die soziale Situation des Verkaufspersonals auswirken konnte. Um anschließend den konkreten Auswirkungen der Umgestaltung, sprich der Verbindung von räumlicher und sozialer Ordnung nachzugehen, werden im dritten Abschnitt diese Analysen ergänzt durch die subjektiven Wahrnehmungen von Beschäftigten im Einzelhandel.

Veränderte räumliche Praktiken

Mit der Einführung der Selbstbedienung veränderten sich neben der Gestalt des Verkaufsraums, also des Arbeitsraums der Beschäftigten, auch diejenigen Teilpraktiken, die besonders mit dem Raum in Wechselwirkung standen. Maßgeblich beteiligt an einer wichtigen Veränderung der Raumdynamik war die Firma NCR (National Cash Register) – eine amerikanische Firma mit Standort in Augsburg, die im Untersuchungszeitraum Kassen und Kassensysteme vertrieb und dabei aktiv die Einführung der Selbstbedienung propagierte. Aus deren Werbematerial

4 Vgl. Jahresbericht von Latscha 1960 in: „Jahresberichte – Fa. J. Latscha. 1953–1962“, W-1-10/510, ISG.

5 Vgl. Foto in: „Abteilung Hemden, Stammhaus Hirmer, März 1977 (Albumseite 19)“, 2013/02/207.0019, HUA.

wird deutlich, welche Veränderung in der räumlichen Gestaltung der Einzelhandelsgeschäfte die Firma NCR plante und mit welchen Folgen für das Verkaufspersonal sie rechnete. In einer Broschüre, die sich an Ladeninhaber richtete, werden eine Graphik und ein Foto gegenübergestellt, um den Unterschied von Läden „OHNE Freiwahl“ und Läden „MIT Freiwahl“ zu veranschaulichen.⁶ In den Läden bis in die 1960er Jahre gab es demnach eine Ladentheke. Es herrschte eine klare Trennung zwischen dem Verkaufsbereich, dem Handlungsraum der Beschäftigten, und dem Bereich der Kundinnen und Kunden. Hinter der Theke kontrollierten und entschieden die Beschäftigten über den Zugang zur Ware. Sie nahmen die Bestellung auf, holten sie aus dem Regal und übergaben die Waren ihrer Kundschaft. Vor der Theke warteten die Kundinnen und Kunden, da jeweils nur eine Person bedient werden konnte. Im Laden mit Selbstbedienung entfiel die klare Trennung dieser beiden Räume. Die Bewegungsabläufe der Beschäftigten änderten sich somit grundlegend. Das Hin- und Herlaufen verringerte sich und NCR pries dies folgendermaßen an: „Bessere Arbeitsbedingungen durch weniger Lauferei und geringere Anstrengung, denn der Kunde übernimmt weitgehend das Zusammentragen der Waren.“⁷ Diese als Verbesserung postulierte Veränderung hatte aber noch eine ganz andere Wirkung: Die Kundinnen und Kunden konnten sich selbst Zugang zur gewünschten Ware verschaffen und beherrschten somit große Teile des Verkaufsraums. Die Nebentätigkeiten, also Teilhandlungen wie das Instandhalten des Ladens, etwa das Einräumen der Regale, führten die Beschäftigten fortan mitten im Einkaufsbereich der Kundschaft aus, also in dem Bereich, in dem die Kundinnen und Kunden eine raumbeherrschende Rolle einnahmen. Dabei sollten die Beschäftigten möglichst unauffällig agieren. Bei Bedarf mussten sie zwar sofort ansprechbar, freundlich und hilfsbereit zu sein,⁸ aber sie verfügten, abgesehen vom Kassensarbeitsplatz, nicht mehr über einen eigenen Hoheitsbereich. Sie wurden marginalisiert, denn ihre Bedürfnisse bezüglich des Arbeitsplatzes rückten in der Vorstellung von NCR in den Hintergrund. Die räumlichen Praktiken der Beschäftigten verloren bei den Gestaltenden der räumlichen Ordnung gegenüber denen der Kundschaft an Bedeutung.

Als Bereich, in dem die Beschäftigten der Kundschaft gegenüber souverän handeln konnten, blieb ihnen der Kassensarbeitsplatz. Allerdings befand sich

6 Vgl. Broschüre NCR, in „National und moderne Verkaufsmethoden“, ca. 1958, Bestand NCR F36/202, Bayerisches Wirtschaftsarchiv (BWA).

7 Broschüre NCR, in „Moderne Verkaufsmethoden“, ca. 1960, F36/201, BWA.

8 Vgl. Schulungstafeln NCR, in „Verkaufpsychologie in Selbstbedienungs-, Selbstwähl-, Freiwahl-Läden“, ca. 1955, F36/218, BWA.

die Kasse im Selbstbedienungsladen am Ausgang. Sie schränkte den Zugang der Kundschaft zur Ware nicht mehr ein, wie die Theke im Bedienungsladen.⁹ Hinzu kam, dass die Arbeit an der Kasse vermehrt fremdbestimmt war. NCR verfügte über eine eigene Abteilung, um die Beschäftigten von Läden, die auf Selbstbedienung umstellen wollten, an den NCR-Kassen auszubilden. Fotos und Unterlagen von solchen sogenannten Kassiererinnen-Schulungen zeigen, wie eine Weiterbildung ablief. In einem Schulungsraum, in dem sich Stehpulte mit Übungskassen befanden, wurde das „Blindtastschema“ zunächst anhand von Texttafeln erklärt, vorgeführt und dann von den Anwesenden, meist Frauen, an Rechenbeispielen ausprobiert.¹⁰ Ein Zitat aus den Schulungsunterlagen verdeutlicht den hohen Aufwand bei den Fingerübungen, bei denen zunächst die Grundposition der Hand eingeübt, dann die als korrekt angesehene Verwendung des Daumens, des Mittel- und des Zeigefingers erlernt werden sollte: „Während der ersten drei Stunden sollte man sich nur mit Übungen der einzelnen Finger beschäftigen, damit die Kassiererin zunächst einmal die notwendige Sicherheit über die Aufteilung des Tastenfeldes erlangt. Ohne die absolut sichere Beherrschung der Tastatur ist eine Förderung des Tempos zwecklos.“ Der erhoffte Nutzen dieser Übungen war „die fehlerfreie Addition von ca. 25 Einzelposten, in 60-65 Sekunden.“¹¹ Weitere Fertigkeiten, die bei NCR-Schulungen vermittelt wurden, waren Rechnen und die sogenannte Kassenstandtechnik. Diese Technik bestimmte, auf welche Art und Weise die Ware kassiert werden sollte, welche Sicherheitsvorkehrungen gegen Diebstahl getroffen werden sollten oder wie man mit den Kundinnen und Kunden umzugehen hatte:

„Die linke Hand wird auf den zu kontrollierenden Artikel gelegt, der Preis des Artikels dem Kunden genannt, und mit der rechten Hand wird der entsprechende Betrag registriert. [...] Gleichzeitig mit dem Betätigen der Motortaste wird der registrierte Artikel mit der linken Hand zum Ende des Kassentisches bewegt. Die rechte Hand bleibt auf dem Tastenfeld, bis alle Posten registriert sind. [...] Der vom Kunden erhaltene Geldschein wird auf die Zahlplatte gelegt. Das Retourgeld wird der Kassenschublade entnommen, indem man auf den angezeigten Betrag aufbaut. Das Retourgeld wird dem Kunden vorgezählt, wiederum aufbauend auf den angezeigten Gesamtbetrag. [...] Sodann wird der Kunde freundlich verabschiedet.“¹²

9 Vgl. Broschüre NCR, F36/202, BWA.

10 Vgl. Fotos von Kassiererinnen-Schulung NCR, in: „MVM (Moderne Verkaufsmethoden) Distrikt-Arbeitsstagnungen“, 1955–1963, F36/247, BWA.

11 Text des Leitfadens für Kassiererinnen-Schulung, in: „MVM-Personalschulung (Moderne Verkaufsmethoden)“, ca. 1955, F36/204, BWA.

12 Text des Leitfadens für Kassiererinnen-Schulung, F36/204, BWA.

NCR gab demnach den gesamten Kassiervorgang durch die Schulungen vor. Die äußeren räumlichen Gegebenheiten prägten selbst diese kleinen Bewegungsabläufe. Sie wiederum waren Teil der räumlichen Praktiken und übertrugen sich auf die soziale Ordnung: die Kassengestalter und Ladeninhaber rationalisierten das Verhalten der Beschäftigten und richteten deren Arbeit vollkommen nach dem Nutzen für die Maschine – in diesem Fall die Kasse – aus und eben nicht etwa nach dem Bedürfnis nach einer selbstbestimmten Arbeitsweise. Das Wohlbefinden der Beschäftigten stand hinter der Ordnung des schnellen Kassierens zurück. Die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden sowie der Unternehmer dominierten über die des Personals, das in der sozialen Ordnung nach unten gerutscht war. Die Arbeit an der Kasse wandelte sich von selbstbestimmt zu fremdbestimmt. Die Lautsprecherdurchsage im Supermarkt „Tante Emma bitte an Kasse 3“, die im Titel dieses Beitrags karikiert wird, verdeutlicht diese Unterordnung ebenfalls. Die ausgerufene Person war dazu angehalten, ihre momentane Tätigkeit sofort zu unterbrechen, um für die Bedürfnisse der an der Kasse wartenden Kundschaft da zu sein. Außerdem entwickelte sich das Kassieren zu einer überwiegend weiblichen Teilpraktik, während dies im Bedienungsladen noch Aufgabe aller Beschäftigten gleichermaßen war. Die geschlechtliche Zuordnung der Kassiertätigkeit galt im Übrigen nicht nur für den Lebensmittelbereich, sondern auch für den Textil- und Warenhausbereich.¹³

Wie aber setzten die Betriebe die geplanten Veränderungen um? Zwei Fotos, aufgenommen in Frankfurter Latscha-Filialen gegen Anfang und gegen Ende der 1950er Jahre, erlauben eine Analyse der Position und der Funktion der Kassierenden im konkreten Betrieb.¹⁴ Wichtige Veränderungen in der Raumkonstitution ergaben sich dadurch, dass zum einen die Kasse von einer zentralen Stelle im Ladengeschäft an den Ausgang gewandert war. Dadurch übten die Kassierenden gegenüber der Kundschaft keine Kontroll- oder Machtfunktion mehr aus, sondern führten lediglich eine notwendige, verknappte Interaktion zum Austausch von Ware gegen Geld durch. Zum zweiten wurde die Kasse in einen sogenannten Kassenstand eingebaut. Fortan gab es einen baulich abgegrenzten Bereich, meist mit Sitzplatz, in dem die Kasse platziert war. Die Kassiererin

13 Vgl. Personalstatistiken Hirmer, 2016/09/0030, HUA und Stellenanzeigen C&A, in denen explizit nur nach Kassiererinnen gesucht wurde, in: „Stellenanzeigen zur Neueröffnung von Häusern 1966–1971“, Draiflessen Collection Mettingen (DCM) 119291.

14 Vgl. Foto „J. Latscha“, Anfang der 1950er, W1-10, 1314, ISG; Foto „V1, Eröffnung Schillerstr.“, 1957, W1-10, 1269, ISG.

musste den Kassenstand als ambivalent empfinden: Einerseits war sie durch ihn sozusagen eingesperrt, andererseits diente er als Schutz vor dem Eindringen der Kundschaft in den anvertrauten Kassenbereich. Für die veränderten Raumwahrnehmungen war es außerdem relevant, wie sich die Kassierenden im Kassenstand bewegten. Anstatt wie im Bedienungsladen hinter einer Theke an der Kasse zu *stehen*, sollte die Kassiererin im Selbstbedienungsladen dahinter *sitzen*. Diese Umstellung bedeutete eine vorläufige Erleichterung für das Kassenpersonal, gleichzeitig befanden sich die Kassierenden aber wortwörtlich nicht mehr auf Augenhöhe mit der Kundschaft. Somit schaute die Kundschaft von oben auf die Kassierenden herab, diese wiederum blickten zur Kundschaft auf oder hielten den Kopf gesenkt, um die Preise der Waren abzulesen – ein Zeichen dafür, dass sich die Herrschaftsverhältnisse zuungunsten der Beschäftigten und ihrer sozialen Stellung verschoben hatten.

Diese Umgestaltung betraf aber nicht nur den Lebensmitteleinzelhandel, wie die Veränderungen im Münchner Textilgeschäft Ludwig Beck zeigen. Auf einem Foto aus einer Firmenchronik ist die Ladeneinrichtung um 1900 zu sehen. Wie im Lebensmitteleinzelhandel befanden sich die Verkäuferinnen hinter der Theke, so auch die Waren, die in Regalen und Schubladen an den Wänden untergebracht waren. Die Verkäuferinnen präsentierten die Ware den Kundinnen, die sich vor der Theke aufhielten. Auf den Fotos der Inneneinrichtung bei Beck vom Anfang der 1960er Jahre sind zwar vereinzelt noch Theken im Laden auszumachen, aber Teile der Ware waren bereits mitten im Verkaufsraum platziert und damit der Kundschaft frei zugänglich.¹⁵ Auf den Fotos, die Ende der 1980er Jahre aufgenommen wurden, sind kaum noch Verkaufstheken zu sehen. Die Hemden auf den Kleiderständen waren nach Größen sortiert und mit Preisen ausgezeichnet, sodass bei diesen Produkten das Beraten und Informieren durch das Verkaufspersonal nicht nötig war, sondern die Kundschaft dies selbst übernehmen konnte.¹⁶

Auch die Kassenarbeitsplätze im Textileinzelhandel veränderten sich. Beim Textilgeschäft für Damenoberbekleidung, Wäsche und Heimtextilien C.F. Braun GmbH in Stuttgart dienten in den 1960er Jahren sogenannte Kassentische als Arbeitsplatz für das Kassenpersonal. Hinter diesen massiven Kassenständen *saßen* die ausschließlich weiblichen Kassierinnen. Ein eigener „Hoheitsbereich“ war ihnen somit zwar gesichert, aber die Kundschaft blickte auf sie herab. Ein Zitat

15 Vgl. Fotos in Büchlein Firma Beck, „Hundert Jahre im Dienst der schönen Münchnerin“, 1961, S003/102, BWA.

16 Vgl. Fotos in: „Innenansichten Verkaufsräume“, um 1987, 1988, Bestand Beck F34/235, BWA.

aus der Beschriftung eines Fotoalbums zeigt die Probleme der Wahrnehmung für die soziale Ordnung auf: „Das Fräulein ‘Hauptkasse’, Fräulein Anneliese, ist hinter ihrem gewichtigen Kassentisch kaum zu erkennen.“¹⁷ Die Gestalter des Albums, und somit wohl auch die Kundschaft, nahmen die Kassiererin durch ihre Positionierung im Raum nicht als bedeutende Stelle im Verkaufsprozess wahr. Derartige Kassen gab es auch bei C&A ab den späten 1950er Jahren bis in die 1970er Jahre. In deren Filialen waren die Kassiererinnen zum Teil zusätzlich durch eine Glas- oder Plexiglasscheibe von den Kundinnen und Kunden getrennt.¹⁸

Bei Beck in München waren in den 1950er Jahren ebenfalls abgeschirmte Kassenstände üblich. Allerdings waren diese in der Mitte des Raumes platziert und auf den Fotos ist zu erkennen, dass die Frauen dahinter *standen*, also zwar in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt waren, sich aber auf Augenhöhe mit der Kundschaft befanden. Im Verkaufsraum der 1970er stellte Beck die einzelnen Kassen dann auf langen, offenen Theken am Rande des Verkaufsraumes auf. Die Offenheit suggerierte der Kundschaft die Zugänglichkeit zur Ware. Auf den Fotos sind im Gegensatz zu denjenigen von C.F. Braun keine dazugehörigen Kassiererinnen abgebildet.¹⁹ Dies lässt den Schluss zu, dass bei Beck die Zuständigkeit für eine Kasse wechseln konnte und dass neben dem Kassieren auch andere Aufgaben auszuführen waren. Die Kassiererinnen erfuhren somit bei Beck keine derartige Degradierung, hatten dafür aber auch nicht die Möglichkeit sich zwischenzeitlich hinzusetzen. Dies mag damit zusammenhängen, dass Beck sich selbst als gehobenes Haus ansah, zu dem der Eindruck einer sitzenden Verkäuferin oder Kassiererin in dessen Empfinden nicht gepasst hätte.

Die räumliche Um-Ordnung durch die Einführung der Selbstbedienung und die Weiterentwicklung von Kassen bewirkte demnach auch immer veränderte räumliche Praktiken: der Wegfall der Ladentheke hieß zwar, dass das Personal weniger hin- und herlaufen und die Waren nicht mehr zusammen tragen musste, allerdings ging damit ein Bedeutungsverlust und eine soziale Marginalisierung einher. Die an den Ausgang verlegte Kasse schrieb die Bewegungsabläufe vor und bedeutete eine späte erste Interaktion mit der Kundschaft, die keine Kontroll-

17 Fotoalbum Firma Braun, „Ein Arbeitstag in der Firma C. F. Braun 1960er Jahre“, 1960er, F25041-25169, Bestand C. F. Braun, Stuttgart (B56), Wirtschaftsarchiv Baden-Württemberg (WABW).

18 Vgl. Fotos in: „Haus Bielefeld. Fotografien zur Eröffnung am 28.03.1957, DCM 128405 und in: Kambartel 2011, S. 215, 218.

19 Vgl. Fotos in: „Innenansichten Verkaufsräume“, 1951–1971, F35/237, BWA.

möglichkeit über die Ware oder den Zugang der Kundschaft zu ihr mehr zuließ. In der sozialen Ordnung bedeutete dies eine weitere Herabstufung. Hinzu kam, dass die räumliche Praktik der späten zwischenmenschlichen Interaktion wieder rückwirkte auf den Raum und ihn zu einer Veränderung zwang: die Begrüßung der Kundinnen und Kunden erfolgte im Selbstbedienungsladen durch schriftliche Markierung des Ein- und Ausgangs und durch Begrüßungsschilder. Ganz entscheidend für die Wahrnehmung der sozialen Position war schließlich auch, ob die Kassierenden an der Kasse saßen oder standen.

Soziale Auswirkungen der räumlichen Um-Ordnung im Einzelhandel

Die unterschiedlichen Raumwahrnehmungen, die im Textileinzelhandel im Gegensatz zum Lebensmitteleinzelhandel entstanden, hatten weiterreichende Auswirkungen auf das Empfinden von Ansehen und Anerkennung. So schätzten Beschäftigte im Warenhausbereich 1985 den Status von Verkäuferinnen und Verkäufern im Einzelhandel ganz stark in Abhängigkeit der jeweiligen Branchen ein. Ganz oben in der Status-Pyramide stand die Arbeit in Boutiquen, ganz unten die Arbeit im Lebensmitteleinzelhandel (Glaubitz, 1985, S. 175).

Ein weiteres Beispiel für den Zusammenhang zwischen räumlicher und sozialer Ordnung, und damit auch geschlechtsspezifischer Ordnung, findet sich bei Hirmer – einem Herrenmodegeschäft in München.²⁰ Als besonders prestigeträchtig galt bei den Beschäftigten die Anzugabteilung.²¹ Sie war räumlich gesehen ganz oben, zusammen mit der Mantelabteilung, im dritten Stock des Ladens, angesiedelt. Dort arbeiteten in den 1960er Jahren fast ausschließlich Männer als Verkäufer.²² Darunter folgte im zweiten Stock die Sakkoabteilung, dann im ersten Stock die Hosen- und Freizeitabteilung („Anzugabteilung war die Königin. ... Dann kam Sakko, und Hosen war schon eher die Malocherabteilung.“).²³ Im Erdgeschoss befand sich die Artikelabteilung. Hier arbeiteten verhältnismäßig

20 Dass Hirmer ein Herrenmodegeschäft war und ist, führte dazu, dass dort traditionell mehr Männer als Frauen gearbeitet haben.

21 Vgl. Angaben zweier ehemaliger Mitarbeiter Hirmer in Interview, Transkript S. 6, 12, in: „Interview mit Herrn H. K., Herrn R. S., Herrn E. B. und Frau I. B. (04.12.2009)“, 2013/08/0014, HUA.

22 Vgl. „Gruppenbild Hirmer Anzugabteilung (1968/1978)“, 2012/08/0021, HUA.

23 Vgl. Transkript S. 14, in: Interview 2013/08/0014, HUA und Angabe eines ehemaligen Mitarbeiters in Interview, Transkript S. 4, in „Interview mit Herrn H. S., Herrn P. und Herrn A. O. (23.11.2009)“, 2013/08/0004, HUA.

viele Frauen, außerdem wurden früh erste Formen der Selbstbedienung, wie etwa Vorwahl, eingeführt.²⁴ Auch an diesem Beispiel lässt sich beobachten, dass Frauen in denjenigen Räumen, in diesem Fall den Abteilungen, überrepräsentiert waren, denen ein geringeres Prestige zugewiesen wurde. Andere Frauen bei Hirmer waren mit Teilpraktiken betraut, die als untergeordnet und unterstützend eingestuft werden können: Sie arbeiteten an Paktischen und Kassen, als Empfangsdamen am Aufzug oder als Läuferinnen zwischen Verkäufer und Kasse oder Änderungsschneiderei.²⁵ Insgesamt lässt sich für Hirmer feststellen, dass in dem Maße, in dem über die Jahre hinweg mehr Selbstbedienung eingeführt wurde, sich auch die Anzahl der dort arbeitenden Frauen erhöhte. Die räumliche Um-Ordnung bot im Fall von Hirmer zwar eine Steigerung der dortigen Frauenerwerbstätigkeit, ging aber auch mit einem Prestigeverlust der den weiblichen Beschäftigten zugeordneten Arbeitspraktiken einher.

Besonders stark zu spüren waren die Auswirkungen der räumlichen Um-Ordnung auf die soziale Ordnung aber in der Lebensmittelbranche, vor allem in dem seit den späten 1960er Jahren anwachsenden Discountbereich (Brandes, 1998; Langer, 2013). Die Schriftstellerin Ilse Kibgis, die auch einige Zeit als Kassiererin gearbeitet hatte, verfasste 1984 ein in seiner äußeren Form an einen Kassenzettel erinnerndes Gedicht, in dem sie ihre Empfindungen am Arbeitsplatz Kasse zum Ausdruck bringt (Gajewsky über Kibgis, 2017). In dem Gedicht „Klagelied einer Kassiererin“ schrieb sie von „Menschenschlangen“, die sich durch sie hindurchfräßen. Die Kundinnen und Kunden nahmen sie in ihrer Position an der Kasse also nicht mehr als Person wahr, sondern bloß als notwendigen Durchgang zum Ausgang. Ihre Psyche („meine Gedanken“) und ihr Körper („meine Hände“) waren dem strengen Arbeitsrhythmus unterworfen, den die Geschwindigkeit des Kassensandes vorgab („unterste Befehlsempfänger“), und sie selbst empfand sich als ein ersetzbares Rädchen in der Mühle der Verkaufspraxis („Personalakte mit schwankendem Kurswert“). Dabei ging ihre Persönlichkeit, ihre Individualität durch ihre Arbeit mit der Massenware verloren („ich das Individuum [wurde] zum Diskontartikel“) (Kibgis 1984, S. 111). Die Verfasserin zeichnete mit ihrem Gedicht ein anschauliches, gleichwohl für sie niederschmetterndes Bild der Arbeit

24 Vgl. Angabe eines ehemaligen Mitarbeiters in Interview, Transkript S. 22, in: „Interview mit H. W. und Frau W. (14.12.2009)“, 2013/08/0017, HUA sowie weitere Angabe einer ehemaligen Mitarbeiterin in Interview, Transkript S. 4, in: „Interview mit Frau G. H., Betriebsrätin (25.11.2009)“, 2013/08/0009, HUA.

25 Vgl. Transkript S. 21, in: Interview 2013/08/0009, HUA, sowie Transkript S. 33, 53, in Interview 2013/08/0004, HUA.

an der Einzelhandelskasse. Dabei wird die Annahme bestätigt, dass insbesondere die Positionierung der Kassen und der Kassierenden im Verkaufsraum eine wesentliche Bedeutung für diese Empfindung hatte.

Beide Beispiele zur Selbstwahrnehmung der Beschäftigten zeigen, dass sich die räumliche Ordnung ganz massiv auf die Wahrnehmung der sozialen Ordnung ausprägte. Sowohl die Beschäftigten bei Hirmer als auch Ilse Kibgis ordneten bestimmten Räumen einen bestimmten sozialen Status zu – und eben auch eine bestimmte Geschlechtsspezifik.

Im Gegensatz zu Ilse Kibgis nahm eine Mitarbeiterin bei Hirmer, die ausschließlich an der Kasse beschäftigt war, ihre Stellung eher als eine verantwortungsvolle Position im Betriebsgefüge wahr. Sie durfte auch bei der Umstellung von elektronischen Kassen auf PC-gestützte Kassen mitentscheiden, welche Kassenfirma sich für Hirmer am besten eignete.²⁶ Die sozialen Auswirkungen der räumlichen Um-Ordnung lassen sich also nicht ausschließlich an den räumlichen Praktiken ablesen. Ein nicht zu unterschätzender Faktor für die Selbstwahrnehmung war der Grad der Einbindung in das Betriebsgeschehen. Manchen Verkäuferinnen kam dabei größere Verantwortung zu. Das Gros der weiblichen Beschäftigten jedoch war der Marginalisierung ausgesetzt.

Weiterhin wird der Einzelhandel von weiblichen Beschäftigten dominiert und weist einen hohen Niedriglohnanteil auf (Voss-Dahm, 2007). Dementsprechend sind die Beschäftigten bis heute durch ihre niedrige Entlohnung, aber auch durch ihre räumliche Zuordnung und andere kulturelle Faktoren in der sozialen Ordnung eher unten angesiedelt.

Exkurs: Zeitliche Ordnung

Neben der räumlichen Um-Ordnung im Einzelhandel war es auch die zeitliche Um-Ordnung, die sich auf die soziale Ordnung im Einzelhandel auswirkte. So kann die Untersuchung von Zeit (Geppert & Kössler, 2015) Erkenntnisse über den Stellenwert weiblicher Arbeit in der Bundesrepublik liefern. Veranschaulichen möchte ich dies anhand von Teilzeitarbeit im Einzelhandel und den seit den 1950er Jahren kontinuierlich fortgeführten Debatten um den Ladenschluss.

Dass sich die zeitliche Um-Ordnung auf die soziale Ordnung, besonders in Bezug auf Geschlechterverhältnisse, auswirkte, verdeutlicht die Ausdehnung von Teilzeitarbeit. 1960 waren 6,4 Prozent der arbeitenden Frauen in Teilzeit

²⁶ Vgl. Transkript S. 5, in: Interview 2013/08/0009, HUA.

beschäftigt, 1970 waren es schon 18,1 Prozent und 1975 bereits 21,3 Prozent.²⁷ Vor allem im Einzelhandel stieg sie seit Mitte der 1960er und vor allem seit Beginn der 1970er Jahre stark an (Bargmann, Müller, Schickle & Tippelt 1981). 1976 war der Einzelhandel mit 28,4 Prozent Spitzenreiter unter den Teilzeitbranchen.²⁸ Die Gründe für Teilzeitarbeit konnten vielfältig sein. Firmen argumentierten, dass sie besser mit Spitzeneinkaufszeiten zurechtkämen, für manche Frauen schien es eine gute Gelegenheit zu sein, in den Arbeitsmarkt einzusteigen und für die re-traditionalisierte Nachkriegsgesellschaft (Heinsohn, 2012) war es wichtig, dass Frauen neben ihrer Arbeit genug Zeit hatten, um für Kinder und Haushalt zu sorgen. Teilzeitarbeit wurde in den meisten Fällen eher als Dazuverdienst gesehen und nicht als Möglichkeit eine eigene Berufskarriere aufzubauen. Da hauptsächlich Frauen in Teilzeit arbeiteten, wurde auch weibliche Arbeit insgesamt eher als Addition, nicht als gesellschaftliche Notwendigkeit angesehen. Dies führte dazu, dass Frauen in untergeordnete Jobposition hineinwuchsen oder darin verblieben.

Diese Entwicklungen wirken bis heute fort und sind für viele Frauen auch außerhalb der Einzelhandelsbranche Realität. Denn die Arbeitsform der Teilzeitarbeit beeinflusste nicht nur die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit, sondern auch die Lebensarbeitszeit. Die durch Teilzeitarbeit oder Babypausen erzeugten fehlenden Arbeitsstunden summierten sich im Laufe der Lebenszeit und führten dazu, dass Frauen insgesamt über weniger Qualifikationen verfügten, weniger Beförderungen erhielten und seltener verantwortungsvolle Positionen übernahmen. Dies trug zu Einkommensunterschieden bei, die sich vergrößerten, je älter die Menschen wurden (Gershuny, 2015). So entstanden Einkommensunterschiede von Männern und Frauen maßgeblich durch die ungleiche Verteilung von Arbeitszeit. Für die soziale Ordnung bedeutet dies, dass trotz der rechtlichen Gleichstellung von Mann und Frau, eine gesellschaftliche Gleichstellung nicht erreicht wurde.

Ebenfalls einen Hinweis darauf, wie zeitliche Ordnung und soziale Ordnung ineinandergreifen, liefert die Untersuchung der Ladenöffnungszeiten in der Bundesrepublik Deutschland, die hier aber nur kurz angedeutet werden kann. Das Ladenschlussgesetz von 1956, gedacht als Schutzgesetz für Arbeitnehmerinnen und

27 Vgl. Tabelle 'Teilzeitbeschäftigung der Frauen' in: „Allgemeine Korrespondenz zur Teilzeitarbeit 1978–1980, 5/HBVH810006, Bestand Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) – Hauptvorstand, Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., Bonn (AdsD).

28 Vgl. ebenda.

Arbeitnehmer, etablierte äußerst restriktive Ladenöffnungszeiten. Hier setzten sich solche politischen und gesellschaftlichen Kräfte durch, die weibliche Arbeit eher in den häuslichen und familiären Bereich einordneten. Dass dieses Gesetz – trotz Lockerungsbestrebungen von Unternehmen und einzelnen Beschäftigten – bis 1989 stabil blieb, hing auch mit einem bestimmten „Arbeitszeitregime“ in der Bundesrepublik zusammen, das auf eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hin ausgelegt war, sodass weibliche Arbeit nur toleriert werden konnte, wenn sie mit der Familie vereinbar war. Eine Neuregelung und Liberalisierung kam erst dann in Frage, als mit der Wiedervereinigung ein anderes „Arbeitszeitregime“ auftauchte, nämlich das der DDR, in der, zumindest offiziell, Zeit und Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen gleich verteilt sein sollte.

Diese zeitlichen Praktiken, die sich durch Ladenschluss und Teilzeitarbeit ergaben, führten zu Einschränkungen bei Frauen. Ihre Arbeitszeit musste sich einerseits an der Familie, andererseits am Dienst am Kunden orientieren. Damit wurden die Bedürfnisse der arbeitenden Frauen wiederum den Interessen anderer Akteure untergeordnet.

Fazit: Um-Ordnung durch Perspektivwechsel

Bislang wurde die Geschichte des Einzelhandels in der historischen Forschung meist aus konsumgeschichtlicher Perspektive, sprich aus der Perspektive der Einkaufenden erzählt. Die Neuerungen der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts versprachen größere Wahlfreiheit und Souveränität für die Konsumierenden. Aus der Perspektive der Verkaufenden, der Arbeitenden, bedeuteten diese Veränderungen aber Einschränkung, Unterordnung und Marginalisierung.

Im Selbstbedienungsladen stand nicht mehr die verkaufende Person im Vordergrund, die hinter der Theke angesprochen werden musste, sondern die Kundinnen und Kunden hatten freien Zugang zur Ware, informierten sich nicht in einem Verkaufsgespräch, sondern über die Verpackung der Ware und traten erst im letzten Schritt mit den Verkaufenden in Kontakt. Werbung und Marketing, Ladendesign und Kundenführung wurden wichtiger. Die tatsächliche Verkaufsarbeit ordnete sich diesen Aspekten unter. Die räumliche Ordnung im Einzelhandel wirkte sich also massiv auf die soziale Ordnung der Arbeitenden aus. Gleiches gilt für die zeitliche Ordnung, die hier nur kurz angeschnitten werden konnte. Eine weitere wesentliche Überlegung ist, dass die räumliche wie zeitliche Um-Ordnung von Arbeit zwar auf der betrieblichen Mikroebene ablief, ihre Konsequenzen aber bis in die Makroebene hineinwirkten, also auf die sozio-ökonomische Ordnung der bundesrepublikanischen Gesamtgesellschaft Einfluss

nahmen. Da Erwerbsarbeit als Indikator für die gesellschaftliche Stellung und die soziale Teilhabe angesehen werden kann, lässt sich aus der Untersuchung Folgendes schließen: Die Mehrheit der Beschäftigten im Verkauf geriet in eine sozial untergeordnete Position, als die Arbeit selbst an gesellschaftlicher Anerkennung verlor. Aufgrund der weiblich dominierten Beschäftigtenstruktur des Einzelhandels betraf dies im Untersuchungszeitraum besonders Frauen. Allzu oft verharrten sie in marginalisierten Positionen. Besonders für Frauen wirkte sich die Um-Ordnung im Einzelhandel also negativ aus. Dabei steht der Einzelhandel paradigmatisch für viele Tätigkeiten im Dienstleistungssektor.

Als Forschungsdesiderat bleibt abschließend festzuhalten: Wenn zukünftig stärker versucht würde, Konsum- und Arbeitsgeschichte, Fremd- und Selbstwahrnehmung sowie strukturelle und kulturelle Einflüsse zusammenzudenken, könnten differenziertere Einsichten in die Geschichte der Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik sowie die Entstehung sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit durch Arbeit erzielt werden.

Literatur

- Banken, Ralf (2007). Schneller Strukturwandel trotz institutioneller Stabilität: die Entwicklung des deutschen Einzelhandels 1949–2000. *Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte*, 48 (2), 117–145.
- Bargmann, Holger, Müller, Kurt, Schickle, Ottmar & Tippelt, Rudolf (1981). *Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel. Eine empirische Untersuchung der Arbeitsaufgaben, Tätigkeiten und Anforderungen von Verkäufern/Einzelhandelskaufleuten unter Einschluß möglicher Veränderungen des institutionellen Einzelhandels in den letzten zehn Jahren*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Brandes, Dieter (1998). *Konsequent einfach: die ALDI-Erfolgsstory* (3. Aufl.). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Ditt, Karl (2003). Rationalisierung im Einzelhandel: Die Einführung und Entwicklung der Selbstbedienung in der Bundesrepublik Deutschland 1949–2000. In Prinz, Michael (Hrsg.), *Der lange Weg in den Überfluss* (S. 315–356). Paderborn: Schöningh.
- Doering-Manteuffel, Anselm & Raphael, Lutz (2010). *Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte nach 1970* (2., erg. Aufl.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Doering-Manteuffel, Anselm, Raphael, Lutz & Schlemmer, Thomas (Hrsg.). (2016). *Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Dostal, Werner (2017). Erwerbsarbeit. In Hartmut Hirsch-Kreinsen & Heiner Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie* (2. Aufl.) (S. 122-125). Baden-Baden: Nomos.
- Kaufhof AG (2001). *Erlebniswelt Kaufhof. Ein Warenhaus in Deutschland*. Köln: Wienand.

- Geppert, Alexander C. T. & Kössler, Till (Hrsg.). (2015). *Obsession der Gegenwart: Zeit im 20. Jahrhundert*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Gershuny, Jonathan (2015). Time Use and Social Inequality Since the 1960s. In Alexander C. T. Geppert & Till Kössler (Hrsg.), *Obsession der Gegenwart: Zeit im 20. Jahrhundert* (S. 251–271). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Girschik, Katja (2010). *Als die Kassen lesen lernten. Eine Technik- und Unternehmensgeschichte des Schweizer Einzelhandels 1950–1975*. München: Beck.
- Glaubitz, Jürgen (1980). Rationalisierung im Einzelhandel und gewerkschaftliche Gegenwehr. *WSI Mitteilungen*, 33 (8), 436–445.
- (1985). Angestellte und Gewerkschaften. In Jürgen Glaubitz & Erna Zmuda-Schamper (Hrsg.), *Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus* (S. 159–189). Hamburg: VSA-Verlag.
- (1985). Arbeitnehmer im Einzelhandel. In Jürgen Glaubitz & Erna Zmuda-Schamper (Hrsg.), *Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus* (S. 116–134). Hamburg: VSA-Verlag.
- Glaubitz, Jürgen & Zmuda-Schamper, Erna (Hrsg.) (1985). *Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Heinsohn, Kirsten (2012). Kommentar: Nachkriegszeit und Geschlechterordnung. In Julia Paulus, Eva-Maria Silies & Kerstin Wolff (Hrsg.), *Zeitgeschichte als Geschlechtergeschichte. Neue Perspektiven auf die Bundesrepublik* (S. 92–99). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Hilf, Ellen, Jacobsen, Heike, Meschkutat, Bärbel & Pohlheim, Katja (2018): Berufsfachlichkeit im Einzelhandel – eine umkämpfte Ressource. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 11 (1), 60–75.
- Kambartel, Andrea (2011). Die Kasse klingelt nicht mehr ... Die Anfänge des computer-gesteuerten Warenwirtschaftssystems bei C&A. In Draiflessen Collection (Hrsg.), *C&A zieht an. Impressionen einer 100-jährigen Unternehmensgeschichte* (Katalog der Ausstellung) (S. 214–219). Mettingen: Draiflessen Collection.
- Kibgis, Ilse & Gajewsky, Karl-Heinz (2017). *Ilse Kibgis – Lesebuch*. Köln: Nyland-Stiftung.
- Kibgis, Ilse (1984). *Meine Stadt ist kein Knüller in Reisekatalogen – Gedichte von Ilse Kibgis*. Oberhausen: Asso.
- Langer, Lydia (2013). *Revolution im Einzelhandel. Die Einführung der Selbstbedienung in Lebensmittelgeschäften der Bundesrepublik Deutschland 1949–1973*. Köln u.a.: Böhlau.
- Mattes, Monika (2011). Krisenverliererinnen? Frauen, Arbeit und das Ende des Booms. In Knud Andresen, Ursula Bitzegeio & Jürgen Mittag (Hrsg.), *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren* (S. 127–142). Bonn: Dietz.
- Mikl-Horke, Getraude (2017). Arbeit. In Hartmut Hirsch-Kreinsen & Heiner Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie* (2. Aufl.) (S. 24–28). Baden-Baden: Nomos.

- Oertzen, Christine von (1999). *Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienen: Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948–1969*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- (2007). *The Pleasure of a Surplus Income: Part-Time Work, Gender Politics, and Social Change in West Germany, 1955–1969*. New York, Oxford: Berghahn Books.
- Priemel, Kim Christian (2014). *Heaps of work. The ways of labour history*. Verfügbar unter www.hsozkult.de/literaturereview/id/forschungsberichte-1223 [21.05.2019].
- Rau, Susanne (2017). *Räume. Konzepte, Wahrnehmungen, Nutzungen* (2., aktualisierte und erweiterte Aufl.). Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.
- Scheybani, Abdolreza (1996). *Handwerk und Kleinhandel in der Bundesrepublik Deutschland: sozialökonomischer Wandel und Mittelstandspolitik 1949–1961*. München: Oldenbourg.
- Spiekermann, Uwe (2008). Freier Konsum und soziale Verantwortung: Zur Geschichte des Ladenschlusses in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert. *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte*, 49 (1), 26–44.
- Süß, Winfried & Süß, Dietmar (2011). Zeitgeschichte der Arbeit: Beobachtungen und Perspektiven. In Knud Andresen, Ursula Bitzegeio & Jürgen Mittag (Hrsg.), „Nach dem Strukturbruch“? *Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren* (S. 345–365). Bonn: Dietz.
- Voges, Jonathan (2017). „Selbst ist der Mann“: *Do-it-yourself und Heimwerken in der Bundesrepublik Deutschland*. Göttingen: Wallstein.
- Voss-Dahm, Dorothea (2007). Der Branche treu trotz Niedriglohn – Beschäftigte im Einzelhandel. In Gerhard Bosch (Hrsg.), *Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland* (S. 249–285). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Welskopp, Thomas (2014). Der Betrieb als soziales Handlungsfeld. Neuere Forschungsansätze in der Industrie- und Arbeitergeschichte. In Thomas Welskopp (Hrsg.), *Unternehmen Praxisgeschichte: historische Perspektiven auf Kapitalismus, Arbeit und Klassengesellschaft* (S. 181–207). Tübingen: Mohr Siebeck.
- (2015): Produktion als soziale Praxis. Praxeologische Perspektiven auf die Geschichte betrieblicher Arbeitsbeziehungen. In Knud Andresen, Michaela Kuhnhenne, Jürgen Mittag & Johannes Platz (Hrsg.), *Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts* (S. 29–52). Bonn: Dietz.
- Zmuda-Schamper, Erna (1985). Frauen sind keine Sozialfälle. In Jürgen Glaubitz & Erna Zmuda-Schamper (Hrsg.), *Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus* (S. 137–148). Hamburg: VSA-Verlag.

Sarah Thanner

Persönlichkeit gesucht! – Diskurse um den Ordnungsparameter Persönlichkeit in der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern

Abstract

Der Beitrag erhebt die diskursive Konfiguration des Ordnungsparameters Persönlichkeit als eine in der Verhandlung des arbeitenden Subjekts hervortretende Form der Humandifferenzierung im Feld der Bewerber*innenauswahl zum Gegenstand und legt den Fokus auf die Sicht der Entscheidungsträger*innen. So werden aus der Analyse der monatlich erscheinenden Ausgaben des *Personalmagazins*, einem Informationsmedium des *Human Resource Management*, gewonnene Befunde vorgestellt und vor dem Hintergrund des diskursiven Ineinandergreifens ökonomischer und psychologischer Wissensbestände und Deutungsmuster historisch kontextualisiert. Ausgehend von einer kurzen Skizzierung der kontextuell-narrativen Verortung des Auswahlzenarios und den es kennzeichnenden Wandel- und Mangelnarrativen werden dabei auf der einen Seite die diskursive Verhandlung der Relevanz der Persönlichkeit von Bewerber*innen sowie auf der anderen Seite die im Material hervortretenden Diskurse um ihre Erhebung untersucht, die die Dichotomie zwischen einer entindividualisierten Objektivierung der Bewerber*innen sowie Objektivität der Auswahlentscheidung versus einer im Individuum verhafteten Subjektivität verhandeln.

1. Persönlichkeit als Ressource des arbeitenden Subjekts

„In einer Zeit, in der nichts so beständig ist wie Veränderung und in der der Wettbewerb immer härter wird, ist es eine Herausforderung, sich Zeit zu nehmen für eine Reflexion über die eigene Persönlichkeit“ (Collatz, 2006, S. 3). Diese einleitenden Worte aus einer arbeitspsychologischen Dissertation zur Relevanz von Persönlichkeit und deren Erfassung im Topmanagement lassen sich als Chiffre

für die im sozial- und kulturwissenschaftlichen Diskurs konstatierte Aufwertung der individuellen Persönlichkeit des arbeitenden Subjekts lesen.

Stand bereits das Aufkommen der Idee einer Individualpsychologie in Abhängigkeit zur Herausbildung der bürgerlichen Gesellschaft des 18. Jahrhunderts und ihren politisch-ökonomischen Umwälzungen, so lässt sich auch die Transformation der Arbeitsgesellschaft seit der Wende zum 21. Jahrhundert hinsichtlich ihrer Implikationen auf gegenwärtige Subjektivierungsweisen befragen: Eingebunden in den Prozess einer zunehmenden „Subjektivierung der Arbeit“ (Moldaschl & Voß, 2003), so die Annahme, wird das Leitmotiv eines „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling, 2007) befördert, in dessen Zusammenhang ein vermehrter strategischer Einsatz der Persönlichkeit als zentrale Ressource abverlangt und zugleich vom arbeitenden Subjekt selbst eingefordert werde (u.a. Schönberger, 2007; Seifert, 2014). Dieser Befund wird meist im sogenannten postfordistischen Arbeitsparadigma verortet, welches den sich in den 1980er Jahren in den westlichen Industrienationen einsetzenden Strukturwandel analytisch einzufangen sucht, der sich vor dem Hintergrund von Globalisierung und Deindustrialisierung, neoliberaler Restrukturierung des Arbeitsmarktes sowie einem zunehmenden Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien vollzieht. Die veränderten Arbeitskontexte werden mit den Leitvokabeln Prekarisierung, Flexibilisierung bzw. Entgrenzung sowie Subjektivierung beschrieben (Seifert, 2014). Diese Feststellung basiert auf der Abgrenzung zum für die Industriearbeit als charakteristisch betrachteten fordistischen Arbeitsparadigma.¹

Auch ein Blick auf Stellenanzeigen verschiedenster Branchen und Berufe macht deutlich: Persönlichkeit hat Konjunktur. Über Attribute wie Extraversion, Kommunikationsstärke, Belastbarkeit, u.v.m. werden Vorstellungen der Eignung von Bewerber*innen für spezifische Arbeitsprofile konstruiert. Darüber hinaus finden vor allem seit den 1990er Jahren eignungsdiagnostische Verfahren

1 Der durch den italienischen marxistischen Philosophen Antonio Gramsci geprägte, von Henry Ford entlehnte Begriff des Fordismus verweist dabei vor allem auf die zeitliche und räumliche Trennung von Arbeit und Freizeit, das Leitbild der heterosexuellen Kleinfamilie mit männlichem Familienernährer und weiblichem Zuverdienst sowie der standardisierten Normalerwerbsbiografie (Schönberger, 2007; Sutter, 2013). In Anlehnung an Klaus Schönberger (2007) und Irene Götz (2012) wird das davon abgegrenzte postfordistische Arbeitsparadigma im vorliegenden Beitrag jedoch vorwiegend als wirkmächtige Diskursfolie und hegemoniales Leitbild betrachtet, das auf alltägliche Lebenswelten rückwirkt und nicht zwangsläufig die Arbeitsrealität einer breiten Bevölkerung abbildet, wie eine idealisierte Dichotomie fordistischer versus postfordistischer Arbeitswelten zuweilen andeuten mag.

vermehrte Anwendung, die auf speziell für das Arbeitsumfeld entwickelte Persönlichkeitstests zurückgreifen. Und auch im populärmedialen Diskurs besitzen von Persönlichkeitsmerkmalen abgeleitete Eignungsbefunde Hochkonjunktur: Extravertierte Menschen, so schreibt etwa die *Welt* online im Dezember 2013 „punkten im Berufsleben leichter“, da ihnen „die Selbstdarstellung im Blut“ liege. Doch würde auch Einsehen darin bestehen, dass „Introvertierte die besseren Chefs“ seien (Beiner, 2013). Denn, so das Magazin *Stern* online im Juli 2002, „Persönlichkeitsmerkmale sind nach Einschätzung von Psychologen ein Schlüssel zum Erfolg“ (o.A., 2002, o.S.).

Der vorliegende Beitrag wirft die Frage nach den kulturellen Wertvorstellungen auf, die der Forderung nach Persönlichkeit im Kontext der Bewerber*innenauswahl eingeschrieben sind. Denn zwar wird die Relevanz des Parameters Persönlichkeit in der Literatur zur postfordistischen Arbeitswelt stets aufs Neue vermerkt, doch erweist sich die Betrachtung der hinter dieser Beobachtung stehenden Deutungsmuster und Wissensordnungen mit Blick auf die Konstruktion von Normalitäten in und durch eine *geordnete* und *ordnende* Arbeitswelt als bestehendes Forschungsdesiderat. Nachfolgend wird der diskursiven Konfiguration des Faktors Persönlichkeit als ordnendem Parameter und Form der Humandifferenzierung² exemplarisch im Feld der Bewerber*innenauswahl aus der Perspektive der Entscheidungsträger*innen nachgespürt.³

2 Unter Humandifferenzierung wird in Anlehnung an Stefan Hirschauer die kontingente sinnhafte Unterscheidung von Menschen gefasst. Insofern die Unterscheidung von Pflanzen, Menschen, Tieren oder Dingen ihrerseits ebenfalls historisch gebundene sinnhafte Differenzierungen repräsentieren, handelt es sich hierbei also um jene Unterscheidungsparameter, „mit denen sich die Unterscheider selbst voneinander unterscheiden; die Klassifikation [...], die ihre sozialen Zugehörigkeiten markiert, die Zusammensetzung von Gruppen definiert, Individuen Mitgliedschaften zuschreibt und sie in spezifischen kulturellen Kategorien subjektiviert“ (Hirschauer, 2014, S. 170).

3 Hierfür werden Teile der im Rahmen 2016 meiner an der Universität Regensburg im Fach Vergleichende Kulturwissenschaft eingereichten Masterarbeit gewonnenen Befunde der Analyse der Jahrgänge 2011 bis 2015 des *Personalmagazins*, einem führenden Informationsmedium des *Human Resource Management* von Unternehmen und vor dem Hintergrund des etwa bereits von Alexandra Rau (2010) dargelegten diskursiven Ineinandergreifens ökonomischer und psychologischer Wissensbestände und Deutungsmuster kontextualisiert.

2. Persönlichkeit als Ordnungsparameter der Humandifferenzierung

Wherever you find people, thinking, talking and writing about other people, there you'll find discourse about personality – about [...] that quality or assemblage of qualities which makes a person what he is, as distinct from other persons. (Goldie, 2004, S. 1-2)

Wie der britische Philosoph Peter Goldie hier darlegt, stellt die eigenschaftsbasierte Differenzierung von Persönlichkeiten eine zentrale Funktion für die narrative Selbst- und Fremdverortung von Individuen dar. Dabei ist zunächst zu erwähnen, dass es sich stets um perspektivenabhängige Differenzierungen handelt, die keine absoluten Messgrößen implizieren, sondern vielmehr diskursiv ausgehandelte Ordnungsmuster sozialer, geografischer und historischer Prägung (Hoffmann, 2011; Hirschauer, 2014). So sind auch die in der Persönlichkeitspsychologie entwickelten Modelle, die „das Individuum und seine einzigartigen Verhaltensweisen“ (Fisseni, 2003, S. 1) zu erfassen suchen, durch große Heterogenität gekennzeichnet.⁴

Dabei besitzen psychologische Diskurse einen zentralen Stellenwert bei der Konstruktion von Normalität(en) und damit in Verbindung nicht zuletzt auch bei der Entstehung von Normvorstellungen im Rahmen der Unterscheidung des (*Un-*)*Erwünschten*, (*Un-*)*Geeigneten*, des *Gesunden* oder des *Kranken*, die sich aus soziohistorisch gewachsenen Wertvorstellungen speisen. Als Formen der Humandifferenzierung dienen diese den Individuen und sozialen Gruppen als Ordnungsparameter, durchdringen subjektive wie kollektive Lebenswelten und werden dabei auf Alltagsebene jedoch häufig „als individuelle ‘Eigenschaften’ und [...] gegebene ‘Menschensorten’ wahrgenommen“ (Hirschauer, 2014, S. 170). In diesem Beitrag gilt der Begriff der Persönlichkeit damit zunächst als ein dem Personalwesen entnommenes Konzept, dessen Gebrauchskontexte und Deutungen im Zuge der Analyse herausgearbeitet werden.

Für die nachfolgende Betrachtung zeigt sich darüber hinaus der Einfluss der anwendungsorientierten Arbeitspsychologie, die den Menschen im spezifischen Kontext der Erwerbsarbeit bzw. innerhalb der Organisation betrachtet (von Rosenstiel, 2007). Ihre spezifisch auf das arbeitende Subjekt bezogenen Wissensbestände verzeichnen – gemessen an der Fülle an Publikationen aus dem Forschungsfeld – seit 25 Jahren ein stetiges Wachstum, wobei vor allem auch

⁴ Der Begriff weist zudem eine gewisse Nähe zum zuweilen synonym verwendeten Begriff des Charakters auf. Für eine Darstellung historischer Bezüge zwischen beiden Begriffen siehe Fisseni (2003).

der Parameter der Persönlichkeit steigend an Relevanz gewinnt, insofern Persönlichkeitsmerkmale zunehmend in Beziehung zur Arbeitsleistung gesetzt werden (Anderson & Burch, 2009; Kanning, 2007; Kersting, 2005).

Es wird deutlich, dass Persönlichkeit als eine ordnende Kategorie auf wissenschaftlicher Ebene eng in Verbindung zur Konstruktion des arbeitenden Subjekts gedacht wird. Dabei ist die Projektion psychologischer Wissensbestände auf die Arbeitsorganisation wissenschaftsgeschichtlich tief verankert – so wirkten Ökonomie und Psychologie schon vor ihrer disziplinären Institutionalisierung eine hohe Wechselwirkung aufeinander aus. So stand auch die Vorstellung von der Messbarkeit psychischer Dispositionen durch eine sich in Herausbildung begriffene experimentelle Psychologie im 19. Jahrhundert von Anbeginn im Kontext einer ökonomisch überformten Leistungsphysiologie und generierte zweckrationales Wissen über die menschliche Arbeitskraft im aufstrebenden Industriekapitalismus. So entwickelte sich eine spezifische Sicht auf psychische Dispositionen und damit Persönlichkeiten, in deren Rahmen bereits erste psychologische Messverfahren entstanden. Die Unterscheidung von Persönlichkeitstypen und Vorstellungen über deren Eignung für bestimmte Tätigkeiten lassen sich demnach als Ausdruck dieser verzahnten Wissensformation und damit einhergehenden Wertvorstellungen lesen.

3. Studiendesign

Als Informationsmedium des Personalwesens, das Handlungs- und Deutungseliten adressiert, begreift sich das monatlich erscheinende *Personalmagazin* seinem Selbstverständnis zufolge als das „mit großem Abstand [...] auflagenstärkste Fachmagazin für Personalmanagement im deutschsprachigen Raum“ (Haufe-Mediacenter, ohne Jahr) und erhebt den Anspruch aktuelle Wissensbestände zu vermitteln, Handlungsempfehlungen auszusprechen und „Impulse für das persönliche Weiterkommen“ (Haufe Mediacenter, 2016) zu geben. Wie hier anklingt, lässt ich das Magazin als Organ des *Human Resource Management* fassen, welches sich nach dem Zweiten Weltkrieg zunehmend als eigene Managementfunktion innerhalb der sich seit dem 19. Jahrhundert ausbreitenden Managementlehre herausbildete (Pongratz, 2013). Im Folgenden werden somit Ausschnitte aus einem Spezialdiskurs analysiert, der um die strategische und zielgerichtete Auswahl von Bewerber*innen im Rahmen betrieblicher Organisation kreist und sich durch eine spezifische Konfiguration der in ihm zu Wort kommenden Akteur*innen auszeichnet.

Das Textkorpus umfasst 60 Ausgaben der Jahrgänge 2011 bis 2015 und wurde in Anlehnung an die Medientextanalyse nach Christoph Köck (2007) untersucht.

Medientexte zeigen sich für die Alltagskulturforschung insofern als hochrelevant, als dass ihr Blick stets auf das Zusammenspiel zwischen individuell alltäglich-situativ generiertem kulturellem Bedeutungsgehalt, gesellschaftlich vermittelten Sinnkonstruktionen und beeinflussenden Makrostrukturen gerichtet ist. Damit vereint die Medientextanalyse Elemente theoretischer wie methodischer Implikationen der Diskursanalyse⁵, welcher die Annahme zugrunde liegt, „dass alles menschliche Wissen und Handeln in Ordnungen aufgeht, die dementsprechend beschrieben werden können“ (Eggmann, 2013, S. 56) und die im Verlauf eines durch Macht- und Deutungseliten beeinflussten Aushandlungsprozess scheinbar objektive Wahrheiten, Normvorstellungen und Selbstverständlichkeiten des Alltags generieren.

Dabei handelt es sich bei der hier im Mittelpunkt stehenden Verhandlung von Persönlichkeit im *Personalmagazin* um einen ausgewählten Manifestationsbereich des Diskurses, denn so zeigt sich grundsätzlich die „Verstreutheit über weite gesellschaftliche Felder“ (Eggmann, 2014, S. 62) als zentrales Charakteristikum von Diskursen⁶. So galt es, die Verhandlung des Faktors Persönlichkeit hinsichtlich der in ihm hervortretenden Deutungsmuster, Typisierungen und narrativen Ummantelungen aus dem Material heraus transparent zu machen (Kiefl, 2014).⁷

Die wirtschaftswissenschaftliche Färbung des Quellenmaterials gewinnt für die kulturanthropologische Forschung nicht zuletzt deshalb an Bedeutung, da die Wirtschaftswissenschaften „als Disziplin und als besonders deutungsmächtige Wissensformation moderner Gesellschaften entstanden“ (Welz, 2015, S. 37) ist. So wirken ihre breit gestreuten Wissensbestände auf die populärmediale

-
- 5 Innerhalb des heterogenen, durch disziplinäre, länder- sowie sprachspezifische Unterschiede gekennzeichneten Feld der maßgeblich durch Michel Foucault inspirierten Diskurstheorie verortet sich der vorliegende Beitrag im Bereich der wissenssoziologischen Diskursanalyse (vgl. z.B. Keller, 2007), deren kulturwissenschaftliche Anschlussfähigkeit beispielsweise von Sabine Eggmann (2014) sowie Oliver Kiefl (2014) näher beschrieben werden.
 - 6 Diskurse wiederum fasst die wissenssoziologische Diskursanalyse als „inhaltlich und formal strukturiertes Ensemble von sinnstiftenden Einheiten, das mit einem spezifischen Set an Praktiken hergestellt wird“ (Kiefl, 2014, S. 436).
 - 7 Die Druckauflage des *Personalmagazins* betrug im vierten Quartal des Jahres 2015 36.504 Exemplare, wobei seit 2012 alle Ausgaben frei zum Download erhältlich sind. Damit handelt es sich um eine branchenspezifische Fachzeitschrift eher geringer Auflage, jedoch zeigen sich, so Christoph Köck (2007, S. 304), „Versuche, [...] Popularität zu quantifizieren [...] kaum hilfreich, denn mit welchem Grad von Verbreitung Popularität beginnt oder aufhört, ist kaum zu definieren und je nach Zielgruppe sehr unterschiedlich.“

Thematisierung und Rezeption kultureller Bilder der Bewerber*innen und des Auswahlzenarios als Solches ein und konstituieren individuelle wie kollektive Sinnkonstruktionen und Handlungspraxen. Die in allen gesichteten Ausgaben von 2011 bis 2015 identisch gegliederten Inhalte vereinen eine Mischung aus diversen Berichten über aktuelle Entwicklungen und Empfehlungen, Zukunftsprognosen, Hinweise auf wissenschaftliche Studien und deren Ergebnisse sowie Interviews mit Akteur*innen aus Forschung und Praxis der Personalarbeit.⁸

Zuletzt bleibt den Quellenwert betreffend hinzuzufügen, dass das untersuchte Material auf eine spezifische Zielgruppe ausgerichtet ist und sich die Inhalte mehrfach gefiltert zeigen – man denke neben individuellen Denk- und Werte-horizonten einzelner Autor*innen an verlagsinterne Intentionen oder im Falle der *Haufe-Gruppe*, die ebenfalls als Softwareentwickler tätig ist, auch an das mögliche Bestreben eigene Produkte und Dienstleistungen durch bestimmte Wissensbestände zu untermauern. Dass auf diese Weise Inhalte wie Nicht-Inhalte, Darstellungsformen sowie argumentative Strukturen beeinflusst werden, wurde im Rahmen des prozessual-reflexiv angelegten Auswertungsprozesses mit einbezogen.

4. Kontextuell-narrative Verortung des Auswahlzenarios

Bevor die jeweiligen Teildiskurse zur Relevanz und Erhebung von Bewerber*innenpersönlichkeiten eingehender betrachtet werden, soll an dieser Stelle zunächst die kontextuell-narrative Verortung des *Auswahlzenarios* skizziert werden, das den argumentativen Rahmen für die Diskurse um den Faktor Persönlichkeit stellt.⁹

Die Auswahl von Bewerber*innen wird im Quellenmaterial in erster Linie als *Bedrohungs- und Risikoszenario* charakterisiert, das durch Verweis auf Mangel- und Wandelnarrative entsteht. So erschwerten ein fortschreitender Fachkräftemangel sowie demografischer Wandel die Suche nach geeigneten Bewerber*innen aus Unternehmensperspektive in hohem Maße. Die Narrative weisen über das gesamte Material hinweg ein hohes Maß an Flexibilität hinsichtlich ihrer thematischen Verbindungen auf und sind fast jeder Empfehlung oder Bewertung von Auswahlpraxen eingeschrieben, um ein Moment des Nachdrucks zu erzeu-

8 Alle Ausgaben enthalten jeweils die Sparten *Szene, TiteltHEMA, Spezial, Management, Recht, Organisation, Persönlich* und *Rubriken*.

9 Eine detailliertere Darlegung der Befunde zur kontextuell-narrativen Verortung des Auswahlzenarios findet sich in Sarah Thanner (2018).

gen. Die vermehrt inflationär-strategische, sinnentleerte Verwendung dient der Konstruktion von Handlungsbedarf. So sieht auch Markus Tauschek (2015) im Narrativ des Fachkräftemangels ein Beispiel für die „Omnipräsenz von Knappheit“ als ein konstruiertes Kulturmuster, das als Kernparadigma der wirtschaftswissenschaftlichen Theoriebildung weite gesellschaftliche Bereiche überformt und die Notwendigkeit eines „Managements von Knappheit“ impliziert (ebd., S. 18). Ebenso verhält es sich mit dem bereits seit Beginn des 20. Jahrhunderts in unterschiedlichen Formationen und Konjunkturen wiederkehrenden Mangelnarrativ des demografischen Wandels, das im Personalwesen seit den 2000er Jahren zunehmend Erwähnung findet (Sander, 2013).

Hinzu treten Wandelnarrative, wie sie vor allem durch die Schlagworte *Digitalisierung*, *Generation Y* und *Arbeit 4.0* repräsentiert werden, die als zusätzliche Verschärfer des Bedrohungsszenarios angesehen werden. So wird die zunehmende Digitalisierung als konstitutiv für die Herausbildung spezifischer Bewerber*innenpersönlichkeiten verstanden, die z.B. im Schlagwort der *Generation Y* als eine Art kollektives Persönlichkeitsmuster der nach 1980 Geborenen gedeutet wird. Der Kulturwissenschaftler Kaspar Maase (2005) sieht hierin einen soziokulturellen Selbst- und Fremdverortungsmechanismus, dessen Funktion als sinnstiftende Ordnungskategorie nicht zuletzt in der Hochkonjunktur eines seit den 1990er Jahren „boomenden Generationenmarktes“ (Maase, 2005, S. 233) zum Ausdruck kommt, der in das Vakuum zunehmenden Bedeutungsverlusts alternativer Ordnungskategorien wie Klassen- oder Schichtzuschreibungen vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Individualisierung tritt. Im Kontext der Bewerber*innenauswahl zeigt sich dies für die Entscheidungsträger vor allem im Hinblick auf eine damit assoziierte *Prognosekraft* attraktiv. Nicht zuletzt durch den Verweis auf die im Schlagwort *Arbeit 4.0* gefassten Transformationsprozesse der Arbeitsgesellschaft wird das Bild eines epochalen Wandels transportiert, der als verschachtelte Erzählung eine strukturelle Ausgangslage seitens des Arbeitsmarktes auf der einen und den Dispositionen potenzieller Bewerber*innen auf der anderen Seite generiert.

Zu dieser kausalen Konfiguration tritt schließlich eine Dichotomisierung der Intentionen der am Prozess der Bewerber*innenauswahl beteiligten Akteur*innen hinzu. Über das gesamte Quellenmaterial hinweg wird ein Szenario transportiert, das den Entscheidungsträger zu einer Art Detektiv stilisiert, wohingegen Bewerber*innen als potenzielle Schummler*innen oder Betrüger*innen formiert werden. In mit Kriegsmetaphorik unterfüttertem Tenor werden Ratgeberliteratur und gezielte digitale sowie performative Inszenierung als die *Waffen* der Bewerber*innen formiert, gegen welche von Seiten der Unternehmen mit immer

ausgefilterten psychologisch fundierten Auswahlinstrumenten aufgewartet werde. *Hinter die Maske* der Bewerber*innen zu blicken wird auf diese Weise zur zentralen Aufgabe des Personalwesens. Das Vordringen zur Persönlichkeit der Bewerber*innen gilt dabei als oberstes Mittel, um ihr *wahres Gesicht* zu ergründen.

5. Diskursive Konfiguration des Parameters Persönlichkeit im Feld der Bewerber*innenauswahl

Die Analyse jener ordnenden Wissensbestände, die dem Faktor Persönlichkeit durch ihre diskursive Konfiguration Relevanz für die Bewerber*innenauswahl verleihen, brachte drei Argumentationslinien zum Vorschein, die den Verfahren der persönlichkeitsbasierten Berufseignungsdiagnostik¹⁰ gesteigerte Wertzuschreibung zukommen lassen: der *Kompatibilitätsdiskurs*, der *Entwicklungsdiskurs* und der *Markendiskurs*, die nachfolgend analog zu ihrer Frequenz im Quellenmaterial in absteigender Reihenfolge skizziert werden.

Quantitativ am häufigsten vertreten zeigte sich ein Diskurs um die *Kompatibilität* der Bewerber*innen mit dem jeweiligen Arbeitsprofil. Eingebettet in das zuvor geschilderte Bedrohungsszenario wird eine Passung zwischen Persönlichkeitsstruktur und Arbeitsstelle zum Ideal erhoben. Der Kompatibilität der Persönlichkeit potenzieller Mitarbeiter*innen wird dabei zentrale Wirkung auf den Berufserfolg attestiert, welcher wiederum eng in Verbindung zur Motivation zukünftiger Mitarbeiter*innen gesetzt wird.

Dabei vereint der vorgefundene Kompatibilitätsdiskurs unterschiedliche historische Konzepte der betriebswissenschaftlichen Arbeitsorganisation und Arbeitspsychologie. Die Forderung danach, die richtigen Mitarbeiter*innen „am richtigen Platz“ zu wissen, findet sich bereits in Frederic Taylors Konzept der wissenschaftlichen Betriebsführung, das ausgehend von den USA im beginnenden 20. Jahrhundert auch in Deutschland diffundierte. Kompatibilität gilt hier als Rationalisierungsfaktor zur Steigerung der Arbeitsleistung mit „raumordnendem Charakter“ (Horn, 2002, S. 111). Im Zuge der Verbindung mit den durch Hugo Münsterberg (1912) geprägten arbeitspsychologischen Verfahren

10 Das Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie definiert Eignungsdiagnostik als „Methodologie der Entwicklung, Prüfung und Anwendung psychologischer Verfahren zum Zwecke eignungsbezogener Erfolgsprognosen und Entscheidungshilfen im beruflichen Kontext. Ihre wissenschaftliche Basis sind vor allem Theorien der Anforderungen, Fähigkeiten und Leistungen sowie zu deren Messung und Modelle der Klassifikation“ (Schuler, 2007, S. 430).

der Psychotechnik, auf welches später noch genauer eingegangen wird, wird die Forderung nach der Kompatibilität der Persönlichkeit und den psychischen Dispositionen des arbeitenden Subjekts vor allem im deutschen Kontext auch als Reduktion der Negativeffekte zunehmender Rationalisierung und damit im Interesse der Arbeitnehmer*innen gedeutet. Dies erklärt auch die Anschlussfähigkeit zu konzeptuellen Ansätzen der sich im Laufe der 1930er Jahre etablierenden *Human-Relations-Bewegung*, deren Ideen als Gegenentwurf zur wissenschaftlichen Betriebsführung in den 1960er bis 1970er Jahren erneut prosperierten (Rau, 2010; Reckwitz, 2012). So fanden sich auch im untersuchten Material Hinweise auf die Relevanz der Persönlichkeit für Motivation und Leidenschaft.

Die individuelle Persönlichkeit wird somit als Determinator der Eignungsbeziehung gefasst. Dabei geht das rationalisierend-verdinglichende Kompatibilitätsverständnis Taylor'scher Prägung durch seine Ausdeutung auf Arbeitnehmerinteressen Hand in Hand mit einem individualisiert-subjektiv gedeuteten Kompatibilitätsverständnis.

Diese Grundannahmen spiegeln sich im analysierten Datenkorpus beispielsweise in der Wertehierarchie der zur Auswahl von Bewerber*innen eingesetzten „Auswahlinstrumente“. Basierend auf einer Trennung zwischen eher als traditionell und überkommen begriffenen Instrumenten wie Bewerbungsunterlagen und Einstellungsinterviews sowie den als vergleichsweise neuartig wahrgenommenen Verfahren der psychologischen Eignungsdiagnostik erfahren letztere eine klare Aufwertung. Dabei trat im Quellenmaterial ein Aushandlungsprozess hervor, der um die Frage der Bewertung einer sich im Begriff des *Bauchgefühls* kumulierenden, im Individuum verhafteten Subjektivität versus einer als objektiv und entindividualisiert wahrgenommenen Auswahl kreist. So wurden Bewerbungsunterlagen und Einstellungsinterviews vor allem auch aufgrund des subjektiven Interpretations- und Deutungsspielraums der Entscheidungsträger*innen als verzerrungsanfällig stilisiert. In Bezugnahme auf Wissensbestände der Arbeitspsychologie ließ sich hier eine Aufwertung zahlenbasierter Prognosen im Zuge eignungsdiagnostischer Testverfahren erkennen; so gelte es durch das Umschiffen von als typisch menschlich konzeptualisierten Beurteilungsfehlern größtmögliche Objektivität zu erreichen. Stellenweise fanden sich jedoch auch Bruchlinien, die gerade das individuelle *Bauchgefühl* positiv hervorheben wie im Kontext des Entwicklungsdiskurses noch aufgezeigt werden wird. Gerade die wechselnde Konnotation liefert einen Indikator für den hohen Stellenwert des Bedürfnisses, das arbeitende Individuum vereinfachend zu differenzieren.

Bei der Operationalisierung des Parameters der Persönlichkeit wird schließlich in hohem Maße Bezug auf im aktuellen psychologischen Diskurs generierte

Typisierungen der Persönlichkeit Bezug genommen; folgend ein Auszug aus dem Quellenmaterial:

Eine Bank sucht einen Kundenberater, der aber auch das Potenzial zum späteren Abteilungsleiter haben soll. Ergibt der Test bei Bewerber A ein hohes Maß an Extraversion, ist das bereits ein Hinweis darauf, dass die Beratung von Kunden seiner Persönlichkeit entspricht, denn er hat einen hohen Antrieb zur sozialen Interaktion mit Menschen. Lässt der Test zudem ein hohes Bedürfnis nach Einflussnahme erkennen, kann sich der Bewerber auch als Führungskraft eignen. Erreicht er dagegen einen hohen Dominanz- und Formalitätswert, aber niedrige Werte bei Extraversion und Geduld, ist er für den Kontakt mit Kunden weniger geeignet und passt möglicherweise eher auf eine Führungsposition im Bereich Controlling. (Gerlach & Schrader, 2013, S. 50)

Bereits die stilistische Gegenüberstellung von *Bewerber A* und *Bewerber B* veranschaulicht das Bedürfnis zur Reduktion von Subjektivität und damit auch Komplexität. Dem ist jedoch nichtsdestotrotz der Anschein eingeschrieben, gerade das Individuelle durch seine Fassung im Rahmen spezifischer Merkmale greifbar zu machen. Im Rahmen des Rückgriffs auf differenzierende Parameter wie Extraversion oder Dominanz werden Bewerber*innen dabei als relativ zeitstabile und messbare *Eigenschaftscontainer* zugrunde gelegt.

Dies lässt eine Parallele zur bereits erwähnten Psychotechnik erkennen, welche ebenfalls von einer individuellen, zeitstabilen Persönlichkeitsstruktur ausging (Rau, 2010, S. 264). Jedoch unterscheidet sich der im *Personalmagazin* vorgefundene Diskurs zur Kompatibilität hinsichtlich jener Eigenschaften, auf die diese Annahme projiziert werden. Entsprechend ihrer Auslegung auf die Industriearbeit leiteten psychotechnische Verfahren ihre Messgrößen von der mikroskopischen Betrachtung der für eine Tätigkeit definierten Arbeitsschritte ab und wiesen eine stark physiologische Ausrichtung auf. So stand auch die um 1870 im Entstehen begriffene experimentelle Psychologie in enger Verbindung Physiologie, als zentrale Humanwissenschaft dieser Zeit. Die Germanistin und Kulturwissenschaftlerin Eva Horn (2002) illustriert dies beispielsweise mit dem Verweis auf den Einbezug von Armanatomie und aufmerksamkeits-technischen Details bei der Eignungsprüfung zum Damenfriseur.

Im *Personalmagazin* jedoch wird auf die Kategorien des in der Psychologie Vorrangstellung besitzenden *Fünf-Faktoren-Modells* zur Beschreibung der Persönlichkeit verwiesen. Das in den 1980er Jahren entwickelte Modell legt fünf Beschreibungsdimensionen der Persönlichkeit zugrunde (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit), die als skalare Kontinua zwischen Extrempolen (z.B. Extraversion vs. Introversion) gefasst sind. Es operiert im Rahmen des differenzierenden

Paradigmas der differentiellen Psychologie, die bemüht ist, „die Stabilität des Merkmals in der Population“ im Rahmen einer eigenschaftsbasierten Erhebung von Persönlichkeit durchzuführen und basiert damit auf einer „Zuordnung von Zahlen zu Eigenschaftsbegriffen“ (Hossiep & Mühlhaus, 2015, S. 30).

