



Stefan Ouma (Hrsg.)

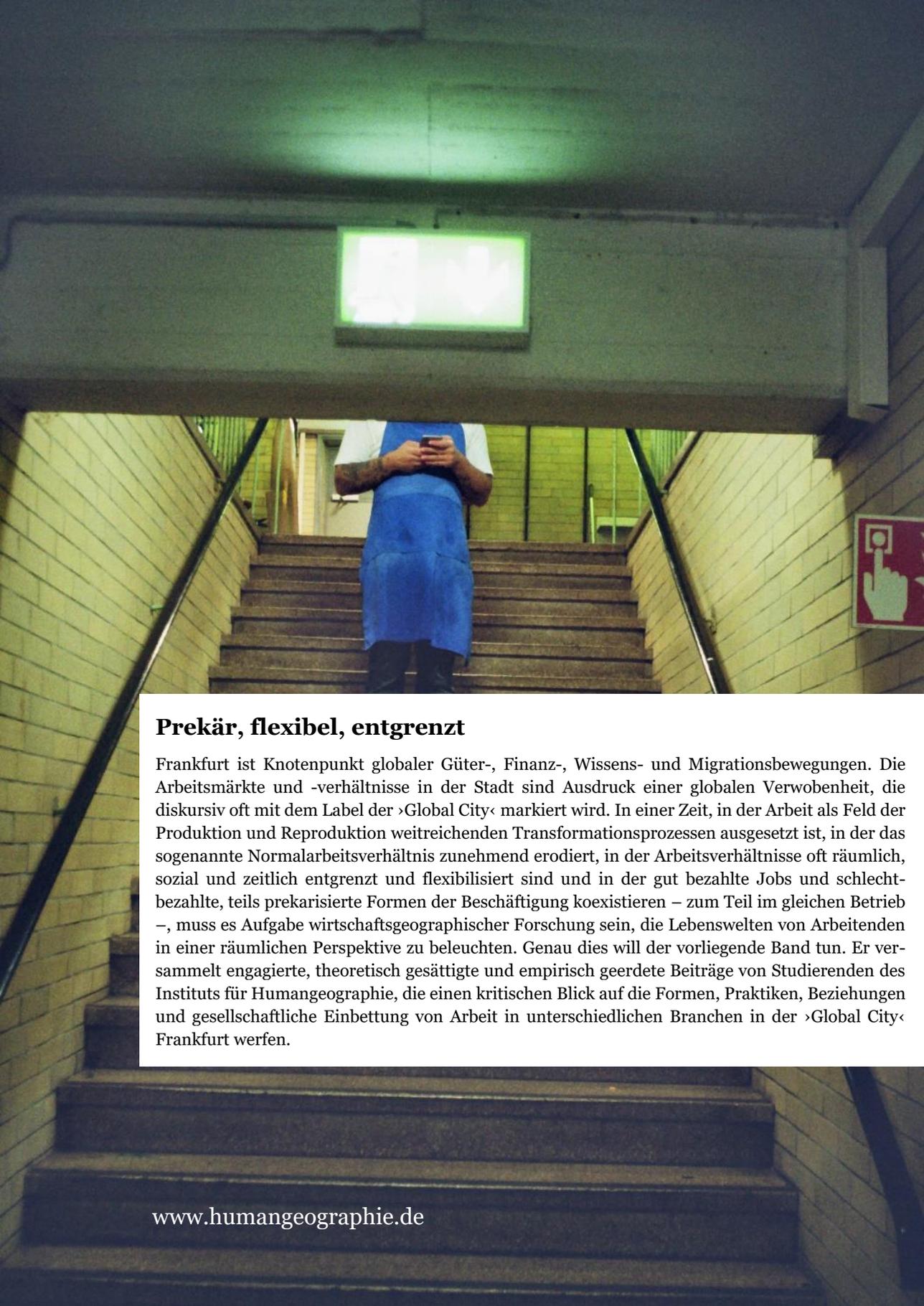
unter Mitarbeit von Carolyn Folasade Farinde

Prekär, flexibel, entgrenzt

Geographien der Arbeit in der ›Global City‹ Frankfurt

Rhein-Mainische Forschungen
im Forum Humangeographie

130



Prekär, flexibel, entgrenzt

Frankfurt ist Knotenpunkt globaler Güter-, Finanz-, Wissens- und Migrationsbewegungen. Die Arbeitsmärkte und -verhältnisse in der Stadt sind Ausdruck einer globalen Verwobenheit, die diskursiv oft mit dem Label der ›Global City‹ markiert wird. In einer Zeit, in der Arbeit als Feld der Produktion und Reproduktion weitreichenden Transformationsprozessen ausgesetzt ist, in der das sogenannte Normalarbeitsverhältnis zunehmend erodiert, in der Arbeitsverhältnisse oft räumlich, sozial und zeitlich entgrenzt und flexibilisiert sind und in der gut bezahlte Jobs und schlecht-bezahlte, teils prekarierte Formen der Beschäftigung koexistieren – zum Teil im gleichen Betrieb –, muss es Aufgabe wirtschaftsgeographischer Forschung sein, die Lebenswelten von Arbeitenden in einer räumlichen Perspektive zu beleuchten. Genau dies will der vorliegende Band tun. Er versammelt engagierte, theoretisch gesättigte und empirisch geerdete Beiträge von Studierenden des Instituts für Humangeographie, die einen kritischen Blick auf die Formen, Praktiken, Beziehungen und gesellschaftliche Einbettung von Arbeit in unterschiedlichen Branchen in der ›Global City‹ Frankfurt werfen.

Stefan Ouma (Hrsg.)

unter Mitarbeit von Carolyn Folasade Farinde

Prekär, flexibel, entgrenzt

Geographien der Arbeit in der ›Global City‹ Frankfurt

Rhein-Mainische Forschungen
im Forum Humangeographie

130

Prekär, flexibel, entgrenzt:

Geographien der Arbeit in der ›Global City‹ Frankfurt

Stefan Ouma (Hrsg.), unter Mitarbeit von Carolyn Folasade Farinde
Frankfurt am Main, 2018

© Die Herausgeber*innen,

© Umschlagfotos: Oliver Müller

Rhein-Mainische Forschungen im Forum Humangeographie Nr. 130,
herausgegeben von den Professor*innen des Instituts für Humangeographie
Selbstverlag des Instituts für Humangeographie der Goethe-Universität
Frankfurt am Main

ISBN-10: 3-923184-36-0

ISBN-13: 978-3-923184-36-1

EAN: 9783923184361

DOI: 10.21248/gups.72083

Kontakt

Goethe-Universität, Institut für Humangeographie,

Dr. Stefan Ouma, Julian Stenmanns, Alexander Vorbrugg (Schriftleitung
Forum Humangeographie)

Theodor-W.-Adorno-Platz 6, 60323 Frankfurt am Main

www.humangeographie.de/schriften

Vorwort

Im Jahr 2017 wurden die beiden Schriftenreihen des Instituts für Humangeographie, die Rhein-Mainischen Forschungen (RMF) und das Forum Humangeographie, zusammengelegt. Die RMF erscheinen nun als Teil des »Forums«, aber weiterhin mit eigener Ausweisung sowie Fortführung der Bandnummerierung. In den RMF werden aktuelle Forschungen zu Frankfurt und der Region Rhein-Main vorgestellt. Die Schriftenreihe bietet darüber hinaus eine Plattform für den Austausch zwischen universitärer Forschung und gesellschaftspolitischen Debatten in der Region.

Der vorliegende Band widmet sich den vielfältigen Formen, Praktiken und Beziehungen von Arbeit im frühen 21. Jahrhundert. Frankfurt als Knotenpunkt globaler Güter-, Finanz-, Wissens-, und Migrationsbewegungen erweist sich als optimaler Untersuchungs-ort hierfür. Die Arbeitsmärkte und -verhältnisse in der Stadt sind Ausdruck einer globalen Verwobenheit, die diskursiv oft mit dem Label der ›Global City‹ markiert wird. In einer Zeit, in der Arbeit als Feld der Produktion und Reproduktion weitreichenden Transformationsprozessen ausgesetzt ist, in der das sogenannte Normalarbeitsverhältnis zunehmend erodiert, in der Arbeitsverhältnisse oft räumlich, sozial und zeitlich entgrenzt und flexibilisiert sind und in der gut bezahlte Jobs und schlechtbezahlte, teils prekarierte Formen der Beschäftigung koexistieren – zum Teil im gleichen Betrieb –, muss es Aufgabe wirtschaftsgeographischer Forschung sein, die Lebenswelten von Arbeit in einer räumlichen Perspektive zu beleuchten. Genau dies will der vorliegende Band tun. Basierend auf den Ergebnissen eines Projektseminars aus den Jahren 2013 und 2014, versammeln sich hier engagierte, theoretisch gesättigte und empirisch geerdete Beiträge von Studierenden, die einen kritischen Blick auf die Formen, Praktiken, Beziehungen und gesellschaftliche Einbettung von Arbeit in unterschiedlichen Branchen in der ›Global City‹ Frankfurt werfen. Die Ergebnisse regen zum weiteren Denken und Forschen über Arbeit und hoffentlich auch mit Arbeitenden in unterschiedlichen geographischen Kontexten an.

Ein spezieller Dank geht an dieser Stelle an Carolyn Folasade Farinde, sowie an Mara Linden und Clara Labuhn, die maßgeblich zur Fertigstellung dieses Bandes beigetragen haben.

Stefan Ouma, Juni 2018

Inhalt

Johannes Luderich, Timo Peter und Elisabeth Söllner

**Highly Mobile Professionals in the Financial Sector – Porträts aus der
Global City Frankfurt 7**

Timm Brückmann, Lisa Hahn, Kristina Hensch, Sarah Hirtz und Tobias Ruchser

**Überlebenskünstler*innen –Arbeitsverhältnisse im Kunstbetrieb
Frankfurt am Main 35**

Franziska Höfler, Robert Kranefeld, Anne Wolter, Ian Duncan und Jasmin Tran

Arbeit ist kurz – Leiharbeit im produzierenden Gewerbe 71

*Alexander Fath, Stefan Fuhrmann, Fabian Lang, Stephanie Sophie Pons und Insa
Elisabeth Schmidt*

**Prekäre Wissenschaft? Arbeit und Leben von Mittelbaubeschäftigten der
Goethe-Universität Frankfurt..... 99**

*Jonathan Diesselhorst, Julian Rochlitz, Khai-Thai Duong, Lena Ferlemann und
Swantje Heiser*

**Constructing the migrant construction worker – Diskursive Produktionen
von Arbeitsmigrant*innen im Frankfurter Bausektor durch
Arbeiter*innenvertretungen 139**

Highly Mobile Professionals in the Financial Sector – Porträts aus der Global City Frankfurt

Zusammenfassung

Seit den 1990er Jahren beschäftigt sich die *Global Cities* Forschung mit den Restrukturierungen der Weltwirtschaft, die über die Reorganisation und Reterritorialisierung globaler Produktionsprozesse nicht nur zur Entstehung globaler Macht- und Entscheidungszentren, den *Global Cities*, führt, sondern auch spezialisierte und flexibilisierte Arbeitsverhältnisse hervorbringt, die sich nicht zuletzt in einer polarisierten Dienstleistungsgesellschaft niederschlagen. Mit den frühen 2000er Jahren rücken geographische Arbeiten im Rahmen des sogenannten *Mobility Turns* zunehmend die soziale Bedeutung räumlicher Mobilität für die Arbeitsverhältnisse dieser polarisierten Gesellschaft in den Fokus und analysieren die diskursive Herstellung von Dichotomien zwischen verschiedenen Formen von Mobilität und Sesshaftigkeit. Dabei werden diese Dichotomien zwar als lebensrealitätsferne Konstrukte kritisiert, dennoch haben aber stereotype Darstellungen (hyper)mobiler Hochqualifizierter beziehungsweise *Highly Mobile Professionals* (HMP) immer noch immense Bedeutungsmacht im wissenschaftlichen Diskurs um Mobilität. In Anlehnung an die aktuelle sozialgeographische Forschung brechen wir in diesem Beitrag mit diesem Stereotyp und beginnen mit der Zeichnung differenzierter, individuell verhandelter und praktizierter Formen von Mobilität und geben einen Einblick in unterschiedliche mobilisierte Lebenswirklichkeiten von Beschäftigten in der Finanzbranche, die hinter diesen Stereotypen im Unsichtbaren bleiben. Hierzu nutzen wir soziologische Porträts, welche wir auf der Grundlage eigens erhobener qualitativer Daten angefertigt haben.

Einleitung: Frankfurt und das internationale Finanzwesen

Frankfurt, eine weltweit vernetzte Finanzmetropole, gilt als Hotspot für die Finanzelite, die das Stadtbild maßgeblich prägt: Skyline, After-Work-Partys, High-End-Restaurants und Wodka für 600 Euro, Maßanzüge und Porsche Carreras. Dies sind die sichtbaren Ausdrücke einer dem Finanzsektor zugeschriebenen elitären Lebensführung, einer Kultur des Kapitalismus, die vor dem Hintergrund der *Global City* Forschung nach Sassen (1997) das Ende einer tiefgreifend polarisierten, post-industriellen, urbanen Dienstleistungsgesellschaft markiert. Diese bringt Beschäftigungsverhältnisse hervor,

die einerseits immensen Wohlstand, Selbstbestimmung und Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung in spezialisierten Arbeitsmärkten erlauben. Andererseits verlangen diese modernen Arbeitsverhältnisse den Arbeitsmarktteilnehmer*innen ein erhöhtes Maß an Flexibilität bezüglich räumlicher Mobilität und der Organisation des täglichen Lebens und Kompromissbereitschaft bei der Verhandlung von beruflichen und privaten Bedürfnissen ab und schreiben die Verantwortung für Erfolg am Arbeitsmarkt, aber auch die Risiken des Ausschlusses vom Arbeitsmarkt, den selbst-optimierenden als Selbstunternehmer*innen auftretenden Arbeitsmarktteilnehmer*innen zu (vgl. Sennet 1999).

All dies findet im Rahmen weitreichender Globalisierungsprozesse statt, die sich im Wesentlichen durch die räumliche Restrukturierung und Reorganisation von Produktionsprozessen beschreiben lassen. Diese haben erst zur räumlichen Konzentration verschiedener spezialisierter Funktionen im Produktionsprozess an unterschiedlichen intensiv untereinander vernetzten Standorten, also der Herausbildung der durch Sassen (1997) beschriebenen sogenannten *Global Cities* geführt.

In Frankfurt drücken sich diese Prozesse durch die Konzentration des Bankengewerbes und banknaher Dienstleistungen aus: Neben der Europäischen Zentralbank und der Deutschen Börse konzentrieren sich hier rund 260 Kreditinstitute (davon 200 aus dem Ausland) und 100 Versicherungsunternehmen, die insgesamt rund 100.000 Arbeitsplätze schaffen (Stand 2012) (vgl. Frankfurt Main Finance e.V. 2014: Abs.2). Schon allein die große Anzahl ausländischer Banken in Frankfurt lässt den Schluss zu, dass die Finanzbranche sich durch starke Konzentration bei gleichzeitig hoher internationaler Vernetzung und somit durch ein hohes Maß an internationaler Mobilität der Arbeitnehmer*innen auszeichnet. Auf dies weist auch der überdurchschnittlich hohe Anteil der internationalen Bevölkerung von 25 Prozent in Frankfurt hin (Stand 2012) (vgl. Frankfurt Main Finance e.V. 2014: Abs. 1).

Untersuchungswert erscheinen uns in diesem Beitrag die Zusammenhänge zwischen diesen berufsbedingt mobilen Lebensstilen der Arbeitsmarktteilnehmer*innen der Finanzbranche und dem Bedeutungskomplex und der sozialen sowie materiellen Gestalt der *Global City* Frankfurt. Hierbei soll es nicht um die Reproduktion oben genannter Stereotypen einer ›globalen Finanzelite‹ gehen. Vielmehr stellen wir in diesem Beitrag folgende Fragen: Was geschieht (wortwörtlich) hinter den Fassaden der Frankfurter Finanzbranche? Wie verhält sich das einzelne mobilisierte Individuum im Spannungsfeld zwischen intrinsischen Faktoren, persönlicher Motivation und äußeren Einflüssen? Treten dabei für *Highly Mobile Professionals* (HMP) typische Verhaltensmuster zu Tage? Dieser Aspekt der ›Arbeit in der *Global City*‹ bleibt meist unsichtbar (geradezu hinter den Fassaden der prominenten Bürotürme versteckt). Ziel unserer Forschung ist es, dieses Unsichtbare sichtbar zu machen und die einzelnen Lebensläufe in Bezug zu den Konzepten der *Global City* zu setzen.

Dieser Beitrag ist wie folgt strukturiert: Zunächst werden wir uns in Abschnitt 2 mit dem theoretischen Konzept der *Global City* auseinandersetzen und es dann mit unterschiedlichen Raumkonzepten und Konzeptionierungen von Arbeitsmigration und Mobilität, die den wissenschaftlichen Diskurs momentan prägen, in Verbindung bringen. Hierauf aufbauend werden wir unser eigenes Erkenntnisinteresse darlegen und eine eigene Fragestellung entwickeln, die den aktuellen Kenntnisstand erweitern und gleichzeitig Anknüpfungspunkte für weiterführende Forschungen geben soll. In Abschnitt 3 werden wir dann auf das Projektdesign und die ausgewählten empirischen Methoden und das Auswertungsverfahren eingehen und hierbei zum einen die Auswahl der umgesetzten Methoden begründen aber zum anderen auch eine kritische Reflexion dieser Methoden und ihrer erkenntnistheoretischen Unvollkommenheit liefern. In Abschnitt 4 werden wir dann die Ergebnisse der Forschungsarbeit in Form von drei individuellen Porträts präsentieren. Abschnitt 5 enthält dann neben einer Zusammenfassung der Ergebnisse eine kritische Reflexion des gesamten Forschungsablaufes, sowie einen Ausblick für Folgeforschungen, die auf unserer Arbeit aufbauen könnten.

Mobil oder nicht-mobil – ist das hier die Frage?

Die ganze Welt scheint in Bewegung zu sein; Frührentner*innen, internationale Student*innen, Tourist*innen, Geschäftsleute bewegen sich auf verschiedenen Pfaden und weisen ganz individuelle und unterschiedlichste Mobilitätsformen (Migration über nationale Grenzen, Geschäftsreisen, Pendeln, etc.) auf. Die unterschiedlichen Formen von Mobilität, zwischen sowie an Orten, werden beeinflusst und bedingt durch eine Vielzahl an Faktoren, wie die eigene Motivation, Sprachkenntnisse beziehungsweise -barrieren, Aufenthaltsgenehmigungen, Alter oder Familie. Stimmen werden laut, sich verstärkt auf individuelle Porträts zu konzentrieren (vgl. Sheller & Urry 2006, Ryan & Mulholland 2014). Dabei darf nicht die Prozesshaftigkeit eines Lebenslaufs vernachlässigt werden, denn je nach Gelegenheit und Lebenssituation können Rollen und somit Typen gewechselt werden (vgl. Simmel 1992). Ein Individuum kann verschiedene Typen einnehmen, so zu Beginn des Lebens für das Studium emigriert sein, später als hoch mobile*r Professionelle*r zwischen Wohn- und Arbeitsstandort pendeln oder im Urlaub als Tourist*in reisen.

Ganz individuelle Lebenspfade entstehen über persönliche Motivationen, Erfahrungen und Aushandlungen zwischen Berufs- und Privatleben. Statt scharfe Typisierungen zu vollziehen, sollen hier die differenzierte Auslebung von Mobilitätsverhalten auf der Mikro-Ebene betrachtet werden (wie auch bei Ryan & Mulholland 2014). Um ein Verständnis für komplexe und diffuse Mobilitätsverhalten zu etablieren, bedarf es des Aufbrechens einseitiger Dichotomien (vgl. Ryan & Mulholland 2014: 598), zum Beispiel von mobil/immobil beziehungsweise sesshaft oder temporär/permanent und der Entwicklung eines dialektischen Verständnisses von Mobilität.

