



universität
wien

DISSERTATION

Titel der Dissertation

Arbeit ohne Ende?
Arbeitszeiten Solo- und Mikroselbstständiger zwischen Mythos und Realität.

Verfasserin

Mag.^a Johanna Muckenhuber

angestrebter akademischer Grad

Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

Wien, 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt:

Betreuer:

A 092 122

Soziologie

ao. Univ. Prof. Dr. Christian Fleck

ao. Univ. Prof. Dr. Christoph Reinprecht

DANKSAGUNGEN

In Andenken an meine Großmutter.

Mein Dank gilt meinem Dissertationsbetreuer Christian Fleck für die Anregungen und Hinweise, durch deren Einarbeitung meine Dissertation viel gewonnen hat. Danke aber auch für die Freiheit, meinen wissenschaftlichen Weg zu finden und zu verfolgen.

Dem Zweitbetreuer meiner Dissertation, Christoph Reinprecht, möchte ich für seine vielen wichtigen Anregungen und Denkanstöße und für das spannende Privatissimum danken.

Insbesondere möchte ich mich bei meiner Mutter bedanken, die mich dazu ermutigt hat, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, für ihre jahrelange Unterstützung und Ermöglichung meines Studiums und für das Korrekturlesen meiner Dissertation. Sehr herzlichen Dank an meinen Vater für die Unterstützung meiner wissenschaftlichen Karriere und für das Korrekturlesen und die Durchsicht meiner Dissertation.

Danken möchte ich Maria Pohn-Weidinger und Marlene Miglbauer für die vielen wichtigen Diskussionen über Inhalte und Planungsaspekte meiner Dissertation. Mit euch gemeinsam den Weg in die Wissenschaft zu gehen tut gut.

Johannes Raggam möchte ich dafür danken, dass er mich auf dem Weg durch Höhen und Tiefen meines Daseins als Wissenschaftlerin begleitet hat und weiterhin begleitet.

Ein großes Dankeschön auch an alle meine InterviewpartnerInnen, ohne die ich diese Arbeit nicht hätte verfassen können.

Und schließlich danke ich dem Institut für Höhere Studien in Wien für die Ausbildung im Lehrgang, für das Stipendium, das es mir ermöglicht hat, mich drei Jahre lang auf die Dissertation zu konzentrieren, und für die Ermöglichung von drei Jahren intensiven inhaltlichen Austausches mit den anderen ScholarInnen.

INHALTSVERZEICHNIS

Danksagungen	3
1) Einleitung: „Selbstständige arbeiten länger, aber ist das ein Problem?“	6
2) Aufbau der Arbeit und Methodenüberblick	10
3) Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen für Selbstständige in Österreich	13
4) Institutionelle Darstellungen Solo- und Mikroselbstständiger	18
5) Arbeitszeiten als relevantes Thema – Erste Reaktionen der InterviewpartnerInnen	33
6) Nicht nur ArchitektInnen arbeiten lange	37
7) Selbstständige arbeiten länger – unabhängig von ihrem Beruf. Ergebnisse der quantitativen Analyse	42
8) „Was ist Arbeit?“ Theorie vs. subjektive Arbeitsdefinitionen	51
9) Gestaltung der Arbeitszeiten Selbstständiger	88
10) Ursachen überlanger Arbeitszeiten – Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit: „Eine Arbeitszeit-Ursachen-Typologie“	101
11) Wohlbefinden bei und trotz überlanger Arbeitszeiten	143
12) Die Bedeutung von Anerkennung im Arbeitskontext	171
13) Das Autonomieparadoxon	179
14) Arbeitszeiten und Erfolg: Nicht nur Workaholics sind erfolgreich.	181
15) Selbstständigkeit und Familie	184
16) Ob Bauer/Bäuerin oder WissensarbeiterIn: Lebensweltliche Ähnlichkeiten	188
17) Prekäre Selbstdefinitionen: Zwischen UnternehmerInnentum neuer Heimarbeit und selbstständigem Proletariat	191
18) Gegenüberstellung der Selbst- und Idealbilder	200
19) Theoriegeleitete Interpretation der empirischen Ergebnisse	207
Exkurs A) Untersuchungsdesign und Methoden	216
Exkurs B) Exemplarische Darstellung empirischer Studien zum Stand der Forschung	226
Exkurs C) Darstellung der für die Interpretation der Empirie zentralen theoretischen Konzepte	235
Exkurs D) Massenmediale Darstellung von Erfolg und Arbeitszeit – Eine Illustration	248
Literaturverzeichnis	257
Tabellenverzeichnis	266
Anhang	267
Abstract	272

1) EINLEITUNG: „SELBSTSTÄNDIGE ARBEITEN LÄNGER, ABER IST DAS EIN PROBLEM?“¹

Establishing the Phenomenon

Die Aufteilung der Zeit zwischen Arbeit und anderen Bereichen des Lebens beeinflusst das Befinden der Menschen, die Gestaltung ihrer Beziehungen und ihrer Möglichkeiten, sich außerberuflich zu betätigen. Zu lange Arbeitszeiten wirken sich bei vielen Erwerbstätigen negativ auf das Privatleben und das Wohlbefinden aus (vgl. ifes und Michenthaler 2009).

Für einen Großteil der Bevölkerung ist das Ausmaß der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung gewisser Spielräume fix vorgegeben. Arbeitsbedingungen und damit auch Arbeitszeiten von ArbeiterInnen und Angestellten werden auf unterschiedlichen Bühnen gesellschaftlicher Auseinandersetzung diskutiert. In Österreich findet dies in erster Linie zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen statt. Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten sind somit Gegenstand öffentlicher Debatten, die Problembewusstsein für die Thematik schaffen. Auf gesetzlicher Ebene werden Arbeitszeiten durch Arbeitszeitbeschränkungen sowie durch Sonderregelungen – zum Beispiel in Form von Kollektivverträgen – reguliert.

Im Gegensatz dazu gibt es kaum öffentliche Debatten über und explizite Stellungnahmen zu Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen von Selbstständigen.

Dies hat zur Folge, dass für diese Personengruppe, die weder eindeutig den UnternehmerInnen noch eindeutig der Gruppe der Lohnarbeitenden zugeordnet werden kann, keine Regelungen äquivalent dem ArbeitnehmerInnenschutz für abhängig Beschäftigte bestehen. Die fehlende Sichtbarkeit der Lebenswelten von Solo- und Mikroselbstständigen spiegelt sich auch darin, dass diese in den Massenmedien kaum repräsentiert werden.²

Selbstständige arbeiten, wie aus einer Analyse der Daten der Arbeitskräfteerhebung 2005 des Mikrozensus hervorgeht,³ länger als abhängig Beschäftigte. Im Gegensatz zu diesen können und müssen sie sich ihre Arbeitszeiten selbst

¹ Zitat aus einem ethnographischen Interview (Eth_I_10).

² Nähere Erläuterungen dazu finden sich in Exkurs D.

³ Die Ergebnisse werden in Kapitel acht genauer dargestellt.

einteilen, das Ausmaß festlegen und auch selbst definieren, welche Tätigkeiten sie in ihre Definition der Arbeit einbeziehen.

Specified ignorance

Aus dieser Situation eines schwach ausgeprägten gesellschaftlichen Problembewusstseins und Schwierigkeiten in der Messbarkeit der Arbeitszeiten Selbstständiger resultiert, dass nur wenige sozialwissenschaftlichen Analysen zum Thema der Arbeitszeiten Selbstständiger durchgeführt wurden.⁴

Bis dato wurde nicht erhoben, auf welche Art und Weise Solo- und Mikroselbstständige von gesellschaftlichen Institutionen und den Medien dargestellt werden und ob beziehungsweise auf welche Art und Weise Arbeitszeiten thematisiert werden.

Auf der Ebene der Individuen fehlt Wissen über die subjektiven Definitionen von Arbeit und damit verbunden über Gestaltung, Ausmaß und Erleben der Arbeitszeiten Solo- und Mikroselbstständiger. Für die von überlangen Arbeitszeiten betroffenen Selbstständigen gibt es nur wenige Erkenntnisse über deren Umgang mit ihren Arbeitszeiten und über Bedingungen für Wohlbefinden mit und trotz dieser Arbeitsbelastung.

Aus dem Fehlen von Forschungsergebnissen zu Selbst- und Idealbildern von und über Selbstständige ergibt sich, dass auch die Frage nach Übereinstimmungen und Brüchen zwischen diesen Selbst- und Idealbildern ungeklärt ist.

Auf der mikrosoziologischen Ebene der Analyse der Subjekte können aus den skizzierten Forschungslücken zwei wichtige Fragestellungen abgeleitet werden, nämlich die Suche nach relevanten Lebensbereichen in Identitätskonstruktionen Selbstständiger sowie die Frage nach der Art und Weise, in der sich die Prioritätssetzungen zwischen verschiedenen Lebensbereichen auf das Erleben von überlangen Arbeitszeiten auswirken.

Unter Bezugnahme auf theoretische Konzepte zu Gouvernamentalität und Anerkennung⁵ wird die These formuliert, dass sich die Subjekte auf der Suche nach Anerkennung an gesellschaftlichen Leitbildern orientieren, die als kollekti-

⁴ Dies kann in Exkurs B in einer exemplarischen Darstellung von Studien zu den Themen Arbeitszeiten und Selbstständigkeit nachgelesen werden.

⁵ Die Theorien, auf die hier Bezug genommen wird, können in Exkurs C am Ende dieser Arbeit nachgelesen werden.

ve Deutungsangebote wirken, und diese mit unterschiedlich starker Relevanz belegen. Da diese Deutungsangebote auch Anforderungen an die Subjekte enthalten, wird angenommen, dass die Orientierungen an bestimmten Deutungsangeboten, die für verschiedene Lebensbereiche gelten, Auswirkungen auf das subjektive Erleben überlanger Arbeitszeiten haben.

Konkreter ausgedrückt geht diese Arbeit von der forschungsleitenden Annahme aus, dass diejenigen Personen, die sich in erster Linie auf die Arbeit als Relevanzsystem beziehen, überlange Arbeitszeiten als weniger störend erleben als diejenigen Personen, die sich neben der Arbeit auch an den Anforderungen anderer Lebensbereiche orientieren.

Auf der Ebene der Organisationen und damit der kollektiven AkteurInnen kann aus den Forschungslücken die Frage nach den Lebensbereichen abgeleitet werden, die für Konstruktionen von Idealbildern über Selbstständige im Vordergrund stehen. Es wird daher untersucht, inwiefern sich die Bedeutung der verschiedenen Lebensbereiche in den Idealbildern der Institutionen auf die Wahrnehmung von überlangen Arbeitszeiten Selbstständiger als Problemfeld und auf die Bereitstellung von Unterstützungsangeboten durch eben diese Institutionen auswirken.

Die Institutionen werden hier theoretisch im Sinne Axel Honneths als kollektive AkteurInnen verstanden, die in einen Kampf um Deutungsmacht und damit um Anerkennung involviert sind.⁶ In ihren Positionen sollten sich nach dieser Annahme normative Aussagen über das gute Leben und die perfekten Selbstständigen wiederfinden. Diese wirken sich demnach wiederum auf die Wahrnehmung der überlangen Arbeitszeiten Selbstständiger als Problemfeld aus, indem das Thema der Arbeitszeiten von Selbstständigen entweder als politisch relevant aufgegriffen oder aber nicht als Problemfeld wahrgenommen wird.

Strategic research material

Für die Auseinandersetzung mit dem Thema überlanger Arbeitszeiten eignet sich, wie schon zu Beginn des Kapitels angedeutet, die Untersuchung der Gruppe der Selbstständigen besonders gut. Da Selbstständige keine geregelten Arbeitszeiten haben und keine Vorgesetzten, die ihnen Überstunden anordnen

⁶ Vergleiche dazu die Ausführungen zu Axel Honneth in Exkurs C.

können, kann für diese Gruppe der Frage nachgegangen werden, auf Grund welcher intrinsischer Motivationen, struktureller Zwänge und gesellschaftlicher Normen ihre Arbeitszeiten zustande kommen. Es wird dabei angenommen, dass die Selbstständigen das Ausmaß ihrer Arbeitszeiten mit sich selbst und mit ihren Familienangehörigen verhandeln müssen. Die Aushandlungsprozesse der Selbstständigen mit sich selbst sind Bestandteil des Gegenstandes, der in dieser Arbeit analysiert wird.

Da aus der quantitativen Analyse der Daten der Arbeitskräfteerhebung keine Unterschiede hinsichtlich der Berufe zu folgern sind, und da Selbstständige mit bis zu drei Angestellten die längsten Arbeitszeiten angeben, wurden Solo- und Mikroselbstständige aus unterschiedlichen Branchen befragt.

2) AUFBAU DER ARBEIT UND METHODENÜBERBLICK

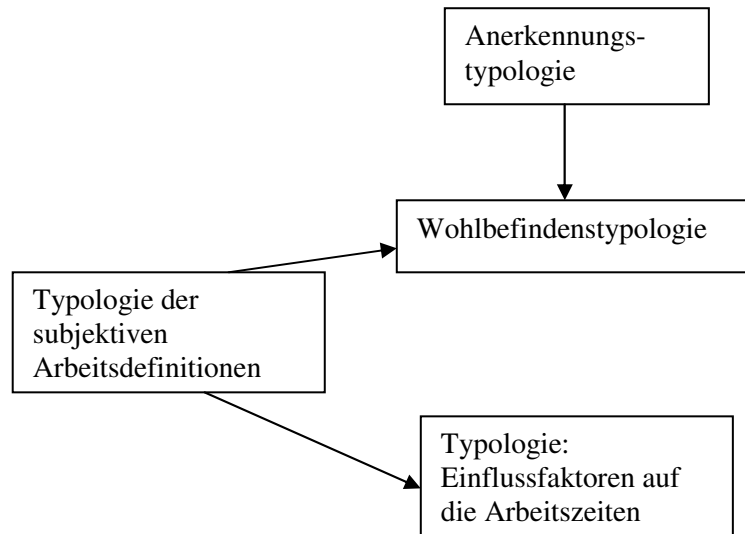
Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Aufmerksamkeit auf das Thema der Arbeitszeiten von Selbstständigen zu richten. Zu diesem Zweck wird das Phänomen auf zwei Ebenen behandelt. Beginnend mit einer Darstellung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Selbstständigkeit in Österreich werden in Kapitel drei und vier auf der Makroebene Bedingungen und Idealbeziehungsweise Fremdbilder der Selbstständigkeit sowie Problematisierungen der Arbeitszeiten von institutioneller Seite⁷ beschrieben. Dies beinhaltet neben der allgemeinen Darstellung von Selbstständigen durch die Institutionen auch Unterstützungsangebote und eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Frage, von welchen Institutionen Arbeitszeiten Selbstständiger als Thema erwähnt und auf welche Art und Weise sie problematisiert werden.

Auf individueller Ebene wird in Kapitel fünf bis sieben über die Ergebnisse explorativer Interviews und einer quantitativen Analyse berichtet. Dies beinhaltet eine Auseinandersetzung mit der Relevanz des Themas der Arbeitszeiten für die Selbstständigen selbst sowie die Feststellung, dass, entgegen vielen populärwissenschaftlichen Annahmen, überlange Arbeitszeiten kein Spezifikum bestimmter Berufsgruppen wie der ArchitektInnen sind, sondern ein Merkmal der ganzen Gruppe der Solo- und Mikroselbstständigen.

Auf die Ergebnisse der explorativen und quantitativen Analysen folgt in den weiteren Kapiteln die Darstellung der Ergebnisse der Analyse der qualitativen Interviews. Kapitel acht widmet sich einer Auseinandersetzung mit verschiedenen sozialwissenschaftlichen Arbeitsbegriffen in teilweiser Übereinstimmung mit, aber auch im Kontrast zu subjektiven Definitionen von Arbeit durch die Selbstständigen selbst. In den nächsten drei Kapiteln werden die Gestaltung der Arbeit und die Ursachen von überlangen Arbeitszeiten sowie die Bedingungen für Wohlbefinden trotz dieser Belastungssituation festgehalten. Darauf folgt ein kurzes Kapitel mit einer vertieften Auseinandersetzung mit der Bedeutung der Anerkennung im Arbeitskontext. Die vier angeführten Ergebniskapitel beinhalten als Kernelement ihrer Präsentation jeweils eine Typologie. Die folgende Grafik zeigt den Zusammenhang zwischen den vier Typologien.

⁷ Als institutionelle Seite werden hier die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer und selbst organisierte Vereine bezeichnet.

Abbildung 1: Übersicht über den Zusammenhang der Typologien



Wie die Abbildung zeigt, fließen Ergebnisse der Typologie der subjektiven Arbeitsdefinitionen sowohl in die Typologie der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten als auch in die Wohlbefindens typologie ein. Die Anerkennungstypologie dient der näheren Beschreibung eines Einflussfaktors auf das Wohlbefinden.

Auf die Kapitel mit den zentralen Ergebnissen der vorliegenden Dissertation folgen drei kürzere Kapitel mit besonderen Aspekten des Phänomens der Arbeitszeiten von Selbstständigen. Dies beinhaltet eine Auseinandersetzung mit dem Erleben eines Autonomieparadoxons durch die Selbstständigen (Kapitel 13), mit dem Zusammenhang von Arbeitszeiten und Erfolg (Kapitel 14) und mit den Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von selbstständiger Berufstätigkeit mit einer Familie (Kapitel 15). Kapitel 16 widmet sich mit dem Vergleich von BäuerInnen und WissensarbeiterInnen den lebensweltlichen Ähnlichkeiten zweier, auf den ersten Blick durch große Unterschiede geprägter Berufsgruppen. In den nächsten beiden Kapiteln werden auf abstrakterer Ebene unterschiedliche Selbstdefinitionen von Selbstständigen dargestellt und mit den Idealbildern aus den institutionellen Darstellungen verglichen. Den Abschluss der Arbeit bildet eine theoriegeleitete Interpretation wichtiger Ergebnisse.

Auf die Ergebnisdarstellung folgen drei Exkurse zu Untersuchungsdesign und Methoden, zu empirischen Studien zum Thema und zu theoretischen Konzepten, auf die in der Analyse der empirischen Ergebnisse Bezug genommen wurde. Da eine erschöpfende Darstellung des Standes der Forschung zum Thema Arbeitsforschung den Rahmen einer Dissertation sprengen würde, erfolgt in

Exkurs B nur eine exemplarische Darstellung empirischer Studien zum Thema dieser Arbeit.

In Exkurs D werden abschließend massenmediale Darstellungsweisen von beruflichem und privaten Erfolg und deren Zusammenhang mit der Länge der Arbeitszeiten in ausgewählten Filmen und Fernsehserien illustrativ vorgestellt.

Methodenüberblick und theoretischer Rahmen

Die vorliegende Arbeit beruht auf Ergebnissen einer Triangulation qualitativer und quantitativer Methoden mit einem seriellen Design. Zu Beginn wurden in einer explorativen Phase erste Interviews und Beobachtungen bei und mit ArchitektInnen durchgeführt. Darauf folgte eine quantitative Analyse der Daten der Arbeitskräfteerhebung des Österreichischen Mikrozensus 2005. In der qualitativen Haupterhebung wurden 36 episodische Interviews mit Selbstständigen aus unterschiedlichen Branchen durchgeführt. Für die Bearbeitung der institutionellen Ebene wurden in Anlehnung an die Diskursanalyse eines Spezialdiskurses Homepages der Institutionen analysiert und Interviews mit VertreterInnen durchgeführt. Das Untersuchungsdesign und die Methoden werden ausführlich in Exkurs A beschrieben.

Für die Interpretation der empirischen Ergebnisse wird auf drei theoretische Richtungen Bezug genommen. Die Theorien werden in Hinblick auf ihren potentiellen Erklärungswert für die Analyse des Einflusses gesellschaftlicher Idealbilder auf Identitätskonstruktionen von Subjekten sowie auf die spezifischen Ausformungen solcher Idealbilder untersucht. Der erste Ansatz, auf den Bezug genommen wird, widmet sich Konzepten der Anerkennung und des Zusammenspiels zwischen Anerkennung und Selbstverwirklichung. Hier werden die Thesen von Axel Honneth und Ralph Sichler, die in der Tradition der kritischen Theorie stehen, dargestellt. Als zweite Strömung wird aus der Richtung des Poststrukturalismus auf Michel Foucaults Konzept der Gouvernamentalität und Ulrich Bröcklings Ansätze zum „Unternehmerischen Selbst“ als spezielle Subjektivierungsform verwiesen. Als drittes Theoriengebäude schließlich werden die Weiterentwicklung von Max Webers Ideen über den Geist des Kapitalismus durch Luc Boltanski und Eve Chiapello sowie Alain Ehrenbergs Konzeption des erschöpften Selbst als Bezugspunkt für die Interpretation der empirischen Ergebnisse herangezogen. Die theoretischen Konzepte werden in Exkurs C ausführlicher dargestellt.

3) GESELLSCHAFTSPOLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR SELBSTSTÄNDIGE IN ÖSTERREICH

In diesem Kapitel werden die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen für Solo- und Mikroselbstständige dargestellt.

Die Komplexität dieses Unterfangens liegt darin begründet, dass die untersuchte Gruppe in einer Vielzahl unterschiedlicher rechtlicher Konstruktionen tätig ist. So muss, wie die unten stehende Tabelle mit den Begriffsdefinitionen erläutert, unterschieden werden zwischen

1. **Ein-Personen-Unternehmen mit Gewerbeschein.** Unternehmen dieser Kategorie entsprechen am ehesten den klassischen UnternehmerInnen. Sie arbeiten in von der Wirtschaftskammer anerkannten Berufen mit einem oder mehreren Gewerbescheinen.
2. **Neuen Selbstständigen.** Diese Gruppe arbeitet ohne Gewerbeschein und kann unterteilt werden in:
 - a. WerkvertragsnehmerInnen und
 - b. Freie DienstnehmerInnen.

Die beiden Gruppen unterscheiden sich im Wesentlichen im Grad ihrer Freiheiten gegenüber dem/der AuftraggeberIn.

3. Die **Scheinselbstständigen** bilden eine eigene Gruppe der Selbstständigen. Sie sind nicht angestellt, arbeiten aber meist nur für eine/n AuftraggeberIn und haben nur sehr geringe Freiheiten in der Gestaltung ihrer Tätigkeiten (vgl. Schubert und Keck 2005:9).

Die Unterschiede zwischen freien Dienstverhältnissen, Werkvertrag und regulären Dienstverhältnissen werden in Tabelle 6 in Anlehnung an Schönbauer und Laburda anhand der Dimensionen

- Art des Schuldverhältnisses,
- Erbringung der Arbeitsleistung,

- Vertretungsmöglichkeiten,
- Weisungsgebundenheit,
- Abhängigkeit,
- Betriebsmittel sowie
- TrägerIn des Erfolgsrisikos

genauer dargestellt (vgl. Mandl 2007).

Tabelle 1: Allgemeine vertragsrechtliche Ausgestaltung von regulären und freien Dienstverträgen sowie von Werkverträgen und die Situation Scheinselbstständiger.

	Reguläres Dienstverhältnis	Freies Dienstverhältnis	Scheinselbstständigkeit	Werkvertrag/ mit Gewerbeschein
Art des Schuldverhältnisses	Dauerschuldverhältnis, zu Dienstleistungen verpflichtet, geschuldet wird ein Bemühen			Erbringung eines „Werkes“ „Zielschuldverhältnis“, geschuldet wird ein Erfolg, keine persönliche Arbeitspflicht
Erbringung der Arbeitsleistung	Arbeitsleistung ist persönlich zu erbringen	im Wesentlichen persönliche Arbeitspflicht	Arbeitsleistung ist persönlich zu erbringen	keine persönliche Arbeitspflicht
Vertretungsmöglichkeit	keine	eingeschränkt möglich	keine	auch durch Subunternehmen
Weisungsgebundenheit	weisungsgebunden bzgl.: Arbeitsort Arbeitszeit arbeitsbezogenem Verhalten	nicht weisungsgebunden: keine Anwesenheitspflicht Arbeitszeit (Arbeitsort) im Wesentlichen frei wählbar	teilweise weisungsgebunden bzgl.: Arbeitsort Arbeitszeit Arbeitsbezogenem Verhalten	Weisungsgebunden: Arbeitszeit und Arbeitsort frei wählbar
Abhängigkeit	persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit	keine enge persönliche Abhängigkeit		keine persönliche Abhängigkeit
Betriebsmittel	Betriebsmittel des Arbeitgebers	im Wesentlichen keine eigenen Betriebsmittel		eigene Betriebsmittel
TrägerIn des Erfolgsrisikos	Erfolgsrisiko liegt beim Unternehmen			Erfolgsrisiko liegt bei AuftragnehmerIn

Darstellung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA in Anlehnung an Schönbauer/Laburda mit eigenen Ergänzungen (vgl. Mandl 2007:12).

Wie die Tabelle zeigt, ergeben sich bei unterschiedlichen Ausformungen der Selbstständigkeit andere Rechte, Pflichten und mehr oder weniger große Freiheiten. Während das reguläre Dienstverhältnis auf der einen und der Werkvertrag oder Unternehmen mit Gewerbeschein auf der anderen Seite als Extreme die klassischen Varianten der Erwerbstätigkeit darstellen, sind das freie Dienstverhältnis und in noch viel stärkerem Ausmaß die Scheinselbstständigkeit Varianten der Beschäftigung, bei denen die ArbeitnehmerInnen relativ viele Verpflichtungen im Austausch für geringe Sicherheiten eingehen.

Diese geringen Sicherheiten umfassen auch die Situation, dass Selbstständige in den meisten Fällen keine Arbeitslosen- oder Verdienstentgangsversicherung eingehen, da diese den meisten Betroffenen zu teuer sind.⁸

Die Möglichkeiten der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige stellen sich laut einem Bericht der Wirtschaftskammer seit 01.01.2009 wie folgt dar:

„Es sind drei Fallgruppen zu unterscheiden:

1. Fallgruppe: Personen, die vor dem 1.1.2009 unselbstständig und selbstständig erwerbstätig waren. Sie behalten ihre durch ihre unselbstständige Tätigkeit erworbenen Ansprüche auf Arbeitslosengeld.

2. Fallgruppe: Personen, die erst nach dem 1.1.2009 eine selbstständige Tätigkeit beginnen (Neugründer), wenn sie vorher unselbstständig erwerbstätig waren.

Variante a)

Diese Personen waren vor ihrer Selbstständigkeit zumindest fünf Jahre unselbstständig erwerbstätig. Sie wahren ebenfalls die Ansprüche auf Arbeitslosengeld.

Variante b)

Die Neugründer waren weniger als 5 Jahre unselbstständig erwerbstätig. Sie können ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld innerhalb von fünf Jahren geltend machen, danach jedoch nicht mehr.

3. Fallgruppe: Selbstständige, die nie Arbeitnehmer waren bzw. Neugründer ab 1.1.2009, die weniger als 5 Jahre unselbstständig erwerbstätig waren.

Diese sind nicht automatisch arbeitslosenversichert, können sich aber durch das Opting-In-Modell freiwillig versichern.

Dieses Modell ist nicht nur für die 3. Fallgruppe gedacht, sondern auch für Selbstständige der 1. und 2. Fallgruppe, die ihren schon bestehenden Anspruch „aufbessern“ wollen.

Das Opting-In ist nur im Laufe des Jahres 2009 möglich. UnternehmerInnen, die sich erst später entscheiden hineinzuoptieren, haben frühestens nach 8 Jahren die Möglichkeit, wieder in die Arbeitslosenversicherung einbezogen zu werden.“ (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2009a)

⁸ Dieses Argument basiert auf den analysierten Interviews.

Für die Kosten der freiwillige Arbeitslosenversicherung stehen, wie Tabelle 7 zeigt, drei unterschiedliche Beitragsgrundlagen zur Wahl.

Tabelle 2: Freiwilliges Arbeitslosengeld. Monatliche Beiträge und Arbeitslosengeld

Monatlicher Beitrag	Monatliches Arbeitslosengeld
201,60 Euro	1.179,30 Euro
134,40 Euro	855,90 Euro
67,20 Euro	544,20 Euro

Diese Beitragsgrundlagen betragen je nach Wahl ein Viertel, die Hälfte oder drei Viertel der Höchstbeitragsgrundlage nach dem GSVG, der Beitragssatz macht 6 Prozent aus (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2009a).

Betroffen von dieser Situation sind nahezu alle Solo- und Mikroselbstständigen in Österreich.

Nach den Daten der Statistik Austria waren im Jahr 2007 481.500 Personen Selbstständige.⁹ Davon hatten mit 273.800 etwas mehr als die Hälfte keine MitarbeiterInnen (vgl. Statistik Austria 2008).

Das Forschungsinstitut für KMU-Forschung¹⁰ gibt auf Basis der Arbeitsstättenzählung 2001 an, dass zu diesem Zeitpunkt 36% der Unternehmen Ein-Personen-Unternehmen waren. In 41% der Unternehmen wurden ein bis vier Personen beschäftigt. Somit konnten für das Jahr 2001 ca. 77% der österreichischen Betriebe den Solo- und Mikroselbstständigen zugerechnet werden¹¹ (vgl. Mandl 2006). Diese Selbstständigen sind in allen Branchen zu finden (vgl. Mandl 2007:20).

Das mittlere Einkommen ist für Solo- und Mikroselbstständige schwer anzugeben, da es dazu keine offiziellen Statistiken gibt. Als Referenzwert kann eine Einnahmen-/Ausgabenrechnung herangezogen werden. Diese zeigt für Ein-Personen-Unternehmen nach den Zahlen der KMU-Forschung für das Jahr

⁹ Selbstständige wurden bei diesen Daten nach der internationalen Definition des Labour-Force-Konzeptes als solche eingeordnet.

¹⁰ KMU sind Klein und Mittelbetriebe.

¹¹ Zu diesen Zahlen muss jedoch erwähnt werden, dass in den zitierten Bericht Unternehmen mit bis zu vier MitarbeiterInnen einbezogen wurden, während in der Definition von Mikro-Selbstständigen nur Unternehmen mit bis zu drei MitarbeiterInnen enthalten sind.

2004 einen Durchschnittswert von 1.652 Euro pro Monat (vgl. Mandl 2007:19). Davon stark unterschritten werden die Angaben von FoFos,¹² die das Netto-Durchschnittseinkommen Selbstständiger mit 1.083 Euro angeben (vgl. Schubert und Keck 2005:10).

Für Solo- und Mikroselbstständige bestehen unterschiedliche Unterstützungseinrichtungen, die teilweise vom Bund, teilweise von den Ländern oder auch privat finanziert werden.

Neben den großen Interessensvertretungen wie der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer und parteipolitischen Organisationen bestehen unterschiedliche private Initiativen wie FoFos, Z.EPU,¹³ oder das business-frauen-center¹⁴, die GründerInnen und kleine Selbstständige in ihrer Tätigkeit unterstützen.

Auf diese Beschreibung gesellschaftspolitischer Rahmenbedingungen von Selbstständigkeit folgt im nächsten Kapitel eine Beschreibung institutioneller Darstellungen Solo- und Mikroselbstständiger.

¹² FoFos, das Forum zur Förderung der Selbstständigkeit wird in Kapitel 4 genauer dargestellt.

¹³ Z.EPU, das Zentrum für Ein-Personen-Unternehmen, wird ebenfalls in Kapitel 4 genauer dargestellt.

¹⁴ Diese Institutionen werden in Kapitel 4 genauer beschrieben.

4) INSTITUTIONELLE DARSTELLUNGEN SOLO- UND MIKROSELBSTSTÄNDIGER

Inhalt dieses Kapitels sind Fremdbilder von Selbstständigen, im Speziellen die Darstellungen von Solo- und Mikroselbstständigen durch Institutionen und Interessensgruppen.

Datenbasis

Die Analyse der institutionellen Darstellungen von Solo- und Mikroselbstständigen basiert auf der Analyse der Homepages der Österreichischen Wirtschaftskammer, der Österreichischen Arbeiterkammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sowie der Homepages von FO.FO.S (Forum zur Förderung der Selbstständigkeit), Z.EPU (Zentrum für Ein-Personen-Unternehmen) und dem business frauen center (bfc).

Zusätzlich zur Analyse der Homepages wurden im Zeitraum von Oktober 2006 bis Jänner 2009 zwölf ethnographische Interviews beziehungsweise Gespräche mit Zuständigen der Institutionen und Vereine¹⁵ durchgeführt und analysiert.

Neben dem allgemeinen Bild von Selbstständigen, welches von den unterschiedlichen Institutionen und Vereinen vermittelt wird, lag der Fokus der Analysen auf der Darstellung von für den unternehmerischen Erfolg notwendigen Arbeitszeiten.

Die Österreichische Wirtschaftskammer ist die gesetzlich verankerte Vertretung aller großen, mittleren und kleinen Unternehmen in Österreich. Sie besteht aus Kammern in jedem Bundesland und definiert sich selbst und ihre Ziele wie folgt:

Die Wirtschaftskammern Österreichs vertreten die Interessen der Unternehmen, fördern die Wirtschaft und vermitteln Wissen. [...] Ziel der Wirtschaftskammern Österreichs ist es, die Interessen aller Unternehmerinnen und Unternehmer zu vertreten. (vgl. Wirtschaftskammer Österreichs 2009:4f)

Alle diese Unternehmerinnen und Unternehmer sind gesetzlich verpflichtete Mitglieder der Wirtschaftskammer. So gehören:

¹⁵ Es wurden drei ethnographische Interviews mit Vertretern der Arbeiterkammer, vier ethnographische Interviews mit Vertretern der Gewerkschaft, drei ethnographische Interviews mit Mitgliedern eines selbstorganisierten Vereins Solo-Selbstständiger, ein ethnographisches Interview mit der Leiterin eines Forums von Ein-Personen-Unternehmen und ein ethnographisches Interview mit einem Vertreter der Wirtschaftskammer durchgeführt.

... alle Personen, die zum selbstständigen Betrieb einer Unternehmung des Gewerbes und Handwerks, der Industrie, des Bergbaus, des Handels, des Geld-, Kredit- und Versicherungswesens, des Verkehrs, des Nachrichtenverkehrs, des Rundfunks, des Tourismus und der Freizeitwirtschaft sowie sonstiger Dienstleistungen berechtigt sind, der Wirtschaftskammer kraft Gesetzes als Mitglieder an. Begründet wird die Mitgliedschaft durch die berechnete Ausübung eines solchen Unternehmens. Die Mitgliedschaft endet u. a. mit der Zurücklegung oder Entziehung der Berechnung. (vgl. Wirtschaftskammer Österreichs 2009:16)

Diese Selbstbeschreibung inkludiert die Mitgliedschaft somit neben Unternehmen mit MitarbeiterInnen auch für Solo-Selbstständige mit Gewerbeschein und Neue Selbstständige, sofern sich diese als solche gemeldet haben.

Die Arbeiterkammer ist das Pendant zur Wirtschaftskammer mit dem gesetzlichen Auftrag zur Vertretung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Österreich. Sie definiert ihren Auftrag wie folgt:

Als gesetzliche Interessensvertretung ist die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Beschäftigung, Weiterbildung, Qualifizierung und Wiedereingliederung ihrer Mitglieder am Arbeitsmarkt zuständig. Daneben vertritt die Arbeiterkammer die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Vielzahl von Themen, darunter Arbeits- und Sozialrecht sowie Verbraucherschutz. (vgl. Arbeiterkammer 2009a:1)

Auch die Mitgliedschaft der Arbeiterkammer ist gesetzlich geregelt. So gehören

Grundsätzlich (fast) alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der AK an, ebenso Arbeitslose nach einem Arbeitsverhältnis für die Dauer von mehr als einem Jahr oder eines längeren Bezuges einer Leistung der Arbeitslosenversicherung. AK-Mitglieder sind damit auch Lehrlinge, geringfügig Beschäftigte, in Karenz befindliche ArbeitnehmerInnen sowie Präsenz- und Zivildienstler.

Wer Mitglied ist und wer nicht, entscheidet der Gesetzgeber. Per Gesetz sind einige Beschäftigungsgruppen von der AK-Mitgliedschaft ausgenommen. Das sind z.B. öffentlich Beschäftigte in der Hoheitsverwaltung und Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft, weiters die meisten FreiberuflerInnen sowie leitende Angestellte. (vgl. Arbeiterkammer 2009b:1)

Diese Form der Regelung der Mitgliedschaft bei entweder der Wirtschafts- oder der Arbeiterkammer brachte in den letzten Jahren eine Personengruppe hervor, die durch keine der beiden Kammern vertreten wird. Personen, die sich in keinem Angestelltenverhältnis befinden, die aber auch keine gemeldeten UnternehmerInnen sind, die also vielfach auf Basis geringfügiger Beschäftigungen und auf Honorarnotenbasis arbeiten.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist die Vereinigung aller österreichischen Teilgewerkschaften. Im Gegensatz zu den Kammern ist die Mitgliedschaft rechtlich nicht geregelt und nicht verpflichtend.

Der ÖGB vertritt die wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Interessen aller ArbeitnehmerInnen. (vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund 2009:1)

Mitglied werden können über den Kreis der ArbeitnehmerInnen hinaus auch PersonistInnen, Arbeitslose und seit einiger Zeit auch atypisch Beschäftigte, für deren Rechte sich der ÖGB, wie auf der Homepage angegeben wird, einzusetzen beginnt.

Vor allem Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige haben nur mangelhaften sozialrechtlichen und keinerlei arbeitsrechtlichen Schutz. Daher bietet der ÖGB eine Reihe von maßgeschneiderten Leistungen für die beiden Beschäftigungsgruppen. Auf politischer Ebene setzt sich der ÖGB für mehr Rechte für die Freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbstständigen ein. Das Ziel ist die bessere soziale und arbeitsrechtliche Stellung der Betroffenen. (vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund 2009:2)

Konkret setzt sich innerhalb des ÖGB in erster Linie die Interessensgemeinschaft `work@flex`, die ihre Zielgruppe wie folgt beschreibt, für Solo-Selbstständige ein:

Hast du einen freien Dienstvertrag? Arbeitest du mit Werkverträgen? Hast du einen Gewerbeschein, aber keine eigenen Angestellten? Dann bist du bei `work@flex` genau richtig. (vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund – GPA 2009:1)

Somit werden Solo-Selbstständige nach gesetzlichen Richtlinien und dann, wenn sie über einen Gewerbeschein verfügen oder sich als Neue Selbstständige gemeldet haben, von der ArbeitgeberInnenseite vertreten. Auf freiwilliger Basis können sich Personen dieser Gruppe aber zur Wahrung ihrer Interessen auch einer Interessensgemeinschaft der ArbeitnehmerInnenvertretung anschließen.

Nach der Darstellung der drei großen sozialpartnerschaftlichen Vertretungsinstitutionen werden im Folgenden drei kleinere Vereine vorgestellt, die sich für die Interessen Solo- und Mikroselbstständiger einsetzen.

Das Forum zur Förderung der Selbstständigkeit (FO.FO.s) ist ein kleines Unternehmen, geführt von einer Solo-Selbstständigen, die sich in Form wissenschaftlicher Projekte und durch Unternehmensberatung für Solo- und Mikroselbstständige, die von der Leiterin Ein-Personen-Unternehmen genannt werden, einsetzt.

FO.FO.S entwickelt Produkte und führt Projekte durch, um GründerInnen, Ein-Personen-Unternehmen (EPU), Neue Selbstständige und Mikrobetriebe zu fördern. FO.FO.S beschäftigt sich als erste Organisation Österreichs

schon ab 2000 mit dem Thema Ein-Personen-Unternehmen. Nutzen Sie das Know-how für Ihr Projekt! (vgl. FO.FO.S 2009:1)

Die Selbstbeschreibung des Unternehmens zeigt, dass FO.FO.S an der Schnittstelle zwischen einem Unternehmen und einer Institution der Interessensvertretung angesiedelt ist, da das Unternehmen neben Leistungen, die bezahlt werden müssen, auch viele unentgeltliche Informationen für Selbstständige auf der Web-Seite zur Verfügung stellt.

Das Zentrum für Ein-Personen-Unternehmen (Z.EPU) bietet als Verein zur Förderung von Ein-Personen-Unternehmen ebenfalls kostenpflichtige Seminare an, jedoch in einem viel geringerem Ausmaß als FO.FO.S. Das Zentrum „wurde im November 2007 gegründet und ist ein gemeinnütziger Verein, dessen Ziel die Unterstützung, Beratung und Weiterbildung von Ein-Personen-Unternehmen ist. Wir richten uns dabei besonders an Personen, die bereits länger als zwei Jahre selbstständig tätig sind und nicht mehr in den Genuss diverser Gründereinrichtungen kommen können.“ (vgl. Z.EPU 2009b:1)

Während für die Kammern und auch die Gewerkschaft klare Regeln für die Mitgliedschaft bestehen und der Verein zur Förderung der Selbstständigkeit keine Mitgliedschaft vorsieht, ist es beim Verein Z.EPU in Abhängigkeit der Selbstdefinition der beruflichen Identität möglich, Mitglied zu werden.

Mitglieder des Vereins sind „gefühlte EPUs“. Da der Übergang vom Ein-Personen-Unternehmen zum Microunternehmen bereits einsetzt, wenn ein Mitarbeiter das ganze Jahr über geringfügig beschäftigt wird, zieht das Z.EPU hier bewusst keine Grenze. Zum einen können EPU von den Erfahrungen derer profitieren, die bereits Mitarbeiter beschäftigen, zum anderen werden die Themen des Z.EPU speziell auf Ein-Personen-Unternehmen ausgerichtet, so dass sie ohnehin für größere KMU weniger interessant sind. (vgl. Z.EPU 2009b:1)

Beim business frauen center (bfc) ist – im Gegensatz zu FO.FO.S – eine Mitgliedschaft möglich. Diese kostet jedoch mehr als bei Z.EPU. Gleichzeitig stellt ein kostenpflichtiges Kursangebot einen integralen Bestandteil des bfc dar. Das business frauen center ist damit so wie auch FO.FO.S keine selbstorganisierte Interessensvertretung im eigentlichen Sinn. Das Unternehmen erfüllt jedoch mit seinem Anspruch, ein Netzwerk zu sein, Interessen von Solo-Selbstständigen, die über die Unternehmensinteressen mit dem Kursangebot hinausgehen.

Sowohl FO.FO.S als auch das bfc werden in die Analyse institutioneller Darstellungen von Solo- und Mikroselbstständigen einbezogen, da sie ein Bild von EPU zeichnen, dass sich von jenem der großen Institutionen unterscheidet.

4.1 Fremdbilder – Institutionelle Darstellungen Solo- und Mikroselbstständiger

Die Analyse der Homepages und ethnographischen Interviews der beschriebenen Institutionen ergibt drei differierende Darstellungsweisen Selbstständiger. Diese betreffen die allgemeine Präsentation Selbstständiger, deren Arbeitszeiten beziehungsweise der für den beruflichen Erfolg als notwendig dargestellten Arbeitszeiten und auch mögliche sowie empfohlene Unterstützungsmaßnahmen für Solo- und Mikroselbstständige.

4.1.1 Das arbeitgeberInnenorientierte Bild

Die Wirtschaftskammer stellt Selbstständige und UnternehmensgründerInnen als jung-dynamische Männer dar, die sich mit Freude in den Kampf um KundInnen und gegen die Konkurrenz stürzen. Dieses Bild ist bereits eine der Kernbotschaften des Titelbildes, auf welchem drei junge Männer und eine junge Frau in kämpferischer Pose, lachend, mit aufgekrepelten Ärmeln und erhobenen Fäusten dargestellt werden (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2008).

Neben der Lust, gegen die Konkurrenz in den Ring zu steigen, präsentiert die Wirtschaftskammer die Bereitschaft, weit mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten und außerberufliche Verpflichtungen an andere zu delegieren, als weitere zentrale Voraussetzungen für das UnternehmerInnentum. So wird potentiellen Selbstständigen unter der Überschrift „Sind Sie ein Unternehmertyp?“ erklärt, dass neben fachlichen Grundqualifikationen besondere persönliche Eigenschaften und familiäre Unterstützung Grundsteine des unternehmerischen Erfolgs sind.

Erfolgreiche Jungunternehmer bringen bestimmte Grundfähigkeiten oder **persönliche Eigenschaften** mit. Der Glaube an die Idee, das Vertrauen in die eigenen Kräfte, Risikobereitschaft, der Wunsch nach Eigenständigkeit, Kontaktfähigkeit, ungebrochene Motivation, Lust am Denken und Gestalten, Fantasie und ausdauernde Hingabe sind solche Eigenschaften, die ausschlaggebend für den Erfolg sind. [...]

Wichtig ist insbesondere auch, dass Ihr Partner, Ihre **Familie** den Schritt in die unternehmerische Selbstständigkeit bejaht und Sie bei der Umsetzung unterstützt. (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2009b:1)

Nach der Auflistung all dieser persönlichen Herausforderungen wird zwar erklärt, dass bestimmte Fähigkeiten erlernt, andere Tätigkeiten ausgelagert werden können.

Dennoch sollten Sie ehrlich hinterfragen, ob Sie die Selbstständigkeit voll bejahen, ob Sie die Eigenschaften und Fähigkeiten dazu mitbringen, was Sie befürworten und was Sie eher ablehnen. (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2009b:1)

Diese Beschreibungen verweisen implizit darauf, dass erfolgreiche UnternehmerInnen dazu bereit sein müssen, immer zu arbeiten, wenn Arbeit zu tun ist. Von der Wirtschaftskammer wird die Selbstständigkeit somit nicht als Beruf, sondern als Berufung dargestellt. Glück und Reichtum winken jenen, die ganz in ihrer Arbeit aufgehen. Vorprogrammierter Misserfolg wird den anderen prophezeit, deren Familie zeitliche Ansprüche stellt. Die Berufung zum Unternehmer oder zur Unternehmerin beinhaltet jedoch nicht nur Ausdauer, sondern auch eine Vision. Mit dem Glauben an die Unternehmensidee wird der Beruf zur quasireligiösen Angelegenheit erhöht, was sich in einem Unternehmertest, der zur Abklärung der eigenen Eignung empfohlen wird, zum Beispiel in der Frage nach der Zustimmung zu folgender Aussage ausdrückt.

Ich habe keine klare Vision, wie sich mein Unternehmen in der Zukunft darstellen wird. (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2009c Frage 6)

Arbeitszeiten als Thema sind für solche Ansprüche offenbar zu profan und werden demnach unter diesem Begriff auf der Homepage auch nicht für die Kleinst-UnternehmerInnen selbst angesprochen, sondern nur im Bereich der Serviceleistungen und des Arbeitsrechts für den Umgang mit MitarbeiterInnen. Die Bereitschaft zu überlangen Arbeitszeiten wird dennoch als zentrale Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg dargestellt. Es wird erwartet, dass zukünftige UnternehmerInnen die Aussage

Es ist mir wichtig, dass mein Beruf mein Privatleben nicht einschränkt. (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2009c Frage 12)

ablehnen, jedoch zustimmen, dass die Partnerin eine positive Einstellung zur Selbstständigkeit hat und die Selbstständigkeit aktiv unterstützen wird. Zusätzlich sollte der/die potentielle Selbstständige versprechen, sich, wenn ein Auftrag bis zum nächsten Tag erledigt werden muss, „sofort dahinter[zu]klemmen, auch wenn ich bis Mitternacht sitze“ (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2009c Frage 15, 49 und 16).

Da die Wirtschaftskammer auch Unternehmerinnen vertritt, werden entsprechende politische Forderungen für die selbstständige Frau gestellt. Mit der Position, dass Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie das Be-

treuungsangebot für unter drei-jährige Kinder ausgeweitet werden sollten (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2009b), weicht die politisch von der Volkspartei dominierte Wirtschaftskammer von den üblichen Forderungen ihrer Partei ab.

Die Bedeutung einer ausgewogenen Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird so für die Unternehmerinnen selbst mit der Forderung nach besseren Kinderbetreuungseinrichtungen abgehandelt. Ähnlich wie bei den Arbeitszeiten wird auch bei diesem Aspekt ein Unterschied zwischen UnternehmerIn und Angestellten gemacht. Während die Unternehmerinnen die Möglichkeit bekommen sollen, ihre Kinder gut versorgt zu wissen, während sie arbeiten, wird für die Angestellten derselben UnternehmerInnen betont, dass es wichtig sei, den eigenen Angestellten die Möglichkeit zu geben, ihre berufliche Tätigkeit gut mit der eigenen Kinderbetreuung zu vereinbaren zu können. (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2009a)

Es wird somit für Solo-Selbstständige wie für InhaberInnen größerer Unternehmen ein Bild von Anforderung an die Persönlichkeit und die Lebensgestaltung entworfen, dass scharf von den Anforderungen an ArbeitnehmerInnen abgegrenzt wird und sich in den meisten Aspekten grundsätzlich von diesem unterscheidet.

Von diesem Bild etwas abweichende Positionen werden nur von einzelnen VertreterInnen, die nicht der Mehrheitsfraktion der Wirtschaftskammer angehören, vertreten. So erklärt ein Funktionär in einem Gespräch im Rahmen einer Veranstaltung zu Chancen und Schwierigkeiten von WissensarbeiterInnen, dass er sich der Problematik der oft ausufernden Arbeitszeiten kleiner Selbstständiger bewusst sei. Dies resultiere seiner Meinung nach, neben dem Bild normaler überlanger Arbeitszeiten, das den Selbstständigen vermittelt werde, auch daraus, dass die Honorare oft zu niedrig seien. Er würde sich daher dafür einsetzen, auch für neue Selbstständige Mindesthonorarvereinbarungen zu treffen, die einem Preisdumping entgegenwirken.¹⁶ Auch dieser Vertreter sagt jedoch, wie auch auf der Homepage der Wirtschaftskammer immer wieder angemerkt, dass zentral für den Erfolg der Selbstständigen die Freiwilligkeit des Unterfangens sei. Nicht jede und jeder sei zum/zur UnternehmerIn geeignet. Daher sollten sich auch nur diejenigen Personen selbstständig machen, die dies wirklich wollen und die sich dafür geeignet sehen.

Die Position dieses Vertreters einer kleinen Fraktion in der Wirtschaftskammer ist mit dieser Forderung an der Grenze zu den Positionen der Institutionen mit einem arbeitnehmerInnenorientierten Bild anzusiedeln.

4.1.2 Das arbeitnehmerInnenorientierte Bild

Das arbeitnehmerInnenorientierte Bild wird von der Arbeiterkammer und weiten Teilen der Gewerkschaft vertreten. Dieses Bild unterscheidet sich in fast allen Aspekten vom arbeitgeberorientierten Bild.

Von der Arbeiterkammer wird eine scharfe Unterscheidung zwischen Solo-Selbstständigen im Sinne von Scheinselbstständigen und allen anderen Ein-Personen-Unternehmen oder Mikro-Unternehmen gemacht. Angemeldete Unternehmen werden, selbst wenn diese keinen klassischen UnternehmerInnenklischees entsprechen, nicht als Zielgruppe erkannt, sondern der Gruppe der potentiellen anderen, der ArbeitgeberInnen, zugerechnet.

Die Arbeiterkammer fühlt sich damit nur für Scheinselbstständige zuständig, die, meist auf Honorarnotenbasis arbeitend, als ausgebeutetes Prekariat wahrgenommen werden.

Die Gewerkschaft inkludiert noch einen weiteren Personenkreis in ihren Zuständigkeitsbereich als die Arbeiterkammer. So schreibt die Interessensgemeinschaft work@flex, die Teil der GPA djp¹⁷ ist:

Work@flex: Interessengemeinschaft für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen. Work@flex ist die Interessensgemeinschaft für alle, die – gewollt oder ungewollt – in „wenig regulierten“ Vertragsverhältnissen arbeiten. Ob freie/r Dienstnehmer/in, Werkvertragsnehmer/in oder Gewerbescheinnehmer/in. (vgl. GPA djp wor@flex 2009:1)

In ihrem Positionspapier formuliert work@flex das Ziel, diese Ausdehnung des ArbeitnehmerInnenbegriffes „auf alle Personen, die im Auftrag und in Rechnung anderer Arbeit leisten und in einem wirtschaftlichem Abhängigkeitsverhältnis stehen“ (vgl. work@flex 2009:1) auch gesetzlich zu verankern. Dies hätte zur Folge, dass auch für freie Selbstständige Kollektivverträge ausverhandelt werden könnten.

Indem work@flex neben dieser Forderung darauf verweist, dass freie Dienstverhältnisse oft Umgehungsverträge darstellen, die weniger soziale Absicherung mit denselben Aufgaben und Pflichten wie bei ArbeitnehmerInnen in Nor-

¹⁶ ethnographisches Interview Nr. I-1

malarbeitsverhältnissen verbinden, betrachtet die Interessensgemeinschaft nahezu alle Solo-Selbstständigen als prekär beschäftigte und lebende Menschen, die es zu unterstützen und zu schützen gilt.

Dieser ArbeitnehmerInnenschutz beinhaltet in starkem Gegensatz zu den Positionen der Wirtschaftskammer auch „ausreichende Freizeitgewährung (Arbeitszeitregelungen, Urlaubsanspruch, ...)“ (vgl. work@flex 2009:2). Damit werden Arbeitszeiten als Thema für und Problemfeld von Selbstständige(n) erkannt.

Während sich work@flex als Interessensgemeinschaft aller gewollt oder ungewollt Selbstständigen sieht und Interesse für die Positionen und Selbstbilder der betroffenen Personengruppe zeigt, ist dieses Verständnis bei einem Teil der GewerkschafterInnen aus anderen Bereichen weniger stark ausgeprägt. Dies kann anhand der Stellungnahme einer Deutschen Gewerkschafterin der IG-Metall verdeutlicht werden. In einer Diskussion über die Motive Solo-Selbstständiger, der Tätigkeit als Angestellte oder ArbeiterIn den Rücken zu kehren, betonte die Gewerkschafterin. „Die müssen erst verstehen, dass sie nur glauben, dass sie frei sind. Weil in Wirklichkeit sind sie gar nicht frei. Das kannst du mir glauben. Das ist ja nicht wahr. Die haben keine Freiheiten. Die sehen nur nicht, wie stark die Zwänge sind, denen sie unterliegen“ (Eth_I_I-6). Dieselbe Gewerkschafterin erklärte etwas später in der Diskussion, dass ihr Ziel sei, alle freien DienstnehmerInnen beziehungsweise generell alle Solo-Selbstständigen in Normalarbeitsverhältnisse zu überführen. „Weil das wäre für alle das Beste. Dann sind die Leute wieder gut abgesichert. Sie bekommen ihren Urlaub, ihre Pension. Haben ihre Sicherheiten, wenn sie krank sind. Das wäre tatsächlich viel besser für die Leute“ (Eth_I_I-6). Auf diese Sichtweise hin angesprochen erklärt ein ehemaliges Mitglied von work@flex,¹⁷ dass ihm diese Sichtweise vieler Gewerkschafter bekannt sei. Er sehe die Situation der Solo-Selbstständigen jedoch etwas anders.

Ich bezeichne mich durchaus als Teil des akademischen Proletariats. Aber wenn ich mir anschau, unter welchen Bedingungen viele KollegInnen von mir in Instituten arbeiten, welchen Stress und Druck die haben und dann noch oft unangenehme Chefs, die ihnen alles und jedes vorschreiben wollen. Mit genauen Zeiten, wann sie da sein müssen. Also dann muss ich sagen, auch wenn ich als Selbstständiger vielleicht mehr Unsicherheit habe, so ist es mir doch lieber so. Und so wie mir geht es vielen. Das muss die

¹⁷ GPA djp bezeichnet die Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier.

¹⁸ Ethnographisches Interview Nr. I-8

Gewerkschaft verstehen. Das hat bis jetzt aber maximal die work@flex verstanden. (Eth_I_I-8)

Im weiteren Gespräch erklärt er auch, dass er es für problematisch hält, dass ein Teil der Gewerkschaft gegenüber einer Gruppe meist hoch qualifizierter Personen mit dem Begriff des falschen Bewusstseins argumentiere. Dies treffe zwar sicher auf einen Teil der Personen zu, viele seien sich aber sehr wohl im Klaren über ihre Situation mit allen Nach-, aber eben auch Vorteilen. Er halte es daher für wenig hilfreich, wenn als Ziel der Gewerkschaft formuliert werde, alle sollten wieder in Anstellungsverhältnisse.

Gerade dies wird jedoch auch von VertreterInnen größerer österreichischer Gewerkschaften und auch von der Arbeiterkammer vertreten. Biete doch, so eine Gesprächspartnerin von der Arbeiterkammer, eine Anstellung viel größere Sicherheiten als die Tätigkeit als freie Selbstständige.

Außerdem kommen die Freien den Unternehmen viel billiger. Und das wollen wir natürlich nicht. Weil das ist ja eine Aushöhlung des ganzen Systems. Auch des Versicherungssystems und alles. Da müssen wir natürlich dagegen auftreten. Und auch die Konkurrenz zwischen den Selbstständigen ist nicht gut. Das könnte man auch mit Anstellungen viel besser in den Griff bekommen. Also von dem System jetzt profitieren doch in erster Linie die großen Unternehmer. (Eth_I_I-3)

Auch Work@flex kennt diese Problematik, die sich auch immer wieder darin äußert, dass Aktionen zur Einforderung von Mindesthonoraren von einzelnen Selbstständigen unterlaufen werden, die Boykotts einzelner großer Unternehmen, zum Beispiel im Bereich der Erwachsenenbildung, dazu nutzen, ihre Dienste genau zu diesem Zeitpunkt für Honorare anzubieten, die unter den Forderungen der Gewerkschaft liegen.

Trotzdem bezeichnet es work@flex als zentrales Anliegen, die Solo-Selbstständigen „dort abzuholen, wo sie sind. Das heißt, ihnen nicht zu sagen, es ist falsch, dass ihr als Selbstständige arbeiten wollt, sondern zu fragen, wo die Probleme liegen und wie Leute unterstützt werden könnten“ (Eth_I_I-7).

4.1.3 Solo-Selbstständige als Zielgruppe anderer Solo-Selbstständiger. Zwischen Selbstorganisation und Unternehmen

Die Darstellung der Solo-Selbstständigen durch den vorne beschriebenen Verein Z.EPU unterscheidet sich sowohl von den arbeitgeber- als auch von den arbeitnehmerorientierten Bildern der Selbstständigen. Dies beginnt mit der

Selbstdefinition des Vereines und der starken Identifikation mit der Zielgruppe, für die in erster Linie die Möglichkeit der Vernetzung geboten werden soll.

Kurz gesagt sind wir selber EPU, die aus Ihren eigenen Erfahrungen heraus den luftleeren Raum füllen möchten, in dem sich viele EPU's nach der Gründungsphase befinden. Als Absolventinnen der KleinstunternehmerInnen-Akademie am WU Wien haben wir erlebt, welchen Schub die Vernetzung und gemeinsame Weiterbildung bringt. (vgl. Z.EPU 2009b:1)

Der Verein wird so unter dem Motto der Hilfe zur Selbsthilfe organisiert. Als wichtiges Ziel wird neben der Möglichkeit, im Austausch mit Selbstständigen aus anderen Branchen Marketing zu betreiben, genannt, dass in selbstorganisierten Workshops zu Themen wie Werbung oder Webauftritten gegenseitige Hilfe stattfinden kann und dass die Möglichkeit des Austausches geboten werden soll, um einer Vereinsamung der Kleinst-UnternehmerInnen entgegenzuwirken, und so deren persönliches Befinden zu verbessern.

Nicht zu unterschätzen ist der **Erfahrungsaustausch** für das **persönliche Befinden** der EPU's. Wenn ich erfahre, dass auch andere ihre Tiefs haben, oder wie sie schwierige Situationen bewältigt haben, gibt es mir neuen Auftrieb. (vgl. Z.EPU 2009a:2)

Die Notwendigkeit eines Vereines wie Z.EPU wird damit begründet, dass es für Solo-Selbstständige keine Interessensvertretung im eigentlichen Sinne gibt. So erklärt ein Mitglied des Vereins, dass die Wirtschaftskammer nur schlecht über die Anliegen von Ein-Personen-Unternehmen Bescheid wisse und keine gute Unterstützung anbieten könne. Ein großes Problem sei auch, dass die Unterstützungsleistungen nach den ersten drei Jahren der Selbstständigkeit auslaufen und man dann plötzlich ganz alleine dastehe. (vgl. Eth_I_110)

Auf seiner Homepage stellt Z.EPU die Unterstützungsmaßnahmen in der Gründungsphase im Gegensatz zur Darstellung des befragten Mitglieds als positiv dar. Es wird jedoch ebenfalls auf die Problematik der Zeit nach der Gründungsphase verwiesen.

Unsere Zielgruppe sind **EPU's nach der Gründungsphase**. In der Gründungsphase gibt es ja sehr gute Gründerinitiativen. Danach aber ist man relativ allein und auf sich gestellt. Viele fühlen sich innerlich noch immer nicht so recht als „UnternehmerIn“, weil eine One-Woman-Show doch was anderes ist als ein Unternehmen mit Mitarbeitern oder weil aus Budgetgründen manche Dinge noch nicht optimiert sind. In dieser Zeit wollen wir EPU's helfen das **unternehmerische Selbstbewusstsein zu entwickeln**, indem wir bei den **Professionalisierungsschritten** unterstützen. Jetzt tragen wir diesen Gedanken noch ein Stück weiter. (vgl. Z.EPU 2009a:1)

Neben der Unterstützung, Vernetzung und Verbesserung des Befindens werden, wie das Zitat von der Homepage verdeutlicht, auch die Professionalisie-

rung und die Entwicklung eines unternehmerischen Selbstbewusstseins als Ziele des Vereines angegeben, wodurch sich jedoch eine Person, die dies erreicht hat, auszeichnet, wird nicht angegeben.

Das Thema der Arbeitszeiten spielt für den Verein Z.EPU keine Rolle. In Gesprächen mit Mitgliedern des Vereines jedoch werden unterschiedliche Aspekte des Umgangs mit Arbeitszeiten angesprochen. Dies reicht vom positiven Verweis auf die Möglichkeiten einer flexiblen Zeiteinteilung und Stundenreduktion, ohne sich einem Chef unterordnen zu müssen (vgl. Eth_I_19) bis zu Klagen über unzuverlässige KundInnen und aus diesem Grund ausufernde Arbeitszeiten, die von den Selbstständigen nur schlecht kontrolliert werden können (vgl. Eth_I_11).

Gesamt gesehen nimmt die Darstellung der Solo-Selbstständigen durch den Verein Z.EPU eine Mittelposition zwischen der Darstellung durch die Wirtschaftskammer und der durch Arbeiterkammer und Gewerkschaft ein.

Die Mitglieder des Vereines entsprechen nur teilweise dem von der Wirtschaftskammer skizzierten Bild des/der geborenen UnternehmerIn mit Vision und Selbstwahrnehmung als unternehmerisches Selbst. Während die einen an diesem Selbstbild arbeiten, wirken die anderen eher unbeholfen und erinnern nicht einmal entfernt an die kämpferischen Personen, die auf dem Titelbild des Gründerratgebers der Wirtschaftskammer dargestellt werden. Da dieses Bild jedoch zumindest teilweise als Idealbild zu dienen scheint, passt die Zielformulierung der Entwicklung eines unternehmerischen Selbstbewusstseins gut in das Konzept des Vereines.

Die von Seiten der ArbeitnehmerInnenvertretungen kritisierte mangelnde Solidarität wird von Z.EPU umschifft, indem erklärt wird, Konkurrenz sei dann nicht wünschenswert, wenn sie dazu führe, dass die Preise zu niedrig werden. Ziel von Z.EPU sei es jedoch vor allem aufzuzeigen, dass es vorteilhaft ist, Netzwerke zu Personen aus anderen Branchen zu knüpfen, da so keine Konkurrenz entstehe, sondern vielmehr Synergieeffekte genutzt werden könnten.

Während Z.EPU ein Verein mit mehreren Mitgliedern ist, von denen niemand von den Vereinsaktivitäten leben kann und denen nur wenige ihrer Aktivitäten für den Verein bezahlt werden, wird das Forum zur Förderung der Selbstständigkeit (FO.FO.S) als Ein-Personen-Unternehmen geführt. Es verfolgt damit

einerseits einen nicht kommerziellen Dienstleistungsanspruch. Diesem wird durch die Bereitstellung von Informationen zur Selbstständigkeit im Allgemeinen, zu rechtlichen Rahmenbedingungen, aber auch zu Statements der politischen Parteien zu Anliegen Solo-Selbstständiger nachgekommen. Andererseits werden aber auch finanziell geförderte, wissenschaftliche Projekte durchgeführt.

FO.FO.S kann somit ähnlich wie eine NGO als Institution charakterisiert werden, die im Sinne der Interessen ihrer Zielgruppe arbeitet, die aber auch von diesen Interessen abhängig ist, da sie von zielgruppenspezifischen Förderungen abhängig ist.

FO.FO.S zeichnet mit der Beschreibung von Falco, Christine Nöstlinger und Mozart als berühmte Ein-Personen-UnternehmerInnen ein Idealbild des/r Solo-Selbstständigen, das dem arbeitgeberorientierten Bild ähnelt. Ähnlich wie von der Wirtschaftskammer werden eine Vision, der Glaube an die eigenen Fähigkeiten, Kompromisslosigkeit in der Verfolgung der Ziele und die Kraft, Hindernisse zu überwinden, als zentral für den Erfolg dargestellt. Anders jedoch als in der Darstellung der Wirtschaftskammer wird mit Christine Nöstlinger eine Frau mit Kindern als Role-Model vorgestellt, der es gelang, ihren Beruf mit der Mutterrolle zu verbinden. (vgl. FO.FO.S 2009)

Das Forum zur Förderung der Selbstständigkeit stellt ähnlich wie die anderen beiden kleinen Vereine, die von Solo-Selbstständigen selbst geführt werden, Professionalisierung und die Entwicklung einer unternehmerischen Persönlichkeit ins Zentrum der eigenen Aktivitäten.

Während sowohl Z.EPU als auch FO.FO.S einen klaren Schwerpunkt auf die Bildung eines Netzwerkes und die Bereitstellung von Informationen ohne kommerzielles Ziel legen, ist das business frauen center im Bereich zwischen Vernetzungsplattform, Informationsstelle und kommerziellem Beratungsunternehmen angesiedelt.

So stellt das business frauen center (bfc) als ähnlich kommerzielles Unternehmen wie das Forum zur Förderung der Selbstständigkeit seinen Webauftritt unter das Banner der Vision:

Unternehmerinnen und Gründerinnen zu vernetzen, sie zu begleiten und dauerhaft zu bestärken, um mit Freude erfolgreich zu sein. (vgl. business frauen center 2009:1)

Dies bedeutet für die Unternehmerinnen viel Kreativität und Kommunikation. Die Bedeutung eines Netzwerkes für das berufliche Weiterkommen sowie auch für das persönliche Wohlbefinden wird in Hinblick auf längerfristigen Erfolg betont. Dazu kommt ein praxisorientiertes Angebot. Workshops und Coachings werden für „das Abenteuer Unternehmerin“ (vgl. business frauen center 2009:2) angeboten und dabei die Kraft der Gruppe und die eigene Kreativität angerufen. Dazu sollen auch spezifisch weibliche Stärken unterstützt werden, um diese „systematisch und mit Gewinn einzusetzen“ (vgl. business frauen center 2009:2). Als Ergebnis dieses Einsatzes wird versprochen, dass die Unternehmerin „als gefragte Expertin bekannt wird [und] ihre Träume mit Freude und Gewinn verwirklichen [kann]“ (vgl. business frauen center 2009:2).

Hinter diesen eher metaphysischen Ansprüchen des bfc stehen aber auch klar kommerzielle Interessen, die sich im Angebot von kostenpflichtigen Trainings, Coachings und Workshops manifestieren.

Das bfc präsentiert somit ein Bild der solo-selbstständigen Frau als potentielle Kundin mit Professionalisierungsbedarf. Um das Ziel einer erfolgreichen UnternehmerInnenpersönlichkeit zu erreichen, welches dem arbeitgeberorientiertem Bild ähnlich ist, müssen also, so wird suggeriert, möglichst viele Workshops besucht werden und die kostenpflichtige Mitgliedschaft zu einem Netzwerk eingegangen werden.

4.2 Vergleichende Zusammenfassung institutioneller Darstellungen von Solo- und Mikroselbstständigen

Das selbstständige Idealbild einer Unternehmerin mit Visionen wird von ArbeitgeberInnenseite und den kleinen Vereinen geteilt und steht einem Bild des/der ausgebeuteten Solo-Selbstständigen aus ArbeitnehmerInnensicht gegenüber.

Während jedoch die drei kleinen Vereine, die von Solo-Selbstständigen selbst geführt werden, die Entwicklung einer unternehmerischen Persönlichkeit ins Zentrum der eigenen Aktivitäten stellen, wird von ArbeitgeberInnenseite die Existenz eines ausgeprägten unternehmerischen Selbst als Voraussetzung gesehen, sich überhaupt erst erfolgreich selbstständig zu machen.

Diese Differenz hat ihre Ursache darin, dass die Wirtschaftskammer das Ziel verfolgt, dass sich nur Personen selbstständig machen, denen von Beginn an gute Erfolgschancen zuzusprechen sind. Die kleinen Vereine konstituieren sich

im Gegensatz dazu teilweise aus Selbstständigen, die dem unternehmerischen Ideal selbst nicht entsprechen, aber für sich selbst eine solche Entwicklung anstreben.

Hinsichtlich der Arbeitszeiten kann festgestellt werden, dass von Arbeitgeberseite Begeisterungsfähigkeit für überlange Arbeitszeiten als notwendige Basis für unternehmerischen Erfolg erwartet wird.

Von ArbeitnehmerInnenseite wird die Forderung nach Freizeit auch für Solo-Selbstständige erhoben.

Die kleinen Vereine, selbst im alltäglichen Umgang mit ihren Arbeitszeiten und dem Versuch, für sich ideale Arbeitszeiten zu erreichen, sparen das Thema in ihren offiziellen Stellungnahmen aus.

Im nächsten Kapitel wird die Relevanz des Themas Arbeitszeiten Selbstständiger auf Basis der Darstellung der ersten Reaktionen der InterviewpartnerInnen gezeigt.

5) ARBEITSZEITEN ALS RELEVANTES THEMA – ERSTE REAKTIONEN DER INTERVIEWPARTNERINNEN

Im akademischen Kontext wurde wiederholt kritisiert, dass Arbeitszeiten für Selbstständige kein Thema seien, da sich diese ihre Arbeitszeiten selbst einteilen und autonom darüber bestimmen könnten.

In der Praxis der Akquise der InterviewpartnerInnen sowie in den durchgeführten Interviews zeigte sich jedoch, dass sich viele Solo- und Mikroselbstständige von dem Thema stark angesprochen fühlten. So meldeten sich innerhalb von zwei Tagen 30 Personen auf die ausgesandten E-Mails mit der Bitte um Hilfe bei der Suche nach InterviewpartnerInnen und mir wurde von unterschiedlichen Seiten von Selbstständigen berichtet, dass diese unter langen Arbeitszeiten leiden oder sie sich zumindest mit ihren Arbeitszeiten auseinandersetzen.

Für die Darstellung der ersten Reaktionen und die darauf basierende Analyse der allgemeinen Relevanz des Themas „Arbeitszeiten“ für Selbstständige wurden folgende Quellen herangezogen:

- direkte, erlebte Reaktionen von Bekannten auf Erzählungen über meine Dissertation
- Erzählungen von Bekannten über Reaktionen von Freunden, denen von meiner Dissertation erzählt wurde
- Reaktionen auf mein Anschreiben: Teilweise wurden meine Anschreiben mit der Empfehlung, sich von mir interviewen zu lassen, weitergeleitet und mir schließlich mit Interviewzusagen beantwortet.
- einleitende Bemerkungen meiner InterviewpartnerInnen über ihre Bereitschaft zum Interview vor dem Beginn der Tonbandaufnahme

Aus der Analyse der angeführten Quellen hinsichtlich der Art der Reaktionen auf das Thema „Arbeitszeiten von Solo- und Mikroselbstständigen“ und auf das Anliegen der Bereitschaft zu einem Interview ergibt sich eine Unterscheidung in fünf unterschiedliche Reaktionstypen.

Typ 1: allgemeines Interesse am Thema

Typ 2: Hilferuf und/oder Selbstdarstellung

Typ 3: Unterstützungserklärung

Typ 4: Einsamkeit

Typ 5: Desinteresse

Diese Reaktionstypen werden in den folgenden Absätzen genauer beschrieben.

Typ 1: Interesse am Thema

Personen dieser Gruppe zeigten ein allgemeines Interesse am Thema. Sie erklärten mir persönlich oder formulierten in E-Mails gegenüber anderen Personen¹⁹ eine allgemeine Relevanz des Themas der Arbeitszeiten für ihre Tätigkeit als Selbstständige. Dies äußerte sich zum Beispiel in E-Mails in Sätzen wie: „Das ist interessant für uns, da sollten wir mitmachen.“²⁰ Auf Nachfrage bei den interviewten Personen zeigte sich, dass viele teilweise lose miteinander vernetzte Selbstständige sehr wenig von der Situation anderer Selbstständiger wissen. Da es ihnen aber ein Anliegen ist, mehr über die Situation anderer Selbstständiger zu erfahren, unterstützten sie mein Forschungsvorhaben.

Typ 2: Hilferuf und/oder Selbstdarstellung

Die Bezeichnung „Hilferuf und/oder Selbstdarstellung“ für die zweite Gruppe der spezifisch am Thema der Arbeitszeiten interessierten Personen ergibt sich aus deren höchst ambivalenter Selbstpräsentation. Einerseits klagen Personen dieses Typus über ihre Situation, ihre zu langen Arbeitszeiten und ihre Überforderung. Andererseits erzählen sie in den wenigen Sätzen ihrer ersten Reaktion auf das genannte Thema jedoch auch von unterschiedlichen ehrenamtlichen Aktivitäten, die sie betreiben und welche viel Zeit in Anspruch nehmen.

Folgende Reaktion eines Arztes, dem ich im Verlaufe eines Gespräches bei einer Abendveranstaltung von meiner Dissertation erzählte, ist typisch für Reaktionen der betroffenen Personengruppe:

Bitte interviewen sie mich, aber da müssen Sie auch therapeutisch tätig werden. Und wenn ich ihnen noch meine Freunde vermittele, die stehen ja kurz vor dem Burn-Out, dann müssen Sie damit rechnen, dass Sie Erste Hilfe leisten müssen. (vgl. eth-I Nr. 23)

Die Reaktion des Arztes auf mein Forschungsthema kann einerseits als Hilferuf interpretiert werden, seine Überarbeitung und sein Leid anzuerkennen. Andererseits stellt die Reaktion auch eine besondere Art der Selbstdarstellung dar.

¹⁹ Ich konnte diese Formulierungen nachvollziehen, da mich spätere InterviewpartnerInnen oft in Form von mehrmals weiter geleiteten E-Mails kontaktierten. Durch die in den Weiterleitungen erhalten gebliebenen Texte war es mir möglich, einen Teil der Kommunikation zwischen potentiellen und späteren InterviewpartnerInnen nachzuvollziehen.

²⁰ Das Zitat kommt aus einem Korpus an E-Mail-Kommunikation.

Diese Interpretation des Gesagten als Selbstdarstellung beruht einerseits auf der Erzählung, welche auf die zitierten Sätze folgte, dass ihm niemand glaube, dass er so viel arbeite, weil er ja nur eingeschränkte Ordinationszeiten habe. Andererseits beruht die Interpretation aber auch auf den weiteren Erzählungen über seine vielen Funktionärstätigkeiten, welche nicht unmittelbar zur ärztlichen Tätigkeit zählen, aber in der Erzählung in die Arbeitszeiten eingerechnet wurden. Dieses Phänomen zeigt sich auch in der Analyse anderer Interviews immer wieder und scheint ein Bedürfnis der Selbstdarstellung als ständig überarbeiteter Person widerzuspiegeln.

Gleichzeitig können Personen dieses Typus nicht darauf reduziert werden, nur SelbstdarstellerInnen zu sein, da ihre Erzählungen von erlebtem Leiden unter überlangen Arbeitszeiten zeugen.

Neben diesen ersten beiden Typen können die ersten Reaktionen der Personen zu drei weiteren Gruppen zusammengefasst werden, die jedoch nicht unmittelbar mit dem Thema der Arbeitszeiten in Zusammenhang stehen.

Typ 3: Unterstützungserklärung

Typus 3 kann mit dem Terminus der „Unterstützungserklärung“ bezeichnet werden. Personen dieses Typs stellten einen Bezug zur Schwierigkeit her, InterviewpartnerInnen zu erreichen und erklärten sich mit Sätzen wie den folgenden unter Hervorhebung ihres solidarischen Verhaltens mit der Dissertantin zu einem Interview bereit.

Ich weiß ja, wie schwierig das ist, Leute für ein Interview zu bekommen. Weil meine Schwester hat einmal für so was gearbeitet. Also die hat Interviews machen sollen. Gar kein schlimmes Thema oder so. Na ja, jedenfalls war das echt schwer für sie. Und wie sie mir dann von Ihrer E-Mail erzählt hat, da habe ich mir gedacht, da melde ich mich doch. Weil ich weiß ja, wie das ist. (I_3, Vorgespräch)

Personen des Typus Unterstützungserklärung stellen dabei keinerlei Bezug zum Thema des Interviews her.

Typ 4: Einsamkeit

Dieser Typus beschreibt Personen, die mehr oder weniger explizit Einsamkeit als Beweggrund für ihre Bereitschaft zu einem Interview nannten. Sie erklärten in Vor- oder Nachgesprächen der Tonbandaufnahme der Interviews zum Teil, dass sie keine GesprächspartnerInnen für die Erörterung ihrer Lebenssituation

hätten, oder aber sie erzählten von generell erlebter Vereinsamung durch ihre selbstständige Tätigkeit und von dem Bedürfnis über ihre Situation zu erzählen. So auch Mathias²¹, dem es besonders nach dem Interview ein großes Anliegen war, die Interviewerin noch auf einen Kaffee einzuladen und Telefonnummern auszutauschen, und der sich sehr gerne wiederholt getroffen hätte. Mathias, der alleine lebt, ist 38 Jahre alt und hat in erster Linie Kontakt zu seiner Mutter. Er erzählte von seiner Vereinsamung als Selbstständiger und von den Problemen, die es mit sich bringt, nicht automatisch wie in einem Büro unter Leute zu kommen.

Typ 5: Desinteresse

Die Beschreibung dieses letzten Typus schließlich beruht in erster Linie auf direkten Reaktionen auf Anfragen wegen eines Interviews und auf der Annahme, dass die ausgesandten E-Mails bei weitem mehr Personen, die der Zielgruppe angehören, erreicht haben, als darauf reagierten. Dieser Typus beinhaltet Personen, die kein Interesse am Thema oder an einer Kontaktaufnahme hatten.

²¹ Interview Nr. 12

6) NICHT NUR ARCHITEKTINNEN ARBEITEN LANGE

Am Beginn der Arbeit an dieser Dissertation stand das Interesse am Phänomen überlanger Arbeitszeiten. Für die empirische Erforschung musste ein eingrenzbare Forschungsfeld gefunden werden, an welchem das Phänomen exemplarisch analysiert werden konnte. Zu diesem Zweck wurden erste explorative Interviews mit Personen durchgeführt, die von sich selbst angaben, überlange Arbeitszeiten zu haben. Diese Personen wurden auf zwei Wegen gefunden. Zuerst wurde ich im Schneeballsystem an mehrere ArchitektInnen verwiesen. Im Laufe der Arbeit an den ethnographischen Interviews wurde zusätzlich über vier Wochen hinweg an insgesamt 10 Tagen, die bis in die Abende und Nächte verlängert wurden, eine teilnehmende Beobachtung in einem Zeichensaal durchgeführt. Diese Möglichkeit ergab sich durch die Zusammenarbeit mit zwei Architektinnen im Rahmen eines interdisziplinären Projektes. Im Laufe der Zusammenarbeit und meiner Anwesenheiten im Zeichensaal konnten ethnographische Interviews mit einigen der dort arbeitenden jungen ArchitektInnen geführt werden.

So wurden erste explorative, ethnographische Interviews (zur Methode vgl. Spradley 1979; Flick 2002) mit Architektinnen und Architekten durchgeführt. Die meisten Erzählungen der GesprächspartnerInnen wiesen starke Ähnlichkeiten auf. So wurde übereinstimmend von der Notwendigkeit gesprochen, nahezu rund um die Uhr zu arbeiten und vor allem in den Tagen vor Projektabgaben mehrere Tage hindurch nur noch zu arbeiten und nicht mehr zu schlafen. Gleichzeitig wird auch der soziale Charakter der Zeichensäle unterstrichen, in dem die jungen ArchitektInnen neben der Arbeit auch kochen, essen und sich unterhalten, um sich dann wieder über Probleme in der Arbeit auszutauschen. Ein Thema, das aus den Erzählungen ausgeblendet wurde, ist die Konkurrenz zwischen den ArchitektInnen, die sich vor allem auch in Wettbewerben manifestiert. Marie-An erzählt vom Leben in ihrem Zeichensaal:

Auf der Architektur, weißt du, da arbeiten schon alle viel. Schon im Zeichensaal. Da ist immer Licht. Also gerade wenn es kurz vor einer Projektabgabe ist, dann brauchst du die Leute nicht ansprechen. Also die arbeiten dann durch. Da bringen ihnen die anderen in der Früh einen Kaffee mit. Da kann es dann schon sein, dass du einmal drei Tage nicht nach Hause kommst. (eth_I, Nr. 5)

Gefragt, wie unter solchen Umständen die Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen möglich sei, schwächt sie ihre Schilderung dahingehend ab, indem sie von den sozialen Seiten des Zeichensaales zu erzählen beginnt.

Ja klar, man hat da auch immer wieder Zeit zwischendurch einmal zu tratschen, also halt so zwischendurch, bei einem Kaffee, oder wenn man sich dort was kocht. Oder, also wir machen immer wieder total nette Parties da. Also echt total nett. Da arbeiten dann alle an einer wirklich coolen Deko. Also das ist dann so das volle Gemeinschaftsprojekt. Oder ich meine, wenn jemand kocht, dann bringt wer anders eine Flasche Wein mit und dann tschechern wir bis fünf in der Früh. So dieses Gemeinschaftsgefühl, das gehört schon genauso dazu. Also das ist schon echt wichtig. Weil ohne das geht es ja nicht. Ich meine, da zuckt man ja aus, wenn man Tag und Nacht da drinnen sitzt und arbeitet und, also da sieht man ja sonst niemanden mehr. Aber ich will jetzt auch nicht sagen, dass wir nur feiern. Weil also, das ist schon klar, also wir arbeiten schon. (eth_I, Nr. 5)

Die beiden Interview-Passagen bestätigen die Eindrücke, die im Rahmen der Beobachtung gewonnen werden konnten. Der Zeichensaal ist für junge ArchitektInnen ein Ort der Arbeit und des Lebens. Er ist ein Ort, an dem der Nachwuchs seine berufliche Sozialisation erfährt. Innerhalb eines Zeichensaales arbeiten selten zwei Teams an ein und demselben Wettbewerb. Dem entsprechend herrscht auch kaum Konkurrenz innerhalb eines Zeichensaales, sondern stärker zwischen den Zeichensälen. Diese Konkurrenz drückt sich unter anderem darin aus, dass die StudentInnen jedes Saales die kreativste Dekoration, aber auch das beste Arbeitsklima haben möchte. Die berufliche Sozialisation beinhaltet somit neben dem nächtelangen Arbeiten auch die offene, kreative Zusammenarbeit innerhalb des Teams im Zeichensaal – später innerhalb des Architekturbüros- und die Abschottung gegenüber den anderen Zeichensälen.