Die Big Five etablierten sich innerhalb der Persönlichkeitspsychologie als internationales Standardmodell (Angleiter & Riemann, 2005) und wirkt nicht zuletzt auch aufgrund seiner einfachen Übertragbarkeit in die Subdisziplin der Arbeitspsychologie als zentrale Triebfeder persönlichkeitsbasierter Eignungsdiagnostik (Salgado & De Fruyt, 2005; Hough, 2001); mussten sich berufsbezogene Persönlichkeitstests in den 1960er Jahren noch vermehrter Kritik stellen, so bewirkte der Erfolg der sogenannten *Big Five* im Verlauf der 1990er Jahre eine zunehmende Verbreitung von Testverfahren amerikanischen Ursprungs in Deutschland (Salgado & De Fruyt, 2005).¹¹

Somit werden hierbei also bereits feststehende Dimensionen deduktiv in ihrer jeweiligen Relevanz für spezifische Tätigkeitsprofile untersucht und nicht induktiv durch die Betrachtung von unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und einzelnen Arbeitsschritten gewonnen. Nichtsdestotrotz implizieren beide die psychometrische Messbarkeit der Eignung mittels einer zahlenbasierten Vermessung der Persönlichkeit. Dabei sei darauf verwiesen, dass die Allgegenwärtigkeit des Messens selbst eine wirkmächtige Kulturtechnik mit Ordnungsfunktion markiert (Scharfe, 2006), und darüber hinaus einem „Erzählen in Zahlen“ (Dietzsch, 2015, S. 31) gegenwärtig eine hohe gesellschaftliche Bedeutung zukommt. Die statistisch-mathematische Übersetzung in „normalistische Kurvenlandschaften“ (Gerhard, Link & Schulte-Holtey, 2001, S.8) ermöglicht die Konstruktion schematischer Bilder von Normalpersönlichkeiten, in deren Bezugsrahmen Norm und Abweichung greifbar gemacht werden (ebd.). So folgert auch die Sozialwissenschaftlerin Bernadette Locker (2010), dass auf diese Weise Wissen über das arbeitende Subjekt und seine individuellen Dispositionen mess-, bewert- und abbildbar gemacht werden. Dass die zahlreichen auf dem Markt kursierenden Testverfahren kommerzieller Anbieter im Quellenmaterial als „Dschungel“ beschrieben werden, in dem es zwischen „Spreu und Weizen“ zu unterscheiden gelte, wie etwa im Artikel „Das Ergebnis ist entscheidend“ (Bothe & Kersting, 2015, S. 30) in der Juliausgabe des Jahres 2015 zum Ausdruck kommt, verdeutlicht das hohe Bedürfnis nach differenzierenden Ordnungssystematiken.

11 Dabei bleibt das als kulturelle Universal gehandelte Modell im psychologischen Diskurs nicht unkritisiert (vgl. etwa Cheung, Leong, van de Vijver & Fons, 2011 sowie Gurven, Rueden, Massenkoff, Kaplan, Lero & Vie, 2013).

Auch die im Jahr 2002 verabschiedete DIN-Norm 33430 zu „Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“, die im Material als Errungenschaft bewertet wird, lässt sich als Indikator für diese Befindlichkeit anführen. Der Verabschiedung der Norm unter Beteiligung des *Berufsverbandes Deutscher Psychologen und Psychologinnen* ging ein mehrjähriger kontroverser Aushandlungsprozess voraus, in welchem nicht zuletzt die Frage nach der Normierbarkeit psychologischer Testverfahren im Allgemeinen verhandelt wurde (Winterfeld, 2002). Das *Deutsche Institut für Normung* selbst, so Sonja Windmüller (2006), verkörpert das Bestreben einer Reduktion von Varianz durch Normierung als zentrale „Kulturtechnik der industrialisierten Moderne“ (ebd., S. 844).

Eine gesteigerte Bedeutungszuweisung erfährt die Erhebung der Persönlichkeit an vielen Stellen auch gegenüber alternativen humandifferenzierenden Ordnungsparametern. Persönlichkeit *sticht* demnach die Faktoren Alter, Nationalität oder Geschlecht und wird auch hinsichtlich der Aussagekraft gegenüber dem Faktor Intelligenz hervorgehoben. Damit lässt sich erneut verdeutlichen, dass der Faktor Persönlichkeit gerade auch angesichts einer in hohem Maße individualisierten und sich in Szene- und Lebensstilgemeinschaften gliedernden Gesellschaft an Bedeutung gewinnt.

Die zweite zentrale Argumentationslinie, die eine Hervorhebung des Faktors Persönlichkeit impliziert, verläuft im Rahmen des *Entwicklungsdiskurses*. Hier wird die individuelle Persönlichkeit des arbeitenden Subjekts entgegen der zuvor beschriebenen Konzeptualisierung als entwicklungsbedürftig gefasst. Dies kommt z.B. im hochfrequent auftretenden Schlagwort *Persönlichkeitsentwicklung* zum Ausdruck. So gilt Persönlichkeit hier nicht als ein Set von Merkmalen, sondern wird als inhärent veränderbar und verbesserungsnotwendig gedacht. In dieser Perspektive verschwimmt die Unterscheidung zwischen Bewerber*innen und bestehenden Mitarbeiter*innen, die folglich zu internen Bewerber*innen werden.

In diesem Diskurs werden Personalentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung zusammen gebracht und die individuellen Eigenschaften des arbeitenden Subjekts werden als inhärent entwicklungsfähig und -bedürftig gefasst. Der Faktor Persönlichkeit gewinnt hier im Sinne einer Arbeit am Selbst an Relevanz. Der Entwicklungsdiskurs manifestiert sich im Quellenmaterial in verschiedenen Varianten: Zum einen in Form von zahlreichen Berichten über Personalentwicklungskonzepte verschiedener Unternehmen, die „persönlichkeitsformende“ Maßnahmen vorsehen und zum anderen in Artikeln, die allgemeine Theorien der Managementlehre erklärend aufbereiten. Des Weiteren finden sich über das gesamte Magazin hinweg Werbeanzeigen für Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung verschiedener Anbieter. Vom Verlag *Persolog* bis zum Institut für

Weiterbildung *Poko*, das auf seiner Internetseite u.a. damit wirbt, selbstbewusstes Auftreten, Empathie, Menschenkenntnis und „einen bewussten Umgang mit eigenen und fremden Gefühlswelten“ im Rahmen von Workshops zu vermitteln (*Poko Institut für Weiterbildung*, o.J., o.S.). Wie hier deutlich wird, tritt im Entwicklungsdiskurs ein weites Sammelsurium an Eigenschaften auf, das in Bezug zur Persönlichkeit von Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen gesetzt wird – das zuvor beschriebene Fünf-Faktoren-Modell tritt dabei in den Hintergrund.

Hinzuweisen gilt es hierbei vor allem auf die bereits erwähnte diskursive Bruchlinie, die bei der Konnotation des individuellen *Bauchgefühls* oder eng damit in Verbindung gesetzten Konzepten wie Menschenkenntnis oder Intuition hervortrat: Galt eine individuell-subjektive Färbung von Auswahlentscheidungen im Rahmen der Wertehierarchie der Auswahlinstrumente noch als Störfaktor, so wird sie im Entwicklungsdiskurs im Gegenteil als Kernelement einer *gut entwickelten* Persönlichkeit stilisiert:

Fachleute ermutigen [...] sogar, noch mehr auf ihren Bauch zu hören. Trainings zur Persönlichkeitsentwicklung können das Gespür für Intuition schärfen und helfen, auch einer Einschätzung aus dem Bauch heraus bei Verhandlungen Geltung zu verschaffen. (Börsch, 2013, S. 22)

Des Weiteren zeigte sich der Entwicklungsdiskurs insbesondere auch als eine Projektionsfläche für die Entwicklung von Führungskompetenz. Dies kann nicht zuletzt auf gesellschaftlichen Diskurse um die Folgen *gefährlicher Managerpersönlichkeiten* zurückgeführt werden, die im Material gesonderte Erwähnung finden, wie sie etwa im Diskurs um die globale Finanzkrise von 2007 ihren Ausdruck fanden; in diesem Zusammenhang erfolgt ebenso eine Verbindung zu spezifischen Merkmalsstrukturen – so wird auf die sogenannte „dunkle Triade der Persönlichkeit“ (Paulhus & Williams, 2002, S. 556) verwiesen und die Vor- und Nachteile von sogenannten „machiavellistischen Persönlichkeiten“ (ebd., S. 556) im Topmanagement diskutiert.

Um die Wurzeln des Entwicklungsdiskurses kulturhistorisch zu kontextualisieren, lohnt ein weiterführender Blick auf den psychologischen Fachdiskurs nach dem Niedergang der Psychotechnik in den 1930er Jahren, der zur Verschiebung von einer vermehrt diagnostizierenden zu einer therapeutisierenden Psychologie führte. Behielt die naturwissenschaftlich orientierte experimentelle Psychologie zwar in Deutschland gegenüber alternativen Strömungen auch in der Folgezeit noch Vorrangstellung, so verschafften sich nach dem Zweiten Weltkrieg psychologisch-hermeneutisch orientierte Ansätze, die die „Psyche als zu schützende und zu fördernde eigensinnige Lebenskraft“ (Rau, 2010, S. 267) ansahen, zunehmend Geltung. In den USA setzte diese Entwicklung bereits an

der Wende zum 20. Jahrhundert ein und erreichte in den 1970er Jahren einen Höhepunkt, der in einem regelrechten „Psychoboom“ (Castel, Castel & Lovell 1982, S. 268) mündete, mit dem vor allem auch eine weite gesellschaftliche Verbreitung psychologischen Vokabulars einherging. Mit der Popularisierung therapeutischer Techniken wurde eine allmähliche Verschiebung von der „Therapie des Pathologischen“ hin zur „Therapie des Normalen“ (Rau, 2010, S. 270) initiiert, die den Menschen als ein „Wesen permanenten Wandels“ (Castel, 1988, S. 47) fasst und seinen Ausdruck nicht zuletzt in der bis heute bestehenden Fülle an psychologisch unterfütterten Ratgebern und Psychotests in Zeitschriften und Internet findet (Rau, 2010).

Nach der Soziologin Alexandra Rau (2010) kann auch diese Entwicklung in Bezug zum Prozess gesellschaftlicher Individualisierung gesetzt werden, insofern sie einen „Vergesellschaftungsmodus“ (ebd., S. 279) markiert, der sich vor dem Hintergrund erschwachender gesellschaftlicher Ordnungskategorien herausbildet. Die moderne Psyche und ihr Entwicklungsdispositiv bilden, so Rau, die Grundlage dafür, dass die zunehmende normative Subjektivierung der Arbeit als Selbstführungstechnik kulturell greifen kann und auch als Selbstverwirklichung kodiert ist. Ließ sich also für den *Kompatibilitätsdiskurs* die Frage der Eignung der statisch begriffenen Persönlichkeit als verdinglichend und entindividualisierend deuten, so basiert der Entwicklungsdiskurs auf der Prämisse ihrer individuellen Wandlungsfähigkeit und eröffnet ein weites Spektrum an möglichen Eigenschaften, die auf den Parameter der Persönlichkeit projiziert werden können.

Die dritte, in weitaus geringerer Frequenz auftretende Diskursfigur operiert im Rahmen eines *Markendiskurses*. Hier wird eine Inszenierung von Persönlichkeit als eine Art Marke der Bewerber*innen impliziert. Diese Konfiguration erschien am ehesten deckungsgleich mit der im Rahmen des postfordistischen Arbeitsparadigmas konstatierten Herausbildung des Typus „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß & Pongratz, 1998, S. 131) er sein eigenes Profil und untrennbar damit verbunden seine persönlichen Eigenschaften - aufgefasst als individuelle Kompetenzen - zu vermarkten angehalten ist. Der Faktor Persönlichkeit erwächst in diesem Zusammenhang zum zentralen Schlagwort, das die subjektiv-individualisierte Marke begrifflich fasst und sich ebenso mit vielfältigen Deutungen belegen lässt, wie folgende Passage illustriert:

Stellen Sie heraus, für welche Themen Sie stehen, welche Haltungen Sie einnehmen, damit Sie [...] nicht übersehen werden. [...] Sie müssen im Unternehmen als Persönlichkeit bekannt und anerkannt sein [...]. Darunter versteht sich eine Ansammlung von Werten, Erfahrungen und Assoziationen, die mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden. (Whiting, 2013, S. 70)

Persönlichkeit zeigt sich hier also weder als *Eigenschaftscontainer*, noch als inhärent entwicklungsbedürftiges Konzept des Selbst, sondern wird vielmehr als eine entwicklungsbedürftige Inszenierung konzeptualisiert.

Der Markendiskurs ist damit instrumenteller gefasst und dient der gezielten Beeinflussung der Außenwahrnehmung durch die Bewerber*innen selbst. Was im Entwicklungsdiskurs um Persönlichkeit noch in den Begriffen von Authentizität und notwendiger Selbstentfaltung zum Ausdruck kam, bezieht sich hier vermehrt auf die Inszenierung von Individualität und Differenz. Der Bewerbungsprozess wird dabei analog zur Vermarktung einer Produktmarke gedacht, für die eine entsprechende Nachfrage im Arbeitgeberumfeld generiert werden müsse. Dabei stehen Alleinstellungsmerkmale im Vordergrund, die „Singularität“ implizieren und so werden Bewerber*innen gewissermaßen zu „totalen Persönlichkeiten“ im Sinne von Eigenmarken mit Distinktionspotenzial, wie auch im Begriff des *Personal Branding* zum Ausdruck kommt, der in zahlreichen Karriere-Ratgebern kursiert (Karriere-Bibel.de, o.J.). Gerade im Kontext fortschreitender Digitalisierung, welche bereits als zentrales Wandelnarrativ des Quellenmaterials herausgestellt wurde, zeigt sich der Markendiskurs und die hier verortete gezielte Inszenierung in hohem Maße präsent. Etwa im Rahmen digitaler Auswahlpraxen, wie dem sogenannten *mobile video recruiting*, das erlaubt noch vor dem ersten Bewerbungsgespräch Eindrücke von den Persönlichkeiten von Bewerber*innen über Filmmaterial zu gewinnen.

Der Markendiskurs vereint somit in gewisser Weise Elemente der beiden zuvor genannten Diskurse, wobei diese unterschiedlich funktionalisiert werden: Der Entwicklungstopos zeigt sich hier auf eine im Rahmen einer gezielt für den Bewerbungsprozess inszenierten Performanz der Persönlichkeit bezogen; der Kompatibilitätsdiskurs manifestiert sich in einer verdinglichten Sicht auf Individualität und Einzigartigkeit als inszenierte Heterogenität und Marke. Im Rahmen dieser Interpretation lässt sich der Markendiskurs als durch beide zuvor beschriebenen Diskurse beeinflusst betrachten. An dieser Stelle muss jedoch nochmals darauf hingewiesen werden, dass der Markendiskurs im Material quantitativ am wenigsten vertreten ist, was wohl nicht zuletzt auch damit in Verbindung steht, dass das *Personalmagazin* vermehrt die Perspektive der Entscheidungsträger*innen widerspiegelt.

6. Fazit

Die Analyse der diskursiven Konfiguration des Faktors Persönlichkeit im Feld der Bewerber*innenauswahl am Beispiel des *Personalmagazins* hat gezeigt, dass

der für das postfordistische Arbeitsparadigma zentrale Befund einer Aufwertung des Faktors Persönlichkeit in der gegenwärtigen Erwerbsarbeit sich mitunter komplexer darbietet, als es die Formel der Ressource *Persönlichkeit* im Sinne individueller Kompetenzen des *Unternehmers seiner Selbst* andeutet.

So zeigt sich – eingebettet in ein verschachteltes Narrativ eines Bedrohungs- und Risikoszenarios – die Konstruktion der Persönlichkeit bereits aus der hier betrachteten Perspektive des Personalwesens mit vielfältigsten Wertvorstellungen und Bedeutungszuschreibungen belegt, die den Faktor Persönlichkeit jeweils verschieden konzeptualisieren und demnach in unterschiedlichen Sinnzusammenhängen verorten. So bestehen verschiedene Diskurse nebeneinander und der am häufigsten identifizierte Kompatibilitätsdiskurs eröffnete eine entindividualisierte, verdinglichende Sicht auf das arbeitende Subjekt und seine Persönlichkeit – gefasst in Merkmalsstrukturen, deren Erhebung selbst einem kontroversen Aushandlungsprozess unterliegen wie die Entstehung einer DIN-Norm im Feld der Eignungsdiagnostik belegt. So kam an mehreren Stellen das Ideal einer höchstmöglichen Objektivität der Auswahlentscheidung, die menschliche Beurteilungsfehler zu reduzieren anstrebt, zum Vorschein.

Gilt dort eine individuell-subjektive Färbung von Auswahlentscheidungen, die sich im Begriff des *Bauchgefühls* spiegelte, im Rahmen der Wertehierarchie der Auswahlinstrumente und der Forderung nach Kompatibilität zwischen Persönlichkeitsstruktur und Arbeitsprofil als Störfaktor, so wurde diese im Entwicklungsdiskurs hingegen als Kernelement einer *gut entwickelten* Persönlichkeit stilisiert. In dieser diskursiven Bruchlinie lässt sich die Dichotomie zwischen einer entindividualisierten Objektivierung der Bewerber*innen sowie Objektivität der Auswahlentscheidung versus einer im Individuum verhafteten Subjektivität erkennen, der das sinnstiftende Bedürfnis eingeschrieben ist, das Individuum greif- und differenzierbar zu machen. Ausgehend von der engen Verzahnung psychologischer und ökonomischer Deutungsmuster von Persönlichkeit wurde dieser Befund historisch kontextualisiert.

So konnte die Analyse aufzeigen, inwieweit sich der Topos der *Persönlichkeit* als ein Parameter der Humandifferenzierung innerhalb der Ordnung(en) der Arbeit bzw. im reziproken Beeinflussungsverhältnis von Arbeit und gesellschaftlicher Ordnung im Hinblick auf von ihm ausgehende diskursive Verhandlungen von Normalität und der Konstitution des arbeitenden Subjekts relevant erweist.

So werden Vorstellungen über das arbeitende Subjekt im Rahmen des reziproken Wechselspiels zwischen den Ordnungen der Arbeit und individuellen wie kollektiven Sinnstiftungen verhandelt. Und dies verweist ebenso darauf, dass dem hier verfolgten diskursanalytischen Zugriff auf den Forschungsgegenstand

eine ergänzende Betrachtung individueller Sinnkonstruktionen der beteiligten Akteure folgen müsste, da diese nicht selten Brüche und Widersinnigkeiten zum Vorschein bringen und eine noch umfassendere verstehende Perspektive auf diskursiv erzeugte Aushandlungsprozesse im Feld der Bewerber*innenauswahl ermöglichen könnten.

Literatur

- Anderson, Neil & Burch Giles St J. (2009). Personality at work. In Phillip J. Corr & Gerald Matthews (Hrsg.), *The Cambridge handbook of personality psychology* (S. 748–763). Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Angleiter, Alois & Riemann, Reiner (2005). Eigenschaftstheoretische Ansätze. In Thomas Rammsayer & Hannelore, Weber (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 93–103). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Beiner, Jutta Martha (2013). *Warum Introvertierte die besseren Chefs sind*. In Welt online vom 15.12.2013. Verfügbar unter <https://www.welt.de/gesundheit/psychologie/article122949718/Warum-Introvertierte-die-besseren-Chefs-sind.html> [14.02.2019].
- Börsch, Dagmar (2013). Risiko erkannt, Gefahr gebannt. *Personalmagazin*, 11, S. 20–23.
- Bothe, Stephanie Pascale & Kersting, Martin (2015). Das Ergebnis ist entscheidend. *Personalmagazin*, 7, S. 30–34.
- Bröckling, Ulrich (2007). *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Castel, Francoise, Castel, Robert & Lovell, Anne (1982). *Psychiatisierung des Alltags. Produktion und Vermarktung der Psychowaren in den USA*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Castel, Robert (1988). Markt der Seele. In Dietmar Kamper & Christoph Wulf (Hrsg.), *Die erloschene Seele. Disziplin, Geschichte, Kunst, Mythos* (S. 38–63). Berlin: Reimer.
- Cheung, Fanny M., Leong, Frederick. T. L. & van de Vijver, Fons J. R. (2011). Toward a New Approach to the Study of Personality in Culture. *American Psychologist*, 66, 593–603.
- Collatz, Annelen (2006). *Zur Relevanz von Persönlichkeit und deren adäquater Erfassung im Bereich des Topmanagements*. Bochum: Dissertation Universität Bochum.
- Dietzsch, Ina (2015). Erzählen mit Zahlen. Diagramme als Orte des Erzählens. *Zeitschrift für Volkskunde*, 111, 31–53.
- Eggmann, Sabine (2014). Diskursanalyse. Möglichkeiten für eine volkswundlich-ethnologische Kulturwissenschaft. In Sabine Hess, Johannes Moser & Maria Schwertl (Hrsg.), *Europäisch-ethnologisches Forschen. Neue Methoden und Konzepte* (S. 55–77). Berlin: Reimer.
- Fisseni, Hermann-Josef (2003). *Persönlichkeitspsychologie. Ein Theorienüberblick* (5., unveränd. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Gerhard, Ute, Link, Jürgen & Schulte-Holtey, Ernst (2001). Infografiken, Medien, Normalisierung - Einleitung. In Ute Gerhard (Hrsg.), *Infografiken, Medien, Nor-*

- malisierung. Zur Kartografie politisch-sozialer Landschaften* (S. 7–24). Heidelberg: SYNCHRON Wiss.-Verl. der Autoren.
- Gerlach, Daniela & Schrader, Frank (2013). Mitarbeiter finden und binden. *Personalmagazin*, 6, 50–51.
- Goldie, Peter. (2004). *On personality*. London u.a.: Routledge.
- Götz, Irene. (2012). Vom Fordismus zum Postfordismus? Arbeitsethnografische Fallstudien als Korrektiv für vereinfachende Dichotomien. *Kulturen*, 6, 4–12.
- Gurven, Michael, Rueden, Christopher, Massenkoff, Maxim, Kaplan, Hillard & Lero Vie, Marino (2013). How Universal Is the Big Five? Testing the Five-Factor Model of Personality Variation Among Forager-Farmers in the Bolivian Amazon. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104, 354–370.
- Haufe Mediacycenter (2016). *Personalmagazin*. Verfügbar unter <https://mediacycenter.haufe.de/de/werbetaeger/personalmagazin/>[26.08.2016].
- Hirschauer, Stefan (2014). Un/doing Differences. Die Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten. *Zeitschrift für Soziologie*, 43, 170–191.
- Hoffmann, Martin (2011). *Individualität – Charakter – Persönlichkeit: Überlegungen zu einem unübersichtlichen Begriffsfeld*. Video zum Vortrag vom 13.04.2011 gehalten an der Universität Hamburg. Zugriff am 14.02.2019. Verfügbar unter <https://lecture2go.uni-hamburg.de/veranstaltungen/-/v/11978> [15.05.2019].
- Horn, Eva (2002). Test und Theater. Zur Anthropologie der Eignung im 20. Jahrhundert. In Ulrich Bröckling & Eva Horn (Hrsg.), *Anthropologie der Arbeit* (S. 109–125). Tübingen: Narr.
- Hossiep, Rüdiger & Mühlhaus, Oliver. (2015). *Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests. Mit Arbeitsmaterialien und Fallbeispielen*. Göttingen: Hogrefe.
- Hough, Leaetta M. (2001). I/owes its advances to personality. In Brent W. Roberts & Robert Hogan (Hrsg.), *Personality psychology in the workplace* (S. 19–44). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kanning, Uwe. (2007). Geschichte der Arbeits- und Organisationspsychologie. In Heinz Schuler & Karlheinz Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie Bd. 6* (S. 27–34). Göttingen: Hogrefe.
- Karriere-Bibel.de. (ohne Jahr). *Personal Branding*. Verfügbar unter <https://karrierebibel.de/personal-branding/>[14.02.2019].
- Keller, Reiner (2007). Diskurse und Dispositive analysieren. Die Wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissenschaftlichen Profilierung der Diskursforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung* 8 (2), Art. 19. Verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0702198> [Zugriff 15.05.2019].
- Kersting, Martin. (2005). Arbeits- und Organisationspsychologie. In Hannelore Weber & Thomas Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und differentiellen Psychologie Bd. 2* (S. 535–545). Göttingen: Hogrefe.
- Kiefl, Oliver (2014). Diskursanalyse. In Christine Bischoff, Walter Leimgruber, Karoline Jüngling (Hrsg.), *Methoden der Kulturanthropologie* (S. 431–443). Bern: Haupt.

- Köck, Christoph (2007). Kulturanalyse populärer Medientexte. In Silke Götsch-Elten & Albrecht Lehmann (Hrsg.), *Methoden der Volkskunde. Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie* (2., überarb. und erw. Aufl.) (S. 301–319). Berlin: Reimer.
- Loacker, Bernadette (2010). *kreativ prekär. Künstlerische Arbeit und Subjektivität im Postfordismus*. Bielefeld: transcript.
- Maase, Kaspar (2005). Farbige Bescheidenheit. Anmerkungen zum postheroischen Generationsverständnis. In Ulrike Jureit & Michael Wildt (Hrsg.), *Generationen. Zur Relevanz eines wissenschaftlichen Grundbegriffs* (S. 220–242). Hamburg: Hamburger Ed.
- Moldaschl, Manfred & Voß, Günther (2003). *Subjektivierung von Arbeit*. München: Hampp.
- Münsterberg, Hugo (1912). *Psychologie und Wirtschaftsleben. Ein Beitrag zur angewandten Experimental-Psychologie*. Leipzig: Barth.
- O.A. (2002). *Erfolg im Beruf: Persönlichkeit ist wichtig*. In Stern online vom 26.07.2002. Verfügbar unter <https://www.stern.de/wirtschaft/job/karriere-erfolg-im-beruf-persoelichkeit-ist-wichtig-3586772.html> [14.02.2019].
- Paulhus, Delroy L. & Williams, Kevin M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556–563.
- Poko Institut für Weiterbildung. (ohne Jahr). *Unsere Leitlinien*. Verfügbar unter <http://www.poko.de/Personal-Fuehrung/Ueber-Poko/Unsere-Leitlinien> [27.08.2016].
- Pongratz, Hans-Jürgen (2013). Human Resource Management. In Hartmut Hirsch-Kreinsen & Heiner Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriosiologie* (S. 256–262). Berlin: Ed. Sigma.
- Rau, Alexandra (2010). *Psychopolitik*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Reckwitz, Andreas (2012). *Die Erfindung der Kreativität. Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung*. Berlin: Suhrkamp.
- Rosenstiel, Lutz von (2007). Grundlagen- und Bezugsdisziplinen der Arbeits- und Organisationspsychologie. In Heinz Schuler & Karlheinz Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie Bd. 6* (S. 15–26). Göttingen: Hogrefe.
- Salgado, Jesús F. & Fruyt, Filip de (2005). Personality in Personnel Selection. In Arne Evers, Neil Anderson & Olga Smit-Voskuil (Hrsg.), *The Blackwell Handbook of Personnel Selection* (S. 174–198). Hoboken: John Wiley & Sons Ltd.
- Sander, Evelina (2013). Vitamin (D)emografie für die Personalpolitik? Zu Praktiken der (Re)produktion und Effekten des personalpolitischen Demografie-Diskurses in Deutschland. In Michael Göke & Thomas Heupel (Hrsg.), *Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels. Herausforderungen und Lösungsansätze* (S. 301–317). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Scharfe, Martin (2006). Vermessung und Vermessenheit. Nur dem Stoff nach ein Alpen-Kapitel. *Hessische Blätter für Volks- und Kulturforschung*, 41, 11–26.

- Schönberger, Klaus (2007). Widerständigkeit der Biografie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In Manfred Seifert, Irene Götz & Birgit Huber (Hrsg.), *Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart* (S. 63–94). Frankfurt: Campus Verlag.
- Seifert, Manfred (2014). Die mentale Seite der Ökonomie: Gefühl und Empathie im Arbeitsleben. Eine Einführung. In Manfred Seifert (Hrsg.), *Die mentale Seite der Ökonomie. Gefühl und Empathie im Arbeitsleben* (S. 11–30). Dresden: Thelem.
- Sutter, Ove (2013). *Erzählte Prekarität. Autobiographische Verhandlungen von Arbeit und Leben im Postfordismus*. Frankfurt/Main: Campus.
- Tauschek, Markus (2015). Knappheit, Mangel, Überfluss – Kulturanthropologische Positionen. Zur Einleitung. In Markus Tauschek & Maria Grewe (Hrsg.), *Knappheit, Mangel, Überfluss. Kulturwissenschaftliche Positionen zum Umgang mit begrenzten Ressourcen* (S. 9–33). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Thanner, Sarah (2018). Schummler gegen Detektiv: Das Auswahlzenario von Bewerbern aus kulturwissenschaftlicher Perspektive. *Forschungsergebnisse von Absolventen und Promovierenden der Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften der Universität Regensburg*, 1, 9–31.
- Voß, Günter & Hans-Jürgen Pongratz (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?, In *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, S. 131–158.
- Welz, Gisela (2015). Knappheit - eine anthropologische Kategorie? In Markus Tauschek & Maria Grewe (Hrsg.), *Knappheit, Mangel, Überfluss. Kulturwissenschaftliche Positionen zum Umgang mit begrenzten Ressourcen* (S. 35–56). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Whiting, John (2013). Mit Persönlichkeit punkten. *Personalmagazin*, 8, 70–71.
- Windmüller, Sonja (2006). Standardisierung und rhythmische Organisation. Zur Verschränkung zweier Paradigmen im frühen 20. Jahrhundert. In Saskia Frank & Sonja Windmüller (Hrsg.), *Normieren, Standardisieren, Vereinheitlichen* (S. 65–76). Marburg: Jonas.
- Winterfeld, Ulrich (2002). Der lange Weg zu einer DIN-Norm. *Report Psychologie*, 5-6, ohne Seite.

Rolf F. Nohr

Die Verspielung der Gesellschaft (und der Arbeit)

Abstract

Spitzt man die Dynamiken der sich verändernden Rationalitätsordnung zu, die ab etwa Anfang der 1950er Jahre die Unternehmenskultur prägten, so kann das Unternehmensplanspiel (UPS) als hervorragendes Beispiel zur Analyse eines breiten und komplexen Mäanders diskursiver Dynamiken herangezogen werden, die die „Ordnung der Arbeit“ nachhaltig verändert haben. Die *business simulations* als Mittel der Aus- und Weiterbildung sollten einer steigenden Spezialisierung und Verwissenschaftlichung der Wirtschafts- und Unternehmensordnung Rechnung tragen und zur Implementierung einer spezifischen ökonomischen Rationalität beitragen. In einem solchen Sinne können sie als genuine *serious games* gelten – und damit als Kulminationspunkt für eine Geschichte der *Verspielung* der Gesellschaft oder der Überformung des Spiels zu einem steuerungspolitischen Instrument, wie dies beispielsweise heute in der (kritischen) Gamification-Debatte diskutiert wird. Will man verstehen, wie die Diskursspur der spielerischen Belehrung und Subjektsteuerung weiter wirkt, dann sind die UPS (und deren Gegendiskurs, die *teaching machines*) gute Beispiele.

Business Management Game

‘Granted that business games have a terrific appeal,’ said the president of a large manufacturing company, ‘but what can you learn from such a game that you can’t learn from poker?’ [...] Thus, business games extend into the area of learning. This is not to imply that only business games have these characteristics. Certainly an executive can transfer some of the lessons learned at the poker table to real-life business. However, because the player of a business game is required to apply his judgment to realistic business problems and to exercise specific business skills, he is much more likely than the poker player to be able to transfer learning from the game to reality. (Andlinger, 1958b, S. 147f)

Der hier einführend zitierte Gerhard R. Andlinger mag (zusammen mit seinem Mit-Autor Jay R. Greene) als einer der frühesten Entwickler von zivilen

business gamings gelten: Er veröffentlichte in der *Harvard Business Review* die Anleitung für ein Brettspiel (das *Business Management Game*), das Aspekte des Investitionsgüterabsatzes zum Thema hatte. Die *Harvard Business Review* bot das Spiel (zusammen mit der Anleitung, dem Reprint des Artikels Andlingers, Entscheidungsblättern und Spielplänen (s. Abb.1)) für einen Dollar zum Kauf an (Andlinger, 1958, S. 125).¹ Dieses von Andlinger in Zusammenarbeit mit der Beratungsfirma McKinsey ab 1956 entwickelte Unternehmensplanspiel (= UPS) ist eines der ersten, rein zivilen modernen UPS der amerikanischen Wirtschaftsgeschichte und markiert einen Paradigmenwechsel – oder genauer gesagt ein diskursives Ereignis, das signifikanten Verschiebungen im Gefüge ökonomischer Rationalitätsordnungen zuzurechnen ist (diese aber nicht in signifikanter oder gar exklusiver Weise ausgelöst hat).

Das UPS entsteht nach Ende des Zweiten Weltkriegs im Kontext eines allgemeinen Wandels gesellschaftlicher Steuerungslogiken. Am Schnittpunkt von Unternehmensführung, Personalmanagement und sich verändernden ökonomischen Paradigmen materialisiert sich im UPS ein spezifischer Typ marktwirtschaftlicher Rationalität. In den *serious games* der 1950er Jahre wurden Handlungssteuerung, Wissenstransformation sowie die Adaption an ein neues Medium (dem Computer) prozessiert.² Dieses neue Medium trat dann parallel mit dem Andlinger-Spiel auf den Plan. Fast zeitgleich mit der *HBR*-Veröffentlichung stellte die American Management Association (= AMA) ihr computergestütztes UPS *Top Management Decision Simulation* vor. Ab September 1957 wurde das Spiel als Teil eines Trainingskurses der AMA am Saranac Lake (New York) eingesetzt (s. Abb.3) (Bellman et al., 1957). Das AMA-Spiel ist ein reines Führungsentscheidungsspiel. Die *Top Management Decision Simulation* wird zumeist als direkter Nachfolger der militärischen Planspiele charakterisiert, obwohl seine Entwicklung ebenso von Fortschritten des *operations research* und der elektronischen Datenverarbeitung abhing.

Spitzt man die Dynamiken dieser sich verändernden Rationalitätsordnungen zu, die ab den 1950er Jahren auch die bundesrepublikanische Unternehmenskultur in signifikantem Maße prägten, so kann das UPS als hervorragendes Beispiel zur Analyse eines breiten und komplexen Mäanders diskursiver Dynamiken herangezogen werden, die (bis heute wirkmächtig) die Ordnung der Arbeit substantiell verändert haben. Die UPS als Mittel der Aus- und Weiterbildung

1 Bis 1961 wurden so ca. 3 000 Exemplare abgesetzt (Stewart, 1961, S. 19).

2 Die hier vorgestellten Thesen sind, radikal verkürzt, aus der ausführlichen Darlegung Nohr, 2019 entnommen.

Abbildung 1: Das Spielbrett des *Business Management Game*

CORPORATION									OPERATIONS				
THE MARKET									ACCOUNTS RECEIVABLE	PRODUCTION	PLANT CAPACITY	SALESMAN TRAINING	
1	2	3	7	8	9	CASH	1	INVENTORY	1	"ON STREAM"	1		
4	5	6	10	11	12	A/R	2	WIP	2	CONSTRUCTION	TRAINING	2	
13	14	15	19	20	21	A/R	3	SCHEDULE	3	CONSTRUCTION	TRAINING	3	
16	17	18	22	23	24	A/R	4			CONSTRUCTION	TRAINING	4	
						A/R	5				HIRING	5	

Quelle: Andlinger, 1958, S. 116; © Harvard Business Review

sollen einer steigenden Spezialisierung und Verwissenschaftlichung (sprich: Operationalisierbarkeit im Sinne eines *scientific managements*) der Wirtschafts- und Unternehmensordnung Rechnung tragen und zur Implementierung einer spezifischen ökonomischen Rationalität beitragen. In einem solchen Sinne können sie in fast wortwörtlichem Sinne als *serious games* gelten – und damit als Kulminationspunkt für eine Geschichte der *Verspielung* der Gesellschaft oder der Überformung des Spiels zu einem steuerungspolitischen Instrument, wie dies beispielsweise heute in der (kritischen) Gamification-Debatte diskutiert wird.

Was aber sind UPS genau? Eine der ersten systematischen Beschäftigungen mit den UPS definiert diese als „sequential decision-making exercise structured around a model of business operations in which participants assume the role of managing the simulated operations“ (Greenlaw/Herron/Rawdon, 1962, S. 8). Ein typisches UPS versetzt seine Spieler*innen in eine (zumeist als Oligopol gefasste) Marktsituation, innerhalb derer sie Produkte (weiter-) entwickeln und in einen (in-) homogenen Markt bringen, ihre Planung und Entscheidungsstrategien rundenbasiert an sich verändernde Situationen anpassen und ihr Budget stets ausbalanciert halten müssen. Entscheidungen werden fast ausschließlich als numerische Werte

definiert, die am Rundenende in den spiel-definierenden Algorithmus eingepflegt werden, der dann die sich verändernde neue Situation der nächsten Spielrunde berechnet, in der es wiederum die nächsten Entscheidungen zu treffen gilt.

UPS zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Einübung von unternehmerischen Entscheidungsprozessen zum Thema haben, und dabei als Modelle oder Simulationen (ökonomischer) Wirklichkeiten funktionieren sollen. Gleichzeitig inszenieren sie sich als Spiele insofern sie die Idee des *Als-ob* (also des symbolischen Probehandelns und des Rollenspiels) antizipieren. In ihrer weiteren Ausdifferenzierung und Komplexitätssteigerung (die Mitte der 1970er Jahre als zunächst abgeschlossen gelten kann) rückt der Entscheidungsbegriff,³ die Auseinandersetzung mit Planungs- und Steuerungsaufgaben, das Agieren in (reduzierten) Szenarien und das Training von generellen managerialen Fertigkeiten zunehmend ins Zentrum. In Summe können die UPS als ein Mittel der Aus- und Weiterbildung von Betriebsangehörigen, Studierenden oder politischen Entscheidungsträger*innen begriffen werden, die in einer spezifischen Lehr-Lern-Situation (Schlagwort: *trial & error, learning by doing, life long learning*) für eine spezifische Lebenswirklichkeit trainiert werden.

Ein weiterer wichtiger Baustein in diesem Zusammenhang ist die Rolle des Computers, der das Zentrum der meisten UPS darstellt. Es ist das rechnende Kalkül der als objektiv-rationale Technologien veranschlagten Rechner, Großrechenanlagen, EDV-Maschinen und Mainframes, die ihren Einsatz im UPS legitimieren. Konnte das Andlinger-Spiel noch mit einer Tischrechenmaschine und einer papierenen Zufallszahlentabelle gespielt werden, so scheinen State of the Art-UPS der Zeit ohne eine IBM-360 Großrechenanlage (o.Ä.) nicht auskommen zu können. Es liegt nahe, den Stellenwert des Computers nicht nur in der tatsächlichen Berechnung relativ schlichter Algorithmen zu sehen. Vielmehr ist darüber zu spekulieren, ob die UPS nicht einerseits als verkaufsförderndes Surplus zur Einführung relativ teurer Technologien im Unternehmensalltag waren – und andererseits der Computer als diskursiver Akteur eine gewisse rational-objektive Amalgamierung evozierte.⁴ Einen Computer – oder in der

3 „Die primäre Aufgabe des Unternehmers ist es nämlich, Entscheidungen zu fällen [...]. Ein Unternehmungsspiel ist somit die Simulation von Entscheidungsprozessen im Rahmen und in den Begrenzungen des ökonomischen Modells, wobei dieses Modell eine mathematische Nachbildung einer Unternehmung, eines Teils davon oder auch eines ganzen Wirtschaftsbereiches mit den entsprechenden inneren und äußeren Zusammenhängen ist“ (Frey, 1975, S. 34).

4 Sichtbar wird aber am UPS auch, in wie weit der Computer an Einfluss gewinnt und dabei selbst Kontur bekommt. Das Spezifische des Planspiels scheint wesentlich durch

zeitgenössischen Metaphorik: ein „elektronisches Gehirn“ – zu benutzen bedeutete zu der Zeit sicher auch, eine Bedeutungskonstellation aufzurufen, die irgendwo zwischen „Wunschkonstellation“ (Winkler, 1997), technikeuphorischer Utopie und Science Fiction angesiedelt war.

Insofern kann die These vertreten werden, dass die UPS als Ausdruck einer übergeordneten Konstellation gelten können. In ihnen verhandelt sich nicht nur eine ganz konkrete Konstellation einer wirtschaftlichen Wissenskonstellation im Wandel, die eingeübt, didaktisiert und institutionalisiert werden muss (bspw. die Erfindung des Managers als gesellschaftlichem Akteur). Es geht zudem auch darum, weitaus weniger konkret eine spezifische Wissenskonstellation einzuüben, die als teleologisch, anti-kontingent oder reduktiv charakterisiert werden kann. Es geht darum, aus dem Diskursraum des Ökonomischen heraus die Schließung der Zukunft vorzunehmen, Zukunft berechenbar, steuerbar, beherrschbar und vor allem lenkbar zu gestalten. Es würde hier zu weit führen, die gesamte diskursive Konstellation zu rekonstruieren, die an dieser Schließung mitgewirkt hat. Daher soll im Folgenden nur kurz angedeutet werden, wie der Anschluss des arbeitenden Subjekts an diese Neue Rationalität organisiert wurde und wie sich dieser Anschluss möglicherweise bis heute kontinuierte: in einem Dispositiv der Gamifikation.

Noch einmal: An dieser Stelle kann eine detaillierte Rekonstruktion der diskursiven Verschiebungen und Dynamiken, die diese Rationalitätsform neu organisierten, nicht vorgenommen werden (sie bilden insgesamt den Inhalt der Veröffentlichung Nohr 2019). Um wenigstens beispielhaft argumentieren zu können, wie sich ein solches Dispositiv der Gamifikation konstituiert haben kann, sei kurz auf eine andere, ebenfalls in der Aus- und Weiterbildung eingesetzte Bildungstechnik mit einer starken Betonung der technologischen Komponente hingewiesen und als Gegenentwurf zu den UPS vorgestellt: die sogenannten *teaching machines*.

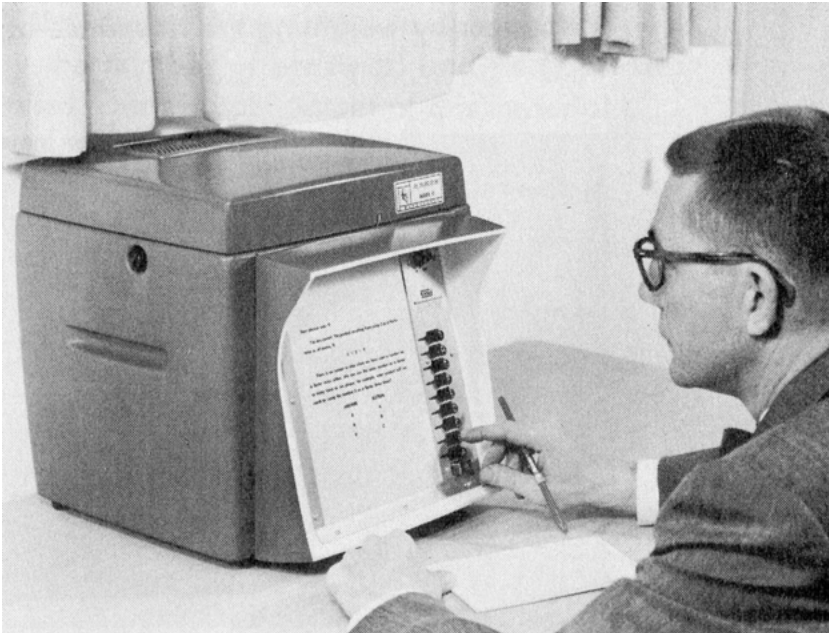
Teaching machines

Fast zeitgleich mit den UPS entwickelte sich, zunächst in den USA und später auch in der BRD, das Projekt des maschinengestützten Lernens. In ihren Anfän-

den Einsatz des Computers bestimmt: „Die Planspieltechnik hat erst mit dem Einsatz der Computer ab 1950 eine sehr große Verbreitung bei der Untersuchung komplexer Entscheidungsprobleme bekommen, obwohl die Planspielmethode in der unterschiedlichsten Form schon seit dem 18. Jahrhundert systematisch zur Lösung der Einsatzprobleme im militärischen Bereich zur Anwendung gelangte und dem militärischen ‘Management’ zu beachtlichen Erfolgen verhalf“ (Niemeyer, 1975, S. 2654).

gen zunächst als mechanische (und eben nicht elektronische) Apparate konzipiert, erfuhren die *teaching machines* (= TM) kurzzeitig große Aufmerksamkeit und eine (teils euphorische) Integration in den (Hoch-) Schulbetrieb und – nicht zuletzt – ein positives Echo in der öffentlichen Wahrnehmung.

Abbildung 2: Mark II Auto Tutor (ca. 1962)



Quelle: Fry, 1963, S. 31

TM sind zu diesem Zeitpunkt keine Konzepte, die die Beschulung durch eine automatisierte dritte Instanz organisieren, sondern ein Ansatz, der zunächst ganz pragmatisch aus wissenschaftlicher und bildungspolitischer Perspektive mittels Methoden des autonomen und selbstmotivierten Lernens die Krise der Schulen (und der Universitäten) überwinden helfen soll. Deswegen steht auch nicht die Technologie im Vordergrund, sondern das Lernprogramm selbst. Und dieses Lernprogramm ist im Wesentlichen die Methode des *multiple choice tests*. Der oder die Lernende sitzt vor einem mechanischen Apparat und eignet sich den Lernstoff in einem gestuften Prozess von Frage-und-Antwort selbst an (s. Abb. 2). Vorgefertigte Wissenssegmente werden präsentiert, darauf folgt ein Set von Fragen, das der oder die Lernende beantworten muss. Antwortet sie oder er

richtig, schreitet das Programm zum nächsten Lernschritt voran – ist die Antwort falsch, wiederholt das Programm in unterschiedlich komplexen Iterationen die Präsentation des benötigten Wissens. Der oder die Lernende schreitet je nach eigener Kompetenz im Lernprogramm in individueller Geschwindigkeit voran. Die potentiell unendlich ausführbare Iteration soll sicherstellen, dass sich ein Lernfortschritt auf alle Fälle einstellt. Die Maschinen- und Subjektbasiertheit der TM stellt die Individualität des Lernens heraus.

TM wurden für Vorschüler*innen genauso entwickelt wie für Erwachsene, für den Mathematik- und Sprachenunterricht ebenso wie für die Schulung der Besatzung von Atomraketensilos. TM verhiessen eine Algorithmisierbarkeit des Lernprozesses ebenso wie die Suspendierbarkeit des Frontalunterrichts, der Lehrerpersönlichkeit und des homogenisierenden Gruppenlernens. TM waren in der speziellen Zurichtung der 1950er und 1960er Jahre Wegbereiter der computerbasierten Informations- und Bildungsprogramme, genauso wie sie die technologische Tradition des Sprachlabors und der Telekollegs der Rundfunk- und Fernsehprogramme vorbereiten.

Epistemologisch sind die TM mit der Lerntheorie Burrhus Frederic Skinners und dem Behaviorismus verknüpft (Fry, 1963; Vogt, 1966). In einem paradigmatischen Aufsatz von 1958 verweist Skinner selbst auf zwei zentrale Entwicklungen, die die Etablierung automatisierten Lernens notwendig vorantreiben müsse: als treibend bezeichnet er die sich verändernden Aufgaben in der (schulischen) Erziehung angesichts steigender Bevölkerungszahlen – Auslöser der TM-Euphorie war nicht zuletzt der einhergehende Mangel an Lehrer*innen. Andererseits nennt Skinner aber auch die notwendig aus der Weiterentwicklung audiovisueller Medien entstehenden Herausforderungen, Lehr- und Lernsituationen den aktuellen technischen Möglichkeiten anzupassen (ders., 1958, S. 969) als Grund für die notwendige Einführung von TM. Skinner bezieht sich in seinen konkreten Arbeiten zu TM auf die bereits Ende der 1920er durchgeführten Studien und Überlegungen des Psychologen Sidney L. Pressey, der (zunächst ohne weitere öffentliche Wahrnehmung und Erfolg) ein eigenes System des programmierten Lernens vorstellte.⁵ Ausgehend von seiner Lerntheorie und in enger Anlehnung an die Ansätze Edward L. Thorndikes zur instrumentellen und operanten Konditionierung entwickelte Pressey ein einfaches Testgerät, bei dem die oder der Lernende vorgegebene Fragen durch das Drücken von Tasten beantwortete und

5 Die Diskussionen inwieweit Skinner tatsächlich von den Arbeiten Presseys beeinflusst war bzw. diese *adaptierte*, setzen unmittelbar nach Veröffentlichung von Skinners Text ein (vgl. dazu Benjamin, 1988, S. 703f).

ein unmittelbares Feedback über die Passigkeit seines Inputs erhielt. Skinner subsumiert in seiner Leseweise der Arbeiten Presseys, dass die Apparaturen des programmierten Lernens nicht nur testen und bewerten würden, sondern tatsächliche Lernvorgänge auszulösen in der Lage seien. Zudem würden sich diese Lernvorgänge maßgeblich durch die Individualisierung des Lernvorgangs auszeichnen und seien damit in der Lage, eine „industrial revolution in education“ auszulösen (Skinner, 1958, S. 969). Skinner geht aber insofern über die Arbeiten Presseys hinaus, als er den Lernvorgang noch einmal re-definiert – und zwar im Sinne einer „Modifikation der emittierten Verhaltensänderungen“ und weniger als eine Übermittlung von Wissen. Damit wird für Skinner die eigentliche Maschine auch zweitrangig gegenüber dem eigentlichen „Wissensveränderungs-Programm“ (ebd.).

Mit der Wiederentdeckung der Arbeiten Presseys, spätestens jedoch mit Skinners eigenem Aufsatz setzt eine Konjunktur der TM ein. 1962 führte der amerikanische Erziehungspsychologe Robert Glaser den Terminus „instructional system“ in den Diskurs ein und fokussierte diesen auf TM und *programmed learning* (ders. (Hg.), 1962). Ein kohärenter (oder signifikanter) bundesrepublikanischer Diskurs über TM ist demgegenüber schwer zu identifizieren. Mit der internationalen Konferenz *Programmierter Unterricht und Lehrmaschinen* 1963 in Berlin liegt eine der wenigen Veröffentlichungen vor (Bianchérie et al. (Hg.), 1964), die als Einstand der bundesdeutschen Wissenschaft in den Diskurs gelesen werden kann. Diese muss aber auch bereits als Ausstand gelesen werden – denn in Nachfolge der Berliner Konferenz sind zwar noch eine Reihe von mehr oder weniger populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen zu verzeichnen, die fachwissenschaftliche Debatte versiegte jedoch bald.

Zentral zum Verständnis der TM-Bewegung ist – jenseits der offenkundigen Kompatibilität mit dem damals populären Prinzip des Tayloristischen Effektivierungsdenken (Niemic/Walberg, 1989, S. 264) – das zugrundeliegende (behavioristisch orientierte) Lernkonzept. In der Diskussion der TM wird der Lerneffekt zumeist im Sinne einer dezidierten operanten Konditionierung⁶ begriffen, bei der ein fast unmittelbares, individualisiertes Feedback über Lernerfolg (oder konkreter: die Richtigkeit der Antwort) im Zentrum steht (Foltz,

6 Dass Konditionierung im Einzelfall tatsächlich in einem Pavlowschen Sinn zu verstehen ist, zeigen vor allem die TM, die für den Vor- und Grundschuleinsatz konzipiert wurden und die Lernverstärkung durch die Ausgabe von Bonbons, Marmelade oder positiv konnotierten Gerüchen bei richtiger Eingabe belohnten (vgl. bspw. Foltz, 1965, S. 75).

1965, S. 41). Dabei dominieren die Denkungsweisen des Behaviorismus: eine Betrachtungsweise der beobachtbaren, empirisierbaren und eindeutigen Reaktionen von Menschen (und Tieren) auf Umweltreize. Typisch hierfür ist die Konzeptualisierung als *black box*: Die (innere) Struktur des Untersuchungsobjektes interessiert zunächst nicht. Wichtig ist ein nachweisbarer Zusammenhang zwischen einem Input und einem Output. Im konkreten Fall der TM ist der Input ein bestimmter Lehrinhalt, kombiniert mit Klassenstärke, das Alter der Lernenden oder die Ausbildungszeit – der Output dann der messbare Lernerfolg. Natürlich klingt eine solche Konzeption aus heutiger Perspektive unterkomplex: eine Kritik an einem so dargestellten Behaviorismus scheint leicht. Dennoch erscheint es an dieser Stelle wichtig, nicht zu sehr auf eine generelle Methodenkritik abzuheben, sondern eher zu reflektieren, wie sich dieser zunächst hochoperationale Lern-Ansatz in spezifische Lern-, und später Modellierungstechniken kontinuierieren konnte.

Mitte der 1960er Jahre hatte sich bereits ein veritabler Markt entwickelt und ausdifferenziert: Foltz (1965) schätzt, dass es etwa 40 bis 50 Lehrgerätehersteller gegeben habe, zudem etwa 20 Firmen, die entsprechende Textbücher und Programme produzierten. Er kalkuliert (euphorisch) den erwarteten Umsatz für die nächsten 10 Jahre für diese Branche auf 100 Mio. Dollar (ebd., S. 53).⁷ Gleichzeitig setzt ein Programm der Forschungsförderung ein, in dem große Summen aus staatlichen und privaten Quellen (Carnegie Corporation, Ford Foundation, etc.) aufgewendet werden, um Grundlagenforschung an Universitäten und eigens gegründeten Einrichtungen zu betreiben (Czemper/Boswau, 1965, S. 88).

Natürlich artikuliert sich rasch ein Widerspruch zu den sehr funktional gedachten Methoden der TM. Maßgeblich ist eine Kritik am zugrundeliegenden Lernkonzept des Behaviorismus (und seinem inhärenten Menschenbild), das den Lernprozess nicht als einen Subjekt-Effekt begreife, sondern ihn im Sinne einer externen Regierung mittels Reiz-Reaktions-Schemata als überindividuellen, steuerbaren und steuernden Prozess veranschlage. Darüber hinaus entbrannte eine Debatte über den Widerstreit zwischen Programm und Maschine: der oft anzutreffende Satz „Das Programm ist alles, die Lehrmaschine nichts“ steht signifikant für eine Kritik an den „Umblättermaschinen“ (Deutsch, 1964, S. 39). Der Einsatz der TM in komplexeren Lernsituationen wie beispielsweise in der

7 Die relativ hohe Summe erklärt sich aus dem kostenintensiven Prozess der Herstellung der Lernprogramme: Foltz gibt die Kosten für ein „Erstprogramm eines Trimesters“ (mit 3000 bis 4000 Programmschritten, deren Erarbeitung er mit 1500 *manpower*-Stunden ansetzt) mit 175 000 Dollar an (ders., 1965, S. 47).

Industriearbeit würde dazu führen, dass die Lernenden sich den Maschinen gegenüber in einem Gefühl der (gefühlten) Bevormundung befänden, und zu Ungehorsam tendieren würden.

Rollenspiele und case studies

Die (relativ kurze) Konjunktur der TM, die gerade lang genug währte, um die in den USA relativ hohen Dollar-Beträge in ein eher nur bedingt funktionales Bildungsmittel zu investieren, nicht aber die Bundesrepublik in voller Wucht zu erreichen, soll an dieser Stelle nicht weiter reflektiert werden. Der Exkurs in die TM soll nur zeigen, dass im Bereich medialisierter Bildungstechniken zu diesem Zeitpunkt ein Umbruch stattfand. Und dieser Umbruch manifestierte sich in den UPS. Diese wiederum bedienen sich aber anders gelagerter didaktischer Techniken: allerdings eben Techniken, die ebenso als Ausdruck eines Paradigmenwandels innerhalb der Aus- und Weiterbildung von Verwaltungsangestellten und Arbeiter*innen gelten müssen.

Die UPS treten zudem nicht ohne Vorläufer in die öffentliche Wahrnehmung und die Aus- und Weiterbildung ein. Noch bevor Andlinger und die American Management Association ihre jeweiligen UPS vorstellten, hatten sich bereits Rollenspiele und *case studies* vor allem an den Universitäten (hier im juristischen und betriebswirtschaftlichen Bereich) etabliert. Gerade die Verwaltungs- und Management-Ausbildung in der Firma hat hier eine (Vor-) Geschichte, ohne die die UPS nicht zu verstehen sind. Das Konzept der Scheinfirmen, beziehungsweise der Übungs- oder Musterkontore, die verstärkt seit den 1920er Jahren in der Ausbildung kaufmännischer Kontortechniken eingesetzt wurden, ist hier vor allem zu nennen. Penndorf (1913) weist in seiner *Geschichte der Buchhaltung in Deutschland* den Beginn solcher Musterkontore in der Ausbildung bereits für das Ende des 18. Jahrhunderts nach. Diese Kontore stellten reine Übungsbüros für den Betriebsnachwuchs dar, in denen beispielsweise Buchhaltungstechniken mit echten Daten aber jenseits des täglichen Geschäftsaufkommens eingeübt wurden. Die im Musterkontor noch anklingende Problematik der Verdoppelung des Betriebs und seines Kontexts im Musterkontor wird in der Scheinfirma zum Vorteil: Scheinfirmen reagieren auch auf veränderte Berufsbedingungen, also die nunmehr notwendige Spezialisierung einerseits und die gleichzeitig geforderte Breite beruflichen Wissens. In Konsequenz drängen Betriebe und Dachverbände darauf, dass Berufsausbildung nicht mehr abteilungsnah und personengebunden („Meister-Prinzip“) organisiert werden soll, sondern nach spezifisch angepassten Abläufen (Kabuschat, 1958, S. 10ff).

Sowohl die Scheinfirma als auch die strukturähnliche Fallmethode (*case study*) können als Vorstufen des UPS verstanden werden – sie sind vor allem von ihrem pädagogischen und operationalen Interesse gleich gelagert. Als Hybrid von Ausbildung, Experiment und Spiel muss der dynamische Unternehmungsfall (*dynamic business case*) verstanden werden, dessen Konjunktur – zumindest in den USA – hier unwesentlich früher als die UPS einsetzt (Kibbee/Craft/Nanus, 1961, S. 39ff). Hier herrschen weniger starre und algorithmisch verfasste Modellierungs-Verfahren vor – geht es eher darum, parallel agierenden Spielgruppen aus einer gegebenen Ausgangssituation heraus Hinweise zur Entscheidungsfindung zu geben und die Gruppen Problemlösungsvorschläge entwickeln zu lassen, dabei aber gleichzeitig – spielleitend – in das Szenario kontinuierlich einzugreifen. Die Fall-Methode(n) – als vermutlich am weitesten etablierte, dem UPS am engsten verwandte Methode – kann zusammenfassend verstanden werden als eine „methodische Entscheidungsübung am Beispiel realer Situationen in selbstständigen Gruppendiskussionen und –arbeiten“ (Kosiol, 1957, S. 36). Die Planspieltechnik ist in vielen Darstellungen eine Unterkategorie der *case studies* – in den Augen vieler Theoretiker*innen stellt sie den avanciertesten Fall der Fall-Methode dar. Gemein ist aber allen *case studies*-Methoden, dass sie fast ausschließlich in der betrieblichen Weiterbildung oder universitär eingesetzt wurden – und dabei die Ausbildung mit neuen Formen der Anbindung an eine außer-universitäre oder wirtschaftlich-realistische Welt bereichern wollten.

Parallel mit der Einführung und Durchsetzung der Fallmethode kam eine häufig geäußerte Kritik an dieser Methode auf: in der fallspezifischen Fokussierung käme die prinzipielle Betrachtungsweise realer Vorkommnisse vielfach zu kurz, oder es bestünde die Gefahr, die Methode hinsichtlich anderer Lehrmethoden überzubetonen. Zudem hatte das Fallstudienprogramm den Nachteil, dass sich die Evaluierung der Datenlage für die spezifischen und ausgewählten Fälle als sehr aufwändig erwies. Insofern setzt auch im Fallstudienprogramm Harvards um 1958 eine deutliche Tendenz zur Dynamisierung der Fallstudien und einer Weiterentwicklung Richtung UPS ein. In Deutschland wurde die Fallmethode maßgeblich durch Erich Kosiol bereits ab 1954 an der FU Berlin implementiert (Griem, 1965), ebenso wie das Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft e.V. (= RKW) eine der maßgeblichen Institutionen zur Einführung und Diskussion der Fallmethode in der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften der Wirtschaft war. Dabei wurden aber bei der Implementierung der Methode in der BRD spezifische Lokalisationen vorgenommen, da die zum Teil auf bundesrepublikanische Verhältnisse nur schwer zu übertragenden Wirtschafts- und Rechtsverhältnisse angepasst werden mussten.

Einen generellen Vorteil der Fallmethode betont eine der zentralen Figuren der bundesrepublikanischen Weiterbildungslandschaft, Siegfried Faßbender (1973, S. 75) mit dem Hinweis auf die spezifische Arbeitshaltung des Lernenden in Konfrontation mit dem Fall: der oder die Lernende müsse die Fälle nicht *bearbeiten*, sondern *erarbeiten*. Die Abgrenzung zur TM ist in der Annahme erkennbar, dass Wissen nicht (nur) über Konditionierungsprozesse erworben, sondern auch durch tätiges Handeln im Vollzug produziert werden könne. Diese Tendenz wird im nächsten heranzuziehenden Beispiel noch etwas deutlicher zu Tage treten.

Serious games

Letztlich ist es aber eine weitere Entwicklung, die parallel in Augenschein genommen werden kann, um zu verstehen, wie UPS sich als Ausbildungsmittel in ihrer Spezifik durchsetzen konnten. Denn es sind nicht nur die Fallstudie und die zugehörigen spezifischen Bildungsdidaktiken, die zu einer Paradigmenwende führten, sondern auch eine generelle Verschiebung des Spielbegriffs, und der daran anhängigen Handlungstheorie, die es ermöglichte, in der Nachfolge der behavioristischen TM noch einmal ein maschinengestütztes und instruktionales Lernen im Sinne der UPS-Schulung zu etablieren.

1968 veröffentlicht der Simulationsexperte Clark C. Abt das Buch *Serious Games* (das bereits 1971 unter dem Titel *Ernste Spiele* auf Deutsch erschien). Die Relevanz des Buches für die hier geführte Diskussion zeigt sich anekdotisch an der Überschrift des zweiten Kapitels: „Verbesserung der Bildung durch Spiele“ (Abt, 1971, S.33). Der Ausgangspunkt von Abts Überlegungen ist ein möglichst breit angelegter Spielbegriff. Der zentrale Moment der von ihm propagierten „ernsten Spiele“ ist in diesem Sinne der Probehandlungscharakter: „[...] – Ernste Spiele bieten uns ein weites Feld für eine risikolose aktive Erkundung ernster theoretischer und gesellschaftlicher Probleme. In Spielen kann der Mensch noch einmal die erregende und dynamische Rolle spielen, die er als wirkliche erlebte, bevor er durch die gesellschaftliche Arbeitsteilung davon ausgeschlossen wurde“ (ebd., S. 31f). Dieser Probehandlungscharakter generiert, in Verbindung mit dem natürlichen Spieltrieb des Menschen *Motivation* (ebd. 34). Damit stellen die *serious games* in Abts Darstellung vorrangig ein bildungspolitisches Instrument dar,⁸ dem nicht nur eine generelle hohe Wirksamkeit durch die ihm innewoh-

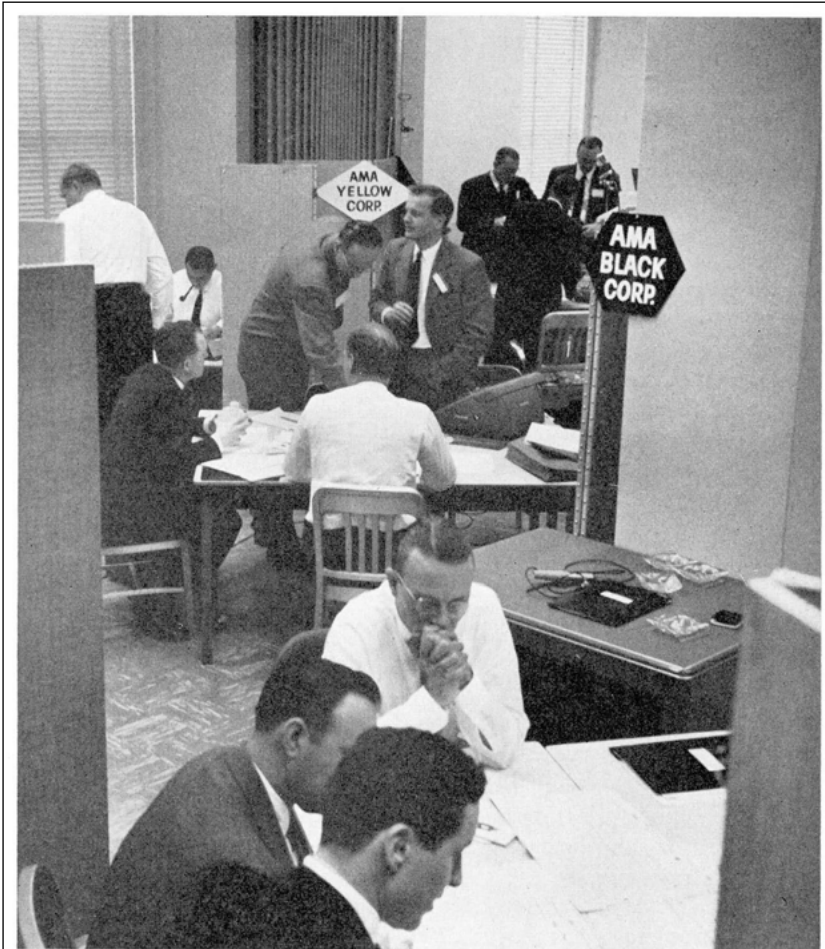
8 Viele exemplarisch behandelte (und am ausführlichsten besprochenen) Beispiele in Abts Buch sind konkrete Modellprojekte zum Einsatz an Schulen (bspw. Abt, 1971, S. 83ff).

nende Motivationsfähigkeit zugeschrieben wird, sondern das zunächst durch die Ansprache eines basalen menschlichen Triebes, des Spieltriebes nämlich, eine Nivellierung unterschiedlicher Bildungs-Eingangsvoraussetzungen herstellen kann. *Serious games* seien in der Lage gleichermaßen alle Individuen unabhängig ihrer Herkunft oder ihres Hintergrundes gleichberechtigt in den Bildungsprozess zu integrieren (ebd., S. 170f).

Neben einem Einsatz als Bildungsmittel spekuliert Abt auch explizit über den Einsatz der *serious games* in Form von UPS. Hier greift bei Abt die Idee, dass bestimmte „intellektuelle Fähigkeiten“ ebenso über Spiele lehrbar seien. Abt fasst die UPS im Sinne von Rollenspielen (Abt, 1971, S. 142) – und betont so die Vorteile von UPS in Bezug auf Planung und Problemlösung für Industrie und Regierung. Die besondere Qualität der UPS seien vorrangig ihre Flexibilität und die daraus resultierenden Möglichkeiten, alternative Strategien und Taktiken in einer dynamisierten simulierten Umwelt des Wettbewerbs zu erproben (ebd., S. 129). Spiele, die Planung und Problemlösen in Industrie und Regierungszusammenhängen ins Zentrum ihres Designs stellen, qualifizierten die Teilnehmer*innen – so Abt – in ihrer Problemlösungs- und Analysefähigkeit, sie ermächtigten Spieler*innen zur Lösung komplexer Organisationsprobleme, schulten deren Entscheidungsfindungsfähigkeiten und stärkten ihre Kommunikationsfähigkeit und ihre Fertigkeiten im Informationsmanagement (ebd., S. 147f).

Entscheidend am *serious games*-Ansatz ist jedoch, dass Abt das Subjekt in eine andere Perspektive rückt als die rigiden Subjektentwürfe der TM-Theoretiker*innen. Das Selbst wird entgegen der Zurichtung durch Belohnungen auswerfende „Dressurmaschinen“ dahingehen aufgerufen, sich durch die Erfahrung seiner Wirksamkeit als effektiv zu erfahren. Die Selbstwirksamkeitserfahrung erweist sich als zentraler Schlüssel zu den *serious games* und den nachfolgenden Diskussionen. Im Kern der *serious games* steht ein Subjekt, das – um es zuzuspitzen – nicht durch eine übergeordnete, teleologische Logik prädeterminiert ist, oder durch einen luziden Lernalgorithmus „dressiert“ wird, sondern sich seiner intuitiven Handlungsfähigkeit bedient und sich durch Verkörperung und Identifikation mit Rollenangeboten (und -problemen) identifiziert und kreative Lösungen auf der Basis eines vorstrukturierten Prozesses beispielhaft entwickelt. Intuition bleibt bei Abt am Ende ein offener, undefinierter Term: dieser kann aber leicht mit dem Kommonsensualen oder der diskursiven Wissensformationen umfasst werden, die auf ausgehandelte, intersubjektive Vernunft- und Normenbegriffe rekurrieren. Das moderne, flexible, neoliberale Subjekt des (Bröcklinschen) Selbst-Empowerment zeichnet sich am Horizont ab.

Abbildung 3: Spielsituation der *Top Management Decision Simulation* in einem Ausschnitt der Dokumentation des UPS



The importance, to the top executive, of training and practice in decision making is self-evident: He can call upon advertising men, production men, and many others for their best tactical information, but only he is in a position to make final decisions based upon over-all aims. Here, during a test play of the top management game developed by AMA, "company" teams practice decision making under conditions simulating real life.

Unternehmensplanspiel als Dispositiv

Auf der Basis dieser theoretisch-konzeptionellen Verschiebung, die sich in Summe als eine Veränderung der Subjektpolitik erweist, kann das UPS als exemplarische Praxis der (Selbst-) Ausbildung und (Selbst-) Regierung entstehen. Wer ein UPS spielt, gewinnt (vorgeblich) Handlungsmächtigkeit und Selbstwirksamkeit, wird belohnt und versöhnt. Dies alles geschieht nur in einem klar definierten Rahmen einer spezifischen Tätigkeit. Gleichzeitig ist es aber genau die Tätigkeit des Spielens, die den Spielenden in einen symbolisch-diskursiven Rahmen einspannt, innerhalb dessen er als Subjekt zum Teil dieses Rahmens wird. Diese Kippfigur möchte ich als *das* diskursive Ereignis vorschlagen, an dem sich die Herausbildung eines *Dispositivs der Gamifikation*⁹ sinnvoll verankern lässt.

In ihrem Kern kann die Praxis der Gamification, die sich in Konsequenz aus den Ansätzen der *serious games* und der TM entwickelt und im UPS kulminiert, zunächst in ihren eher funktionalistischen und operationalen Anwendungen als eine Technologie begriffen werden, die in den vermeintlich konsequenzenfreien, (im Sinne Huizingas) „magischen“ und lustbetonten Handlungsraum des Spiels die seriösen Komponenten des regierten und gesteuerten Lebens einspielt. Spezifischer zugeschnitten kann Gamification als ein Prozess begriffen werden, in dem über den Einsatz eher marginaler Gestaltungselemente Subjekte¹⁰ spielend zur Selbstregierung angeregt werden. Es ist aber eben nicht nur der Einsatz von Gestaltungselementen (oder die Übernahme eines spezifischen Motivationsbegriffs) der die Gamifikation kennzeichnet – sondern vielmehr die erneute Betonung eines Kernmoments des spielerischen Handelns. Denn der Gamifikation-Diskurs rekurriert keineswegs nur darauf, dass Spaß und Engagement endogene Eigenschaften von Spielen sind. Es bedarf eben nicht einfach nur der Übernahme von Belohnungsstrukturen (Trophäen, Badges, Highscore-Listen), die exogen gemanagt werden. Die UPS, ebenso wie eine Reihe anderer funktionaler Gamifikation-Architekturen, anerkennen und berücksichtigen, dass das Spiel eine *an sich* lohnende Aktivität ist, eine autotelische Praxis, die für ihren eigenen Zweck ausgeführt wird (Conway, 2014, S. 130).

Anders als die Gratifikationssysteme des frühen Kapitalismus (der/die Mitarbeiter*in des Monats, die Akkordzulagen oder die Belohnungssysteme der frühen Arbeitswissenschaft) ist die Gamification vielleicht (neben beispiels-

9 Die Rekonstruktion und latente Beschreibung dieses Dispositivs ist Kern der Veröffentlichung Nohr 2019.

10 Dies wäre zumindest die aktuelle Definition von Gamifikation: „the use of game-design elements in a non game context“ (Deterding et al., 2011, S. 2).

weise dem Assessment Center, dem „managerialen Selbst“ (Bröckling, 2007), oder dem *monitoring*) eine der zentralen Konstellationen der (Deleuzianischen) Kontrollgesellschaft. Diese Akkommodation des Subjekts an die Logik des Dispositivs entsteht aus einer Gemengelage von Immersionseffekten, der Evokation von Erfahrungen, der Koppelung von Wissenstypen und der Aufrufung von basalen Diskursen. Damit schreiben sich auch weniger offensichtliche Naturalisierungen von Wissens- und Herrschaftstypen in das Handeln am Spiel ein. Der (operationale wie funktionale) Prozess der Gamifikation als gesamtgesellschaftlicher Prozess der Adaption und Akkommodation von Handlungs- und Steuerungswissen wird als deutlich *gouvernemental* geprägte Subjektpolitik erkennbar – *gouvernemental* auch deshalb, weil *Gouvernementalität* eine Art Scharnierfunktion darstellt, in der Mikro- und Makroebenen des Regierens und Steuerns aufeinander beziehbar gemacht werden. Das abstrakte Prinzip der (*gouvernementalen* Selbst-) Regierung wird dabei auf die Ebene subjektiver Wirksamkeit und Erfahrbarkeit granuliert. Gamifikation ist – so verstanden – die konsequente Verkoppelung des Subjekts mit einer naturalisierten Form von Regierung. Es entsteht ein Raum der Selbst-Regierung bei gleichzeitiger Erfahrung der Selbst-Bestimmung.

Die Auseinandersetzung mit den TM, den *serious games* und den UPS zeigt, dass die Offenlegung der Subjektpraxen in solchermaßen veranschlagten Projekten weitaus komplexer ist, als die Charakterisierung des Bildungs-Spiel-Technologie-Hybriden dies zunächst andeutet. Die unterschiedlichen Apparate und Architekturen des semi-automatisierten Lernens scheinen immer wieder eine Art Eigenleben neben ihrer intendierten (handlungs-) rationalen Funktionalität zu entwickeln.