Skizze des Forschungsstands

Ein großer bestehender Korpus an globalen und transnationalen Forschungsstudien befasst sich mit der Herausbildung einer (neuen) »globalen Elite« (Meier 2009: 44) vor dem Hintergrund sich verändernder beziehungsweise restrukturierter Arbeitsmärkte, sowie mit Handlungen dieser ›Elite‹ innerhalb integrierter transnationaler Netzwerke. Zusammenfassend kommen sie zu folgendem Schluss: Dass sich die Teilnehmer*innen an den Arbeitsmärkten der wissensintensiven Dienste, insbesondere aber im internationalen Finanzwesen, durch (1) überdurchschnittliche Qualifikationen, (2) hohe Entlohnung und (3) ein erhöhtes Maß an räumlicher Mobilität im Arbeitsalltag und ihren beruflichen Werdegängen auszeichnen, sowie (4) in den Zentralen global agierender Konzerne beschäftigt sind und daher globale ökonomische und gesellschaftliche Prozesse mitbeeinflussen können. Dies führt zur populären und homogenisierenden Darstellung dieser Individuen als »highly skilled international labour migra[nts]« (Beaverstock 2012: 240) – sozusagen als kulturell entwurzelte, hochqualifizierte Kosmopolit*innen, die sich zur Realisierung ihrer Karriere- und Gehaltsvorstellungen frei im Raum über zunehmend verschwimmende Grenzen hinweg bewegen können – und dies vermeintlich auch tun (vgl. Beaverstock 1994: 323, Findlay 1995: 518 f.).

Jüngere Arbeiten, beispielsweise von Meier (2009), Honegger et al. (2010a), Föbker et al. (2014), Nowicka (2006a, 2006b), Kreuzer und Roth (2006) oder Martin und Sunley (2008), zeichnen jedoch bereits differenziertere Bilder der alltäglichen Praktiken, zuweilen sehr wohl begrenzten Handlungsmöglichkeiten und der konfliktbehafteten Identitätsaushandlung eben dieser hoch mobilen Professionellen, indem sie den Fokus ihrer Betrachtungen nicht ausschließlich auf die ökonomisch motivierten Handlungs- und Migrationsmuster der Akteur*innen legen, sondern verstärkt die sozialen Voraussetzungen und Implikationen der Arbeitsformen hochqualifizierter Akteur*innen und ihre Anpassungsstrategien an ihre dynamischen Arbeits- und Lebensumwelten als auch deren *Coping*-Strategien untersuchen.

Ein Problem bei der Auseinandersetzung mit dem Mobilitätsverhalten einzelner Individuen oder Personengruppen ist die Gefahr, Mobilität in einer *Black Box* zu belassen (vgl. Sheller & Urry 2006): Mobilität als neutrale und statische Bewegungsmuster und Organisationsstrategien zu beschreiben (vgl. Urry 2000). Im Zuge des *Mobility Turns* Anfang der 1990er Jahre wird deswegen postuliert, Mobilitätsverhalten differenzierter zu betrachten und dieses auf der einen Seite in interdependente Systeme einzubetten, auf der anderen Seite als individuell und einzigartig zu verstehen und zu betrachten. Der *Mobility Turn* entstand aus der Kritik Sesshaftigkeit und Ortsverbundenheit der Mobilität und Orts-Unverbundenheit gegenüberzustellen. Vielmehr werden im Rahmen des *Mobility Turns* unterschiedliche »Scales of movement« (Cresswell 2010: 552) betrachtet. Es werden ganz unterschiedliche Formen von Bewegung, die körperliche Bewegungen wie Laufen bis zu der globalen Bewegung von Finanzen und Arbeit, untersucht. Eine

wichtige Rolle spielt dabei auch der hohe Grad der Technologisierung und damit einhergehend neue Formen der Kommunikation und (sozialer) Netzwerke. Orte werden nicht länger als fixiert, sondern in Relation zu Menschen und ihren Aktivitäten untersucht (vgl. Sheller & Urry 2006). Dennoch warnt Cresswell davor, Gefahr zu laufen nur noch von »hypermobilität«, »spaces of flows« oder »world of non spaces« (2010: 555) zu sprechen. So schließt eine Mobilitätsforschung im Sinne des *Mobility Turns* auch konkrete Orte oder Immobilität mit ein (ebd.).

Darauf aufbauend legen wir den Fokus in diesem Beitrag auf hochmobile Professionelle im Finanzsektor und fragen uns, wie sich deren Mobilität als soziale Praxis artikuliert. Wir wollen uns dabei kritisch mit Typisierungen auseinandersetzen und bisherige Kategorisierungen aufbrechen, indem wir im Verständnis des *Mobility Turns* Mobilitätsverhalten als in Struktursysteme eingebettet betrachten, die Mobilitätsverhalten entweder einschränken oder bedingen. Mithilfe des soziologischen Porträts wird deutlich, dass die erforderte hohe Mobilität, die dem Finanzsektor zugeschrieben wird, unterschiedliche Formen von Mobilitätspraktiken voraussetzt und gleichzeitig hervorbringt und diese in Wechselwirkung mit äußeren Anforderungen und eigenen Motivationen stets (re)produziert werden.

Eigene Perspektive und Fragestellung

Wir möchten uns der Kritik an der Vorstellung einer transnationalen Elite, die sich frei zwischen nationalen Grenzen bewegt (vgl. Meier 2009, Honegger et al. 2010a, Föbker et al. 2014, Nowicka 2006a, 2006b, Kreuzer & Roth 2006 oder Martin & Sunley 2008), anschließen. Diese Annahme verschleiert die Wechselbeziehung zwischen Individuum, räumlicher Materialität, der Strukturierung sozialer Interaktionen und intrinsischen Faktoren.

Unsere Arbeit soll die Annahme von einem Idealtypus und damit einhergehend auch die Vorstellung selbstbestimmter Mobilitätsverhalten hinterfragen. So werden Mobilitätsmuster beispielsweise durch das Familienleben, private Netzwerke oder formelle Regelungen am Arbeitsplatz strukturiert. Entsprechend einem konstruktivistischen sozialgeographischen Ansatz verstehen wir Orte als sozial konstruierte Räume, denen durch Wahrnehmungen, Erfahrungen und Auseinandersetzungen stets neue Bedeutungen zugeschrieben werden. Mobilität wird als raumwirksame Praxis verstanden. Dabei ist wichtig zu beachten, dass sich diese Variablen durch die Lebensphasen die ein Individuum durchläuft verändern und somit stets neue Formen der Mobilität durch die Aushandlung von *Coping*-Strategien entstehen.

Unsere Interviewpartner*innen unter der Begrifflichkeit der *Highly Mobile Professionals* zusammenzufassen beruht auf ihrer typischen Gemeinsamkeit eines translokalen Lebensstils (vgl. Berndt 2008), resultierend aus ihrer Tätigkeit im internationalen Bankenwesen. Davon abgesehen, so unsere Annahme, handelt es sich um eine heterogene

Gruppe von Individuen, welche sich bezüglich ihres*r Alters, Lebenssituation, sozialen Vernetzung, Handlungsmotivationen, Werte und damit in ihren alltäglichen Praktiken unterscheiden. Über die Ausarbeitung dreier soziologischer Porträts werden die Gesichter einer ›transnationalen Elite‹ sichtbar gemacht. Wir wollen folgende Fragen untersuchen:

Welche intrinsischen Faktoren und persönlichen Motivationen liegen Akteur*innen inne, die eine Laufbahn im global tätigen Finanzsektor durchlaufen? Welche äußeren Umstände, sowohl materieller als auch sozialer Natur, beeinflussen dabei im Weiteren ihr Mobilitätsverhalten? Welche Entscheidungs- und Verhaltensmuster treten dabei zu Tage? Hier stellt sich die Frage, ob es dabei durch die Bedingungen des spezialisierten Arbeitsmarktes der Finanzbranche typische Antworten gibt oder es bei jedem Fall einzigartige Kombinationen der Faktoren gibt, bedingt durch die Prozesshaftigkeit und Kontingenz der Lebenspfade und Arbeitsbiographien.

Projektdesign

Methodologie

Bereits die Art unserer Fragestellung (s.o.) verweist auf einen erkenntnistheoretischen Hintergrund, der lediglich eine eingeschränkte Vielfalt an möglichen Techniken des Erkenntnisgewinns zulässt. Im Zentrum unserer Fragestellung stehen die HMP als kontingente Subjekte innerhalb eines Gefüges globaler beziehungsweise globalisierter Verbindungen und Positionierungen.

Erkenntnistheoretisches Fundament

Unsere epistemologische Grundlage basiert auf der Vorstellung eines »hypothetischen Realismus« (Mattissek et al. 2013: 27). Hier wirkt die objektive Welt als Arbeitshypothese, die zwar nie gänzlich aufgedeckt werden kann, jedoch das subjektive, konstruierte Weltbild durch Analyse der strukturbildenden Mechanismen auf die objektive Welt beziehen kann. Dominant sei derzeit, so Mattissek et al. (2013), der »Sozialkonstruktivismus«, der den oben beschriebenen erkenntnistheoretischen Hintergrund als Auftrag interpretiert, die Art und Weise der sozialen Konstruktion von Wirklichkeit zu untersuchen, und dabei die Existenz einer »objektiv-realen Welt« zu problematisieren (ebd.: 30 f.). Von Interesse sind dabei die sozialen Filter, Barrieren und Katalysatoren die bei der Konstruktion sozialer Wirklichkeiten wirken, beispielsweise in Form von Institutionen, Macht und kognitiv-psychischen Limitationen.

Inhaltlich und methodisch müssen »genau diese sozialen Konstruktionen, Regionalisierungen und Repräsentationen ins Zentrum der Untersuchung rücken [...], Geographien des Alltags von den Menschen mit sozialer Bedeutung aufgeladen werden« (ebd.: 33). Entscheidend sei schließlich, welche Bedeutung den alltäglichen Regionalisierungen

und *Geographical Imaginations* bei der Strukturierung von Gesellschaft und für die sozialen Praktiken der Menschen haben (ebd.). Hier verbindet sich ein klassischer sozialkonstruktivistischer Ansatz mit der Betrachtung von sozialen Praktiken, die neben textuellen Diskursen die Gesellschaft strukturieren.

Freilich gibt es auch hier innerhalb der Sozialwissenschaften unterschiedliche Ausrichtungen. Unsere Forschung soll sich an der praxeologischen Sozialwissenschaft orientieren, die den Anspruch hat, »Prozesse und Strukturen der gesellschaftlichen Wirklichkeit als Ausdruck einer Praxis zu erklären, die in ihrer Allgemeinheit auf kollektiv geprägte Habitusformationen, auf die Logik von Feldern, den praktischen Sinn, das strategische Spiel und die erworbenen Weltbilder und Deutungsmuster von Akteuren rückführbar ist« (Honneger et al. 2010b: 304).

Interpretativ-hermeneutische Verfahren

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass in einem derartigen Forschungsprojekt keine objektiven Wahrheiten extrahiert und bestimmt werden können. Dies liegt zunächst an der konstruktivistischen Wende der empirischen Sozialwissenschaft, aber auch an der »neuen Unübersichtlichkeit« der Gesellschaft« (Mattissek et al. 2013: 127), die ein deterministisches Verhältnis von allgemeinen strukturbildenden Gesetzen und Individualität auflösen. Vielmehr geht es darum, durch stringente und transparente Methodik, Offenlegung der epistemologischen und ontologischen Grundannahmen die Forschung für den*die Leser*in, also den*die Beobachter*in 3. Ordnung, nachvollziehbar zu machen.

Aktuelle interpretativ-hermeneutische Methodik ist durch das »interpretative Paradigma« (ebd.: 130 ff.) geprägt, welches davon ausgeht, »dass alle Interaktion ein interpretativer Prozeß ist, in dem die Handelnden sich aufeinander beziehen durch sinngebende Deutungen dessen, was der andere tut oder tun könnte« (Matthes 1981: 201). Geht man von dieser kommunikativen Konstruktion sozialer Wirklichkeit aus, führt auch methodisch kein Weg daran vorbei, diese Interaktionsmuster über den Modus der Interpretation dieser Prozesse zu rekonstruieren. Forschung ist so gesehen die »Interpretation von Interpretationen« (Mattissek et al. 2013: 130). Durch seine*ihre wissenschaftliche Tätigkeit wird der*die Forscher*in jedoch mehr als ein*e bloße*r Interpret*in, sie werden zu kreativen Erzähler*innen der von ihnen interpretierten Geschichten der Wirklichkeit; auch diese Erzählungen erhalten ihren Sinn erst durch ihre Leser*innen (Mattissek et al. 2013: 134).

Um diese Geschichten akkurat zu schreiben, d.h. seinen Untersuchungsgegenstand zu begreifen, muss sich der*die Forscher*in in seine*ihre Untersuchungsobjekte »hineinversetzen« (ebd.: 136). Da die Einnahme der einzigartigen Position eines Individuums in der sozialen Welt unmöglich ist, kann sich Forschung der sozialen Wirklichkeit bes-

tenfalls annähern. Diese »Unmöglichkeit der Horizontverschmelzung« (ebd.: 139) bedeutet, dass der*die »Fremde« fremd bleibt (ebd.: 137). In dieser epistemologisch angelegten, grundsätzlichen Imperfektion liegt auch der Grund dafür, dass »eine solche Untersuchungsmethodik [...] offen gegenüber dem Untersuchungsgegenstand [ist], sie [...] nicht auf formulierte Hypothesen fixiert [ist], sondern [...] vielmehr einer dynamischen Weiterentwicklung während der empirischen Arbeit [unterliegt]« (ebd.: 137).

Im Folgenden soll eine Form der interpretativen Hermeneutik vorgestellt werden, die sich in besonderer Weise dazu eignet, die hier gestellte Forschungsfrage zu erfassen.

»Sociology as an art form« - Das soziologische Porträt als spezifische Form der interpretativen Hermeneutik

Die Soziolog*innen Honegger, Magnin und Neckel verwenden in ihrer Studie *Strukturierte Verantwortungslosigkeit. Berichte aus der Bankenwelt* (2010a) das auf Robert Nisbet (1963, 1976) zurückgehende sogenannte »soziologische Porträt« als Mittel zur Analyse von »praktische[m] Sinn und [dem] Alltagswissen der Akteurinnen und Akteure im Feld der Banken sowie das »Passungsverhältnis« zwischen Habitus, Weltanschauung und [...] Praxis« (Honegger et al. 2010a: 26). Dieses Mittel erlaubt, den »jeweiligen Einzelfall in seiner Individualität [zu] erfassen und zugleich die typische Gebundenheit an Herkunftsmilieu, Berufsfeld, Geschlecht und Generation ab[zu]bilden« (ebd.: 27). Einen ähnlichen Weg wollen wir in unserem Forschungsprojekt auch einschlagen, um das Individuum als Mosaikstein des Sozialen offenzulegen. Wie das künstlerische Porträt, stellt es »das Individuum in seine Welt und schildert die Bezüge seiner Auffassungen und Überzeugungen. [...] Darin wird die Bewegung der alltäglichen Lebensführung still gestellt und auf ein durchgängiges Muster reduziert« (Bude 2007: 432). Es muss dem*der Forscher*in also darum gehen, dass Individuum trotz seiner Einzigartigkeit als bestimmten Typen zu charakterisieren und somit sein Handeln sozial zu positionieren. In unserem Kontext sind hier die HMP gemeint: Lassen sich deren individuellen Handlungen auf einen ihrem Typus zugrundeliegenden Kern zurückführen? Oder ist es notwendig, diesen Typus aufzubrechen und zu differenzieren?

Bude unterscheidet in der »soziologischen Poetik« drei Formen des Porträts: das typologische, das panoramatische und das analytische Porträt. Diese unterscheiden sich durch die Implikation verschiedener Vorstellungen über die Bildung von Individualität und den Aufbau der Gesellschaft (vgl. ebd.: 432 f.). Während das typologische Porträt a priori von bestimmten Typen ausgeht, zu denen Individuen in Bezug gesetzt werden können und durch diese eine »soziale Haut« erhalten, die sie in ihrem Habitus nicht ablegen können (vgl. ebd.: 433 f.), stellt das panoramatische Porträt explizit nicht die Frage nach Zugehörigkeit, sondern erzählt von »wiederkehrenden Tätigkeiten, begleitenden Phantasien und praktischen Prozeduren« (vgl. ebd.: 437), wodurch in der

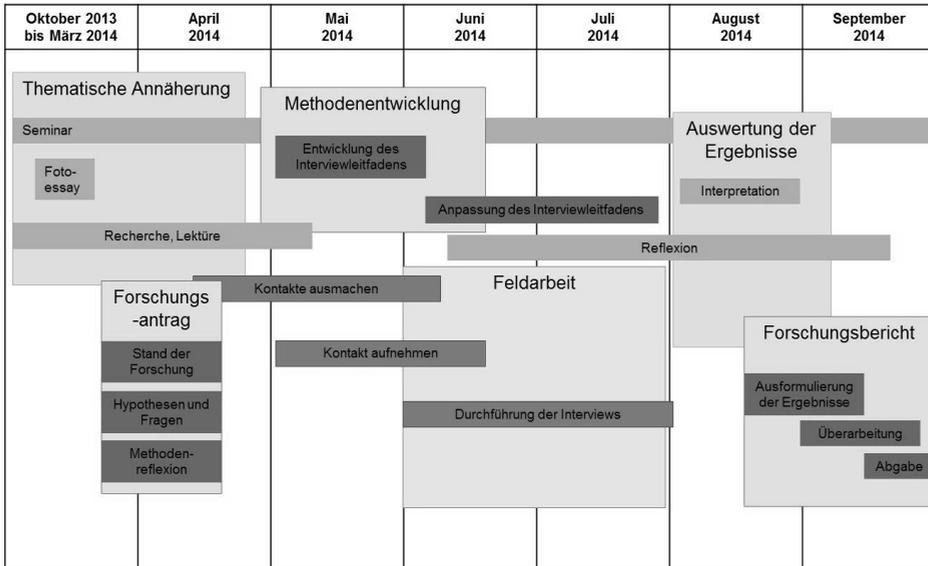
Summe ein dynamisches Bild der Gesellschaft gezeichnet und Typologien gebildet werden, die sich situativ und instabil entlang spezifischer Aspekte des Ganzen aufbauen. Das analytische Porträt wiederum dreht die Beziehung zwischen Einzelfall und allgemeinem Ganzen um. Es geht hier um die Untersuchung eines allgemeinen Aspekts, welcher an einem Einzelfall exemplifiziert wird, der »unter einer bestimmten Hinsicht präsentiert« (vgl. ebd.: 440) wird. Durch wenige allgemeine Gesetzmäßigkeiten soll im analytischen Porträt die spezifische Genealogie eines gegenwärtigen Individuums nachvollzogen werden, ohne von einer sozialen Prädetermination auszugehen.

In dieser Studie soll vor allem auf das panoramatische Porträt Bezug genommen werden, da wir somit auf die Wechselwirkung und beidseitige Bedingtheit von Subjekt und der von ihm koproduzierten Wirklichkeit eingehen können. Insgesamt werden sich die drei Formen jedoch vermischen, insofern als dass wir bereits mit dem Sampling von HMP eine gewisse Typisierung der sozialen Welt als gegeben nehmen und somit versuchen, das Allgemeine der hochmobilen Finanzwelt mit dem Besonderen der einzeln porträtierten Individuen zu verbinden.