Die Beobachtungen im Zeichensaal und die Interviews erweckten in einer ersten Phase der Datensammlung und Auswertung den Eindruck, dass überlange Arbeitszeiten ein Spezifikum des ArchitektInnenberufes seien, wenn auch mit vielfältigen Ursachen. Verstärkt wurde dieser Eindruck noch durch verschiedene öffentliche Statements von ArchitektInnen zu den Notwendigkeiten ihres Berufes. So wurde beispielsweise in einer OE1-Sendung im Herbst 2006 von namhaften Architekten erklärt, dass überlange Arbeitszeiten der Tätigkeit inhärent und nicht zu umgehen seien, da kreative Höchstleistungen erst nach stundenlanger, intensiver Arbeit ohne Pause zu erzielen seien. Beeinflusst durch die Lektüre einer kritischen Auseinandersetzung mit dieser Thematik (vgl. Schumacher 2004) und um den Eindruck der rund um die Uhr arbeitenden ArchitektIn-

nen zu überprüfen, wurde im Sinne der Methode des theoretischen Samplings versucht, für die nächsten Interviews einen möglichst großen Kontrastfall zu finden. Zu diesem Zweck wurde ein Architekt oder eine Architektin gesucht und gefunden, die bereits über einen längeren Zeitraum in Form von Teilzeitarbeit in diesem Beruf tätig war.

Im Interview mit Mathilde²² stellte sich heraus, dass nicht alle ArchitektInnen überlange Arbeitszeiten haben und dass dies somit keine unumgängliche Eigenschaft des Berufes sein kann.

Mathilde ist 46 Jahre alt. Sie ist geschieden und lebt mit ihren beiden Kindern, die acht und zehn Jahre alt sind, in Wien. Sie arbeitet als freie Architektin für ein Architekturbüro. Ihrem offiziellen Status widersprechend hat sie eine fix vereinbarte 30 Stundenwoche und arbeitet auch nicht darüber hinaus. Sie erzählt, dass schon während des Studiums die meisten anderen im Zeichensaal immer bis in die Nacht arbeiteten. Sie selbst wollte das nie. Mathilde beschreibt sich als sehr gut organisiert, was ihr „die Einhaltung vernünftiger Arbeitszeiten“ (I_5, Zeile 137) ermögliche. Dazu kommt, dass sie, wie sie erzählt, nicht die ganz spannenden und tollen Projekte macht, sondern sich mit dem Entwerfen von Tankstellen und Busbahnhöfen oder Garagen zufrieden gibt.

Aber das finde ich jetzt nicht schlimm oder so. Weil Architektur ist nicht nur Kunst, das ist auch ein Handwerk. Und das muss man können und gut machen. Schauen Sie, ob ich jetzt eine super spannende Villa oder einen Busbahnhof baue, das Wasser muss überall abrinnen können. Dazu braucht es Erfahrung und Können. Das habe ich. Ich arbeite sehr genau und mache meine Sache gut. Das ist jetzt sicher nicht weniger wert, als irgendeine tolle Designvilla, das muss beides sorgfältig gemacht werden. (I_5, Zeile 276-282)

Im weiteren Verlauf des Interviews wirkt Mathilde sehr stolz darauf, dass sie ihre Arbeitszeiten so gut organisieren und damit im Rahmen halten kann, was nicht bei allen ihren KollegInnen der Fall sei.

Weil die anderen, die wissen oft zwischendurch auch nicht, was sie jetzt machen sollen oder so. Und bis die endlich wieder mit einer neuen Arbeit begonnen haben, bin ich schon längst fertig damit. Das liegt daran, dass ich das wirklich gut kann. Also ich bin gut darin, mir meine Arbeit einzuteilen und gut zu organisieren. Das schaut dann so aus. Wenn ich in der Früh zur Arbeit fahre, dann überlege ich mir schon in der Straßenbahn meinen Tagesplan und mit welchen Tätigkeiten ich als Erstes anfangen werde. Und wenn ich dann im Büro bin, während andere gerade erst zu überlegen beginnen, was sie jetzt machen sollen, da bin ich schon mitten in der Arbeit. (I_5, Zeile 413-421)

²² Interview Nr. 5

Nach dem Interview mit Mathilde wurden weitere ethnographische Interviews mit ArchitektInnen durchgeführt, die an unterschiedlichen Punkten ihrer Karriere standen.²³ Diese Gespräche ergaben folgendes Idealbild der Organisation des Berufes: Nahezu alle wollten ein eigenes Architekturbüro, eventuell gemeinsam mit einem/einer Kollegen/Kollegin als gleichberechtigtes Team, führen. In längerer Perspektive wollten die meisten keinesfalls als AngestellteR in einem großen Architekturbüro arbeiten. Die einzige Ausnahme von dieser Ablehnung einer Anstellung bildete die Vorstellung jüngerer ArchitektInnen, für kurze Zeit in einem berühmten Büro zu arbeiten und sich so einen Namen zu machen.

Um mehr darüber herauszufinden, ob die besonders langen Arbeitszeiten, über die von vielen ArchitektInnen berichtet wird, tatsächlich durch den Beruf bedingt sind, was auf Grund des Interviews mit Mathilde in einer solchen Eindeutigkeit unwahrscheinlich war, wurde durch erneutes theoretisches Sampling versucht, Kontrastfälle zu finden, die mehr Aufschluss über die Ursachen besonders langer Arbeitszeiten zulassen würden. Auf Basis der Bedeutung, die das eigene Büro für die ArchitektInnen zu haben scheint, wurde die Entscheidung getroffen, andere Selbstständige zu befragen.

Es wurden also weitere ethnographische Interviews mit Selbstständigen, diesmal aus unterschiedlichen Branchen, durchgeführt. Um eine Vergleichbarkeit mit dem Ideal eines kleinen eigenen Architekturbüros herzustellen, wurden nur Gespräche mit Selbstständigen geführt, die keine oder maximal zwei oder drei MitarbeiterInnen haben.

Ein wichtiges Ergebnis dieser Gespräche ist, dass auch bei vielen anderen Selbstständigen die Darstellung des eigenen Lebens durch Erzählungen von überlangen Arbeitszeiten geprägt ist, wobei diese unterschiedlich bewertet werden. Während ein Teil meiner GesprächspartnerInnen durchaus positiv von ihren langen Arbeitszeiten erzählte, scheinen andere eher darunter zu leiden. So erzählt Martin, ein 49 Jahre alter Vater zweier Söhne im Volksschulalter, der im Grafik-Bereich tätig ist:

Manchmal ist so viel Arbeit zu tun, da weiß ich gar nicht, wo ich anfangen soll. Letzte Woche war so viel zu tun, da bin ich an einem Tag zwischen vier so Zettelstößen gesessen und habe den ganzen Tag gar nichts getan.

²³ Der Großteil der ethnographischen Interviews, die zu diesem Zeitpunkt durchgeführt wurden, konnte im Rahmen zweier Abendveranstaltungen mit längerem gemeinsamen Ausklang durchgeführt werden.

Da habe ich ein bisschen auf standard.at geschaut, ein bisschen überlegt, ein bisschen im Internet gesurft, und dann war es eh schon wieder Abend. Sowas ist selten. Aber manchmal ist das so. Meistens geht's so halbwegs. Da komme ich um acht Uhr in die Arbeit und bleibe bis um 20 Uhr. Ich wohn' gleich daneben. Da geht es sich dann aus, dass ich die Kinder noch kurz sehe, bevor sie schlafen gehen. (eth_I Nr. 4)

Die Darstellung solcher überlangen Arbeitszeiten trifft, ähnlich wie bei den ArchitektInnen, nicht auf alle Befragte zu, prägt jedoch viele Erzählungen.

In der ersten Forschungsphase wurde so durch die Durchführung von insgesamt 24 ethnographischen Interviews, eines mit Tonband aufgenommenen Leitfadeninterviews und durch die Erhebung von weiteren Daten im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung die anfängliche Annahme von der Architekturbranche als ideales Forschungsfeld relativiert.

Um auf einem anderen Weg eine Entscheidung für ein Forschungsfeld treffen zu können, welches geeignet war, das Phänomen überlanger Arbeitszeiten mit Hilfe qualitativer Methoden zu ergründen, wurde zu diesem Zeitpunkt die Entscheidung getroffen, eine quantitative Analyse von sozio-strukturellen Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten durchzuführen.

7) SELBSTSTÄNDIGE ARBEITEN LÄNGER – UNABHÄNGIG VON IHREM BERUF. ERGEBNISSE DER QUANTITATIVEN ANALYSE

Nach Abschluss der explorativen Forschungsphase wurde eine quantitative Sekundärdatenanalyse der Daten der Arbeitskräfteerhebung des Österreichischen Mikrozensus 2006 und des European Living and Working Conditions Survey 2005 (EWCS) durchgeführt. Diese Analysen hatten zum Ziel, die Annahme des geringen Einflusses des Berufes auf die Arbeitszeiten zu überprüfen und zentrale sozialstrukturelle Einflussfaktoren herauszufinden.

In diesem Kapitel folgt auf eine allgemeine Einleitung zu Fragestellungen und Methoden der quantitativen Analyse die Darstellung eines Erklärungsmodelles für überlange Arbeitszeiten von Beschäftigten auf Basis der Daten der Österreichischen Arbeitskräfteerhebung 2006 (AKE). Darauf folgend werden die soziostrukturellen Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten von Solo- und Mikroselbstständigen im Speziellen dargestellt.

Den Abschluss dieses Kapitels bilden die Ergebnisse einer vergleichenden Analyse der Mikrozensusdaten und der österreichischen Daten aus dem EWCS 2005.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Die Analyse der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten Vollzeit arbeitender ÖsterreicherInnen ergibt, dass die im Mikrozensus erhobenen soziodemographischen Variablen 27% der Varianz der Arbeitszeiten erklären können.

Dies beruht auf folgenden zwei Eigenschaften der Personen:

Selbstständige arbeiten mehr als Angestellte (stand. Beta=0,5) und Männer geben längere Arbeitszeiten an als Frauen (stand. Beta =0,12).

Dieses Ergebnis deckt sich auch mit der Einschätzung von ForscherInnen der International Labour Organisation (ILO), die schreiben: „It is well known, that the self-employed tend to work longer hours than paid employees“ (vgl. Lee, McCann und Messenger 2007:52).

Als wichtigstes Ergebnis des Vergleiches der Daten aus der Arbeitskräfteerhebung und dem EWCS kann festgehalten werden, dass im EWCS die mittleren Arbeitszeiten länger sind und die Stärke des Einflusses sozio-struktureller Vari-

ablen wie Geschlecht oder beruflicher Status zwischen den beiden Datensätzen differiert.

Das Ergebnis der Analyse der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten für die Gruppe der Selbstständigen schließlich ergibt, dass auch in diesem Fall das Geschlecht Erklärungskraft besitzt, wobei eine Wechselwirkung zwischen Geschlecht und Elternschaft besteht. Hinzu kommen folgende Zusammenhänge: Je höher die monatlichen Gesamtkosten für das Wohnen, desto länger sind die Arbeitszeiten. Je geringer die Anzahl der Beschäftigten im Betrieb, desto länger sind die Arbeitszeiten. DirektorInnen und LeiterInnen kleiner Unternehmen arbeiten länger als Personen ohne Leitungsaufgaben. Diese beiden Berufspositionen werden in der 3-stelligen ISCO-Kodierung²⁴ unter den Berufen angeführt. Sie sind von der ISCO-Liste die einzigen zwei Berufe, die die Arbeitszeit beeinflussen.²⁵

7.1 Quantitative Fragestellungen und Analysemethoden:

In diesem Kapitel werden folgende Fragestellungen beantwortet:

- Welche der soziodemographischen, in der Arbeitskräfteerhebung gemessenen Eigenschaften (Variablen) können Variation in der Arbeitszeit erklären?
- Welche Personengruppen weisen besonders lange Arbeitszeiten auf?
- Besteht ein Unterschied zwischen den Daten der Arbeitskräfteerhebung und des European Living and Working Conditions Survey hinsichtlich der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit?
- Gibt es bestimmte Berufe, in denen außerordentlich lang gearbeitet wird?
- Ist es für die Arbeitszeiten ausschlaggebend, ob eine Person angestellt, selbstständig oder in leitender Funktion tätig ist?
- Welche Variablen des Mikrozensus können Variation in der Arbeitszeit Selbstständiger erklären?

²⁴ In der Arbeitskräfteerhebung wurde der Beruf auf unterschiedliche Arten kodiert. Hier wird auf die dreistellige ISCO-Kodierung mit mehr als 100 Berufen Bezug genommen.

²⁵ Das bedeutet, dass sie ein standardisiertes Beta > 0,01 aufweisen.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden folgende soziodemographische Merkmale in einem Regressionsmodell auf ihre Erklärungskraft getestet:²⁶

- das Geschlecht der Personen
- Leben Kinder unter 15 Jahren im Haushalt? (Elternschaft)
- die höchste abgeschlossene Bildung
- ob die Personen selbstständig oder angestellt sind
- Beruf
- die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen
- der monatliche Gesamtaufwand für die Wohnung²⁷

7.2 Bivariate Zusammenhänge

Zu Beginn der explorativen Analyse wurden für alle Vollzeit arbeitenden Personen (= 36 Stunden Arbeit pro Woche oder mehr) verschiedene sozialstrukturelle Merkmale bivariat auf ihren eventuellen Zusammenhang mit überlangen Arbeitszeiten überprüft.²⁸

Die bivariate Analyse zeigt folgende Zusammenhänge mit der dichotomen Variablen „mehr/weniger als 45 Stunden Arbeit pro Woche“:

- Der Prozentsatz an Männern, die lange Arbeitszeiten angeben, ist höher als der der Frauen.
- Selbstständige arbeiten länger als Angestellte.
- In Betrieben mit weniger als drei MitarbeiterInnen werden längere Arbeitszeiten angegeben als in größeren Betrieben.
- Die 10% mit den höchsten monatlichen Ausgaben für die Wohnung geben längere Arbeitszeiten an als die anderen.
- Bei den folgenden Berufen schließlich geben mehr als 50% der Befragten an, mehr als 45 Stunden pro Woche zu arbeiten: Direktoren und HauptgeschäftsführerInnen, LeiterInnen kleiner Unternehmen, Mediziner

²⁶ Die Auswahl dieser Variablen erfolge auf Basis von ca. 20 explorativen Interviews mit VielarbeiterInnen und auf Basis von explorativen Gesprächen mit anderen SoziologInnen.

²⁷ Diese Variable wird als Proxymaß an eine Einkommensklassifizierung verwendet, da eine solche nicht erhoben wurde, aber ein kausaler Zusammenhang zwischen den beiden Variablen vermutet werden kann.

²⁸ Eine erste Überprüfung der Variable „Arbeitszeit“ ergab weiters, dass diese rechtsschief verteilt ist. Aus diesem Grund wurde die Variable in logarithmierter Form als abhängige Variable in das Regressionsmodell aufgenommen. Da sich jedoch im Vergleich der fertigen Regressionsmodelle mit Modellen mit ursprünglicher und logarithmierter Variable kaum Unterschiede zeigten, wurde die Variable für die in den nächsten Abschnitten dargestellten Regressionsmodelle in nicht logarithmierter Form aufgenommen. Dies hat den Vorteil, eine bessere Interpretationsmöglichkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.

rInnen, geistliche SeelsorgerInnen, PolizeikommissarInnen und DetektivInnen, Sicherheitsbedienstete, Ackerbauern/bäuerinnen und TierzüchterInnen.

7.3 Soziostrukturelle Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit

In den nächsten Absätzen werden zuerst die Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit für alle Beschäftigten dargestellt. Darauf folgt eine Analyse der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten Solo- und Mikroselbstständiger.

In das Modell gingen 70.087 Fälle ein. Die normale Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten (als zu erklärende Variable) weist einen Mittelwert von 44,5 Stunden mit einer Standardabweichung von 126,28 Stunden auf.²⁹ Als Prädiktoren verblieben nach Ausschluss aller Variablen mit einem Erklärungswert eines standardisierten Beta unter 0,01³⁰ nur das Geschlecht und die Eigenschaft selbstständig oder angestellt zu sein im Modell (siehe Tabelle 1).

Das Modell erklärt 27% der Varianz der Arbeitszeiten (korr. $R^2=0,268$) und kann auf die Grundgesamtheit verallgemeinert werden ($p=0,00$).

Den größten Einfluss auf die Arbeitszeit hat die berufliche Stellung unterteilt in selbstständig und angestellt mit einem standardisierten Beta von 0,503 gefolgt vom Einfluss des Geschlechtes (stand. Beta von -0,107)³¹.

Das bedeutet bei einer Konstanten von 31, also 31 Stunden Arbeit pro Woche, dass Selbstständige um durchschnittlich 14,3 Stunden längere Arbeitszeiten als Angestellte angeben und dass Frauen um durchschnittlich 2,2 Stunden pro Woche weniger Arbeitszeit angeben als Männer.³²

²⁹ Diese hohe Standardabweichung bedeutet, dass sich die Personen sehr stark in ihren Arbeitszeiten unterscheiden.

³⁰ Dieses Kriterium wurde gewählt, da der Signifikanzwert bei Fallzahlen im Bereich mehrerer 10.000 für die Bestimmung von geeigneten Prädiktoren an Bedeutung verliert, da bei so hohen Fallzahlen auch sehr geringe Zusammenhänge signifikant werden. Aus diesem Grund wird in Anlehnung an Bacher auf die Verwendung des NHSST-Paradigmas verzichtet und stattdessen mit Effektstärken gearbeitet (vgl. Bacher 2008:27). Im konkreten Fall wurde ein Cutpoint für die Koeffizienten als Auswahlkriterium für die im Modell verbleibenden Variablen gewählt.

³¹ Die Ausreißerdiagnostik zeigt, dass die studentized residuals einen Mittelwert von 0,003 aufweisen. Aus diesem Grund kann angenommen werden, dass keine Ausreißerproblematik vorliegt.

³² Da die Toleranzwerte für beide Prädiktoren bei 0,999 liegen, kann davon ausgegangen werden, dass keine Multikollinearität vorliegt.

Tabelle 3: Koeffizienten Regressionsmodell 1

	Unstandardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	Signifikanz
	B	Standardfehler	Beta	
Konstante	31,229	,143		,000
Frauen	-2,197	,066	-,107	,000
Selbstständig	14,324	,092	,503	,000

Die Konstante von 31,2 Arbeitsstunden pro Woche gilt für angestellte Männer.

Im nächsten Abschnitt folgt eine Analyse der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten für die Gruppe der Solo- und Mikroselbstständigen, da diese nach den dargestellten Ergebnissen die längsten Arbeitszeiten angeben.

Im folgenden Abschnitt wird der Einfluss soziostruktureller Faktoren auf die Arbeitszeiten Solo- und Mikroselbstständiger dargestellt.

Vollzeit erwerbstätige Selbstständige weisen mit mittleren Arbeitszeiten von 51 Stunden pro Woche im Gegensatz zu 44,5 Stunden in der Vergleichsgruppe aller Vollzeiterwerbstätigen um 6½ Stunden längere Arbeitszeiten auf (n=235.)

In das Regressionsmodell wurden folgende Prädiktor-Variablen integriert:

- das Geschlecht
- die Wohnkosten (als Proxymaß für das Einkommen)
- die Anzahl der MitarbeiterInnen im Betrieb
- Elternschaft (Hat die Person Kinder unter 15 Jahren?)
- eine Wechselwirkung zwischen dem Geschlecht und der Elternschaft
- einige wenige Berufe. (Diese hatten bei der Entwicklung des Modells einen Erklärungswert mit einem standardisierten Beta $\geq 0,1$)

Das Modell erklärt 27% der Varianz ($R^2=0,27$) der von den Personen angegebenen Arbeitszeit. Dieses Ergebnis kann auf die Grundgesamtheit verallgemeinert werden ($p=0,00$).

Wie Tabelle 2 mit den einzelnen Koeffizienten zeigt, haben Elternschaft und eine Wechselwirkung zwischen dem Geschlecht und der Elternschaft den stärksten Einfluss auf die Arbeitszeit (stand Beta= 0,3 bzw. -0,3). Der Einfluss der Elternschaft bedeutet, dass selbstständige Männer, die Kinder unter 15 Jah-

ren haben, durchschnittlich um 14 Stunden mehr arbeiten als selbstständige Männer ohne Kinder.

Die Wechselwirkung zwischen dem Geschlecht und den Kindern kann hinsichtlich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten dahingehend interpretiert werden, dass Männer ohne Kinder 53 Stunden arbeiten. Männer mit Kindern arbeiten 67 Stunden. Frauen mit Kindern arbeiten 43 Stunden und Frauen ohne Kinder arbeiten 49 Stunden pro Woche.

Tabelle 4: Berechnung der Wechselwirkung zwischen Geschlecht und Kindern

Konstante = 53 Stunden	Kinder ja/nein	
	Keine Kinder	Kinder
Männer	53	$53+14 = 67$
Frauen	$53-10=43$	$53-10+14-8 = 49$

Die Konstante (53 Stunden pro Woche) gilt für Männer ohne Kinder.

Weitere wichtige Einflussfaktoren sind das Geschlecht (stand. Beta= -0,24) und die Funktion als LeiterIn eines kleinen Unternehmens (stand. Beta= -0,24). So geben Männer im Durchschnitt um 10 Stunden längere Arbeitszeiten pro Woche an als Frauen. Leiter und Leiterinnen kleiner Unternehmen arbeiten im Schnitt um 13 Stunden länger als ihre KollegInnen.

Die Anzahl der Beschäftigten in einem Unternehmen wirkt sich ebenfalls auf die Arbeitszeiten aus (stand. Beta= -0,2). Je weniger Beschäftigte in einem Unternehmen, desto längere Arbeitszeiten geben die Selbstständigen³³ an. Das bedeutet, dass jedeR BeschäftigteR weniger durchschnittlich zu 0,4 Stunden mehr Arbeit pro Woche führt.

Direktoren arbeiten im Vergleich zu Personen mit anderen beruflichen Positionen um 9 Stunden länger pro Woche (stand. Beta= 0,11). Als letzter Einflussfaktor sind schließlich die monatlichen Gesamtkosten für die Miete zu erwähnen (stand. Beta= 0,12). Je höher die Kosten, desto länger die angegebenen Arbeitszeiten.³⁴

³³ Die Selbstständigen sind in diesem Fall LeiterInnen kleiner Unternehmen.

³⁴ Wobei die bivariate Analyse hier zeigt, dass dieser Zusammenhang in erster Linie bei sehr hohen Ausgaben besteht.

Tabelle 5: Koeffizienten des Regressionsmodelles für die Gruppe der Selbstständigen

	Unstandardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	Signifikanz
	B	Std. Error	Beta	
Konstante	52,909	1,610		,000
Frauen	-10,421	,991	-,243	,000
Monatliche Gesamtkosten	,008	,001	,115	,000
Anzahl Beschäftigter	-,411	,034	-,220	,000
Frauen * Kinder unter 15 Jahren	-8,840	1,554	-,313	,000
Keine Kinder unter 15 Jahren	14,086	2,282	,329	,000
DirektorInnen	9,306	1,500	,112	,000
LeiterInnen kleiner Unternehmen	12,686	,958	,237	,000

7.4 Vergleich der Arbeitskräfteerhebung mit dem European Living and Working Conditions Survey

Die Analyse der österreichischen Daten der EWCS zeigt, dass die Gruppe der Vollbeschäftigten³⁵ im Mittel 52,8 Stunden Arbeit pro Woche ($s=13,4$) angibt. Das Regressionsmodell zeigt, dass 9,2% der Varianz der Arbeitszeit durch soziostrukturelle Variablen erklärt werden kann.³⁶ Dieses Ergebnis kann bei einer Stichprobengröße von 798 Personen auf die Grundgesamtheit übertragen werden ($p=0,00$). Wie die Konstante zeigt, arbeiten selbstständig tätige Männer im Durchschnitt 75 Stunden pro Woche. Angestellte Personen geben um acht Stunden kürzere Arbeitszeiten an als Selbstständige und Frauen um fünf Stunden geringere Arbeitszeiten als Männer (vgl. Tabelle 4).

³⁵ Also Personen, die 36 Stunden oder mehr pro Woche arbeiten.

³⁶ Für das Modell wurden ähnlich dem Vorgehen mit den Daten der Arbeitskräfteerhebung in einem ersten Schritt möglichst viele Variablen in das Modell integriert und danach auf Basis der Beta-Werte die Variablen mit der höchsten Erklärungskraft in das Modell aufgenommen.

Tabelle 6: Koeffizienten des Regressionsmodells mit den Daten des EWCS

	Unstand. Koeff.		Stand. Koeff.	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
Konstante	75,4	2,6		,000
Frauen	-5,0	,9	-,19	,000
Angestellte	-8,3	1,3	,23	,000

Abhängige Variable: Arbeitsstunden/Woche in bezahlten Haupt und Nebenjobs

Im Vergleich der Ergebnisse der Analyse beider Datensätze zeigen sich mehrere Unterschiede.

So geben die Personen in der Stichprobe des EWCS mit im Mittel 52,8 um 8,3 Stunden längere Arbeitszeiten an als die in der Arbeitskräfteerhebung (AKE) Befragten (44,5h).

Auch in der Erklärungskraft der beiden Regressionsmodelle zeigen sich unter Einbezug derselben Variablen große Unterschiede. Während das Modell mit den Daten der AKE 27% der Varianz in den angegebenen Arbeitszeiten erklärt, gilt für das Modell mit den Daten des EWCS, dass nur 9,2% der Varianz erklärt werden kann.

Im Vergleich der Koeffizienten zeigt sich Folgendes. So hat das Geschlecht in der AKE (Beta= -2) einen geringeren Einfluss auf die angegebenen Arbeitszeiten als im EWCS (Beta =-5). Hinsichtlich des Einflusses der beruflichen Position als SelbstständigeR oder AngestellteR hingegen zeigt sich eine umgekehrte Tendenz. Während Selbstständige in der AKE um 14 Stunden längere Wochenarbeitszeiten als Angestellte angeben, beläuft sich dieser Unterschied im EWCS auf nur acht Stunden.

Diese differierenden Ergebnisse können auf unterschiedliche Ursachen zurückgeführt werden.

Wie das nächste Kapitel zeigt, stellen die Probleme und der Unwillen Selbstständiger, ihre Arbeitszeiten genau anzugeben, und die große Vielfalt unterschiedlicher Arbeitsbegriffe, die von Selbstständigen verwendet werden, die größten Hindernisse für eine genaue quantitative Messung von Arbeitszeiten dar. Um valide Messergebnisse zu erzielen, wäre es daher nötig den Begriff der Arbeitszeiten sehr detailliert zu operationalisieren und sie eher mit einer Skala

als eindimensional abzufragen. Eine solche Operationalisierung gestaltet sich jedoch für WissensarbeiterInnen und Selbstständige als schwierig, da es für diese Personengruppen nur schwer möglich ist, extern zu beurteilen, welche Tätigkeiten der Arbeit und welche der Freizeit zugeordnet werden sollen.³⁷ Auf Grund dieser Überlegungen kann nicht davon ausgegangen werden, dass innerhalb eines Surveys bei jeder Person ein und dasselbe Konstrukt der Arbeitszeit gemessen wurde.

Die Vergleichbarkeit der Datensätze wird zusätzlich dadurch erschwert, dass die Operationalisierung des Arbeitsbegriffes mit exaktem Ein- und Ausschluss bestimmter Tätigkeiten in den beiden untersuchten Surveys voneinander abweicht. Es ist somit anzunehmen, dass in den beiden Surveys unterschiedliche Konstrukte gemessen wurden.

Falls in beiden Surveys bei allen Personen dasselbe Konstrukt gemessen wurde, könnte die Divergenz der Ergebnisse auf Stichprobenunterschiede zurückzuführen sein.

Um feststellen zu können, welcher der angeführten Aspekte beziehungsweise welche Kombination für die Divergenz der Ergebnisse verantwortlich ist, wäre es nötig, kognitive Interviews mit einer Teilstichprobe der Befragten durchzuführen.

³⁷Diese Problematik und das Thema der quantitativen und qualitativen Messbarkeit des Konstruktes der Arbeitszeit und der Validität der erhobenen Daten werden am Ende des Kapitels über die subjektiven Arbeitstheorien im Exkurs über intra-individuelle Aushandlungsprozesse ausführlicher thematisiert.

8) „WAS IST ARBEIT?“ THEORIE VS. SUBJEKTIVE ARBEITSDEFINITIONEN

Wie in den vorigen Kapiteln beschrieben, ist der Forschungsgegenstand der vorliegenden Dissertation das Thema Arbeitszeiten von Solo- und Mikroselbstständigen. Eine Voraussetzung für eine tiefer gehende Beschäftigung mit dem Phänomen unterschiedlicher Arbeitszeiten und wie diese durch die Betroffenen erlebt werden, ist eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der Arbeit und mit der Unterscheidung zwischen Arbeitszeit und Freizeit.

Die Unterscheidung zwischen Arbeit und Freizeit ist nicht nur für Selbstständige schwer zu treffen. Sie stellt vielmehr einen Gegenstand gesellschaftlichen Kampfes um Definitionsmacht dar. So diskutieren die Sozialpartner in Österreich zum Beispiel immer wieder darüber, in welchem Ausmaß die Vorbereitungszeit von LehrerInnen³⁸, die von diesen zu Hause durchgeführt wird, in die Arbeitszeit einberechnet werden solle und wie die Zeit in den Schulsommerferien zu bewerten sei. Die Länge von Pausen in der Arbeitszeit wird immer wieder neu verhandelt. So ist auch die Bewertung von Bereitschaftsdiensten von ÄrztInnen immer wieder Gegenstand politischer Diskussion.³⁹ Ein anderes Berufsfeld, in welchem die Schwierigkeit der Unterteilung der Zeit in Arbeit und Freizeit deutlich wird, ist die Branche der FriseurInnen. Die Frage, wie Zeiten bewertet werden sollen, in denen der/die FriseurIn auf Kundschaft wartet, stellt sich in besonderem Ausmaß, wenn Angestellte neben Scheinselbstständigen arbeiten. So kann es in ein und demselben Frisiersalon zur paradoxen Situation kommen, dass zwei Menschen auf Kundschaft warten, von denen eineR für diese Zeit bezahlt wird und der/die andere nicht.

Obwohl es also bei fast jedem Beruf einen Diskussionsspielraum in der Definition der Arbeit und somit der Tätigkeiten und Zeiten gibt, die in die Arbeitszeit einberechnet werden, wird eine genaue Definition oder Operationalisierung des Arbeitsbegriffes in den wenigsten Publikationen im Bereich der Arbeitsfor-

³⁸ Vergleiche dazu die Diskussion in Österreich Anfang März 2009 zum Vorschlag der Unterrichtsministerin Claudia Schmid, die Lehrverpflichtung um zwei Stunden anzuheben, wobei die Arbeitszeit gleich bleiben sollte.

³⁹ Ein Beispiel dieses Kampfes um Definitionsmacht ist die Diskussion zwischen EU-Parlament und EU-Ministerrat vom Dezember 2008. In dieser Diskussion wurde darüber verhandelt, ob Bereitschaftsdienste von ÄrztInnen (vor allem Nachtdienste) in der gesamten Zeit als Arbeitszeit gewertet und so bezahlt werden sollen oder ob die Stunden, in denen die ÄrztInnen schlafen (also die inaktive Zeit) als Freizeit und nur die Zeiten, wenn sie aufstehen und aktiv mit PatientInnen in Kontakt stehen, als Arbeitszeit bewertet werden sollen. (derstandard.at 2008)

schung vorgenommen (vgl. z.B.: Beck 2007; Lee u. a. 2007; Pongratz und Voß 2004; Russel Hochschild 2006; Warhurst, Eikhof und Haunschild 2008).

Auf Grund der zentralen Bedeutung des Begriffes für den vorliegenden Text erfolgt in diesem Kapitel eine Auseinandersetzung mit Definitionen von Arbeit und Freizeit auf unterschiedlichen Ebenen. So werden in einem ersten Unterkapitel verschiedene Definitionen aus der soziologischen Theorie und von EUROSTAT vorgestellt. Das zweite Unterkapitel widmet sich den subjektiven Arbeitsdefinitionen der Selbstständigen, da es sich für die Beschäftigung sowohl mit der Frage nach der Anzahl an geleisteten Arbeitsstunden als auch mit der Frage nach deren subjektiver Bewertung und nach dem Wohlbefinden trotz langer Arbeitszeiten als notwendig erweist, auch die Definitionen des Arbeitsbegriffes durch die Beforschten selbst in den Begriff der Arbeit zu integrieren.

Diese Notwendigkeit beruht in erster Linie auf der spezifischen Situation der Selbstständigen, die anders als die meisten ArbeitnehmerInnen, gleichgültig ob Angestellte oder ArbeiterInnen, ihre Arbeitszeit nicht mit dem Betreten und Verlassen ihres Arbeitsplatzes begrenzen können. Vielmehr liegt es an ihnen selbst, ihre Tätigkeiten als Arbeit oder Freizeit zu definieren. Aus diesem Grund ist es für die Auseinandersetzung mit der Thematik des Umganges mit unterschiedlich langen Arbeitszeiten bei Selbstständigen nicht zielführend, diese nach einer zuvor festgelegten Definition der Arbeit zu befragen und einzuteilen. Es ist vielmehr nötig, die subjektiven Definitionen von Arbeit zu erfassen und herauszuarbeiten, welche Tätigkeiten die Personen einbeziehen, wenn sie davon erzählen, wie lange sie arbeiten.

Diese subjektiven Definitionen der Arbeit bilden im Weiteren auch einen zentralen Bestandteil der Interpretation der dargestellten Arbeitszeiten und deren Bewertung durch die Befragten.

Ziel dieser Definitionen kann es also nicht sein, einen Maßstab zu entwickeln, mit dem eine objektiv messbare Anzahl von geleisteten Arbeitsstunden erhoben werden kann. Dies würde den Forschungsgegenstand stark begrenzen und die Möglichkeit der Erkenntnis über das Erleben unterschiedlich langer Arbeitszeiten,

aber auch über die Ursachen besonders hoher Stundenzahlen in der Erhebung von Arbeitszeiten in quantitativen Studien stark einschränken.⁴⁰

Aus den angeführten Gründen können auch die Daten von Time-budget-Studien nicht als Datenbasis für die Analyse von Arbeitszeiten Selbstständiger herangezogen werden. Für die Zeitbudgetstudien wurden teilweise Fragebögen, teilweise Tagebücher verwendet (vgl. Garhammer 1999:373f). In der deutschen Zeitbudgeterhebung 2001/02 beispielsweise konnte zwar mit Hilfe von Tagebüchern, in welche die befragten Personen alle 10 Minuten ihre aktuelle Tätigkeit eintragen sollten, sehr genau erfasst werden, welche Tätigkeiten wie viel Zeit in Anspruch nehmen. Die Zuteilung der Tätigkeiten zu Kategorien und somit auch zu Arbeit oder Freizeit wurde jedoch nicht von den Befragten selbst übernommen, sondern nach einem vorgegebenen Klassifikationsschema durchgeführt (vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland 2009). Diese Vorgehensweise verunmöglicht es festzustellen, wie die befragten Personen selbst ihre Tätigkeit einstufen würden. Es fehlt also die subjektive Bewertung der einzelnen Tätigkeiten durch die Personen. Dies ist jedoch, wie oben ausgeführt, essentiell, um den Hintergrund der angegebenen Arbeitszeiten analysieren zu können. Ohne diese Informationen ist es wiederum nicht möglich, zwischen unterschiedlichen Personengruppen mit engerem oder weiterem Arbeitsbegriff⁴¹ zu differenzieren, was jedoch für weitere Analysen von großer Bedeutung wäre.

Als Abschluss des Kapitels werden die verschiedenen theoretischen Definitionen den aus der Empirie abgeleiteten Typen gegenübergestellt und erörtert, welche der Definitionen welche der dargestellten Typen abdecken.

Im folgenden ersten Unterkapitel wird dargestellt, wie Arbeit in soziologischen Theorien von EUROSTAT definiert und operationalisiert wird.

⁴⁰ An dieser Stelle soll auch schon vorweggenommen werden, dass es bei vielen Tätigkeiten nur schwer beziehungsweise nicht möglich ist, objektiv festzulegen, was nun als Arbeit zu werten wäre und was nicht. Diese Problematik würde sich auch für Angestellte stellen, tritt jedoch in der Erforschung der Arbeitszeiten Selbstständiger in verschärfter Form auf, da bei diesen das Messkriterium des Betretens und Verlassens des Arbeitsortes oft wegfällt. In einer genauen Analyse von Arbeitszeiten und Tätigkeiten abhängig Beschäftigter ergäben sich jedoch schnell ähnliche Probleme, da es nicht immer klar zuordenbar ist, ob zum Beispiel Wegzeiten im Rahmen der Arbeit als Arbeits- oder Freizeit zu gelten haben. Andere Beispiele wären Wartezeiten von LokführerInnen oder die bereits zitierten Bereitschaftsdienste von ÄrztInnen.

⁴¹ Die Begriffe eines engen beziehungsweise weiten Arbeitsbegriffes der interviewten Personen werden im Unterkapitel über die subjektiven Theorien der Arbeit erläutert.

8.1 Theoretisch-sozialwissenschaftliche Definitionen von Arbeit

In diesem Unterkapitel werden ausgehend von einer sehr breiten Arbeitsdefinition marxistisch und klassisch ökonomisch orientierte und daran anschließend feministische Definitionen dargestellt. Als Abschluss wird dargestellt, wie EUROSTAT als Beispiel einer großen sozialwissenschaftlichen Institution mit großem Einfluss auf die quantitative Forschung das Konzept der Arbeit operationalisiert.

Arbeit – bezahlte oder unbezahlte – kann als die Verrichtung von Aufgaben definiert werden, bei der geistige und körperliche Energie aufgewandt wird; diese Aufgaben haben zum Ziel, Güter und Dienstleistungen hervorzubringen, die sich an menschliche Bedürfnisse wenden. (vgl. Giddens 1999:335)

Mit dieser Definition der Arbeit liefert Anthony Giddens ein Konzept, welches von der Breite der Tätigkeiten, die darunter subsumiert werden können, fast allumfassend ist.

Folgt man einer marxistischen Definition von Arbeit, so kann diese durch folgende wesentliche Aspekte charakterisiert werden:

Arbeit wird als zielgerichtete Tätigkeit beschrieben, die einen hohen Grad an Abstraktionsvermögen erfordert, da sie als Teil der Tätigkeit selbst beinhaltet, dass das Ergebnis bereits vor Beginn der konkreten Handlung erdacht ist. Marx beschreibt dies durch folgenden Mensch-Tier-Vergleich :

Eine Spinne verrichtet Operationen, die denen des Webers ähneln, und eine Biene beschämt durch den Bau ihrer Wachsellen manchen menschlichen Baumeister. Was aber von vornherein den schlechtesten Baumeister vor der besten Biene auszeichnet, ist, dass er die Zelle in seinem Kopf gebaut hat, bevor er sie in Wachs baut. Am Ende des Arbeitsprozesses kommt ein Resultat heraus, das bei Beginn derselben schon in der Vorstellung des Arbeiters, also ideell vorhanden ist. (vgl. Marx 1974:193)

Dieser Aspekt schließt bereits viele Tätigkeiten aus. So sind kreative Tätigkeiten genauso wie die meisten intellektuellen Tätigkeiten zwar zielgerichtet, zeichnen sich jedoch gerade nicht dadurch aus, dass das Ergebnis schon zu Beginn im Kopf des Arbeitenden feststeht, ist doch gerade dieses Erdenken der Dinge zentraler Bestandteil der Arbeit.

Als weitere zentrale Inhalte der Arbeit erwähnt Marx das Verwenden selbst produzierter Arbeitsmittel zum Zwecke der Herstellung weiterer Gebrauchswerte. Schließlich hält er fest, dass Produktion und damit Arbeit nur gemeinschaftlich,

also durch das Zusammenwirken und in Beziehung-Treten der Menschen stattfinden kann (vgl. Marx 1968:407).

Diese Teile der Marxschen Arbeitsdefinition ähneln in ihrer Breite der Definition von Giddens, beinhalten durch den Einbezug der zwischenmenschlichen Beziehungen und der Zielgerichtetheit der Tätigkeit jedoch auch die Funktion der Sinnggebung und die Möglichkeit gezielter Interaktion.

Die Lektüre unterschiedlichster Publikationen zum Thema Arbeit und Arbeitszeit zeigt, dass die oben dargestellten Definitionen von Arbeit selten Eingang in empirische Untersuchungen finden. Für viele Studien ist vielmehr charakteristisch, dass sie sich auf Arbeit im Sinne von Lohnarbeit beziehen, wobei oft davon abgesehen wird, diese Unterscheidung auch nur zu erwähnen⁴².

Wie Irene Raehlmann schreibt, ist die Gleichsetzung von Arbeit mit Lohnarbeit oder Erwerbsarbeit kein neues Phänomen: „Bereits bei Hegel und Marx sowie bei nachfolgenden Theoretikern wird Arbeit mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt“ (vgl. Raehlmann 2004:28).

So behandelt Marx das Thema der Arbeit meist in Zusammenhang mit der Analyse der Produktion von Mehrwert und skizziert dabei, wie das folgende Zitat zeigt, ein überwiegend negatives Bild der entfremdeten Arbeit.

Mit der Verwertung der Sachenwelt nimmt die Entwertung der Menschenwelt in direktem Verhältnis zu. Die Arbeit produziert nicht nur Waren; sie produziert sich selbst und den Arbeiter als eine Ware, und zwar in dem Verhältnis, in welchem sie überhaupt Waren produziert.

Dieses Faktum drückt weiter nichts aus als: Der Gegenstand, den die Arbeit produziert, ihr Produkt, tritt ihr als ein fremdes Wesen, als eine von dem Produzenten unabhängige Macht gegenüber. Das Produkt der Arbeit ist die Arbeit, die sich in einem Gegenstand fixiert, sachlich gemacht hat, es ist die Vergegenständlichung der Arbeit. Die Verwirklichung der Arbeit ist ihre Vergegenständlichung. Diese Verwirklichung der Arbeit erscheint in dem nationalökonomischen Zustand als Entwicklung des Arbeiters, die Vergegenständlichung als Verlust der Knechtschaft des Gegenstandes, die Aneignung als Entfremdung, als Entäußerung. (vgl. Marx und Engels 2004:78f)

Eine einfachere Definition der Lohnarbeit findet sich bei Giddens, der diese unter dem Begriff der Beschäftigung oder des Jobs fasst und schreibt, diese sei: „Arbeit, die im Austausch gegen einen regelmäßigen Lohn oder ein regelmäßiges Gehalt verrichtet wird“ (vgl. Giddens 1999:335). Dies macht die Unterscheidung zwischen Lohnarbeit und Erwerbsarbeit notwendig. Erwerbsarbeit hat mit

⁴² Vergleiche dazu die Literaturhinweise im ersten Abschnitt dieses Kapitels zu den für die heutige Arbeitsforschung zentralen Studien, in denen jede Definition von Arbeit fehlt.

der Lohnarbeit gemein, dass beide Tätigkeiten bezeichnen, die im Austausch für finanzielle Mittel erbracht werden. Die beiden Begriffe unterscheiden sich jedoch dahingehend, dass Lohnarbeit in der Giddenschen Definition notwendigerweise als Gegenleistung für regelmäßige finanzielle Zuwendungen erbracht wird. Erwerbsarbeit hingegen kann auch im Austausch für einmalige oder unregelmäßige finanzielle Entgeltungen geleistet werden, die nicht nur die Form eines Lohnes/Gehaltes annehmen müssen, sondern auch zum Beispiel in Form von Honoraren ausbezahlt werden können.

Als weitere theoretische Richtung für die Definition der Arbeit soll nun auf die feministische Kritik am marxistischen Arbeitsbegriff und auf die Kritik der Gleichsetzung der Lohnarbeit mit Arbeit im Allgemeinen eingegangen werden.

Wenn also nach klassischen Definitionen der Industriesoziologie „die zur menschlichen Reproduktion notwendige Arbeit nach Marx außerhalb der Erwerbsarbeit stattfindet und damit nicht zur Lohnarbeit gehört, also Nicht_Lohnarbeit und daher keine Arbeit [und somit] zweckfreie Tätigkeit“ [ist] (vgl. Notz 1999:153), so ergibt sich für feministische TheoretikerInnen die Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Beschäftigung mit den Voraussetzungen und den Implikationen einer solchen Definition. Hierbei wird besonders kritisiert, dass Reproduktionsarbeit im Gegensatz zur Lohnarbeit als freie Zeit ohne Verpflichtungen angesehen wird. Tätigkeiten, die in dieser freien Zeit ausgeübt werden, könnten zwar mit Anstrengung verbunden sein, da diese jedoch nicht auf Grund von Zwang erfolgen, seien sie nicht als Arbeit zu werten. Dies widerspreche weiblichen Lebensrealitäten, da Hausarbeit sehr wohl unter Zwang geleistet werden müsse. Gleichzeitig wird kritisiert, dass mit einem klassischen Arbeitsbegriff Reproduktionsarbeit ausschließlich im Bereich des Privaten angesiedelt werde. Dem sollte entgegengewirkt werden, in dem das Private in das Politische einbezogen werde (vgl. z.B.: Neusüß 1983, 1985; Notz 1999).

Gisela Notz stellt auf Basis dieser Überlegungen einen neuen Arbeitsbegriff vor, für welchen die Reproduktionsarbeit von zentraler Bedeutung und damit integraler Bestandteil der Arbeit ist. In Abgrenzung zur Marxschen Definition der Reproduktionsarbeit als Teil zweckfreier Tätigkeit und damit der Freizeit schreibt sie:

Der Reproduktionsbereich bezeichnet jedoch in meiner Definition kein Reich der Freiheit das dem Reich der Notwendigkeit von Erwerbsarbeit entgegengesetzt ist. Die Arbeiten, die für die Reproduktion geleistet werden, sind vielfältig strukturiert und stets komplementär zum Produktionsprozess. Durch die Abkoppelung von der unmittelbaren Einflussnahme des kapitalistischen Verwertungsprozesses werden dort Zeitstrukturen, Arbeitsformen und psychisch-emotionale Beziehungsweisen möglich, ohne die die Lebens- und Arbeitsfähigkeit der Individuen nicht erhalten und erzeugt werden könnten. (vgl. Notz 1999:155)

Diese feministischen Definitionen der Arbeit rücken durch ihren Einbezug der reproduktiven Tätigkeiten wieder in Richtung der allgemeinen und damit allumfassenden Definitionen, die zu Beginn dieses Kapitels vorgestellt wurden. Differenzierter werden diese Definitionen, wenn all jene Arbeiten, die der Zerstörung dienen (wie zum Beispiel kriegerische Handlungen) aus dem Begriff der produktiven Arbeit ausgeklammert werden (vgl. Notz 1999).

Was all die in diesem Unterkapitel vorgestellten Definitionen und theoretischen Ansätze einer Annäherung an den Begriff der Arbeit eint, ist, dass sie als theoretische Definitionen nicht direkt in empirisch verwendbare Konzepte umgesetzt werden können. Für die Operationalisierung des Begriffes müssen also von den jeweiligen ForscherInnen selbst bei bzw. nach der Festlegung auf eine bestimmte theoretische Richtung noch eigene Entscheidungen getroffen werden. Um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse erzielen zu können und aus Gründen der Forschungseffizienz verwenden viele Forschungsinstitutionen vor allem im Bereich der quantitativen empirischen Sozialforschung die Operationalisierung von EUROSTAT.⁴³ Diese koordiniert unter anderem den internationalen Labour-Force-Survey mit Fragen nach der Art der geleisteten Arbeit und den Arbeitszeiten. Es wird dabei keine direkte Definition der Arbeit vorgenommen, jedoch zwischen geleisteter Arbeitszeit und anderen Tätigkeiten unterschieden. Wie aus der folgenden Darstellung hervorgeht, basiert die EUROSTAT-Operationalisierung auf einem klassisch marxistischen Arbeitsbegriff, welcher ausschließlich Lohnarbeit einbezieht.

Das Schlüsselkonzept zur Arbeitszeitmessung beim Labour-Force-Survey stellt die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in der Referenzwoche („hours actually worked“) dar. Laut den von EUROSTAT vorgegebenen Definitionen sind folgende Punkte sowohl zur tatsächlich in der Referenzwoche geleiste-

⁴³ Hinzu kommt, dass die nationalen statistischen Ämter dazu verpflichtet sind, sich an die EUROSTAT-Operationalisierungen und deren Fragebogen-Items zu halten.

ten, als auch zur normalen wöchentlichen Arbeitszeit zu zählen:
Hours actually worked sollten beinhalten:

- produktive Arbeitszeit
- Arbeitszeit in Nebentätigkeiten („ancillary activities“)
- Vorbereitung, Reinigung, Reparaturen
- vom Arbeitgeber finanzierte Weiterbildung
- Dienstreisen
- unproduktive Stunden „in the course of work“
- Stehzeiten
- Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz
- Weiterbildung, die entweder wesentlich ist für die eigentliche Tätigkeit oder die während der normalen Arbeitszeit stattfindet oder die vom Arbeitgeber angeordnet wird
- kurze Pausen unter 30 Minuten

Hours actually worked sollten **nicht** beinhalten:

- bezahlte Abwesenheiten
- Urlaub, Feiertage
- Krankenstand
- Karenz
- Mittagspausen ab 30 Minuten
- Wegzeiten zwischen zu Hause und der Arbeitsstelle
- Weiterbildung, die nicht wesentlich ist für die eigentliche Tätigkeit
- Bereitschaftsdienst zu Hause (vgl. Klapfer und Mitterndorfer 2007:8)

Wie die Liste der Tätigkeiten, die zur Arbeitszeit hinzugezählt werden beziehungsweise nicht in diese einberechnet werden sollen, zeigt, ist das für den Labour-Force-Survey verwendete Konzept nur bedingt auf Selbstständige oder auch prekär Beschäftigte unterschiedlichster Form anwendbar. So müssen sich Selbstständige alle Weiterbildungen selber finanzieren und auch die Entscheidung, ob sie wesentlich für die eigene Tätigkeit sind oder nicht, obliegt einzige der/dem Selbstständigen selbst. Diese Dimension ist damit unklar für die Beantwortung. Auch Stehzeiten sind für Selbstständige schwer zu definieren, könnte doch theoretisch jede erzwungene Pause auch für andere Tätigkeiten genutzt werden.⁴⁴

⁴⁴ Dass dies in der Praxis nicht so leicht ist, zeigen die Resultate der empirischen Untersuchung. Die Problematik genau solcher Stehzeiten bzw. Zwangspausen wird im nächsten Unterkapitel bei den subjektiven Arbeitsdefinitionen diskutiert.

Als letzter sozialwissenschaftlich-theoretischer Ansatz, den Begriff der Arbeit zu fassen, wird Zilians Erläuterung des Kriteriums der 3. Person skizziert. Zilian bezieht sich zur Unterscheidung zwischen wirtschaftlichen und nicht-wirtschaftlichen Aktivitäten und damit in weiter Folge zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit in Anlehnung an den Ökonomen Oli Haweylyshyn auf die Frage nach dem Nutzen, den wir aus der Aktivität ziehen. Er unterscheidet dabei zwischen Aktivitäten, die direkten Nutzen bringen, wie etwa das Ansehen eines Spielfilmes, und Aktivitäten, die indirekten Nutzen bringen, wie das Säubern des Fußbodens, „da wir erst aus dem sauberen Fußboden als Produkt des Säubers Vergnügen oder Befriedigung beziehen“ (Zilian 1999:19). Die Unterscheidung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit wird in Weiterführung der Frage des Nutzens an Hand des Kriteriums der 3. Person getroffen. Eine Aktivität einer Person wird dann als Arbeit bezeichnet, wenn sie von einer dritten Person durchgeführt werden kann, die normalerweise dafür bezahlt wird, ohne dass dadurch der Nutzen für die erste Person geschmälert wird (vgl. Zilian 1999:20). Wie Zilian weiter ausführt, gibt es aber auch Tätigkeiten, bei denen nicht ohne weiteres entschieden werden kann, ob sie ohne Verlust des Nutzens von einer 3. Person durchgeführt werden könnten. So kann etwa für viele handwerkliche Tätigkeiten festgestellt werden, dass diese sowohl als Freizeitaktivität als auch als Erwerbsarbeit durchgeführt werden. Der Unterschied liegt hier im Kontext. Wird die Tätigkeit unter Druck, für viele Stunden am Tag jeden Tag und für finanzielle Entlohnung durchgeführt, so wird die ausführende Person wenig an Nutzen verlieren, wenn die Aktivität von einer 3. Person durchgeführt wird. Wenn das Handwerken jedoch am Wochenende der Entspannung von anderer Arbeit dient, so ginge der Nutzen verloren, wenn eine 3. Person das Handwerken übernimmt.

Doch auch an Hand des Kriteriums der 3. Person und des direkten oder indirekten Nutzens kann in vielen Fällen nicht endgültig geklärt werden, welcher Sphäre eine Aktivität zugeordnet werden soll. Das Problem ergibt sich bei all jenen Personen, die sich in hohem Maße in ihrer Arbeit verwirklicht fühlen. Zilian schreibt dazu, dass „wir bestimmte Aktivitäten nicht von anderen, annähernd gleich Qualifizierten, verrichten lassen können, eben weil wir diese um ihrer selbst willen – und das wird häufig bedeuten: um der mit ihnen verknüpften Lust willen – ausüben. Nicht entfremdete Arbeit hat ebenfalls diesen Charakter; sie

befriedigt direkt Bedürfnisse des Arbeitenden und kann daher – was den Arbeiter angeht – nicht von einem Substituten erledigt werden“ (Zilian 1999:23). Mit dieser Unterscheidung zwischen entfremdeter und nicht entfremdeter Arbeit ist es möglich, sich dem subjektiven Erleben der Subjekte weiter anzunähern. Sie erlaubt es jedoch nicht in jedem Fall, an Hand der Theorie eine klare Trennung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit und somit zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu unternehmen, da mit der Einführung des Begriffes der nicht entfremdeten Arbeit die Unterscheidung zwischen nicht entfremdeter Arbeit und Nicht-Arbeit wieder zu verschwimmen beginnt.⁴⁵

Die in den letzten Absätzen dargestellten Definitionen des Begriffes der Arbeit dienen der theoretischen Verortung dieses Textes. Wie geschrieben, ist es für die Auseinandersetzung mit dem Wohlbefinden von Solo- und Mikroselbstständigen bei überlangen Arbeitszeiten jedoch nicht ausreichend, mit einer theoretisch-soziologischen Definition zu arbeiten, da die Eigendefinitionen der Personen, also ihre subjektiven Definitionen der Arbeit, zentral für die weitere Auseinandersetzung mit dem Thema der Arbeitszeiten von Selbstständigen sind.

Aus diesen Gründen folgt auf die Darstellung der unterschiedlichen theoriebasierten Definitionen von Arbeit ein Kapitel über die subjektiven Definitionen von Arbeit durch die für diese Studie befragten Selbstständigen. Daran anschließend wird dargestellt, welche der theoretischen Definitionen welchen subjektiven Definitionen entspricht, in welchen Aspekten sie sich unterscheiden beziehungsweise welche Aspekte der subjektiven Arbeitsdefinitionen keine Entsprechung in den Definitionen der Theorien finden.

Diese Vorgehensweise erklärt auch, warum es für diese Arbeit nicht möglich ist, einen bestimmten theoretischen Arbeitsbegriff zu verwenden, sondern vielmehr nötig ist, die Definitionen aus der Empirie als Basis der weiteren Analysen heranzuziehen.

8.2 Subjektive Definitionen der Arbeit

In diesem zweiten Unterkapitel der Auseinandersetzung mit dem Arbeitsbegriff wird eine Typologie von subjektiven Arbeitsdefinitionen vorgestellt.

⁴⁵ Die theoretische Unterscheidung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit kann an dieser Stelle noch nicht endgültig geklärt werden und bleibt somit eine offene Frage.

Diese Definitionen wurden nicht direkt erhoben, sondern stellen ein Ergebnis der Analyse aller durchgeführten Interviews dar. Es wurde dabei analysiert, welche Tätigkeiten und Zeiten die Personen erwähnen, wenn sie von ihrer Arbeit sprechen. Die Antworten finden sich an unterschiedlichsten Stellen der Interviews, gehäuft jedoch nach der Bitte einer Beschreibung eines typischen Arbeitstages bzw. einer Erzählung von den letzten Arbeitstagen mit allen Tätigkeiten und nach der Frage, ob beziehungsweise wie die Personen zwischen Arbeitszeit und Freizeit unterscheiden.

Der zweite Teil dieses Kapitels über den Begriff der Arbeit und der Arbeitszeiten beinhaltet die Frage nach den subjektiven Definitionen der Personen von Arbeit. In diesem Unterkapitel wird daher dargestellt, welche Tätigkeiten die Personen in ihren Arbeitsbegriff einbeziehen und in welchem Kontext sie dies tun. Zu diesem Zweck wurden aus der Analyse der Interviews drei Dimensionen mit Kategorien abstrahiert, die der Entwicklung einer Typologie subjektiver Definitionen der Arbeit dienen.⁴⁶

Diese Dimensionen werden in den nächsten Absätzen mit ihren Kategorien präsentiert. Daran anschließend wird die Typologie der subjektiven Definitionen von Arbeit vorgestellt und an Hand der beispielhaften Beschreibung einzelner Fälle verdeutlicht.

8.2.1 Dimensionen und Kategorien subjektiver Definitionen von Arbeit

Die Zuordnung der Personen zu den Kategorien der folgenden Dimensionen erfolgt, wenn die Person die jeweilige Tätigkeit und/oder Pause als Arbeit definiert und in ihre Arbeitszeit einberechnet.

1. Dimension: Finanzielle Abgeltung der Arbeit

Die erste Dimension betrifft die finanzielle Abgeltung der Arbeit. Das Fehlen einer Bezahlung ist nicht bei allen Personen ein Ausschlusskriterium für die Berechnung ihrer Arbeitszeit, auch wenn die Bezahlung in vielen der im ersten Teil des Kapitels vorgestellten theoretischen Definitionen als Kernelement der Arbeit

⁴⁶ Die Kategorien sind das Ergebnis einer Abfolge der folgenden Analyseschritte. Zuerst wurden die Interviews in Anlehnung an das Vorgehen in der Grounded Theorie offen kodiert. In einem zweiten Schritt wurden Codes durch einen Arbeitsprozess des permanenten Vergleiches zu unterschiedlichen Kategorien zusammengefasst. In diesem Schritt wurde für jeden neuen Code analysiert, ob er einer bereits bestehenden Kategorie zugeordnet werden konnte oder aber ob es nötig war, eine neue Kategorie hinzuzufügen beziehungsweise eine schon bestehende Kategorie zu verändern.

beziehungsweise Erwerbsarbeit gewertet wird. Aus diesem Grund wird die Frage nach der finanziellen Abgeltung der Arbeit als zentrale Dimension einer Typologie der subjektiven Definitionen von Arbeit betrachtet. Die Dimension kann in folgende drei Kategorien unterteilt werden:

1. ausschließlich bezahlte Arbeit
2. unbezahlte Arbeit
3. Arbeit für einen Freundschaftspreis.

Kategorie zwei und drei beinhalten immer auch bezahlte Arbeit, da keiner meiner InterviewpartnerInnen ausschließlich gratis oder für einen Freundschaftspreis arbeitet. Für die Typenbildung wurden die zweite und die dritte Kategorie (Arbeit ohne Bezahlung und für einen Freundschaftspreis) zusammengefasst, da die beiden bei keiner/m InterviewpartnerIn getrennt voneinander auftraten. Personen, deren Arbeitsdefinition der zweiten Kategorie zuzuordnen ist, üben ihre Tätigkeit für einen Teil der Auftraggeber gegen Honorarleistungen aus. Für andere Auftraggeber⁴⁷ wird dieselbe Tätigkeit gratis oder für einen sehr geringen Freundschaftspreis ausgeübt.

2. Dimension: Tätigkeiten, die in den Arbeitsbegriff einbezogen werden

Die zweite zentrale Dimension, die sich im Rahmen der Datenanalyse für eine Typologie subjektiver Arbeitsdefinitionen ergibt, betrifft die verschiedenen Tätigkeiten, die unter den Begriff der Arbeit subsumiert werden. Diese Dimension kann in folgende fünf Kategorien unterteilt werden, wobei auch hier ähnlich wie bei der Dimension der finanziellen Abgeltung der Arbeit die erste Kategorie der direkten Arbeitstätigkeit Bestandteil aller anderen Kategorien ist:

1. direkte Arbeitstätigkeit
2. Netzwerkaktivitäten und informelle Arbeitsgespräche
3. Persönlichkeitsentwicklung und Netzwerkaktivitäten
4. Tätigkeiten, die in keinem Zusammenhang mit der primären Erwerbstätigkeit stehen
5. Reproduktionsarbeit

Unter die Kategorie der Netzwerkaktivitäten und der informellen Arbeitsgespräche werden alle Treffen mit Bekannten, aber auch FreundInnen sowie der Besuch unterschiedlicher Veranstaltungen subsumiert, die zumindest teilweise

⁴⁷ Diese gehören weder zur Familie noch zum Freundeskreis der Person.

den Zweck verfolgen, berufliche Kontakte zu knüpfen oder zu pflegen. Neben diesen Netzwerkaktivitäten werden mit dieser Kategorie auch informelle Arbeitsgespräche in Zusammenhängen mit vorrangig anderen als arbeitsbezogenen Zwecken gefasst.

Die Persönlichkeitsentwicklung als dritte Kategorie beinhaltet den Besuch von Seminaren oder anderen Fortbildungen, die in erster Linie der Persönlichkeitsentwicklung und Selbsterfahrung dienen, auch wenn diese in den Rahmen einer Weiterbildung eingebettet sind, sofern sie in keinem direkten Zusammenhang mit der primären Erwerbsarbeit stehen. Alle InterviewpartnerInnen, die Persönlichkeitsentwicklung in ihren Arbeitsbegriff integrieren, zählen neben den direkten Arbeitstätigkeiten auch Netzwerkaktivitäten zu ihrer Arbeitszeit. Aus diesem Grund beinhaltet die Kategorie neben der Persönlichkeitsentwicklung selbst im Gegensatz zu den anderen Kategorien nicht nur die direkten Arbeitstätigkeiten, sondern auch Netzwerkaktivitäten.

Personen, die neben ihrer eigentlichen Erwerbstätigkeit gegen Lohn oder auch nicht entlohnt anderen Tätigkeiten nachgehen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer primären Erwerbstätigkeit stehen, werden der vierten Kategorie zugeordnet.

Unter die fünfte Kategorie, die Reproduktionsarbeit, fallen schließlich all jene Personen, welche die Reproduktionsarbeit, meist die Versorgung von minderjährigen Kindern, unter ihren Arbeitsbegriff subsumieren und in die Angabe ihrer Arbeitszeiten einbeziehen.

3. Dimension: Pausen

Für die Dimension „Pausen“ mit ihren Kategorien ist es nicht von Bedeutung, ob die jeweilige Person tatsächlich Pausen unterschiedlicher Länge macht, sondern ob sie diese als Arbeitszeit empfindet und in ihre Arbeitszeit einberechnet oder ob die Pausen von der angegebenen und empfundenen Arbeitszeit abgerechnet werden.

Die Dimension der Pausen kann in folgende fünf Kategorien unterteilt werden:

- Keine Pausen
- kurze Pausen (fünf bis zehn Minuten, „eine Zigarettenlänge“)
- mittlere Pausen (bis zu einer halben Stunde, zum Beispiel gemeinsames Kaffeetrinken oder Im-Internet-Surfen)

- lange Pausen (z.B. einen halben Tag shoppen gehen oder sportliche Betätigung)
- „Zwangspausen“ von Personen, die im direkten KundInnenkontakt stehen und auf KundInnen warten müssen

Der Kategorie zwei, „kurze Pausen“, werden diejenigen Personen zugeordnet, die maximal fünf bis zehn Minuten dauernde Pausen als Arbeitszeit bezeichnen.

Personen, die mit ihrer Arbeitsdefinition der Kategorie der mittleren Pausen zugeteilt werden, beziehen Pausen mit einer Länge von bis zu einer halben Stunde in ihre Arbeitszeit ein, auch wenn die Pause dazu verwendet wurde, im Internet nach Dingen zu recherchieren, die nicht arbeitsrelevant sind. Längere Pausen werden nicht als Arbeitszeit empfunden.

In die dritte Kategorie, jene der langen Pausen, fallen Pausen, die länger als eine halbe Stunde, oft auch mehrere Stunden dauern. Personen, die zu dieser Kategorie gezählt werden, erzählen zum Beispiel, dass sie am Nachmittag häufig einkaufen gehen oder Sport betreiben und danach wieder zur Arbeit zurückkehren. Es wird dann jedoch trotzdem der gesamte Tag von der Früh bis am Abend nach der Arbeit als Arbeitszeit empfunden.

Die letzte Kategorie, die Zwangspausen, unterscheidet sich von den anderen insofern, als sie nur diejenigen Arbeitenden betrifft, die in direktem Kontakt zu KundInnen stehen. Der Begriff bezeichnet Pausen, die entstehen, wenn zu wenige KundInnen kommen, wenn von KundInnen ein Termin kurzfristig abgesagt wird oder wenn die KundInnen ohne Absage nicht zu einem vereinbarten Termin erscheinen. Es handelt sich also um Zeitspannen, die nicht sinnvoll für andere Tätigkeiten verwendet werden können, also weder als Freizeit genutzt werden können noch effektive Arbeit darstellen, die aber auch nicht wie andere Pausen der zwischenzeitlichen Entspannung im Arbeitsalltag dienen, da sie nicht frei gewählt wurden und häufig durch erlittenen Verdienstentgang negativ erlebt werden. Eine Besonderheit dieser Zwangspausen ist, dass sie nicht nur von den Betroffenen selbst unterschiedlich erlebt werden, sondern auch, wie in der Einleitung dieses Kapitels erwähnt, Gegenstand gesellschaftlicher Diskussion und Ausverhandlung sind.

8.2.2 Typologie der subjektiven Arbeitsdefinitionen

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der interviewten Solo- und Mikro-selbstständigen über die Kategorien der drei beschriebenen Dimensionen.

Diese Tabelle ist die Basis für die Entwicklung einer Typologie unterschiedlicher Arbeitsdefinitionen. Die Zusammenfassung unterschiedlicher Felder zu jeweils einem Typus erfolgte auf Basis der Ähnlichkeit beziehungsweise Unterschiedlichkeit der Kategorien.

In der Tabelle sind die Felder, die zu einem Typus zusammengefasst werden, eingerahmt. In der Einteilung gibt es zwei Typen, die auf einem einzelnen Feld basieren. Im einen Fall liegt dies an der starken Unterscheidung zu den anderen Feldern. Im anderen Fall liegt dies daran, dass diesem Feld verhältnismäßig viele Personen zugeordnet werden, was dieser Kombination von Kategorien, ohne einen Anspruch auf Verallgemeinerung zu stellen, eine besondere Bedeutung gibt.

Vor einer genaueren Beschreibung wird die anhand von Tabelle 5 entwickelte Typologie im Überblick dargestellt. Sie besteht aus folgenden sieben Typen.

Typ 1: Arbeit im engsten Sinne

Typ 2: Arbeit im engeren Sinne

Typ 3: Arbeit im weiteren Sinne

Typ 4: Arbeit im weitesten Sinne

Typ 5: Arbeit mit Zwangspausen

Typ 6: Arbeit mit Ehrenamt

Typ 7: Alles ist Arbeit

Für die Erstellung dieser Typologie wurde grundsätzlich Arbeitsbegriffe, die nur Lohnarbeit beinhalten von jenen unterschieden, die auch unentgeltliche Arbeit umfassen.

Innerhalb der Gruppe jener, die ausschließlich Lohnarbeit als Arbeit definieren, wurde als weiteres Kriterium für die Unterscheidung in unterschiedliche Typen der Einbezug von Pausen bis zu beziehungsweise länger als eine halbe Stunde herangezogen. Innerhalb der Personengruppe mit einem Arbeitsbegriff, der Lohnarbeit mit Pausen bis zu einer halben Stunde beinhaltet, wurde noch einmal zwischen denjenigen Personen unterschieden, die nur direkt arbeitsbezogenen Tätigkeiten und Netzwerkaktivitäten als Arbeit definieren, und jenen, die

zusätzlich Aktivitäten in ihre Definition einbeziehen, die keinen direkten Bezug zu ihrer Arbeitstätigkeit beinhalten. Dies umschließt Weiterbildungen, die der Persönlichkeitsentwicklung dienen, und andere Tätigkeiten, die außerhalb der Tätigkeiten der eigentlichen Lohnarbeit gegen Bezahlung durchgeführt werden. Schließlich wurden Definitionen von Arbeit, die dem ersten Typus entsprechen, aber zusätzlich Zwangspausen im Sinne von unfreiwilligen Stehzeiten in ihren Arbeitsbegriff integrieren, und jene, die mittellange Pausen, direkte Arbeitstätigkeit und Netzwerkaktivitäten einbeziehen, als jeweils eigene Typen gefasst.

Innerhalb der Gruppe derer, die zusätzlich zu bezahlter Arbeit auch unbezahlte Tätigkeiten in ihren Arbeitsbegriff integrieren, wurde zwischen zwei Typen unterschieden. Diese Unterscheidung wurde gleich wie bei der Typenbildung für ausschließlich bezahlte Tätigkeiten zwischen jenen durchgeführt, die neben ihren arbeitsrelevanten Tätigkeiten (die in diesem Fall aber auch teilweise unentgeltlich geleistet werden können) auch Netzwerkaktivitäten einbeziehen, und jenen, die zusätzlich dazu auch Persönlichkeitsentwicklung, Tätigkeiten, die in keinem Zusammenhang zu ihrer Arbeit stehen, und Reproduktionsarbeiten in ihre Definition der Arbeit einbeziehen.

Tabelle 7: Typologie der Arbeitsdefinitionen (In den Feldern ist jeweils die Anzahl der Personen angegeben)

Tätigkeit ⁴⁸	Bezahlung der Tätigkeit							
	Ausschließlich bezahlt				auch unbezahlt			
	Pausen				Pausen			
	kurz	mittel	lang	Zwang	kurz	mittel	lang	Zwang
Direkte Arbeit	3 <u>Typ 1</u>	3 <u>Typ 2</u>		2 <u>Typ 5</u>				
+ Netzwerk-aktivitäten ⁴⁹	1	9				5 <u>Typ 6</u>	1	
+ Persönlichkeits-entwicklung	1 <u>Typ 3</u>	1	1 <u>Typ 4</u>			1		
+ arbeitsfremde Tätigkeiten	1	1	1			1 <u>Typ 7</u>	1	
+ Reproduktions-arbeit						1		

Die leeren Felder in der Tabelle können zum Teil mit einer logischen Unmöglichkeit erklärt werden. Personen, die nur direkte Arbeit als solche bezeichnen, können keine langen Pausen in ihren Arbeitsbegriff einziehen. Personen, die ausschließlich bezahlte Arbeit als Arbeit definieren, können Reproduktionsarbeit, die per definitionem unbezahlt ist, nicht in ihr Verständnis der Arbeit integrieren. Dieser Kategorie leerer Felder stehen andere gegenüber, die theoretisch besetzbar wären, für die aber unter den InterviewpartnerInnen keine Entsprechung gefunden werden konnte. So wäre es theoretisch vorstellbar, dass eine Person nur direkte Arbeit und kurze Pausen zu ihrer Arbeitszeit zählt, dass diese Person jedoch einen Teil ihrer Arbeitszeit ohne Bezahlung arbeitet. Dies könnte zum Beispiel auf ÄrztInnen zutreffen, die auch nicht versicherte PatientInnen betreuen.

Im Folgenden werden die einzelnen Typen beschrieben und mit beispielhaften Personenbeschreibungen verdeutlicht.

⁴⁸ Bei den Tätigkeiten besteht eine Hierarchie der Darstellung. So sind ausgehend von der direkten Arbeit bei jeder weiteren Tätigkeit, die, welche in der Tabelle in den oberen Zeilen angegeben werden, Bestandteil der Tätigkeitsliste der jeweiligen subjektiven Arbeitsdefinition.

⁴⁹ Unter dem Begriff Network oder Netzwerkaktivitäten wird sowohl „networking“ im klassischen Sinne verstanden als auch andere Formen informeller Gespräche über die Arbeit, die in einem Rahmen stattfinden, welcher nicht dem direkten Zweck des Netzwerks gewidmet ist.

Typ 1: Arbeit im engsten Sinne

Unter eine Arbeitsdefinition im engsten Sinne werden Personen mit subjektiven Arbeitsdefinitionen subsumiert, die entweder nur direkte Arbeitstätigkeiten mit kurzen oder mittellangen Pausen oder direkte Arbeitstätigkeiten und Netzwerk-tätigkeiten mit ausschließlich kurzen Pausen zur ihrer Arbeit zählen.

Zu den befragten Personen mit einem Arbeitsbegriff im engsten Sinne zählt die Marktforscherin Marianne⁵⁰. Marianne ist 35 Jahre alt. Sie hat keine Kinder und lebt mit ihrem Lebensgefährten etwas außerhalb der Stadt. Marianne hat ein abgeschlossenes Studium und arbeitet seit einigen Jahren selbstständig in zwei unterschiedlichen Bereichen. So führt sie einerseits wissenschaftliche Studien durch, andererseits arbeitet sie aber auch in der Werbung. Vor ihrer Selbstständigkeit war sie in Unternehmen tätig, in denen sie ähnliche Aufgaben hatte. Nach Schwierigkeiten mit ihrer Entlohnung beschloss sie, sich selbstständig zu machen. Marianne führt genaue Aufzeichnungen über ihre Arbeitszeiten. In diese bezieht sie ausschließlich bezahlte Tätigkeiten und kurze Pausen ein.

Das war früher anders. Also bevor ich damit begonnen habe, meine Arbeitszeiten genau aufzuschreiben. Am Anfang, da habe ich schon gedacht, dass ich den ganzen Tag, eigentlich immer arbeite. Aber dann habe ich festgestellt, wenn ich meine Arbeitszeit genau mitschreibe und mir genau überlege, mach ich das jetzt für die Arbeit oder wozu, dann bringt mir das einfach mehr, dann weiß ich besser, wann ich frei habe. Da kann ich mich dann auch besser entspannen. (I_8, Zeile 144-148)

Marianne sagt, dass die Arbeit nicht die Erfüllung ihres Lebens ist, sondern dem Zweck dient, Geld zu verdienen. So versucht sie möglichst effizient zu arbeiten und nur wenige und kleine Pausen zu machen, um ihre Arbeitszeit begrenzen zu können und nach der Arbeit noch ausreichend Zeit für andere Dinge zu haben.

Maria⁵¹ gehört mit ihrer Definition von Arbeit ebenfalls in die Gruppe der Personen mit einer subjektiven Arbeitsdefinition mit Arbeit im engsten Sinne. Maria ist 57 Jahre alt. Sie hat zwei erwachsene Kinder und lebt mit ihrem Mann in einem Einfamilienhaus. Sie arbeitet als selbstständige Buchhalterin eng mit ihrem früheren Chef zusammen, der ihr auch Kunden und Kundinnen vermittelt. Maria arbeitet gerne. Ihr ist auch der zwischenmenschliche Austausch mit KollegInnen, mit denen sie sich manchmal bespricht, vor allem aber mit manchen Kun-

⁵⁰ Interview Nr. 8

⁵¹ Interview Nr. 16

dInnen wichtig, mit denen sie bei komplizierteren Aufgaben eng zusammenarbeitet und mit denen sie auch gemeinsam feiert, wenn ein perfekter Abschluss gelungen ist. Sie unterscheidet in der Beschreibung ihrer Arbeit zwischen den Stunden, die sie ihren Kunden und Kundinnen verrechnet, und zusätzlichen Tätigkeiten, die in ihrem Tagesablauf der Arbeit zugeordnet sind, die sie aber den KundInnen nicht verrechnen kann. Die zusätzlichen Tätigkeiten betreffen zum Beispiel das Nachfragen bei KollegInnen zu bestimmten Themen, ihre eigene Buchhaltung, aber auch mittellange Pausen, die sie in der Arbeitszeit macht. Die Abrechnung nach Stunden, die sie an ihre KundInnen weitergibt, ist für ihre Tätigkeit unumgänglich und sie führt sie sehr genau durch, fühlt sich dadurch aber auch unter Druck gesetzt.

Man hat, wenn man da arbeitet, hat man das Gefühl, man muss es möglich schnell machen und da fühlt man schon manchmal den Druck, weil der Klient zahlt nach Zeit, nach Zeitaufwand und das ist schon, manchmal spürt man den Druck und neigt eher [dazu], weniger aufzuschreiben als das ganz genau abzurechnen, weil der Klient natürlich schaut, den Monat vorher waren es soundsoviel Stunden und jetzt sind es so viele und es ist nicht so leicht zu rechtfertigen dann, warum es diesmal um eine Stunde mehr ist oder um eineinhalb. Das verlangt natürlich die Gegenseite, die möchte dann ganz genau wissen, warum voriges Mal war die Buchhaltung 20 Stunden, das ist schon eine sehr große ..., das ist schon viel. Und warum sind es jetzt plötzlich 23 oder 24? Und das muss man dann wirklich begründen können. Oder man denkt sich, na ja, habe ich länger gebraucht, vielleicht war ich nicht so konzentriert, machen wir nur 21 oder nur 22, obwohl eigentlich wären es 24 gewesen. Also man muss selber immer aufpassen, wenn man selbstständig ist, dass man sich selber nicht zu sehr „ausbeutet“. Dass man wirklich die Zeit, die man investiert, auch berechnen kann, das ist nicht immer der Fall. (I_16, Zeile 441-456)

In Marias Begriff von Arbeit steht die Notwendigkeit der genauen Stundenverrechnung in engem Zusammenhang damit, dass sie zwar gerne arbeitet, in der Tätigkeit jedoch nicht die Erfüllung ihres Lebens sieht. So spielt vor allem die Familie trotz der bereits erwachsenen Kinder eine zentrale Rolle in ihrem Leben.

Typ 2: Arbeit im engeren Sinne

Für die befragten Personen mit einer Definition von Arbeit im engeren Sinne beinhaltet ihre Arbeit sowohl direkte Arbeitstätigkeiten als auch Netzwerkaktivitäten und informelle Arbeitsgespräche. In die Arbeitszeit werden kurze bis mittellange Pausen bis zu einer Dauer von einer halben Stunde einberechnet⁵².

⁵² Diese Definition von mittellangen Pausen als Pausen mit einer Länge von maximal 30 Minuten erfolgte in Anlehnung an das Konzept von EUROSTAT (vgl. Klapfer und Mitterndorfer 2007).

Die Personen mit einer Arbeitsdefinition im engeren Sinn sind abgesehen von ihrer ähnlichen subjektiven Arbeitsdefinition eine relativ heterogene Gruppe.

Christoph zum Beispiel⁵³ ist ein sehr erfolgreicher, 31 Jahre alter Designer. Er hat keine Kinder und lebt seit einem Jahr mit seiner Freundin in derselben Stadt und nun auch in einer gemeinsamen Wohnung. Netzwerkaktivitäten gehören zu seiner Arbeit wie alle anderen Tätigkeiten auch. Wie aus dem Zitat deutlich wird, beschreibt er seine Netzwerkaktivitäten als Arbeit, die zwar nicht Arbeit im Sinne direkter Arbeitstätigkeiten ist, die jedoch auch nicht zu seiner Freizeit gehört und darum Bestandteil seiner Arbeitszeit ist.

Bei uns ist das nicht so, dass die Aufträge alle ausgeschrieben werden, nicht. Also die meisten, für die werde ich angefragt. Ich reiche schon auch mal Projekte ein, bei einem, also so einer Art Wettbewerb. Aber das meiste geht über Kontakte. Ohne Kontakte geht nichts in unserer Branche. Und ja, das heißt dann schon auch mal, dass du mit Leuten nach der Arbeit auf ein Bier gehst, also eigentlich ist das regelmäßig so, also sagen wir mal zumindest einmal die Woche, nicht. Und dann redest du natürlich über den Job. Kennt den wer? Oder du weißt, jemand sucht einen Job, oder der will gerade ein Projekt ausschreiben. Und das ist dann nicht so Arbeit, Arbeit mit Ich-sitze-hinter-dem-Laptop-die-ganze-Zeit, nicht. Aber das ist auch sicher nicht Freizeit. Weil das ist schon ok, aber das ist jetzt nicht, dass ich dort meine Freunde treffe, nicht. (I_2, Zeile 842-853)

Christoph hat zwar ein ambivalentes Verhältnis zu diesen Aktivitäten zwischen Arbeit und Freizeit, ist jedoch, was seine sonstige Arbeitsorganisation anbelangt, sehr klar. So versucht er seine Arbeit so effizient wie möglich zu gestalten, macht sich Pläne mit klaren Zielvorgaben auch für kurze Zeitspannen, Checkpoints, wie er das nennt, um seine Arbeitszeit zu begrenzen und klar definierte Phasen der Freizeit zu haben.

Typ 3: Arbeit im weiteren Sinne

Mit der Bezeichnung Arbeit im weiteren Sinne werden Definitionen betitelt, welche neben direkter Arbeit, Netzwerkaktivitäten und informellen Arbeitsgesprächen auch Seminare, die der Persönlichkeitsentwicklung dienen, sowie bei einem Teil der Personen dieses Typus auch andere Tätigkeiten umfassen, die nicht in Zusammenhang mit der eigentlichen Erwerbsarbeit stehen. Die Definition von Arbeit im weiteren Sinne schließt kurze und mittellange Pausen ein, die nicht länger als etwa eine halbe Stunde dauern. Längere Arbeitspausen werden

⁵³ Interview Nr. 2

von Personen mit diesem Arbeitsbegriff nicht als Arbeit gewertet und auch nicht in die persönliche Arbeitszeitrechnung einbezogen.

Ein Vertreter dieser Personengruppe ist Günther⁵⁴. Günther ist 36 Jahre alt. Er hat noch keine Kinder, plant aber, mit seiner langjährigen Lebenspartnerin bald welche zu bekommen. Günther arbeitet in seinem Hauptberuf zusammen mit einem Kollegen als selbstständiger Techniker. Neben ihrer Tätigkeit als Techniker betreiben die beiden ein kleines Restaurant. Sie würden dieses nicht für ihr finanzielles Auslangen benötigen, verdienen aber Geld damit und zählen die Arbeitszeit, die dafür benötigt wird, klar zu ihrer Arbeitszeit. Gleichzeitig erzählt Günther, dass Kochen auch zu seinen Hobbys zählt und er das sehr gerne macht. Da er aber mit dem Restaurant die Verpflichtung eingegangen ist, in regelmäßigen Abständen dort zu kochen, sieht er diese Tätigkeit als Teil seiner Arbeit an. Günther erzählt darüber im Interview, dass

das Lokal schon viel Arbeitszeit frisst. Das ist eh klar. Und ich mache das ja freiwillig, ich meine, mir ist schon klar, dass ich das jetzt nicht wirklich machen müsste, jedenfalls nicht für meinen Job. Weil klar, für den Job brauche ich das nicht. Da hat das eine mit dem anderen wenig zu tun. Aber es ist schon so, dass das jetzt nicht direkt Freizeit ist. So ist das auch nicht. Weil wenn ich zum Beispiel, also wenn ich dieses Wochenende Snowboarden gehen will, dann geht das nicht, weil ich bin dran mit Kochen. Also bleibe ich da. Und wenn noch so schönes Wetter ist, Pech. Aber dafür habe ich mit den beiden Jobs gelernt effizient zu arbeiten. Weil anders geht das nicht. Und da mache ich auch keine langen Pausen. Weil sonst bleibt ja keine Freizeit über, weil die Arbeit muss ja getan werden. Aber aufgeben würde ich das Lokal nicht. Weil ich koche ja gerne. Ich meine, das ist ja auch ein Ausgleich. Halt einer, den ich regelmäßig machen muss. (I_15, Zeile 324-332)

Ganz anders stellt sich die Situation von Josef dar.⁵⁵ Sein Arbeitsbegriff beinhaltet alles, was irgendwie mit seiner Arbeit zusammenhängt, aber keine anderen Tätigkeiten. Sein Arbeitsbegriff wird dem Typus der Arbeit im weiteren Sinne zugeordnet, da er zwar lange Arbeitspausen nicht als Arbeit sieht, da er aber Arbeitsreisen, Geschäftsessen und Recherchen, von denen auch für ihn selbst, wie er erzählt, nicht immer klar ist, wie notwendig sie wirklich sind, zur Arbeit zählt.