Springen wir noch einmal zu den TM zurück. Diese erscheinen in der Rückschau vielleicht als antiquiert, in ihrem Wirkungsansatz unterkomplex oder von einem fast naiven technophilen Gestaltungswillen getragen. Aber was unterscheidet die TM der 1950er Jahre von heutigen Projekten des softwarebasierten Lernens? Vokabeln lernen mit *Duolingo*, die kurze Konjunktur des universitären *open content* von Vorlesungen oder der Einsatz von *digital classroom tools* bedienen sich im Wesentlichen ähnlicher Mechanismen, wie sie bereits vor knapp 60 Jahren unter dem Oberbegriff *serious games* veranschlagt wurden. Eine Linie von den Belehrungsmaschinen und dem *self instructional learning* der 1960er zu den UPS, vor allem aber den aktuellen Debatten um Gamifikation zu ziehen, erscheint daher leicht.

Die Rationalität des Gamifizierten stellt sich als spezifische Handlungsrationaltät heraus, die sich über TM, *serious games*, UPS und andere Formen konturiert

und entfaltet. Mit den Logiken der Entscheidung, dem spezifischen Informationsbegriff, den innewohnenden Steuerungsbegriffen oder der (behaupteten) prognostischen Potenz und der Möglichkeit der (teleologischen) Kontingenzminimierung und -schließung von Zukünften, die vor allem das UPS auszuzeichnen scheinen, werden im UPS Wissensordnungen sichtbar, die die tiefe diskursive Eingebundenheit der UPS belegen. Und diese komplexe Eingebundenheit überschreitet die engen Grenzen eines exklusiv ökonomisch motivierten Handelns. Das lediglich verwaltend-steuernde Tätig-sein im UPS generiert ein Handlungswissen, das weit über den Geltungsbereich des Ausbildungskonzepts hinaus subjektiv wirksam ist. Vielmehr, so die abschließende These, muss das UPS (als anekdotisches Beispiel) als Teil einer weit übergreifenden Wissensordnung begriffen werden, die solche Rationalitätsordnungen nicht mehr länger nur auf die spezifischen Formen des UPS oder die spezifischen Wirklichkeiten sich-selbst-erfahrender Subjekte in Bildungssituationen beziehbar machen. Das Subjekt des UPS-Diskurses ist Teil eines aus einem Notstand heraus geborenen Dispositivs, das vor allem als ein Dispositiv des strategischen Entscheidens begriffen werden soll. Ein Dispositiv, das, weitaus übergreifender, das Manager*in-Werden des Subjekts reguliert.

Literatur

- Abt, Clark C. (1971). *Ernste Spiele. Lernen durch gespielte Wirklichkeit*. Köln: Kiepenheuer & Wisch.
- Andlinger, Gerhard R. (1958). Business Games – Play One. *Harvard Business Review*, 36 (2), 115–125.
- (1958b). Looking Around. *Harvard Business Review*, 36 (3), 147–160.
- Bellman, Richard, Clark, Charles, Craft, Cliff, Malcolm, Don G. & Ricciardi, Francis (1957). On the Construction of a Multi-Stage, Multi-Person Business Game. *Operations Research. The Journal of the Operations Research Society of America*, 5 (4), 496–503.
- Benjamin, Ludy T. Jr. (1988). A History of Teaching Machines. *American Psychologist*, 43 (9), 703–712.
- Bianchérie, Armand, Hilgard, Ernst R., Hurwitz, Harry M.B., Komoski, P. Kenneth, Randell, Gerald A., Schaefer, Halmuth & Schultze, Walter (Hrsg.) (1964). *Programmierter Unterricht und Lehrmaschinen*. (Bericht Internationale Konferenz Berlin 9. – 15. Juli 1963). Veröffentlicht durch die Pädagogische Arbeitsstelle, Berlin.
- Bröckling, Ulrich (2007). *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Conway, Steven (2014). Zombification? Gamification, motivation, and the user. *Journal of Gaming & Virtual Worlds*, 6 (2), 129–141.

- Czempfer, Karl-Achim & Boswau, Herbert (1965). *Unterricht und Computer. Die Anwendung elektronischer Rechenanlagen in der amerikanischen Pädagogik*. München: Oldenbourg.
- Deterding, Sebastian, Dixon, Dan, Kahled, Rilla & Nacke, Lennart E. (2011). *Gamification: Toward a Definition*. (Paper held at CHI 2011; May 7 – 12, 2011, Vancouver, BC, Canada) ACM 978-1-4503-0268-5/11/05.
- Deutsch, Jürgen R.H. (1964). Stand der technischen Entwicklung von Lehrmaschinen in der deutschen Industrie. In Armand Bianchérie et al. (Hrsg.), *Programmierter Unterricht und Lehrmaschinen* (S. 37–50). (Bericht Internationale Konferenz Berlin 9. – 15. Juli 1963). Veröffentlicht durch die Pädagogische Arbeitsstelle, Berlin.
- Faßbender, Siegfried (1973). *Wie lehrt und lernt man Management? Ziele und Methoden der Weiterbildung von Führungskräften*. Frankfurt/Main: Knapp.
- Foltz, Charles I. (1965). *Lehrmaschinen. Geräte, Programme, Anwendungsbereiche*. Weinheim: Beltz.
- Frey, Hugo St. (1975). *Unternehmungsspiele. Eine systemkonforme Ausbildungsmethode*. Bern, Frankfurt/Main: Herbert Lang; Peter Lang.
- Fry, Edward B. (1963). *Teaching Machines and Programed Instruction. An Introduction*. New York u.a.: McGraw-Hill.
- Glaser, Robert (Hrsg.) (1962). *Training research and education*. New York: Columbia University Press.
- Greenlaw, Paul S., Herron, Lowell W. & Rawdon, Richard H. (1962). *Business Simulation in Industrial and University Education*. London: Prentice-Hall.
- Griem, Heinrich (1965). Fallstudie und Unternehmungsspiel als betriebswirtschaftliche Lehrmethode. In Heinz-Dietrich Ortlieb & Bruno Molitor (Hrsg.), *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 10* (S. 266–280). Tübingen: Mohr.
- Huizinga, Johan (1994) [1956]. *Homo Ludens. Vom Ursprung der Kultur im Spiel*. Reinbeck b. Hamburg: Rowohlt.
- Kabuschat, Heinz (1958). *Eine Darstellung der Methode der Scheinfirmenarbeit für Lehrbetriebe, Ausbilder und Pädagogen. Produktivitätssteigerung durch neuartige Berufsausbildung*. Hamburg: Hanseatische Verlagsanstalt.
- Kibbee, Joel M., Craft, Clifford J. & Nanus, Burt (1961) *Management games: A new technique for executive development*. New York, London: Reinhold Pub. Corp.
- Kosiol, Erich (1957). *Die Behandlung praktischer Fälle im betriebswirtschaftlichen Hochschulunterricht (Case Method). Ein Berliner Versuch*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Niemeyer, Klaus (1975). Planspiel, computergestütztes. *Management-Enzyklopädie* (S. 2649–2654). Frankfurt/Main: Fischer.
- Niemiec, Richard P. & Walberg, Herbert J. (1989). From teaching machines to micro-computers: Some milestones in the history of computer-based instruction. *Journal of Research on Computing in Education*, 21 (3), 263–276.
- Nohr, Rolf F. (2019). *Unternehmensplanspiele 1955–1975. Die Herstellung unternehmerischer Rationalität im Spiel*. Münster: Lit.

- Penndorf, Balduin (1913). *Geschichte der Buchhaltung in Deutschland*. (Faksimile von 2014). Norderstedt: Verl. der Wissenschaften.
- Skinner, Burrhus Frederic (1958). Teaching Machines. From the experimental study of learning come devices which arrange optimal conditions for self-instruction. *Science*, 128 (3330), 969–977.
- Stewart, Lois (1961). A Survey of Business Games. Applications and Evaluations of Gaming as a Business Training Technique. In American Management Association (Hrsg.), *Simulation and Gaming. A Symposium*. (AMA Management Report No. 55) (S. 16–26). New York: American Management Association.
- Vogt, Hans-Heinrich (1966). *Der Nürnberger Trichter. Lernmaschinen für ihr Kind?* Stuttgart: Kosmos.
- Winkler, Hartmut (1997). *Docuverse. Zur Medientheorie der Computer*. München: Boer.

III.

Prekäre Arbeit und Geschlechterverhältnisse

Alexandra Manske

Geschlechterbeziehungen in der pluralisierten Klassengesellschaft

Überlegungen zum Wandel von männlicher Herrschaft und prekärer Arbeit

Abstract

Der Beitrag beleuchtet den Zusammenhang von männlicher Herrschaft und Prekarisierung von Arbeit. Vor dem Hintergrund der Annahme, dass mit der Prekarisierung von Arbeit die fast vergessenen Konturen der Klassengesellschaft hervortreten, wird die These vertreten, dass sich unter diesen zeithistorischen Bedingungen der Status von männlicher Herrschaft verändert. Illustriert wird anhand von drei verschiedenen (teil-)modernisierten Klassenmilieus der Bundesrepublik Deutschland, inwieweit sich milieuspezifische Wertorientierungen und Geschlechterbeziehungen im Kontext von prekärer Arbeit re-traditionalisieren bzw. öffnen. Es werden drei Muster re-konfigurierter männlicher Herrschaft skizziert: Die Re-Essentialisierung männlicher Herrschaft im *modernisierten Arbeitnehmer*innenmilieu*. Die ökonomisch getriebene Schwächung von männlicher Herrschaft im *traditionslosen Arbeitnehmer*innenmilieu* und die ökonomisch *und* wertgetriebene Irritation der männlichen Herrschaft im urbanen Akademiker*innenmilieu der prekären kreativen Klasse.

1. Einleitung¹

Unbestritten ist, dass die Prekarisierung von Arbeit und ihre sozialen Folgen die gesellschaftliche Ordnung seit den 1980er Jahren herausfordern (Castel & Dörre, 2009). Das gilt nicht nur für Erwerbsarbeit im engen Sinne, sondern auch für die nichtökonomischen, symbolischen Herrschaftsverhältnisse der männlichen

1 Der vorliegende Beitrag geht auf den Festvortrag zurück, den ich anlässlich der interdisziplinären Konferenz „Die Ordnung(en) der Arbeit. Fiktionen und De/Konstruktionen einer geordneten und ordnenden Arbeitswelt“ im November 2018 am KWI in Essen gehalten habe.

Herrschaft (Bourdieu 2014). So werden auch die Geschlechterarrangements strukturell neu gerahmt und die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit ihren binären Geschlechtercodes immer öfter zur Disposition gestellt (Hark & Völker, 2010; Koppetsch & Speck, 2015; Klenner, Menke & Pfahl, 2012; Manske & Pühl, 2010; Manske & Brunsen, 2015). Dementsprechend diagnostiziert die Geschlechterforschung seit den 1990er Jahren eine Krise des Ernährermodells und konstatiert eine „flexibilisierte Geschlechterordnung“ (Leitner, Ostner & Schratzenstaller, 2004; Lenz, 2017). Dabei sei es als offene Frage zu betrachten, ob sich die zweigeschlechtliche Ordnung rekonfiguriert oder ob die männliche Herrschaft als gesellschaftliches Format nachhaltig erschöpft ist (Dölling & Völker, 2008). Diese Diagnose lässt sich verfeinern, wenn wir die Geschlechterbeziehungen entlang von sozialen Klassen betrachten (Frerichs & Steinrücke, 1993; Koppetsch & Speck, 2015). Denn mit der Prekarisierung der gesellschaftlichen Ordnung von Arbeit treten ebenso die fast vergessenen Konturen der Klassengesellschaft wieder hervor, erlangen Aufmerksamkeit und werden neu vermessen (Koppetsch, 2016; Nachtwey, 2016; Reckwitz, 2017; Vester, von Oertzen, Geiling, Hermann & Müller, 2001). Ziel des vorliegenden Artikels ist nachzuzeichnen, wie sich die Geschlechterbeziehungen der sozialen Klassen mit der Prekarisierung von Arbeit verändern, die zweigeschlechtliche Ordnung rekonfigurieren und womöglich Gendernormen brüchig werden lassen. Zu diesem Zweck werden im Folgenden Überlegungen zum Zusammenhang von männlicher Herrschaft (Bourdieu, 2014) und prekärer Arbeit präsentiert. Die zentrale These lautet, dass sich die Geschlechterbeziehungen in der pluralisierten Klassengesellschaft als uneinheitlich flexibilisiert darstellen und die Auseinandersetzungen um die männliche Herrschaft unter Bedingungen der Prekarisierung von Arbeit in den sozialen Klassen auf unterschiedliche Weise ausgetragen werden. So lässt sich nicht von einer flexibilisierten Geschlechterordnung schlechthin sprechen, sondern vielmehr von in diesem Sinne milieugebundenen Ausprägungen männlicher Herrschaft.

Die These wird in folgenden Schritten diskutiert: Zunächst werden Leistungen, Sichtverengungen sowie geschlechtersoziologische Interventionen der frühen arbeits- und ungleichheitssoziologischen Zugänge zur Prekarisierung von Arbeit skizziert. Daraufhin werden die sozialen Dynamiken der Prekarisierung als Bestandteil der Transformationsdynamik sozialer Klassen in einer pluralisierten Klassengesellschaft charakterisiert. Anschließend geht es um den Zusammenhang von Klasse und Geschlecht und um die Frage, inwieweit die Prekarisierung von Arbeit auch Gendernormen brüchig werden lässt. Im Fazit werde ich die Ausführungen zusammenfassen und die widersprüchlichen Transformationsdynamiken der Klassengesellschaft in fünf resümierenden Thesen bündeln.

2. Prekarisierungsdiagnosen – Paradigmenwechsel der arbeits- und ungleichheitssoziologischen Diskussionen

Seit den 1980er und verschärft seit den 1990er Jahren breitet sich prekäre Arbeit aus und stellt die industriegesellschaftlich geprägte gesellschaftliche Ordnung von Arbeit sowie ihre symbolischen Herrschaftsverhältnisse in Frage. Dabei handelt es sich um einen gesellschaftlichen Transformationsprozess, der einerseits die Normalitätsannahmen der aufstiegsorientierten Arbeitermergesellschaft der Nachkriegszeit refeudalisiert (Neckel, 2016), andererseits aber ein ebenso umkämpfter, sozialer Wandel ist (Völker, 2015). Die Impulsgeber der Prekarisierungsforschung, Robert Castel (2000), Pierre Bourdieu (2004) sowie Klaus Dörre (2006), thematisieren vorwiegend die sozial zerstörerischen Aspekte von Prekarisierung, die sogenannte „Rückkehr der sozialen Unsicherheit“ (Castel, 2009). Ihr Verdienst besteht im Kern darin, dass sie nicht nur auf soziale Abstiegsrisiken, Gefährdung des gesellschaftlichen Zusammenhalts sowie die neoliberale Herrschaft des Finanzsystems aufmerksam gemacht haben. Vielmehr kleidet die Prekarisierungsforschung die neuen, sozialen Verwerfungen (Bude & Staab, 2016) auch terminologisch neu ein: als soziale Verwundbarkeiten, die sich in Schockwellen in die soziale Mitte fortpflanzen und auch dort zu Verunsicherungen führen (z.B. Berger & Burzan, 2010; Vogel, 2009). Das zweite wichtige Verdienst der Prekarisierungsforschung liegt darin, neue Zumutungen für die Lebensführung in den Blick zu nehmen. Denn neben der Organisation von Erwerbsarbeit und den sozialen Rechten thematisiert der Terminus auch die subjektive Ebene der Lebensführung bzw. des Lebenslaufs. Der Prekarisierungsdiskurs eröffnet folglich eine analytische Perspektive, die sowohl auf ökonomische Verwerfungen wie auf kulturelle Fragen und neue Arrangements von Arbeit und Leben sowie auf subjektive Verarbeitungen von prekärer Arbeit abzielt (Manske & Pühl, 2010; Völker, 2015, S. 126f.).

Prekarisierung steht für einen paradigmatischen Wandel der arbeits- und ungleichheitssoziologischen Diskussion (Kuhn, 1996). Denn diese hatte in den 1980er Jahren durch die Dominanz modernisierungstheoretischer Ansätze Beck'scher Prägung eine Art „subjektivierter Sozialstrukturanalyse“ (Knapp & Klinger, 2005, S. 76) betrieben und sich in Lebensstilen verloren.² Demgegenüber gab der Prekarisierungsdiskurs dem Streit um den Wandel von Arbeit einen sozialkritischen Turn und verhalf kapitalismuskritischen Perspektiven zu einer

2 Ulrich Beck hat mit seinen Ausführungen über Vergesellschaftungsprozesse jenseits von Stand und Klasse in den frühen 1980er Jahren einen paradigmatischen Wandel der deutschen Ungleichheitsforschung eingeleitet (Beck, 1983).

neuen Blüte (Aulenbacher, 2015; Völker, 2015). Mit der zentralen Annahme, dass Erwerbsarbeit die „Hauptstütze für die Verortung in der Sozialstruktur“ (Castel, 2000, S.13) sei, löste er eine Sichtweise ab, die tendenziell eher Lebensstile statt Herrschaftskonstellationen als relevant für den Wandel von Arbeit und Gesellschaft betrachtet hatte. Zudem lassen sich mit der integrierenden Perspektive auf vertikale Ungleichheiten der Klassengesellschaft und horizontale Disparitäten der Lebensstilanalyse die alten Streitigkeiten der 1990er Jahre versöhnen (Barlösius, 2004).

Nichtsdestotrotz lautet die grundlegende Kritik der Geschlechterforschung an den frühen Konzepten der Prekarisierungsforschung, dass sie ein traditionelles Thema der Frauen- und Geschlechterforschung aufgreifen, ohne sich auf die entsprechenden Befunde zu beziehen (Aulenbacher, 2009). Zudem kritisiert die Geschlechterforschung, dass die Kontrastfolie des Normalarbeitsverhältnisses kaum haltbar ist, um die Prekarisierung von Arbeit umfassend zu bestimmen, während die Impulsgeber einen Abgesang auf das Normalarbeitsverhältnis anstimmen (Manske & Pühl, 2010). Mit dieser „männlichen Nabelschau“ (Motakef, 2015, S. 68) werde aber nicht zuletzt ein kategorisch verkürzter Arbeitsbegriff reproduziert, wie er in der Frauen- und Geschlechterforschung bereits seit den 1970er Jahren kritisiert wird (Gottschall, 2000). Es scheint daher angeraten, sich aus dieser Fixierung zu lösen und Prekarisierung „nicht nur in ihren repressiven Formen“ (Lorey, 2010, S. 70) zu betrachten.

So plädiert die geschlechtersoziologische und queer-feministische Debatte dafür, auch emanzipatorische Aspekte von Prekarisierung zu berücksichtigen (Völker, 2009, S. 222). Der Grund hierfür liegt darin, dass Prekarisierung potenziell auch die Arrangements geschlechtsspezifischer Vergesellschaftung verändert. Eine mögliche Folge der Prekarisierung von Arbeit wird darin gesehen, dass sich die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die geschlechtsspezifische Zuweisung in Erwerbs- und Sorgespäre lockert, indem sie die männliche Herrschaft labilisiert. Daher müssen diese veränderten Dynamiken sozialer Einbindung nicht sozial zerstörerisch wirken, obgleich sie durch Prozesse der Entsicherung von Erwerbsarbeit erzwungen sein mögen (Aulenbacher, 2009, S. 76; Völker, 2009, S. 219). Eine zentrale Frage ist dabei, inwieweit mit der Prekarisierung von männlichen Erwerbsbiographien auch *Geschlechternormen* brüchig werden und Verhandlungsspielräume für Geschlechterbeziehungen jenseits der traditionellen Arbeitsteilung eröffnen (Motakef, 2015, S.104).

3. Renaissance der Klassengesellschaft – Unproduktive Frontstellungen und bewährte Konzepte

Prekarisierung, soziale Polarisierung und die allmähliche Neuverfestigung von ständischen Lebenslagen haben der Klassengesellschaft als Erklärungsansatz zu einer neuen Konjunktur verholfen (z.B. Bude & Staab, 2016; Koppetsch, 2016; Nachtwey, 2016; Reckwitz, 2017).

Bisweilen werden aber diametrale Diagnosen gestellt und zudem alte, theoretische Streitigkeiten neu aufgelegt, die eigentlich längst beigelegt sind. Aktuell wird sogar wieder diskutiert, ob die Lebensstile oder Erwerbslage ungleichheitsrelevanter sind (vgl. Gottschall, 2000). Damit erhalten unproduktive Frontstellungen der 1980er und 1990er Jahre einen neuen Aufschwung. Ich möchte das an zwei prominent diskutierten theoretischen Zugängen deutlich machen: An den Klassenkonzepten von Oliver Nachtwey (2016) und Andreas Reckwitz (2017). Beide treffen sich in der Diagnose, dass sich eine neue Klassengesellschaft herausbildet. Reckwitz (2017) konstatiert, dass wir seit den 1980er Jahren in einer „kulturell grundierten Klassengesellschaft“ leben. Er diagnostiziert zunehmende soziale Ungleichheiten und eine Verschärfung sozialer Gegensätze entlang von Lebensstilen. So existiere die neue Klassengesellschaft „nicht nur im engen materiellen Sinne, vielmehr handelt es sich [...] um kulturelle Klassen“, die sich insbesondere „hinsichtlich ihrer Lebensstile [...] voneinander“ unterscheiden (Reckwitz, 2017, S. 275). Nachtwey diagnostiziert dagegen eine Rückkehr „vertikaler Klassenverhältnisse“ (2016, S. 179), also eine ökonomisch grundierte Klassengesellschaft, messbar an der Ausweitung von prekären Arbeitsverhältnissen und Erwerbslagen. In kultureller Hinsicht jedoch lasse diese Klassengesellschaft eine „Klassenspannung“ vermissen. Er betont vielmehr, dass die kulturelle Diversität einer unmissverständlichen Klassenstrukturierung entgegenstehe, während dagegen Reckwitz die These einer kulturellen Klassengesellschaft stark macht (Reckwitz, 2017, S. 276). Allerdings teilen sie die Grundannahme, dass sich die 'neue' Klassengesellschaft aus einer nivellierten Mittelstandsgesellschaft heraus entwickelt, in der – so der jeweils explizite Bezug auf Ulrich Beck (1983) – alles Ständische verdampft gewesen sei. Beide schlussfolgern zudem übereinstimmend, dass Marx' Klassenkonzept um Webers und Bourdieus Sichtweise von sozialen Klassenlagen zu erweitern sei. Damit knüpfen sie an theoretische Fronten der 1980er und 1990er Jahre an (Barlösius, 2004; Müller, 1992).

Anstatt jedoch an vergangene, unproduktive Frontstellungen anzuknüpfen und erneut kulturelle gegen ökonomische Fragen auszuspielen, ist vielmehr davon auszugehen, dass sich die Klassengesellschaft nicht durch Individualisierung

aufgelöst hatte – sie kann sich folglich auch nicht neu erfinden. Vielmehr hat sie sich weiter pluralisiert, modernisiert und verschärft, das zeigen verschiedene Untersuchungen, etwa zur Schließung von sozialen Aufstiegs Pfaden und Verhärtung der Sozialstruktur (Berger, 2016; Groh-Samberg & Hertel, 2010; Koppetsch, 2016; Sachweh, Lenz & Stahmer 2018; Vester, et al., 2001).

So ist es für das hier verhandelte Problem konstruktiver, an Theorietraditionen anzuknüpfen, die sich mit dem Bourdieuschen Konzept des sozialen Raums und seinem relationalen Begriff von sozialen Klassen verbinden (Vester et al., 2001). Als Klassengesellschaft ist sodann ein sozial bewegliches, historisch situiertes Gefüge zu verstehen, in dem die sozialen Gruppen relational zueinander verortet sind und mittels habituell verankerter Lebensstile auch symbolische Kämpfe ausfechten (Bourdieu, 1985, 1987). Die zentrale Idee dabei ist, dass sich die Positionen im sozialen Raum nicht absolut, sondern nur relational bestimmen lassen. Damit lässt sich einerseits die Gesellschaft als „mehrdimensionales Kräftefeld von Akteuren auffassen“ (Vester et al., 2001, S. 16) und andererseits die Dynamik ihrer sozialen Gruppen und Milieus im sozialen Raum in den Mittelpunkt stellen. Soziale Klassenverhältnisse lassen sich so in ihrer auch ökonomischen Differenziertheit, stärkeren Bildungs- und Kulturvermitteltheit und weniger starken Offensichtlichkeit erfassen.

Michael Vester, Peter von Oertzen, Heiko Geiling, Thomas Hermann und Dagmar Müller (2001) haben Bourdieus Modell des sozialen Raums auf Deutschland übertragen.³ Sie haben in aufwändigen empirischen Untersuchungen gezeigt, dass sich in Deutschland ständisch geprägte Klassenlagen der Drei-Klassen-Gesellschaft ab den 1960er Jahren erheblich modernisierten, nicht zuletzt infolge von Wohlstandszuwächsen und der Bildungsexpansion, was sich in der Selbstbeschreibung der Aufstiegsgesellschaft bündelt (z.B. Vogel, 2009). In der Folge lockerten sich vormals starre Milieu- und Klassengrenzen. Die gesellschaftliche Landkarte der Milieus veränderte sich nachhaltig, sie brachte bei den in den 1940er und 1950er Jahren Geborenen soziale Mobilitätsprozesse in Gang

3 In Bourdieus Modell des sozialen Raums gibt es die drei großen Klassen (Großbürgertum, Kleinbürgertum und Volksklassen mit ihrem jeweiligen Habitus und Lebensstil (Distinktion, Prävention und Wahl der Notwendigkeit). Die sozialen Klassen werden je nach Ressourcenverfügbarkeit von kulturellem und ökonomischem Kapital horizontal in Klassenfraktionen differenziert, deren sozialer Kitt habituelle Wahrnehmungs-, Beurteilungs- und Verhaltensschemata sind, die als praktischer Operator zwischen klassenspezifischen Existenzbedingungen und Lebensstiläußerungen dienen. So erkennen wir Lebensführungsmuster, Geschmack und Lebensstile intuitiv als typische Äußerungsformen einer sozialen Klasse (Bourdieu, 1987, S. 9 f.).

(Berger, 2016, S. 273) und schließlich neue Sozialmilieus hervor, etwa alternative, postmaterialistisch oder hedonistisch eingestellte Milieus, die mit ihrer engen Bindung von Arbeit und Identität als künstlerkritisch eingestellte Protagonisten des flexiblen Kapitalismus gelten (Boltanski & Chiapello, 2006).

Wenngleich sich die Ober-, Mittel- und Volksklassen sozialstrukturell über die Zeit modifiziert haben, sind die Traditionslinien der Drei-Klassen-Gesellschaft heute immer noch „als erhebliche Kulturschranken“ zwischen den sozialen Milieus intakt (Vester et al., 2001, S. 13). So hat sich etwa bis heute wenig geändert, dass die oberen bürgerlichen Milieus eine privilegierte Gruppe des Eigentums, der institutionellen Herrschaft und höheren Bildung darstellen, die sich durch eine Lebensführungsethik des distinktiven Lebensstils und den Anspruch auf eine führende Rolle in der Gesellschaft auszeichnen (Vester et al., 2001, S. 37ff., 504ff.). Zudem zeigen Untersuchungen von z.B. Patrick Sachweh et al. (2018) oder Peter A. Berger (2016), dass die sozialen Flugbahnen der Geburtsjahrgänge ab etwa 1970 wieder stärker in Abhängigkeit von ihrer sozialen Herkunft verlaufen und die soziale Herkunft bedeutsamer für die Lebenschancen der sozialen Gruppen wird (Sachweh, Lenz & Stahmer 2018, S. 73). Insbesondere die kleine Mittelschicht, die respektablen Volksmilieus mit einfacher praktischer Ausbildung, z.B. die Einzelhandelskauffrau, aber auch Industrie-Facharbeiter*innen verlieren seit etwa Mitte der 1980er Jahre an sozialem Boden (Weilscher, 2010, S. 129). Dramatisch zugespitzt haben sich seit den 1980er Jahren die Soziallagen der *unterprivilegierten Volksmilieus*. Sie erfahren die soziale Welt über den Gegensatz von Macht und Ohnmacht, gelten vielfach als sozial 'Abgehängte', die sich nur noch selten aus Armutslagen befreien können (Grimm et al., 2013).

Festzuhalten ist, dass sich die traditionellen Kulturschranken zwischen den Milieus in der Nachkriegszeit erheblich verschoben, aber in jüngster Zeit innerhalb der teil-modernisierten Klassenlagen erneut verfestigt haben. Im Kern haben wir es daher mit einem Trend der Prekarisierung von Arbeit und Wohlstandslagen zu tun, die zugleich mit einer wieder verstärkt ständischen Strukturierung von Lebenslagen im Sinne Webers (1972) einhergeht. Wir leben folglich in einer gar nicht so 'neuen', sondern in einer pluralisierten Klassengesellschaft, deren gesellschaftlich modernisierte, kulturelle und ökonomische Grenzen sich in jüngerer Zeit merklich verhärten.

4. Geschlechterbeziehungen in der pluralisierten Klassengesellschaft

4.1 Männliche Herrschaft: Geschlecht als Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschema

Bourdieu's Konzept 'männliche Herrschaft' erfindet das Rad der Geschlechterforschung nicht neu, es vervollkommnet vielmehr sein analytisches Besteck.⁴ Indes besteht der theoretische Mehrwert darin, dass sie Bourdieu zufolge das Rückgrat der gesellschaftlichen Ordnung ist: „Die soziale Ordnung funktioniert wie eine gigantische symbolische Maschine zur Ratifizierung der männlichen Herrschaft, auf der sie gründet (Bourdieu, 2014, S. 21). In dieser Maschine fungiert Geschlecht als symbolisches Herrschaftsverhältnis. Es beruht auf einer binären Genderstruktur, die als geschlechtlicher Habitus verinnerlicht und als verschleiertes Machtverhältnis wirkt, das „eine naturalisierte gesellschaftliche Konstruktion [...] als Naturfundiertheit [...] erscheinen“ (Bourdieu, 2014, S. 11), lässt (Krais & Gebauer, 2002).

Die soziale Formierung von habituell verankerten Geschlechtsidentitäten sei „das Ergebnis einer geschichtlichen Verewigungsarbeit“ bzw. einer „geschichtlichen Enthistorisierungsarbeit“ (Bourdieu, 2014, S. 144). Ihre soziale Kraft beziehe sie aus einer „hypnotische(n) Macht“ (Bourdieu, 2014, S. 9), da sie sich auch in Formen des Begehrens und der Sexualität eingeschrieben hat. „Der *biologische* Unterschied zwischen den Geschlechtern (*sexes*) [...] kann so als die natürliche Rechtfertigung des gesellschaftlich konstruierten Unterschieds zwischen den Geschlechtern (*genres*) und insbesondere der geschlechtlichen Arbeitsteilung erscheinen.“ (Bourdieu, 2014, S. 22f.). Eingelagert in vergeschlechtlichte Dispositionen, die als binäre (Geschlechts-)Klassifikationen die soziale Praxis erzeugen und ihren Ausdruck in vergeschlechtlichten Körpern, Haltungen, Empfindungen, Wahrnehmungen, Einstellungen usw. finden, bündelt sich die männliche Herrschaft in einer Haltung zur sozialen Welt, die als scheinbar natürliche Ordnung erscheint. So zwingt sich die Geschlechtsidentität allen Beteiligten auf: Jenen, die „aufgefordert sind, seiner (oder ihrer) gesellschaftlichen Bestimmung effektiv zu entsprechen, [ebenso wie jenen, A.M.], die erwarten, dass er (oder sie) seine (oder ihre) Essenz realisiert.“ (Bourdieu 1987, S. 640). Anders formuliert: Gendernormen sind eine strukturell verfestigte, soziale Konstruktion, die der

4 In Bourdieus ungleichheitssoziologischen Hauptwerk „Die feinen Unterschiede“ kommt der Topos nur verstreut zur Sprache, z.B. als geschlechtsspezifisch codierter Geschmack, der auch als Gegensatz zwischen herrschenden und beherrschten Klassen thematisiert wird (Bourdieu, 1987, S. 496, 598).

performativen Wiederholung bedarf. Freilich ist das aus heutiger Sicht eine für Geschlechterforscher*innen wenig überraschende Erkenntnis. Denn angesichts jahrzehntelanger konstruktivistischer und post-strukturalistischer Diskussionen ist die Feststellung, dass Geschlecht eine soziale Konstruktion ist, „inzwischen völlig trivial geworden“, wie Bourdieu (2014, S. 43) einräumt.

Da jedoch diese vermeintlich ‘triviale’ Einschätzung von einigen gesellschaftlichen Gruppen zunehmend bestritten wird, erscheint Bourdieus Aussage unter heutigen Gesichtspunkten zu optimistisch. Die Einsicht in die soziale Konstruktion von Geschlecht gilt etwa in rechtspopulistischen Zusammenhängen als Bestandteil einer ‘grün-links versiffen Weltsicht’ und wird als ‘Genderwahn’ denunziert (Hark & Villa, 2015). Allerdings muss man gar nicht in gesellschaftliche Abgründe vorstoßen, um die Aktualität von Bourdieus Konzept ‘männlicher Herrschaft’ zu studieren – auch in politisch gemäßigten Zonen gibt es genug Anlass, darauf hinzuweisen, dass die vermeintlich natürliche Geschlechterordnung, die mitunter die soziale Herkunft von Männern auf dem ‘Mars’ und jene der Frauen auf der ‘Venus’ verortet (Evatt, 2003), Männer und Frauen also offenbar als unterschiedliche Planetensysteme versteht, ganz und gar nicht naturgegeben ist. So hat beispielsweise das Ernährermodell nichts mit stellaren Konstellationen zu tun. Vielmehr handelt es sich um ein gesellschaftliches Ordnungsmuster männlicher Herrschaft, das kulturell, ökonomisch, institutionell und ideologisch die längste Zeit in Westdeutschland gestützt wurde, während sich auch heute noch, trotz unzweifelhafter Annäherungsprozesse, von einer ostdeutschen Geschlechterordnung sprechen lässt, die sich durch eine traditionell vergleichsweise starke Erwerbsteilhabe von Frauen auszeichnet (Nickel, 1993). Allein diese Beispiele unterstreichen, dass männliche Herrschaft historisch variabel ist. Sie ist kontingent an die jeweiligen gesellschaftlichen Machtverhältnisse gebunden. Eine Erkenntnis (nicht nur) von Bourdieu, die er allerdings nicht weitergehend empirisch auslotet und nur punktuell mit seiner Klassenanalyse verknüpft.

Dagegen haben Petra Frerichs und Margareta Steinrücke (1993) in Anknüpfung an Bourdieus Gesellschaftsverständnis eine „Klassen-Geschlechts-Hypothese“ formuliert. In ihren Untersuchungen über den Zusammenhang von Klasse und Geschlecht in den 1990er Jahren kommen sie zu dem Schluss, dass es zum einen nicht das Geschlecht (gender) als solches gibt, sondern (theoretisch) so viele verschiedene Geschlechter wie es auch Klassen und Klassenfraktionen gibt. Zum anderen existieren auch Klassen nicht als solche, sondern immer in geschlechtsspezifischen Ausprägungen (Frerichs, 2000, S. 40). Als empirische Basis nutzen sie neben einer Datenauswertung des SOEP aus dem Jahr 1990 qualitative Interviews mit Paaren aus unterschiedlichen Milieus, die sie in Anlehnung an Vester et al.

(2001, S. 16ff.) als typische Fälle der (teil-)modernisierten Klassenmilieus der Bundesrepublik Deutschland in den 1990er Jahren bilden: Ein Arbeiterpaar aus dem neuen Arbeitnehmer*innenmilieu; ein Angestelltenpaar aus dem hedonistischen Milieu der Öko-, Kreativ- und Beratungsberufe; ein Lehrerpaar aus dem alternativen Milieu der „beherrschten“ Fraktion der Oberklasse sowie ein Managerpaar aus dem technokratisch-liberalen Milieu der „mittleren“ Fraktion der Oberklasse aus Freiberuflern und Führungskräften (Frerichs, 2000, S. 41). Das herausragende Ergebnis dieser Milieustudie ist, dass die Paare jeweils sozial äußerst homogen sind, also der gleichen Klassenlage entstammen. Sie zeichnen sich durch gemeinsame Wertmusterpräferenzen, Orientierungen und Geschmacksausprägungen aus. Das Arbeiterpaar teile egalitäre Werte, sei durch und durch vergemeinschaftet und lege viel Wert auf körperliche Gemeinsamkeiten. Das Angestelltenpaar verbinde der Wert der Freiheit, ein hohes Maß an Selbstbezüglichkeit und eine obligatorische Genussorientierung. Das Lehrerpaar ist sich in Geschmacksfragen in Form eines „asketischen Aristokratismus“ einig, während das Managerpaar eine ausgeprägte Erfolgsorientierung und ein Lebensstil des Luxus-Geschmacks verbindet, dem es allerdings nur selten nachgebe (Frerichs, 2000, S. 56). Insgesamt wirke in den Milieus sowohl bei Arbeit und Einkommen, aber auch im Lebensstil und in der Haltung zur sozialen Welt, also in ihren Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen die Verschränkung von Klasse und Geschlecht als ein komplexer Vermittlungszusammenhang. Allerdings lasse er sich weder zur einen noch zur anderen Seite hin einfach auflösen. Vielmehr sei Klasse' geschlechtsspezifisch überformt und Geschlecht signifikant sowohl für die Klassenstruktur als auch für die sozial ungleich verteilten Ressourcen innerhalb der jeweiligen Klassenfraktionen (Frerichs, 2000, S. 57).

Insgesamt liegt das wegweisende Ergebnis der Untersuchung von Frerichs & Steinrück (1993) darin, deutlich gemacht zu haben, dass die gesellschaftliche Konstruktionsarbeit an der Zweigeschlechtlichkeit gewissermaßen klassengeboren ist: Jede soziale Klasse bringt ihre eigenen Vorstellungen von 'Weiblichkeit' und 'Männlichkeit' hervor, sodass sich die Geschlechterbeziehungen entlang von milieuspezifischen Codes ausdifferenzieren und gemeinsame Werte, legitime Männlichkeits- sowie Weiblichkeitsbilder begründen (Koppetsch & Speck, 2015, S. 46).

4.2 Geschlecht & Klasse unter Prekarisierungsdruck

Soziale Klassen lassen sich als geschlechtsspezifisch geformt und Geschlecht als signifikant sowohl für die Klassenstruktur als auch für die sozial ungleich

verteilten Ressourcen innerhalb der jeweiligen Klassenfraktionen verstehen. In welchem Zusammenhang aber stehen die Prekarisierung von Arbeit und die männliche Herrschaft in der Klassengesellschaft des frühen 21. Jahrhunderts mit ihren flexibilisierten Geschlechterbeziehungen?

Anhand von empirischen Ergebnissen der feministischen Prekarisierungsfor- schung und unter Einbeziehung eigener empirischer Befunde wird nun der Status von männlicher Herrschaft in drei verschiedenen Milieus der (teil-)modernisierten Klassenmilieus der Bundesrepublik Deutschland vorgestellt (Vester et al., 2001, S. 16ff.). Im *modernisierten Arbeitnehmer*innenmilieu* mit Facharbeiterethos, im *tra- ditionslosen Arbeitnehmer*innenmilieu* bzw. im urbanen Akademiker*innenmilieu der prekären kreativen Klasse wirken sich prekäre Arbeit in jeweils spezifischer Weise auf die Geschlechterbeziehungen aus. Illustriert wird, inwieweit sich mi- lieuspezifische Wertorientierungen und Geschlechterbeziehungen im Kontext von prekärer Arbeit re-traditionalisieren bzw. öffnen.

Re-Essentialisierung der männlichen Herrschaft

Dass die Schwächung von männlicher Herrschaft durch die Prekarisierung von männlichen Erwerbsbiographien strukturell erzwungen werden kann, zeigen Untersuchungsbefunde aus Facharbeitermilieus. Im *modernisierten Arbeit- nehmer*innenmilieu* mit Facharbeiterethos der kulturell zunehmend margina- lisierten kleinen Mittelklasse (Reckwitz, 2017) scheint die Infragestellung des Ernährermodells durch prekäre Arbeit nicht nur eine ökonomische, sondern auch eine kulturelle Bedrohung zu sein, die die bewährten Komplementärrollen von Männern und Frauen unterminiert (Koppetsch & Speck 2015, S. 42f.). Im Kern zeigt sich hier, dass ökonomische Verhältnisse, d.h. die Klassenlage Gendernor- men dominieren und einer kulturellen Modernisierung der Geschlechterbezie- hungen im Weg stehen würden. Prekäre Arbeit stabilisiere hier eine traditionelle Geschlechterbeziehung, die als vermeintlich natürliche Geschlechtsidentität in Anschlag gebracht wird. Dieses Muster bezeichne ich als Re-Essentialisierung der männlichen Herrschaft, in der brüchig werdende Männlichkeits- und Weib- lichkeitsbilder als Unterminierung einer dualistischen Zweigeschlechtlichkeit interpretiert werden.

Prekär beschäftigte Männer aus diesen Milieus würden es als subjektiv verstö- rend erleben, wenn sie es ökonomisch nicht mehr schaffen, die Rolle des Famili- enernehmers auszufüllen (Völker, 2011, S. 426). Sie halten an der Idee fest, dass sie sich in der Erwerbsarbeit als männlich erweisen und dadurch ihr männliches Selbst stabilisieren (Scholz, 2009, Lengersdorf & Meuser, 2010). Dörre (2007) spricht gar von einer „Zwangsfeminisierung“, wenn er von einem Leiharbeiter

berichtet, der sich nicht als „richtiger Mann“ fühle (ebd., S. 297), weil er keine Familie ernähren kann. Einen unfreiwilligen Geschlechtsidentitätsverlust findet er auch bei ostdeutschen Verkäuferinnen, die wegen ungünstiger Arbeitszeiten ihrem Anspruch als zuverdienende fürsorgliche Mutter und Hausfrau nicht mehr gerecht werden (ebd., S. 296). Aus der Prekarisierung von Beschäftigung resultiere somit die Retraditionalisierung des Geschlechterverhältnisses, in der Vorstellungen von *Weiblichkeit* und *Männlichkeit* auf einer binären Geschlechtsklassifikation beruhen, die als identitätsstabilisierend in einer ökonomisch prekären Umwelt erfahren werden.

Ökonomisch getriebene Schwächung von männlicher Herrschaft

Im *traditionslosen Arbeitnehmer*innenmilieu* mit einfachem Qualifikationsprofil und Erwerbsbiographien, die sich durch eine flexible Gelegenheitsorientierung und einen Geschmack der Notwendigkeit ausweisen, resultiert die vergleichbare Lebens-Konstellation in eine pragmatische Relativierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (Völker, 2011). So zeigen empirische Diagnosen aus dem traditionslosen Arbeitnehmer*innenmilieu, dass deren Lebensführung pragmatisch geprägt und weniger an einer inneren Stabilität als an einer flexiblen Gelegenheitsorientierung ausgerichtet ist und sich durch „ihre Fähigkeit zu Spontaneität und Improvisation“ (Vester et al., 2001, S. 523) auszeichnet. Auch in diesem prekarisierten und gering qualifizierten Milieu ereignet sich eine strukturell erzwungene Erschöpfung von industriegesellschaftlichen Geschlechternormen (Egert, Hagen, Powalla & Trinkaus, 2010; Völker, 2011). Susanne Völker (2011, S. 426f.) etwa argumentiert, dass zu straffe Geschlechterrollen mitunter einengen, um den Alltag unter prekären Erwerbsbedingungen zu gestalten. Ähnlich Herdis Egert et al. (2010): Am Beispiel eines Hartz IV-abhängigen Untersuchungsfalles im ländlichen Raum Ostdeutschlands konstatieren sie, dass der Wegfall von erwerbsbezogener Selbstbestätigung nicht notwendigerweise in eine Männlichkeitskrise münde. Vielmehr würden gerade Männer, für die Arbeit keine positive Selbstbestätigung, sondern eher eine Folie des Scheiterns birgt, Sorgearbeit als Quelle positiver Identitätskonstruktion nutzen. Egert et al. sprechen hier von „Praktiken der Nicht-Männlichkeit“, weil sich die Betroffenen Einstellungen zu eigen machen, die traditionell Frauen zugeschrieben werden. Diese Praktiken der Nicht-Männlichkeit werden pragmatisch von einer Not zur Tugend gemacht. Denn erwerbsarbeitsbezogene Männlichkeitsressourcen bleiben in solchen Fällen unerreichbar, die zweigeschlechtliche Ordnung werde mit dem „Prekär-Werden des Männlichen“ (Egert, Hagen & Powalla, 2010, S. 199) labil, männliche Herrschaft geschwächt (ebd., S.188; Motakef, 2015, S. 109).

Im *traditionslosen Arbeitnehmer*innenmilieu* scheint Prekarisierung gleichsam als ökonomischer Motor für einen Abbau der männlichen Herrschaft zu fungieren. Prekäre Arbeitsverhältnisse dienen insofern als ein Modernisierungsriemen, der egalitäre Arrangements und einen Abbau der männlichen Herrschaft befördert, was unter der Voraussetzung von pragmatischen Anpassungsressourcen gelingt. Dieses Muster nenne ich 'Öffnung der heteronormativen Matrix als Folge einer strukturell geschwächten, männlichen Herrschaft'.

Ökonomisch und wertgetriebene Irritation der männlichen Herrschaft

Das Muster der ökonomisch *und* wertgetriebenen Irritation der männlichen Herrschaft findet sich im urbanen Akademiker*innenmilieu der prekären kreativen Klasse (Manske & Brunsen, 2015). Dabei handelt es sich um eine Fraktion der neuen akademischen Klasse (Reckwitz 2017), die vielfach aus bildungsnahen und aufstiegsorientierten Milieus der qualifizierten Facharbeit der 1960er Jahre stammt. Hier werden die Grundlagen der männlichen Herrschaft in ökonomischer *und* kultureller Hinsicht irritiert.

Empirische Forschungsergebnisse zu Arbeitsverhältnissen in der Kulturökonomie zeigen, dass prekäre Arbeit in diesen Milieus mit einer flexibilisierten Geschlechterordnung korrespondiert: Sie untermauern das Zuverdienermodell und sind zugleich eine Gelegenheitsstruktur für die Überwindung heteronormativer Gendernormen (Betzelt, 2006; Manske, 2010; Koppetsch & Speck, 2015). In ökonomischer Hinsicht implizieren die Arbeitsverhältnisse im Kultur- und Kreativsektor generell eine Schwächung des traditionellen, männlichen Erwerbsstatus. In kultureller Hinsicht wird der binäre Geschlechtercode der männlichen Herrschaft durch gleichheitsorientierte Geschlechterbilder sowie dadurch unterlaufen, dass Männer in Kultur- und Kreativberufen mit ihren wenig bis gar nicht institutionalisierten Karrierewegen und unsicherem Einkommen oftmals zu einer Abkehr vom erwerbszentrierten Lebensentwurf bereit sind und vielfach sogar eine reproduktionsorientierte Arbeitshaltung entwickeln. So beschreiben Manske & Brunsen (2015) ein Männlichkeitskonstrukt eines freiberuflich arbeitenden Designers, das sich in einem Spannungsfeld zwischen einem sorgenden Vater sowie dem klassischen männlichen Versorger und somit jenseits der klassisch männlichen Erwerbsorientierung bewegt. Gestützt wird dieser Gendercode von sowohl Familienernährer als auch Caregiver durch eine steigende Abneigung gegen die beruflichen Bedingungen der Designbranche. Hier wird eine reproduktionsorientierte Arbeitshaltung daher auch als befreiender Rückzug aus einem subjektiv erschöpfenden Erwerbsfeld erlebt (Manske & Brunsen, 2015, S. 192). Insgesamt scheint Prekarisierung im urbanen Kre-

ativmilieu Risse in der heteronormativen Arbeitsteilung zu begünstigen und eine Gelegenheitsstruktur für eine Aufweichung von Geschlechternormen zu sein. Diese Aufweichung wird nicht allein wirtschaftlich erzwungen. Sie ist vielmehr auch wertegetrieben. Die ökonomisch und wertgetriebene Irritation der männlichen Herrschaft beruht insofern auf Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata, die die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung transformieren, ohne sie direkt umzustürzen.

5. Männliche Herrschaft wandelt sich mit den Klassenfraktionen

Dieser Beitrag ist ein Plädoyer, die sozialen Ordnungseffekte von Arbeit im Kontext der sich wandelnden, pluralisierten Klassengesellschaft als Bestandteil eines umkämpften sozialen Wandels zu untersuchen. Um in diesem Rahmen Fiktionen und (De-)Konstruktionen der gesellschaftlichen Ordnung von Arbeit nachzuspüren, ist es besonders fruchtbar und interessant, das Zusammenspiel der sozialen Milieus zu fokussieren: wie sieht deren relatives Kräfteverhältnis im Spannungsfeld ihrer ökonomischen und kulturellen Beziehungen und Selbstverständnisse aus? Antworten wurden hier mit einem Fokus auf den sozialen Wandel von männlicher Herrschaft gesucht. Denn wie gezeigt, sind die Erscheinungsformen von männlicher Herrschaft und ihre Ausprägungen eng verknüpft mit der Verortung der sozialen Gruppen im sozialen Raum und den dortigen Machtverhältnissen. Sowohl bei Arbeit und Einkommen, aber auch im Lebensstil und in der Haltung zur sozialen Welt, also in ihren Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern verschränken sich auch unter prekären Bedingungen milieuspezifische Ideen von gesellschaftlichem Zusammenleben mit milieuspezifischen Geschlechterbildern zu einem komplexen Vermittlungszusammenhang. Insofern werden hier neben uneindeutigen Neu-Konstellationen von männlicher Herrschaft auch Geschlechterbeziehungen greifbar, die in unterschiedlichen Zonen des sozialen Raums von widersprüchlich modernisierten Klassenfraktionen sowie flexibilisierten Geschlechterbeziehungen hervorgebracht werden. Vor diesem Hintergrund schließe ich mit fünf resümierenden Thesen:

1. Die Prekarisierungsdiskussion signalisiert einen paradigmatischen Wandel der Arbeits- und Ungleichheitsforschung, weil sie mit neuen Konzepten operiert, mit denen sich die kapitalistisch verfasste Arbeitsgesellschaft aus einer kulturell unterlegten, sozialkritischen Perspektive beobachten lässt. Zudem ist es das Verdienst der Prekarisierungsforschung, eine erneuerte Auseinandersetzung mit dem Begriff der Klassengesellschaft befeuert zu haben, wenngleich sie

- kaum theoretisch überzeugende Antworten bietet, wie sich die sozialen Klassen und Prekarisierung zueinander verhalten (Motakef, 2015).
2. Sinnvoll ist es, die Prekarisierung von Arbeit als *einen* Bestandteil der Transformationsdynamik der pluralisierten Klassengesellschaft zu betrachten, die sich *nicht* erschöpfend als Rückkehr einer allgemeinen sozialen Unsicherheit erklären lässt. Vielmehr muss man Prekarisierung und die Re-Aktualisierung von ständischen Prinzipien der Lebensführung als Bestandteile einer erneuerten Klassengesellschaft zusammendenken, um Transformationen im sozialen Raum als ineinandergreifende und unabgeschlossene Prozesse zu untersuchen. Hierfür bietet es sich an, im Kern auf das Bourdieusche Konzept der sozialen Klassengesellschaft in seiner Weiterführung von Vester et al. (2001) zurückzugreifen (Koppetsch, 2016).
 3. Unter Bezugnahme auf die „Klassen-Geschlechts-Hypothese“ zeigt sich, dass männliche Herrschaft im Sinne einer heteronormativen Geschlechterordnung klassengebroschen ist: Geschlecht wirkt sozialklassenübergreifend konstitutiv für soziale Klassen, wobei jede Klasse ihre eigenen Vorstellungen von ‘Weiblichkeit’ und ‘Männlichkeit’ hervorbringt, sodass sich nicht von Geschlechterbeziehungen sprechen lässt. Vielmehr gilt es, ihre je klassenspezifische Ausprägung zu betrachten.
 4. Prekarisierung ist ein Schauplatz des *Gender Troubles*, der durch einen Streit um politische, normative und kulturelle Modi geprägt ist und sich nicht zuletzt im Diskurs um Heterosexualität bzw. im Festhalten an einer heteronormativen Matrix als gesellschaftliches Deutungsinstrumentarium niederschlägt.
 5. Mit Blick auf Gendernormen in prekären Paar-Konstellationen ermöglicht die Anwendung der Klassen-Geschlechts-Hypothese zu erkennen, dass die Prekarisierung von männlichen Erwerbsbiographien neben Familienernährerinnen mindestens drei Ausprägungen von Geschlechterbeziehungen hervorbringt, die sich fassen lassen als a) ‘Re-Essentialisierung der heteronormativen Matrix’, b) ‘Öffnung der heteronormativen Matrix als Folge strukturell geschwächter, männlicher Herrschaft’ und c) ‘Ökonomisch *und* wertgetriebene Irritation der männlichen Herrschaft’.

Resümierend ist im Hinblick auf die Ausgangsfrage festzuhalten, dass Gendernormen keine amorphe, überhistorische Größe sind. Wenngleich der Strukturwandel von Arbeit klassische Vorstellungen von ‘Männlichkeit’ insbesondere in prekären Arbeits- und Lebenskonstellationen dekonstruiert, ist damit nicht notwendigerweise eine Schwächung von männlicher Herrschaft verbunden. Vielmehr können ihre Dekonstruktionsprozesse äußerst unterschiedliche For-

men annehmen. Gendernormen werden demnach dann brüchig und eröffnen die Gelegenheit für neue Arrangements, wenn die private, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ausgehandelt werden kann oder muss und sofern Männer ihr Konzept von Männlichkeit ethisch umarbeiten, sich vom erwerbszentrierten Männlichkeitskonzept distanzieren und ein stärker reproduktionsorientiertes Arbeitshandeln entwickeln. Kulturelle Voraussetzung hierfür ist, dass sie sich mit einer Abkehr vom typisch männlich geprägten Lebenslauf verbindet und eine egalitär orientierte Einstellung in Bezug auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung umschließt. Der gewissermaßen standortgebundene Wandel der männlichen Herrschaft offenbart mithin strukturkonservative Phänomene neben egalitären Tendenzen. So zeigen die Schlaglichter auf drei unterschiedliche Milieus, dass allein ökonomischer Druck bzw. Einstellungswandel jeweils Teilaspekte des Wandels darstellen. Die beleuchteten empirischen Wandlungsprozesse im *modernisierten Arbeitnehmer*innenmilieu* mit Facharbeiterethos, dem *urbanen Akademiker*innenmilieu* der prekären kreativen Klasse und dem *traditionslosen Arbeitnehmer*innenmilieu* unterstreichen, dass die männliche Herrschaft an milieuspezifische Konstellationen gebunden, also klassengeboren ist. Schließlich äußert sich der Wandel männlicher Herrschaft in jeder sozialen Klasse in spezifischer Weise und abhängig davon, ob es sich um rein ökonomisch oder darüber hinaus auch um kulturell induzierte Wandlungsdynamiken handelt; Aspekte, die weder ineinander aufgehen noch aufeinander reduziert werden können.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2015). Alles Kapitalismus? Zur Freilegung von Herrschaft durch die (pro-)feministische Gesellschaftstheorie, Sozialphilosophie und Geschlechterforschung. In Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf & Susanne Völker (Hrsg.), *Feministische Kapitalismuskritik, Einsteige* (S. 14–31). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- (2009). Die soziale Frage neu gestellt. Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In Robert Castel & Klaus Dörre (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts* (S. 65–80). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Barlösius, Eva (2004). *Kämpfe um soziale Ungleichheit. Machttheoretische Perspektiven*. Wiesbaden: VS.
- Beck, Ulrich (1983). Jenseits von Stand und Klasse? Soziale Ungleichheiten, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In Reinhard Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband, 2*, 35–74.

- Berger, Peter A. (2016). Individualisierung und soziale Mobilität: Lebensführung in der reflexiven Moderne. In Erika Alleweldt, Anja Röcke & Jochen Steinbicker (Hrsg.), *Lebensführung heute. Klasse, Bildung, Individualität* (S. 260–286). Weinheim, Basel: Beltz/Juventa.
- Berger, Peter A. & Burzan, Nicole (2010) (Hrsg.). *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte*. Wiesbaden: VS.
- Betzelt, Sigrid (2006). Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität. *ZeS-Arbeitspapier 3/2006*, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Ève (2006). *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre (2014). *Die männliche Herrschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- (1985). *Sozialer Raum und 'Klassen'. Leçon sur la leçon. Zwei Vorlesungen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (1987). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- (2004). Prekarität ist überall. In: Pierre Bourdieu, *Gegenfeuer* (S. 107–113). Konstanz: UVK.
- Bude, Heinz & Staab, Philipp (Hrsg.) (2016). *Kapitalismus und Ungleichheit. Die neuen Verwerfungen*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Butler, Judith (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Castel, Robert (2000). *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- (2009). Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In Robert Castel & Klaus Dörre (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts* (S. 21–34). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Castel, Robert & Dörre, Klaus (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Dölling, Irene & Völker, Susanne (2008). Prekäre Verhältnisse, erschöpfte Geschlechterarrangements – eine praxeologische Perspektive auf Strategien sozialer Kohäsion. *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 26 (3+4), 57–71.
- Dörre, Klaus (2006). Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. *Arbeit*, 15 (1), 181–193.
- (2007). Prekarisierung und Geschlecht. Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften. In Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobson & Susanne Völker (Hrsg.), *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft* (S. 285–302). Wiesbaden: VS.
- Egert, Gerko; Hagen, Herdis; Powalla, Oliver & Trinkaus, Stephan (2010). Praktiken der Nichtmännlichkeit – Prekär-Werden Männlicher Herrschaft im ländlichen Brandenburg. In Alexandra Manske & Katharina Pühl (Hrsg.), *Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen* (S. 186–209). Münster: Westfälisches Dampfboot

- Evatt, Cris (2003). *Männer sind vom Mars, Frauen von der Venus: Tausend und ein kleiner Unterschied zwischen den Geschlechtern*. München: Piper.
- Frerichs, Petra (2000). Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52 (1), 36–59.
- Frerichs, Petra & Steinrücke, Margareta (1993). Frauen im sozialen Raum. In Petra Frerichs & Margareta Steinrücke (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse* (S. 191–205). Opladen: Leske + Budrich.
- Gottschall, Karin (2000). *Soziale Ungleichheit und Geschlecht*. Opladen: Leske + Budrich.
- Grimm, Natalie; Hirsland, Andreas & Vogel, Berthold (2013). Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichen der neuen Arbeitsmarktpolitik. *Soziale Welt*, 64 (3), 249–268.
- Groh-Samberg, Olaf & Hertel, Florian R. (2010). Abstieg der Mitte?. In Nicole Burzan & Peter A. Berger (Hrsg.), *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte* (S. 137–157). Wiesbaden: VS.
- Hark, Sabine & Völker, Susanne (2010). Feministische Perspektiven auf Prekarisierung: Ein Aufstand auf der Ebene der Ontologie. In Alexandra Manske & Katharina Pühl (Hrsg.), *Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung* (S. 26–47). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hark, Sabine & Villa, Paula (Hrsg.) (2015). *Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen*. Bielefeld: transcript.
- Klenner, Christina; Menke, Katrin & Pfahl, Swenja (2012). *Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen?* Opladen: Leske + Budrich.
- Knapp, Gudrun-Axeli & Klinger, Cornelia (2005). Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. *Transit, Europäische Revue*, 15 (29), 72–95.
- Koppetsch, Cornelia (2016). Verunsicherungen in der Mitte der Gesellschaft. Mili-euspezifische Strategien der Bewältigung sozialer Gefährdungen. In Erika Alleweldt, Anja Röcke & Jochen Steinbicker (Hrsg.), *Lebensführung heute. Klasse, Bildung, Individualität* (S. 236–259). Weinheim, Basel: Beltz/Juventa.
- Koppetsch, Cornelia & Speck, Sarah (2015). *Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist*. Berlin: Suhrkamp.
- Krais, Beate & Gebauer, Gunter (2002). *Habitus*. Bielefeld: transcript.
- Kuhn, Thomas (1996). *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Lengersdorf, Diana & Meuser, Michael (2010). Wandel von Arbeit – Wandel von Männlichkeiten. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Themenheft Arbeit: Alltag und Biografie im Wandel*, 35 (2), 89–103.
- Lenz, Ilse (2017). Genderflexer? Zum gegenwärtigen Wandel der Geschlechterordnung. In Ilse Lenz, Sabine Evertz & Sabine Ressel (Hrsg.), *Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus? Neue Ungleichheiten* (S. 181–221). Wiesbaden: Springer VS.

- Leitner, Sigrid, Ostner, Ilona & Schratzenstaller, Margit (2004). *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden: VS.
- Lorey, Isabell (2010). Prekarisierung als Verunsicherung und Entsetzen. Immunisierung, Normalisierung und neue Furcht erregende Subjektivierungsweisen. In Alexandra Manske & Katharina Pühl (Hrsg.), *Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung* (S. 48–81). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Manske, Alexandra (2010): Metamorphosen von Männlichkeit. Die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft als Genderproblem am Beispiel männlicher Kreativarbeiter. In Nicole Burzan & Peter A. Berger (Hrsg.), *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte* (S. 313–330). Wiesbaden: VS.
- Manske, Alexandra & Pühl, Katharina (2010) (Hrsg.). *Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Manske, Alexandra & Brunsen, Hendrik (2015). Papa ist Freelancer. Freie Mitarbeit als Familienressource. In Michèle Amacker & Susanne Völker (Hrsg.), *Prekarisierungen. Arbeit, Sorge, Politik, Reihe 'Arbeitsgesellschaft im Wandel'* (S. 182–199). Beltz Juventa.
- Motakef, Mona (2015). *Prekarisierung*. Bielefeld: transcript.
- Müller, Hans-Peter (1992). *Sozialstruktur und Lebensstile. Der neuere theoretische Diskurs über soziale Ungleichheit*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Nachtwey, Oliver (2016). *Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*. Suhrkamp: Berlin.
- Neckel, Sighard (2016). Die Refeudalisierung des modernen Kapitalismus. In Heinz Bude & Philipp Staab (Hrsg.), *Kapitalismus und Ungleichheit. Die neuen Verwerfungen* (S. 157–174). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Nickel, Hildegard Maria (1993). Mitgestalterinnen des Sozialismus – Frauenarbeit in der DDR. In Gertraude Helwig & Hildegard Maria Nickel (Hrsg.), *Frauen in Deutschland 1945–1992* (S. 233–256). Berlin: Akademie-Verlag.
- Reckwitz, Andreas (2017). *Die Gesellschaft der Singularitäten: Zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp
- (2018). Entwertung und Enttäuschung. Zur Produktion negativer Affekte in der spätmodernen Gesellschaft. *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung*, 1, 45–66.
- Sachweh, Patrick, Lenz, Sarah & Stahmer, Evelyn (2018). Das gebrochene Versprechen der Meritokratie? Aufstiegsdeutungen im Zeichen steigender Ungleichheit. *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung*, 1, 71–86.
- Scholz, Sylka (2009). Männer und Männlichkeiten im Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. In: Brigitte Aulenbacher & Angelika Wetterer. (Hrsg.), *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung* (S. 82–100). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Vester, Michael, von Oertzen, Peter, Geiling, Heiko, Hermann, Thomas & Müller, Dagmar (2001). *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

- Vogel, Berthold (2009). *Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen*. Hamburg: VSA.
- Völker, Susanne (2009). Entsictherte Verhältnisse: Impulse des Prekarisierungsdiskurses für eine geschlechtersoziologische Zeitdiagnose. In: Brigitte Aulenbacher & Angelika Wetterer (Hrsg.), *ARBEIT. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*. Band 25 des Forums Frauen- und Geschlechterforschung (S. 268–286). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- (2011). Praktiken sozialer Reproduktion von prekär beschäftigten Männern. *WSI-Mitteilungen, Schwerpunktheft Prekarisierung der Arbeit – Prekarisierung im Lebenszusammenhang*, 64 (8), 423–429.
 - (2015). Gesellschaft in Bewegung: Gelebter Kapitalismus und umkämpfter Wandel. In Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf & Susanne Völker (Hrsg.), *Feministische Kapitalismuskritik, Einstiege* (S. 102–147). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Weber, Max (1972/1922). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. 5. revidierte Ausgabe, besorgt von Johannes Winckelmann. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Weilscher, Carsten (2010). Die Modellierung des Sozialen Raums. In Peter A. Berger & Nicole Burzan (Hrsg.), *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte* (S. 107–136). Wiesbaden: VS.

Isabel Klein

Intimität der Unordnung: Kontinuitäten vergeschlechtlichter Arbeit in der Kosmetik

Abstract

Der Beitrag untersucht den unregulierten Markt der Kosmetikarbeiten mit spezifischem Blick auf Intimität und Privatheit, um zu fragen, wie Ordnung in einer ungeordneten Branche – Kosmetiker*in ist als Berufsbezeichnung nicht geschützt – hergestellt wird. Unter Rückgriff auf ethnografisch erhobenes Material skizziere ich drei Modi, die das Feld der Kosmetikarbeit konturieren: die räumliche Ordnung der Arbeit, ihre Bedrängnis durch die Medizin als Profession sowie die Bedeutung der Stammkundschaft. In allen drei Formen zeigen sich die Privatheit und Intimität, die der Arbeit anhaften, auch wenn diese auf unterschiedlichen Ebenen liegen. Darin manifestiert sich die unsichtbare Arbeit, die in den komplexen Aushandlungsprozessen einer ungeordneten *Semi-Profession* stecken.

Einleitung

Schönheitsarbeiten – wie Gesichtspflege, Maniküre, Pediküre, Haarentfernung und Nageldesign – sind fester Bestandteil körpernaher ästhetischer Dienstleistungen, bei denen die Pflege und Verschönerung des Körpers verkauft werden. Die Berufsbezeichnung *Kosmetiker*in* ist ebenso wie *Nageldesigner*in* nicht geschützt, die einzige Ausnahme bildet in diesem Tätigkeitsbereich die medizinische Fußpflege bzw. Podologie¹, die deshalb, ebenso wie das Friseurhandwerk, hier nicht untersucht wird. Kosmetikstudios unterliegen allein der Gewerbeordnung, wodurch der Gegenstand der in ihnen erbrachten Arbeit formell nicht festgelegt ist, sondern von den Arbeitenden in der Interaktion mit ihren Kund*innen ausgehandelt werden muss. Im Jahr 2014 gab es 14.000 Kosmetikstudios in

1 Anders als beispielsweise das Friseurhandwerk hat Schönheitsarbeit als Beruf keine formellen Zugangskriterien. Damit einhergehend ist die Ausbildung zur Kosmetikerin nicht geregelt und wird nicht von der Handwerkskammer überwacht.

Deutschland (Bünemann, 2014), wovon die meisten solo-selbstständig geführt sind. Mit 137.000 Selbstständigen steht die Branche *Körperpflege* laut dem BAMS Fachbericht (Maier & Ivanov, 2018) an vierter Stelle der insgesamt selbstständig Erwerbstätigen, deren Anteil 38 Prozent beträgt.² Von den 137.000 Selbstständigen sind 118.000, also etwas mehr als 85 Prozent Frauen, fast genauso viele – 116.000, also knapp 85 Prozent – sind solo-selbstständig. Das Einstiegsgehalt einer Kosmetiker*in liegt im Median bei 21.820 Euro brutto, wohingegen das Gehalt einer Bankkauffrau mit 38.084 Euro fast doppelt so hoch ausfällt (Pilgram, 2018). Damit fügt sich der Beruf, der formell keiner ist, in das allgemeine Bild prekärer weiblicher Selbstständigkeit ein, die sich nicht nur durch einen hohen Anteil von Solo-Selbstständigkeit auszeichnet, sondern insbesondere in den unteren Verdienstklassen einen hohen Gender Income Gap aufweist (bspw. Gather, Schmidt, & Ulbricht, 2009).

Formell nicht geschützte Schönheitsarbeiten verorte ich für die nachfolgende Argumentation – und um der Abwertung feminisierter Tätigkeiten (Lillemeier, 2018) Rechnung zu tragen – an der Schnittstelle von Reproduktionsarbeiten³ und neueren Dienstleistungen, die genau in dieser Doppelrolle von den Arbeitenden paradoxe Eigenschaften abverlangen: Fürsorglichkeit und ökonomische Disziplin, emotionale Nähe und professionelle Distanz. Gemein ist Haushalt-, Sorgearbeit sowie Kosmetikarbeit, dass alle diese Tätigkeiten Grenzgänge zwischen kommodifizierter und unentlohnter Arbeit darstellen, die historisch entstandene Unterscheidungen zwischen Produktion und Reproduktion neu justieren, sich in semi-formellen Zonen bewegen und dabei vergeschlechtlichte Eigenschaften kapitalisieren: sorgen, pflegen, reinigen. Darüber hinaus ist die Branche prekär, weil Professionalität ohne formale Zugangskriterien stets mühsam errungen werden muss: Der Gegenstand der Dienstleistung, die Schönheitsarbeit am Körper muss also immer aufs Neue hervorgebracht werden und stellt durch die mangelnde

2 Die zahlreichen informellen Beschäftigungsverhältnisse und Solo-Selbstständigen tauchen hier selbstverständlich nicht auf.

3 Unter Reproduktionsarbeiten werden all jene Tätigkeiten gefasst, die – anders als produktive Arbeit – nicht in kapitalistische Produktionsverhältnisse eingebunden, für diese aber konstitutiv sind, nämlich für die Reproduktion der Arbeitskraft (Duffy, 2013; Federici, 2012; Notz, 2004; Notz, 2011). Dazu gehören neben Ernährung, Fürsorge, Haushaltsarbeit nach meinem Verständnis auch Körperpflegearbeiten. Diese Reproduktionsarbeiten werden seit Ende des Fordismus zunehmend in Dienstleistungen übersetzt und kommodifiziert, womit die zunehmende Inwertsetzung von Emotionen und Affekten einhergeht (Bolton, 2009; Warhurst, 2013; Gimlin, 2007; McDowell, 2009).

formelle Regelung ein erhöhtes Prekaritätsrisiko dar. Denn „kollektive Strategien zur Begrenzung des Marktrisikos“ (Pongratz & Simon, 2010, S. 31) wie eben ein streng geregeltes Ausbildungssystem, das auch die Selbstständigkeit ordnet, fehlen in der Kosmetik anders als im Friseurberuf. Damit sind die Arbeitenden in besonderem Maße verletzbar. Privatheit und Intimität, die der Arbeit dabei historisch, praxeologisch und nicht zuletzt institutionell aufgrund der fehlenden Ordnung der Branche anhaften, bilden dabei die konstitutiven Merkmale der zumeist selbstständigen Kosmetikarbeit.

Schönheitsarbeiten am Körper sind somit immanent institutionell ungeordnet, prekär und intim. Im Nachfolgenden möchte ich diesen unregulierten Markt der Schönheitsarbeiten mit dem spezifischen Blick auf Intimität und Privatheit zum Ausgangspunkt meiner Überlegungen nehmen, um zu fragen, wie Ordnung in einer ungeordneten Branche hergestellt wird. Den theoretischen Hintergrund dieser Frage bildet die Annahme, dass im Zuge von Neoliberalisierung und Tertiärisierung gerade dort neue Berufe oder Erwerbstätigkeiten entstehen, wo ehemals privat und unentgeltlich zumeist von Frauen verrichtete Fürsorge-, Pflege- und Reinigungsarbeiten in einen ungeordneten Markt überführt werden⁴ (Cohen & Wolkowitz, 2018). Im Zuge dessen werden Körperlichkeit und Intimität zentrale Merkmale „sorgender Dienstleistungen“ (auch Wolkowitz, 2012) und tragen so zu einer Verfestigung des geschlechtsspezifischen bzw. segregierten Arbeitsmarkts in der BRD bei (bspw. Gottschall, 2009; Manske, 2014). Als Reproduktionsarbeit sperrt sich *sorgen*, *pflügen*, *reinigen* einer umfassenden Rationalisierung, da sie im hohen Maße an subjektive emotionale und affektive Kompetenzen gebunden ist (zu affektiver und emotionaler Arbeit Hochschild, 1979; zu Emotions- und Körperarbeit in Nagelstudios z.B. Kang, 2003; Überblick zu Affekten und Emotionen in der Dienstleistungsökonomie Penz & Sauer, 2016). Zusätzlich ist speziell die Arbeit an eigensinnigen Körpern (Villa, 2008) wenig berechenbar: Nägel brechen ab, Haare sind widerspenstig und lassen sich nicht selten nur schwer beseitigen, die Haut ist feucht von Schweiß und entgleitet buchstäblich ihrer Bearbeitung. Das verkaufte Produkt ist eine Praxis, die sich dabei zwischen Sorgearbeit und Dienstleistung bewegt und deren Gehalt eben durch den formal nicht geschützten Status unsicher ist und immer erst in der Interaktion ausgehandelt wird. In anderen Worten: wenn eine ungeordnete Intimität in die Tätigkeit der Kosmetikarbeit eingeschrieben ist, nach welchen Ordnungen und Logiken strukturiert

⁴ Diese „neuen“ „Frauenberufe“ werden als schlecht bezahlte, abgewertete Sackgassenberufe bezeichnet und im anglo-amerikanischen Raum auch unter dem Stichwort „pink collar work“ verhandelt.

sich dann die Erwerbstätigkeit als Feld? Die nachfolgende Skizze erhebt dabei nicht den Anspruch, mit einem theoretisch gesättigten Begriff von *Ordnung* zu operieren, sondern *Ordnung* dient hier als heuristischer Sammelbegriff. Dieser soll nach einem kurzen Überblick über meine Daten ermöglichen, drei Modi zu konzeptualisieren, die auf unterschiedlichen Ebenen das ungeordnete Feld der Kosmetikarbeit konturieren.