Ablauf der Forschung

Der zeitliche Ablauf und die verschiedenen Phasen des konkreten Vorgehens dieses Forschungsprojektes wird in Abbildung 1 illustriert. Nach der intensiven Heranführung an die Thematik, die im Seminar über ausgiebige Lektürearbeit und die Anfertigung eines Fotoessays in die Einreichung eines Forschungsantrages mündete, begann die Feldarbeit dieses Forschungsprojektes mit der Identifizierung möglicher Interviewpartner*innen. Diese wurden im Wesentlichen über zwei unterschiedliche Kanäle erreicht: Im ersten Anlauf der Kontaktaufnahme wurden standardisierte Anschreiben mit einer kurzen Projektbeschreibung und der Bitte um Weiterleitung an geeignete Interviewpartner*innen (Personen in Führungspositionen mit mehrjähriger internationaler Berufserfahrung) an die Personalabteilungen und Sekretariate großer finanzwirtschaftlicher Akteur*innen in Frankfurt versendet. Erwartungsgemäß war der Rücklauf bei dieser unpersönlichen Form der Kontaktaufnahme sehr gering und es kam nur ein Interviewtermin zustande. Im zweiten und bereits parallel zum ersten anlaufenden Versuch der Kontaktaufnahme wurden persönliche Kontakte, sowohl der Projektteilnehmer*innen als auch der Seminarleitung genutzt, um personalisierte Interviewanfragen zu versenden.

Abb. 1 Zeitlicher Ablauf des Forschungsprojektes



Quelle: Eigene Darstellung

Auf diesem Weg konnten fünf weitere Interviewtermine ausgemacht und realisiert werden, sodass am Ende ein exploratives Interview, sowie fünf thematische Interviews transkribiert werden konnten. Aus Gründen des Umfangs der vorliegenden Arbeit werten wir lediglich drei der geführten thematischen Interviews aus.

Das Sampling dieses Forschungsprojektes gestaltet sich einerseits schon allein dadurch problematisch, als dass nur Personen in Führungspositionen mit langjähriger internationaler Berufserfahrung als geeignete Interviewpartner*innen angesehen wurden. Weiterhin muss neben dem relativ kleinen Umfang auch die relative Homogenität der Interviewpartner*innen als Schwachpunkt des Samples angesehen werden; so waren alle Interviewpartner*innen männlich, über 45 Jahre alt und verheiratet (vgl. Tabelle 1).

Tab. 1 Übersicht der porträtierten Interviewpartner

	Haruki	Patrick	Thomas
Alter	50 Jahre	58 Jahre	45 Jahre
Nationalität	Japan	Niederlande	Deutschland
Familienstand	Verheiratet	Verheiratet	Verheiratet
Kinder	3	Keine	Keine
Berufliche Stationen	Madrid, Zürich, Mailand, Tokio, Frankfurt	London, München, Frankfurt	Hamburg, Frankfurt, London, Frankfurt

Quelle: eigene Darstellung

Dies ist wahrscheinlich aber nicht nur auf die oben erwähnte Vorauswahl, sondern auch auf die internen Strukturen der Finanzbranche zurückzuführen. Leider konnten wir deshalb Aspekte der Diskriminierung und Benachteiligung, beispielsweise aufgrund der Ethnizität oder des Geschlechts nicht in den individuellen soziologischen Porträts thematisieren. Es bleibt auch festzuhalten, dass durch unsere Darstellung die populären Vorstellungen der Finanzbranche als Domäne weißer »Männer« reproduziert werden.

Neben einer kurzen Projektbeschreibung beinhalteten die versendeten Interviewanfragen auch einen, von den Interviewpartnern im Vorfeld auszufüllenden, einführenden Fragebogen, in welchem zunächst biographische Daten abgefragt wurden, für die im eigentlichen Interview aufgrund der knappen zeitlichen Verfügbarkeit der Interviewpartner keine Zeit verwendet werden sollte. Die Interviews wurden auf 35 bis 45 Minuten ausgelegt, dauerten aber in der Regel länger als 50 Minuten. Für die Interviewform wurde zunächst die Form des episodischen Interviews geplant, welches als relativ offene Form des Interviews zwischen narrativen Passagen und problemzentrierten Frageteilen wechselt (vgl. Meier Kruker & Rauh 2005: 64 ff., Mattissek et al. 2013: 158 ff.). Insbesondere für die problemzentrierten Phasen der Interviews wurde ein Interviewleitfaden entwickelt, von welchem wir uns allerdings im Verlauf der Erhebungsphase verabschiedeten, da dieser nicht die Möglichkeit bot, auf die individuellen Umstände und Biographien der einzelnen Interviewpartner einzugehen. So begannen die letzten Interviews lediglich mit einer offenen Frage nach der Biographie der Interviewpartner und ihrem Weg bis zu ihrer derzeitigen beruflichen und privaten (Lebens)Situation. Hierauf ergaben sich lange Erzählpassagen, die durch präzisierendes Nachfragen ergänzt werden konnten. Den Interviewpartnern wurde in jedem der Fälle Anonymität zugesichert, sodass in den Porträts mit Pseudonymen gearbeitet wird und Arbeitgeber*innen nicht namentlich genannt werden.

Mit Ausnahme eines Termins in einem Seminarraum der Universität fanden die Gespräche in Büroräumen unserer Interviewpartner statt, welche Getränke und Snacks bereitstellten. Zuvor meldeten wir uns an der Pforte und wurden dort als Gäste des Hauses eingetragen. Bis es zu einer Gesprächssituation kam, mussten von unserer Seite eine Reihe an Barrieren überwunden werden und wir uns an eine fremde soziale Situation anpassen, beispielsweise durch formale »bankentypische« Kleidung; unsere Interviewpartner bewegten sich hingegen in einem ihnen bekannten Umfeld und unterbrachen für die Dauer des Interviews ihre Arbeit, konnten diese nach Ende des Interviews sofort wieder aufnehmen. Die Vorbereitungszeit auf das Interview war bei ihnen vermutlich relativ gering, da sie alle sehr dichte Arbeitstage hatten. Diese Interviewbedingungen stellten eine Macht-Asymmetrie zwischen uns und den Interviewpartnern her. Gegenüber uns als Student*innen nahmen die Interviewpartner also automatisch eine Erzähler- beziehungsweise Expertenposition ein. Durch diese Hierarchie wurde unser Anliegen, auch kritische oder kontroverse Fragen zu stellen eingeschränkt, sodass eher negative Aspekte der Lebensführung nur in Form von freiwilliger Selbstkritik unserer

Gesprächspartner transportiert wurden (vgl. Dowling 2010). Vorteilhaft an dieser Interviewsituation war die sich daraus ergebende Möglichkeit, tatsächlich räumlich ›hinter die Fassaden der Türme‹ zu blicken und, im Falle von Thomas (Porträt drei), eine individuelle Arbeitssituation zu erblicken.

Zum Zwecke der Auswertung der so gewonnen qualitativen Daten wurden Transkripte der digital aufgezeichneten Interviews angefertigt. Die Auswertung begann mit der Codierung der Transkripte mit Hilfe des Programms MAXQDA10, welches Möglichkeiten der Textanalyse durch die Vergabe von thematisch strukturierten Codes bietet. Durch eine a priori vorgenommene Aufteilung in Themenfelder (zum Beispiel »Finanzmarkt« und »Global City«) erhofften wir uns, für die spätere Anfertigung der Porträts eine Gliederung zu schaffen. Die Analyse erfolgte parallel durch alle Teilnehmer*innen des Forschungsprojektes, wodurch sich die anfänglich einstufige Strukturierung des Datenmaterials ad-hoc graduell vertiefte und vervielfältigte. Dies entspricht der weiter oben angeführten Arbeitsweise, »offen gegenüber dem Untersuchungsgegenstand« zu sein, und dass Hypothesen »einer dynamischen Weiterentwicklung während der empirischen Arbeit« unterliegen (Matissek et al. 2013: 137). Mit der daraus resultierenden Strukturierung erarbeiteten wir eine angemessene Grundlage für die Anfertigung drei soziologischer Porträts, welche das Ergebnis dieses Forschungsprojektes darstellen. Die Porträts selbst wurden dann von den drei Autor*innen freihändig und individuell verschriftlicht, inspiriert von bildlichen Porträts, die stets auch die Handschrift des*der jeweiligen Künstler*in tragen.

Ergebnisse: Porträts aus der Global City Frankfurt

Im Folgenden werden nun, als Ergebnis der empirischen Arbeit, drei ausgewählte Porträts von Interviewpartnern aus dem Finanzsektor in Frankfurt präsentiert. Gerne hätten wir die Porträts aller fünf Interviewpartner präsentiert, haben jedoch, um den Rahmen dieses Beitrags nicht zu sprengen, die vorliegende Auswahl vorgenommen. Dabei soll hier deutlich gemacht werden, dass dies in unseren Augen, der Vollständigkeit der Ergebnisse keinen Abbruch tut: Denn die Erkenntnisse aus den Begegnungen mit all unseren Interviewpartnern haben uns schon während des Forschungsprozesses für die Individualität der Lebenspfade und die beruflichen Werdegänge von Finanzbeschäftigten in Frankfurt sensibilisiert. So zeigen dann auch bereits drei individuelle Porträts, welche unterschiedliche Motivationen, Bedeutungszuschreibungen und Praktiken von Mobilität im Alltag unserer Interviewpartner vorzufinden sind. Sie zeigen, dass die (stereo)typisierte Darstellung hochmobiler und hochqualifizierter Arbeitnehmer*innen, beispielsweise als HMP, den von uns vorgefundenen individualisierten und mobilisierten Lebenswirklichkeiten nicht gerecht werden. Somit sind die vorliegenden Porträts als Hilfe zu verstehen, mit den hegemonialen Stereotypen zu brechen und ein differenzierteres Bild von Mobilität und ihrer Verhandlung im Alltag zu zeichnen.

Haruki: Expat und unternehmenstreuer Familienvater?

Haruki ist gebürtiger Japaner und lebt mittlerweile seit acht Jahren mit zwei seiner Töchter und Ehefrau in Oberursel. In Frankfurt ist er geschäftsführender Direktor einer japanischen Holdinggesellschaft des Finanzsektors und Länderchef für die Sitze in Deutschland und Österreich. Sein internationaler Werdegang begann vor 18 Jahren in Madrid, wo er seinen Master in Finance abschloss. Von da an wechselte er seine Wohnstandorte insgesamt fünfmal wegen seiner beruflichen Laufbahn, die ihn nach Spanien, in die Schweiz, nach Italien, Japan und Deutschland führte. Während Haruki angibt, Interesse an der Entdeckung neuer Kulturen zu haben, steht für ihn eindeutig sein berufliches Vorankommen im Vordergrund:

»I am a business person, so, whether I like it or I don't like it [Geschäftsreisen] I like more to make money. [...] I am responsible for my business. [...] I cannot lose money here. Otherwise, we have to shut down the office. So most important is profitability.« (Haruki: Abs. 72)

Um seine Vorstellung von Karriere zu vervollständigen, unterwirft er sich auch den hohen Anforderungen seiner Firma. Wie das nächste Zitat zeigt, muss Haruki höchst flexibel auf kurzfristige Ankündigungen reagieren, die teilweise nur wenige Wochen Vorlauf haben, Bedingungen die er explizit dem Finanzsektor zuschreibt. In solchen Fällen sind ihm die Hände gebunden; er kann zwar selbst Präferenzen äußern (beispielsweise aufgrund von vorhandenen Sprachkenntnissen), aber keinen direkten Einfluss auf die bevorstehende Standortwahl nehmen.

»[I]f the boss says: ›You have to leave here‹, you have to leave in 2 weeks. No excuse, you just leave. But the family can stay even longer. [...] So, your question is, can I prepare within 2 months? Definitely I can do it. I just throw everything.« (ebd.: Abs. 86)

Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in ist durch wechselseitige Vorteile gekennzeichnet: während Haruki dem Unternehmen durch seine Flexibilität Freiheiten verschafft, kommt die Firma zum Beispiel für Schulgebühren und die Unterkunft auf.

»[E]xpat cases, you know, the housing is paid by the company, school fees are paid by the company, and then if you reject all of those things – now you have to pay [...] so economically, it is very difficult if you are a very rich person.« (ebd.: Abs. 92)

Dieses Arrangement ist zusätzliche Motivation für Haruki den Vorgaben seiner Firma Folge leisten zu können. Auf der einen Seite zeichnet sich durch die wechselnden Wohnort- und Berufsstandorte ein langfristiges Mobilitätsprofil ab. Auf der anderen Seite

wird von ihm kurzfristige Mobilität erwartet. So sitzen 70 Prozent seiner Kund*innen außerhalb von Frankfurt, Geschäftsreisen innerhalb Deutschlands gehören für ihn deswegen zum Alltag. Neben der räumlichen Mobilität zwischen unterschiedlichen Standorten kommt die kommunikative Mobilität mit sogenannten *Mobile Devices* hinzu. Auch am Arbeitsplatz, in Frankfurt, steht Haruki im ständigen Kontakt mit Kund*innen. Jeden Tag erhält er über 500 Emails, die er über seinen Blackberry empfängt, zudem steht er alle paar Sekunden mit dem »Newsfeed« des Bloomberg Terminals in Verbindung (ebd.: Abs. 104).

Haruki beschreibt Frankfurt als annähernd ideale Metropole bezüglich der Verknüpfung von Zeit und Mobilität. Wesentliche Betrachtungsebene ist die Weltsprache Englisch, die annähernd in der ganzen Stadt reibungsfrei gesprochen werden kann.

»[E]very time I realize it is very easy [...] communicating English [in Frankfurt] without any problems with the local people. Most of the people, even in the supermarkets speak English.« (ebd.: Abs. 14)

Dies beschreibt er als einen positiven Aspekt seiner Integration in die städtische Gesellschaft. Ein weiterer Aspekt ist die Agglomeration von Bankwesen auf vergleichsweise geringer räumlicher Ausdehnung und gleichzeitig die globale Bedeutung im Finanzsektor. Durch die relativ kleine Ausdehnung des Frankfurter Zentrums – welchem das Bankenviertel zuzurechnen ist – ergibt sich eine räumliche Nähe zwischen stationären und mobilen Arbeitsplätzen. Insbesondere die Fressgasse, eine Straße, die sich zwischen Opernplatz und Börsenplatz mit Restaurants, Feinkostläden, Cafés und Bars erstreckt, erlaubt es Kund*innen in einem entspannten Umfeld zu treffen. Ebenso ermöglicht das kleine Zentrum den Überblick über beruflichen Aktivitäten des finanziellen Sektors zu behalten wie auch unbürokratisch an wichtige Persönlichkeiten heranzutreten. Zudem bietet Frankfurt Haruki die Möglichkeit, berufliche Geschäfte räumlich von seiner Freizeit zu trennen,

»when I am with the children I don't want to think about business. [...] But I would rather do it in the Taunus – not in Frankfurt. So there are lots of forests, mountains, Feldberg, you know those things.« (ebd.: Abs. 54)

Haruki wählt bewusst Orte außerhalb der Innenstadt, um nach einem Arbeitstag der Hektik jener zu entfliehen.

Durch die angehäuften Erfahrungen Harukis im Ausland nivellieren sich die anfänglichen Probleme, die während seiner Anfangszeit noch existierten. So ist Haruki auf umfangreiche Unterstützung, zum Beispiel bei der Wohnungssuche oder bei der Schulsuche für die Kinder, die unter anderem die Wirtschaftsförderung oder auch japanische Communities anbieten, nicht mehr angewiesen. Die häufigen Wohnort- und Berufswechsel haben sich bei Haruki bereits routiniert (ebd.: Abs. 46).

Auffallend sind Harukis generalisierende Aussagen über kulturelle Verhaltensweisen. So attestierte er beispielsweise Frankfurt eine bessere medizinische Versorgung und höhere Sicherheit im Vergleich zu südeuropäischen Ländern. Der Deutungsrahmen ›Kultur‹ wird hier zur Strategie, um mit dem ›Anderen‹ umzugehen: »with culture we mean the systems of shared meanings which people who belong to the same community, group, or nation use to help them interpret and make sense of the world« (Hall 2008: 265). Die generalisierenden Darstellungen Harukis können als Versuch verstanden werden mit den häufigen Ortswechseln und dem erhöhten Anpassungsdruck umzugehen.

Als weiteres bestimmendes Moment seiner Mobilität macht Haruki seinen Familienstand geltend. In seinen jungen Jahren als unverheirateter Single hätte er einen anderen Lebensstil geführt. Nach langen arbeitsintensiven Tagen wäre er häufig feiern gegangen, hätte dabei Frauen kennengelernt und ein anderes soziales Umfeld besessen. Seit der Familiengründung haben sich seine Prioritäten und somit sein Bewegungsprofil in der Stadt verändert. Nicht nur seiner Arbeit, sondern auch seiner Familie gegenüber nimmt er Einschränkungen seiner persönlichen Freiheit in Kauf:

»The reason why I am living outside of Frankfurt is just because my family is [here] (...), right? My kids go to Oberursel international school. So for them living in Oberursel is much easier. They can go to the school by bicycle or they can walk. That is more convenient.« (Haruki: Abs. 66)

Für seine Familie versucht er die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu schaffen. Dazu verzichtet er auf eine Unterkunft im Westend in unmittelbarer Nähe zu seinem Arbeitsplatz.

Obwohl die hohe Mobilität Haruki viele Türen in der Berufswelt geöffnet hat, erschwert sie jedoch gleichzeitig den Aufbau von Beziehungen, die einer längeren Zeitkonstante bedürfen. So war nicht seine hohe Mobilität ausschlaggebend für die Position als Vorstandsvorsitzender, sondern seine Aufenthaltszeit von acht Jahren in Frankfurt. Er machte deutlich, dass eine lange Aufenthaltszeit notwendig sei, um Kontakte und Beziehungen aufzubauen. »You have to, you know, keep going – couple of beers, several years – that gives you more businesses.« (ebd.: Abs. 72).

Nicht nur im Berufsleben sind Konstanten von Nöten, so fehlt ihm in Frankfurt die Zeit neue Freundschaften zu schließen. Diese bestehen für ihn hauptsächlich unter Kund*innen oder früheren Bekanntschaften, mit denen er über soziale Netzwerke Kontakt hält. Aufgrund seines direkten Umfelds internationaler Kund*innen, seiner Mitgliedschaft in Vereinen sowie Communities und den zahlreichen Umzügen ergibt sich eine Internationalisierung seines sozialen Netzwerks. Auch seine Töchter besuchen eine internationale Schule in Oberursel. Haruki beschreibt, dass sie dadurch sehr international aufwachsen und ihre ›Muttersprache‹ vielmehr Englisch als Japanisch ist. Während Ha-

ruki und seine Kinder international vernetzt sind, bleibt Harukis Ehefrau in der japanischen Kultur verhaftet und bewegt sich hauptsächlich in japanischen *Communities* und spricht weiterhin japanisch (ebd.: Abs. 32).

Es lässt sich festhalten, dass Harukis Porträt sich mit Vorstellungen eines* einer Kosmopolit*in überschneidet: Er bewegt sich über nationale Grenzen hinweg, durch seine häufigen Standortwechsel besitzt er internationale Kontakte, die er durch seine hohe kommunikative Mobilität pflegt. Die Anforderungen seiner Firma hoch mobil und flexibel zu sein, die häufigen Standortwechsel und die dadurch entstehenden Eindrücke europäischer Kulturkreise verdichten sich zu einer vielfältigen Mobilitätsbiographie. Harukis Arbeitsethos weist eine scheinbar bedingungslose Loyalität seinem Unternehmen und auch seiner Familie gegenüber auf. Zwar schimmern immer wieder Aspekte eines* einer *Kosmopolit*in* bei ihm durch, doch zeigt sich letztendlich, dass er in großen Teilen von den Mobilitätsentscheidungen seines Arbeitgebers abhängig ist.

Patrick: Flexibler Kosmopolit und Netzwerkgenie?