Na ja, also weißt du, das ist jetzt nicht so leicht, Ihre Frage zu beantworten, was also welche Tätigkeiten Bestandteil meiner Arbeit sind, oder was ich so an einem Arbeitstag mache. Also ich komme halt, und da ist schon mal so, mal so. Also gestern bin ich in's Büro gekommen. Weil ich habe ein Büro, obwohl ich freier Mitarbeiter bin. Also da schalte ich mal den Computer

⁵⁴ Interview Nr. 15

⁵⁵ Interview Nr. 6

ein und mache mir Kaffee. Dann beginne ich mit den E-Mails. Dann überlege ich, wozu ich eine Story machen könnte. Und dann recherchiere ich mal. Also das kann auch Stunden dauern, da mache ich nur zwischendurch wieder Kaffee und rede ein bisschen mit den anderen, aber dann recherchiere ich weiter. Und, also keine Ahnung, ich meine, das hat schon alles mit der Arbeit zu tun, aber wie soll man da sagen können, das ist jetzt wirklich wichtig gewesen und das andere aber nicht. (I_6, Zeile 57-66)

Josef ist 57 Jahre alt. Er hat nach der Matura ein Studium begonnen, das er aber nie abgeschlossen hat. Josef lebt alleine in einer schönen, großen Wohnung, in der auch das Interview stattfindet. Als freier Journalist „seit Ewigkeiten“, wie er sagt, konnte er sich ganz gute Konditionen ausverhandeln. Dazu gehört auch, dass er immer wieder Fortbildungsseminare besucht, die nicht klar der direkten beruflichen Weiterbildung zugeordnet werden können, da sie dem Sektor der Persönlichkeitsentwicklung und Selbsterfahrungsseminare angehören. Josef ist sich der Situation bewusst, meint jedoch, dass er für sich selbst beschlossen habe

dass diese Seminare eben doch Teil meiner Arbeit sind. Weil ich habe das nicht so von Natur aus, dass ich so gut kann mit den Leuten. Aber als Journalist brauche ich das. Und da hilft es mir immer wieder enorm, also diese Seminare, in denen kann ich immer wieder wirklich gut genau hinschauen und dann merke ich wieder, ja genau in dieser Situation, oder damals, da hättest du dich eben so und so verhalten können. Und das wäre doch wichtig gewesen. Weil wissen Sie, ein Journalist, der braucht das, dieses Gespür für die Leute. Und ja, da finde ich diese Seminare, die sind schon Teil meiner Arbeit. Weil also Freizeit ist das nicht, wenn du dich ein ganzes Wochenende für viel Geld in so ein Seminar setzt. (I_6, Zeile 122-130)

Mit ihren subjektiven Definitionen von Arbeit befinden sich sowohl Günther als auch Josef in einem Graubereich, der für Angestellte Gegenstand des Ausverhandelns wäre. Für ihre Selbstwahrnehmung der Arbeit ist bei diesem Typus zentral, dass die Personen von sich selbst den Eindruck haben, sehr effizient zu arbeiten, da sie keine langen Pausen in ihre Arbeitszeit einberechnen. Gleichzeitig zählen sie Tätigkeiten zu ihrer Arbeit, die von anderen Personen der Freizeit zugerechnet würden.

Typ 4: Arbeit im weitesten Sinne

Die Definition von Arbeit im weitesten Sinne bezeichnet dieselben Arbeitsdefinitionen wie die der Definition von Arbeit im weiteren Sinne mit dem Unterschied, dass bei der Definition von Arbeit im weitesten Sinne auch lange Pausen in die Arbeitszeit einberechnet werden.

Eine Vertreterin dieses Typus ist Laura⁵⁶. Laura ist 35 Jahre alt. Sie hat keine Kinder und lebt alleine mit ihren Katzen in einem kleinen Haus am Stadtrand. Laura hat neben ihrem Studium im administrativen Bereich zu arbeiten begonnen. Auf Grund von zwischenmenschlichen Schwierigkeiten im letzten Job wollte sie sich selbstständig machen. Jetzt verdient sie ihr Geld in unterschiedlichen Bereichen, die ihr alle Spaß machen. Ihre Haupttätigkeit ist der Aktienhandel, den sie privat betreibt und in dem sie viel Geld verdient. Nach ihren Arbeitszeiten gefragt, meint sie, dass das schwierig anzugeben sei, weil:

Das ist wurscht, wenn's Spaß macht, ist es wirklich wurscht, weil du kannst irgendwann einmal nicht mehr abgrenzen. Weil, wenn ich auf ein Seminar gehe, das dauert zwei, drei Stunden und dann quatsch ich noch mit bis Mitternacht mit den Leuten. Das ist alles facheinschlägig, macht aber Mordspaß, ist das jetzt als Arbeit zu werten oder als nette Abendbeschäftigung im Privatbereich? Also da, das ist eine fließende Grenze, das kann man so überhaupt nicht sagen. (I_28, Zeile 643-648)

Laura beschreibt auch, dass sie oft zwei, drei Stunden lang am Vormittag spazieren geht. Aber das zählt sie auch zu ihrer Arbeitszeit.

Weil mir da oft die besten Gedanken kommen und die innovativsten Idee. Da denk ich mir dann, super, da setzt dich daheim gleich hin und machst was draus. (I_28, Zeile 673-674)

Wichtig an der Beschreibung des Typus mit einer Definition von Arbeit im weitesten Sinne ist jedoch, dass zwar lange Pausen, Weiterbildungen, Netzwerken und auch unterschiedlichste Nebentätigkeiten unter den Arbeitsbegriff gefasst werden, dies jedoch nur, wenn sie in irgendeiner Form das Ziel verfolgen, damit Geld zu verdienen.

Typ 5: Arbeit mit Zwangspausen

Die Definition von Arbeit mit Zwangspausen beinhaltet direkte Arbeitstätigkeiten mit kurzen Pausen, zu der zusätzlich unfreiwillige Pausen kommen. Diese unfreiwilligen Pausen können bei Personen mit direktem KundInnenkontakt zustande kommen, wenn zu wenige KundInnen kommen, Termine kurzfristig abgesagt oder aber ohne Ankündigung nicht wahrgenommen werden.

Ingrid (Interview Nr. 27) ist Kosmetikerin. Sie ist 46 Jahre alt, hat keine Kinder und lebt mit ihrem Mann außerhalb der Stadt, was bedeutet, dass sie lange Fahrzeiten in Kauf nehmen muss, um an ihren Arbeitsplatz zu kommen. Sie hat sich ihre berufliche Karriere eigentlich nicht so vorgestellt und wollte ursprüng-

⁵⁶ Interview Nr. 28

lich weder selbstständig noch Kosmetikerin werden. Ihr wäre eine gute und effiziente Organisation ihres Arbeitsablaufes wichtig. Diese wird ihr aber durch ihre KundInnen sehr oft durcheinander gebracht, was sie als sehr schwierig empfindet.

Zum Beispiel ich hab, weiß ich nicht, pro Tag hier, ich mach nur Termine mit Vereinbarung, sage mal vier Termine gebucht, zwei finden statt und die anderen zwei schicken entweder am Vorabend oder am selben Tag, zwei Stunden vor dem Termin oder rufen fünf Minuten vor dem Termin an oder schicken eine SMS, ja es geht sich doch nicht aus, es tut mir so leid. Das heißt, es ist dann diese Herausforderung, dass ich ja einen Verdienstengang habe einerseits und ich habe in dieser kurzen Zeit nicht, keinen Ersatz natürlich habe, finde und ich aber nicht so produktiv jetzt okay jetzt war ich auf das eingestellt und so weiter. Und jetzt sagen, ja okay gut ich kann natürlich ich hab meinen Laptop und jetzt kann ich Mails bearbeiten, nur ich brauche ja einen Einkommensersatz. Also ich muss eigentlich aktiv schauen okay und wer, wieder neue Termine buchen und so. Also es ist sehr, das meine ich für mich, das ist nicht, ähm, ich sag jetzt einmal so, so planbar und automatisch läuft das. Da gibt es ja viel Organisation so, vor allem das oder Terminorganisation kostet sehr viel Zeit. (I_27, Zeile 206-219)

Ingrid kann diese Zwangspausen beziehungsweise Phasen mit geringerer Arbeitseffizienz nicht verhindern und leidet sehr darunter, da diese Pausen in ihrem Verständnis klar einen Teil ihrer Arbeitszeit ausmachen, sie diese Zeiten jedoch nicht für produktive Arbeit nützen kann, und da die Zwangspausen ihren durchgeplanten Arbeitsablauf durcheinanderbringen.

Typ 6: Arbeit mit Ehrenamt

Unter die Definition von Arbeit mit Ehrenamt fallen Arbeitsbegriffe, unter welche zusätzlich zu bezahlter Arbeit auch unbezahlte Arbeit im Sinne direkter Arbeitstätigkeiten zu ehrenamtlichen Zwecken subsumiert wird. Zusätzlich fallen unter diese Definition der Arbeit Netzwerkaktivitäten. Manche der Personen für die ehrenamtliche Tätigkeiten in ihre subjektive Definition von Arbeit fallen, beziehen auch lange Pausen in ihre Arbeitszeiten ein.

Die Tätigkeiten, die Personen als unbezahlte Arbeit in ihren Arbeitsbegriff einbeziehen, sind vielfältig. Ein Tätigkeitsbereich, der bei einigen der interviewten Personen zu dieser Arbeitsdefinition führt, ist die Kunst beziehungsweise das Kunsthandwerk. So beschreibt Leo⁵⁷, ein 33 Jahre alter Kameramann, dass es ihm wie so vielen in seinem Beruf nicht gelungen ist, den ganz großen Traum vom Spielfilmregisseur zu verwirklichen. Er kann sich mit den Projekten, die er

⁵⁷ Interview Nr. 11

durchführt, durchaus identifizieren, führt aber neben dieser bezahlten Arbeit auch noch andere Filmprojekte durch, bei denen er nicht klar zuordnen will, ob sie nun zur Arbeit oder zur Freizeit gehören, spricht dann aber in seiner weiteren Darstellung doch von Arbeit und erklärt den psychologischen Mehrwert, den er für diese Tätigkeiten anstatt eines finanziellen erhält.

Das ist so ein Idealismusding, ich würde nicht sagen Freizeit, das ist der falsche Ausdruck, aber es ist auch nicht eigentliche Arbeit. Es ist eine Arbeit, aber an die man anders herangeht, mit viel mehr Idealismus. Man ist auch bereit sich viel mehr auszubeuten dafür selber. Weil es einem halt wichtig ist. Oder weil man damit was machen will, wo man sagt, das ist gut geworden und das bin ich, so eine Art Visitenkarte. Bei den anderen Arbeiten hat man schon sehr viel vorgegeben, was man erfüllen muss. Es bleibt schon noch Spielraum für eigene Gestaltungen, mal mehr oder weniger, das ist extrem unterschiedlich. Wenn man auch was hat, wo man ein Konzept machen soll oder bestimmt und dann auch noch filmt und schneidet, so eine Art One-Man-Show, hat man relativ viel Spielraum. Es ist eine recht große Bandbreite. (I_11, Zeile 580-593)

Leos Bedürfnis nach Selbstverwirklichung im künstlerischen Bereich, der jedoch nicht als Hobby gewertet, sondern dem Bereich der Arbeit zugeordnet wird, kann als Streben nach einem Ideal eines unternehmerischen Selbst interpretiert werden, in dessen Logik es notwendig ist, sich in allen Aspekten der Persönlichkeit zu vermarkten und zu professionalisieren.⁵⁸

In Anlehnung an die Theorien eines Kampfes um Anerkennung und unter Verweis auf Pierre Bourdieus⁵⁹ Postulate über die Bedeutung symbolischen Kapitals kann Leos Ich-Ideal dahingehen interpretiert werden, dass er mit Hilfe seiner künstlerischen Projekte danach strebt, symbolisches Kapital und auf diesem Weg sowohl generalisierte Anerkennung als auch direkte Anerkennung zu erlangen.

Während es für Leo wichtig ist, sich in seiner Arbeit künstlerisch selbst zu verwirklichen und er bereit ist, dafür auch ohne Honorar zu arbeiten oder sogar Materialkosten selbst zu übernehmen, ist es für die Erwachsenenbildnerin Sabine⁶⁰ zentral, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten im Engagement für Entwicklungsländer gratis oder für sehr wenig Geld weiterzugeben. Für sie ist die Arbeit, die sie auf diese Weise in anderen Ländern macht, wenn auch unbezahlt, ganz klar zu der Sphäre der Erwerbsarbeit zu zählen.

⁵⁸ Eine Diskussion des Begriffes des unternehmerischen Selbst und des Konzeptes des Kampfes um Anerkennung kann in Exkurs C am Ende der Arbeit nachgelesen werden.

⁵⁹ Vergleiche dazu Bourdieus Theorien über die drei Sorten des Kapitals, das ökonomische, das soziale und das kulturelle (vgl. Bourdieu 1984).

Ich habe mindestens drei verschiedene Ansätze von Honorarsätzen, ich hab einen gut bezahlten Satz, der mir sehr viel finanziert, was ich zum Teil sehr billig oder gratis mach. Sachen, die mir wichtig sind. Ich möchte mir auch leisten können, gratis zu arbeiten. Man kann sich vorstellen, [in] Afrika arbeite ich zu ganz anderen Sätzen als in Österreich. Das möchte ich mir leisten können. (I_14, Zeile 659-665)

Sabine ist Mitte 50 und sehr gut in ihrem Job etabliert. Im Bereich der Erwachsenenbildung erzählt sie von ihrem guten Ruf auf Grund ihrer hohen Arbeitsqualität und von der Annehmlichkeit, hohe Honorarforderungen stellen zu können. In ihrer Selbstdarstellung legt Sabine jedoch mehr Wert auf die Qualität ihrer Arbeit als auf die hohen Honorare. Da sie in einer eher losen Partnerschaft lebt und keine Kinder hat, stellt es für sie kein Problem dar, längere Auslandsaufenthalte zu Arbeitszwecken zu absolvieren. Wichtig scheint ihr dabei jedoch zu sein, diese Auslandsaufenthalte klar von ihrem Urlaub zu trennen, da sie keine langen Urlaube aushält und dies auch für ihren Beruf unmöglich sei. So beschreibt sie:

Theoretisch kann ich wann ich will Urlaub machen, aber praktisch also wenig wenig. Also fünf Wochen schon lange nicht. Aber zum Beispiel hab ich heuer im im ah Jänner zwei Wochen Urlaub in Afrika angehängt, mehr halt ich nicht aus. (I_14, Zeile 521-523)

„Diese Vorstellung, so quasi jetzt mach ich ein bisschen, jetzt nehm ich mir mal zwei Monate Urlaub das schaff ich nicht. Das geht nicht. Man kann die Arbeit hier nicht so ganz aus den Augen verlieren für zwei Monate.“ (I_14, Zeile 139-142)

Neben den unbezahlten Arbeitstätigkeiten zählt für Personen mit einer subjektiven Definition von Arbeit mit Ehrenamt auch die Pflege von Netzwerken zu ihrer Arbeits- und nicht zur Freizeit, wobei hier zwischen Freundschaften unterschiedlicher Kategorie unterschieden wird. Einerseits gibt es die echten FreundInnen, die nichts mit dem Arbeitsleben zu tun haben. Andererseits gibt es aber auch freundschaftliche Arbeitsbeziehungen, die trotz gegenseitiger Sympathie auf der Ebene der Arbeit bleiben. So erklärt Leo im Interview:

Das meinte ich jetzt eher vorhin auch, Leute die man von der Arbeit kennt, aber mit denen man sich einfach auch gut versteht auf persönlicher Ebene. Aber schon rein Arbeitsbeziehung. Das rennt alles so informell ab. Ist schon ganz klar Arbeit. (I_11, Zeile 482-486)

⁶⁰ Interview Nr. 14

Typ 7: Alles ist Arbeit

Die letzte Kategorie schließlich wird hier „Alles ist Arbeit“ genannt. Unter diese Arbeitsdefinition fallen alle bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten, alle Pausen, Netzwerk-Aktivitäten, andere Tätigkeiten, die nicht direkt mit der Arbeit in Zusammenhang stehen, Seminare, die der Persönlichkeitsentwicklung dienen und schließlich auch Reproduktionsarbeit.

Ein typischer Vertreter dieses Typus ist Andreas.⁶¹ Der 23 Jahre alte Single ohne besondere Ausbildung arbeitet in unterschiedlichsten Bereichen, die auch für ihn selbst nicht leicht einer bestimmten Branche zuzuordnen sind. Jedenfalls, so beschreibt er, hat seine Tätigkeit viel damit zu tun, mit Leuten zu reden und ihnen zuzuhören. Seine Tätigkeit zusammenfassend, wird er hier als Kommunikationsberater bezeichnet. Die Beschreibung seiner Arbeitstätigkeiten ist auch für ihn selbst so offen gestaltet, dass er dazu neigt, alles, was er macht, als Arbeit zu bezeichnen. So antwortet er auf die Frage, wie er zwischen Arbeit und Freizeit unterscheide:

Hmmm. Also ich unterscheid nicht zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Ich unterscheide zwischen Tun und Nicht-Tun, und Nicht-Tun heißt wirklich annähernd reizlos, das heißt weder Musik hören, Zeitung lesen. Also null Input und dann auch versuchen den Kopf auszuschalten, also nicht an was zu denken. Dahingehend unterscheide ich. (I_4, Zeile 204-209)

Dieses Sich-ständig-als-arbeitend-zu-Empfinden und keine Freizeit in sein Leben einzuplanen sei ihm auch wiederholt von Freundinnen vorgeworfen worden, weshalb er zurzeit lieber Single sei. Ganz bruchlos zeigt sich aber auch Andreas' Arbeitsdefinition nicht, wie eine andere Stelle des Interviews zeigt, in der er, mir seine Arbeitszeiten erklärend, laut darüber nachdenkt, worin nun eigentlich seine Arbeitszeit bestehe und wie viele Stunden Arbeit pro Woche er als Ergebnis unterschiedlicher Definitionen angeben kann.

Also eine Zeit wo ich mich vermeintlich mit den Dingen beschäftige, die ich auch so brauche, wo ich Geld verdiene, ist sicher 40-45 Stunden, sag ich jetzt. Eh klassisch eigentlich. Aber eben auch verteilt auf Abend und Wochenenden. Ich unterschätz das aber, aber jegliche Arbeit, die ich nur reflektierend verbring und das ist sehr viel, Ideen formuliere, überlege und so, da geht es auch um Problemstellungen, Lösungen zu finden, über die Woche geht da schon Zeit drauf. Die seh ich da jetzt nicht drin. (I_4, Zeile 186-194)

Der Kommunikationsberater Andreas ist ein typisches Beispiel einer Person, die nicht genau zuordnen kann, welche Tätigkeiten Arbeit im engeren Sinn sind und

⁶¹ Interview Nr. 4

was sie in ihre Arbeitszeiten einberechnen soll. Im Zweifelsfall und im Laufe des Gesprächs tendiert er dazu, möglichst viele Stunden als Arbeitszeit zu deklarieren.

Ganz ähnlich ist der Fall der Unternehmensberaterin Andrea.⁶² Die Part-time-Erzieherin eines neunjährigen Sohnes beschreibt ein Leben voll unterschiedlichster Tätigkeiten, die für sie alle zur Sphäre der Erwerbsarbeit zählen. So integriert sie die Zeit, die sie mit ihrem Sohn verbringt, im Sinne von Reproduktionsarbeit genauso in ihre Arbeitsdefinition wie längere Pausen, die sie macht, um neues Gewand einzukaufen.

Weil schließlich muss ich mich ja auch repräsentativ herrichten. Und dazu gehört eben auch, dass ich was z'gleich schau. Und freiwillig geh ich sicher nicht in den ersten Bezirk zum Shoppen. Also das können Sie mir glauben.
(I_23, Zeile 56-59)

Aber auch politische Aktivitäten und das Treffen von FreundInnen, mit denen im Laufe eines Abends unter anderem über die Arbeit gesprochen wird, sind Teil ihrer Definition der Arbeit.

Die Darstellung dieser Typologie subjektiver Definitionen von Arbeit zeigt die Vielfältigkeit der Lebens- und Erlebenswelten der Solo- und Mikroselbstständigen. Diese Vielfalt steht in starkem Widerspruch zu den verschiedenen soziologischen Definitionen von Arbeit, die zwar, wie deren Darstellung im ersten Abschnitt dieses Kapitels zeigt, jeweils einzelne der hier dargestellten subjektiven Arbeitsdefinitionen umfassen, von denen jedoch keine das gesamte Spektrum beinhaltet. Im folgenden, letzten Abschnitt des Kapitels „Was ist Arbeit? Theorie und subjektive Arbeitsdefinitionen“ werden die verschiedenen theoretischen Definitionen, die im ersten Abschnitt dieses Kapitels dargestellt wurden, den aus der Empirie abgeleiteten Typen gegenübergestellt.

8.3 Gegenüberstellung von Definitionen, abgeleitet aus Theorie und Empirie

Der Abschluss des Kapitels „Was ist Arbeit“ wird durch eine Gegenüberstellung der aus den Theorien abgeleiteten und der subjektiven Arbeitsdefinitionen gebildet.

⁶² Interview Nr. 23

Wie im ersten Abschnitt dargestellt, können die Arbeitsbegriffe der sozialwissenschaftlichen Theorie in drei große Richtungen unterteilt werden.

Die erste Richtung zielt auf Lohn- bzw. Erwerbsarbeit ab. Zu dieser Gruppe können die meisten klassisch industrie-soziologischen, die marxistischen Arbeitsdefinitionen sowie die EUROSTAT-Operationalisierung der Arbeit gezählt werden. Kennzeichnend für diese Begriffe ist, dass die Funktion, ein Einkommen zu erwirtschaften, als integraler Bestandteil der Arbeit angenommen wird.

Die zweite Richtung kommt aus der feministischen Theorie, die in Abgrenzung zu einer klassisch marxistischen Arbeitsdefinition den Begriff der Reproduktionsarbeit einführt. Wenn auch unterschiedlich ausgeführt, so ist den meisten feministischen TheoretikerInnen gemein, dass eben diese Reproduktionsarbeit als der Lohnarbeit gleichwertig angesehen und damit in die Definition der Arbeit einbezogen wird.

Die dritte Richtung beinhaltet ein Konzept, welches dem der feministischen Richtung ähnlich ist. Dieses unter anderem von Giddens (vgl. Giddens 1999:335) verwendete Konzept ist jedoch im Unterschied zu den feministischen Ansätzen noch breiter. Während Arbeitsbegriffe der zweiten Richtung, die neben der Lohnarbeit auch Reproduktionsarbeit integrieren, als weiteres Kriterium der Arbeit beinhalten, dass diese auf das Wohlergehen anderer ausgerichtet sein und sich als „Reich der Notwendigkeit“ von einem „Reich der Freiheit“ (vgl. Notz 1999:151) abgrenzen muss, werden unter den breiten Arbeitsbegriff von Giddens alle Tätigkeiten subsumiert, die in irgendeiner Art und Weise der Befriedigung menschlicher Bedürfnisse dienen. Ob die Tätigkeiten bezahlt oder unbezahlt sind, ob sie der arbeitenden Person selbst oder anderen Menschen dienen und ob sie auf Grund von äußerem Zwang oder aus einer Position völliger Freiwilligkeit ausgeführt werden, spielt dafür keine Rolle. Personen, die mit ihrem subjektiven Arbeitsbegriff dieser Richtung zuzuordnen wären, sollten also nicht zwischen Freizeit und Arbeitszeit unterscheiden. Personen jedoch, die mit ihren Arbeitsbegriffen zur zweiten Richtung zu zählen wären, würden neben der Lohnarbeit reproduktive Tätigkeiten als Arbeit interpretieren, dabei aber eine klare Unterscheidung zwischen Arbeit und Freizeit treffen.

Wenn nun die sieben Typen subjektiver Arbeitsdefinitionen den drei aus der Theorie abgeleiteten Richtungen gegenübergestellt werden, so kann als erstes

wichtiges Ergebnis festgestellt werden, dass eine Vorab-Entscheidung für eine der beiden Richtungen dem empirischen Datenmaterial nicht gerecht geworden wäre, da zwar ein Teil der Typen subjektiver Arbeitsdefinitionen mit einem Arbeitsbegriff, welcher ausschließlich verschiedene Formen der Lohnarbeit beinhaltet, gefasst werden könnte, aber die anderen Typen weder zu dieser Definitionsrichtung noch eindeutig zu einer der anderen gezählt werden können.

Ein Vorgehen, bei welchem als erster Arbeitsschritt vor der empirischen Typenbildung eine Festlegung auf einen einzigen Arbeitsbegriff aus der Theorie erfolgt wäre, hätte also zur Folge gehabt, dass ein großer Teil der subjektiven Arbeitsdefinitionen der InterviewpartnerInnen nicht als Arbeit gewertet worden wären was in weiterer Folge wertvolle Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen der Definition der Arbeit und der Angabe unterschiedlich langer Arbeitszeiten sowie deren Erleben verhindert hätte.

Wenn nun die Typen aus der Empirie den Definitionen aus der Theorie zugeordnet werden sollen, so zeigt sich, dass nur drei der sieben Typen eindeutig einer Richtung zugeordnet werden können.

Die Typen 1 (Arbeit im engsten Sinne), 2 (Arbeit im engeren Sinne) und 5 (Arbeit mit Zwangspausen) können den theoretischen Richtungen, die Arbeit als Lohnarbeit definieren, und der EUROSTAT-Operationalisierung zugerechnet werden, da bei diesen Typen nur Tätigkeiten, die klar dem Gelderwerb dienen, als Arbeit begriffen und auch nur Pausen, die nicht länger als eine halbe Stunde dauern, in die Arbeitszeit eingerechnet werden.

Für Typ 7 (Alles ist Arbeit) ergibt sich die Situation, dass dieser sowohl der zweiten als auch der dritten theoretischen Richtung zugeordnet werden kann.

Die Typen 3 (Arbeit im weiteren Sinne), 4 (Arbeit im weitesten Sinne) und 6 (Arbeit mit Ehrenamt) passen zu keiner der drei skizzierten theoretischen Richtungen. Da sie Weiterbildungen, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Lohnarbeit stehen müssen, ehrenamtliche Tätigkeiten, die ohne Bezahlung erfolgen, aber teilweise auch längere Pausen⁶³ beinhalten, passen sie nicht zur ersten Richtung. Da von Personen mit diesen Arbeitsbegriffen jedoch eine klare Abgrenzung zur Freizeit vorgenommen wird und auch reproduktive Tätigkeiten

⁶³ Längere Pausen bedeutet hier, dass Pausen, die länger als eine halbe Stunde, oft bis zu einem halben Tag, dauern, in die Arbeitszeit einberechnet werden.

nicht als Arbeit gesehen werden, können sie auch der zweiten oder dritten theoretischen Richtung nicht zugeordnet werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die drei dargestellten theoretischen Richtungen nur einen Teil der empirischen Unterschiedlichkeit fassen können. Dies nicht nur auf Grund dessen, dass in diesem Kapitel keine weiterführende Differenzierung innerhalb der einzelnen theoretischen Richtungen erfolgte, sondern auch, weil die subjektiven Theorien der Arbeit teilweise einer anderen Logik der Unterscheidung zwischen Arbeit und Nichtarbeit folgen als die Theorien. Dies wird einerseits bei Typus 6 (Arbeit mit Ehrenamt) und Typus 7 (Alles ist Arbeit) und andererseits bei Typ 4 (Arbeit im weitesten Sinne) besonders deutlich.

Für Typus 6 und 7 besteht dieser Unterschied der Logik der Einteilung zu Arbeit und Nicht-Arbeit darin, dass Personen dieser beiden Typen neben ihrer bezahlten auch unbezahlte Arbeit in ihre Definition einbeziehen, jedoch darauf Wert legen, dass dies nur auf ganz spezielle Formen der unbezahlten Arbeit zutrifft und dass diese Tätigkeiten jedenfalls von Freizeitaktivitäten zu unterscheiden seien.⁶⁴

Typ 4 unterscheidet sich in seiner Logik des Arbeitsbegriffes auf einer stärker handlungspraktischen Ebene von den theoretischen Definitionen. So werden lange Pausen, die sich auch über halbe Tage erstrecken können, zur Arbeit gezählt.⁶⁵ Dies würde vermutlich nicht als Antwort auf eine konkrete Frage nach den Inhalten des eigenen Arbeitsbegriffes dargelegt werden, ergibt sich jedoch aus den Erzählungen der Personen über ihren Arbeitsalltag und aus den Angaben, die sie zu ihren Arbeitszeiten machen.

⁶⁴ Vergleiche hierzu die Interviews mit Sabine (Interview Nr. 14) und mit Manuela (Interview Nr. 24).

⁶⁵ Vergleiche zu diesem Typus zum Beispiel das Interview mit Laura (Interview Nr. 28).

8.4 Exkurs: Intra-individuelle Aushandlungsprozesse der Arbeitszeit

Die Anzahl der Arbeitsstunden hat für die Fragestellung nach Ursachen und Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten eine besondere Bedeutung. Gleichzeitig stellte sich im Laufe der Erhebung der empirischen Daten heraus, dass ihre Feststellung nicht ohne weiteres möglich ist. So wollten viele der Befragten keine Angaben über ihre Arbeitszeiten machen oder erklärten als Antwort auf die entsprechende Frage, dass es für sie kaum möglich sei, eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit anzugeben. Wenn sie aber die Arbeitszeit ihrer letzten Arbeitswoche angeben würde, wäre dies sicher nicht repräsentativ für ihr allgemeines Arbeitspensum. Charakteristisch für die Antworten auf die Frage nach den Arbeitszeiten ist, dass keine kurzen Antworten mit einer Zahl gegeben werden und dass die GesprächspartnerInnen im Laufe des Interviews immer wieder auf das Thema zurückkommen, um ihre vorherigen Antworten zu relativieren. So gibt zum Beispiel der Kameramann Leo⁶⁶ auf die Frage nach seinen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten folgende Antwort:

Ich führe keine Statistik, ist ein bisschen schwierig. Und vor allem es schwankt ziemlich. In letzter Zeit war es auftragsmäßig sehr gut, da war ich einmal sieben Tage die Woche im Einsatz. Und dann gibt es vielleicht auch Zeiten, wo ich nur dreimal die Woche was hab und die anderen Tage frei. Somit passt das für mich auch, weil ich auch wieder Freizeit habe. Man weiß eben auch, es kommt was anderes und da kann man sich entspannen. Es gibt eben so auf und ab. Von den Stunden ist es wirklich schwer. Da müsste ich mir ein ganzes Jahr durchrechnen. Ich hab mir das noch nicht wirklich überlegt. Ich kann es wirklich schwer sagen. Da müsste ich mir die ganzen Rechnungen anschauen und durchrechnen. Vielleicht 30 bis 60 Stunden die Woche. Aber nachdem auch die Wochen ganz unterschiedlich sind, man könnte nur Jahresdurchschnitt und dann runterrechnen auf die Woche, dann könnte man das ungefähr einschätzen. (I_11, Zeile 354-368)

Eine andere Interviewpartnerin erklärt als erste Antwort, dass es nicht möglich sei, eine Anzahl an Arbeitsstunden anzugeben. Auf Nachfrage gibt sie einen Schätzwert an, der jedoch auf Grund ihres ersten Statements nur als grobe Schätzung gedeutet werden kann und auch die Schwierigkeit widerspiegelt, mit der sich Selbstständige konfrontiert sehen, da sie mit sich selbst aushandeln

⁶⁶ Interview Nr. 11

müssen, welche Tätigkeiten und Zeiten sie in ihre Arbeitszeiten einberechnen und welche nicht. So erklärt die Sonderschullehrerin Christina⁶⁷:

Ich könnt jetzt aber auch jetzt überhaupt nicht sagen, wie viele Stunden ich in der Woche arbeite. Das könnt ich nicht sagen. Ich glaub, das ist für mich anders, natürlich kann ich das schätzen jetzt. Ich kann circa diese Vormittagsstunden schätzen. Aber da gehen dann die ganzen Stunden, wo ich dann am Nachmittag oder Abend reinschauen, und oft ist es so, man schaut ins Internet und bearbeitet irgendetwas und beantwortet dann noch schnell Mails. Das müsste ich dann mal wieder ganz genau das aufschreiben. Ich denk mir dann, warum soll ich das machen. Es passt für mich, das spür ich eh selber. Wie gesagt, letztens hab ich erst einen Job abgesagt, weil ich glaube, dass mir das zu viel wird.

I: Und so eine ungefähre Schätzung? Wo so ein bisschen die Abendzeiten schon reinfließen.

Ich würde jetzt schon so sagen 50% schätzen, auf 20 Stunden komm ich schon. Ich weiß es aber nicht, ob man das wirklich vergleichen kann mit dieser Angestelltengeschichte. Das ist einfach eine ganz andere Form von Arbeit. Das finde ich. (I_9, Zeile 337-355)

Zentral an Christinas Darstellung ihrer Arbeitszeiten und ihrem Unbehagen, eine Anzahl an Arbeitsstunden anzugeben, ist die Unterscheidung, die sie zur Arbeit von Angestellten trifft. Aus diesem Grund sieht sie, wie sie auch an späteren Stellen des Interviews immer wieder betont, keinen Grund, ihre Arbeitsstunden aufzuschreiben. Dies hat sie jedoch nur mit einem Teil der befragten Selbstständigen gemein. Andere InterviewpartnerInnen wie die Politikwissenschaftlerin Manuela⁶⁸ schreiben ihre Arbeitsstunden genau mit. Auch dies spiegelt jedoch, wie sich im Laufe des Interviews herausstellt, nur bedingt die Zeit wieder, die Manuela mit ihrer Arbeit verbringt, da Manuela von einer großen Diskrepanz zwischen den von ihr empfundenen Arbeitszeiten und dem Ergebnis ihrer Aufzeichnungen spricht. So sagt sie auf die Frage, wie viele Arbeitsstunden sie gefühlsmäßig, also ohne Bezug auf ihre niedergeschriebenen Arbeitszeiten, hat:

Ich hab das Gefühl, ich arbeite den ganzen Tag. So ohne Aufzeichnungen. Ich würd sicher sagen 70 Stunden, das sind so 12 Stunden am Tag. Einen Tag nehm ich mir schon meistens frei. Ja, aber das stimmt nicht, wie gesagt also. (I_24, Zeile 793-805)

Manuelas ausführliche Antwort auf die Frage nach den Arbeitszeiten, wie sie sich in der eigenen Zeiterfassung spiegelt, soll hier exemplarisch für viele ähnliche Antworten wiedergegeben werden.

⁶⁷ Interview Nr. 9

⁶⁸ Interview Nr. 24

Ich schreib mir das eh auf, ich wunder mich immer, ich bin mir da nicht sicher. Das ist halt, einfach um diese Kontrolle für mich selbst zu haben, wie viel ich jetzt arbeite, oder wie viel Ressourcen ich jetzt für wie viel Geld aufwende, hm, ich komm auf total wenig Stunden eigentlich und hab aber immer das Gefühl, dass ich von früh bis spät arbeite. Ich glaub, das liegt daran, dass ich (Pause) ahm, ich komm auf momentan 30-40 Stunden. Ich komm nie auf 60 Stunden. Früher hab ich [das] immer gedacht. Und ich hab eigentlich immer das Gefühl, ich arbeite eigentlich immer. Und das irritiert mich sehr. Ich schreib die Stunden sehr exakt auf. Was weiß ich, heute fang ich um elf wahrscheinlich an zu arbeiten und dann arbeite ich bis zwei und dann mach ich eine Pause, dann hab ich drei Stunden gearbeitet. Dann hab ich eine Pause, dann trink ich Kaffee, les Zeitung, mach nach einer Stunde wieder weiter, dann hab ich eine Besprechung, die dauert vielleicht nur eine halbe Stunde, muss aber dorthin fahren, das nimmt wieder zwei Stunden in Anspruch, aber ich schreib dann nur eine halbe Stunde auf, die Fahrt zählt ja nicht. Ich komm wirklich nicht auf viele Stunden, komischerweise. Ja. (I_24, Zeile 250-268)

Diese Ambivalenz zwischen den gefühlten Arbeitszeiten und deren Niederschlag in die aufgeschriebenen Stunden ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass Manuela in ihre empfundene Arbeitsdefinition auch Tätigkeiten einbezieht, die nicht bezahlt werden und in keinem Zusammenhang mit ihrem eigentlichen Beruf stehen. Die Zeiten, die sie für diese Tätigkeiten aufwendet, schreibt sie jedoch nicht auf. So entsteht auch ohne die von ihr beschriebenen, vielen Pausen und nicht vermerkten Fahrzeiten eine Diskrepanz zwischen den erlebten Arbeitszeiten und deren Niederschlag in ihren Stundenlisten.

Ja, das ist schwierig (lacht). Nein, das schreib ich mir eigentlich nicht auf. Also diese Overheadsache meinst du. Es ist so schwierig, weil ah, die Ausstellung die zähl ich, die begreif ich selbst für mich als Hobby, genauso die Lehre, weil da verdienst du so wenig, weil da bringt es nichts, die Stunden aufzuschreiben, da kommst du auf einen Euro die Stunde oder so. Ich schreib es mir nur bei den Projekten auf, wo ganz klar ist, quasi bei diesen Aufträgen. Ich hab einen Auftrag, der ist bezahlt mit so und so viel Euro, wenn ich so viel und viel Euro in der Stunde verdienen will, darf ich so und so lang brauchen. (I_24, Zeile 279-288)

Das Problem, bei jeder der individuellen Lösungen mit der Erfassung der Arbeitszeit umzugehen, liegt darin, dass die Selbstständigen keine Richtlinie haben, an die sie sich für die Entscheidung, bestimmte Tätigkeiten zu ihrer Arbeitszeit oder aber zur Freizeit zu zählen, halten können.

Die Arbeitszeit kann so als ein ständiger Ausverhandlungsprozess der Selbstständigen mit sich selbst, aber auch mit ihren PartnerInnen und Kindern verstanden werden.

Die hier beschriebenen Ergebnisse weisen eine leichte Differenz zu den Ergebnissen einer qualitativen Interviewstudie der Statistik Austria auf, in der kognitive Interviews mit Angestellten und Selbstständigen durchgeführt wurden. Als ein zentrales Ergebnis kann festgehalten werden, dass von einem großen Unterschied zwischen der Angabe der Arbeitszeiten in einer bestimmten Referenzwoche und der Angabe der normalen Arbeitszeiten berichtet wird. Als einheitliches Ergebnis wird davon berichtet, dass die Angaben Selbstständiger zu ihren Arbeitszeiten in der Referenzwoche in stärkerem Ausmaß dem EUROS-TAT-Konzept der hours actually worked entsprechen, als dies bei unselbstständig Erwerbstätigen der Fall ist. Im Gegensatz zu den Ergebnissen meiner Studie wird weder von größeren Unterschieden zwischen den Befragten berichtet noch von Schwierigkeiten in der Angabe der tatsächlichen Arbeitszeit (vgl. Klapfer und Mitterndorfer 2007:12f). Anders stellt sich in der Studie von Klapfer und Mitterndorfer die Situation bei der Frage nach normalen Arbeitszeiten dar. Über die Reaktionen auf diese Frage wird zwar berichtet, dass die Mehrzahl der RespondentInnen keine Probleme mit der Angabe von Arbeitszeiten hatten. Es wird jedoch auch beschrieben, dass die Interviewten, ähnlich wie in den von mir durchgeführten Interviews, die Frage generell als unpassend empfanden.

Drei selbstständig Erwerbstätige erklärten, die Frage sei schwer bis unmöglich zu beantworten, da die Zeiten, in denen Arbeit anfällt, und somit die Arbeitszeiten so stark variieren. Der Rest der selbstständig Erwerbstätigen hatte keine Probleme, da die Respondenten Aufzeichnungen über ihre Arbeitsstunden führen, diese im Kopf haben und daraus einen Durchschnitt errechnen. Personen, die keine Aufzeichnungen führen, erklärten, die Stundenanzahl „überschlagsmäßig“ errechnet zu haben.

Selbstständig Erwerbstätige wurden generell gefragt, wie gut die Frage auf sie zutreffe: Von fast allen kam der Vorwurf, die Frage passe überhaupt nicht, weil ihre Arbeitszeiten so stark variieren. (Deshalb sei es nur schwer möglich, eine Art Durchschnitt zu errechnen.) (vgl. Klapfer und Mitterndorfer 2007:20)

Im obigen Zitat zeigt sich eine große Diskrepanz zwischen der Bereitschaft, die Frage nach den allgemeinen Arbeitszeiten zu beantworten, und der Interpretation der Validität der Antworten durch die Befragten selbst. Die Erwähnung stark variierender Arbeitszeiten weist darauf hin, dass die Angaben von Selbstständigen zu ihren normalen Arbeitszeiten in quantitativen Erhebungen kaum verwertbar sind. Die Studie der Statistik Austria liefert zwar Hinweise für die Interpretation der Antworten zu den Arbeitszeiten in der Referenzwoche, wobei jedoch auch die Validität dieser Antworten auf Basis der Ergebnisse der qualitativen

ven Studie anzuzweifeln. Das größere Problem bei weiteren Analysen der quantitativen Daten der Arbeitskräfteerhebung ist aber, dass die starken Schwankungen in der Arbeitszeit wenige Aussagen über Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten auf Personenebene zulassen, da für die Interpretation der Arbeitszeiten in der Referenzwoche davon ausgegangen wird, dass ein Teil der Personen normalerweise mehr, ein anderer Teil normalerweise weniger arbeitet und sich diese Schwankungen im Mittel über die Personen ausgleichen. Es sollten also nur Aussagen über die Arbeitszeiten in der Referenzwoche im Allgemeinen getroffen werden.

All diese Faktoren können als Erklärungen für die Unterschiede in den Angaben zu Arbeitszeiten in der Arbeitskräfteerhebung und im EWCS gewertet werden. Daraus ergibt sich auch eine Kritik an der quantitativen Erhebung von Arbeitszeiten. Diese scheint bei Selbstständigen hinsichtlich der Validität der Ergebnisse problematisch zu sein. Jedenfalls sollte bei einer quantitativen Befragung nicht nur allgemein gefragt werden, wie viele Stunden gearbeitet werden, sondern genau aufgezählt werden, welche Tätigkeiten zur Arbeitszeit gezählt werden und welche nicht, um so sicherstellen zu können, dass alle Personen dieselbe Definition der Arbeit verwenden.

Da sich aus den dargestellten Gründen auch in der qualitativen Sozialforschung das Problem der unterschiedlichen Arbeitsdefinitionen durch die Befragten stellt, wurde an dieser Stelle die Entscheidung getroffen, dass für die weiteren Kapitel dieser Dissertation als Arbeitszeit gezählt wird, was die Personen als ihre Arbeitsstunden angeben. Dies geschieht im Bewusstsein dessen, dass die Selbstständigen für ihre Berechnungen viele unterschiedliche Arbeitsdefinitionen verwenden. Da es jedoch für die Autorin nicht möglich ist, festzustellen, wie viele Stunden tatsächlich gearbeitet wurden und es der Autorin auch nicht zusteht, darüber zu befinden, welche Tätigkeiten für die Arbeit wichtig und welche entbehrlich wären, da dies, wie schon mehrfach angemerkt, Gegenstand laufender gesellschaftspolitischer Diskussionen ist, wird in dieser Arbeit hinsichtlich der Arbeitsdefinitionen und -stunden immer auf die Definitionen der befragten Personen selbst Bezug genommen. Das bedeutet, dass die Personen den Arbeitszeiten entsprechend ihren eigenen Angaben zugeordnet werden. Das schließt jedoch nicht aus, dass in den Kapiteln über Ursachen und Auswirkun-

gen überlanger Arbeitszeiten auf die Bedeutung der unterschiedlichen, subjektiven Arbeitsdefinitionen hingewiesen wird.

9) GESTALTUNG DER ARBEITSZEITEN SELBSTSTÄNDIGER

Auf die Auseinandersetzung mit dem Begriff der Arbeit folgt in diesem Kapitel eine Darstellung der Gestaltung der Arbeitszeiten Solo- und Mikroselbstständiger. Dies beinhaltet sowohl den Inhalt der Arbeit als auch Arbeitszeiten und -orte. Im Rahmen der Darstellung der Arbeitszeiten wird weiters auf die Schwierigkeiten eingegangen, die viele der Interviewten hatten, wenn sie ihr Arbeitsausmaß in Stunden angeben sollten.

Die Darstellung dieser Themen erfolgt entlang der Beschreibung verschiedener Dimensionen der Gestaltung der Arbeitszeiten und deren Kategorien, denen die interviewten Personen zugeordnet werden können.

Die in diesem Kapitel dargestellten Dimensionen stellen einen zentralen Bestandteil der im nächsten Kapitel beschriebenen Ursachen überlanger Arbeitszeiten und teilweise auch der Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden trotz überlanger Arbeitszeiten dar.

Dimensionen für die Gestaltung der Arbeitszeit und Kategorien

Für die Analyse der Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeiten Solo- und Mikroselbstständiger sind folgende fünf Dimensionen mit angeführten Kategorien von Bedeutung, die, nach einer ersten Aufzählung in diesem Kapitel, anhand von Beispielen verdeutlicht werden.

1. der Arbeitsort
2. die Anzahl der Arbeitsstunden
3. die Entgrenzung beziehungsweise Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit
4. das Ausmaß der Pausen
5. die Art der Tätigkeiten

Die beiden letzten Dimensionen das „Ausmaß der Pausen“ und die Art der Tätigkeiten wurden bereits in Kapitel acht beschrieben. Im Gegensatz zur Darstellung im vorangegangenen Kapitel jedoch, in dem analysiert wurde, welche Pausen und Tätigkeiten die Personen in ihre Arbeitsdefinition einbeziehen, wird in diesem Kapitel beschrieben, welches Ausmaß an Pausen und welche Tätigkeiten den Arbeitsalltag der Personen dominieren.

Im Folgenden werden die einzelnen Dimensionen an Hand von Beispielen beschrieben.

9.1 Der Arbeitsort

Als erste Dimension wird hier dargestellt, an welchen unterschiedlichen Orten die Personen arbeiten. Für Selbstständige gibt es, anders als bei den meisten Angestellten, keinen klar definierten Arbeitsort, der für die Arbeit aufgesucht und nach der Arbeit wieder verlassen wird. Da Selbstständige an unterschiedlichen Orten arbeiten, wurden die Antworten in den Interviews in folgende vier Kategorien zusammengefasst:

- Arbeit zu Hause im Home-Office
- in einem Gemeinschaftsbüro
- in einem eigenen Büro
- Arbeit bei KundInnen

Ein großer Teil der befragten Personen gab an, zu Hause zu arbeiten, wobei von vielen die Bedeutung eines Home-Office im Sinne eines extra Raumes in der eigenen Wohnung / dem eigenen Haus betont wurde. So erzählt die Sonderschullehrerin Christina⁶⁹:

Ich habe jetzt seit langem ein Büro zu Hause. Wobei ich ja vor 10 Jahren noch in Wien gelebt habe, da war eigentlich mein Schlafzimmer halbe-halbe, die Hälfte war Büro, die andere Schlafzimmer. Das hab ich jetzt viel besser gelöst. Mein Mann und ich haben eine große Wohnung, und ich habe einen eigenen kleinen Raum als Büro einfach. Das ist im Allgemeinen ein voll funktionstüchtiges Büro eigentlich. Also mit Internet, Fax und Kopierer, ich hab dort auch mein Archiv, das ich im Lauf der letzten 20 Jahre aufgebaut hab. Also recht normal eigentlich. (I_9, Zeile 173-182)

Christina ist 43 Jahre alt. Ihre berufliche Laufbahn begann sie als Sonderschullehrerin. Da sie sich in diesem Beruf aber nicht besonders wohl fühlte und sich nicht verwirklichen konnte, wechselte sie den Beruf. Sie würde gerne wissenschaftlich arbeiten, hat aber das Problem, ohne einen Universitätsabschluss nicht ernst genommen zu werden. Trotz dieses beruflichen Handicaps führt sie unterschiedliche Projekte in wissenschaftsnahen Kontexten durch. Da sie einen Sohn im Volksschulalter hat, beschreibt sie ihre Situation mit dem Home-Office als sehr positiv, da sie so Fahrzeiten einsparen kann.

⁶⁹ Interview Nr. 9

Im Gegensatz zu Christina kann sich Hans⁷⁰ nicht vorstellen, in seiner Wohnung zu arbeiten, und beschreibt, dass er auch seine Freunde, die in den eigenen vier Wänden arbeiten, nicht wirklich verstehen kann:

Ich kenne viele Bekannte und Freunde, die lieben es, wenn alles so eins ins andere übergeht, die lieben es von der Wohnung aus zu arbeiten oder die Wohnung unmittelbar neben dem Büro und wenn die Trennung einfach nicht mehr sichtbar ist. Für mich ist das eine absolut grauenhafte Vorstellung (lacht). Ich muss getrennt, ich muss zur Arbeit hingehen. Ich hatte in meinen früheren beruflichen Aktivitäten vor 20 Jahren mal Situationen, wo ich im selben Haus auch das Büro hatte. Und ich habe ganz bewusst das Büro weiter weg. Ich wollte nicht im selben Haus ins Büro gehen. Ich wollte einfach eine Distanz zur Arbeit herstellen, zwischen privat und Arbeit. (I_7, Zeile 84-92)

Während Christina als großen Vorteil ihres Home-Office die Zeitersparnis sieht, benötigt der über 50-jährige Hans einen Weg zur und von der Arbeit, um eine Distanz zwischen der Arbeit und seinem Privatleben herzustellen. Hans ist Immobilienmakler. Er hat bereits erwachsene Kinder und lebt alleine in einer Wohnung, denkt aber daran, sich ein Haus mit Garten zu kaufen.

Für die befragten Selbstständigen, die in einem Gemeinschaftsbüro arbeiten, sind andere Motive für diese Entscheidung ausschlaggebend. So erzählt Gudrun⁷¹, eine 29 Jahre alte Fotografin, von der guten Stimmung im Büro und dem Vorteil,

... dass das Gemeinschaftsatelier halt echt viel billiger ist. Weil alleine wäre es schon sehr schwierig, sich ein Atelier zu leisten. Aber so geht das ganz gut. Und es ist ja auch so, dass ich genug Licht brauche und freien Raum und hier bei uns geht das alles gut. Aber ich bin nicht nur deshalb da. Ich finde es auch total wichtig, dass ich hier auch andere Leute treffe. Nicht, dass wir jetzt so viel miteinander reden würden. Aber halt doch zwischendurch bei einem Kaffee oder manchmal essen wir auch zu Mittag gemeinsam etwas. Das ist mir schon sehr wichtig, weil sonst vereinsamst du ja komplett, wenn du immer nur alleine so vor dich hinarbeiten würdest. Oder sonst musst du dich halt jeden Tag mit einer Freundin treffen. Aber das geht auch nicht immer. Weil manchmal bin ich so erschöpft, da will ich am Abend nur noch schlafen. Ja, und dann ist es einfach wirklich gut so, wenn ich im Büro schon Leute gesehen habe. (I_10, Zeile 112-124)

Der letzten Kategorie der Dimension des Arbeitsortes werden Personen zugeordnet, die zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit bei Kunden und Kundinnen verbringen. Maria⁷² ist ein Beispiel dafür. Sie arbeitet teilweise zu Hause, teilweise im Büro ihres ehemaligen Chefs und oft direkt bei den KundInnen. Dies hat für sie den Vorteil, dass sie Unklarheiten gleich besprechen kann. Dazu

⁷⁰ Interview Nr. 7

⁷¹ Interview Nr. 10

kommt, dass sie sich, wie im Kapitel „Was ist Arbeit“ bereits beschrieben wurde, mit einigen ihrer KundInnen gut versteht und sich über den regelmäßigen Kontakt zu ihnen freut. Aus diesem Grund nimmt sie auch die daraus entstehenden Fahrzeiten gerne in Kauf.

9.2 Die Anzahl der Arbeitsstunden

Trotz der im Exkurs über das Ausverhandeln der Arbeitszeiten dargestellten Problematik vieler Personen, sich auf ein Stundenausmaß festzulegen, wurde auf Basis der verschiedenen Angaben zu den Arbeitszeiten und unter Einbezug der jeweils subjektiven Definitionen von Arbeit eine Zuordnung der Personen zu den drei Kategorien überlange Arbeitszeiten, normale Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung vorgenommen. In den folgenden Absätzen werden die Kategorien erläutert und anhand von Beispielen verdeutlicht.

Der Kategorie der überlangen Arbeitszeiten werden Personen zugeordnet, die angeben, mehr als 48 Stunden pro Woche⁷³ zu arbeiten. Für diese Zuordnung wird dabei nicht zwischen den subjektiven Arbeitsdefinitionen der Personen differenziert. Sabine⁷⁴ gehört zu den Personen, die besonders lange arbeiten. Sie beschreibt regelmäßige Arbeitszeiten von 60 Stunden pro Woche und Zeiten, in denen sie noch mehr arbeitet, was dann aber nicht dazu führt, dass, „wenn man jetzt vier Wochen lang 60 Stunden arbeitet, dass man dann die nächsten vier Wochen nur 20 Stunden arbeitet. So ist es nicht.“ (I_14, Zeile 87-89)

Der 38-jährige Mathias⁷⁵ erzählt im Gegensatz zu Manuela von normalen Arbeitszeiten mit ungefähr 40 Stunden pro Woche, wobei auch er sich mit der Angabe einer Zahl schwer tut.

Das ist netto jetzt schwer zu fassen, da sind immer relativ viele kleine und größere Pausen dazwischen. Aber sagen wir so, unter der Woche von neun bis fünf, respektive sieben und am Samstag meistens auch Vormittag auf jeden Fall, Nachmittag manchmal. Wenn wir jetzt sagen wollen, nehmen wir neun bis fünf als Mittel, macht acht Stunden, vielleicht 42-43 Stunden pro Woche. (I_12, Zeile 81-86)

Mathias verfügt mit einem abgeschlossenen Doktoratsstudium über eine hohe Ausbildung, die in seinem Fall aber trotz sehr guter Beziehungen zur richtigen

⁷² Interview Nr. 16

⁷³ Die Definition überlanger Arbeitszeiten als regelmäßige Arbeit mit 48 Stunden pro Woche oder mehr entspricht der ILO Definition (vgl. Lee u. a. 2007).

⁷⁴ Interview Nr. 14

⁷⁵ Interview Nr. 12

Partei, wie er betont, zu keiner fixen Anstellung geführt hat. Er arbeitet als selbstständiger Wissenschaftler und bekommt von Parteifreunden immer wieder kleine Projektaufträge, die, wie er sich beklagt, sehr schlecht bezahlt sind. Trotz der schlechten finanziellen Abgeltung versucht er seine Arbeit möglichst gut und zu aller Zufriedenheit zu erledigen, in der Hoffnung, irgendwann dafür eine richtige Anstellung zu bekommen.

Als Vertreterin der Gruppe der Teilzeit-Selbstständigen kann Michaela⁷⁶ angeführt werden. Michaela ist ebenfalls 38 Jahre alt. Sie lebt mit ihrem Mann und ihren beiden Kindern im Volksschulalter am Stadtrand in einer Wohnung mit Garten, der ihr, wie sie betont, ganz besonders wichtig ist. Michaela arbeitet als Selbstständige in der Werbebranche. Sie erzählt, dass sie früher, als sie noch jünger war und keine Kinder hatte, viel mehr gearbeitet hat.

Das war eben, wie ich in der Agentur war, zwischen 23 und 28, da war das super, da war man cool, wenn man erst um 12 Uhr aus der Agentur rausgewappelt ist. Da haben auch alle so viel gearbeitet und viel verdient. Das ändert sich halt drastisch, wenn man Kinder hat logischerweise und ich hab das auch sehr zu schätzen gelernt. (I_17, Zeile 411-415)

Heute arbeitet sie nicht mehr so viel. Da sie ihre Arbeitszeiten genau aufschreibt, kann sie mir ihre Stundenliste während des Interviews zeigen. Im Verlaufe dieses Präsentierens der Arbeitsstunden der vergangenen Wochen kann eine Form der Ausverhandlung der Arbeitszeiten beobachtet werden. Dieses Ausverhandeln passiert, wie das folgende Zitat verdeutlicht, zwischen einer gefühlsmäßigen Abschätzung und den in den Stundenlisten niedergeschriebenen Arbeitsstunden.

Ja, das kann ich sogar genau. Ich bin da sehr brav. (lacht) Ich zeig Ihnen das. Also ich kann das nur exemplarisch herzeigen. Also auch aus kostenrechnerischen Gründen habe ich eine Stundenliste, wo ich für jeden Job sozusagen hineinschreibe, wie ich viele Stunden ich aufgewendet habe, damit ich mir im Nachhinein anschauen kann, war das jetzt profitabel oder nicht. Und daraus ergibt sich dann natürlich auch eine Arbeitszeit. (rechnet) Das ist jetzt schlecht, da war ich schlampig offensichtlich, nein da war Urlaub. Da haben wir keine Summe. Also 27, 20, 26, 45, 27, 20, 16, 9, 26, [Michaela liest an dieser Stelle aus ihren Stundenlisten die Summen ihrer Wochenarbeitszeiten vor.] also ich würde behaupten, es bewegt sich wirklich so um die 30 Stunden herum. (I_17, Zeile 52-62)

Diese Abweichungen der empfundenen Arbeitszeit von der protokollierten ähneln jenen von Manuela und von Willi⁷⁷, der seine Arbeitszeiten ebenfalls sehr genau mitschreibt, was immer wieder dazu führt, dass er sich, wie er erzählt,

⁷⁶ Interview Nr. 17

am Abend darüber wundert, dass er von 9 Uhr bis 20 Uhr im Büro vor dem Computer gesessen ist, jedoch nur sieben Stunden effektiv gearbeitet hat.

Was auch daran liegt, dass ich halt echt jede fünf Minuten aufschreibe, in denen ich mal Pause mach. Und wenn ich dann mal was im Netz recherchiere, dann geht die Zeit ja sowieso dahin, da schaust du nur noch so und wunderst dich, was jetzt los ist. (eth.I_12)

Eine Gemeinsamkeit von Selbstständigen wie Manuela, Michaela und auch dem Computertechniker Willi ist, dass sie bei ihren Zeitaufzeichnungen darauf achten, wirklich nur konkrete Arbeitstätigkeiten aufzuschreiben. Sie tun dies aus zwei Gründen: einerseits benötigen sie genaue Zeitaufzeichnungen für die Abrechnungen mit ihren KundInnen, andererseits wünschen sie sich aber auch für sich selbst Transparenz ihrer Arbeitszeiten.

Die von ihnen verzeichneten Arbeitszeiten stimmen jedoch nicht mit dem Erleben ihrer Arbeitsbelastung überein. Der Unterschied zwischen den dargestellten Selbstständigen und den meisten Angestellten liegt darin, dass kürzere oder längere Pausen bei vielen Angestellten in die Arbeitszeit eingerechnet werden. Ob dies die Rauchpause, das Warten auf die fahrplanmäßig nächste Abfahrt eines Busfahrers betrifft, Zeiten des gedanklichen Abschweifens von Personen in einem typischen Bürojob oder Zeiten, in denen in einem Geschäft gerade nicht viel zu tun ist und eine Verkäuferin zwar in der Arbeit ist, jedoch nicht die Kerntätigkeit ihrer Arbeit ausführen kann: All diese Pausen werden selbstverständlich als Teil der Arbeitszeit empfunden und auch so berechnet. Selbstständige jedoch schreiben, sofern sie genaue Zeiterfassungen durchführen, solche Tätigkeiten nicht als Arbeitszeit auf. Dies kann zu der beschriebenen Diskrepanz zwischen erlebten Arbeitszeiten und deren Widerspiegelung in den Aufzeichnungen führen.

Genau diese klare Unterscheidung zwischen Arbeit und Freizeit in den Aufzeichnungen, nicht jedoch im eigenen Empfinden, ist auch Thema der Beschreibung der nächsten Dimension.

9.3 Die Grenzen zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen

Zum Thema der Entgrenzung von Arbeit und Leben wurde in den letzten Jahren viel sozialwissenschaftliche Forschung betrieben (vgl. Pongratz und Voß 2004;

⁷⁷ Ethnographisches Interview Nr. 12

Russel Hochschild 2006; Warhurst u. a. 2008; Egbringhoff 2007). Die AutorInnen der verschiedenen Studien sind sich darüber einig, dass in vielen Berufen die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verschwimmen.⁷⁸ Bei der Analyse der Lebensführung zwischen Arbeit und – je nach Terminologie – Leben, Privat- oder Freizeit wird meist, wie auch bei Julia Egbringhoff, die diese in ihrer Analyse über Ein-Personen-Selbstständige mit den Termini „Trennung“ und „Vermengung“ bezeichnet, eine Einteilung in zwei Kategorien vorgenommen (vgl. Egbringhoff 2007:187).

Die Analyse der für diese Arbeit durchgeführten Interviews legt jedoch nahe, eine dritte Kategorie einzuführen. So wird die Dimension der Grenze zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen als Kontinuum zwischen den zwei Polen einer „klaren Grenzziehung“ und „Grenzenlosigkeit“ verstanden. Um die unter 9.2 als RepräsentantInnen unterschiedlicher Arbeitszeiten beschriebenen Personen unterschiedlichen Ausprägungen der Dimension „Grenzziehung“ zuordnen zu können, wird den beiden Extremen als weitere Kategorie eine zwischen Stundenaufzeichnung und Gefühl ambivalente Grenzziehung hinzugefügt.

Der Immobilienmakler Hans kann der ersten Kategorie, der klaren Grenzziehung zwischen der Arbeit und allen anderen Lebensbereichen, zugeordnet werden. Ihm ist diese Trennung sehr wichtig, und er hat sich, um diese zu verstärken, auch extra ein Büro in einiger Entfernung zu seiner Wohnung angemietet. Er beschreibt dies wie folgt:

Für mich ist es da extrem wichtig, dass eine Trennung da ist, weil ich sonst selbst nicht aufpasse und dann die Termine nicht mehr sehe und dann vermischt sich alles. In der Arbeit habe ich einen bestimmten Stress-Pegel, das mal positiv beschrieben, also wenn was wichtig ist, dann will man auch eine bestimmte Konzentration und so haben. Der aber nicht weggehen würde, wenn die Wohnung oder der private Bereich daneben wäre. Da würde ich immer in diesem Stress dann drin stecken und so ist es für mich sehr angenehm, dass ich dann weggehe, und dann beginnt, sobald ich das Büro verlasse, der private Gang meines Lebens und des Tages, und dann kann ich ausspannen. (I_7, Zeile 92-100)

Hans erzählt, dass er zu Hause keinen Internetanschluss hat, damit er erst gar nicht in Versuchung kommt, zu Hause zu arbeiten, und dass er sich auch nie Arbeit mit nach Hause nimmt.

⁷⁸ Differenzen zwischen den AutorInnen treten nicht bei der Diskussion über die Sachlage auf, sondern bei der Bewertung der Entgrenzung.

Als Gegenbeispiel und somit Vertreter der Kategorie der Grenzenlosigkeit kann der 23-jährige Kommunikationsberater Andreas⁷⁹ beschrieben werden. Andreas beschreibt zwar auch Versuche, sich anzugewöhnen, nur im Büro und von „nine to five“ zu arbeiten. Gleichzeitig erzählt er aber auch davon, dass er auch zu Hause und in der Nacht arbeitet. So erzählt er:

Ich komm jetzt drauf, dass das für mich eigentlich ideal ist, von 9 bis 5 zu arbeiten ist super, weil da hast du am Abend noch Zeit, und in der Früh um 9 Uhr zu arbeiten anfangen ist auch super. Mittagspause, Tatsache ist schon, ich arbeite stark auf Inspirationsebene auch, also ich kann nicht sagen, zu dem oder dem Zeitpunkt habe ich die Ideen oder zu dem und dem Zeitpunkt habe ich die Worte, die ich schreiben will, sondern ein kreativitätsbasierter Job ist schon, dass du dich dann hinsetzt und dann die Möglichkeit hast, dich hinzusetzen, wenn es da ist. Das kann auch in der Nacht sein und das war auch oft am Abend. Aber ich find es besser. Und dann abgesehen von diesem 9 to 5, wo ich versuch die Basisarbeit zu machen und in meiner Art so effektiv wie möglich zu arbeiten, gibt es da noch die Sachen, dass ich am Wochenende oder am Abend oder auch unter Umständen in der Nacht mich an dem Computer setze und dann schreib plötzlich. Das halt ich nicht für negativ, das braucht es und es ist gut so. (I_4, Zeile 104-119)

Da er an anderen Stellen im Interview auch beschreibt, dass es für ihn auch zur Arbeit zählt, auf Partys zu gehen um dort Kontakte zu pflegen oder spazieren zu gehen und über etwas nachzudenken, wird er trotz der Betonung, dass es für ihn ideal wäre, von 9 bis 17 Uhr im Büro zu arbeiten, der Kategorie der Grenzenlosigkeit zugeordnet. Die Grenzziehung ist für ihn zwar präsent, spielt in seinem Leben aber eine untergeordnete Rolle. Trotz starker Ambivalenzen in seiner Selbstdarstellung scheint er mit der Grenzenlosigkeit zwischen Arbeit und allen anderen Lebensbereichen zufrieden zu sein. Das einzige Problem, das er erwähnt, betrifft Beziehungen zu Frauen, die bis jetzt nie lange ange-dauert haben, da er zu wenig Zeit für sie hatte beziehungsweise sich nehmen wollte.

Als dritte und letzte Kategorie dieser Dimension wird die ambivalente Grenzziehung beschrieben, die zwischen den Ergebnissen der Stundenaufzeichnung und der gefühlten Arbeitszeit schwankt.

Dieser Kategorie werden unter anderem die letzten drei in der Dimension über die Arbeitszeiten beschriebenen Personen (Manuela, Michaela und Willi) zugeordnet. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie genaue Zeitaufzeichnungen führen und dementsprechend eine klare Grenze zwischen arbeitsbezogenen

⁷⁹ Interview Nr. 4

und anderen Tätigkeiten ziehen. Gleichzeitig empfinden sie ihre Arbeitsbelastung jedoch anders. Nach gefühlsmäßigen Arbeitszeiten befragt, geben sie ein höheres Arbeitsausmaß an. In diese gefühlten Arbeitszeiten werden auch viele andere, nicht in die offizielle Zeitabrechnung einbezogenen Tätigkeiten integriert. Das führt dazu, dass die Personen am Papier eine klare Trennung vorzeigen, die sich jedoch nicht in ihrem persönlichen Erleben spiegelt. So erzählt die Politikwissenschaftlerin Michaela, die an anderer Stelle von aufgezeichneten 30 Stunden Arbeit pro Woche spricht:

Und die Trennung privat/Beruf funktioniert bei mir sowieso nicht, weil eben Design ist Hobby, das kann man sowieso nicht trennen. Und Freunde sind gleichzeitig Kollegen, es verschmilzt immens. Dann hab ich eben sehr viele Termine oft mit Besprechungen, was weiß ich, wenn es neue Projekte gibt, das sind sicherlich so zweimal in der Woche so Besprechungen, wo es um neue Projektbesprechungen geht, oder Zwischenbesprechungen oder mit meinem Kollegen für die Ausstellung, da haben wir jetzt auch einen fixen Tag, uns, da haben wir gesagt, okay, einen Tag, wo wir nur für die Ausstellung arbeiten, da arbeite ich dann meistens bei ihm im Büro. Also da fahr ich dann wohin, das ist räumlich ein bisschen getrennt jetzt die Ausstellung. Und ah Arbeitstag (lacht), hm, eigentlich ich fang an und zu arbeiten und hör irgendwann so um sieben auf oder manchmal auch um zehn oder elf. Es gibt halt Unterbrechungen wegen Besprechungen oder Terminen und dann fahr ich halt weg. Komm dann meistens wieder zurück, und ja, schwer zu sagen. (I_24, Zeile 228-244)

Die Ambivalenz zwischen den aufgezeichneten klaren 30 Stunden Arbeit und der erlebten Grenzenlosigkeit ist unter anderem darin begründet, dass Michaela für die Aufzeichnungen und ihre gefühlten Arbeitszeiten einen anderen Arbeitsbegriff verwendet. Während sie für die 30 Stunden nur bezahlte Tätigkeiten ohne Pausen zählt, erlebt sie auch viele Nebentätigkeiten und Fahrzeiten als zur Arbeit gehörig.

Die letzten beiden Dimensionen wurde bereits im Kapitel über die subjektiven Definitionen der Arbeit beschrieben. Aus diesem Grund entfällt an dieser Stelle eine genauere Beschreibung. Der Unterschied besteht darin, dass im Kapitel über die Arbeitsbegriffe dargestellt wurde, welche Arten von Pausen und Tätigkeiten in den Arbeitsbegriff integriert wurden. Im Folgenden wird, unabhängig vom jeweiligen Arbeitsbegriff und ob die Pausen/Tätigkeiten als Arbeit oder Freizeit empfunden werden, beschrieben, wie lange Pausen gemacht werden und von welchen Arbeitstätigkeiten berichtet wird. Zu diesem Zweck werden Beispiele für Personen, die den einzelnen Kategorien zugeordnet werden, präsentiert.

Das Ausmaß der Pausen

Das Ausmaß der Pausen wird unterteilt in kurze, mittlere, lange und Zwangspausen.

Die 55-jährige Handwerkerin Lisa⁸⁰ hat einen klar strukturierten Arbeitstag. Ihre Tätigkeiten bestehen neben einem geringen Zeitaufwand für den KundInnenkontakt und die Bewerbung ihres Unternehmens in erster Linie aus direkt handwerklichen Tätigkeiten, meist an einer Maschine. Sie erzählt, dass sie darauf achtet, ...

dass ich regelmäßige Pausen mache, so in 1½ Stunden Abständen ungefähr. Weil wenn ich den ganzen Tag an der Maschine da stehen muss, ist es relativ anstrengend, nicht anstrengend, aber es geht in die Beine, und da leg ich sie gerne hoch, deswegen die Pausen. Sonst hält man das nicht länger durch. (I_19, Zeile 12-17)

Lisa hält diese Pausen jedoch kurz, da sie die Zeit für nichts anderes nutzen kann und sich immer freut, wenn sie wieder nach Hause gehen kann.

Der 36-jährige EDV-Techniker Florian⁸¹ erzählt, dass er häufig, wenn er sich nicht mehr konzentrieren kann, Pausen von bis zu einer halben Stunde macht. Wenn er an einem Tag über einen längeren Zeitraum nicht arbeitet, so zählt er diese Zeit nicht zu seiner Arbeitszeit. Das musste er erst lernen. In den Anfangszeiten seiner Selbstständigkeit nahm er sich zwar immer wieder Zeiten, die er tagsüber nicht im Büro verbrachte, blieb aber telefonisch erreichbar und fühlte sich dabei permanent unter Druck. In der Zwischenzeit hat er aber einen Umgang mit der Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit gelernt und erzählt:

Mittlerweile hab ich auch gelernt, dass ich ab gewissen Zeiten nicht mehr vom Handy abhebe. Was von der Arbeitszeit, also dass ich mir wirklich Freiräume schaff, ich schaff mir allerdings sehr, sehr viele Freiräume im Alltag, z.B. im Sommer gehe ich irrsinnig viel schwimmen, baden und da geh ich unter der Woche und heb das Handy nicht ab. Und meine Arbeitszeit konzentriert sich eher auf, also im Sommer arbeite ich ganz, ganz wenig, da schaue ich, dass ich viel Urlaub bin und viel baden bin, also eher auf die drei anderen Jahreszeiten. (I_26, Zeile 65-73)

Da er die Zeit, die er tagsüber mit seinem kleinen Sohn im Schwimmbad verbringt, im Gegensatz zu manchen anderen interviewten Personen dezidiert nicht als Arbeit definiert, wird er trotz dieser Entspannungsphasen im Tagesablauf nicht den Personen zugerechnet, die lange Pausen machen.

⁸⁰ Interview Nr. 19

⁸¹ Interview Nr. 26

Bei Fritz⁸², der ebenfalls mittlere Pausen macht, stellt sich die Situation etwas anders dar. Der Handwerker bekommt häufig Besuch in seiner Werkstatt. Er macht dann Pausen, die bis zu einer halben Stunde dauern können, wie er erzählt. Länger aber nicht, weil er die Zeit ausnützen möchte, in der er Tageslicht hat. Abgesehen davon möchte er am Abend nicht zu spät zu seinen Kindern nach Hause kommen und versucht auch aus diesem Grund seine Pausen kurz zu halten und möglichst effizient zu arbeiten.

Die Projektmanagerin Laura⁸³ macht während ihrer Arbeitszeit gerne lange und ausgedehnte Spaziergänge. Diese können auch mehrere Stunden dauern. Da sie diese Zeit gut zum Nachdenken nutzen kann, zählt sie die Spaziergänge zu ihrer Arbeitszeit. Gleichzeitig deklariert sie diese Nachmittage jedoch auch als Pausen. „Es ist halt so was dazwischen irgendwie. Das ist schon Pause, aber auch Arbeit“ (I_28, Zeile 122-123).

Die 29-jährige Fotografin Gudrun⁸⁴ geht gerne zwischendurch shoppen. Sie erzählt davon, bezeichnet diese Zeiten jedoch nicht näher. Sie macht auf diese Art an manchen Tagen sehr lange Pausen, rechnet diese jedoch nicht von ihrer Arbeitszeit ab. Explizit danach gefragt meint sie, dass das natürlich keine Arbeit sei, ohne die Zeit jedoch in Konsequenz als Freizeit zu deklarieren.

Die 26-jährige Friseurin Maya⁸⁵ schließlich erlebt auf Grund der Tatsache, dass nicht immer Kundschaft im Geschäft ist, regelmäßig erzwungene Pausen, die sie dazu nutzt, sich selbst hübsch zu machen oder mit ihrer Halbtagsangestellten zu plaudern. Im Gegensatz zu Ingrid⁸⁶, der Kosmetikerin, leidet sie jedoch, wie sie erzählt, nicht unter diesen Zeiten.

Das ist eben so. Es kommen die Kunden nicht immer. Da hat einer doch keine Zeit, sagt ab oder kommt nicht. Oder du hast gar keine Termine. Aber das ist immer so. Das ist normal. Klar, das ist nicht gut, wenn das zu oft ist. Weil schließlich brauchst du auch dein Geld. Aber so, wenn das immer wieder mal ist. Das stört mich nicht. Das ist nicht schlimm. (I_32, Zeile 334-339)

Als letzte Dimension der Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeiten werden die verschiedenen Arten der Tätigkeiten beschrieben, die in den Interviews vor-

⁸² Interview Nr. 33

⁸³ Interview Nr. 28

⁸⁴ Interview Nr. 10

⁸⁵ Interview Nr. 32

⁸⁶ Interview Nr. 27

kommen. Da auch diese Dimension schon genauer dargestellt wurde, erfolgt wieder nur eine beispielhafte Darstellung von Personen, die den unterschiedlichen Kategorien zugeordnet werden.

Die Art der Tätigkeiten

Die Handwerkerin Lisa⁸⁷ ist ein Beispiel für eine Selbstständige, die nur direkt mit ihrer bezahlten Arbeit verbundene Tätigkeiten durchführt. Ihr Tätigkeitsfeld ist klar umgrenzt, in ihrem Arbeitsraum bestehen kaum Möglichkeiten zur Ablenkung und ihre Arbeit ist relativ klar von allen anderen Lebensbereichen getrennt, die in erster Linie mit Erholungsphasen, reproduktiven Tätigkeiten, die sie nicht zu ihrer Arbeit zählt, und der Pflege von Sozialkontakten ausgefüllt sind.

Die Beraterin Anna⁸⁸ beschreibt zusätzlich zu ihrer konkreten Arbeit auch Netzwerkaktivitäten beziehungsweise teilweise informelle Arbeitsgespräche als zentrale Bestandteile ihres Arbeitsablaufes.

Ja, ich muss auch oft zu Veranstaltungen gehen, am Abend. Das ist wichtig für die Akquise. Das ist schon ein wichtiger Bestandteil meiner Arbeit, neben allem anderen. Den Vorbereitungen, dem Back-office, allem halt. (I_29, Zeile 112-115)

In die Kategorie der Personen, die Persönlichkeitsentwicklung zu ihren Arbeitstätigkeiten zählen, gehört der Unternehmensberater Heinz.⁸⁹ Er besucht an den Wochenenden häufig Selbsterfahrungsseminare. Diese haben mit seiner Arbeit wenig zu tun. Er sagt auch, dass sie für seinen Beruf nicht nötig sind, dass er diese Seminare jedoch für sich selbst und seine persönliche Weiterentwicklung besucht. Wenn er aber von seiner Arbeitsbelastung spricht, so bezieht er die Wochenenden ohne zu überlegen in seine Arbeitszeiten ein. So erzählt er:

Ja das ist schon ein Stress. Also ich habe oft wirklich viel zu tun. Das ist dann auch immer wieder aufs Neue ein Thema mit meiner Frau. Weil dann arbeite ich die ganze Woche von früh bis spät. Und wenn ich dann am Wochenende auch noch arbeiten muss, dann ist sie nicht glücklich. Das verstehe ich auch. Aber für mich sind diese Seminare wirklich wichtig. Das muss sie auch akzeptieren. (I_31, Zeile 275-279)

Manuela, die in diesem Kapitel bereits beschrieben wurde, wird auf der Dimension der Art der Tätigkeiten der Kategorie „Tätigkeiten, die in keinem Zusammenhang mit der primären Erwerbstätigkeit stehen“ zugeordnet. Ihre Ausstel-

⁸⁷ Interview Nr. 19

⁸⁸ Interview Nr. 29

⁸⁹ Interview Nr. 31

lungsprojekte und Lehraufträge stehen in keinem Zusammenhang mit ihrer Erwerbsarbeit. Sie bekommt für diese Tätigkeiten auch nur sehr wenig, meist nichts bezahlt. Wie oben beschrieben, verzeichnet sie diese Tätigkeiten in ihrer Stundenliste nicht als Arbeit. Trotzdem empfindet sie die dafür aufgewandte Zeit nicht als Freizeit und beschreibt sich selbst als erschöpft von der vielen Arbeit, die sie – noch dazu finanziell meist unbedankt – zu leisten habe.

Der letzten Kategorie, den Reproduktionsarbeiten, wird nur die 44-jährige Andrea⁹⁰ zugeordnet. Sie erzählt, dass sie immer mindestens 120, manchmal auch 200 Stunden die Woche arbeite. Da sie die Hälfte der Zeit für ihren 10-jährigen Sohn zuständig ist, nimmt sie sich bewusst Zeit für ihn, die sie auch im Kalender vermerkt und die als wichtiger Termin behandelt wird, wie sie sagt:

Mein Kind war immer der Rahmen, das heißt, die Zeiten, wo es, also Frühstück, aufstehen, Schule bringen, abholen, einkaufen, spielen, wieder kochen und Bett gehen, Wochenende, Spieletag, Kinotag, Ausflüge, Freunde besuchen, Partys, die sind fix reserviert. Hat auch in meinem Kalender eine eigene Farbe. Das heißt, mein Kalender ist farbig strukturiert. Da gibt es Dinge, die nur meinen Sohn betreffen, die das Gemeinsame betreffen, Beziehung, Familie und alles hat eine eigene Farbe. (I_23, Zeile 594-601)

Die Zeiten mit ihrem Sohn zählt sie auch bei expliziter Nachfrage zu ihrer Arbeitszeit, da sie es wichtig findet, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass das ja natürlich, wie sie sagt, „schon schöne Zeit ist, aber eben auch Arbeit. Weil sonst sagt man ja auch nicht, dass etwas keine Arbeit ist, nur weil es einem Spaß macht.“ (I_23, Zeile 703-704)

Die in diesem Kapitel dargestellten Dimensionen bilden die Basis für die Analysen in den folgenden beiden Kapiteln zu den Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten und auf das Wohlbefinden trotz überlanger Arbeitszeiten.

⁹⁰ Interview Nr. 23

10) URSACHEN ÜBERLANGER ARBEITSZEITEN – EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE ARBEITSZEIT: „EINE ARBEITSZEIT-URSACHEN-TYPOLOGIE“

In diesem Kapitel werden die Einflussfaktoren beschrieben, die sich auf die Arbeitszeiten Selbstständiger auswirken. Lange, mittlere, aber auch kurze Arbeitszeiten können je auf Grund unterschiedlicher Merkmalskombinationen zustande kommen. Aus diesem Grund wird zwischen drei Haupteinflussfaktoren auf die Arbeitszeiten und drei weiteren Dimensionen unterschieden, die der Unterscheidung zwischen den Personen derselben Arbeitszeit und deren genauerer Beschreibung dienen.

Auf eine allgemeine Darstellung der Einflussfaktoren und Dimensionen folgt ein Überblick über neun unterschiedliche Typen und Subtypen mit ihren zentralen Merkmalen.

Die relativ große Zahl unterschiedlicher Typen ergibt sich auf Grund der komplexen Bedingungsgefüge, die die Arbeitszeiten beeinflussen.

Das Kapitel abschließend werden für jeden Typus exemplarisch ein bis zwei VertreterInnen ausführlicher dargestellt.

10.1 Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit

Für die Analyse der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit wird diese als zu erklärende Variable in drei Kategorien⁹¹ unterteilt.⁹²

So wird unterschieden zwischen:

- Überlangen Arbeitszeiten: 48 Stunden Arbeit pro Woche oder mehr
- Regulären Arbeitszeiten: 35 Stunden bis 48 pro Woche
- Teilzeit: weniger als 35 Stunden Arbeit pro Woche

Für die Zuteilung der Personen zu diesen Kategorien wird das Konstrukt eines Jahresdurchschnittswertes für die Arbeitszeit herangezogen, um jahreszeitliche Schwankungen ausgleichen zu können.

⁹¹ Die Unterteilung in diese Kategorien basiert auf den Einteilungen der International Labour Organisation (vgl. Lee u. a. 2007).

⁹² Neben dieser groben Einteilung ist es für die Analyse der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten und für die Analyse des Wohlbefindens trotz überlanger Arbeitszeiten wichtig, darauf zu achten, dass viele Selbstständige auch Phasen mit längeren beziehungsweise kürzeren Arbeitszeiten aufweisen.

Die Analyse der Interviews ergab folgende drei zentrale Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten:

- Karriere- versus Familien-/Freizeitorientierung
- Effizienz
- Subjektive Theorie des Erfolges

In den folgenden Absätzen werden die einzelnen Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit mit ihren Ausprägungen genauer beschrieben:

10.1.1 Karriere- versus Familien-/Freizeitorientierung

Der Einflussfaktor der Karriere- versus. Familien-/Freizeitorientierung wurde in erster Linie auf Basis der Antworten der InterviewpartnerInnen auf die Frage nach ihrem wichtigsten Lebensbereich beziehungsweise nach der Bedeutung unterschiedlicher Lebensbereiche entwickelt. Zusätzlich wurden Erzählungen über typische Tagesabläufe daraufhin untersucht, welchen Stellenwert die Arbeit, die Freizeit und die Kinder in der Erzählung einnehmen. Die Geisteswissenschaftlerin Astrid⁹³ ist ein Beispiel für eine Frau mit eindeutiger Karriereorientierung. Sie antwortet auf die Frage nach ihrem wichtigsten Lebensbereich:

Naja, das Wichtigste, das ist bei mir schon auch die Arbeit. Die Arbeit ist schon auch mein Leben. (I_22, Zeile 29-30)

Diese Karriereorientierung zeigt sich auch, wenn Astrid über ihr Leben abseits der Arbeit spricht. Dazu fällt ihr nicht besonders viel ein. Sie hat keine besonderen Hobbys, trifft FreundInnen eher selten und hat auch keine Kinder.

Als Beispiel einer Frau mit ausgeprägter Freizeitorientierung kann Marianne⁹⁴ zitiert werden, die mit 30 Stunden pro Woche als Selbstständige Teilzeit arbeitet. Marianne sagt zu ihrem wichtigsten Lebensbereich:

Also das Wichtigste. Ich finde, das liegt auch daran, also was man für Prioritäten hat im Leben. Also für mich ist das Wichtigste sicher nicht die Arbeit. Also ich meine, ich verwirkliche mich jetzt nicht so in der Arbeit. Da ist mir einfach meine Freizeit wichtiger. Also ich arbeite ja für das Geld, aber jetzt nicht, weil ich das so unbedingt machen will oder so. (I_8, Zeile 418-422)

Neben diesen beiden Extremen einer ausschließlichen Karriereorientierung und einer reinen Familien- und Freizeitorientierung wird als dritte Kategorie dieser Dimension eine Mischorientierung eingeführt. Dieser Kategorie werden Perso-

⁹³ Interview Nr. 22

⁹⁴ Interview Nr. 8

nen zugeordnet, denen in unterschiedlichem Ausmaß sowohl die Karriere als auch die Familie und die Freizeit wichtig sind. Die Mischorientierung stellt damit auch die größte Gruppe dar.