Erstens verweist die *räumliche* Lage der Studios auf ihren strukturellen Status als feminisierte und prekäre Semiprofession: in Hinterzimmern und Kellerstudios arbeitend, müssen die Kosmetiker*innen in besonderem Maße den privaten Charakter der intimen Arbeit aushandeln. Die räumliche Lage bildet außerdem einen *zweiten* Modus der Ordnung aus: in dermatologischen Praxen angestellte Kosmetiker*innen sind professionell bedrängt durch die hierarchisch höher befugte Medizin, wodurch sich wiederum komplexe Aushandlungsprozesse ergeben. Zuletzt zeigt sich, *drittens*, in Anlehnung an den Forschungsstand zu Dienstleistungen (z.B. Dunkel & Wehrich, 2017), dass die *Stammkundschaft* zum tragenden Element wird, wenn institutionelle Absicherungen in einer ungeordneten Branche fehlen. Im Fazit argumentiere ich, dass (die unregulierte) Kosmetikarbeit die Geschlechterordnung des Kapitalismus reproduziert, indem sie naturalisierte weibliche Eigenschaften (Hausen, 1976) prekär kommodifiziert und als moderne Dienstleistung semi-professionalisiert. Unordnung, so mein kritisches Fazit, reproduziert Geschlechterungleichheiten, eröffnet aber auch Möglichkeitsräume für eigene Positionierungen, wobei diese eng an zeitgenössische Erzählungen individualisierter (und selbstständiger) Erwerbsarbeit geknüpft sind.

Prekäre Intimität einer ungeordneten Branche

Grundlage meiner Analysen bildet empirisches Material, das 2016 und 2017 in zwei Phasen ethnografisch erhoben wurde. Nach teilnehmender Beobachtung in einer Kosmetikschule über mehrere Wochen (2016), folgten nach der ersten induktiven Auswertung teilnehmende Beobachtungen in Kosmetikstudios sowie Interviews am Arbeitsplatz und außerhalb. Im Sinne des *theoretical sampling* (Strauss & Corbin, 1996) bildeten ein Interview und der Besuch der jährlich stattfindenden Beauty Messe in München Ende 2017 den Abschluss der zweiten Feldphase. Insgesamt besteht das Datenkorpus aus ethnografischen Feldnotizen, Gruppenchats, acht Leitfaden-gestützten Interviews sowie aus Bild- und Tonmaterial aus dem Feld, das mithilfe der *Grounded Theory* ausgewertet wurde (ebd.) sowie aus exemplarischen Analysen der Branchenzeitschriften *Beauty*

Forum und *My Beauty Business* – letztere richtet sich gezielt an Selbstständige und Gründer*innen. Als ethnografisch angelegtes Forschungsdesign gab es zu Beginn der ersten Feldphase zwar forschungsleitende Fragen, jedoch keine feste Forschungsfrage. Ein wesentliches Merkmal des Feldes *Schönheitsarbeit* zeigte sich erst in der zweiten Feldphase, nämlich, dass die Unordnung der Branche maßgeblich die Ordnungen, Logiken, Zwänge, Freiheiten, Räume, Affekte und Interaktionen in der Arbeit mitgestaltet.

Räumliche Ordnungen: von Kellerstudios und Hinterzimmern

Interaktionen in Dienstleistungen lassen sich vor allem durch die Anwesenheit im Feld erforschen. Wie ich im nächsten Abschnitt zeigen werde, strukturieren die Arbeitsprozesse die *Räume der Arbeit* mit und bilden die Struktur der Arbeit räumlich und zeitlich gleichermaßen ab. Die Intimität der Kosmetikarbeit wird durch den privaten räumlichen und zeitlichen Charakter mitproduziert.

Zwei Tage war ich im Studio von Gaby Vogel⁵ zur teilnehmenden Beobachtung. Ein Jahr zuvor hatte ich sie interviewt, nachdem ich sie als Lehrerin in einer Schule kennengelernt hatte, in der ich einen Wochenendkurs in klassischer Gesichtspflege besuchte. Gaby Vogel hat eine sehr unstete Berufsbiografie, in der sie abwechselnd und gleichzeitig abhängig beschäftigt oder solo-selbstständig war.⁶ Am Rande einer größeren Stadt hatte sie einige Monate vor meinem Besuch ein Kosmetikstudio eröffnet, wofür sie das Hinterzimmer eines Friseurs mietet. Um in ihr Studio zu gelangen, ein ca. 12 m² großes Zimmer mit Fenster zur Rückseite, ist es für ihre Kund*innen notwendig, durch den Friseurladen zu gehen. Indem Gaby Vogel einen Teil des Friseurstudios untermietet, profitiert sie auch von der Infrastruktur, da sie beispielsweise die Waschmaschine mitbenutzt.⁷ Beide Beobachtungen fanden außerhalb der Öffnungszeiten des Friseurs statt: einmal samstagsnachmittags und einmal an einem gesetzlichen Feiertag. Die Entgrenzung der selbstständigen Arbeit von Gaby Vogel, zu jeder Zeit und auf

-
- 5 Alle verwendeten Namen sind Pseudonyme, sämtliche Kontextinformationen (Ort, Alter, etc.) wurden anonymisiert.
 - 6 Zu Erwerbshybridisierung sowie zu prekärer Selbstständigkeit Bührmann, Fachinger & Welskop-Deffaa, 2018; Bührmann & Pongratz, 2010.
 - 7 Gelegentlich würden auch Friseurkund*innen bei ihr eine Kosmetikbehandlung buchen, erzählt Gaby Vogel auf Nachfrage; allerdings empfiehlt sie ihren Kundinnen den Friseur nicht weiter, da sie bei einer einmaligen Behandlung selbst unzufrieden war.

Abruf für ihre Kundinnen da zu sein, wird durch die Hinterzimmerlage ihres Studios ermöglicht, weil die Arbeit außerhalb der Geschäftszeiten nicht als solche einsehbar ist. In dem Maße wie das Hinterzimmer Intimität hervorbringt, prekariert es die Arbeit, indem sie unsichtbar und versteckt durchgeführt wird. Dieser private und (zeitlich) entgrenzte Charakter der Tätigkeit wird durch die nicht-regulierte Ausbildung an privaten kostenpflichtigen Schulen schon während des Einstiegs in die Erwerbstätigkeit hervorgebracht. So ist es üblich, zunächst nur eine Tätigkeit zu lernen, diese dann informell (und oft zuhause) bereits im Freundeskreis anzubieten und das verdiente Geld für Fortbildungen und weitere Kurse zu nutzen. Die Tätigkeiten der Kosmetiker*innen/die Dienstleistungen einer Kosmetikbehandlung haben weder einen festen Ort⁸ noch eine feste Zeit, die Unordnung von Raum⁹ und Zeit bedingt sich gegenseitig.

Die räumlichen Bedingungen, unter denen die Erwerbsarbeit stattfindet, (re-)produzieren ihre Struktur wie hier die Untermiete des Studios als branchenübliche Form von Selbstständigkeit. Eine weitere Interviewpartnerin, die Nageldesignerin und Kosmetikerin Nadja Moos, interviewte ich an ihrem Arbeitsplatz. Nadja Moos hat ein Studio im Keller ihres Einfamilienhauses im Vorort einer Großstadt. Ebenso wie bei Gaby Vogel, wo Intimität durch die Privatheit des Feiertags und die Hinterzimmer-Lage sowohl zeitlich als auch räumlich produziert wird, birgt auch das Kellerstudio zu Hause eine besondere Form von affektiver Nähe. Die Feminisierung und Prekarisierung von Kosmetikarbeit knüpft dabei an ihre historische Verfasstheit als private und intime Tätigkeit an und perpetuiert damit die für Erwerbsarbeit konstitutive Trennung von privatem Wohnort und öffentlicher Erwerbsarbeit (zur Trennung von Haus und Arbeit Bock & Duden, 2000). Ähnlich der bekannten Tupperware Partys (Becker, 2016), die in den 1940er Jahren als Zuverdienst Möglichkeit der fordistischen

8 Im Feld wird der Ort der Behandlung als „Kabine“ bezeichnet, diese bildet die räumliche Einheit, in der die tatsächliche Interaktion stattfindet. So können in einem Raum mehrere Kabinen sein oder das Studio und die Kabine bilden eine räumliche Einheit, wie beim Beispiel Gaby Vogel. Das selbstständig geführte Kosmetikstudio wird auf der Internet Plattform „Beauty Forum“ als „Institut“ bezeichnet; ein Begriff, der im Feld in den von mir erhobenen Daten nie verwendet wurde, aber auf Ebene der Repräsentation (Zeitschrift) möglicherweise Professionalität vermitteln soll. https://www.beauty-forum.com/footer/suche.html?q=institut&tx_solr%5Bsubmit%5D=&ref=search-top (letzter Zugriff 5.5.19).

9 Die Dienstleistung Kosmetikbehandlung wird neben den hier vorgestellten Formen (selbstständig und in dermatologischen Praxen) auch in Hotels, Schönheitsfarmen oder bei Friseurstudios mitangeboten.

Hausfrauen¹⁰ entstanden sind, ist auch die Kosmetikarbeit im eigenen häuslichen Umfeld prototypisch für die feminisierte Erwerbsarbeit, die das Zuhause nie verlassen hat. Es zeigt sich also, dass gerade da wo neue (Frauen-)Berufe entstehen, die Leerstelle der Ordnung zu einer Reproduktion kapitalistischer Arbeits- und Geschlechterverhältnisse führt. Karina Becker (2016) argumentiert mit Bezug auf den Vertrieb von Tupperware als Erwerbsform, dass die hier zitierte fordistisch feminisierte Arbeit schon postfordistische Elemente enthielt: Die in den letzten Jahren in der Arbeitssoziologie mittlerweile zum Schlagwort avancierte „Entgrenzung von Arbeit“ (Gottschall/Voß, 2005) ist im Falle von stark feminisierten Arbeiten aber kein Hinweis auf einen Wandel von Arbeit, sondern im Gegenteil verweist die Entgrenzung von Arbeit und Zuhause auf die Kontinuität wirkmächtiger Geschlechterordnungen, die gerade dort virulent werden, wo die neuen Dienstleistungsmärkte eben kaum geordnet und institutionalisiert sind. Für die These, dass die Privatheit und Intimität der Kosmetikarbeit ihr konstitutiver Bestandteil in der Praxis sowie ihre historische Bedingtheit sind, finden sich noch zahlreiche weitere Beispiele in meinem ethnografischen Material: So changieren die Feldteilnehmer*innen in ihren Selbstbeschreibungen zwischen der Betonung und Verteidigung ihrer Arbeitsprofessionalität, beispielsweise in Klagen über die nicht-Anerkennung als Handwerk, und der Thematisierung des „Spaß-Charakter[s]“ ihrer Tätigkeit, durch selbstverortende Aussagen wie, das „Hobby zum Beruf“ machen und dem Vergleich der schulischen Ausbildung mit einem „Mädelsabend“. Die Widersprüche, die hier ausgetragen werden, zeugen von der hartnäckigen strukturellen Abwertung von Reproduktionsarbeiten und Körperpflege genauso wie vom Zeitgeist der individualisierten Erfolgs- und Spaßzählung jedweder Prekarität.

Professionelle Ordnungen: Hierarchie und Macht

Die Raumordnungen der ungeordneten Kosmetikbranche verweisen gleichfalls auf einen zweiten Modus der Ordnung: die Medizin als hierarchisch übergeord-

10 Das fordistische Geschlechterarrangement, auch „Breadwinner“ Model genannt, zeichnet sich durch den sog. „Familienlohn“ aus, der von dem Mann/Familienvater im sog. Normalarbeitsverhältnis (qualifiziert, unbefristet, tarifgebunden, mit Aufstiegsmöglichkeiten) verdient, um damit, abgesichert durch wohlfahrtstaatliche Regulationen wie das Ehegattensplitting, seine Familie ernähren zu können. Die Rolle der Frau im Fordismus – in der bürgerlichen Theorie – ist die der Hausfrau (Aulenbacher, 2009; Gottschall & Schröder, 2013) und Mutter, die lediglich durch kleine Jobs diesen Familienlohn unterstützt oder sich „Taschengeld“ verdient.

nete Profession. Das Verhältnis der Kosmetik zur Medizin ist ambivalent. Auf der einen Seite bietet Kosmetikarbeit in dermatologischen Praxen eine der wenigen Möglichkeiten in der Branche abhängig beschäftigt zu sein. Auf der anderen Seite führt die Schwierigkeit, Kosmetik mangels formaler Zugangskriterien zu professionalisieren, zu Konkurrenz mit dermatologischen Praxen, die gleiche Behandlungen aber als Kassenleistung und mit Versicherungsschutz sowie höherer Legitimation anbieten können, wie mir meine Feldteilnehmer*innen berichten. Ich werde nun zunächst ein Ergebnis zum Verhältnis von Kosmetik und Medizin skizzieren, um zu zeigen, wie sich in dieser asymmetrischen Kooperation auch wieder Geschlechterungleichheiten reproduzieren. Danach stelle ich Dimensionen vor, in denen sich das (manchmal kooperative) Konkurrenzverhältnis zwischen selbstständigen Kosmetikstudios und dermatologischen oder schönheitschirurgischen Praxen entfaltet, die eng mit professionsbedingten Verhandlungen von Macht-, Status- und Legitimationsfragen verknüpft sind.

Zwei meiner Interviewpartnerinnen waren zum Zeitpunkt des Interviews in einer dermatologischen Praxis bzw. dem internen Kosmetikbereich angestellt. Formal unterscheidet sich die sogenannte Medizinkosmetik insofern von anderer Kosmetik, als dass sie in Abhängigkeit von der medizinischen Indikation der Ärzt*innen angewendet wird. Gleichzeitig aber, wie eine meine Interviewpartnerinnen berichtet, können die in der Praxis angestellten Kosmetikerinnen auch ohne ärztliche Indikation klassische Kosmetikbehandlungen anbieten:

Also manche gehen erst zum Arzt [...] und der Arzt sagt dann okay, dann nehmen wir jetzt diese medizinische Creme oder diese Tabletten, und schickt den äh Patienten [...] zu uns runter, und sagt: bitte eine Ausreinigung machen. Also entweder geht es über den Weg oder viele finden uns im Internet. Und dann ruft der Patient bei uns an, *oder in dem Fall eigentlich Kunde* [eig. Hervh.], und macht n Termin aus.

Diane Dräger, die als Kosmetikerin bei einer dermatologischen Praxis angestellt ist, erzählt wie ihre Tätigkeit strukturiert ist, wobei sie zunächst von „Patienten“ spricht und sich im Verlauf des Gesprächs zu „Kunde“ korrigiert, um auch diejenigen zu bezeichnen, die ohne Arztbesuch zu ihr kommen können. Das zeigt, wie die Logik der Tätigkeit Kosmetik erst relational bestimmbar wird. Zunächst begriffen als Teil der medizinischen Behandlung, wird sie zu einer Dienstleistung, wenn die medizinische Indikation fehlt. Dieser empirische Befund wird insbesondere mit Blick auf die Literatur zur geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarkts relevant. Wie Karin Gottschall (2009) schreibt, zeichnen sich typische „Frauenberufe“ unter anderem dadurch aus, dass sie sogenannte Sackgassen oder Assistenzberufe sind. Der Beruf der Arzthelferin beispielsweise existiert nur in seiner relationalen Unterordnung zum ärztlichen

Fachpersonal, worin sich gleichermaßen die vertikale und die horizontale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt manifestieren. Allerdings haben Kosmetiker*innen gegenüber Arzthelfer*innen die Möglichkeit, selbstständig zu sein und ihren Arbeitsgegenstand selbst zu definieren – wenn auch in Relation zu der bestimmbareren medizinischen Sphäre. Außerdem zeigt sich auch im Fall der Medizinkosmetik wie eine Tätigkeit durch die Anbindung und damit Unterordnung unter eine Profession gleichzeitig an Status gewinnt und Autonomie einbüßt. Der Wert der Tätigkeit bemisst sich eben nicht in der Praxis, sondern vor allem in der strukturellen Einbettung ebendieser. Vor allem diese strukturelle Einbettung in den medizinischen Kontext stellt ein praktisches Problem für selbstständige Kosmetiker*innen dar, wie mir eine Interviewpartnerin mit einem Studio in bester urbaner Lage berichtet: Studiobesitzerin Fanny Caspers thematisiert wiederholt das Verhältnis von Kosmetik zur Medizin. Sie führt ihr Studio jahrzehntelang erfolgreich mit Angestellten und fühlt sich durch die dermatologischen Praxen bedrängt, die wie sie sagt „auch was vom Kuchen abhaben wollen“. Aufgrund ihres professionellen Status sind sie, so Frau Caspers, in vielerlei Hinsicht gegenüber den Kosmetiker*innen im Vorteil. Sie können alle Leistungen über die Kasse abrechnen: „Ja die machen bei mir kein IPL dauerhafte Haarentfernung. Weil des machen’s halt dann beim Herrn Doktor sowieso, weil der rechnet’s über Kasse ab. Der schreibt was anders auf und dann machen’s da ihre dauerhafte Haarentfernung“. Außerdem legitimiert der Status die Arbeit und sichert sie auch bei scheiternden Behandlungen gegenüber den Regressansprüchen der Kundinnen ab, wie Frau Caspers berichtet – wenn mal „was schief geht“:

und dann sind des richtige Vernarbungen geworden. jaja. Also der hat einfach zu sehr drauf gehalten. Oder eine hat sich hier mit Laser die Falten um die Augen machen lassen, das ist ihr dann alles raus geeitert über Weihnachten. Und dann hat sie ganz dünne Pergamenthaut gekriegt wie so n Koala Bär. Stellen Sie sich vor des würde mir passieren. Die würden gleich zum Anwalt gehen. Aber dann hat’s halt der Herr Doktor Wood oder Herr Doktor Pfeffer oder irgend so an ganz toller Promi Arzt gemacht, ah ja dann nich so schlimm.

Ohne den Wahrheitsgehalt der „schief gegangenen“ Behandlungen zu beurteilen, zeigt sich jenseits dessen, dass Frau Caspers, genauso wie andere Interviewpartnerinnen von mir, die Unordnung ihrer Branche als Unsicherheit und Legitimationsdruck spürt. Die Notwendigkeit, die eigenen Arbeiten ohne juristischen Schutz nicht nur verkaufen zu müssen, sondern auch zu gewährleisten, und das obwohl wie eingangs beschrieben, Körper eigensinnig sind und nicht immer gleich auf Behandlungen reagieren, wird auch schon in der Kosmetikschule vermittelt,

in der ich über mehrere Wochen teilnehmend beobachtet habe. Viele Male mahnt die Lehrerin, keine Versprechen machen zu dürfen, weil Kosmetik kein Heilberuf sei, mahnt, als ersten Schritt in die Selbstständigkeit Sterilisatoren zu kaufen und zeigt immer wieder Techniken des „doing hygiene“ (Mundschutz, Handschuhe). Paradoxerweise sind Kosmetiker*innen, gerade weil es keine näheren Regelungen zur Hygiene gibt und die Arbeit keinen besonderen Gesetzen unterliegt (im Gegensatz zu Heilberufen), zu höchster hygienischer Disziplin gezwungen. Wie Käthe von Bose (2017) zeigt, sind Aushandlungen von Hygienefragen eng verwoben mit Macht und Hierarchie. In anderen Worten: Wo Macht ist, wird Hygiene vermutet – wenn es um Körper geht. Statusniedrige Berufe – Reinigungskräfte, Pflegehelfer*innen und eben Kosmetiker*innen – unterliegen dem Imperativ des „doing hygiene“, weil ihrem geringen Status Schmutz und Unordnung immer schon anhaften.

Auch wenn für Kosmetiker*innen die Nähe zu einer so stark institutionalisierten und hierarchisch strukturierten Profession in der Regel zu Statusverlust und Legitimationsdruck führt, kann der Stellenwert der benachbarten Ordnung auch auf die ungeordnete Kosmetik *abfärben*. Der einzige männliche Interviewpartner in meinem Sample, der Nageldesigner und Kosmetiker Ule Meyer, hat genauso wie die eingangs zitierte Kosmetikerin Gaby Vogel eine unstete Erwerbsbiografie, in der sich Phasen von Schein- und Soloselbstständigkeit abwechseln. Sein aktuelles Studio ist ein Nebenraum in einer schönheitschirurgischen Praxis, hier überlagern sich also beide Ordnungen der Arbeit. Ule Meyer ist selbstständig und der Ort der Selbstständigkeit bildet die Logik der professionellen Hierarchie zwischen Medizin und Kosmetik ab. Anders als Fanny Caspers fühlt sich Ule Meyer aber nicht von der räumlichen und praxeologischen Nähe zur Medizin bedrängt, sondern nutzt sie strategisch für den Statusgewinn seiner eigenen Tätigkeit, und noch stärker: Er verortet seine eigenen Fähigkeiten im Nageldesign als Statusgewinn für die Praxis, in der er nun angesiedelt ist und erzählt mit Stolz, dass seine Stammkundinnen ihm die Untermiete in der Praxis vermittelt. Diese waren, so Ule Meyer, Patientinnen bei seinem Vermieter, einem angesehenen Schönheitschirurgen und so begeistert von ihren Maniküre-Behandlungen bei Ule Meyer, dass sie den Chirurgen überredeten, ihm einen Platz in seiner Praxis anzubieten. Hier zeigt sich, dass die Unordnung der Branche und die Ordnungen, von denen Kosmetik als Beruf kolonisiert wird, in ihrer konkreten Ausgestaltung und Wahrnehmung kontingent sind. Zwischen den strukturellen Bedingungen der Arbeit, konkret hier ihrer Unordnung, und deren Aushandlungen durch die Arbeitenden, liegt ein unbestimmter Raum, dessen Verortung erst von den individuellen Aushandlungen und Ressourcen bestimmt wird.

Nach diesen Ausführungen lassen sich zwei Einsichten formulieren, mit denen zur letzten *Ordnung* übergeleitet werden soll. Erstens, ist die Unordnung der Arbeit ein ambivalentes Phänomen. Auf den ersten Blick scheinen strukturelle Leerstellen, die prekäre Selbstständigkeit der Kosmetik als radikaler Gegenentwurf zum fordistischen Normalarbeitsverhältnis, Unsicherheit, professionelle Leerstellen und Kampf um Legitimation mit sich zu bringen, die sich nicht zuletzt in einer permanenten Neuverhandlung von privatem Leben und öffentlicher Arbeit in intimen Räumen und entgrenzten Zeiten manifestiert. Auf den zweiten Blick zeigt sich aber, dass Unordnung, hier Unregulierung und Unbestimmtheit einer Tätigkeit sowie mangelnde institutionelle Einbettung, auch zu einem *mehr* an individualisierter Wahrnehmung führen kann, die Unordnung als Autonomiegewinn erfahren wird, in der Status, gerade weil er nicht definiert ist, angeeignet und umgedeutet werden kann. Zu ähnlichen Befunden kommt bspw. Alexandra Manske (2014) für die Modebranche, in der die Unbestimmtheit des Status gerade in prekären Verhältnissen Erfolgserzählungen ermöglicht. Offen bleibt, ob die so gegensätzlichen Wahrnehmungen von Fanny Caspers und Ule Meyer auch Teil vergeschlechtlichter Erfolgserzählungen sind, wodurch Frauen Status und Anerkennung in der Erwerbsarbeit auch in der gleichen Tätigkeit mühsamer erringen müssen und die Professionalität derselben Tätigkeit sich für Männer „*natürlicher*“ darstellt.

Zweitens, zeigt sich mit dem Verweis auf Ule Meyers Erfolgserzählungen, dass Kund*innen und insbesondere „Stammkundschaft“ eine buchstäblich „tragende“ Rolle in der ungeordneten Branche Kosmetikarbeit spielen, worin sich auch wieder die Ambivalenzen prekärer Unordnungen der Arbeit zeigen, was nachfolgend expliziert wird.

Soziale Ordnungen: Stammkundschaft und (Ent-)Sicherung

Ule Meyer betont ebenso wie andere Kosmetiker*innen im Feld die Bedeutung der Stammkundschaft. Diese wird als ambivalent bewertet, einerseits hochgelobt als „*treu*“ und „*brav*“, andererseits wird im „Aushalten“ der Kundschaft die größte Anstrengung der Arbeit ausgemacht. Wie Betty Nolte, eine Nageldesignerin, stöhnt nachdem die Behandlung fertig ist und die Kundin gerade das Studio verlassen hat: „Wenn du nur solche hast, bist du fertig am Abend“. Dass die Beziehung zu den Kundinnen konstitutiv für die Arbeit selbst ist, zeigt sich in der Kosmetikschule, wenn die Lehrerin erklärt, das Wichtigste sei, den Geburtstag der Kund*innen zu notieren, um dann kleine Geschenke machen zu können. Die Interaktion mit Kund*innen wird als wesentlicher Bestandteil von Dienst-

leistungsarbeit auch in der brancheneigenen Fachzeitung *My Beauty Business* thematisiert. So titelte die Zeitschrift im Mai 2017 beispielsweise: „Treue Kunden. So bleiben sie Ihnen erhalten“. Im Feld also spielt die Kundschaft nicht nur in der konkreten Interaktion eine bedeutende Rolle, sondern wird auch in der Ausbildung sowie in der Branchenzeitung als bedeutsam diskursiv mitkonstruiert.

Im deutschsprachigen Forschungsstand wird die Beziehung zwischen Arbeitenden und Kund*innen unter Schlagwörtern wie „working customer“ (Rieder & Voß, 2010) oder „Interaktionsarbeit“ (z.B. Dunkel & Wehrich 2017) verhandelt. Auch bspw. Maria Lidola (2016) arbeitet die Bedeutung der Stammkund*innen in brasilianischen Waxing-Studios heraus. Die angloamerikanische Dienstleistungsliteratur zu Körperarbeit fokussiert auf Konzepte wie „emotional“ oder „aesthetic labour“, betont aber auch die Sozialität intimer Arbeit (bspw. Black 2002; Kang, 2003). Die Bedeutung der Kundschaft verschärft sich noch mehr, untersucht man ihre Rolle in einer ungeordneten Branche. In der Kosmetikarbeit, so mein Ergebnis, ermöglicht Intimität in Form der „treuen Stammkundin“ Sicherheit und Stabilität in einem prekären Berufsfeld. Der Kundenstamm sichert die Kontinuität in den sonst brüchigen Erwerbsverläufen und stabilisiert sie über Beschäftigungsformen hinweg¹¹. Nach Unfällen oder anderen Erwerbsunterbrechungen, nach Phasen abhängiger Beschäftigung und neuen Anläufen zur Selbstständigkeit bildet die Stammkundschaft aus früheren Beschäftigungen einen Teil des Gründungskapitals. Dass Selbstständigkeit als Erwerbsform so verfügbar ist, lässt sich dabei auch auf die Unordnung der Branche zurückführen. Ohne Regularien der Handwerkskammer ist Selbstständigkeit eine niedrigschwellige und kurzfristige Erwerbsstrategie. Gleichsam trägt das ordnende Element, also die soziale Beziehung, zur Prekarität des feminisierten Berufs bei: Die Angewiesenheit des Berufs auf Sozialität als Modus von Ordnung, insbesondere durch die darin virulente bzw. konstitutive Entgrenzung von Privatheit, hier als „Freundschaft“¹² verhandelt, und Arbeit, die die „anstrengenden Kunden“ verschleiert, reproduziert die eingeschriebenen Ungleichheiten. Die Privatheit, die die sozialen Beziehungen durchzieht, ist dabei wie in Kapitel 2.1 beschrieben genauso Modus zeitgenössischer Selbsterzählungen (Hobby, „Mädelsabend“, „meine beste Freundin“), wie das Sediment der historischen Genese von Reproduktionsarbeit als auch Modus neuerer Prekarisierungsprozesse.

11 Dass der *Stamm* trägt, steckt auch schon im Begriff Stammkundschaft.

12 Im Rahmen meiner Interviewauswertungen ist die Beschreibung der Kundin als „beste Freundin“ bzw. „besser als die beste Freundin“ ein zentrales Ergebnis, das hier aber aus Platzgründen nicht näher ausgeführt werden kann.

Die Nageldesignerin und Kosmetikerin Nadja Moos, die ein Studio im Keller ihres Einfamilienhauses führt, kenne ich von der teilnehmenden Beobachtung in einer Kosmetikschule, in der sie zur Weiterbildung einen Kurs in klassischer Gesichtspflege absolvierte. Der Kurs war auf ca. 12 Wochen angelegt. Nach ungefähr der Hälfte der Zeit hatte Nadja Moos einen Autounfall, bei dem ihre rechte Hand schwer verletzt wurde, wie sie uns damals in der gemeinsamen WhatsApp-Gruppe mitteilte. Auch Nadja Moos nutzte das Einkommen aus ihrer selbstständigen Tätigkeit als Nageldesignerin, um die Kursgebühr für die Weiterbildung zu bezahlen. Als sie durch den Autounfall für mehrere Wochen arbeitsunfähig ist, fehlen ihr die Einnahmen aus ihrer selbstständigen Tätigkeit und die Teilnahme an der Weiterbildung. Als ich Nadja Moos eineinhalb Jahre nach dem Unfall in ihrem Studio interviewe, die Hand war gut verheilt und sie schon seit langem wieder erwerbstätig, sprechen wir über ihre Kund*innen und sie erwähnt den Unfall: „[A]uch da wo ich den Autounfall hatte, ich hab kein Kunden verloren. [...] Sind alle wiedergekommen. [...] Also des is wirklich, toi toi toi, da hab ich wirklich brave Kunden.“ Nach dem Unfall hatte sie von der Versicherung keine Entschädigung bekommen, weil sie den Kundenausfall nicht nachweisen konnte. Dieser Umstand, so meine Interpretation, trägt zu der Prekarität¹³ der Arbeit bei bzw. ist in ihre Unordnung schon eingeschrieben. Zusätzlich zu der dadurch entstandenen finanziellen Prekarität, die Erwerbsunterbrechung auf zunächst unbestimmte Zeit, haben selbstständige Kosmetiker*innen das Problem, dass sich Stammkund*innen während des Ausfalls eine neue Kosmetiker*in suchen und „nicht mehr zurückkommen“. Prekarität äußert sich hier also als mehrdimensionale Verwundbarkeit – die buchstäblich physische Verwundbarkeit führt zu nicht abgesicherter Erwerbsunterbrechung. In der Folge kann sie finanzielle Einbußen und Unsicherheiten durch Verlust des Kund*innenstamms mit sich bringen. Die Figur der/s „treuen Kund*in“ ermöglicht Kosmetiker*innen also die Prekarität der diskontinuierlichen Erwerbsverläufe sowie der mangelnden institutionellen sozialen Absicherung, die ja gerade dadurch entsteht, dass das Feld nicht geschützt ist und deshalb prekäre hybride Beschäftigungsformen aufweist, auszubaldern. In vielen Feldgesprächen lassen sich ähnliche Momente in den Berufsbiografien identifizieren. Der Erfolg der Selbstständigkeit trotz ungesicherter und ungeordneter Verhältnisse – einige haben mehrere Anläufe oder selbstständige Phasen, die sich mit abhängiger Beschäftigung abwechseln – wird individualisiert und auf sozialer Ebene verortet. Die Beziehungen zu den Kund*innen werden dabei als Produkt ökonomischer Disziplin, hier in Form von geleisteter emotionaler

13 Für einen Überblick mit Fokus Geschlecht: Manske & Pühl, 2010; Morakef, 2015.

Arbeit, verstanden, gleichzeitig aber schwingt Dankbarkeit für die „Treue“ der Kundinnen mit.

Nadja antwortet hier auf meine Frage, ob sie trotz der Risiken (in Bezug auf den Autoanfall) selbstständig bleiben will: „Ja! Weil also dafür macht’s mir zu sehr Spaß. Dafür hätt ich jetzt die letzten elf Jahre nicht weiter gearbeitet“. Spaß und Disziplin, als genuin gegensätzliche Logiken begründen die Selbstständigkeit der ungeordneten und, das konnten die Ausführungen zeigen, ungesicherten Branche.¹⁴ Durch den Verweis auf Spaß, eine Motivation, auf die sich alle meine Interviewpartner*innen berufen, wird die Arbeit naturalisiert, indem die affektiv immaterielle Dimension als private Beziehung und Vergnügen konstruiert wird, ähnlich, wie wenn Kundinnen als Freundinnen beschrieben werden. Das wiederum, lässt sich auch auf die vorherigen Ergebnisse rückbeziehen: Zusammen mit der räumlichen und zeitlichen Privatheit der Dienstleistung wird die affektive Dimension der Selbstbeschreibung zum Konstituens ihrer Intimität; diese wiederum wird durch die Unordnung der Branche ermöglicht und reproduziert dabei gleichfalls die bestehende Geschlechterordnung des Kapitalismus und befördert den Wandel der Arbeit als individualisiert, entgrenzt und subjektiviert.

Fazit: Arbeit und Geschlechterverhältnisse in einer ungeordneten Branche

Mit Rekurs auf meine anfangs aufgeworfene Frage, wie Ordnung in einer ungeordneten Branche entsteht, habe ich verschiedene Modi aufgezeigt, wie die Leerstelle, die in der Kommodifizierung von *sorgen*, *pflügen*, *reinigen*, konkret in der unregelten sogenannten Schönheitsarbeit am Körper entsteht und von anderen Ordnungen gefüllt wird. Dabei zeigt sich, dass sich die Unordnung der Kosmetikarbeit auf verschiedene Weisen ordnet. Im ersten Fall ko-konstituieren sich die Räume und die Praxis der Arbeit gegenseitig und ermöglichen die zeitlich entgrenzte private Intimität in Hinterzimmern und Kellerstudios. Zweitens sind die Kosmetiker*innen gezwungen, auf die benachbarte und hierarchisch höhergestellte Medizin als Profession Bezug zu nehmen. Dies äußert sich darin, dass sie ihr gegenüber Legitimationsansprüche behaupten müssen, was sich insbesondere als schwierig erweist, wenn man die Macht der professionellen Ordnungen und ihre vergeschlechtlichten intimen prekarierten Leerstellen in den Blick nimmt. Zuletzt ist ein dritter Modus der Ordnung in einer ungeordneten

14 Zu Erzählungen von Unsicherheit und Selbstständigkeit bei Frauen s.a. Hanemann, 2014; Schürmann, 2014.

Branche die Sozialität der Praxis, in der die Beziehung zu den Stammkund*innen zum Fundament prekärer intimer Ökonomien wird. In allen drei Dimensionen zeigt sich, dass die (Un-)Ordnung der Arbeit ambivalent ist. Einerseits lässt sich feststellen, dass Nicht-Regulierung zur Reproduktion vergeschlechtlichter Ungleichheiten und Logiken führt und die Unordnung durch die Arbeitenden selbst geordnet werden muss. In anderen Worten: die Arbeit fängt schon damit an, den Arbeitsgegenstand als solchen zu definieren, abzusichern und abzugrenzen und trägt damit zu ihrer Unsichtbarkeit, ihren Lasten und nicht zuletzt ihrer Verunsicherung bei. Das wiederum zeigt, dass die ungeordnete Kommodifizierung zu einer Stabilisierung der Klassen- und Geschlechterordnung führt, in der feminisierte Tätigkeiten traditionell männlichen Professionen untergeordnet sind, ihre Privatheit nie ganz los werden und die Arbeit darin besteht, die Unordnung der Branche zwischen privat und öffentlich, ihre strukturellen Paradoxien und Leerstellen in der Interaktion und Selbstbeschreibung immer mitzuverhandeln. Die Vielfältigkeit des Begriffs Ordnung, der hier als heuristisches Werkzeug gebraucht wurde, um die Logiken des Feldes zu konturieren, ist genau in dieser Vielfältigkeit Ausdruck der unsichtbaren Arbeit, die sich hinter feminisierten neuen Erwerbsarbeiten verbirgt. Andererseits lassen sich in allen drei Modi Momente der Handlungs- und Definitionsmacht identifizieren, die zeigen, dass die Unordnung der Arbeit kontingent ist und je nach Erwerbsbiografie und eigener Positionierung mit mehr oder weniger Handlungsfähigkeit versehen werden kann.

Mit diesem Blick auf die Ordnung und Unordnung im Wandel von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen konnte Folgendes gezeigt werden: Erstens, dass Kosmetikarbeit als Tätigkeit die Geschlechterordnung des Kapitalismus reproduziert, indem sie naturalisierte weibliche Eigenschaften prekär kommodifiziert und als moderne Dienstleistung semi-professionalisiert: Sorgen, Pflegen, Reinigen. Zweitens, dass die Dienstleistung am Körper, eben weil sie nicht geschützt und kaum reguliert ist durch *stärkere* Professionen wie die Medizin bedrängt wird. Drittens, dass die Beziehungen zu den Kund*innen die Unordnungen der berufsimmanenten Prekarität ordnen und dabei die Ungleichheit, die in der Unordnung der Branche eingeschrieben ist, reproduzieren.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2009). Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheiten. Perspektiven auf die Krise der Reproduktion und den Wandel von Herrschaft in der postfordistischen Arbeitsgesellschaft. *Arbeits- und Industrie soziologische Studien*, 2 (2), 61–78.

- Becker, Karina (2016). Freiheitsfeten oder Prekaritätspartys? Tupperware als Erwerbsform von Frauen. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 9 (1), 102–117.
- Black, Paula (2002). Ordinary People Come through here. *Feminist Review*, 71, 2–17.
- Bock, Gisela & Duden, Barbara (2000). Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In Andrea Bührmann, Angelika Diezinger, & Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.), *Arbeit, Sozialisation, Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 30–46). Opladen: Leske + Budrich.
- Bolton, Sharon C. (2009). The lady vanishes: Women's work and affective labour. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 3 (1), 72–80.
- von Bose, Käthe (2017). *Klinisch rein: Zum Verhältnis von Sauberkeit, Macht und Arbeit im Krankenhaus*. Bielefeld: transcript.
- Bührmann, Andrea D., Fachinger, Uwe & Welskop-Deffaa, Eva M. (2018). *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bührmann, Andrea D. & Pongratz, Hans J. (2010). Prekäres Unternehmertum: Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld. In Andrea D. Bührmann & H. J. Pongratz (Hrsg.), *Prekäres Unternehmertum – Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung* (S. 7–25). Wiesbaden: Springer VS.
- Bünemann, Doris (2014). *Friseur-und Kosmetiksalons. Themenreport*. Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforshung mbH. Verfügbar unter http://papers.gws-os.com/GWS_Friseur_Kosmetikreport_2014_1.pdf [16.05.2019].
- Cohen, Rachel Lara & Wolkowitz, Carol (2018). The Feminization of Body Work. *Gender, Work and Organization*, 25 (1), 42–62.
- Duffy, Mignon (2013). Reproductive Labor. In Vicki Smith (Hrsg.), *Sociology of Work. An Encyclopedia* (S. 728–729). A thousand Oaks, California: SAGE.
- Dunkel, Wolfgang & Wehrich, Margrit (2017). From Emotional Labor to Interactive Service Work. In Gertraud Koch & Stefanie Everke Buchanan (Hrsg.), *Pathways to empathy. New studies on commodification, emotional labor, and time binds* (S. 105–122). Frankfurt/Main: Campus.
- Federici, Silvia (2012). *Aufstand aus der Küche: Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution*. Münster: edition Assemblage.
- Gather, Claudia, Schmidt, Tanja & Ulbricht, Susan (2009). Der Gender Income Gap bei den Selbstständigen – Empirische Befunde. In Andrea D. Bührmann & Hans J. Pongratz (Hrsg.), *Prekäres Unternehmertum – Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung* (S. 85–110). Wiesbaden: Springer VS.
- Gimlin, Debra (2007). What Is „Body Work“? A Review of the Literature. *Sociology Compass*, 1 (1), S. 353–370. Verfügbar unter <http://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00015.x> [16.05.19].
- Gottschall, Karin (2009). Arbeitsmärkte und Geschlechterungleichheit – Forschungstraditionen und internationaler Vergleich. In Brigitte Aulenbacher (Hrsg.), *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung* (S. 120–137). Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Gottschall, Karin & Schröder, Tim (2013). „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierungsgeschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. *WSI-Mitteilungen*, 66 (3), 161–170.
- Gottschall, Karin, & Voß, Günther G. (2005). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Hanemann, Laura (2014). Solo-Selbständigkeit zwischen Sicherheitsdefizit und Standardisierungsaversion. „Aber ich leb’ lieber mit dieser Unsicherheit als mit dieser Sicherheit“. In Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht & Heinz Zipprian (Hrsg.), *Die Vielfalt der Selbständigkeit: Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel* (S. 213–230). Baden-Baden: Nomos.
- Hausen, Karin (1976). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In Werner von Conze (Hrsg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas: neue Forschungen* (S. 363–394). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Hochschild, Arlie Russell (1979). Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure. *The American Journal of Sociology*, 85 (3), 551–575.
- Kang, Miliann (2003). The Managed Hand: The Commercialization of Bodies and Emotions in Korean Immigrant-Owned Nail Salons. *Gender & Society*, 17 (6), S. 820–839. Verfügbar unter <http://doi.org/10.1177/0891243203257632> [17.05.19].
- Lidola, Maria (2016). *Intime Arbeit und migrantische Unternehmerschaft. Professionalität, Körperlichkeit und Anerkennung in brasilianischen Waxing Studios Berlins*. Bielefeld: transcript.
- Lillemeier, Sarah (2018). Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1–9). Wiesbaden: Springer VS.
- Maier, Michael F., & Ivanov, Boris (2018). Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland. *Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht* (514).
- Manske, Alexandra (2014). Arbeitsverhältnisse von Modedesigner/inne/n. Zur geschlechtsspezifischen Logik der Modebranche. In Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht & Heinz Zipprian (Hrsg.), *Die Vielfalt der Selbständigkeit* (S. 271–288). Baden-Baden: Nomos.
- Manske, Alexandra & Pühl, Katharina (2010). *Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung: geschlechtertheoretische Bestimmungen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- McDowell, Linda (2009). *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*. Hoboken, New Jersey: Wiley Blackwell. Verfügbar unter <http://doi.org/10.1002/9781444310214> [17.05.19].
- Motakef, Mona (2015). *Prekarisierung*. Bielefeld: transcript.

- Notz, Gisela (2004). Arbeit: Hausarbeit Ehrenamt Erwerbsarbeit. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 420–428). Wiesbaden: Springer VS.
- (2011). Zum Begriff der Arbeit aus feministischer Perspektive. *Emanzipation*, 1 (1), 84–96.
- Penz, Otto & Sauer, Brigit (2016). *Affektives Kapital. Die Ökonomisierung der Gefühle im Arbeitsleben*. Frankfurt/Main: Campus.
- Pilgram, Jutta (2018). Lohnt sich. In einigen Berufen und Branchen kann man gleich nach der Ausbildung so gut verdienen wie mit einem Bachelor-Abschluss. *Süddeutsche Zeitung*. Verfügbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/karriere/gehalt-job-ausbildung-studium-berufseinstieg-1.4184526> [20.05.19].
- Pongratz, Hans J. & Simon, Stefanie (2010). Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns. In Andrea D. Bührmann & Hans J. Pongratz (Hrsg.), *Prekäres Unternehmertum* (S. 27–61). Wiesbaden: Springer VS.
- Rieder, Kerstin & Voß, Günter (2010). The working customer – An emerging new type of consumer. *Psychology of Everyday Activity*, 3 (2), 2–10.
- Schürmann, Lena (2014). Erfolgreiche Erwerbsteilhabe. Selbständigkeit im Kontext moderner Lebensführung von Frauen. In Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht & Heinz Zipprian (Hrsg.), *Die Vielfalt der Selbständigkeit: Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel* (S. 213–230). Baden-Baden: Nomos.
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1996). *Grounded theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verlag-Union.
- Villa, Paula-Irene (2008). Körper. In Nina Baur, Herrmann Korte, Martina Löw & Markus Schroer (Hrsg.), *Handbuch Soziologie* (S. 201–217). Wiesbaden: Springer VS.
- Warhurst, Chris (2013). Aesthetic Labour. In Vicki Smith (Hrsg.), *Sociology of Work. An Encyclopedia* (S. 493–495). A thousand Oaks, California: SAGE.
- Wolkowitz, Carol (2012). Embodying labor, then and now. *International Labor and Working-Class History*, 81 (1), 182–186. Verfügbar unter: <http://doi.org/10.1017/S0147547912000130> [20.05.19].

Catherine Teissier

Ist das noch Arbeit?

Frauen und die „unsichtbare Arbeit“ – ein deutsch-französischer Vergleich

Abstract

Noch immer wird ein Großteil der als Hausarbeit bezeichneten Tätigkeiten von Frauen übernommen. Der Begriff der „mentalen Last“, der kürzlich durch den Comic der französischen Bloggerin und Comicautorin Emma zu großer Popularität gelangte, verleiht der bereits Jahrzehnte andauernden Debatte um ungleich verteilte Hausarbeit zwischen Männern und Frauen neue Aufmerksamkeit. Dabei wurden die Phänomene, die unter diesem Begriff subsumiert werden, bereits in den 1970er Jahren ausführlich von DDR-Schriftstellerinnen wie Irmtraud Morgner verhandelt. In einem französisch-deutschen Vergleich und unter Bezug auf aktuelle und vergangene Diskussionen hinsichtlich des Stellenwertes von Hausarbeit werden Überlegungen über die Kategorie der „unsichtbaren Arbeit“ dargelegt und Fragen nach den Wegen der Vermittlung von Wissen in der feministischen Diskussion gestellt.

Die „unsichtbare Arbeit“ und ihre Folgen

In den heutigen westlichen Gesellschaften im Allgemeinen, aber vor allem auch in Deutschland und Frankreich, lassen sich beharrliche Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern feststellen. Um darauf hinzuweisen und gleichzeitig dagegen zu protestieren, wurde die Aktion „Equal Pay Day“ ins Leben gerufen. Sie macht EU-weit auf die durchschnittlich 17,5% Gehaltsunterschied aufmerksam.¹ Wissenschaftlicher Konsens besteht darüber, dass lediglich ein Drittel

1 Die Zahlen beziehen sich auf 2007, haben sich aber bisher kaum verändert. Der Equal Pay Day wurde bereits Ende der achtziger Jahre von dem Verein Business and Professional Women (BPW) ins Leben gerufen („Red Purse Campaign“) und 2011 zum ersten Mal EU-weit als Aktionstag eingesetzt, um auf die Lohnunterschiede

dieser Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern auf Diskriminierung zurückzuführen ist (Statistisches Bundesamt, 2019). Die anderen zwei Drittel beruhen auf einer unterschiedlichen Berufs- und Branchenwahl, auf ungleich verteilten Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führungsaufgaben und Qualifikationsprofilen, unterschiedlich verlaufenden Karrieren durch Babypausen und geringerem Beschäftigungsumfang durch Teilzeitarbeit. Die Zahlen und Fakten suggerieren, dass wir es mit empirisch messbaren Größen und Problemen zu tun haben, die sich in der Praxis ändern ließen – vorausgesetzt, alle Beteiligten würden von diesen Zahlen und Fakten wissen und Veränderungen anstreben. Doch würde es ausreichen, Frauen darüber zu informieren, dass sich zum Beispiel in der Industrie mehr Geld verdienen lässt als im tertiären Bereich, dass Teilzeit eine Falle ist und sinnvoller für ihre Karriere, nach Dienstschluss mit dem Chef noch ein Bier zu trinken (Stichwort: *Networking*) statt pünktlich nach Hause zu gehen, gäbe es den Equal Pay Day längst nicht mehr. Es muss also noch andere Gründe dafür geben, dass dieser Tag, den es strenggenommen schon seit den neunziger Jahren gibt, nach wie vor existiert, um auf Unterschiede hinzuweisen.

Tatsächlich geht es nicht nur um Zahlen, Fakten und rationale Argumente. Was sichtbar ist, lässt sich leichter ändern. Was ist aber mit dem *Unsichtbaren*? Könnte es sein, dass Frauen an einer unsichtbaren Last leiden, die sie nicht abschütteln können, eben weil sie unsichtbar und nicht in Worte zu fassen ist? Eine Last, die nur in ihren erfahrbaren Konsequenzen spürbar wird: Erschöpfung, Lustlosigkeit beim Erklimmen der Karriereleiter, mangelnde Konzentration und fehlende Besessenheit für das Erreichen beruflicher Ziele? Solche Erfahrungen rächen sich auf finanzieller Ebene spätestens im Alter: Als Antwort auf eine große Anfrage der Fraktion DIE LINKE im Dezember 2012 hat die Bundesregierung bekannt gegeben, dass Rentner im Schnitt 1000 Euro, Rentnerinnen hingegen nur 541 Euro monatlich erhalten (Deutscher Bundestag, 2012).²

aufmerksam zu machen. Egal wie man diesen Tag errechnet: als Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer ab dem 1. Januar verdienen, oder als Tag, ab dem die Frauen eigentlich nicht mehr bezahlt werden: der Gender Pay Gap ist Fakt. Der Aktionstag ist auch Teil einer Strategie der Bundesregierung mit dem Ziel, die Lohnunterschiede bis 2020 auf 10 % zu senken (BMFSFJ 2010, S. 3).

- 2 Aktuellere Zahlen ergeben eine durchschnittliche Rentenhöhe für Männer in Höhe von 1.171 Euro, und 685 Euro für Frauen. Zum Armutsrisiko im Rentenalter s. auch M. Brüssig & L. Zink 2018. In Frankreich lag die durchschnittliche Rentenhöhe (Brutto) im Jahre 2016 für Männer bei 1.705 Euro, für Frauen bei 1180 Euro, im Gesamtdurchschnitt also bei 1.419 Euro (DREES 2018).

Abbildung 1: Karikatur Hausarbeit = Frauenarbeit, Horst Pohl

POHLS UNARTEN



Seit einiger Zeit ist zunehmend von einer *unsichtbaren Last* die Rede, die Frauen unter anderem daran hindert, im Erwerbsleben so viel Engagement einzubringen, dass ihr Einkommen ähnlich hoch wie das der Männer ausfällt und sie im Ruhestand von ihrer Rente leben können. Es handelt sich um das Zusammenspiel zahlreicher Faktoren, die auf komplexe Weise miteinander verbunden sind und nicht alle statistisch zu erfassen sind. Ein zentrales Element dieses Phänomens wird gemeinhin als *Hausarbeit* bezeichnet. In Frankreich hat das statistische Institut INSEE für 2010 errechnet, dass Frauen, die in einem Haushalt mit zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts leben, zwei Drittel der als Hausarbeit bezeichneten Tätigkeiten erledigen (Champagne, Pailhé & Solaz, 2015). Gemeint sind damit etwa Einkäufe, die Zubereitung der Mahlzeiten und Pflege der Wäsche sowie Reinigungsarbeiten. Das ist in Deutschland kaum anders. Was das als Zeitaufwand pro Tag bedeutet, ist dokumentiert: in Deutschland verbrachten im Jahre 2014 Frauen im Durchschnitt 163,9 Minuten pro Tag mit Tätigkeiten im Haushalt, Männer dagegen nur 89,9 Minuten. In Frankreich ist das Verhältnis nur geringfügig ausgeglichener. Die deutschen Frauen verbringen 2 Stunden und 43 Minuten mit Hausarbeit, die Französinen immer noch 2 Stunden und 37 Minuten (Statista/OECD 2014). Die Verteilung der Hausarbeit zwischen den Geschlechtern ist dementsprechend unausgeglichener: 80 % der Französinen, aber nur 36 % der Franzosen kochen und/oder verrichten Hausarbeit. In Deutschland sind es 72 % der Frauen im Vergleich zu 29 % der Männer (Eurostat/Destatis 2019).

Spätestens seit den siebziger Jahren wird um den Status dieser Tätigkeit gestritten. Ist das überhaupt Arbeit? Sie wird schließlich nicht bezahlt und erscheint in keinem Arbeitsvertrag. Doch ohne diese Leistungen wäre die andere, entlohnte Arbeit, die in der Regel außerhalb des Hauses erledigt wird, nicht möglich. Unbestreitbar ist zudem, dass es hier vor allem um Zeit geht, eine Ressource, die Individuen nicht unbegrenzt zur Verfügung steht. Die Zeit und Energie, die für diese Tätigkeiten aufgebracht werden, können daher nicht mehr, oder nur begrenzt, für andere Tätigkeiten verwendet werden. Falls Kinder zum Haushalt gehören, erhöht sich der Druck. Die Mutterschaft potenziert das Problem der ungleichen Verteilung der Hausarbeit zwischen den Geschlechtern, insbesondere was die Zeitspanne zwischen der Geburt und dem dritten Lebensjahr des Kindes angeht (Régnier-Loilier & Hiron, 2010), wobei hierin allerdings einer der Hauptunterschiede zwischen beiden Ländern liegt: In Deutschland werden, dem Statistischen Bundesamt zufolge, immer noch sieben von zehn Kindern unter drei Jahren ausschließlich zu Hause betreut (Statistisches Bundesamt, 2018), was (auch nach dem dritten Lebensjahr des Kindes) zu einer erheblich höheren Teilzeitbeschäftigung der Mütter führt, worauf später noch zurückzukehren ist.

Reproduktive Arbeit: Zur neuen Tauglichkeit einer alten Kategorie für die Analyse der Ordnungen der Arbeit

Werfen wir einen Blick zurück in die Geschichte: Die Kategorie der Hausarbeit bzw. der reproduktiven Arbeit wurde in den 70er Jahren von Feminist*innen eingeführt, um die besondere Situation der Frauen genauer beschreiben und die Gründe ihrer Unterdrückung im Patriarchat besser verstehen und bekämpfen zu können. Es war die Zeit, in der „das Private politisch“ wurde³, wobei es nicht nur um die Rückeroberung des eigenen Körpers und der Sexualität im Kampf um das Recht auf Verhütung und für die Legalisierung der Abtreibung ging. Auch die Frage der Arbeit im Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter stand auf dem Programm. Die Hausarbeit, die unentgeltlich mehrheitlich von Frauen erledigt wird, um die Reproduktion der Arbeitskraft der Männer und Frauen zu ermöglichen, wird von radikalen Feminist*innen nun endlich als eine Arbeit erkannt, ohne die eine Gesellschaft nicht existieren kann. So bemerkt Christine Delphy 1972, dass „alle heutigen Gesellschaften, einschließlich der ‘sozialistischen’ Gesellschaften, sich bei der Kinderbetreuung und den häuslichen Dienstleistungen auf die kostenlose Arbeit von Frauen [verlassen]“ (Delphy, 1972 S. 116).⁴ Die Diskussion markiert einen theoretischen Wendepunkt, da sie die Hausarbeit explizit aufwertet und zeigt, dass es keine Unterschiede gibt, „zwischen häuslichen Dienstleistungen von Frauen und anderen so genannten produktiven Gütern und Dienstleistungen, die in der Familie produziert und konsumiert werden“ (Delphy, 1972, S. 121). Zu verweisen ist hier unter anderem auch auf die Analysen von Silvia Federici⁵, die seit einigen Jahren eine erneute Aufmerksamkeit erfahren.

3 So einer der Sprüche der Aktivistinnen des Aktionsrats für die Befreiung der Frauen bei ihrer berühmtgewordenen Aktion am 13.9.1968, bei der die Berliner Studentin Sigrid Rüger Vertreter des SDS mit Tomaten bewarf (vgl. Schulz, 2008).

4 Alle Übersetzungen in diesem Aufsatz: Catherine Teissier.

5 Silvia Federici gibt an, dass sie 1972 den Artikel von Maria Dalla Costa „The Power of Women and the Subversion of Community“ und ihre Analyse der Hausarbeit als wesentlich für die kapitalistische Organisation der Produktion höchst inspirierend fand. Nach der Begegnung mit Dalla Costa engagierte sie sich in der Kampagne *Wages for Housework* des *International Feminist Collective*, das sie mitgegründet hat. (Federici, 2014). Federici entwickelt ihre marxistisch-feministische Theorie zur Frauenarbeit unter anderem in *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction and Feminist Struggles. Essays 1975–2010*, Brooklyn/Oakland: Common Notions/PM Press, 2012; Deutsch: *Aufstand aus der Küche – Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution*, Münster 2012;

Da die genannten Tätigkeiten hauptsächlich von Frauen erledigt werden, erleben diese ihre Arbeit als eine besondere Form der Ausbeutung. Für die Analyse und die Bekämpfung dieser Unterdrückung reicht die marxistische Theorie jedoch nicht aus, daher muss und wird sich eine eigene, feministische Theorie des Themas annehmen. In den achtziger Jahren helfen die Kategorien der „geschlechtsspezifischen und sozialen Arbeitsteilung“ (Kergoat, 1981) dabei, die sozialen Geschlechterverhältnisse und Konstruktion der Machtverhältnisse zu analysieren. Durch quantitative Untersuchungen, in denen der Wert der Hausarbeit objektiviert wird, gelingt es den französischen Forscherinnen Ann Chadeau und Annie Fouquet im Jahr 1981, die Analyse voranzubringen: Sie übersetzen die häuslichen Tätigkeiten in ihren monetären Wert (Chadeau, & Fouquet, 1981), indem sie die verschiedenen Dienstleistungen mit dem Preis verbinden, der zu bezahlen wäre, wenn sie von einem externen Dienstleister verrichtet würden. Denn natürlich ist die Dimension der Zeit, die Frauen mit Hausarbeit oder reproduktiver Arbeit verbringen, ein wesentlicher Faktor im herrschenden System der Benachteiligung und Unterdrückung. Allerdings lässt sich diese Dimension nur schwer messen, da die unterschiedlichen häuslichen Tätigkeiten nicht nacheinander ablaufen, sondern sehr oft simultan stattfinden wie Guilbert, Lowit und Creusen es schon 1965 nachgewiesen haben (Guilbert, Lowit & Creusen, 1965). Es ist aber unbestreitbar, dass diese Sammlung von Tätigkeiten auf den Frauen lastet und sie daran hindert, für berufliche Tätigkeiten zur Verfügung zu stehen. Dieser Komplex von Tätigkeiten, die ineinandergreifen und die Aufmerksamkeit der Frau (besonders der Mutter) fast komplett absorbieren, wird von der Soziologin Monique Haicault zum ersten Mal als „charge mentale“ bezeichnet (Haicault, 1984), wobei sich der Begriff hier vor allem auf die schwierige Kombination der Doppelbelastung der Arbeit außerhalb des Hauses (Lohnarbeit) und im Haus (Hausarbeit) bezieht (Haicault, 1984, S. 292). In den 1990er und 2000er Jahren verblasst das theoretische Interesse für die Kategorie der unbezahlten Hausarbeit und ihrer Konsequenzen, da angesichts der Krise der Lohnarbeit selbst für Feminist*innen die kontinuierliche Lohn­tätigkeit nun zum Leitmodell geworden ist (Dussuet, 2017, S. 107). Hier lässt sich eine „unterbrochene feministische Theoriebildung“⁶ konstatieren, die vielleicht eine Erklärung

Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation. Brooklyn, NY: Automedia, 2004. Das Buch wurde erst 2012 ins Deutsche übersetzt und 2014 ins Französische: Caliban et la sorcière, Editions Entremonde, Genève 2014.

6 So der Titel des Aufsatzes von Annie Dussuet, auf den ich mich für die Nachzeichnung der theoretischen Debatte zur Hausarbeit stütze.

für den geringen Fortschritt in den letzten vier Jahrzehnten bei der Lösung des Problems der „unsichtbaren Last“ (die sich im Equal Pay Day spiegelt) liefert. Erst das Auftauchen der Kategorie *Care* wird neue Erkenntnisse für die unbezahlte Arbeit der Frauen bringen, da der Begriff es ermöglicht herauszustellen, dass Privatsphäre und öffentliche Sphäre hinsichtlich der Arbeit unterschiedlichen Normen unterliegen. Diese Kategorie wird von amerikanischen Feministinnen in den achtziger und neunziger Jahren entwickelt (Finch & Groves, 1983; Daly & Lewis, 2000; Tronto, 2003). In der Privatsphäre ist diese Arbeit unsichtbar oder wird unsichtbar gemacht: Care-Arbeit ist beziehungsorientiert, sie orientiert sich an den Bedürfnissen der Anderen (z.B. Kinder, Senior*innen) und folgt der Logik des Gebens. Sie ist letztlich die Bedingung für das Erschaffen und den Erhalt von Beziehungen, welche die Privatsphäre strukturieren (Dussuet, 2017, S. 109). Auf diese Weise kommt es, dass die Frauen nicht wissen, wie viel Zeit sie für diese Tätigkeiten aufbringen, und auch nicht in der Lage sind, zwischen „mütterlichen“ Tätigkeiten (das Baby baden) und „Haushaltstätigkeiten“ (die Babywäsche mit Hand waschen) zu unterscheiden. Mit diesem Wahrnehmungsdefizit aber schwindet auch das Bewusstsein über die Bedeutung dieser Zeit, die erst als Arbeitszeit zu einer quantifizierbaren Kategorie wird. Der alltägliche (ebenfalls nicht quantifizierbare) Druck auf die Frau, insbesondere auf die Mutter, wächst enorm.

Wehrhafte Kunst 1: das Phänomen Emma Clit, Frankreich, 2017

Die Renaissance der theoretischen Diskussionen um die Kategorie der Hausarbeit bzw. reproduktiven Arbeit in den letzten Jahren, insbesondere im Kontext der neueren Analysen zur *Care*-Arbeit, scheint ihre Tauglichkeit gegen diese Ordnung der Arbeit, die Frauen einer sehr speziellen Form der Unterdrückung unterwirft, eingebüßt zu haben. Umso interessanter ist in diesem Kontext das Auftauchen des Begriffs der „mental Last“ (*charge mentale*), der, zumindest in Frankreich, über Formen der Populärkultur wie dem Comic auch Einlass in die öffentlichen Debatten gefunden hat und inzwischen als selbstverständlicher Teil des Diskurses bezeichnet werden kann. Die beträchtliche Beliebtheit, die dieser Begriff in den letzten Jahren weit über feministische Kreise hinaus erlangt hat,⁷

7 Am 15. April 2019 ergab eine Google-Anfrage mit dem Suchbegriff „la charge mentale“ etwa 175 Millionen Treffer. Die Debatte in Blogs, aber auch in der Presse, ist seit 2017 und Emmas Blog-Eintrag weiterhin lebhaft. Siehe zum Beispiel: <https://www.huffingtonpost.fr/2018/02/08/charge-mentale-le-coup-de-gueule-tres-parlant-de>

erklärt sich sicherlich zum Teil auch durch die Besonderheit der Situation der Frauen in Frankreich im Vergleich zu Deutschland. Was die Form der Diskussion und das Medium angeht, ist daran zu erinnern, dass Comics in Frankreich als Kunstform im Allgemeinen weitaus verbreiteter sind als in Deutschland. Ihr Stellenwert in der öffentlichen Debatte ist somit ein anderer.⁸

Ein weiterer Grund für die Aktualität des Begriffs in Frankreich zeigt sich hinsichtlich des Umfangs der Erwerbstätigkeit. Wir haben bereits festgestellt, dass Französinnen wie Deutsche sich – was Dauer und geschlechtsspezifische Aufteilung der Hausarbeit angeht – durchaus in einer vergleichbaren Situation befinden. Wie bereits angeklungen, lassen sich hinsichtlich der Lohnarbeit jedoch auch beachtliche Unterschiede feststellen: So ist die weibliche Erwerbsquote in Deutschland und Frankreich zwar ähnlich und 2017 arbeiteten in Deutschland mit 75,2 % sogar etwas mehr Frauen als in Frankreich (66,7 %), ein essentieller Unterschied lässt sich indes mit Blick auf die Arbeitsform feststellen, insofern deutsche Frauen deutlich häufiger Teilzeitbeschäftigungen nachgehen: 46,4% vs. 29,6% in Frankreich.⁹ Gleichzeitig lag die Fruchtbarkeitsrate in Frankreich 2016 bei 1,9%, bei den Deutschen jedoch nur bei 1,57% (Statista/Eurostat 2017).¹⁰ Die Last, die durch die ungerechte Verteilung bei der Hausarbeit auf den Französinnen ruht, ist somit deutlich schwerer.

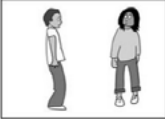
Die größere Belastung könnte eine Erklärung für die enorme Popularität des Begriffs geben, zu dessen Verbreitung in Frankreich die Informatikerin und Comiczeichnerin Emma Clit nicht unwesentlich beigetragen hat. Es handelt sich um das Pseudonym von Emmanuelle Fenice, die seit März 2016 ihre Zeichnungen und Comics auf ihrem Blog emmaclit.com¹¹ sowie ihrer Facebook-Seite publiziert

cette-blogueuse-australienne_a_23356548/; <https://maman40.com/2018/12/06/pourquoi-je-ne-comprends-pas-la-notion-de-charge-mentale/>; <https://www.demotivateur.fr/article/la-charge-mentale-ou-pourquoi-les-femmes-et-les-hommes-sont-loin-d-etre-egaux-dans-la-repartition-des-taches-menageres-9929> [15.04.2019].

- 8 Es gibt sogar eigenständige Presseerzeugnisse in Comicform, siehe *La Revue dessinée*, die im Dezember 2018 über 7.500 Abonnenten zählte. <https://www.larevuedessinee.fr/> [15.04.2019].
- 9 Wobei die Rate in Deutschland in den letzten 15 Jahren sogar um 0,2 gestiegen ist. Alle Zahlen: Eurostat. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_de.pdf [08.03.2019].
- 10 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Total_fertility_rate,_1960%E2%80%932016_\(live_births_per_woman\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Total_fertility_rate,_1960%E2%80%932016_(live_births_per_woman).png) [04.11.2018].
- 11 <https://emmaclit.com> [15.04.2019].


Abbildung 2: Emmas Analyse

P Diese Szene kennen bestimmt alle jungen Eltern.



Und ich finde, sie sagt viel darüber aus, wie Dinge an diesem Punkt im Leben organisiert werden.


P Wenn ein Mann von seiner Partnerin erwartet, dass sie ihn bittet zu helfen, betrachtet er sie als die Managerin vom Haushalt.



B Also ist es ihr Job zu wissen, was gemacht werden muss, und wann.

P Das Problem dabei ist, dass Planung und Organisation schon ein Vollzeitjob sind.

Oh nein!



Okay, wir liefern in einem Monat, die Entwickler müssen Bescheid wissen, dann noch den Kunden nach Punkt 10 von der Liste fragen ... Oh, Mist! Schon 13 Uhr!

B Als ich im Job anfing Projekte zu managen, hörte ich schnell auf, selbst daran zu mitzuarbeiten. Ich hatte gar nicht die Zeit dazu.

und inzwischen über 218.000 Abonnenten hat. Auf ihrem Blog erzählt sie unter anderem auch, wie sie zum Zeichnen im Allgemeinen und auf die Idee zu diesem Webcomic kam: So wurde sie als junge Ingenieurin in einem sehr männlich geprägten Milieu, der Informatik, sehr rasch auf bestimmte Umgangsformen im Arbeitsalltag aufmerksam und hielt diese Erfahrungen in Form von Comics fest. Damit setzte gleichzeitig auch eine „politische Entwicklung“ ein und sie begann, über Formen der Benachteiligungen von Frauen, unter anderem auch von jungen Müttern, im heutigen französischen Alltag nachzudenken und diese über die Form des Comics auch für andere bewusst zu machen.

Ihre Comics erscheinen mittlerweile auch in Buchform. Ihren größten Erfolg konnte sie mit dem Band *Un autre regard 2* (Emma, 2017) verzeichnen, der im Oktober 2018 auch auf Englisch erschienen ist. Der Titel der englischen Fassung ist gleichlautend mit der erfolgreichsten Geschichte, die den meisten Diskussionsstoff liefert: *The Mental Load, a Feminist Comic* (Emma, 2018). Der Comic ist mittlerweile auch auf Italienisch und auf Spanisch veröffentlicht worden, allerdings immer noch nicht auf Deutsch.¹² Eine Ausnahme stellt die Geschichte dar, die den Begriff der mentalen Last analysiert. Man kann sie auf der Internetseite der Frauenzeitschrift Brigitte vom 12. Januar 2018 finden.¹³ Der Titel lautet: „Warum arbeiten Männer nicht im Haushalt? Dieser Comic erklärt es!“. Der Originaltitel der Geschichte lautet „Fallait demander“, „Du hättest nur zu fragen brauchen“, aber selbst in der französischen Buchfassung wird ihr der Untertitel „sur la charge mentale“ gegeben, denn genau darum geht es eigentlich in dieser Geschichte.¹⁴

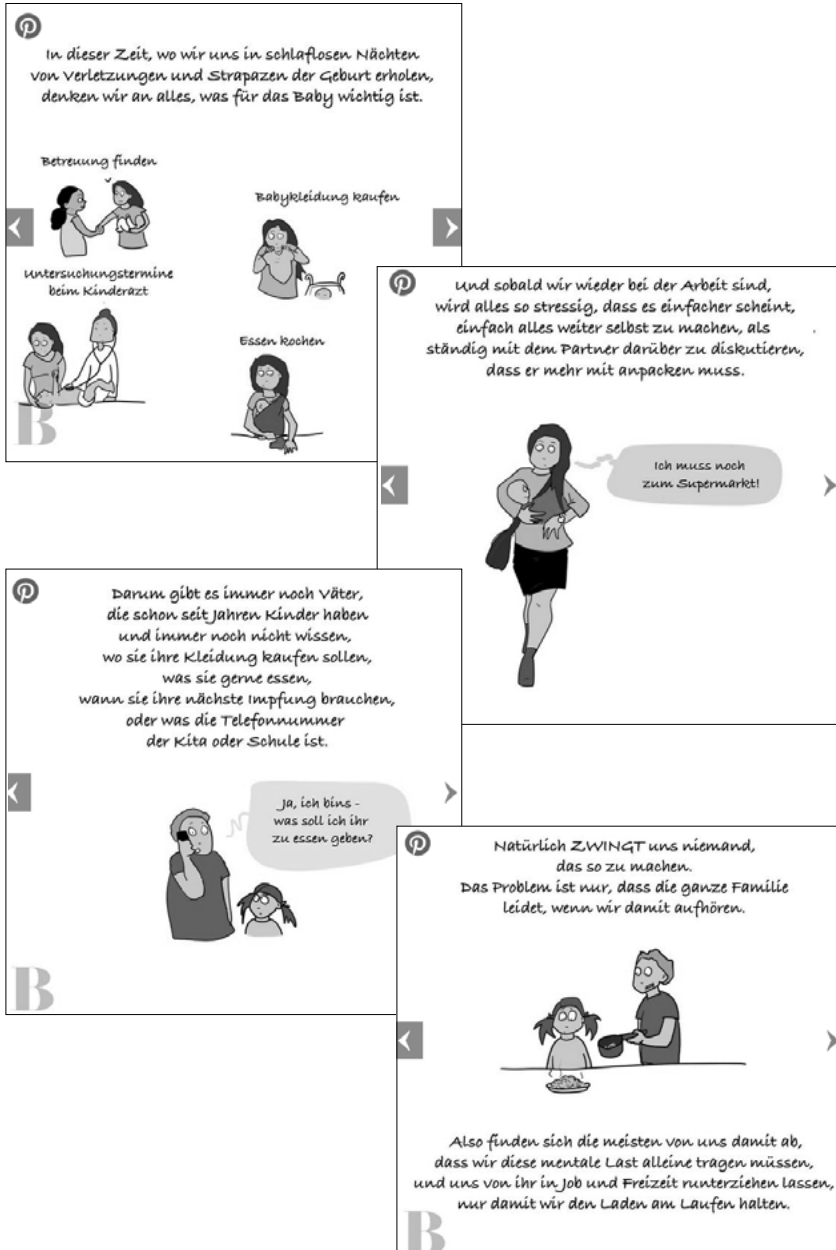
Vorauszuschicken ist, dass Emmas Interesse nicht vordringlich um ästhetische Fragen der Darstellung kreist. Nach eigenen Angaben zeichnet sie auf einem Tablett „des dessins moches“ (deutsch: häßliche Zeichnungen). Über diese

12 Italienisch: Emma Clit : Le brave ragazze si ribellano. Vita in comune, si Luoghi comuni, no. Centauria Libri, 2017; Spanisch: La carga mentale: Si a la vida en comun, no a los lugares comunes, Lumen, 2018.

13 <https://www.brigitte.de/aktuell/gesellschaft/warum-helfen-maenner-nicht-im-haushalt-10950852-10960506.html> [08.03.2019] Diese Fassung wird für die folgende Analyse im vorliegenden Artikel verwendet, ohne den Namen des Übersetzers/der Übersetzerin angeben zu können, da dieser leider, wie so oft bei Comics, unerwähnt bleibt.

14 <https://massot.com/titres/un-autre-regard-2/> [08.03.2019]. Auf Facebook wurde sie bisher 76.000 Mal gelikt, 215.000 Mal geteilt und von 21.000 Internetleser*innen kommentiert. Ein Artikel, der den Webcomic auf der Webseite des Nachrichtenmagazins l'Express kommentiert und diskutiert, wurde 1,8 Millionen Mal gelesen.

Abbildung 3: Wie mentale Last funktioniert



Selbstbeschreibung ihrer Illustrationen lässt sich sicherlich streiten, doch die gewählte künstlerische Ausdrucksweise ist unbestreitbar schlicht, dafür jedoch umso wirksamer. Es handelt sich um einzelne Vignetten, die sich ursprünglich (da adaptiert an Facebook oder Blogs) senkrecht lesen lassen. Sprechblasen stellen die wenigen Farbelemente dar, die aber nicht überall vorhanden sind. Emmas Comics verfügen über keinen (graphischen) Hintergrund und begrenzen sich auf das Wesentliche. Sie erinnern an Pressezeichnungen oder an einen Zeichenstil, den man vor allem in Kinder- und Jugendpublikationen vorfindet.

Die Geschichte „Fallait demander“, die chronologisch Schritt für Schritt erzählt wird, besteht aus genau beobachteten Szenen, die in insgesamt 38 einzelnen Zeichnungen einfach und wirkungsvoll festgehalten werden. Die Panels eins bis sieben beschreiben die geläufige Situation, in der eine junge Mutter zugleich das Kleinkind füttert und das Abendessen kocht, während ihr Partner dabei sitzt und einen gerade angekommenen Besuch empfängt. Wie zu erwarten ist, kommt es zur Krise: Der Kochtopf läuft über, die junge Mutter reagiert gereizt. Der Partner ist wiederum überrascht und sagt den Spruch, der dem Comic seinen Titel gibt: „Aber ... Warum hast du nichts gesagt? Ich hätte doch geholfen!“. In den folgenden Panels (8 bis 14) tritt Emma selbst als Kommentatorin auf und analysiert das Geschehen anhand von gängigen Kategorien aus der Arbeitswelt und beschreibt die Situation wie ein Verhältnis zwischen Projektleitung und Untergebenem (siehe Abbildung 2). Auf diese Weise gelingt es ihr, Gründe für die (Über-)Belastung der Frau bzw. Mutter im alltäglichen Familienleben aufzuzeigen, die sich unter anderem im Zwang gründet, nicht nur die Hausarbeit selbst, sondern auch die Organisation dieser Arbeit zu übernehmen.