Patrick lebt und arbeitet seit acht Jahren in Frankfurt. Als gebürtiger Niederländer beginnt sein internationaler Werdegang bereits direkt nach seinem Schulabschluss. Damals entschied sich der Mitte der 50er Jahre Geborene dazu, ein wirtschaftswissenschaftliches Studium an einer internationalen Universität in London zu beginnen, welches er mit einem MBA erfolgreich abschloss. Unmittelbar an das Studium anschließend entschied sich Patrick für ein Stellenangebot in London und verlängerte somit umgehend seinen Studienaufenthalt in London für den Berufseinstieg. Auf sein erstes Arbeitsverhältnis in London folgten noch einige weitere, die Patrick auf der Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen annahm. Insgesamt studierte und arbeitete Patrick 20 Jahre lang in London (Patrick: Abs. 2). Neben seinem beruflichen verlagerte Patrick auch seinen privaten Lebensmittelpunkt nach London. So lernte er hier beispielsweise seine aus Neuseeland stammende Ehefrau kennen, mit der er kinderlos zusammenlebt (ebd.: Abs. 40).

Die nächste Station seiner Arbeitsbiographie führte Patrick und seine Frau im Jahr 2002 nach München. Hier arbeitete Patrick für vier Jahre, bis er sich im Jahr 2006 dazu entschied für ein weiteres Stellenangebot nach Frankfurt am Main umzuziehen. Seine intrinsische Motivation für diese Arbeits- und Wohnstandortverlagerungen beschreibt Patrick als rein karriereorientiert:

»Ich bin in Frankfurt gelandet, weil es hier Arbeit gab, d.h. es gab eine Firma, die sagte, sie möchte ihre Deutschlandniederlassung in Frankfurt gründen. Ich habe vorher nicht in Frankfurt gewohnt und bin dann umgezogen, um das für die Firma zu machen. Das gleiche ist damals eigentlich auch mit München passiert, dass sie mich angerufen haben und sagten: Da gibt es Bedarf in München [...] etwas zu

korrigieren, eine Gesellschaft neu zu organisieren und dann bin ich umgezogen [...]. Man geht einfach dahin, wo die nächste Chance besteht.« (ebd.: Abs. 2)

Bemerkenswert hierbei sind Patricks unterschiedliche Einstellungen zu verschiedenen Formen von Mobilität, nämlich der täglichen beruflichen Mobilität, also Pendeln, auf der einen Seite und der langfristigen beruflichen Mobilität, also Wohn- und Arbeitsstandortverlagerungen, auf der anderen Seite: So äußert er eine klare Aversion gegen das tägliche Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort. Diese Aversion scheint ein Grund dafür zu sein, dass Patrick langfristige Formen von Mobilität praktiziert, die er nicht nur als für seinen beruflichen Werdegang notwendig ansieht, sondern auch als Chance für seine persönliche Entwicklung versteht. Dies drückt er an mehreren Stellen im Interview aus: So beschreibt Patrick räumliche Mobilität mehrfach als einen »Zwang« (ebd.: Abs. 12) für Erfolg in der modernen Arbeitswelt, insbesondere innerhalb des Finanzwesens (ebd.: Abs. 8, 10), an den er sich in seiner privaten Lebensführung bestmöglich anpasst. Es scheint zudem, dass er hierbei der internationalen langfristigen Mobilität an sich eine eigene Bedeutung für sein berufliches Weiterkommen beimisst, die er getrennt von seiner eigentlichen beruflichen Expertise betrachtet, wenn er sagt: »[Es war] für mich schon wichtig, wieder die Internationalität [...] in den Vordergrund zu rücken, um mit meinem Umzug zu zeigen, dass ich eine internationale Person bin (ebd.: Abs. 4). In Patricks Fall kann Mobilität demnach nicht nur als eine Voraussetzung für die Partizipation an den spezialisierten Arbeitsmärkten der Finanzbranche interpretiert, sondern auch als eine eigene Qualifikation, Qualität oder sogar (Quasi-)Charaktereigenschaft verstanden werden, die es in bestimmten sozialen Kreisen zu beweisen gilt, um Zugang zu erhalten und Akzeptanz zu gewinnen.

Trotz seiner hohen Bereitschaft zu langfristiger Mobilität, ist Patrick sich auch der Herausforderung seines Lebensstils (beispielsweise für das Zusammenleben mit seiner Frau, die in Deutschland keine Arbeit findet (ebd.: Abs. 42)) bewusst, auf die er mit gezielten Praktiken reagiert und hierbei unter anderem auf exklusive Netzwerke von Kontaktpersonen zurückgreift. So hat er Zugang zu zwei international ausgerichteten Vereinen, in denen er schon seit seiner Studienzeit engagiert ist, was ihm bei seinen Umzügen ermöglichte, schnell neue soziale Kontakte zu knüpfen: »[I]ch glaube, dass ich von Anfang an Glück hatte, dass ich [diese Kontakte und Verbindungen] hatte. Ich weiß nicht, wie es ist, wenn man diese nicht hat und [dann] in der Stadt [landet] (ebd.: Abs. 58). Auch in Frankfurt stammen die meisten von Patricks Kontakten aus diesen Netzwerken; meist »Ausländer« oder »Deutsche«, die »international aufgestellt« (ebd.: Abs. 32) sind. Die Qualität dieser Beziehungen beschreibt Patrick in den meisten Fällen als eher oberflächlich, was er auf die meist kurze Verweildauer seiner Kontaktpersonen und die damit verbundene fehlende Bereitschaft zu tiefergehenden persönlichen Beziehungen zurückführt (ebd.: Abs. 34). Auch er selbst bricht bei einem Wohnortwechsel seine persönlichen Kontakte vor Ort ab, um sich ganz auf den neuen Wohn- und Arbeitsort einlassen zu können:

»[A]ls wir von London umgezogen sind, [haben wir uns] gefragt, was machen wir, sind wir noch verbunden mit der Gemeinschaft von Leuten da? Wir haben gesagt: Nein, wir müssen umziehen und keine Zwischenpositionen schaffen, sondern 100 Prozent machen [und] Commitment zeigen.« (ebd.)

Beim Aufbau neuer sozialer Kontakte, speziell in Frankfurt, nutzt Patrick die oben beschriebenen Netzwerke von internationalen Kontaktpersonen. Neben diesen Netzwerken identifiziert er allerdings auch spezifische Charakteristika der Frankfurter Stadtgesellschaft, die ihm in seinen Augen, das Ankommen und das Partizipieren am städtischen Leben, beispielsweise im Vergleich zu München (ebd.: Abs. 28) erheblich erleichtern: »Es ist eine Stadt, die offen ist für [...] Ausländer, aber auch Deutsche von anderswo [...]. Das macht es auch so positiv und einfach, hier zu wohnen und zu leben« (ebd.: Abs. 12). Diese Offenheit Frankfurts macht es Patrick auf der einen Seite also sehr einfach, sich heimisch zu fühlen. Auf der anderen Seite steht für ihn jetzt schon fest, dass er nicht dauerhaft in Frankfurt bleiben wird. Außer für sein berufliches Weiterkommen sieht er keinen Grund in Frankfurt zu bleiben:

»[D]ie Realität ist wahrscheinlich, dass [Frankfurt] nicht die Endstation sein wird, weil wir vielleicht teilweise Ausländer sind und nicht so verwurzelt sind, dass wir sagen, das ist langfristig unser Zuhause. Es ist nicht, dass wir jetzt eine radikale Änderung suchen, so ist es nicht. Es ist mehr die Erwartung, dass wir nicht glauben, dass wir hier noch die nächsten 20 [Jahre] wohnen werden.« (ebd.: Abs. 52)

Gleichzeitig bemerkt Patrick, dass das städtische Leben in Frankfurt auf wesentliche Weise durch die Vielzahl an Menschen geprägt wird, die, wie er selbst, aus rein beruflichen Gründen nach Frankfurt gekommen sind. Dies macht er beispielsweise am innerstädtischen gastronomischen Angebot und den Öffnungszeiten der Frankfurter Gastronomie, welche sich im hochpreisigen Segment bewegt und sich stark auf das Mittagsgeschäft konzentriert, fest (ebd.: Abs. 20). Diese Beobachtung führt Patrick zu folgendem Schluss:

»[Frankfurt scheint nicht [...] das Zentrum für diese Umgebung zu sein [...]. Frankfurt ist quasi nur Berufsstadt [...]. Frankfurt ist [...] da, um die Arbeitsplätze zu bieten, aber wenn Menschen nicht in Frankfurt wohnen, kommen sie nicht unbedingt in die Stadt rein [...]. [W]ir kennen Menschen, die in all diesen unterschiedlichen Dörfern wohnen. Es gibt nicht einen Punkt, wo das alles zusammenkommt.« (ebd.: Abs. 28)

Patrick nimmt die Stadt also als einen reinen Arbeitsort ohne hohe Freizeitqualität wahr. Dies führt auch dazu, dass die Orte, denen er in Frankfurt einen hohen Freizeitwert beimisst und die er beispielsweise Freunden auf der Durchreise zeigen würde, sich nicht unmittelbar in der Stadt befinden, sondern vielmehr im Frankfurter Umland verortet

sind: »Also, wenn wir jemand[em] quasi etwas zeigen möchten, würden wir sie [ins] Rheingau oder [ins] Mittelrheintal mit[nehmen] (ebd.: Abs. 80).

Zusammenfassend lässt sich sagen: Oberflächlich betrachtet lässt sich Patrick durchaus als eine Art Kosmopolit beschreiben, der auf der Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen über ein exklusives Netzwerk von Kontakten verfügt, die es ihm ermöglichen, an jedem beliebigen Ort der Welt schnell sozialen Anschluss zu finden. Diese Betrachtung vernachlässigt allerdings den Umstand, dass Patricks Mobilitätsverhalten (langfristige Mobilität) zwar einerseits aus seinen persönlichen Bestrebungen der beruflichen Selbstverwirklichung resultiert, aber gleichzeitig auch als aktive Entscheidung gegen andere Mobilitätsformen (Pendeln) verstanden werden muss. Mobilität stellt hierbei für Patrick nicht nur eine Voraussetzung für die Teilnahme an spezialisierten Arbeitsmärkten dar, sondern wird auch zu einer ihn beschreibenden Charaktereigenschaft, die er in den Netzwerken, in denen er sozialen Anschluss findet, vorweisen muss. Neben den beruflichen haben also auch subtilere und schwerer greifbare Motivationen bei Patricks Mobilitätsentscheidungen Bedeutung. Der Zugang zu und die Akzeptanz in Patricks Netzwerken ist für ihn keine Selbstverständlichkeit, sondern muss stets durch das Praktizieren langfristiger Mobilität unter Beweis gestellt werden. Somit tritt neben den von Patrick beschriebenen beruflichen Zwang zur Mobilität noch ein tiefergreifender sozialer Zwang, dem Patrick in seinen Mobilitätsentscheidungen zu folgen scheint, um sich eine Position in seinem volatilen sozialen Umfeld zu sichern.

Thomas: Glücksritter und Heimkehrer?

»[...] die Deutschen gehen alle raus, aber sie gehen alle wieder zurück. [...] am Ende schätzt man das was hier [...] ist, [...] die Tatsache: ich finde in Deutschland keine Straße, wo kein Baum ist.« (Thomas: Abs. 30)

Thomas, 44 Jahre alt und gebürtiger Hamburger, ist derzeit Abteilungsleiter bei einer großen deutschen Investmentbank mit Büro in Frankfurt. Nach seinem Studium der Volkswirtschaft in Hamburg und London und begonnener Promotion zog es ihn im Jahr 2000 auf Empfehlung eines ehemaligen Kommilitonen auf dessen alte Stelle als Business Manager bei einer der damals größten deutschen Geschäftsbanken. Seine »weitgehend fertig[e]« (Thomas: Abs. 2) Dissertation schloss er dort nicht mehr ab. Nach drei Jahren als Assistent des Abteilungsleiters wechselte er an die »Front« und baute ein Handelsbüro für die Bank in London auf, mit dem er »relativ schnell ein gutes Geschäft« (ebd.: Abs. 16) machte. In dieser Zeit pendelte er regelmäßig zwischen Frankfurt und London. Im Jahr 2007 wurde er von einer britischen Großbank abgeworben und verlegte seinen Lebensmittelpunkt vollends nach London. In gehobener Position mit globaler Verantwortung spielte sich sein berufliches Leben in den Finanzzentren Tokio, Singapur, New York und London ab. Im Januar 2011 wechselte er schließlich zu seinem jetzigen Arbeitgeber, lebt und arbeitet seitdem in Frankfurt. Er ist kinderlos mit einer

Chinesin liiert, die er in London kennenlernte, und lebt in der Frankfurter Innenstadt in fußläufiger Entfernung von seinem Büro.

In Thomas Lebens- und Arbeitsbiographie äußert sich somit, eine sich den Vorannahmen entsprechende hohe Mobilität, Internationalität und Professionalität. Am Anfang seiner Karriere im Finanzsektor zeigt sich bei Thomas eine Bereitschaft zu immensem Arbeitsaufwand und Einschnitten im Privatleben. Die Arbeit nimmt eindeutig eine dominierende Rolle in seinem Leben ein, so waren

»18/19 Stunden [...] da durchaus auch keine Seltenheit, ich habe dann auch zwischenzeitlich im Büro des Chefs geschlafen, wie man das früher alles eben gemacht hat. Ich erinnere mich, dass wir früher mal so einen Offside, Management Komitee, hatten bei dem ich dann in der Pause zum Kotzen rausgegangen bin, weil ich einfach so übermüdet und fertig war, dass ich nicht mehr konnte und bin aber dann nach dem Kotzen einfach wieder reingegangen.« (ebd.: Abs. 2)

Es zeigt sich hier ein für bestimmte Berufszweige scheinbar unabdingbarer Arbeitsethos, der aber mit besonderen äußeren Rahmenbedingungen verbunden sein muss: Jugend, Ungebundenheit und Enthusiasmus. Thomas beschreibt seine damalige Situation wie folgt:

»Und damals mit 30, ich war natürlich auch noch jung, ich hatte keine Familie, ich war noch unverheiratet, aber man wächst da so rein beziehungsweise man wächst so raus [...]. Also es war eine gute Zeit. Es war halt viel, viel Reisen. Wie gesagt, ich war jede zweite Woche in Frankfurt und dann bestimmt alle drei Monate nach Amerika oder drei Monate nach Asien und dann zwischendurch zu meiner Familie in Hamburg und dann natürlich noch die ganzen Kongresse, die dann überall sind. Bedauert habe ich das ganz und gar nicht. Ich glaube, dass man als junger Mensch tatsächlich nur die Chancen nimmt und es war auch eine sehr intensive und tolle Zeit. Die Welt war damals recht glitzernd.« (ebd.: Abs. 18)

Hier beschreibt er die Finanzwelt als »glitzernd«, an anderer Stelle spricht er von seinen ersten Jahren als »Abenteurer« (ebd.: Abs. 16) oder »sehr interessante und energiereiche Zeit« (ebd.: Abs. 2). Insgesamt stellt sich in Bezug auf Thomas' Start in seine Laufbahn im Finanzsektor der Eindruck ein, dass hier Zufall und glückliche Fügung ebenso entscheidend waren wie die Verlockung einer schillernden und aufregenden Finanzwelt. Im Nachhinein urteilt Thomas, dass er zu Beginn seiner Karriere kurz vor einem Burnout stand:

»[...] [W]eil ich natürlich trotzdem immer weiter gearbeitet habe [...]. Das ist dann auch der Punkt, wo man dann relativ schnell in ein Burnout reingehen kann und das machen auch viele, also da kenne ich eben auch andere, die da relativ schnell in den ersten Jahren rein ins Geschäft und sich dann direkt verbrennen und dann

ist man sofort raus aus dem Geschäft, weil das hält in der Intensität praktisch keiner aus.« (ebd.: Abs. 26)

Dies ist auch der Punkt, an dem Thomas einem schon bereits vor ihm ausgetretenen Karrierepfad folgt, den aufreibenden Posten als Business Manager aufgibt und an die »Front« geht, um dort den Weg nach oben zu suchen. Bereits zuvor passte er seine Entscheidungen dem Nutzen für die Karriere an, beispielsweise als er seine Dissertation aufgab, denn

»mit einem Dokortitel kann man sich da auch schnell, ich will nicht sagen, ins Aus stellen, bloß, wenn man dann auch noch zu akademisch ankommt, dann geht man den Leuten, zumindest in den Front Offices relativ schnell auf den Keks. Insofern würde ich sagen, habe ich am Anfang nie gedacht, dass ich einen Dokortitel und insbesondere auf dem Handelsfloor brauche.« (ebd.: Abs. 16)

Das Primat der Arbeit und (mittel- bis langfristig) Karriere koppelt sich bei Thomas mit zunächst sehr mageren Bedürfnissen, was die räumliche Umgebung angeht. Wie in einem oberen Zitat schon angeführt, übernachtete er teilweise in einem Nebenraum des Büros. In seinen frühen Jahren in Frankfurt wohnte er in einer ein »bisschen heruntergekommen[en]« (ebd.: Abs. 12) 38m²-Wohnung im Gutleutviertel. Am Wochenende kehrte er zunächst in seine Heimatstadt Hamburg zurück; als er später öfter Wochenenden in Frankfurt verbrachte, hat er seine »Wohnung immer gemieden, das heißt da hängt man dann in irgendwelchen Cafés oder Bars oder sonst was« (ebd.: Abs. 28). Sein Leben findet zu dieser Zeit also kaum im »Privaten« oder gar »Intimen« statt, vielmehr pendelt er zwischen Büro und öffentlichem Raum. Auch später sucht er seinen Wohnort nach einem praktischen Kriterium aus: »[...] maximal 20 Minuten [...] Fußweg zur Arbeit [...]. Und zwar einfach damit man einfach sagt, dass das einfach »wasted time« ist und das versuche ich zu reduzieren, das bedeutet aber in dem Sinn natürlich auch, dass die Wege auch immer ähnlich sind« (ebd.: Abs. 28). Das verdiente Geld investiert er überwiegend in Konsum, die Einrichtung einer Wohnung oder eines Hauses ist mit der unsicheren Zukunft (Sicherheit des Arbeitsplatzes als auch des Ortes) auf seinem Karriereweg nicht vereinbar. Er folgte frei dem Motto »work hard, party hard« (ebd.: Abs. 12), stets auf der Suche nach Erfolg im Beruf.