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor auf die Arbeitszeiten der Selbstständigen betrifft deren Arbeitseffizienz.

10.1.2 Arbeitseffizienz

Arbeitseffizienz wird hier definiert als Fähigkeit, einen Arbeitsauftrag in möglichst kurzer Zeit bei für den Zweck hinreichender Qualität zu erfüllen. Dies beinhaltet mehrere Aspekte.

Der erste Aspekt betrifft die Fähigkeit einer Arbeitsorganisation, die unproduktiven Leerlauf, aber auch Erholung während der Arbeitszeit verhindert.

Die Arbeitsorganisation wurde von mehreren InterviewpartnerInnen angesprochen, die diese als eine ihrer besonderen Fähigkeiten ansehen. So erklärt zum Beispiel die Architektin Mathilde⁹⁵:

Ich habe Ihnen ja schon erzählt, also eben, dass ich schon in der Früh in der Straßenbahn meinen Tagesplan mache. Das ist wirklich hilfreich, so kann ich im Büro sofort mit der Arbeit beginnen. Ja das spart wirklich viel Zeit. (I_5, Zeile 346-349)

Der zweite Aspekt betrifft die Fähigkeit einzuschätzen, wie gut die Qualität eines Produktes sein muss, beziehungsweise wann der Zeitpunkt erreicht ist, an dem weitere Arbeit am Produkt die Qualität nicht mehr merklich steigert, die Arbeitszeit jedoch weiter steigen lässt. Dieser Aspekt wird im Folgenden unter dem Begriff des Perfektionismus abgehandelt. Dieser Perfektionismus konnte zum Teil in der Phase der teilnehmenden Beobachtung in einem Architekturzeichensaal beobachtet werden, wenn in gefertigten Grafiken nach mehreren Stunden Arbeit für die Beobachterin kein Unterschied zu vorigen Versionen erkennbar war. Auf Nachfrage wurde dazu erklärt, dass es immer wieder nötig sei herumzuprobieren. Ob sich das Ergebnis im Endeffekt von den ersten Versionen merklich unterscheiden werde, könne im Vorhinein oft nicht festgestellt

⁹⁵ Interview Nr. 5

werden. Der Perfektionismus konnte aber auch in Äußerungen in Interviews festgestellt werden. So beschreibt die Fotografin Gudrun⁹⁶:

Da geht es eben nicht zu sagen, es gibt nur einen acht Stunden-Tag. Das geht nicht, das kommt mir irgendwie unrealistisch vor. Das ist eben, wenn es irgendwo ein Shooting gibt und ich irgendwo hinfahren muss. Da muss man, bis eben dann das perfekte Foto da ist, muss das eben so lang dauern. Also so gesehen. Ich glaube das ist unrealistisch zu sagen, 8 Stunden. Vielleicht ist es aber auch nur Planungssache, ich weiß es nicht. Keine Ahnung. Ich krieg es nicht hin. (I_10, Zeile 274-278)

Diese Äußerung beinhaltet mit der Aussage „das muss so lang dauern“ auch einen weiteren Aspekt. Gudrun suggeriert damit, dass sich gute Qualität nicht nur durch das Endprodukt zeigt, sondern auch durch die Zeit, die in das Produkt investiert wird.

Nach dem ersten Aspekt der Arbeitsorganisation und dem zweiten der Fähigkeit, bei hinreichender Qualität nicht mehr weiter an der Perfektion des Produktes zu arbeiten, betrifft der dritte Aspekt der Arbeitseffizienz die konkrete Arbeitsgeschwindigkeit.

Während der erste und der zweite Aspekt durch die Analyse der Interviews abgeschätzt werden können, ist es kaum möglich, die Arbeitsgeschwindigkeit auf diese Weise zu erfassen, insbesondere da die Tätigkeiten der meisten Selbstständigen es nicht erlauben, genau festzuhalten, wie lange für eine konkrete Aufgabe gearbeitet wird. Die InterviewpartnerInnen nehmen jedoch für ihre Abrechnungen Schätzungen über die Dauer bestimmter Aufgaben vor und erzählen in den Interviews davon. Häufig geschieht dies in Form von Feststellungen darüber, dass sie im Verlaufe ihrer Berufstätigkeit schneller wurden, oder im Rahmen von Erzählungen über adäquate oder mangelhafte Anbotslegungen für ihre Produkte beziehungsweise Dienstleistungen.

Als Einflussfaktor auf die Arbeitszeiten für die hier entwickelte Typologie wird die Arbeitseffizienz als bipolare Dimension mit den Polen „eher effizient“ und „mittlere Effizienz“ als Kategorien für die Zuordnung verwendet, wobei nicht alle Personen einer der beiden Kategorien zugeordnet werden können.

⁹⁶ Interview Nr. 10

10.1.3 Subjektive Theorie des Erfolges⁹⁷

Mit subjektiver Theorie des Erfolges werden die Erklärungen bezeichnet, die Personen über ihren eigenen Erfolg oder Misserfolg haben. Diese subjektiven Erfolgstheorien beeinflussen auch in starkem Ausmaß das Arbeitsverhalten der Menschen. So gibt es sowohl auf Seiten der monetär Erfolgreichen als auch auf der Seite der weniger erfolgreichen Personen jene, die ihren Erfolg/Misserfolg auf die Länge ihrer Arbeitszeiten zurückführen. Das bedeutet, dass gerade weniger erfolgreiche Personen mit der Annahme, dass mehr Arbeit zu Erfolg führt, längere Arbeitszeiten als Strategie für einen erhofften zukünftigen Erfolg anwenden.

Personen mit der subjektiven Theorie, dass nicht längere, sondern effizientere Arbeit zu Erfolg führt, interpretieren entsprechend nicht die Arbeitsdauer, sondern ihre eigene Arbeitseffizienz als Erfolgskriterium. Bei den weniger Erfolgreichen konnten unter den von mir Befragten keine Personen gefunden werden, die ihren Misserfolg mangelnder Effizienz zuschreiben. Bei den weniger Erfolgreichen wurde als dritte Erfolgstheorie eine externe Attribution für den Erfolg gefunden. Diese Gruppe glaubt nicht, dass Erfolg oder Misserfolg durch das eigene Wirken beeinflussbar sind.

Zusammengefasst können also folgende drei subjektive Erfolgstheorien dargestellt werden:

1. Mehr Arbeit führt zu Erfolg

Ein Vertreter der Theorie, dass zusätzlich geleistete Arbeitsstunden zum gewünschten Erfolg führen, ist der Fotograf Tim⁹⁸, der beschreibt, wie es dazu kommt, dass er immer wieder mehrere Nächte hindurch arbeitet.

Also für mich ist es wichtig, dass ich, also ich mag nix abgeben, was Halbfertiges und wo ich nicht zufrieden bin damit. Und ja klar, das kann schon dauern. Weil bis es wirklich perfekt ist. Also bis ich mir wirklich denke, so

⁹⁷ Der Begriff der subjektiven Theorie des Erfolges wurde in Anlehnung an zwei unterschiedliche theoretische Konzepte entwickelt. Das erste Konzept basiert auf dem Begriff der Kontrollüberzeugungen. Dieser Ansatz kommt aus der Psychologie und geht davon aus, dass Personen Erfolg und Misserfolg entweder externen oder internen Ursachen zuschreiben, was sich in weiterer Folge auf den Umgang der Personen mit äußeren Stressoren auswirkt (vgl. Rotter 1954; Larazus und Folkman 1984).

Das zweite theoretische Konzept bezieht sich auf den Inhalt der subjektiven Theorien des Erfolges. In den Interviews konnte neben der Überzeugung, dass Effizienz zu Erfolg führt auch die Überzeugung gefunden werden, dass mehr Arbeit zu Erfolg führt. Diese beiden Überzeugungen finden sich in Boltanski und Chiapellos Theorie über einen neuen Geist des Kapitalismus mit neuen Rechtfertigungsordnungen wieder und werden in Exkurs C am Ende der vorliegenden Arbeit vorgestellt.

⁹⁸ Interview Nr. 1

jetzt passt es. Das kann natürlich schon dauern. [...] Ja, ja klar, das mache ich eben weil ich ja weiß, also weil ich weiß, dass ich die nächsten Aufträge eben, dann bekomme, wenn ich wirklich gute Arbeit leiste. Und damit etwas wirklich gut wird, das braucht schon Zeit. Also zumindest bei mir. Also ich brauche Zeit, damit etwas wirklich gut wird. (I_1, Zeile 72-76)

Dem gegenüber steht eine Gruppe von Personen, die Erfolg nicht mit ihren geleisteten Arbeitsstunden in Zusammenhang bringen.

2. Mehr Effizienz führt zu Erfolg

Diese Gruppe vertritt die Theorie, dass Erfolg durch möglichst effiziente Arbeit bedingt ist. Die Werbefachfrau Michaela⁹⁹ gehört zu den erfolgreichen UnternehmerInnen, die Erfolg nicht nur auf Effizienz zurück führen, sondern Arbeitseffizienz als Teil des Erfolges definieren. So sagt die Mutter zweier Kinder im Interview:

Ich könnte mehr arbeiten, will aber nicht. Um sozusagen mein Income zu steigern, kann ich nur innerhalb dieser Zeit profitabler werden. Und da muss ich wissen, welche Kunden oder welche Jobs sind nicht profitabel, um das auszusortieren. Es gibt ja keine zweite solche Firma, wo ich mir Preise anschauen kann, das heißt ich muss mir im Vorfeld Preise überlegen und muss dann schauen, hat das irgendwie hingehaut. Ich hab mir eben überlegt, was möchte ich brutto in der Stunde, dann überleg ich mir, okay, der Job könnte so und so lang dauern und am Ende des Jobs sehe ich dann, okay, da hab ich mich ganz arg verschätzt oder es hat hingehaut. Na ja, und die andere Seite ist eben auch, dass ich, um mein Income zu steigern, eben auch schneller arbeiten muss. Also je schneller ich arbeite, desto höher mein Income. (I_17, Zeile 102- 112)

Die letzte Gruppe schließlich zeichnet sich aus durch eine

3. Externe Erfolgsattributierung

Personen dieser Gruppe schreiben ihren beruflichen Erfolg oder Misserfolg nicht ihren eigenen Leistungen auf Basis erbrachter Arbeitsstunden oder ihrer Arbeitseffizienz zu, sondern machen unbeeinflussbare externe Faktoren dafür verantwortlich. Ein typischer Vertreter dieser Gruppe ist der Studienabbrecher Mathias¹⁰⁰, der erzählt, dass er seine Arbeit macht, dass es aber immer sehr viele unterschiedliche Gründe gibt, warum ein nächstes Projekt zustande kommt oder eben nicht.

Weißt du, das habe ich inzwischen echt gelernt. Das darf man nur ja nicht persönlich nehmen, ob man ein Projekt bekommt oder nicht. Weil das hängt von so vielen unterschiedlichen Sachen ab. Also das hat ja meistens

⁹⁹ Interview Nr. 17

¹⁰⁰ Interview Nr. 12

wirklich nichts mit einem selbst zu tun, ob man das jetzt bekommt oder nicht. (I_12, Zeile 212-215)

Die beiden ersten subjektiven Erfolgstheorien entsprechen dabei in der psychologischen Theorie einer internen Kontrollüberzeugung, die dritte einer externen Kontrollüberzeugung.

Auf Grund der großen Heterogenität der Personen mit ähnlichen Arbeitszeiten wurde zusätzlich zur Differenzierung zwischen den drei Einflussfaktoren anhand dreier weiterer Dimensionen zwischen Subtypen unterschieden.

Dimensionen zur Unterscheidung innerhalb der Subtypen:

- Subjektive Arbeitsdefinition
- erlebte Existenzsicherheit
- außerberufliche Verpflichtungen

Auf den nächsten Seiten werden die Dimensionen zur Differenzierung innerhalb der Subtypen beschrieben.

10.1.4 Subjektive Arbeitsdefinition

Bedeutung und Formen der subjektiven Arbeitsdefinitionen wurden bereits in Kapitel acht genauer dargestellt. Für die Analyse der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit wurde die Differenzierung zwischen sieben Typen auf eine Dimension eines verkürzten Arbeitsbegriffes mit drei Kategorien reduziert.

Tabelle 8: verkürzte Arbeitsdefinition

Dimensionen	Originaltypen
Arbeit im engeren Sinne	Typen 1, 2 und 5
Arbeit im weiteren Sinne	Typ 3
Arbeit im weitesten Sinne	Typen 4, 6 und 7

Wie die Tabelle zeigt, wurden Typ 1 (Arbeit im engsten Sinne), Typ 2 (Arbeit im engeren Sinne) und Typ 5 (Arbeit mit Zwangspausen) zu einem Kurztyp mit der Bezeichnung „Arbeit im engeren Sinne“ zusammengefasst.

Arbeit im engeren Sinne als Kurztypus bezeichnet damit Personen, die neben ihren direkten Arbeitstätigkeiten auch Netzwerkaktivitäten zu ihrer Arbeit zählen

und die kurze und mittlere Pausen bis zu einer halben Stunde sowie Zwangspausen, die im KundInnenkontakt entstehen, in ihre Arbeitszeiten einrechnen.

Typ 3 aus der ursprünglichen Typologie bleibt als einzelner Typus mit „Arbeit im weiteren Sinne“ bestehen und beinhaltet damit Personen, die neben ihrer direkten Arbeitstätigkeit und Netzwerkaktivitäten auch Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung sowie andere bezahlte Tätigkeiten, die jedoch in keinem Zusammenhang mit ihrer Erwerbsarbeit stehen, als Arbeitszeit bezeichnen.

Die Typen 4 (Arbeit im weitesten Sinne), 6 (Arbeit mit Ehrenamt) und 7 (alles ist Arbeit) wurden unter der Bezeichnung „Arbeit im weitesten Sinne“ zusammengefasst.

Personen dieses Typus rechnen neben kürzeren auch lange Pausen zur Arbeitszeit. Sie beziehen ihre direkte Arbeit, Netzwerkaktivitäten, Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung, aber auch unbezahlte arbeitsfremde Tätigkeiten und Reproduktionsarbeit in ihren Arbeitsbegriff ein.

Als Dimension der Differenzierung innerhalb des Typus der Personen mit überlangen Arbeitszeiten wird die erlebte Existenzsicherheit beschrieben.

10.1.5 Erlebte Existenzsicherheit

Die Analyse der Interviews ergab, dass nicht primär die mit objektiven Maßstäben feststellbare ökonomische Situation, sondern die erlebte Existenzsicherheit einen Einfluss auf die Arbeitszeiten haben kann.

Dieses subjektive Erleben wurde in den Leitfadeninterviews direkt mit der Frage nach dem Schlimmsten, das den Personen beruflich passieren könnte, erfragt. Zusätzlich wurden Bemerkungen der InterviewpartnerInnen in den Interview-Nachgesprächen über ihre Befürchtungen und ihre Einschätzung der eigenen Situation zur Beurteilung der erlebten Existenzsicherheit herangezogen.

Die erlebte Existenzsicherheit oder -unsicherheit wird neben der psychologischen Komponente des Coping mit Stressoren von folgenden externen Faktoren beeinflusst¹⁰¹:

- die aktuelle Auftragslage,
- Erfahrungen mit der längerfristigen Auftragslage,

¹⁰¹ Die dargestellten externen Einflussfaktoren auf das subjektive Erleben existentieller Sicherheit oder Unsicherheit sind das Ergebnis einer Analyse der Interviews und aller Kontextinformationen, die über die

- das Privatkapital / die finanzielle Absicherung,
- das Bestehen eines sozialen Netzes, das finanzielle Unterstützung bieten könnte,
- der Stücklohn für die erbrachte Arbeit.

Von existentieller Unsicherheit sind in erster Linie die Personen betroffen, deren aktuelle Auftragslage schlecht ist und die über keine längerfristige Erfahrung mit Schwankungen der Auftragslage verfügen. Solche Erfahrungen stärken das Vertrauen in die Zukunft mit neuen Aufträgen. Ein fixer KundInnenstock wird als Garant für Unabhängigkeit und Sicherheit gesehen. So meint die Erwachsenenbildnerin Sabine¹⁰².

Und insofern ist es also ist es ein Ziel zum Beispiel, so weit eine Unabhängigkeit zu erreichen durch einen fixen Kundenstock und bestimmte Auftragslage, dass ich mir es wirklich im im größten also im größeren Stil aussuchen kann. Und das ist auch jetzt so. Und das ist auch sehr zufriedenstellend. (I_14, Zeile 62-65)

Personen, die entweder über ein ausreichend großes Privatkapital verfügen, um im Falle eines Auftragstiefs zumindest einige Monate lang ihren Lebensstandard halten zu können, oder die sich auf soziale Beziehungen verlassen können, auf die sie im Notfall für finanzielle Hilfeleistungen zurückgreifen können, sind weniger als andere von dem Erleben subjektiver existentieller Unsicherheit betroffen. Die finanzielle Abhängigkeit von Familienmitgliedern auf Grund eines zu geringen Privatkapitals hat bei einem Teil der interviewten Personen ambivalente Folgen. Dem Gefühl existentieller Absicherung steht bei diesen Personen ein Leiden unter der Abhängigkeit von anderen Personen gegenüber.

Der Unternehmensberater Heinz¹⁰³ beschreibt in seiner Erzählung über die Entwicklung der Selbstständigkeit explizit, wie wichtig ihm sein Privatkapital ist.

Begonnen hat eigentlich alles damit, dass ich begonnen habe zu sparen. Weil mir war absolut klar, ich kann mich nur selbstständig machen, wenn ich genügend Geld habe um zwei Jahre lang nichts verdienen zu müssen. Das hat dann so ganz gut geklappt. Und dann konnte ich mich von meinem Beruf für fünf Jahre karenzieren lassen, um zu sehen, ob die Selbstständigkeit klappt. Inzwischen bin ich seit sechs Jahren selbstständig. Und es geht gut. Aber ich bin trotzdem froh. Ich musste bis jetzt nichts von dem ersparten Geld antasten. Das soll auch so bleiben. Weil es ist mir wichtig, dass ich, wenn ich einmal keine Aufträge habe, genügend Ersparnis habe, dass ich nicht gleich das Haus verkaufen muss. (I_31, Zeile 217-316)

Personen gesammelt werden konnten.

¹⁰² Interview Nr. 14

¹⁰³ Interview Nr. 31

Auch die Höhe der Honorare oder der Stücklohn für die erbrachte Arbeit wird von den InterviewpartnerInnen mit erlebter Sicherheit/Unsicherheit in Zusammenhang gebracht, da ein höheres Honorar / ein höherer Stücklohn meist Ergebnis einer erfolgreich verlaufenden Berufskarriere ist und somit neben der Möglichkeit der Vergrößerung des Privatkapitals auch als Indikator für die eigene gute Positionierung am Arbeitsmarkt gesehen wird.

Die Unsicherheit ist also je nach Ausprägung der externen Faktoren und je nach psychologischer Konstitution unterschiedlich stark. Ganz frei davon ist jedoch kaum eine der befragten Personen. So beschreibt selbst Sabine, die sonst keine Zeichen existentieller Verunsicherung zeigt:

Das ist schon, das ist eine ganz große Belastung der Selbständigkeit. Die man nicht dauernd vorm Gesicht hat, aber die schon den ganzen den Untergrund ein bisschen labiler macht, der sozialen Absicherung. (I_14, Zeile 435-438)

Hinsichtlich des Einflusses auf die Arbeitszeiten sind jedoch nicht diese latenten Unsicherheiten, sondern manifeste und stärker ausgeprägte Existenzängste von großer Bedeutung. Das bedeutet nicht, dass Personen ohne existentielle Verunsicherung keine überlangen Arbeitszeiten haben können. Unter der Voraussetzung einer subjektiven Theorie des Erfolges jedoch, die besagt, dass mehr Arbeit zu Erfolg führt, ist ein Gefühl existentieller Verunsicherung ein wichtiger Einflussfaktor auf die Arbeitszeit.

10.1.6 Außerberufliche Verpflichtungen

Als letzter Einflussfaktor auf die Arbeitszeiten, der bei einer bestimmten Personengruppe zu regulären Arbeitszeiten führt, wird das Vorhandensein außerberuflicher Verpflichtungen beschrieben. Diese können in Form ehrenamtlicher Verpflichtungen auftreten, was der Weinbauer Thomas¹⁰⁴ so formuliert:

Na ich hab halt auch Verpflichtungen. Und wenn ich sag um sieben im Vereinshaus, dann kann ich nicht bleiben bis um acht oder neun am Hang. Das geht nicht, weil da habe ich ja gesagt, wir treffen uns um sieben dort. Aber wenn du den Franz fragst, wann der arbeitet. Den siehst du auch um 12 noch im Stall. Der ist ja, der kommt ja zu nichts. Der bringt sich ja nicht ein in die Dorfgemeinschaft. Da ist dann auch, also der hat keinen Stress. Der kann ja arbeiten so lang er will. Weil da wartet ja niemand, dass er kommt. (I_34, Zeile 112-117)

Reproduktionsarbeiten stellen die zweite Form außerberuflicher Verpflichtungen dar, welche die mögliche Arbeitszeit begrenzen. Diese Verpflichtungen können

¹⁰⁴ Interview Nr. 34

den externen Einflussfaktoren zugeordnet werden, wenn auch mit der Einschränkung, dass zumindest bei ehrenamtlichem Engagement Wahlmöglichkeiten bestehen und auch bei Reproduktionsarbeiten ein Spielraum für deren Zeitaufwand besteht.

Im nächsten Unterkapitel werden die Bedeutung und Wirkungsweisen der einzelnen Einflussfaktoren mit ihrer Bedeutung und ihren kombinierten Wirkungen auf die Arbeitszeiten anhand der Charakterisierung von neun Typen unterschiedlicher Ursachen-Wirkungszusammenhänge dargestellt.

10.2 Typen überlanger, regulärer und kurzer Arbeitszeiten

In diesem Kapitel werden die Typen überlanger, regulärer und kurzer Arbeitszeiten, analysiert hinsichtlich der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten, zuerst im Überblick dargestellt.

Da zwischen den unterschiedlichen Ausprägungen der beschriebenen Einflussfaktoren keine einfachen linearen Zusammenhänge bestehen, werden für überlange, reguläre und kurze Arbeitszeiten je unterschiedliche Ursachenkombinationen vorgestellt und zu Typen verdichtet. Die Typologie wird auf den nächsten beiden Seiten zusammengefasst (vgl. Tabelle 9). Darauf folgen ein kurzer Überblick und schließlich eine genaue Darstellung der einzelnen Typen anhand exemplarischer VertreterInnen.

Tabelle 9: Typologie von Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten

	Arbeitszeiten		
	überlang	regulär	kurz
Karriere/ Freizeitorientierung			
Karriereorientierung	Typ Ia: die KarrieristInnen & Typ Ib: die Uferlosen		
Mischorientierung		Typ IIa: die Effizienten, Typ IIb: die außerberuflich Verpflichteten, Typ IIc: die abgesichert Freizeitorientierten & Typ IId: die FatalistInnen	Typ IIIa: die ZuverdienerInnen
Freizeit-, Familienorientierung			Typ IIIb: die effizienten Familienmenschen
Effizienzgrad			
Hohe Effizienz		Typ IIa: die Effizienten & Typ IIb: die außerberuflich Verpflichteten	
mittlere Effizienz	Typ Ia: die KarrieristInnen, Typ Ib: die Uferlosen & Typ Ic: die prekären VielarbeiterInnen		
Subjektive Theorie des Erfolges			
Mehr Arbeit führt zu Erfolg	Typ Ia: die KarrieristInnen, Typ Ib: die Uferlosen & Typ Ic: die prekären VielarbeiterInnen		
Mehr Effizienz führt zu Erfolg		Typ IIa: die Effizienten & Typ IIb: die außerberuflich Verpflichteten	Typ IIIa: die effizienten Familienmenschen
Externe Erfolgsattribuierung		Typ IIc: die abgesichert Freizeitorientierten & Typ IId: die FatalistInnen	

Die möglichen Kombinationen von Bedingungen werden zuerst für überlange Arbeitszeiten, dann für reguläre und schließlich für Teilzeitarbeit dargestellt.

10.2.1 Typen überlanger Arbeitszeiten

Es kann zwischen drei unterschiedlichen Personengruppen mit überlangen Arbeitszeiten unterschieden werden.

Typ Ia: Die KarrieristInnen

Der erste hier beschriebene Typus beschreibt Selbstständige mit überlangen Arbeitszeiten auf Grund einer reinen Karriereorientierung. Personen dieses Typus verwenden einen Begriff der Arbeit im engeren Sinne und sind der Überzeugung, dass ihr beruflicher Erfolg von den geleisteten Arbeitsstunden abhängig ist.

Typ Ib: Die Uferlosen

Das zentrale Merkmal von Typ Ib ist der weite Arbeitsbegriff, der von den Personen dieses Typus verwendet wird. Die überlangen Arbeitszeiten sind bei diesen Selbstständigen in erster Linie auf eben diesen weiten Arbeitsbegriff zurückzuführen. Ein weiteres wichtiges Merkmal dieser Personengruppe ist wie schon bei Typ Ia die interne Kontrollüberzeugung mit der subjektiven Theorie, dass die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden zentral für beruflichen Erfolg oder Misserfolg ist.

Typ Ic: Die prekären VielarbeiterInnen

Die Ursache überlanger Arbeitszeiten bei Personen dieses Typus liegt in der existentiellen Verunsicherung der Personen. Das Erleben einer unsicheren materiellen Existenz führt in Kombination mit einer internen Kontrollüberzeugung dergestalt, dass mehr Arbeit zu besseren Erfolgchancen führen werde, zu besonders langen Arbeitszeiten. Dies ist bei Personen dieses Typus in Abgrenzung zu Personen des Typus Ib kombiniert mit einem engen Arbeitsbegriff.

10.2.2 Typen regulärer Arbeitszeiten:

Auch für das Zustandekommen regulärer Arbeitszeiten gibt es mehrere Möglichkeiten von Bedingungskombinationen.

Typ IIa: Die Effizienten

Die Kombination eines engen Arbeitsbegriffes mit hoher Effizienz und einer Erfolgs-Effizienz-Theorie kann bei Vorliegen eines engen Arbeitsbegriffes und einer Mischorientierung mit etwas stärkerer Bedeutung der Karriere zu regulären Arbeitszeiten führen. Dies muss aber nicht der Fall sein. Sobald nämlich eine der hinreichenden Bedingungen für überlange Arbeitszeiten, wie erlebte Existenzunsicherheit, auftritt, können trotz eines engen Arbeitsbegriffes bei hoher Effizienz überlange Arbeitszeiten erreicht werden.

Eine Variante von Typ IV ist Typ IVa.

Typ IIb: Die außerberuflich Verpflichteten

Auch die Kombination eines engen Arbeitsbegriffes mit außerberuflichen Verpflichtungen kann zu regulären Arbeitszeiten führen. Wie für Typ IV gilt jedoch, dass neben einem engen Arbeitsbegriff eine Karriere-/Familien-/Freizeit-Mischorientierung mit starker Tendenz zur Karriere, jedoch keine reine Karriereorientierung vorliegen darf.

Der Unterschied zwischen Typ IV „Erfolg durch Effizienz“ und Typ IVa mit den außerfamiliären Verpflichtungen liegt weniger in den beobachtbaren Faktoren als in den Argumentationslinien der Personen der beiden Typen. Während Personen von Typ IV darauf Wert legen, dass sich längere Arbeitszeiten nicht positiv auf ihr Arbeitsergebnis auswirken würden, betonen Personen von Typ IVa ihre außerberuflichen Verpflichtungen, die sie daran hindern, länger zu arbeiten, was jedoch nicht unbedingt als Nachteil gesehen wird.

Ein zweiter Unterschied liegt in der Erfolgsattribution. Während die Effizienten Erfolg eindeutig als Folge effizienter Arbeit ansehen, herrscht bei Typ IVa eine subjektive Erfolgstheorie vor, bei welcher der Erfolg als sowohl von der Arbeitseffizienz als auch von der investierten Arbeitszeit bedingt interpretiert wird.

Typ IIc: Die abgesichert Freizeitorientierten

Eine weitere mögliche Bedingungskonstellation für reguläre Arbeitszeiten besteht aus einem hohen Grad an Existenzsicherheit (zum Beispiel durch fixe AuftraggeberInnen oder ein ausreichend großes Privatvermögen) und einer Mischorientierung mit Tendenz zu Freizeit- und Familienorientierung. Bei Personen

dieses Typs kann hinsichtlich des Berufserfolges eine externe Kontrollüberzeugung festgestellt werden.

Typ IId: Die FatalistInnen

Reguläre Arbeitszeiten können auch bei wenig erfolgreichen Personen ohne ersichtliche externe Faktoren zur Sicherung der materiellen Existenz beobachtet werden. Die regulären Arbeitszeiten können bei diesem Typus in erster Linie auf eine externe Erfolgsattribution, also einer subjektiven Theorie des Erfolges, die beinhaltet, dass das eigene Wirken keinen oder nur wenig Auswirkung auf beruflichen Erfolg oder Misserfolg hat, zurückgeführt werden. Ein weiterer Einflussfaktor auf die Arbeitszeiten ist bei diesem Typus der mäßige berufliche Erfolg, der zu einer geringen Anzahl von Aufträgen führt.

Abschließend werden zwei Typen Solo- und Mikroselbstständiger mit kurzen Arbeitszeiten aufgrund unterschiedlicher Einflussfaktoren dargestellt.

10.2.3 Typen kurzer Arbeitszeiten

Typ IIIa: Die effizienten Familienmenschen

Die effizienten Familienmenschen haben mit den Effizienten, den außerberuflich Verpflichteten und den Einflusslosen gemeinsam, dass auch für sie die Bedingung eines engen Arbeitsbegriffes erfüllt sein muss. Im Gegensatz zu den vorher genannten Typen jedoch herrscht hier eine klare Familien- beziehungsweise Freizeitorientierung vor, was dazu führt, dass die Arbeitszeiten unter 35 Stunden pro Woche bleiben. Eine interne Kontrollüberzeugung mit Effizienz-Erfolgs-Attribution wirkt sich zusätzlich verstärkend auf die Einhaltung kurzer Arbeitszeiten aus.

IIIb) Die ZuverdienerInnen

Der letzte beschriebene Typus schließlich hat als zentrale Bedingung eine Absicherung der materiellen Existenz durch den/die Ehe- oder LebenspartnerIn. Die ZuverdienerInnen geben ihrer eigenen Rolle als Selbstständige die Bedeutung eines Zuverdienstes zum Familieneinkommen. Trotz dieser Eigendefinition wird die Arbeit als zentraler Teil des eigenen Lebens und der eigenen Selbstverwirklichung angesehen.

Personen dieses Typus haben einen Begriff von Arbeit im engeren oder weiteren Sinne, jedoch nicht von Arbeit im weitesten Sinne.

Die Erfolgsattribution differiert zwischen den Personen des Typus.

Im folgenden Unterkapitel werden die einzelnen Typen anhand der Vorstellung von Fallbeispielen genauer beschrieben und verdeutlicht.

10.3 Charakterisierung der Typen durch Fallbeispiele

Typ Ia: Die KarrieristInnen

Um den Typus der überlangen Arbeitszeit durch Karriereorientierung darzustellen, wird Astrid¹⁰⁵ vorgestellt.

Astrid ist 33 Jahre alt. Sie hat keine Kinder und lebt mit ihrem Ehemann in einer gemeinsamen Wohnung. Astrid ist begeisterte Geisteswissenschaftlerin. Mit einem abgeschlossenen Doktorat verfügt sie über eine sehr hohe Ausbildung.

Sie beginnt die Erzählung über ihren beruflichen Werdegang damit, dass sie betont, kein Mensch für Institutionen zu sein. Bevor sie sich ganz selbstständig gemacht hat, arbeitete sie an unterschiedlichen Instituten. Unter anderem gab es eine Phase in ihrem Leben, in der sie an der Universität arbeitete. Dort war für sie aber die soziale Interaktion schwierig, da sich der Professor, bei dem sie arbeitete, von ihr absolute Loyalität erwartete und nicht wollte, dass sie ihre eigenen Projekte verfolgt. Da Astrid sich selbst als sehr frei denkende Frau beschreibt, die ihren eigenen Kopf hat und sich gerade auch auf Grund ihrer hohen Ausbildung nicht gerne sagen lässt, was sie zu tun hat, hatte sie kein Interesse an der längerfristigen Einbindung in einen institutionellen Rahmen.

Nach der beruflichen Episode an der Universität versuchte sie sich in der freiberuflichen Tätigkeit zu etablieren. Das war beim ersten Anlauf sehr schwierig. Astrid erzählt, dass sie trotz extrem hohen Arbeitsengagements keine Chance hatte, von ihrem Einkommen zu leben, was eine sehr große Belastung für sie darstellte. Aus diesem Grund war sie zu diesem Zeitpunkt sehr froh über die Möglichkeit, erneut in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung arbeiten zu können.

¹⁰⁵ Interview Nr. 22

Auf Grund ihrer großen Leidenschaft für die konkrete Forschungstätigkeit jedoch fühlte sie sich auch in der neuen Institution nicht wohl. Sie beschreibt Tagesabläufe, die von Sitzungen und Bürokratie geprägt waren, was ihrem eigentlichen beruflichen Interesse widerspricht, da sie in erster Linie forschen und schreiben und sich möglichst nicht mit anderen Tätigkeiten beschäftigen möchte.

Aus diesem Grund, und weil sie sich nach einigen Jahren der Tätigkeit als Akademikerin einen guten Ruf erarbeiten konnte, von dem sie sich erhoffte, leichter eigene Aufträge und Projekte genehmigt zu bekommen, machte sie sich vor einigen Jahren erneut selbstständig. Auf Grund der Erfahrungen ihrer ersten Selbstständigkeit kündigte sie diesmal nicht sofort, sondern arbeitete eine Zeit lang parallel in der Institution und mit eigenen Projekten.

Wobei eben der Hauptgrund für die Entscheidung zur Selbstständigkeit dann war, dass mir die turbokapitalistische Forschungslandschaft extrem am Nerv geht, weil man nichts erforschen kann. Sprich, man evaluiert sich auf Instituten zu Tode oder ist permanent dabei, irgendwelche Vernetzungsworkshops zu organisieren und die eigentliche Arbeit, die für mich im Vordergrund steht, bleibt da auf der Strecke und ich hab mich dann endgültig für die Freiberuflichkeit entschieden. Nachdem ich da sehr lang in einer Doppelstruktur gesteckt bin. Also so zum Teil selbständig Projekte durchgeführt habe und zum Teil in Anstellungsverhältnisse über Vereine. Das war steuerlich finanziell gesehen extrem ungünstig mit Sozialversicherung und so weiter. Nach meiner Kündigung hab ich mich sozusagen endgültig für die Freiberuflichkeit entschieden. (I_22, Zeile 31-43)

Als freiberuflich tätige Wissenschaftlerin hat Astrid kein eigenes Büro, sondern arbeitet zu Hause, wobei sie in der Wohnung ein Zimmer als eigenes Büro mit einem kleinen Archiv eingerichtet hat. Sie beschreibt, dass sie dieses Zuhause-Arbeiten sehr genießt, da sie hier die nötige Ruhe für die Arbeit hat und auch keine Zeit durch den Weg zur Arbeit verliert. Sie empfindet es auch als angenehm, dass sie, wenn wieder einmal ganz viel zu tun ist, keine Zeit darauf verwenden muss, sich, wie sie es ausdrückt, gesellschaftsfähig zu machen.

Also wenn es dicht ist. Dann stehe ich auf und setze mich ohne Frühstück mit dem ersten Kaffee gleich im Pyjama zum Computer. Ich nutze dann die ruhigen Morgenstunden, in denen ich sehr gut arbeiten kann. Irgendwann später esse ich dann ein bisschen was. Und dann kann es auch durchaus einmal vorkommen, dass ich mich erst am Abend anziehe oder auch einmal den ganzen Tag im Pyjama bleibe. Weil wenn ich nur alleine zu Hause bin, dann macht das ja keinen Unterschied. (I_22, Zeile 88-93)

Nach ihren Arbeitszeiten gefragt, erzählt Astrid, dass sie immer sehr viel arbeitet, wobei sie darauf Wert legt, dass es für sie keine typischen Arbeitstage gibt.

Sie lebt zwischen sehr dichten und weniger dichten Zeiten, wobei sie auch in den weniger dichten Zeiten mindestens 40 Stunden arbeitet. Da sie in den intensiven Zeiten regelmäßig bis zu 18 Stunden am Tag arbeitet, ergibt sich auch mit den weniger arbeitsintensiven Phasen auf das Jahr gerechnet eine sehr hohe Wochenarbeitszeit.

Ein typischer Arbeitstag, also weil dich speziell die Zeiten interessieren. Also es ist [so] Projekte sind immer sehr intensiv. Speziell Ausstellungsprojekte natürlich, wo es Deadline gibt, da ist Ausstellungseröffnung. Und Geldgeber zahlen immer kürzere Zeiten und Geisteswissenschaft ist natürlich auch so ein Produkt, dass grundsätzlich im Stellenwert der Bezahlung wenig Platz hat. Weil viele Leute einfach davon ausgehen, das ist ein Hobby, das macht man aus reinem Engagement. Macht man auch, aber. Da gibt es recht lustige Vorstellungen drüber. Meine Arbeitszeiten sind, ja kann man natürlich so nicht gleich sagen. Momentan ist es ein bisschen ruhiger, weil ich mich ganz bewusst dafür entschlossen habe, jetzt einmal mit den Projekten weniger zu machen, weil man sich einfach da irrsinnig auspowern kann. Es ist schon so, dass ich phasenweise 17-18 Stunden am Tag arbeite. Und also das, Jänner, Februar waren so Monate, da hab ich ein Ausstellungsprojekt gehabt und ein Buchprojekt, beide mussten im März fertig sein. Da steh ich um 5 Uhr auf und setz mich zum Computer. Und arbeite halt so lang es geht. Das ist dann meistens 23 Uhr abends.

Und in ruhigeren Phasen?

In ruhigeren Phasen sind es eigentlich so acht- bis neun-Stunden-Tage.
(I_22, Zeile 44-66)

Zentral für die Beschreibung der Arbeit von Astrid ist, dass sie einen sehr engen Arbeitsbegriff hat. An anderen Stellen des Interviews beschreibt sie genau, was sie alles nicht als Arbeit bezeichnet. Das hängt auch damit zusammen, dass Astrid sehr stolz auf ihr Durchhaltevermögen in der Arbeit ist und dass sie die Qualität ihrer Arbeit in engem Zusammenhang mit den investierten Arbeitsstunden sieht. Sie erzählt, dass das Niederschreiben der Forschungsergebnisse für sie wie das Eintauchen in eine eigene Welt ist. In solchen Phasen des Schreibens darf sie keinesfalls gestört werden und sie muss viele Stunden am Tag schreibend verbringen, weil sie meint, nur so wirklich gute Arbeit leisten zu können.

So ist auch ihre Antwort auf die Frage, ob sie gerne weniger arbeiten würde oder wie viele Stunden sie in der Woche arbeiten würde, wenn sie sich das aussuchen könnte, durch die Einstellung geprägt, dass die Arbeit ein zentraler Teil ihres Lebens ist, ohne den sie sich kein Leben vorstellen könnte, und der auch sehr viel zeitmäßigen Raum in ihrem Leben einnehmen kann.

Ja, dann würde ich gar nicht arbeiten wollen oder besser gesagt, dann würde ich keiner bezahlten Lohn­tätigkeit nachgehen wollen. Ich kann das

schwer sagen, weil von meinem Beruf her ist das einfach so, dass es kein klassischer Beruf ist, wo man sagt, ich arbeite jetzt, mir ist es am liebsten [wenn ich] von acht bis vier [Uhr] oder neun bis fünf [Uhr] arbeite, weil es ist einfach so, schreiben ist für mich ein persönlicher Prozess, und da musst du alles geben. Sonst kannst du nicht schreiben. Also für mich ist dieser Schreibprozess, dass es einerseits ein Rückzug aus der Welt bedarf, also ich kann, wenn ich in Schreibphasen bin, ich kann da nicht am Abend weggehen, mich mit Freunden treffen, ich brauche so den Rückzug. Und dass ich sozusagen, dass ich in der Nacht verarbeite, ich träume auch davon. Schreiben ist irgendwo so eine Ganzkörpergeisttätigkeit. Da könnte ich nicht sagen, ich möchte nur acht Stunden am Tag arbeiten, das geht nicht. Ich könnte es eher so formulieren, dass ich mir wünschen würde, dass sich die Forschungslandschaft sich dahingehend entwickelt, dass Forschungsarbeit vernünftig bezahlt wird, dass Sozialversicherungen sich Regelung überlegen, die für diese neuen Selbständigkeiten, die extrem viele Forscherinnen betrifft, dass da vernünftige Regelungen aufgestellt werden, die kompatibel sind. (I_22, Zeile 311-331)

Für Astrid ist ein Leben ohne Arbeit undenkbar. Sie hat sehr lange Arbeitszeiten, obwohl sie einen engen Arbeitsbegriff verwendet. Diese langen Arbeitszeiten sind einerseits auf ihre Überzeugung zurückzuführen, dass ihr Erfolg Ergebnis ihrer harten Arbeit und langen Arbeitszeiten ist und andererseits darauf, dass sie eine eindeutige Karriereorientierung hat.

Nein ein Leben ohne Arbeit, das könnte ich mir wirklich nicht vorstellen. Auch nicht mit weniger Arbeit. Für mich ist es wichtig, dass ich meinen Beruf ausüben kann und dass ich darin gut bin. [...] Ja natürlich ist auch mein Mann wichtig und meine Freundinnen. Aber ich muss zugeben, wenn ich mich entscheiden muss, stecke ich jetzt Zeit in die Arbeit, also wenn es gerade notwendig ist, oder verbringe ich die Zeit lieber mit Freundinnen oder mit meinem Mann, also im Endeffekt entscheide ich mich immer für die Arbeit. Das werfen mir die anderen auch immer wieder vor. Zu Recht natürlich. (I_22, Zeile 411-417)

Typ Ib: Die Uferlosen

Als Beispiel für einen Selbstständigen mit überlangen Arbeitszeiten auf Grund einer Definition der Arbeit im weitesten Sinne soll hier der Kommunikationsberater Andreas¹⁰⁶ besprochen werden. Andreas, der bereits in Kapitel acht vorgestellt wurde, ist 23 Jahre alt und Single. Die Beschreibung seiner Tätigkeiten ist diffus. Er spricht von der Bedeutung der Kommunikation, erklärt, dass es für seine Arbeit wichtig sei, zuhören zu können, den Leuten zu sagen, was sie hören wollen, und ihnen trotzdem zu helfen. Was genau seine Tätigkeiten sind, kann er schwer beschreiben. So kann er auch keine direkte Berufsbezeichnung

¹⁰⁶ Interview Nr. 4

für sich angeben, was er auch darauf zurückführt, dass er keine abgeschlossene Ausbildung hat und somit kein Zertifikat, welches seinen Beruf benennt. Seinen beruflichen Werdegang beschreibt Andreas genauso diffus wie seine Tätigkeiten.

Na ja, irgendwann in der Oberstufe hat mich halt die Schule nicht mehr gefreut. Und dann habe ich mir gedacht. So was tust du jetzt. Na ja, habe ich mir gedacht, ich schau mal, was so auf mich zukommt. Weil irgendetwas ergibt sich immer. Und dann geht das schon. Und ich kann ja viel. Also ich denke, ich habe viele Fähigkeiten und wenn ich die so nutze, dann kommt da schon was raus und das kann sicher jemand brauchen, was ich kann. Ja und so war das dann irgendwie auch. Also ich habe halt geschaut, was ich machen kann, und habe am Anfang auch überall nur wenig Geld bekommen, aber auch nicht mehr gebraucht. Und dann ist es immer besser gegangen. Und inzwischen habe ich echt viele Aufträge. Also ich kann jetzt schon wirklich gut leben von dem, was ich mache. Und ich denke, das wird auch besser werden. Also klar, ich werde bald noch mehr verdienen. Das ist auch gut, weil die Leute können ja gut gebrauchen, was ich tu. (I_4, Zeile 472-484)

In der Bewertung seiner Arbeit ist Andreas klarer. Er macht seine Arbeit sehr gerne und ist vor allem gerne selbstständig. In einer Fabrik zu arbeiten oder in einem anderen Beruf, in dem er jeden Tag sehr früh beginnen müsste, jeden Tag acht Stunden arbeiten und dieselben Tätigkeiten wiederholen, das kann er sich nicht vorstellen.

Seine Zukunft bewertete Andreas bei unserem ersten Gespräch sehr positiv.

Weil ich so vielfältig bin. Und da kann selbst die schlimmste Krise kommen, ich weiß, ich werde immer gebraucht. Ich muss nur arbeiten. Und wenn ich genug arbeite, werde ich immer erfolgreich sein mit dem was ich tu. (I_24, Zeile 318-321)

Diese Einschätzung hat sich bei einem zweiten kurzen Interview¹⁰⁷, welches nach Beginn der Wirtschaftskrise durchgeführt wurde, verändert. Andreas ist jetzt zwar noch immer der Meinung, dass er durchkommen wird, wenn er nur genug arbeitet, aber sein Optimismus, schon bald sehr viel mehr zu verdienen, ist stark gedämpft.

Na ja, also ja klar ich spür die Krise. Das habe ich damit gemeint, dass es nicht so super gut geht zur Zeit. Weil irgendwie geht es natürlich immer. Aber die Leute zahlen jetzt weniger. Und das heißt, dass ich viel arbeiten muss für dasselbe Geld. Und es ist auch nicht mehr so leicht jetzt. Also die Aufträge. Die Leute haben jetzt weniger Geld für Aufträge. Die wollen auch teilweise gar nichts mehr zahlen. Aber ich bin da optimistisch. Klar, es wird wieder besser werden. Weil die Krise geht vorbei. Ich meine klar, die muss ja vorbeigehen. Aber jetzt so, also gerade jetzt ist es nicht so leicht für mich. Das stimmt schon. Also das muss ich schon sagen. Also das wird

¹⁰⁷ Ethnographisches Interview Nr. 26

schon wieder besser werden. Aber heute, also manchmal frage ich mich schon, was ist da los. Wie soll das so jetzt bitte weitergehen? (Eth_I Nr. 26)

Das Zitat verdeutlicht neben der Unsicherheit, welche durch die Krise entsteht, auch die Überzeugung, dass sein beruflicher Erfolg in erster Linie davon abhängig ist, dass er viel arbeitet.

Aus diesem Grund bleiben Andreas' lange Arbeitszeiten von der Krise unberührt. Er empfindet sich als ständig arbeitend, da er keine scharfe Trennung zwischen Arbeit und „Nicht-Arbeit“ einführt. Auch wenn er von Versuchen erzählt, seine Arbeitszeit auf acht Stunden vor dem Computer zu beschränken, so zeigt sich im Interview doch deutlich, dass er sich nicht nur im Büro und vor dem Computer als arbeitend empfindet, sondern dass für ihn sein ganzes Leben aus Arbeit besteht.

Weil sobald das nicht ist, also sobald dieses Nichtstun nicht ist, hat es mehr oder weniger mit meiner Arbeit zu tun. Also ich kann sagen, wenn ich Fußballspielen gehe, was zur Zeit sehr selten ist, dann wäre das vielleicht Freizeit. Oder ich mach Party, aber selbst da, kann ich nicht sagen, dass ich nicht arbeite. Weil für mich, ich geh halt recht viel weg, für mich ist es jedes gesellschaftliches Ereignis indirekt Arbeit, weil dort lern ich viele Leute kennen, wo sich ein Projekt ergibt, dort lern ich Leute kennen, die ich brauch, um einen Text zu schreiben, oder so halt. Gerade Party würde ich nicht als klassische Freizeit bezeichnen. Das ist aber nicht Arbeit, die ich machen muss, aber ich mach auch keine Arbeit mit Muss, ich will sie machen. Also ich müsste einfach unterscheiden zwischen Zeit, in der ich was tu, und die mit Nichtstun. Es sind vielleicht fünf Minuten am Tag bewusst, wo ich nichts tue. (I_4, Zeile 209-223)

Dieser sehr weite Arbeitsbegriff führt dazu, dass sich Andreas auch in Zeiten mit wenig Aufträgen als ständig arbeitend erlebt, was für ihn aber kein Problem darstellt, da er, wie er sagt, sehr gerne arbeitet.

Maximilian¹⁰⁸ erzählt ebenfalls von sehr langen Arbeitszeiten. Maximilian ist 29 Jahre alt. Schon während seines Studiums, das er nicht abgeschlossen hat, arbeitete er für unterschiedliche Zeitschriften als Journalist. Er hat keine Freundin, hätte aber sehr gerne eine, was sich jedoch, wie er meint, bei seinem Arbeitspensum zeitlich nicht wirklich ausgeben würde.

Maximilian wirkt während des Interviews nicht besonders glücklich mit seiner Situation. Er klagt, dass er viel zu viel Arbeit hätte, die jedoch nicht ausreichend honoriert würde. Weder in finanzieller Hinsicht noch durch Worte des Lobes.

¹⁰⁸ Interview Nr. 21

Ich würde schon, also ich finde mir würde schon ein höherer Verdienst zustehen. Ich arbeite jetzt wirklich schon lange als Journalist und ich arbeite viele Stunden. Ich arbeite auch viel unbezahlt. Aber die Auftraggeber honorieren das nicht wirklich. Also zumindest nicht jetzt. Da heißt es halt weiter arbeiten. Immer nur weiter arbeiten. (I_21, Zeile 503-506)

Die langen Arbeitszeiten von Maximilian kommen dadurch zustande, dass er auch unbezahlte Mehrarbeit als Arbeitszeiten interpretiert. Diese Mehrarbeit, die er als rechtlich gesehen Selbstständiger zusammen mit einer Gruppe anderer Selbstständiger für einen größeren Auftraggeber leistet, macht er auf Grund seines Wunsches, Karriere zu machen. So verspricht er sich von großem Fleiß in der nächsten Zeit eine Belohnung in der Zukunft.

In der Regel machen wir aber alle mehr als das unbedingt Geforderte. Weil, und da kommt jetzt wieder der Selbstständige durch, weil wir alle daran interessiert sind, dass das ein Erfolg wird, und wir auch bereit sind, dafür mehr zu tun. In der Erwartung, dass das Medium Erfolg hat, entsprechend Gewinn abwirft und davon profitieren wir auch schlussendlich. Das hat auch der Auftraggeber von vornherein gesagt, dass es, wenn es entsprechenden Erfolg hat, es nicht zu unserem Schaden sein soll. (I_21, Zeile 565-572)

Ein weiterer Grund für Maximilians lange Arbeitszeiten liegt in seinem Perfektionismus, der in engem Zusammenhang mit seiner Überzeugung, dass Erfolg durch lange und harte Arbeit zu erreichen sei, zu stehen scheint. So erzählt er davon, dass er an machen Texten bis weit in die Nacht „herumfeile“, um sicherzugehen zu können, dass der Text tatsächlich perfekt ist.

Mir ist einfach wichtig, dass die Texte gut sind. Und gut werden die nicht einfach so. Ich schreibe einen Text und dann lese ich ihn und verbessere ihn und noch einmal und noch einmal. Bis der Text wirklich druckreif ist, da kann schon viel Zeit vergehen. Und zwischendurch muss ich dann auch wieder ganz andere Sachen machen. Also um den Kopf frei zu bekommen. Das gehört für mich aber schon auch, also klar, das zähle ich auch zur Arbeitszeit. Weil ich brauche das ja, damit ich nachher weiter an den Texten arbeiten kann. (I_21, Zeile 622-627)

Also manchmal hat mir da auch schon mal jemand gesagt, ich soll doch nicht so perfektionistisch sein. So dass das ja wohl keinen so großen Qualitätsunterschied mehr macht, ob ich jetzt bis 23 Uhr oder bis vier Uhr früh an dem Ding sitze. Aber für mich schon. Für mich ist der Unterschied entscheidend. Dieser Vorsprung an Qualität, den ich durch meinen Fleiß da irgendwie zustande bringe, also der wird einmal dazu führen, dass ich wirklich erfolgreich bin. (I_21, Zeile 629-635)

Typ Ic: Die prekären VielarbeiterInnen

Ein Beispiel eines prekären Vielarbeiters ist Tim.

Der Fotograf lebt in einer ähnlichen Situation wie Maximilian. Der große Unterschied zwischen beiden ist, dass Maximilian sich zwar beklagt, dass er gerne

mehr verdienen und richtig Karriere machen würde, dass er jedoch immer genügend Aufträge hat, so dass er sich nicht in seiner materiellen Existenz bedroht fühlt.

Tim hingegen befindet sich in einem ständigen Kampf um sein finanzielles Überleben. Sein Leben ist geprägt von der Unsicherheit, ob er neue Aufträge bekommen wird oder nicht. Sein beruflicher Werdegang ist schnell erzählt. Nachdem er einige Jahre in unterschiedlichsten Bereichen gejobbt hat, erkannte er seine Liebe zur Fotografie und entschloss sich, Fotograf zu werden. Da ihm eine Lehre als zu aufwändig erschien, wählte er den Weg der Autodidaktik und meldete sich schließlich ein Jahr vor dem Zeitpunkt des Interviews bei der Künstlersozialversicherung an, was für ihn den endgültigen Schritt in die Selbstständigkeit bedeutete. Da er in den Jahren vor seiner Selbstständigkeit nicht besonders gut verdiente, wie er erzählt, war es Tim nicht möglich, für die Selbstständigkeit zu sparen, was er heute manchmal bedauert.

Weil es sicher leichter ist, wenn du weißt, ok ich hab genug gespart, dass es jetzt nichts ausmacht, wenn du sagen wir einmal zwei oder drei Monate nichts verdienst. Aber bei mir, wenn ich einen Monat lang kein Geld habe, dann krieg ich schon die Krise, weil wovon soll ich dann meine Miete zahlen. Also das ist schon schwierig für mich. Weil dann heißt es immer, also dann muss ich mir immer Geld ausborgen von meinen Freunden. Aber das ist ja auch nicht so klass. Und wenn ich wieder was verdiene, ist halt das erste, was ich machen muss, dass ich wieder das ganze ausgeborgte Geld zurückzahle. Und dann ist das neue Geld auch gleich wieder einmal weg. Also das ist jetzt nicht lustig oder so, ich meine so auf Dauer so ein Leben. (I_1, Zeile 198-207)

In diesen Phasen der Verunsicherung und des Wartens auf einen Auftrag beginnt er auch immer wieder daran zu zweifeln, dass der Weg in die Selbstständigkeit die richtige Entscheidung war.

Um seine existentielle Unsicherheit zu verringern, arbeitet er besonders viel und investiert auch besonders viel Zeit in die Akquise neuer Aufträge. Das dies nicht immer von besonderem Erfolg gekrönt wird, erzählt Tim im folgenden Zitat:

Das war jetzt sehr schwierig, ja. Des war eine mühsame Phase, wo ich echt schon, aber eh, das, ich kenn niemanden, dem das nicht hin und wieder passiert. Wo man dann echt zum Zweifeln anfangt, ob's die richtige Entscheidung war. Und wenn man wirklich dann vorm Telefon sitzt und wartet, bis wer anruft und man keine Ahnung hat. Im November war das so eine Phase. Ich habe damals 140 Architekturbüros angeschrieben und vier Antworten gekriegt, und davon zwei Absagen und zwei Interessierte und mittlerweile, ein Auftrag ist daraus geworden. Also so ist die Quote ungefähr. Und das ist schon mühsam. (I_1, Zeile 164.175)

Die Möglichkeit, sich in Zeiten mit wenigen Aufträgen in der Akquise zu betätigen, ist für Tim dennoch sehr wichtig, da er auf diese Weise, wie er sagt, den Eindruck hat, selber etwas tun zu können. Noch schlimmer als viel Arbeit in Akquise und die Perfektion seiner Produkte zu stecken, ohne immer eine entsprechende Entlohnung zu bekommen, ist für ihn nämlich die Vorstellung, dem Markt hilflos ausgeliefert zu sein und nichts dazu beitragen zu können, ob seine Selbstständigkeit auf Perspektive ein Erfolg oder Misserfolg wird.

Die Situation von Paula¹⁰⁹ ist hinsichtlich der finanziell prekären Lage ähnlich wie die von Tim. Paula ist mit ihren 57 Jahren jedoch bedeutend älter und, wie sie erzählt, schon viel länger in einer Situation beständiger existentieller Bedrohung. Paula lebt gemeinsam mit ihrem Mann in einer kleinen Wohnung am Stadtrand. Sie besitzen gemeinsam ein Taxi, mit dem sie gegengleich 24 Stunden am Tag fahren. Das führt dazu, dass sie sich praktisch nicht sehen. Außer während ein paar Stunden, die sich manchmal am Wochenende bei der Übergabe des Autos gönnen. Sie haben das Taxi jetzt schon viele Jahre. Früher sei es, so Paula viel besser gegangen. In letzter Zeit jedoch gäbe es viel Konkurrenz, und das bei gleichzeitig weniger Kundschaft.

Ja mir kommt schon vor, die Leute fahren weniger mit dem Taxi. Ich weiß nicht, können sie sich das nicht mehr leisten. Weil natürlich, billig ist das nicht. Also ich verdiene ja auch nicht viel daran, aber trotzdem, so eine Taxifahrt kostet natürlich etwas. Na ja, vielleicht fahren die Leute jetzt einfach lieber mit dem eigenen Auto. Ehrlich gesagt, ich weiß es nicht. Keine Ahnung. Jedenfalls gibt es weniger Kundschaft. Und die Kundschaft gibt auch nicht mehr so viel Trinkgeld wie früher. Das ist schon auch schwierig. Weil wenn einer weiß, dass das Trinkgeld das ist, was es ausmacht, ob ich gut verdiene, oder ob sich das Leben halt gerade einmal so ausgeht. Aber die Leute sind jetzt weniger, also viele sind heute einfach geizig. Die geben nichts. Sagen nur, das war aber teuer. (I_36, Zeile 234-242)

Die langen Arbeitszeiten stehen für Paula nicht zur Diskussion. Früher wäre es möglich gewesen, nur zu bestimmten Zeiten zu fahren. Aber heute sei das anders, sagt sie. Leider könne man sich nicht mehr nur die besten Zeiten und die besten Standorte aussuchen. Um insgesamt auf ausreichend viele Fahrten zu kommen, müsse man heute bereit sein, immer verfügbar zu sein.

Das liege auch daran, dass die Personen insgesamt unzuverlässiger geworden seien. Früher, so meint Paula hätte man sich darauf verlassen können, wenn

¹⁰⁹ Interview Nr. 36

ein Taxi gerufen wird, dass das dann auch wirklich gebraucht werde. Heutzutage passiert es ihr oft, dass sie irgendwohin ans Ende der Stadt gerufen wird, nur um dort zu erfahren, dass das Taxi doch nicht mehr notwendig sei. Sie beschreibt ihr ganzes Arbeitsleben als stark fremdbestimmt, auch wenn sie eigentlich selbstständig sei. Da sie sich jedoch nach den Kunden richten muss, empfindet sie sich nicht als frei, über ihre Arbeitszeiten und ihre Tätigkeiten zu bestimmen.

Paulas Tätigkeit ist somit im Gegensatz zu vielen anderen Selbstständigen durch den direkten Kontakt mit den KundInnen geprägt. Dies führt zu Zwangspausen, die ihre Arbeitszeiten stark erhöhen, da sie in dieser Zeit weder Geld verdienen kann, noch die Möglichkeit hat, ihre Freizeit zu nützen.

Gleichzeitig führt diese Fremdbestimmung aber auch dazu, dass Paula, die immer wieder davon spricht, wie wichtig es ihr ist, ihr Leben selbst in der Hand zu haben, stark von anderen Personen abhängig ist und auch ihren beruflichen Erfolg oder Misserfolg nur bedingt steuern kann. Dem wirkt sie dadurch entgegen, dass sie mit ihrem Mann das Taxi rund um die Uhr besetzt, da sie darin die einzige Möglichkeit sieht, ihre existentielle Lage zu verbessern.

Nach der Beschreibung von Fällen mit überlangen Arbeitszeiten folgen auf den nächsten Seiten die Beschreibungen von Selbstständigen, die reguläre Arbeitszeiten aufweisen.

Auch für reguläre Arbeitszeiten, die über einen Wochendurchschnitt von 35 Stunden und unter 48 Stunden liegen, können unterschiedliche Bedingungsgefüge verantwortlich gemacht werden.

Die folgenden Fallbeispiele zeigen für jeden Typus die möglichen Kombinationen von Faktoren, die die Arbeitszeit auf die gesetzlich vorgeschriebene Normalarbeitszeit beschränken.

Typ IIa: die Effizienten

Die Effizienten legen in der Argumentation ihrer Arbeitszeiten besonders großen Wert darauf, dass ihre effiziente Arbeitsweise zu eingeschränkten Arbeitszeiten führt.

Hans¹¹⁰ ist ein Beispiel eines effizienten Selbstständigen, der finanziell äußerst erfolgreich ist, dabei jedoch, wie er betont, nie mehr als 40 Stunden pro Woche arbeitet.

Hans ist 55 Jahre alt. Er hat fünf Kinder im Alter von 12 bis 29 Jahren, die jedoch nicht bei ihm, sondern bei den jeweiligen Müttern leben, da er von ihren Müttern getrennt lebt. Mit den jüngeren Kindern verbringt er im Schnitt jedes zweite Wochenende. Mit den älteren unternimmt er immer wieder größere Reisen. Hans lebt alleine in einer kleinen, aber sehr schönen Wohnung und möchte sich, wie im Kapitel über die Gestaltung der Arbeitszeiten beschrieben, demnächst ein kleines Haus kaufen. Nachdem er in seinem Leben sehr viele unterschiedliche Berufe ausgeübt hat, jedoch keine Ausbildung abschließen wollte, arbeitet er heute als ausgesprochen erfolgreicher Immobilienmakler. Er beschreibt seine berufliche Laufbahn und sein Leben allgemein als sehr turbulent verlaufend, von vielen Höhen und Tiefen geprägt und auch hinsichtlich seiner Arbeitszeiten als sehr wechselhaft. Am Land aufgewachsen litt er stark unter den engen Strukturen und Regeln und ging aus diesem Grund in die Stadt. Da ihm auch diese bald zu eng wurde, lebte er für mehrere Jahre in unterschiedlichen großen Städten, um schließlich doch wieder zurück in seine Ausgangsstadt zu kehren. Seine Abneigung gegen Strukturen aller Art blieb ihm jedoch im Lauf der Jahre erhalten. Aus diesem Grund war er in unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen auch nicht glücklich und beschloss, sich selbstständig zu machen.

Für seine Tätigkeit als Immobilienmakler beschreibt er als hilfreich, dass:

Ich eben in meinen Wanderjahren zwei Sachen gelernt habe. Erstens habe ich gelernt, die Leute einzuschätzen. Ich sehe mir die an und weiß, ob sie lügen oder mir die Wahrheit sagen und das ist wichtig für den Handel mit Immobilien. Und das zweite, das ich gelernt habe, ist mit den Leuten zu reden. Das ist auch wichtig. Du musst kommunizieren können. Weil niemand kauft dir ein Haus ab, wenn du ihm die Immobilie zeigst und dabei kein Wort über die Lippen bringst. Das ist ganz zentral, die richtige Mischung aus Small Talk, aber gleichzeitig einem höchst professionellem Auftreten. (I_7, Zeile 470-477)

Diese Professionalität strahlt er auch während des Interviews aus. Er ist elegant gekleidet, wirkt dabei aber nicht steif. Vor und nach dem Interview hält er sich

¹¹⁰ Interview Nr. 7

an die Regeln des Small Talk, schweift nicht aus, ist dabei jedoch auch nicht unhöflich.

Hans erklärt, dass es ihm sehr wichtig ist, nicht mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Vor allem am Abend arbeitet er nicht gerne und meint, dass er da auch keine gute Leistung mehr bringe.

Also generell arbeite ich eigentlich nur so Montag bis Freitag. Ich fange recht spät an zu arbeiten, so zwischen 9:00 Uhr und 10:00 Uhr im Schnitt und arbeite in der Regel so bis 18:00 Uhr. Ich habe auch gelernt, dass ich von der Leistung her dann nichts mehr zustande bringe. Am schlimmsten ist der Abend. Da habe ich so ein extremes Leistungstief, da kommt nichts raus mehr. Und meine spezielle Arbeit ist ja teilweise auch abhängig von anderen Menschen. Ich arbeite ja nicht nur im Büro. Ich habe auch Termine außerhalb des Hauses. Das sind dann Arbeitszeiten an anderen Orten in der Stadt und dazu kommen auch noch die Wegzeiten. Die zählte ich auch zur Arbeit. (Zeile 41-47)

Am Wochenende arbeitet Hans gar nicht. Diese Zeit ist ihm, wie er sagt, heilig. Da möchte er sich mit seinen Kindern treffen oder die Natur genießen, im Winter in ein Kaffeehaus oder in ein Museum gehen.

Danach gefragt, wie es ihm möglich sei, als Selbstständiger nicht mehr zu arbeiten, antwortet er, dass er inzwischen zu einem ausreichend hohen Stundensatz arbeite und im Laufe der Jahre mit der Erfahrung auch immer schneller und effizienter zu arbeiten gelernt habe.

Man wird schneller mit der Zeit. Wie gesagt, ich bin älter und erfahrener. Ich bin jetzt 55, werde ich jetzt, und vor allem bin ich intelligenter geworden. Ich kann jetzt leichter die Ideen umsetzen. Und die Erfahrung spielt eine große Rolle, das glaube ich schon. Also es muss nicht so sein, es ist die Entwicklung für mich, wenn man jetzt die Wirtschaftszeitungen liest, dann merkt man diese Newcomer, die 25 sind und viel Geld machen, wenn sie gut arbeiten. Ich bin aber schon der Meinung, dass das die Ausnahmen sind. Das sind extremste Ausnahmen, die noch Glück haben, die das Richtige im richtigen Moment gemacht haben, aber das heißt aber nicht, dass das bei denen auch so bleibt und auch nicht, dass es für andere auch so geht. Und andere dann, die im Beruf so erfolgreich sind wie der xxx [an dieser Stelle spricht Hans, dem besonders wichtig ist anonym zu bleiben, von einem international bekannten Unternehmer.] oder wie auch immer, der ist 80 und ist immer noch erfolgreich und arbeitet sicher viel, viel weniger als mit 20 und 40 Jahren und ist eigentlich erst im Alter richtig erfolgreich geworden. (I_7, Zeile 232-242)

Hans empfindet sich selbst als ausgesprochen erfolgreich, auch wenn er meint, dass er noch mehr Geld verdienen könnte. Zentral sei aber nicht die Anzahl an Stunden, die man in die Arbeit investiere, sondern die guten Ideen, das richtige Gespür und die Arbeitseffizienz. Weil schließlich gehe es, so Hans, nicht nur

darum, wie viel man insgesamt verdiene, sondern auch um einen guten Stundensatz.

Dazu kommt, dass er im Gegensatz zu früher, nicht mehr ausschließlich auf den Beruf und die Karriere ausgerichtet sei. Im Alter seien ihm besonders seine Kinder wichtiger geworden.

Also da bedaure ich jetzt auch vieles, wie ich mich früher verhalten habe. Weil wie die Kinder, vor allem die großen noch klein waren, da hatte ich sehr wenig Zeit für sie. Das würde ich jetzt anders machen. Mir ist der berufliche Erfolg schon wichtig. Ich möchte auch immer genug Geld haben. Also ich will mir jetzt nicht überlegen müssen, ob ich mir den Urlaub mit den Kindern leisten kann. Aber ich würde jetzt mehr Zeit mit den Kindern verbringen. Das versuche ich jetzt auch nachzuholen. Das ist auch noch so ein Grund, warum ich nicht mehr als 40 Stunden arbeiten will, in der Woche. (I_7, Zeile 271-278)

Typ IIb: die außerberuflich Verpflichteten

Im Gegensatz zu den Effizienten argumentieren die außerberuflich verpflichteten vorrangig mit ihren außerberuflichen Verpflichtungen, die höhere Arbeitseffizienz und geringere Arbeitszeiten zur Folge hätten.

Die außerberuflich Verpflichteten werden exemplarisch an Hand der Beispiele von Fritz und Thomas näher erläutert.

Fritz¹¹¹ ist 33 Jahre alt. Er lebt zusammen mit seiner Frau und seinen drei Kindern in einem Haus am Stadtrand. Um seine noch relativ kleinen Kinder, eines geht in den Kindergarten, die anderen beiden sind im Volksschulalter, kümmert sich in erster Linie seine Frau, die halbtags arbeitet. Fritz ist gelernter Tischler. Er hat eine eigene kleine Firma, mit der er Möbel für einen hochpreisigen Nischenbereich herstellt. Zurzeit besteht der Großteil seiner Arbeit daraus, Möbel zu entwerfen und Prototypen herzustellen. In Zukunft kann er sich aber vorstellen, dass seine Firma wächst, und er auch die Produktion von Produktserien übernimmt.

Fritz verwendet einen engen Arbeitsbegriff, führt allerdings viele der typischen Tätigkeiten, die andere Personen in ihren weiten Arbeitsbegriff integrieren, auch nicht als Freizeitaktivität auf. Im Interview spricht er neben seiner Arbeit auch gerne über seine Kinder.

¹¹¹ Interview Nr. 33

Nach seinen Arbeitszeiten befragt, erzählt er, dass er früher sehr viel gearbeitet hat, dass er aber seine Arbeitszeiten auf Grund des Drängens seiner Frau reduziert hat.

Also meine Arbeitszeiten. Das ist so. Montag und Dienstag bringe ich in der Früh die Kinder in den Kindergarten und in die Schule. Dann fahre ich in die Firma. Früher bin ich dann lange also eigentlich oft wirklich sehr lange geblieben. Aber wie dann unsere Dritte auf die Welt gekommen ist, hat meine Frau gesagt, das geht jetzt nicht mehr so weiter. Sie schafft das alleine mit den Kindern nicht und sie will nicht, dass ich die Kinder nur am Wochenende sehe. Weil das war zu Beginn schon so. Da bin ich so spät von der Arbeit gekommen und um 23 Uhr waren die natürlich nicht mehr wach. Jetzt ist das anders geworden. Also nachdem meine Frau, also die hat das wirklich eingefordert. Und dann habe ich mir gedacht. Sie hat ja recht. Ich wollte das ja nie machen, so wie mein Vater, dass ich meine Kinder nur am Wochenende sehe. Dass ich nicht weiß, wie es ihnen geht. Und deshalb komme ich jetzt fast jeden Tag um spätestens 18 Uhr vielleicht 19 Uhr nach Hause. Dann essen wir noch alle gemeinsam zu Abend und dann bringe ich die Kinder ins Bett. Das kommt jetzt vielleicht maximal zwei Mal im Monat vor, dass ich wirklich erst so spät heimkomme, dass sie schon schlafen. (I_33, Zeile 89-103)

Diese Einschränkung seiner Arbeitszeiten durch familiäre Anforderungen bewertet Fritz nicht unbedingt als negativ. Da er keine reine Karriereorientierung, aber auch keine reine Familienorientierung hat, bedauert er eher immer wieder im Laufe des Gesprächs, dass der Tag nicht mehr Stunden hat.

Ihm ist seine Arbeit sehr wichtig. Da er sich in der Arbeit verwirklichen möchte, wollte er nach der Lehre keinesfalls in einem Einrichtungshaus als Tischler arbeiten und wollte auch nicht auf Perspektive in einer Tischlerei mitarbeiten. Sich selbstständig zu machen, seine eigenen Möbel zu entwerfen und zu produzieren, war immer schon sein Traum. Dabei war ihm bewusst, wie er sagt, dass die Selbstständigkeit nicht immer leicht ist und vor allem in den ersten Jahren viel Hingabe und viel Zeit erfordert und nur wenig Geld einbringt. Er sagt auch, dass die Selbstständigkeit, um wirklich erfolgreich sein zu können, sehr lange Arbeitszeiten fast automatisch beinhalte, da so viele unterschiedliche Aufgaben zu erfüllen seien, die alle nicht delegiert werden könnten.

Da er seinen Beruf aber liebt, war ihm die Möglichkeit, sein eigener Chef zu sein und machen zu können, was er will, diese Opfer wert.

Gleichzeitig wusste er aber immer, dass er eine große Familie mit mindestens drei Kindern haben möchte. Dass diese große Familie jedoch ebenfalls Zeit erfordert, war ihm, wie er sagt, nicht so bewusst. Auch wenn er immer dachte, dass er mehr Zeit mit der Familie verbringen wollte als sein Vater.

So befindet sich Fritz in einem Zwiespalt zwischen den zeitlichen Bedürfnissen seiner Familie und seinen eigenen Ansprüchen an eine perfekte Selbstständigkeit.

Nur ist es dann ja auch nicht wieder so, dass ich nur herumrotiere und viel besser arbeiten konnte, bevor meine Frau gesagt hat, ich muss mehr zu Hause sein. Weil ja einerseits schon. Ich musste schon sehr viel arbeiten in den ersten Jahren. Aber andererseits könnte man auch sagen, dass ich viel effizienter bin, jetzt wo ich weiß, um spätestens 18 Uhr muss ich gehen. Sonst wird es zu Hause ungemütlich. Also da habe ich meiner Frau sicher auch etwas zu verdanken. Also sozusagen, dass ich gelernt habe, mehr Arbeit in weniger Zeit zu leisten. Und ich bin mir jetzt nicht sicher, ob meine Arbeit jetzt schlechter ist. Aber gleichzeitig, man könnte schon immer auch noch viel mehr arbeiten auch. Und wenn ich mehr arbeiten könnte, also mehr Geld hätte ich dann sicher, also ich wäre irgendwie erfolgreicher. Also das ist schon sicher so. Aber dann denke ich mir wieder. Was bringt dir der ganze Erfolg, wenn sich deine Kinder von dir dann dasselbe denken wie du damals von deinem Vater. Also wenn sie dich als Fremder sehen zu Hause quasi. Das würde ich ja auch nicht wollen. (I_33, Zeile 207-220)

Fritz kann als ein Mann beschrieben werden, dem beides, seine Karriere und seine Kinder wichtig sind. Er ist sich nicht sicher, ob er seinen Erfolg stärker seiner Arbeitseffizienz zuschreiben soll, oder ob er der Meinung ist, dass der berufliche Erfolg von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden abhängig ist. Zusammen mit seiner Argumentation, die bei der Erklärung seiner regulären Arbeitszeiten immer wieder auf die Forderungen seiner Frau verweist, unterscheidet er sich damit von den Effizienten, da Personen dieses Typus ihren Erfolg trotz eingeschränkter Arbeitszeiten ausschließlich auf ihre hohe Arbeitseffizienz zurückführen.

Der Weinbauer Thomas¹¹² ist Fritz sehr ähnlich.

Auch er erzählt, dass seine im Jahresdurchschnitt regulären Arbeitszeiten darauf zurückzuführen sind, dass er sehr effizient arbeitet. Gleichzeitig betont er aber mehrmals im Verlaufe des Interviews, dass es für ihn auch wichtig ist, seinen Vereinsverpflichtungen nachzukommen.

Was dann den Arbeitszeiten ein natürliches Ende bereitet. Weil wenn ich ein Treffen für 19 Uhr ausgemacht habe, dann bin ich dort. Dann muss ich dort sein. Auch wenn ich mir noch so sehr denke, es wäre gut, jetzt noch etwas zu arbeiten. Das nehme ich sehr ernst, meine Vereinsaktivitäten. Das ist mir wichtig. Außer, das ist natürlich etwas anderes. Zur Erntezeit. Da arbeiten wir Tag und Nacht durch. Da gibt es keine anderen Termine. Aber im Winter, oder aber auch im Frühling oder Sommer. Also immer, außer in den paar Wochen im Herbst, da kann ich mir die Zeit einteilen.

¹¹² Interview Nr. 34

Man kann immer mehr arbeiten. Aber man muss nicht. Man verdient vielleicht mehr, wenn man noch mehr arbeitet. Aber das brauche ich gar nicht. Mir ist das, das Soziale auch zu wichtig dafür. Das ist mir schon wichtig, ja. (I_34, Zeile 322-333)

Die Vereinsverpflichtungen führen bei ihm also wie bei Fritz die Kinder dazu, dass seine Arbeitszeiten begrenzt sind.

Gleich wie Fritz sieht auch Thomas diese Beschränkung seiner Arbeitszeit als dafür verantwortlich, dass er nicht noch mehr verdient / nicht erfolgreicher ist. Er hat sich jedoch bewusst für seine Vereinsaktivitäten und damit in seiner Wahrnehmung gegen ein höheres Einkommen entschieden, da ihm der Beruf zwar wichtig, die Karriere aber nicht das Wichtigste in seinem Leben ist.

Reguläre Arbeitszeiten sind jedoch nicht bei allen Personen dadurch bedingt, dass die Selbstständigen von ihrer eigenen Effizienz überzeugt ihre Arbeitszeiten im Rahmen halten oder dass außerberufliche Verpflichtungen dies erfordern.

Typ IIc: Die abgesichert Freizeitorientierten

Der zweite Typus Selbstständiger mit regulären Arbeitszeiten ist stärker als die beiden ersten beschriebenen Typen von einer Familien-/Freizeitorientierung geprägt. Wobei auch abgesichert Freizeitorientierte nicht ausschließlich außerberufliche Orientierungen aufweisen.

Karo gehört zu diesem Typus. Mit ihren 28 Jahren steht sie noch nicht besonders lange im Berufsleben. Nach ihrem Germanistikstudium wechselte die Lektorin in eine andere Stadt und versuchte dort zuerst ein paar Jahre lang als Angestellte beruflich Fuß zu fassen. Dies gestaltete sich jedoch relativ schwierig. Sie musste trotz abgeschlossenen Studiums für einen geringen Stundenlohn und mit unangenehmen Arbeitszeiten arbeiten. So musste sie oft am Vormittag und nach einer langen Pause noch einmal am Nachmittag arbeiten und jederzeit einspringen, wenn sie zusätzlich gebraucht wurde.

Da sie in dieser Arbeit keine berufliche Perspektive für sich sehen konnte und auch keine anderen attraktiveren Möglichkeiten finden konnte, als Angestellte zu arbeiten, beschloss sie, sich als Lektorin selbstständig zu machen.

Da Karo keine Kinder hat und von sich selbst sagt, keine hohen Ansprüche zu haben, benötigt sie nicht viel Geld. Das ist ihr wichtig, da sie nicht immer nur arbeiten möchte und befürchtet, dass sie mehr arbeiten würde, wenn es für sie wichtig wäre, Karriere zu machen. So antwortet sie auch auf die Frage, ob es einen wichtigsten Bereich in ihrem Leben gibt:

Wahrscheinlich nicht die Arbeit. Also ich bin jetzt nicht sehr karriereorientiert, oder sonst irgendetwas. Deswegen hab ich auch wenig Bereitschaft, dass ich 60 Stunden in der Woche arbeite. Ich komm auch mit wenig Geld aus oder kann mit relativ wenig Geld auskommen. Arbeiten ist für mich nicht das Wichtigste. (I_20, Zeile 264-268)

Ihre Angst davor, viel mehr arbeiten zu müssen, wenn sie mehr Geld verdienen wollte und karriereorientiert wäre, beruht auf Erfahrungen, die sie mit FreundInnen gemacht hat. So erzählt sie an unterschiedlichen Stellen des Interviews von ehemaligen StudienkollegInnen, mit denen sie früher viel unternommen hat, die aber seit das Studium beendet ist, nur noch arbeiten, immer unter Stress stehen und ein ganz anderes Leben führen, als sie sich das für sich selbst vorstellen könnte. Sie meint jedoch, dass diese anderen vermutlich Karriere machen werden, während sie das nicht möchte.

Diese Einschätzung, dass die anderen auf Grund ihrer hohen Arbeitsbereitschaft Karriere machen, steht im Widerspruch zur Einschätzung ihrer eigenen Situation. So meint sie, danach gefragt, ob sie sich vorstellen könnte mehr zu arbeiten.

„Na ja, das ist nicht so sehr eine Frage des Wollens. Weil bei mir ist das so, dass ich nicht mehr arbeiten könnte, selbst wenn ich wollte. Ich habe meine Aufträge von fixen Kunden. Das passt gut, aber es kommen praktisch nie neue Kunden dazu. Das will ich jetzt auch nicht. Aber es ist keine Frage des Wollens, weil es geht auch nicht. Ich habe ja nicht mehr Kunden.“ (I_20, Zeile 304-309)

Mit dieser und anderen ähnlichen Aussagen drückt Karo aus, dass sie nicht den Eindruck hat, selbst darüber bestimmen zu können, wie viel oder wenig sie arbeitet.

Die fixen KundInnen, von denen sie erzählt, sind ihr wichtig, da sie sich so, wie sie immer wieder betont, keine Sorgen um ihre materielle Existenz machen muss. Die Akquise neuer KundInnen empfindet sie als unberechenbar und wenig von ihren eigenen Bemühungen, sondern viel mehr von Zufälligkeiten abhängig.

Lenes¹¹³ Interpretation der Welt, ihrer eigenen Arbeit und ihrer Arbeitszeiten entspricht, obwohl in einer ganz anderen Branche tätig, in vielen Aspekten jenen von Karo.

Lene ist Floristin und hat ihr eigenes kleines Geschäft. Da sie dieses schon bald nach ihrer Lehre eröffnet hat, führt sie das Geschäft inzwischen seit mehr als 30 Jahren. Sie kann gut von ihrer Arbeit leben, arbeitet nie länger als 40 Stunden in der Woche und sieht auch keine Veranlassung, dies zu tun.

Nein, ich will nicht mehr arbeiten. Ich sehe auch nicht, warum ich mehr arbeiten sollte. Mir reicht das Geld, das ich verdiene. Das passt mir gut so. Und ich will ja schließlich auch noch Zeit für mich haben. Also das wäre ja sinnlos. Da bist du angehängt mit den Kindern, bis sie endlich groß geworden sind, und dann, wenn du endlich all die Dinge tun kannst, für die du nie Zeit hattest, dann mehr arbeiten. Aber wozu denn? Nein das will ich nicht. Also das mache ich nicht. (I_25, Zeile 246-251)

¹¹³ Interview Nr. 25

Lene drückt damit eine Orientierung aus, in der die Karriere keine große Bedeutung hat. Früher war ihr neben der Arbeit die Familie sehr wichtig. Jetzt, da die Kinder groß sind, genießt sie es, Zeit für viele Freizeitaktivitäten zu haben. So ist es ihr ein großes Bedürfnis, ihre Arbeitszeiten in Grenzen zu halten. Zu ihrer Freizeitorientierung kommt als zweite Ursache ihrer Abneigung gegen längere Arbeit die Einschätzung, dass sich längere Arbeitszeiten nicht auf einen höheren Verdienst auswirken würden, weil sie Laufkundschaft hat, die an ihren Standort nur zu bestimmten Tageszeiten kommt.