Die Panels 15 bis 21 illustrieren, warum insbesondere Frauen und weniger Männer diesem Zwang verfallen. Hier wird genau nachgezeichnet, welche Gründe dafür einerseits in der Sozialisierung der Mädchen, andererseits aber auch in der Situation der heutigen Mutterschaft (mit zu kurzem Vaterschaftsurlaub) zu suchen sind. Darüber hinaus bietet der Comic den Leser*innen aber auch an, sich selbst Gedanken zu möglichen Änderungen zu machen. Indem sie weitere Beispiele aus dem Alltag anderer, befreundeter Mütter gibt und analysiert, ermöglicht sie den Leserinnen, sich durch Vergleiche mit der eigenen Situation dieser gleichzeitig bewusst zu werden und eine weibliche, solidarische Analyse der Zustände zu leisten. Damit wird Emma zur Feministin, die das Ziel verfolgt, politisch und gesellschaftlich etwas zu bewegen.

Die Panels 21 bis 38 liefern schließlich eine Analyse der historischen und kulturellen Hintergründe, in der erklärt wird, warum diese mentale Last die Frauen fesselt. Durch eine präzise Beschreibung der sehr feinen Mechanismen,

die Frauen dazu treiben, sich selbst bei Vollzeiterwerbstätigkeit dennoch für die materielle Organisation des Haushalts und das Wohl der Familie verantwortlich zu fühlen (siehe Abbildung 3), leistet der Comic einen herausragenden Beitrag zur Sensibilisierung gerade junger Frauen für die Fallen, die Erziehung und Gesellschaft ihnen stellen, und in die sie leicht tappen, wenn sie sich der dahinter verborgenen Mechanismen nicht bewusst werden.

Wehrhafte Kunst 2: Das Phänomen Trobadora Beatriz, DDR, 1974

Beim Lesen von Emmas Comics mögen einige Frauen (und wohl auch Männer) über fünfzig ein seltsames Gefühl des Déjà-vu empfunden haben. Diese genaue Beschreibung von alltäglichen Situationen, die viele Frauen (und Männer) betreffen, ebenso wie die präzise Analyse der Problemfaktoren, erinnert stark an bestimmte DDR-Romane der siebziger Jahre.¹⁵ Dies erstaunt insofern nicht, da die Lage der Frauen in der DDR mit derjenigen der Französinen einige Gemeinsamkeiten aufwies. Tatsächlich lebten die ostdeutschen Frauen damals in den siebziger und achtziger Jahren in derselben Konstellation wie die Französinen heute, nämlich in Vollzeitbeschäftigung mit Kind(ern). Ende der achtziger Jahre arbeiteten in der DDR nahezu 90 % der Mütter, dank eines gut entwickelten Systems der Kinderbetreuung. Mutterschaft wurde mit einer Reihe von Maßnahmen unterstützt, arbeitende Mütter gezielt gefördert.¹⁶ Dass es sich dabei um eine „Emanzipation von oben“ handelte, die der DDR-Staat unter anderem betrieb, weil die Arbeitskraft der Frauen gebraucht und die Geburtenunterstützung dringend notwendig war, wurde ab Mitte der achtziger Jahre von Frauen selbst

15 Eva Kaufmann beschreibt die schwierige Stellung des Feminismus in der DDR und seine fast ausschließliche Artikulation in der Literatur folgendermaßen: „Wertet man Morgners und Wolfs unterschiedliche poetische und publizistische Bemühungen als Feminismus in der Literatur, muss man auch nach dem Feminismus in der Realität der DDR fragen. Die Antwort ist schwierig. *‘DDR-Feminismus’ [...] artikuliert sich hauptsächlich in der Belletristik.* Da in der DDR jede selbstständige Regung und Bewegung von Frauen als ‘Emanzentum’ verpönt und politisch denunziert wurde – nicht zufällig bildeten sich in den achtziger Jahren Frauengruppen meist im Zusammenhang mit Friedens- und Umweltinitiativen im Schutzraum der Kirche heraus –, übte die Belletristik gerade auch in der Kritik des Patriarchats die vielberedete Ersatzfunktion aus. Morgner und Wolf, dazu Maxie Wander mit ihrem massenwirksamen Protokollband „Guten Morgen, du Schöne“, waren die wichtigsten Exponentinnen“ (Kaufmann, 1991, S. 113, Herv. C.T.).

16 Überhaupt war die DDR in dieser Hinsicht sehr fortschrittlich: Nicht zu vergessen ist die kostenlose Verhütung (ab 1970) und das Abtreibungsrecht (ab 1972).

kritisiert – unter anderem auch in der Literatur. Da der Emanzipationsgrad bereits ziemlich ausgeprägt war, fiel auch die Analyse der Situation und ihre Kritik durch die Schriftstellerinnen sehr genau und differenziert aus. Es wurde beschrieben, welche Konsequenzen diese Doppelbelastung der Frau als Berufstätige und Mutter hatte, welche Konflikte dabei entstanden und wie Lösungen gefunden werden konnten. Auch wenn der Begriff „mentale Last“ nicht benutzt wurde, wurde die Situation selbst jedoch genau erkannt, wie unter anderem einer der wichtigsten Romane der Zeit, der Roman *Leben und Abenteuer der Trobadora Beatriz nach Zeugnissen ihrer Spielfrau Laura* der bekannten DDR-Schriftstellerin Irmtraud Morgner (1933–1990) anschaulich belegt. Es handelt sich, wie der Titel errahnen lässt, um einen Schelmenroman, bei dem der Schelm eine Schelmin ist: Beatriz de Dia, eine Trobairitz aus dem 12. Jahrhundert. Aus Enttäuschung über die Männerwelt des Mittelalters erwirkt die Trobadora, dass sie die nächsten 800 Jahre schlafend verbringen kann, bis sie eine Zeit erreicht, in der die Situation der Frauen erträglicher ist. Aus Versehen wird Beatriz jedoch bereits im Mai 1968 geweckt und muss erleben, dass sich die Lage in Frankreich noch nicht zum Idealen gewandelt hat, was Gleichberechtigung angeht. Von einem Bürger der DDR überzeugt, dass es in seinem Land anders zugeht, macht sie sich auf ins „gelobte Land“, und trifft dort auf Laura, die bald ihre Freundin und Spielfrau wird.

Anfänglich vom Leben in der DDR und der augenscheinlich vollzogenen Emanzipation der Frau in der neuen sozialistischen Gesellschaft begeistert, muss Beatriz angesichts der unterschiedlichen Erfahrungen ihrer Freundin nach und nach jedoch feststellen, dass die Utopie noch nicht realisiert wurde. So lehnt es Laura nach der Geburt ihres zweiten Kindes – entgegen dem gängigen Lebensmodell der Frauen in der DDR der 1970er Jahre – zunächst ab, in ihren Beruf zurückzukehren und die Doppelbelastung auf sich zu nehmen. Warum sie das tut, erklärt ihre Vorgeschichte und die Erfahrung mit ihrem ersten Kind. Die Beschreibung von Lauras Alltag als Universitätsassistentin und Mutter einer Tochter mit Krippenplatz erinnert stark an die Geschichte in Emmas Comics: „Die glückliche Mutter brachte die Tochter morgens in die Krippe, holte sie abends, wusch Windeln und auch sonst alle Wäsche der Familie, kochte, kaufte ein, säuberte die Wohnung, ging mit dem Kind zum Arzt, betreute es, wenn es krank war“ (Morgner, 1974, S. 109). Da ihr Mann häufig auf Dienstreisen war, geriet Laura mit ihrer Arbeit in Verzug, ihre Forschungsberichte wurden „zunehmend dürftig“, manchmal „gab [sie] sogar [...] die Tochter leicht fiebrig in der Krippe ab, um ihren Lehrveranstaltungen nachkommen zu können.“ Die *Rabenmutter* wird entsprechend bestraft: Elf Tage vor ihrem ersten Geburtstag stirbt das Kind an einer Lungenentzündung (ebd.). Nach dieser traumatischen

Erfahrung wechselt Laura den Beruf und lässt sich alsbald scheiden. Wie im französischen Comic obliegt die „charge mentale“ auch in der DDR voll und ganz der Frau, wobei die Geschichte hier insofern auf die Spitze getrieben wird, dass die Doppelbelastung nicht nur im Konflikt mit dem Partner, sondern im Tod des Kindes mündet, für den sich entsprechend die Mutter und nicht der Vater die Schuld gibt.

Im Folgenden wird die Geschichte aber auch aus der Sicht der Männer geschildert, bei denen sich bereits eine Art Generationswechsel bemerkbar macht, was Morgner am Beispiel der Brüder Lutz und Benno illustriert. Lutz fungiert dabei als „Mann des alten Typus“, dem in seiner Ehe allerdings die Hausfrauenrolle von seiner wissenschaftlich talentierten Frau aufoktroiert wird. Da er selbst unter dieser Rolle leidet, versucht er „sein schlechte[s] Gewissen loszuwerden durch Flucht nach vorn: er trocknete ab und diese Dinger“ (ebd., S. 266). Als Diplomingenieur ist er sich aber langfristig dafür zu schade, da er selbst eine wissenschaftliche Karriere anstrebt. Die Ehe scheitert, woraufhin Lutz eine „siebenhundertsechszwanzigprozentig überzeugte Hausfrau“ (ebd., S. 267) heiratet – und fortan seine Ruhe hat. Hier zeigt sich, dass trotz rationaler Einsicht in die Ungerechtigkeiten, die Rollenmuster weitgehend festgeschrieben und selbst im Sozialismus unveränderbar erscheinen. Obwohl Lutz das System durchschaut, scheitert die Ehe an seinen eigenen beruflichen Ambitionen.

Anders als der französische Comic, der auf Aufklärung der Leser*innenschaft durch soziologische Erklärungen setzt, endet der Roman mit der Utopie einer funktionierenden Liebesgeschichte zwischen Laura und Benno. Während, wie Laura erkennen muss, ihre bisherigen Beziehungen allein auf Liebe setzten, die „eine schöne Bewusstseinsverengung bewirkt“ (ebd., S. 327), basiert die neue Partnerschaft auf Gleichheit, Freundschaft und einer auf Solidarität gründenden Anerkennung der Rechte des Anderen.

Fazit

Heute wissen wir, dass ein solches Modell im Einzelfall funktionieren kann, als gesamtgesellschaftliches Konzept hat es sich bisher allerdings nicht durchgesetzt. Insgesamt spiegelt sich in der zeitlichen Lücke, die zwischen den neueren französischen Comics und dem beschriebenen DDR-Roman aus den 1970er Jahren liegt, anschaulich jene von Annie Dussuet konstatierte „unterbrochene feministische Theoriebildung“, von der zuvor bereits die Rede war.¹⁷ Die allgemeine Abkehr

¹⁷ Vgl. Anmerkung 6.

in den 1990er Jahren von diesen Fragestellungen in der feministischen Theorie hat ganz offenbar auch den gesellschaftlichen Diskurs stark beeinflusst und von diesem Problem abgelenkt. Erst durch neue gesellschaftlich brisante Themen, wie die (nicht nur für die Gender-Theorie wichtige) aktuelle Care-Debatte ist die Frage der Hausarbeit, diesmal im Kontext der „charge mentale“, wieder in den Mittelpunkt des Interesses gerückt.

Interessant ist diese Lücke aber hinsichtlich des Kulturtransfers, der hier offenbar nur unzureichend stattgefunden hat. So sind sich weder die Leser*innen des 2016/2017 veröffentlichten (Web)Comics von Emma noch die Autorin vermutlich darüber bewusst, dass diese Frage bereits in den siebziger Jahren nicht nur von Irmtraud Morgner heftig in der DDR diskutiert wurde. Die Französin Emma hat, stellvertretend für heutige französische Feministinnen, von den Analysen der damals mit ihrem Roman *Trobadora* Beatriz recht berühmtgewordenen Irmtraud Morgner wahrscheinlich nie gehört.

Umso wichtiger scheint es heute, die gemeinsamen Punkte bei der Analyse der Lage der Frauen in beiden Ländern herauszustellen mit dem Ziel, Frauen und Männer dazu zu bewegen, die Gesellschaft im Sinne einer größeren Emanzipation beider Geschlechter zu verändern. Hierzu wollte in einer vergleichenden Perspektive dieser Beitrag anregen.

Literatur

- Arnaud, Franck & Solard, Gwennaël (2018) (Hrsg.). *Les retraités et les retraites*. Paris: DREES.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010). *Ressortbericht 2010, Verringerung des Verdienstabstandes zwischen Männern und Frauen*. Verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975274/430064ab5a8ddd8aa8147a236ad5c6496197d1/bmfsfj-ressortbericht-data.pdf?download=1> [08.03.2019].
- Brussig, Martin & Zink, Lina (2018). *Erwerbsverlaufsmuster von Frauen und Männern mit Niedrigrenten, Altersübergangsreport 2/2018*. Verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2018/auem2018-02.pdf> [08.03.2019].
- Chadeau, Ann & Annie Fouquet (1981). Peut-on mesurer le travail domestique? *Économie et statistique*, 13, 29–42.
- Champagne, Clara, Ariane Pailhé & Anne Solaz (2015). Le temps domestique et parental des hommes et des femmes: quels facteurs d'évolutions en 25 ans? *Economie et statistique* 478-479-480, 29.10.2015. Verfügbar unter: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303232?sommaire=1303240> [08.03.2019].
- Daly, Mary & Jane Lewis (2000). The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States. *British Journal of Sociology*, 51 (2), 281–298.

- Delphy, Christine (1972). *L'ennemi principal*. In Collectif (Hrsg.), *Partisans, Libération des femmes, année zéro* (S. 112-139). Paris: Maspero.
- Deutscher Bundestag (2012). Alterssicherung und Altersarmut von Frauen. Verfügbar unter https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2012/41977902_kw50_sp_armut_frauen-210218 [08.03.2019].
- DREES (2018). *Les retraités et les retraites* (S. 56–64). Verfügbar unter https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/retraites_2018.pdf [08.03.2019].
- Durand, Béatrice (2002). *Cousins par alliance. Les Allemands en notre miroir*. Paris: Autrement.
- Dussuet, Annie (2017). Le „travail domestique“: une construction théorique féministe interrompue. *Recherches féministes*, 30 (2), 101–117. Verfügbar unter <https://doi.org/10.7202/1043924ar> [08.03.2019].
- Emma (2017). *Un autre regard*, 2. Band. Paris: Massot Editions.
- (2018). *La carga mentale: Si a la vida en comun, no a los lugares comunes*. Mexico: Lumen.
- (2018). *The Mental Load, A feminist comic*. London: Seven Stories Press.
- (2018). *Warum arbeiten Männer nicht im Haushalt? Dieser Comic erklärt es!* Verfügbar unter <https://www.brigitte.de/aktuell/gesellschaft/warum-helfen-maenner-nicht-im-haushalt-10960506.html> [29.07.2019]
- Emmas Blog: <https://emmaclit.com/> [08.03.2019].
- Emma Clit (2017): *Le brave ragazza si ribellano. Vita in comune, si Luoghi comuni, no*. Milano: Centauria Libri.
- Eurostat/Destatis (2019) *So ungleich ist Hausarbeit verteilt*. Verfügbar unter <https://de.statista.com/infografik/15857/verteilung-von-hausarbeit-bei-maennern-und-frauen/> [08.03.2019].
- Federici, Silvia (2014). *Aux origines du capitalisme patriarcal. Entretien*. Verfügbar unter <http://www.contretemps.eu/interviews/origines-capitalisme-patriarcal-entretien-silvia-federici> [08.03.2019].
- (2014). *Caliban et la sorcière*. Genève: Editions Entremonde.
- (2012). *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction and Feminist Struggles. Essays 1975–2010*. Brooklyn, Oakland: Common Notions/PM Press.
- (2012). *Caliban und die Hexe. Frauen, der Körper und die ursprüngliche Akkumulation*. Aus dem Engl. v. Max Henninger. Wien: Mandelbaum Verlag.
- (2004). *Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation*. Brooklyn, NY: Automedia.
- Finch, Janet & Dulcie Groves (1983). *A Labour of Love: Women, Work and Caring*. London: Routledge.
- Guilbert, Madeleine, Lowit, Nicole & Creusen, Joseph (1965). Problèmes de méthode pour une enquête de budgets-temps - Les cumuls d'occupations. *Revue française de sociologie*, 6, 325–335.

- Haicault, Monique (1984). La gestion ordinaire de la vie en deux. *Sociologie du travail*, 26 (3), 268–277. Verfügbar unter https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1984_num_26_3_2072 [08.03.2019].
- Kaufmann, Eva (1991). Irmtraud Morgner, Christa Wolf und andere. Feminismus in der DDR-Literatur. In *Literatur in der DDR. Rückblicke* (S. 109–116). München: Text+Kritik Sonderband.
- Kergoat, Danièle (Hrsg.) (1981). Le travail des femmes – salariat et travail domestique. *Critique de l'économie politique*, 17, 3–17.
- Morgner, Irmtraud (1974). *Leben und Abenteuer der Trobadora Beatriz nach Zeugnissen ihrer Spielfrau Laura*. Berlin und Weimar: Aufbau Verlag.
- N.N. *Un autre regard 2*. <https://massot.com/titres/un-autre-regard-2/> [08.03.2019].
- Régnier-Loilier Arnaud & Céline Hiron (2010). Évolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant. *Politiques sociales et familiales*, 99, 5–25.
- Schulz, Kristina (2008). *Ohne Frauen keine Revolution. 68er und Frauenbewegung*. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/geschichte/deutsche-geschichte/68er-bewegung/51859/frauen-und-68?p=all> [08.03.2019].
- Statista (2014). *Frauen arbeiten weltweit länger im Haushalt als Männer*. Verfügbar unter <https://de.statista.com/infografik/1983/wie-lange-maenner-und-frauen-im-haushalt-arbeiten/> [08.03.2019].
- Statista/Eurostat (2017). *Europäische Union: Fertilitätsraten in den Mitgliedsstaaten im Jahr 2017*. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/200065/umfrage/geburtensziffern-in-ausgewaehlten-laendern-europas/> [29.07.2019].
- Statistisches Bundesamt (2018). 33,6% der unter 3-Jährigen am 1. März 2018 in Kindertagesbetreuung. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/10/PD18_401_225.html [08.03.2019].
- (2019). *Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern 2018 unverändert bei 21%*. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html;jsessionid=CD28CF5AE366EF75247F5F0C36FF5483.internet721 [15.04.2019].
- Tronto, Joan (2003). Time's Place. *Feminist Theory*, 4 (2), 119–138.

Lisa Bor

Saubermachen ist Arbeit

Abstract

Die Digitalisierung der Arbeit findet auch im Haushalt statt: Haushaltsnahe Dienstleistungen wie etwa Putzen, Einkaufen und Kochen, können auch in Deutschland per App gebucht und angeboten werden. Dazu ist nicht nur Technik notwendig, sondern auch die Vermarktung der Dienstleistung als Produkt auf einer Vermittlungsplattform. Welche Veränderungen gehen damit einher und welche diskursive Neuordnung von reproduktiver Arbeit, Erwerbsarbeit und ihrer Subjekte ist in der Gestaltung einer solchen Plattform erkennbar?

Reproduktionsarbeit und Digitalisierung

Feministische Debatten haben sich in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder kritisch mit dem Wert und der gesellschaftlichen Verteilung der Hausarbeit beschäftigt. Die historische Geschlechterforschung belegt, wie zu Beginn des 19. Jahrhunderts die Haushaltsarbeit zur *Frauenarbeit* wurde, indem sich die dichotome Teilung von Arbeit wie Geschlecht im Modell der sogenannten Hausfrauehe oder im Berufsstand der Dienstmädchen institutionalisierte.

Marxistische Feminist*innen wie Silvia Federici kritisierten in diesem Zusammenhang, dass die Trennung und Hierarchisierung der Arbeitsbereiche und die Verfügbarkeit über die Versorgung die Voraussetzung für die kapitalistische Produktion seien (Federici, 1975; 2012). Diese Machtstrukturen aufrecht zu erhalten, führte dazu, dass selbst nach einer Angleichung der Rechte beider Eheleute die weibliche Versorgungsarbeit im Vergleich zur männlichen Erwerbsarbeit abgewertet oder gar in einer Verklärung von materiellen Abhängigkeiten als weibliches Bedürfnis zum Liebesdienst einer Mutter an ihre Familie verhandelt wird (Bock & Duden, 1977). Der Feministin und Naturwissenschaftshistorikerin Donna Haraway zufolge gilt „domestic work“ – Arbeit im Haushalt – als feminisiert, also als weiblich und weniger anerkannt, auch wenn sie nicht von Frauen ausgeführt wird und auch dann, wenn sie entlohnt wird. Als Marker für

soziale Positionierungen hängen gender, race und class stark damit zusammen, wer wessen Hausarbeit übernimmt, bezahlt oder eben nicht bezahlt (Haraway, 1991, S. 166ff). Qualitative Untersuchungen zu Arbeitsverhältnissen von Haushaltsarbeiterinnen in Privathaushalten machen jedoch komplexe, asymmetrische und langfristige Beziehungen aus (Gather, 2004; Rerrich, 2006). Helma Lutz betont, dass sich trotz der ungleichen Verhältnisse der Arbeitsteilung nicht nur einseitige, sondern auch gegenseitige Abhängigkeiten ergeben (Lutz, 2008).

In diesem Artikel geht es um die Website *Helpling.de*, eine Onlineplattform für Dienstleistungsvermittlung. Das Unternehmen vermittelt Aufträge zwischen selbstständigen Reinigungskräften und deren Kundschaft. Gesprochen wird in diesem Zusammenhang von Gig-Economy, denn auch wenn die Kund*innen eine Art Abonnement, also regelmäßige Termine buchen, erfolgt daraus explizit kein Anstellungsverhältnis, sondern eine Reihe von Einzelaufträgen – Gigs. Vermittlungsplattformen ermöglichen also die Digitalisierung eines Arbeitsmarktes, der an einen bestimmten Ort – einen Haushalt – gebunden ist. Die Dienstleistungen selbst werden wenig technisiert von Hand oder mithilfe einfacher elektrischer Maschinen verrichtet. Mit der Vermarktung über Onlineplattformen geht zumindest medial eine erneute Rahmung der Reproduktionsarbeit einher. Ich möchte darlegen, dass und wie sich die Subjekte beider Gruppen unterscheiden, die medial konstruiert werden und zwischen denen die Plattform vermittelt: Wie werden die Kundschaft, die Reinigungskräfte und die Technologie präsentiert? Wie wird Putzen als Erwerbs- und Haushaltsarbeit dargestellt? In welchem Verhältnis stehen solo-selbstständige Unternehmer*innen zu ihren Kund*innen, die sie als „persönliche Putzkraft schnell und einfach“ (*Helpling.de*) gebucht haben?

Vorgehen

Die Analyse umfasst insgesamt zehn Texte im Stil von Interviews, die zu Werbezwecken vom Unternehmen *Helpling* mit Kund*innen und Reinigungskräften geführt und auf der Website veröffentlicht wurden. Darin wird erkennbar, wie sich das Unternehmen selbst präsentiert und wie die Reinigungskräfte und die Kundschaft als Zielgruppen dargestellt und angesprochen werden. Fragen dazu, wie die Arbeitsverhältnisse und Beziehungen tatsächlich ausgestaltet werden, die sich aus der Vermittlung über die Plattform ergeben oder wie sehr der Rahmen, in dem die Interviews stattfinden, die Aussagen der Befragten beeinflusst, sollen an anderer Stelle untersucht werden.

Wie die Plattformen *Uber*, *Lyft* oder *AirBnB* forciert auch *Helpling* bestimmte Vorstellungen vom angebotenen Service und den damit verbundenen Servicekräf-

ten. Auf großen Werbeplakaten, in digitalen Anzeigen, in Filmen sowie auf der Website werden Bilder vermittelt, die damit Teil des Diskurses über die Stellung der Hausarbeit in Zeiten digitaler Vermittlungsplattformen und dem Wandel der Arbeit werden. Der Open Source Entwickler und Verleger für Computerliteratur Tim O'Reilly zählt dieses zentralisierte Vorgehen zu den Besonderheiten von Vermittlungsplattformen (O'Reilly, 2015) und sieht darin die Plattformen als digitalisierte Weiterentwicklung des Geschäftsmodells Franchising. Mit dem Begriff „Franchise of One“ betont er, dass Vorgaben zur Arbeitsweise nicht wie bislang Filialen betreffen, sondern einzelne Dienstleistende beziehungsweise Solo-Selbstständige. Daraus, so schlussfolgert der IT-Entwickler, Marxist und Autor Timo Daum in seiner kritischen Betrachtung der digitalen Ökonomie, ergeben sich neue Leistungsanforderungen an das Individuum: Es werde „zum Unternehmen transformiert, der Einzelne ist angehalten, selbst aktiv zu werden, die Initiative zu übernehmen, Risiken einzugehen. Der Typus des Unternehmers des Selbst ist das Subjektivitätsmodell, das mit dem Digitalen Kapitalismus einhergeht“ (Daum, 2017, S. 187f).

Rumklicken und Runterscrollen ... Von der Webseite zum Blog

Webseiten sind mehrdimensionale Medien. Sie bieten symbolische Verweise und Assoziationen an, die in den Bildern, Videos und Texten und deren Anordnung gelesen werden können. Verlinkungen, also direkte, technische Verweise ermöglichen es, mit einem Klick von einem Ort an einen anderen zu gelangen – innerhalb oder jenseits der Seite. Neben den Aussagen der Befragten und den bildlichen Darstellungen beziehe ich daher technische Funktionen in die Analyse ein, um zu verstehen, in welche Richtungen sich die Nutzer*innen bewegen (können) und wo sie sich begegnen.

Von der Plattform [Helping.de](http://helping.de) führt ein direkter Link zum Blog. Mit diesem Format ergänzt das Unternehmen seine Webpräsenz um eine Art Onlinetagebuch, auf dem persönliche und aktuelle Geschichten und Gedanken der Mitarbeiter*innen zu lesen sind (blog.helping.de). Seit 2014 zeigt sich das Start-up hier wie auch in den sozialen Medien familiär, es wirkt offen, persönlich und nahbar, nicht wie ein anonymer Konzern. Mitarbeitende aus allen Bereichen plaudern aus ihrem Berufsalltag und Bilder, die wie Privataufnahmen oder Schnappschüsse aussehen, zeigen die Entwickler*innen bei der Arbeit, die Reinigungskräfte auf dem Weg zum Einsatzort oder die Kund*innen zu Hause.

Die Rubriken „Die Reinigungskräfte“, „Die Kunden“, „Das Unternehmen“ sowie „Haushaltstipps“, und „Über uns“ gliedern die Seite. Der Link „Reini-

gungskraft buchen“ führt zur Webseite zurück. Reinigungskräfte, Unternehmen und Kund*innen werden als eigene Parteien konzeptualisiert, die miteinander in Verbindung stehen und im Sinne flacher Hierarchien gleichwertig sind. Über den Authentizitätsgehalt der zitierten Aussagen möchte ich an dieser Stelle nicht spekulieren, sondern stattdessen besonderes Augenmerk auf die Auswahl der Textpassagen und die Nachfragen der Autor*innen legen, die im Auftrag des Unternehmens und zu Marketingzwecken die Interviews führen. Es fällt auf, dass sich in den vorliegenden Auszügen der Gespräche Aussagen finden, die sich sprachlich mit den Formulierungen der Selbstdarstellung des Unternehmens decken: Mit Formulierungen wie „von *Helpling* vermittelte Putzkraft“, „selbstständige Putzkraft“, „mit euch arbeiten“ (nicht: *für* euch arbeiten, eigene Hervorhebung, L.B.) wird der proklamierte Status der Plattform als Vermittlerin statt als Arbeitgeberin betont.

Konstruktion der Subjekte und ihrer Ordnung – Wer tut was aus welchen Gründen für wen?

1. Wer ... Die befragten Putzkräfte

Die Reinigungskräfte beschreiben, wie sie zu ihrer Tätigkeit kamen, wie es ihnen gefällt und welche Erfahrungen sie gemacht haben. Außerdem erzählen sie von Hobbies und Zielen im Leben. Die meisten Interviews sind bebildert.

Vorgestellt werden Mareile, Barbara, Wojtek, Samantha Franchini, Susanne Meyer, Gianluigi und Hans Jürgen Lück (nicht alle Namen sind vollständig angegeben). Mareile ist freie bildende Künstlerin, Wojtek hat in Polen Jazzgitarre studiert, Samantha Franchini ist ausgebildete Tänzerin und arbeitet als Fotografin, Susanne Meyer ist Reinigungskraft, gelernte Hotelfachfrau und erzieht allein vier Kinder. Barbara ist bereits in Rente und Hans Jürgen Lück arbeitet als Fischverkäufer. Gianluigi ist gelernter Koch aus Neapel. Sie alle nutzen die Plattform *Helpling* und wurden in Berlin und Hamburg zwischen 2015 und 2017 befragt. Die Mehrheit der vorgestellten Personen ist neu in der Stadt, meist wohnhaft in Berlin. Manche verfolgen größere Ziele in ihrem Leben, die sich nur mit viel Anstrengung und Engagement verwirklichen lassen, etwa eine Karriere als Künstler*in oder den Bildungsaufstieg ihrer Kinder zu finanzieren. Alle geben in den Interviews offen und freundlich Einblicke in ihre Geschichten, Lebenseinstellungen und Hobbies und legen auch schwierige Momente wie etwa einen finanziellen Engpass in ihren Lebensläufen dar. Durch die biografische und persönliche Erzählweise werden die Befragten eher als Privatpersonen charakterisiert

denn als Branchenexpert*innen ausgewiesen. Die Reinigungskräfte qualifizieren sich im Sinne des „Franchise of One“ durch ihre Persönlichkeit und zuverlässige Verfügbarkeit. Neben Mut und Ehrlichkeit wird in den Portraits eine tugendhafte Bescheidenheit hervorgehoben. Ein Beispiel ist die Anekdote, die über Wojtek erzählt wird: Er bekam Supermarktcoupons als Trinkgeldersatz, freute sich sehr darüber und tauschte sie gegen ein Stück Käsekuchen und eine Tasse Kaffee ein. Durch Nachfragen und im Einleitungstext des Interviews betont die Autorin, dass das für ihn „pures Glück“ bedeute (Komoss, 2016a). Barbara freut sich über eine geschenkte Blume aus dem Garten ihrer Kundin: „Ich habe mich gefühlt wie eine Putzkönigin“ (Hagenau, 2017). Weitere Wünsche sind Gesundheit für die Familie oder sich ab und an mal „einen Kaffee oder ein schickes paar Schuhe kaufen“ (ebd.) zu können, aber auch, den Job noch über das Rentenalter hinaus auszuführen. Überdies werden alle Befragten als zuverlässige, gut organisierte sowie praktisch veranlagte Charaktere gezeichnet, was ihre gute Eignung als Dienstleister*in nahelegen soll.

In den Interviews findet sich die Unterteilung von Tätigkeitsbereichen in qualifizierte und niedrigqualifizierte Arbeit wieder: Während empathisches Verhalten und Zugewandtheit im Umgang mit den Kund*innen durch Nachfragen ausführlich herausgestellt werden, sind Erfahrung in der Gebäudereinigung oder in der Hauswirtschaft nachrangig. Aufgaben, die mit einer Selbstständigkeit als Reinigungskraft anfallen, jedoch mit fachlicher Qualifizierung verbunden werden, etwa die Rechnungsabwicklung, bezeichnen zwei der Befragten explizit als Überforderung. Sie geben diese Aufgaben dankbar an das Unternehmen Helpling ab und finden die Provision dafür angemessen. Damit wird der Plattform bzw. dem Unternehmen Helpling die technische und fachliche Kompetenz zugesprochen und die Provision gerechtfertigt.

Die meisten Geschichten folgen dem gleichen Szenario: Sie beginnen mit einer Entscheidungssituation, vor der die Befragten stehen, etwa dem Umzug nach Berlin oder einer beruflichen Umorientierung. Eine Empfehlung von Bekannten oder Werbung machen sie dann auf die Möglichkeit aufmerksam, als Reinigungskraft über Helpling zu arbeiten. Der Anmeldeprozess verläuft schnell und bald schon haben die Befragten einen Stamm regelmäßiger Kund*innen, die für das angestrebte Auskommen sorgen. Die Befragten sichern sich allein mit diesen Einkünften ab oder stocken andere Einnahmen damit auf. Die Plattform, die das Unternehmen Helpling entwickelt hat, erscheint in diesen Erzählungen als eine Art Rettung in der Not, als die optimale Lösung. Technikschaffende und Nutzer*innen sind in diesem Konzept dichotome Gruppen, wobei das Bild vom

wissenden und genialen Schöpfer der Technik – so zeigt es die historische und gegenwärtige Geschlechterforschung – männlich konnotiert ist (Bath, 2011; Paulitz, 2012).

2. ... tut was ... Die Darstellung von Putzen als (keine) Arbeit

Auf der Website werden Basisreinigungen und Zusatzleistungen von den Dienstleistenden angeboten. Das Unternehmen hat einen Katalog erstellt, der den angebotenen Leistungsumfang abbildet. Im Unterschied zur Ausführlichkeit der Leistungsbeschreibung und der persönlichen Vorstellung der Putzkräfte, wird in den Interviews die eigentliche Tätigkeit – Putzen¹ – wenig facettenreich geschildert. Die Arbeitsorganisation steht im Vordergrund. Der Arbeitsalltag wird vor allem auf die Organisation, das pünktliche Erscheinen und die freundliche Begegnung mit den Kund*innen reduziert dargestellt. Eine häufige Formulierung ist „einen Auftrag erledigen“ oder „einen Termin haben“. Was da passiert, scheint entweder klar oder so uninteressant zu sein, dass es unbenannt bleibt.

Betont wird dagegen, dass die Arbeit gut zu schaffen und „nicht zu anstrengend“ sei. Gleichzeitig werden Vergleiche zum Sport gezogen und auch erwähnt, dass vor allem die Älteren und Vollzeitarbeitenden zwischen den Aufträgen Pausen einplanen, um sich zu erholen. Das scheint kein Widerspruch zu sein, sondern hebt eher den Aspekt einer aktiven Freizeitbeschäftigung hervor. Ausgeführt werden lediglich Details, Gesten der Aufmerksamkeit, die die Reinigungskräfte ihren *lieb gewonnenen* Kund*innen hinterlassen: Mit dem Staubsauger „ein Blumenmuster in den Teppich“ (Rätsch, 2015b) malen, die Kissen auf dem Sofa arrangieren oder die Armaturen polieren, damit nicht so schnell Kalk ansetzt. Die Mühe der Arbeit geht in der Hingabe unter oder erledigt sich fast von allein, wenn man Wojteks Schilderung des „magischen“ Erlebnisses der Backofenreinigung folgt: Er möge es, zuzusehen, wenn „der ganze Dreck wie von Geisterhand“ (Komoss, 2016a) verschwindet. Putzen wird auch von Seiten der Kundschaft mehr umschrieben, statt konkret benannt: Es fällt „viel Arbeit im

1 Ich habe für diesen Text kein eigenes Wording erarbeitet, das sich begrifflich gegen die abwertend gebrauchte Berufsbezeichnungen Putzfrau und Putzkräfte abgrenzt. Allerdings kritisiere ich die Reproduktion von Geschlechterbinarität mit der Ver-geschlechtlichung als Putzfrau und auch die Reduktion des Subjekts auf diese ab-gewertete Arbeit. Ich möchte weder die Abwertung von Putzen als Tätigkeit im Kontext von möglichen Tätigkeiten, noch von *Frauen* als Geschlecht im Spektrum von geschlechtlichen Identitäten annehmen und dabei weder das schmutzige, grobe, anstrengende der Tätigkeit verschweigen, noch die Weiblichkeit der Arbeitenden.

Haushalt“ an, entweder durch die Kinder, so beschreiben es die Frauen oder, in den Interviews der Männer, durch das bloße Aufhalten in der Wohnung, alleine oder mit Freund*innen am Wochenende. Die Putzkräfte „bringen die Wohnung auf Vordermann“ (Hagenau, 2016) oder „kommen zu uns nach Hause“, ihnen wird „der Haushalt überlassen“ (Hagenau, 2016) oder sie „steh[en] vor der Tür“ (Debowska, 2015b) nachdem am Abend Freunde eingeladen waren. Ihre Tätigkeit wird also als „Hilfe“, als „Unterstützung“ erfahren und beschrieben, als das Decken eines „Bedarf[s]“ (Rätsch, 2015a) wodurch „jede Menge Arbeit und Stress“ abgenommen werden (Hagenau, 2016). Noch ungenauer wird es in der Formulierung, „den Service von Helpling nutzen“ (Debowska, 2015b), während man selber Zeit für Familie, Sport und Kaffee trinken habe (Hagenau, 2016). Diese Entlastung „gönnen“ (Debowska, 2015a) sich die Befragten. Einer bejaht die Frage, ob die Putzkraft nun „zur Routine“ (Debowska, 2015b) geworden sei und stellt es so dar, als sei der Buchungsvorgang die eigentliche Arbeit und nicht eben das Aufräumen und Dreckbeseitigen.

Die Arbeit verschwindet durch die Nichtnennung seitens der Kund*innen und wird schlicht zu einer unkonkreten, unsichtbaren Last, derer sie sich durch eine Webapplikation entledigen können. Auch in den Umschreibungen der Reinigungskräfte bleibt die Arbeit ausgeklammert.

3. ... aus welchen Gründen ...

Im Narrativ der Interviews taucht die Möglichkeit als Putzkraft zu arbeiten für die meisten Befragten als rettende Lösung in einer komplexen, entsicherten Lebensphase auf, die zum Beispiel durch den Neuanfang in einer unbekanntem Stadt oder schlechte Aussichten auf eine Stelle im gelernten oder angestrebten Beruf geprägt ist. Die Porträtierten werden in der Erzählung als Menschen dargestellt, die schwierige Situationen nicht beklagen, sondern aktiv angehen. Auch strukturelle Kritik an den prekären Verhältnissen von Migrant*innen in Berlin (wie sie Samantha, Guianluigi oder Wojtek äußern könnten) oder allein Erziehenden Arbeiter*innen (wie Susanne) wird nicht genannt. Stattdessen werden die Befragten so charakterisiert, dass sie solche Situationen als individuelle Herausforderungen betrachten.

Diese These unterstreicht der Blogpost von Helpling „7 Mythen über Putzkräfte“. In diesem Beitrag wird auch darauf hingewiesen, dass der Beruf *Putzkraft* zwar gesellschaftlich wenig anerkannt sei, aber „neun von zehn stolz auf ihren Job“ (Debowska, 2016) seien. Eine Quelle für diese Zahlen nennt das Unternehmen allerdings nicht.

Nicht zu klagen, sondern 'eine Herausforderung annehmen' – dieses Motiv taucht in den Geschichten zu den Arbeitseinsätzen immer wieder auf. Nach einer „witzigen Anekdote zum Putzen“ (Komoss, 2016a) gefragt, beginnt einer der Arbeitenden seine Erzählung so: „Ich bin pünktlich zur Wohnung eines Kunden erschienen – das Badezimmer war in einem schrecklichen Zustand! Mit fünf verschiedenen Reinigungsmitteln bewaffnet habe ich es tatsächlich geschafft, das Bad wieder auf Vordermann zu bringen“ (ebd.). Statt sich zu ärgern oder es abzusagen, „bewaffnet“ sich der junge Mann und gewinnt schließlich den Kampf gegen den „schrecklichen Zustand“. Dass dieses Erlebnis als ein erfolgreicher Einsatz angeführt wird, zeigt, dass von den Putzkräften sehr großes Engagement bei ihrer Arbeit erwartet wird. Das entspricht ganz dem Typus der Selbst-Unternehmer*innen, den Timo Daum in seinen Ausführungen zur Transformation des Individuums im Digitalen Kapitalismus beschreibt.

Neben den pragmatischen Entscheidungen für einen schnellen – und bei kritischer Betrachtung eingeschränkte – Zugang zu legaler Erwerbstätigkeit, werden in den Porträts allerlei positive Nebeneffekte genannt, die sich durch die spezifische Tätigkeit bei der Plattform für die Putzkräfte ergeben: Sie erleben einen neuen, spannenden Zugang zur Stadt und neue Begegnungen mit ihren Bewohner*innen durch den Kontakt mit den Kund*innen in bislang unbekanntem Vierteln.

Interessant ist, dass gesundheitliche Aspekte vornehmlich positiv hervorgehoben werden: Mareile nennt Putzen im Interview ein „echtes Sportprogramm“, sogar „Arbeit und Sport in einem“ (Komoss, 2016b), weshalb sie bei der Arbeit Sportkleidung trage. Gianluigi, ebenfalls sportbegeistert, findet, sein Workout sei durch das Putzen gut ersetzt (Komoss, 2016c). Auch Rentnerin Barbara und Hans-Jürgen Lück geben an, dass Putzen ihrer Gesundheit diene und als Alternative zum Fitnessstudio fungiere. Es sei eine weitere Verbesserung zur vorigen Lebenssituation, denn mehr Bewegung tue beiden gut. Es stelle keine Belastung, sondern „aktive Erholung“ (Rätsch, 2015b) dar, sagt Hans Jürgen Lück. Dieses Erleben steht ganz im Gegensatz zu Studien, die gesundheitliche Risiken beim Umgang mit Reinigungsmitteln und dem Haushalt als Arbeitsplatz feststellen (Kristin J. Cummings, Virji et al, 2018). Eine allgemeinere Aussage trifft Barbara, die von sich sagt, sie könne nicht „einfach die Füße hochlegen“ (Hagenau, 2017). Putzen bezeichnet sie als Ausdruck von Vitalität. Das passt gut zu dem Charakter, der durch das Interview entworfen wird. Wie auch Hans Jürgen entscheidet sie sich der Geschichte zufolge für eine unkonventionelle Erwerbstätigkeit, jenseits ihres gelernten Berufs. Beide geben an, mit dem abwechslungsreichen Job Langeweile zu vermeiden.

Neben der Ähnlichkeit zum Sport und der erwünschten körperlichen Anstrengung schätzen die Befragten das spirituelle und beruhigende an der Putztätigkeit. Mareile erzählt davon, „eigene Befriedigung daraus zu ziehen“ (Komoss, 2016b), die Dinge an ihren Platz zu stellen und Wojtek ist es wichtig, damit ein „Gleichgewicht zu schaffen“ und „alles in Einklang“ (Komoss, 2016a) zu bringen. „Putzen reinigt ja auch die Seele – man kann gut nachdenken“ (Rätsch, 2015b) wird Hans Jürgen Lück zitiert. Gianluigi ziehe das leidenschaftliche Putzen sogar der unpassionierten Arbeit als Hilfskoch in Deutschland vor. Was die Befragten als Reinigungskräfte qualifiziert, sind nur teilweise ihre Ausbildungen, immer aber ihr persönlicher Hang zur Sauberkeit und ihre Ordentlichkeit: „Ich bin zwar nicht extrem pingelig, aber es beruhigt mich, wenn alles an seinem Platz steht. Abends im Bett bekomme ich die Augen nicht zu, wenn irgendwas noch unordentlich ist“ (Komoss, 2016a), sagt Wojtek. Damit qualifiziert er sich durch seine Affinität zum Aufräumen für die Arbeit als Reinigungskraft. Diese Aussage unterstreicht nicht nur den niedrigen Qualifizierungsgrad, welcher der Arbeit zugeschrieben wird. Durch das Zitat entsteht der Eindruck, Wojtek handle aus einem ihm inneren Bedürfnis heraus, das ihn, wenn es noch nicht erfüllt wurde, sogar um den Schlaf bringt.

Haushaltsarbeiten als persönlichen Drang zum Ordnung machen zu interpretieren, den Menschen unterschiedlich stark empfinden, findet sich in einer Studie von Sarah Speck und Cornelia Koppetsch (Speck/Koppetsch, 2015) wieder, in der die Verteilung von Hausarbeit in heterosexuellen Paarbeziehungen untersucht wird. Laut der Studie übernehmen Frauen in Paaren mit einem egalitären, modernen Selbstverständnis auch dann den größeren Anteil der reproduktiven Arbeit, wenn sie allein oder überwiegend das gemeinsame Einkommen verdienen. Die Paare aus dem individualisierten, urbanen Milieu führten persönliche, „unterschiedliche Sauberkeitsstandards“ als Grund für die ungleiche Verteilung der Arbeit unter den Partner*innen an und stellten sie damit nicht als Arbeitsteilung, sondern als Ausleben individueller Bedürfnisse dar, was quasi zufällig mit traditionellen geschlechterspezifischen Mustern der Arbeitsteilung im Haushalt zusammenfalle (Speck, 2016).

Von allen Befragten auf dem Blog wird die Plattform als Mittel genannt, ihre Lebensentwürfe zu verwirklichen. Die Künstler*innen Mareile, Wojtek und Samantha organisierten die Arbeit so, dass sie genug Zeit für ihre großen Leidenschaften haben und schaffen damit einen gewünschten Ausgleich zwischen wiederkehrender und freier Tätigkeit in ihrem Leben. Es passe zu ihrer Lebenseinstellung, flexibel zu sein und immer frei entscheiden zu wollen, wann und wie viel sie arbeiten und verdienen möchte, sagt Mareile im Portrait (Komoss, 2016b).

Alle Befragten geben an, von den Einkommen leben zu können oder sich „etwas dazu zu verdienen“ und mit der „Höhe der Auszahlungen“ durch Helpling zufrieden zu sein. Die Plattform verwaltet die Zahlungen der Kund*innen. Samantha sagt, sie könne sich von dem Einkommen eine eigene Wohnung leisten (Springorum, 2015), Hans Jürgen Lück arbeitet insgesamt Vollzeit, die Hälfte seiner Arbeitswoche gilt einer Teilzeitanstellung im Verkauf, etwa 20 Stunden arbeitet er also für Helpling (Rätsch, 2015b). Susanne hat drei bis vier Aufträge pro Tag, die zu ihren Stammkunden dazukommen. An keiner Stelle werden Summen genannt. Legt man die 11 Euro zugrunde, die zur Zeit der Interviews dem Stundenlohn entsprachen, ergeben sich Brutto-Einkommen in Höhe von 880 Euro (Teilzeit) bis 2.200 Euro (bei den angegebenen Arbeitszeiten von 8–20 Uhr), abzüglich der Sozialabgaben und Steuern also deutlich unter dem durchschnittlichen Einkommen von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen, das im Jahr 2016 3.703 Euro brutto monatlich betrug (Statistisches Bundesamt, o.J.). Angesichts dieses Budgets verwundert es nicht, dass die geäußerten Wünsche (siehe oben) als größere Investitionen oder Luxus empfunden werden. Nachhaltige Sicherheit mit dem Einkommen kann kaum erreicht werden, wohl aber eine akute Finanzierung.

*4. ... für wen? Die befragten Kund*innen*

Auf der Startseite von Helpling.de ist das Bild eines heterosexuellen Pärchens zu sehen, das sich in einer sauberen, modern eingerichteten und gemütlichen Wohnung aufhält.

Der Mann sitzt im Sessel, die Frau hinter ihm umarmt ihn und schaut über seine Schulter auf das Smartphone, das er in der Hand hält. Darauf aufgerufen ist, so legt es der Kontext nahe, die Helpling App. Das Aussuchen und Buchen der Reinigungskraft wird hier zum glücklichen Moment, als eine schöne gemeinsame Aktivität des Paares inszeniert.

Die vorgestellten Kund*innen auf dem Blog sind Personen zwischen Mitte zwanzig und Anfang vierzig. Sie erzählen in Text- und Video-Interviews, dass sie als Sales-Mitarbeiter, Unternehmensberater, Komponistin oder dreifache Mutter vielbeschäftigt seien. Ihre Erzählungen sind unterschiedlich, folgen aber wie die der Putzkräfte einem roten Faden: Nachdem ihnen Bekannte die Plattform Helpling empfohlen hätten, wollten sie den Service testen, hätten eine Reinigungskraft gebucht und seien seither zufrieden.

Die befragten Kund*innen sprechen nicht von Geldsorgen oder finanziellen Engpässen, sondern über mangelnde Zeit und Lust an der Hausarbeit. Sie legen

keine Zahlen über ihr Einkommen vor, aber die erwähnten Hobbies, wie teure Elektronik und Markenschuh-Sammlung, die Beschreibung ihrer Berufstätigkeit bzw. Karriere oder die Tatsache, sich mit Familie auch eine Haushaltshilfe leisten zu können, deuten auf relativen Wohlstand hin. Vor allem die Männer haben Berufe, in denen sie einen hohen monetären Verdienst erhalten und Karriere machen. Für den Haushalt sehen sie sich nicht verantwortlich. Wieder erscheint die Plattform als Rettung – denn endlich biete sich nun eine geeignete Möglichkeit, diese Arbeit abzugeben, da sie den Aufwand bei der Suche gering halte. Sie sprechen jeweils von aktiven Entscheidungen *gegen* die Hausarbeit und davon, die kostbare Zeit, die ihnen ihre Karriere zur freien Verfügung lasse, dank dieser Entscheidung für Sport und Hobbies nutzen zu können. Die beiden Mütter hatten jeweils zuvor in ihrem Leben eine Putzkraft beschäftigt. Sie betonen, dass ihnen bei der erneuten Suche bislang die vertrauenswürdige Empfehlung gefehlt habe.

Die vorgestellten Kund*innen dienen als Identifikationsfiguren für Menschen in ähnlichen Situationen und sozialen Positionen. Der erwähnte Post zu den sieben Mythen stellt jedoch klar, dass Reinigungskräfte kein Luxus seien, der einer Elite vorbehalten wäre, sondern auch Menschen zustehe, die „einfach Zeit für sich brauchen“ (Debowska, 2016).

Die Befragten geben an, dass ihnen Sauberkeit sehr wichtig sei. Vor allem die Männer betonen den Genuss einer sauberen Wohnung und darüber hinaus sogar den Genuss, dass die Wohnung von anderen sauber gemacht wird. Sie verbringen gern Zeit mit Freund*innen, sie laden sie zum Beispiel zu sich nach Hause ein. Was dabei schmutzig werde, säubere dann die Reinigungshilfe am nächsten Tag.

Die aufgeführten Motivationen, eine Putzkraft zu bezahlen, unterscheiden sich geschlechtsspezifisch. Die beiden vorgestellten Frauen, die „Dreifach-Mutter“ (Gohlke, 2015b) Anja Messenböck und Monika Riedel, die mit ihrem Sohn zusammenwohnt, sehen sich zuständig für Haushalt und Kinder. Messenböck möchte lieber Quality-Time mit ihrem Nachwuchs verbringen, statt den Haushalt zu erledigen. Auch die Komponistin Riedel will sich Entlastung verschaffen, indem sie wieder eine Putzkraft beschäftigt. Sie habe lange „großen Bedarf“ nach Unterstützung gehabt, es fehlte aber an vertrauenswürdigen Kontakten. Sie erledigt die Arbeit zum Teil mit der Reinigungskraft zusammen und „packt mit an“ (Rätsch, 2015a). Im Unterschied dazu wollen die vorgestellten männlichen Kunden gern alles auslagern, „am liebsten per App“ (Debowska, 2015b), sagt Kunde Christian Walter. Auch Hans überlässt lieber den ganzen Haushalt der Reinigungskraft, die „sich ohnehin besser auskennt“ (Hagenau, 2016). Beide nennen vor allem ihre Berufe als Grund dafür, viel unterwegs zu sein, die Wohnung nur am Wochenende zu nutzen und nur wenig Zeit für den Haushalt zu haben.

Diese Zeit möchten sie gern anders nutzen, für Freund*innen, Familie (die aber nicht mit ihnen zusammenwohnt) „oder einfach für mich selbst“. „Zeit ist purer Luxus“ (Debowska, 2015b), sagt Christian. Dass er und Hans anführen, sie hätten „keine Lust“, die Wochenenden in Berlin mit zeitraubender Haushaltsarbeit zu verbringen, deckt sich ebenfalls mit den Ergebnissen der erwähnten Studie von Speck und Koppetsch und wird von den Forschenden stark in Zusammenhang mit einem bestimmten Männlichkeitsbild, dem „coolen Mann“, gestellt (Speck, 2016). Die Haushaltsarbeit wird in der Aussage gegenüber der eigenen Erwerbstätigkeit und Freizeitaktivitäten abgewertet.

„Buchen Sie jetzt die Reinigungskraft, die zu Ihnen passt“ – Die Plattform als Vermittlerin ungleicher, symbiotischer Beziehungen

Formal gesehen vermittelt die Plattform zwischen potentiellen Auftraggebenden und selbstständigen Dienstleistenden. Ich bin bereits darauf eingegangen, dass dieses Geschäftsverhältnis in der Darstellung der Plattform zu einer persönlichen, fast partnerschaftlichen Beziehung hochstilisiert wird, aus der beide Gruppen Nutzen ziehen und in denen sie sich verwirklichen können. Auf Augenhöhe sind die Partner*innen trotzdem nicht. Deutlich wird die Unterordnung der Putzkräfte auf Ebene der Sprache und der visuellen wie technischen Gestaltung der Website.

„Finden Sie jetzt Ihre persönliche Putzfrau in Berlin“ (Helpling.de) oder „die Reinigungskraft, die zu Ihnen passt“ (ebd.) – diese und ähnliche Werbeslogans weisen der potentiellen Kundschaft eine privilegierte Position zu. Sie verweisen sowohl auf eine persönliche Beziehungsebene zwischen Kund*in und Reinigungskraft als auch auf die Hierarchie, die dieser Beziehung innewohnt. Diese Haltung ist auch in den Interviews zu finden, wenn die befragten Kund*innen von *ihrem* Helpling bzw. *ihrer* Reinigungskraft sprechen oder die Person mit Vornamen nennen. Sie markieren deutlich ihre Machtposition, die Möglichkeit der Auswahl und den Zugriff auf die Verfügbarkeit der Dienstleistenden. Wenn die Dienstleistenden von ihren Aufträgen, ihren Kund*innen und ihren Verfügbarkeiten sprechen, ist von Verpflichtungen die Rede. Das Zitat von Hans Jürgen Lück „Der Kunde ist immer König für mich“ (Rätsch, 2015b) drückt die zuvorkommende Haltung aus. In den Interviews wird Kund*innen und Putzkräften die Frage nach dem „ersten Mal“ gestellt: „Kannst du dich noch an die erste Reinigung erinnern?“, „Wie war es, das erste Mal eine Reinigungskraft zu buchen?“ (Hagenau, 2016) oder „Können Sie sich noch an Ihren ersten Kunden erinnern? Wie war das für Sie?“ (Hagenau, 2017). Die Fragen verweisen zum einen auf etwas Persönliches, Intimes in der Beziehung zwischen Reinigungskraft und

Kund*in. Da beide Parteien befragt werden, entsteht zudem der Eindruck einer getrennten Befragung zweier Partner*innen zu ihrer gemeinsamen Geschichte, auch wenn die befragten Putzkräfte und die Kund*innen nicht in Kontakt stehen.

Obwohl sie sich in einer machtvolleren Position befinden und diese auch zum Ausdruck bringen, geht aus den Interviews mit den Kund*innen hervor, dass es für einige eine Hürde darstellt, eine Putzkraft in ihre Wohnräume zu lassen. Die Sorgearbeit in der Beziehung wird vornehmlich den Dienstleistenden zugewiesen. Damit die Wahl der Kund*innen erstmalig auf sie fällt und um die Kundschaft zu halten, müssen sich die Putzkräfte ihr Vertrauen verdienen. Sie sehen sich in der Pflicht, ihre Fähigkeiten zur zufriedenstellenden Leistung zu beweisen und für das Wohlbefinden ihrer Kund*innen zu sorgen.

In den Interviews wird die Unsicherheit der Kund*innen abgefragt und damit die allgemeine Bekanntheit dieses Phänomens vorausgesetzt. Eine der Dimensionen darin lässt sich als ein grundsätzliches Misstrauen gegen den Berufsstand der Putzkräfte verstehen. Auch wenn die Gründe für das Misstrauen in den Interviews nicht konkretisiert werden, tauchen sie zum Beispiel im Blog in der Liste „7 Mythen über Reinigungsjobs“ auf, wo sie widerlegt werden sollen. Das Unternehmen räumt im Abschnitt zur Kriminalität und Diebstahl durch Reinigungskräfte ein, dass man „auf dem Schwarzmarkt sicher ein gewisses Risiko“ eingehe, Onlineportale dem aber einen Riegel vorschieben würden (Debowska, 2016). Dies widerlegt nicht das Vorurteil, sondern schürt es. Es kann als Strategie des Unternehmens interpretiert werden, diese Stereotype aufzurufen, denn so stellt sich die Buchung über die Plattform als legale und dadurch einzig sichere Möglichkeit dar. Reinigungsarbeiter*innen wie Kund*innen sehen einen Vorteil darin, dass Helpling wirksame Instrumente zur Kontrolle eingerichtet habe. Beide Seiten beziehen sich explizit positiv auf den Ausschluss undokumentierter Arbeit (in der Sprache des Blog *Schwarzarbeit*) Personen mit Einträgen im polizeilichen Führungszeugnis, sowie im Weiteren auf Putzkräfte, deren Leistung von Kund*innen schlecht bewertet wurde. Die Sicherheitsprüfung wird als notwendig erachtet und das Portal zur Sicherheitsinstitution erhoben: Mit der Registrierung auf der Plattform könne der generelle Verdacht ausgeräumt werden. Eine gute Bewertung durch zufriedene Kund*innen gilt als Vertrauensvorschuss für andere. Dieses Vorschussvertrauen individuell zu legitimieren, obliegt den einzelnen Reinigungskräften.

Die Rentnerin Barbara geht davon aus, dass ihr Geschlecht und ihr Alter ihr helfen, Vertrauen zu gewinnen: „Ich habe das Gefühl, Viele sehen in mir eine Art Mutter – und Mütter können ja bekanntlich besonders gut putzen (zwinkert)“ (Hagenau, 2017). Mareile und Wojtek setzen auf Leistung: „Es zeigt sich allein

schon darin, dass der Kunde mir Zugang zu seiner Wohnung gibt. Die eigene Wohnung ist ein sehr sensibler Bereich. Aber genau das motiviert mich auch in meiner Arbeit: Da mir ein großes Vertrauen entgegengebracht wird, möchte ich den Erwartungen natürlich entsprechen und den Kunden zufrieden stellen“ (Komoss, 2016b), sagt Mareile.

Hans Jürgen Lück antizipiert das Problem der Kund*innen besonders stark: „Da kommt ein Wildfremder in die Wohnung und will sauber machen“ (Rätsch, 2015b). Diese Perspektive unterschlägt, dass der „Fremde“ auf Veranlassung der*des Kund*in erschienen ist, um für sie*ihn sauber zu machen. Er rät für einen ersten guten Eindruck, die Kund*innen freundlich anzulächeln und begegnet der Unsicherheit der Kundschaft darüber hinaus mit einer eigenen Strategie: Er gibt neuen Kund*innen zu Beginn seine Privatadresse. Solche vertrauensbildenden Maßnahmen sind in diesem wie anderen beruflichen Kontexten unüblich. Dabei könnte eine Handwerkerin in einer Wohnung weitgreifendere Änderungen vornehmen oder eine Ärztin bei einem Hausbesuch ebenfalls Einblicke ins Private gewinnen. Das Beispiel verdeutlicht: Die Sorgearbeit fällt wieder den Dienstleistenden zu. Es ist an ihnen, Empathie und Verständnis aufzubringen, um der Unsicherheit, das heißt klassistischen und rassistischen Vorurteilen gegen ihren Berufsstand, entgegenzuwirken. Andersherum scheint es keinen Anlass zum Misstrauen oder zur Vorsicht zu geben, wenn man sich als Putzkraft bei Unbekannten in der Wohnung aufhält.

Erwähnt wird lediglich eine Art Lampenfieber vor dem ersten Termin, das sich vor allem auf den sozialen Aspekt, die Begegnung mit einer unbekanntenen Person bezieht, erst später auf die tatsächliche Reinigungsarbeit. Sprachlich wird mit Analogien zum Dating gespielt. Die bereits erwähnte Frage nach dem „ersten Mal“ hat sich in dieser rhetorischen Form als Frage nach dem ersten sexuellen Kontakt mit jemandem etabliert. In populären romantischen Interpretationen wird darunter ein Schritt von Bedeutung für die Beteiligten verstanden. Nach ihrem ersten Kunden gefragt, sagt Barbara: „Ich war doch sehr aufgeregt. Das äußert sich bei mir in Magenschmerzen. Ich habe mich dann auch kurz gefragt: ‘Worauf hast du dich da eingelassen?’. Doch beim Türöffnen haben meine Kundin und ich gemerkt, dass wir gleichermaßen nervös waren (lacht)“ (Hagenau, 2017).

Separate Eingänge

Die Plattform gibt über die technische Gestaltung Wege vor, über die Reinigungskräfte und Kund*innen zueinander finden. Auf dem Blog bekommt jede der Gruppen ähnlich viel Raum, je eine eigene Blogseite. Damit wird auf den ersten

Blick eine symmetrische Beziehung abgebildet. Deutlicher wird die Trennung der Gruppen voneinander und ihre Hierarchisierung auf der Website. Kund*innen und Reinigungskräfte können sich hier in voneinander getrennten Bereichen registrieren und einloggen. Den Kund*innen wird dabei der Vorzug gewährt: Sie können Reinigungsumfang, Uhrzeit und Wohngegend angeben und stoßen damit einen Suchprozess an, bei dem die Plattform eine Auswahl an Arbeiter*innen in ihrem Postleitzahlenbereich generiert. Fünf Mal taucht die Suchfunktion mit den beiden Formularen „Ihre Postleitzahl“ und „gewünschte Dienstleistung“ auf der Startseite von Helpling.de auf. Bei Interesse kann einer bestimmten Putzkraft über die Struktur von Helpling automatisiert eine Buchungsanfrage zum gewünschten Termin gesendet werden. Die technische Gestaltung der Website lässt nur diese Wegrichtung zu, Kund*innen können nicht angefragt werden. Die Anfrage erreicht die Dienstleistenden mit der Nachricht „Glückwunsch. Ein Kunde hat sie ausgewählt“. Sie kann nur mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden, nicht mit alternativen Vorschlägen zu Datum, Uhrzeit oder Dauer. Auch wurde die mediale Infrastruktur so gestaltet, dass sie den Kund*innen den Vorzug erteilt. Für die Dienstleistenden gibt es weniger und kompliziertere, also unbequemere Möglichkeiten, sich anzumelden: Die Registrierung als Reinigungskraft ist zwar ebenfalls auf der Startseite Helpling.de zu finden, allerdings nur zweimal, weniger präsent an den Rändern und erfordert den Upload der genannten Dokumente. Die Anmeldung führt zu einem Account, mit dem Kontaktdaten und Arbeitszeiten angegeben sowie Kundendaten und Termine eingesehen werden können.

Geführte Selbstständigkeit

Die interviewten Putzkräfte geben an, von den flexiblen Arbeitszeiten und dem veränderbaren Einkommen zu profitieren, das ihnen die Plattform gewährleiste. Allerdings sind das Gestaltungsmöglichkeiten, die bei selbstständiger Arbeit generell gegeben sind. Die Plattform technisiert diese Festlegungen. In ihrem Account können die Dienstleistenden Zeiten angeben, zu denen direkte Anfragen von Terminen an sie möglich sind. Diese „Verfügbarkeiten“ werden in einem Kalender farblich markiert. In den Interviews wird der Zusammenhang zwischen Verfügbarkeit und Verdienst mehrheitlich kausal dargestellt, so als könne man über die Gestaltung der Arbeitsphasen im Terminplan automatisch den monatlichen Verdienst steuern. Dieser Zusammenhang besteht nicht, denn eine Auslastung durch Buchungsanfragen ist nicht garantiert.

Tatsächlich automatisiert erfolgt die Rechnungserstellung an die Kund*innen über die Plattform. Die Dienstleistenden bezeichnen das als Service des Unter-

nehmens und schätzen den geringen bürokratischen Aufwand. Dass die Plattform durch fehlende technische Optionen den Dienstleistenden vorenthält, eigenständig Konditionen zu verändern – wie es Selbstständige üblicherweise können – wird nicht erwähnt.

Vertrauen in Zahlen und Statistiken

Technisiert ist ebenfalls der Vorgang der Bewertung der Putzkräfte durch die Kundschaft, die in einem Rating von einem bis zu fünf Sternen standardisiert ist. Auf dem Profil erscheinen einzelne Bewertungen sowie ein numerischer Durchschnittswert gerundet auf eine Kommastelle. Auch dieser Weg funktioniert nur in eine Richtung. Anders als bei anderen Plattformen wie ebay oder AirBnB können nicht beide Parteien, sondern nur die Kund*innen eine Leistung bewerten. Das weist ihnen in dieser Hinsicht Macht und Verantwortung gegenüber den Dienstleistenden zu, denn die Ratings haben Auswirkungen auf Buchungsanfragen.

Fazit

In der Beschreibung als Vermittlungsplattform besteht die Aufgabe von Helping.de im Terminmatching zwischen Kund*innen und selbstständigen Reinigungsdienstleistenden. Geschildert wird das Verhältnis in den Interviews dagegen als persönliche Beziehung zwischen Subjekten aus zwei unterschiedlichen Sphären: Jenen, die reinigen und denen, die reinigen lassen. Die neoliberale Selbstvermarktung der Subjekte geschieht unter den Vorgaben der Plattform, mit dem Vokabular von Tim O'Reilly gesprochen als „Franchise of One“. Zu den Eigenschaften, die dieses Marketing den Subjekten zuschreibt, gehören große Motivation und der Wille, Herausforderungen der neoliberalen Selbstvermarktung anzunehmen.

Die Plattform wird in der Darstellung zur objektiven Instanz, der es anvertraut wird, eine standardisierte Vorauswahl unter den Dienstleister*innen zu treffen und Vergleichbarkeit ihrer Leistung herzustellen. Die Putzkräfte unterziehen sich freiwillig der Überprüfungen von Ausweis, Führungszeugnis und Gewerbeschein – im Vergleich mit anderer selbstständig betriebenen Reinigungsarbeit sind diese Angaben umfangreich. Damit profilieren sich die Dienstleistenden als *ehrliche* Personen. Zur Abgrenzung vom sogenannten *Schwarzmarkt* gehört zudem, dass die Putzkräfte als Menschen dargestellt werden, die keine großen materiellen Wünsche haben und denen es Spaß macht, „etwas Gutes zu tun“ (Gohlke, 2015a).

Vertrauen aufzubauen, wird also den Reinigungsdienstleister*innen zur Aufgabe gemacht. Auf die klassistischen und rassistischen Stereotype über Putzkräfte reagieren sie mit guten Leistungen und Sorgearbeit.

Die gesellschaftliche Position der Befragten erscheint als Resultat ihrer freien Entscheidungen, je nach Affinitäten zu bestimmten Lebensstilen gewählt. Aus den Portraits lassen sich dennoch ökonomische und soziale Marker erkennen, die bei gesellschaftlicher Positionierung eine wichtige Rolle spielen: Die vielbeschäftigten und finanziell abgesicherten Kund*innen haben die materiellen Mittel für die Hausarbeit, die ihnen zu viel und zuwider ist, eine*n Dienstleistende*n zu bezahlen. Für die jungen, gut ausgebildeten Migrant*innen aus Polen und Italien, die Rentnerin und die/den alleinerziehende/n Arbeiter*in stellt sich die Frage nicht, ob sie sich das gleiche gönnen und eine Reinigungskraft beschäftigen sollen. Für sie, auf der Suche nach einer Finanzierungsmöglichkeit, bietet die Dienstleistung eine Einnahmequelle, die zum Teil weit unter dem Grad ihrer Qualifikation liegt, aber im Vergleich zu den realisierbaren Alternativen lukrativ ist.

Durch die Darstellung auf dem Blog *blog.helping.de* und der Webseite *Helping.de* werden diese sozialen Unterschiede zu einem beziehungsähnlichen Verhältnis harmonisiert.

Das Begründungsmuster, mit dem die ungleiche Übernahme von Haushaltsarbeit erklärt wird, verschiebt sich: Anstelle des Konzepts *Arbeit aus Liebe*, das auf Basis einer Naturalisierung ein geschlechterspezifisches Bedürfnis von Hausfrauen ausweisen sollte, tritt nun ein Konzept, das das Übernehmen, wie auch das Überlassen von Haushaltstätigkeiten als Ausleben von individuellen, und damit geschlechterunabhängigen Bedürfnissen darstellt. In der Konstellation der Beziehung zwischen Dienstleister*in und Kund*in ergänzen sich dann beide Parteien – mit ihrer Vorliebe für oder Entscheidung gegen Haushaltsarbeit. So werden Machtstrukturen ausgeblendet.

Obwohl sich im Gig-Work-Format nicht Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in begegnen, sondern Kundschaft und selbstständige Dienstleistende, ist die Ordnung hierarchisiert. Das Reinigen und Ordnung schaffen wird der Erwerbsarbeit der Kund*innen und den beruflichen Zielen der Dienstleistenden untergeordnet. Das geschieht durch die Narrative des Blogs sowie durch die technische Gestaltung der Plattform. Diese reproduktive Arbeit wird nicht in ihren Facetten als aufwendige, schmutzige, anstrengende, körperlich schwere und ungesunde Arbeit verhandelt, sondern ist die Schnittstelle zweier sonst getrennter sozialer Sphären. Sie wird nicht als Arbeit im Sinne einer qualifizierten Erwerbstätigkeit benannt, sondern zur Hilfsarbeit, Unterstützung und zum persönlichen Gefallen herabgestuft, den die Putzkräfte im Einklang mit ihren eigenen Bedürfnissen

und ihren Auftraggeber*innen zuliebe übernehmen, wenn „die Chemie stimmt“ (Rätsch, 2015a).

Der Technik – der Plattform – kommt im Gefüge der Akteur*innen eine übergeordnete Rolle zu, da sie allein den beiden anderen Parteien dieses Verhältnis ermöglicht, in dem *alle gewinnen*.

Literatur

- Bath, Corinna (2011). Wie lässt sich die Vergeschlechtlichung informatischer Artefakte theoretisch fassen? Vom Genderskript zur posthumanistischen Performativität. In Katharina Wiedlack & Katrin Lasthofer (Hrsg.), *Körperregime und Geschlecht* (S. 221–243). Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.
- Bock, Gisela & Duden, Barbara (1977). Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In *Frauen und Wissenschaft: Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen Juli 1976* (S. 118–199). Berlin: Courage-Verlag.
- Daum, Timo (2017). *Das Kapital sind wir: zur Kritik der digitalen Ökonomie*. Edition Nautilus.
- Debowska, Barbara (2015a). *9 Gründe, warum ich meine Putzfrau liebe*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/9-gruende-warum-ich-meine-putzfrau-liebe/> [18.10.2015].
- (2015b). „Zeit ist für mich purer Luxus“ – warum Kunde Christian seine Hausarbeit abgibt. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/zeit-ist-purer-luxus-kundeninterview-christian/> [23.10.2015].
- (2016). *Sklavensarbeit oder Job für Profis? 7 Mythen über Reinigungskräfte*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/die-7-groessten-putzfrauen-mythen/> [31.08.2016].
- Federici, Silvia (1974). *Wages Against Housework*. New York: Power of Women Collective and Falling Wall Press.
- (2012). Aufstand aus der Küche – Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution. In Kitchen Politics (Hrsg.), *Queerfeministische Interventionen*. Münster: Edition Assemblage.
- Gather, Claudia (2004). Paid and Unpaid Housework and Social Inequality in Germany. *Atlantis: A Women's Studies Journal. Special Issue – Never Done: The Challenge of Unpaid Work*. 28.2, 61–71.
- Gohlke, Svenja (2015a). *Ich bin eine Reinigungskraft: Susanne Meyer – ausgebildete Hotelfachfrau und vierfache Mutter*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/ich-bin-ein-helpling/> [21.05.2015].
- (2015b). *Kuscheln statt Geschirrspülen: Dreifach-Mutter erzählt von ihrem Helpling*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/dreifach-mutter-erzaehlt-von-ihrem-helpling/> [29.06.2015].
- Hagenau, Susann (2016). *Warum Unternehmensberater Hans vor dem ersten Termin mit seiner Putzhilfe aufgeräumt hat*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/unternehmensberater-hans-ueber-reinigungskraft/> [18.10.2016].

- (2017). „Zuhause rumsitzen, das kann ich nicht!“ Warum sich Rentnerin Barbara als selbständige Reinigungskraft etwas dazu verdient. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/reinigungskraft-ueber-rente-und-selbststaendigkeit/> [07.11.2017].
- Haraway, Donna (1991). *Simians, Cyborgs, and Women. The Reinvention of Nature*. London: Free Association Books.
- J Cummings, Kristin & Virji, Mohammed. (2018). *The Long-Term Effects of Cleaning on the Lungs. American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 197.10.1164/rccm.201801-0138ED.
- Komoss, Leah (2016a). *Mit Staubsauger und Wischmopp in Richtung Musikkarriere*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/mit-staubsauger-und-wischmopp-zur-musikkarriere/> [22.03.2017].
- (2016b). *Die perfekte Ergänzung: Warum Mareile als Künstlerin und Reinigungskraft arbeitet*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/reinigungskraft-mareile-die-kunst-zu-putzen/> [19.04.2017].
- (2016c). *Männer haben im Haushalt nichts verloren? Von wegen! Reinigungskraft Gianluigi räumt mit Vorurteilen zum Putzen auf*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/reinigungskraft-gianluigi-im-interview/> [16.07.2016].
- Koppetsch, Cornelia & Speck, Sarah (2015). *Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist – Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten*. Berlin: Suhrkamp.
- Lutz, Helma (2008). *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt: Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung* (2. Aufl.). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Paulitz, Tanja (2012). *Mann und Maschine. Eine genealogische Wissenssoziologie des Ingenieurs und der modernen Technikwissenschaften, 1850–1930*. Bielefeld: transcript.
- Rätsch, David (2015a). *Immer wieder sonntags – Kinderkomponistin erzählt von ihrer regelmäßigen Reinigungskraft*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/kundenerfahrung-von-monica/> [11.08.2015].
- (2015b). *Morgens Feinkostverkäufer, mittags Reinigungskraft: Hans-Jürgen liebt die Abwechslung*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/flexibel-als-reinigungskraft/> [31.08.2015].
- Speck, Sarah (2016). „Unterschiedliche Sauberkeitsstandards“. Wie heterosexuelle Paare sich über die ungleich verteilte Hausarbeit belügen. *ak – analyse & kritik – zeitung für linke Debatte und Praxis*, 615. Verfügbar unter https://www.akweb.de/ak_s/ak615/24.htm [19.4.2016].
- Springorum, Clara (2015). *Ich bin eine Reinigungskraft: Samantha Franchini – Tänzerin und Fotografin aus Italien*. Verfügbar unter <https://blog.helpling.de/ich-bin-ein-helpling-samantha-franchini-taenzerin-und-fotografin-aus-italien/> [23.04.2015].
- Tim O’Reilly (2015). *Networks and the Nature of the Firm. The discussion around companies like Uber and Airbnb is too narrow. The issue isn’t just employment, but a huge economic shift led by software and connectedness*. Verfügbar unter <https://wtfecconomy.com/networks-and-the-nature-of-the-firm-28790b6afdcc> [07.07.2019].