In seiner frühen beruflichen Phase erklärt Thomas, dass es wenig gab, was ihn in Deutschland noch hielt:

»Ich war damals gar nicht so unglücklich, Deutschland zu verlassen. Ich fand immer Deutschland war ein relativ dunkler Platz damals. Ich glaube, da hat sich viel geändert, auch in den letzten 10, 15 Jahren. Ich bin da nicht der Einzige. Es ist ja heute ein Einwandererland. Damals waren wir, glaube ich, eher ein Auswandererland, das hat auch seine Gründe gehabt, insbesondere nach der Vereinigung, die Jahre waren natürlich auch schon hart. Das hat man den Städten auch angesehen

und insofern war das damals neu und es war groß, das war die ganze neue Welt. Ich komme natürlich aus einer Generation, wo ich noch Wall Street gesehen habe mit Michael Douglas und da war ich natürlich, also das war die Welt und die war halt zum Greifen nahe. Und da ist man nach New York gefahren und nach Tokio und nach Singapur. Ich war regelmäßig da und habe mir die Märkte in Shanghai und sonst wo angeguckt. Das war am Anfang einfach nur alles sehr aufregend, sehr großartig. Das war alles sehr glitzernd.« (ebd.: Abs. 18)

Eine große Rolle spielte also auch, wie der Verweis auf den Hollywood-Film nahelegt, medial vermittelte Räumlichkeit und Eigenschaften bestimmter Orte, die im Gegensatz zu Thomas unmittelbar erlebten Räumlichkeit als paradiesische Vision erscheinen. Als Höhepunkt dieser ersten beruflichen Phase kann sicherlich der folgende von Thomas geschilderte Sachverhalt herhalten:

»Ich weiß, dass ich irgendwann dann mal im Hotelbett aufgewacht bin und es lag nicht daran, dass ich so viel getrunken hatte, das war einfach so, dass man irgendwann aufschreckt und dann fängt man so an rumzutasten und muss erst mal überlegen, wo bin ich eigentlich, weil das war so viel und so intensiv, dass man eben, wenn man aus dem Tiefschlaf hochkommt tatsächlich dann mal verwirrt sein konnte, wo man gerade jetzt ist.« (ebd.: Abs. 18)

Das ständige Hin- und Herreisen, die berufliche globale Verantwortung, hatte ihn zu einem hyper-mobilen Lebensstil geführt, in welchem er zeitweise sogar materielle Räume beziehungsweise Städte oder seinen Wohnort als Bezugspunkt verloren hatte. Ein neuer Bezugspunkt, der die Rahmenbedingungen seiner Mobilität beeinflusste, war die Freundin (und seine jetzige Frau), die er in London kennenlernte. Die Organisation der Beziehung überließ er zunächst seiner Freundin, denn diese

»hat darauf bestanden, dass wir jeden Tag telefonieren und das war auch jedes Mal vorm Schlafen gehen und da hat sie auch wirklich Wert drauf gelegt. Das war eine von den Sachen, wo ich immer normalerweise früher gesagt hätte, wenn wir uns unterhalten wollen, ist das schön, aber wenn ich keine Lust habe, dann lassen wir das. Solche Routinen bringen halt Ordnung, ein bisschen Disziplin da rein und halten den Kontakt auch einfach intensiver. [...] Also man braucht Routine und Disziplin.« (ebd.: Abs. 24)

Mit seiner beruflichen Neuorientierung nach Frankfurt änderte sich schließlich auch die Einstellung zum Reisen; einerseits bezogen auf die Beziehung (»dann werden diese Reisen immer länger [...] und da ist es auch schwierig, den Kontakt zu seiner Frau beziehungsweise Freundin aufrecht zu erhalten« (ebd.)), andererseits auf sein zunehmendes Alter, denn er sei »zwölf Jahre sehr intensiv und sehr viel geflogen [...] und irgendwann kommt mal ein Punkt [...] wo man sagt, das ist natürlich schon schön aber es ist auch ein bisschen anstrengend« (ebd.). Wie Thomas berichtet, war die zu Tage getretene hohe

Mobilität und Aufopferung für den Beruf eine bewusst in Kauf genommene Phase und Mittel zum Zweck. Früh in seiner Karriere hegte er bereits den Wunsch nach Sesshaftigkeit:

»Dann habe ich also diese ganze Präsentation geschrieben, bei der Bank habe ich damit angefangen und hat sich da relativ gut entwickelt. Da hatten wir dann auch relativ schnell ein gutes Geschäft [...] und ich hatte mich eigentlich schon damit angefreundet, dass ich sage, jetzt gibt es ein Haus im Taunus und da fang ich mal an mit Familie und so was.« (ebd.: Abs. 16)

Der Fall trat aber nicht ein, da nachfolgend die Beziehung auseinanderging und er entgegen seiner Erwartung nicht befördert wurde. Es zeigt sich hier, dass auch geplante Karrierepfade kontingent sind und von Glück und Zufall abhängen und entsprechend auch das Verhalten im Raum der jeweiligen Person. Es zeigt sich zudem ein Wandel in der Einstellung zur Mobilität: Betrachtet Thomas diese zu Beginn noch als »aufregenden« und »glitzernden« Lifestyle des Finanzsektors, erscheint er später immer mehr als Form einer erzwungenen Mobilität. Auch die Einstellung zu Deutschland ändert sich bei Thomas im Verlauf, sodass bei seiner beruflichen Rückkehr nach Frankfurt durchaus von einer Rückkehr in eine imaginierte *Heimat* gesprochen werden kann:

» Ich weiß, ich habe, als ich von meinem Bewerbungsgespräch [...] zurückgefahren bin und habe die ganze Zeit nur auf den Wald geguckt auf dem Weg zum Flughafen. Das war dann der Punkt, dass ich entschieden habe, zurückkehren nach Deutschland.« (ebd.: Abs. 30)

Dieser sentimentale Bezug auf den Wald unterstreicht, mit seiner national-romantischen Konnotation des *deutschen Waldes*, welcher seit dem 19. Jahrhundert existierendes Leitmotiv der deutschen kulturellen Selbstzuschreibung ist, dass es sich für Thomas um die Rückkehr in eine beziehungsweise seine Heimat handelt, im weiteren Sinne um eine Rückkehr an den Ursprung seiner Identität, die er hiermit rekonstruiert.

Neben diesem Bezug auf den »deutschen Wald« führt Thomas auch praktische Dinge des Lebens auf, die ihm den Alltag in der fremden Stadt fremd erscheinen lassen: »In London stinkt es aus der Kanalisation sehr gerne. Wenn du ein neues Haus hast, dann regnet es nach zwei/drei Jahren da rein [...]. Die Straßen sind vergleichsweise dreckig [...]. [W]enn ich in der City [von London] bin, das ist dann Stein [...] (ebd.). Neben diesen Aspekten der räumlichen Materialität, die seinem in Deutschland Erlebten entgegensteht, nennt er auch soziale Faktoren. So sagt er, Großbritannien habe

»eine Einwanderungspolitik gehabt, da lässt sich drüber reden, ob das nicht ein bisschen aus den Rudern gelaufen ist [...]. [Ein] Freund, der mich besucht hat,

[wurde] auf dem Weg nach draußen direkt beraubt [...]. Dann hatte [ich] eine Moschee vor der Tür, die als eine der radikalsten in London galt [...]. Wenn man das dann eine Weile mitgemacht hat [...].« (ebd.)

Es offenbart sich hier eine fremdenfeindliche und islamophobe Einstellung von Thomas, dessen Genese hier anhand des vorliegenden Textmaterials nicht ergründet werden kann. Obgleich er selbst als Arbeitsmigrant in London lebte, distanziert er sich anhand von rassistischen und klassistischen Kategorien von seiner sozialen Umgebung und findet sich außerhalb seiner sozialpsychologischen Komfortzone wieder. Es zeigt sich eine nachlassende Bereitschaft, sich als abenteuerlustiger »Glücksritter« mit dem vermeintlich risikobehafteten Fremden und Neuen auseinanderzusetzen. Wenngleich es solche Umgebungen auch in Deutschland (oder Frankfurt) gibt, und friedliche und ruhige auch in London, gibt Thomas dies als Grund für Fremdheit und mangelndes Wohlbefinden an. Frankfurt gefällt Thomas gut, er schätzt das Ruhige, die nahe Natur, die im Vergleich zu London geringere Rolle des Finanzsektors. Auch glaube er »nicht, dass es bestimmte Areas gibt, da geht man mit einer zu bleichen Haut nicht hin« (ebd.: Abs. 36), er fühlt sich also in Frankfurt mit seiner eigenen sozialen Positionierung sicherer. Noch hat er kein eigenes Haus im Taunus, aber noch ist nicht aller Tage Abend. Seine chinesische Frau, sagt Thomas, kommt in Frankfurt wegen der weniger diversen ethnischen Struktur nicht so gut zurecht wie in London. Aber wie es sich mit ihrer Mobilität verhält, das stünde in einem anderen Porträt.

Schlussbetrachtung

Eins haben unsere Porträts gezeigt: Mögen zwar Teile des exklusiven Geschwindigkeits- und Glitzer-Images des Finanzsektors auch in der Lebensrealität anzutreffen sein, sind doch in jeder einzelnen Biographie einzigartige Elemente und Herausforderungen anzutreffen. Das Bild eines* einer HMP wird so brüchig und erfordert eine differenzierte Auseinandersetzung. Auch andere genannte Typisierungen als Kosmopolit*in oder Expatriate treffen die Lebenswirklichkeit nicht vollständig. Haruki, Patrick und Thomas haben uns gezeigt, dass stereotype Auffassungen von Mobilität der Komplexität ihrer Lebenswirklichkeit und Kontingenz ihrer Lebenspfade nicht gerecht werden; bestimmte Formen von Mobilität können somit nicht mehr als Normalität des Finanzsektors betrachtet werden. Ein stereotypes Bild von Mobilität lässt sich bei Thomas in seiner frühen Karrierephase finden: jenes des jetzenden Investmentbankers, der Michael Douglas aus Wall Street nacheifert. Aber auch bei ihm ist es eben nur eine Phase, und stellt sich später vielmehr als erzwungene Mobilität heraus: nämlich eine solche, die anderen, etwa privaten Lebensplänen, gegebenenfalls entgegensteht oder diese von vorne herein strukturiert.

›Hochmobil‹ bedeutet also nicht ›frei beweglich‹, denn auch unsere Untersuchungspartner müssen *Coping*-Strategien entwickeln, die sozialen und materiellen Strukturen,

die ihre Mobilität lenken, in ihrem Alltag zu inkorporieren. Dies sehen wir bei Patrick, der zwar von sich als »internationaler Person« spricht, es aber gleichzeitig als Notwendig empfindet, dieses Profil aus beruflichen Gründen zu schärfen; aber auch bei Haruki, der im Zusammenhang mit seiner Familie bei der Wohnortswahl Kompromisse eingehen muss. Bei allen dreien zeigen sich Unterschiede in der Bereitschaft, geforderten Mobilitätsprofilen zu entsprechen. Während Patrick und Haruki sich auch in späteren Lebensphasen vollständig ihrem Beruf verschreiben, ist Thomas eher dazu geneigt, auf die Bedürfnisse einer funktionierenden Beziehung Rücksicht zu nehmen. Auch die Aus handlung anderer Mobilitätsformen scheint von der jeweiligen Lebensphase abhängig zu sein.

Bei dem Versuch, diese Gesichter zu zeichnen ergibt sich die Frage, inwiefern sich die Interviewpartner uns im Gespräch gegenüber geöffnet haben und Einblicke in ihre persönlichen, privaten oder gar intimen Perspektiven zugelassen haben. So ist das Ausmaß der Horizontverschmelzung von Interviewpartner zu Interviewpartner unausgewogen geblieben, wodurch Porträts von unterschiedlicher Tiefe entstanden sind.

Die in den Porträts angeschnittenen begleitenden sozialen Faktoren, wie zum Beispiel Partner*in und Familie, wären ebenso einer gründlichen Untersuchung würdig. Auch bei der Auswahl der Interviewpartner sollte versucht werden, *Diversity*-Grundsätzen zu entsprechen, um die Alltäglichkeit und Normalität von Mobilität herauszuarbeiten. Ferner sind wir uns dessen bewusst, dass wir mit unserem Fokus auf langfristige Mobilität andere nicht minder relevante Formen von Mobilität ausgeklammert haben, die ein facettenreicheres Bild zeichnen helfen könnten. Hier bieten sich Anknüpfungspunkte für weitere Forschungsarbeiten.

Literaturverzeichnis

- Beaverstock, J. (1994): Re-thinking Skilled International Labour Migration: World Cities and Banking Organizations. In: *Geoforum* 25(3), 323–338.
- Beaverstock, J. (2012): Highly Skilled International Labour Migration and World Cities: Expatriates, Executives and Entrepreneurs. In: B. Derruder, M. Hoyler, P. Taylor und F. Witlox (Hrsg.) *International Handbook of Globalization and World Cities*. Cheltenham: Edward Elgar, 240–250.
- Berndt, C. (2008): Methodologischer Nationalismus und territorialer Kapitalismus – mobile Arbeit und die Herausforderungen für das deutsche System der Arbeitsbeziehungen. In: *Geographische Zeitschrift* 96(1/2), 41–61.
- Bude, H. (2007): Formen des Porträts. In: C. Arni, A. Glauser, C. Müller, M. Rychner und P. Schallberger (Hrsg.) *Der Eigensinn des Materials. Erkundungen sozialer Wirklichkeit*. Frankfurt am Main und Basel: Stroemfeld, 431–444.

- Cresswell, T. (2010): Mobilities I: Catching Up. In: *Progress in Human Geography* 35(4), 550–558.
- Dowling, R. (2010): Power, Subjectivity and Ethics in Qualitative Research. In: I. Hay (Hrsg.) *Qualitative Research Methods in Human Geography*. Oxford u.a.: Oxford University Press, 27–39.
- Findlay, A. (1995): Skilled Transients: the Invisible Phenomenon? In: R. Cohen (Hrsg.) *The Cambridge Survey of World Migration*. Cambridge: Cambridge University Press, 515–522.
- Frankfurt Main Finance e.V. (2014): Die Stadt des Euro. Frankfurt, <http://www.frankfurt-main-finance.de/de/finanzplatz/daten/daten-und-fakten/> abgerufen (Zugriff: 27.09.2014).
- Föbker, S., C. Pfaffenbach, D. Temme und G. Weiss (2014): Hemmnis oder Hilfe – die Rolle der Familie bei der Eingliederung ausländischer Hochqualifizierter in den lokalen Alltag. In: Geisen, T., Studer, T. und E. Yildiz (Hrsg.) *Migration, Familie und Gesellschaft. Beiträge zu Theorie, Kultur und Politik*. Wiesbaden: Springer VS, 257–278.
- Hall, S. (2008): New Cultures for Old? In: T.S. Oakes und P.L. Price (Hrsg.) *The Cultural Geography Reader*. London und New York: Routledge.
- Honegger, C., S. Neckel und C. Magnin (2010a): Berichte aus der Bankenwelt. In: C. Honneger, S. Neckel und C. Magnin (Hrsg.) *Strukturierte Verantwortungslosigkeit. Berichte aus der Bankenwelt*. Berlin: Suhrkamp, 15–34.
- Honegger, C., S. Neckel und C. Magnin (2010b): Strukturierte Verantwortungslosigkeit. In: C. Honneger, S. Neckel und C. Magnin (Hrsg.) *Strukturierte Verantwortungslosigkeit. Berichte aus der Bankenwelt*. Berlin: Suhrkamp, 302–316.
- Kreutzer, F. und S. Roth (2006): Einleitung zu Transnationale Karrieren: Biographien, Lebensführung und Mobilität. In: F. Kreutzer und S. Roth (Hrsg.) *Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7–33.
- Martin, R. und P. Sunley (2008): The Changing Landscapes of Workplaces and Work. In: R. Martin und P. Sunley (Hrsg.) *Economic Geography. Critical Concepts of the Social Sciences. Band 3: Firms and Labour Markets*. London und New York: Routledge, 3–17.
- Matthes, J. (1981): *Einführung in das Studium der Soziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Mattisek, A., C. Pfaffenbach und P. Reuber (2013): *Methoden der empirischen Humangeographie*. Braunschweig: Westermann.
- Meier, L. (2009): *Das Einpassen in den Ort. Der Alltag deutscher Finanzmanager in London und Singapur*. Bielefeld: transcript.
- Meier Kruker, V. und J. Rauh (2005): *Arbeitsmethoden der Humangeographie*. Darmstadt: Wissenschaftlicher Buchverlag.
- Nisbet, R. A. (1963): Sociology as an Art Form. In: M. Stein und A. Vidich (Hrsg.) *Sociology on Trial*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 148–161.
- Nisbet, R. A. (1976): *Sociology as an Art Form*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Nowicka, M. (2006a): »Feste Beziehung oder one-night stand?« Hochmobile und ihre Beziehung zu Orten. In: F. Kreuzer, und S. Roth (Hrsg.) *Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 190–208.
- Nowicka, M. (2006b): *Transnational Professionals and Their Cosmopolitan Universes*. Frankfurt am Main: Campus.
- Ryan, L. und J. Mulholland (2014): Trading Places: French Highly Skilled Migrants Negotiating Mobility and Emplacement in London. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40(4), 584–600.
- Sassen, S. (1997): *Metropolen des Weltmarkts: die neue Rolle der Global Cities*. Frankfurt am Main: Campus.
- Sennett, R. (1999): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berliner Taschenbuch Verlag.
- Sheller, M. und J. Urry (2006): The New Mobilities Paradigm. In: *Environment and Planning* 38,207–226.
- Simmel, G. (1992): *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Urry, J. (2000): *Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-first Century*. London: Routledge.

Überlebenskünstler*innen – Arbeitsverhältnisse im Kunstbetrieb Frankfurt am Main

Zusammenfassung

Im Zusammenhang mit der Erforschung städtischer Phänomene ist Kreativität ein häufiger Analysebegriff. Im Gegensatz zu den zahlreich vorhandenen Publikationen widmet sich der vorliegende Beitrag der Frage nach den Arbeitsverhältnissen von denjenigen Menschen, die gemeinhin als Künstler*innen bezeichnet werden und als kreativ gelten. Indem mit den entsprechenden Betroffenen gesprochen wird, anstatt über ihren stadtpolitischen Einfluss und ihre Relevanz, sollen Haltungen und Erfahrungen der Befragten zu Arbeit im Kontext einer gesellschaftlich unpräzise erscheinenden Vorstellung von Kreativität hinter- und erfragt werden. Wodurch sind die subjektiv erfahrenen Arbeitsverhältnisse von Künstler*innen in Frankfurt am Main geprägt? Wie können subjektive und (gesamt-)gesellschaftliche Erwartungshaltungen im Hinblick auf Kreativität an Künstler*innen zusammen gedacht werden? Das Ziel ist dabei, bestehende Beiträge zur *Creative Economy* konzeptionell zu erweitern und durch einen mikroanalytischen Zugang neuartige Erkenntnisse zu einer vieldiskutierten Thematik beizutragen.

Einleitung

Die Literatur zum Zusammenhang von städtischen Prozessen und dem Einfluss sogenannter Kreativer, der *Creative Economy* und künstlerischen Lebensweisen ist umfangreich – dennoch erscheinen bedeutsame Fragen bislang unbeantwortet zu sein. Gerade der zentrale Begriff Kreativität¹ ist theoretisch breit diskutiert, allerdings ohne sich dessen Bedeutung und Einfluss in den konkreten Arbeitsverhältnissen der Praxis angenähert zu haben. Diese Überlegung stellen den Ausgangspunkt des vorliegenden Forschungsbeitrags dar, welcher die Forschungsergebnisse eines mehrmonatigen mikroanalytischen Projektes zusammenfasst, das durch diesen besonderen Zugang spezifischen Fragen zu künstlerischen Arbeitsverhältnissen in Frankfurt am Main und deren Beantwortung nachgehen will.

Zwei Ansätze zur Bedeutung von Kreativität waren für die Konzeption besonders relevant: Anders als viele andere Arbeiten im Bereich *Creative Economy* wird Kreativität,

¹ Zu den Begriffen ›Künstler*in‹, ›Kreativität‹ und Kultur liegt (noch) keine eindeutige Begriffsdefinition vor, weswegen darauf hingewiesen werden soll, dass deren Verwendung stets ambivalent und kritisch zu hinterfragen ist.

Andreas Reckwitz zu Folge, als ein grundlegender Mechanismus des gegenwärtigen Gesellschaftszustandes bezeichnet. Nach Reckwitz (2012: 198) ist für die skizzierte Entwicklung die »Sozialfigur des Künstlers« zentral, welche sich im Zeitverlauf vom subversiven, pathologischen Genie zum Prototyp des unternehmerischen Subjekts wandelte (ebd.). Bröckling et al. (2004) betonen demgegenüber, wie gerade das Zusammenspiel verschiedener Rationalitäten und Technologien in der zeitgenössischen Gesellschaftsformation Menschen in ein »System ›gesteigerter Tauglichkeit‹ und ›vertiefter Unterwerfung‹« (Bröckling et al. 2004: 13) überführen. Die Autoren lehnen also die Erklärung von Gesellschaft mittels eines einzelnen Prinzips ab. Gesellschaftlich kann ferner festgestellt werden, dass empirisch beobachtbare Arbeitsverhältnisse zunehmend von konzeptionellen Annahmen vieler arbeitsmarktbezogener Studien abweichen. Eine »Erosion« des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses ist feststellbar (Siemund 2013: 20).