Also, ich arbeite nicht länger, weil ich nicht weiß, warum ich das machen sollte. Ich würde ja auch nicht mehr verdienen, nur weil ich länger offen habe. Sehen Sie, ich bin ja schon so lange hier. Also habe inzwischen mehr als die Hälfte meines Lebens in diesem Geschäft verbracht. Und wie ich noch jünger war. Und dann war einmal mein Mann arbeitslos. Na gut, haben wir gesagt, dann stellst du dich halt länger in's Geschäft, schaut, dass du mehr verkaufst. Aufwändigere Gebinde und längere Öffnungszeiten. Dann geht das schon. ... Aber soll ich Ihnen etwas sagen. Nichts, also nichts hat das gebracht. Meine KundInnen kommen nicht um 8 Uhr in der Früh. Die kommen, also die Hausfrauen kommen am Vormittag und dann muss ich noch einmal offen haben zwischen 17 Uhr und 19 Uhr. Da kommen die Ehemänner mit einem schlechten Gewissen von der Arbeit. Die kaufen dann einen Strauß rote Rosen. Immer einen Strauß rote Rosen. Und die Hausfrauen, die kaufen was Nettes, nicht zu teuer, nicht zu üppig. Na da brauche ich nicht. Da brauche ich keine besonderen Sträuße binden. Und deshalb arbeite ich auch nicht länger. Weil wenn ich doppelt so viel arbeite, ich verdiene nicht mehr. Das hat nicht wirklich etwas miteinander zu tun. (I_25, Zeile 253-267)

Auf Grund der vielen Jahre der Erfahrung mit ihrem Geschäft macht sich Lene auch keine Sorgen. Sie erzählt, dass sie schon viele Phasen erlebt hat, in denen nicht so viel gekauft wurde. Dann geht es wieder. Sie hat ihre StammkundInnen, die immer bei ihr kaufen, so erklärt sie, nicht viel zu befürchten zu haben. Das Einzige, das für sie schlimm wäre, wäre, wenn die Menschen kein Geld mehr hätten. Weil als erstes, so meint sie, bei den Blumen gespart werde. Diese Befürchtung war Lene jedoch zum Zeitpunkt des Interviews nur eine Randbemerkung wert.

Typ IId: Die FatalistInnen

Die FatalistInnen unterscheiden sich von den abgesichert Freizeitorientierten in erster Linie dadurch, dass sie weniger erfolgreich sind und kein Gefühl der Existenzsicherheit zeigen.

Lisa¹¹⁴ kann diesem Typus zugeordnet werden. Sie ist 55 Jahre alt und hat sich erst vor wenigen Jahren als Schneiderin selbstständig gemacht. Sie erzählt, dass sie als Jugendliche Schneiderin gelernt hat. Das war auch immer ihr Traumberuf. Da sie jedoch kurz nach ihrer Lehrabschlussprüfung ihren Mann kennenlernte und heiratete, konnte sie nie wirklich als Schneiderin Fuß fassen. Ihr Mann wollte zuerst, dass sie zu Hause bleibe. Da sich nach einigen Jahren herausstellte, dass sie keine Kinder bekommen konnten, entschied ihr Mann, dass sie doch wieder arbeiten gehen dürfe. Er wollte sie jedoch nicht zu weit von sich entfernt wissen und beschloss daher, sie als Buchhalterin, für das Personal und die Werbung in seiner kleinen Firma anzustellen. Lisa erzählt, dass sie damit nie glücklich war. Ihr Mann ließ jedoch nicht mit sich reden, so blieb ihr, wie sie sagt, nichts anderes übrig, als sich zu fügen. Nachdem die Firma ihres Mannes jedoch in Konkurs ging, da er viel Geld veruntreut hatte, Lisa weiß bis heute nicht genau, wofür er das Geld ausgab, fasste sie sich ein Herz und reichte die Scheidung ein.

Und dann bin ich da gestanden. Fast 50 Jahre alt. Arbeitslos, ohne Wohnung, ohne Mann, mit nur wenig Geld. Und dann habe ich mir gedacht. Was tust du jetzt. War ja keine leichte Situation. Da habe ich mich zuerst einmal auf Arbeitssuche gemacht. Aber wer stellt schon eine 50-Jährige ein, mit Berufserfahrung in einem Bereich, in dem ich keine Ausbildung habe, und ohne Berufserfahrung in meinem gelernten Beruf. Das war keine schöne Zeit. Aber dann habe ich mir gedacht. So jetzt bist du ganz unten. Schlimmer kann es nicht mehr werden. Dann habe ich mir ein Herz gefasst und habe gesagt, so jetzt machst du dich selbstständig. (I_19, Zeile 27-34)

Die erste Zeit als Schneiderin war sehr schwer. Sie hatte kaum Aufträge, wenig Übung, fast kein Geld. Mit der Zeit wurde das ein bisschen besser. Ihre Situation ist jedoch nach wie vor prekär. Sie hat kaum fixe Kunden und KundInnen und ist mit ihrer kleinen Änderungsschneiderei auf Laufkundschaft angewiesen. Sie leidet manchmal darunter, dass sie nur sehr wenig Geld zur Verfügung hat, kommt aber über die Runden. Solange sie ihre Fixkosten bezahlen kann, sagt sie, ist alles nicht so schlimm. Keinesfalls trauert sie den Zeiten mit ihrem Mann nach. Die einzige Wehmut, die sie zeigt, betrifft ihre, wie sie meint, viel zu späte Scheidung, da sie, wenn sie das früher gemacht hätte, viel mehr aus ihrem Leben hätte machen können. Was ihre heutige Situation anbelangt, so weiß sie

¹¹⁴ Interview Nr. 19

zwar, dass ihre Existenz immer wieder unsicher ist. Sie sieht jedoch keine Alternative, da sie auch keine Anstellung bekommen würde.

Und dann mache ich das Ganze ja auch gerne. Ich bin gerne Schneiderin. Natürlich noch lieber hätte ich eine richtige, keine Änderungsschneiderei. Aber das geht eben nicht. Und wie es geht, so geht es. Da hat man ja keinen Einfluss darauf. Es ist eben ein Zufall, ob Kunden vorbeikommen. Die, die schon einmal hier waren, die sind zufrieden. Da gibt es sicher auch Mundpropaganda. Aber es brauchen nicht so viele Leute eine Änderungsschneiderei. Da kann man gar nichts machen. (I_19, Zeile 56-61)

Diese externe Erfolgsattribution führt dazu, dass Lisa die Entwicklung ihres kleinen Unternehmens mit großer Ruhe hinnimmt. Sie sieht keinen Sinn darin, länger zu arbeiten als nötig, um die Aufträge zu erledigen und um reguläre Öffnungszeiten aufrecht erhalten zu können. Konkret danach gefragt, ob sie Auftragsakquise betreibe, meint sie, dass das für eine Änderungsschneiderei keinen Sinn ergeben würde, da man ja schwer beeinflussen könnte, ob Veränderungsbedarf bei der Kleidung bestehe oder eben nicht.

Mit ihren Arbeitszeiten ist sie zufrieden, was ein weiterer Grund dafür sein könnte, dass sie nicht mehr arbeiten möchte. Auch meint sie, dass sie sich nicht immer ganz sicher sei, ob es nun Arbeit sei oder nicht, wenn sie während ihrer Öffnungszeiten im Geschäft sitzt, alle Aufträge erledigt sind und sie nichts zu tun hätte.

Die Situation von Maya¹¹⁵ unterscheidet sich, was die Einschätzung ihrer Arbeit betrifft, nur wenig von der oben beschriebenen.

Die 26 Jahre alte Maya ist gelernte Friseurin. Sie kam während des Bosnienkrieges mit ihrer Mutter nach Österreich, wo sie auch die Lehre absolvierte. Maya wollte immer schon einen eigenen kleinen Frisiersalon und ist sehr glücklich darüber, dass sie sich diesen Wunsch verwirklichen konnte. Ihr Geschäft geht besser als das von Lisa, wobei auch Maya meint, dass es nicht schlecht wäre, ein paar KundInnen mehr zu haben.

Vor allem Stammkunden wären wichtig. Und auch Frauen, weil bei denen verdiene ich gleich mehr. Ist ja auch mehr zu tun. Aber geht schon. Ich kann gut leben vom Geschäft. Und man kann da eh nichts machen. Entweder es geht, oder es geht nicht. Die Kunden, das ist alles Laufkundschaft. Ich mache meine Arbeit gut und schnell, dann gibt es Mundpropaganda und ich werde weiter empfohlen. Aber das geht schon. Ich denke,

¹¹⁵ Interview Nr. 32

das wird schon. Jedes Geschäft braucht seine Zeit, bis es sich richtig etablieren kann. (I_32, Zeile 123-128)

Zur Zeit arbeitet Maya ziemlich genau 40 Stunden in der Woche, wie sie erklärt. Mehr zu arbeiten kommt für sie nicht in Frage, da sie davon ausgeht, dass das nicht dazu führen würde, dass sie mehr Kundschaft bekäme.

Weil weißt du, ich habe hier meine Laufkundschaft, die kommen am Vormittag schnell zwischendurch, in ihrer Arbeitszeit. Und dann habe ich am Nachmittag noch andere Laufkundschaft. Das sind Damen, die hier in der Nähe einkaufen gehen. Aber nach 17 Uhr kommt niemand mehr. Da sind alle müde. Da wollen sie nicht mehr zum Friseur. Dass du am Abend offen hast, das ist nur wichtig, wenn du eine andere Lage hast. Bei mir, da hätte ich deshalb nicht mehr Kunden. (I_32, Zeile 70-76)

In Zukunft möchte Maya nicht mehr, sondern weniger arbeiten. Sie erwartet ein Kind und möchte damit auch in Karenz gehen können. Aus diesem Grund sucht sie eine Ersatzkraft, die sie einlernen kann, solange sie selbst noch arbeiten kann. In Zukunft möchte sie nicht mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten. Sie hofft, dass ihre Mutter und die Mutter ihres Freundes oft auf das Kind aufpassen werden, um so selbst die Möglichkeit zu haben, bald wieder zu arbeiten und den Friseursalon auszubauen.

Neben den beschriebenen Selbstständigen mit überlangen und regulären Arbeitszeiten gibt es auch jene, die unter 30 Stunden pro Woche arbeiten und somit in Angestelltenverhältnissen als Teilzeit arbeitend gelten würden.

Die letzten beiden Typen, die hier anhand von Fallbeispielen erläutert werden sollen, beziehen sich auf diese Personen mit kurzen Arbeitszeiten.

Typ IIIa: Die effizienten Familienmensen

Maria¹¹⁶ will nicht mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten. Sie ist mit 57 Jahren in einem Alter, in dem andere schon in Pension gehen würden, und fühlt sich manchmal schon erschöpft von den vielen Jahren der Arbeit.

Bevor Maria die Kinder bekam, arbeitete sie mit ihrem Abschluss einer Handelsakademie als Sekretärin. Dann war sie war viele Jahre bei ihren beiden Kindern als Hausfrau zuhause. Nachdem die Kinder größer wurden und damit absehbar wurde, dass sie bald nicht mehr so viel zu Hause gebraucht werden

¹¹⁶ Interview Nr. 16

würde, überlegte sie, wie sie ihre Zeit in Zukunft füllen könnte, und entschied sich dafür, wieder zu arbeiten. Mit ihrem HAK-Abschluss fand sie bald eine Anstellung als Buchhalterin im Büro eines Steuerberaters. Obwohl sie zuerst befürchtet hatte, dass ihr die Arbeit keinen Spaß machen würde, da die Tätigkeiten in erster Linie aus viel trockener Arbeit mit Zahlen besteht, entdeckte sie den Reiz der Zahlen für sich. Um sich weiterzubilden, beschloss sie ein Wirtschaftsstudium zu beginnen. Während einiger Jahre arbeitete sie so bei dem Steuerberater und studierte nebenher. Nach Abschluss ihres Studiums wurde die Situation jedoch plötzlich schwieriger, da sich der Steuerberater außer Stande sah, ihr ein höheres Gehalt zu bezahlen.

Der Weg in die Selbstständigkeit bot ihr einen Ausweg. Als Selbstständige verdient sie mehr als zuvor. Gleichzeitig hat sich an ihrer Arbeitssituation nur wenig geändert.

Na ja, ich mache jetzt dasselbe wie zuvor. Ich habe meinen Schreibtisch im selben Büro wie früher, bei meinem ehemaligen Chef. Und wie früher bekomme ich die Kunden von ihm zugewiesen. Da hat sich eigentlich nicht viel verändert. Vielleicht nur, dass ich jetzt auch oft zu Hause noch etwas arbeite. Aber das verrechne ich nicht. Das ist jetzt vielleicht schon schwieriger geworden. Früher wurde ich für jede Stunde bezahlt, die ich im Büro gesessen bin. Jetzt bekomme ich nur die konkrete Leistung bezahlt. Wenn ich jetzt schnell arbeite, verdiene ich mehr. Also das sind dann wirklich ganz genau die Arbeitsstunden, die ich verrechnen kann. (I_16, Zeile 220-228)

Ihre Arbeitszeiten sind auch aus dem Grund beschränkt, da Maria nur die Stunden, die sie ihren Kunden verrechnen kann, als Arbeitszeit rechnet. Sie sagt zwar, dass dies die Gefahr beinhaltet, sich selbst auszubeuten, gleichzeitig ist sie ein sehr genauer Mensch und findet es darum auch sehr wichtig, die Arbeitszeiten so genau mitzuschreiben.

Maria könnte auch mehr arbeiten, wenn sie sich um eigene Aufträge kümmern würde. Das möchte sie aber nicht, da sie befürchtet, durch die Akquise-Arbeit einen geringeren Stundenlohn zu bekommen, und da sie auch genügend Zeit für ihre Familie haben möchte.

Na es ist von, einfach, es ist dann zu viel, es blockt sich dann zu sehr und ich möchte momentan gar nicht mehr, nicht wesentlich mehr, ein/zwei Stunden mehr in der Woche wäre kein Problem, aber einen größeren Klienten zu übernehmen, der zwei Tage dauert pro Monat dazu, das wäre zu viel. Weil dann wird es zu viel und dann habe ich schon ein Problem mit dem Fertigwerden. Und dann wird es zum Monatsende auch zu eng und ich muss am Wochenende arbeiten. Aber das möchte ich dann ja doch nicht. Weil am Wochenende kommen oft die Kinder. Da möchte ich gut Zeit

haben. Da möchte ich etwas Schönes kochen und Zeit für sie haben. Das wäre nicht gut, wenn ich da arbeiten müsste. Das will ich nicht. (I_16, Zeile 273-282)

Alles in allem ist sich Maria nicht sicher, ob es eine gute Entscheidung war, das Studium abzuschließen. Sie meint, dass sie so im Endeffekt in der Stunde nicht viel mehr verdient, dafür aber schlechter versichert sei und in einer unsicheren Situation, da sie ja nun keine Kündigungsfrist mehr von ihrem Arbeitgeber hätte.

Marianne¹¹⁷ hingegen bereut es keinesfalls, dass sie sich selbstständig gemacht hat. Ähnlich wie Maria wollte sie auf Grund ihres Universitätsabschlusses ein höheres Gehalt ausverhandeln. Da dies nicht möglich war, entschied sie sich für die Selbstständigkeit.

Das war ein Kompromiss für mich, also diese Entscheidung. Ich war damals in einem Marktforschungsinstitut, also ich war mittlerweile schon bei drei Instituten und dazwischen, während des Studiums, war ich in einem komplett anderen Bereich, im Bankwesen tätig als Handelsreferentin, damit habe ich mein Studium finanziert. Vorher und dann nach dem Studium war ich eben jeweils in einem Marktforschungsinstitut, und es hat immer wieder Probleme gegeben mit Bezahlung und auch mit Arbeitsverträgen. Es war mir einfach vom Einkommen zu wenig, ich habe mich nebenbei noch weitergebildet und das war dann so, dass man gesagt hat: Sie sind eigentlich noch in Ausbildung, also könnte man weniger zahlen. Oder wieder in Ausbildung, und das wollte ich dann nicht mehr und habe dann eben den Vorschlag gemacht, entweder auf 30 Stunden zu reduzieren bei dem gleichen Einkommen oder eben entsprechend mehr, das wurde mir nicht fix versprochen, aber in Aussicht gestellt und das ist dann nicht passiert. Ich hätte dann eigentlich mein Gesicht verloren, wenn ich nicht gekündigt hätte. Ich war dann in einem anderen Institut noch und das hat mir eigentlich sofort nicht gefallen. Das war einkommensmäßig besser, aber vom Inhalt her nicht, weil das war einfach eine ganz starke Arbeitsteilung, jeder hat einen Mikropartikel gemacht von einem Projekt. Man hat das Gesamte irgendwie nicht mehr mitbekommen und Selbstständigkeit war für mich irgendwie eh immer schon ein Ziel. (Zeile 80-98)

Obwohl sie immer schon selbstständig sein wollte, schreckte sie der Gedanke der notwendigen vielen Arbeitsstunden ab, die ihr von der Wirtschaftskammer prophezeit wurden. Es stellte sich dann jedoch heraus, dass sie bei weitem weniger arbeiten musste, als sie zuerst befürchtet hatte. Dies erreichte sie in erster Linie durch ihre effiziente Arbeitsorganisation und ihr Zeitmanagement. Andererseits führen auch ihre geringe Karriereorientierung und das starke Bedürfnis ausreichend Freizeit zu haben dazu, dass sie versucht, nicht mehr als unbedingt notwendig zu arbeiten.

¹¹⁷ Interview Nr. 8

Nein, das ist jetzt so eigentlich. Es geht sich aus, ich möchte auch nicht mehr verdienen, zumindest ist es mir das nicht wert, dass ich jetzt 50 Stunden dort sitze. Es hat sich gezeigt, dass 40 oder 50 Stunden oder, wenn ich jetzt 60 Stunden arbeiten würde, würde das nicht doppelt soviel Einkommen bedeuten. Also 30 Stunden ist wirklich so das Optimum. Da habe ich einen relativ hohen Stundenlohn und es kommt dann so ja auch noch einiges zusammen. Der Stundenlohn wird immer geringer, laut meiner Rechnung, je mehr Stunden man arbeitet. Man wird immer ineffizienter eigentlich mit den Stunden. (I_8 Zeile 139 bis 146)

Die durch diese Auffassung gewonnene freie Zeit verbringt die 35 Jahre alte Marianne mit ihrem Partner, wenn dieser Zeit hat, oder sie unternimmt Reisen. Sie hat keine Kinder und möchte auch keine bekommen, weil sie dieses freie Leben sehr schätzt und befürchtet, dass sie durch Kinder stark eingeschränkt würde.

Derselbe Effizienzgedanke, den Marianne hat, ermöglicht es auch Mathilde¹¹⁸, ihre Arbeitszeiten als freie Architektin in den engen Grenzen einer theoretischen Teilzeitarbeit zu halten. Da sie sich auch um ihre Kinder kümmern muss, ist es für sie besonders wichtig, nicht zu viel Zeit in der Arbeit zu verbringen. Das gelingt ihr, weil sie damit zufrieden ist, wie sie sagt, ganz normale Architektur zu machen und nicht irgendwelche ganz außergewöhnlichen Projekte und durch ihre gute Zeiteinteilung, auf die sie sehr stolz ist. Wie Marianne hat sie bemerkt, dass die eigene Effizienz dazu beitragen kann, den eigenen Stundenlohn so zu erhöhen, dass es nicht mehr notwendig ist, viele Stunden für ein ausreichendes Gehalt zu arbeiten.

Typ IIIb: Die ZuverdienerInnen

Als letzter zu beschreibender Typus werden hier zwei selbstständige Frauen dargestellt, deren Lebensunterhalt von ihren Männern gesichert wird.

Christina¹¹⁹ ist eine dieser Frauen. Sie ist 43 Jahre alt und lebt mit ihrem neunjährigen Sohn und ihrem Mann in einem Haus am Stadtrand. Da ihr Mann eine gut bezahlte Stelle hat, wäre es nicht notwendig, dass sie arbeitet. Da sie die Arbeit als wichtigen Teil ihres Lebens betrachtet, versuchte sie sich bereits ein paar Jahre vor der Geburt ihres Sohnes als freie Wissenschaftlerin selbstständig

¹¹⁸ Interview Nr. 5

¹¹⁹ Interview Nr. 9

zu machen. Sie beschreibt die Schwierigkeiten, sich ohne Universitätsabschluss in der Wissenschaft zu etablieren, was ein Grund dafür war, dass sie mit Mitte 30 beschloss, nicht mehr um jeden Preis Karriere machen zu wollen, sondern eine Familie zu gründen. Die Geburt ihres Sohnes war ein wichtiges Ereignis für sie und auch heute ist steht Kind im Zentrum ihres Lebens. Das stand aber nicht ihrem Wunsch entgegen, wieder zu arbeiten, weshalb sie versuchte, einen Kindergartenplatz für den Sohn zu finden und sich wieder als freie Mitarbeiterin an unterschiedlichen Projekten zu beteiligen. Da sie alleine für die Betreuung ihres Sohnes zuständig ist, muss sie ihre Zeit gut einteilen, um neben etwa 20 Stunden Arbeit ausreichend Zeit für sich selbst zu haben. Diese Zeiteinteilung beinhaltet auch, dass sie immer wieder Aufträge absagt, wenn sie den Eindruck hat, dass ihr das zu viel werden könnte.

Da hab ich mich eben auch letzte Woche entschieden, weil du eben jetzt fragst, was war jetzt letzte Woche, wichtig, ich hab mich entschieden das abzusagen. Da hab ich um Mittwoch um halb elf abends noch ein Mail geschickt. Das zum Thema Arbeitszeit. Das ist für mich wichtig, ich hab natürlich die Freiheit mir alles selbst einzuteilen. Und das ist eigentlich, denk ich, eine wirklich hohe Kunst, als Selbständige, so wie ich jetzt arbeite. Wo das eben so offen ist, das sind ja immer längerfristige Sachen, das geht immer über Monate oder Jahre auch. Und da muss man eigentlich sehr viel Selbstdisziplin haben, es ist auch ein Geschick da, den Überblick nicht zu verlieren. Aber auf der anderen Seite habe ich eben die Freiheit auch zu sagen, jetzt geh ich mal spazieren, oder ich übe mal zwischendurch 20 min Klavier. Dass ich einmal einen Vormittag ganz spritze, ist ganz was Seltenes. (I_9, Zeile 266-281)

Andererseits beschreibt sie aber, dass es ihr sehr wichtig ist, immer wieder ausreichend Zeit für sich selbst zu haben und sich diese Zeit auch zu nehmen.

Also was zum Beispiel für mich sehr fein ist, weil ich ja ursprünglich aus der Stadt komme und jetzt in einer Umlandgemeinde wohne, also eigentlich wirklich am Land, was für mich sehr provinziell ist, wenn ich in der Stadt bin und einen Termin habe, hab ich das nachher sehr gern, wenn ich eine Runde in der Stadt drehe und im Kaffeehaus sitz. Das ist einfach ein Luxus, den ich mir dann leiste. Sonst bin ich aber eigentlich schon sehr konsequent dahinter, hinter der Arbeit. (I_9, Zeile 298-306)

Michaela¹²⁰, die wie Christina in erster Linie vom Geld ihres Mannes lebt, erzählt hingegen, dass sie so gut wie gar nicht alleine, also ohne ihren Mann, außer Haus kommt. Das liege einerseits daran, dass die meisten ihrer Freundinnen nicht mehr in der Stadt wohnen, andererseits aber auch daran, dass die

¹²⁰ Interview Nr. 17

verbliebenen Freundinnen nur am Abend Zeit haben, da sei es für aber schwierig, eine Betreuung für die beiden Kinder zu organisieren.

Für die Werbefachfrau ist es wichtig, dass sie finanziell durch ihren Mann abgesichert ist. Ihre Arbeit ist aber trotzdem ein zentraler Bestandteil ihres Lebens. Sie versucht möglichst effizient zu arbeiten, um in der begrenzten Zeit, die ihr durch die Kinder zur Verfügung steht, möglichst viel Geld zu verdienen und auch qualitativ möglichst hochwertige Arbeit zu liefern. Das ist ihr besonders für die Zukunft wichtig.

Die Kinder bleiben ja nicht ewig klein. Gut, jetzt kann ich nicht so viele Stunden arbeiten. Aber ich bin gut. Und ich kann sehr effizient arbeiten, schnell und präzise. Und wenn die Kinder dann einmal größer sind, dann will ich schon einen Stock an hochrangigen Kunden haben. Kunden, die Geld haben. Wo man auch spannende Aufträge verwirklichen kann. (I_17, Zeile 404-408)

Michaela ist gerne selbstständig. Trotzdem gehen ihr die großen Aufträge ab, die sie bearbeiten konnte, als sie noch die Top-Werbefrau eines großen Unternehmens war. Der Schritt in die Selbstständigkeit wurde für sie durch die Kinder notwendig und passt für sie, wie sie meint, auch sehr gut. Aber sie würde später gerne wieder größere Projekte machen. Um dies zu erreichen, arbeitet sie jetzt, solange die Kinder noch klein sind, an ihrem guten Ruf. Dies erfordert, erklärt sie, höchste Arbeitseffizienz und eine perfekte Zeiteinteilung. Nur so sei es ihr möglich, in den 20 Stunden, die ihr in der Woche für die Arbeit zur Verfügung stünden, aufwändige Aufträge abzuarbeiten.

11) WOHLBEFINDEN BEI UND TROTZ ÜBERLANGER ARBEITSZEITEN

In diesem Kapitel werden Einflussfaktoren auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden bei beziehungsweise trotz überlanger Arbeitszeiten beschrieben.

Es geht hierbei darum, das Phänomen von Wohlbefinden von Personen, die sehr lange Arbeitszeiten haben, zu erklären und die Faktoren zu beschreiben, die dieses Wohlbefinden beeinträchtigen können.

Die Faktoren können entsprechend eines Ressourcen-Anforderungsmodells des Wohlbefindens (vgl. Lazarus und Folkman 1984) mit ihren Ausprägungen entweder als Ressource für Wohlbefinden oder aber am anderen Ende eines Kontinuums von Ausprägungen jeweils als Anforderungen verstanden werden, welche das Wohlbefinden bei überlangen Arbeitszeiten beeinträchtigen.

Zu Beginn des Kapitels werden folgende drei Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden beschrieben.

1. die empfundene Zeitautonomie
2. das Ausmaß der erhaltenen Anerkennung
3. die empfundene Einkommensfairness

Diese Faktoren bilden die Basis für die Erstellung einer Typologie.

Zur Beschreibung der einzelnen Typen werden drei weitere Dimensionen, die in geringerem Ausmaß ebenfalls einen Einfluss auf das Wohlbefinden bei überlangen Arbeitszeiten haben, erläutert.

- das Ausmaß der Karriereorientierung
- das Ausmaß außerberuflicher Verpflichtungen
- der Grad der erreichten Selbstverwirklichung in der Arbeit

Das Ausmaß der Bedeutung der einzelnen Faktoren könnte in einer quantitativen Studie überprüft werden. Nach der Darstellung der drei Haupteinflussfaktoren wird eine Typologie von Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden erklärt.

Den Abschluss des Kapitels bildet die detaillierte Darstellung aller neun Typen mit exemplarischer Verdeutlichung anhand ausgewählter Fallbeispiele.

Wohlbefinden

Das Wohlbefinden der Personen wurde auf Basis der Antworten auf die nachfolgenden Fragen des Interviewleitfadens sowie auf Basis von Äußerungen über Zufriedenheit mit der eigenen Situation und dem Leben im Allgemeinen, die im Verlaufe des Interviews gemacht wurden, eingeschätzt.

Im Rahmen des Leitfadens wurden folgende konkrete Fragen zum Wohlbefinden gestellt:

- Sind Sie zufrieden mit Ihrer Situation als SelbstständigeR?
- Würden Sie ganz allgemein gerne etwas an Ihrer Lebenssituation verändern?
- Wenn Sie es sich aussuchen könnten, wie viel würden Sie dann arbeiten?
- Würden Sie lieber angestellt arbeiten?

Für die Analyse wurden die Personen hinsichtlich ihres Wohlbefindens den drei Kategorien hohes, mittleres oder geringes Wohlbefinden zugeordnet.

Personen, die der Kategorie hohes Wohlbefinden zugeteilt wurden, zeichnen sich dadurch aus, dass sie ihre gesamte Arbeits- und Lebenssituation als ausgezeichnet empfinden. Sie haben keinerlei Veränderungswünsche und sind zufrieden mit ihrem Leben.

Sabine¹²¹, eine Erwachsenenbildnerin mit besonders hohem Wohlbefinden, kann sich in ihrer Arbeit gut verwirklichen und bezeichnet die Selbstständigkeit als Leidenschaft.

Also wirklich zu suchen, was ist meins hier, was kann ich hier realisieren, oder was ist mir wichtig dran oder was ist mein Lustgewinn aus dem Ganzen. Das nährt dann total. Das bringt dann die Sicherheit oder die Verlässlichkeit in dem Bereich. Man sollte daran arbeiten, was ist meine Leidenschaft, die ich darin realisieren kann. Das ist, glaub ich, etwas, was nährt. (I_14, Zeile 732-737)

Sabines hohes Wohlbefinden drückt sich aber auch darin aus, wie sie ihr soziales Umfeld und den Wert ihrer Freundschaften beschreibt.:

Also ich sauge auch sehr viel auf, was mein soziales Umfeld betrifft, was die Leute interessiert, die mir wichtig sind. Das stimmt total und das genieß' ich sehr. (I_14, Zeile 405-408)

¹²¹ Interview Nr. 14

Personen, die nicht so überschwänglich über ihre Lebenssituation berichten wie Sabine, die jedoch auch nicht unter ihrer Situation leiden, werden einer mittleren Kategorie des Wohlbefindens zugeordnet.

In diese Kategorie fällt auch Astrid¹²². Die Geisteswissenschaftlerin beschreibt sich selbst und ihre Lebenssituation als:

Im Großen und Ganzen eigentlich zufrieden jetzt, könnte man sagen. Ich meine, ja ich würde sagen, man könnte sagen, es passt ganz gut so, wie es ist. Ich meine natürlich, es gibt immer viel, das besser laufen könnte. Aber ich würde einmal sagen, es ist heute in Ordnung so, wie es ist. Ich meine, ich habe ja schon erzählt, das war nicht immer so, es hat schon auch Zeiten gegeben, da ist es mir nicht gut gegangen, aber wenn du mich jetzt fragst, dann passt das schon. (I_22, Zeile 610-616)

Personen mit geringem Wohlbefinden schließlich zeichnen sich dadurch aus, dass sie einen generell unglücklichen Eindruck vermitteln. Die Politikwissenschaftlerin Manuela¹²³ gehört zu dieser Personengruppe. Sie spricht, wie die folgenden Interviewausschnitte zeigen, während des gesamten Interviews immer wieder von Schwierigkeiten unterschiedlichster Art und davon, dass sie viele Aspekte ihrer Selbstständigkeit nerven. So leidet sie unter dem Preisdruck, unter dem sie steht, und darunter, dass sie, anstatt per se hohe Honorare bezahlt zu bekommen, ausverhandeln muss, wie viel ihre Arbeit wert ist. Dies unterscheidet sie zum Beispiel von Sabine, die die hohen Honorare, die sie sich ausverhandeln kann, als Bestätigung ihrer Arbeit empfindet.

Also die Zeit und der Preisdruck ist sehr schwierig. (I_24, Zeile 732-733)

Also diese, dass die Honorare immer niedriger gedrückt werden, man muss halt ständig einfordern und verhandeln und das ist mühsam. Das nervt mich einfach, das ständige Verhandeln um das Geld. Das ist nervig, du musst immer kämpfen. (I_24, Zeile 745-748)

Die Unmöglichkeit, Beruf von Privatem zu trennen, ist ein anderer Aspekt ihrer Arbeit, unter dem Manuela leidet.

Was ganz klar ist, so als Selbständige, dass Privates und Berufliches immens verschwimmt. Dass man sich sehr schwer tut, Grenzen zu setzen, es ist sicher besser, wenn man ein eigenes Büro hat. Also wenn man den privaten Raum und den beruflichen Raum auch noch teilt, ist es sicher ganz schlimm. (I_24, Zeile 774-778)

Die zwei zitierten Bereiche sind nur ein Ausschnitt von vielen anderen Lebensbereichen, die Manuela als schwierig und teilweise demütigend empfindet.

¹²² Interview Nr. 22

¹²³ Interview Nr. 24

Nach dieser Beschreibung des Wohlbefindens bei beziehungsweise trotz über-
langer Arbeitszeiten, das in diesem Kapitel erklärt werden soll, werden im fol-
genden Abschnitt sechs Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden dargestellt.

11.1 Beschreibung der Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden

Diese Faktoren sind das Ergebnis einer qualitativen Analyse der Interviews.
Neben den beschriebenen Faktoren konnten bei den interviewten Personen
keine weiteren Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden in Bezug auf die Arbeit
und die Arbeitszeiten¹²⁴ festgestellt werden.¹²⁵

Von den sechs Einflussfaktoren konnten im Verlaufe des Prozesses der Typen-
bildung mit der empfundenen Zeitautonomie, dem Ausmaß der erhaltenen An-
erkennung und der empfundenen Einkommensfairness drei als Haupteinfluss-
faktoren identifiziert werden.

1. Empfundene Zeitautonomie

Als erster Einflussfaktor auf das Wohlbefinden der Personen wird die Zeitauto-
nomie beschrieben. Für viele Personen ist es von besonderer Bedeutung, ob
sie den Eindruck haben, frei über ihre Zeit verfügen zu können, oder ob sie sich
dazu gezwungen fühlen, besonders viel zu arbeiten.

Für den Faktor der empfundenen Zeitautonomie werden die Personen in zwei
Gruppen unterteilt, in diejenigen mit einer als groß empfundenen Zeitautonomie
und in diejenigen, die einen Zwang zur Vielarbeit verspüren.

Sabine gehört zu den Selbstständigen, die ihren Alltag von großer Zeitautono-
mie und der Möglichkeit einer flexiblen Zeiteinteilung geprägt empfinden. Das
zeigt sich auch in einer Erzählung über ihren Tagesablauf.

Also so um, wenn ich zu Hause arbeite, fang ich um 9 Uhr auf jeden Fall,
also so 9 bis 1 ist so ziemlich fix, und wenn ich den ganzen Tag zu Hause
arbeiten kann, dann hab ich das Gefühl, wenn ich Lust hab, kann ich ein-
fach Zeitung lesen oder etwas anderes machen. (I_14, 138-142)

¹²⁴ Dieser Bezug auf den Lebensbereich der Arbeit und der Arbeitszeiten soll verdeutlichen, dass das
allgemeine Wohlbefinden der Personen von vielfältigsten Faktoren abhängig sein kann. Mit der Eingren-
zung des Phänomens auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden können diese anderen Faktoren jedoch aus-
geblendet werden.

¹²⁵ Davon ausgenommen sind nur Faktoren, die zum Bereich der Persönlichkeitsmerkmale und damit zu
psychologischen Bedingtheiten des Wohlbefindens gehören.

Wobei bei Sabine bemerkenswert ist, dass sie beschreibt, dass ihr das Erleben einer theoretischen Zeitautonomie reicht, um sich wohlfühlen, auch wenn sie die angesprochene Zeitung dann oft gar nicht liest.

Diese Zufriedenheit mit der imaginierten Möglichkeit, Pausen zu machen, die sich praktisch jedoch nicht umsetzen lässt, wird im letzten Abschnitt dieses Kapitels unter dem Begriff des „Autonomieparadoxons“ behandelt.

Auch die Projektmanagerin Laura¹²⁶ schätzt die Möglichkeit, sich ihre Arbeitszeit frei einzuteilen und nicht von fixen Bürozeiten abhängig zu sein.

Ja, ich stehe halt auf, wenn mich die Katzen wecken, und dann beginne ich gleich einmal zu arbeiten und trinke dabei meinen Kaffee. Und das geht dann so bis, ja, entweder bis mir irgendeine Besprechung da reinschneit, oder bis ich zu einer Besprechung gehe oder zum nett Mittagessen, wo man dann wieder sehr viel auch vorhat ähm ja und im Prinzip irgendwann zwischendurch wird dann einmal Haushalt gemacht, wenn ich eine Pause brauch. Also das ist so, irgendwann so nach ein, eineinhalb Stunden hast dann denn Kopf voll und denkst dir – Scheibenwischer - und das sind dann so die Zeiten, wo ich einmal so saugen gehe, Küche zusammenräumen gehe, einfach so dieses, dieses herrlich selbst Organisierte, was du im Büro nicht hast, weil dort kannst du nicht einfach für eine Stunde spazieren gehen, weil du jetzt in deinem Kopf so viel Infos drinnen hast, dass du befunden hast, die müssen einmal sitzen, damit du dann mal schaust, was du weitermachst, ob du überhaupt was weitermachst und wie du dich einordnest. Oder du bist gerade eine halbe Stunde gesessen und hast genau gewartet, was passiert jetzt eigentlich. Und dann ist eben auch super, wenn du dann einfach wieder Pause machen kannst, wenn du gerade willst. (I_28, Zeile 314.329)

Im Gegensatz zu Sabine und Laura erlebt ein Teil der anderen selbstständigen VielarbeiterInnen keine Zeitautonomie. Diese Personen beschreiben vielmehr einen Zwang zur Vielarbeit.

Die Fotografin Gudrun¹²⁷ gehört zu dieser Personengruppe. Sie beschreibt, dass es ihr schwer fällt, ihre Arbeitszeit zu begrenzen, da immer wieder sehr viel Arbeit zu tun ist und da es ihr auch sehr wichtig ist, ihre Arbeit gut zu machen. Das führt dazu, dass sie regelmäßig bis weit in den Abend in ihrem Büro hinter dem Computer sitzt.

Das Problem dabei ist dieses Nie-aufhören-Können, es gibt kein Ende. Und es gibt eben bei der Selbständigkeit gibt es eben immer so tausend Sachen, die zu tun sind. Und man ist eben nie fertig. Das vermischt sich eben alles so, die Freizeit und die Arbeit. Irgendwann unterscheidet sich das nicht mehr. Irgendwann ist man die Arbeit, man ist gleichzeitig Freizeit und die Arbeit. (I_10, Zeile 583-591)

¹²⁶ Interview Nr. 28

¹²⁷ Interview Nr. 10

Ihrer Beschreibung der Vermischung von Arbeit und Freizeit ist auch zu entnehmen, dass sie einen weiten Arbeitsbegriff verwendet, wenn sie ihre Arbeitszeiten angibt. Da sie einen Teil ihrer Arbeit am Computer machen muss, läuft sie immer wieder Gefahr, während der Arbeit auch Freizeit-Aktivitäten am Computer zu erledigen. Dazu kommt, dass viele ihrer Recherchen nicht eindeutig der Arbeit oder der Freizeit zuordenbar sind.

Für Gudrun ergibt sich daraus und auf Grund ihres stark ausgeprägten Perfektionismus das Problem ausufernder Arbeitszeiten, die sie nicht im gewünschten Ausmaß beeinflussen kann. So fühlt sie sich unter dem Zwang, jeden Tag sehr viele Stunden zu arbeiten, und hat den Eindruck, dass die Arbeit kein Ende nimmt.

Ingrid¹²⁸ beschreibt eine aus anderen Gründen stark eingeschränkte Zeitautonomie. Sie ist als Kosmetikerin auf ihre KundInnen angewiesen. Da diese häufig Termine im letzten Moment absagen oder überhaupt ohne abzusagen nicht zum vereinbarten Termin erscheinen, hat sie häufig Leerläufe in ihrer Tagesplanung, die sie nicht effizient nützen kann, was dazu führt, dass sie oft sehr lange am Abend und auch am Wochenende arbeiten muss, ohne ihre Pausen, die sie tagsüber hat, genießen zu können, da diese nicht durch ihre eigene Entscheidung zustande kommen.

2. Ausmaß der erhaltenen Anerkennung

Der zweite Faktor betrifft das Ausmaß der erhaltenen Anerkennung.

Die Befragten werden auf dieser Dimension zwei Ausprägungen zugeordnet. Es gibt die Personen, die den Eindruck vermitteln und davon erzählen, ausreichend Anerkennung zu erhalten. Dieser Gruppe gegenüber stehen diejenigen Personen, die darunter leiden, zu wenig Anerkennung zu bekommen.¹²⁹

Die Trainerin Alexandra¹³⁰ gehört zu den Personen, die ausreichend Anerkennung bekommen. So beantwortet sie die Frage danach, ob sie genügend Anerkennung bekommt, mit einem klaren:

Ja, wenn man die finanzielle Anerkennung ausklammert. (I_18, Zeile 387)

¹²⁸ Interview Nr. 27

¹²⁹ Wobei alle viel arbeitenden Personen, die darüber berichten, zu wenig Anerkennung zu bekommen, auch darunter leiden. Personen, denen Anerkennung nicht besonders wichtig ist und die wenig Anerkennung bekommen, berichten über dieses geringe Ausmaß der erhaltenen Anerkennung kaum oder auf andere Art und Weise, als die Personen, die gerne mehr Anerkennung bekommen würden.

¹³⁰ Interview Nr. 18

Die Anerkennung, die sie bekommt, äußert sich:

Durch zufriedene Menschen, mit denen ich dann zu tun habe. Entweder in Seminaren, Lehrgängen, oder in Projekten, bei Aufführungen, bei Kooperationspartnern, bei Auftraggebern. Da gibt es zu einem sehr hohen Prozentsatz hohe Zufriedenheit und daher krieg ich genug Anerkennung. (I_18, Zeile 444-448)

Diese Anerkennung ist Alexandra, wie sie an anderen Stellen des Interviews anmerkt, sehr wichtig.

Der Journalist Josef¹³¹ beklagte sich im Verlaufe des Interviews immer wieder stark und explizit darüber, dass er in seiner Arbeit viel zu wenig Anerkennung bekommen hat. Er wird daher auf dem Kontinuum der Ausprägungen der für die Arbeit erhaltenen Anerkennung dem Pool des Anerkennungsmangels zugeordnet.

Vom Ausmaß her etwas weniger dramatisch, vor allem aber auch ohne die Alternative, sich aus dem Arbeitsleben zurückzuziehen, erlebt auch die Kosmetikerin Ingrid¹³² immer wieder mangelnde Anerkennung für ihre Tätigkeit.

Ja also wie schon gesagt, da geht es einfach auch um eine fehlende Wertschätzung meiner Tätigkeit durch diese Kundinnen. Also das macht mir schon zu schaffen muss ich sagen. Obwohl, also ich muss auch sagen, dass es dann immer wieder Kundinnen gibt, die sind sehr wertschätzend, also die kommen regelmäßig, die richten sich auch ein bisschen nach mir, wenn ein Wunschtermin gerade sehr schwer geht, und die sagen dann auch immer wieder, dass sie sich wohlfühlen bei mir, und dass sie sich viel schöner fühlen, wenn sie bei mir waren. Also das baut mich auch immer wieder auf. Nur überwiegen eben, also das ist leider schon so, es überwiegen eben leider die anderen. Und ich muss sagen, manchmal frage ich mich, also manchmal frage ich mich dann ja wirklich, warum tu ich mir das Ganze eigentlich an? (I_27, Zeile 905-915)

Josef und Ingrid stehen in ihrem Empfinden der Geringschätzung ihre Arbeit für die ganze Gruppe derjenigen Personen, die unter mangelnder Anerkennung leiden.

3 Empfundene Einkommensfairness

Der dritte Haupteinflussfaktor auf das Wohlbefinden bei überlangen Arbeitszeiten ist die empfundene Einkommensfairness. Mit dem Terminus der empfundenen Einkommensfairness wird bezeichnet, wie zufrieden Personen unter Berücksichtigung ihrer Qualifikationen und ihres Arbeitsaufwandes mit ihrem Einkommen sind.

¹³¹ Interview Nr. 6

¹³² Interview Nr. 27

Die Personen werden auf der Dimension der Einkommensfairness für die Typologie den beiden Pools „fair“ und „unfair“ zugeordnet.

Exemplarisch für eine hohe Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen ist Sabine. Die Erwachsenenbildnerin ist hoch zufrieden mit ihrem Einkommen und interpretiert die hohen Honorare, die sie verlangen kann, auch als Teil der Anerkennung, die ihr für ihre Arbeit gezollt wird.

Das möchte ich mir leisten können. Dazu dienen dann gut bis sehr gut bezahlte Tagsätze, die ich mir nur leisten kann, wenn ich gute Arbeit liefere. Das ist mein Anspruch an Qualität. Ich bin nicht ganz billig, aber die Leute wissen, was sie haben an mir sozusagen. Das geht natürlich nicht sofort, das ist der Ruf, den man sich erwerben muss durch viel Arbeit. Aber es bringt es total. Mit dem bin ich hochzufrieden. (I_14, Zeile 664-669)

Auch Andreas¹³³ war zum Zeitpunkt des ersten Interviews, das mit ihm geführt wurde, mit seinem Einkommen hoch zufrieden. Der Kommunikationsberater erlebte seit dem Beginn seiner Selbstständigkeit einen permanenten Anstieg seiner Honorare und war so, mit der Perspektive bald mehr zu verdienen und auch aufgrund seiner geringen formellen Ausbildung, mit seinem damaligen Verdienst hoch zufrieden.

Naja klar passt mir das jetzt so recht gut. Man muss ja auch sehen, ich werde auch heuer deutlich viel mehr Umsatz machen als letztes Jahr. Ich bin da jetzt nicht so, es ergibt sich. Es ist irgendwie logisch. Ich hab schon, in einer Art so arbeite ich darauf hin, dass die Arbeitszeit oder das, was ich leiste, gegenüber dem Auftraggeber diese Zeit immer wertvoller wird, wird sie auch. (I_4, Zeile 802-807)

Ich würde mich schon freuen, wenn es heuer € 25.000,-- bis € 30.000,-- Umsatz sind. Aber keine Ahnung, das ist schon abhängig von dem, was sich ergibt. Ich habe heuer nicht die Bedenken, dass das nicht annähernd zu schaffen ist. (I_4, Zeile 813-817)

Etwa ein Jahr später, kurz nach Ausbruch der Wirtschaftskrise, schildert Andreas seine Situation ganz anders als beim ersten Interview. Andreas sieht sich heute als Opfer der Wirtschaftskrise und beklagt, dass plötzlich niemand mehr Geld für seine Dienste ausgeben möchte. „Und falls dann doch einmal jemand sagt, stimmt, das kann ich jetzt echt gut gebrauchen, dann wollen die plötzlich nur noch sehr wenig dafür bezahlen. Also das ist jetzt echt kein Spaß mehr“ (I_4-2, Zeile 75-78).

Auch Alexandra bemängelt, dass sie höhere Honorare für ihre Leistung erhalten sollte, und empfindet geringe Stundenlöhne als Zeichen mangelnder Anerkennung, was sie jedoch durch die Anerkennung, die sie auf andere Art bekommt,

kompensieren kann. Ihre geringen Honorare führt Alexandra, die schon seit mehr als 20 Jahren selbstständig ist, auf mehrere Ursachen zurück. So meint sie, dass sie auf Grund ihrer Frauensozialisation nicht gewohnt und ausreichend motiviert sei, höhere Honorare auszuverhandeln. Gleichzeitig führt sie ihre Stundensätze auch auf ihr Produkt zurück. Da ihre Angebote Neuigkeitswert hätten, seien die Auftraggeber nicht bereit, so viel zu zahlen wie für andere, altbekannte und bewährte Angebote. So antwortet sie auch auf die Frage, ob sie genug Anerkennung bekomme:

Ja, glaub ich. Nicht allerdings finanzielle Anerkennung, das ist so etwas, wo ich das Gefühl hab, das ist so ein Wechselspiel zwischen persönlicher Frage, Frauensozialisation, Themenbereich und dem, was der Markt hergibt. Ich bin persönlich leider weit davon entfernt knallharte Preisverhandlungen zu machen, das hängt wieder damit zusammen, dass ich mit Zahlen nicht so gut umgehe. Ich glaub auch, dass Männer da anders motiviert sind. Männer sind da anders gepolt, vielleicht auch mit der Idee, dass sie eine Familie versorgen wollen, viel selbständiger auf den Putz hauen als ich das als Frau tu. Das ist das eine. Dann ist sowieso klar, dass Frauen verdienen sowieso weniger als Männer, und dann bin ich noch in Bereichen tätig, da hab ich zwar den Vorteil, dass ich vielleicht ein bisschen weniger Konkurrenz hab am Markt, das kommt zwar langsam, aber die Themen, mit denen ich unterwegs bin, sind sehr innovativ, aber natürlich hat das dann natürlich auch wieder die Konsequenz, dass das oft so, naja, probieren wir es mal aus, unter diesem Aspekt dann Aufträge hergegeben werden, und dass die dann einen Preis haben, für ein Produkt, das innovativ ist, ist auch wieder schwierig. Also vom Preis her mein ich, könnte noch mehr Anerkennung da sein. (I_18, Zeile 421-404)

Alexandra verlangt, wie sich auf Nachfrage herausstellt, an einem Seminartag zwischen 700 und 900 Euro plus 20% Umsatzsteuer. Ihr Ziel wäre es, 1200 Euro zu verdienen.

Der Vor- und Nachbereitungsaufwand für einen solchen Seminartag differiert stark. Bei einem Seminar, das sie schon einmal durchgeführt hat, benötigt sie für drei Tage Seminar in etwa einen Tag Vorbereitung. Für neue Seminare muss sie sich bei weitem intensiver vorbereiten. Dazu kommt, wie sie betont, dass sie mit den Honoraren, die sie erhält, nicht nur ihr Leben, sondern auch unter anderem ihr Büro, Werbeauslagen, Fortbildungsauslagen, Versicherung und Rücklagen bezahlen muss.

Bei durchschnittlich einem Seminartag pro Woche kommt sie mit einem Jahresumsatz von 60.000 Euro dennoch auf einen bei weiterem höheren Jahresum-

¹³³ Interview Nr. 4 (Kommunikationsberater)

satz, als es Andreas zum ersten, optimistisch gestimmten Interviewzeitpunkt als Ziel formuliert hat.

Die empfundene Einkommensfairness und die Zufriedenheit mit dem Einkommen sind also nicht nur von der absoluten, erreichten Einkommenssumme abhängig, sondern auch von vielen anderen Faktoren, wie dem Berufsalter, dem Ausbildungsgrad und den laufenden Ausgaben.

Von der empfundenen Einkommensfairness zu unterscheiden ist die Möglichkeit der Existenzsicherung durch das Einkommen.

Existenzsicherung durch die Arbeit

Die Existenzsicherung durch die Arbeit ist bei allen von mir interviewten Personen mit überlangen Arbeitszeiten gegeben.¹³⁴ Unter den Personen mit normalen beziehungsweise geringen Arbeitszeiten finden sich hingegen einige, die neben ihrem Verdienst als Selbstständige auch darauf angewiesen sind, von ihren EhepartnerInnen finanziell unterstützt zu werden.¹³⁵

Nach der Beschreibung der drei Haupteinflussfaktoren auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden folgt eine Darstellung drei weiterer Dimensionen, die das Wohlbefinden bei überlangen Arbeitszeiten in geringerem Ausmaß beeinflussen können.

4. Ausmaß der Karriereorientierung

Für diese Dimension der Erklärung von Wohlbefinden trotz oder bei überlangen Arbeitszeiten wird zwischen Personen unterschieden, die eine starke Karriereorientierung aufweisen und solchen, denen neben ihrer Arbeit auch ihre Familie, FreundInnen oder unterschiedliche Freizeitaktivitäten wichtig sind.

Die Zuordnung zu starker Karriere- oder Familien-/FreundInnen-/Freizeitorientierung erfolgte nach den Selbstzuschreibungen der Personen. So werden auch diejenigen Personen, die in ihren Arbeitsbegriff Aktivitäten wie künstlerische Betätigung oder soziales Engagement integrieren, als karriere-

¹³⁴ Es ist jedoch hinzuzufügen, dass sich die Definitionen eines existenzsichernden Einkommens von Person zu Person stark unterscheiden.

¹³⁵ Diese Personengruppe wurde im Kapitel über die Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit als letzter Typus (IIIb, die ZuverdienerInnen) beschrieben.

orientiert bezeichnet, auch wenn dieselben Tätigkeiten für andere Personen einer Freizeitorientierung entsprechen würden. Diese Zuordnung geschieht gemäß der Entscheidung, in dieser Arbeit die Selbstbeschreibungen der Personen ernst zu nehmen und die Vielfalt der Aktivitäten, die in den Arbeitsbegriff integriert werden können, zu dokumentieren, aber nicht zu werten.

Beispiele für eine nahezu ausschließliche Karriereorientierung sind Sabine und Andreas. Sabine erklärte im Verlaufe des Interviews immer wieder, dass ihr die Beziehung zu ihrem Lebenspartner zwar wichtig sei, dass sie für ihn jedoch keinesfalls beruflich leiser treten würde, dass er dies aber auch gar nicht von ihr verlange.

Für Sabine, die keine Kinder hat und die ihre Freizeitaktivitäten im Sinne sozialen Engagements in ihre berufliche Aktivität integriert, ist der Beruf eindeutig der wichtigste Lebensbereich.

Die Situation bei Andreas ist ähnlich. Er verbindet Freundschaften und berufliche Aktivitäten häufig und nimmt sich kaum dazu Zeit, FreundInnen außerhalb für ihn potentiell beruflichen Kontexten zu treffen. Da der Single auch seine gesamte Freizeitgestaltung als Teil seines Berufes definiert, besteht sein Leben fast ausschließlich aus Arbeit.

Im Gegensatz zu Sabine und Andreas weist Anna¹³⁶ neben der Karriereorientierung auch ein großes Ausmaß an Familienorientierung auf. Ihre Kinder sind der Beraterin sehr wichtig. Aus diesem Grund fühlt sie sich oft hin- und hergerissen zwischen Beruf und Kindern. Sie beschreibt, wie froh sie darüber ist, dass ihr Mann sie mit den Kindern stark unterstützt. Doch auch mit dieser Unterstützung bleibt, wie sie erzählt, kaum Zeit für sich selbst.

Auch Gerlinde¹³⁷ ist nicht ausschließlich auf ihre Karriere orientiert. Als alleinerziehende Mutter einer Tochter im Teenageralter versucht die freiberufliche Lehrerin gezielt, qualitativ hochwertige Zeit mit ihrem Kind zu verbringen und die Zeit, wenn die Tochter in der Schule ist, sowie Abende und Nächte für die Arbeit zu verwenden.

Gerlinde und Anna eint, dass sie Karriere- und Familienorientierung auf Kosten der Stunden, die sie schlafen, zu vereinen versuchen.

¹³⁶ Interview Nr. 29

¹³⁷ Interview Nr. 13

5. Ausmaß außerberuflicher Verpflichtungen

Das Ausmaß der außerberuflichen Verpflichtungen steht in engem Zusammenhang mit dem Ausmaß der Karriereorientierung der Personen, da sich beides wechselseitig beeinflusst. Personen mit reiner Karriereorientierung richten sich ihr Leben in den meisten Fällen so ein, dass sie kaum außerberufliche Verpflichtungen haben. Personen mit vielen außerberuflichen Verpflichtungen wiederum sehen meist nicht nur ihren Beruf und ihre Karriere als zentralen Lebensinhalt mit entsprechenden zeitlichen Erfordernissen an.¹³⁸

Die außerberuflichen Verpflichtungen der Personen betreffen Reproduktionsarbeiten wie Haushaltsführung, Kinderbetreuung oder die Betreuung alter Menschen genauso wie eingegangene Verpflichtungen im Bereich ehrenamtlicher Betätigungsfelder, sofern diese nicht als Bestandteil der Arbeit verstanden werden.

Personen mit überlangen Arbeitszeiten und zusätzlich starken außerberuflichen Verpflichtungen leiden häufig unter einer massiven Doppelbelastung und entwickeln, wie oben beschrieben, häufig Strategien wie Schlafreduktion, um allen Verpflichtungen nachkommen zu können.

Die meisten Personen jedoch, die ein hohes Ausmaß an außerberuflichen Verpflichtungen aufweisen, haben keine überlangen Arbeitszeiten. Das Ausmaß außerberuflicher Verpflichtungen kann somit auch als hemmender Faktor für die Entwicklung überlanger Arbeitszeiten angenommen werden. Bei den wenigen Personen jedoch, bei denen überlange Arbeitszeiten und ein hohes Ausmaß außerberuflicher Verpflichtungen gleichzeitig auftreten, wirkt sich diese Kombination negativ auf das Wohlbefinden aus.

6. Grad der erreichten Selbstverwirklichung in der Arbeit

Als letzter Einflussfaktor auf das Wohlbefinden bei überlangen Arbeitszeiten wird der Grad der erreichten Selbstverwirklichung in der Arbeit beschrieben.

¹³⁸ Wobei an dieser Stelle angemerkt werden muss, dass einige der von mir befragten Männer, die von ihren zeitlichen Prioritäten eindeutig auf ihre Karriere hin orientiert sind, auf die Frage nach dem wichtigsten Bereich in ihrem Leben die Familie angeben, wohingegen die meisten befragten Frauen mit reiner Karriereorientierung auch den Beruf und die Karriere als zentralen Lebensbereich angeben. Für Männer scheint also die im Interview erzählte Zentralität des Lebensbereiches Familie in keinem engen Zusammenhang mit ihrer zeitlichen Prioritätensetzung zu stehen, wohingegen Frauen, die ihrer Familie nur wenig Zeit widmen, auch sagen, dass der Beruf für sie von oberster Priorität ist.

Die meisten Personen mit überlangen Arbeitszeiten arbeiten sehr gerne und haben den Eindruck, dass sie sich in ihrer Arbeit verwirklichen können, was sich im Interview in Aussagen wie: „Das ist auch lustvoll und befriedigend, wenn man so arbeitet und merkt, was da weitergeht“ (I_14, Zeile 303-304). äußert.

Bei den wenigen Vielarbeitenden jedoch, die sich in ihrer Arbeit nicht verwirklichen können, führt dies dazu, dass sie, auch wenn die übrigen Faktoren für ein hohes oder zumindest mittleres Wohlbefinden sprechen würden, eher unglücklich sind.

Dies führt auch dazu, dass für die Typologie des Wohlbefindens, die im nächsten Abschnitt erläutert wird, zwischen zwei Typen, den Gestressten und den prekär Anerkannten, unterschieden wird, die sich in den Haupteinflussfaktoren gleichen, wobei jedoch bei einem der beiden Typen die fehlende Selbstverwirklichung in der Arbeit zu geringem Wohlbefinden führt, während der andere Typus immerhin ein mittleres Wohlbefinden aufweist.

11.2 Überblick über die Wohlbefindenstypologie

In die im Folgenden dargestellte Typologie gehen die drei Haupteinflussfaktoren, die empfundene Zeitautonomie, das Ausmaß der Anerkennung und die Einkommensfairness, als erklärende Variablen für das Phänomen des arbeitsbezogenen Wohlbefindens bei überlangen Arbeitszeiten ein.

Nach einer Unterteilung des Wohlbefindens in drei Kategorien und der Einflussfaktoren in jeweils zwei Kategorien und auf Basis der Zuordnung der InterviewpartnerInnen zu den Feldern der aus der Kombination der Einflussfaktoren mit den Kategorien des Wohlbefindens entstandenen Tabelle konnten neun unterschiedliche Typen entwickelt werden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zuordnung der Typen zu den Kategorien des Wohlbefindens und der Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden bei überlangen Arbeitszeiten.

Tabelle 10: Zuordnung der Typen zu Haupteinflussfaktoren auf das Wohlbefinden bei überlangen Arbeitszeiten

	Wohlbefinden		
	hoch	mittel	gering
Empfundene Zeitautonomie	Typ1: die glücklichen Workaholics	Typ 5: die unfair entlohnt Gestressten	Typ 8: die zeitautonom Prekären und Typ 9: die Missachteten
Zwang zur Vielarbeit		Typen 2: die gestresst Anerkannten, Typ 3: die Gestressten & Typ 4: die Zeitautonomen	Typ 6: Die VerliererInnen und Typ 7: die prekär Anerkannten
ausreichend Anerkennung	Typ1: die glücklichen Workaholics	Typ 2: die gestresst Anerkannten, Typ 3 die Gestressten & Typ 5: die unfair-entlohnt Gestressten	Typ 7: die prekär Anerkannten
Mittel oder zu wenig Anerkennung		Typ 4: die Zeitautonomen	Typ 6: die VerliererInnen, Typ 8: die zeitautonom Prekären, & Typ 9: die Missachteten
Empfundene Ein-kommensfairness	Typ1: die glücklichen Workaholics	Typen 2: die gestresst Anerkannten & Typ 4: die Zeitautonomen	Typ 9: die Missachteten
Empfundenes unfaires Einkommen		Typ 3: die Gestressten & Typ 5: die unfair-entlohnt Gestressten	Typ 6: die VerliererInnen, Typ 7: die prekär Anerkannten und Typ 8: die zeitautonom Prekären

Die neun in der Tabelle dargestellten Typen werden im Folgenden durch ihre Zuordnung zu den Kategorien des Wohlbefindens und den Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden charakterisiert und durch die exemplarische Darstellung einzelner VertreterInnen des Typus näher erläutert.

Allgemein kann festgestellt werden, dass sowohl mittleres wie auch geringes Wohlbefinden durch je vier verschiedene Kombinationen von Merkmalsausprägungen erklärt werden kann. Das bedeutet, dass je vier unterschiedliche Typen mittleres beziehungsweise geringes Wohlbefinden aufweisen.

Hohes Wohlbefinden kann von den insgesamt neun beschriebenen Typen nur durch eine bestimmte Merkmalskombination erklärt werden, da, um trotz über-

langer Arbeitszeiten ein hohes Wohlbefinden zu erlangen, für alle drei Haupteinflussfaktoren die positiven Ausprägungen gegeben sein müssen.

Auf den nächsten Seiten werden die einzelnen Typen dargestellt.

Typ 1: Die glücklichen Workaholics

Die glücklichen Workaholics zeichnen sich dadurch aus, dass sie extrem lange Arbeitszeiten angeben und dabei ein sehr hohes Wohlbefinden haben. Das hohe Wohlbefinden resultiert daraus, dass die Selbstständigen ein sehr hohes Ausmaß an Zeitautonomie erleben, ausreichend Anerkennung bekommen und mit ihrem Einkommen zufrieden sind, das sie als fair und als ihrer Ausbildung, den von ihnen geleisteten Arbeitsstunden und der erbrachten Produktqualität angemessen empfinden.

Die Anzahl der angegebenen Arbeitsstunden der glücklichen Workaholics reichen bis zu „sicher so an die 120 Stunden pro Woche, also im Durchschnitt, ja das kommt schon hin“ (I 23, Zeile 156)¹³⁹. Gleichzeitig beschreiben Personen dieses Typus ein hohes Ausmaß an gefühlter Zeitautonomie, wie zum Beispiel Sabine, die in Verbindung mit ihrer empfundenen Zeitautonomie ein Gefühl der großen Freiheit beschreibt.

Der Techniker Günther¹⁴⁰ erlebt seine Zeitautonomie und das Gefühl der Freiheit als Selbstständiger weniger auf Grund seines Tagesablaufes als durch die Möglichkeit:

Wenn das Wetter schön ist, eben auch mal Mittwoch und Donnerstag in die Berge zu fahren. Einfach so, ohne dass ich irgendwen um Urlaub bitten muss. Kein Chef, den ich fragen muss, kein Urlaubsplan, der eingehalten werden muss, keine Urlaubstage, die verbraucht sein können. Wenn ich Lust habe, fahre ich einfach. Und dann bringe ich das eben wieder herein. Also ich meine, wenn dann viel zu tun ist, dann arbeite ich eben auch einmal Tag und Nacht durch, eine Zeit lang. Und das ist dann auch ok. (I_15, Zeile 423-428)

Neben dem Gefühl, trotz der vielen Arbeit frei über die eigene Zeit verfügen zu können, ist für die glücklichen Workaholics auch sehr wichtig, dass sie ausrei-

¹³⁹ Sehr hohe Stundenanzahlen wie diese werden meist, so auch bei I 23, im Verlaufe des Interviews wieder relativiert. Trotzdem bleibt Andrea auch nach späterer Revidierung der 120 Stunden dabei, dass sie sicher immer mindestens 80 Stunden pro Woche arbeitet.

¹⁴⁰ Interview Nr. 15

chend Anerkennung bekommen. Sabine erzählt im Interview, auf welche Weise sie diese Anerkennung, die ihr, wie sie betont, auch sehr wichtig ist, bekommt.

Also erstens, bekomme ich Feedback. [...]. Anerkennung bekomme ich auch so durch Einladungen und Engagements oder Weiterempfehlungen. Also wenn ich jetzt so diesen Bereich anschau, ist das nachdem ich so eine etwas quere Karriere habe, da so institutionelle Anerkennung, also wenn ich solche Aufträge bekomme, ist das auch eine Form von Anerkennung. Na eigentlich, Einladungen zu Diskussionen oder überhaupt Aufträge auch. Also das, wir haben gehört, dass sie, oder sie haben das doch dort gemacht. Das ist schon da. Einladungen auch für Anbotslegungen, zu Kongressen nach Übersee, das ist super. Da kann ich mich nicht beschweren, das genieße ich schon. (I_14, Zeile 370-382)

Günther hingegen erklärt, im Interview nach der Bedeutung, die Anerkennung für ihn hat, befragt, dass ihm diese eigentlich nicht besonders wichtig sei. Im Laufe des Interviews erwähnt er jedoch immer wieder, dass er in ausreichendem Ausmaß Anerkennung erhält. Dies zeigt sich in Form von Folgeaufträgen, die er erhält, in Form von Weiterempfehlungen, die für ihn besonders wichtig sind, aber auch in Beziehungen, die zwischen der freundschaftlichen und der Beziehungsebene angesiedelt sind.

Ja, also wenn du mich jetzt so ganz direkt danach fragst. Also ja, das schon. Es gibt sicher Kumpels, die vielleicht ein bisschen neidisch sind, dass es bei mir so gut läuft, aber auch jüngere Kollegen, die mich auch immer wieder einmal fragen, wie ich das Ganze so angegangen bin, weil sie sich auch gerne selbstständig machen möchten. Und dann ist es natürlich sehr rational jemanden zu fragen, der erfolgreich ist und der quasi schon weiß, wie's geht. (I_15, Zeile 217-221)

Es führt aber auch zu Wohlbefinden, wenn die Bezahlung den Erwartungen und Wünschen entspricht. Für Sabine ist die gute Bezahlung ihrer Arbeit insbesondere auch wichtig, weil sie sich damit ehrenamtliche Tätigkeiten, die sie in ihren Arbeitsbegriff integriert, querfinanzieren kann.

Ich arbeite auch gerne gut, sonst interessiert es mich auch nicht. Wenn das dann entsprechend bezahlt ist, dann stimmt es. Das macht einen Teil der Zufriedenheit aus. (I_14, Zeile 670-673)

Neben der empfundenen Zeitautonomie, der Anerkennung, die sie für ihre Tätigkeit bekommen, und ihrer Zufriedenheit mit der Bezahlung zeigt das Zitat von Sabine, dass glückliche Workaholics auch oft über ein hohes Ausmaß an Identifikation mit ihrem Beruf und ihrem Produkt verfügen.

Als Sonderform des Typus der glücklichen Workaholics kann schließlich „der/die ArchitektIn als KünstlerIn“ beschrieben werden, mit ihrem Ideal eines

kreativen Flow, in welchem „[...] alles möglich ist. Weil du dann so drin bist. Das kannst du mit nix vergleichen. Das ist echt cool“ (eth_I_7, Zeile 347-348).

Die Architektin Katharina¹⁴¹ ist fasziniert von diesem Gefühl. Sie findet es zwar ganz prinzipiell gesehen nicht so gut, wenn man so viele Nächte hintereinander arbeitet, gleichzeitig beschreibt sie diese durchgearbeiteten Nächte

... wie eine andere Welt. Du sitzt da im Zeichensaal und noch zwei, drei andere auch vielleicht. Und schön langsam wird es dunkel und die Lichter gehen an und du weißt, du wirst heute lange bleiben, und du arbeitest so vor dich hin und irgendwann, vielleicht um elf Uhr am Abend, vielleicht erst um zwei Uhr in der Früh, da macht es dann plötzlich klick. Da kippst du dann so hinein ins Zeichnen und da ist dann eben, also das hab ich eh schon gesagt, da ist dann plötzlich alles möglich. Und das ist ja das Geniale an diesem Gefühl. (eth_I_7, Zeile 350-355)

Nach der Darstellung der glücklichen Workaholics werden die vier Typen Selbstständiger mit mittlerem Wohlbefinden beschrieben, welches durch unterschiedliche Konstellationen der drei Haupteinflussfaktoren auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden und teilweise durch den zusätzlichen Einfluss von Selbstverwirklichung in der Arbeit zustande kommt.

Typ 2: Die gestresst Anerkannten

Das Wohlbefinden der rundum Anerkannten ohne Zeitautonomie ist weder besonders hoch noch wirklich gering. Sie geben an, über ihre Zeit nicht frei bestimmen zu können, und fühlen sich zu ihren langen Arbeitszeiten gezwungen. Da sie aber ausreichend Anerkennung erfahren und ihr Einkommen als fair und angemessen erleben, wirken sich die erzwungenen langen Arbeitszeiten nicht übermäßig negativ auf ihr Wohlbefinden aus.

Anna¹⁴² gehört zu dieser Personengruppe. Die Beraterin ist sehr zufrieden mit ihrer Arbeit und könnte sich keine andere vorstellen. Auch mit ihrem Verdienst ist Anna zufrieden, da sich dieser, nach schwierigeren Anfangszeiten, wie sie erzählt, inzwischen auf einem hohen Niveau eingependelt hat, was sie sehr genießt und auch als Anerkennung ihrer Expertise wertet. Zu dieser finanziellen Form der Anerkennung kommt auch immaterielle Anerkennung in Form von ausgedrückter Wertschätzung ihrer Arbeit oder direktem Lob in ausreichendem Ausmaß. Ihre Lebensqualität wird nur durch die fehlende Zeit für sich selbst und

¹⁴¹ Ethnographisches Interview Nr. 7

den Dauerstress, in dem sie sich befindet, eingeschränkt. Sie erzählt, dass sie vor allem auch, weil sie die Betreuung ihrer Kinder mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinen muss, kaum zeitliche Spielräume hat und jede Minute ihres Tages fix verplant ist. Dazu kommt, dass sie auch nicht gut einplanen kann, wann ihre Kinder sie brauchen.

Das ist anfallsartig, der Vorteil in meinem Beruf ist, dass ich mir die Zeit nehmen kann, wann sie gebraucht wird, ja also, wenn irgendein Lehrer schreit, Alarm ruft, dann renn ich halt, was man nicht kann, nicht so leicht, wenn man angestellt ist. Aber das bedeutet natürlich auch, dass ich rausgerissen werde, dass meine Arbeit nicht fertig wird, und dass ich wieder alles in den Abend hinein oder in den frühen Morgen, in meinem Fall eher im frühen Morgen, schieben muss. Aber ich könnte nicht sagen, wie viel Stunden am Tag ich mit den Kindern verbringe, also ich habe das Gefühl, ich bin viel mit ihnen zusammen, weil ich auch viel arbeite, zu Haus und damit verfügbar bin für die Kinder. (I_29, Zeile 102-110)

Trotz diesem permanenten Stress und ihrem Schlafdefizit, da sie, wie sie sagt, maximal fünf Stunden pro Nacht schläft, ist Anna aber zufrieden mit ihrem Leben. Sie findet, dass sich ihre berufliche Tätigkeit gut entwickelt hat und ist froh über ihre finanzielle Unabhängigkeit, die sie auf Grund ihres hohen Verdienstes für gesichert erachtet.

Also jetzt, für mich glaube ich vielleicht fast, ich muss gleich auf Holz klopfen, damit das so bleibt, aber, aber für mich gar kein Thema mehr, weil ich's jetzt eh geschafft hab, ja, in eine, in eine Preiskategorie gehen, wo ich sage, okay, jetzt kann ich schon davon leben, ja. Also auch, wenn, wenn mein Mann sich verabschiedet und sich ein Cabrio und eine Freundin zulegt ((lacht)), kann ich immer noch davon leben, ja, mit meinen Kindern und, und ich denke mir, das ist in Ordnung und ich würde sicher wirtschaftlich das schaffen, aber das ist noch nicht lang so. (I_29, Zeile 964-971)

Typ 3: Die Gestressten

Ähnlich wie die gestresst Anerkannten fühlen sich auch die Gestressten unter Druck gesetzt, sehr viel zu arbeiten, und haben den Eindruck, nicht frei über ihre Zeit verfügen zu können. Das Wohlbefinden dieser Personengruppe leidet neben dem erlebten Arbeitszwang auch darunter, dass die Personen gerne mehr Anerkennung für ihre Arbeit bekommen würden. Da jedoch das relativ hohe Einkommen als fair empfunden wird, liegt ihr Wohlbefinden dennoch im mittleren Bereich.

Gudrun erzählt von der Belastung, die sich dadurch ergibt, dass sie oft den Eindruck hat, viel zu viel zu arbeiten, dass sie ihre Arbeitsstunden aber auch nicht

¹⁴² Interview Nr. 29

wirklich begrenzen kann, da Freizeit und Arbeitszeit teilweise miteinander verschwimmen.

Ja schon, also ich finde schon, die ganze Selbständigkeit ist eine große Belastung. Weil auch, also die die Arbeitszeiten, die sind halt so, die ergeben sich so. Diese wahnsinnig vielen Arbeitsstunden, also dieses Nie-aufhören-Können, es gibt kein Ende. Und weil es auch, es ist auch so, ein Vor-sich-hin-Arbeiten also vor sich hin und eben eher allein. Und es gibt eben, bei der Selbständigkeit gibt es eben immer so tausend Sachen, die zu tun sind. Und man ist eben nie fertig. Das vermischt sich eben alles so, die Freizeit und die Arbeit. Irgendwann unterscheidet sich das nicht mehr. Irgendwann ist man die Arbeit, man ist gleichzeitig Freizeit und die Arbeit. (I_10, Zeile 580-591)

Auch das Thema der Anerkennung ist für die Fotografin eher schwierig, da sie zwar immer wieder ausgesprochene Anerkennung für ihre Arbeit erhält, sie sich aber dennoch bei weitem mehr Anerkennung wünschen würde.

Ob ich jetzt genug Anerkennung kriege, schwankt total. Wenn die Auftragslage gut ist und jemand ruft an und sagt dir, das war super, dann ist das schön. Aber nein, insgesamt bekomme ich nicht genug Anerkennung. Es wäre schön, wenn es einen Mentor gibt, der sagt so und so und so. Das ist eben nicht der Fall. Es ist eben niemand da, der die Arbeit bewertet, oder das, was man tut. Man muss sich selbst belohnen. Das muss man dann immer selbst, immer wieder erinnern, wie sich alles entwickelt hat und wie weit man gekommen ist. Ich mache das halt immer so. Das ist schwer. (I_10, Zeile 295-304)

Gleichzeitig ist Gudrun aber auch sehr glücklich, dass sie ihren Traumjob ausüben kann und dass es ihr möglich ist, davon zu leben. Sie fühlt sich gut bezahlt und hat auch den Eindruck, inzwischen eine gewisse Sicherheit und Konstanz in ihren Einkünften erlangt zu haben.

Diese Einkommenssicherheit in Kombination mit der empfundenen Einkommensfairness wiegt das Problem der langen Arbeitszeiten und der teilweise mangelnden Anerkennung auf, so dass sie sich, wie sie meint, im Großen und Ganzen doch ganz wohl fühlt mit ihrer Situation. Es könnte besser sein, aber es passt.

Typ 4: Die Zeitautonomen

Der Typus der Zeitautonomen kann wie die vorigen beiden beschriebenen Typen auf der Kategorie eines mittleren Wohlbefindens eingestuft werden. Anders als die anderen beiden jedoch empfindet sich diese Gruppe der Selbstständigen unfair entlohnt. Die zu geringen Honorare werden durch ein hohes Ausmaß an empfundener Zeitautonomie und durch die immaterielle

Anerkennung, die diese Personen bekommen, wieder aufgewogen.

Gerlinde¹⁴³ zum Beispiel genießt, wie die folgenden beiden Zitate verdeutlichen, die zeitlichen Freiheiten, die sie durch ihre Selbstständigkeit hat.

Da gehe ich halt unter der Woche mal irgendwie einen Augenblick spazieren oder ja, donnerstags, sag ich mal, gehe ich immer in Massage immer schon. Also in der Frühe, da muss ich um 8:00 Uhr schon sein, aber einfach solche Dinge, die also die eigentlich von der Arbeitszeit weggehen, was trotzdem fein ist. (I_13, Zeile 134-138)

Da hinten gleich, da gibt es so einen Steinbruch, in zehn Minuten Entfernung, da ist ein See und da kann man sogar schwimmen im Sommer und ich gehe da halt oft hin und denke, oder ich setze mich auf irgendwelche Kalkklippen und schaue in die Gegend und denke noch nicht direkt konkret, aber das sind solche Vorlaufzeiten, dass die wirklich auch zur Arbeit dazugehören. Also gerade wenn man einmal nicht genau weiß, was man jetzt machen soll, dass dieses, irgendwer hat mal gesagt, bevor man eine Idee hat, muss man vielleicht auch einmal eine Stunde Zehennägel lackieren und das gehört dazu. Das ist auch Arbeitszeit. Ist aber schwer, das auch nach außen zu verteidigen. Weil es schaut ja nicht so aus, man sitzt in der Sonne und schaut in die Luft, aber also gerade für, das hängt schon mit Kreativität oder irgendwie Ideen beim Schreiben oder so zusammen, da braucht man einfach die Vorlaufzeit. Also sicher kann man sich jetzt an den Computer setzen und irgendwie draufstarren. (I_13, Zeile 638-653)

Für Sabine bedeutet es somit ein hohes Maß an Lebensqualität, dass sie selbst entscheiden kann, welche Tätigkeiten sie als Arbeitszeit definiert und wann sie wie lange Pausen macht.

Problematisch ist für die alleinerziehende Mutter einer pubertierenden Tochter immer wieder, dass sie phasenweise sehr wenig Geld zur Verfügung hat. Dies würde sie selbst, wenn es nur um ihren eigenen Konsum ginge, nicht besonders stören. Sie erzählt aber, dass sie immer wieder ihrer Tochter gegenüber ein schlechtes Gewissen hat.

Na ja, weil einfach wenn ich dann eben zu wenig Geld habe, weil ich, weil sie jetzt gerade auf Urlaub fahren will und eine teurere Buchung will, und ich habe gesagt, jetzt kann ich es nicht, deswegen ist mir das jetzt so präsent. Ja und manchmal zum Beispiel war es, dass sie eine Jeans gehabt hat und hätte dann noch eine gebraucht, ich habe gesagt, ich habe jetzt einfach kein Geld. Bei mir selber kann ich ja gerne verzichten, aber das ist ja was anderes, weil ich ja in diesem Energieding drin bin und sie ist halt draußen und eigentlich sollte ich ja, ich sollte ja für sie auch was, ich meine sie erhalten und versorgen und das ist manchmal dann knapp. Und für ein Kind sind diese Phasen, na dann wird es ja wieder besser, ja auch nicht so, also wenn alle eine neue Jeans haben und sie nicht, dann ist ihr das völlig wurscht, ob ich dann in zwei Monaten wieder Geld habe. (I_13, Zeile 418-430)

Dieses schlechte Gewissen ihrer Tochter gegenüber und auch ihre immer

¹⁴³ Interview Nr. 13

wieder kehrenden existentiellen Sorgen werden für Gerlinde „im Großen und Ganzen“, wie sie sagt, aber durch die viele gute Energie und Wertschätzung, die sie von anderen bekommt, wieder aufgewogen. Gerade diese Wertschätzung lässt sie zusammen mit der für sie so zentralen Zeitautonomie ihre Selbstständigkeit sehr positiv bewerten.

Typ 5: Die unfair entlohnt Gestressten

Der letzte Typus Selbstständiger mit mittlerem Wohlbefinden sind die unfair entlohnt Gestressten. Personen dieses Typus empfinden sich unter dem Zwang, permanent zu arbeiten, und leiden unter einem Einkommen, das sie als weder ihrem Ausbildungsgrad noch der Qualität der von ihnen geleisteten Arbeit noch ihren Arbeitszeiten adäquat erachten. Diese schwierige Situation wird jedoch dadurch kompensiert, dass sie ein hohes Ausmaß an immaterieller Anerkennung für ihre Arbeit erhalten, dass sie sich in sehr hohem Ausmaß mit ihrer Arbeit identifizieren und sich in ihrer Arbeit verwirklichen können und nicht zuletzt dadurch, dass sie davon ausgehen, dass sich ihre schwierige finanzielle Situation in der Zukunft verbessern wird, dass es also nur notwendig ist, ein paar Jahre durchzuhalten.

Maximilian beschreibt sein Leben als geprägt von sehr langen Arbeitszeiten für wenig Geld, da er vielen verschiedenen Tätigkeiten nachgeht, die alle relativ schlecht bezahlt sind.

Und das alles in allem gibt eine ordentliche Arbeitszeit, allerdings unregelmäßig, das variiert zwischen 40 Stunden in der Woche bis zu 60, 70. Und ich hab jetzt im April eine Spitzenwoche erlebt, da waren es knapp über 80 Stunden. Schlussendlich ist es so, dass es bei mir kaum mehr einen Unterschied macht zwischen Werktag und Samstag, Sonntag, Feiertag, da geht oft das eine ins andere über. Freizeit ist eher Mangelware. (I_21, Zeile 17-24)

Der Journalist leidet nicht besonders unter seiner geringen Bezahlung, auch wenn er, wie er betont, den Eindruck hat, für die Leistung, die er erbringt, stark unterbezahlt zu sein. Diese Unterbezahlung ist besonders eklatant in der Tätigkeit für einen großen Auftraggeber, mit dem Mindestleistungen vereinbart werden, für den er jedoch häufig unbezahlte Mehrleistungen erbringt, da die Firma des Auftraggebers selbst erst seit kurzem besteht.

Ähnlich wie Maximilian fühlt sich auch Astrid¹⁴⁴ für ihre Leistung und vor allem für ihre Qualifikation unterbezahlt. Sie räumt zwar ein, dass es für sie von großer Bedeutung ist, immer wieder sehr viel Anerkennung für ihre Arbeit gezollt zu bekommen, gleichzeitig leidet sie aber sehr darunter, dass sie viel schlechter als die meisten anderen, gleich Qualifizierten bezahlt wird.

Dass Astrid trotzdem relativ zufrieden mit ihrer Situation ist und auf ihr Wohlbefinden angesprochen meint, sie könne nicht klagen, liegt daran, dass sie sich in höchstem Ausmaß in ihrer Arbeit verwirklichen kann. Sie liebt ihre Tätigkeit und wäre bereit, auch noch dramatischere finanzielle Einbußen dafür hinzunehmen, damit sie diese Arbeit ausführen kann. Auf Grund ihrer starken Identifikation mit ihrer Tätigkeit leidet sie auch nicht unter ihren sehr langen Arbeitszeiten, da sie, wie sie erklärt, sowieso für ihre Arbeit lebe und sich kein anderes Leben vorstellen könne. Aus diesem Grund sind in ihrer Lebensplanung auch keine Kinder vorgesehen, da sie meint, dass sich Kinder nicht mit ihrer Passion für die Arbeit vereinbaren ließen.

Auf den nächsten Seiten werden vier Typen mit geringem Wohlbefinden beschrieben. Dieses ist bei fast allen Typen darauf zurückzuführen, dass das Einkommen als unfair und zu gering erlebt wird. In Kombination mit entweder zu wenig Anerkennung oder nicht vorhandener Zeitautonomie führt das geringe Einkommen zu einem hohen Leidensdruck.

Typ 6: Die VerliererInnen

Die VerliererInnen sind die Gruppe mit dem höchsten Leidensdruck und dem geringsten Wohlbefinden. Sie fühlen sich sowohl emotional durch vorenthaltene Wertschätzung als auch finanziell missachtet und darüber hinaus dazu gezwungen, übermäßig viel mit kaum zeitlicher Autonomie zu arbeiten.

Manuela¹⁴⁵ gehört zur Gruppe der VerliererInnen. Die Politikwissenschaftlerin wollte nie Unternehmerin werden und fühlt sich entsprechend eher als ausgebeutete Arbeitnehmerin denn als solo-selbstständige Jungunternehmerin. Eine der Schwierigkeiten ihres beruflichen Lebens liegt darin begründet, dass sie den Eindruck hat, von früh bis spät zu arbeiten, dass sich aber aus ihren Zeit-

¹⁴⁴ Interview Nr. 22

¹⁴⁵ Interview Nr. 24

aufzeichnungen und für die Rechnungen, die sie stellt, ergibt, dass sie nicht besonders viele Stunden bezahlter Weise arbeitet. Da sie in ihre gefühlte Arbeitszeit neben Pausen und Fahrzeiten auch viele Freizeitaktivitäten im künstlerischen Bereich einbezieht, für die sie sehr gerne bezahlt werden würde, für die sie jedoch kein Geld bekommt, fühlt sie sich ausgelaugt, überarbeitet und unterbezahlt und hat zusätzlich den Eindruck, zu wenig effizient zu arbeiten. Ihre Art, sich den Alltag zu organisieren, führt dazu, dass Manuela viel freie Zeit und ein hohes Maß an Zeitautonomie haben könnte, dass sie diese Zeitautonomie aber nicht nutzen kann und sich so gezwungen fühlt, von früh bis spät zu arbeiten.