IV.

Widerstand und emanzipatorische Bewegungen

Moritz Müller

„Die Gewerkschaften machen ihre Zukunft selbst, aber sie machen sie nicht aus freien Stücken.“

Der DGB und die Flexibilisierung der Arbeit in den 1980er Jahren

Abstract

Der Aufsatz untersucht, aus welchen Motiven der DGB in den 1980er Jahren während der Auseinandersetzung um die Flexibilisierung der Arbeit keine offensive Gestaltungspolitik betrieb. Obgleich hierfür oft ideologische Gründe angeführt werden und die Zurückhaltung des DGB als langfristig schädlich beurteilt wird, plädiert der Text für eine Neubetrachtung des gewerkschaftlichen Handelns. Zu diesem Zweck wird ein Aufsatz des damaligen DGB-Vorsitzenden Breit mittels dreier Theorien analysiert, die die Kontingenz und Restriktionen organisierten Handelns in den Vordergrund stellen. Dabei wird das Feld der industriellen Beziehungen mit Gramsci als Stellungskrieg verstanden, in dem der DGB als strategischer Akteur mit beschränkter Rationalität (Friedberg) eine Haltung einnahm, die als „arbeitspolitischer Konservatismus“ gekennzeichnet werden kann. Dieser war jedoch nicht Ausdruck ideologischer Borniertheit, sondern eine rational begründete Entscheidung auf Basis strategischer Erwägungen. Da die Flexibilisierung der Arbeit die 1980er Jahre ebenso prägt wie das Heute, trägt der Aufsatz zum Verständnis der „Vorgeschichte der Gegenwart“ (Doering-Manteuffel/Raphael/Schlemmer) bei.

1. Die Persistenz der Flexibilisierungsdebatte

Im deutschen System der industriellen Beziehungen werden Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, aber auch ihre Vergütung vorrangig über Institutionen wie Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geregelt und geordnet.¹ Eine ebenso ordnende Rolle nehmen Organisationen wie Gewerkschaften und Arbeitgeber-

1 Für hilfreiche Kommentare danke ich Jan Kellershohn und Katharina Täufert.

verbände ein. Diese stehen nicht nur in (mehr oder weniger) engem Kontakt zum Gesetzgeber, sondern schließen in freier Verhandlung miteinander Tarifverträge ab (Müller-Jentsch, 2017). Vollzieht sich ein Wandel in der Arbeitswelt, oder besteht – wie bei den aktuellen Debatten um Industrie 4.0 – ein politisches und/oder wirtschaftliches Interesse daran, werden diese Institutionen und Organisationen schnell verdächtigt, den als notwendig deklarierten Modernisierungsprozess zu blockieren (Sauer, 2007, S. 319). Gegenstand der Kritik ist dabei oftmals die vermeintlich starre Haltung der kritisierten Organisation, wobei die Forderung nach einer flexibleren Ordnung im Raum steht.

Dabei ist die Flexibilisierung der Arbeit ein Thema, das die Zeitgeschichte ebenso wie die Gegenwart beschäftigt. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts forderte beispielsweise Michael Rogowski, Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie, man solle

Lagerfeuer machen und erstmal die ganzen Flächentarifverträge verbrennen und das Betriebsverfassungsgesetz dazu und dann das ganze schlank neu gestalten. (Spiegel-Online 11.04.2003)

Sekundiert wurde Rogowski dabei von Politikern wie Guido Westerwelle und Friedrich Merz, die die Abschaffung von Tarifverträgen und die „Durchlöcherung des Tarifkartells“ forderten (Bispinck, 2003, S. 16). Und auch heute werden im Zuge der Digitalisierungsdebatte Stimmen laut, die – wie die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2015) – schnellere „Entscheidungsfindungs- und Umsetzungsprozesse in Unternehmen und Betrieben“ fordern, weshalb „Verzögerungspotenziale“ abgebaut und „bestehende Regelungen auf ihre Zukunftsfähigkeit hin“ überprüft werden sollen (ebd., S. 3). Dies nährt in Teilen der Mitgliedschaft des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) den Verdacht, die BDA verfolge im Windschatten der Digitalisierung eine „Deregulierungsagenda“ (Urban & Ehlscheid, 2016, S. 7).

Im historischen Längsschnitt zeigt sich die Persistenz solcher Auseinandersetzungen um die Flexibilisierung der Arbeit. Folglich bilden vergangene Auseinandersetzungen um dieses Thema einen Teil der „Vorgeschichte der Gegenwart“ und ihrer Probleme (Doering-Manteuffel, Raphael & Schlemmer, 2016; Jarasch, 2008). Damit ist eine Analyse dieser Auseinandersetzungen in der jüngeren Zeitgeschichte zwar der Methode nach historisch, aber nicht nur von historischem Interesse (Süß & Süß, 2011, S. 346f.).

Der vorliegende Aufsatz plädiert für eine Neubetrachtung gewerkschaftlichen Handelns im Zuge dieser Auseinandersetzungen in den 1980er Jahren. Dabei wird argumentiert, dass die ablehnende Haltung des DGB gegenüber Ambitionen zur Flexibilisierung der Arbeit nicht vorrangig ideologisch moti-

viert, geschweige denn Ausdruck einer irgendwie gearteten Borniertheit der Funktionäre war. Stattdessen wird argumentiert, dass diese Politik das Ergebnis strategischer Erwägungen vor dem Hintergrund einer Analyse der politisch-gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse sowie antizipierter Motive und Interessen der anderen Akteur*innen im Feld der industriellen Beziehungen – namentlich des Staates und der Kapitaleseite – war.

Dabei gliedert sich der Text wie folgt: Zunächst wird der Forschungsstand über die gewerkschaftliche Flexibilisierungspolitik in den 1980er Jahren dargelegt und kritisch diskutiert. Daraufhin werden soziologische Theorien skizziert, die sich für eine Neubetrachtung gewerkschaftlichen Handelns in Vergangenheit und Gegenwart eignen. Mit diesem erarbeiteten Theorierahmen wird im Anschluss ein Aufsatz des damaligen DGB-Vorsitzenden Ernst Breit zur gewerkschaftlichen Flexibilisierungspolitik in den 1980er Jahren analysiert. Die Ergebnisse der Analyse sowie eine eigene Bewertung des gewerkschaftlichen Handelns erfolgen im Fazit.

2. Für eine Neubetrachtung gewerkschaftlichen Handelns

2.1 Die Teleologie der Nachgeborenen

Laut dem Historiker-Brüderpaar Süß galten die westdeutschen Gewerkschaften in den 1980er Jahren vielen Zeitgenossen als „Blockierer einer humanen und flexiblen Arbeitsplatzgestaltung“ (Süß & Süß, 2011, S. 351), da sie sich mit ihrer Versteifung auf das Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger, 1985) die Sympathien vieler Beschäftigter verspielten. Auch Politik- und Sozialwissenschaftler urteilen retrospektiv, die Gewerkschaften hätten dem „Flexibilisierungsparadigma [...] lange Zeit hilflos und insbesondere ablehnend gegenüber“ gestanden (Schroeder & Greef, 2016, S. 262) und ihr Heil in einer „Ideologie der Geschlossenheit“ (Wiesenthal, 2014, S. 403) gesucht, anstatt die Flexibilisierung in den Betrieben und Unternehmen aktiv mitzugestalten. Und auch damals wie heute aktive Gewerkschaftssekretäre blicken kritisch auf diese Dekade zurück. So urteilen mit Klaus Lang und Stefan Schaumburg (2017) zwei ehemals und aktuell führende Tarifpolitiker der IG Metall, dass die Gewerkschaften die „Innovationschance“, welche die „frühzeitige Gestaltung der Arbeitszeitflexibilisierung“ beinhaltet habe, zugunsten einer „rigiden Abwehr“ vernachlässigt hätten (ebd., S. 246).

Auffällig ist, dass hier der Flexibilisierungsterminus, der zugleich ein „ökonomischer und politischer Kampfbegriff“ (Vobruba, 2006, S. 25) ist, nicht kritischer gehandhabt wird (Süß, 2016, S. 110f.). Dies wäre allerdings nötig, da dieser Containerbegriff nichts darüber aussagt, wer und was sich im Zuge einer flexibleren

Gestaltung (wovon eigentlich?) flexibler (woran eigentlich?) anzupassen habe. In den 1980er Jahren wurde unter dem Banner der Flexibilisierung jedenfalls für so unterschiedliche Forderungen wie die Lockerung des Kündigungsschutzes, die stärkere Kopplung der Arbeitszeit an saisonale Marktschwankungen, oder die Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten gestritten (Süß, 2012, S. 152; Süß, 2016, S. 114; Wirsching, 2006, S. 260). Der vorherrschende Sprachgebrauch bezeichnet jedoch zumeist diejenigen Prozesse und Regelungen als Flexibilisierung, welche die Arbeitsbedingungen, -gehälter, und -zeit stärker an die vermeintlichen Erfordernisse des Marktes anpassen sollen (Hachtmann, 2015, S. 232). Daher ist es problematisch, wenn aus dem Umstand, dass Gewerkschaften ihrer Funktion der Verteidigung des sozialen Besitzstands und der Arbeitsmarktinteressen der abhängig Beschäftigten nachkommen, eine flexibilisierungsfeindliche Haltung abgeleitet wird (Andresen, 2016, S. 352).

Schwerer wiegt allerdings, dass solche in der Rückschau gefällten Urteile – so zutreffend sie *ex post* sein mögen – wenig darüber aussagen, geschweige denn erklären können, aus welchen konkreten Gründen sich die Akteur*innen jeweils so und nicht anders positionierten. Schließlich sollte eine Bewertung nicht vonstattegehen, ohne das historische Phänomen auch zu erklären (Gerber, 2012, S. 63). Dabei ist klar, dass Gewerkschaftssekretär*innen, aber auch gewerkschaftsnahe Politikwissenschaftler*innen – die in gewisser Weise immer auch Berater*innen der von ihnen beforschten Organisationen sind – einen spezifischen Blick auf die Geschichte *ihrer* Organisation werfen (Graf & Priemel, 2011, S. 482). Dieser ist (auch) durch diejenigen Fragestellungen motiviert, die sie an ihre eigene Gegenwart und Zukunft stellen (Gerber, 2006, S. 197). Umso mehr gilt dies bei einem Thema wie der Flexibilisierung der Arbeit, das seit Jahrzehnten politische Auseinandersetzungen prägt. Diese Faktoren führen dazu, dass eine Forschungsperspektive, die das historische Geschehen fortwährend mit dem „Fortgang des Geschichtsverlaufs verrechnet“ (Hölscher, 2016, S. 85), der Offenheit, die die historische Situation einst kennzeichnete, keine Rechnung tragen kann.

Dabei liegt es in der Natur der Sache, dass immer erst *ex post* festgestellt werden kann, ob eine Strategie oder ein Vorhaben aus Sicht der Akteur*innen erfolgreich war. Insofern befinden sich heutige Forschende gegenüber den historischen Akteur*innen „immer in der Rolle des Igels und nicht in der des Hasen“ (Gerber, 2006, S. 197) – schließlich wissen wir um den Ausgang der Geschichte. Was David Carr (2018) über Historiker*innen schreibt, kann dabei genauso für Politikwissenschaftler*innen und/oder Gewerkschaftssekretär*innen gelten:

The historian knows who won the war, and in retrospective it looks like all the plans, strategies, and battles contributed to that outcome. But this is circular, because the

historian has included in his account only those that did contribute, leaving out all the others. (ebd., S. 74)

Aus eben diesem Grund bezieht sich Walter Benjamin in seinen *Thesen Über den Begriff der Geschichte* auch auf Fustel de Coulanges, der historisch Forschenden empfahl, „alles, was er vom spätern Verlauf der Geschichte wisse, sich aus dem Kopf zu schlagen“ (Benjamin, 1996, S. 696).

Anders als für heutige Forscher*innen stellten sich die historischen Auseinandersetzungen für die Handelnden als kontingente Prozesse dar, deren Ausgang keineswegs feststand. Erst in der Rückschau haftet ihnen dagegen der „Schein der Zwangsläufigkeit“ (Hölscher, 2017, S. 14) an. Diese Teleologien und „Narrative mit Zukunftsimplicationen“ werden dann von einigen Forscher*innen in einem „Modus der kritischen Distanzierung“ genutzt (Graf, 2017, S. 308). Dies geschieht in einigen – vorrangig sozialwissenschaftlichen – Darstellungen zur jüngeren Gewerkschaftsgeschichte. Im Folgenden wird für eine Neubetrachtung des Handelns gewerkschaftlicher Führungsgruppen plädiert, die nicht das Wissen um den Ausgang der historischen Auseinandersetzungen, sondern die Motive, Befürchtungen und Kalkulationen, welche die Gewerkschaftsführungen damals in ihrem Handeln beeinflussten, in den Vordergrund rückt und zum Ausgangspunkt nimmt (Hölscher, 2017, S. 33; Neuheiser, 2016, S. 21f.).

2.2 *Strategische Akteure, arbeitspolitischer Konservatismus und der Stellungskrieg*

Um diesem Anliegen forschungspraktisch Rechnung zu tragen, ist es nötig, sich von einer *ex post*-Perspektive auf historisches Handeln zu lösen und die Kontingenz der untersuchten Prozesse und Auseinandersetzungen zu betonen (Bernhardt, Brakensiek & Scheller, 2016). So kann den historischen Prozessen „im Nachhinein noch einmal imaginativ jene Offenheit des Zukunftshorizonts“ (Hölscher, 2017, S. 33) verliehen werden, die er für die historisch Handelnden hatte. In der Sozialwissenschaft gibt es mehrere Theorien und Ansätze, die sich für eine solche Perspektive eignen und einen Beitrag zu einem besseren Verständnis des Verhaltens der Gewerkschaftsspitzen leisten können. Sie sind Beispiele dafür, dass die Kritik von Graf und Priemel (2011), wonach die „Übernahme einer spezifischen zeitgenössischen politikwissenschaftlichen Theorie“ notwendigerweise dazu führe, „den Blick auf die zu jedem Zeitpunkt multiple Ausdeutbarkeit der Welt und damit auch auf die Offenheit der historischen Entwicklung“ zu verstellen, nur auf bestimmte Theorien zutrifft (ebd., S. 495). Während ihnen hinsichtlich einiger eingangs zitiert Forschungsmeinungen zugestimmt werden

kann, handelt es sich bei den im Folgenden genutzten Theorien um Ansätze, die bei der Einlösung von Grafs und Priemels Forderung helfen.

Für die Analyse des Gewerkschaftshandelns im Rahmen der Auseinandersetzung um die Flexibilisierung der Arbeit schlage ich vor, die in Organisationen Handelnden mit Erhard Friedberg als strategische Akteur*innen zu begreifen. Deren Handlungen sind „Ausdruck ihrer Absichten, Überlegungen, Vorwegnahmen und Berechnungen“ (Friedberg, 1995, S. 197). Damit betont der Organisationssoziologe den kontingenten Charakter des Handelns, das zielgerichtet ist, bestimmte Zwecke verfolgt und dem die Antizipation möglicher Entwicklungen zugrunde liegt.

Da sich die Handelnden nie völlig sicher über den Fortgang einer bestimmten Situation sein können, begeben sich Akteur*innen in Organisationen (und damit die Organisationen selbst) laut Friedberg nur dann freiwillig in durch Ungewissheit gekennzeichnete Situationen, wenn sie negative Konsequenzen für sehr unwahrscheinlich oder marginal erachten (ebd., S. 268).

Außerdem verfügen die strategischen Akteur*innen bei aller Handlungs- und Entscheidungsfreiheit nur über unzureichende Informationen. Dazu zählen auch Annahmen darüber, wie sich die anderen Akteur*innen im jeweiligen Handlungsfeld verhalten. Deren Handeln wird dauerhaft beobachtet, interpretiert und das eigene Handeln daran ausgerichtet (ebd., S. 202). Es wird also nicht nur durch die eigenen (angenommenen) Handlungsmöglichkeiten, Ressourcen etc., sondern ganz wesentlich von dem (erwarteten) Handeln der Partner und Gegner beeinflusst. Dabei stellen die Akteur*innen in Rechnung, dass alle Beteiligten bei der Verfolgung ihrer Interessen eine mehr oder weniger langfristige Perspektive einnehmen (ebd., S. 215). Diese Perspektive einer „beschränkten Rationalität“ (ebd., S. 218) hilft dabei, das Handeln in Organisationen als

Ausdruck der Art und Weise, in der der betreffende Akteur die von ihm in seiner Situation jeweils wahrgenommenen Handlungsangelegenheiten und -zwänge gegenüber seinen Gegenspielern zu nutzen und auszuspielen sich entschlossen hat [zu verstehen]. (ebd., S. 219)

Ein solcher Blick hilft nicht nur dabei, die Kontingenz der Geschichte bei der Analyse vergangener Auseinandersetzungen zu betonen, sondern vermeidet es auch, die historischen Akteur*innen mit dem Wissen der Nachgeborenen „systematisch in die Rolle einer vermeintlich historisch überholten oder gar antifortschrittlichen, jedenfalls nicht zukunftsorientierten Position“ zu rücken (Neuheiser, 2016, S. 21) und deren Handeln *ex post* als irrational aufzufassen.

An Friedbergs Versuch anknüpfend, das Verhalten organisationaler Akteur*innen zu verstehen, stellt sich die Frage, welche Auswirkungen die strukturelle

Beschaffenheit des jeweiligen Handlungsfeldes auf deren Handeln hat. Für das Feld der industriellen Beziehungen, in dem sich die Gewerkschaften bewegen, bietet sich die Theorie des italienischen Marxisten Antonio Gramsci über die Zivilgesellschaft und den Stellungskrieg an. In seinen *Gefängnisheften*² entwickelt er eine Theorie über den Kampf sozialer Gruppen um gesellschaftliche Hegemonie, die sich bildhaft am Vokabular des Ersten Weltkriegs, beispielsweise der Schlacht vor Verdun, bedient. Diese Theorie eines Handlungsfeldes kann dazu dienen, das Handeln zivilgesellschaftlicher Akteur*innen wie der Gewerkschaften im System der industriellen Beziehungen zu verstehen. Dabei sind die Zivilgesellschaft und die industriellen Beziehungen nach Gramsci „kein Ort des friedlichen Miteinanders“, sondern von Macht- und Herrschaftsstrukturen durchzogen (Candeias, 2007, S. 23). Den Kern von Gramscis Auffassung über den Stellungskrieg verdeutlicht dabei folgendes Zitat:

Die massive Struktur der modernen Demokratien, sowohl als staatliche Organisationen als auch als Komplex von Vereinigungen im zivilen Leben, bilden für die politische Kunst so etwas wie die ‘Schützengräben’ und die dauerhaften Befestigungen der Front im Stellungskrieg. (GH 7, S. 1545, in: Bochmann, Haug & Jehle, 2012)

Aufgrund verschiedener Restriktionen sind die Konfliktparteien überdies nicht in der Lage, die „Kriegsform“ (GH 7, S. 1588) frei zu wählen. Schließlich besteht der Stellungskrieg für Gramsci nicht bloß aus den Schützengräben, sondern überdies „aus dem gesamten industriellen und organisatorischen System des Territoriums im Rücken der aufmarschierenden Armee“ (ebd.). Dabei wird der Verlauf des Stellungskrieges u.a. durch das Sperrfeuer von Kanonen und Gewehren, mithin der „Konzentration der Waffen auf einen bestimmten Punkt“ (ebd., S. 1589) beeinflusst. In derartigen Auseinandersetzungen bedarf es laut Gramsci einer klugen politischen Führung. Handelt die Führung nämlich unbedacht oder macht Fehler im Stellungskrieg, drohen der eigenen Armee „Zersetzung“ und „Zerfall“ (GH 1, S. 167f., in: Bochmann, 2012). Eine besondere Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Einschätzung der gegebenen Kräfteverhältnisse, um zu eruieren, wo in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung in einem günstigen Moment ein Vorstoß Erfolg verspricht (GH 5, S. 1033, in: Bochmann & Haug, 2012). Dabei ist es gerade die „Unübersichtlichkeit der Frontlinien“, die das Vor-

2 Die Zitate beziehen sich auf die im Argument-Verlag herausgegeben Gefängnishefte (GH). Sie entstanden in den Jahren 1929 bis 1935, als sich Gramsci unter Mussolini in politischer Gefangenschaft befand. In Deutschland wurden die Gefängnishefte von Bochmann, Haug und Jehle im Argument-Verlag herausgegeben.

rücken der Armeen im Stellungskrieg erschwert und es zu einem hochriskanten Unterfangen macht (Süß, 2015, S. 60).

Auf den ersten Blick mag es übertrieben erscheinen, Kriegsvokabular zur Analyse der industriellen Beziehungen zu verwenden. Gramsci selbst weist darauf hin, dass Vergleiche zwischen militärischer und politischer Praxis „nur als Denkanstöße“ dienen können (GH 1, S. 176). Zudem handelt es sich bei politischen Auseinandersetzungen in Demokratien zumeist nicht um Auseinandersetzungen um Leben und Tod. Hier argumentiert Gramsci differenzierter als Foucault (2016), der in seiner Umkehr der von Clausewitz'schen Formel konstatiert, dass „die Politik die Fortsetzung des Krieges mit anderen Mitteln“ (ebd., S. 32) sei.

Befinden sich strategische Akteur*innen im Stellungskrieg, können sie sich auf unterschiedliche Art und Weise verhalten. Eine mögliche Haltung ist dabei der „wohlbegründete arbeitspolitische Konservatismus“, den die Soziolog*innen Michael Schumann, Edgar Einemann, Christa Siebel-Rebell und Klaus Peter Wittemann (1982) im Rahmen einer Untersuchung der Reaktion von Werftarbeitern auf unternehmerische Rationalisierungsmaßnahmen ausmachten. Sie stellten fest, dass die Beschäftigten auf nahezu jede Initiative der Unternehmensführung mit Skepsis reagierten. Die Arbeiter erblickten in jeder Veränderung des Status Quo eine „Beschneidung der eigenen Einfluss- und Gestaltungschancen“ sowie eine „potentielle Gefährdung des Besitzstandes“ (ebd., S. 47). Laut Forschenden fühlten sich die Werftarbeiter wie „in einem Käfig gefangen“, der ihnen zwar die Abwehr erwarteter Verschlechterungen, aber nicht die Formulierung und Entwicklung eigener Alternativen ermöglichte (ebd., S. 48). Aus diesem Grund interpretierte das Forschungsteam das Verhalten der Arbeiter nicht als Borniertheit, sondern als erfahrungsgesättigte Verteidigungshaltung (ebd.). Diese erachteten die Forschenden durchaus als „rational begründet“, da sie das Resultat der Reflektion asymmetrischer gesellschaftlicher und betrieblicher Machtverhältnisse seitens der Beschäftigten war (ebd., S. 49).

Eine solche Haltung lässt sich, wie im Folgenden geschildert wird, auch bei der Analyse der gewerkschaftlichen Flexibilisierungspolitik in den 1980er Jahren erkennen.

3. Der DGB und die Flexibilisierung der Arbeit in den 1980er Jahren

In der ersten Ausgabe der Zeitschrift *Gewerkschaftliche Monatshefte* des Jahres 1985 erschien ein längerer Aufsatz von Ernst Breit, der den DGB von 1982 bis 1990 durch schwere Zeiten führte (Hemmer, 2010). In dem DGB-Theorieorgan, eröffnete er eine Serie von Beiträgen zur Zukunft der Gewerkschaften. Dies

geschah vor dem Hintergrund, dass in den 1980er Jahren Stimmen laut wurden, die die Gewerkschaften als Relikte eines untergehenden Industriezeitalters bezeichneten oder ihnen Strukturkonservatismus vorwarfen. Breits Beitrag mit dem Titel „Fortschritt – gegen, ohne oder durch die Gewerkschaften?“ stellt in vielerlei Hinsicht eine Antwort auf diese Kritik dar und ist selbst Teil des gewerkschaftlichen Zukunfts- und Krisendiskurses.

Dabei versprach Breit (1985), die Lage der Gewerkschaften „ohne taktische Feinessen zu analysieren und zu argumentieren“ (ebd., S. 2). Das erste Problem, das er ansprach, waren die zyklischen Wirtschaftskrisen. Diese ordneten aus seiner Sicht maßgeblich das Feld, in dem sich die Gewerkschaften bewegten. Deren Handlungsspielräume würden durch die Krisen stark eingeschränkt. In dieser Situation steckten die Gewerkschaften „in der Klemme“, da in der Krise zwar die Anforderungen ihrer Klientel an die Gewerkschaften steigen, ihre Kraft zur Überzeugung und Durchsetzung jedoch abnehme (ebd.). Schließlich würden Mitglieder in Krisenzeiten weniger Engagement und „Standfestigkeit“ zeigen, während Unorganisierte noch weniger Interesse als zuvor an einer Mitgliedschaft zeigen würden (ebd.). Diese Gemengelage führe dazu, dass die „Schutzfunktion“ der Gewerkschaften nicht mehr so effektiv wie zuvor ausgeübt werden könne, während ihre „Gestaltungsfunktion“ kaum noch wahrnehmbar sei (ebd.). Die Kapitaleseite nutze Krisen hingegen, um gegenüber Beschäftigten und Gewerkschaften in die „Offensive“ zu gehen (ebd., S. 14). Ziel der Attacke seien die Schutzrechte der Beschäftigten und ihr sozialer Besitzstand bis hin zum Arbeitsplatzabbau (ebd., S. 2). Der Staat wiederum treibe die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung mit „milliardenschweren Sozialleistungskürzungen“ und der Schleifung von Schutzrechten in die Defensive (ebd., S. 3). Kritikern, die die Politik der Gewerkschaften angesichts dieser Angriffe wahlweise als „zu kritisch-kämpferisch“ oder „zu angepasst-unterwürfig“ bezeichneten, hielt Breit ein Plädoyer für eine unideologische, „problemorientierte und realitätsgerechte Einschätzung der gewerkschaftlichen Möglichkeiten“ entgegen (ebd., S. 5).

Zunächst unterstellte er den Kritikern ein mangelhaftes Verständnis gewerkschaftlicher Theorie und Praxis. Letztlich würden die Kritiker beides „auf politisch willkürliche Entscheidungen“ zurückführen, ohne dabei die „realen Hintergründe und praktischen Zusammenhänge“ in den Blick zu nehmen. Obgleich solidarisches Handeln in einer solchen Situation notwendiger denn je sei, erschwere die Krise zugleich das Zustandekommen und Organisieren von Solidarität, da Beschäftigte durch sie stärker in Konkurrenz zueinander gesetzt würden (ebd., S. 5f.).

Außerdem monierte Breit, den Gewerkschaften werde ein Ausmaß an politischer Verantwortung für die Verursachung und Lösung von Krisen zugeschrieben, das in keinem Verhältnis zu den tatsächlichen gewerkschaftlichen Möglichkeiten stehe. Gegenüber den Kapitalvertretern würden sich die Gewerkschaften in einem derart asymmetrischen Machtverhältnis befinden, dass er den Wunsch der Gewerkschaften nach mehr gesellschaftlichem Einfluss und ihrer tatsächlichen Macht als zwei verschiedene Variablen bezeichnete (ebd., S. 6f.). Grundsätzlich befänden sich die Gewerkschaften nämlich in der Defensive. Zwar würden sie „als gesellschaftliche Kraft nach wie vor ernst genommen“, wobei allerdings eine große „Schere zwischen dem Handlungsbedarf“ und ihren Handlungsmöglichkeiten bestehe (ebd., S. 11f.). Diesen Umstand begründete Breit damit, dass die Gewerkschaften nicht nach Belieben und im luftleeren Raum agieren könnten, sondern durch Umstände eingeschränkt würden, die sie selbst kaum beeinflussen können. Dieses Dilemma brachte der DGB-Vorsitzende wie folgt zum Ausdruck: „Die Gewerkschaften machen ihre Zukunft selbst, aber sie machen sie nicht aus freien Stücken“ (ebd., S. 14).

Bezieht man diese Schilderungen auf die eingangs skizzierten Theorieansätze, wird deutlich, dass Breit in ähnlichen Konzepten und Formeln dachte. Seine Äußerungen deuten darauf hin, dass er die Gewerkschaften in eine Position gedrängt sah, die mit Antonio Gramsci als „Stellungskrieg“ (GH 7, S. 1545) bezeichnet werden kann. Einen Ausbruch aus dieser Situation hielt Breit zwar für objektiv nötig, angesichts der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse jedoch kaum für möglich.

Den Bezug auf das obige Zitat – das auf den ersten Blick als Versuch interpretiert werden könnte, jegliche Verantwortung der Gewerkschaften für ihr Handeln von sich zu weisen – explizierte der DGB-Vorsitzende dann anhand der Auseinandersetzung um die Flexibilisierung der Arbeit. Für ihn war es die „offen ausgesprochene Absicht“ der Kapitalseite, mit dieser Debatte einen „Angriff“ auf die Beschäftigteninteressen und die Schutzfunktionen der Gewerkschaften zu wagen. Diese Attacken zielten letztlich nicht nur darauf ab, Bestimmungen zu Arbeitsschutz und -zeit zu lockern, sondern sollten „das tarifvertragliche Lohnsystem überhaupt aus den Angeln“ heben (Breit, 1985, S. 12). Zwar urteilte der DGB-Vorsitzende rückblickend, dass sich die Lage für die westdeutschen Gewerkschaften nicht annähernd so dramatisch entwickelte wie etwa in Großbritannien (Hemmer, 2010, S. 86), allerdings war er sich zum Zeitpunkt der Auseinandersetzung sicher, dass Staat und Kapital einen Generalangriff gegen die Gewerkschaften und die Beschäftigten planten. Hier hilft ein erneuter Rückgriff auf Friedbergs Theorie der strategischen Akteure und ihrer beschränkten Rationalität. Breits Äußerungen verdeutlichen Friedbergs Auffassung, dass Akteur*innen

permanent Hypothesen darüber aufstellen, welche „Interessen, Wünsche und Vorhaben“ andere Handelnde im Feld verfolgen. Zudem interpretierte Breit „unaufhörlich die Angaben und Informationen“ (Friedberg, 1995, S. 202), die ihm durch das Verhalten von Staat und Kapital geliefert wurden. Vor dem Hintergrund seiner damaligen Einschätzungen kam er eben zu diesem Schluss, den er später, im Wissen um den Ausgang der Auseinandersetzungen, revidierte.

Überdies ging Breit davon aus, dass nicht nur die Gewerkschaften das Verhalten der anderen Parteien beständig beobachteten und interpretierten, sondern umgekehrt das Nämliche der Fall sei. Der Kapitaleseite warf er vor, ihre Flexibilisierungsagenda den Beschäftigten als in ihrem eigenen Interesse begründet zu verkaufen. Obwohl es jenen eigentlich darum gehe, die Arbeitenden möglichst reibungslos den „vom Unternehmer definierten betrieblichen Erfordernisse[n] unterzuordnen“, würden sie den Beschäftigten mehr „Zeitsouveränität“, Freiheit und Selbstbestimmung in Aussicht stellen (Breit, 1985, S. 12). Da die Kapitalvertreter wüssten, dass ihnen bei der Durchsetzung ihres Vorhabens die Flächentarifverträge im Wege stehen, stellten sie diese gegenüber den Beschäftigten als das „starre Korsett“ kollektiver Regelungen“ und als „Gefängnis des Arbeitnehmers“ dar. Dem hielt Breit entgegen, dass Tarifverträge gerade nicht die Beschäftigten, sondern die Unternehmer „in die Schranken“ weisen (ebd.). Gestaltungsspielräume waren für Breit deshalb nur vor dem Hintergrund der ordnenden Funktion des Tarifvertrags denkbar.

Hier wird deutlich, dass Breit nicht nur das Verhalten der Kapitalvertreter im Sinne des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit interpretierte, sondern diesen zugleich unterstellte, sich ebenso vorausschauend, zweckmäßig und zielorientiert mit dem gewerkschaftlichen Handeln auseinanderzusetzen und es gegenüber den Beschäftigten zu desavouieren.

In den Begriffen des Stellungskriegs stellte der Flächentarifvertrag für Breit einen Schützengraben dar, den es für die Gewerkschaften gegen gegnerische Angriff zu verteidigen galt. Diesen zu verlassen und selbst eine Offensive zu starten, stellte sich für den DGB-Vorsitzenden angesichts der ungünstigen Kräfteverhältnisse jedoch als schwierig dar.

Ausschlaggebend war dabei also nicht vorrangig fehlender Wille, sondern eine Analyse der Machtverhältnisse. Grundsätzlich, so Breit, hätten die Gewerkschaften nämlich überhaupt kein Problem damit, wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeiten individuell und jenseits starr erscheinender Normen regeln würden. Stattdessen übte diese Vorstellung für ihn vielmehr einen „verständlichen Reiz“ aus. Ihm zufolge hätte auch kein Gewerkschafter ein Problem damit, könnten Beschäftigte ihre Arbeit „nach Lust und Laune“ organisieren und ausüben. Deshalb bezeich-

nete er es als irreführend, den Gewerkschaften Flexibilisierungsfeindlichkeit vorzuwerfen: „Wäre es wirklich so, dass der Arbeitgeber *seine* Dispositionsgewalt über die Arbeitszeit *zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers* freiwillig aufgibt oder entscheidend einschränkt, würde gewerkschaftliche Organisationsmacht in dieser Hinsicht objektiv überflüssig und niemand, auch kein Gewerkschafter würde ihr nachtrauern“ (ebd., S. 13).

Den Schützengraben des Flächentarifvertrags verlassen wollte Breit trotz aller Sympathie für flexible Regelungen indes nicht. Dies würde die Kapitaleseite angesichts der Kräfteverhältnisse als „Einfallstor“ dafür nutzen, die Gewerkschaften als „Hindernis der Verwirklichung eines möglichen Mehr an Freiheit“ für die Beschäftigten zu „brandmarken“. Im Erfolgsfall führe diese Strategie jedoch nicht zu freierer Entfaltung für die Arbeitenden, sondern deren Unterwerfung unter die alleinige „Dispositionsgewalt des Arbeitgebers“ (ebd.).

Die Entscheidung, sich nicht auf eine Auseinandersetzung um die Flexibilisierung der Arbeit einzulassen, war also eher eine strategische und weniger eine ideologische. Aufgrund der wirtschaftlich-politischen Lage sowie der ausgemachten Offensive von Staat und Kapital sah sich der DGB-Vorsitzende vor das „Dilemma“ gestellt, theoretisch und „objektiv mögliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie wirklich (zumindest auch) den Arbeitnehmern und eben nicht nur den Arbeitgebern mehr Freiheit und Selbstbestimmung bringen.“ Ein solches Vorhaben hielt Breit angesichts der Kräfteverhältnisse jedoch für wenig aussichtsreich. Darum tendierte er zu einer Verteidigung des Schützengrabens sowie des Status Quo. Dass die Gewerkschaften damit bei Beobachtern den Eindruck erwecken konnten, „sich zu einer konservativen Kraft entwickelt zu haben“, war dem DGB-Vorsitzenden durchaus bewusst (ebd.).

Auch wenn Breit diesen Vorwurf zurückwies, kann die von ihm selbst beschriebene Haltung in Anlehnung an die bereits zitierte Werft-Untersuchung als „arbeitspolitischer Konservatismus“ (Schumann et al., 1982, S. 48) bezeichnet werden. Als Antwort auf die Frage, ob und inwiefern „Widerstand, Anpassung oder Mitgestaltung“ das Gewerkschaftshandeln dominieren, gab Breit zu verstehen, dass dies davon abhinge, „was an Zumutungen an sie herangetragen wird, was als Notwendigkeit von ihnen anerkannt werden muss und was an Handlungsmöglichkeiten sie sich bewahren oder neu schaffen können“ (Breit, 1985, S. 14). Das gewerkschaftliche Handeln war für Breit also stärker durch die Kräfteverhältnisse und Zwänge geprägt, als den Gewerkschaften zumeist zugestanden wurde. Die „Kriegsform“ und den Verlauf des Stellungskriegs (GH 7, S. 1588) konnten die Gewerkschaften Breit zufolge jedenfalls nicht frei bestimmen.

Unter Bezugnahme auf die Wertstudie können Breits Formulierungen auch so interpretiert werden, dass er die Flexibilisierungsambitionen der Kapitaleseite als Versuch verstand, die „Einfluss- und Gestaltungschancen“ (Schumann et al., 1982, S. 47) der Gewerkschaften zu beschneiden. Schließlich stellte und stellt der Tarifvertrag für die Gewerkschaften eine zentrale Machtquelle bzw. Machtressource dar, die Breit im Rahmen dieser Auseinandersetzung bedroht sah. Diese aufs Spiel zu setzen stellte für den DGB-Vorsitzenden eine „Situation der Erprobung“ (Friedberg, 1995, S. 268) dar, die die Gewerkschaften bei dem erwarteten negativen Ausgang einer ihrer zentralen Machtinstrumente beraubt hätte. Der aus diesen Erwägungen resultierende arbeitspolitische Konservatismus stellt sich also weniger als Ausdruck einer ideologischen Borniertheit, sondern vielmehr als eine Haltung dar, die der DGB infolge einer strategischen Abwägung der eigenen Handlungsmöglichkeiten und Risiken einerseits sowie der Antizipation der vermeintlichen Interessen, Absichten und Pläne der Gegner der Gewerkschaften andererseits einnahm.

4. Fazit

In dem vorliegenden Text wurde die Haltung des DGB-Vorsitzenden Ernst Breit während der Auseinandersetzungen um die Flexibilisierung der Arbeit in den 1980er Jahren analysiert. Über diese Episode der Zeitgeschichte herrscht vor allem in Teilen der sozial- und politikwissenschaftlichen Forschung sowie der Politik die Meinung vor, die Gewerkschaften hätten sich aus vorrangig ideologischen Gründen einer Flexibilisierung der Arbeit verwehrt (Wiesenthal, 2014, S. 403). Aus einer *ex post*-Perspektive wird diese Haltung dann als Hypothek für die heutige Situation der Gewerkschaften bezeichnet: Schließlich sei damals die Chance vertan worden, den Prozess der Flexibilisierung frühzeitig mitzugestalten. Stattdessen hätten sich die Gewerkschaften durch ihr Verhalten als Modernisierungsverweigerer und Verteidiger einer antiquierten Ordnung von Arbeit angreifbar gemacht. Doch selbst wenn dieses Urteil zutreffen mag, leistet eine solche Perspektive keinen Beitrag zur Erklärung der Frage, wieso sich die Gewerkschaften in der Vergangenheit so und nicht anders verhielten.

Breits Aufsatz wurde mittels dreier soziologischer Theorien analysiert, die den kontingenten Charakter der Handlungen der Akteur*innen in den Vordergrund stellen. Anhand dieser Theorien von Friedberg, Gramsci sowie Schumann und seinen Kolleg*innen konnte in Auseinandersetzung mit dem historischen Material gezeigt werden, dass sich der DGB nicht aus vorrangig ideologischen Motiven gegen eine Neuordnung der Arbeit stemmte. Grundsätzlich war der Dachver-

band nämlich nicht gegen eine Flexibilisierung der Arbeit, sofern sich diese an den Interessen der Beschäftigten orientierte. Der Kapitaleseite unterstellte Breit jedoch, die Flexibilisierung dafür nutzen zu wollen, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten stärker als zuvor den unternehmerischen Imperativen unterzuordnen. Da sich der DGB angesichts der Wirtschaftskrise und der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse außerdem in die Defensive gedrängt sah und sich die Forderung der Kapitalvertreter nach Flexibilisierung wesentlich auf die Flächentarifverträge bezog, erachtete Breit es – wie in Anlehnung an Gramsci argumentiert wird – für aussichtsreicher, im „Stellungskrieg“ (GH 7, S. 1545) den Status Quo zu verteidigen. Ein Ausbruch aus dem etablierten Modus der Regulierung und Ordnung der industriellen Beziehungen erachtete der DGB-Vorsitzende hingegen als zu riskant. Statt einer offensiven Auseinandersetzung mit der Kapitaleseite um den konkreten Inhalt und die Umsetzung einer Flexibilisierung der Arbeit resultierte diese Lagebeurteilung in einer Haltung des „arbeitspolitischen Konservatismus“ (Schumann et al., 1982, S. 48). Diese stellt sich jedoch weniger als der Ausdruck einer etwaigen ideologischen Borniertheit oder mangelnder Weitsicht dar, sondern wesentlich als das Ergebnis einer strategischen Ressourcen- und Risikobewertung (Friedberg, 1995).

Die Analyse von Breits Text zeigt außerdem, dass die Erklärung und Bewertung des Handelns der historisch Verantwortlichen in Betracht ziehen sollte, dass sie – anders als die nachgeborenen Wissenschaftler*innen und Politiker*innen – nicht um den Ausgang der damals offenen historischen Situation wissen konnten. Stattdessen waren die Gewerkschaften darauf angewiesen, in Auseinandersetzung mit den (angenommenen) Absichten und den (erwarteten) Folgen eines Erfolgs der Gegenseite eine eigene Strategie zu entwickeln. In Anbetracht dieses Agierens im Modus einer „beschränkten Rationalität“ (Friedberg, 1995, S. 218) erweist sich der arbeitspolitische Konservatismus der Gewerkschaften als nachvollziehbare strategische Haltung. Diese Rationalität der Gründe für das gewerkschaftliche Handeln sollte nicht ignoriert werden, wenn das Verhalten der Gewerkschaften in der jüngeren Vergangenheit beurteilt wird.

Literatur

Andresen, Knud (2016). Sieger, Verlierer oder Bedrohung? Drei Lesarten bundesdeutscher Gewerkschaftsgeschichte. In Frank Bajohr, Anselm Doering-Manteuffel, Claudia Kemper & Detlef Siegfried (Hrsg.), *Mehr als eine Erzählung. Zeitgeschichtliche Perspektiven auf die Bundesrepublik. Festschrift für Axel Schildt* (S. 347–359). Göttingen: Wallstein Verlag.

- Benjamin, Walter (1996). *Gesammelte Schriften* (6. Aufl.) (1. Band), herausgegeben von Rolf Tiedemann, Hermann Schweppenhäuser, Theodor W. Adorno & Gershom Scholem. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bernhardt, Markus; Brakensiek, Stefan & Scheller, Benjamin (Hrsg.). (2016). *Ermöglichen und Verhindern. Vom Umgang mit Kontingenz*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Bispinck, Reinhard (2003). Flexibilisierung als Patentrezept? Streit um den Flächentarif. *Mitbestimmung*, 49 (6), 16–20.
- Bochmann, Klaus (Hrsg.). (2012). *Antonio Gramsci Gefängnishefte* (1. Band). Hamburg: Argument.
- Bochmann, Klaus & Haug, Wolfgang Fritz (Hrsg.). (2012). *Antonio Gramsci Gefängnishefte* (5. Band). Hamburg: Argument.
- Bochmann, Klaus, Haug, Wolfgang Fritz & Jehle, Peter (Hrsg.). (2012). *Antonio Gramsci Gefängnishefte* (7. Band). Hamburg: Argument.
- Breit, Ernst (1985). Fortschritt – gegen, ohne oder durch die Gewerkschaften? *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 36 (1), 1–19.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2015). *Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt*. Verfügbar unter [https://arbeitsgeber.de/www%5Carbeitsgeber.nsf/res/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf/\\$file/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf](https://arbeitsgeber.de/www%5Carbeitsgeber.nsf/res/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf/$file/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf) [01.11.2018].
- Candeias, Mario (2007). Gramscianische Konstellationen. Hegemonie und die Durchsetzung neuer Produktions- und Lebensweisen. In Andreas Merkenz & Victor Rego Diaz (Hrsg.), *Mit Gramsci arbeiten. Texte zur politisch-praktischen Aneignung Antonio Gramscis* (S. 15–32). Hamburg: Argument.
- Carr, David (2018). Reflections on temporal perspective: The use and abuse of hindsight. *History and Theory*, 57 (4), 71–80.
- Doering-Manteuffel, Anselm, Raphael, Lutz & Schlemmer, Thomas (Hrsg.). (2016). *Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Foucault, Michel (2016). *In Verteidigung der Gesellschaft. Vorlesungen am Collège de France (1975–76)* (5. Aufl.). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Friedberg, Erhard (1995). *Ordnung und Macht. Dynamiken organisierten Handelns*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Gerber, Doris (2006). Was heißt „vergangene Zukunft“? Über die zeitliche Dimension der Geschichte und die geschichtliche Dimension der Zeit. *Geschichte und Gesellschaft*, 32 (2), 176–200.
- (2012). *Analytische Metaphysik der Geschichte. Handlungen, Geschichten und ihre Erklärung*. Suhrkamp: Berlin.
- Graf, Rüdiger & Priemel, Kim Christian (2011). Zeitgeschichte in der Welt der Sozialwissenschaften. Legitimität und Originalität einer Disziplin. *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte*, 59 (4), 479–508.

- Graf, Rüdiger (2017). Die Unkenntnis der Zukunft und der Zukunftsbezug der Zeitgeschichte. In Lucian Hölscher (Hrsg.), *Die Zukunft des 20. Jahrhunderts. Dimensionen einer historischen Zukunftsforschung* (S. 303–319). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Hachtmann, Rüdiger (2015). Rationalisierung, Automatisierung, Digitalisierung. Arbeit im Wandel. In Frank Bösch (Hrsg.), *Geteilte Geschichte. Ost- und Westdeutschland 1970–2000* (S. 195–237). Göttingen, Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hemmer, Hans-Otto (2010). *Ausgleich mit Augenmaß. Gespräche mit Ernst Breit. Mit einem Vorwort von Michael Sommer*. Verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/HBS_E.Breit.pdf [15.02.2019].
- Hölscher, Lucian (2016). Heute war damals keine Zukunft – Dimensionen einer Historischen Zukunftsforschung im 20. Jahrhundert. In Frank Becker, Benjamin Scheller & Ute Schneider (Hrsg.), *Die Ungewissheit des Zukünftigen. Kontingenz in der Geschichte* (S. 79–94). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- (2017). Theoretische Grundlagen der historischen Zukunftsforschung. In Lucian Hölscher (Hrsg.), *Die Zukunft des 20. Jahrhunderts. Dimensionen einer historischen Zukunftsforschung* (S. 7–37). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Jarausch, Konrad H. (2008). Verkannter Strukturwandel. Die siebziger Jahre als Vorgeschichte der Probleme der Gegenwart. In Konrad H. Jarausch (Hrsg.), *Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte* (S. 9–26). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Lang, Klaus & Schaumburg, Stefan (2017). Soziale Innovation durch Tarifpolitik – Erfahrungen der IG Metall. In Thorsten Schulten (Hrsg.), *Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert* (S. 244–256). Hamburg: VSA.
- Mückenberger, Ulrich (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft? *Zeitschrift für Sozialreform*, 31 (7), 415–434.
- Müller-Jentsch, Walther (2017). *Strukturwandel der industriellen Beziehungen. 'Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Neuheiser, Jörg (2016). Aus der Geschichte lernen! In Christine Bartlitz, Violetta Rudolf & Jörg Neuheiser (Hrsg.), *Mehr Geschichte wagen. Plädoyer für einen mutigeren Umgang der Gewerkschaften mit ihrer (Zeit-)Geschichte. Arbeitspapier für das Kooperationsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung zur jüngeren und jüngsten Gewerkschaftsgeschichte* (S. 12–26). Verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_018_2016.pdf [15.02.2019].
- Sauer, Dieter (2007). Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Soziologische Deutungen in zeithistorischer Perspektive. *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte*, 55 (2), 309–328.
- Schroeder, Wolfgang & Greef, Samuel (2016). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen nach dem Boom. In Anselm Doering-Manteuffel, Lutz Raphael & Thomas Schlemmer (Hrsg.), *Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom* (S. 245–270). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schumann, Michael, Einemann, Edgar, Siebel-Rebell, Christa & Wittemann, Klaus Peter (1982). Der wohlbegründete arbeitspolitische Konservatismus der Arbeiter.

- Neue empirische Ergebnisse zur Humanisierung der Arbeit aus der Perspektive der Beschäftigten. *Materialien zur Politischen Bildung*, 10 (3), 43–49.
- Spiegel-Online (2003). *Reform des Arbeitslosengelds. Die Rasenmäher-Männer*. Verfügbar unter <http://www.spiegel.de/wirtschaft/reform-des-arbeitslosengelds-die-rasemaecher-maenner-a-239631.html> [01.02.2019].
- Süß, Dietmar (2012). Stempeln, Stechen, Zeit erfassen. Überlegungen zu einer Ideen- und Sozialgeschichte der „Flexibilisierung“ 1970–1990. *Archiv für Sozialgeschichte*, 52, 139–162.
- (2016). Der Sieg der grauen Herren? Flexibilisierung und der Kampf um Zeit in den 1970er und 1980er Jahren. In Anselm Doering-Manteuffel, Lutz Raphael & Thomas Schlemmer (Hrsg.), *Vorgeschichte der Gegenwart. Dimensionen des Strukturbruchs nach dem Boom* (S. 109–127). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Süß, Rahel S. (2015). *Kollektive Handlungsfähigkeit. Gramsci – Holzkamp – Laclau/Mouffe*. Wien, Berlin: Turia+Kant.
- Süß, Winfried & Süß, Dietmar (2011). Zeitgeschichte der Arbeit: Beobachtungen und Perspektiven. In Knud Andresen, Ursula Bitzegeio & Jürgen Mittag (Hrsg.), *Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitswelten* (S. 345–365). Bonn: Dietz.
- Urban, Hans-Jürgen & Ehlscheid, Christoph (2016). Sozialpolitik als Gesellschaftspolitik. Anmerkungen zum politischen Mandat der Gewerkschaften. In Hans-Jürgen Urban & Christoph Ehlscheid (Hrsg.), *Das (sozial)politische Mandat der Gewerkschaften. Horst Schmittbenner zum 75. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 7-8* (S. 1–11). Hamburg: VSA.
- Vobruba, Georg (2006). Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität. *Berliner Journal für Soziologie*, 16 (1), 25–35.
- Wiesenthal, Helmut (2014). Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft: Niedergang und Wiederkehr des „Modells Deutschland“. In Wolfgang Schroeder (Hrsg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland* (2. Aufl.). (S. 395–421). Wiesbaden: Springer VS.
- Wirsching, Andreas (2006). *Abschied vom Provisorium. Die Geschichte der Bundesrepublik Deutschland 1982–1990*. München: DVA.

Julia Tirler

Kollektive Filmproduktion als Strategie in Arbeitskämpfen: Les Groupes Medvedkine, Scuola senza fine und Precarias a la deriva

Abstract

Der Artikel nimmt die kollektiven filmischen Praxen von drei politischen Zusammenschlüssen als Ausgangspunkt, um über kollektive Filmproduktion als widerständige Strategie in Arbeitskämpfen nachzudenken. Basierend auf repräsentationskritischen Ansätzen aus den Studien zur visuellen Kultur und den Cultural Studies und unter Einsatz systematischer Filmanalyse wird untersucht, wie in den Filmen *Classe de lutte/Kampfklasse* (Medwedkin-Gruppen, FR 1969), *Scuola senza fine/Schule ohne Ende* (Adriana Monti, IT 1983) und *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina/Streifzüge durch die Kreisläufe feminisierter prekärer Arbeit* (Precarias a la deriva, ESP 2003) kollektive filmische Praxen von politischen Zusammenschlüssen als emanzipatorische Strategie eingesetzt werden, um einerseits die vorherrschenden Arbeitsordnungen im jeweiligen Kontext in Frage zu stellen und andererseits Repräsentationen von Arbeit aus der Position der Arbeitenden zu schaffen. Der Beitrag zeigt auf, wie disziplinierende Arbeitsordnungen durch Arbeitskämpfe herausgefordert werden und welche Bilder durch die Übernahme der filmischen Produktionsmittel durch die Arbeitenden selbst produziert werden.

Kämpfe um die Ordnungen der Arbeit

Ich nehme in meinem Beitrag die kollektiven filmischen Praxen von drei politischen Zusammenschlüssen in Frankreich, Italien und Spanien als Ausgangspunkt, um über kollektive Filmproduktion als widerständige Strategie in Arbeitskämpfen nachzudenken. In diesem Zusammenhang verstehe ich Arbeitskämpfe als Kämpfe um Rechte, Anerkennung und kulturelle sowie politische Ausdrucksmöglichkeiten, die in den Bereichen der produktiven und der reproduktiven Sphäre stattfinden.¹

1 Ich folge in meiner Verwendung des Begriffs der Reproduktion bzw. der reproduktiven Arbeit marxistisch-feministischen Theoretiker*innen, die ab den 1970er Jahren dar-

1967 treffen sich Filmemacher*innen aus Paris und streikende Fabrikarbeiter*innen im westfranzösischen Besançon und gründen kurz darauf die Medwedkin-Gruppen.² Die Medwedkin-Gruppen – neben der Gruppe in Besançon ist ab 1969/70 auch eine zweite Gruppe im nahegelegenen Sochaux aktiv – produzieren bis 1972 kollektiv Filme, die die Arbeits- und Lebensbedingungen der Fabrikarbeiter*innen sowie deren politische und kulturelle Forderungen zum Thema machen. Der 1969 veröffentlichte Film *Classe de lutte* (Kampfklasse) folgt der Gewerkschaftsaktivistin Suzanne Zedet, die in der Uhrenfabrik Yema arbeitet.

Zwischen 1979 und 1983 dreht Adriana Monti in Mailand den Film *Scuola senza fine* (Schule ohne Ende) in einem kollaborativen Prozess mit nicht-erwerbstätigen Frauen*³, die in von Gewerkschaften organisierten Kursen ihren Sekundärschulabschluss machen und nach dem Ende des Kursprogramms die Kurse selbstorganisiert weiterführen.

Ab 2002 organisieren *Precarias a la deriva* („Prekäre Umherschweifende“) wöchentliche *derivas* („Streifzüge“) in Madrid, bei der eine wechselnde Gruppe von Frauen* die Orte aufsucht, die für ihre prekären Arbeits- und Lebenssituationen zentral sind. 2003 wird das Video *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina* (Streifzüge durch die Kreisläufe feminisierter prekärer Arbeit) veröffentlicht, das ausgehend von den selbstorganisierten *derivas* feminisierte prekäre Arbeit in Spanien thematisiert.

Mein Beitrag untersucht exemplarisch anhand dieser drei Beispiele filmische Repräsentationen, in denen disziplinierende Arbeitsordnungen durch Arbeitskämpfe herausgefordert werden. Die drei Beispiele verbindet die Verwendung des

aufhinweisen, dass Karl Marx bzw. orthodoxe marxistische Theorien die Zentralität vernachlässigen, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, ebenso wie überwiegend von Frauen* geleistete unbezahlte reproduktive Arbeit (Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflegearbeit usw.) für die (Re-)produktion der Arbeitskraft spielen (Dalla Costa & James 1972; Federici, 2009).

- 2 Der Name der Gruppe bezieht sich auf den Filmemacher Aleksandr Ivanovič Medvedkin (1900–1989), der im Rahmen einer mobilen Produktions- und Vorführeinheit auf einem Zug im Auftrag des Zentralkomitees der KPdSU Anfang der 1930er Jahre gemeinsam mit einem Produktionsteam die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeiter*innen, Bergleuten und Bäuer*innen in der Sowjetunion filmt (Stark, 2012, S. 127–133).
- 3 Ich verwende im vorliegenden Text das Sternchen, um auf die soziale Konstruiertheit der Kategorie Frau hinzuweisen sowie Positionen zu berücksichtigen, die sich außerhalb eines binären Geschlechterregimes verorten.

Mediums Film⁴ um die vorherrschenden Arbeitsordnungen in ihren jeweiligen Kontexten herauszufordern. Dies geschieht einerseits, indem die Darstellung der Arbeit aus der Perspektive der Arbeitenden erfolgt und andererseits, durch die Übernahme der filmischen Produktionsmittel durch die Arbeitenden selbst.

Dabei gehe ich von der Annahme aus, dass die Übernahme der filmischen Produktionsmittel durch die Arbeitenden selbst ein radikales Infragestellen der jeweils gesellschaftlich dominanten Repräsentationsformen und Referenzbegriffe der Arbeit darstellt und dass dadurch emanzipatorisch in herrschende Repräsentationsordnungen eingegriffen wird. Die Auswahl der Beispiele beruht auf folgenden Kriterien: 1. Die Wahl des Mediums Film als Strategie im Arbeitskampf, 2. Die Übernahme der Mittel der filmischen Produktion durch die Arbeitenden selbst, wobei ich darunter nicht nur Tätigkeiten wie Film- und Tonaufnahme sowie Schnitt wie im Fall von *Classe de lutte* und *A la deriva de los circuitos de la precariedad femenina* verstehe, sondern auch Entscheidungen zu Regie und Drehbuch wie bei *Scuola senza fine*. Die Wahl des Mittels Film als politisch-ästhetische Strategie wird von den drei ausgewählten Zusammenschlüssen eingesetzt, um die Bilder, die von den jeweiligen Arbeitskämpfen transportiert werden, selbst zu gestalten, Sichtbarkeit für die politischen Anliegen zu schaffen und die dominante beziehungsweise gesellschaftlich vorherrschende Wahrnehmung der eigenen Position herauszufordern.

Ich frage im vorliegenden Beitrag also erstens, wie disziplinierende Arbeitsordnungen in und durch die Filme herausgefordert werden und zweitens, welche Bilder von Arbeit dabei produziert werden.

Film und Repräsentation

Zahlreiche feministische, repräsentationskritische und wissenschaftstheoretische Ansätze haben herausgearbeitet, dass Repräsentation ebenso wie Wissen nicht *objektiv* sondern positioniert, situiert und kontextabhängig produziert wird (beispielsweise Haraway, 1988). Ich fasse visuelle kulturelle Praxen, die Repräsentationen (mit-)produzieren mit Johanna Schaffer (2008) und Stuart Hall (1997b) als zentrales Feld gesellschaftlicher Bedeutungsproduktion, in dem soziale Machtverhältnisse und Herrschaftsformen sichtbar gemacht, verhandelt und produziert werden.

⁴ Ich verwende den Begriff *Film* in seiner alltagssprachlichen Verwendung als Filmwerk oder Bewegtbild und nicht in seiner ursprünglichen Bedeutung als photographisches Trägermaterial.

Visuelle Praxen wie die Filmproduktion sind ebenso wie andere kulturelle Praxen eingebunden in gesellschaftliche Machtverhältnisse und Herrschaftsformen sowie in ihre jeweiligen spezifischen kulturellen, historischen, geografischen und sozialen Kontexte (Schade & Wenk, 2011, S. 8). Damit sind sie, wie die Kunsthistorikerin und Kulturwissenschaftlerin Johanna Schaffer unterstreicht, an der „Produktion und Reproduktion von Gesellschaft beteiligt“ (Schaffer, 2008, S. 17).

Der Kulturtheoretiker Stuart Hall beschreibt die Funktionsweisen visueller Sprache als Repräsentationssystem. Repräsentation spielt eine zentrale Rolle für die Prozesse, mit denen Bedeutung zwischen Mitgliedern einer Kultur produziert und ausgetauscht wird. Visuelle Bilder repräsentieren dabei als Zeichen [*signs*] Vorstellungen und machen das Bedeutungssystem von Kulturen aus (Hall, 1997b, S. 15).

Hall argumentiert aus einer konstruktivistischen Perspektive, dass Dinge an und für sich keine Bedeutung haben, sondern dass Bedeutung produziert wird. Dafür werden Repräsentationssysteme eingesetzt, die auf Konzepten und Zeichen beruhen. Bedeutung ist damit das Resultat einer bezeichnenden Praxis durch (geschriebene) Sprache, Töne oder Bilder (Hall, 1997b, S. 24). Repräsentieren ist somit das Produzieren von Bedeutung, nicht eine Widerspiegelung oder Abbildung von Wirklichkeit. Es gibt aus dieser Perspektive keine *objektive* Darstellung von gesellschaftlichen Zuständen oder Auseinandersetzungen, sondern die (visuelle) Darstellung dieser Zustände produziert gesellschaftliche Wirklichkeit und Bedeutung (Schaffer, 2008, S. 78–81).

Die Praxen sowie die Prozesse, durch die Repräsentation, Bedeutung und Sprache wirken, sind dabei in ein System sozialer Konventionen eingebunden. Dieses System ist nicht fixiert: Je nach kulturellem und historischem Kontext können sich Repräsentationen, Bedeutung und Sprache wandeln (Hall, 1997b, S. 32). Diese Sichtweise ermöglicht einen emanzipatorischen Zugang zu visuellen Praxen, in dem Repräsentationspraxen und damit die Produktion von Wirklichkeit als offen und veränderbar begriffen werden (Schade & Wenk, 2011, S. 108).

Wenn visuelle Repräsentationen wie sprachlich-textuelle an der Konstruktion von Realität beteiligt sind, muss auch gefragt werden, welche Rolle visuelle Praxen bei der Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Machtverhältnisse haben und welche Bilder produziert werden können, um „minorisierte Existenzweisen und Subjektpositionen“ (Schaffer, 2008, S. 44) in einer Art und Weise zu repräsentieren, die gesellschaftliche Machtverhältnisse in der Darstellung nicht reproduziert (Schaffer, 2008, S. 44; 78–81).

Die Kulturwissenschaftlerin Ella Shohat weist in diesem Kontext darauf hin, dass Personen in marginalisierten Subjektpositionen üblicherweise nicht über

die (ökonomischen und materiellen) Produktionsmittel verfügen, um über ihre eigene visuelle Repräsentation zu verfügen. Dies geht üblicherweise mit einem Mangel an ökonomischer, rechtlicher und politischer Repräsentation einher (Shohat, 1995, S. 173; Schaffer, 2008, S. 91).

Fragen der Sichtbarkeit sind zentral in und für soziale Bewegungen. Als politisches Subjekt sichtbar zu sein und gesehen zu werden, ist eine der Grundlagen dafür, mit seinen Forderungen anerkannt zu werden (Schade & Wenk, 2011, S. 104). Soziale Bewegungen sind also auf die Produktion von Bildern angewiesen. Daran schließt sich die Frage an, wie das politische Subjekt sichtbar, wahrgenommen und anerkannt wird, also, wer wen und wie repräsentiert. Voraussetzung für das Schaffen neuer Repräsentationsordnungen ist dabei, dass die Produktionsmittel der visuellen Repräsentation zur Verfügung stehen (Schaffer, 2008, S. 90).

An diese Überlegungen anschließend werde ich im Folgenden zeigen, dass alternative Bilder und Repräsentationsformen produziert werden, wenn die Mittel der visuellen Produktion von marginalisierten Subjektpositionen aus ergriffen werden. Die Übernahme der Mittel der visuellen Produktion ist somit eine Möglichkeit für politische Zusammenschlüsse, Repräsentationen und Realitäten zu schaffen, die die Grundlage emanzipatorischer Veränderungen bilden können.

Dazu folge ich der Methode der systematischen Filmanalyse, die vom Filmwissenschaftler Helmut Korte vorgeschlagen wird. Korte (2004) macht für die Filmanalyse vier Untersuchungsbereiche aus: Die Filmrealität, die Bedingungsrealität, die Bezugsrealität und die Wirkungsrealität. Die Filmrealität beinhaltet Fragen des Inhalts, der Form und der Handlung eines Films. Die Bedingungsrealität untersucht den Kontext, in dem der Film entstanden ist, das heißt, die gesellschaftlich-politische Situation zum Entstehungszeitpunkt, den Stand der Filmtechnik, weitere, vergleichbare filmische Arbeiten etc. Die Bezugsrealität widmet sich der Frage, in welchem Verhältnis die behandelte Thematik zur filmischen Repräsentation steht, das heißt, auf welche Themen oder Ereignisse sich der Film bezieht. Die Wirkungsrealität setzt sich mit Fragen der Rezeption auseinander (ebd., S. 23–24). Korte folgend basieren meine Analysen auf transkribierten Sequenzprotokollen (ebd., S. 52) als Basis für die Analyse der Gesamtstruktur der Filme, wobei ich ausgewählte Sequenzen Feinanalysen unterziehe.

Classe de lutte, FR 1969, 16mm, S/W, 40'

Film ist keine Magie, sondern eine Technik und ein Wissen, eine Technik, die vom Wissen kommt und in den Dienst eines Wunsches gestellt wird, der Wunsch, den die Arbeiter danach haben, sich zu befreien. (*Classe de lutte* 01:15)⁵

1967 treffen sich Filmemacher*innen aus Paris und streikende Arbeiter*innen der Fabrik Rhodiacéta in Besançon in Westfrankreich und gründen die Medwedkin-Gruppen, die bis 1972 gemeinsam Filme produzieren. Diese werden bei selbst-organisierten Filmabenden, sogenannten *ciné-clubs*, in Besançon, aber auch bei Filmfestivals und im Fernsehen im Inland vor allem aber außerhalb Frankreichs gezeigt. Im Frühjahr 1967 kontaktieren Mitglieder des Kulturzentrums *Centre Culturel Populaire de Palente-les-Orchamps (CCPPO)* in Besançon den Regisseur Chris Marker mit der Bitte, ein Kulturprogramm zu unterstützen, das von und für streikende Arbeiter*innen organisiert wird, die zu dieser Zeit die Textilfabrik Rhodiacéta besetzen. Bei dem Streik und der Fabrikbesetzung geht es neben der Forderung nach konkreten Verbesserungen von Arbeitsbedingungen vor allem um die Rolle der Arbeiter*innen in der Gesellschaft und die Möglichkeit von Kulturproduktion aus der Perspektive der Arbeiter*innen (Les Mutins de Pangée & Iskra, 2018; Stark, 2012).

Mehrere Pariser Filmemacher*innen fahren im März 1967 nach Besançon, um mit den streikenden Arbeiter*innen in Kontakt zu treten, diese zu interviewen und zu filmen. Unter der Regie von Chris Marker und Mario Marret entsteht aus dem Kontakt zwischen den Arbeiter*innen und den Filmemacher*innen im Lauf des Jahres 1967 der Film, *À bientôt, j'espère* (Bis bald, hoffe ich), der den Streik sowie seinen Kontext thematisiert. Als die Arbeiter*innen in Besançon den Film am 27. April 1968 das erste Mal sehen, erntet er Kritik für die Art und Weise, in der die Arbeiter*innen dargestellt werden: Für seine Tendenz zur Romantisierung, das Ignorieren der Rolle von Frauen* als Arbeiterinnen und Gewerkschaftsaktivistinnen, die fehlende Darstellung der Disziplinierungsmechanismen in der Fabrik sowie die fehlende Repräsentation der Widerstandsstrategien der Arbeiter*innen. In Reaktion auf die Kritik beginnen einige der Filmemacher*innen, Workshops in Tonaufnahme-, Film- und Schnitttechniken anzubieten, um den Arbeiter*innen zu ermöglichen, selbst Filme zu drehen. Der kollektive Produktionsprozess der Medwedkin-Gruppe in Besançon beginnt im

5 Text, der an der Wand des von der Medwedkin-Gruppe genutzten Schnittraums steht: „Le cinéma n'est pas une magie, c'est une technique et une science, une technique née d'une science et mise au service d'une volonté: la volonté qu'ont les travailleurs de se libérer“ (alle Übersetzungen aus dem Französischen: JT).

Anschluss an die filmtechnischen Workshops. Der erste Film, der kollektiv von den Arbeiter*innen und den Filmmacher*innen aus Paris produziert wird, ist *Classe de lutte*⁶ (Les Mutins de Pangée & Iskra, 2018; Stark, 2012).

Classe de lutte ist eine Wortschöpfung, die auf der Verkehrung des Begriffs *lutte de classe* (Klassenkampf) beruht und in der neben der Bedeutung der Unterweisung zum Kampf auch die Bedeutung der kämpfenden Klasse mitschwingt. Der Film thematisiert einerseits Arbeitskämpfe vor dem Hintergrund der politischen Auseinandersetzungen in Frankreich vor, im und nach dem Mai 1968 und funktioniert andererseits als Lehrstück darüber, wie ein Arbeitskampf aufgebaut und durchgeführt werden kann. Der Film reagiert auf *À bientôt, j'espère*, indem er die von den Arbeiter*innen geäußerte Kritik inhaltlich und formal in nahezu allen Punkten aufnimmt (Stark, 2012, S. 133).

Classe de lutte folgt der Hauptprotagonistin Suzanne Zedet über einen Zeitraum von knapp zwei Jahren, dabei werden ihre zunehmenden gewerkschaftlichen Tätigkeiten ebenso gezeigt, wie die Strategien, die sie in ihrer gewerkschaftlichen Arbeit und in Bezug auf Reproduktionsarbeit entwickelt. Der Film zeigt die Konsequenzen, mit denen sie konfrontiert wird: so nehmen Disziplinierungsmaßnahmen durch die Fabrikleitung beziehungsweise durch das soziale Umfeld eine zentrale Rolle im Film ein, ebenso wie Zedets Umgang damit.

Während Zedet in einer Szene, die bereits in *À bientôt j'espère* zu sehen ist, im Dezember 1967 noch daran zweifelt, aufgrund der wenigen Zeit, die ihr neben Lohn- und reproduktiver Arbeit zur Verfügung steht, gute Gewerkschaftsarbeit leisten zu können, bringt sie sich kurz darauf aktiv in einen Streik bei Yema ein, der im Mai 1968 seinen Höhepunkt erreicht. Sie ist in *Classe de lutte* bei ihren gewerkschaftlichen Tätigkeiten ebenso zu sehen wie bei Haus- und Sorgearbeit. Dass ihre Rolle dabei eine andere ist als jene ihres Ehemannes Claude, ebenfalls ein Gewerkschaftsaktivist, wird beispielsweise in der Eingangssequenz erkennbar: beide sind beim Verfassen von Texten zu sehen und beide betreuen das gemeinsame Kind. Während Claude ungehindert und ohne unterbrochen zu werden an einem Schreibtisch arbeitet, wird Suzanne an der Schreibmaschine

6 Die Gruppe in Besançon dreht 1969–1970 außerdem die Kurzfilmserie *Nouvelle Société n° 5-7* (Neue Gesellschaft Nr. 5-7). Die Medvedkin-Gruppe, die ab 1969/1970 in Sochaux aktiv ist, dreht den Film *Sochaux, 11 juin 1968* (Sochaux, 11. Juni 1968). In dessen Mittelpunkt steht der gewaltsame Tod der Arbeiter Pierre Beylot und Henri Blanchet im Kontext der Attacken der Bereitschaftspolizei CRS (Compagnies Républicaines de Sécurité) auf streikende Arbeiter*innen in Sochaux im Juni 1968. Darüber hinaus wird der Spielfilm *Week-End à Sochaux* (Wochenende in Sochaux) produziert.

sitzend von Claude gefragt, was sie mache. Daraufhin erwidert sie bestimmt: Ich bin aktivistisch tätig! [*Ben, je milite!*] (03:04–03:09). Ihre gewerkschaftlichen Tätigkeiten scheinen in der besprochenen Szene also nicht so selbstverständlich zu sein wie jene ihres Ehemannes, sondern es bedarf einer Erklärung oder Rechtfertigung. Bereits in der Szene, die auch in *À bientôt, j'espère* zu sehen ist, hatte Claude seine Bedenken geäußert, dass die familiäre Situation durch Suzannes gewerkschaftliche Aktivitäten höllisch [*infernal*] werden könnte.

Neben der vorherrschenden Arbeitsordnung durch geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Suzanne Zedet herausfordert, indem sie als Gewerkschaftsaktivistin tätig ist und damit gesellschaftliche sowie familiäre Erwartungshaltungen in Bezug auf reproduktive Arbeit in Frage stellt, ist sie als Konsequenz ihrer Aktivitäten während des Streiks auch mit Disziplinierungsmaßnahmen durch die Fabrikleitung konfrontiert. Während sie seit ihrem Eintritt bei Yema im Februar 1965 kontinuierliche Lohnerhöhungen erhält, wird sie 1968, nachdem sie ihre Kolleg*innen überzeugt hatte, den Streik fortzuführen, zuerst in einem Schreiben der Direktion zurechtgewiesen, sie solle jegliche politische Diskussion während der Arbeitszeit unterlassen und schließlich an einen neuen Posten versetzt, wodurch sie knapp ein Drittel ihres Lohns verliert.⁷

Suzanne Zedet spricht im Film in Interviews über die Widerstandsstrategien, die sie in und durch ihre gewerkschaftlichen Tätigkeiten entwickelt. In Bezug auf die Deklassierung und den Verlust ihres Lohns nennt sie die neu gewonnene Solidarität und die Freundinnenschaften mit Kolleginnen als Priorität gegenüber der Höhe ihres Einkommens. Durch das Besprechen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeiten, beispielsweise indem sie Ausbeutungsverhältnisse ausgehend von alltäglichen Erfahrungen in der Fabrik thematisiert, werden widerständige Strategien entworfen und durch die filmische Praxis repräsentiert, geteilt und verbreitet.