Diese Zugänge stecken das Untersuchungsfeld der vorliegenden Arbeit ab, welche auf einer empirisch-qualitativen Forschung in Frankfurt am Main basiert. Vor dem skizzierten Hintergrund widmet sich das Projekt den Arbeitsverhältnissen von Menschen, die gemeinhin als Künstler*innen bezeichnet werden. Zudem wird erfragt, wie Arbeit durch die Künstler*innen erlebt wird und die vorgefundene Situation in übergeordnete wirtschaftliche Verhältnisse eingeordnet wird. Mit dem Frankfurter Kreativwirtschaftsbericht (vgl. Berndt et al 2008) liegt bereits eine systematische Analyse eines kreativ verstandenen Wirtschaftsaufkommens vor, welche ökonomische Teilbereiche der Kreativwirtschaft in den weitreichenden Arenen von unter anderem Darstellender und Bildender Kunst als auch der Game- und Software-Industrie verortet und untersucht. Dennoch mangelt es an einer systematischen Untersuchung von denjenigen arbeitenden Menschen, die gemeinhin als personifizierte Kreativität gelten: Künstler*innen.

Das Ziel ist es daher, bestehende Beiträge zum Diskursfeld *Creative Economy* zu erweitern und durch einen mikroanalytischen Zugang präzisere Erkenntnisse zu dieser Thematik beizutragen. Die spezifischen Arbeitsverhältnisse der befragten Individuen sollen in diesem Beitrag als ein Ort verstanden werden, an dem subjektive und gesellschaftliche Machtprozesse aufeinandertreffen. Folglich wird das Zusammenspiel individueller, kollektiver, räumlicher, zeitlicher, organisatorischer, institutioneller und materieller Konfigurationen sowie deren Wahrnehmungen und Veränderungen untersucht. Indem mit – und nicht lediglich über – die entsprechenden kreativen Personen gesprochen wird, kann das gegenwärtig populäre Thema Arbeit in einer als kreativ bezeichneten Ökonomie von einer neuen Seite beleuchtet werden. Die Arbeitsumstände sollen räumlich eingeordnet werden, wobei generell die Raumkonfiguration der Befragten thematisiert wird, sowie deren Bezug zu ihrem Lebens- und Schaffungsort Frankfurt am Main im Speziellen. Insgesamt kann der theoretisch thematisierte Begriff Kreativität neu gefasst werden, indem erstens externe Beobachtungen der Forschungsgruppe, zweitens subjektive Beschreibungen Betroffener als Teile des Gesellschaftszustandes, drittens dessen konkrete Auswirkungen auf Subjekte, mit theoretischen Überlegungen an vierter Stelle,

reflexiv verbunden werden. Derzeit populäre Begriffe zur Beschreibung von Arbeitsrealitäten abseits des sogenannten ›Normalarbeitsverhältnis‹, wie ›flexibel‹, dienen hierfür als konzeptionelles Rahmenwerk. Die Zuschreibungen gegenüber kreativen Arbeitsrealitäten und -zwängen können durch dieses Vorgehen mit der Interpretation durch die Befragten abgeglichen werden. Ferner gilt es der Wahrnehmung und Bewertung anderer gesellschaftlicher Zwänge durch die Künstler*innen, wie insbesondere dem Zwang zur Marktkonformität, nachzugehen. Zusammengenommen können bisherige theoretische Ansätze vor dem Hintergrund der erfolgten empirischen Analyse durch das Projekt neu gedacht werden. Dadurch leistet es einen wertvollen Beitrag zur aktuellen Forschungslandschaft.

Zur Annäherung an das skizzierte Projekt wird der derzeitige Forschungsstand in Abschnitt 2 näher erläutert und näher auf die für die Analyse relevanten Themenfelder Kreativität und Arbeitsverhältnisse eingegangen. Aus den theoretischen Zugängen werden in Abschnitt 3 die Forschungsfragen und Ziele des Projektes abgeleitet. Daran anschließende methodologische Überlegungen und methodische Einzelheiten sowie eine Reflexion zur Vorgehensweise während des gesamten Forschungszeitraumes werden im darauffolgenden Abschnitt erläutert. Die Ergebnisse der empirischen Phase sowie deren Auswertung werden im fünften Abschnitt mit Rückbezug auf den Forschungsstand und die Forschungsfragen dargelegt. Eine abschließende Betrachtung fasst den Beitrag zusammen.

Überblick: Forschungsstand

Um erkenntnisfördernde Forschungsfragen formulieren zu können, ist ein theoretischer Einblick in die Themenfelder Kreativität und Arbeit nötig. An dieser Stelle soll ein kurzer Überblick den aktuellen Stand der Forschung skizzieren. Die nachfolgende Darstellung dient daher der Nachvollziehbarkeit der theoretischen, konzeptionellen und historischen Entwicklungslinien der verschiedenen Konzepte von *Creative Economy*, Kreativität und Arbeitsverhältnissen. Sie beansprucht bei Weitem keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann eher als fokussierter Überblick dienen. Die drei näher vorgestellten Begriffe können als divers interpretierbare soziale, kulturelle und ökonomische Phänomene verstanden werden, weshalb dargelegt wird, wie sie in diesem Beitrag verstanden werden und zusammenwirken.

Die *Creative Economy* und Konzeptionen von Kreativität

Die Beschäftigung mit sogenannten kreativen Arbeitsverhältnissen zeigt, dass sich Konzepte und Vorstellungen von Kreativität und *Creative Economy* inhaltlich vielfach überlagern. Eine Trennung dieser Begriffe soll im Folgenden für diesen Beitrag vorgenommen werden.

In der zeitgenössischen Debatte um *Creative Economy* versammeln sich eine Vielzahl von Ideen und Konzepten, die versuchen, urbane Ökonomien zu erklären und regionales Wirtschaftswachstum zu generieren. Bezeichnend für die Diskussion um eine *Creative Economy* ist die Argumentation, dass die Talente und Fähigkeiten einer hochmobilen Elite (vgl. Beitrag Lüderich et al.) sowie deren Lebensstilpräferenzen von Entscheidungsträger*innen berücksichtigt werden müssen, da das regionale Wirtschaftswachstum zunehmend durch diese Gruppe bestimmt werde (vgl. Berndt 2012: 335). Das Aufkommen der Ideen, Konzepte und des Begriffes *Creative Economy* kann auf eine politische Initiative der *New Labour* in Großbritannien im Jahr 1997 zurückgeführt werden. Es wurde hierbei ein Wandel erzeugt, insofern Kreativität als Ressource von Wachstum und Beschäftigung in Wert gesetzt wurde (vgl. McRobbie 2011: 32). Die Konsequenz dieser Entwicklung war eine starke Kapitalisierung des kulturellen Bereichs, sodass vormals kleinmaßstäbige und unabhängige Mikroökonomien im Kunst- und Kultursektor zusehends kommerzieller Interessen und Verwertungslogiken unterworfen wurden (vgl. ebd. 2002: 517). Diese Entwicklung ist gekoppelt an eine Veränderung in Form und Funktion der von Horkheimer und Adorno (1988, 1969) titulierten Kulturindustrie, die vor allem in Bezug auf die Vereinheitlichung und generelle Ökonomisierung der Kultur, sowie der Kommerzialisierung von Kunst, entwickelt wurde. So waren unter anderem die Modellinstitutionen der Kulturindustrie große und langfristig bestehende Unternehmen. Die Institutionen der sogenannten *Creative Industry* sind hingegen zeitlich begrenzt, ephemere und projektbasiert (vgl. Raunig 2007: 73). Eine Verschmelzung der Sphären von Ökonomie und Kultur ist zugleich beobachtbar (vgl. Amin 2006, Castree 2004).

Für die weitere Entwicklung des Phänomens *Creative Economy* war die Veröffentlichung des Buches *The Rise of the Creative Class* von Richard Florida im Jahr 2000 bedeutsam. In dieser Studie formuliert Florida die These, dass Kreativität der zentrale Faktor für die städtische Entwicklung sei. Für Florida hängt Wachstum im Wesentlichen von der Inwertsetzung der kreativen Potentiale einer kreativen Klasse ab, deren Charakteristika die Ideen- und Symbolproduktion ist. Außerdem sind die Potenziale einer urbanen Ökonomie für Richard Florida von der kritischen Masse der sogenannten drei T's (*Talent, Technology* und *Tolerance*) abhängig (Florida 2004). In gewisser Weise greift er damit ein soziales sowie kulturelles Phänomen spätmoderner Gesellschaften auf, das in besonderem Maße die Gegenwart kennzeichnet und sich in den letzten drei Jahrzehnten zu dem allgegenwärtigen Imperativ der Arbeits- und Berufswelt entwickelt hat (vgl. Reckwitz 2012: 9).

Die Bedingungen des Phänomens *Creative Economy* stellen das Subjekt folglich vor die Herausforderung, den allgegenwärtigen Forderungen nach kreativer Leistung zu entsprechen. Die Idee, mittels Förderung von Kunst und Kultur den Zweck zu verfolgen, die Wirtschaftsleistung aktiv zu verbessern, nahm als Reaktion auf das Werk Floridas

besonders in urbanen Räumen merklich zu. Exemplarisch kann, mit Blick auf das Untersuchungsgebiet, auf den 1. Kreativwirtschaftsbericht Frankfurt von 2008 verwiesen werden, der nach der kritischen Auseinandersetzung mit Floridas Thesen letzten Endes darauf abzielt, bestimmte – als kreativ angesehene – Sektoren zu beschreiben und sie in das nationale und regionale Wirtschaftsgeschehen einzuordnen (vgl. Berndt et al. 2008). Die Thesen von Richard Florida werden auch im wissenschaftlichen Diskurs kontrovers diskutiert und nicht uneingeschränkt geteilt. Beispielsweise kritisiert Pratt (2008), dass Florida in seiner Argumentation einer falschen und irreführenden Kausalität zwischen der kulturellen Ökonomie, dem ökonomischen Wachstum und der Stadt unterliege. Vielmehr müsse der Blick auf die Kulturindustrie und deren Produktionsweise gelegt werden. Autor*innen wie Peck bemängeln hingegen an dem Kreativitäts-skript, dass von Florida ein faszinierendes »ökonomisches Imaginäres« (Peck 2008: 1) erschaffen werde, in dem kultureller Liberalismus, zeitgenössische Motive der Stadtplanung und neoliberale ökonomische Imperative wie beispielsweise ungezügelter Mehrarbeit und eine Polarisierung des Arbeits- und Wohnungsmarkts eine Verbindung eingehen.

In Abgrenzung zu Floridas Thesen und deren soeben skizzierten Kritiken aus polit-ökonomischer Perspektive steht eine weitere Sichtweise auf die *Creative Economy*, die diese in als Folge von Transformationsprozessen von einem industriellen Kapitalismus hin zu einem Netzwerkkapitalismus begreift (vgl. Berndt 2012: 336). Diese Beobachtung ist Luc Boltanski und Eve Chiapello entlehnt, wonach für den zeitgenössischen Kapitalismus eine Netzwerkklogik kennzeichnend ist, deren zentrales Moment Beziehungen sind, welche eine charakteristische Eigenschaft des gegenwärtigen Wirtschaftsgeschehens darstellt (vgl. Boltanski & Chiapello 2003: 65).

Hierbei führt die gegenseitige Abhängigkeit von ökonomischem Fortschritt und sogenanntem »kulturellen Rauschen« (Amin 2006: 120) zur Relevanz künstlerischer und kreativer Akteur*innen in urbanen Ökonomien. Dieser Ansatz lässt sich wiederfinden in der von Saskia Sassen (2001) entworfenen Konzeption der *Global Cities*, welche in Konkurrenz um (ökonomische, technologische und kulturelle) Ressourcen zueinander stehen, die sich netzwerkartig ausbilden. Mit dem Aufkommen der oben skizzierten Gesellschaftsformen verändert sich ferner der Stellenwert und Begriff der Kreativität, der für eine Untersuchung zur Arbeit in der kreativen Branche grundlegend ist. Daher werden im Folgenden verschiedene Verständnisse von Kreativität skizziert, um eine Definition von Kreativität für die vorliegende Arbeit zu entwickeln. Andreas Reckwitz argumentiert in seiner Arbeit »Die Erfindung der Kreativität – Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung« (2012) systematisch und umfassend, dass Kreativität im gegenwärtigen Gesellschaftszustand für nahezu alle seine Bereiche bedeutsam ist, nämlich für Subjekte und Gesellschaft, für urbane Prozesse sowie für Arbeits- und Organisationsprinzipien:

»Was sich seit dem letzten Viertel des gerade vergangenen Jahrhunderts abspielt [...], ist tatsächlich die Ausbildung eines ebenso heterogenen wie wirkmächtigen Kreativdispositivs. Dieses betrifft verschiedenste gesellschaftliche Sektoren und ihre Praktiken [...]. Sie alle werden gegenwärtig [zu] Imperativen der Kreativität entsprechend umgeformt.« (Reckwitz 2012: 15)

Demnach beschreibt der Begriff Kreativität einerseits »die Fähigkeit und die Realität, dynamisch Neues hervorzubringen« und verweist andererseits auf »ein Modell des ›Schöpferischen‹, [...] die sinnliche und affektive Erregung durch das produzierte Neue« (ebd.: 10) in Form von Kunst. In Abgrenzung zu technisch verstandenem Neuem als Innovation beinhaltet Kreativität eine zusätzliche Ebene der sinnlichen Wahrnehmung durch Betrachter*in und Erschaffer*in (ebd.). Erstens bezieht Reckwitz Kreativität so auf einen spezifischen Prozess der subjektiven Selbstzuschreibungen als eine »Kultur der Selbsterschaffung (Self-creation)« (ebd.: 12). Das Selbst strebt dabei nach Einzigartigkeit und orientiert sich am Kreativitätsdispositiv. Zweitens ist eine Veränderung hinsichtlich Fremdzuschreibungsprozesse als der gesamtgesellschaftlichen Betrachtung kreativ Tätiger festzustellen, welche am deutlichsten in der Figur des*der Künstler*in beobachtbar ist. Wurden Individuen und Handlungen dieser Gruppe im Zeitverlauf lange Zeit als subversiv und deviant verstanden, kann aktuell von einer deutlichen Umkehr gesprochen werden: Vom »pathologischen Genie zur Normalisierung des Ressourcen-Selbst« (ebd.: 198). Reckwitz stellt die Kreativität ins Zentrum eines ästhetischen Kapitalismus der Gegenwart: Eine spezifische Phase gesellschaftlicher Produktionsverhältnisse, in welcher »Tätigkeiten [...] in denen die ständige Produktion von Neuartigem [...] von einem an Originalität und Überraschung interessierten Publikum zur wichtigsten Anforderung geworden ist« (ebd.: 11). Den kreativ Schaffenden steht folglich nicht nur die persönliche Wahrnehmung in Aussicht, sondern es existiert gleichermaßen ein Anspruch der Gesellschaft an sie. All dies verändert nicht zuletzt Städte, die er als Orte systematischer Selbstkulturalisierung beschreibt.

Bröckling et al. (2004) führen gegenüber dieser These der Kreativität als zentrales Moment an, dass je nach historischen Zeitpunkt mehrere bedeutsame gesellschaftliche Rationalitäten ausgemacht werden können, die die jeweilige Gesellschaftsformation kennzeichnen. Diese »produzieren [...] Wirklichkeit und präformieren [den] Alltagsverstand« (Bröckling et al. 2004: 10) und zeichnen sich durch eine zweifellose Plausibilität aus, wodurch sie sich als Machtpraktik eignen. Sie sind demzufolge als normative Ordnungsrahmen zu verstehen, welche die gesellschaftlichen Realitäten spezifisch kontextualisieren und sie durch das darin agierende Subjekt anleiten und bewertbar machen. Neben Kreativität wirken weitere sogenannte Programme, »die Probleme definieren, sie in einer bestimmten Weise rahmen und Wege zu ihrer Lösung vorschlagen« (ebd.: 10), durch mediale, fachliche und fachübergreifender Diskurse in soziales Handeln und damit auf die Gesellschaft ein. Zu nennen sind im Hinblick auf das Forschungsprojekt insbesondere Flexibilität und Normalität, welche als Regulierungsweisen auf individueller

Ebene wirken und Handlungen anleiten. Damit sind sie besonders relevant für dieses auf individueller Ebene ansetzende Forschungsprojekt.

Durch diese Pluralität grenzen sich die Autor*innen von bestehenden Versuchen ab, welche die gesellschaftliche Komplexität »vor allem auf ein dominantes Prinzip« (ebd.: 9) zurückführen. Kreativität wird von Bröckling (2004: 140ff.) als notwendigerweise unscharfer Begriff verstanden, in welchem sich Vorstellungen von Kunst, Spiel, Revolution, Problemlösung, Schöpfung und Produktion überlagern. Etwas als kreativ zu bezeichnen ist somit nach Bröckling erstens lediglich in Abgrenzung zu Bestehendem möglich, woraus sich individuelle Distinktion als strategisch begreifen ließe. Gleichzeitig kann Kreativität zweitens als »eine ökonomische Ressource« gelten, welche »der Markt gleichermaßen mobilisiert wie verbraucht« (ebd.: 143). Drittens ist die Förderung von Kreativität als Kontextsteuerung zu verstehen, die »Ideenfindung« in »systematisch angeleitete, häufig professionell betriebene und institutionell abgestützte Strategien« (ebd.: 143) überführt. Hierbei sind insbesondere die Zusammenhänge zwischen Kreativität als künstlerischem Handeln, Kreativität in der Produktion und in Verbindung mit einem Expressionswunsch – als das Ziel subjektiver Verwirklichung in der Arbeit – für das Forschungsprojekt von zentraler Bedeutung. Gleichzeitig verbindet seine Konzeption die befragten Kunschtchaffenden mit gesellschaftlichen Prozessen.

Obwohl Kreativität gesamtgesellschaftlich bedeutsam zu sein scheint, bemängelt Reckwitz, dass die Beschaffenheit des Eingliederungs- und Institutionalisierungsprozesses des kreativen Imperativs in eine gesellschaftliche Ordnung noch nicht zufriedenstellend untersucht ist (vgl. Reckwitz 2012: 15). Gleichzeitig gilt es, Kreativität als sozialen Zusammenhang und damit nicht losgelöst von gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen zu denken. Der Anspruch des Forschungsansatzes ist es, vor diesem Hintergrund einen Beitrag zu der Erweiterung des fehlenden Wissens zu leisten. Hierzu werden Künstler*innen in das Zentrum der Analyse gerückt, da sie in den Debatten um Kreativität und Arbeit als zentrale Subjekte verstanden werden.

Arbeitsverhältnisse und Kreativität

Die gegenwärtig hohe Beschäftigung mit der *Creative Economy* in der neueren Literatur und stadtpolitischen Abhandlungen deutet auf einen Bedeutungszuwachs bestimmter Arbeitsformen hin. Diese brechen mit der im Fordismus vorherrschenden hierarchischen und funktional differenzierten Korporation. Als ein Grund hierfür wird angeführt, dass ehemals stabile institutionelle und organisationale Spezifikationen dereguliert wurden und die stereotypen, männlichen Langzeitarbeitsbiographien wegfielen (vgl. von Osten 2007: 107).

Als charakteristisches berufliches Modell des*der Kreativen wird daher der von Voß und Pongratz (1998) vorgeschlagene Begriff des »Arbeitskraftunternehmers« verwendet.

Diese idealtypische Grundform von Arbeitskraft ist laut den Autoren für den Postfordismus kennzeichnend. Als Merkmale werden unter anderem »die hochgradige Ausrichtung des gesamten Lebens auf den Erwerb oder die ungeschützte und zum Teil diskontinuierliche Vermarktung der Arbeitskraft« (Voß & Pongratz 1998: 150) genannt. Der*Die Kreative wird hierbei zum Unternehmer*in seiner*ihrer selbst, indem die Profilierung der eigenen Person in Form von Fähigkeiten und Biografie als Kernkompetenz vorangetrieben wird, um im Wettbewerb mit anderen bestehen zu können. Dementsprechend bezieht sich das Erschaffen von etwas Neuem nicht nur auf Objekte, sondern auch auf die individuellen Fähigkeiten des Subjekts selbst.