Da sie nicht nur viel weniger als ihre gefühlten Arbeitsstunden, sondern auch nur einen, ihrer Meinung nach, viel zu geringen Stundenlohn verrechnen kann, empfindet sie auch ihre Bezahlung als sehr ungerecht.

Die geringe Bezahlung bildet auch einen Teil ihres Eindrucks, generell in ihrer Arbeit missachtet zu werden. Sie beklagt, dass kaum jemand einmal ihre Arbeit lobt, und es kränkt sie, dass nur der Teil ihrer Arbeit, der ihr weniger wichtig ist, finanziell belohnt wird. Sie wäre sehr gerne im künstlerischen und Kulturbereich anerkannt. Diese Szene empfindet sie aber als ausgesprochen hart. So leidet sie darunter, dass es ihr nicht gelingt, sich im künstlerischen Feld zu etablieren.

Dazu kommt, dass sie ihre Zukunftsperspektiven relativ pessimistisch sieht.

Also ich würd mich gern mehr profilieren schön langsam, ich werd jetzt 36 und hab irgendwie noch immer kein Profil. Ich kann alles, aber auch nichts. Ich arbeite da und da, und das hab ich auch irgendwie versäumt in meinem Leben, bzw. hat nicht funktioniert, dass so ganz klar ist, das kann ich. Es ist irgendwie vom Berufsfeld sehr zerfranst. Und irgendwie, also ich habe den Eindruck, das zieht sich so. Das wird nicht richtig. (I_24, Zeile 172-178)

Eine andere Verliererin ist Ingrid.¹⁴⁶ Die Kosmetikerin leidet besonders stark darunter, dass ihre KundInnen oft nicht zu vereinbarten Terminen erscheinen oder sehr kurzfristig absagen.

Das ist sehr so, eigentlich dass vieles als selbstverständlich genommen wird. Weil es ist selbstverständlich, dass ich nach 20 Uhr kommen kann offenbar oder, dass ich einfach kurzfristig einen Termin absage und dann eben [in] zwei oder in drei Wochen wieder komm. Man möchte oder so, dass es dann wieder einen Termin gibt, oder, dass es einen Samstagstermin gibt. (I_27, Zeile 561-564)

Das heißt, Termine werden sowieso am Samstag gemacht, zwei Termine werden mir in der Früh abgesagt, ja, weil was Wichtiges dazwischen ge-

¹⁴⁶ Interview Nr. 27

kommen ist. Naja ich wollt eigentlich nicht zurückschreiben, jetzt sagen, ja danke auch ich, gut das heißt, Sie werden die Sonne genießen, gut dann werde ich halt auch die Sonne genießen, ja. Also wo auch dann das Thema ist, wie ehrlich oder wie, wie, wie sorgsam gehe ich wieder mit der, mit der Zeit von anderen um oder mit dem Geschäft von anderen und das ist ein Thema, was mich dann schon nachdenklich macht und wo ich mich, also wo, wo ich mich irgendwie missachtet fühle. (I_27, Zeile 666-674)

Sie empfindet die kurzfristigen Absagen ihrer KundInnen als starke Kränkung und Missachtung ihrer Person und ihrer Tätigkeit. Das drückt sie im Nachgespräch des Interviews auch sehr direkt aus:

Also, wenn ich so über das Ganze nachdenke, dann frage ich mich schon, also dann denke ich mir, ich denke mir, wozu tue ich mir das alles eigentlich an. Ich verdiene kaum genug, um zu überleben, und bekomme auch wirklich viel zu wenig Anerkennung. Vielleicht, also ja vielleicht sollte ich das Ganze einfach hinschmeißen und etwas ganz anderes machen. (I_27, Zeile 851-855)

Franz¹⁴⁷ schließlich verdient zwar mehr als Manuela und auch Ingrid, wenn er sich jedoch mit anderen, größeren Bauern vergleicht, die mehr Grund haben und eine größere Schweinezucht („Weil wirklich rechnet sich das eben erst, also das muss man so einfach sagen, richtig rechnen tut sich das erst ab so sagen wir einmal 5000 Schweinen, die du hast“ (I_35, Zeile 123-124).) so findet er, dass er für die viele Arbeit, die er leistet, viel zu wenig verdient.

Franz beschreibt sein Leben als geprägt von Arbeit von früh bis spät. Dank dafür erntet er wenig. Er verdient zu wenig, um sich ein wirklich großes, schönes Haus zu bauen, was sein Traum wäre, und im Dorf wird er von anderen verlacht.

Also ich muss schon sagen, ich habe kein leichtes Leben. Ein anderer, der erbt einen großen Hof, der kann ja alles machen. Ich habe einen kleinen, also jetzt nicht einen so kleinen, aber keinen großen Hof. Ich habe 500 Viecher. Also das sind, das geht schon, aber. Na jedenfalls, jedenfalls arbeite ich. Ich stehe auf um 5 Uhr früh und gehe liegen in der Nacht. Und was ist der Dank dafür? Du bekommst keinen Dank dafür. Du arbeitest von früh bis spät und die anderen, im Wirtshaus, die sagen, was tut er sich das an. So ein Trottel, was rackert sich der so ab. Aber was soll ich machen, die Arbeit tut sich ja auch nicht von allein. Ich muss ja, aber kein Dank dafür. (I_35, Zeile 474-782)

Typ 7: Die prekär Anerkannten

Die prekär Anerkannten leiden wie die VerliererInnen unter dem Zwang sehr viel zu arbeiten und darunter, zu wenig zu verdienen. Im Gegensatz zum vorherigen Typus erhalten sie jedoch ausreichend Anerkennung für ihre Arbeit, was

¹⁴⁷ Interview Nr. 35

ihr Wohlbefinden steigert. Im Unterschied zu Typ 5, den unfair entlohnt Gestressten, die mit derselben Ausprägung der Haupteinflussfaktoren ein mittleres Wohlbefinden erreichen, können sich die prekär Anerkannten jedoch nicht in ihrer Arbeit verwirklichen. Ihre Arbeit machen sie, auch wenn sie sich wenig damit identifizieren, gut und erhalten entsprechende Anerkennung dafür, wenn sie es sich aussuchen könnten, würden sie jedoch etwas ganz anderes arbeiten.

Martin¹⁴⁸ ist einer der prekär Anerkannten. Der 55-jährige Vater eines Sohnes hat sein kleines Unternehmen mit einer stabilen Stammkundschaft, die jedoch, wie er beklagt, niemals eine Tarifierhöhung akzeptieren würde. Auf Grund der allgemeinen Preissteigerungen erlebte Martin im Laufe der Jahre anstatt einer Steigerung eine Verringerung seines Einkommens.

Ich kann schon leben davon. Das ist es nicht. Aber ich kann auch keine großen Sprünge machen und das stört mich irgendwie. Weil, schau, ich bin jetzt schon so lange im Geschäft, seit über 20 Jahren mache ich das schon. Und ich mache meine Arbeit, also ich arbeite wirklich sehr genau. Und da würde man sich schon irgendwann erwarten, dass man irgendwann ein bisschen mehr verdient, dass man sich auch einmal etwas leisten kann. (Eth_I_4, Zeile 245-250)

Dass der Grafiker seine Arbeit gut und genau macht, wird ihm von seinen Auftraggebern immer wieder rückgemeldet, was er auch sehr schätzt. Es stört ihn jedoch, dass sich die Anerkennung seiner Arbeit nicht finanziell manifestiert.

Dazu kommt, dass Martin oft sehr viele Stunden arbeiten muss, da die Aufträge, innerhalb kürzester Zeit durchgeführt werden müssen. Das führt dazu, dass er zwar immer wieder stressfreie Phasen hat, dass er seine Zeit aber nicht gut planen kann, da er sich ständig nach den Wünschen und Anforderungen seiner AuftraggeberInnen richten muss.

Da er seine Arbeit nicht besonders interessant findet und viel lieber anderen Tätigkeiten nachgehen würde, belasten ihn seine finanziell angespannte Situation und die vielen Arbeitsstunden stärker als andere Personen, die sich in ihrer Arbeit verwirklichen können.

Aus diesem Grund bereut er auch noch immer, wie er meint, dass er sein Studium vor vielen Jahren abgebrochen hat.

Weil wenn ich mir denke, dass ich jetzt viel spannendere Arbeiten machen könnte, wenn ich damals fertig studiert hätte. Aber so, ich hab' ja nicht einmal die Matura. Also ich habe ja damals die Lehre angefangen und dann

¹⁴⁸ Ethnographisches Interview Nr. 4

wieder abgebrochen und habe dann die Externistenmatura gemacht. Und dann das Studium auch nach einigen Jahren halt auch wieder geschmissen. Also im Nachhinein betrachtet war das wirklich ein Fehler, muss ich sagen. (Eth_I_4, Zeile 522-528)

Typ 8: Die zeitautonomen Prekären

Während die prekär Anerkannten neben ihrem als unfair erlebten Einkommen über sehr wenig Zeitautonomie verfügen, für ihre Tätigkeiten jedoch anerkannt werden, leiden die zeitautonomen Prekären darunter, zu wenig Anerkennung für ihre Arbeit zu bekommen. Dies wird zwar durch das hohe Maß an Zeitautonomie, über das sie verfügen, etwas abgemildert, die Kombination aus emotionaler und finanzieller Geringschätzung ihrer Arbeit führt dennoch dazu, dass Personen dieses Typs ein sehr geringes Wohlbefinden aufweisen.

Der Kommunikationsberater Andreas beklagt sich beim zweiten Interviewtermin darüber, dass die zuvor zufriedenen und zahlungswilligen Auftraggeber plötzlich der Ansicht seien, dass seine Angebote wenig zielführend und nutzlos seien.

Das hat mir gestern echt einer so gesagt, der hat gesagt, schau, das ist ja nett, was du machst, aber ehrlich gesagt, das ist etwas für Schönwetterlagen. Jetzt geht's hart auf hart. Da kann ich mir solche Spielereien nicht leisten. (I_4-2, Zeile 137-140)

Andreas empfindet Aussagen wie diese als stark kränkend. Er fühlt sich und seine Arbeit in Frage gestellt und sein Zukunftsoptimismus ist stark gedämpft. Dazu kommt, dass er zwar nach wie vor sehr frei über seine eigene Zeit verfügen kann, dass er diese Zeitautonomie aber vor dem Hintergrund seiner finanziellen Sorgen und der Missachtung seiner selbst¹⁴⁹ kaum mehr schätzen kann.

Typ 9: Die Missachteten

Als letzter Typus werden die Missachteten beschrieben. Diese Personengruppe unterscheidet sich von den anderen Typen mit geringem Wohlbefinden in erster Linie dadurch, dass sie über ein relativ hohes Einkommen verfügen, das sie auch als fair empfinden. Es mangelt ihnen auch nicht an Zeitautonomie. Der Typus der Missachteten leidet jedoch unter einem extremen Mangel an Anerkennung, was sich in Form direkter Missachtung der erbrachten Leistung und von Mobbing manifestiert. Da sich die Missachteten in hohem Ausmaß mit ihrer Tätigkeit identifizieren, erleben sie Kritik an ihrer Arbeit als Kritik an ihrer Per-

¹⁴⁹ Da sich Andreas in höchsten Ausmaß mit seiner Arbeit identifiziert, empfindet er die Kritik an seiner

son. Die Missachtung führt dazu, dass die Betroffenen unter einem sehr geringen Wohlbefinden leiden, das teilweise sogar geringer ist als das Wohlbefinden der VerliererInnen.

Josef¹⁵⁰ ist einer der Missachteten. Mit seinen nahezu 60 Jahren hat der freischaffende Journalist, der lange Zeit als Auslandskorrespondent gearbeitet hat, ein erfülltes Arbeitsleben schon fast hinter sich gebracht.

Und früher war auch super. Da bist du bestaunt worden und als junger Hupfer voller Energie. Da haben sie sich darum gerissen, dass du für sie arbeitest. Da hat es geheißen, fragt den Josef, der ist gut, der macht keine halben Sachen. Und dann später hat das ja auch alles noch lange wirklich gut gepasst. Da warst du dann erfahrener, da haben sie dich dann um Rat gefragt, haben gesagt, wenn einer nicht mehr weiter weiß, dann frag den Josef. Und ich habe ja auch gerne geholfen. Weil die Jungen müssen ja auch noch viel lernen und können da schon stark profitieren von dir, wenn du die ganzen Erfahrungen schon gemacht hast. (I_6, Zeile, 902-910)

Im Verlaufe des Interviews, das mehrere Stunden dauert, erzählt Josef immer wieder von den guten alten Zeiten, davon, dass er ein Star war, von dem alle etwas wollten, von seinen hohen Honoraren, die alle gerne zu zahlen bereit waren, und von der Bewunderung der jungen Kollegen und Kolleginnen, wenn er Probleme lösen konnte, die sonst niemand überwinden konnte.

Josef erzählt, dass er dann im richtigen Augenblick, wo noch alles gut im Laufen war, einen großen Teil seines Ersparnen in die richtigen Aktien investierte, was zur Folge hatte, dass er sich heute über seine finanzielle Situation keine Sorgen mehr zu machen braucht, da er, wie er meint, für sein Leben ausgesorgt hätte.

Ja, so ist das. Und ich kann dir sagen, das war mein Glück. Weil so vor drei Jahren vielleicht, da hat das angefangen. Die haben plötzlich nicht mehr auf mich gehört. Wenn ich denen erklärt habe, dass sie das so nicht machen können, dass es viel elegantere Lösungen gibt, dass sie sorgfältiger arbeiten müssen, weil ich mit dem Material, das sie mir schicken, so nicht weiter arbeiten kann, dass ich ihre Arbeit alles noch einmal machen muss. Da hat dann plötzlich einer gesagt, dann gebe ich den Auftrag eben jemand anderem. [...] Das war so wie eine Lawine. Früher haben sie mich immer gefragt, und dann stehst du plötzlich da und wirst belächelt. Und wenn du dich dann aufregst, dann, also, die, also dann, die sagen nicht einmal mehr etwas dazu. Und der Gipfel, also da habe ich mir gedacht, jetzt ist Schluss, da mache ich nicht mehr mit, also der Gipfel war, da habe ich gehört, also da hat einer wirklich gesagt, das ist unglaublich, da hat einer gesagt: „Na lass ihn halt, den Alten. Auf den hört eh keiner mehr.“ Wie ich das gehört habe, da war dann Schluss. Weil so etwas muss sich niemand gefallen lassen. So etwas muss ich mir nicht bieten lassen. (I_6, Zeile 1324-1338)

Arbeit als Missachtung seiner ganzen Person.

¹⁵⁰ Interview Nr. 6

Josef erzählt im Verlaufe wiederholt über diese und ähnliche Episoden, die dazu geführt haben, dass er sich drei Monate vor dem Zeitpunkt des Interviews zur Gänze aus dem Berufsleben zurückgezogen hat. Er wirkt nach wie vor sehr gekränkt und von den jungen KollegInnen verletzt. Die Erfahrung, dass seine Arbeit, Erfahrung und Expertise plötzlich nicht mehr anerkannt werden, hat ihn zutiefst getroffen. Dazu kommt, dass er sich heute fragt, ob es richtig war, für den Beruf auf Frau und Kinder zu verzichten. Josef hat sein Leben lang immer hart gearbeitet und die Arbeit jeder Beziehung vorgezogen. Wenn er sich heute junge Frauen ansieht, die Beruf und Familie verbinden, so findet er das nicht fair. Er sieht nicht ein, wie er erklärt, dass diese jungen Frauen nicht mehr als 40 Stunden arbeiten wollen, nur weil sie Kinder haben. Schließlich musste auch er sich zwischen Karriere und Familie entscheiden. Er resümiert, dass ihn nur seine Kompromisslosigkeit und seine Bereitschaft, jede Nacht und jedes Wochenende zu arbeiten, jeden Urlaub im letzten Augenblick wieder abzusagen, beruflich so weit gebracht haben. Dass die jungen Leute heute nicht mehr zu einem solchen Einsatz bereit sind und dass sie seine Einsatzbereitschaft nicht einmal mehr zu schätzen wissen, sondern im Gegenteil kritisieren, versteht Josef nicht. Er überlegt sich heute, ob wohl er recht hat oder doch die Jungen. Er sieht sein Leben kurz vor der Pension in Trümmern und empfindet sich einsam und verlassen, anstatt, wie er es sich erhofft hatte, als bedankter und geachteter Journalist in Pension zu gehen.

Die Ausführungen über die Einflussfaktoren und in besonderer Eindringlichkeit die Beschreibung des letzten Typus der Missachteten zeigen, dass Anerkennung eine zentrale soziale Kategorie für das Wohlbefinden darstellt.

Die Theorien, die den Kampf um Anerkennung als starken gesellschaftlich relevanten Mechanismus darstellen, können somit auf Basis der empirischen Ergebnisse bestärkt werden.

12) DIE BEDEUTUNG VON ANERKENNUNG IM ARBEITSKONTEXT¹⁵¹

Für die Auseinandersetzung mit den Arbeitszeiten Solo- und Mikroselbstständiger ist das Phänomen der Anerkennung besonders deshalb von Bedeutung, da immer mehr und unterschiedlichste Menschen selbstständig werden beziehungsweise werden müssen. Im Gegensatz zu den klassischen Selbstständigen stellt der Arbeitskontext für viele der heutigen Selbstständigen nicht ihr primäres oder zumindest nicht ihr einziges Relevanzsystem dar.¹⁵²

Wir sehen uns also einer Situation gegenüber, in der Menschen immer größer werdenden Anforderungen aus immer mehr Lebensbereichen gegenüberstehen.¹⁵³ Allen zu genügen ist kaum möglich, wird jedoch zentral für die Selbstverwirklichung der Subjekte, da sie alle Lebensbereiche als relevant empfinden und damit als Orientierungsrahmen für die Erlangung von Anerkennung und in weiterer Folge für ihre gelungene Selbstverwirklichung heranziehen.

Wie das Modell der Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden trotz überlanger Arbeitszeiten zeigt, kann Anerkennung auch in der Empirie als relevantes Thema für viele Selbstständige identifiziert werden. Da die Anerkennung in ihrer Bedeutung und die Auswirkungen eines Mangels an Anerkennung jedoch eindimensional nicht erschöpfend dargestellt werden können, werden zwei Hauptdimensionen zu einer Anerkennungstypologie verknüpft. Die Typen werden anschließend beschrieben.

Die beiden zentralen Dimensionen, das Ausmaß und die Bedeutung der erhaltenen Anerkennung, werden im Folgenden kurz erläutert.

1. Das Ausmaß der erhaltenen Anerkennung

In den Interviews wurde danach gefragt, ob die Befragten den Eindruck haben, genug Anerkennung für ihre Arbeit zu bekommen. Die Antworten auf diese Fra-

¹⁵¹ Die Interpretation der empirischen Dimension der Anerkennung stützt sich auf philosophisch-sozialpsychologische Konzeptionen des Begriffes. Diese werden am Ende der Dissertation in Exkurs C2 dargestellt.

¹⁵² Vergleiche dazu die näheren Ausführungen in Kapitel 4.

ge sowie weitere Anmerkungen zum Thema, die an anderer Stellen des Interviews gemacht wurden, ergeben ein Bild, das es nicht erlaubt, eine einfache Einteilung in ausreichend oder nicht ausreichend vorzunehmen.

Die Vielschichtigkeit der Antworten wurde aus diesem Grund in die Kategorien „ausreichend Anerkennung“, „teils/teils“ und „Anerkennungsmangel“ unterteilt:

Um erfassen zu können, was die Befragten unter Anerkennung verstehen, wurden sie darum gebeten zu beschreiben, woran sie merken, dass sie genügend oder aber zu wenig Anerkennung bekommen.

Die Antworten auf diese Fragen, die einander nicht ausschließen¹⁵⁴ müssen, bezogen sich auf direkte und indirekte sowie auf eine Form öffentlicher Anerkennung.

Als direkte Anerkennung werden Lob oder freundliche Worte durch ArbeitskollegInnen, AuftraggeberInnen oder auch KundInnen beziehungsweise KlientInnen bezeichnet.

Unter den Begriff der indirekten Anerkennung fallen Folgeaufträge und Weiterempfehlungen oder, wie es formuliert wurde, „wenn's läuft“ (vgl. I 30, Zeile 322). Eine besondere Form der Anerkennung, die von einigen InterviewpartnerInnen erwähnt wurde, ist öffentliche Anerkennung. Mit diesem Begriff wird ausgedrückt, dass sich Personen in ihrer Eigenschaft als Neue Selbstständige von staatlicher und institutioneller Seite her anerkannt fühlen beziehungsweise sich wünschen, als solche besser anerkannt zu werden. Der Begriff der öffentlichen Anerkennung bezeichnet aber auch den Wunsch nach stärkerer gesellschaftlicher Anerkennung des eigenen Berufsstandes.

Basierend auf dieser Darstellung unterschiedlicher Arten wurde das Ausmaß der erhaltenen Anerkennung in folgende drei Kategorien unterteilt:

1. Die erhaltene Anerkennung wird als ausreichend empfunden.
2. Es kann keine klare Antwort gegeben werden, da sich das Ausmaß der erhaltenen Anerkennung in verschiedenen Lebensbereichen stark voneinander un-

¹⁵³ Diese Situation wird auf den nächsten Seiten mit Bröcklings Gegenwartsdiagnose beschrieben.

¹⁵⁴ Die Tatsache, dass die einzelnen Antwortkategorien einander nicht ausschließen, hat zur Folge, dass die Subdimension der Art der Anerkennung nicht zur Typenbildung verwendet werden kann. Sie kann jedoch zur Charakterisierung der einzelnen Typen hinzugezogen werden und wird aus diesem Grund auch als eigene Subdimension beschrieben.

terscheidet. Aussagen, mit diesem oder ähnlichen Inhalt werden als teils/teils zusammengefasst.

3. Fehlende direkte oder indirekte Anerkennung.

Eine Extremform der letzten Kategorie kann mit dem Begriff der Missachtung beschrieben werden. Mit diesem Begriff werden Erzählungen und Klagen von Personen bezeichnet, die beschreiben, dass ihrer Arbeit nicht nur in ungenügendem Ausmaß Wertschätzung entgegengebracht wird, sondern dass ihnen auch aktiv und bewusst Anerkennung verweigert wird oder auch dass Termine mit ihnen von anderen nicht ernst genommen werden, indem zum Beispiel Termine mehrfach äußerst kurzfristig abgesagt oder aber überhaupt nicht eingehalten wurden. Weiters wird der Begriff der Missachtung nur für Personen angewandt, die erkennen lassen, dass die Situation einen gewissen Leidensdruck für sie erzeugt.

Die zweite zentrale Dimension ist die Bedeutung der Anerkennung.

2. Die Bedeutung der Anerkennung durch andere

Zur Erfassung dieser Dimension wurden die InterviewpartnerInnen danach gefragt, ob Anerkennung für sie wichtig sei. Ihre Antworten können in zwei Kategorien eingeteilt werden: Jene, für die Anerkennung wichtig und jene, für die sie unwichtig ist.

Unter „unwichtig“ wurden all jene Antworten subsumiert, bei denen dies entweder explizit gesagt wurde oder aber auf unterschiedliche Art betont wurde, keine Anerkennung von anderen zu benötigen.¹⁵⁵

Bei der Analyse der Interviews stellte sich heraus, dass sich die Personen im Verlaufe eines Interviews sehr unterschiedlich darstellen können. Das führt dazu, dass es sich größere Schwierigkeiten als vorerst angenommen bereitete,

¹⁵⁵ Zur Interpretation der Aussagen, dass keine Anerkennung von anderen Personen nötig sei, können Ralph Sichlers Ausführungen zum Thema der generalisierten Anerkennung herangezogen werden (vgl. Sichler 2008). Sichler betont, Selbstbewusstsein kann sich auch darauf stützen, dass Tätigkeiten auf eine Art und Weise durchgeführt werden, die Idealen einer guten Tätigkeit entsprechen. Damit einher gehe, dass die Personen keine externe Anerkennung benötigen, da sie selbst ihre Tätigkeit als gut empfinden.

Abgesehen von der Verwendung der Theorie Sichlers zur Interpretation werden die Aussagen, keine Anerkennung zu benötigen, in der weiteren Interpretation der Daten im Kontext anderer Aussagen der Personen interpretiert, um die erklärte Unabhängigkeit von Anerkennung besser beurteilen zu können.

eine Typologie der Anerkennung mit den Dimensionen der Anerkennung als Basis zu erstellen.

Diese ambivalente Darstellung betrifft sowohl die Bedeutung als auch das Ausmaß der Anerkennung, das die Personen erfahren, und führt dazu, dass sich die Art der erfahrenen Anerkennung nicht in einander ausschließende Kategorien aufteilt und somit eine eindeutige Zuordnung zu einer Kategorie nicht möglich ist.

Auch wenn für die Analyse der Anerkennung die Darstellung von Idealtypen nach Weber angestrebt wird, deren Ziel es ja nicht ist, die Personen eindeutig zuordnen zu können, stellt es eine empirische Schwierigkeit dar, wenn viele Personen angeben, sowohl viel als auch wenig Anerkennung zu bekommen, wenn sie angeben, dass sie ausreichend Anerkennung bekommen, dass ihnen aber direkte Anerkennung fehlt, oder wenn sie zu Beginn des Interviews erklären, dass ihnen Anerkennung nicht wichtig sei, obwohl an anderen Stellen des Interviews diese aber immer sehr wichtig zu sein scheint.

Für den Umgang mit dieser Situation ergeben sich nun folgende zwei Möglichkeiten:

A) Eine Erstellung einer Typologie anhand der oben genannten Dimensionen mit der Erweiterung der Ausprägungen der Dimension „Bedeutung der Anerkennung“ von wichtig und unwichtig um die Ausprägung „ambivalent“.

B) Es könnte angenommen werden, dass hinter der Darstellung der Bedeutung der Anerkennung für die einzelnen Personen eine latente andere Variable wie zum Beispiel eine Persönlichkeitsvariable steht. Dies müsste in weiteren, tiefer gehenden Schritten analysiert werden.

12.1. Anerkennungstypologie

Für diese Dissertation wurde Variante A gewählt. Es wurde eine Typologie anhand zweier Dimensionen des Konzeptes der Anerkennung erstellt. Die Kategorien der ersten Dimension, der „Bedeutung der Anerkennung“, wurden um die Eigenschaft „ambivalent“ erweitert. Bei der Dimension des „Ausmaßes der erhaltenen Anerkennung“ wurden die Kategorien, welche für einen Anerkennungsmangel stehen (fehlende direkte und/oder indirekte Anerkennung sowie Missachtung) zu einer Kategorie mit der Bezeichnung „Anerkennungsmangel“ zusammengefasst.

Aus der Kombination der beiden Dimensionen kann nun folgende Typologie erstellt werden (vgl. Tabelle 11):

Tabelle 11: Anerkennungstypologie

Ausmaß der erhaltenen Anerkennung		Bedeutung der Anerkennung durch andere		
		wichtig	ambivalent	unwichtig
	ausreichend	Die erfolgreich Anerkannten	Die abhängig Anerkennungs-autarken	Die Anerkennungs-autarken
	teils/teils	Die Zweifler		
	Anerkennungsmangel	Die Bedürftigen	Die Bedürftigen mit Kompensationsstrategien	

Für die Beschreibung der einzelnen Typen wird neben den Dimensionen der Typologie auch das Thema der Bedeutung von Anerkennung in anderen Lebensbereichen herangezogen.

12.2 Beschreibung der einzelnen Anerkennungs-Typen:

Die erfolgreich Anerkannten

Die erfolgreich Anerkannten zeichnen sich dadurch aus, dass ihnen Anerkennung wichtig ist und erlebt wird, dass diese in ausreichendem Ausmaß erlangt wird. Dieser Typus spricht ausführlich über die Bedeutung von Anerkennung für das eigene berufliche Selbstbild. Zu dieser Beschreibung gehört auch die Betonung der Notwendigkeit, verschiedene Formen der Anerkennung zu erhalten.

Die abhängig Anerkennungsautarken

Die abhängig Anerkennungsautarken stellen sich in einer ersten Reaktion auf die Frage nach der Bedeutung von Anerkennung als komplett autark dar. Auf diese erste Reaktion folgt jedoch eine starke Betonung des Erlebens, ausreichend Anerkennung zu erhalten. Dieser starke Fokus auf der Darstellung der erhaltenen Anerkennung führt zu einem Eindruck einer ambivalenten Bedeutung der Anerkennung, die nicht zu einem Bild totaler Unabhängigkeit von Anerkennung passt.

Die Anerkennungsautarken

Die Anerkennungsautarken entsprechen eher einem Idealtypus als konkreten Personen. Unter den interviewten Personen befinden sich jedoch auch solche, bei denen das Bedürfnis im Vordergrund steht, für sich selbst das Gefühl zu haben, gute Arbeit geleistet zu haben. Diese Personen orientieren sich in stärkerem Ausmaß als andere an einer Form der generalisierten Anerkennung (vgl. Sichler 2008) in Form eines inneren Maßstabes, an dem die eigene Leistung gemessen wird.

Die ZweiflerInnen

Den ZweiflerInnen wäre Anerkennung sehr wichtig. Sie erreichen diese aber nur in Teilbereichen ihrer Tätigkeit, was als problematisch erlebt wird und zu Zweifeln daran führt, ob die Selbstständigkeit beziehungsweise der Beruf die richtige Wahl war. Da Anerkennung jedoch nicht in allen Bereichen fehlt, bleiben die Zweifel eher allgemein und führen nicht zu Verzweiflung oder einem tatsächlichen Wechsel der beruflichen Tätigkeit.

ZweiflerInnen können auch Missachtung im Teilbereich der direkten Anerkennung erleben. Dies führt dann nicht zu Verzweiflung, wenn die Missachtung durch besondere Entlohnung ausgeglichen wird, wie Lene¹⁵⁶ betont:

Ich weiß, dass ich gut bin, und ich weiß, dass sie mich schätzen, aber ich bekomme das nie gesagt, und weil sie es nicht sagen, müssen sie es zahlen. (I 25, Zeile 530)

Die Bedürftigen

Dieser Typus zeichnet sich dadurch aus, dass Anerkennung als sehr wichtig empfunden wird, dass diese aber in allen für die Person zentralen Aspekten fehlt oder dass im Extremfall sogar Missachtung erfahren wird.

Die Bedürftigen fühlen sich mit der Selbstständigkeit nicht wohl und würden ein Angestelltenverhältnis mit Vorgesetzten, von denen Lob und ausreichende finanzielle Entlohnung erwartet werden kann, der derzeitigen beruflichen Situation vorziehen. Meist ist jedoch ein solcher beruflicher Wechsel nicht möglich, was neben dem erlebten Anerkennungsmangel beziehungsweise der Missachtung zu einer Perspektivenlosigkeit führen kann. Diese Situation kann vor allem dann zu schwerwiegenden Problemen für die Betroffenen führen, wenn für sie

aus unterschiedlichen Gründen keine Möglichkeit besteht, sich an anderen Lebensbereichen außerhalb der Arbeit zu orientieren und dort ihren Anerkennungsmangel zu kompensieren.

Die Bedürftigen mit Kompensationsstrategien

Von den Bedürftigen unterscheidet sich der Typus der Bedürftigen mit Kompensationsstrategien in erster Linie dadurch, dass diese Personen versuchen, sich von beruflicher Anerkennung unabhängig zu machen.

Es wird zwar fehlende Anerkennung in wichtigen Bereichen oder sogar Missachtung beklagt, gleichzeitig wird aber von Personen dieses Typus immer wieder betont, dass Anerkennung durch andere nicht zentral für die eigene Person ist oder zumindest nicht sein sollte. Diese Strategie der Kompensation fehlender Anerkennung durch den Versuch einer Reduktion der Bedeutung der Anerkennung für das eigene Selbstbild führt zu einem im Vergleich zum Typus der Bedürftigen viel geringerem Leidensdruck.

Die Typologie zeigt, dass Individuen je nach Persönlichkeit in unterschiedlich starkem Ausmaß davon abhängig sind, Anerkennung von anderen zu bekommen.

Die Unabhängigkeit der Anerkennungsautarken von externer Anerkennung kann mit Ralph Sighlers Erweiterung der Meadschen Theorie eines generalisierten Anderen zu einer Theorie der generalisierten Anerkennung interpretiert werden. Die Anerkennungsautarken sollten demnach das Gefühl haben, ihre Tätigkeiten zu ihrer eigenen Zufriedenheit durchgeführt zu haben. Diese eigene Zufriedenheit wiederum speist sich laut der Theorie der generalisierten Anerkennung daraus, dass generelle Wert- und Normvorstellungen internalisiert wurden, die auch Maßstäbe zur Bewertungen des eigenen Handelns beinhalten. Wenn eine Person ihr Leben entsprechend der inneren, also generalisierten Beurteilungsmaßstäbe zur Zufriedenheit meistert, so kann sie einen hohen Grad erlebter generalisierter Anerkennung erreichen, die sie autark gegenüber externer Anerkennung macht.

¹⁵⁶ Interview Nr. 25

Auf diese Auseinandersetzung mit dem Thema der Anerkennung folgen in den nächsten Kapiteln weitere vertiefte Analysen einzelner Themenbereiche, die für Arbeitszeiten sowie Wohlbefinden der Selbstständigen von Bedeutung sind.

13) DAS AUTONOMIEPARADOXON

Ein Ergebnis der Analyse des Wohlbefindens trotz überlanger Arbeitszeiten betrifft die große Bedeutung erlebter Zeitautonomie versus erlebtem Zwang zur Vielarbeit.

Während die Analyse ergibt, dass erlebter Zwang zur Vielarbeit in manchen Fällen vermeidbar wäre und unter anderem auf sehr weit gefasste Arbeitsbegriffe zurückzuführen ist, wird die von anderen erlebte Zeitautonomie teilweise auch von den InterviewpartnerInnen selbst als eine große Illusion der Freiheit bezeichnet.

Für das Erleben der Freiheit und Autonomie der einen und des Zwanges der anderen Personen ist jedoch weniger eine objektivierbare Zeitautonomie als das Erleben durch die Betroffenen ausschlaggebend.

Da die erlebte Zeitautonomie nur wenig mit einer objektivierbaren freien Verfügbarkeit über die eigene Zeit zu tun hat, wird der Begriff eines Autonomieparadoxons eingeführt.

Im Duden wird der Begriff des Paradoxons als „scheinbar falsche Aussage, die aber bei genauerer Analyse auf eine höhere Wahrheit hinweist“ (vgl. Dudenredaktion 1997) definiert.

Der Begriff eines Autonomieparadoxons verweist somit darauf, dass die Aussagen der Personen hinsichtlich ihrer Zeitautonomie auf den ersten Blick falsch erscheinen. Bei näherer Betrachtung des subjektiven Erlebens der Personen sowie der Auswirkungen dieses Erlebens auf ihr Wohlbefinden jedoch beinhaltet der Verweis auf Autonomie und Freiheit eine Wahrheit, die weniger in objektiven Tatsachen als in ihren Auswirkungen zu finden ist.

Viele der Solo- und Mikroselbstständigen leben in einer großen Illusion der Freiheit und Autonomie. Dass sie sich dieser Illusion teilweise bewusst sind, beschreibt Andrea¹⁵⁷, die neben der bewussten Illusion aber auch zum Ausdruck bringt, wie wichtig für sie die Idee der Freiheit ist.

Mir reicht schon der Gedanke, dass ich mir denke, ich könnte jetzt ganz einfach zwei Tage wegfahren, wenn ich wollte. Das geht eigentlich nie,

¹⁵⁷ Interview Nr. 23

aber mir reicht schon, dass ich mir denke, es würde gehen. (I_23, Zeile 698-700)

Ähnlich wie Andrea erlebt auch Sabine¹⁵⁸ eine Phantasie der großen Freiheit, die sie, auch wenn sie sich der Tatsache bewusst ist, dass die Freiheit mehr Phantasie denn Realität ist, nicht missen wollte.

Also das ist, also da irgendwo das Gefühl, ich könnt ja eigentlich, ist schon so befriedigend, dass man es nicht unbedingt tun muss. Aber es ginge. (I_14, Zeile 155-157)

Die Selbstständigen bewegen sich so in einem paradoxen Spannungsfeld zwischen dem großen Wunsch nach einer freien Verfügbarkeit über ihre Zeit auf der einen und realen Anforderungen an ihren Arbeitsalltag, der wenig Zeitautonomie zulässt, auf der anderen Seite.

Während jedoch, wie in Kapitel vier genauer dargestellt wird, von gewerkschaftlicher Seite stark betont wird, dass die von den Soloselbstständigen erlebte Freiheit nicht echt ist und somit nicht als Vorteil der Selbstständigkeit gewertet werden dürfe, sondern dass die Illusion der Freiheit vielmehr Ausdruck eines falschen Bewusstseins sei, stellt die Illusion einer Zeitautonomie für viele Betroffene eine Ressource für ihr Wohlbefinden dar.

Das Autonomieparadoxon der Selbstständigen bezeichnet somit das Phänomen, dass rein die bewusste Illusion der Zeitautonomie und Freiheit, ohne sich im Alltag zu manifestieren, von vielen Selbstständigen positiv und als Ressource erlebt wird.

Für erfolgreiche Selbstständigkeit ist es jedoch nicht unbedingt erforderlich, sich mit der reinen Illusion freier Zeit zu begnügen. Wie im nächsten Kapitel gezeigt wird, ist Erfolg auch bei normalen Arbeitszeiten möglich.

¹⁵⁸ Interview Nr. 14

14) ARBEITSZEITEN UND ERFOLG: NICHT NUR WORKAHOLICS SIND ERFOLGREICH.

Beruflicher Erfolg wird häufig mit der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden in Zusammenhang gebracht. Diese Arbeitszeit-Erfolgs-Theorie zeigt sich sowohl in Alltagsdiskursen als auch in den Darstellungen der Wirtschaftskammer und in den subjektiven Theorien des Erfolges einiger InterviewpartnerInnen.

Wie in Kapitel vier beschrieben, geht die Wirtschaftskammer davon aus, dass JungunternehmerInnen außergewöhnlich lange Arbeitszeiten aufweisen müssen, um erfolgreich sein zu können.

Dieselbe Einstellung findet sich auch in der subjektiven Theorie des Erfolges eines Teils der befragten Selbstständigen. Personen mit dieser Erfolgs-Theorie sind davon überzeugt, dass ihr Erfolg oder Misserfolg in erster Linie darauf zurückzuführen ist, ob sie bereit sind, sehr viele, über ein reguläres Ausmaß hinausgehende, Stunden zu arbeiten.

Die Analyse zeigt jedoch, dass beruflicher Erfolg mit überlangen Arbeitszeiten einhergehen kann, aber nicht muss.

Ein Teil der für diese Studie befragten Selbstständigen weist reguläre Arbeitszeiten auf und ist dennoch beruflich außerordentlich erfolgreich. Diese Personengruppe verdient viel und konnte sich beruflich gut etablieren.

Ihr beruflicher Erfolg ist Ergebnis unterschiedlicher Faktoren. Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist bei vielen, dass sie Teil eines beruflichen Netzwerkes mit PartnerInnen sind. Es sind dies keine großen und losen Netzwerke, sondern kleine Gruppen von nicht mehr als acht Personen derselben Profession, die eng zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit realisiert sich auf vielfältige Art und Weise. So wurde zum Beispiel in einem Fall eine Art Auftragspool eingerichtet. Das bedeutet, dass, wenn jemand aus der Gruppe einen Auftrag bekommt und diesen nicht oder nicht zur Gänze selbst abwickeln kann, dies den PartnerInnen bekannt gegeben wird, sodass eineR von diesen den Auftrag übernehmen oder mitübernehmen kann.

Der Bauer Thomas ist in einer etwas anderen Art eines beruflichen Netzwerkes verankert. In seiner Gruppe geben alle beteiligten Bauern, die dasselbe Produkt

vermarkten, regelmäßig Informationen über ihre Verkaufskapazitäten weiter, sodass Thomas Produktanfragen, für den Fall, dass er keine Lagerbestände mehr hat, weitergeben kann oder dass er selbst Anfragen weitergegeben bekommt.

Dazu kommt, dass ein Teil der Produkte von der Gruppe vermarktet und verkauft wird. Für diese gemeinsame Vermarktung gehen fix ausgemachte Mengen von jedem Bauern / jeder Bäuerin in den Gemeinschaftsverkauf ein.

Abgesehen von diesen unterschiedlichen Formen von Auftragspools gibt es innerhalb der PartnerInnen-Netzwerke die Praxis, sich gegenseitig zu helfen, wenn Probleme auftreten oder wenn ein Auftrag aus unvorhergesehenen Gründen nicht zur Gänze selbst abgewickelt werden kann.

Ein zentrales Merkmal der erfolgreich regulär Arbeitenden ist deren enger Arbeitsbegriff, bei welchem semi-berufliche Situationen wie „das Bier nach der Arbeit kein Teil der Arbeit [sind]. Nein, weil klar kann man da Ideen haben. Aber schneller und effizienter geht das in einer geplanten Creative-session im Büro. Das gibt es moderne Organisationstools. Die sind sinnvoll und die wenden wir auch an, wenn wir mit den Partnern etwas Neues entwickeln wollen“ (I_2, Zeile 422-425).

In engem Zusammenhang mit dieser Definition der Arbeit steht auch die subjektive Theorie der Arbeit. Sie ist die bei dieser Personengruppe stark davon geprägt, beruflichen und monetären Erfolg als Ergebnis effizienter Arbeit anzusehen. Gleichzeitig wird betont, dass längere Arbeitszeiten nicht zu größerem beruflichen Erfolg führen würden.

Diese Theorie des Erfolges beinhaltet auch eine spezifische Sichtweise auf das Wesen des Erfolges. So wird dieser von den Personen unterschiedlich definiert. Personen mit regulären Arbeitszeiten bei gleichzeitigem monetären beruflichen Erfolg können unter anderem dadurch gekennzeichnet werden, dass sie ihre Fähigkeit, viel Geld zu verdienen, ohne besonders lang zu arbeiten, als Teil ihres Erfolges definieren. Diese Definition steht somit in einer Wechselwirkung mit dem engen Begriff der Arbeit, da sich beides wechselseitig beeinflusst.

Gemeinsam ist den erfolgreich Selbstständigen mit regulären Arbeitszeiten, dass alle betonen, früher mehr gearbeitet zu haben, dass dies jedoch auch vie-

le ineffizient verbrachte Stunden beinhaltet hätte und dass sie heute zumindest die gleichen, wenn nicht sogar bessere Leistungen bei weniger Zeitaufwand erbringen würden. Erklärt wird dies teilweise damit, dass sie heute stärkere außerberufliche Anforderungen zu erfüllen hätten, wodurch sie sich gezwungen sahen, effizienter zu arbeiten zu beginnen.

Als Ergebnis der Analyse kann somit angenommen werden, dass beruflicher Erfolg und hohes Einkommen bei regulären Arbeitszeiten erzielt werden können.

Im nächsten Kapitel, das die Möglichkeit der Vereinbarung selbstständiger Tätigkeit mit Verpflichtungen im Bereich der Reproduktionsarbeit behandelt, wird unter anderem der Frage nachgegangen, ob beruflicher Erfolg auch bei kurzen Arbeitszeiten möglich ist.

15) SELBSTSTÄNDIGKEIT UND FAMILIE

Für die Auseinandersetzung mit der Frage, ob die berufliche Tätigkeit als SelbstständigeR mit Pflichten der Reproduktionsarbeit vereinbar ist, muss zwischen den Empfehlungen der Wirtschaftskammer, dem Erleben durch die Selbstständigen und innerhalb der Gruppe der Selbstständigen zwischen jenen, die ihre reproduktiven Verpflichtungen mit PartnerInnen teilen können und jenen, die alleine dafür zuständig sind, unterschieden werden.

Von institutioneller Seite, und hier insbesondere von Seiten der Wirtschaftskammer, wird, wie in Kapitel vier beschrieben, ein Bild der Rund-um-die-Uhr-Selbstständigen entworfen, welches keinerlei Spielraum für die Vereinbarung von Beruf und Familie lässt. Es wird vielmehr sogar empfohlen, sich nur dann selbstständig zu machen, wenn dies von der Familie unterstützt wird und überlange Arbeitszeiten sowie häusliche Absenz toleriert werden.

Diese Beschreibung einer Notwendigkeit, als Solo- oder MikroselbstständigeR zumindest 70 Stunden pro Woche zu arbeiten, wird jedoch nur von einem Teil der InterviewpartnerInnen bestätigt.

Sabine als Vertreterin dieser Personengruppe hält die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für prinzipiell unmöglich.

Mit kleinen Kindern nicht, sicherlich nicht. Wobei ich denke, dass das immer noch für Frauen ein ganz anderes Thema ist. Und da ist das geschlechtsspezifische Thema wahrscheinlich stärker als die Selbständigkeit oder Unselbständigkeit, weil ich mir denk, den Beruf ernst zu nehmen, mit Familie zu vereinbaren, ist es wahnsinnig schwierig, weil es nicht nur die Zeit ist, sondern auch die Widmung, und die Leidenschaft, die man reinlegt, also das Interesse. I_14, Zeile 508-516

Sabine vertritt mit dieser Aussagen eine ähnliche Anschauung wie Astrid¹⁵⁹, die davon überzeugt ist, dass sie für die Qualität ihrer Arbeit in intensiven Arbeitsphasen einige Tage ohne jegliche Störung durcharbeiten muss. Sie vertritt damit eine Einstellung zu beruflichem Erfolg, die diesen als Ergebnis absoluter Hingabe und somit für unvereinbar mit jeglichen familiären Pflichten ansieht.

¹⁵⁹ Interview Nr. 22

Dieser Gruppe gegenüber stehen Selbstständige, die ihre berufliche Tätigkeit auf reguläre oder sogar kurze Arbeitszeiten beschränken.

Die Vereinbarkeit beruflichen Erfolges mit regulären Arbeitszeiten kann in erster Linie bei Elternpaaren beobachtet werden, die sich die häuslichen Pflichten halbe-halbe aufteilen. So sieht zum Beispiel Florian¹⁶⁰, der seinen kleinen Sohn die Hälfte der Zeit betreut, keinerlei Widerspruch zwischen seiner Elternschaft und der beruflichen Selbstständigkeit. Er empfindet die Vereinbarung von Betreuungspflichten mit der Selbstständigkeit ganz im Gegenteil als leichter als mit einer Tätigkeit als Angestellter.

Nein, es ist leichter. Zumindest für mich. Ich stelle es mir schwierig vor, wenn ich jetzt z.B. einen Job hätte bei Siemens, von acht bis fünf ja. Also mit einer Stunde Pause am Mittag. Wo tu ich mein Kind, mein Kind geht zwar in eine Ganztageschule, aber wo gebe ich mein Kind zwischen halb vier und halb sechs, die zwei Stunden. Dann muss ich es in eine Nachmittagsbetreuung geben, dann ist mein Kind von 8 bis halb sechs in der Schule. Wow, kindgerecht. Wir kommen beide heim und sind völlig fertig und dann tu ich kochen, abfüttern, oder wenn mein Kind krank ist, muss ich mir einen Krankenstand nehmen, was in einem Job, wenn ich irgendwo Systemadministrator bin, kann ich nicht sagen, ich geh jetzt eine Woche in Krankenstand, wenn in zwei Wochen Projektende ist. Das ist zwar rechtlich so, aber es funktioniert in der Praxis nicht. Oder im Sommer. Mein Sohn hat zwei Monate Ferien im Sommer, da will ich auch was machen mit ihm. (I_26, Zeile 426-440)

Florian organisiert sich seine Arbeitszeiten als Selbstständiger also nach den Bedürfnissen seines Sohnes. Ähnlich wie er erleben auch andere Selbstständige mit regulären Arbeitszeiten die Möglichkeit, flexibel auf die Bedürfnisse ihrer Kinder reagieren zu können, als ausgesprochen positiv.

Von Personen wie Florian sind Selbstständige zu unterscheiden, die ohne Unterstützung durch den anderen Elternteil für ihre Kinder verantwortlich sind.

Michaela¹⁶¹ sorgt, da ihr Mann als ebenfalls Selbstständiger sehr lange Arbeitszeiten aufweist, alleine für ihre beiden kleinen Kinder. Um sich ihren Ansprüchen entsprechend um sie kümmern zu können, arbeitet sie nicht mehr als 30 Stunden pro Woche. Trotz dieser kurzen Arbeitszeiten ist sie jedoch beruflich relativ erfolgreich.

Michaela erzählt, dass sie als Angestellte in einer Leitungsposition nicht halbtags arbeiten konnte, da dies in der MitarbeiterInnenführung nicht möglich war.

¹⁶⁰ Interview Nr. 26

Da sie nicht als normale Mitarbeiterin arbeiten wollte und ihr wichtig war, ihre eigenen Ideen verwirklichen zu können, entschied sie sich für die Selbstständigkeit.

Michaela erzählt von der Entscheidung zur Selbstständigkeit:

Und dann hab ich mein erstes Kind bekommen und war dann nur mehr projektweise dabei. Hab dann praktisch nur mehr für Neukunden Konzepte erstellt, zum Teil von zu Hause, zum Teil in der Agentur, aber zeitlich sehr begrenzt. Und dann hab ich gewechselt zu xxx und war dort die ersten zwei Jahre Leiterin, hab dann ungeplant ein zweites Kind bekommen und hab aber in der Zwischenzeit die andere Leitung übernommen und das hat dann nicht funktioniert. Ich hab da ein Team von fünf Leuten unter mir gehabt und ich war selbst aber nur 20 Stunden dort, und das hat nicht funktioniert. Ich hab mich dann selbständig gemacht. (I_17, Zeile 144-154)

Es gab für mich halt die Alternative mit zwei Kindern, entweder ich geh wieder zurück in eine große Agentur und arbeite dort meine 60-70 Stunden und leiste mir halt für das Geld, das ich dort verdien, ein Kindermädchen oder ich arbeite Teilzeit in einer meinem Wissenstand nicht entsprechenden Funktion, meiner Erfahrung unter meinem Niveau halt, wahrscheinlich noch dazu unter der Anleitung von jemandem, der weniger kann als ich, und das erschien mir nicht recht attraktiv, weder die eine noch die andere Variante. Das war eben auch der Grund, warum ich gesagt habe, ich probier es mit der Selbstständigkeit. (I_17, Zeile 182.192)

Als beruflich wegen ihrer kurzen Arbeitszeiten auf niedrigem Niveau relativ erfolgreiche Selbstständige mit hohen Stundensätzen hat Michaela die Möglichkeit, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechend zu arbeiten. Sie empfindet, wie die Zitate zeigen, die Selbstständigkeit als geeigneter für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, als dies eine Position als Angestellte sein könnte.

Abschließend kann somit festgehalten werden, dass in erster Linie diejenigen Selbstständigen, die ohne familiäre Pflichten überlange Arbeitszeiten aufweisen, angeben, dass ihr Beruf nicht mit einer Familie vereinbar wäre. Wenn er aber damit vereinbar sein muss, so scheint dies auch machbar zu sein.

Die Notwendigkeit überlanger Arbeitszeiten und Unvereinbarkeit mit deren familiären Verpflichtungen können somit nicht als Tatsache interpretiert werden, sondern müssen für die einzelnen AkteurInnen auf die hinter diesem Postulat liegenden Interessen hin überprüft werden. Diese Interessen können einerseits einen systematischen Ausschluss von Frauen aus der Selbstständigkeit durch

¹⁶¹ Interview Nr. 17

Abschreckung, aber auch eine willkommene Ausrede und Ausflucht vor der Beteiligung an familiären Pflichten bedeuten.

16) OB BAUER/BÄUERIN ODER WISSENSARBEITERIN: LEBENSWELTLICHE ÄHNLICHKEITEN

Wie schon beschrieben, wird in Alltagsdiskursen häufig angenommen, dass überlange Arbeitszeiten für bestimmte Berufsgruppen spezifisch sind, es kann jedoch anhand der Daten der österreichischen Arbeitskräfteerhebung nachgewiesen werden, dass nicht die Branche, sondern die Selbstständigkeit im Gegensatz zu Angestelltenverhältnissen für die Länge der Arbeitszeiten ausschlaggebend ist.

In der Professionssoziologie werden Arbeitstätigkeiten, berufliches Selbstverständnis und auch Arbeitszeiten mit deren Ursachen als bedingt oder doch zumindest stark beeinflusst durch den spezifischen Beruf, der ausgeübt wird, angesehen (vgl. u.a. Dausien u. a. 2008; Dressel und Langreiter 2008; Hohn und Hanses 2008; Sander 2008; Scheid 2008; Schützeichel 2008).

In der vorliegenden Dissertation konnte dem widersprechend herausgefunden werden, dass der Beruf wenig Bedeutung für das Ausmaß sowie für die Auswirkungen von Arbeitszeiten auf das Wohlbefinden hat. Dies soll in diesem Abschnitt exemplarisch und durch die Gegenüberstellung zweier Berufsgruppen, die auf den ersten Blick sehr wenig gemein zu haben scheinen, verdeutlicht werden.

Gemeinsamkeiten von Bauern/Bäuerinnen und TrainerInnen.

Bauern/Bäuerinnen und TrainerInnen unterscheiden sich in vielen Bereichen voneinander, es gibt aber auch Überschneidungen ihrer Lebenswelten.

Sowohl bei Bauern/Bäuerinnen als auch unter den TrainerInnen gibt es hinsichtlich ihrer Selbstbilder als Selbstständige beziehungsweise UnternehmerInnen zwei Gruppen. Die einen sehen sich als professionelle UnternehmerInnen und potentielle ArbeitgeberInnen. Die anderen wollen in erster Linie die Haupttätigkeit ihres Berufes ausüben und sich so wenig wie möglich mit anderen Aufgaben der Selbstständigkeit auseinandersetzen. Diese Zweiteilung manifestiert sich darin, dass es in beiden Berufsgruppen Personen gibt, die mittels ver-

schiedener betriebswirtschaftlicher Techniken versuchen, ihren Gewinn zu steigern, und andere Personen, die sich nicht mit Themen der Betriebswirtschaft, mit Werbung und mit Zahlen im Allgemeinen auseinandersetzen wollen.

Zu dieser Unterscheidung kann auch gezählt werden, dass es in beiden Berufsgruppen KleinstunternehmerInnen gibt, die eine Vergrößerung ihres Unternehmens anstreben und solche, die das Unternehmen als Solo-Selbstständige weiterführen wollen und nicht anstreben, MitarbeiterInnen anstellen zu können.

Auch wenn Bauern/BäuerInnen im Vergleich zu TrainerInnen nach ihren Arbeitsbegriffen analysiert werden, stellt sich heraus, dass es in beiden Gruppen Personen gibt, die einen sehr weiten Arbeitsbegriff haben, und solche mit einem engen Arbeitsbegriff.

So erklärt der Bauer Thomas¹⁶²

Also das mit der Arbeit ist halt so, da kann man nicht sagen, genau das ist die Arbeit. Weil wenn wir am Hang sind und arbeiten und dann machen wir Mittagspause, dann kann die eben dauern und je nachdem, wie viel gerade zu tun ist, kann das ganz schnell gehen, da isst du nur schnell ein Brot und das war's schon wieder, aber es kann auch sein, dass du gemütlich und dann ein bisschen im Schatten, dass du einschläfst und erst am Nachmittag wieder weiter, also effektiv weiter arbeitest. (I_36, Zeile 124-131)

Die Trainerin Alexandra erzählt Ähnliches, wenn sie erklärt, dass sie den Nachmittag auch manchmal im Büro verbringt, wenn gerade nicht so viel zu tun ist, was für sie aber gefühlsmäßig trotzdem Teil ihrer Arbeitszeit ist.

Hinsichtlich der Arbeitszeiten könnte ins Treffen geführt werden, dass ein Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen darin bestehe, dass Bauern/Bäuerinnen dazu gezwungen sind, sich an jahreszeitlich bedingte Schwankungen des Arbeitsaufkommens zu halten. Dem kann jedoch entgegengehalten werden, dass auch TrainerInnen wiederkehrende Phasen unterschiedlicher Arbeitsintensität erleben, wie Alexandra betont.

Es gibt Zeiten, die sehr dicht sind von der Auftragslage, dann gibt es wieder Zeiten, die sind mehr schwach. Im Moment hab ich wieder so eine schwache Phase. Das ist gut für die Zeit und schlecht für das Konto. Aber gut ist, dass ich im Laufe der Jahre erkannt habe, dass das immer wieder so schwankt. Also im Sommer zum Beispiel, da ist nie was los. Da sind alle auf Urlaub. Und im Herbst geht es dann wieder voll los. Da wollen alle was

¹⁶² Interview Nr. 36

von dir. Im Februar wieder, das ist eine ganz schlechte Zeit, da gibt es ganz wenige Aufträge. (I_18, Zeile 70-79)

Ähnlich wie bei diesen jahreszeitlichen Schwankungen sind auch die Arbeitszeiten und die Zufriedenheit damit nicht berufsspezifisch. Innerhalb der Gruppe der interviewten Bauern und BäuerInnen genauso wie innerhalb der Gruppe der TrainerInnen gibt es solche, die reguläre Arbeitszeiten haben, aber auch andere mit ausgesprochen langen Arbeitszeiten.

Auch ein anderer Unterschied, der bei einer ersten Betrachtung der beiden Gruppen sofort ins Auge sticht, das familiär tradierte Kapital in Form von Grund und Boden, über welches nur die Bauern und Bäuerinnen verfügen und das ihnen als große finanzielle Sicherheit dient, die sie unter keinen Umständen verlieren wollen, stellt sich bei näherer Betrachtung als nicht ausschließlich im Beruf begründet heraus. So können auch TrainerInnen über Erbschaften verfügen, die ihre Existenz sichern, und auch TrainerInnen können, zumindest theoretisch, auch wenn dies in dieser Sparte weniger verbreitet ist als bei den Bauern und Bäuerinnen, einen Familienbetrieb in Form eines eingeführten Namens und KundInnenstocks übernehmen.

Es sind somit nicht alle Bauern und Bäuerinnen durch Hof- und Grundbesitz in ihrer Existenz abgesichert und nicht alle TrainerInnen sind bar jeden Startkapitals.

Es kann also zusammenfassend festgestellt werden, dass die Unterschiede zwischen Bauern/Bäuerinnen und WissensarbeiterInnen zumindest hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten bei weitem geringer sind, als dies im Allgemeinen vermutet wird.

Auf die vertiefende Diskussion einzelner Aspekte der Selbstständigkeit in den letzten Kapiteln folgt in den nächsten beiden eine globale Einteilung der Selbstständigen in eine Typologie prekärer Selbstdefinitionen und eine Gegenüberstellung der in Kapitel vier beschriebenen institutionellen Darstellungsweisen mit den Selbstbildern.

17) PREKÄRE SELBSTDEFINITIONEN: ZWISCHEN UNTERNEHMERINNENTUM, NEUER HEIMARBEIT UND SELBSTSTÄNDIGEM PROLETARIAT

Für die Analyse der Selbstbilder von Solo- und Mikroselbstständigen und für die Kontrastierung dieser Selbstbilder mit institutionellen Darstellungsweisen ist es von Bedeutung, die Frage zu stellen, ob Selbstständige als UnternehmerInnen der ArbeitgeberInnenseite angehören, ob sie als AuftragnehmerInnen eher zur ArbeitnehmerInnenseite zu zählen sind oder ob sie auf der Suche nach sich selbst und ihrer eigenen Professionalisierung den SpezialistInnen der Techniken des Selbst¹⁶³ zugerechnet werden können. Um diese Frage beantworten zu können, wurde analysiert, wie sich die Betroffenen selbst definieren.

Als Ergebnis dieser Analyse der Selbstbilder von Solo- und Mikroselbstständigen kann festgestellt werden, dass diese höchst ambivalent ausfallen. So können sie weder dem klassischen UnternehmerInnentum noch der Gruppe der ArbeitnehmerInnen klar zugeordnet werden.

Solo- und Mikroselbstständige sind weder ausschließlich erfolgreiche GewinnerInnen noch ausschließlich ausgebeutete VerliererInnen. Viele sind von beidem ein bisschen und sie können auf einem Kontinuum zwischen UnternehmerIn und ArbeitnehmerIn eingeordnet werden. All diese Zuordnungen können außerdem temporär und im Laufe der Berufsbiographie schwanken.

Die Analyse der Interviews ergibt eine Differenzierung der Selbstbilder entlang folgender sechs Dimensionen, die sich auf die Selbsteinschätzung durch die Selbstständigen beziehen:

1. das Ausmaß der Selbstverwirklichung in der beruflichen Tätigkeit
2. der Grad der Professionalisierung als SelbstständigeR
3. das Ausmaß des unternehmerischen Erfolges
4. die Selbstdefinition zwischen den Polen der/des Angestellten als AuftragnehmerIn auf der einen und der/des Unternehmers/in als potentielle/r ArbeitgeberIn auf der anderen Seite
5. der Grad der Einbindung in soziale Netzwerke

6. die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten

Die Einordnung der Selbstständigen auf den sechs Dimensionen führt zu stark divergierenden allgemeinen Selbstbildern und damit auch zu unterschiedlichen Bedürfnissen.

Wie unterschiedlich diese Selbstdefinitionen sein können und wie wichtig die Abgrenzung gegenüber anderen Gruppen Selbstständiger teilweise genommen wird, zeigt sich in folgendem Ausspruch der Beraterin Anna¹⁶⁴:

Nur, wenn ich halt dann auf dieser EPU-Akademie, [bin] wie das schon so heißt, also Ein-Personen-Unternehmen-Akademie und da sitzen dann Frauen drinnen, ich meine das jetzt nicht abwertend ja, aber die, die halt sich als Bachblütenberaterin oder als Farbberaterin äh selbstständig machen wollen, oder eine, die halt irgendwelche Ostereier häkelt, und ich denke mir, Leute ich hab schon irgendwie andere Probleme als die, ja. Also das ist so eine heterogene Gruppe, die mir persönlich nix nützt. Also das war für mich wirklich eine, also schade ums Geld in Wirklichkeit, weil das, was ich dort gelernt hab oder gehört hab, das mach ich eh, und ist für mich auch kein Thema, ja, also. Da schließen sich Frauen zusammen, die halt, die halt sich gegenseitig stützen wollen oder so irgendwas und dass, was ich brauche, ist einfach Marketingtipps, PR-Unterstützung, so was, ja. Also das ist, hat nix mit meiner Welt zu tun gehabt. (I_29, Zeile 933-944)

Auf Basis der oben vorgestellten Dimensionen wird auf den folgenden Seiten eine Typologie vier verschiedener Selbstdefinitionen von Solo- und Mikroselbstständigen vorgestellt.

Es kann unterschieden werden zwischen:

1. dem Idealtypus der MikrounternehmerInnen
2. Prekären Scheinselbstständigen
3. jenen am Weg zum Unternehmerischen Selbst
4. FreelancerInnen – weder ArbeitnehmerIn noch -geberIn

17.1 Der Idealtypus der MikrounternehmerInnen

Anna kann als Vertreterin des Idealtypus der MikrounternehmerInnen auf allen Dimensionen an einem Ende des Kontinuums eingeordnet werden. Sie betont im Interview den hohen Grad ihrer unternehmerischen Professionalität, sieht sich selbst als überaus erfolgreich an, definiert sich als Unternehmerin, die gerne zumindest eine Sekretärin anstellen würde, und leidet keinesfalls unter ei-

¹⁶³ Dieser Begriff bezieht sich auf die dargestellten Theorien der Gouvernamentalität.

¹⁶⁴ Interview Nr. 29

nem Mangel an Sozialkontakten, da schon ihre Tätigkeit ein ausgeprägtes soziales Netzwerk erforderlich macht, aber auch mit sich bringt.

Die unternehmerische Professionalität hat sie sich selbst angeeignet. Auf Grund ihres unternehmerischen Erfolges und ihrer hohen Identifikation mit ihrem Beruf grenzt sie sich stark von Personen ab, die sich ihres „Unternehmerischen Selbst“ noch nicht so sicher sind.

Diese Ausprägung eines „Unternehmerischen Selbst“, wie es von Ulrich Bröckling beschrieben wird, zeigt sich auch darin, dass Anna nicht nur in ihrem Beruf zu den besten gehören will, sondern auch immer für ihre Kinder da sein, eine gute Beziehung leben und schließlich auch ausreichend Zeit für ihre ganz persönlichen Bedürfnisse haben möchte. Dass sich das zeitlich nicht ausgehen kann, nimmt sie hin und versucht durch Schlafreduktion mehr Zeit für die Erfüllung aller Pflichten des Lebens zu haben.

Anna entspricht mit ihrem Selbstbild der klassischen Kleinstunternehmerin, wie sie von der Wirtschaftskammer mit ihrem arbeitgeberInnenorientiertem Bild der Solo-Selbstständigen präsentiert wird. Aus dieser Positionierung resultiert ihr ausgesprochener Wunsch, als Unternehmerin anerkannt zu werden und entsprechende Unterstützungsleistungen von der WK zu bekommen. Die im Zitat angesprochenen Tipps im Marketing benötigt sie inzwischen nicht mehr, da sie sich in den letzten Jahren, wie sie sagt, alles selbst angeeignet hat.

„Also eigentlich kann ich sagen, jetzt brauche ich nicht mehr viel. Es war schon mühsam früher. Darum streiten zu müssen, dass ich ein Firmenkonto eröffnen kann. Weil ich ja keine richtige Firma bin. Aber das habe ich inzwischen erledigt. Also was ich jetzt noch gut fände. Ich möchte richtig anerkannt werden von der Wirtschaftskammer, als vollwertiges Mitglied. Weil ich bin eine Unternehmerin und ich will nicht immer erklären müssen, dass ich das wirklich bin.“ (I_29, Zeile 949-954)

Annas starker Wunsch, als Unternehmerin anerkannt zu werden, beruht auch darauf, dass sie sich in hohem Ausmaß in ihrer Tätigkeit verwirklichen kann, was auch zu einer großen Bereitschaft zu und einer durchaus positiven Bewertung von langen Arbeitszeiten führt.

Auf diese Darstellung des Idealtypus der Mikroselbstständigen folgt die Beschreibung einer Personengruppe, die auf den meisten Dimensionen dem Gegenteil entspricht.

17.2 Die prekären Scheinselbstständigen

Manuela¹⁶⁵ kann als prekäre Scheinselbstständige auf der Dimensionen der Selbstdefinition auf der Seite derer, die sich als Angestellte und AuftragnehmerInnen wahrnehmen, eingeordnet werden.

Die Politikwissenschaftlerin beklagt im Interview, dass sie sich nie selbstständig machen wollte und dass ihr für den unternehmerischen Erfolg neben Problemen mit Buchhaltung und Zeiteinteilung vor allem auch die richtige Persönlichkeit fehlt. Sie arbeitet in erster Linie für einen einzigen Auftraggeber, von dem sie abhängig ist. So definiert sie sich eher als Arbeitnehmerin denn als Unternehmerin im klassischen Sinne. Trotz dieser Abhängigkeit schreibt sie ihren mangelnden beruflichen Erfolg in erster Linie ihren eigenen mangelnden Fähigkeiten zu und nicht der zu geringen Bezahlung durch den Auftraggeber. In einem Resümee, das sie am Ende des Interviews über ihre Tätigkeit als Selbstständige zieht, bleiben in erster Linie Schwierigkeiten und der Eindruck, der Selbstständigkeit nicht gewachsen zu sein, übrig.

Ja, ich meine, nein, ich bin nicht so richtig erfolgreich. Ich meine, ich könnte sicher viel erfolgreicher sein. Aber das Problem ist auch, ich habe das, also meine Eltern sind auch keine Unternehmer. Und wenn ich dann so andere Leute sehe, die haben das einfach von klein auf, so von zu Hause mitbekommen. Aber ich, also ich tu mir schwer, wenn ich zum Beispiel ein Honorar verhandeln soll. Also dann denke ich mir, der weiß ja, wie gut ich bin, und dann soll er mir zahlen, was ich ihm wert bin. Und dann, also aber dann sehe ich wieder, das ist nicht viel Geld. Aber das Problem ist dann eben, also es liegt mir jetzt nicht so. Ich bin nicht so der Typ, der sich selber gut verkaufen kann. Oder ein anderer Punkt. Also es wird ja immer so viel geredet von diesen sozialen Netzwerken. Klar es ist total wichtig. Die Vernetzung. Da muss man hingehen und die richtigen Leute kennen und mit denen reden und. Aber ich mag das, also das liegt mir auch nicht so. Das tu ich irgendwie nicht. Also das ist sicher ein Problem. Ich bin nicht zur Unternehmerin geboren. Aber jetzt muss ich das quasi sein. Aber, also natürlich hat es auch gute Seiten. Also ich genieße das natürlich auch sehr, dass ich nicht aufstehen muss in der Früh und in ein Büro gehen. Aber dann wieder. Also ich hätte, also so Arbeitskollegen, die gehen mir schon ab. Weil das muss ich schon auch sagen. Also, wenn ich so meine Situation überdenke. Ich vereinsame da schon irgendwie. Also so gesehen. (I_24, Zeile 810-818)

Manuela ist es in den Jahren ihrer Selbstständigkeit nicht gelungen, sich in einem Ausmaß zu professionalisieren, welches zu unternehmerischem Erfolg führen könnte. Sie beschreibt ihre finanzielle Situation als unsicher und immer wieder am Limit ihrer eigenen Bedürfnisse. Da sie mit ihren Tätigkeiten unglück-

¹⁶⁵ Interview Nr. 24

lich ist und lieber in einem anderen Bereich als Selbstständige reüssieren würde, ist sie auch mit ihren gefühlten überlangen Arbeitszeiten unzufrieden.

In Zusammenhang mit dem Bedürfnis nach Austausch mit ArbeitskollegInnen ergibt sich aus ihrer Positionierung auf den Dimensionen der Differenzierung der unternehmerischen Selbstbilder eine Wechselwirkung mit geringem unternehmerischen Erfolg, der wieder dazu führt, dass sie sich noch weniger als professionelle Unternehmerin sieht und sehen kann.

Manuela gehört damit zur Gruppe derjenigen Personen, sich in ihrer Selbstpositionierung der Stellung einer/s ArbeitnehmerIn annähern, welche von der ArbeitnehmerInnenvertretung durch Arbeiterkammer und klassische gewerkschaftliche Positionen vertreten werden. Manuela leidet unter ihrer Situation einer Scheinselbstständigkeit und würde von einer Umwandlung ihrer beruflichen Situation in ein Angestelltenverhältnis stark profitieren.

Lisa¹⁶⁶, die als nächste Selbstständige exemplarisch vorgestellt wird, kann auf den beschriebenen Dimensionen nicht so klar einer Extremposition zugeordnet werden.

17.3 Jene am Weg zum Unternehmerischen Selbst

Lisa beschreibt sich selbst als am Anfang ihrer unternehmerischen Laufbahn. Aus diesem Grund empfindet die Schneiderin die Notwendigkeit noch viel dazulernen, um sich auf diese Weise eine Zukunft als professionelle und erfolgreiche Unternehmerin aufzubauen. Teil ihrer Selbstdefinition ist auch die Bereitschaft zu langen Arbeitszeiten und das Ziel, einen höheren Grad der Selbstverwirklichung in ihrer Tätigkeit zu erreichen, was sie sich aber erhofft und als erreichbar betrachtet.

Lisa kann sich vorstellen, irgendwann in Zukunft auch eine Halbtagskraft anzustellen, das ist aber zur Zeit noch nicht aktuell, so definiert sie sich eher als Auftragnehmerin denn als potentielle Arbeitgeberin.

Das ist also alles so eine Entwicklung, würde ich einmal sagen. Ich bin ja jetzt noch nicht so lange Unternehmerin, aber ich bin am Weg dazu. Und ich habe ja auch die Unterstützung durch meinen Verein. (I_19, Zeile 45-47)

¹⁶⁶ Interview Nr. 19

Dieser Verein¹⁶⁷ ist ein Zusammenschluss selbstständiger Frauen, die sich gegenseitig mit Tipps und Fertigkeiten für den unternehmerischen Alltag weiterhelfen. Neben dieser Unterstützung ist für Lisa aber auch die Möglichkeit des Austausches mit den anderen UnternehmerInnen ganz besonders wichtig, da sie darunter leidet, alleine in ihrer kleinen Werkstatt kaum Möglichkeiten der Interaktion mit anderen Berufstätigen zu haben. Wie sie das belastet, zeigt das folgende Zitat.

Also eines der wichtigsten Dinge an unserem Verein ist für mich sicher, dass wir uns regelmäßig treffen, und dass so die Möglichkeit des gegenseitigen Austausches besteht. Es geht einem einfach gleich viel besser, wenn man weiß, dass man nicht alleine ist auf dieser Welt mit all seinen Problemen. Das ist einfach etwas anderes. Weil natürlich kann ich meinem Partner oder auch meiner Mutter von meinen Problemen erzählen. Aber das ist etwas anderes. Es tut einfach gut, wenn man auch mit Menschen sprechen kann, die in derselben Situation sind, wie man selbst. Das hat mich schon stark belastet, bevor wir unseren Verein gegründet haben, muss ich sagen. (I_19, Zeile 53-60)

Lisa gehört mit ihrer Situation und ihrer Selbsteinschätzung damit zur Gruppe derjenigen Solo-Selbstständigen, die gut von Initiativen wie Z.EPU oder dem business frauen center vertreten werden. Die angebotene Mischung aus Workshops und Vernetzungstreffen, die dem Ziel gewidmet sind, sich zu professionalisieren und das eigene Wohlbefinden zu stärken, passt gut für ihre Bedürfnisse.

Während Anna bereits dem Ideal eines „Unternehmerischen Selbst“ entspricht und Manuela dieses Ideal nicht als persönliche Zielvorstellung hat, ist Lisa auf dem Weg zu einem Unternehmerischen Selbst. Sie positioniert sich selbst auf einer ersten Stufe der Entwicklung in den unternehmerischen Himmel. Das Ziel ist für sie verlockend genug, dass sie sich gerne neben Aneignung praxisbezogener Fertigkeiten einer Veränderung ihrer Persönlichkeit unterzieht, deren Ziel sie selbst als selbstbewusste Unternehmerin definiert.

Nach der Beschreibung dieser drei Solo-Selbstständigen, stellvertretend jeweils für eine spezifische Gruppe, die ihnen in ihren Selbstbildern ähnelt, bleibt jedoch noch eine große Gruppe an Personen, die weder professionelle Selbst-

¹⁶⁷ Lisa bezieht sich hier auf den Verein Z.EPU.

ständige noch unglücklich prekarierte AuftragnehmerInnen sind und sich auch nicht als in Entwicklung begriffen verstehen.

17.4 FreelancerInnen – weder ArbeitnehmerIn noch -geberIn

Diese Typus steht für Personen, die nicht dem arbeitgeberorientierten Bild der jungen, dynamischen, professionellen UnternehmerInnen entsprechen, die sich jedoch auf ihre Art und in anderer, nicht so klar zu umschreibenden Hinsicht sehr wohl als professionelle Selbstständige bezeichnen.

Diese Personen sind beruflich mehr oder weniger erfolgreich, haben aber nicht immer das Ziel, besonders viel zu verdienen, sondern definieren für sich Erfolg auch über die Möglichkeit, weniger als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten und trotzdem genug zu verdienen, um leben zu können.

Viele Personen dieser auch in sich inhomogenen Gruppe sehen sich weder als potentielle ArbeitgeberInnen noch als ArbeitnehmerInnen im klassischen Sinne. Sie haben meist einige unterschiedliche Auftraggeber, von denen sie abhängig sind, sie sind jedoch nicht eigentlich scheinselbstständig, da sie für mehr als eineN AuftraggeberIn arbeiten und da sie auch von sich aus nicht expandieren wollen.

Auch wenn manche von ihnen gerne mehr Kontakt zu KollegInnen hätten, beschreiben die meisten von ihnen ihre Einbindung in soziale Netzwerke als zumindest halbwegs zufriedenstellend.

Viele Personen dieser Gruppe sind gerne selbstständig und genießen ihre zeitliche Flexibilität, empfinden aber ihre finanzielle Absicherung als unzureichend.

Die berufliche Seite ihres Lebens ist meist davon gekennzeichnet, dass sie in einem ständigen Auf und Ab des Erfolges leben, wie Florian¹⁶⁸ beschreibt.

Also das ist bei mir so ein ständiges Auf und Ab. Es gibt Zeiten, da geht es richtig gut. Manchmal habe ich so viele Aufträge, dass es mir schon fast zu viel wird. Dann wieder, so wie gestern, dann erfahre ich also wieder, dass ein großer Auftrag weg ist. Dann überlege ich natürlich, was tu ich, also gestern habe ich das erfahren und heute, als für mich heißt das konkret, dass sich der Projektmanager und ich heute am Abend über den Jordan trinken werden und reden, wir müssen uns etwas anderes suchen. Was wir seit Jahren machen, und wir werden es wieder nicht machen. Es gibt keinen Plan B. Ich hab keine Ahnung, was mein Wert am Arbeitsmarkt wirklich ist. Ich kann mir auch überhaupt nicht vorstellen, jetzt angestellt zu arbeiten. Also im Endeffekt. Das wird schon wieder weitergehen. (I_26, Zeile 493-504)

¹⁶⁸ Interview Nr. 26

Florians Beschreibung enthält neben der Beschreibung seines Krisenmanagements auch die generelle Erklärung, gerne selbstständig zu sein. So wie viele andere sieht auch er negative Seiten der Selbstständigkeit, möchte aber trotzdem nicht angestellt arbeiten.

Was das Bedürfnis nach institutioneller Vertretung anbelangt, so sind Selbstständige wie Florian ambivalent. Sie fühlen sich unwohl dabei, von der Wirtschaftskammer vertreten zu werden, beklagen jedoch, dass sich Arbeiterkammer und Gewerkschaft nicht wirklich dafür interessieren, wie es ihnen geht und welche Unterstützung sie benötigen würden. Da sich die FreelancerInnen auch nicht mit selbstorganisierten Initiativen anfreunden können, fühlen sie sich von niemandem wirklich vertreten und verstanden.

Die Suche nach einer passenden Vertretung betrifft auch Frauen mit Kindern, die sich mehr Verständnis und Unterstützung für die Bewältigung ihres Alltags als Unternehmerin und Mutter wünschen würden (vgl. I_17), aber auch politisch und sozial interessierte Selbstständige, die sich nicht mit ihrer Rolle als UnternehmerIn anfreunden wollen und können und daher auf der Suche nach einer Institution der solidarischen gegenseitigen Unterstützung sind. (vgl. I_22)

17.5 Selbstdefinitionen und das Unternehmerische Selbst

Alle vier Typen eint ein gewisser Grad an existentieller Unsicherheit, der hauptsächlich in einem geringen Grundkapital begründet ist. Die existentielle Unsicherheit ist unterschiedlich stark ausgeprägt, jedoch auch bei den Idealtypen der Mikroselbstständigkeit präsent.

Ein weiterer, zentraler Bestandteil vieler selbstständiger Selbstdefinitionen ist die Hoffnung auf beruflichen Erfolg in der Zukunft. Dies betrifft in erster Linie die prekären Scheinselbstständigen und die auf dem Weg zum Unternehmerischen Selbst befindlichen Personen, also in erster Linie die, die zum jetzigen Zeitpunkt weniger erfolgreich sind. Die Hoffnung auf beruflichen Erfolg in der Zukunft stellt eine wichtige Voraussetzung dafür dar, in ökonomisch schwierigen Zeiten weiterzuarbeiten.

Im letzten Abschnitt dieses Kapitels werden die Selbstdefinitionen der Theorie eines Unternehmerischen Selbst gegenübergestellt.

Die Grundannahme Bröcklings, dass das „Unternehmerische Selbst“ ein Ich-Ideal darstellt, das dazu führt, dass die Subjekte versuchen, immer und in allen Lebensbereichen perfekt zu sein, lässt sich bei einem Teil der interviewten Personen feststellen.

Das von Bröckling theoretisch konstruierte „Unternehmerische Selbst“ entspricht somit in der Empirie dem Idealtypus der MikrounternehmerInnen, den Selbstständigen am Weg zum Unternehmerischen Selbst und in weniger stark ausgeprägter Form den prekären Scheinselbstständigen.

Die ersten beiden Typen sind glücklich und zufrieden mit ihrer Situation.

Der Idealtypus des Mikroselfständigen ist zufrieden, weil alle Ziele entweder bereits erreicht wurden oder aber als leicht erreichbar erscheinen. Die Idealtypen der MikrounternehmerInnen empfinden sich selbst als erfolgreiches Unternehmerisches Selbst. In dieser Selbstwahrnehmung werden sogar die stark eingeschränkten sozialen Beziehungen nicht als Problem, sondern als Teil einer bewussten Entscheidung wahrgenommen.

Der Typus „am Weg zum Unternehmerischen Selbst“ übt sich in Techniken des Selbst.¹⁶⁹ Diese Arbeit an der eigenen Professionalisierung in allen Lebensbereichen wird zumeist als positiv empfunden. Dies wird jedoch in wirtschaftlich schwierigen Phasen durch auftretende Existenzängste erschüttert.

Die prekären Scheinselbstständigen orientieren sich wie die anderen beiden Typen am Ich-Ideal des Unternehmerischen Selbst. Da sie dies jedoch nicht erreichen und somit ihren eigenen Ansprüchen nicht gerecht werden können, verspüren Personen dieses Typus ein hohes Ausmaß an Leidensdruck. Dieser Leidensdruck ist neben existentiellen Problemen auf eine Selbstwahrnehmung als VersagerInnen und VerliererInnen, wie dies von Ehrenberg beschrieben wird, zurückzuführen.

¹⁶⁹ Vergleiche dazu die Ausführungen zu den Theorien der Gouvernamentalität in Kapitel 3.

18) GEGENÜBERSTELLUNG DER SELBST- UND IDEALBILDER

In diesem Kapitel erfolgt eine Gegenüberstellung der Darstellung von Ich-Idealen und Erfolg im Leben durch Institutionen, die in Kapitel vier beschrieben wurden, mit den Selbstbildern der Solo-Selbstständigen.

Darauf folgt in einem zweiten Teil des Kapitels eine Gegenüberstellung von Unterstützungsangeboten der Vertretungsinstitutionen und dem Wunsch nach Unterstützung durch die Selbstständigen.

Die untersuchten Vertretungsinstitutionen vermitteln, wie in Kapitel vier dargestellt, drei unterschiedliche Bilder von Solo- und Mikroselbstständigen.

Von den arbeitgeberInnenorientierten Institutionen wird ein Bild der jungen dynamischen, allzeit zur Arbeit bereiten GründerInnen vermittelt. Solo-Selbstständigkeit wird als Übergangsphase zur Entwicklung einer großen Firma interpretiert. Kampfgeist und Karrierewille gepaart mit der Bereitschaft, familiäre Verpflichtungen zu reduzieren, gelten als Grundvoraussetzungen für den Erfolg. Dem gegenüber steht das arbeitnehmerInnenorientierte Bild von Scheinselbstständigen als armen Opfern, die möglichst schnell in ein Angestelltenverhältnis überführt werden sollten. Angestelltenverhältnisse werden als Lösung der meisten Probleme Solo-Selbstständiger wie zu geringe Löhne, soziale Unsicherheit und zu lange beziehungsweise schlecht planbare Arbeitszeiten angesehen.

Von Seiten der Selbstständigen schließlich, die zwischen Selbstorganisation und Unternehmen angesiedelt sind, werden Solo-Selbstständige als Unterstützungsbedürftige auf dem Weg zum Erfolg durch Erreichen einer Identität als Unternehmerisches Selbst angesehen.

Diesen Fremdbildern gegenüber stehen die Selbstbilder der Solo- und Mikroselbstständigen.