Neben den Interviewsequenzen, in denen Zedet über ihre gewerkschaftlichen Tätigkeiten wie die Mobilisierung von Kolleg*innen, den Kampf gegen Entlassungen und für bessere Arbeitsbedingungen spricht sowie über die Repression von gewerkschaftlicher Arbeit durch die Fabrikleitung informiert, thematisiert

7 Zedet ist in *Classe de lutte* auf der Bildebene zwar bei reproduktiver Arbeit und in zahlreichen Interviewsequenzen zu sehen, ihre Lohnarbeit ist allerdings neben kurzen Einstellungen vor der Fabrik nur auf der Tonebene bzw. im Falle der Disziplinierungsmaßnahmen durch das Abfilmen und Vorlesen der Briefe der Fabrikleitung präsent. Dies ist dadurch bedingt, dass das Produktionsteam keine Erlaubnis hatte, in der Fabrik zu drehen und es in *Classe de Lutte* auch keine geheimen Aufnahmen aus der Fabrik gibt, wie dies bei *À bientôt, j'espère* noch der Fall war (Stark, 2012, S. 125).

Classe de lutte außerdem den Zugang zur Wissens- und Kulturproduktion aus der spezifischen Subjektposition der Arbeiter*innen. Zedet spricht an mehreren Stellen im Film über die Rolle der Arbeiter*innen in der Gesellschaft und deren Zugang zu Kultur und Wissen. Auf der visuellen Ebene wird dies unter anderem durch die Interviewsettings mit Zedet aufgenommen, sie positioniert sich im Film beispielsweise vor dem Hintergrund eines Bücherregals oder vor dem Kunstdruck eines Werks von Pablo Picasso. Ihre Aussagen sind mit klassischer Musik unterlegt, als sie über die Romane, Gedichte und Künstler*innen spricht, die für ihre politische Arbeit relevant sind. Sie wird also mit kulturellen Attributen einer so genannten „Hochkultur“ in Verbindung gebracht (Hall 1997a, S. 2). Dabei thematisiert sie, dass der Zugang zu bestimmten kulturellen Ausdrucksweisen eingeschränkt wird: „letztendlich gibt es in der Gesellschaft, in der wir leben [...] Bedingungen, die dazu führen, dass die Arbeiter glauben, dass Gedichte oder Malerei nichts für sie sind [...], wir glauben, das ist reserviert für das Bürgertum oder für eine bestimmte Klasse von Menschen [...]“.⁸

Während in *Classe de lutte* also einerseits gezeigt wird, wie sich Arbeiter*innen bestimmte Kunstformen aneignen, bleibt gleichzeitig klar, dass diese Aneignung aus einer spezifischen Position und mit einem spezifischen Interesse passiert: Zedet widerspricht der Sichtweise, dass bestimmte kulturelle Ausdrucksformen wie Malerei und Dichtung für eine bestimmte Gruppe von Menschen gemacht sind und führt aus, wie die Aneignung und Rezeption bestimmter künstlerischer Formen ihr Verständnis von gesellschaftlichen Machtverhältnissen beeinflusst und zu einer neuen Perspektive geführt hat, die sie für ihre politische Arbeit nutzen kann.

Scuola senza fine, IT 1983, 16mm, S/W, 40'

1976 meldet sich eine Gruppe von knapp zwanzig Frauen* im Mailänder Stadtteil Affori für einen gewerkschaftlich organisierten so genannten 150-Stunden-Kurs an und schließt diesen 1977 mit einem Mittelschulabschluss ab. Die gewerkschaftlich erkämpften 150-Stunden-Kurse ermöglichen ab 1974 in ganz Italien zuerst Fabrikarbeiter*innen, später auch Erwerbslosen und Pensionist*innen, sich in gewerkschaftlich organisierten Kursen weiterzubilden bzw. ein Mittelschulabschlussdiplom zu erhalten. Die Vereinbarung zu den 150-Stunden-Kursen

8 „enfin, dans la société dans laquelle on vit, [...] y a des conditions telles que les ouvriers croient que la poésie ou la peinture ou ces choses-là, c'est pas pour eux, [...] on croit que c'est réservé à la bourgeoisie ou à une certaine catégorie de gens ...“ (35:59–36:15).

wird von den Gewerkschaften der Stahl- und Automobilindustriearbeiter*innen 1973 ausverhandelt und sieht vor, dass die Arbeitgeber*innen die Kosten für die Fortbildung übernehmen und die Arbeiter*innen ebenso viele Stunden außerhalb ihrer Lohnarbeitszeit für die Kurse aufwenden. Mit der Öffnung des Programms kommen nach einer ersten Welle von Auto- und Stahlarbeitern auch Frauen* in die 150-Stunden-Kurse. Durch das Engagement von feministischen Gewerkschafterinnen werden in einigen italienischen Städten, insbesondere in Norditalien, auch Kurse ausschließlich für Frauen* angeboten. Die exklusiven Kurse für Frauen* sind ein wichtiges Konzept der feministischen Gewerkschaftsarbeit, in denen versucht wird, die Kurse für Frauen* aus unterschiedlichen Kontexten zu öffnen. In diesem Sinne treffen in den 150-Stunden-Kursen Arbeiterinnen, Studentinnen, Erwerbsarbeitslose und Hausfrauen* aufeinander (Frisone, 2018, S. 177–179; Melchiori, 2006).

Die meisten der Kursteilnehmerinnen in Affori waren im bäuerlichen Bereich, in Fabriken und als Heimarbeiterinnen tätig, bevor sie nach Hochzeiten und Geburten als so genannte „Hausfrauen*“, unbezahlt Pflege- und Reproduktionsarbeit leisten. 1977 folgt in Affori auf den ersten 150-Stunden-Kurs ein weiterer Kurs, den knapp 15 der ursprünglichen Teilnehmerinnen besuchen, die die Kursinhalte in dieser zweiten Kursphase selbst mitgestalten. Im Laufe der Zeit verändert sich die Gruppe, einige Kursteilnehmerinnen verlassen die Kurse, neue Teilnehmerinnen und Kursleiterinnen kommen dazu. 1980 gründen die Frauen* eine Grafikkooperative, die bis 1986 aktiv ist (Frisone, 2018, S. 182–192).

In der zweiten Kursphase ab 1977 stößt die Filmemacherin Adriana Monti über die Kursleiterin Lea Melandri zu der Gruppe, um Kurse in visueller Bildung zu geben. 1979 beginnt sie, gemeinsam mit den Kursteilnehmerinnen und der Kursleiterin an einem Film zu arbeiten. Bis 1980 arbeitet die Gruppe kollektiv an dem Projekt und trifft gemeinsam Entscheidungen in Bezug auf Drehbuch und Regie. Die Film- und Tonaufnahmen werden von Adriana Monti umgesetzt. Als die Kursteilnehmerinnen das Interesse an dem Filmprojekt verlieren, arbeitet Monti in dialogischer Form mit fünf Frauen* weiter und veröffentlicht 1983 *Scuola senza fine*. Der erste kollektiv entstandene Teil des Films zeigt in einer kürzeren Sequenz eine Begrüßungssituation zwischen den Kursteilnehmerinnen. Anschließend sind diese beim gemeinsamen Kochen, Essen und Feiern im Haus der Kursteilnehmerin Ada Flaminio zu sehen. Im zweiten Teil des Films stehen Texte der Kursteilnehmerinnen Amalia Molinelli, Antonia Daddato, Ada Flaminio, Teresa Paset und der Kursleiterin Lea Melandri im Zentrum. Diese sind an unterschiedlichen Orten ihres Alltags zu sehen, während aus dem Off die von ihnen geschriebenen und eingelesenen Texte zu hören sind.

Ein zentrales Thema, das die Kursteilnehmerinnen in den Texten und in kurzen Interviews im ersten Teil des Films ansprechen, ist das Gefühl der Isolation in ihrer sozialen Situation sowie die Unsicherheiten und Ängste, die damit verbunden sind, sich teilweise nach Jahrzehnten wieder in einen Lehr- und Lernkontext zu bewegen. Als sich die Frauen* entscheiden, an den Kursen teilzunehmen, sind sie teilweise auch mit Widerstand aus ihrem sozialen Umfeld konfrontiert. Die Kurse bieten ihnen einen Rahmen, um das als einschränkend wahrgenommene häusliche Umfeld und die von ihnen erwarteten Rollen zu verlassen. Im Film drückt sich diese Bewegung nicht nur in den Texten der Frauen*, sondern auch bildlich immer wieder durch das Hinaustreten aus Wohnräumen, auf eine Terrasse, auf die Straße oder durch den Blick der Kamera durch das Fenster hinaus aus.

Die für die Frauen* disziplinierenden Arbeitsordnungen stellen sich also vor allem in Form von erwarteten Rollenbildern und Verhaltensweisen dar, die größtenteils an das häusliche Umfeld und an reproduktive Tätigkeiten gebunden sind.

Die Teilnehmerinnen der Gewerkschaftskurse in *Scuola senza fine* fordern disziplinierende Ordnungen in den Organisationsformen reproduktiver Arbeit mit ihrer Kursteilnahme heraus. Die Kursbesuche bedeuten für die Frauen* dabei einerseits Ermächtigung in Bezug auf erwartete Geschlechterrollen, andererseits in Bezug auf ihre Klassenposition. Anna Frisone unterstreicht den Einfluss von Gewerkschaftsfeminismus [*labour feminism*] im Kontext der Gewerkschaftskurse: Dessen Protagonist*innen setzen sich in Italien in den 1970er Jahren für den Zugang zu Wissen und Kultur für Arbeiterinnen ein und fordern Weiterbildungsmöglichkeiten speziell für Frauen* (Frisone, 2018, S. 178).

Eines der Ziele der feministischen Gewerkschaftskurse ist es, die Teilnehmerinnen darin zu bestärken, Machtverhältnisse von der persönlichen Ebene ausgehend zu analysieren. In den Kursen in Affori wird dies gefördert, indem die Teilnehmerinnen dazu aufgefordert werden, ihre spezifischen Erfahrungen, Gedanken und Reflexionen in Texten festzuhalten. Diese Texte werden als Kurszeitung kollektiv veröffentlicht und sind die Grundlage in der Zusammenarbeit zwischen Adriana Monti und den Kursteilnehmerinnen im zweiten Teil von *Scuola senza fine* (ebd., S. 188–189).

Als die Frauen* in Mailand die Kurse belegen, verändern sie die Praxen und Inhalte der Kurse. Themen wie die Anerkennung von reproduktiver Arbeit oder auch die Bezahlung dieser, also Themen, die generell ab den 1970er Jahren in Italien aus marxistisch-feministischer Perspektive breiter diskutiert werden, finden Eingang in die Kurse (ebd., S. 179–180). So sagt die 50-jährige Kursteilnehmerin Amalia Molinelli, die während der Kursteilnahme das Buch *I pensieri vagabondi di Amalia* (Amalias herumirrende Gedanken) verfasst, im Film:

I find myself with half a century of life behind me, a life spent working, never imagining that there could be anything apart from work. I felt a void inside of me. There were days when I wondered what I had done with my life. I had done a lot of constructive work but all for other people, never for myself. The same things, the same boring faces, the same housework, the same conversations all the time. Why not try to change my life! So I learned about culture and in four years of school I have written a book. (...) now a book has been written by an ordinary woman: what will 'high society' say? (zitiert nach Bruno & Nadotti, 1988, S. 91)

Wie in *Classe de lutte* wird auch in *Scuola senza fine* das Thema der Wissens- und Kulturproduktion aus der spezifischen Position von Arbeiter*innen thematisiert. *Scuola senza fine* zeigt auf, mit welchen Herausforderungen Frauen* und Arbeiter*innen beim Zugang zu formalisierter, institutionalisierter Bildung konfrontiert sein können.

An dieser Stelle erweist sich die Verknüpfung mit einem Ansatz des Soziologen Pierre Bourdieu als gewinnbringend. Bourdieu entwickelt aus seinen Forschungen zum Schulerfolg von Kindern aus unterschiedlichen sozialen Klassen das Konzept des kulturellen Kapitals (Bourdieu, 1983). Kulturelles Kapital wird in Form von *Bildung* von Individuen in einem zeitaufwändigen Prozess, beispielsweise durch familiäre Sozialisierungsprozesse und langjährige schulische und universitäre Karrieren angeeignet. Dies schließt Wissen und Fertigkeiten, ebenso wie materiell übertragbare Güter sowie institutionalisiertes kulturelles Kapital (beispielsweise in Form von universitären Titeln) mit ein. Er weist darauf hin, dass Auseinandersetzungen um kulturelles Kapital im Feld der kulturellen Produktion, worunter er Kunst und Wissenschaft fasst, sowie im Feld sozialer Klassen ausgetragen werden und dass dabei das kulturelle Kapital von Autodidakt*innen, das heißt Menschen, deren kulturelle Produktion nicht durch formale, institutionalisierte Bildung wie schulische bzw. universitäre Titel abgesichert ist, „ständig unter Beweiszwang steht“ (Bourdieu, 1983, S. 190).

Amalia Molinelli drückt diesen *Beweiszwang* in Bezug auf ihre kulturelle Produktion und ihre soziale Position aus, wenn sie sich fragt, wie ihr Werk von gesellschaftlichen Eliten, der *high society* aufgenommen werden wird.

Scuola senza fine thematisiert aufbauend auf den Kämpfen der italienischen Frauenbewegung, die einen öffentlichen Diskurs unter anderem über die doppelte Belastung durch Lohn- und Reproduktionsarbeit sowie reproduktive Rechte und patriarchale Gewalt angestoßen hatte, die Rolle von Frauen* für die (Re-)produktion der Arbeitskraft sowie die Möglichkeit von Frauen* und Arbeiterinnen als Kultur- und Wissensproduzentinnen.

Die Kursteilnehmerinnen in *Scuola senza fine* treten einerseits als Kultur- und Wissensproduzentinnen auf, andererseits macht der Film die Realitäten

der Reproduktionsarbeit sichtbar, indem er an deren Orte geht. Die Verbindung dieser beiden Ansprüche wird schließlich in einer Szene sichtbar gemacht, in der Amalia Molinellis Arbeitsplatz gezeigt wird: der Küchentisch wird im Film gleichzeitig zum Symbol der Reproduktionsarbeit, als auch zu dem Ort, an dem Kultur- und Wissensproduktion stattfindet (TC 16:55–17:00).

Die in *Scuola senza fine* verhandelten Themen werden in den 1980er Jahren in Filmvorführungen mit anschließenden Gesprächen in feministischen Kontexten in Mailand diskutiert. 1987 wird die „Freie Universität der Frauen“ gegründet, in deren Aktivitäten die aus den 150-Stunden-Kursen für Frauen* entstandenen Ansätze weiterentwickelt und weitergegeben werden (Melchiori, 2006).⁹

A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina, ESP 2003, Video, Farbe, 51'

Precarias a la deriva beschreibt sich selbst als „eine Initiative zwischen Forschung und Aktivismus, die aus dem feministischen Sozialzentrum La Eskalera Karakola in Madrid ursprünglich als Antwort auf den Generalstreik in Spanien im Juni 2002 hervorging“ (Precarias a la Deriva, 2004b). *Precarias a la deriva* kritisieren den gewerkschaftlich organisierten Generalstreik dafür, dass er die reproduktive Arbeit, die größtenteils von Frauen* als Haus- oder Pflegearbeit geleistet wird, nicht anerkennt. Der Generalstreik als Aktionsform marginalisiert außerdem prekär Arbeitende und schafft keine Plattform für prekäre, flexible, unsichtbar gemachte, unterbewertete feminisierte und migrantische Arbeit (Precarias a la deriva, 2004a, S. 21). Wie ich an anderer Stelle bereits ausgeführt habe, erweitern *Precarias a la deriva* in ihren theoretischen Ansätzen feministisch-marxistische Kritiken um Aspekte multipler Macht- und Unterdrückungsformen, beispielsweise durch normative Heterosexualität. Sie verfolgen damit eine Kapitalismus- und eine Prekarisierungskritik, die die Geschichte rassistischer, kolonialer und patriarchaler Ausbeutung und Unterdrückung berücksichtigt (Tirler, 2018).

Ab Oktober 2002 organisieren *Precarias a la deriva* wöchentliche *derivas*.¹⁰ Die Streifzüge sind thematisch organisiert und werden von Teilnehmerinnen,

9 Heute wird *Scuola senza fine* vom feministischen Archiv Cinenova in London vertrieben.

10 Die Methode des umherschweifenden Spazierens (*deriva*) eignen sich *Precarias a la deriva* von der *dérive* der Situationistischen Internationalen, einer zwischen 1957 und 1972 hauptsächlich in Frankreich aktiven künstlerisch-aktivistischen Gruppierung an. Die bürgerlich-chauvinistischen Konnotationen im Derivieren der Situationis-

die im jeweils ausgewählten Bereich arbeiten, vorbereitet. Die *derivas* und daran anschließende Workshops und Treffen werden von Anfang an von audio-visuellen Aufzeichnungen begleitet. Im November 2003 veröffentlichen *Precarias a la deriva* das Video *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*.¹¹ Das Video basiert auf den audiovisuellen Aufzeichnungen der Streifzüge sowie auf Archivmaterial, beispielsweise gefilmte Zeitungsausschnitte, Fotos oder Fragmente aus Werbefilmen. Zusätzlich sind Erzählungen von Frauen* als Voiceover zu hören. Interviews, die in Wohn- und Arbeitsräumen, auf der Straße, bei den *derivas*, bei Demonstrationen und an Arbeitsplätzen gefilmt werden, spielen eine zentrale Rolle im Video.

Der Ausgangspunkt für die filmisch-politischen Praxen von *Precarias a la deriva* ist der Alltag als Kreuzungspunkt zwischen Lebensform, sozio-ökonomischer Situation und Subjektivierungsweisen. Dabei werden multiple Macht- und Unterdrückungsmechanismen berücksichtigt: „Da wir alle Frauen waren, war unser Ausgehen von uns selbst notwendigerweise ein sexuiertes; das heißt, wir nahmen die *weibliche Differenz*, die ihrerseits von anderen Differenzen (Rassisierung, Sexualität, Klasse, Alter, körperliches Befinden etc.) durchzogen ist, besonders ernst“ (*Precarias a la deriva*, 2011, S. 39).

Precarias a la deriva thematisieren also die Notwendigkeit und die Schwierigkeit, einen gemeinsamen Ausgangspunkt in prekären Arbeits- und Lebensbedingungen zu schaffen, in denen jede von sehr unterschiedlichen Erfahrungen und sozialen Positionen ausgeht. Sie erarbeiten im kollektiven filmisch-politischen Agieren Widerstandsstrategien gegen die Prekarisierung der Existenz in einer Gesellschaft, die durch multiple – nachkoloniale, rassistische und heterosexistische – Unterdrückungsformen strukturiert ist.

In einer Sequenz im ersten Filmkapitel mit dem Titel *Mobilität und Grenzen [movilidad y fronteras]*, kommen unterschiedliche Erfahrungen und Situationen von nach Spanien migrierten Frauen* zur Sprache: Eine Person verbindet das Verlassen ihres Geburtslandes Ecuador mit dem hinter sich lassen bestimmter Werte und Traditionen und als Erleichterung. Eine andere Person spricht davon, nach Spanien gekommen zu sein, um ökonomischen und existenziellen Notsi-

tischen Internationalen werden dabei durch einen „offenen und multisensorialen“ (*Precarias a la deriva*, 2004a, S. 26) Zugang ersetzt (Tirler, 2018).

11 Das Video ist als DVD erhältlich und über die Onlineplattformen Vimeo und YouTube sowie labournet.tv, ein audiovisuelles Archiv zu Filmen über Arbeitskämpfe, frei zugänglich.

tuationen zu entkommen. Eine alleinerziehende Mutter erklärt, in Spanien zu sein, um ihre Familie durchzubringen.

Im Video werden unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven von Frauen* in prekären Arbeits- und Lebenssituationen thematisiert. Die filmisch-politischen Praxen von *Precarias a la deriva* machen dadurch die Unterschiede unter prekarierten Frauen* sichtbar, als Migrantinnen mit oder ohne Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis, als rassisierte Personen, als Personen aus unterschiedlichen sozio-ökonomischen Verhältnissen, mit unterschiedlichen formalen Bildungserfahrungen, als Mütter, als Frauen*, die ihr Begehren außerhalb der heterosexuellen Norm leben, etc. Durch die Berücksichtigung und das Sichtbarmachen der Vielschichtigkeit der Erfahrungen von prekär arbeitenden und lebenden Frauen* entstehen neue Repräsentationen von Arbeit in Zeiten der Prekarisierung.

In den filmisch-politischen Praxen ist das Austauschen von Erfahrungen, Reflexionen und Strategien in der Prekarisierung zentral, um im kollektiven Tun das Selbst zum Ausgangspunkt von Arbeitskämpfen und Widerständigkeiten zu machen und Wissen über alltägliche Widerstandspraxen gegen die Prekarisierung der Existenz zu produzieren und zu teilen (*Precarias a la deriva*, 2011, S. 39). So werden im Abschlusskapitel des Videos Widerstandsstrategien und erfolgreiche Arbeitskämpfe thematisiert, die so unterschiedlich sind wie: einen Betriebsrat gründen, bei Telepizza entgegen der Vorschrift die doppelte Menge Belag auf die Pizzen zu geben, als Leiharbeiter*innen beim Cirque du Soleil durch gemeinsame Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit die Leiharbeitsfirma zu Zugeständnissen zu zwingen oder als Sexarbeiter*innen für Arbeitsrechte zu demonstrieren.

Fazit

Classe de lutte, *Scuola senza fine* und *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina* werfen Fragen nach alternativen Bildern und Vorstellungen in durch bürgerliche, patriarchale und rassistische Repräsentationsformen dominierten Gesellschaften auf und kritisieren dabei die jeweiligen historisch-kulturell spezifischen Ordnungen der Arbeit. In allen drei Beispielen sind die kollektiven filmischen Praxen eine politische Strategie, um Arbeitskämpfe sichtbar zu machen. Diese verhandeln die gesellschaftliche Bedeutung von spezifischen Arbeitsordnungen – Fabrikarbeit, Reproduktionsarbeit, prekarierte, migrantische, feministische Arbeit – und stellen Forderungen nach Anerkennung, Wertschätzung und alternativen Organisationsordnungen von Arbeit.

Die Besonderheit der ausgewählten Praxen liegt darin, dass die Produktionsmittel überwiegend in den Händen der Akteur*innen liegen, die damit in

die Repräsentationsweisen ihrer Situationen und Subjektpositionen eingreifen und emanzipatorische Bilder schaffen. Trotz örtlich-zeitlich und kontextspezifischer Unterschiede verbindet *Classe de lutte*, *Scuola senza fine* und *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*, dass sie Arbeits-, Lebens- und (Re-)produktionsverhältnisse aus der Perspektive der Arbeitenden thematisieren, die herrschenden Arbeitsordnungen radikal in Frage stellen und durch den Eingriff in die gesellschaftlich vorherrschenden Repräsentationssysteme neue Bedeutungen und somit neue Wirklichkeiten mitproduzieren.

In den Worten von *Precarias a la deriva* ausgedrückt und mit Stuart Hall gedacht werden die geschaffenen Bilder der kollektiven filmisch-politischen Praxen zu einer Form von Kommunikation,

„deren Äußerungen am Boden bleiben, von einem spezifischen Ort aus erfolgen, mit den Lebensformen, aus denen sie hervorgehen, unauflöslich verbunden sind und als ProduzentInnen von Subjektivität und Imaginärem fungieren [...] eine Kommunikation, die sich aus Differenzen zusammensetzt und daher Produktion eines neuen Wirklichen am Rande des Existierenden ist“ (*Precarias a la deriva*, 2011, S. 43–44).

Literatur

- Bourdieu, Pierre (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In Reinhard Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2)* (S. 183–198). Göttingen: Schwartz.
- Bruno, Giuliana & Nadotti, Maria (Hrsg.) (1988). *Off Screen: Women & Film in Italy*. London, New York: Routledge.
- Dalla Costa, Mariarosa & James, Selma (1972). *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press.
- Federici, Silvia (2009). The Reproduction of Labour-power in the Global Economy, Marxist Theory and the Unfinished Feminist Revolution. Reading presented at UC Santa Cruz Seminar „The Crisis of Social Reproduction and Feminist Struggle“, Jan. 27, 2009. Verfügbar unter <https://caringlabor.wordpress.com/2010/10/25/silvia-federici-the-reproduction-of-labour-power-in-the-global-economy-marxist-theory-and-the-unfinished-feminist-revolution/> [06.05.2019].
- Frisone, Anna (2018). „Wandering Thoughts“: The Writing Experience of Working-Class Housewives in 1970s Milan. *Gender & History*, 30 (1), 177–195.
- Hall, Stuart (1997a). Introduction. In Stuart Hall (Hrsg.), *Representation. Cultural Representations and Signifying Practices* (S. 1–11). London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- (1997b). The Work of Representation. In Stuart Hall (Hrsg.), *Representation. Cultural Representations and Signifying Practices* (S. 13–64). London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.

- Haraway, Donna (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14 (3), 575–599.
- Korte, Helmut (2004). *Einführung in die systematische Filmanalyse* (3. Aufl.). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Les Groupes Medvedkine (FR 1969). *Classe de lutte (Kampfklasse)*. Verfügbar unter: <https://vimeo.com/63360360> [06.05.2019].
- Les Mutins de Pangée & Iskra (2018). *Les Groupes Medvedkine 1967–1974*. Paris: Les Mutins de Pangée – Iskra.
- Melchiori, Paola (2006). The „Free University of Women“. Reflections on the Conditions for a Feminist Politics of Knowledge. In Vasilikie Demos, Marcia Texler Segal (Hrsg.), *Gender and the Local-Global Nexus: Theory, Research, and Action* (Advances in Gender Research, Volume 10) (S. 125 – 144). Emerald Group Publishing Limited: Bingley. Verfügbar unter http://www.universitadedelldonne.it/english/paola_melchiori.htm [6. 5. 2019].
- Molinelli, Amalia (2002). *I pensieri vagabondi di Amalia*, Privatpublikation.
- Monti, Adriana (IT 1983). *Scuola senza fine (Schule ohne Ende)*.
- Precarias a la deriva (ESP 2003). *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina (Streifzüge durch die Kreisläufe feminisierter prekärer Arbeit)*. Verfügbar unter <https://en.labournet.tv/video/6204/drifting-circuits-female-precarity-la-deriva-por-los-circuitos-de-la-precariedad-femenina> [06.05.2019].
- Precarias a la deriva (2004a). *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*. Madrid: Traficantes de sueños. Verfügbar unter <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/A%20la%20deriva-TdS.pdf> [06.05. 2019].
- (2004b). Streifzüge durch die Kreisläufe feminisierter prekärer Arbeit. *eipcp 04*. Verfügbar unter <http://eipcp.net/transversal/0704/precarias1/de> [06.05.2019].
- (2011). „Was ist dein Streik?“ – *Militante Streifzüge durch die Kreisläufe der Prekarität*. Wien: Turia + Kant.
- Schaffer, Johanna (2008). *Ambivalenzen der Sichtbarkeit. Über die visuellen Strukturen der Anerkennung*. Bielefeld: transcript.
- Schade, Sigrid & Wenk, Silke (2011). *Studien zur visuellen Kultur. Einführung in ein transdisziplinäres Forschungsfeld*. Bielefeld: transcript.
- Shohat, Ella (1995). The Struggle over Representation: Casting, Coalitions and the Politics of Identification. In Roman De la Campa (Hrsg.), *Late Imperial Culture* (S.166–177). London, New York: Verso.
- Stark, Trevor (2012). „Cinema in the Hands of the People“: Chris Marker, the Medvedkin Group, and the Potential of Militant Film. *October 139*, 117–150.
- Tirler, Julia (2018). Precarias a la deriva. *Marx from the Margins: A Collective Project, from A to Z, Krisis. Journal for contemporary philosophy*, 2,12-13. Verfügbar unter <http://krisis.eu/precarias-a-la-deriva> [06.05.2019].

Laura Strack

Die *Vierte Welt* in Berlin

a minor art space IN THE CAPITAL OF CREATIVITY

Abstract

Wie kann künstlerische Produktion heute als kritische Praxis geschehen und wie können Künstler*innen arbeiten, wenn sie sich der hegemonialen Produktionsordnung, die nach dem Strukturprinzip künstlerischer Arbeit funktioniert, entziehen wollen? Ausgehend von Luc Boltanskis und Ève Chiapellos Thesen zum *neuen Geist des Kapitalismus* (1999) skizziert der Beitrag die Grundzüge des Arbeits- und Subjektivierungsregimes in der 'Kreativhauptstadt' Berlin und fächert die daraus resultierenden Problematiken auf, die dem freien Kunst- und Diskursraum *Vierte Welt* seit seiner Gründung 2010 als Ausgangspunkt einer institutionell-ästhetischen Praxis der Kritik dienen. Inwiefern die *Vierte Welt* das subversive Potenzial der Kunst und ihrer Räume genau dort zu stärken versucht, wo es vom 'kapital' gewordenen Kreativitätsdiskurs und dessen institutionellen Materialisierungen ausgehöhlt zu werden droht, wird mithilfe des von Gilles Deleuze ins Spiel gebrachten Vokabulars zum Minoritär-Werden als Versuch einer Intervention gegen die neoliberale (Ver-)Ordnung künstlerischer Arbeit diskutiert.

Ein Fluchtversuch

„Über die Außentreppe der Adalbertstraße 96 zum Café Kotti hinauf, auf der Galerie nach rechts, am Wettbüro vorbei, über die Adalbertstr., durch die Gittertür“ muss man gehen, um „nach ca. 100m das letzte Ladenlokal“¹ zu finden, wo sich der Raum für künstlerische und kritische Praxis *Vierte Welt* buchstäblich *verbirgt*. Man muss ihn suchen: Weder elegante Aufsteller noch einladende Cafétische im Außenbereich weisen dem Besucher den Weg. Nur an der besagten 'Gittertür'

1 Wegbeschreibung auf der Internetseite der *Vierten Welt*: <http://www.viertewelt.de/vierte-welt.html> [09.08.2018].

ist ein kleines, unscheinbares Pappschild angebracht: „Vierte Welt Kollaborationen“. Allein der Weg hinauf zur *Vierten Welt* hat etwas Klandestines an sich, ein Fluchtversuch über die Hintertreppe, in die baufällige Anonymität eines Wohnblocks aus den 1970er Jahren. Und tatsächlich versteht sich dieser 2010 gegründete Raum für Theater und Diskurs hier, im scheinbar allerletzten Winkel der ‘Kreativmetropole’,² als Gegenort, als verräumlichte Geste der Verweigerung, als Zufluchtsstätte für alle, die bloß nicht dazugehören wollen. Die zentrale Frage, die die *Vierte Welt* an die ‘creative city Berlin’ und darüber hinaus an eine Zeit stellt, die künstlerisches Denken und Handeln normalisiert,³ lautet: *Wie* kann künstlerische Arbeit strukturell subversiv bleiben, wenn sich die dominanten Produktions- und Subjektivierungsmechanismen der Gegenwart zunehmend nach Strukturprinzipien künstlerischer Arbeit gestalten?

Nach einer kurzen Vorstellung der *Vierten Welt* als Raum künstlerisch-kritischen Denkens und Arbeitens zeichnet der vorliegende Beitrag schlaglichtartig nach, wie Kreativität und Freiheit als Strukturprinzipien künstlerischer Arbeit im Berlin der Nachwendezeit ins Zentrum der kapitalistischen Produktionsweise und ihres symbolischen Referenzsystems rückten. Dabei soll deutlich werden, welche Subjektivierungsmechanismen aus dieser Kapitalisierung künstlerischen Arbeitens folgen und wie sich diese insbesondere auf freie Theaterschaffende und freie Theaterinstitutionen auswirken. Die (para-)institutionelle, ästhetische und diskursive Praxis des Theaterortes *Vierte Welt*, die auf der Möglichkeit von künstlerischer (Institutions-)Kritik innerhalb eines die Kreativität kapitalisierenden Raum- und Arbeitsregimes insistiert, wird im Rückgriff auf Gilles Deleuzes Denkfigur des Minoritär-Werdens⁴ vorgestellt und analysiert.

Wider den „Menschen- und Projektverwertungsfleischwolf“

In einem Text für das Impulse Theater Festival 2016 schreiben die Mitglieder der *Vierten Welt*:

-
- 2 Die einfachen Anführungszeichen (‘’) markieren hier und im weiteren Verlauf des Textes eine kritische Distanz zu den verwendeten Begriffen.
 - 3 Als Einführung in die Debatte um den Zusammenhang von Kreativität und Postfordismus seien vor allem Reckwitz (2016), Gielen (2013) und McRobbie (2016) empfohlen.
 - 4 Der hierfür zu Rate gezogene Text, in dem Deleuze unter dem Titel „Ein Manifest weniger“ die subversive Praxis der ‘Subtraktion’ anhand der Theaterarbeiten und Inszenierungsstrategien des italienischen Regisseurs Carmelo Bene skizziert, findet sich in: Deleuze (1980), S. 37-74.

Zu gern folgen wir [dem] Vorschlag], [...] über eine neue Politik und Praxis der Räume nachzudenken. Wie muss ein Raum aussehen und situiert sein, in dem wir der Aufgabe gerecht werden können, unsere politische Einbildungskraft neu zu entfalten[,] und in dem wir Autonomie [...] neu denken und erfinden können? (Vierte Welt, 2016)

Ganz sicher nicht wie ein Theater, wird man meinen wollen, wenn man die *Vierte Welt* im sogenannten Zentrum Kreuzberg besucht, jenem monumentalen Wohnblock am Kottbusser Tor, der ursprünglich für die utopische Hoffnung auf ein funktionales Zusammenleben in der 'autogerechten' Stadt⁵ stand, heute aber als sozialer Brennpunkt gilt. Das letzte Ladenlokal auf der mit Waschbetonplatten verkleideten Außengalerie der Adalbertstraße 96 könnte auf den ersten Blick ziemlich vieles beherbergen: eine Zahnarztpraxis, eine Fahrschule, ein Gewerkschaftsbüro, vielleicht sogar einen Kindergarten. An ein Theater lassen die in Aluminiumrahmen gefassten Fenster in der massiven Betonfassade allerdings nicht denken.

Und doch arbeiten hier das für die Gründung des Ortes maßgeblich verantwortliche Theaterkollektiv „Lubricat“ und weitere Kunstschaffende, Denker*innen, Autor*innen und Aktivist*innen in wechselnden Konstellationen an Theaterprojekten, szenischen oder diskursiven Themenreihen sowie an oft über längere Zeiträume verfolgten ästhetisch-künstlerischen Fragestellungen, die sie regelmäßig in diesem auch innenarchitektonisch wenig an konventionelle Theatersituationen erinnernden Raum vor Publikum zeigen und zur Diskussion stellen. Den praktischen Theaterarbeiten und den diskursiven Veranstaltungsformaten der *Vierten Welt* liege stets eine „Recherche in der Wirklichkeit“ zugrunde, also „Versuche, sich mit dem Sozialen auseinander zu setzen [sic!], e]s sichtbar zu machen und dabei auf dem Sozialen zu bestehen“ (*Vierte-Welt*-Mitglied Dirk Cieslak in Peters, 2013, S. 159). Dabei sei stets die Frage zentral, wie man ein „öffentliches Denken entwickeln“ könne: „Öffentliches Denken ist die Notwendigkeit, uns gemeinsam über Wirklichkeit zu verständigen, über mögliche Wirklichkeiten“ (Cieslak in Hohnhorst, 2018).

Die in den ästhetischen und diskursiven Veranstaltungsformaten der *Vierten Welt* und in ihrem programmatischen Bemühen um ein 'öffentliches Denken' angelegte enge Verzahnung von Theorie und Praxis bedeutet für die Gestalter*innen des Ortes nicht zuletzt, der eigenen Produktionspraxis besonderes Augenmerk zu widmen, die strukturellen Bedingungen der künstlerischen Tätigkeit in den

5 Zur Entstehung des Neuen Kreuzberger Zentrums und allgemein zu den städteplanerischen Maßnahmen im Kreuzberg der Nachkriegszeit s. Perl & Steffen (2015).

flexiblen Arbeitsdispositiven des postindustriellen Kapitalismus permanent zu reflektieren und durch eine andere Produktionspraxis kritisch für die Emanzipation von bestehenden Zwängen einzutreten. Als ältesten Beitrag ihrer Internetpräsenz konserviert die *Vierte Welt* das eigene Gründungspamphlet, mit dem im November 2010 appellartig „Künstler aller Genres, Künstlergruppen und -formationen, Spezialisten, Aktivisten, Initiativen, Nachbarn, ...“ zur Kollaboration wider die „Institution Theater“ und den „Menschen- und Projektverwertungsfleischwolf eines totalen Marktes“ aufgerufen wurden. Schon hier ist von einem neuen Raum die Rede, „in dem kollaborative Produktionssettings und -praxen entwickelt und erprobt werden, die sich einer neuen Politik der Emanzipation verpflichtet sehen“ (Vierte Welt, 2010). Ein späterer Text hält fest, warum sich die Mitglieder der *Vierten Welt* sieben Jahre nach der Gründung dazu entschieden, den Zusatz „Kollaborationen“ aus dem ursprünglichen Namen zu streichen: Der Begriff stehe durch seine Instrumentalisierung in zeitgenössischen Management- und Optimierungsdiskursen „nicht länger [für] eine Kontertechnik“, sondern verschleierte „einen weiteren Produktionsmodus des performativen Kapitalismus in der neoliberalen Ära“ (Vierte Welt, 2017). Diese entschiedene Abkehr von einem zuvor bewusst eingesetzten Begriff zeugt nicht zuletzt vom programmatischen Willen der *Vierten Welt*, die eigenen Begriffe in stetiger Auseinandersetzung mit der Gegenwart beweglich zu halten. Richtete sich der Kollaborationsgedanke im Jahr 2010 noch explizit gegen die Projektökonomie des zeitgenössischen Kreativbusiness im Berlin der Zweitausenderjahre, in der Künstler*innen sich als autonome Unternehmer*innen und Konkurrent*innen behaupten mussten, betont der Name der *Vierten Welt* heute, nach der Streichung des Kollaborationsbegriffs, vor allem die solidarische Grundhaltung⁶ des Theaterortes, der unter anderem den neoliberalen Instrumentalisierungen des Kollaborationsgedankens mit seinem besonderen Produktionsethos trotzt:

Wer in der *Vierten Welt* eine künstlerische Arbeit entwickelt, kann sich Zeit nehmen, das Thema und die eigenen Ausdrucksformen wachsen und sich durch den Einfluss anderer Ansätze, Stimmen und Ideen verändern zu lassen. Thematische Interessen können über die Grenzen des mit einer Premiere abgeschlossenen Projekts hinaus verfolgt und in einer Anschlussarbeit in andere Perspektiven und Darstellungsweisen verschoben werden. Gleichzeitig können sich die Verbindungen und kollektiven Handlungsmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Künstler*innen in einem „kontinuierlichen und vielschichtigen

6 Zum Begriff „Vierte Welt“ und seiner Verwendung im politischen Diskurs vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.).

Arbeitszusammenhang“ (Vierte Welt, 2012) über längere Zeit entwickeln und als nachhaltiges Potenzial gemeinsamen ästhetischen Handelns und Denkens entfalten. Die Gestalter*innen der *Vierten Welt* wollen künstlerische Arbeit „nicht von der Totalität des singulären ästhetischen Konzepts, sondern aus einem Kontinuum heraus“ denken und versuchen, „aus einer Kritik der Gegenwart angemessene Produktionszusammenhänge zu gestalten“ (Vierte Welt, 2012). Dafür bedarf es zu allererst eines wachen und hellsichtigen Blicks auf das, was die jeweilige ‘Gegenwart’ ausmacht, auf die strukturellen und symbolischen Elemente also, die für eine gewisse Zeit und in einem je spezifischen Kontext zur Bedingung des In-der-Welt-Seins gerinnen und es als unsichtbare Wert- und Handlungs*maximen* bedingen. Im Folgenden soll nun skizziert werden, wie diese bedingende, formende Gegenwart im Fall der *Vierten Welt* genau aussieht.

Vom Kapitalwerden der Kunst in Berlin

Ein Blick ins Imageportal der Stadt Berlin zeigt, wie die deutsche Hauptstadt gegenwärtig versucht, sich als „Kultur und Kreativhauptstadt“ zu vermarkten. Dabei sind beide semantischen Komponenten der Marketingphrase wichtig: Einerseits soll Berlin als ihres Namens würdige Hauptstadt erscheinen, als wichtiger Knotenpunkt innerhalb eines globalen Netzes moderner Metropolen. Gleichzeitig will sich die Stadt als Zentrum der Kreativität und der Kunst vermarkten, als weltweite Anlaufstelle für künstlerische Tätigkeiten, Berufe und Lebensweisen. Wie genau ist dieser Prozess der Kapital(e)werdung vonstatten gegangen? Welche strukturellen, materiellen und diskursiven Veränderungen haben sich im Berlin der Nachwendezeit vollzogen, um aus der ehemals geteilten, mittellosen, unbedeutenden Stadt *die Kapitale der Kreativen* zu machen?

Nach der Wende sah sich Berlin „praktisch über Nacht“ (Bernt, Grell, & Holm, 2014, S. 23)⁷ mit der Aufgabe konfrontiert, nach vier Jahrzehnten Bonner Republik wieder bundesdeutsche Hauptstadt zu werden. Diese Aufgabe stellte sich in doppelter Hinsicht als Auftrag zur ‘Kapitalisierung’ dar: Erstens sollte Berlin wieder Hauptsitz der deutschen Regierung werden, zweitens die kapitalistische Wirtschaftsform Westdeutschlands übernehmen. Diese doppelte „Aufgabe, eine *capital city* zu entwerfen“ (Bernt et al., 2014, S. 30) führte in der Stadtpolitik zu expansionsstrategischen Maßnahmen, die sich manchen Kritiker*innen schon damals als „Megalomanie“ (Bernt et al., 2014, S. 23ff.) darstellten. Diesen Kritiker*innen und all jenen, die der Ad-Hoc-Kapitalisierung skeptisch gegen-

7 Alle Zitate aus diesem Buch werden hier in meiner Übersetzung wiedergegeben.

überstanden, musste die neue Hauptstadt einen symbolischen Gehalt bieten, der die rasche wirtschaftliche und politische Umgestaltung rechtfertigen und Zweifel wie Ängste nehmen konnte. Um flächendeckend überzeugend, attraktiv und gewissermaßen alternativlos zu wirken, musste sich der Kapitalismus im 'neuen Berlin' einen 'neuen Geist' zulegen, ein symbolisches Versprechen, das die Stadt in ihrer zukünftigen Form zu einem Objekt kollektiver Begierde, ihr 'Bild' zu einem Anziehungsfaktor für neue Arbeitskräfte, Unternehmer*innen und Tourist*innen sowie zum Ausweis der Wettbewerbsfähigkeit auf dem globalen Markt machen würde. Nur scheinbar paradoxerweise entdeckte man diesen 'neuen Geist' dort, wo sich einst die „Künstler und die Halbwelt traf[en], Bohemiens und Utopisten, Dissidenten, Tagträumer, ewig Suchende, Philosophen, Randexistenzen, Stasispitzel und Doppelgänger“ (Lieske, 2016), an den physischen und imaginären Orten der ehemaligen „Bohème des Ostens“⁸. War deren Lebensstil, den Kreativität und Improvisationsgabe, Spontaneität, Weltoffenheit, Libertinage und Individualismus prägten, im sozialistischen Deutschland noch aus der Not geboren, so wirkte er in der Kapitalschwemme der frühen Neunzigerjahre plötzlich schick und begehrenswert. Der Kapitalismus im 'neuen Berlin' verwandelte sich dem Versprechen dieses Stils an, „um dem Rechtfertigungsbedürfnis derjenigen Menschen zu begegnen, die [...] am kapitalistischen Akkumulationsprozess“ (Boltanski & Chiapello, 2011, S. 60) – oder sagen wir: am Kapital(e)-Werden Berlins – beteiligt waren, weil sie diesen als Arbeitskräfte und Konsument*innen maßgeblich vorantrieben oder potenziell vorantreiben konnten. So gesehen bot das Berlin der Postwendezeit im rasanten Sog des Hauptstadtrauschs und bei gleichzeitiger Abwesenheit einer symbolischen Konsistenzebene eine historisch bedingte Leerstelle; einen auffallend 'glatten' Raum, in dem sich der 'neue Geist des Kapitalismus', wie Luc Boltanski und Ève Chiapello den ideologischen Rahmen des neoliberalen Produktionsdispositivs genannt haben, besonders gut entfalten und die mit ihm verknüpften spezifischen Regierungs- und Subjektivierungsmechanismen nahezu ungehindert und quasi unbemerkt etablieren konnte. Mit dem Lebensstil des ehemaligen DDR-Untergrundes fand der Kapitalismus in Berlin 'kulturelle Erzeugnisse', „die bereits sein ideologisches Umfeld bilde[te]n und die vor allem den kapitalismuskritischen Ansätzen entstamm[t]en“, durch deren Akkulturation er sich aber strukturieren und allmählich konsolidieren

8 In ihrem Buch „Stierblutjahre“ porträtiert die Berliner Publizistin Jutta Voigt die Künstlerszene der DDR von kurz nach Kriegsende bis zum Fall der Mauer. Vgl. Voigt (2016).

konnte, „um schließlich [...] eine neue ideologische Konfiguration auszuformen“ (Boltanski & Chiapello, 2011, S. 64).

In der historisch einzigartigen Verflechtung von zwei beziehungsweise drei kapitalisierenden Prozessen – der Hauptstadtwerdung, der flächendeckenden Einführung der kapitalistischen Produktionsweise und der Kommodifizierung des kreativen Lebensstils – verkörperte das Berlin der Jahrtausendwende also den Übergang zum ‘neuen Geist des Kapitalismus’ und übersetzte ihn in die urbane Materialität dessen, was der Soziologe Andreas Reckwitz – wohlgermerkt schematisch – als ‘*creative city*’ beschrieben hat: eine bestimmte räumliche und mentale ‘Ordnung’, in der die verschiedenen Lebensbereiche – Stadtraum, Arbeit, Konsum, Freizeit – sich nach den Maßgaben einer „kulturorientierten Gouvernementalität“ (Reckwitz, 2016, S. 162)⁹ organisieren. Boltanski und Chiapello haben versucht, diese spätkapitalistische Machtkonstellation, in der sich die Subjekte im Namen der Autonomie und der kreativen Selbstentfaltung derart selbst regieren, dass sie ohne Disziplinierung durch „Makro-Institutionen wie den Staat und den Markt“ (Tiqqun, 2007, S. 250) permanent zur Reproduktion der kapitalistischen Wertschöpfung beitragen, mit dem Begriff der „projektbasierten Polis“ zu beschreiben. Als Ensemble „ganz allgemeiner Konventionen“ gibt die projektbasierte Polis sozialen Konstellationen innerhalb der ‘konnexionistischen Welt’ einen „normativen Bezugspunkt“ (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 61). Denn der Name dieses Referenzsystems bezieht sich auf das in der vernetzten Welt maßgebliche „generelle Äquivalenzmaß, an dem die Wertigkeit [französisch „grandeur“, L.S.] von Personen und Objekten gemessen wird“, das heißt auf die *Aktivität* jenseits der Unterscheidung von Arbeit und Nicht-Arbeit, sowie auf die Organisationsform, in der sich diese Aktivität in der globalisierten, vernetzten Welt allgemein vollzieht, das heißt auf das Projekt (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 156f.).

9 Da sich Reckwitz auf der Ebene der Sprache gänzlich unkritisch gegenüber der formalen Nähe seiner (von Anglizismen und Substantivierungen geprägten) Terminologie, seines generalisierenden Schreibgestus und seines teils ‘bürokratisch’ anmutenden Nominalstils zu zeitgenössischen Marketing- oder Managementdiskursen verhält, wodurch die für die machtanalytische Tradition zentralen, hier jedoch oft allzu kolloquial und verallgemeinernd verwendeten Begriffe wie „Gouvernementalität“, „Subjekt“, „Kulturalisierung“ usw. auf fragwürdige Weise entschärft werden, wird sein Vokabular im vorliegenden Kontext nicht als *kritisches* Analyseinstrument verstanden, sondern als heuristische Grundlage für die Auseinandersetzung mit der Frage nach der Ordnung künstlerischer Arbeit (oder sollte man besser sagen: nach der künstlerischen Ordnung der Arbeit?) im Spätkapitalismus in Erinnerung gerufen.

Mag historisch an die Organisationsform Projekt das ‘positive’ Versprechen von Authentizität, Autonomie, Selbstentfaltung und Freiheit geknüpft sein, zeitigt die in der Projektpolis wirksame, umfassende „*grammaire du projet*“ (Boltanski & Chiapello, 2011, S. 181)¹⁰ implizite Verhaltensimperative, die gewisse Existenzweisen legitimieren und andere diskreditieren, oder, anders gesagt: die gewisse Subjektivitätstypen ‘groß’ und andere ‘klein’ erscheinen lassen.¹¹ Das Zeug zur ‘Größe’ hat in der projektbasierten Polis, wer enthusiastisch, engagiert, flexibel, anpassungsfähig, polyvalent, wandlungsfähig, selbstständig, kreativ und empathisch ist (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 158f.). Klein hingegen bleibt, wer sich unflexibel zeigt, auf den eigenen Überzeugungen beharrt, lieber in autoritären Strukturen arbeitet, sich ungern vom angestammten Arbeitsplatz fortbewegt und stabile Bindungen schnell erworbenen Kontakten vorzieht (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 166). Das Berlin der Jahrtausendwende, die selbsternannte Hauptstadt der Kreativität, die die zur Zeiten der Teilung Deutschlands im Untergrund gepflegten Fähigkeiten der Improvisation, der Autonomie, der Kreativität und der Polyvalenz kapitalisiert hat, prägt diese Subjektivierungsmechanismen in die konkreten Organisationsstrukturen des alltäglichen Lebens und der Arbeit hinein. Den Bedingungen des ‘Großwerdens’ scheinen somit zuallererst die in den schöpferischen und künstlerischen Berufen arbeitenden Menschen gerecht zu werden: Sie sind in ihrer Arbeit grundsätzlich autonom, unabhängig, zeitlich wie örtlich flexibel und auch thematisch weitestgehend ungebunden; tatsächlich ist es ihnen erlaubt, „sich am Arbeitsplatz zu entfalten“, ‘etwas Interessantes zu tun’, ‘sich selbst zu verwirklichen’“ (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 450). In ständig wechselnden Projektkonstellationen bleiben sie auf der Suche nach neuen Verdienst-, Förder-, Vernetzungs- und Anerkennungsmöglichkeiten und sind häufig bereit, diese Prekarität im Namen der individuellen ‘Freiheit’ gutzuheißen (Lorey, 2006). Folglich arbeiten sie auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit, und zwar daran, das eigene Profil zu schärfen, das als Garant auf der Suche nach

10 Die deutsche Übersetzung „projektbezogene Nominalgrammatik“ ist in diesem Fall weitaus weniger griffig.

11 Die bei Boltanski und Chiapello konsequent durchgehaltene semantische Opposition zwischen „grand“ und „petit“ zur Beschreibung der normativen Ge- und Verbote in Dispositiven im Allgemeinen verliert in der deutschen Übersetzung, die häufig auf Umschreibungen wie „hohe“ oder „niedrige Wertigkeit“ zurückgreift, deutlich an Schärfe. Gerade im Hinblick auf die in 2.2.3 vorgenommenen Überlegungen, in denen die institutionelle Praxis der *Vierten Welt* als Versuch, ‘klein zu bleiben’, beschrieben werden soll, möchte ich das ursprüngliche Vokabular von Boltanski und Chiapello hier beibehalten.

neuen Arbeitsmöglichkeiten gilt. So gibt es – unabhängig davon, ob ein Lohn vorhanden ist oder nicht – immer weniger arbeitsfreie Zeit. Der Zwang zur permanenten Selbstprofilierung führt im Hinblick auf die Einteilung von Arbeits- und Nicht-Arbeitszeit zu Mechanismen der Selbstdisziplinierung, die wirksamer sind als jede Form der Fremdkontrolle. Wenn jeder verfügbare Moment zur Arbeit am eigenen Bild genutzt werden muss, wenn folglich auch jede Begegnung eine potenzielle Gelegenheit ist, sich von den anderen abzuheben und durch diese Differenz das eigene Profil zu schärfen, dann wird es immer schwieriger, zwischen Momenten der Wertschöpfung und Momenten der Unzweckmäßigkeit, zwischen „Freundschafts- und Geschäftsbeziehungen, zwischen uneigennützig geteilten, gemeinsamen Interessen und der Verfolgung [letztlich wirtschaftlicher Ziele]“ (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 493) zu unterscheiden. In diesem Sinne sind die Arbeitenden der kreativen Stadt, die sich aus struktureller Sicht frei und autonomen wähnen könnten, in einem viel tieferliegenden und stärkeren Sinn von Ausbeutung bedroht als in der Industriepolis, die, gerade weil sie „die Menschen als Maschinen behandelte“, ursprünglich menschliche Kapazitäten wie die der sozialen Aggregation weder ansprechen wollte noch konnte (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 301). Folglich liegt gerade in der vermeintlichen Freiheit der künstlerisch strukturierten Arbeitsordnung der Ursprung eines tief in die Subjektivität eingreifenden, folgenschweren Zwangs zur Vermarktung des Selbst, zur Kommodifizierung des Sozialen und zur Prekarisierung der eigenen Arbeit. In der für die ‘Kreativhauptstadt Berlin’ bezeichnenden Form des spätmodernen Kapitalismus, der sich durch die Einverleibung ursprünglich antikapitalistischer, künstlerischer Dynamiken auszeichnet, liefern ausgerechnet Kunstschaffende in ihren flexiblen, projektbasierten und hypervernetzten Arbeitskontexten die Folie zeitgenössischer Subjektivität.

Dieser ‘Tatbestand’ nun, in dem die hegemoniale Arbeitsordnung sich offenbar typisch künstlerischen Produktionsweisen nachbildet, stellt die sogenannte Künstlerkritik, also diejenige Form der Kapitalismuskritik, die sich im Geiste des Schöpferischen traditionell auf die Forderungen nach Autonomie und Selbstverwirklichung beruft und auf die Kunstproduzent*innen seit spätestens 1968 eine Art Uranspruch erheben, vor ein Problem: Weder Kunst, noch Künstler*innen, noch künstlerische Institutionen haben in der gegenwärtig hegemonialen Form urbanen Zusammenlebens noch *automatisch* etwas „Anti-Hegemoniales“ (Reckwitz, 2016, S. 174) an sich. Was „innerhalb der Praxis und Repräsentation der klassisch modernen Gesellschaft vom 18. bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts nicht hegemonialisierbar“ (Reckwitz, 2016, S. 187) – man könnte auch sagen: ‘chronisch klein’ – war, nämlich die Kunst, bildet derzeit ein zentrales Struktur-

element des hegemonialen Diskurses. Das symbolische Referenzsystem der freien künstlerischen Arbeit mit seinen Sinnelementen der Kreativität, der Flexibilität, der Authentizität und der Freiheit – und die mit ihm verknüpften Praktiken – namentlich die Arbeit in Projekten und Netzstrukturen sowie die Koordination durch Manager*innen-Kurator*innen – sind ‘groß’ geworden, oder haben sich – mit Gilles Deleuzes Worten – in eine „Sprache der Macht“ verwandelt (Deleuze, 1980, S. 47). Dieser Situation muss jede*r zeitgenössische Künstler*in, muss jede zeitgenössische Kunstinstitution – namentlich in der selbsternannten ‘Kultur- und Kreativhauptstadt’, im ‘Paradies der Kreativen’, in der ‘Projektmetropole Berlin’ – erst einmal ins Auge sehen. Für die diskursive, institutionskritische und künstlerische Arbeit der *Vierten Welt* ist diese Herausforderung eine Art Ausgangspunkt.

Vom Versuch, *klein* zu bleiben

Die ästhetische und diskursive Arbeit gründet hier auf der Einsicht, dass die Theaterinstitution der Gegenwart Gefahr läuft, als sozialer Raum und Institution genau jenes Schicksal des Majoritärwerdens zu erleiden, das vor ihr, im ‘alten’ Geist des Kapitalismus, andere typische Produktionsstätten erlitt, als zunächst die Fabrik und dann das Büro zu emblematischen Raumfiguren bestimmter Macht- und Herrschaftskonstellationen stilisiert wurden:

Das Freie Theater als Projekt-Avantgarde ist mit seiner Produktionsweise und seinen Produktionsbedingungen zum identischen Spiegelbild der liberalisierten Ökonomie geworden, die in alle Ritzen des Lebens, der Gesellschaft und des Privaten eingedrungen ist und die Menschen durchformt. (Vierte Welt, 2012, eigene Hervorh., L.S.)

Vierte-Welt-Mitglied Dirk Cieslak zufolge gleicht die gegenwärtige Kunst- und Theaterszene des zum „Magnet[en]“ gewordenen Berlins einem „grandiose[n] Betrieb“, dessen Marktgesetze „so stark“ sind, dass viele „unter einem extremen Druck“ stehen (Cieslak in Peters, 2013, S. 167, meine Hervorhebungen, L.S.). Wenn die Initiator*innen und Mitglieder der *Vierten Welt* mit der Einrichtung dieses Ortes also primär die Frage „stellen[,] wie Räume aussehen müssen, die sich den Wirkkräften der Verwertungsmechanismen des Marktes entziehen“ (Cieslak in Peters, 2013, S. 165), kann ihr Anliegen auch, wie nun geschehen soll, als Versuch des Klein-Bleibens innerhalb des Kapital-Werdens der ‘Kreativhauptstadt Berlin’ beschrieben werden:

Vierte Welt. Nicht die ‘erste’ Welt wird mit diesem Namen auf den Plan gerufen, die Große, in der sich Macht und Kapital konzentrieren, und die sich spätestens seit Beginn der Neuzeit eines vermeintlich exklusiven Anspruchs auf

Fortschritt, Expansion und Wohlstand rühmt. Ebenso wenig wird die 'zweite' Welt adressiert, deren Zusammenbruch die Größe der ersten nur noch konsolidiert zu haben scheint. Nicht einmal die 'dritte' Welt kann dem Theaterort Pate stehen, ist sie doch nur dadurch als solche sichtbar, dass sie die erste Welt aus ihrer majoritären Perspektive heraus von ihr abgegrenzt, sie als Ensemble der 'Schwellenländer' „verplant, repräsentiert, normalisiert, historisiert“ und damit „dem majoritären Tatbestand integriert“ (Deleuze, 1980, S. 71). Der Name *Vierte Welt* hingegen soll das suchen, was als Gemeinschaft all derer, „die sozusagen keine Zukunft ha[b]en“ (Cieslak in Hohnhorst, 2018), aus dem Schema der globalen Kategorisierung noch herausfällt und sich auf diese Weise dem majoritären Tatbestand entzieht. In diesem Sinne affirmiert der Name des Theaterorts Minorität „als die Lage einer Gruppe, die, wie groß auch immer ihre Zahl sein mag, von der Mehrheit ausgeschlossen ist oder auch eingeschlossen, aber als untergeordnete Fraktion im Verhältnis zu einem Maßstab, der das Gesetz bestimmt und die Mehrheit festlegt“ (Deleuze, 1980, S. 72). Bis heute wirkt die Geste ihres Namens in die ästhetisch-ethische Haltung der *Vierten Welt* hinein und fungiert selbst als „Figur des minoritären Bewußtseins als Vermögen“ (Deleuze, 1980, S. 68). Innerhalb der Polis der Projekte, in dem künstlerisches Denken aufhört, „Kunst zu sein und anfängt, Demagogie zu werden“ (Deleuze, 1980, S. 69), versucht die Theaterinstitution *Vierte Welt*, mit ihrem Namen ein „Minderheitsbewußtsein“ zu behaupten, das wie „die Fluchtlinie in der Struktur“ über selbige hinausweist (Deleuze, 1980, S. 70+73). Wie genau geht die *Vierte Welt* nun in ihrer ästhetischen, diskursiven und institutionellen Praxis vor, um das, was den *Zustand der Größe*¹² in der projektbasierten Polis ausmacht, als Elemente der Macht zu identifizieren und systematisch aus der eigenen Praxis abzuziehen?

Größe hängt in der projektbasierten Polis davon ab, inwieweit gewisse Imperative erfüllt werden. Einer dieser Imperative fordert räumliche und zeitliche Flexibilität. In seiner räumlichen Dimension gebietet er, örtlich ungebunden, anpassungsfähig und mobil zu sein. Demgegenüber vertritt die *Vierte Welt* die Überzeugung,

dass (wieder) Orte behauptet werden müssen, um kollaborative[n] Produktionsprozessen Raum zu geben. Prozessen, die nicht dem zur Ideologie geronnenen Versprechen des Rock'n'Roll auf moralische Freiheit und rastlose Mobilität gehorchen. (*Vierte Welt*, 2012)

12 Boltanski und Chiapello sprechen in *Le nouvel esprit du capitalisme* vom „état de grand“.

Mit diesem Bekenntnis zu einem festen und singulären Ort, der längerfristigen, lokal verankerten Prozessen Raum gibt, schlägt die *Vierte Welt* insofern „[e]ine kritische Stoßrichtung“ ein, als sie „die Mobilität als Norm und als unumstrittenen Wert zu hinterfragen“ beginnt, auch wenn diese Emanzipationsstrategie „aufgrund der bisherigen engen Verbindung von Mobilität und Emanzipation auf den ersten Blick paradox erscheinen mag“ (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 508). Indem die *Vierte Welt* als fester Ort bewusst an die Möglichkeit erinnert, „sich für Stabilität zu entscheiden [und] Treue als Wert anzuerkennen“ (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 509), versucht sie, die Forderung nach schrankenloser Mobilität aus der Kondition zeitgenössischer künstlerischer Arbeit zu subtrahieren und auf diese Weise eine wesentliche Verfestigung des majoritären Tatbestands in der projektbasierten Polis zu unterlaufen.

In seiner zeitlichen Dimension führt der Imperativ der Flexibilität zur Majorisierung der Organisationsform 'Projekt' und ihrer spezifischen Zeitlichkeit, die das Kurzlebige, Spontane und Simultane dem Langfristigen, Bedachten und Sukzessiven vorzieht. Die *Vierte Welt* hingegen will allen an diesem Ort probenden, entwickelnden oder gastierenden Künstler*innen ein Arbeitsumfeld verschaffen, das dauerhafte professionelle Verbindungen und langsame Produktionstempi ermöglicht und die in der Projektpolis übliche parataktische Strukturierung von Arbeit mittels einer Strategie der seriellen Produktion außer Kraft setzt. Dementsprechend entwickelt die *Vierte Welt* ihr Programm auch nicht anhand einer kuratorischen Leitidee, sondern sukzessive, als Antwort und Reaktion auf die innerhalb eines prozessual verstandenen Produktionszusammenhangs entstehenden Formen und Fragen:

Wir wollen aus der gefühlten Enge und Entfremdung der Projektarbeit und seiner Dynamik, von Projekt zu Projekt zu hoppen, heraustreten, um einen kontinuierlichen und vielschichtigen Arbeitszusammenhang zu kreieren. (*Vierte Welt*, 2012)

Durch längere Produktionsräume und künstlerische Rechercheprozesse ohne Produktionsdruck soll eine Politik der Arbeit etabliert werden, die in gezielten „Geschwindigkeitsmodifikationen“ (Deleuze, 1980, S. 59) subversives Potenzial entdeckt.¹³

13 Vgl. hierzu auch Kunst (2015), S. 133f. und Tiqqun (2007), S. 43: „Der kybernetische Kapitalismus tendiert dahin, die Zeit selbst abzuschaffen, die flüssige Zirkulation bis zu ihrem Maximalpunkt, der Lichtgeschwindigkeit, zu maximieren, wie es bereits bestimmte Finanztransaktionen zu realisieren versucht haben. Die Begriffe 'Echtzeit' und 'just in time' sind ein Beweis für diesen *Haß auf die Dauer*. Gerade aus diesem Grund ist die Zeit unser Verbündeter.“

Auch dem zweiten für das Kreativitätsdispositiv charakteristischen Maßstab, dem Imperativ der Konnektivität, versucht die *Vierte Welt* etwas entgegensetzen. Muss der 'Große' der projektbasierten Polis unbedingt ein *Networker* sein, soll auch künstlerische Arbeit um jeden Preis einen „vernetzenden Aspekt“ (Kunst, 2015, S. 187) sowie bestenfalls eine internationale Dimension haben. Diesem Zwang zur Internationalisierung sucht sich die *Vierte Welt* zu verweigern, indem sie der majoritären Konstante des Globalen mit ihren „kleinen und kreuzbergzentrierten Räumen“ (Vierte Welt, 2014b) eine minoritäre Praxis des Lokalen entgegengesetzt und beispielsweise dem Bezug zu ihrer unmittelbaren architektonischen und sozialen Umgebung größeres Augenmerk widmet als der Vernetzung mit anderen 'Produktionshäusern' oder international mobilen Akteur*innen. In ihrem Bestehen auf guter, respektvoller und interessierter Nachbarschaft unterstreicht die *Vierte Welt* den Wert „lokaler Verbindungen“ (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 509) und präsentiert sich durch ihre skeptische Zurückhaltung gegenüber der internationalen Vernetzung bewusst als „Netz-Killer“ (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 166). Im offenen Brief der *Vierten Welt* an den Berliner Senat infolge eines Negativentscheids der Förderkommission heißt es:

Wir bedauern den von der Jury, wie sie in ihrer ablehnenden Begründung schreibt, 'explizit formulierten Hoffnungen und Erwartungen an unseren Wachstums- und Entwicklungsprozess nicht entsprochen' zu haben. Als einen der drei Ablehnungsgründe nennt die Jury, dass wir 'nicht ausreichend mit dem Umfeld interagiert' hätten. Das ist insofern richtig, als dass wir die kulturelle Kolonisation des sozialen Feldes ZENTRUM KREUZBERG nicht als unsere Aufgabe ansehen. Dies war nie Teil unseres Selbstverständnisses. Wir setzen hier eher auf offene Türen und gute Nachbarschaft. (Vierte Welt, 2014a)

Konsequentermaßen scharf ist auch die Opposition gegen die kuratorische Geste, die im konnexionistischen Produktionszusammenhang die schöpferische Geste überwiegt. Wenn es bereits im Gründungspamphlet der *Vierten Welt* „Schluss mit dem Projektgehuber! Entmachtet die Kuratoren! Zerschlagt die Netzwerke!“ heißt, so ist dem Ort von Anfang an nahezu buchstäblich das Begehren eingeschrieben „alles [zu] eliminieren, was Macht 'ausmacht'“: den „König“ Kurator, die Manager-, „Fürsten“, die „Herren“ Networker, das „System“ (Deleuze, 1980, S. 64).

Wie der oben zitierte Ablehnungsbescheid des Berliner Senats eindrücklich belegt, ist an den Imperativ der Konnektivität ein allgemeines Expansionsgebot geknüpft, das sich im Bereich der zeitgenössischen Kunst beispielsweise in auf *Empowerment* abzielenden Förderpolitiken oder in der Valorisierung kultureller Großereignisse widerspiegelt. Diesem Gebot zuwiderhandelnd, setzt die *Vierte*

Welt auf 'kleine Formate' und eine schlichte, handgemachte Ästhetik.¹⁴ An dieser Stelle unterbricht sie das Expansionsdenken der zeitgenössischen Produktionspraxis, indem sie es im eigenen Kontext „amputiert oder neutralisiert“ (Deleuze, 1980, S. 42) und sich darauf konzentriert, „mit wenigen Mitteln gute Arbeit [zu] machen“ (Cieslak in Peters, 2013, S. 167)¹⁵.

Dem Imperativ der Performativität schließlich, dessen Handlungs- und Verhaltenszwänge in den künstlerischen und selbständigen Berufen gegenwärtig besonders stark ausgeprägt sind (Kunst, 2015, S. 187), versucht man in der *Vierten Welt* einerseits mit einer kontinuierlichen Arbeit an einer ständig zu er- und überarbeitenden Haltung, andererseits mit einem Arbeitsrhythmus zu begegnen, der anstatt auf Kurzlebigkeit und Unwiederholbarkeit auf langfristiges und serielles Produzieren setzt. Die Praxis längerfristiger 'Kollaborationen' soll es den beteiligten Künstler*innen erlauben, mit weniger Bewährungsdruck und vor allem ohne den regelmäßig aufkommenden Zwang, sich einem neuen Projekt anzudienen, zu arbeiten und die eigene künstlerische Sprache organisch und in größerer Übereinstimmung mit den eigenen Fragestellungen zu entwickeln. Die sozialen Verbindungen unter den Künstler*innen und zum Publikum bleiben dabei stets zu erringen – in einem immer wieder neu zu entwerfenden Raum der „Verständigung“, der es zulässt, „Widersprüche [zu] formulieren und aus[zuhalten“ (Vierte Welt, 2016).

Der Theaterort *Vierte Welt* in Berlin versucht, eine kritische Praxis zu entwickeln, die systematisch die „stabilen Elemente“ (Deleuze, 1980, S. 53) der Ordnung künstlerischer Arbeit im Spätkapitalismus und ihres spezifischen Subjektivierungsregimes aus dem eigenen Vorgehen subtrahiert und stattdessen Möglichkeiten eines 'Anders-Tuns' in Aussicht stellt. Ausgehend vom Ruf des Namens „*Vierte Welt*“ ereignet sich an diesem Ort – mitten in der Kapitale der Kreativität Berlin – der fortwährende Versuch, 'minoritär' zu werden, oder – in der Sprache der Musik gesprochen – „alles in Moll (frz. mineur) zu transponieren“ (Deleuze, 1980, S. 68). Dass dieser Versuch umso prekärer wird, je mehr er

14 Diese Praxis beruht unter anderem auf der folgenden Beobachtung: „Zum Beispiel stehen heute alle unter dem Zwang, immer ein Projekt machen zu müssen und *das in einer bestimmten Größenordnung. Sonst ist man nichts.*“ Cieslak in Peters (2013), S. 167. Meine Hervorhebung.

15 Unter dieser Bedingung bestehen die Gestalter*innen der *Vierten Welt* allerdings auch auf ihre Teilhabe an öffentlichen Fördergeldern, die vor allem den Fortbestand des „gegen die Produktorientierung der Kunstproduktion“ und auf „Kontinuität und Koalition“ setzenden Ortes auch ohne „die finanzielle Verquickung mit [dem Gründerkollektiv] Lubricat“ sichern sollten. Vgl. Vierte Welt (2014a).

gelingt, muss vor allem aus der Perspektive einer zeitgenössischen Institutionskritik unermüdlich in Erinnerung gerufen werden: Wenn es einer kritischen Produktions-, Denk- und Theaterpraxis auf diese oder ähnliche Weise gelingt, den sie bedingenden 'Tatbestand' wirtschaftlicher, zeit- und subjektpolitischer Imperative zu unterlaufen, so ist es fortan geboten, diese kritische Variation „unaufhörlich selber variieren“ zu lassen, da „ganz sicher die Gefahren immer groß [sind], daß die minoritäre Form erneut mehrheitlich wird und einen Maßstab setzt“ (Deleuze, 1980, S. 69).

Literatur

- Bernt, Matthias, Grell, Britta & Holm, Andrej (Hrsg.). (2014). *Urban Studies. Berlin Reader: A Compendium on Urban Change and Activism*. Bielefeld: transcript.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Ève (2003). *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.). *Das junge Politik-Lexikon V. Vierte Welt*. Verfügbar unter <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/das-junge-politik-lexikon/161747/vierte-welt> [15.05.2019].
- Deleuze, Gilles (1980). *Kleine Schriften*. Darin insbesondere: „Ein Manifest weniger“ (S. 37–74). Berlin: Merve.
- Gielen, Pascal (2013). *Creativity and other fundamentalisms*. Amsterdam, Heyningen: Mondriaan Fund; Jap Sam Books.
- Hohnhorst, Tomma (2018). *Vierte Welt – Theater jenseits des Projekts: Dirk Cieslak im Gespräch*. Verfügbar unter <https://www.goethe.de/ins/bg/de/kul/mag/21209087.html> [15.05.2019].
- Kunst, Bojana (2015). *Artist at work, proximity of art and capitalism*. Winchester, Washington, DC: Zero Books.
- Lieske, Tanya (2016). *Kollektiver Eskapismus als Lebenselixier: Bohème in der DDR*. Andruck – Magazin Für Politische Literatur (Deutschlandfunk). Verfügbar unter https://www.deutschlandfunk.de/boheme-in-der-ddr-kollektiver-eskapismus-als-lebenselixier.1310.de.html?dram:article_id=373188 [15.05.2019].
- Lorey, Isabell (2006). Gouvernementalität und Selbst-Prekarisierung. Zur Normalisierung von KulturproduzentInnen. *Transversal/EIPCP Multilingual Webjournal*. Verfügbar unter <http://eipcp.net/transversal/1106/lorey/de> [15.05.2019].
- McRobbie, Angela (2016). *Be creative: Making a living in the new culture industries*. Cambridge, Malden: Polity Press.
- Perl, Sophie & Steffen, Erik (Hrsg.). (2015). *1945–2015: Abriss und Aufbruch am Kottbusser Tor*. Berlin: Friedrichshain-Kreuzberg Museum.
- Peters, Nina (2013). „Wir waren die Vorreiter des Neoliberalismus“ – Gespräch mit Dirk Cieslak. In W. Schneider (Hrsg.), *Schriften zum Kultur- und Museumsmanagement*.

- Künstler – ein Report: Porträts und Gespräche zur Kulturpolitik* (S. 159–170). Bielefeld: transcript.
- Reckwitz, Andreas (2016). *Kreativität und soziale Praxis: Studien zur Sozial- und Gesellschaftstheorie*. Bielefeld: transcript.
- Tiqun (2007). *Kybernetik und Revolte*. Zürich: Diaphanes.
- Vierte Welt (2010). *Gründungspamphlet der Vierten Welt*. Verfügbar unter <http://www.viertewelt.de/Destroy-and-Research-Blog/Entries/2010/11/grndungspamphlet-der-vierten-welt.html> [15.05.2019].
- (2012). *Für ein Theater nach dem Projekt*. Verfügbar unter <http://www.viertewelt.de/Destroy-and-Research-Blog/Entries/2012/7/fr-ein-theater-nach-dem-projekt-72012.html> [15.05.2019].
- (2014a). *Für eine Vierte Welt!: Kampagne Mai – Oktober 2014*. Verfügbar unter <http://www.viertewelt.de/text/aufruf.html> [15.05.2019].
- (2014b). *Was ist die Vierte Welt?* Verfügbar unter <http://viertewelt.de/text/was-ist-die-vierte-welt.html> [15.05.2019].
- (2016). *Kunstpolitische Einlassungen. Wir sind allein!* Verfügbar unter <http://www.viertewelt.de/Destroy-and-Research-Blog/Entries/2016/6/kunstpolitische-einlassungen-wir-sind-allein.html> [15.05.2019].
- (2017). *Nix mehr Kollaborationen*. Verfügbar unter <http://www.viertewelt.de/Destroy-and-Research-Blog/Entries/2017/3/nix-mehr-kollaborationen.html> [15.05.2019].
- Voigt, Jutta (2016). *Stierblutjahre: Die Boheme des Ostens*. Berlin: Aufbau.
- visitBerlin Berlin Convention Office (2018). *Imageportal*. Verfügbar unter <https://convention.visitberlin.de/de/berlin-kultur-und-kreativhauptstadt> [15.05.2019].