Jenseits der Betonung der schöpferischen Tätigkeit des*der Kreativen, des »unternehmerischen Selbst« oder des Auftretens neuer Organisationsformen von kreativer Arbeit treten jedoch auch Aspekte in Augenschein wie »[...] harte Konkurrenz, Angebotsüberschuss, prekäre Jobs, unsichere Flexibilität, riesige Einkommensunterschiede, die einhergehen mit ungleicher Reputation und Marktmacht« (Menger 2007: 184). Auch diese Attribute sind charakteristisch beziehungsweise Ausprägungen der veränderten Arbeits- und Berufswelt spätmoderner Gesellschaften, die für die Arbeitsverhältnisse in urbanen Ökonomien kennzeichnend sind.

Nach Siemund kann gegenwärtig von einer grundlegenden Erosion des konzeptionellen Ausgangspunkts vieler arbeitsmarktbezogener Studien gesprochen werden:

»Die Definition des Normalarbeitsverhältnisses als »unbefristete, existenzsichernde, von einem männlichen Arbeitnehmer ausgeführte Vollzeitätigkeit, die außer Haus erledigt wird, zeitlich begrenzt und gleichmäßig auf die Wochentage verteilt ist« [...] ist für das 21. Jahrhundert nicht haltbar.« (Siemund 2013: 20)

Vielmehr ist von atypischen Beschäftigungsformen auszugehen, welche einerseits zu einer gesunkenen Absicherung und andererseits zu einem Zuwachs an Risiken sowie einem erhöhten Flexibilitätsanspruch geführt haben (ebd.: 19). Der Arbeitsmarkt von Künstler*innen ist von derartigen Umbrüchen besonders betroffen, da »Künstlerarbeitsmärkte [...] seit langem zu den dynamischsten und flexibilisiertesten Teilzeitarbeitsmärkten überhaupt« (Lange 2008: 73) zählen und diskontinuierliche Erwerbsverläufe sowie das Wechseln zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen häufig sind (ebd.: 73).

Geht man nach Waldschmidt (2004) davon aus, dass im Normalitätsbegriff Beschreibung und Wertung zusammenfallen, muss die dadurch formulierte Devianz betrachtet werden: Aktuell populäre Begriffe zur Beschreibung arbeitsbezogener Veränderungen werden erst in Relation zu einem »Normalarbeitsverhältnis« inhaltlich bedeutsam und machen Positionierungen und Zuschreibungen möglich. So werden beispielsweise die Adjektive »prekär«, »flexibel« und »entgrenzt« vor dem Hintergrund eines Normalar-

beitsverhältnisses nach Siemund negativ gelesen und mit zunehmend geringerer sozialer Absicherung, erhöhtem Mobilitäts-, und allgemeinem, sektorenübergreifendem Veränderungsdruck, verbunden. Nach Waldschmidt ist jedoch eine Flexibilisierung der Normalität zu beobachten: Einteilungen in ›normal‹ und ›nicht-normal‹ werden schwer bis unmöglich (vgl. Waldschmidt 2004: 194 f.), sodass die (Nicht-)Normalität künstlerischer Arbeitsverhältnisse mit Bedacht zu untersuchen ist. Laut Lemke (2004) besteht ein Imperativ, der die Flexibilisierung als Lösung aller Probleme eher positiv besetzt beziehungsweise zur gewünschten Normalität werden lässt (Lemke 2004: 82). Das Adjektiv kreativ ist gesellschaftlich durchaus positiv besetzt, da laut Reckwitz eine Parallelität besteht von »subjektivem Begehren und sozialer Erwartung: Man will kreativ sein und soll es sein« (Reckwitz 2012: 10). Bröckling (2004: 143 f.) verweist darüber hinaus auf die darin enthaltene Zwanghaftigkeit dieses »ökonomische[n] Gebot[s] entfesselter Kreativität« und die darin enthaltene, notwendig immer kürzer werdende Bestandszeit einzelner Ideen.

Zum gesellschaftlichen Kontext, der künstlerische Arbeit beeinflusst und durch diese beeinflusst wird, zählen wir grundsätzlich (urbanen) Raum, wie er auch von Reckwitz berücksichtigt wird. Gerade in der Stadt Frankfurt am Main, auf die sich der vorliegende Beitrag bezieht, ist die Subgruppe der Kreativen den vermeintlich städtischen Veränderungsprozessen ausgesetzt. Kann die Möglichkeit der kreativen Entfaltung besonders durch die Bereitstellung öffentlicher Räume (von Florida als Abgrenzung zu Wohn- und Arbeitsorten als *Third Space* bezeichnet) erfolgen, so attestiert Lange (2008) Frankfurt an dieser Stelle ein besonderes Defizit: »Lücken und Leerstellen im Stadtkörper [sind] rar« (Lange 2008: 74). Dies führe zu einer Abwanderung der Kreativen in Städte, die bessere Bedingungen bieten würden, zum Beispiel einen geringerschweligen »Zugang zum Sozialraum, einnehmbare ›Freiräume‹, institutionelle Aufgeschlossenheit sowie Durchlässigkeit etablierter Institutionen« (ebd.). Wie sich die Wahrnehmung der räumlichen und politischen Umgebung Frankfurts auf die dort tätigen Künstler*innen auswirkt, fließt folglich in den Beitrag ein.

Forschungsfokus: Künstler*innen in Frankfurt am Main und ihre Arbeit

Anhand einer Untersuchung auf Mikroebene sollen die Lebens- und besonders Arbeitswelten verschiedener Künstler*innen in Frankfurt am Main vor dem Hintergrund der angestellten theoretischen Vorüberlegungen untersucht werden. Hierbei sind hauptberufliche Künstler*innen die primäre Fokusgruppe der Untersuchung – als Menschen, die sich selbst dem Berufsfeld Bildende Kunst zuordnen oder diesem zugeordnet werden könnten. Um Einblicke in deren subjektive Einstellungen, Meinungen und Wahrnehmungen zu erhalten, wurde bewusst und – einhergehend mit der Sichtung entsprechender Literatur – frühzeitig eine Bearbeitungsweise gewählt, die es verlangt, mit den

Künstler*innen persönlich zu sprechen statt über sie. Die Erwartungen und Fragestellungen der Forschenden waren einem ständigen Wandlungsprozess während der empirischen Phase und der Auswertung ausgesetzt und wurden stetig an Reflexionsprozesse angepasst.

Eine Annäherung an die Arbeitsverhältnisse der Künstler*innen in Frankfurt am Main wird anhand von zwei Fragestellungen nachgegangen. Einerseits wird die Analyse der wiedergegebenen Arbeitsverhältnisse angestrebt, die innerhalb des theoretisch aufgezeichneten Kontextes geklärt und verglichen werden können. Besonders die oben beschriebenen Momente von Flexibilität und Normalität werden hierbei beleuchtet. Ferner sollen ausdrücklich bisher unbekannte Merkmale künstlerischer Arbeitsverhältnisse herausgearbeitet werden. Hierzu wird einerseits in der Empirie nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Antworten der Befragten gesucht und andererseits der in der Theorie aufgezeigte Wandel der Gesellschaft hin zu Flexibilisierung und Ökonomisierung im Kulturbereich beleuchtet. Dieser Fragenkomplex zielt zudem auf die Auswirkungen der räumlichen Umgebung auf die beschriebenen Arbeitsverhältnisse ab: generell räumliche Aspekte der Arbeitsverhältnisse sowie spezifische, die Stadt Frankfurt am Main betreffende.

Der zweite Fragenkomplex thematisiert die Auswirkungen der gewollten, geforderten und schwierig zu definierenden Kreativität auf die künstlerische Arbeit. Die Abgrenzung eines kreativen Bereiches von einer übrigen Restwirtschaft fällt, wie oben dargestellt, schwer. Somit erscheint es sinnvoll, Kreativität in der künstlerischen Arbeit zu hinterfragen. Hier setzen drei Untersuchungsebenen an: Auf einer subjektiven, individuellen Ebene wird nach einem subjektiven Expressionswunsch der Künstler*innen, wie ihn zum Beispiel Reckwitz (2012) attestiert, gesucht und dessen Rolle analysiert. Inwiefern dieser individuelle Wunsch zusammenfällt mit der Notwendigkeit der Reproduktion und dem Ausdrucksimperativ zur Lebens(er)haltung untersucht eine weitere Ebene dieses Fragenkomplexes. Weiterhin weisen die theoretischen Vorüberlegungen darauf hin, dass gesamtgesellschaftliche Prozesse und Forderungen auf diesen individuellen Reproduktionsdruck einwirken (zum Beispiel laut dem Kreativitätsimperativ, den Reckwitz (2012) ausruft). Auch mögliche Zwänge zur Flexibilisierung, Marktintegration und -Konformität werden auf dieser Ebene untersucht.

Die beiden Fragenkomplexe und deren Untersuchungsebenen lassen sich wie folgt darstellen:

1. Wodurch sind die subjektiv erfahrenen Arbeitsverhältnisse von Künstler*innen in Frankfurt am Main geprägt?
 - a. Arbeitsverhältnisse auf individueller Ebene
 - b. Künstlerische Arbeit und Raum
 - c. Frankfurt am Main als Arbeitsort von Künstler*innen

2. Wie können subjektive und (gesamt-)gesellschaftliche Erwartungshaltungen im Hinblick auf Kreativität an Künstler*innen zusammen gedacht werden?
 - d. Kreativitätswunsch
 - e. (Re-)Produktionsdruck
 - f. Kreative Arbeitsverhältnisse und gesamtgesellschaftliche Prozesse: Marktintegration, Flexibilisierung und Kreativitätsimperativ

Insgesamt ist Ziel der Forschung, die Künstler*innen innerhalb des potenziellen Spannungsfeldes ›Reproduktionsdruck‹, ›individuelle Expression‹ und ›durch die Gesellschaft bestimmtes Marktgeschehen‹ zu untersuchen. Hierbei sind die Einflüsse von individueller Haltung, überindividuellen gesellschaftlichen Prozessen (besonders der Arbeitswelt) und dem räumlichen Umfeld (besonders Frankfurt am Main) für das Forschungsprojekt von übergeordneter Relevanz. Angestrebt wird dabei ein Beitrag, der für stadt- und gesellschaftspolitische Planungsorte sowie für wissenschaftliche und gesellschaftliche Debatten um die *Creative Economy*-Thematik bedeutsam sein kann: Als Beitrag, der die diskutierte Thematik von der bisher noch wenig erfragten Sichtweise der kreativ arbeitenden Subjekte aus beleuchtet.

Methodologischer Zugang

Die erarbeiteten Fragenkomplexe zu künstlerischen Arbeitsverhältnissen in Frankfurt am Main wurden durch ein qualitatives Forschungsdesign untersucht (vgl. Abbildung 2). Den Hauptteil der empirischen Forschung bildeten dabei sechs Interviews mit narrativem Schwerpunkt unter Einbezug unterstützend wirkender Gesprächs- und Beobachtungsprotokolle.

Abb. 2 Visualisierung des Gesamten Forschungsdesigns



Quelle: Eigene Darstellung

Methodologische Vorüberlegungen

Zunächst führten methodologische Vorüberlegungen zur Auswahl des in diesem Beitrag zur Anwendung kommenden Forschungsdesigns sowie der darin enthaltenen Interviewtechnik. Hierbei war die Überlegung von zentraler Bedeutung, dass zum einen eine wechselseitige und gemeinsame Betrachtung von Strukturen und Prozessen auf einer überindividuellen Ebene notwendig ist und zum anderen individuelle Sichtweisen sowie Erfahrungen auf einer persönlichen Ebene an Relevanz besitzen. Demzufolge sollte die gewählte Methodik zur Beantwortung derart zweiseitig orientierter Fragestellungen führen.

Die Wahl fiel auf die narrative Interviewtechnik, da diese Zugang zu erlebten Ereignissen und Erfahrungen der befragten Person in deren eigenen Worten ermöglicht.² Eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Narrationen kann weiterhin zum Erkennen soziostruktureller Rahmbedingungen beitragen, die über individuelle Deutungsmuster hinausgehen. Diesbezüglich folgern Winchester und Rofe (2010: 13): »Peoples' own words do tell us a great deal about their experiences and attitudes, but they may also reveal key underlying social structures.«

Indem den befragten Subjekten Raum für Erzählungen sowie Darstellungen aus deren Perspektive gegeben wird, kann Persönliches (zum Beispiel Umstände der Lebenshaltung und persönliche Erfahrungen, Einstellungen und Werte, besonders gegenüber ihrer Arbeit) und können Wahrnehmungen »übersubjektiver und gesellschaftlich verankerte Deutungsmuster [und] Erfahrungen« (Kleemann et al. 2009: 18, wie eine Beurteilung der spezifischen Unterstützung beziehungsweise Förderung durch die Stadt Frankfurt am Main und die Veränderung von externen Zwängen in künstlerischen Berufen) gleichermaßen thematisiert werden. Diese Argumentation bekräftigte unsere Entscheidung, da durch die Methode des narrativen Interviews insbesondere die Logik der Erzählungen und die subjektive Darstellung und Deutung von Zusammenhängen in den Vordergrund gestellt werden (Kleemann et al. 2009: 65).

Methodisches Vorgehen

Nach der Festlegung und Bestimmung der Vorzüge des narrativen Interviews waren einige Überlegungen hinsichtlich der Interviewsituation und der damit verbundenen Methodik notwendig. Diese werden im Folgenden überblickartig skizziert, um Transparenz bezüglich des methodischen Vorgehens herzustellen.

Das Ziel des Interviews bestand darin, einem alltäglichen, privaten Gespräch nahe zu kommen. Dementsprechend wurden möglichst offene Fragen gestellt, um durch die Befragten reflektierte und interpretierte Darstellungen zu erhalten, die »einen relativ ungestellten Zugang zur sozialen Wirklichkeit eröffnen« (Kleemann et al. 2009: 68). Um die Offenheit der narrativen Interviews zu gewährleisten, wurde von der strikten Einhaltung eines vorab formulierten Leitfadens abgesehen (Rosenthal 2005: 127 f.). Die Konzeption der Interviews wurde inhaltlich anhand von sieben theoretisch erarbeiteten Feldern vorbereitet: (1) Selbst- und Fremdzuschreibungsprozesse; (2) Räumlichkeit und Zeitlichkeit von Arbeit; (3) Homogenitätsgrad der Gruppe; (4) politische Interessenlage; (5) subjektive und kollektive Erwartungshaltungen; (6) Arbeit zwischen individueller

² Von der zuerst angestrebten Ergänzung der narrativen Interviews durch teilnehmende Beobachtungen wurde im Verlauf des Forschungsprozesses abgesehen, da diese Methode in den konkreten Einzelfällen den Arbeits- beziehungsweise vielmehr Schaffensgewohnheiten der Interviewten ungemessen erschien und daher eine Abweichung vom alltäglichen Arbeitsprozess zu erwarten war und somit Erkenntniszuwächse unwahrscheinlich werden ließ (vgl. Abschnitt 4 und 5).

Sinnstiftung, Expressionswünschen und Reproduktionsdruck sowie (7) Kommodifizierung und Marktbezug der Arbeitsergebnisse. Skizzenartig vorformulierte Fragestellungen zu diesen Feldern dienten zur Orientierung der Interviewenden während der Gesprächsführung. Eine grobe Strukturierung des Interviewverlaufes wurde, dem Vorschlag von Kleemann et al. (2009: 76) folgend, vorgenommen: Zu Beginn wurden die Interviewten durch eine explizite Erzählaufforderungen angeregt, frei zu erzählen (»Als Erstes würden wir dich gerne zu dem Arbeitsalltag befragen. Also, wie läuft dein Arbeitsalltag ab; wie fängst du ihn an; hast du zum Beispiel gewisse Rituale... Wie läuft deine Arbeit ab?« (Interview 2: 1, 4 ff.)). Im Verlauf des Interviews wurden die Erzählungen mit Verständnisfragen gestützt und schließlich durch erzählgenerierende Nachfragen angeregt einen Bezug zwischen dem bereits Gesagtem und den formulierten Forschungsfeldern herzustellen (»Wobei du ja [anderes Land] angesprochen hast, wie bist du in Frankfurt gelandet, also inwiefern hatte das was mit der Kunst zu tun?« (I 1: 13, 16 f.); »[...] Was passiert wenn man krank is'?' Oder, wenn du sagst: ›Man kann nich' krank sein?« (I 3: 14, 32)). Neben der individuellen Interpretation der gestellten Fragen weisen im Besonderen Bedeutungszuschreibungen sowie das Auslassen bestimmter Aspekte auf persönliche Ansichten, Einschätzungen, Bewertungen, Meinungen, Vorstellungen, Ziele und der damit verbundenen persönlichen Umstände der befragten Personen hin. Der hohe Grad an Subjektivität des Gesagten sowie die Möglichkeit des Aufkommens neuer Aspekte während des Interviews ermöglichten ein kontinuierliches Infragestellen der theoretischen Inhalte der Untersuchung. Im Forschungsprozess fand daher, anhand einer erweiterten Literaturrecherche und einem ständigen Austausch über Interviewinhalte in der Gruppe, eine andauernde Überarbeitung der konzeptionellen Überlegungen statt. So wurde zum Beispiel eine größere Formulierungsgenauigkeit der Fragen und das Aufgreifen erkenntnisversprechender Aspekte des Künstler*innenlebens in zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführten Interviews erreicht (beispielsweise durch spezifisches Erfragen der Relevanz von Bekanntschaften: »[...] wie ist denn dein Verhältnis zu den Kunden, die bei dir die Kunst kaufen?« (I 5: 4, 27); »Wie ist es so mit Gewerkschaften in dem Bereich?« (I 6: 4, 28)). Der Forschungsprozess kann insofern als teilweise zirkulär bezeichnet werden - allerdings erfolgten Erhebung und explizite Auswertung nacheinander und beeinflussten sich daher im engen Sinn nicht (Kuckartz 2007: 92).

Der hohe Subjektivitätsgrad ließ einen relativ hohen Auswertungsaufwand vermuten (vgl. Mattissek et al. 2013: 182), weshalb der Sampling-Strategie für die vorliegende Untersuchung wichtige Bedeutung zugemessen wurde, um die vergleichsweise geringe Anzahl an Interviews zu kompensieren. Da die Leitfragen auf die *Creative Economy* im Allgemeinen, sowie Künstler*innen im Speziellen ausgerichtet sind, sollten Personen befragt werden, die dieser Gruppe zugeschrieben werden beziehungsweise sich jener selbst zuschreiben und bestenfalls ihr Einkommen ausschließlich aus sogenannten kreativen Tätigkeiten beziehen oder in jenem Bereich selbstständig sind und somit ein an

bestimmten Kriterien angelehntes Sampling erfüllen (auch *Criterion Sampling*, Bradshaw & Stratford 2010: 75). Über öffentliche Plattformen in Frankfurt am Main (wie beispielsweise über den Verein basis e.V.) war diese Zielgruppe nicht zugänglich, sodass die Mehrzahl der Interviews über private Ermittlungen, Bekanntschaften und über Dritte erfolgten. Es wurde im Forschungsprozess weiterhin deutlich, dass Künstler*innen in den seltensten Fällen ohne Nebenverdienste freischaffend arbeiten, was als bereichernde Erkenntnis der Forschungsarbeit gedeutet werden kann. Das Sampling wurde im Laufe der empirischen Phase dahingehend angepasst, indem von einer abschließlichen Betrachtung selbstständig Kreativer abgesehen wurde.

Die Ende Mai bis Ende Juni 2014 angebotenen Interviews wurden alle in den beiden darauffolgenden Monaten durchgeführt. Hierbei waren jeweils zwei Interviewer*innen anwesend, was einerseits als natürliche Gesprächssituation erachtet wurde und andererseits zu einer guten Protokollierbarkeit des Gesagten und Erlebten führte. Zusätzlich zu den mündlichen Aussagen der Interviewten, die mittels Aufnahmegerät nahezu vollständig aufgezeichnet wurden, konnten in der Mehrzahl der geführten Interviews die Arbeitsumgebungen beobachtet und vor Ort durch Protokolle in Feldtagebüchern schriftlich festgehalten werden. Die so vorliegenden Informationen wurden in den jeweiligen Interviewsituationen relevant, da der Einbezug des (räumlichen) Interviewkontextes stattfinden konnte – beispielsweise durch Verweise und gezieltes Nachfragen nach der Raumsituation und Lage innerhalb Frankfurts (»Also, zu der Relevanz von deinem Atelier hier: Inwiefern das halt wichtig für dich ist, dass du halt zum Beispiel deine Arbeit und deinen Wohnort trennst« (I 2: 39, 16 ff.); » [...] du hast zu Hause wohl dein eigenes Atelier, und arbeitest wohl auch hier künstlerisch, oder ist es getrennt?« (I 5: 7, 13 ff.)).