Für den Idealtypus der MikrounternehmerInnen ist die Arbeit der zentrale Lebensbereich. Private Beziehungen sind nicht unwichtig, stehen in der Prioritätenliste jedoch immer an zweiter Stelle. Das führt nicht dazu, dass sich die ide-

altypischen MikrounternehmerInnen als private VersagerInnen fühlen. Die Setzung der Prioritäten wird vielmehr als bewusst und gewollt dargestellt.

Damit entspricht dieser Typus in hohem Ausmaß dem arbeitgeberInnenorientierten Bild, kann jedoch in den Filmen und Fernsehserien nur in den letzten Minuten beziehungsweise letzten Folgen, dem Serienfinale, wiedergefunden werden.

Die prekären Scheinselbstständigen sehen sich der Aufgabe, als Selbstständige tätig zu sein, nicht gewachsen und wären lieber angestellt, mit fixen Arbeitszeiten und sicherem Gehalt. Sie entsprechen dem arbeitnehmerInnenorientierten Bild. In den Filmen und Fernsehserien haben sie am ehesten eine Entsprechung im Typus der Familienmenschen und hier dem Subtypus der gesetzten Familienmenschen, wie in der Serie King of Queens dargestellt. Ähnlich wie die gesetzten Familienmenschen wünschen sie sich ein sicheres Leben mit begrenzten Arbeitszeiten und der Möglichkeit privater Erfüllung. Im Gegensatz zu dem in der Serie dargestellten Typus jedoch haben sie keine sichere Anstellung und müssen daher mehr und engagierter arbeiten, als sie das gerne würden.

Der Personentypus am Weg zum Unternehmerischen Selbst entspricht mit seinem Bedürfnis der persönlichen Weiterentwicklung und der starken Fokussierung auf das Erreichen beruflichen Erfolges der Darstellung durch die Vertretungsgruppen zwischen Selbstorganisation und Unternehmen. Mit dem Wunsch Karriere zu machen und dem Eingeständnis, dieses Ziel noch nicht ganz erreicht zu haben, entspricht dieser Typus bis zu einem gewissen Grad den in den Medien dargestellten Karrieremenschen, jedoch mit dem Unterschied, dass sich die Selbstständigen am Weg zum Unternehmerischen Selbst nicht immer in prekären privaten Situationen befinden.

Die FreelancerInnen schließlich passen mit ihrem ambivalenten Selbstbild weder zu den Positionen der arbeitgeberInnen- noch zu jenen der arbeitnehmerInnenorientierten Vertretungsinstitutionen und sehen sich auch nicht als Persönlichkeiten in einer Entwicklungsphase an.

Da sie sich in ihrer Prioritätensetzung der Lebensbereiche nicht zwischen Karriere und Privatleben entscheiden wollen und auch in keinem dieser Bereiche

unglücklich sind, können sie keinem der beiden beschriebenen Film- und Serientypen des Hauptabendprogrammes zugeordnet werden.

Nach dieser Analyse der Überschneidungen und Bruchlinien zwischen Fremd- und Selbstbildern über Selbstständige wird als Abschluss dieses Kapitels dargestellt, welche Unterstützungsangebote beziehungsweise Wünsche nach Unterstützung und welche Überschneidungen und Bruchlinien hinsichtlich dieser Angebote und Wünsche bestehen.

Überblick über die Unterstützungsangebote und -wünsche für und von Selbstständige(n)

Wie in Kapitel vier dargestellt wurde, bestehen je nach Institution unterschiedliche Bilder von Unterstützungsangeboten für Selbstständige.

So bieten die arbeitgeberInnenorientierten Institutionen Unterstützung durch Workshops, Möglichkeiten, berufliche Netzwerke zu vergrößern und Informationsangebote an.

Die arbeitnehmerInnenorientierten unterstützen prekäre Selbstständige durch politische Forderungen und Aktionen mit dem Ziel, Prekäre und Scheinselbstständige in Angestelltenverhältnisse zu überführen sowie bessere soziale Absicherung und bessere Stundenlöhne für sie zu erreichen

Die Unterstützung von Solo-Selbstständigen, die in einem Graubereich zwischen Selbstorganisation und Unternehmen angesiedelt sind, besteht aus der Organisation von Treffen, die der Vergrößerung beruflicher Netzwerke und dem privaten Austausch über Schwierigkeiten der Selbstständigkeit dienen. Diese Treffen haben somit neben der professionellen Seite auch das Ziel, das Wohlbefinden der Solo-Selbstständigen zu erhöhen. Zusätzlich werden von diesen Gruppen Workshops zu Themen wie zum Beispiel Werbung und Buchhaltung angeboten.

Diesen Angeboten gegenüber stehen die Bedürfnisse der Selbstständigen. Die Bedürfnisse differieren je nach UnternehmerInnentypus.

So wünscht sich der Idealtypus der/des MikrounternehmerIn offizielle Anerkennung als UnternehmerIn sowie eine verbesserte soziale Absicherung für den Fall einer schweren Erkrankung.

Die prekären Scheinselbstständigen wünschen sich Unterstützung für die Überführung ihrer Tätigkeit in Angestelltenverhältnisse. Damit in Verbindung steht der Wunsch nach einem größeren Ausmaß sozialer Sicherheit.

Der Typus derjenigen, die sich am Weg zum Unternehmerischen Selbst empfinden, wünscht sich bessere soziale Absicherung für den Fall einer Erkrankung oder eines Mangels an Aufträgen. Dazu kommt der Bedarf nach Workshops, um Fähigkeiten wie Buchhaltung oder Bewerbung des eigenen Produktes zu erlernen, und der Wunsch nach möglichst konkurrenzfreiem Austausch mit anderen Selbstständigen in ähnlichen Situationen.

Die FreelancerInnen schließlich hätten gerne eine bessere soziale Absicherung, eine bessere Bezahlung für ihre Tätigkeit sowie ein höheres Ausmaß an Solidarität mit und von anderen Selbstständigen.

Aus dieser Darstellung von Unterstützungsangeboten und -wünschen ergibt sich folgende Übersicht bezüglich der Überschneidungen von und Brüchen zwischen Angeboten und Wünschen und daraus folgenden Herausforderungen an die Interessensvertretungen.

Herausforderungen für die Interessensvertretung:

Aus der Darstellung von Wünschen und Angeboten kann abgeleitet werden, welcher UnternehmerInnen-Typus von welchen Institutionen vertreten wird.

Der Idealtypus der MikrounternehmerInnen wird in hohem Ausmaß von den arbeitgeberInnenorientierten Institutionen, also in erster Linie von der Wirtschaftskammer, vertreten, die prekären Scheinselbstständigen von den arbeitnehmerInnenorientierten und somit von Arbeiterkammer und Gewerkschaften.

Die Personen am Weg zum Unternehmerischen Selbst werden in ihren Anliegen von den unter anderem zum Zweck ihrer Unterstützung gegründeten Mikrofirmen zwischen Selbstorganisation und Unternehmen, also zum Beispiel FO.FO.s, Z.EPU oder dem business frauen center, unterstützt.

Nach dieser Gegenüberstellung bleiben jedoch zwei Personengruppen übrig, deren Interessen kaum Unterstützung finden.

Dies betrifft einerseits die FreelancerInnen, die in ihrer Professionalität und identitären Selbstständigkeit am besten von den arbeitgeberInnenorientierten Institutionen unterstützt werden, die sich jedoch ideologisch und in ihrem Selbstverständnis nicht zur Gruppe der UnternehmerInnen zählen wollen und sich daher auch nicht von Institutionen wie der Wirtschaftskammer unterstützen lassen möchten und die darunter leiden, dass sie mit ihren Anliegen von Arbeiterkammer und Gewerkschaft nicht ernst genommen werden. So beklagt sich Marianne¹⁷⁰:

Mich vertritt niemand. Weil die Wirtschaftskammer vertritt ja nur die Großen. Die, die eh einige Mitarbeiter haben. Dies eh nicht brauchen. Aber die Gewerkschaft und die Arbeiterkammer, die vertreten mich ja auch nicht. Da hab' ich angerufen. Die haben nur gesagt, 'Fragen Sie doch bei der Wirtschaftskammer.' Und ich will ja nicht angestellt sein. Aber eine sichere Existenz, die will ich schon, ich meine, die brauche ich. Aber da will mir ja niemand helfen. (I_8, Zeile 217-223)

Die andere Gruppe, die nur wenig Unterstützung findet, sind Frauen oder Männer mit Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige ältere Angehörige und einer aus dieser Situation erwachsenden Notwendigkeit kurzer Arbeitszeiten.

Abschließend sollen einige Anforderungen, aber auch Herausforderungen für die Interessensvertretungen dargestellt werden.

Für die von Marianne beschriebene Situation, ohne Interessensvertretung für die eigenen Rechte kämpfen zu müssen, besteht Veränderungsbedarf. Doch eine Interessensvertretung für Solo-Selbstständige, insbesondere für den Typus der FreelancerInnen, hat besondere Herausforderungen zu bewältigen.

Eine dieser Herausforderungen ist die ambivalente Selbstdefinition der Betroffenen. Es stellt sich die Frage, wer eine Gruppe vertreten kann, die sich keiner Seite und Institution klar zuordnen kann oder will.

Es stellt sich aber auch die Frage, wer sich überhaupt für prekär Beschäftigte und FreelancerInnen zuständig fühlt und wer im Speziellen für die Interessen

¹⁷⁰ Interview Nr. 8

von Solo-Selbstständigen, die von Projekt zu Projekt arbeiten und teilweise keine Anstellung anstreben, zuständig sein möchte.

Die Arbeiterkammer in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften wäre sicher die richtige Institution, um die Interessen der Soloselbstständigen und der prekär Beschäftigten im Allgemeinen zu vertreten, müsste zu diesem Zweck jedoch viel stärker auf die konkreten Interessen dieser Personengruppe eingehen und deren Anliegen ernst nehmen.

Neben konkreten Unterstützungsmaßnahmen kann auch die Unterstützung gemeinsamen Widerstandes gegen das Ich-Ideal eines Unternehmerischen Selbst als eine weitere Herausforderung an die Interessensvertretungen angesehen werden.

Widerstand gegen das Ich-Ideal eines Unternehmerischen Selbst

In Kapitel 18 wurde bereits beschrieben, dass sich drei der vier Typen Selbstständiger zumindest teilweise mit dem Ideal des Unternehmerischen Selbst identifizieren.

Auf Seiten der Institutionen entspricht das Unternehmerische Selbst in hohem Ausmaß dem Ideal der arbeitgeberInnenorientierten Institutionen und der Selbstständigen zwischen Selbstorganisation und Unternehmen, die sich das von Bröckling skizzierte Ich-Ideal in hohem Ausmaß als Idealbild zu eigen gemacht haben.

Es gibt jedoch auch Widerstand gegen das Unternehmerische Selbst.

So verwehrt sich der Typus der FreelancerInnen gegen einen alle Lebensbereich umspannenden Perfektionismus. Den FreelancerInnen ist ihre Arbeit wichtig, sie verwehren sich jedoch dagegen, die ganze Zeit zu arbeiten, und sie bestehen darauf, dass das Leben auch Zeiten der Entspannung beinhalten muss. Widerstand kommt von Seiten der Individuen teilweise auch von teilzeitselbstständigen Frauen mit Kindern, denen es wichtig ist, dass sie beruflich erfolgreich sein können, auch wenn sie maximal 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Neben diesen individuellen Formen des Widerstandes in Form abweichender Selbstkonzeptionen kämpfen auch die arbeitnehmerInnenorientierten Interes-

sensvertretungen gegen das Idealbild eines unternehmerischen Selbst an. Politische Kampagnen gegen Soloselbstständigkeit verfolgen unter anderem das Ziel, dem Anspruch entgegen zu wirken, dass jedeR ohne entsprechend hohe finanzielle Abgeltungen große Risiken auf sich nehmen muss und dass sehr viele Personen um jeden Preis Karriere machen wollen. Eine Gewerkschafterin fasst ihr Anliegen zusammen:

Es sollte einfach wieder auch die normalen Arbeiter geben. Die tun was zu tun ist, die aber nicht alle Vorarbeiter und Leiter werden wollen und die immer alles noch viel besser und genauer machen wollen. (Eth_I_28)

Diese Aussage widerspricht somit diametral einem Zeitgeist, der allen beruflichen Erfolg und herausragende Karrieren verspricht, wenn sie nur hart und eigenverantwortlich genug arbeiten. Dies betrifft Solo-Selbstständige in besonderem Ausmaß, da sich viele genau mit dem Ziel der Selbstverwirklichung in der Arbeit selbstständig gemacht haben und da vielen auch nach einer Phase der Arbeitslosigkeit von Seiten des Arbeitsmarktservices versprochen wurde, als Selbstständige nicht nur wieder Arbeit zu haben, sondern auch Eigenverantwortung über Erfolg oder Scheitern zu tragen.

19) THEORIEGELEITETE INTERPRETATION DER EMPIRISCHEN ERGEBNISSE

Nachdem bereits in den einzelnen Kapiteln empirische Ergebnisse mit Hilfe verschiedener theoretischer Konzepte interpretiert wurden, sollen die zentralen empirischen Ergebnisse in diesem Kapitel noch einmal zusammenfassend im Lichte einiger theoretischer Konzepte betrachtet werden.

Den Theorien, die zur Interpretation der Empirie herangezogen wurden, ist gemeinsam, dass alle davon ausgehen, dass es in der Gesellschaft unterschiedliche Ausformungen von Deutungsangeboten gibt, an denen sich die Menschen orientieren. Diese Deutungsangebote werden von den AutorInnen unterschiedlich betitelt. So wird in den Gouvernamentalitätstheorien der Begriff der Orientierungsmuster verwendet, von Boltanski und Chiapello der der Rechtfertigungsordnungen und in an die Sozialpsychologie anschließenden Theorien die Termini des generalisierten Anderen oder des Kampfes um Deutungsmacht.

Während die Theorien der Gouvernamentalität und die Analysen eines Neuen Geistes des Kapitalismus Gegenwartsdiagnosen mit einer Beschreibung vorherrschender Orientierungsmuster, Deutungsangebote beziehungsweise Rechtfertigungsordnungen darstellen, so befassen sich die Theorien über den Kampf um Anerkennung mit dem Prozess der Herstellung und Umkämpfung von Deutungsmacht in der Gesellschaft und bilden somit sozialpsychologische und herrschaftskritische Erklärungsansätze zur Dominanz bestimmter Orientierungsmuster.

Gesellschaftlich dominierende Orientierungsmuster

In Theorien der Gouvernamentalität wird postuliert, dass in der Gesellschaft dominierende Deutungsangebote individuelle Idealbilder über die eigene Lebensführung und die Aufteilung der Zeit zwischen Arbeit und Leben sowie die Ich-Ideale der Subjekte beeinflussen¹⁷¹.

¹⁷¹ Vergleiche dazu die Darstellung der Theorien in Exkurs C.

In einem ersten Schritt wurde die Annahme der Existenz solcher dominierender Deutungsangebote den empirischen Ergebnissen gegenübergestellt.

Die Orientierungsmuster können auf unterschiedlichen Ebenen der Breitenwirksamkeit und der Größe der angesprochenen Personengruppe wirksam werden.

Für diese Arbeit wurden die Idealbilder von institutionellen Vertretungen für Selbstständige untersucht. Die Analyse zeigt, wie in Kapitel vier genauer dargestellt wurde, dass von institutioneller Seite drei sich widersprechende Fremdbilder über Selbstständige bestehen.

- Der Idealtyp des jungen, dynamischen, allzeit zur Arbeit bereiten Unternehmers
- Die prekären Scheinselbstständigen als Opfer des Systems
- Die Personen am Weg zum Unternehmerischen Selbst

Diese in der Empirie gefundenen Orientierungsmuster können zum Teil in den Theorien wiedergefunden werden.

Der von arbeitgeberInnenorientierten Institutionen favorisierte Idealtyp der jungen, dynamischen, allzeit zur Arbeit bereiten UnternehmerInnen entspricht in seiner beruflichen Dimension dem Unternehmerischen Selbst, das in allen Aktivitäten erfolgreich ist und sein möchte. Während jedoch das Unternehmerische Selbst nicht nur beruflich, sondern auch privat und in seinen Freizeitaktivitäten reüssieren möchte, wird der Idealtyp der MikrounternehmerIn als reiner Karrieremensch dargestellt, der/die alle familiären Bedürfnisse hinter die beruflichen Erfordernisse zurückstellt.

Das arbeitnehmerInnenorientierte Fremdbild der prekären Scheinselbstständigen als Opfer des Systems findet keine Entsprechung in den Theorien.

Die Personen am Weg zum Unternehmerischen Selbst entsprechen wie die beziehungsunfähigen Karrieremenschen dem Bröcklinschen Unternehmerischen Selbst. Noch dezidierter als in den Medien wird von den kleinen Institutionen, die sich selbst großteils in einem Prozess der Professionalisierung befinden, betont, dass sie sich für die Gruppe der Selbstständigen zuständig fühlen,

die dazu bereit ist, die eigene Persönlichkeit zu verändern, um durch die Anwendung verschiedener Techniken des Selbst dem Ziel einer beruflich sowie privat erfolgreichen und glücklichen Person näher zu kommen.

Aus den erwähnten Theorien wird abgeleitet, dass die unterschiedlichen gesellschaftlich dominierenden Orientierungsmuster wie auch die theoretischen Annahmen über solche Orientierungsmuster individuelle Idealbilder über die eigene Lebensführung und die Ich-Ideale der Subjekte beeinflussen und sich in diesen widerspiegeln.

Es wird hierbei angenommen, dass sich Solo- und Mikroselbstständige an medial vermittelten Darstellungen beruflich erfolgreicher Menschen, orientieren aber auch an den Darstellungsweisen Selbstständiger durch unterschiedliche Institutionen. Dies bedeutet nicht, dass die Individuen die Fremdbilder direkt übernehmen, aber dass sie sich mit unterschiedlichen Charakteren in den Filmen beziehungsweise Serien und mit verschiedenen Institutionen als Vertretungsorgan identifizieren und so auch einen Teil der präsentierten Idealbilder über die Lebensführung übernehmen.

Die Übernahme gesellschaftlicher Leitbilder von Selbstständigen erfolgt, wie in Kapitel 18 in der Gegenüberstellung von Fremd- und Selbstbildern deutlich wird, nur zum Teil und bruchstückhaft.

Die Subjekte übernehmen zumeist nicht ein präsentiertes Ich-Ideal als solches, sondern konstruieren sich Bastelidentitäten mit Inhalten aus unterschiedlichen Medien und Lebensbereichen mit deren spezifischen Anforderungen an die Individuen.¹⁷²

Einflüsse der Orientierungsmuster auf das Erleben überlanger Arbeitszeiten durch Selbstständige

Wie in Kapitel eins und zwei beschrieben, wurden auf der mikrosoziologischen Ebene der Analyse der Subjekte die Frage nach relevanten Lebensbereichen in Identitätskonstruktionen Selbstständiger sowie die Frage nach der Art und Wei-

¹⁷² Diese empirischen Befunde entsprechen zum Teil auch den von Keupp et al. beschriebenen Modellen eines Patchworks der Identitäten in der Spätmoderne (vgl. Keupp u. a. 1999:189 ff).

se formuliert, in der sich die Prioritätssetzungen zwischen verschiedenen Lebensbereichen in den Identitätskonstruktionen auf das Erleben von überlangen Arbeitszeiten auswirken.

Für diese Fragen lässt sich aus den am Prozess der Herstellung gesellschaftlicher Machtverhältnisse interessierten Theorien unter anderem die These ableiten, dass Individuen auf der Suche nach Anerkennung sind und sich daher an kollektiven Deutungsangeboten orientieren, die sie mit unterschiedlich starker Relevanz belegen. Da diese Deutungsangebote auch Anforderungen an die Subjekte enthalten, wird angenommen, dass die Orientierungen an bestimmten Deutungsangeboten, die für verschiedene Lebensbereiche gelten, Auswirkungen auf das subjektive Erleben besonders langer Arbeitszeiten haben.

Als ein Ergebnis der Medienanalyse kann festgehalten werden, dass sich die beiden unterschiedlichen idealtypischen ProtagonistInnen in ihren primären Relevanzsystemen unterscheiden.

Daraus kann abgeleitet werden, dass von Individuen, deren primäres Relevanzsystem wie für die medial als beziehungsunfähig dargestellten Karriere-menschen die Arbeit ist, überüberlange Arbeitszeiten als nicht besonders störend erlebt werden.

Dies trifft in besonderem Ausmaß auf den Typus der glücklichen Workaholics¹⁷³ und der idealtypischen Mikro-UnternehmerInnen zu.

Im Gegensatz zu diesen Personen leiden andere, deren primäres Relevanzsystem die Familien oder der Freundeskreis bilden, und Personen, für die Arbeit und Privatleben in ihrer Relevanz gleichberechtigt sind, unter ihren langen Arbeitszeiten.

Personen, die sich an dem medial dargestellten Idealtypus der Familienmenschen orientieren, haben häufig den Eindruck, ihren überlangen Arbeitszeiten ausgeliefert zu sein und nichts an den Arbeitszeiten ändern zu können, obwohl sie dies anstreben. Die Problematik dieser Personen liegt unter anderem darin, dass sie sich zwischen familiären und beruflichen Anforderungen und ihren eigenen Ansprüchen, alles für die Familie zu geben, zerrissen fühlen. Solche

¹⁷³ Dieser Typus wurde im Kapitel über das Wohlbefinden bei und trotz überlanger Arbeitszeiten entwickelt.

Personen leiden auch aus dem Grund an ihren langen Arbeitszeiten, weil diese verhindern, dass sie sich ihren eigenen inneren Ansprüchen entsprechend um ihre Familie, Liebes- und Freundschaftsbeziehungen kümmern können.

Personen schließlich, die sich in ihrer Relevanzsetzung nicht zwischen Arbeit und Familie entscheiden wollen, leiden häufig nicht direkt an ihren überlangen Arbeitszeiten, sondern vielmehr daran, dass ihnen die Tage zu kurz sind, um den Anforderungen aller Lebensbereiche und ihren eigenen Bedürfnissen gerecht zu werden. Was sich zum Beispiel bei Fritz¹⁷⁴ darin äußert, dass er beklagt, dass er einen Tag mit zumindest 30 Stunden benötigen würde, um alle Erledigungen bewältigen zu können.

Das Konzept gesellschaftlich dominierender Orientierungsmuster und Relevanzsysteme ist auch für die Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Anerkennung im Speziellen in Hinblick auf die Arbeitszeiten Selbstständiger von Bedeutung. Im Gegensatz zu den klassischen Selbstständigen stellt der Arbeitskontext für viele der heutigen Selbstständigen nicht ihr primäres oder zumindest nicht ihr einziges Relevanzsystem dar.¹⁷⁵

Wir sehen uns also einer Situation gegenüber, in der Menschen immer größer werdenden Anforderungen aus immer mehr Lebensbereichen gegenüberstehen¹⁷⁶. Allen zu genügen ist kaum möglich, wird jedoch zentral für die Selbstverwirklichung der Subjekte, da sie alle Bereiche als relevant empfinden und damit als Orientierungsrahmen für die Erlangung von Anerkennung und in weiterer Folge für ihre gelungene Selbstverwirklichung heranziehen.

Die verschiedenen in Exkurs C vorgestellten Theorien über den Kampf um Anerkennung können in Auseinandersetzung mit den empirischen Forschungsergebnissen dementsprechend auch als Konflikttheorien gelesen werden, deren Fokus der Kampf ist, den verschiedene gesellschaftliche Gruppen um die Vorherrschaft ihrer Deutungssysteme führen.

¹⁷⁴ Interview Nr. 33

¹⁷⁵ Diese Aussage bezieht sich auf die Ergebnisse der Analyse der 23 durchgeführten ethnographischen Interviews.

¹⁷⁶ Diese Situation wird auf den nächsten Seiten mit Bröcklings Gegenwartsdiagnose beschrieben.

Die Orientierung der Subjekte an vielen unterschiedlichen Relevanzsystemen und die daraus folgende Überforderung auf der Suche nach Selbstverwirklichung gehört auch zu poststrukturalistischen Themenfeldern.

Nach dieser Auseinandersetzung mit der Relevanz gesellschaftlich dominanter Deutungsangebote für die Individuen soll analysiert werden, auf welche Art sich institutionelle Idealbilder von Selbstständigen auf die Wahrnehmung überlanger Arbeitszeiten als Problemfeld auswirken.

Einflüsse der Orientierungsmuster auf die Nicht-Wahrnehmung von überlangen Arbeitszeiten Selbstständiger als gesellschaftliches Problem

Zum Zweck der Beantwortung der Frage nach diesen Einflüssen wurden die institutionellen Vertretungen der Selbstständigen und eine Auswahl an Filmen und Fernsehserien hinsichtlich der Lebensbereiche, die für ihre Konstruktionen der Fremdbilder über Selbstständige im Vordergrund stehen, untersucht.

In einem nächsten Schritt wurden diese dominanten Lebensbereiche der Wahrnehmung von überlangen Arbeitszeiten Selbstständiger als Problemfeld und der Bereitstellung von Unterstützungsangeboten durch die Institutionen einander gegenüber gestellt.

Die Institutionen werden im Sinne Honneths als kollektive AkteurInnen verstanden, die in einen Kampf um Deutungsmacht und damit um Anerkennung involviert sind. Für den Kampf um Anerkennung bedeutet dies, dass jede Institution das Ziel verfolgt, die eigenen Ideale eines guten Lebens und erfolgreicher Selbstständigkeit zur allgemein gültigen Norm zu erheben, an der sich die Selbstständigen in ihren Ich-Idealen, die sie anstreben, orientieren und für welche die Selbstständigen anerkannt werden und werden wollen.

In den Positionen der Institutionen sollten sich demnach normative Aussagen über das gute Leben und/oder die perfekten Selbstständigen wiederfinden. Diese wirken sich wiederum auf die Wahrnehmung der überlangen Arbeitszeiten Selbstständiger als Problemfeld aus, indem das Thema Arbeitszeiten für Selbstständige entweder als politisch relevant aufgegriffen oder aber nicht als Problemfeld wahrgenommen wird.

Empirisch lässt sich diese theoretisch postulierte Beeinflussung der Problemwahrnehmung von überlangen Arbeitszeiten bei Selbstständigen in den institutionellen Darstellungen wiederfinden.

In der Film- und Serienanalyse¹⁷⁷ zeigte sich, dass in den Filmen und Serien, in denen der Typus der beziehungsunfähigen Karrieremenschen überwiegt, überlange Arbeitszeiten als ganz normal dargestellt werden und völlig unhinterfragt und unkritisiert bleiben. Es werden keine Charaktere präsentiert, die beruflich sehr erfolgreich sind und gleichzeitig kurze oder reguläre Arbeitszeiten aufweisen. Der Zusammenhang überlanger Arbeitszeiten mit beruflichem Erfolg wird somit nicht hinterfragt und nicht als Thema dargestellt, sondern eher als naturgesetzähnliche Tatsache präsentiert.

Diese Darstellungsweise findet sich auch bei den arbeitgeberInnenorientierten und den arbeitnehmerInnenorientierten Vertretungen wieder. Die arbeitgeberInnenorientierten geben an, dass überlange Arbeitszeiten unabdinglich notwendig seien, um beruflich erfolgreich zu sein. Diese Bereitschaft zur zeitlichen Selbstaufopferung für die Karriere wird nicht kritisch hinterfragt, sondern als normal und positiv dargestellt.

Die arbeitnehmerInnenorientierten Vertretungen auf der anderen Seite stellen überlange Arbeitszeiten als negativ dar, schließen daraus jedoch nicht, dass Selbstständige darin unterstützt werden sollten, ihre Arbeitszeiten zu reduzieren, sondern legen den Menschen nahe, auf beruflichen Erfolg zu verzichten und als Angestellte auf Kosten der Karriere reguläre Arbeitszeiten zu erlangen.

Dieses zweite Bild entspricht auch dem medial vermittelten Bild der Familienmenschen, für die sich familiäres Glück und berufliche Karriere ebenfalls ausschließen. Die einzige Ausnahme in Film und Fernsehen stellen Familienväter in Familien mit Ehefrauen dar, die sich der Familie widmen. In diesen Lebensentwürfen ist es möglich, dass die Männer berufliche Karriere und familiäres Glück vereinen.

¹⁷⁷ Eine genauere Beschreibung der Ergebnisse dieser Analyse kann in Exkurs D nachgelesen werden.

Abschließend erfolgt eine Gegenüberstellung der empirischen Ergebnisse mit den Postulaten des Neuen Geistes des Kapitalismus und der Veränderung dominanter Rechtfertigungsordnungen.

Der Neue Geist des Kapitalismus und die Selbstständigen

Die von Boltanski und Chiapello beschriebene projektbasierte Polis mit der der Aktivität als dominierender Rechtfertigungsordnung findet sich sowohl in den Medien als auch in institutionellen Darstellungsweisen und auf der individuellen Ebene wieder.

Wie bereits weiter oben beschrieben, werden Karrieremenschen in Filmen und Serien fast ausschließlich bei der Arbeit oder bei einem mit den ArbeitskollegInnen konsumierten Bier danach gezeigt. Die ProtagonistInnen werden nahezu immer bei der Arbeit und in Aktion gezeigt. Auch in der Freizeit, die mit den KollegInnen verbracht wird, wird meist über die Arbeit gesprochen. Aus dieser Darstellungsweise ergibt sich ein Ideal der permanenten beruflichen Aktion, die Bedingung für den Erfolg ist.

Dieser Darstellung stehen die Familienmenschen gegenüber, die sich mit dem Ideal der großen Liebe und einer glücklichen Familie an ganz anderen Rechtfertigungsordnungen orientieren.

Die Darstellungsweise permanenter, arbeitsbezogener Aktivität als Bedingung für den Erfolg wird nicht nur in den Karrierefilmen und -serien, sondern auch von den untersuchten Institutionen vermittelt. Die Dominanz einer neuen Polis mit Aktivität als dominierender Rechtfertigungsordnung kann somit zumindest teilweise empirisch bestätigt werden.

Dass Aktivität auch für einen Teil der Individuen ein Wert an sich ist, zeigt sich in der Analyse der Interviews. Vor allem die glücklichen Workaholics entsprechen diesem Bild, wenn sie betonen, permanent aktiv zu sein und zu arbeiten. So beschreibt Gudrun¹⁷⁸, die Fotografin:

Da geht es eben nicht zu sagen, es gibt nur einen Acht-Stunden-Tag. Das geht nicht, das kommt mir irgendwie unrealistisch vor. Das ist eben, wenn es irgendwo ein Shooting gibt und ich irgendwo hinfahren muss. Da muss man, bis eben dann das perfekte Foto da ist, muss das eben so lang dau-

¹⁷⁸ Interview Nr. 10

ern. Also so gesehen. Ich glaube das ist unrealistisch zu sagen, acht Stunden. Vielleicht ist es aber auch nur Planungssache, ich weiß es nicht. Keine Ahnung. Ich krieg es nicht hin. (I_10, Zeile 274-278)

Diese Äußerung beinhaltet mit der Aussage „das muss so lang dauern“ auch einen weiteren Aspekt. Gudrun suggeriert damit, dass sich gute Qualität nicht nur durch das Endprodukt zeigt, sondern auch durch die Zeit, die in das Produkt investiert wird.

Dem gegenüber stehen jedoch andere Selbstständige, die sich stärker an der Rechtfertigungsordnung der Effizienz, die laut Boltanski und Chiapello in der industriellen Polis dominant war, orientieren. Diese InterviewpartnerInnen definieren sich in erster Linie über ihre Fähigkeit, effizient zu arbeiten, in möglichst wenig Zeit möglichst viel gute Arbeit zu leisten, die möglichst gut bezahlt werden sollte.

Conclusio

Als Ergebnis der empirischen Analyse kann abschließend festgestellt werden, dass die Frage der Arbeitszeiten ein zentrales Problemfeld mit der Notwendigkeit einer täglichen Auseinandersetzung für viele Solo- und Mikroselbstständige darstellt.

Die mangelhafte Wahrnehmung dieses Problemfeldes durch gesellschaftspolitische Vertretungsinstitutionen kann auf Basis der theoriegeleiteten Interpretationen als in vorherrschenden Orientierungsmustern begründet bewertet werden, die hohen Einsatz und den Verzicht auf Privatleben als Bedingungen für beruflichen Erfolg vermitteln.

Auf den folgenden Seiten werden, diese Arbeit abschließend, in vier Exkursen das Untersuchungsdesign, exemplarische Studien zum Thema der Arbeit, die für die für die theoriegeleitete Interpretation der empirischen Ergebnisse zentralen theoretische Konzepte und eine Illustration der massenmedialen Darstellung von Erfolg und Arbeitszeiten vorgestellt.

EXKURS A) *UNTERSUCHUNGSDESIGN UND METHODEN*

In diesem Exkurs werden das Untersuchungsdesign und die Methoden, die der vorliegenden Studie zugrunde liegen, beschrieben.

A1 *Untersuchungsdesign*

Der empirischen Untersuchung liegt eine spezielle Form eines seriellen qualitativ-quantitativ-qualitativen Designs (vgl. Kelle 2007:286) mit zusätzlicher Triangulation qualitativer Methoden zugrunde.

A1.1 *Explorative Interviews*

Als erster Schritt wurden qualitative explorative Interviews mit Personen mit langen Arbeitszeiten aus unterschiedlichen Berufsgruppen, im Speziellen jedoch mit ArchitektInnen, durchgeführt. Diese explorativen Interviews wurden im Sinne ethnographischer Interviews (vgl. Christmann 2004:69) zu den Themen Arbeitszeit und deren Erleben sowie Zuschreibungen von Ursachen für Arbeitszeiten durchgeführt. Ziel dieser ersten qualitativen Erhebungsphase war es, einen Eindruck über das Phänomen langer Arbeitszeiten zu erhalten und erste Einschätzungen treffen zu können, welches Feld sich zur Untersuchung des Phänomens überlanger Arbeitszeiten besonders gut eignen würde.

A1.2 *Quantitative Analyse*

Als zweiter Schritt wurde eine quantitative Analyse zur soziostrukturellen Charakterisierung der Zielpopulation auf Basis der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus 2006 durchgeführt. Als Analysemethoden kamen in dieser Phase zuerst graphische Verfahren der explorativen Analyse quantitativer Daten zum Einsatz (vgl. Schnell 1994). Danach wurde ein Regressionsmodell entwickelt, um aus den in der Arbeitskräfteerhebung enthaltenen Variablen wie Geschlecht, Alter, Bildung, Betreuungspflichten und Branche jene mit dem höchsten Erklärungswert für das Phänomen der Arbeitszeiten herauszufinden.¹⁷⁹

Die Durchführung der Regressionsanalysen und die Erarbeitung von Variablen mit Erklärungswert für die angegebene Arbeitszeit hatte zum Ziel, eine größt-

¹⁷⁹ Zusätzlich zu den Regressionsmodellen wurden auch Clusteranalysen mit dem Ziel, die soziostrukturelle Charakterisierung zu verbessern, durchgeführt. Es konnten jedoch keine stabilen Clusterlösungen

mögliche Streuung bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen für die qualitativen Interviews zu gewährleisten und durch Berücksichtigung unterschiedlicher Branchen, Altersgruppen, Bildungsniveaus etc. eine systematische Vernachlässigung bestimmter Gruppen von viel arbeitenden Selbstständigen zu vermeiden.

Auf die quantitative Analyse folgte der zweite qualitative Teil der Untersuchung, welcher der eigentlichen Beantwortung der Forschungsfragen diente.¹⁸⁰

A1.3 Qualitative Interviews

Es wurden 36 episodische Interviews (vgl. Flick 2002) mit Selbstständigen durchgeführt. Ziel der episodischen Interviews war es, sowohl die subjektiv erlebten Berufsbiographien in narrativen Teilen der Interviews zu erfassen als auch konkrete Meinungen und Einstellungen, die dem Bereich des semantischen Wissens zugeordnet werden können, zu erheben. Weiters wurden aus den Erzählungen der interviewten Personen Orientierungen an Deutungsangeboten sowie das Erleben und Rechtfertigen beziehungsweise Erklären von überlangen wie normal langen Arbeitszeiten rekonstruiert.

Die InterviewpartnerInnen wurden mit dem Ziel, eine maximale Streuung bei ausreichender Dichte zu erreichen, zuerst auf Basis der Ergebnisse der quantitativen Analyse, im weiteren Vorgehen zusätzlich auf Basis der Methode der Kontrastierung nach der Grounded Theory (vgl. Anselm Strauss und Corbin 1996:148 ff) ausgewählt.¹⁸¹

Die Analyse der episodischen Interviews folgte in einem ersten Schritt dem Kodierverfahren der Grounded Theory, wobei im Laufe des offenen Kodierens be-

gefunden werden. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse der Clusteranalysen hier nicht dargestellt.

¹⁸⁰ An dieser Stelle ist anzumerken, dass sich die Forschungsfragen im Verlaufe des Forschungsprozesses veränderten. Ausgehend von einem allgemeinen Interesse für das Phänomen langer Arbeitszeiten zeigten die Analyse der explorativen Interviews und die quantitative Analyse, dass in erster Linie Selbstständige von überlangen Arbeitszeiten betroffen sind. Dies war der Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der Forschungsfragen und für die Festlegung des Fokus dieser Arbeit auf Solo- und Mikroselbstständige.

¹⁸¹ Vergleiche zur Fallauswahl auch die Darstellung des Samples der 20 InterviewpartnerInnen für die Dissertation von Julia Egbringhoff. „Grundsätzlich war das Untersuchungsdesign des hier zugrunde liegenden Projektes so angelegt, dass eine maximale Streuung des Feldes ermöglicht werden konnte. Damit waren die Suchkriterien für das Sample zunächst sehr offen und breit angelegt. Hinsichtlich der leitenden Untersuchungsfragen zur Lebensführung von Ein-Personen-Selbstständigen stellten unterschiedliche Lebensformen und -bedingungen relevante Differenzierungskriterien dar. D.h. sowohl Ein-Personen-Selbstständige mit Familie und darin lebenden ‚sorgeabhängigen Kindern‘ als auch Alleinlebende bzw. in Partnerschaft lebende. [...] Ebenso sollten Branchen, Geschlecht und Qualifikationsniveau breit variiert werden, [...] sodass die Anforderung einer „maximalen Streuung“ erfüllt werden konnte. [...] Es sind 12 Männer und 8 Frauen vertreten.“ (Egbringhoff, 2005, S. 153)

reits teilweise Achsenkodes und Konzepte entwickelt wurden. Ziel des letzten Schrittes, des selektiven Kodierens, war es, ein zentrales Konzept zu entwickeln, welches im Mittelpunkt der gesamten weiteren Analyse und Ergebnisdarstellung steht. Für die vorliegende Dissertation wurden drei Hauptkonzepte in je einem Kapitel analysiert. Zusätzlich wurden weitere Konzepte in kürzeren Exkursen behandelt.

A1.4 Typenbildung

Parallel zum Vorgehen des selektiven Kodierens wurde eine Typenbildung vorgenommen. Diese Typenbildung erfolgte durch die Kontrastierung der einzelnen Fälle nach dem Prinzip der maximalen und minimalen Kontrastierung (vgl. Kelle und Kluge 1999).

Kernelement jeder einzelnen Typologie war hierbei für jedes Kapitel ein zentrales Konzept, welches im Verlaufe des Kodierens entwickelt wurde.

A1.5 Diskursanalyse

Nach Abschluss der Analyse der episodischen Interviews und der Typenbildung wurde eine Diskursanalyse eines Spezialdiskurses durchgeführt. Der zu untersuchende Datenkorpus besteht aus den schriftlich auf Homepages zu findenden sowie aus in Interviews dargelegten Positionen von institutionellen Vertretungen Solo- und Mikroselbstständiger zu deren Problemen in der Lebensführung.¹⁸²

Der Diskurs-Korpus konstituiert sich aus den auf Homepages zu findenden Papieren der genannten Organisationen zu den Problemfeldern Selbstständiger im Jahr 2008 sowie aus den Transkripten der Interviews mit den zuständigen Ansprechpersonen der Organisationen.

Ein Fokus der Diskursanalyse lag auf der Rekonstruktion von Bezügen auf kollektive Orientierungen sowie auf der Bereitstellung von Deutungsangeboten über Idealbilder von Selbstständigen durch die Organisationen.

Ein zweiter Fokus lag auf der Darstellung der Notwendigkeit und der Bewertung von besonders langen Arbeitszeiten Selbstständiger.

Die Analyse des Materials erfolgt nach der Methode der Grounded Theory.

¹⁸² Diese Problemfelder wurden zuvor in den Interviews erhoben.

A1.6 Exemplarische Film- und Serienanalyse

Zusätzlich wurde exemplarisch eine Stichprobe von Fernsehserien und Filmen in Bezug auf die Darstellung erfolgreich arbeitender Menschen, deren Arbeitszeiten und ihre Strategien, Beruf und Privatleben zu vereinbaren, analysiert.

Die Stichprobe umfasste Fernsehserien, die innerhalb einer Woche in den Programmen ORF1 und ORF2 ausgestrahlt wurden, und drei Oscar-Preisträger-Filme.

A1.7 Zusammenfassende Analyse

Nach Abschluss der Diskursanalysen und der Typenbildung aus den Daten der Interviews wurden die Ergebnisse der einzelnen Analysen kombiniert, um die Forschungsfragen über den Stellenwert von Arbeit in Identitätskonstruktionen von und Fremdbildern über Selbstständige/n und damit in Zusammenhang stehende Problemfelder im Bereich der Arbeitszeiten beantworten zu können.

A.2 Beschreibung der methodischen Vorgehensweise

Auf den folgenden Seiten werden die Akquise und Auswahl der InterviewpartnerInnen, der Interviewleitfaden und die Interviewsituation und -analyse beschrieben.

A.2.1 Akquise und Auswahl der InterviewpartnerInnen

Ein häufig beschriebenes Problem der empirischen Interviewforschung betrifft die Akquise der InterviewpartnerInnen. Für mich ergab sich folgende Problematik: Da ich auf Grund der Ergebnisse der explorativen Interviews und der quantitativen Analyse der Arbeitszeiten in der Arbeitskräfteerhebung¹⁸³ die Vorgabe hatte, Personen aus möglichst unterschiedlichen Berufsgruppen zu befragen¹⁸⁴, konnte ich mich nicht auf die Vorgehensweise des Schneeballsystems verlassen, da dieses dazu führen hätte können, dass ich nur InterviewpartnerInnen aus ein und derselben Berufsgruppe oder ähnlichen anderen Berufen gefunden hätte.

¹⁸³ Überlange Arbeitszeiten können nicht auf die Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgruppen zurückgeführt werden, sondern stehen in erster Linie in Zusammenhang mit der Tatsache, ob eine Person selbstständig oder angestellt arbeitet.

¹⁸⁴ Die Entscheidung, Selbstständige aus möglichst vielen unterschiedlichen Berufsgruppen zu befragen, stützt sich weiter auf den Vergleich mit dem Methodendesign anderer Studien zu Solo- und Mikroselbstständigen (vgl. Bührmann u. a. 2007; Egbringhoff 2007).

Auf Basis dieser Überlegung wurde eine möglichst vielschichtige Herangehensweise gewählt. In einem ersten Schritt wurde ein E-Mail verfasst, dessen Inhalt die Suche nach InterviewpartnerInnen in jedem Alter, Frauen wie Männer und aus allen Bildungsschichten für meine Dissertation zum Thema „Arbeitszeiten von Selbstständigen“ war. Dieses E-Mail wurde an verschiedene Listen aus akademischen sowie aus außer-akademischen Umfeldern geschickt. Aus den Antwortmails, die ich erhielt, konnte ich erkennen, dass meine E-Mails im Schneeballeffekt von Personen aus den Listen an Freunde und Bekannte weitergeleitet worden waren. Die E-Mails wurden Ende Februar 2008 verschickt und hatten zur Folge, dass innerhalb eines Zeitraumes von nur zwei Tagen mehr als 30 Personen antworteten und sich zu einem Interview bereit erklärten. Im Zeitraum von Anfang März bis Ende November 2008 wurden als Ergebnis dieser Aussendungen 23 Interviews vereinbart und durchgeführt.

Zeitgleich mit dem Versenden der E-Mails an die Listen wurde im Schneeballsystem versucht, über Bekannte zu anderen InterviewpartnerInnen zu kommen. Auf diese Art konnten sieben Personen für ein Interview gewonnen werden. Interessanterweise und vermutlich auch auf Grund der Tatsache, dass die ursprünglichen E-Mails über den Kreis der E-Mail-Verteiler hinaus weitergeleitet wurden, zeigte sich kein auffälliger Unterschied bezüglich der soziostrukturellen Merkmale der InterviewpartnerInnen zwischen den Personen, die über die E-Mails erreicht werden konnten, und denen, die über Mundpropaganda erreicht wurden.

Die Interviews wurden laufend grob ausgewertet, um im Sinne eines Vorgehens nach Grounded Theory den Interviewleitfaden anpassen und verändern zu können.

Nach Abschluss der Durchführung der ersten 30 Interviews wurden diese genauer analysiert. Die Analyse diente neben ihrem eigentlichen Zweck auch als Basis einer Bestandsaufnahme noch fehlender Personengruppen für meine Interviews. So stellte sich erstens für das Vorhaben, eine möglichst breite Streuung an Berufsgruppen zu erreichen, als problematisch heraus, dass klassische Lehrberufe im ersten Sample unterrepräsentiert waren. Zweitens ergab sich für die Analyse nach dem Prinzip der Grounded Theory das Problem, dass als relevante Vergleichsgruppe im Sinne der Erzielung eines größtmöglichen

Kontrastes auch die Gruppe von Männern mit Kindern und sehr langen Arbeitszeiten fehlte.

Ziel einer zweiten Runde an Interviews war es also, auch diese noch fehlenden Personengruppen zu erreichen. Dies wurde durch gezieltes Ansprechen von Personen im erweiterten Bekanntenkreis und von VertreterInnen der gesuchten Berufsgruppen mit der Bitte um Unterstützung bei der Suche versucht. Diese Strategie erwies sich als erfolgreich und es konnten sechs weitere Interviews, welche den Kriterien entsprechen,¹⁸⁵ geführt werden.

Methodologisch ergibt sich hier eine gemischte Vorgehensweise. Einerseits wurden relevante Vergleichsdimensionen für das theoretische Sampling nach Grounded Theory aus der Analyse der Interviews erarbeitet, andererseits ergab sich die Vergleichsdimension der Berufsgruppen aus der quantitativen Analyse der Arbeitskräfteerhebung. Diese gemischte Vorgehensweise muss aber methodologisch kein Problem darstellen, da sie zwar qualitative und quantitative Methoden verbindet, jedoch in der Forschungslogik der Grounded Theory bleibt, indem möglichst viele unterschiedliche Daten herangezogen wurden, um zu einem umfassenden Bild und einer Sättigung durch die Kontrastierung zu kommen.

Ein Problem ergab sich jedoch in der Durchführbarkeit des Modells des theoretischen Samplings aus den Daten. Dieses Problem betrifft die Frage nach dem Erleben der Arbeitszeiten. Da diese erst als Ergebnis der Interviews erfasst werden konnten, wäre die einzige Möglichkeit, Personen, die bestimmten Kriterien des Erlebens entsprechen, zu erreichen, solche über andere, bereits bekannte Personen zu finden, die möglichst genau über das Befinden ihrer KollegInnen/FreundInnen/Bekannten Bescheid wissen. In einem offenen Kontext mit der Zielvorgabe, Personen mit möglichst unterschiedlichen soziodemographischen Merkmalen zu befragen, gestaltet sich gerade diese Voraussetzung für ein Vorgehen des theoretischen Samplings als schwierig.

A.2.2 Die Interviewsituationen

27 der durchgeführten Interviews fanden in den Privatwohnungen beziehungsweise Büros der Befragten statt. Sieben Interviews wurden in meinem Büro

¹⁸⁵ Unter anderem wurden ein Interview mit einer Friseurin und eines mit einem viel arbeitenden Familienvater geführt.

durchgeführt. Zwei konnten nur in einem Kaffeehaus durchgeführt werden, was sich bei der Interviewtranskription als problematisch erwies.

Die Atmosphäre während der Interviews war durchgängig sehr freundlich, teilweise sogar freundschaftlich. Ungefähr die Hälfte meiner InterviewpartnerInnen bot mir das Du-Wort an. In ein paar Fällen schloss sich an das eigentliche Interview ein längeres Nachgespräch an. Diese Nachgespräche waren davon geprägt, dass sich die Rollenaufteilung zwischen interviewter Person und Interviewerin auflockerte und von der Interviewerin zumeist auch Fragen über ihre eigene Person beantwortet wurden.

In einigen Fällen baten die interviewten Personen darum, nach Fertigstellung der Dissertation über deren Ergebnisse informiert zu werden.

In drei Fällen wurde darum gebeten, Werbeinformationen beziehungsweise in zwei Fällen Informationen über das Bestehen einer kleinen Vernetzungsgruppe weiterzugeben.

A.2.3 Vorstellung des Interviewleitfadens und seiner Entwicklung

An dieser Stelle erfolgt eine kurze Darstellung der Themen, die im Interviewleitfaden enthalten waren, sowie deren Veränderung. Der genaue Leitfaden ist im Anhang zu finden.

In der Vorgehensweise für die Entwicklung des Interviewleitfadens spiegelt sich die methodologische Verortung zwischen quantitativer und qualitativer Forschungslogik wider. Im Sinne einer qualitativen Methodologie und in Anlehnung an Grounded Theory wurde ein Teil der Forschungsfragen und somit auch ein Teil der für den Interviewleitfaden relevanten Themenbereiche aus den ersten empirischen Ergebnissen¹⁸⁶ abgeleitet. Auf Basis dieser Ergebnisse wurden Fragen nach der Anzahl der Arbeitsstunden von Selbstständigen, nach dem individuellen Erleben der Arbeitszeiten, nach dem Beruf und den konkreten Tätigkeiten, nach Wünschen an institutionelle Vertretungen sowie nach soziostrukturellen Daten gestellt. Diese Fragen hatten zum Ziel, das Ergebnis der quantitativen Analyse, dass der Beruf unter Berücksichtigung der Rate der Selbst-

¹⁸⁶ Unter diese ersten empirischen Forschungsergebnisse fallen die Ergebnisse der ethnographischen Interviews, die den Beginn der Erhebung darstellten und zu relevanten Erkenntnissen für die Entwicklung der Forschungsfragen führten. Der zweite Teil der für die Entwicklung des Interviewleitfadens relevanten Ergebnisse kommen aus der Analyse der Daten der Arbeitskräfteerhebung.

ständigen in keinem Zusammenhang mit den Arbeitszeiten (im Sinne des Arbeitsausmaßes) steht, mit Hilfe einer qualitativen Analyse zu erklären.

Im Sinne einer quantitativen, hypothesenprüfenden Forschungslogik wurde aus Theorien der Anerkennung (vgl. Honneth 1994; Mead 1973; Sichler 2008) die forschungsleitende Annahme abgeleitet, dass Anerkennung ein zentrales Moment für die Identitätskonstruktionen Selbstständiger ist. Daraus folgernd sollte auch das Ausmaß der Anerkennung, welches die Personen erhalten, von zentraler Relevanz für ihre Selbstdarstellungen in den Interviews, aber auch für das Erleben ihrer Arbeitszeiten sein.

Aus den Theorien der Gouvernamentalität wurde abgeleitet, dass Personen, die sich als Unternehmerisches Selbst fühlen, weniger Probleme mit überlangen Arbeitszeiten haben als Personen, die von diesem Bild abweichende Identitätskonstruktionen aufweisen.

Für die Erstellung des Interviewleitfadens waren diese Überlegungen insofern von Bedeutung, als die Interviews in der Art gestaltet werden sollten, dass die Fragen beantwortet werden konnten, aber auch genug Raum für von der theoretischen Rahmung abweichende Relevanzstrukturen blieb.

A2.4 Beschreibung des Interviewleitfadens

Die Interviews wurden mit der Bitte eingeleitet, den beruflichen Werdegang und die Entwicklung der Selbstständigkeit zu erzählen. Auf diese Frage folgte die Bitte, von der eigenen Arbeit zu erzählen. Diese zweite Frage nach der Arbeit beinhaltete Fragen nach den Tätigkeiten, Arbeitszeiten, Arbeitsort und Arbeitsorganisation.

Als nächstes wurde nach der Unterscheidung zwischen Arbeitszeit und Freizeit gefragt und ob es für die Befragten ein ideales Ausmaß an Arbeitsstunden gibt. Wenn sich dieses stark von den tatsächlichen Arbeitszeiten unterschied, wurde nachgefragt, was sie daran hindere, entsprechend ihres idealen Stundenausmaßes zu arbeiten.

Nach dieser ersten Phase des Interviews wurde der Übergang zum zweiten Teil meistens, wenn das Thema nicht schon im ersten Teil angesprochen wurde, mit der Ankündigung eines thematischen Schwenks eingeleitet. Darauf folgten Fragen wie zum Beispiel, ob die Personen den Eindruck hätten, genug Anerkennung zu bekommen, was Anerkennung für sie bedeute sowie weitere Nachfra-

gen zur Art der Anerkennung und dazu, ob Anerkennung auch in anderen Lebensbereichen ein wichtiges Thema beziehungsweise welcher der wichtigste Lebensbereich sei.

Danach wurde zuerst gefragt, was das Schlimmste wäre, das ihnen im Beruf passieren könnte, und im Anschluss daran, was ihr Traum der beruflichen Weiterentwicklung beinhalte.

Vor den abschließenden Fragen zu soziodemographischen Merkmalen wurde gefragt, ob es Veränderungswünsche gebe, was die gesetzliche Lage betreffe, beziehungsweise ob es Wünsche an institutionelle Interessensvertretungen gebe.

Die soziodemographischen Fragen beinhalteten Fragen nach dem Alter, dem Einkommen und der Ausbildung. Bei der Frage nach dem Einkommen wurde auch nachgefragt, ob Honorarvorgaben, wie Mindest- beziehungsweise Höchstsätze, für sinnvoll erachtet würden.

A.2.5 Die Interviewanalyse

Der erste Schritt der Analyse der Interviews wurde in Anlehnung an die Vorgehensweise der Grounded Theory durchgeführt. So wurden alle Interviews mit dem Computerprogramm AtlasTi kodiert. Bei der Kodierung wurde einerseits auf Konzepte, die für den Interviewleitfaden entwickelt wurden, Bezug genommen, andererseits wurde offen kodiert, um auch Inhalte in den Interviews erfassen zu können, die von den für den Leitfaden entwickelten Konzepten abwichen. Solche Inhalte waren in den Interviews zu finden, da die Interviews in teilstrukturierter Form durchgeführt wurden, was dazu führte, dass den Befragten in der Interviewsituation Raum für das Einbringen neuer Inhalte gegeben wurde. Dazu kommt, dass Inhalte der narrative Sequenzen fast immer neue Inhalte, die nicht antizipiert werden konnten, enthielten.

Nach Abschluss des offenen Kodierens wurden unter Bezug auf die verfassten Memos im Sinne des axialen und selektiven Kodierens drei zentrale Achsenkategorien definiert, welche in jeweils einem Kapitel analysiert und dargestellt werden.

Diese zentralen Konzepte sind:

- der Arbeitsbegriff der Personen
- die Ursachen überlanger Arbeitszeiten
- das Wohlbefinden trotz überlanger Arbeitszeiten

Zusätzlich werden in Exkursen untergeordnete Konzepte dargestellt:

Für jedes zentrale Konzept erfolgte schließlich ein Prozess der Typenbildung auf der Ebene manifester Inhalte.

Zum Zweck der Typenbildung wurden alle Kodes ausgedruckt, ausgeschnitten und auf großen Plakatwänden arrangiert, um auch visuell einen Überblick über mögliche Typenbildungen zu erhalten.

Diese Typenbildung wurde nach der Methode der Berücksichtigung und Erzielung minimaler und maximaler Kontraste durchgeführt (vgl. Kelle und Kluge 1999).

Die dargestellten Analyseschritte wurden in abgekürzter Form auch für die Analyse der Institutionenhomepages und der Filme durchgeführt.

EXKURS B) EXEMPLARISCHE DARSTELLUNG EMPIRISCHER STUDIEN ZUM STAND DER FORSCHUNG

Zur Einordnung der vorliegenden empirischen Arbeit in den aktuellen wissenschaftlichen Diskurs wird auf den nächsten Seiten auf empirische Studien zu für diese Arbeit relevanten Themenbereichen aus dem Gebiet der Arbeitssoziologie verwiesen. Da es kaum möglich erscheint, auf wenigen Seiten alle relevanten Studien zum Thema dazustellen, erfolgt hier eher ein Aufriss verschiedener Themenbereiche und eine exemplarische Darstellung zentraler Studien denn ein vollständiger Überblick über den gesamten Stand der Forschung.

Die Darstellung bezieht sich in erster Linie auf Selbstständige und erfolgt im Wesentlichen zu folgenden Themenbereichen:

- Arbeitszeiten und Work-Life-Balance bei Selbstständigen, insbesondere bei selbstständigen Frauen
- Subjektivierung von Arbeit
- Arbeitszufriedenheit Selbstständiger
- Anerkennung und Arbeit bei Selbstständigen
- sozialwissenschaftliche Ergebnisse zum Themenbereich der Arbeitsucht

B.1 Arbeitszeiten und Work-Life-Balance bei Selbstständigen, insbesondere bei selbstständigen Frauen¹⁸⁷

Die Diskussion der Work-Life-Balance hat ihren Ursprung in der steigenden Frauenerwerbsquote,¹⁸⁸ die dazu führte, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Thema öffentlicher und wissenschaftlicher Debatten wurde.

In den letzten Jahren entstanden viele empirische Arbeiten zum Thema Work-Life-Balance (vgl. zum Beispiel Geissler und Oechsle 1996; Leitner, Littig und Wroblewski 2005; Kohli 1985; Sennett 1998 und die Literatur zu Subjektivierung

¹⁸⁷ Die Art der Erhebung der Arbeitszeit in quantitativen Studien und in Zeitbudgetstudien wurde in Kapitel 9 über den Arbeitsbegriff erläutert und in ihrer Bedeutung für die Erhebung der Arbeitszeit Selbstständiger diskutiert.

Die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden der ÖsterreicherInnen und im Speziellen der Selbstständigen werden in Kapitel 7 mit den quantitativen Ergebnissen der Analyse der Arbeitszeiten dargestellt.

¹⁸⁸ Diese Entwicklung ist allerdings nur für gehobene Bevölkerungsschichten neu. In den unteren Schichten war es meist schon rein finanziell nicht möglich, dass nur die Männer zum Familieneinkom-

von Arbeit)¹⁸⁹. Es gibt jedoch nur wenige Studien, die sich mit der Situation Selbstständiger befassen¹⁹⁰.

Zusammengefasst lauten die Ergebnisse der wenigen durchgeführten Studien zur Lebensführung bei Selbstständigen, dass die Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben individuell als herausfordernd und oft nur schwer bewältigbar erlebt wird (vgl. Egbringhoff 2005, 2007; Betzelt und Gottschall 2005). Die Organisation der Arbeitszeit wird in den meisten Studien als relevante Kategorie herausgearbeitet, wobei der Fokus im Allgemeinen nicht auf der Anzahl der Arbeitsstunden, sondern auf den Möglichkeiten und Fähigkeiten zur Trennung von Erwerbs- und Privatzeit (Gill 2006:6) und auf der Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf (vgl. Gill 2006) liegt. Rosalind Gill beschreibt dazu, dass viele Selbstständige Phasen mit unterschiedlicher Arbeitsbelastung erleben, da sie „never say no to a job, which could lead to intense periods of working, followed by very little work for long periods“ (Gill 2006:6). Sergio Bologna stellt in seinem Buch über „Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbstständigkeit“ (Bologna 2006) zum Thema der Wahrnehmung der Zeit einerseits eine Intensivierung der Arbeitszeit fest, andererseits aber auch die Entwicklung eines neuen psychosozialen Habitus, der auf der Unmöglichkeit der Planbarkeit der Zukunft aufbaut und der, wie auch bei Gill beschrieben, dazu führt, dass jedes Arbeitsangebot angenommen wird (vgl. Bologna 2006:18ff). Dies wiederum könne, so die AutorInnen, zumindest phasenweise zu extrem langen Arbeitszeiten führen.

Dass die üblichen Arbeitszeiten in Kleinstbetrieben dennoch auch innerhalb ein und derselben Branche stark vom speziellen Unternehmen abhängig sein können, legen Eichmann, Hofbauer und Schönauer in ihrer Analyse dar (vgl. Eichmann, Hofbauer und Schönauer 2006). Die beschriebene Bandbreite reicht von der Ablehnung von Überstunden und der Aussage eines Unternehmers, dass die Länge der Arbeitszeit eine Willenssache sei (vgl. Eichmann u. a.

men beitrugen.

¹⁸⁹ Die Literatur zu Subjektivierung von Arbeit wird weiter hinten in diesem Kapitel über den Stand der Forschung beschrieben.

¹⁹⁰ Dieses Fehlen von Arbeiten zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Selbstständigen könnte ein Hinweis darauf sein, welche Bilder über Selbstständige in der Gesellschaft bestehen und dass die Vereinbarkeitsproblematik für diese Gruppe anscheinend kaum wahrgenommen wird.

2006:164) bis zu anderen Unternehmen, in denen lange Arbeitszeiten normal sind und die Belegschaft zu regelmäßigen Überstunden aufgefordert wird.

Exemplarisch werden im Folgenden einige Ergebnisse einer Branchenanalyse des Felder der Architektur dargestellt. Diese Branchenanalyse stützt sich in erster Linie auf die Arbeit von Christina Schumacher (2004) und die Berichte der FORBA-Studie „Nachhaltige Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries“, die 2005 und 2006 herausgebracht wurden (vgl. z.B. Eichmann u. a. 2005).

In den folgenden Absätzen wird auf die Spezifika der Arbeitszeiten selbstständiger Frauen eingegangen.

Christina Schumacher schildert in ihrem Bericht Mechanismen, die zum teilweisen Ausschluss von Frauen aus dem Architekturberuf führen. Einer dieser Ausschlussmechanismen sei „der Mythos vom vereinnahmenden Kunstberuf“ (vgl. Schumacher 2004:20). Dieser Mythos besagt, dass anspruchsvolle Architektur nur in der totalen Hingabe an den Beruf entstehen könne. Zur Arbeitszeit in der Architekturbranche wird in der FORBA-Studie¹⁹¹ an mehreren Stellen angemerkt, dass die Einschätzung sehr stark zwischen den Befragten differiert. So geben ältere ExpertInnen an, dass zur Branchenkultur überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten mit bis zu 60 Stunden in der Woche und häufigen Nacht- und Wochenendeinsätzen gehören. Gleichzeitig sind laut der FORBA-Studie vor allem jüngere ArchitektInnen nicht mehr zur bedingungslosen Selbstaussbeutung bereit. Diese ist laut Christina Schumacher auch nicht unbedingt notwendig. Sie schreibt, beziehend auf ihrer empirische Erhebung:

Dass es sich bei der ausschließlichen Hingabe an das architektonische Werk nicht um einen strukturellen Sachzwang des Architekturberufes handelt, zeigt das Beispiel der Hochschularchitektinnen und -architekten. [...] Sogar die Leitung eines großen, florierenden Büros ist offensichtlich in Teilzeitarbeit zu bewältigen, wenn eine Professur lockt.“ (vgl. Schumacher 2004:21)

Abgesehen davon wurden in der Schumacher-Studie auch Beispiele erfolgreicher, junger Büros gefunden, die von Teilzeit arbeitenden Frauen geführt werden.

Lois M. Shelton beschreibt in ihrer Studie, dass selbstständige Frauen in ihrem Zeitmanagement, aber auch in ihrer eigenen Rollendefinition vor ganz besonde-

¹⁹¹ FORBA, die Forschungsstelle Arbeitswelt, ist ein sozialwissenschaftliches Institut in Wien.

ren Herausforderungen stehen, wobei sie in ihrer Analyse betont, wie wichtig es für den Erfolg einer Unternehmerin ist „...to have role-sharing strategies, which allow women to enjoy the enhancement of both work and family roles while reducing the level of inter-role conflict“ (vgl. Shelton 2006:7).

Der Unterschied zwischen selbstständigen Frauen und Männern wird auch in der Studie von Greg Hundley belegt, der für Männer und Frauen unterschiedliche Motivationen für die Selbstständigkeit beschreibt. „Women apparently tended to choose self-employment to facilitate household production, and men to achieve higher earnings“ (vgl. Hundley 2000:95), was sich auch im Vergleich der Arbeitszeiten selbstständiger Frauen und Männer zeigt.

In ihren Studien zur Ausverhandlung von „Work and Household demands“ beschreiben Wotschak und Wittek die unterschiedlichen Aushandlungsstrategien von Frauen in ihren Familien. In der Studie wird darauf verwiesen, dass den Frauen Verweise auf die gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit weiblicher Erwerbstätigkeit die innerfamiliäre Aushandlung längerer Arbeitszeiten erleichtern (vgl. Wotschak und Wittek 2006).

B2 Subjektivierung von Arbeit

In der neueren deutschen Arbeits- und Industriesoziologie wurden unter den Stichworten der Subjektivierung von Arbeit und des/der Arbeitskraftunternehmers/In¹⁹² Studien durchgeführt, die auf die Ambivalenz der subjektiven Seite des Erlebens neuer Erwerbsformen und auf die sich verändernden Erwerbsorientierungen verweisen (vgl. Kleemann, Matuschek und Voß 2002; Pongratz und Voß 2004). Der Begriff ArbeitskraftunternehmerIn bezeichnet in erster Linie jene Angestellte, die zwar viele Freiheiten und viel Eigenverantwortung in ihrer Arbeit haben, aber auch viele Risiken tragen und neue Anforderungen dafür in Kauf nehmen müssen. Eine der wichtigsten dieser Anforderungen sei die Selbstorganisation der Arbeit, eines der großen Risiken die gebrochene Erwerbsbiographie.¹⁹³ Diese beiden Aspekte verbinden erweiterte Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung mit der Möglichkeit des Auftritts von Existenzängsten.

¹⁹² Der Begriff des Arbeitskraftunternehmers wird von Voß und Pongratz nur in der männlichen Form verwendet, von mir jedoch auch in der weiblichen Form angeführt, da ich mich in meiner Studie explizit auch mit der Situation von Frauen beschäftige.

¹⁹³ Das Risiko der gebrochenen Erwerbsbiographie sollte jedoch nur für Männer als neu dargestellt werden. Für Frauen war das Muster einer durchgängigen Karriere mit Vollzeitanzstellung nie im gleichen Aus-

So können die größeren Verantwortungsspielräume und individuelleren Formen der Kontrolle durch die ArbeitgeberInnen zwar Handlungsspielräume eröffnen, damit sind aber neue Zwänge, wie der Druck, Projekte eigenverantwortlich zeitgerecht abzuschließen, verbunden.

In Bezug auf die Dimension der Arbeitszeit beschreiben Karin Jurczyk und Günther Voß, dass die scheinbare Chance erhöhter Zeitsouveränität in erster Linie in steigenden Anforderungen an aktives Zeithandeln mündet (vgl. Jurczyk und Voß 2000). Die Studien zum Arbeitskraftunternehmer gehen jedoch nicht gesondert auf das Thema überlanger Arbeitszeiten ein.

Die Phänomene der Subjektivierung von Arbeit und des Arbeitskraftunternehmers lassen sich gut auf die Analyse der Situation Solo- und Mikroselbstständiger übertragen. Die empirischen Studien, deren Ergebnisse von Kleemann, Voß, Pongratz, Jurczyk und anderen dargestellt werden, beziehen sich jedoch nur auf abhängig Beschäftigte.

Die Frage nach den Ursachen überlanger Arbeitszeiten bei abhängig Beschäftigten behandelten auch Van Echelt, Glebbeek und Lindenberg in ihrer Fragebogenstudie in Holland. Sie konnten empirisch belegen, dass den überlangen Arbeitszeiten in einem großen Ausmaß postfordistische Arbeitsplatzcharakteristika zu Grunde liegen. So wurde selten direkter Druck von Vorgesetzten als Ursache für die Vielarbeit angegeben, sehr häufig jedoch selbst verantwortetes Arbeitstempo, zu berücksichtigende Deadlines und die Möglichkeit der Heimarbeit (vgl. Echelt, Glebbeek und Lindenberg 2006).

B3 Arbeitszufriedenheit bei Selbstständigen

Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit von Selbstständigen verglichen mit der Zufriedenheit abhängig Beschäftigter werden in der Literatur gegensätzliche Ergebnisse präsentiert. So belegen Bradley, Roberts und Kawaguchi in ihren Studien eine höhere Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Selbstständigen im Vergleich zu abhängig Beschäftigten (vgl. Bradley und Roberts 2004; Hundley 2001; Kawaguchi 2008). Dem widersprechend beschreibt Jamal Muhammad, dass Selbstständige unter höherer Burnoutgefahr und geringerer Arbeitszufriedenheit als Angestellte leiden (vgl. Jamal 2007). Auch die Studie von Paula Protsch belegt auf Basis der Daten des Eurobarometer 2001, dass Selbststän-

maß wie für Männer gültig.

dige bei höherer Zentralität der Arbeit im Leben eine geringere Lebenszufriedenheit angeben als abhängig Beschäftigte. In Bezug auf den Vergleich von gearbeiteten zu gewünschten Arbeitsstunden ergibt sich, dass bei Selbstständigen der Anteil an Personen, die mehr Stunden arbeiten als gewünscht, bei weitem höher ist als bei abhängig Beschäftigten (vgl. Protsch 2006:14). Wenn auch keine Ergebnisse einer dies bestätigenden multivariaten Analyse vorliegen, liegt die Vermutung nahe, dass es sich negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirken kann, wenn Personen zu oft länger arbeiten müssen als sie gerne würden.

B4 Flucht vor dem Zuhause

Dass überlange Arbeitszeiten von vielen Menschen nicht nur als Zwang empfunden werden, sondern auch eine Flucht vor dem Zuhause bedeuten können, wird in der Ethnographie von Arlie Russel-Hochschild „Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur noch Arbeit wartet“ beschrieben. In der Ethnographie werden der Arbeitsalltag und das familiäre Leben von Personen auf allen Hierarchieebenen einer größeren amerikanischen Firma dargestellt. Hochschild beschreibt auch Personen mit niedriger Bildung in schlecht bezahlten Positionen, die gerne Überstunden machen und nicht auf ihre langen Arbeitszeiten verzichten würden, da sie in der Arbeit wichtige Sozialkontakte pflegen können und die Flucht vor dem Zuhause für sie ebenso relevant ist wie für hoch Gebildete (vgl. Russel Hochschild 2006).

Mit diesen Ergebnissen werden das Motiv der Selbstverwirklichung sowie die Bedeutung der Anerkennung¹⁹⁴ für die Gestaltung des Lebens zwischen Arbeit und Familie als Ursachen überlanger Arbeitszeiten angedeutet. Diese Überlegungen werden jedoch nicht weiter ausgeführt.

B5 Anerkennung und Arbeit bei Selbstständigen

Der Themenbereich der Anerkennung in der Arbeit wird in der englischsprachigen Literatur nur als Randthema bearbeitet. So scheint der Begriff „recognition“ im Titel von nur zwei Beiträgen der Zeitschriften „work and occupations“ und „work, employment & society“ auf (sagepub 2009). Die Suche nach Artikeln mit dem Begriff „recognition“ im Titel innerhalb des „Web of Science“ mit der Ein-

¹⁹⁴ ... und die Frage nach den Lebensbereichen, in denen die Individuen Anerkennung bekommen können.

schränkung auf Zeitschriften aus dem Bereich der Sozialwissenschaften ergibt 29 Treffer (vgl. Web of Science 2009). Die meisten dieser Beiträge befassen sich jedoch nicht mit der Thematik direkter Anerkennung in der Arbeit, sondern mit Problemen der gesellschaftlichen Anerkennung bestimmter Berufsgruppen (vgl. dazu Healy und Meagher 2004; Parks 2003).

Ergebnisse empirischer Studien, die das Thema der Anerkennung erwähnen, deuten jedoch darauf hin, dass Anerkennung relevant für verschiedene Aspekte der Arbeitszufriedenheit ist. So wird von Melissa Sloan darauf hingewiesen, dass vor allem für Angestellte in höheren Positionen fehlende Anerkennung zu Ärger führen kann (vgl. Sloan 2004).

Auch im deutschsprachigen Raum gibt es nur wenig Literatur zum Thema. Einen theoretischen Beitrag zum Thema der Anerkennung in der Arbeitswelt und für das Subjekt liefert Sichler, der sich stark auf die Theorien Meads und Honneths bezieht (vgl. Sichler 2008).

Ein von Holtgrewe et al. herausgegebener Sammelband und eine Monographie von Voswinkel enthalten neben theoretischen Überlegungen Ergebnisse empirischer Studien über Anerkennung und Arbeit bei abhängig Beschäftigten (vgl. Holtgrewe, Voswinkel und Wagner 2000; Voswinkel 2001). Voswinkel bezieht sich im empirischen Teil seines Textes auf die Rolle der Anerkennung in der Interaktion kollektiver Akteure (wie der Gewerkschaften und der UnternehmensInnenverbände) im Bereich der Industrie. Im oben erwähnten Sammelband werden niedrig qualifizierte individuelle AkteurInnen aus unterschiedlichen Branchen in den Blick genommen.

Neben der Ebene der direkten Interaktion spielt Anerkennung auch als indirekter verhaltensleitender Mechanismus eine Rolle. So beschreibt Gabriele Wagner die berufsbiographische Aktualisierung von Anerkennungsverhältnissen (vgl. Wagner 2000:90 ff), wobei sie „berufsbiographische Orientierungsmuster als vermittelnde Ebene zwischen Struktur und Handlung“ (S. 98) definiert, die sich auf die Prioritätensetzungen und Zeitaufteilung der Personen zwischen Arbeit und Familie auswirken.

Diese berufsbiographische Annäherung kann auch auf die Beschäftigung mit der Situation Selbstständiger umgelegt werden, auch wenn diese Gruppe Erwerbstätiger in keinem der Beiträge zu Anerkennung und Arbeit behandelt wird.

B6 Arbeitssucht

Den Abschluss der Darstellung des Standes der Forschung zum Forschungsgegenstand bildet eine Besprechung sozialwissenschaftlicher Ergebnisse zum Themenkomplex einer pathologischen Ausformung von überlangen Arbeitszeiten im Sinne von Arbeitssucht beziehungsweise der Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Workaholics. Die Literatur zu Arbeitssucht wird an dieser Stelle präsentiert, da die Tatsache, dass „Arbeit eine zentrale Stellung in gesellschaftlichen Anerkennungsmustern [einnimmt im Sinne einer] normativen Überladung der Erwerbsarbeit zu sozialen Pathologien wie der Arbeitssucht“ (vgl. Bohmayer 2002:32) führen kann.

Zur Thematik der Arbeitssucht wurden in der Psychologie empirische Studien durchgeführt (vgl. Wolf 2003; Poppelreuter 1997; Poppelreuter und Gross 2000).

Von sozialwissenschaftlicher Seite sind neben dem Text von Axel Bohmayer in erster Linie die Studien von Holger Heide relevant. Im von Heide herausgegeben Band „Massenphänomen Arbeitssucht. Historische Hintergründe und aktuelle Entwicklung einer neuen Volkskrankheit“ wird das Thema der Arbeitssucht in sehr vielen Aspekten behandelt, von denen hier nur einige ausgewählte dargestellt werden.

Heide selbst bezieht sich in seinem Beitrag unter anderem auf die Situation in Japan, wo das Phänomen der Arbeitssucht offiziell als Problem anerkannt wird. Besonders für Japan wird Arbeitssucht mit einem Phasenverlauf beschrieben, der über ein Stadium der Arbeitshemmung und eine Krisis zu körperlichen Beschwerden und schließlich zum Tod durch Herzinfarkt oder Suizid führen kann (vgl. Heide 2002:40).

Lothar Peter beschreibt in seinem Beitrag den Zusammenhang zwischen den Besonderheiten des neuen Typus des Arbeitskraftunternehmers mit einer der Gesellschafts- und Wirtschaftsstruktur immanenten Gefahr der Selbstausbeutung und der Gefahr der Arbeitssucht (vgl. Peter 2002:106). Stephan Meins geht in seinem Beitrag zum Konzept der neuen Arbeitsorganisation unter anderem auf strukturelle Mechanismen ein, die „letztlich losgelöst von den Interessen des Einzelnen funktionieren und subjektives Handeln durch Sachzwänge leiten“ (vgl. Meins 2002:136). Dieses Zusammenspiel von individuellem Han-

deln und als Sachzwang dargestellten Strukturen kann zu Arbeitssucht führen, wenn von den Individuen keine Handlungsspielräume mehr wahrgenommen werden. Nach Meins geht es in diesem Zusammenhang um die Formen, „wie Menschen ihre Handlungschancen wahrnehmen“ (vgl. Meins 2002:140). Sergio Bologna schließlich bezieht sich in erster Linie auf Arbeitssucht als Ergebnis des externen Druckes, dem Selbstständige und prekär Beschäftigte ausgesetzt sind, aber auch als Ergebnis des Wunsches (und dessen Kosten), einen hohen Lebensstandard aufrecht zu erhalten (vgl. Bologna 2006:156 ff).

Auf diese Darstellung exemplarischer Studien zum Thema folgt in Exkurs C eine kurze Beschreibung der zentralen theoretischen Konzepte, auf die ich mich in dieser Arbeit beziehe.

EXKURS C) DARSTELLUNG DER FÜR DIE INTERPRETATION DER EMPIRIE ZENTRALEN THEORETISCHEN KONZEPTE

C1 Das Unternehmerische Selbst als spezielle Subjektivierungsform

Die Situation einer vorherrschenden Logik des Marktes¹⁹⁵, die dazu führt, dass sich die Subjekte einem unerreichbaren Ich-Ideal gegenübersehen, wird von Ulrich Bröckling in seinem Buch über das unternehmerische Selbst als spezielle Subjektivierungsform in einer neoliberal geprägten Gesellschaft beschrieben (vgl. Bröckling 2007).

Bröckling bezieht sich in seiner Arbeit stark auf den von Michel Foucault geprägten Begriff der Gouvernamentalität. Das Konzept der Gouvernamentalität beschreibt unter anderem, dass der Markt zum organisierenden und regulierenden Prinzip des Staates wird. Im Rahmen einer Ökonomisierung des Sozialen erfolge, so Foucault, eine „politische Besetzung des Körpers“ (vgl. Foucault 1976:37). Das bedeutet, dass die Arbeitskraft der Individuen nicht von vornherein existiert, sondern erst als solche konstituiert werden muss. Zentraler Bestandteil dieser Konstituierung der Arbeitskraft ist ihre Unterwerfung unter vorgegebene Schemata von Raum und Zeit. Auf diese Weise wird die Lebenszeit in Arbeitszeit umgewandelt und deren Imperativ unterworfen. Diese Unterwerfung jedoch erfolgt nicht mehr auf dieselbe Art und Weise wie in den vergangenen Jahrhunderten, vielmehr findet durch die Erfindung und Förderung spezieller Herrschafts- und Selbsttechnologien, die an Regierungsziele gekoppelt werden können, eine Verschiebung von formellen zu informellen Formen des Regierens statt. Unter Herrschaftstechniken werden dabei staatliche Interventionen verstanden, die darauf abzielen, das Verhalten der Individuen dahingehend zu bestimmen, dass die Personen Herrschaftszwecken unterworfen werden können.

Technologien des Selbst dagegen funktionieren als viel subtileres Herrschaftsinstrument. Sie zielen darauf ab,

¹⁹⁵ Diese Logik des Marktes besagt nach Althusser, Foucault und Bröckling, dass die Subjekte sich als Teil eines Marktes wahrnehmen, auf dem sie sich selbst möglichst gut darstellen müssen. So wird festgestellt, dass es den Subjekten als notwendig erscheine, in allen denkbaren Lebensbereichen zu glänzen.

dass sie es Individuen ermöglichen, mit eigenen Mitteln bestimmte Operationen mit ihren Körpern, mit ihren eigenen Seelen, mit ihrer eigenen Lebensführung zu vollziehen, und zwar so, dass sie sich selber transformieren, sich selber modifizieren und einen bestimmten Zustand von Vollkommenheit, Glück, Reinheit, übernatürlicher Kraft erlangen. (vgl. Foucault 1984:35 f)

Die Technologien des Selbst haben jedoch aus machtanalytischer Perspektive nicht nur den Zweck, die Einzelnen glücklich zu machen. Sie sind vielmehr im Kontext anderer Regierungsformen zu interpretieren und bilden über die Steuerung der Wünsche und Bedürfnisse der Einzelnen einen besonderen Bestandteil des Regierens. Politische Ziele können so mit Hilfe der Technologien des Selbst, also mittels individueller Selbstverwirklichung, besonders effizient, billig und ohne besonderen Widerstand zu provozieren erreicht werden.

Die Machtverhältnisse werden nach Foucaults Thesen über die Beziehungen zwischen Herrschafts- und Selbsttechnologien bestimmt. Individuelle Selbstverwirklichung wird so zur Realisierung politischer Ziele benutzt. Der/ die Einzelne wird als aktive/r AgentIn seiner/ ihrer selbst interpretiert, der/ die sich einer Marktordnung unterwirft und sich ganz zum/r UnternehmerIn seiner selbst macht (vgl. Bröckling, Krasmann und Lemke 2000; Bröckling 2007).

Mit dem Wandel der Arbeitsverhältnisse haben sich neue Herrschafts- und Selbsttechniken ausgebildet. Die nun viel subtilere Form der Gouvernamentalität wird von Ulrich Bröckling in seinem Buch „Das Unternehmerische Selbst“ beschrieben.

Es steht für ein Bündel aus Deutungsschemata, mit denen heute Menschen sich selbst und ihre Existenzweisen verstehen, aus normativen Anforderungen und Rollenangeboten, an denen sie ihr Tun und Lassen orientieren, sowie aus institutionellen Arrangements, Sozial- und Selbsttechnologien, die und mit denen sie ihr Verhalten regulieren sollen. (vgl. Bröckling 2007:7)

Ein Kernkonzept des Unternehmerischen Selbst ist, unter Bezug auf Althusser, dass „die Ideologie die Individuen als Subjekte anruft“ (vgl. Althusser 1969:19), was Althusser wie folgt verdeutlicht.

Man kann sich diese Anrufung nach dem Muster der einfachen und alltäglichen Anrufung durch einen Wachmann vorstellen: „He, Sie da!“ Angenommen die vorgestellte Szene spiele sich auf der Straße ab und das angerufene Individuum wendet sich um. Es wird durch diese einfache Wendung um 180 Grad zum Subjekt. Warum? Weil es damit anerkannt hat, dass der Anruf sehr wohl ihm galt und niemand anders als es angerufen wurde. (Althusser 1969:30)

Bröckling entwickelt diese These unter Einbezug der Foucaultschen Theorie der Gouvernementalität weiter und entwirft Thesen zu einer Soziologie einer speziellen Subjektivierungsform, wobei er betont, nicht die unterworfenen Subjekte, sondern das Regime der Subjektivierung zu untersuchen. „Ein Unternehmerisches Selbst ist man nicht, man soll es werden“ (vgl. Bröckling 2007:47). Bröckling beschreibt in seinem Buch das Phänomen, dass an den Einzelnen ständig Anforderungen¹⁹⁶ gestellt werden, denen er niemals genügen kann. Das Subjekt bleibt ständig in Verzug, versucht zu genügen, was ihm aber nicht gelingen kann. Bröckling postuliert damit, dass die Gesellschaft eine ständige strukturelle Überforderung produziere. Diese ist im Sinne einer als Regierung der Subjekte gebrauchten Technologie des Selbst gewollt, erzeugt jedoch eine „fortwährende Anspannung, die den Einzelnen niemals zur Ruhe kommen lässt, weil er jeden Fortschritt in der einen Richtung durch entsprechende Anstrengungen in der Gegenrichtung ausgleichen muss“ (vgl. Bröckling 2007:71). Bröckling beruft sich in seiner Diagnose auf die Analyse von Managementliteratur und von Erfolgsratgebern, die von ihren LeserInnen einfordern, zugleich rational wie charismatisch zu sein, Aufgaben zugleich perfektionistisch genau und kreativ voller neuer Ideen zu bewältigen: „Selbstdisziplinierung und Selbstenthusiasmierung laufen [auf diese Weise] parallel“ (vgl. Bröckling 2007:71).