Herbert Kopp-Oberstebrink

Widerstand, Kritik, Verweigerung Umbesetzungen von 'Streik' und 'Arbeit' in der Kunst seit 1960

Abstract

Ist Streik in der Kunst am Konzept von Erwerbsarbeit zu messen, wie das Stewart Martin während der Sektion zum „Artistic Strike“ bei der Radical Philosophy Conference 2015 versuchte? Nein, denn so wird der Streik in der Kunst immer ein lediglich defizitärer Modus gegenüber dem Streik-Begriff der Arbeitswelt bleiben. Dem Kunststreik – wie auch anderen Formen künstlerischer Verweigerung – wird demgegenüber eine epistemische Funktion zugeschrieben. Als Symptom verstanden, indizieren Formen von künstlerischem Widerstand wie das Konzept des *Kunst-Streiks* aus den 1960er Jahren Übertragungsprozesse aus der Erwerbs- und Arbeitswelt auf den Bereich von Kunst und Ästhetik. Kunst wird zum Feld einer Aushandlung an der Grenze zwischen ästhetischen Formen und realer gesellschaftlicher sowie politischer Lebens- und Arbeitswelt, zum Laboratorium, das im Medium der Kunst Einblicke in die Verhältnisse und Ordnungen der Arbeitswelt, nämlich der Ordnung der Produktion von Kunst, ihrer Distribution und ihres Konsums, erlauben soll. *Streik* soll als extreme künstlerische Strategie und Praxis verstanden werden, die sich den Erwartungen des Kunstbetriebs und des Publikums bis hin zur Selbstausslöschung als Künstler*in verweigert, die Widerstand und Kritik zum Ziel hat und sich dabei künstlerischer Formen bedient.

Einleitung: Zur Symptomatik des Streiks in der Kunst

„Es gab verschiedene Formen des Kunststreiks als radikale Verweigerung innerhalb des Kunstsystems. Ich habe auch mal meine Galerie bestreikt, aber sie hat es noch nicht einmal gemerkt. Das ist wirklich deprimierend und eigentlich ein Grund ganz aufzuhören. Aber ich habe immer weitergemacht. Seine Arbeit niederzulegen macht nur Sinn im Kollektiv. Künstlerinnen und Künstler agieren nie wirklich kollektiv, dazu sind sie zu unterschiedlich, zu individualistisch.“ (Landy, 2015, S. 157).¹

1 Die Ausführungen meines Beitrags verdanken sich der gemeinsamen Arbeit mit Judith Elisabeth Weiss am Phänomen der Verweigerung in Kunst und Kunsttheorie;

Diese Bemerkungen des 1963 geborenen Londoner Künstlers Michael Landy in einem Gespräch aus dem Jahr 2014 geben einige Hinweise auf die Komplexität der Frage nach Streik und Streikformen im Bereich der bildenden Kunst. Angesichts des von ihm eingestandenen Umstands, dass er nicht aufgehört hat, Kunst zu machen, wird dieser Eindruck noch verschärft, vor allem, wenn er im selben Gespräch bemerkt: „Ich sehe meinen Sinn innerhalb der Kunst“ (Landy, 2015, S. 156). Welche Bedeutung kann angesichts eines solchen Bekenntnisses die Rede von ‘Streik’ in der Kunst haben? Und wenn der Status des Begriffes ‘Streik’ in der Kunst prekär ist, welche Rückschlüsse lässt das auf die Rede von der künstlerischen Arbeit zu?

Heißt vom Kunststreik sprechen also vom Scheitern sprechen? Mit Blick auf die von dem deutsch-britischen Künstler Gustav Metzger 1974 ausgerufenen „Years without Art“ stellte ein Vortrag auf der *Radical Philosophy Conference*, die im Januar 2015 im Berliner Haus der Kulturen der Welt stattfand, lapidar fest: „Am Ende war Metzgers Kunststreik ein Fehlschlag (failure). Es gab keine kollektive Verweigerung (refusal). Metzger war der einzige, der mit seiner Aktion weitermachte“ (Martin, 2015). Diese Begründung für den scheinbaren Misserfolg von Metzgers Kunststreik liegt auf derselben Linie wie Landys Bemerkung zu seinem eigenen Streikversuch. Das Resultat, die Aktion sei ein Misserfolg und der Streik gescheitert, scheint im Falle des Kunststreiks so rasch zur Hand und so unausweichlich zu sein, wie etwa beim Streik von Postbediensteten die Bekanntgabe eines Tarifabschlusses in bestimmter prozentualer Höhe samt Einmalzahlung.

Doch womöglich sind solche Misserfolgsbekundungen ebenso vorschnell wie wohlfeil. Rühren Verdikte dieser Art daher, dass innerhalb einer solchen Bewertung Voraussetzungen gemacht werden, die beim Streik von abhängig beschäftigten Lohnarbeiter*innen oder Angestellten zutreffen, beim Streik von Künstler*innen aber nicht? In anderen Worten: Kann es sein, dass über die Besonderheiten des Streiks innerhalb des Bereichs der Kunst eine gewisse Unklarheit herrscht? Denn obwohl es an Hinweisen darauf, es handele sich beim Kunststreik um eine besondere Art des Streiks, nicht fehlt, landen theoretische Betrachtungen zum Thema in der Regel beim oben angezeigten banalen Befund des Scheiterns.² Erkenntnisträchtiger wäre die Umkehr der Perspektive – so

zu ersten Überlegungen zum gemeinsamen Projekt vgl. Kopp-Oberstebrink/Weiss (2015a), S. 26-41; (2015b), S. 30-45.

2 Vgl. Bempenza (2013): „already at the time [1968] it was obvious that an art strike constitutes a special type of strike. [...] there was no response to his [Metzger’s] call and the strike was a failure!“

der Ausgangspunkt meines Beitrags –, die Annahme, dass der künstlerische Streik womöglich gar nicht scheitern kann. Die These ließe sich noch weiter verschärfen: Streik-Aktionen in der Kunst sind in der Regel nachhaltig und erfolgreich – oder würden andernfalls Künstler*innen das Streik-Konzept ihrer Kolleg*innen aufnehmen und weiterführen, würden Kunsthistoriker*innen und Theoretiker*innen Jahrzehnte später noch darüber schreiben? Welchem Streik, der ein paar Prozent Lohnzuwachs gebracht hätte, wäre ein solches Nachleben beschieden gewesen?

Misst man den Kunststreik am Konzept von abhängiger Lohn- oder Erwerbsarbeit, wie das zumeist implizit oder explizit geschieht, so bleibt er immer ein lediglich defizitärer Modus gegenüber dem Streik-Begriff der Arbeitswelt. Das in der Regel zugestandene auszeichnende Moment des Streiks in der Kunst wird so freilich gerade verpasst. Folglich muss das Konzept von 'Streik' in der Kunst aus der üblicherweise vollzogenen einfachen Identifizierung mit dem Streik-Begriff der Arbeitswelt herausgelöst werden. Dasselbe gilt für den Begriff von Arbeit innerhalb des Bereichs der Kunst. Dem Kunststreik – wie auch anderen Formen künstlerischer Verweigerung – ist demgegenüber eine epistemische Funktion zuzuschreiben, die seine spezifische Leistung ausmacht und die noch näher zu beschreiben sein wird.

Solche Überlegungen sind nur im Ausgang vom historischen Material zu erhärten. Eine Geschichte von Formen und Funktionen des Streiks in der neueren Kunst steht zwar noch aus, doch kann es im Folgenden schon aus Platzgründen nicht darum gehen, eine solche zu skizzieren. Es sollen lediglich einige Fälle von künstlerischem Streik oder Aufrufen dazu umrissen werden. In der Forschungsliteratur sind sie zumeist ordentlich dokumentiert. Berücksichtigt werden solche Ereignisse, historische Episoden und Namen, die exemplarisch Aufschluss über Variationen des Konzepts vom Kunststreik geben. Sie sollen aber auch und vor allem als Symptome für den jeweiligen historischen Stand gelesen werden, den der Begriff der künstlerischen Arbeit einnimmt. Denn der Nexus von Streik und Arbeit steht im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen, die sich ihrem Thema in einem negativistischen Modus nähern. Der (künstlerische) Streik wird verstanden als Verstoß gegen eine dreifache Ordnung: Die Ordnung der Produktion von Kunst, ihrer Distribution und ihres Konsums. Als Phänomen der Störung lässt er die Ordnungen von künstlerischer Arbeit und der Arbeitswelt desto deutlicher hervortreten, so die Annahme.

Der Zeitraum, auf den sich die folgenden Überlegungen und historischen Beispiele beschränken, reicht von den 1960er bis in die 1970er Jahre. Diese Eingrenzung kommt nicht von ungefähr, sind es doch genau die Jahre von 1960 an,

in denen Künstler*innen ihr Selbstbild vehement neu zu bestimmen suchen und ein ausgeprägtes Selbstverständnis als künstlerische Arbeiter*innen entwickeln. Wenn innerhalb dieses Zeitraums der Fokus auf der zweiten Hälfte der 1960er Jahre liegt, es sich bei den im Folgenden diskutierten künstlerischen Positionen also um annähernd synchrone Phänomene handelt, dann offenbart dieser Sachverhalt, wie wenig einheitlich die Antworten der Künstler*innen auf die Frage nach künstlerischer Arbeit und Selbstbestimmung waren. Dieses veränderte Verständnis der Künstler*innen von sich selbst und ihrer Rolle in der Gesellschaft korrespondiert mit dem in jener Zeit neuen Phänomen, dass sie zu Widerstands- und Verweigerungsformen wie dem Kunststreik greifen. Der Kunststreik ist eine Formation aus dem Arsenal künstlerischer Verweigerungsstrategien, und auch sie bleibt in ihren Manifestationen divers (Weiss, 2015a, S. 113-125).

Zur Ambivalenz des Kunststreiks – Ad Reinhardt (1961)

Ad Reinhardts Karikatur *BREAK THE ARTISTS' STRIKE* von 1961 (Abb. 1) könnte als eine Art Präludium zur Phase der Hochkonjunktur von künstlerischen Streiks betrachtet werden, die zum Ausgang der 1960er Jahre eintreten sollte (Weiss, 2015a, S. 116-117). Das recht einfach scheinende, in seinem gegenkünstlerischen Impetus jedoch hochkomplexe Blatt des New Yorker Künstlers enthält in hoher Verdichtung einige Momente, die als strukturell spezifisch für jegliche Art von Streik oder Streikaufruf in der Kunst gelten können. Das mag auf den ersten Blick überraschen, handelt es sich bei dieser Arbeit doch um das Gegenteil eines Aufrufs zum Streik, um eine künstlerische Intervention *gegen* den Streik in der Kunst. Doch gerade deshalb kann das Blatt als Indikator dafür dienen, dass das Thema des Streiks für Künstler*innen nicht erst im Zuge der Protestbewegungen in den USA der ausgehenden 1960er Jahre in der Diskussion war. Denn eine Karikatur – und um nichts Anderes als eine solche Gegenkunst handelt es sich hier – reagiert auf vorausgehende politische, gesellschaftliche oder ästhetische Entwicklungen (Hofmann, 1956/Hofmann, 1984, S. 355-383); um welche, das wird zu klären sein.

Reinhardt realisiert seine Wendung gegen den Künstler*innenstreik anhand eines formalen Paradoxes, das zum Repertoire der Formensprache der Karikatur gehört. Denn die Ästhetik des Blattes entspricht einerseits der gewerkschaftlichen Streikaufrufe jener Zeit auf Plakaten und in Zeitungen und ahmt sie nach: „STRIKE“ lautet die in der Größe ihrer Schrifttype alles überragende Schlagzeile des Blattes. Andererseits wird der Sinn dieser Überschrift durch das in kleiner Schrift vorausgeschickte „BREAK THE ARTISTS“ sogleich aufgehoben. In

Abbildung 1: Strike

BREAK THE ARTISTS

STRIKE

BACK UP THE ART-ESTABLISHMENT

ATTENTION

FAUVE-FINKS, FUTURIST-SCABS, BRASSY-EXPRESSIONIST-KNUCKLEHEADS, POST-SURREALIST-GOONIES

Support the City-Bosses and Modern-Museums School-Pageants

Join the Friends of the Whitney, Guggenheim, Carnegie, Ford, Rockefeller, & Chase-National Art-Lovers Assoc.

Expand the Board of Art-Education Hobby-Whores-Planks

Contribute money for nuclear-bomb-tests & nature-in-abstraction-fall-out-experiments

ENTER THE NEW-IMAGES-OF-MAN-CIVIL-DEFENSE-SHELTER-MURAL-PRIZE-COMPETITION

WANTED... LAPSED AVANT-GARDISTS, LANDLORD-LOVERS, TURNCOATS, FLESH POTS, LOAN-SHARKS,
INFLATIONISTS, CARPET-BAGGERS, GOLD-FRAMERS, PENGES, CURATOR-PUSHERS, GALLERY-FINERS,
CRITIC-BOOSTERS, COLLECTOR-AGENTS, ARKONISTS, ART-HISTORY-HUSTLERS, MOONLIGHTERS,
GRASS-ROOTERS, INFORMERS-PARROTS, TOADIES, TAX-EVADERS, AKE-GRINDERS, WARD-HEELERS,
POLITICOES, ROMANTICS, ENTERTAINERS, POETS, MUSICIANS, ARCHITECTS, SPECULATORS, SPONGES,
COMPANY-MEN, ETC.

ENLIST NOW!

SPEED UP ART-COMMERCE AND ART-TRAFFIC. BLOCK THE STREETS.

Go To A Gallery - Get More Out of Life - Pictures are Better Than Ever

Patronize Your Nearest Art-Dealer

BUY THE FAMOUS STANDARD BRANDS

MORE HARD-SELL ON THE SOFT-EDGE! MORE SOFT-SELL ON THE HARD-EDGE!

ARTISTS SELL OUT ARTISTS

Make It While You Can

Local ART-PEDESTAL- & INTERNATIONAL TRUCKLERS UNION

Rough Sketch for a Leaflet in the Event or Happening of a Fine-Artists Strike, 1981

dieser karikierenden formalen Verkehrung ruft das Blatt *gegen* den Streik von Künstler*innen und damit zum Gegenstreik, zum Streik gegen den Streik, auf. Reinhardts Arbeit wird so zu einem Ausdruck tiefster Ambivalenz gegenüber dem Streik in der Kunst, und diese Ambivalenz gehört zu den konstitutiven Momenten des Kunststreiks selber. Der Kunststreik bleibt eine in sich brüchige Angelegenheit, wie sich anhand fast aller Beispiele wird zeigen lassen. Die Gründe für diese Brüchigkeit wollen die folgenden Ausführungen namhaft machen.

Reinhardt waren Kritik und Protest als Formen künstlerischen und politisch-sozialen Auftretens keineswegs fremd. Ganz im Gegenteil, Aufrufe und Manifeste machen einen großen Teil des Engagements des streitbaren Künstlers als Schriftstellers aus (Frelik, 2016, S. 189-190; Wagner, 2018, S. 62-69). Und im Jahre 1961, dem Jahr, in dem „BREAK THE ARTISTS’ STRIKE“ entstanden ist, zog Reinhardt gar selbst ein Moratorium vom Ausstellungsbetrieb in Betracht, einen – wie er bemerkte – „moralischen Ein-Mann-Streik gegen New York und die ‘New York-School’“ (Corris, 2008, S. 124, Übers. H.K.-O.). Doch das vorliegende Blatt verdankt seine Entstehung nicht alleine der Einsicht in die Absurdität eines solchen Moratoriums, zumal das eines Künstlers, der seinerzeit im Ausstellungsbetrieb noch recht wenig erfolgreich war. Reinhardt brachte mit der sarkastischen Forderung nach Unterstützung des Kunst-Establishments – „BACK UP THE ART-ESTABLISHMENT“ – seine Abneigung gegen eben dieses Establishment zum Ausdruck, zu dem für ihn die marktbeherrschenden Künstler*innen der sogenannten „New York School“, des abstrakten Expressionismus also, samt den sie unterstützenden Galerien und Museen gehörten.

Angeregt wurde die Arbeit durch Boykott-Aufrufe von Künstler*innen, die sich seinerzeit freilich gar nicht auf Kunst und künstlerische Inhalte bezogen oder gegen die Verflechtung von Kunst und Kunstmarkt richteten, sondern letztere sogar noch zu fördern suchten. Reinhardt motivierte seine Invektive rückblickend aus der Perspektive des teilnehmenden Zeitgenossen:

„Für eine gewisse Zeit in den frühen 60ern trieb eine Gruppe junger Künstlerinnen und Künstler, die sich die ‘Artist Tenants Association’ nannte, ihr Unwesen im Herzen der Kunstwelt, indem sie zum Boykott gegenüber den New Yorker Galerien und Museen aufrief. Die Künstlerinnen und Künstler kämpften lediglich gegen die Schikanen durch die Brandschutzabteilung der Stadt [...]. Das anmaßendste und halbherzigste Scheingefecht innerhalb des Kunstmarktes in jüngster Zeit war der Protest der ‘Action Painters’ gegen den Kritiker der New York Times, in dem sich die Künstlerinnen und Künstler schamlos mit ihren Käufern, ihren Sprachrohren, Verehrern und Kunstgagten auflisteten“ (Weiss, 2015a, S. 116-117).

Das Moment der Kritik von Künstler*innen am Kunstbetrieb und dessen Verflechtung mit Ökonomie und Markt muss als für die meisten Formen von Streik in der Kunst zentral gelten. Doch Reinhardt geht weiter. In seiner gegenkünstlerischen Arbeit verbindet sich dieses Moment mit der selbstreflexiven Frage, ob künstlerischer Protest und Streik am Ende dem Kunstestablishment nicht sogar nützlich seien. In solchen Überlegungen, die das Blatt grundieren und in der Folge die Streikaufrufe oder Streikaktionen von Künstler*innen begleiten

sollten, ist der leitende Impuls von Reinhardts künstlerischer Intervention gegen den Streik zu suchen.

Arbeit im Bereich der Kunst – *Angry Arts Week* (1967)

Kunststreik findet am Übergang zwischen ästhetischer Welt und realer, außer-ästhetischer Lebens-, Arbeits- und Wirtschaftswelt statt. Der entscheidende Impuls für die Hochkonjunktur der Begriffe Streik und Arbeit im Bereich der Kunst am Ende der 1960er Jahre ist aus der Politisierung, die der Protest gegen den Vietnam-Krieg mit sich brachte, und den in dieser Zeit neu entstehenden künstlerisch-sozialen Bewegungen hervorgegangen.³ Dabei waren Versuche, die Grenze zwischen Kunst und Arbeit aufzuweichen, keineswegs neu. Bereits um die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert, verstärkt aber im Zuge des russischen Konstruktivismus und anderer Avantgarde-Bewegungen, insistierten insbesondere sozialistische Künstler*innen darauf, dass ihre Tätigkeit, das Herstellen von Kunst, als 'Arbeit' zu bezeichnen sei.⁴ Ein Kulminationspunkt für die Neuaufgabe der künstlerischen Selbstdeutung vom Paradigma der Arbeit her lässt sich auf den Ausgang der 1960er Jahre datieren und im New York der Zeit lokalisieren: „End your silence“ – mit diesen Worten waren zwei offene Briefe überschrieben, die am 18. April und am 27. Juni 1965 in der *New York Times* veröffentlicht wurden (Israel, 2013, S. 24-25).⁵ Über 400 prominente Künstler*innen, Schriftsteller*innen und Kritiker*innen formulierten hier den ersten kollektiven Aufruf gegen den Vietnam-Krieg. In der aus dieser Initiative hervorgegangenen *Angry Arts Week*, an der fast 600 Künstler*innen, Schriftsteller*innen und Intellektuelle teilnahmen – darunter Georgia O'Keefe, Elaine De Kooning, Mark Rothko, Ad Reinhardt, Susan Sontag, Philipp Roth, Hannah Arendt und Herbert Marcuse –, sollte nach eigenen Beschreibungen weniger mit Demonstrationen und Aufmärschen, sondern durch „Arbeit in unseren eigenen Bereichen“ („through work in our own fields“) gegen den Krieg protestiert werden (Ault, 2002, S. 17). Gemeint waren damit künstlerische Arbeiten in so verschiedenen Medien und Gattungen wie Performances, Musik, Literatur, Malerei, Fotografie, Film und Skulptur (Israel, 2013, S. 70-76). Entsprechende Aktionen gab es zur

3 Vgl. dazu Schwartz (1971), 96-105; Schwartz (1972), 70-79; Lippard (1984); Beitin/Gillen (2018).

4 Vgl. Andrews (1990); Gough (2005).

5 Die verschiedenen New Yorker Bewegungen und Organisationen sind dokumentiert in: Ault (2002), S. 17-76.

gleichen Zeit auch an der Westküste der Vereinigten Staaten, etwa durch das *Artists' Protest Committee* in Los Angeles (Israel, 2013, S. 25-35).

Zunächst rückte die Formel „work in our own fields“ den Begriff künstlerischer *Arbeit* in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit und bedeutete eine immense Aufwertung dieses neuen Konzepts. Doch die Wirksamkeit der Formel blieb nicht darauf beschränkt, das Bild von Künstler*innen als Vertreter*innen einer bürgerlichen Elite oder eines Gegentypus wie dem des Bohemien zu transformieren.⁶ Waren Formen des politischen künstlerischen Widerstands von Künstler*innen wie offene Briefe, Protestmärsche oder Petitionen noch Teil der allgemeinen, außer-künstlerischen Protest-Kulturen jener Zeit, so griff die Parole „work in our own fields“ über die Unterscheidung von künstlerischem und außer-künstlerischem Protest hinaus. Diese Formel kann gleichsam als Signatur des gesellschaftlichen und politischen Aufbegehrens von Künstler*innen, Schriftsteller*innen sowie Intellektuellen der 1960er Jahre gelesen werden. Ihre Leistung lässt sich kaum anders denn in einem Paradox fassen: sie grenzt ein und gleichzeitig öffnet sie. Sie limitiert, indem sie die Künstler*innen auf den je eigenen Bereich verpflichtet und das innerhalb dieses Feldes Geleistete als Beitrag zum gesellschaftlichen Protest, hier: gegen den Vietnam-Krieg ausweist. Das hieß zunächst nichts anderes, als dass beispielsweise eine unter anderem durch Videoarbeiten hervorgetretene Künstlerin wie Carolee Schneemann zu Protestveranstaltungen thematisch relevante Videos beisteuern konnte. Dadurch jedoch, dass die Formel den Fokus auf ‚Arbeit‘ reduzierte, entgrenzte sie gleichzeitig und ließ jegliche Form und Formate von Tätigkeit der Künstler*innen zu. Happenings oder andere performative Formate konnten so ebenfalls zu künstlerischer Arbeit erklärt werden.

Bestimmen Künstler*innen sich selbst über ihre Arbeit – und nicht etwa über ihre Werke oder ihren sozialen Status –, so kommt damit nicht nur hinsichtlich der Frage des sozialen Aufbegehrens eine Dynamik in Gang, die die Grenze zwischen dem künstlerischen Bereich und dem außer-künstlerischen verschwimmen lässt. Auch die klare Unterscheidung zwischen ästhetischem und außer-ästhetischem Protest oder die zwischen ästhetischen und außer-ästhetischen Kontexten, wie sie die Forschung gelegentlich pflegt, wird dadurch unterlaufen (Israel, 2013, S. 3). Als absolute genommen, sind solche analytisch dichotomen Distinktionen nämlich wenig hilfreich, setzen sie doch Momente

6 Zur Herausbildung unterschiedlicher Typen der Künstler*innen seit der Renaissance vgl. Hauser (1988), S. 188-197; zur künstlerischen Selbstinszenierung als Bohemien vgl. von Dewitz (2010).

einander abstrakt gegenüber, die sich in übergreifenden Praktiken durchdringen, anstatt einander auszuschließen. Gerade der Streik konnte mit der Auflösung dieser Dichotomien zur Praxis einer künstlerischen Grenzüberschreitung werden, die Künstler*innen zur politischen Aktion und Intervention nutzen – weitere Beispiele dieses Paradigmas werden im Folgenden vorgeführt.⁷ Die neue Wertschätzung der künstlerischen Arbeit als solcher bahnte den Weg zum Kunststreik als eines weiteren Mittels der Auseinandersetzung, doch sie brachte auch eine ganze Reihe von Problemen mit sich.

Subjektivierung und Institutionalisierung des neuen Paradigmas – die *Art Workers' Coalition* (1969/70)

Die Folgen der Umbesetzung des Paradigmas „Arbeit“ für Konzeption und Selbstverständnis der Künstler*innen lassen sich an der Formation der *Art Workers Coalition* (AWC) im Jahre 1969 ablesen. Dabei sind zwei Tendenzen auszumachen: die Subjektivierung des Arbeitskonzeptes sowie der Versuch zu dessen politischer und sozialer Institutionalisierung. Die spezifische Tätigkeit der Künstler*innen, die künstlerische Arbeit, wurde konsequent auf das Subjekt der Kunstschaffenden übertragen. Sie leisteten nicht länger lediglich „Arbeit in ihrem eigenen Bereich“, sondern verstanden sich selbst als „art worker“. Verwies die Qualifikation von ‚Arbeit‘ als eines prozessualen Moments auf ein offenes Konzept, so kam mit der Selbstbeschreibung als „art worker“ ein Moment sozialer Stratifikation zum Tragen, das sich in der Folge als nicht unproblematisch erweisen sollte. Vereinfacht gesagt, ließe sich die Problematik so formulieren: Sämtliche menschlichen Tätigkeiten können als ‚Arbeit‘ bezeichnet werden, aber nicht alle, die in diesem weiten Sinne arbeiten, sind ‚Arbeiter*innen‘ im Sinne der Zugehörigkeit zu einer sozialen Klasse. Die Orientierung am neuen Paradigma von Arbeit ging aber noch weiter, denn deren Subjektivierung korrespondierte in der sozialen Sphäre mit dem Versuch zur Institutionenbildung.⁸ So wurde bereits ein Jahr nach Gründung der AWC, im September 1970, die Bildung einer Gewerkschaft gefordert und beschlossen (Bryan-Wilson, 2009, S. 23).

Die Ziele der AWC waren freilich so komplex und divers wie ihre Mitglieder (Ault, 2002, S. 5). Das macht der *New York Art Strike Against Racism, War, and Repression* deutlich (Israel, 2013, S. 147-160; Weiss, 2015a, S. 117-119). Dieser

7 So wird der Streik der Künstler von Israel (2013, 3) zu den außer-ästhetischen Protestformen gerechnet.

8 Zur AWC vgl. die maßgebliche Studie von Bryan-Wilson (2009, S. 13-40).

1970 von der AWC ausgerufenen Streik richtete sich zwar in erster Linie gegen den Krieg in Vietnam. Doch auch wenn die Kriegsthematik den Fokus des *New York Art Strikes* bildete, so ist die Tätigkeit der AWC doch keinesfalls auf sie zu reduzieren, zielte dieser Streik doch zugleich auf Repression im Allgemeinen, den herrschenden Rassismus sowie die soziale Ungerechtigkeit. Der Aufruf wandte sich an sämtliche Museen und Galerien in New York mit der Forderung, für einen Tag das „business as usual“ einzustellen und diese Institutionen als Teil eines landesweiten Moratoriums gegen die militärischen Operationen der USA zu schließen. Zur Zielscheibe des massiven Protestes wurde das Metropolitan Museum, das als eines der wichtigsten Museen der Stadt abgelehnt hatte, dem Aufruf zu folgen.

Die Anliegen der AWC waren allesamt und durchgehend politisch motiviert.⁹ Sie lassen sich auf drei Felder konzentrieren: erstens auf die Frage nach gerechter Entlohnung und sozialer Absicherung von Künstler*innen, zweitens auf den Impuls zur Reform von Institutionen, wie etwa den Museen, und gegen das Establishment von Kunstwelt und Kunstmarkt sowie drittens auf Aktionen gegen Krieg und Rassismus (AWC, 1970). So verlasen während des *Open Public Hearing*, das die AWC am 10. April 1969 veranstaltete, zwar über 70 von mehreren Hundert teilnehmenden Künstler*innen Statements zum Vietnam-Krieg, zu Rassismus und Sexismus sowie zu dem, was *Demokratisierung* der Museen genannt wurde. Doch bildeten grundlegende Fragen über die Arbeitsbedingungen der Künstler*innen den eigentlichen Fokus der Arbeit des AWC. Als zentrale Problematik kristallisierte sich dabei die Frage heraus, ob und wie die Künstler*innen die Kontrolle über ihre Werke oder Objekte erlangen oder besser: wiedererlangen könnten, nachdem diese entweder verkauft oder Teil von Ausstellungen geworden waren. Diese Frage betraf auch und gerade den finanziellen Aspekt. So entwarf Hans Haacke zusammen mit anderen Kolleg*innen einen Vertrag, der die finanzielle Beteiligung der Künstler*innen im Falle von Weiterverkäufen ihrer Werke sichern sollte. Einzelne dachten gar an die Einstellung ihrer Produktion für den Fall, dass die Präsentation ihrer Arbeiten ihnen nicht zufriedenstellend erscheinen würde (AWC, 1970).

Angesichts des neuen Selbstverständnisses der Künstler*innen als „art workers“ erscheint insbesondere der Versuch zur Gründung einer Gewerkschaft konsequent. Dabei war die Idee einer Gewerkschaft für Kunstschaffende kei-

9 Die Einschätzung von Lippard (1984, S. 6), immerhin eine Protagonistin der ersten Stunde, erscheint deshalb als nicht unproblematisch: „the AWC did not begin as a political group.“

neswegs neu. Schon 1933 hatte sich in New York die „Artists Union“ gebildet, eine anfänglich informelle Gruppierung, die sich vordringlich dem Problem der Arbeitslosigkeit unter Künstler*innen widmete und sich bereits 1942 wieder auflöste (Monroe, 1972, S. 17-20; Monroe, 1978, S. 20-23; Hills, 2005, S. 181-200). Innerhalb der AWC wurden dagegen Forderungen nach allgemeinen Löhnen für „art worker“ laut (Bryan-Wilson, 2009, S. 22-23). Die geforderte Entlohnung sollte unabhängig von Produktion und Verkauf einzelner Kunstwerke bezahlt werden. Uneinigkeit und Ratlosigkeit herrschten dann aber bezeichnenderweise darüber, wie die Gelder für solche Löhne aufzubringen wären. Auf dem Wege der Wertschöpfung durch Lohnarbeit wie bei Arbeiter*innen im engeren Sinne waren sie nicht zu erwirtschaften. Wie aber dann? Durch private Geldgebende, wie die Familie Rockefeller? Immerhin hatte die AWC 1969 vom *Rockefeller Brothers Fund* eine Zuwendung in Höhe von 17.000 USD zugesprochen bekommen, diese aber zurückgewiesen. In der Folge entstanden Diskussionen innerhalb der AWC, ob finanzielle Zuwendungen durch die in Kriegsgeschäfte verwickelte Rockefeller-Familie zulässig wären, was die Rede von „Blood-Dollars“ aufkommen ließ (Frascina, 1999, S. 160-207). Durch die Museen? Nein, denn die waren den Mitgliedern der AWC zufolge ja zum großen Teil von eben diesen privaten Geldgebern abhängig. Vom Staat? Der führte den Vietnam-Krieg – wobei der Gedanke, dass so aus ehemals freien Künstler*innen in der Moderne Staatskünstler*innen hätten werden können, ohnehin der Pikanterie nicht entbehrt. In anderen Worten: Je näher die Künstler*innen in ihrem Selbstverständnis als *art workers* an die Arbeiterschaft in lohnabhängiger Beschäftigung zu rücken schienen, je mehr sie sich an ihr orientierten, desto deutlicher wurde die Differenz, das asymmetrische Verhältnis beider (Bryan-Wilson, 2009, S. 16-25). Das ist nicht weiter verwunderlich, sind die Arbeitsverhältnisse, in denen sich Künstler*innen seit der Moderne befinden, doch prinzipiell verschieden von denen der lohnabhängig Beschäftigten. Künstler*innen nehmen hier einen Zwischenstatus zwischen Kleinunternehmer*innen sowie Arbeiter*innen ein, zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten. Das wird umso deutlicher, wenn man berücksichtigt, dass Künstler*innen gelegentlich selber Ausführende beschäftigen. Die Problematik des sozialen Status der Künstler*innen ist abhängig vom Problem der Beschreibung des Status der künstlerischen Arbeit, wenngleich beide Problemfelder nicht miteinander identifiziert werden dürfen, wie das in der Forschungsliteratur in der Regel geschieht.

Intermezzo: Zum Zusammenhang von Ordnung, Streik und Arbeit in der Kunst

Zur Bestimmung der Differenz zwischen dem Arbeitskonzept der Künstler*innen und dem von Arbeiter*innen im engeren Sinne wird in der Forschung gerne auf Marx' Unterscheidung zwischen „produktiver und unproduktiver Arbeit“ hingewiesen und diese als Beleg einer spezifisch künstlerischen Produktivität gelesen, die die Kunstschaffenden zugleich zu Arbeiter*innen, und zwar zu ganz spezifischen, mache (Bryan-Wilson, 2009, S. 27-28). Inwiefern jedoch Marx' Unterscheidung zu den „einflussreichsten Beiträgen zu diesem Thema“, dem Thema Kunst und Arbeit, gehören soll, bleibt rätselhaft. Denn für Marx ist und bleiben Schriftsteller*innen, und mit ihnen die Künstler*innen, „produktiv“ nur und nur dann, wenn durch ihre Produkte ein ökonomischer Mehrwert erzielt wird. In anderen Worten: Das Marxsche Paradigma von Produktivität folgt einzig und alleine dem Maßstab der Produktion von Kapital, weshalb John Milton, der mit seinem Epos *Paradise Lost* kaum Gewinn erzielte, von Marx als „unproduktiver Arbeiter“ bezeichnet wird (Marx, 1965, S. 377). Es ist auszuschließen, dass diese Lesart der Konzepte von Produktivität und Arbeit für Künstler*innen zur Bestimmung ihrer eigenen Tätigkeit getaucht hat. Nicht auszuschließen ist hingegen, dass dieses Marx-Zitat durch die englischsprachige Literatur als Ausweis einer ganz eigenen, spezifisch künstlerischen Produktivität alleine deshalb geistert, weil es auf einem Lese- resp. Übersetzungsfehler beruht. Heißt es doch etwa bei Bryan-Wilson (2009, S. 27): „A writer is a productive laborer in so far as he produces ideas, but in so far as he enriches the publisher who publishes his works, he is a wage-laborer for the capitalist“, so basiert diese Lesart ganz einfach auf einer Auslassung der Negation in der englischen Übersetzung.¹⁰ Bei Marx (1965, S. 128) ist das genaue Gegenteil zu lesen: „Ein Schriftsteller ist ein produktiver Arbeiter, *nicht* insofern er Ideen produziert, sondern insofern er den Buchhändler bereichert, der den Verlag seiner Schriften betreibt, oder sofern er der Lohnarbeiter eines Kapitalisten ist. [Hervorh. von H.K.-O].“

Aufschluss über die neue Konjunktur des Paradigmas Arbeit ist nur zu erhalten, wenn man es im Kontext der Selbstbeschreibung des Kunstschaffenden als Arbeiter*in betrachtet. Diese Kontextuierung führt freilich in eine paradoxe Denkfigur. Denn zum einen verbinden sich mit dem Bild von Arbeiter*innen Konnotationen, wie beispielsweise die der ernstesten Arbeit, die dem bloß unver-

10 Bryan-Wilson bezieht sich auf die Übersetzung von David McLellan (Marx, 1971). Die mittlerweile ungebräuchlich gewordene Auswahl Marx (1951, 156) übersetzt dagegen korrekt mit Negation.

bindlichen ästhetischen Spiel und Genuss, dem sozial folgenlosen *l'art pour l'art* entgegengesetzt ist. Damit sollte einem romantisierten Bild der Kunst als einer zweckfreien Tätigkeit entgegengewirkt werden. Zum anderen aber muss dieser Versuch zu einer sozial definierten Selbstbestimmung im Rahmen einer Romantisierung der Arbeiter*innenklasse betrachtet werden, wie sie sich vom 19. Jahrhundert bis in die Gegenwart hinein fortschreibt (Eiden-Offe, 2017). Diese Romantisierung ruft die imaginativen Potentiale des Klassenbegriffs auf und nutzt sie zur Kapitalismuskritik. Zutreffend wäre also der Befund, dass das romantische Bild von Kunst und Kunstschaffenden um den Preis einer neuen Romantisierung ausgetrieben werden sollte.

Doch an welcher Stelle der Ordnung von Arbeit, Arbeiter*innen und Produktion greift der Streik eigentlich ein? Diese Frage spielte ja bereits – daran sei hier erinnert – bei Ad Reinhardts Aufruf gegen den Streik eine Rolle. Hier sind drei Ordnungen zu unterscheiden: erstens die Ordnung der künstlerischen *Produktion*. Sie berührt die Thematik der Arbeit der Kunstschaffenden im Sinne der Hervorbringung von Werken zuinnerst und wird durch die Reihe Produzent*in (Arbeiter*in) – Arbeit – Produkt (Kunstwerk) konstituiert. Davon zu unterscheiden wären zweitens die Ordnung der *Distribution* und drittens die Ordnung der *Konsumtion*: Diese sind charakterisiert durch die Frage, wie das Produkt, und das heißt hier: Kunstwerk, an seine Rezipierenden kommt, wie es also öffentlich wird. In diesen beiden Ordnungen nimmt das Werk unweigerlich Warencharakter an, es muss einem Umschlagplatz zugeführt werden, der im Bereich der Kunst vor allem durch Galerien und Museen gebildet wird. Die zentrale Problematik des Zusammenhangs dieser drei Ordnungen lautet: wer hat die Verfügung über die (Kunst)werke, die Produkte, nachdem diese ihren Produktionsort verlassen haben und in der Welt von Kunsthandel und schließlich Kunstkonsum angelangt sind?

Ein Streik wie der *New York Art Strike* sucht die Ordnungen der Distribution und der Konsumtion zu stören und gerade dadurch auf übergeordnete oder, im Sinne der drei Ordnungen betrachtet, *sekundäre Ziele* (gegen den Krieg, die nukleare Aufrüstung) hinzuweisen. Die Intention, die sich mit dem Streik verbindet, richtet sich auf die Umschlags- und die (im wahrsten Sinne) Schauplätze der Produktpräsentation, die Galerien und Museen. Sie sollen in ihrer Funktion gestört werden. Durch diese *Überdetermination* des Streikziels – man könnte auch sagen: durch die Verschiebung hin auf ein sekundäres Streikziel – wird deutlich, dass der Kunststreik selbst zu einem performativen *Zeichen* wird und auf eine *symbolische Dimension* zielt, ganz unabhängig von Erreichung oder Nicht-Erreichung seiner konkret ausgegebenen Ziele. Künstlerische Interventionen in diesem Sinne sind

solche, in denen die Grenze von Kunst hin zur außer-künstlerischen Realität überschritten werden soll und überschritten wird.

Ästhetisierung und Krise künstlerischer Arbeit: Robert Morris (1969/70)

Zusammen mit mehr als dreißig Arbeiter*innen vom Bau, Gabelstaplerfahrern und Kranführern, mit Bauingenieur*innen und sogenannten „art fabricators“ sowie schwerem Gerät baute Robert Morris anlässlich seiner ersten Einzelausstellung von 1970 im Whitney Museum of American Art zehn Tage lang eine tonnenschwere gigantische Installation aus Holz, Beton und Stahl auf. Ihre schiere Masse ließ Befürchtungen aufkommen, dass das dritte Stockwerk des Whitney einstürzen könnte. „[D]as Amalgam von Dingen ohne Titel sieht aus [...] als ob eine Bombe eine riesige Struktur getroffen hätte und die Trümmer umgestürzt und in eine unerklärliche gerade Linie gefallen wären“, so berichtete ein Kritiker (Bryan-Wilson, 2007, S. 346). Der Einsatz von Maschinen und zahlreichen Helfer*innen, in der Regel Assistent*innen der jeweiligen Künstler*innen, war damals nicht ungewöhnlich (Crimp, 1981, S. 71). Der Versuch von Kunstschaffenden, im Modus gemeinsamer Arbeit auf Augenhöhe mit Arbeiter*innen zu kommen, war dagegen neu. In diesem Sinne insistierte Morris zudem darauf, dass das Werk unverkäuflich sei. Erstattet werden sollten lediglich die Kosten für die Baumaterialien, außerdem wollten Künstler*innen ebenso wie die Bauarbeiter*innen lediglich für die getane Arbeit bezahlt werden. Diese Ausstellung sollte nicht nur dokumentieren, was *hard work* für Künstler*innen sowie Arbeiter*innen gleichermaßen bedeuten konnte, sie stellte die vielleicht weitgehendste Identifikation von Kunstschaffenden mit der Arbeiterschaft dar. Man ist versucht, in diesem Fall von einer Versuchsanordnung zu sprechen, die den Extremfall ausloten und womöglich an die Grenzen gehen sollte.

Damit geraten zwei Aspekte in den Blick: zum einen das Moment des Performativen, und damit zum anderen das der zeitlichen Ausdehnung. Bryan-Wilson (2007, S. 344-347) hat auf die für Morris' Arbeiten so bedeutsame Prozessualität hingewiesen. Seine „Prozess-Stücke“ seien Arbeiten – so Bryan-Wilson (ebd.) weiter – die die Grenzen von Performance, Skulptur und Installation überbrücken und deshalb gerade kein marktfähiges Endprodukt als Ergebnis hinterließen. Das trifft auf die Whitney-Arbeiten in besonderem Maße zu; erhalten sind davon nur Fotografien. Und doch muss man, berücksichtigt man die Dauer der Aufbauarbeiten und den Umstand, dass statt der üblichen Ausstellungseröffnung das Publikum bereits zehn Tage vor der geplanten Fertigstellung der Installation Tag

für Tag bei den Aufbauarbeiten zuschauen konnte, den Akzent etwas anders setzen: das Moment des *Performativen* ist bei dieser künstlerischen Aktion klar vorherrschend.

Morris gelang es, auch nach Beendigung der Konstruktion den performativen Charakter der Arbeit aufrechtzuerhalten. Denn an die Beendigung der Herstellungsprozesse dessen, was man als vorläufiges 'Produkt' bezeichnen könnte, an all die Verrichtungen, die sich innerhalb der ersten Ordnung, derjenigen der Produktion vollzogen, schlossen sich nun die Aushandlungen innerhalb der zweiten und dritten Ordnung an. Denn knapp fünf Wochen nach der Eröffnung erklärte Morris sich selbst „on strike“. An dieser Stelle wird noch einmal deutlich, dass der Kunststreik in der Regel gar keine Unterbrechung der Produktion darstellen muss, dass es sich vielmehr um einen Eingriff der Künstler*innen in das Wie und Ob der Präsentation ihrer Produkte handelt – wobei der Begriff des Produktes hier nicht an einen Gegenstand gebunden ist, es kann sich auch um eine Performance oder Aktion handeln. Morris forderte die sofortige Beendigung seiner Ausstellung und die Schließung des Whitney Museums für einen Zeitraum von zwei Wochen mit der Begründung, dass die derzeitige Priorität nicht im Produzieren und Ausstellen von Kunst liegen könne, sondern man in gemeinsamen Aktionen der Kunst-Community gegen Krieg, Repression und Rassismus handeln müsse (Bryan-Wilson, 2007, S. 350). Das Museum selbst sei Handlanger der Macht und eine Umwertung des Kunstsystems dringlich. Das Whitney Museum verweigerte zunächst die Forderung von Morris, doch nach der Androhung eines massiven Sit-ins in den Räumen des Museums wurde die Ausstellung schließlich geschlossen.

Deutlich wird an dieser Stelle einmal mehr die *Überdetermination* des künstlerischen Streiks: Es ging nicht direkt um die Verbesserung der Arbeitssituation oder der Ertragslage der Künstler*innen, sondern um im weiteren Sinne politische Forderungen. Und umgekehrt zeigt sich, in wie hohem Maße der Kunststreik jener Zeit seine Impulse aus der zeitbedingten *Politisierung* erhält. Ein weiterer Befund ist freilich auch nicht von der Hand zu weisen und bildete fortan ein konstitutives Moment des Streiks in der Kunst: Der Streik selbst wurde seinerseits ästhetisiert. Er bildete selbst einen performativen Teil der künstlerischen Arbeit, gewissermaßen einen performativen Annex, denn zuvor war ja demonstriert worden, wie künstlerische Arbeit in ihrer Performanz aussieht. Morris' künstlerisches Handeln vollzog sich hier auf dem schmalen Grat zwischen ästhetischem Bereich und außer-ästhetischer Realität. Darauf verweist auch nicht zuletzt der Umstand, dass die Performance nach einem schweren Arbeitsunfall beim Aufbau der Installation beendet und das Kunstpublikum ausgeschlossen werden musste.

Das Ende der Produktion und der Übergang in die Theorie – Gustav Metzger (1960/1974)

Ein Befund aus dem Abschnitt über Morris könnte lauten, dass ein konstitutives Moment des Kunststreiks in seiner paradoxalen Verfassung liegt. Denn Kunststreik mündet unweigerlich in das Paradox, dass selbst dort, wo die Produktion verweigert wird, noch künstlerische Arbeit geleistet wird – andernfalls wäre das Paradigma Kunst verlassen. Das künstlerische Medium für diese Verschiebung von künstlerischer Arbeit im Sinne der Herstellung eines Werkes ist – bei Morris war das zu sehen – die Performance oder die Aktion. Dabei wird für den Betrachter die Imagination der „Endlosigkeit des Oszillierens zwischen Innen und Außen außerhalb des Kalküls der Formen zu erzeugen [ge]sucht“ (Luhmann, 1995, S. 474). Der deutsch-britische Künstler Gustav Metzger setzte mit seiner Kritik am Warencharakter der Kunst und der Kommerzialisierung des Kunstbetriebs an den Ordnungen der Kunstproduktion, der Distribution und Konsumtion an. Er fand in den frühen 1960er Jahren mit seiner „autodestruktiven Kunst“ eine Lösung für das Dilemma, wie man Kunst produzieren könne, ohne das Werk zur Ware werden zu lassen und es dem Markt zuzuführen. Metzger erfand großflächige Arbeiten, die sich nach ihrer Fertigstellung selbst zerstörten.¹¹ Aber auch Metzgers Variante des Kunststreiks erwies sich im Rückblick als wegweisend bis in die Gegenwart hinein. 1974 proklamierte Metzger die „Years without Art“. Diese Ankündigung war seine Reaktion auf die Einladung zum Colloquium und zur Ausstellung mit dem Titel „Art into Society – Society into Art“, und er machte in der Folge von 1977 bis 1980 gar keine Kunst, oder besser gesagt: keine *Kunstwerke*, mehr (Weiss, 2017, S. 158-165).¹² An die Stelle der Werke trat die öffentlich aufgeführte Theorie. Unter dem Motto „Don't make art but study art“ richtete Metzger in diesem Zeitraum stattdessen Seminare für Künstler*innen sowie Publikum aus, in denen über Kunst und Kunstsystem diskutiert wurde. Für beides – den Streik oder besser gesagt: die Kunstverweigerung der „Years without Art“ ebenso wie für die sich selbst zerstörenden Werke – gilt, dass sie durch den performativen Aspekt noch immer innerhalb der Kunst zu situieren sind, oder vielleicht besser und nochmals mit Luhmanns Formel gesprochen: auf der Linie „zwischen Innen und Außen außerhalb des Kalküls der Formen“. Metzgers Intervention griff in die Ordnung der Kunstproduktion ein und setzte

11 Vgl. dazu Metzgers Manifeste zur autodestruktiven Kunst, in: Metzger (1997, S. 15-17, S. 25-38, S. 67-71), sowie die Darstellung von Hoffmann (2005, S. 19-39).

12 Metzgers Manifest erschien ohne Titel bei Joachimides/Rosenthal (1974, S. 79).

an deren Stelle die Inszenierung von Theorie sowie das Manifest. Und diese Umbesetzung war erforderlich, um die zweite Ordnung, die der Distribution, des sogenannten „Kunstsystems“ zu stören, zumindest symbolisch, doch in jedem Falle von außen. Genau darauf zielte Metzger ab: „Der Kern meiner Kritik ist das Galeriesystem [...] Ich habe mich außerhalb des Systems gestellt, um von Außen dagegen anzukämpfen“ (Kopp-Oberstebrink & Weiss, 2015c, S. 142). Dieser Aspekt wird zumeist übersehen und führt zu solchen Fehlurteilen wie dem eingangs zitierten, dass der Kunststreik als faktisch gescheitert bewertet wird. „Außerhalb des Kalküls der Formen“ – das meint die Formen der *Kunstwerke*, nicht die Medien, in denen sich eine Kunst realisiert, die keinesfalls auf den Werkcharakter abzielt, wie im Falle Metzgers. Zu diesen Medien gehören die Performance oder auch das Manifest, wobei auch Manifeste „als eine performative Praxis zu verstehen [sind] und dabei nicht nur eine Sprech-Handlung, sondern auch ein körperlich dargebotenes Ereignis“ (Dogramaci/Schneider 2017, S. 12). Und es sind diese beiden Gattungen, die im Falle von Metzgers Streik zum Zuge kommen.

In nochmals anderen Worten, und zwar in denen, die die Veranstalter*innen der dem Sammelband zugrundeliegenden Tagung für die letzte Sektion in so schöner Vieldeutigkeit gefunden haben: „Widerstand zwecklos?“. Künstlerischer Widerstand – um nichts anderes handelt es sich beim Kunststreik – ist zwecklos, weil er in der Regel keines seiner überdeterminierten Ziele erreicht und, man mache sich nichts vor, auch gar nicht erreichen will, jedenfalls nicht auf direktem Wege. Künstlerischer Widerstand ist deshalb zwecklos, weil er selbst Teil der Kunst ist, Kunst, die sich zumeist zwar in anderen Medien als dem materiellen Werk realisiert, aber eben doch Kunst bleibt. Er ist eine Art Aufmerksamkeitsmarker, der im Medium der Kunst Verhältnisse der Wirklichkeit außerhalb der Kunst wie im Vergrößerungsglas zeigt und damit quasi-experimentell zum Nachdenken anregen will. In nochmals anderen Worten: Der Kunststreik kann gar nicht scheitern. Oder er ist immer schon gescheitert.

Literatur

- Andrews, Richard, Kalinovska, Milena et al. (Hrsg.). (1990). *Art into Life. Russian Constructivism 1914–1932*. New York: Pistil Books.
- Ault, Julie (2002). *Alternative Art New York 1965–1985. A Cultural Politics Book for the Social Text Collective*. New York: University of Minnesota Press.
- AWC (1970). *An Open Hearing on the Subject: What Should Be the Program of the Art Workers Regarding Museum Reform and to Establish the Program of an Open Art Workers Coalition*. New York.

- Beitin, Andreas & Gillen, Eckhart J. (Hrsg.). (2018). *Flashes of the Future. Die Kunst der 68er oder die Macht der Ohnmächtigen*. Berlin: bpb.
- Bempeza, Sofia (2013). *Art Strike. The Unfinished Work ...*. In *Event as Process. Cities in an Ongoing State of Emergency and the Artists' Stance*. Athens Biennale. Verfügbar unter <http://athensbiennale.org/event-as-process/art-strike-the-unfinished-work/?from=ab4> [30.07.2019].
- Bryan-Wilson, Julia (2009). *Art Workers. Radical Practice in the Vietnam Era*. Berkeley, Los Angeles: University of California Press.
- Bryan-Wilson, Julia (2007). Hard Hats and Art Strikes. Robert Morris in 1970. *The Art Bulletin*, 98, 333–359.
- Corris, Michael (2008). *Ad Reinhardt*, London: Reaktion Books.
- Crimp, Douglas (1981). Richard Serra. Sculpture Exceeded. *October*, 18, 67–78.
- Dewitz, Bodo von (Hrsg.). (2010). *La Bohème. Die Inszenierung des Künstlers in Fotografien des 19. und 20. Jahrhunderts*. Göttingen: Steidl.
- Dogramaci, Burcu & Schneider, Katja (2017). „Clear the Air!“ Zur Aktualität von Manifesten als Kunstform. In Burcu Dogramaci & Katja Schneider (Hrsg.), *Clear the Air. Künstler-Manifeste seit den 1960er Jahren* (S. 9–15). Bielefeld: transcript.
- Eiden-Offe, Patrick (2017). Die Poesie der Klasse. Romantischer Antikapitalismus und die Erfindung des Proletariats. Berlin: Matthes & Seitz.
- Folie, Sabine & Matt, Gerald (Hrsg.). (2006). [Kat.] „Seek the Extremes...“. Bd. 2. Lee Lozano. Ausst. Kat. Kunsthalle Wien. Nürnberg: Verlag für moderne Kunst.
- Frascina, Francis (1999). *Art, Politics and Dissent. Aspects of the Art Left in the Sixties*, Manchester, New York: Manchester University Press.
- Freeman, Joshua B. (1993). Hardhats. Construction Workers, Manliness, and the 1970 Pro-War Demonstrations. *Journal of Social History*, 26, 725–739.
- Frelik, Edyta (2016). Painter's Word. Thomas Hart Benton, Marsden Hartley and Ad Reinhardt as Writers. Frankfurt/Main, New York: Peter Lang Edition.
- Gough, Maria (2005). *The Artist as Producer. Russian Constructivism in Revolution*. Berkeley: University of California Press.
- Hauser, Arnold (1988). *Soziologie der Kunst* (3. Aufl.). München: C.H. Beck.
- Hills, Patricia (2004). Art and Politics in the Popular Front. The Union Work and Social Realism of Philip Evergood. In Alejandrot Anreus & Diana L. Linden et al. (Hrsg.), *The Social and the Real. Political Art of the 1930s in the Western Hemisphere* (S. 181–200). University Park: Pennsylvania State University Press.
- Hoffmann, Justin (2005). Die Erfindung der Autodestruktiven Kunst. In: G. Metzger. *Geschichte Geschichte* (S. 19-39). Wien: Generali Foundation.
- Hofmann, Werner (1956). *Die Karikatur von Leonardo bis Picasso*. Wien: Rosenbaum.
- (1984). Die Karikatur – eine Gegenkunst. In [Kat.] *Bild als Waffe. Mittel und Motive der Karikatur in fünf Jahrhunderten (Wilhelm Busch Museum, Hannover 1984)* (355–383). München: Prestel-Verlag.

- Israel, Matthew W. (2013). *Kill for Peace. American Artists Against the Vietnam War*. Austin: University of Texas Press.
- Jeffrey-Jones, Rhodri (1999). *Peace Now! American Society and the Ending of the Vietnam War*. New Haven: Yale University Press.
- Joachimides, Christos M. & Rosenthal, Norman (Hrsg.). (1974). [Kat.] *Art into Society – Society into Art. Seven German Artists*. Albrecht D., Joseph Beuys, KP Brehmer, Hans Haacke, Dieter Hacker, Gustav Metzger, Klaus Staeck, Institute of Contemporary Arts, Nash House, London, 30. October – 24. November 1974. London.
- Kopp-Oberstebrink, Herbert & Weiss, Judith E. (2015a). Im Labyrinth der Dialektik von Innerhalb und Außerhalb? Von der Verweigerungskunst zur Kunstverweigerung. In Herbert Kopp-Oberstebrink & Judith E. Weiss (Hrsg.), *Kunstverweigerungskunst I. Verweigerung als schöpferische Provokation*. *Kunstforum International*, 231, 26–41.
- (2015b). Gegenkunst, Anti-Kunst, Nicht-Kunst, Kunstlosigkeit. Dispositive der Verweigerung. In Herbert Kopp-Oberstebrink & Judith E. Weiss (Hrsg.), *Kunstverweigerungskunst II. Verneinung zwischen Formgebung und Ausstieg*. *Kunstforum International*, 232, 30–45.
- (2015c). „Verweigerung war für mich eine Pflicht. Rückblickende Bemerkungen über Zerstörung, das Verschwinden und die Aufgabe der Kunst. Ein Gespräch mit Gustav Metzger. In Herbert Kopp-Oberstebrink & Judith E. Weiss (Hrsg.), *Kunstverweigerungskunst I. Verweigerung als schöpferische Provokation*. *Kunstforum International*, 231, S. 136–145.
- Lippard, Lucy R. (1984). *Get the Message? A Decade of Art for Social Change*. New York: E.P. Dutton.
- Luhmann, Niklas (1995). *Die Kunst der Gesellschaft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Martin, Stewart (2015). *Artistic Strike*. Vortrag anlässlich der Radical Philosophy Conference im Berliner Haus der Kulturen der Welt, 17. Januar 2015. Verfügbar unter <https://soundcloud.com/hkw/54321-radical-philosophy-conference-artistic-strike> [min. 1:54 – 24:20, Zitat min. 14:00, Übersetzung HKO].
- Marx, Karl & Engels, Friedrich: *Werke Bd. 26.1: Theorien über den Mehrwert* (Vierter Band des Kapitals). Berlin: Dietz.
- Marx, Karl (1971). *The Grundrisse*. Translation by David McLellan. New York: Harper & Row.
- (1951). *Theories of Surplus Values*. Translated from the German by G. A. Bonner and E. Burns. London: Lawrence & Wishart.
- Metzger, Gustav (1997). *Manifeste, Schriften, Konzepte*. In Justin Hoffmann (Hrsg.). München: Schreiber.
- Monroe, Gerald M. (1972). The Artists Union of New York. *The Art Journal*, 32, 17–20.
- (1978). Artists on the Barricades: The Militant Artists Union Treats with the New Deal. *Archives of American Art Journal*, 18, 20–23.
- Schwartz, Therese (1971): The Politicalization of the Avant-Garde I. *Art in America*, 59, 96–105.

- (1972): The Politicalization of the Avant-Garde II. *Art in America*, 60, 70–79.
- Wagner, Dorothee (2018). Schreiben in der Kunst. Amerikanische Künstlertexte der 1960er Jahre. Bielefeld: transcript.
- Wagner, Gerhard (2013). Wie kapitalistisch kann Kunst sein? Anlässlich seines 195. Geburtstages bei Marx nachgelesen. *Junge Welt*, 3.5.2013, 10.
- Weiss, Judith E. (2017). „Give up Art!“. Manifeste der Kunstverweigerung. In Burcu Dogramaci & Katja Schneider (Hrsg.), *Clear the Air. Künstlermanifeste seit den 1960er Jahren* (S. 155–171). Bielefeld: transcript.
- (2015a): Kunst-Streik. Konstruktionen der Obstruktion. In Herbert Kopp-Oberstebrink & Judith Weiss (Hrsg.), *Kunstverweigerungskunst I. Verweigerung als schöpferische Provokation*, *Kunstforum International*, 231, 113–125.
- (2015b). „Ich sehe meinen Sinn innerhalb der Kunst“. Der Besitz, die Zerstörung, das Heilige. Gespräch mit Michael Landy. In Herbert Kopp-Oberstebrink & Judith E. Weiss (Hrsg.), *Kunstverweigerungskunst I. Verweigerung als schöpferische Provokation*. *Kunstforum International*, 231, 149–157.
- (2015c). Figuren des Verschwindens. Die Utopie vom Ausstieg aus der Kunst. In Herbert Kopp-Oberstebrink & Judith E. Weiss (Hrsg.), *Kunstverweigerungskunst II. Verneinung zwischen Formgebung und Ausstieg*. *Kunstforum International*, 232, 66–79.

Autor*innen

Alexander Bendel, Institut Arbeit und Qualifizierung (Universität Duisburg-Essen), ist Sozialwissenschaftler mit einem Schwerpunkt auf der Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie. Er forscht u.a. über die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Entgeltsituation von Beschäftigten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM). Im Rahmen seines Promotionsvorhabens untersucht er Formen der Mitbestimmung von Beschäftigten in WfbM. Er forscht seit 2014 gemeinsam mit Caroline Richter zum Thema WfbM und begleitet diese u.a. bei der Konzeption und Implementierung von Entgeltsystemen. alexander.bendel@uni-due.de

Lisa Bor hat Kultur und Technik an der Technischen Universität Berlin studiert. Sie forscht aus feministischer Perspektive zu Arbeitsbedingungen, Technologie und Geschlecht. Sie promoviert am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen und Geschlechterforschung zur Digitalisierung und Hausarbeit. bor@systemli.net

Johanna Degen, Institut für Umwelt-, Sozial- & Humanwissenschaften, Arbeits- und Organisationspsychologie (Europauniversität Flensburg), hat nach ihrer Berufsausbildung und dem Abitur in Münster in Kopenhagen gelebt und gearbeitet. Berufsbegleitend hat sie ein Studium in Erwachsenenbildung (M.A.) und anschließend in Wirtschaftspsychologie (M.Sc.) absolviert. In ihrer Forschung wendet sie sich sozialpsychologischen Themen und dem Verhältnis von Subjekt und sozialem Kontext aus Perspektive der kritischen Psychologie und Phänomenologie zu. Schwerpunkte sind dabei u.a. subjektive Souveränität im sozialen und besonders im wirtschaftlichen Kontext sowie Inszenierung und Vermarktung des Selbst. johanna.degen@uni-flensburg.de

Janina Henkes studierte moderne Philologie, European Women's Studies und Angewandte Literaturwiss. an der Université de Liège (B), National University of Galway (I) und Freien Universität Berlin. Sie arbeitete für das Elfriede Jelinek Forschungszentrum an der Universität Wien als wissenschaftl. Mitarbeiterin und ist als freie Journalistin, Lektorin und Dozentin tätig. Forschungsschwerpunkte: (literar)ästhetische Repräsentationen, Gender-/Queerstudies, empirische Subjektivierungs- und Diskursforschung. Für die GEW arbeitet sie als Referentin im Bereich Hochschule und Forschung. janina_henkes@hotmail.com

Maximilian Hugendubel studierte Philosophie und Sozialwissenschaft in Bochum und Toulouse, anschließend absolvierte er einen Master in Politischer Theorie in Frankfurt am Main und Toronto. Er ist Mitglied des Promotionskollegs „Die Arbeit und ihre Subjekte“ und Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung. Im Rahmen des Kollegs promoviert er zu politischen Subjekten in Plenardebatten des deutschen Bundestags, die über den Bezug auf Arbeit konstituiert und verhandelt werden. Maximilian.Hugendubel@uni-due.de

Isabel Klein (LMU München) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Institut für Soziologie München. Davor studierte sie Sozial- und Kulturwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin sowie Soziologie an der New School for Social Research in New York. Ihren Masterabschluss erhielt sie 2015 an der Humboldt-Universität zu Berlin. Für ihr Dissertationsprojekt mit dem Arbeitstitel „Prekäre Intimität“ erforscht sie ethnografisch Körperarbeiten in Kosmetik- und Nagelstudios mit dem Fokus auf Intimität und Differenz. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeit und Geschlechterverhältnisse, Körpersoziologie und ethnografische Methoden. isabel.klein@soziologie.uni-muenchen.de

Dr. Herbert Kopp-Oberstebrink absolvierte das Studium der Philosophie, Germanistik und Geschichte in Tübingen, Stuttgart und Berlin. Nach diversen Stellen und Projekten an der FU Universität Berlin, der HU Berlin, der Universität Leipzig und dem Moses Mendelssohn Zentrum Potsdam im Bereich Philosophie war er von 2008 bis 2018 Mitarbeiter am Zentrum für Literatur- und Kulturforschung (ZfL), Berlin. Derzeit forscht er in Projekten zur Theoriesgeschichte bei Hans Blumenberg und zur Religionsphilosophie in der intellektuellen Geschichte der Bundesrepublik nach 1945. kopp-oberstebrink@arcor.de

Dr. habil. Alexandra Manske, Soziologin, Hafen City Universität Hamburg, Forschungsschwerpunkte: Arbeits-, Kultur- und Ungleichheitssoziologie, Geschlechterforschung, insbesondere Kultur- und Kreativarbeit; aktuelles Forschungsprojekt zu „Interessenvertretung im Kulturbereich“; <https://www.hcu-hamburg.de/research/arbeitsgebiete-professuren/gernot-grabher/people/alexandra-manske/>; dr.a.manske@gmail.com

Charlotte K. Marx, Fakultät für Soziologie (Universität Bielefeld) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG- Projekt „Organisationale Ungleichheiten und Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen in Berufs- und Privatleben“ und Doktorandin an der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) der Fakultät Soziologie der Universität Bielefeld. Sie hat ihren Bachelor und Master of Arts im Fach Soziologie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg absolviert. Im Rahmen ihrer Dissertation beschäftigt sie „Der Einfluss organisationaler Rahmenbedingungen auf die Beschäftigungsqualität von Männern und Frauen“ (Arbeitstitel). charlotte.marx@uni-bielefeld.de

Christina Meyn studierte Soziologie und Psychologie an der Universität Duisburg-Essen. Derzeit promoviert sie im HBS-Promotionskolleg „Die Arbeit und ihre Subjekte“. Ihre Forschungstätigkeit mit Schwerpunkt auf Arbeit und Gesundheit verknüpft sie mit praktischen Fragestellungen nach präventiver Arbeitsgestaltung und betrieblicher Mitbestimmung. christina.meyn@gmx.de

Dr.ⁱⁿ *Daniela Molnar*, Diplom-Pädagogin am Institut für Sozialwesen (Universität Kassel). In ihrer Dissertation, die 2019 beim Büchner-Verlag Marburg erschienen ist, hat sie sich mit dem Themenfeld der „Arbeitsanforderungen und -belastungen in Kontaktläden der niedrigschwelligen Drogenhilfe“ befasst. Ihre aktuellen Forschungsfelder umfassen des Weiteren Kategorisierungsarbeit in der Kinder- und Jugend- sowie Behindertenhilfe und die Fallkonstitution in multidisziplinären schulischen Kontexten. Inhalte ihrer Lehr- und Forschungstätigkeiten sind darüber hinaus Gesundheit/Krankheit, Normalisierung, Pathologisierung, Inklusion/Exklusion und qualitative Sozialforschung. daniela.molnar@uni-kassel.de

Moritz Müller ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Soziologie der digitalen Transformation am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und Doktorand am Institut für soziale Bewegungen der RUB. Er hat einen M.A. in Geschichte und Sozialwissenschaft. An beiden Instituten forscht er zum Wandel der Arbeit aus historischer und soziologischer Perspektive. Er ist Mitglied im Graduiertenkolleg „Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts“. Der Arbeitstitel seiner Dissertation lautet „Die Robbys kommen. Die IG Metall und die Durchsetzung der Mikroelektronik in den 1970er und 1980er Jahren“. moritz.mueller@ruhr-uni-bochum.de

Dr. Benjamin Neumann, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der TU Dortmund. Er promovierte im Lehrgebiet „Soziologie der Geschlechterverhältnisse“ mit der Arbeit „Die Regierung der Elternzeit. Elternwerden im Kontext von Gouvernementalität und Biopolitik“. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Gender-/Queer Studies, Gouvernementalität und Biopolitik, poststrukturalistischer Subjekt- und Performativitätstheorien sowie qualitativer Methodologie und Epistemologie. benjamin.neumann@tu-dortmund.de

Prof. Dr. Rolf F. Nohr, Professor für Medienästhetik/Medienkultur an der HBK Braunschweig. Er hat einen Magister-Abschluss in Theater-, Film und Fernsehwissenschaften und schrieb seine Promotion in Medienwissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum. Er beschäftigt sich mit game studies, Evidenz-Theorie, Diskursanalyse und Bildwissenschaften. Er ist External Affiliate der University of Arizona und Regional Director des Learning Games Initiative Research Archive sowie Herausgeber der Schriftenreihe Medien‘Welten (Münster). Weitere Informationen unter: <http://nuetzliche-bilder.de>, rnohr@hbk-bs.de

Dr.ⁱⁿ Caroline Richter, Institut Arbeit und Qualifizierung (Universität Duisburg-Essen), ist Sozialarbeiterin und Soziologin, forscht und lehrt zu Fragen der Arbeits- und Organisationsgestaltung aus Perspektiven von Querschnittsthemen, z.B. Diversität, Diversity Management, Vertrauen und Inklusion. Seit 2018 habilitiert sie zur Digitalisierung im Bereich Sozialer Leistungen aus Perspektiven von Arbeit und

Organisation. Sie forscht seit 2014 gemeinsam mit Alexander Bendel zum Thema WfbM und begleitet diese u.a. bei der Konzeption und Implementierung von Entgeltsystemen. caroline.richter@uni-due.de

Manuela Rienks, Institut für Zeitgeschichte München, studierte Anglistik, Geschichte, Soziologie, Politik und Erziehungswissenschaften an der Ludwig-Maximilians-Universität in München. Mit ihrem Promotionsprojekt „Tante Emma macht jetzt Teilzeit. Arbeitswelten von Verkäuferinnen in der Bundesrepublik Deutschland 1949–1996“ ist sie Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung im Graduiertenkolleg „Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts“ und Wissenschaftliche Hilfskraft in der Forschungsabteilung München des Instituts für Zeitgeschichte München – Berlin. Ihre Interessenschwerpunkte liegen in der Frauen- und Geschlechtergeschichte, der Arbeitsgeschichte, der Film- und Mediengeschichte sowie der Geschichte des Nationalsozialismus. rienks@ifz-muenchen.de

Christofer Schmidt studierte Medien- und Theaterwissenschaft an der Ruhr-Universität in Bochum sowie den deutsch-französischen Masterstudiengang Theater- und Medienkulturen im transnationalen Raum/Analyse des Pratiques Culturelles in Düsseldorf, Wien und Nantes. Als Lehrbeauftragter unterrichtete er am Institut für Theaterwissenschaft und an der Studiobühne der Ruhr-Universität Bochum. Er ist Mitglied des Promotionskollegs „Die Arbeit und ihre Subjekte“ und Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung. Er promoviert zur Verhandlung von Subjektivierungsprozessen in televisuellen Coachingformaten.

Laura Strack studierte Romanistik, Theaterwissenschaft und Literaturübersetzen an den Universitäten Bochum, Düsseldorf und Tours (F). Seit 2017 arbeitet sie im binationalen Graduiertenkolleg „Studi Culturali Europei/Europäische Kulturstudien“ der Universitäten Palermo (I) und Düsseldorf an einer Dissertation zu prekären Theaterinstitutionen im Europa der Gegenwart. Neben der Promotion ist sie freiberuflich als Literaturübersetzerin tätig und engagiert sich in verschiedenen Projekten und Initiativen des antirassistischen Netzwerks Sizilien. laura_strack@web.de

Sarah Thanner ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin in der ZD.B Nachwuchsforschergruppe „Physical Affordances for Digital Media and Workflows“ am Lehrstuhl für Medieninformatik an der Universität Regensburg und Lehrbeauftragte für Anthropologische Linguistik. Sie erwarb im Rahmen eines Doppelstudiums Mastertitel in Kulturanthropologie und Linguistik und schloss mit zwei Masterarbeiten zu Diskursen über den Faktor Persönlichkeit in der Bewerber*innenauswahl sowie zur Kodierung von Personennamen in Split-Ergativ-Sprachen ab. Seit 2019 ist sie als Kulturanthropologin im BMBF-Verbundprojekt „VIGITIA“ (Vernetzte intelligente Gegenstände durch, auf und um interaktive Tische im Alltag) beteiligt

und promoviert am Lehrstuhl für Vergleichende Kulturwissenschaft im Bereich Digitalisierung und Alltag. Sarah1.Thanner@ur.de

Dr. Catherine Teissier, Maitresse de Conférences für Germanistik, lehrt Kulturwissenschaften, deutsche Sprache und Zeitgeschichte an der Université d'Aix-Marseille AMU (F). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind u.a.: deutschsprachige Literatur der Gegenwart, Literatur von Frauen, deutsch-französische Beziehungen und Kulturtransfer, politische und soziale Systeme im Vergleich, Darstellungen der Arbeit in der Fiktion. Sie ist Mitglied der Forschungsgruppe OBERT (Observatoire Européen des Récits du Travail) und arbeitet im Rahmen des Creative Europe-Projects Historyboards an der Darstellung der Bleiernen Zeit (Deutschland – Italien) im Comic (<http://historyboards.org/sitehb/>). catherine.teissier@univ-amu.fr

Julia Tirler, Doktorandin am Institut für Kunst- und Kulturwissenschaft der Akademie der bildenden Künste Wien. Studien der Kunst- und Kulturwissenschaft, Kunstgeschichte und Romanistik an den Universitäten Innsbruck und Wien, Università degli Studi di Siena (I) sowie an der Akademie der Bildenden Künste Wien. Forschungsschwerpunkte: Repräsentationsformen von Arbeit(skämpfen), intersektionale Feminismen und kollektive Praxen. julia.tirler@gmail.com.



Peter Kern
**Die Angestellten zwischen Büroalltag
und Fluchtphantasie**
2019 – 152 Seiten – 15,00 €
ISBN 978-3-89691-267-1



Christian Oswald
Jenseits des Arbeitszwangs
Thesen zu einer
anderen Gesellschaft
2019 – 243 Seiten – 25,00 €
ISBN 978-3-89691-268-8



Carmen Ludwig / Hendrik Simon /
Alexander Wagner (Hrsg.)
**Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte
Solidarität?**
Bedingungen und Strategien
gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen
Kapitalismus
2019 – 258 Seiten – 25,00 €
ISBN 978-3-89691-275-6

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT



E-Mail: info@dampfboot-verlag.de · <http://www.dampfboot-verlag.de>