Angewandt auf die Anforderungen von Beruf und anderen Lebensbereichen würde dies bedeuten, dass die Subjekte sowohl in ihrer Eigenschaft als Selbstständige als auch in ihrer Eigenschaft als Väter, Mütter, FreundInnen glauben, hundert Prozent geben zu müssen. Auf Dauer ist es jedoch unmöglich, in jedem Lebensbereich den gesellschaftlichen Idealvorstellungen zu entsprechen und dabei glücklich zu sein. Alain Ehrenberg beschreibt dazu in seinem Buch „Das erschöpfte Selbst“ die Situation, dass immer mehr Menschen dem Druck der Perfektion in allen Lebensbereichen nicht mehr gewachsen sind und so, um ihren Alltag trotz Erschöpfungszuständen und Depression weiter bewältigen zu können, immer mehr auf Antidepressiva und „Glückspillen“ aller Art zurückgreifen (vgl. Ehrenberg 2004). Auf Basis der Gouvernementalitätstheorien können

¹⁹⁶ Solche Anforderungen betreffen jeden Bereich des Lebens und äußert sich in Forderung wie einE perfekte LiebespartnerIn, Mutter/Vater, FreundIn und gleichzeitig beruflich erfolgreich, sportlich und immer ausgeglichen und fröhlich zu sein.

überlange Arbeitszeiten als Ergebnis eines perfekten Zusammenspiels aus Herrschaftstechnologien und Technologien des Selbst interpretiert werden, da die betroffenen Individuen nicht nur im Sinne der Ökonomie gute Arbeitskräfte darstellen. Durch ihre langen Arbeitszeiten bleibt ihnen auch kaum Zeit und Energie für ein kritisches Hinterfragen ihrer Situation, geschweige denn für politisches Engagement. Mit der Einbindung der Menschen in derartige Arbeitsverhältnisse ergibt sich für das System¹⁹⁷ also eine Situation, in der erstaunlich wenig Kritik laut wird.

Auffällig an der Situation ist, dass durch den Druck am Arbeitsmarkt und durch die starke mediale Verbreitung einer Angst vor der Arbeitslosigkeit auch der Eindruck entsteht, jedenfalls mehr als hundert Prozent in der Arbeit geben zu müssen, da sonst der Ausschluss aus dem Status der Erwerbstätigen und somit aus weiten Bereichen der Gesellschaft drohe¹⁹⁸. Dieser wird damit jedoch für all jene Personen, die aus unterschiedlichsten Gründen¹⁹⁹ nicht in der Lage sind rund um die Uhr zu arbeiten, zu einem noch bedrängenderen Szenario.

Die Auseinandersetzung mit den beschriebenen Herrschaftstechnologien und Technologien des Selbst führt zur Frage, aus welchen Gründen sich die Menschen den gesellschaftlichen Anrufungen nicht widersetzen. Wie kommt es dazu, dass die Anforderung ein Unternehmerisches Selbst zu sein, perfekt in allen Lebensbereichen, von den Subjekten angenommen wird?

Sozialpsychologisch orientierte theoretische Konzepte zu Anerkennung nähern sich den Herrschaftsmechanismen auf individueller Ebene an.

C2 Theoretische Konzepte zu Anerkennung zwischen normativer Gesellschaftstheorie und Sozialpsychologie

Axel Honneth bezieht sich in seinem Buch „Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte“ (Honneth 1994) auf Hegel und Mead. Um die Idee des Kampfes um Anerkennung nachvollziehen zu können, ist es not-

¹⁹⁷ In einer stärker akteurszentrierten Theorie könnte der strukturalistische Begriff des Systems in „herrschende Eliten“ übersetzt werden. Diese wären in der Honneth'schen Terminologie diejenigen Gruppen, die über die größte Deutungsmacht verfügen.

¹⁹⁸ Diese erlebte Bedrohung der eigenen Existenz wird von Rose als Regierung der Risiken beschrieben. Diese stellen laut dem Autor eine besondere Form der Gouvernamentalität dar (vgl. Rose 2000).

¹⁹⁹ ... wie Betreuungspflichten, gesundheitlichen Problemen oder schlicht der Auffassung, dass 38 Stun-

wendig, zuerst zwei besondere Aspekte der Meadschen Theorie zu diskutieren, nämlich das Konzept der Entstehung von Bedeutung und sein Identitätskonzept.

In der Meadschen Theorie ist der Begriff der „Bedeutung“ zentral. Er beschreibt, dass die Interaktion zwischen Tieren auf Gesten und Symbolen basiert. Der Mensch hebt sich laut Mead davon ab, indem diese Gesten und Symbole signifikant werden. Als Beispiel bringt Charles W. Morris in seinem Beitrag über Mead die ausgestreckte Hand im Gegensatz zu der zum Schlag geballten.

Die Hand bedeutet den Gegenstand, nach dem gegriffen wird. Solche Bedeutungen sind nicht subjektiv, nicht privat, nicht geistig, sondern in der gesellschaftlichen Situation objektiv gegeben. Trotzdem ist diese Art der Kommunikation noch nicht eigentlich Sprache. [...] Der Einzelne muss über sich selbst Bescheid wissen; er selbst – nicht nur jene, die auf ihn reagieren – muss die Bedeutung seiner eigenen Geste erfassen können. (vgl. Morris 1973:24)

Die Interaktion zwischen zwei Personen ist laut Mead also davon geprägt, dass sich die Menschen ihrer selbst bewusst sind. Sie haben eine Identität, die ihnen zumindest teilweise reflexiv zugänglich ist.

Doch was bedeutet Identität? Mead entwickelt in seinem Hauptwerk „Geist, Identität und Gesellschaft“ (vgl. Mead 1973)²⁰⁰ ein Identitätskonzept, welches aus zwei Teilen zusammengesetzt ist, dem I und dem Me. Das I steht für die organischen Anteile, die inneren Impulse des Menschen. Das Me steht für den durch die Gesellschaft geprägten Anteil der Identität. Diese Identität, die sich aus I und Me zusammensetzt, entwickelt sich laut Mead im Verlauf der Sozialisation. So übernimmt das Kind in einer ersten Phase des Spiels die Rollen anderer Personen. In einer zweiten Phase, der des Wettkampfes, macht es sich diese Rollen bewusst und identifiziert sich nun mit allen anderen an der gemeinsamen Tätigkeit beteiligten Individuen.

Hier nimmt die Person nicht nur die Rolle einer bestimmten anderen Person, sondern die jedes Teilnehmers ein; sie verallgemeinert die Übernahme von Rollen. [...] sie übernimmt die Haltung des verallgemeinerten Anderen.²⁰¹ (vgl. Morris 1973:27)

den Arbeit genügen.

²⁰⁰ Wobei zu beachten ist, dass "Geist, Identität und Gesellschaft" zwar ohne Zweifel Meads Hauptwerk ist, jedoch nicht von ihm selbst verfasst wurde. Das Buch entstand auf Basis von Vorlesungsmitschriften, die Studierende von Mead über seine sich im Laufe der Jahre entwickelnden Ideen verfassten.

²⁰¹ Der Begriff des "verallgemeinerten Anderen" wird synonym mit dem Begriff des "generalisierten Anderen" verwendet.

Mead sieht jedoch die Identität nicht einseitig als von der Gesellschaft geprägt. Vielmehr geht er, wie das folgende Zitat verdeutlicht, davon aus, dass die Gesellschaft das Individuum prägt, dass das Individuum aber als Teil der Gesellschaft diese in seinen Erfahrungen reflektiert und in seine Identität integriert und als Teil der Gesellschaft auf die Erfahrungen anderer Individuen einwirkt.

Diese Identität, die für sich selbst Objekt werden kann, ist im Grunde eine gesellschaftliche Struktur und erwächst aus der gesellschaftlichen Erfahrung. Wenn sich eine Identität einmal entwickelt hat, schafft sie sich gewissermaßen selbst ihre gesellschaftlichen Erfahrungen. (vgl. Mead 1973:182)

Dieses Identitätskonzept führt zu der Annahme, dass Bedeutung erst in der Interaktion entsteht, in jeder Interaktionssituation neu geschaffen wird, dies jedoch auf Basis der in Form des generalisierten Anderen bereits in die Identität integrierten Erwartungen an das Gegenüber.

Honneth bezieht sich in seinen Ausführungen über Mead auf zwei weitere wesentliche Aspekte des Meadschen Theoriegebäudes: Auf den Drang zur Selbstverwirklichung und auf das "moralische Me".

So meint Honneth, dass

Mead [...] mit Impulsen im Menschen [rechnet], die darauf gerichtet sind, sich von allen anderen Interaktionspartnern zu unterscheiden, um zu einem Bewusstsein individueller Einzigartigkeit zu gelangen; [...] und dass Mead diese Impulse] einer eigenständigen Klasse und „Ich“-Ansprüchen zu[schlägt]. Aber auch der Drang zur Selbstverwirklichung ist, wie Mead sofort betont, auf die Bedingung einer besonderen Art von Anerkennung angewiesen. (vgl. Honneth 1994:139)

Mead formuliert die Möglichkeiten und Bedingungen für Selbstverwirklichung in seinem Kapitel über die Verwirklichung der Identität in der gesellschaftlichen Situation und sozialen Interaktion. Eine Person muss also von anderen anerkannt werden. Dabei ist für die Selbstverwirklichung der Personen notwendig, dass ihnen von anderen genau jene positiven Eigenschaften und Werte zugeschrieben werden, über die sie sich definieren möchten. Für ein Individuum ist es in diesem Zusammenhang relevant zu wissen, wofür es von der Gesellschaft beziehungsweise von anderen Individuen anerkannt werden kann. Dies geschieht über das „Moralische Me“. Das Moralische Me beinhaltet eine generalisierte Form einer abstrakten Vorstellung über die Wertüberzeugungen aller potentiellen InteraktionspartnerInnen sowie über die kollektiven Zielsetzungen einer Gemeinschaft (vgl. Honneth 1994:140).

In seiner Weiterentwicklung der Mead'schen Annahmen²⁰² zu einer normativen Theorie der Anerkennung schreibt Honneth, dass Meads Thesen für das Verständnis der wechselseitigen Anerkennung in erster Linie darum so nützlich sind, da Mead annimmt, dass die Interaktionspartner voneinander wissen

welche Verpflichtungen sie dem jeweils andern gegenüber einzuhalten haben; dementsprechend können sich beide umgekehrt auch als Träger von individuellen Ansprüchen begreifen, zu deren Erfüllung sich ihr Gegenüber normativ verpflichtet weiß. (vgl. Honneth 1994:129)

Zusammenfassend vertritt Honneth in Weiterführung der Mead'schen Gedanken also ein Identitätskonzept, welches den Individuen Raum für Selbstverwirklichung lässt, dies jedoch in Abhängigkeit von der Anerkennung durch andere. Damit vollzieht sich beides, gesellschaftliches Leben sowie individuelle Selbstverwirklichung, unter der Voraussetzung reziproker Anerkennung.

Honneth entwickelt diese These zu einem Baustein einer Gesellschaftstheorie, indem er postuliert, dass diese reziproke Anerkennung nicht im luftleeren Raum entsteht, sondern in gesellschaftliche Prozesse eingebunden ist. Soziale Gruppen sind in moralisch motivierte Kämpfe involviert, deren Ziel es ist, erweiterten Formen reziproker Anerkennung institutionell und kulturell zur Durchsetzung zu verhelfen. Eine Folge solcherart veränderter Anerkennungsordnungen ist längerfristig auch die Veränderung der Gesellschaft.

Im Weiteren legt Honneth dar, dass als Voraussetzung reziproker Anerkennung ein intersubjektiv geteilter Werthorizont hinzugedacht werden muss, da sich zwei Personen nur unter der Bedingung wertschätzen können, dass sie die Orientierung an ganz bestimmten Werten und Zielen teilen. Für die wechselseitige Anerkennung und in Konsequenz der Mead'schen Theorie über die Identität, welche die Konstruktion des Subjektes als Wechselspiel zwischen biologischen Vorgaben und gesellschaftlicher Beeinflussung sieht, sind für eine gelungene Selbstverwirklichung also gesellschaftlich geteilte Orientierungen notwendig.²⁰³

Das kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft gibt die Kriterien vor, an denen sich die soziale Wertschätzung von Personen orientiert, weil deren Fähigkeiten und Leistungen intersubjektiv danach beurteilt werden, in welchem Maße sie an der Umsetzung der kulturell definierten Werte mitwirken

²⁰² In seinem Buch verbindet Honneth die Konzepte Hegels und Meads, um auf dieser Basis eine normative Theorie der Anerkennung zu entwickeln.

²⁰³ Ralf Bohnsack (vgl. Bohnsack 1992) bezieht sich in seiner Rekonstruktiven Sozialforschung, die im Kapitel über das Methodendesign genauer dargestellt wird, auf genau diese gesellschaftlich geprägten Orientierungsmuster und auf den Gedanken individueller Orientierungen an gemeinsamen Zielen einer Wertgemeinschaft.

können; insofern ist diese Form der wechselseitigen Anerkennung auch an die Voraussetzung eines sozialen Lebenszusammenhangs gebunden, dessen Mitglieder durch die Orientierung an gemeinsamen Zielvorstellungen eine Wertgemeinschaft bilden. (vgl. Honneth 1994:198)

Für die Subjekte ist es notwendig, sich innerhalb einer oder mehrerer solcher Wertgemeinschaften zu verorten und Prioritäten zwischen deren Anforderungen zu setzen. Innerhalb der sozialen Lebenswelt der Individuen reichen jedoch die allgemeinen gesellschaftlichen Zielsetzungen als Kriterien der Wertschätzung nicht aus. Es bedarf vielmehr, wie Honneth schreibt, kultureller Zusatzdeutungen, die durch soziale Gruppen, die versuchen, ihre eigenen Leistungen und Lebensformen als gültige Interpretationen der abstrakten gesellschaftlichen Leitideen durchzusetzen, bestimmt werden. Folge dieser Notwendigkeit, die eigenen Deutungen als besonders wertvoll auszulegen, ist laut Honneth ein kultureller Dauerkonflikt, dessen Ausgang abhängig ist von der jeweils gruppenspezifischen Verfügungsmacht über Mittel symbolischer Gewalt, aber auch vom Klima öffentlicher Aufmerksamkeiten (vgl. Honneth 1994:198 f).

Als Beispiel für einen solchen Konflikt um Deutungsmacht kann die immer wieder geführte Diskussion um die Bestimmung der Frau zur Hausfrau oder zur erwerbsarbeitenden Frau angeführt werden. Dieser Konflikt wird beziehungsweise wurde unter anderem zwischen der Gruppe der konservativen Hausfrauen und der FeministInnen ausgetragen. Beide Gruppen verfolgten das Ziel, ihre Lebensweise als besonders wertvoll dazustellen und die andere abzuwerten.

In der bisherigen Diskussion wurde der Bogen von Konzepten der Identität hin zu Konzepten der Bedeutung von Anerkennung für eine Gesellschaftstheorie nachgezeichnet. In der nun folgenden Darstellung der Ausführungen von Ralph Sichler zu Anerkennung und Arbeit wird der Bogen der Darstellung wieder zurück von der Gesellschaft zu den Individuen und im Speziellen zur Bedeutung von Arbeit für individuelle Identitätskonstruktionen geführt.

Sichler betont in seinem Artikel, dass

auch wenn das Ziel einer Arbeitstätigkeit einem externen Zweck verpflichtet ist, [...] das Arbeiten selbst einem internen Zweck [folgt]. [Wobei es ihm (Sichler) darum geht] [...] aufzuzeigen, dass Arbeit immer auf andere bezogen ist und damit soziales Handeln darstellt. (vgl. Sichler 2008:6 ff)

An dieser Stelle wird bereits die Anschlussfähigkeit der Ideen Sichlers an das Identitätskonzept von Mead und an die Theorie von Honneth ersichtlich, da Sichler ein interaktionistisches Bild der Arbeit zeichnet. Indem er postuliert,

dass menschliche Tätigkeit von anderen Personen bewertet werden muss, um als Arbeit oder aber als Muße deklariert zu werden, bezieht er sich auf das Mead'sche Konzept der Entstehung von Bedeutung durch Interaktion. Jede Geste und jedes Symbol muss, um bedeutend zu werden, mit Sinn belegt werden, und dies geschieht durch andere Menschen (vgl. Sichler 2008:10).

In den von Sichler bis zu diesem Punkt entwickelten Ideen ist schon der Ansatz für den Hauptteil seiner Ideen enthalten. Wenn Arbeit von Individuen durch andere bewertet wird, dann werden durch die Bewertung ihrer Arbeit auch die Individuen selbst bewertet. Sie werden durch diese Bewertung also in ihrer Identität getroffen. Sichler verweist in seiner Arbeit wie Honneth auf Hegel, der die These vertritt, dass „sich die Reproduktion des gesellschaftlichen Lebens nach dem Grundsatz der reziproken Anerkennung vollzieht“ (vgl. Sichler 2008:11). Sichler entwickelt Honneths Thesen zur Anerkennung in drei speziellen Aspekten theoretisch weiter, deren bedeutendster die Anwendung der Frage nach Anerkennung auf die Thematik der Arbeit ist. Er bezieht sich hier auf die Dimension der sozialen Wertschätzung,²⁰⁴ wobei er formuliert, dass Menschen „als arbeitende Subjekte [...] Anerkennung aufgrund ihres individuellen Beitrags zum gesellschaftlichen Leistungsaustausch suchen“ (vgl. Sichler 2008:14).

Der zweite Aspekt der theoretischen Weiterentwicklung betrifft die Form der Anerkennung. Hier differenziert Sichler in Bezug auf den generalisierten Anderen bei Mead zwischen zwei Ebenen: der konkreten und der generalisierten Anerkennung. Jeder dieser Ebenen wird eine spezifische Interaktionsform zugeordnet. Im Falle der konkreten Anerkennung unterscheidet Sichler zwischen direkter und indirekter Interaktion mit konkreten Personen. Im Falle der generalisierten Anerkennung ist das Gegenüber ein internalisierter, generalisierter anderer. Diese Internalisierung kann sich dann zum Beispiel in Form von Stolz über eine professionelle Leistung ausdrücken (vgl. Sichler 2008:18 f).

Im dritten Bereich der Weiterentwicklung, welcher wieder stärker gesellschaftstheoretisch angelegt ist, greift Sichler, ohne den Luhmannschen Grundannahmen zu folgen, dessen These der funktionalen Differenzierung der Gesellschaft

²⁰⁴ Honneth entwickelt in seiner Theorie des Kampfes um Anerkennung eine Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse, bei der er zwischen drei Anerkennungsweisen unterscheidet: emotionaler Anerkennung, kognitiver Anerkennung und sozialer Wertschätzung. Jeder dieser drei Anerkennungsweisen werden eine Persönlichkeitsdimension, eine Anerkennungsform, ein Entwicklungspotential, eine Form der praktischen Selbstbeziehung, eine Missachtungsform sowie eine bedrohte Persönlichkeitskomponente

in Teilsysteme auf und leitet daraus mehrere „Formen der Anerkennung in Solidar- und Wertegemeinschaften“ ab. Anerkennung wird in jedem der Teilsysteme aufgrund der Leistung im Sinne gesellschaftlich geteilter Werte ausgesprochen. Die Anerkennung hat damit für Sichler in diesen Teilsystemen die Funktion eines Integrationsmodus, da sich Individuen, um anerkannt zu werden, im Sinne der vorherrschenden Werte und Normen verhalten (vgl. Sichler 2008:16).

Die These der Bedeutung verschiedener gesellschaftlicher Subsysteme im Kampf um Anerkennung findet sich, ohne dass der Begriff der Subsysteme verwendet wird, auch in den Thesen zu „Anerkennung und Arbeit“ von Holtgrewe et al. Die AutorInnen beschreiben die Problematik, dass Erwerbstätige Anforderungen verschiedener sozialer Sphären ausgesetzt sind, die teilweise unklare und oft gegenläufige Anforderungen an die Subjekte stellen. Da die Subjekte Anerkennung aus den Bereichen der Arbeit, der Familie wie auch der Freizeit oder ehrenamtlichen Engagements bekommen möchten, sind sie gefordert, zwischen diesen Sphären Relevanzen zu setzen, aber auch andere Anforderungen auszublenden. Manche Erwartungen können erfüllt werden, andere müssen ausgeblendet werden.

Das Subjekt muss nunmehr entscheiden, welche Anerkennung ihm wichtiger ist, und sein Verhalten der jeweiligen Bezugsgruppe und Situation anpassen. (vgl. Holtgrewe u. a. 2000:13)

Mit dieser Darstellung der Bedeutung verschiedener gesellschaftlicher Subsysteme für die einzelnen handelnden Personen schließt sich der Kreis der dargestellten Theorien und Thesen zu Anerkennung. Anerkennung ist nach den dargestellten Theorien bedeutend für das Subjekt und seine Identitätskonstruktion, aber auch für die Gesellschaft als solche, da in Kämpfen um Anerkennung auch um Macht gekämpft wird. Die Ergebnisse solcher Kämpfe um Anerkennung können, wie von Honneth betont wird, als Kampf um Deutungsmacht interpretiert werden, welche sich wieder auf die Relevanzsetzungen der Subjekte auswirken.

Einen anderen Weg der Beschreibung der Wirkmächtigkeit gesellschaftlicher Idealbilder auf die Handlungen, Empfindungen und Argumentationen der Men-

zugeordnet (vgl. Honneth 1994:211).

schen beschreiten Luc Boltanski und Eve Chiapello in ihrem Buch über den Neuen Geist des Kapitalismus (vgl. Boltanski und Chiapello 2003).

C3 Ein neuer Geist des Kapitalismus mit neuen Rechtfertigungsordnungen

Boltanski und Chiapello analysieren Rechtfertigungsordnungen, die Anwesenheit, Netzwerke und Aktivität als Werte beinhalten, die immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Viele Jahre nach Erscheinen des Klassikers von Max Weber über die protestantische Ethik und den Geist des Kapitalismus unternahmen Boltanski, Laurent Thévenot und Chiapello den Versuch, die Wirkungsweisen zu untersuchen und zu beschreiben, die bewirken, dass sich eine große Mehrheit der Menschen der westlichen (oder zumindest der französischen) Gesellschaft mental dem kapitalistischen System unterordnet (vgl. Boltanski und Chiapello 2003; Boltanski und Thévenot 1999).

Die AutorInnen gehen dabei der Frage nach der Existenz und dem Zustandekommen sozialer Ordnung nach. Sie nehmen an, dass Arbeit zur Interpretation von Situationen nötig ist, und sie gehen davon aus, dass eine Pluralität von Kriterien der Situationsbestimmung besteht. In einer Theorie über friedliche Konflikte postulieren die AutorInnen, dass es, um einen Streit zu „gewinnen“, des Verweises auf angeblich allgemeingültige Normen, die dem Allgemeinwohl dienen, so genannter Rechtfertigungsordnungen, bedarf.

Es wird postuliert, dass kapitalistische Praktiken der Rechtfertigung bedürfen. Diese Rechtfertigungen wurden von den AutorInnen untersucht und ein System einer historischen Abfolge von sieben Rechtfertigungsordnungen (Polis) entwickelt. Diese können auch nebeneinander existieren, es gibt aber in jeder historischen Phase dominierende Rechtfertigungsordnungen.

Der Begriff der Polis wird definiert als „normativer Bezugspunkt zur Ausbildung von Rechtfertigungsmustern“ (vgl. Boltanski und Chiapello 2003:61). Anders ausgedrückt stellen die verschiedenen Polisformen sehr allgemein gehaltene Konventionen dar, die vorgeben, dem Allgemeinwohl zu dienen, und die eine universelle Gültigkeit beanspruchen.

Mit den Rechtfertigungsmustern oder Rechtfertigungsordnungen beziehen sich die AutorInnen auf ein Konzept, welches bereits 1991 von Luc Boltanski und

Laurent Thévenot in ihrem Buch über die Soziologie der Kritik dargestellt wurde (vgl. Boltanski und Thévenot 2007). Das Konzept der Rechtfertigungsordnungen beinhaltet die Idee, dass sich Personen in Situationen des Streites auf übergeordnete Normen beziehen müssen, um ihre Position zu rechtfertigen und um den Streit „gewinnen“ zu können. Umgelegt auf das Konzept der Polis bedeutet dies, dass es gesellschaftliche, den einzelnen Rechtfertigungsordnungen übergeordnete Normen gibt, die als Bezugspunkt für die Positionierung der sozialen AkteurInnen und für die Macht ihrer Argumente dienen. Im Laufe der Geschichte haben sich laut den AutorInnen sechs verschiedene Polis abgelöst: Die erleuchtete, die familienweltliche Polis, die Reputationspolis, die bürgerweltliche, die marktwirtschaftliche und die industrielle Polis (vgl. Boltanski und Chiappello 2003:63). Alte Polis bestehen zwar weiter, wenn neue entstehen und an Stärke gewinnen, es gibt jedoch für jede Epoche eine dominante Polis. Grundgedanke des Neuen Geist des Kapitalismus ist, dass zu den sechs angeführten in den 90er Jahren eine siebente, nämlich die projektbasierte Polis hinzugekommen ist und an Bedeutung gewinnt.

Empirisch, so wird postuliert, können eben diese Polis durch Diskursanalysen gefunden und dargestellt werden.

Die projektbasierte Polis entspricht einer vernetzten Welt. Wo früher Seilschaften eher geheim gehalten wurden und einen schlechten Ruf hatten, ist heute die Fähigkeit des ‚networking‘ gefragt. Gute Netzwerke zu haben gilt als positiv. In einer solchen Welt bildet die netzbildende Tätigkeit des Vermittelns eine wichtige Grundlage der neuen Polis. Im Gegensatz zur industriellen Polis mit Effizienz als übergeordnetem Prinzip ist das übergeordnete Bewertungs- oder Äquivalenzprinzip der projektbasierten Polis Aktivität. Gut ist, wer möglichst schnell möglichst viele neue Projekte an Land zieht und andauernde Aktivität ausstrahlt. Als spezielle Norm für das Empfinden von Gerechtigkeit gilt in der projektbasierten Polis, dass die GewinnerInnen der Netzwerkwelt ihren Sieg mit völliger Ungebundenheit bezahlen müssen. Das bedeutet, dass es als ungerecht empfunden wird, wenn Individuen beruflich erfolgreich sind, ohne besonders flexibel und ungebunden zu sein.

Die projektbasierte Polis zeichnet sich somit unter anderem dadurch aus, dass sie von den Personen immer wieder für einen begrenzten Zeitraum absolutes Engagement und Hingabe für ein Projekt nach dem anderen verlangt.

Angewandt auf die Erforschung der Gründe für und das Erleben von Vielarbeit bedeutet das, dass angenommen werden kann, dass die dominierende Rechtfertigungsordnung geradezu verlangt, zumindest vor einer Projektabgabe „rund um die Uhr“ verfügbar zu sein. In dieser Logik wäre es zwar nicht notwendig, ständig so viel zu arbeiten. Aber zu Spitzenzeiten gilt es als legitim, ständige Verfügbarkeit der Arbeitenden zu erwarten und zu verlangen. Da in der projektbasierten Polis auch das Lebensgefühl von KünstlerInnen auf alle möglichen anderen Berufe übertragen wird, wird in dieser Rechtfertigungsordnung erwartet, dass Personen nicht nur andauernd verfügbar und zu arbeiten bereit sind, sondern dass sie das auch gerne tun und wollen.

Für junge Männer als ideale Arbeitende muss die projektbasierte Polis nicht per se ein Problem darstellen. Zum Problem wird sie für die Personen, die nicht über so viel Flexibilität und frei verfügbare Zeit verfügen. Die oben beschriebenen Anforderungen führen dazu, dass viele Menschen von Aufstiegschancen und teilweise sogar vom gesamten Arbeitsprozess ausgeschlossen werden. Mit besonderer Härte trifft eine solche projektbasierte Polis Frauen und Männer mit Betreuungspflichten.

EXKURS D) MASSENMEDIALE DARSTELLUNG VON ERFOLG UND ARBEITSZEIT – EINE ILLUSTRATION

Arbeitszeiten, im Besonderen überlange Arbeitszeiten, sind nicht nur auf der Bühne ernsthafter politischer Auseinandersetzungen ein Thema, sondern spielen auch im Bereich der Massenmedien eine Rolle.

Auf den folgenden Seiten wird daher an Hand der Beispiele ausgewählter Filme und Fernsehserien illustriert, wie für die ProtagonistInnen Erfolg im Leben mit Arbeit verknüpft wird und wie der Umgang mit sowie die Folgen von überlangen Arbeitszeiten für die Charaktere dargestellt werden.

Die Bedeutung der folgenden Illustration ergibt sich auch aus der Annahme, dass die Identitätskonstruktionen der Individuen von der massenmedialen Darstellung unterschiedlicher Identifikationsfiguren beeinflusst werden, dass die Massenmedien also einen Deutungsrahmen für die Interpretation des eigenen Handelns bieten (vgl. Gotsbacher 2008).

Die Analyse der Filme und Fernsehserien hatte zum Ziel zu ergründen, wie die ProtagonistInnen hinsichtlich ihrer Lebensziele, dem Stellenwert der Arbeit in ihrem Leben, ihren Arbeitszeiten und ihrem Erfolg als Menschen in ihrer Gesamtheit sowie im Beruf dargestellt werden.

Die analysierte Stichprobe besteht aus den zwei Oskarpreisträgerfilmen mit der höchsten Anzahl an Auszeichnungen des Jahres 2009 und dem Preisträgerfilm mit den meisten Auszeichnungen des Jahres 2008.²⁰⁵ Die Auswahl der Filme mit den meisten Auszeichnungen bezog sich auf die Kategorien bester Film, beste Regie, bester Hauptdarsteller, beste Hauptdarstellerin, bester Nebendarsteller, beste Nebendarstellerin, bestes Original- und bestes adaptiertes Drehbuch.

Zusätzlich wurde eine Stichprobe von Fernsehserien analysiert. Für diese Stichprobe wurden von allen Serien, die innerhalb der Woche vom 25. bis 29. Mai 2009 in den Programmen ORF1, ORF2 und ATV gezeigt wurden, entsprechend der Methode des theoretischen Samplings, sieben Serien für die Analyse

²⁰⁵ Für 2008 wurde nur der meistprämierte Film in die Analyse einbezogen, da innerhalb der Hauptkategorien der Oskarverleihung, abgesehen von „No country for old men“, jeder Film nur einen Oskar bekam.

ausgewählt. Zu diesem Zweck wurden nach der Analyse der ersten Fernsehserien weitere Serien ausgewählt, die zu den ersten hinsichtlich der in den Forschungsfragen enthaltenen Dimensionen eine größtmögliche Differenz aufwiesen.

Da berufstätige Personen und damit auch die Gruppe der Solo- und Mikroselbstständigen tagsüber kaum Zeit haben fernzusehen, erfolgte eine Einschränkung auf Fernsehserien, die zwischen 18 und 24 Uhr ausgestrahlt wurden.

Schlussendlich wurden folgende Filme und Fernsehserien analysiert:

Filme: Slumdog Millionaire (2009), Milk (2009), No country for old men (2008)

Fernsehserien: CSI-Miami (ORF1, Montag 20:15), Grey's anatomy (ORF1, Montag 21:05), Private Practice (ORF1, Montag 21:55), Bones. Die Knochenjägerin (ATV, Donnerstag 21:05), Sex and the City (ORF1, Freitag 23:30), King of Queens (ATV, Montag bis Freitag 18:25), Anna und die Liebe (ORF1, Montag bis Freitag 18:30), Der Bulle von Tölz (ORF1, Dienstag 21:10)

Im Folgenden werden die Analyseergebnisse mit exemplarischen Verweisen auf einzelne Serien dargestellt. Der Inhalt der Filme und Serien wird nicht wiedergegeben, da die konkreten Geschichten, die erzählt werden, unerheblich für die Fragestellung und die Analyse sind.

Zwischen den und teilweise innerhalb der Serien kann hinsichtlich der Darstellung ihrer ProtagonistInnen zwischen zwei unterschiedlichen Idealtypen²⁰⁶ dargestellter Persönlichkeiten unterschieden werden.

1. Die beziehungsunfähigen Karrieremenschen
2. Die Familienmenschen

Diese beiden Idealtypen werden auf den nächsten Seiten anhand der Serien, denen sie zugeordnet werden können, dargestellt.

1. Die beziehungsunfähigen Karrieremenschen

Die Darstellung beziehungsunfähiger Karrieremenschen überwiegt in den Serien „Grey's Anatomy“, „Private Practice“, „Bones. Die Knochenjägerin“, „Der

²⁰⁶Idealtypen werden hier im Sinne Max Webers verstanden. Das bedeutet, dass sie Typen charakterisieren, die in der dargestellten Ausschließlichkeit der Merkmale in der Empirie selten zu finden sind, aber der Analyse dienen.

Bulle von Tölz“ und in etwas abgeschwächter Form in den Serien „CSI-Miami“ und „Sex and the City“.

In den Serien mit beziehungsunfähigen Karrieremenschen als ProtagonistInnen dreht sich alles um die Arbeit. Das größte Ziel der HauptdarstellerInnen ist es, Karriere zu machen. Der Lebenserfolg ist somit an den beruflichen Erfolg geknüpft. Die Serien zeichnen sich weiters dadurch aus, dass sich fast alle Versuche, Liebesbeziehungen zu beginnen, und auch fast alle Freundschaften im Arbeitsumfeld entwickeln.

In Serien dieses Typus sind die meisten dargestellten Charaktere auf die eine oder andere Art beziehungsunfähig und gleichzeitig beruflich sehr erfolgreich.

Alle ProtagonistInnen arbeiten sehr viel und oft bis spät in die Nacht. Wenn die Arbeit es erforderlich macht, sind diese Personen jederzeit dazu bereit zu arbeiten. Sie sind so im Bereich der Arbeit erfolgreich, dies jedoch um den Preis eines schwierigen Liebeslebens.

So wird zum Beispiel der Werdegang und Einstieg als Ärztin in eine Privatordination von Addison, der Hauptdarstellerin der Serie „Private Practice“, wie folgt beschrieben:

In diesem Umkreis merkt Addison, dass es anderen ähnlich ergeht wie ihr. Sie kommt zu dem Schluss, dass das private Leben der Leute um sie herum vielleicht eine Katastrophe sein möge, sie aber allesamt erfolgreich im Beruf sind. Somit beschließt sie, mit dem Seattle Grace Krankenhaus abzuschließen und der Oceanside Wellness Group beizutreten. (vgl. Serienreporter 2009)

Die Darstellung von Dr. Brennan, der Hauptdarstellerin der Serie „Bones. Die Knochenjägerin“ ähnelt der von Addison aus „Private Practice“. Dr. Brennan ist beruflich höchst erfolgreich und ihre Arbeit bedeutet ihr alles. In ihrem Innersten wünscht sie sich, die Liebe zu finden, nach außen hin gibt sie sich jedoch gerade Männern gegenüber oft kühl und abweisend. Dr. Brennan würde für ihre Arbeit alles geben und ist dazu bereit, wenn nötig bis spät in die Nacht zu arbeiten. Die Protagonistin wird in erster Linie in ihrem Arbeitskontext dargestellt. So hat sie auch nur innerhalb ihres Teams FreundInnen, aber keine außerberuflichen Beziehungen oder Hobbies.

„Der Bulle von Tölz“ schließlich stellt nur scheinbar einen anderen Charakter dar. Der freundliche Kleinstadtpolizist lebt für seinen Beruf und ist in der Verbrechensbekämpfung so unbestechlich wie erfolgreich. Diesem beruflichen Er-

folg steht jedoch gegenüber, dass der Mann mittleren Alters bei seiner Mutter lebt und keine Liebesbeziehung hat. Auch engere Freundschaften werden in der Serie nicht dargestellt.

Von diesem Bild der absoluten Aufopferung für den Beruf, gepaart mit privaten Misserfolgen, weichen „Sex and the City“ und „CSI-Miami“ geringfügig ab.

Auch in der Serie „Sex and the City“ werden die Hauptfiguren als beruflich erfolgreich, jedoch mehr oder weniger beziehungsunfähig dargestellt. Die Serie ist von der Darstellung vielfältigster Beziehungsdesaster geprägt. Im Gegensatz zu Serien wie „Private Practice“, „Bones. Die Knochenjägerin“ oder „Der Bulle von Tölz“ haben jedoch in „Sex and the City“ Freundschaften und Freizeitaktivitäten einen hohen Stellenwert. In der Serie „CSI-Miami“ ist der Hauptdarsteller beruflich höchst erfolgreich, muss jedoch in seinem Privatleben Niederlagen erleiden. So kümmert sich Horatio, nachdem seine Frau ermordet wurde und sein Bruder verschwunden ist, in platonischer Fürsorglichkeit um seine Schwägerin und deren Sohn, obwohl er selbst in früheren Zeiten mit der nunmehrigen Schwägerin liiert war.

Privates Glück ist Horatio nicht beschieden. Im Gegensatz zu den Serien, deren ProtagonistInnen als beziehungsunfähige Karrieremenschen dargestellt werden, wird dieser Seriencharakter jedoch als Familienmensch, der Pech in der Liebe hat, dargestellt.

Von den drei analysierten Oskarpreisträgerfilme der Jahre 2008 und 2009 porträtierten zwei, „Milk“ und „No Country for Old Men“, den Typus der Karrieremenschen.

Im Unterschied zur Darstellung in den Serien werden die ProtagonistInnen in den beiden Filmen nicht primär als beziehungsunfähig beschrieben. In „Milk“ wird der Hauptdarsteller zu Beginn als ausgesprochen liebevoller Partner dargestellt. Die Liebesbeziehung leidet erst im Verlaufe des Filmes an den Karriereambitionen von Harvey Milk. Berufliche Karriere wird somit als alltagspraktisch unvereinbar mit einer glücklichen Beziehung dargestellt.

In „No Country for Old Men“ wird für den Protagonisten nicht seine berufliche Tätigkeit im engeren Sinne zum Verhängnis. Nichts desto trotz ist seine Frau die Leidtragende seiner unbedachten Handlungen. Ein großer Teil der anderen

Protagonisten wird in diesem Film losgelöst von sozialen Beziehungen jeglicher Art dargestellt.

Die beschriebene Beziehungsunfähigkeit der Karrieremenschen wird in vielen Serien als Makel inszeniert, der überwunden werden soll und kann. So sind die Serien davon gekennzeichnet, dass sie weniger auf ein berufliches als auf ein Beziehungs-Happy-End zusteuern. Das wird zum Beispiel in der Serie „Sex and the City“ deutlich. Die Serie, deren letzte Staffel bereits ausgelaufen ist, zeigt einen Verlauf, in welchem sich die Lebensziele der vier Protagonistinnen immer stärker verschieben. Während in den ersten Folgen und Staffeln beruflicher Erfolg, Partys und Ausschweifungen, gepaart mit Beziehungsunfähigkeit und dem Unwillen feste Bindungen einzugehen, dominieren, werden die Lebensziele der Protagonistinnen im Laufe der Folgen immer stärker in den Bereich des Privaten verlagert.

Auf die erste Phase der Ausschweifungen folgt so eine zweite Phase, die den Prozess der Umorientierung der ProtagonistInnen dokumentiert, was in folgender Serienbeschreibung deutlich wird.

Miranda hat es satt, dass Brady [Anmerkung: Ihr kleiner Sohn] das Kindermädchen für seine Mutter hält, während sie selbst den Großteil der Zeit in der Kanzlei verbringt. Miranda will in Zukunft weniger arbeiten, eine Entscheidung, die bei ihren Kollegen nicht gerade auf Begeisterung stößt. (vgl. Paramount Pictures 2009)

In der Situation wird deutlich, dass die Stundenreduktion eine Reduktion auf sehr hohem Niveau ist. So bittet Miranda ihren Chef in einer Szene, ihre Arbeitszeit auf 50 bis 55 Stunden pro Woche zu reduzieren.

Den Abschluss der Serie bildet schließlich ein familiäres Happy End mit Hochzeit und teilweise mit Kindern bei den ProtagonistInnen.

Die Darstellung des längerfristigen Lebenszieles und auch der wahren Bestimmung der vier Frauen liegt somit weder im beruflichen Erfolg noch in sexuellen Ausschweifungen, sondern im monogamen Familienglück mit Kindern und der Bereitschaft, zusätzliche Versorgungsaufgaben gegenüber den pflegebedürftigen Eltern der Ehepartner einzugehen.

Ähnlich wie bei „Sex and the City“ verläuft auch die Entwicklung der Rollen in der SpitalsärztlInnenserie „Gray’s Anatomie“, wo die weiblichen Hauptdarstelle-

rinnen im Verlaufe der Serie immer stärker in Richtung Beziehung und Familie orientiert werden und für ihr Beziehungsglück auch teilweise auf berufliche Anerkennung verzichten.

In der Entwicklung der Rollen der SeriendarstellerInnen kann ein Unterschied zwischen Frauen und Männern beobachtet werden. Während die Entwicklungsaufgabe für viele der dargestellten Männer im Verlaufe der Serien darin besteht, sich für fixe Beziehungen zu entscheiden, was jedoch ihrer beruflichen Karriere keinen Abbruch tut, so entscheiden sich die Frauen im Laufe der Zeit für eine Einschränkung ihrer beruflichen Aktivitäten, um ihr Lebensziel in Form des großen familiären Beziehungsglücks zu erreichen.

Der zweite Idealtyp, der in Filmen und Fernsehserien dargestellt wird, sind die Familienmenschen.

2. Die Familienmenschen

Der Typus der Familienmenschen beinhaltet zwei unterschiedliche Subtypen. In Serien wie „Anna und die Liebe“ werden RomantikerInnen auf der Suche nach der großen Liebe dargestellt. „Anna und die Liebe“ ist im Stile einer Telenovela aufgebaut. Die Firma, in der Anna arbeitet, ist zwar ein Ort, wo sich die ProtagonistInnen begegnen, die Tätigkeit an sich steht jedoch nicht im Vordergrund. In der Serie geht es vielmehr um Liebesleid, Liebesfreuden und Intrigen. Im Vordergrund steht der Kampf zwischen Gut und Böse. In Serien wie dieser wird Lebenserfolg in erster Linie über das Erreichen einer glücklichen Beziehung, die große Liebe und die Perspektive auf Kinder definiert.

Dem Idealtypus der Darstellung von RomantikerInnen auf der Suche nach der großen Liebe entspricht auch der höchstprämierte Oskarpreisträgerfilm 2009, Slumdog Millionaire. In dem modernen Märchen wird das Heranwachsen eines unterprivilegierten Jungen erzählt. Das Kind lernt zu Beginn des Filmes ein kleines Mädchen, seine spätere große Liebe, kennen. Um schlussendlich mit ihr glücklich werden zu können, muss er Schreckliches miterleben, viele Gefahren bestehen und schließlich bei einer Millionenshow gewinnen.

Ähnlich wie in „Anna und die Liebe“ kämpft das Gute in Form eines Menschen mit reiner Seele gegen das Böse um die große Liebe, wobei das Böse besiegt werden muss, damit sich die geliebte Person zum Guten bekennen kann.

Das Lebensziel der ProtagonistInnen ist somit eindeutig die große Liebe. Die Arbeit ist eher Mittel zum Zweck, die große Liebe zu erreichen, als ein Wert für sich. Daraus resultiert auch, dass Arbeitszeiten nur dann lange sind, wenn sie in Zusammenhang mit dem Einsatz für die geliebte Person stehen. Daraus ergibt sich schließlich auch, dass Erfolg im Leben über die Gründung einer glücklichen Familie mit der/dem Angebeteten definiert wird.

Innerhalb der Serien über Familienmenschen kann „King of Queens“ als exemplarische Vertreterin einer anderen Art beschrieben werden. In dieser Serie werden gesetzte Familienmenschen gezeigt, die der Arbeit wenig Bedeutung beimessen und nur kleinere Probleme des Beziehungsalltags überwinden müssen. In der Serie „King of Queens“ wird ein amerikanisches Unterschichtpaar dargestellt. Lohnarbeit erscheint als notwendiges Übel. Um im Leben glücklich zu sein, ist kein beruflicher Erfolg notwendig, da das wahre Leben in der Freizeit geschieht. Entsprechend bilden auch die Paarbeziehung, Freundschaften und Schwierigkeiten mit dem renitenten Schwiegervater die zentralen Themen der Serie. Im Unterschied zur Telenovela „Anna und die Liebe“ ist „King of Queens“ kein Seriendrama, sondern eine Comedy Serie.

Vergleich der medialen Darstellungen

In fast allen Serien und Filmen besteht zumindest für die Protagonistinnen das Ziel, die große Liebe zu finden und eine glückliche Familie zu gründen.

Ein großer Unterschied besteht jedoch im Stellenwert dieses Zieles und der Definition eines erfolgreichen Lebens.

Ein zweiter Unterschied besteht in den Beziehungsfähigkeiten der Personen.

Während in „Anna und die Liebe“ klar ist, dass sie eigentlich für die große Liebe bereit und für eine Beziehung fähig wäre, werden die ProtagonistInnen in Serien, die Karrieremenschen darstellen, als nahezu beziehungsunfähig dargestellt.

Der Unterschied zwischen den Serien liegt insofern mehr in der Beziehungsfähigkeit der Personen als in ihrem Wunsch nach einer glücklichen Beziehung. Es wird ein Zusammenhang zwischen beruflichem Erfolg in einem Leben für die Arbeit und persönlicher Beziehungsunfähigkeit dargestellt.

Bei den betroffenen Personen ist nicht klar, ob am Anfang die Beziehungsunfähigkeit stand, die durch übertriebenen Karriereeifer kompensiert wurde, oder ob das Leben nur für die Arbeit dazu führte, dass die Menschen beziehungsunfähig wurden.

In anderen Serien werden Menschen dargestellt, die zwar ihre beruflichen Aufgaben erfüllen können, denen aber ihre Karriere kein besonderes Anliegen ist. Diese Personen leiden unter anderen Charakteren, die Karriere machen. Vor allem wird in diesen Serien viel darunter gelitten, dass die Menschen mit der reinen Seele und dem guten Herzen erst sehr spät den/die Traumprinzen/Traumprinzessin bekommen, da ein böser anderer Mensch, der nur auf die Karriere aus ist, den/die Traumprinzen/-prinzessin verführt.

So werden beziehungsunfähige Karrieremenschen den vom Schicksaal gebeutelten guten Seelen auf der Suche nach dem Liebesglück gegenübergestellt.

Allgemein kann in den untersuchten Filmen und Fernsehserien hinsichtlich der Darstellung der ProtagonistInnen zwischen dem Typus beziehungsunfähiger Karrieremenschen und jenem der Familienmenschen unterschieden werden. Allen Filmen und Fernsehserien des Abendprogrammes ist gemeinsam, dass die Verbindung von beruflichem Erfolg und privatem Glück Frauen nicht gelingen kann und dass diese Kombination auch Männern bis zum Serienfinale vor-enthalten wird. Die in den Abendserien und Filmen erst im Finale erreichte Kombination von privatem Glück mit Ehe und Kindern und beruflichem Erfolg wird in manchen Nachmittagsserien bereits im Serienverlauf dargestellt. Bedingung für diesen Erfolg in allen Lebensbereichen ist jedoch, dass die/der andere PartnerIn des Liebespaares (in allen untersuchten Fällen die Frauen) alle reproduktiven Verpflichtungen übernimmt.

Für die Hauptabendserien gilt, dass beruflicher Erfolg zumindest über weite Strecken mit privaten Desastern einhergeht. Männer können im Serienfinale

privates Glück erreichen, Frauen jedoch müssen dafür von ihren Karriereambitionen Abstand nehmen oder diese zumindest stark reduzieren.

LITERATURVERZEICHNIS

- Althusser, Louis. 1969. "Ideologie und ideologische Staatsapparate."
http://www.marxistische-bibliothek.de/louis_althusser.pdf.
- Arbeiterkammer. 2009a. "Die AK: Ihre Interessenvertretung."
<http://www.arbeiterkammer.at/online/die-ak-ihre-interessen-vertretung-42626.html> (Zugegriffen März 31, 2009).
- Arbeiterkammer. 2009b. "Mitgliedschaft und AK-Beitrag."
<http://www.arbeiterkammer.at/online/mitgliedschaft-und-ak-beitrag-42629.html> (Zugegriffen März 31, 2009).
- Bacher, Johann. 2008. "Korrekte Analyse komplexer Daten?"
<http://www.ihs.ac.at/pdf/soz/vortragsunterlagenbacher.pdf>.
- Beck, Ulrich. 2007. *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Betzelt, Sigrid und Karin Gottschall. 2005. "Flexible Bindungen — prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Allein-dienstleistern." in *Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität.*, herausgegeben von Martin Kronauer und Gudrun Linne. Berlin: Edition Sigma.
- Bohmayer, Axel. 2002. *Arbeitssucht als soziale Pathologie der Erwerbsgesellschaft*. Frankfurt am Main: FAGsF Working Paper.
- Bologna, Sergio. 2006. *Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur Neuen Selbstständigkeit*. Wien-Graz: Nausner & Nausner.
- Boltanski, Luc und Ève Chiapello. 2003. *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Boltanski, Luc und Laurent Thévenot. 1999. "The Sociology of Critical Capacity." *European Journal of Social Theory* 2:359-377.
- Boltanski, Luc und Laurent Thévenot. 2007. *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bourdieu, Pierre. 1984. *Sozialer Raum und Klassen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bradley, Don und James Roberts. 2004. "Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority." *Journal of Small Business Management* 42:37-58.
- Bröckling, Ulrich. 2007. *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Bröckling, Ulrich, Susanne Krasmann und Thomas Lemke, hrsg. 2000. *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bührmann, Andrea, Katrin Hansen, Martina Schmeink und Aira Schöttelndreier. 2007. *Entrepreneurial Diversity — UnternehmerInnen zwischen Businessplan und Bricolage*. Hamburg: LIT.
- business frauen center. 2009. "business frauen center Vision." <http://www.bfc.at/wien/vision.htm> (Zugegriffen März 31, 2009).
- Christmann, Gabriela. 2004. *Dresdens Glanz, Stolz der Dresdner. Lokale Kommunikation, Stadtkultur und städtische Identität*. Dresden: DUV.
- Dausien, Bettina, Andreas Hanses, Lena Inowlocki und Gerhard Riemann. 2008. "Die Analyse, Selbstreflexion und Gestaltung professioneller Arbeit als Gegenstand der Biografieforschung und anderer interpretativer Zugänge — Eine Einführung in der Themenschwerpunkt." *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 9. <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0801615>. (Zugegriffen November 12, 2008).
- derstandard.at. 2008. "Arbeitszeitrichtlinie der EU abgelehnt." *derstandard.at*. (<http://derstandard.at/?url=/?id=1227288965389>) (Zugegriffen Dezember 17, 2008).
- Dressel, Gert und Nikola Langreiter. 2008. "Wissenschaftlich Arbeiten — schneller, höher, weiter? Zum (Un-)Verhältnis von Arbeit und Freizeit in den (Kultur-)Wissenschaften." *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 9. <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0801385>. (Zugegriffen November 12, 2008).
- Dudenredaktion, Wissenschaftlicher Rat, hrsg. 1997. *Duden. Fremdwörterbuch*. Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich: Dudenverlag.
- Echtelt, Patricia, Arie Glebbeek und Siegwart Lindenberg. 2006. "The new Lumpiness of Work: Explaining the mismatch between actual and preferred working hours." *Work, Employment and Society* 20:493-512.
- Egbringhoff, Julia. 2007. *ständig selbst. Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbstständigen*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Egbringhoff, Julia. 2005. "Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ von Ein-Personen-Selbstständigen." in *Eintgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag.*, herausgegeben von Karin Gottschall und Günther Voß. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

- Ehrenberg, Alain. 2004. *Dsa erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Campus.
- Eichmann, Hubert, Ines Hofbauer und Annika Schönauer. 2006. *Arbeit und Partizipation in kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat. Eigenverantwortung und Fremdbestimmung in Software-/IT-Dienstleistungsfirmen und Callcentern*. Wien: FORBA.
- Eichmann, Hubert, Sybille Reidl, Helene Schiffbänker und Markus Zingerle. 2005. *Branchenanalysen zu Arbeit und Beschäftigung in Wiener Creative Industries*. Wien: FORBA.
- Flick, Uwe. 2002. *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- FO.FO.S. 2009. "FO.FO.S — Forum zur Förderung der Selbständigkeit. Wien." <http://www.fofos.at/fofos.php> (Zugegriffen März 31, 2009).
- Foucault, Michel. 1976. *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel. 1984. *Von der Freundschaft*. Berlin: Merve.
- Garhammer, Manfred. 1999. *Wie die Europäer ihre Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung*. Berlin: Edition Sigma.
- Geissler, Birgit und Mechthild Oechsle. 1996. *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Beltz.
- Giddens, Anthony. 1999. *Soziologie*. 2. Aufl. Wien-Graz: Nausner & Nausner.
- Gill, Rosalind. 2006. *Technobohemians of the new Cybertariat? New media work in Amsterdam a decade after the Web*. Amsterdam: Network Notebooks.
- Gotsbacher, Emo. 2008. "Durchsetzung von Deutungsrahmen in politischen Fernsehdiskussionen." *Gesprächsforschung — Online Zeitschrift zur verbalen Interaktion* 9:269-299.
- GPA djp work@flex. 2009. "work@flex Ziele und Forderungen." http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.2.1 (Zugegriffen April 1, 2009).
- Healy, Karen und Gabrielle Meagher. 2004. "The reprofessionalization of social work: Collaborative approaches for achieving professional recognition." *british journal of social work* 34:243-260.
- Heide, Holger. 2002. *Massenphänomen Arbeitssucht. Historische Hintergründe und aktuelle Entwicklung einer neuen Volkskrankheit*. Bremen: Atlantik.

- Hohn, Kirsten und Andreas Hanses. 2008. "Zur Konstruktion von Wissen im Kontext biografischer Krankheitsdeutungen. Professionelle Interventionen und kollektive therapeutische Prozesse bei psychosomatisch erkrankten Frauen." *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 9. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0801480>. (Zugegriffen Oktober 12, 2008)
- Holtgrewe, Ursula, Stephan Voswinkel und Gabriele Wagner. 2000. *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK-Verlag.
- Honneth, Axel. 1994. *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hundley, Greg. 2000. "Male/Female earning differences in self-employment: The effects of marriage, children and the household division of labour." *Industrial & Labour Relations Review* 54.
- Hundley, Greg. 2001. "Why and when are the self-employed more satisfied with their work?" *Industrial Relations* 40:293-316.
- ifes, und Georg Michenthaler. 2009. "Überstundenleistungen - Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und Gesundheit." *ifes Überstundenleistungen*. http://www.ifes.at/upload/1250170483_PK20090813.pdf (Zugegriffen September 10, 2009).
- Jamal, Muhammad. 2007. "Burnout and self-employment: a cross-cultural empirical study." *Stress and Health* 23:249-256.
- Jurczyk, Karin und Günther Voß. 2000. "Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers." in *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökonomischen Folgen flexibler Arbeit*, herausgegeben von Eckart Hildebrandt. Berlin: Edition Sigma.
- Kawaguchi, Daiji. 2008. "Self-employment rents: Evidence from job satisfaction scores." *Hitotsubashi Journal of Economics* 49:35-45.
- Kelle, Udo. 2007. *Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelle, Udo und Susanne Kluge. 1999. *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Keupp, Heiner u. a. 1999. *Identitäts-Konstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Klapfer, Karin und Brigitte Mitterndorfer. 2007. *LFS-Quality of Data on Hours Worked. Pilot Study*. Wien: Statistik Austria.

- Kleemann, Frank, Ingo Matuschek und Günther Voß. 2002. "Zur Subjektivierung von Arbeit.." in *Subjektivierung von Arbeit*, herausgegeben von Moldaschl, Manfred und Günther Voß. München: Mering.
- Kohli, Martin 1985. "Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente." *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37:1-25.
- Larazus, Richard und Susan Folkman. 1984. *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Lee, Sangheon, Deirdre McCann und Jon Messenger. 2007. *Working Time Around the World. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Leitner, Andrea, Beate Littig und Angela Wroblewski. 2005. "Nicht-nachhaltige Trends: Teilstudie zu Work-Life-Balance und sozialer Nachhaltigkeit in Österreich." http://www.ihs.ac.at/pdf/soz/wlb_end06.pdf. (Zugegriffen April 7, 2008).
- Mandl, Irene. 2007. *Ein-Personen-Unternehmen in Österreich. Endbericht*. <http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Downloads/Studien/Unternehmen/epu.htm> (Zugegriffen Februar 12, 2009).
- Mandl, Irene. 2006. *Zweiter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht*. http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/Kreativwirtschaft/zweiter_oe_kreativwirtschaftsbericht.htm (Zugegriffen Februar 12, 2009).
- Marx, Karl. 1974. *Das Kapital. 1. Band*. Berlin: Dietz.
- Marx, Karl. 1968. *Lohnarbeit und Kapital*. Berlin: Dietz.
- Marx, Karl und Friedrich Engels. 2004. *Studienausgabe Band II. Politische Ökonomie*. Berlin: Aufbau Taschenbuch Verlag.
- Mead, George Herbert. 1973. *Geist, Identität und Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Meins, Stephan. 2002. "Anmerkungen zum Konzept der der ‚Neuen Arbeitsorganisation‘." in *Massenphänomen Arbeitssucht. Historische Hintergründe und aktuelle Entwicklung einer neuen Volkskrankheit*, herausgegeben von Holger Heide. Bremen: Atlantik.
- Morris, Charles. 1973. "Einleitung: George H. Mead als Sozialpsychologe und Sozialphilosoph." in *Geist, Identität und Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Neusüß, Christl. 1985. *Die Kopfgeburten der Arbeiterbewegung oder: Die Genossin Luxemburg bringt alles durcheinander*. Hamburg.

- Neusüß, Christl. 1983. "Und die Frauen? Tun die denn nichts? Oder: Was meine Mutter zu Marx sagt." *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*. 9/10:181-206.
- Notz, Gisela. 1999. "Über den traditionellen Arbeitsbegriff und die Notwendigkeit seiner Veränderung." *UTOPIE kreativ* 109/110:151-161.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund. 2009. "Zielgruppen des ÖGB." http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_03 (Zugegriffen März 31, 2009).
- Österreichischer Gewerkschaftsbund – GPA. 2009. "Interessensgemeinschaften GPA djp." http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.2 (Zugegriffen März 31, 2009).
- Paramount Pictures. 2009. "Sex and the City." http://www.prosieben.at/spielfilm_serie/sex_and_the_city/darsteller/nixon/ (Zugegriffen Mai 18, 2009).
- Parks, Jennifer 2003. "Envisioning a kinder, gentler world: On recognition and remuneration for care workers." *theoretical medicine and bioethics* 24:489-499.
- Peter, Lothar. 2002. "Neue Formen der Arbeit, Arbeitskraftunternehmer und Arbeitssucht." in *Massenphänomen Arbeitssucht. Historische Hintergründe und aktuelle Entwicklung einer neuen Volkskrankheit*, herausgegeben von Holger Heide. Bremen: Atlantik.
- Pongratz, Hans und Günther Voß. 2004. *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: Edition Sigma.
- Poppelreuter, Stefan. 1997. *Arbeitssucht*. Weinheim: Beltz.
- Poppelreuter, Stefan und Werner Gross. 2000. *Nicht nur Drogen machen süchtig. Entstehung und Behandlung von stoffungebundenen Süchten*. Weinheim: Beltz.
- Protsch, Paula. 2006. *Lebens- und Arbeitsqualität von Selbständigen. Objektive Lebens- und Arbeitsbedingungen und subjektives Wohlbefinden einer heterogenen Erwerbsgruppe*. Berlin: WZB.
- Raehlmann, Irene. 2004. *Zeit und Arbeit. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rotter, Julian 1954. *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

- Russel Hochschild, Arlie. 2006. *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- sagepub. 2009. "sagepub." *SAGE Journals Online*.
<http://online.sagepub.com/cgi/search> (Zugegriffen Juni 25, 2009).
- Sander, Kirsten. 2008. "Machtspiele im Krankenhaus: "doing gender" oder "doing profession"?" *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 9. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs080146>. (Zugegriffen Juli 26, 2008).
- Scheid, Claudia. 2008. "Biographische Krisenerfahrungen als Ressource für professionelle Interventionen. Eine Analyse anwaltlichen Handelns." *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 9. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0801537>. (Zugegriffen Juli 26, 2008).
- Schnell, Rainer. 1994. *Graphisch gestützte Datenanalyse*. München : Oldenbourg.
- Schubert, Martina und Wolfgang Keck. 2005. *State of the Art Report über Ein-Personen-Unternehmen*. Wien: fofos.
- Schumacher, Christina. 2004. *Zur Untervertretung von Frauen im Architekturbetrieb*. Bern: Schweizerischer Nationalfonds.
- Schützeichel, Rainer. 2008. "Die Profession der Architekten. Review Essay: Oliver Schmidtke (2006). Architektur als professionalisierte Praxis. Soziologische Fallkonstruktionen zur Professionalisierungsbedürftigkeit der Architektur." *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 10. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs090159>. (Zugegriffen Mai 15, 2007).
- Sennett, Richard. 1998. *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Bvt.
- Serienreporter. 2009. "Serienreporter."
<http://serienreporter.wordpress.com/private-practice/> (Zugegriffen Mai 17, 2009).
- Shelton, Luis. 2006. "Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict and Venture Performance: New insights into the Work-Family Interface." *Journal of Small Business Management* 285-297.
- Sichler, Ralph. 2008. "Arbeit und Anerkennung. Zur Frage des psychosozialen Integrationspotentials von Arbeit." in *Psychoanalyse und Ökonomie*, herausgegeben von Rolf Haubl und Johann Schüle. Gießen: Psycho-sozial Verlag.

- Sloan, Melissa. 2004. "The Effects of Occupational Characteristics on the Experience and Expression of Anger in the Workplace." *Work and Occupations* 31:38-72.
- Spradley, James 1979. *The ethnographic interview*. New York.: Holt, Rinehart & Winston.
- Statistik Austria. 2008. "Selbständige und Mithelfende. 1 Quartal 2009." http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/selbststaendige_mithelfende/index.html (Zugegriffen März 2, 3009).
- Statistisches Bundesamt Deutschland. 2009. "Zeitbudgeterhebung (ZBE). Unregelmäßige Erhebung im Rahmen der Studien zur Zeitbudgeterhebung in Deutschland." <http://www.destatis.de>. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/WirtschaftsrechnungenZeitbudgets/Zeitbudgeterhebung/content75/InfoZeitbudget,templateId=renderPrint.psml> (Zugegriffen Februar 19, 2009).
- Strauss, Anselm und Juliet Corbin. 1996. *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Voswinkel, Stephan. 2001. *Anerkennung und Reputation — Die Dramaturgie industrieller Beziehungen*. Konstanz: UVK-Verlag.
- Wagner, Gabriele. 2000. "Berufsbiographische Aktualisierung von Anerkennungsverhältnissen. Identität zwischen Perspektivität und Patchwork." in *Anerkennung und Arbeit*, herausgegeben von Ursula Holtgrewe, Stephan Voswinkel und Gabriele Wagner. Konstanz: UVK-Verlag.
- Warhurst, Chris, Doris Eikhof und Axel Haunschild, hrsg. 2008. *Work less, live more? Critical analysis of the work-life boundary*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Web of Science. 2009. "Web of Science." http://han.meduni-graz.at/han/isiwok/apps.isiknowledge.com/summary.do?product=WOS&search_mode=Refine&qid=13&SID=Y2LLh@dBeo5LIPKkJLp&page=3 (Zugegriffen Juni 25, 2009).
- Wirtschaftskammer Österreich. 2009a. "Arbeitslosenversicherung für Selbstständige." http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?StID=364610&AngID=1#. (Zugegriffen April 5, 2009).
- Wirtschaftskammer Österreich. 2009b. "Frau in der Wirtschaft Forderungen - WKÖ.at." http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=97027&dstid=281&opennavid=26513 (Zugegriffen April 1, 2009).

- Wirtschaftskammer Österreich. 2008. "GruenderInnenleitfaden_Wirtschaftskammer." <http://www.gruenderservice.at/unternehmertest/gsunternehmertest.aspx?page=4> (Zugegriffen April 1, 2009).
- Wirtschaftskammer Österreich. 2009a. "Neues Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf — WKO." http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=424683&DstID=281 (Zugegriffen April 1, 2009).
- Wirtschaftskammer Österreich. 2009b. "Sind Sie ein Unternehmertyp? — WKO.at." http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=156745&DstID=0&BrID=534 (Zugegriffen April 1, 2009).
- Wirtschaftskammer Österreich. 2009c. "www.gruenderservice.net — Unternehmertest." <http://www.gruenderservice.at/unternehmertest/gsunternehmertest.aspx?page=0> (Zugegriffen April 1, 2009).
- Wirtschaftskammer Österreichs. 2009. "Die Wirtschaftskammer Österreichs. Wofür wir stehen. Wer wir sind. Wie wir arbeiten." http://wko.at/mk/Schulungsbr_RZ071206.pdf (Zugegriffen März 31, 2009).
- Wolf, Sabine. 2003. "Geschlechterspezifische Suchtproblematik — Ein unverzichtbarer Baustein für ein ganzheitliches Verstehen der Arbeitssucht." in *Massenphänomen Arbeitssucht. Historische Hintergründe und aktuelle Entwicklung einer neuen Volkskrankheit*, herausgegeben von Holger Heide. Bremen: Atlantik.
- work@flex. 2009. "Positionspapier work@flex." <http://www.gpa-djp.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposton&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22work%2540flex-Forderungen.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1152528712236> (Zugegriffen April 1, 2009).
- Wotschak, Philip und Rafael Wittek. 2006. *Negotiation Work and Houshold Demands. Effects of Conflict Management in Dutch Households on the Labour Supply of Male and Female Employees*. Berlin: WZB.
- Z.EPU. 2009a. "Z.EPU — Fragen und Antworten." <http://www.zepu.at/presse> (Zugegriffen April 1, 2009).
- Z.EPU. 2009b. "Z.EPU — Zentrum für Ein-Personen-Unternehmen — Der Verein." <http://www.zepu.at/der-verein/> (Zugegriffen März 31, 2009).
- Zilian, Hans Georg. 1999. *Die Zeit der Grille? Eine Phänomenologie der Arbeit*. Amsterdam: GIB Verlag.

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Allgemeine vertragsrechtliche Ausgestaltung von regulären und freien Dienstverträgen sowie von Werkverträgen und die Situation Scheinselbstständiger.....	14
Tabelle 2: Freiwilliges Arbeitslosengeld. Monatliche Beiträge und Arbeitslosengeld ..	16
Tabelle 3: Koeffizienten Regressionsmodell 1	46
Tabelle 4: Berechnung der Wechselwirkung zwischen Geschlecht und Kindern	47
Tabelle 5: Koeffizienten des Regressionsmodelles für die Gruppe der Selbstständigen.....	48
Tabelle 6: Koeffizienten des Regressionsmodells mit den Daten des EWCS	49
Tabelle 7: Typologie der Arbeitsdefinitionen (In den Feldern ist jeweils die Anzahl der Personen angegeben).....	67
Tabelle 8: verkürzte Arbeitsdefinition	107
Tabelle 9: Typologie von Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten	112
Tabelle 10: Zuordnung der Typen zu Haupteinflussfaktoren auf das Wohlbefinden bei überlangen Arbeitszeiten.....	156
Tabelle 11: Anerkennungstypologie	175
Tabelle 12: Letzte Version des Interviewleitfadens.....	270

ANHANG

Anhang 1) Liste der InterviewpartnerInnen

In der Liste der InterviewpartnerInnen werden nur die Interviewnummer und der anonymisierte Name der Personen angegeben.

Die einzelnen Personen werden im Text genauer beschrieben.

Leitfadeninterviews

- Interview Nr. 1: Tim (Fotograf)
- Interview Nr. 2: Christoph (Designer)
- Interview Nr. 3: Barbara (Designerin)
- Interview Nr. 4: Andreas (Kommunikationsberater)
- Interview Nr. 5: Mathilde (Architektin)
- Interview Nr. 6: Josef (Journalist)
- Interview Nr. 7: Hans (Immobilienmakler)
- Interview Nr. 8: Marianne (Marktforscherin)
- Interview Nr. 9: Christina (Sonderschullehrerin)
- Interview Nr. 10: Gudrun (Fotografin)
- Interview Nr. 11: Leo (Kameramann)
- Interview Nr. 12: Mathias (Studienabbrecher)
- Interview Nr. 13: Gerlinde (freiberufliche Lehrerin)
- Interview Nr. 14: Sabine (Erwachsenenbildnerin)
- Interview Nr. 15: Günther (Techniker)
- Interview Nr. 16: Maria (Buchhalterin)
- Interview Nr. 17: Michaela (Werbefachfrau)
- Interview Nr. 18: Alexandra (Trainerin)
- Interview Nr. 19: Lisa (Handwerkerin/Schneiderin)
- Interview Nr. 20: Karo (Lektorin)
- Interview Nr. 21: Maximilian (Journalist)
- Interview Nr. 22: Astrid (Geisteswissenschaftlerin)
- Interview Nr. 23: Andrea (Unternehmensberaterin)
- Interview Nr. 24: Manuela (Politikwissenschaftlerin)
- Interview Nr. 25: Lene (Floristin)

Interview Nr. 26: Florian (EDV-Techniker)
Interview Nr. 27: Ingrid (Kosmetikerin)
Interview Nr. 28: Laura (Projektmanagerin)
Interview Nr. 29: Anna (Beraterin)
Interview Nr. 30: Kurt (EDV-Techniker)
Interview Nr. 31: Heinz (Unternehmensberater)
Interview Nr. 32: Maya (Friseurin)
Interview Nr. 33: Fritz (Handwerker/Tischler)
Interview Nr. 34: Thomas (Weinbauer)
Interview Nr. 35: Franz (Bauer)
Interview Nr. 36: Paula (Taxifahrerin)

Ethnographische Interviews

Ethnographisches Interview Nr. 1: Dimitrie
Ethnographisches Interview Nr. 2: Elisa
Ethnographisches Interview Nr. 3: Eva
Ethnographisches Interview Nr. 4: Martin
Ethnographisches Interview Nr. 5: Marie-An
Ethnographisches Interview Nr. 6: Ruth
Ethnographisches Interview Nr. 7: Katharina
Ethnographisches Interview Nr. 8: Jochen
Ethnographisches Interview Nr. 9: Monika
Ethnographisches Interview Nr. 10: Moriz
Ethnographisches Interview Nr. 11: Angela
Ethnographisches Interview Nr. 12: Willi
Ethnographisches Interview Nr. 13: Ferdinand
Ethnographisches Interview Nr. 14: Karoline
Ethnographisches Interview Nr. 15: Kurt
Ethnographisches Interview Nr. 16: Theo
Ethnographisches Interview Nr. 17: Mathias_2
Ethnographisches Interview Nr. 18: Mimi
Ethnographisches Interview Nr. 19: Reinhard
Ethnographisches Interview Nr. 20: Willibald
Ethnographisches Interview Nr. 21: Gustav

Ethnographisches Interview Nr. 22: Klaus
Ethnographisches Interview Nr. 23: Hans-Peter
Ethnographisches Interview Nr. 24: Ali
Ethnographisches Interview Nr. 25: Alexandra
Ethnographisches Interview Nr. 26: Andrea

Ethnographische Interviews mit InstitutionenvertreterInnen

Eth_I_I1 Vertreter der Wirtschaftskammer
Eth_I_I2 Vertreter der Arbeiterkammer Nr. 1
Eth_I_I3 Vertreterin der Arbeiterkammer Nr. 2
Eth_I_I4 Vertreter der Arbeiterkammer Nr. 3
Eth_I_I5 Vertreter der Gewerkschaft Nr. 1
Eth_I_I6 Vertreterin der Gewerkschaft Nr. 2
Eth_I_I7 Vertreterin der Gewerkschaft Nr. 3
Eth_I_I8 Vertreter der Gewerkschaft Nr. 4
Eth_I_I9 Mitglied eines selbstorganisierten Vereins Solo-Selbstständiger Nr. 1
Eth_I_I10 Mitglied eines selbstorganisierten Vereins Solo-Selbstständiger Nr. 2
Eth_I_I11 Mitglied eines selbstorganisierten Vereins Solo-Selbstständiger Nr. 3
Eth_I_I12 Mitglied eines selbstorganisierten Vereins Solo-Selbstständiger Nr. 4
Eth_I_I13 Leiterin eines Forums von Ein-Personen-Unternehmen

Anhang 2) Interviewleitfaden

Tabelle 12: Letzte Version des Interviewleitfadens

Können Sie mir bitte von Ihrem beruflichen Werdegang erzählen?	
Wenn Sie jetzt an die letzte Zeit denken, können Sie mir von Ihrer Arbeit erzählen?	Was (Tätigkeiten), Wie? Wann? Wo? Wie lange pro Tag/Woche/Wochenenden? Wie haben Sie Ihre Arbeitszeit organisiert?
Ist das regelmäßig so?	Oder mal mehr/ mal weniger Arbeit?
Wie unterscheiden Sie zwischen Arbeitszeit und Freizeit?	Wo ziehen Sie die Grenze? Gibt es eine Grenze?
Haben Sie früher mehr oder weniger als heute gearbeitet?	Woran lag das? War das besser/schlechter?
Und wie hat sich das dann weiter entwickelt?	Hat sich das verändert? Wie?
Sollten Arbeitszeiten für Selbstständige begrenzt sein?	Gibt es Ihrer Meinung nach eine ideale Arbeitszeit? Unterschiedlich je nach Personengruppe?
Wenn Sie es sich aussuchen könnten, wie viel würden Sie dann arbeiten? > Was hindert Sie daran? > Was würde Ihnen dabei helfen?	Wenn jetzt eine gute Fee kommen würde und die würde Ihnen jeden Wunsch erfüllen. Im Hinblick auf Ihre Arbeitszeit, wie viel und wie würden Sie dann arbeiten? So ganz ohne jeden Realismus, nur wie es super wäre?
Und würden Sie ganz allgemein gerne etwas an Ihrer beruflichen Lebenssituation verändern?	Würden Sie sagen, dass Sie mit ihrer Situation als SelbstständigeR zufrieden sind?
Glauben Sie, dass Sie in Ihrer Arbeit genug Anerkennung bekommen?	Wofür bekommen Sie Anerkennung? Was bedeutet für Sie Anerkennung? Von wem bekommen Sie Anerkennung?
Gibt es auch noch andere Lebensbereiche, in denen Sie anerkannt werden möchten?	- In welchem? - Von wem?
Welche der Form der Anerkennung ist Ihnen wichtig?	z.B. Wertschätzung, Bewunderung (wofür?) Öffentlich/durch Freunde/Familie?
Und wenn Sie an Ihren Beruf denken, was wäre das Schlimmste, das Ihnen passieren könnte?	Und ist das schon einmal passiert? Könnte das passieren?
Finden Sie es besser, im Team oder alleine zu arbeiten? Würden Sie lieber angestellt arbeiten?	
Gibt es irgend welche institutionellen Rahmenbedingungen oder Gesetze, die Ihnen im Beruf helfen würden? Wünschen Sie sich irgendeine Unterstützung?	
Haben Sie Kinder? Und wie wäre das mit Kindern/Familie? Wäre Ihr Arbeitsleben mit Familie vereinbar?	
Gibt es noch etwas zum Thema Arbeitszeit, das ich noch nicht gefragt habe, das noch wichtig wäre?	
Wie alt sind Sie?	
Können Sie mir sagen, wie viel Sie ungefähr netto verdienen?	

ABSTRACT

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Aufmerksamkeit auf das Thema der Arbeitszeiten von Selbstständigen zu richten. Zu diesem Zweck wird das Phänomen auf zwei Ebenen behandelt. Beginnend mit einer Darstellung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Selbstständigkeit in Österreich werden auf der Makroebene Bedingungen und Ideal- beziehungsweise Fremdbilder der Selbstständigkeit sowie Problematisierungen der Arbeitszeiten von institutioneller Seite²⁰⁷ beschrieben. Dies beinhaltet neben der allgemeinen Darstellung von Selbstständigen durch die Institutionen auch Unterstützungsangebote und eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Frage, von welchen Institutionen Arbeitszeiten Selbstständiger als Thema erwähnt und auf welche Art und Weise sie problematisiert werden.

Auf individueller Ebene wird zuerst über die Ergebnisse explorativer Interviews und einer quantitativen Analyse berichtet. Dies beinhaltet eine Auseinandersetzung mit der Relevanz des Themas der Arbeitszeiten für die Selbstständigen selbst sowie die Feststellung, dass, entgegen vieler populärwissenschaftlicher Annahmen, überlange Arbeitszeiten kein Spezifikum bestimmter Berufsgruppen wie der ArchitektInnen sind, sondern ein Merkmal der ganzen Gruppe der Solo- und Mikroselbstständigen.

Auf die Ergebnisse der explorativen und quantitativen Analysen folgt eine Darstellung der Ergebnisse der Analyse der qualitativen Interviews. Kapitel acht widmet sich einer Auseinandersetzung mit verschiedenen sozialwissenschaftlichen Arbeitsbegriffen in teilweiser Übereinstimmung mit, aber auch im Kontrast zu subjektiven Definitionen von Arbeit durch die Selbstständigen selbst. In den nächsten drei Kapiteln werden die Gestaltung der Arbeit und die Ursachen von überlangen Arbeitszeiten sowie die Bedingungen für Wohlbefinden trotz dieser Belastungssituation festgehalten. Darauf folgt eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Anerkennung im Arbeitskontext. Die vier angeführten Ergebniskapitel beinhalten als Kernelement ihrer Präsentation jeweils eine Typologie. Die folgende Grafik zeigt den Zusammenhang zwischen den vier Typologien.

²⁰⁷ Als institutionelle Seite werden hier die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer und selbst organisierte Vereine bezeichnet.

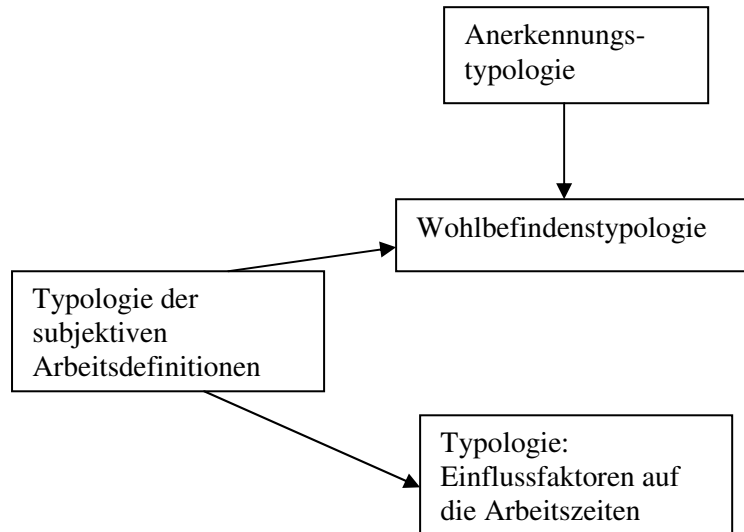


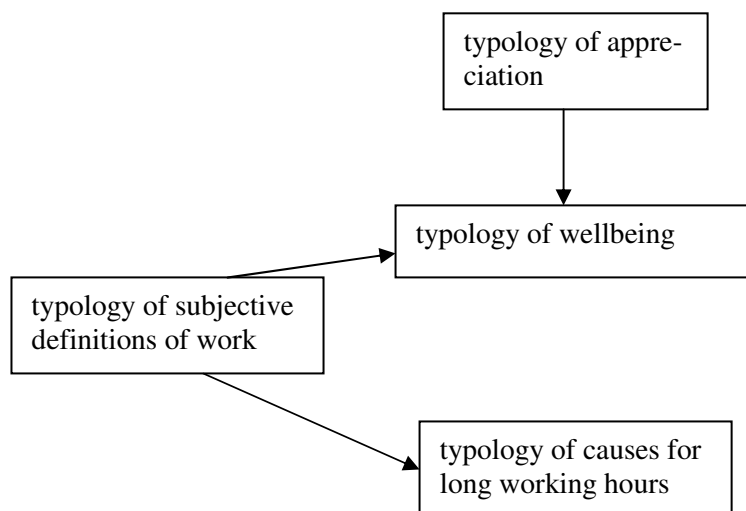
Abbildung: Übersicht über den Zusammenhang der Typologien

Wie die Abbildung zeigt, fließen Ergebnisse der Typologie der subjektiven Arbeitsdefinitionen sowohl in die Typologie der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten als auch in die Wohlbefindentypologie ein. Die Anerkennungstypologie dient der näheren Beschreibung eines Einflussfaktors auf das Wohlbefinden. Auf die Darstellung der zentralen Ergebnisse der vorliegenden Dissertation folgen besondere Aspekte des Phänomens der Arbeitszeiten von Selbstständigen. Dies beinhaltet Auseinandersetzungen mit dem Erleben eines Autonomieparadoxons durch die Selbstständigen mit dem Zusammenhang von Arbeitszeiten und Erfolg und mit den Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von selbstständiger Berufstätigkeit und einer Familie. Ein Kapitel widmet sich mit dem Vergleich von BäuerInnen und WissensarbeiterInnen den lebensweltlichen Ähnlichkeiten zweier, auf den ersten Blick durch große Unterschiede geprägten Berufsgruppen. Darauf folgend werden auf abstrakterer Ebene unterschiedliche Selbstdefinitionen von Selbstständigen dargestellt und mit den institutionellen Idealbildern verglichen. Den Abschluss der Arbeit bildet eine theoriegeleitete Interpretation wichtiger Ergebnisse.

Abstract

This dissertation focuses on working hours of the self-employed in Austria by taking both the macro- and the microlevel into consideration. The former addresses general conditions of the self-employed as well as the representation and portrayal of the self-employed by relevant special interest groups (the Austrian Chamber of Labour, the Austrian Federal Economic Chamber and self-organised institutions). The latter brings forth an analysis of subjective definitions of work, of different causes for long working hours as well as of conditions for one's wellbeing particularly when working long hours. In the following chapters the importance of the work by the self-employed as is elaborated.

This dissertation uses quantitative as well as qualitative methods such as in-depth-interviews and qualitative text analysis. The analysis draws upon typologies which are linked to one another as the figure illustrates.



Relation of typologies

Following the key results of the dissertation different aspects of long working hours of the self-employed, such as work-life balance and experiencing and handling time autonomy, are outlined. In the last chapters pictures provided by the self-employed about themselves are presented, which are then contrasted and compared with the depictions of the self-employed by their special interest groups.

10-2009

Mag.^a Johanna Muckenhuber

Institut für Sozialmedizin

Universitätsstr. 6/I

8010 Graz

johanna.muckenhuber@medunigraz.at

geboren am 19.07.1980 in Graz

CURRICULUM VITAE

Ausbildung

Seit WS 2006	Dissertationsstudium
WS 2007 und SS 2008	Absolvierung eines Lehrganges zu Hochschuldidaktik an der Universität Wien
2006 bis 2009	Absolvierung des postgraduate Lehrganges „Comparative Sociology“ als PhD-Scholarin am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien
Seit WS 2005	Absolvierung des Psychotherapeutischen Propädeutikums
3.10.2005	Abschluss des Soziologiestudiums an der KFU, Graz
WS 2001 bis SS 2005	Studium der Soziologie
Seit WS 2001	Studium der Psychologie
WS 1998 bis SS 2001	Studium der Medizin
09.06.1998	Matura am BG-Dreihackengasse in Graz

Akademischer beruflicher Werdegang

Seit 02-2009	Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialmedizin der Medizinischen Universität Graz
2006 bis 2009	Universitätslektorin an den Universitäten Wien, Graz und Salzburg
10-2005 bis 09-2006	Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Universität Graz
WS 2003 u. SS 2004	Tutorin am Institut für Soziologie der Universität Graz
SS 2003	Studienassistentin am Institut für Soziologie der Universität Graz

Auslandsaufenthalte

2002/2003	Studium an der Universität Paris X Nanterre und Tätigkeit als Sprachassistentin in Paris und in Asnières sur Seine, Frankreich
1996/1997	Besuch der 11. Schulstufe in Riobamba, Ecuador