Analyse des erhobenen Materials

Der Ablauf der Analyse des Materials war durch die in der vorherigen Phase gewonnenen Erkenntnisse und deren Struktur gekennzeichnet, die mündlich in Gruppentreffen kommuniziert und in Protokollen festgehalten wurden, um eine reflektierte Analyse zu gewährleisten und Abstimmungsprobleme zu verhindern. Zu der darauffolgenden Analyse wurden Transkripte der Interviewaufnahmen angefertigt, die sowohl Umgangssprache als auch Sprechpausen enthalten. Die entstandenen Transkripte wurden daraufhin mit Hilfe des Programmes MAXQDA (Version 11) für eine computergestützte Datenanalyse verwendet.

Die Nutzung von MAXQDA erleichterte die Codierung des Materials: Um den Ablauf des Gesprächs und die subjektiv ausgedrückten Zusammenhänge möglichst detailgenau darstellen zu können, wurde zunächst offen codiert. Viele der produzierten Codes orientierten sich unmittelbar an den Transkripten der Interviews und bildeten daher die Erlebnisse der einzelnen Befragten flexibel ab (vgl. Mattissek et al. 2013: 201 f.). Trotz des

narrativen Materials wurde von formal-textuellen sowie sequentiellen Codierungen abgesehen, da biographische Ereignisse von eher hintergründigem Interesse waren. Das Codieren erfolgte Zeile für Zeile mit inhaltlichem Fokus, wobei die Erzählstruktur mit Hilfe von Memos rekonstruiert wurde. Die Möglichkeit bereits früh mit generalisierten Codes zu arbeiten, wurde aufgrund der Fülle des Materials und in Anlehnung an Kuckartz (2007: 94) eingesetzt.

Eine vorangestellte formale Textanalyse des Materials, wie sie von Schütze eingeführt wurde (vgl. 1983, zit. n. Küsters 2009: 78 f.) ist nicht erfolgt, da die biographische Erzählstruktur vorrangig als persönlicher Rahmen behandelt wurde. Andere Teilaspekte der Narrationsanalyse – eine von Schütze geprägte Art der Analyse narrativer Interviews – wurden hingegen angewandt (vgl. Kleemann et al. 2009: 63 ff.). Hierzu wurden äußerlich verursachte Impulse (zum Beispiel durch die Stadt Frankfurt am Main), aber auch individuell-prägende innerhalb der jeweiligen Erzählungen berücksichtigt (ebd.: 69 ff.). Anhand der Formulierungen der Codes konnte im weiteren Verlauf der Analyse eine Zuordnung zu (1) argumentativen, (2) persönlichen oder (3) argumentativ und persönlichen Aspekten vorgenommen werden, sowie die persönlichen Umstände der Interviewten berücksichtigt werden. Die Code-Häufigkeiten innerhalb einzelner Interviews dienten als Hinweis für zentrale persönliche Themen (beispielsweise wurde vermerkt, dass in einem Interview häufig der Code »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« vergeben wurde).

Die Narrationsanalyse wurde durch die Analysemethode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2012) ergänzt, um auch alltägliche Routinen einordnen zu können und eine Abhängigkeit vom Ereignischarakter des Erzählten zu verringern. Die entstandenen Codes wurden hierbei auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb und auch zwischen den Interviews untersucht. Nach Möglichkeit wurden die erarbeiteten Zusammenhänge in einem übergeordneten Code zusammengeführt (wie der oben erwähnte Beispiel-Code »Vereinbarkeit von Beruf und Familie«, der später zu »Persönliche Umstände« zugeordnet wurde, da er in allen anderen Interviews nicht vordergründig war) und einem der sieben bestehenden Themenfelder zugeordnet. Ferner wurden nach Mayring (2012) zusätzliche übergeordnete Themenfelder angelegt und induktive Kategorien gebildet, die hauptsächlich aus dem Material heraus entstanden und gegenüber den anfänglichen Themenfeldern modifiziert wurden. Schließlich bildeten sich insgesamt sechs Oberkategorien heraus, die das endgültige Kategoriensystem gliedern. Die sieben vorformulierten Themenfelder bilden das Kategoriensystem folglich nicht ab, sondern wurden ergänzt, gekürzt und verändert. Nach Abschluss der Analyse erscheint es uns geeignet, die herausgearbeiteten Aussagen anhand der folgenden Kategorien zu strukturieren: (1) Charakterisierung Arbeitsverhältnis; (2) Stadt Frankfurt: Förderung, Politik, Status; (3) Räumliche Bezüge; (4) Kunst Selbst- und Fremdzuschreibung; (5) Wettbewerbslogik sowie (6) Netzwerklogik.

Die codierten Textstellen waren während dieses Vorgangs häufig mehreren Codes zugeordnet und daher auch nicht strikt in die entstehenden Kategorien einzuordnen – hier wurde von Mayrings Vorstellung der strukturellen Kategorisierung abgewichen. Zusätzlich wurde insbesondere die Einbettung in den Kommunikationszusammenhang beachtet, die gerade für die gewählte Methode des narrativen Interviews von großer Bedeutung ist, wie es Mayring (2012: 471) wiederum vorschlägt.

Der abschließende Schritt, die Interpretation der Analyse, erzeugte schließlich Ergebnisse, die einerseits aus den Forschungsfragen entstanden sind und andererseits die leitenden Fragenkomplexe der Arbeit beantworten sollen. Diese Ergebnisse sind nach einer überblicksartigen Reflexion des Forschungsprojektes dargestellt.

Reflexion zu Feldzugang und Güte der erzielten Ergebnisse

Das Forschungsprojekt und dessen Ziel wurden stets an neu gewonnene Erkenntnisse und Situationen angepasst. Hieraus resultierten eine sukzessive Veränderung der Forschungsfrage und konzeptioneller Aspekte der Auswertung. Insgesamt lösten wir uns von dem Ziel, in Anlehnung an das Normalarbeitsverhältnis nach Siemund (2013) ein kreatives Normalarbeitsverhältnis zu beschreiben. Vielmehr richteten wir den Fokus der Analyse auf die Haltung und Erfahrungen der Befragten zu Arbeit im Kontext einer gesellschaftlich unpräzise erscheinenden Vorstellung von Kreativität. Diese Neuorientierung bildete die angestrebte und skizzierte Forschungsausrichtung sprachlich und konzeptionell präziser ab, welche endgültig zum Ziel hat, Einstellungen hinsichtlich Arbeit in einer spezifischen Gesellschaftsformation vorzufinden, zu beschreiben und zu problematisieren, anstatt eine empirische Normalität anzunehmen und damit als feststehend oder authentisch zu begreifen.

Bezogen auf die methodologische Bearbeitungsweise, die zunächst als eine Kombination aus narrativen Interviews und teilnehmenden Beobachtungen erfolgen sollte, wurde während des Forschungsverlaufs seitens mehrerer befragter Personen Unbehagen geäußert: Sie würden es für störend und unangenehm empfinden, wenn sie von als fremd empfundenen Personen während des gesamten Tages begleitet würden. Eine weitere Person stimmte zwar zu, erweckte allerdings den Anschein, etwas bestimmtes Vorführen zu wollen, was dem Forschungsinteresse und dem Ziel einer Beobachtung des Alltäglichen entgegenstand. Folglich verzichteten wir auf eine teilnehmende Beobachtung eines Arbeits(all)tags; die daraus inhaltlich gewonnenen Folgerungen dieser Aussagen sowie die Arbeitsumgebungen und -räume offenbarten jedoch relevante Erkenntnisse und flossen weiterhin in die inhaltliche Analyse ein.

Die Interviewpartner*innen luden uns oftmals in ihre vertrauten Arbeits- und Lebensumgebungen ein. Auch vor, während und nach dem Gesprächsverlauf empfanden wir die Atmosphäre meist als ehrlich und geradezu vertraut; so wurden beispielsweise Gesprächsinhalte zu (schweren) Krankheiten ausgetauscht, welche eventuell Anlass zu

Scham und Verheimlichung geben könnten. Ebenso wurde uns meist sofort das »Du« angeboten.

Ein längerer Zeitraum für die gesamte Forschung wäre für den Umfang der Ergebnisse zuträglich gewesen und hätte das Gesamtprojekt positiv beeinflussen können. Es kann festgehalten werden, dass nach den geführten Interviews zwar eine Bandbreite an Themen abgedeckt war und teilweise wieder auftauchte, von einer Sättigung und Wiederholung der Inhalte aber nicht gesprochen werden kann. Eine längere Zeitspanne hätte darüber hinaus eine höhere Anzahl an Interviews und folglich weitreichendere Einblicke ermöglichen können. Ebenso hätte die Zeit zwischen den jeweiligen Interviews für eine intensivere und ausführlichere Abstimmung innerhalb unserer Gruppe genutzt werden können. So hätte der Forschungsprozess insgesamt intensiviert und die Ergebnisse sowie Ideen und Anregungen in folgenden Interviews ausgiebiger miteinbezogen werden können. Offen bleibt hierbei, wie und ob ein zufriedenstellender Zeithorizont, gerade in Bezug auf eine Forschungsgruppe, definiert werden kann. Dennoch können konkrete Erfahrungen im Rahmen des Forschungsprojekts als Ausdruck einer gewissen Zeitknappheit gelten.

Im Rahmen der Erhebung wäre eine detailliertere und damit ausgewogenere Rücksprache untereinander oftmals sinnvoll gewesen, gerade um der Gruppengröße von fünf Forscher*innen gerecht zu werden. So hätten situative Erfahrungen zufriedenstellender ausgetauscht und problematisiert werden können, um die Erfahrungen bezüglich Wortwahl, (Selbst-)Positionierung und Sprache in die folgende Interviewführung besser einfließen lassen zu können. Ein souveräneres Auftreten in manchen Situationen der Erhebung wäre folglich im Nachhinein denkbar. Mitunter wäre ein spezifischeres und bestimmtes Nachfragen in gewissen Situationen nötig und möglich gewesen; beispielsweise, um Vergleiche zwischen befragten Personen ziehen zu können. Ebenso hätte ein häufigerer und ausführlicherer Austausch hinsichtlich der persönlichen Fragetechniken und der individuellen Art und Verhaltensweise während der Interviews die Erhebung des Materials im Forschungsfeld positiv beeinflusst. Daher muss davon ausgegangen werden, dass diese Einflüsse inhaltliche Ergebnisse und Antworten entsprechend beeinflusst haben könnten. Diese Problematik verstärkte sich wegen der sehr kurzfristigen Vereinbarung von Terminen für die Interviews. Außerdem könnte die persönliche Bekanntschaft einer Person unserer Forschungsgruppe mit einer Befragungsperson eine vorgeprägte Stimmung und Haltung zur Folge gehabt haben, welche sich von der Situation in den anderen Interviews unterschied. Die freundschaftliche Verbundenheit über den Projektrahmen hinaus haben wir – ebenso wie alle weiteren situativen und damit spezifischen Kontexte der Interviews – nach besten Möglichkeiten in der Auswertung und Interpretation der Interviews berücksichtigt. Zudem wurde eine persönliche Wertung bezüglich der jeweiligen Kunstwerke im inhaltlichen Auswertungsprozess vermie-

den. Gleichwohl wurden die jeweiligen Produkte und ihre Verschiedenartigkeit voneinander im privaten Austausch mitunter kontrovers diskutiert und flossen als individuelle Beobachtungen dessen, was genau durch Arbeit wie hergestellt wird, ein.

Insgesamt konnten sechs Interviews geführt werden, wobei die Befragten hinsichtlich Alter, Familienstand, Geschlecht und konkreter künstlerischer Tätigkeit als heterogen zu beschreiben sind. So reichen die Tätigkeiten der Befragten innerhalb des Bereiches der bildenden Künste von Schauspielerei, über Bildhauerei bis hin zu Malerei. Alle Befragten haben verschiedenartige Einnahmequellen, welche aus Mehrfachbeschäftigungen entstehen und meist verschiedenartig (zum Beispiel pauschal, stückweise, regelmäßig, einmalig) entlohnt werden. So könnten sie nicht nur als Künstler*in, sondern auch entsprechend anderweitig bezeichnet werden; zum Beispiel als Lehrende oder als technisch Dienstleistende an Schule, Universität und anderen Einrichtungen. Sie alle haben ihren jeweiligen Lebensmittelpunkt in Frankfurt am Main. Die Wohnsitze und Arbeitsstätten liegen im gesamten Stadtgebiet und sind nicht in einem Viertel konzentriert. Diese verschiedenartigen Umstände verlangten eine jeweils spezifische Vorbereitung und Ausrichtung jedes einzelnen Interviews, führten aber auch dazu, dass eine Vielfalt von Aussagen aufgenommen werden konnte.

Wir betrachten die dargelegte Methodenwahl und Arbeitsweise für die Bearbeitung des Forschungsinteresses insgesamt als tauglich, da wir spezifische und umfangreiche Einblicke in die Arbeitsrealitäten erreichten und hierbei inhaltliche Erkenntnisse gewinnen konnten. Diese könnten sich als Grundlage und Ausgangspunkt weiterer Forschungen erweisen, sodass eine Absicherung und Vertiefung der im Folgenden dargestellten Ergebnisse durch eine längere Feldphase zu begrüßen wäre.

Ergebnisse

Der nachfolgende Abschnitt orientiert sich an den in Abschnitt 3 ausgearbeiteten Fragekomplexen und illustriert anhand dieser die Ergebnisse des Forschungsprojektes. Anhand dieser Vorstrukturierung in zwei Fragekomplexen und jeweils drei Unterebenen wird neben der inhaltlichen Strukturierung eine Verdichtung der empirischen Materialien hinsichtlich der forschungsleitenden Thematiken Kreativität und Arbeit ermöglicht. Ferner werden die Ergebnisse in einem zusammenfassenden Abschnitt mit der theoretischen Vorarbeit verknüpft.

Arbeitsverhältnisse von Künstler*innen in Frankfurt am Main

Dieser erste Abschnitt stellt anhand der Ebenen spezifischer, persönlich erfahrener Arbeitsverhältnisse, dem Stellenwert von Raum in der künstlerischen Arbeit allgemein und den Erfahrungen bezüglich dem spezifischen Raum Frankfurt am Main Ergebnisse

der empirischen Arbeit vor, die der Fragestellung: »Wodurch sind die subjektiv erfahrenen Arbeitsverhältnisse von Künstler*innen in Frankfurt am Main geprägt?« zuarbeiten können.

Arbeitsverhältnisse auf individueller Ebene

Auf der individuellen Ebene lassen sich gleichartige Arbeitsverhältnisse erkennen. So findet sich bei allen Interviewten eine, zusätzlich zu der eigentlichen künstlerischen Produktion ausgeübte, Nebentätigkeit, die zumeist aus einer lehrenden Tätigkeit besteht. Meist werden regelmäßige Kurse in jeglicher Form gegeben, sei es in einer Privatschule, in eigenen Räumlichkeiten oder in Form einer gleichermaßen wissenschaftlichen wie künstlerischen Beschäftigung an einer Universität. Somit ist sowohl eine monetäre als auch eine den Alltag bestimmende Grundlage gegeben, die häufig eine künstlerische Tätigkeit überhaupt ermöglicht: »Also meine Kosten abdecken kann ich durch die Kurse« (I 2: 10, 48). »Ja, montags und dienstags in einer Privatschule, ähm, ja also das finanziert diese Räume« (I 1: 3, 24). Zugleich kennzeichnet den Teil der eigentlichen künstlerischen Arbeit eine stets vorhandene Unregelmäßigkeit: »Also wenn ihr fragt, wie meine Kunst entsteht: Es ist projektabhängig« (I 5: 1, 11 f.).

Die projektbasierte Organisationsweise kennzeichnet verschiedene Formen der vorgefundenen künstlerischen Arbeitsverhältnisse. Sie alle kennzeichnet eine spezifische Form von Zeitlichkeit, in der sich verschiedene Phasen und damit auch Arbeitsintensitäten abwechseln. Dies betrifft gleichermaßen persönliche Chancen beziehungsweise die eigene Karriere (wie beispielsweise Ausstellungen in einer Galerie), Aufträge von Kund*innen oder Arbeiten in Bezug auf verschiedenartige Bedarfszusammenhänge, wie beispielsweise innerhalb des sozialen Engagements. Letztere zeigen dabei zusätzlich auf, dass der Grenzverlauf von Arbeit und Freizeit beziehungsweise sogenanntem Ehrenamt und Eigenwerbung mitunter unscharf ist. Diese Zeitlichkeit der künstlerischen Arbeit als regelmäßige Unregelmäßigkeit des Arbeitens konnte bei allen Interviews vorgefunden werden und wird von verschiedenen Faktoren bedingt. Erstens ist das schöpferische Potential keine immer abrufbarer Konstante; vielmehr gilt: »Das kommt dann so« (I 1: 20, 19).

Zweitens verläuft die Nachfrage durch die Kund*innen sowie sonstige Unterstützer*innen nicht regelmäßig, sondern hängt von deren Bedarf und der Fertigstellung des künstlerischen Werkes ab. Dies scheint drittens von der Aktivität der Künstler*innen abzuhängen, die diese jenseits des kreativen Arbeitens betreiben – zum Beispiel um die eigene Bekanntheit in und außerhalb der künstlerischen Szene zu steigern, um so verschiedene Beziehungsnetzwerke als Voraussetzung für Anrufe (I 5: 4, 15 ff.) aktiv zu halten. Viertens finanzieren Verkäufe Material für künstlerische (Re-)Produktion oder räumliche Expansion – »[...] die Sachen verkaufen sich auch, dann konnte ich auch investieren« (I 1: 3, 3) – welches transportierbar sein muss, was am Beispiel einer etwa 4

Meter langen Leinwand beobachtet werden konnte. So kann man zusammenfassen, dass künstlerische Arbeit von einem Ineinanderwirken räumlicher, zeitlicher und sozialer Restriktionen und Möglichkeiten gekennzeichnet ist, welche zusammen die charakteristische Projektbasiertheit hervorrufen. Die künstlerische Tätigkeit selbst stellt hiervon einen Teil dar und unterliegt zusätzlichen Einflüssen.

Sofern die Künstler*innen ihre Arbeit als reine Selbstständige ohne zusätzlich existente Festanstellung organisiert haben (was auf die Hälfte der Personen zutrifft), ist ihr Arbeitsalltag von einem besonderen monetären Ausfallrisiko gekennzeichnet. In Abgrenzung zu einem ›Normalarbeitsverhältnis‹ umfasst dies beispielsweise die ausbleibende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, eine unzureichende Auftragslage: »[...] wer soll mir das bezahlen?« (Interview 1: 14, 34); »Wenn ich krank werd', hab' ich keine Kurse« (I 2: 11, 51 f.).

Darüber hinaus sind nicht zufriedenstellende Ideen für verkaufsfähige Endprodukte denkbar. Zweitens zeichnet sich eine Notwendigkeit der stetigen persönlichen Präsenz im Zusammenhang mit dem eigenen Bekanntheitsgrad und der eigenen Vermarktung(sfähigkeit) aus: »Man muss immer überall sein, man muss mit Leuten reden, irgendwie dabei zu sein« (I 6: 1, 21); » [...], ich hab ja versucht stark zu machen, dass es natürlich wichtig ist, wenn du Künstler bist, dass du auch die Öffentlichkeit hast, das wäre ja [...] auch eine Art von Vermarktung« (I 4: 7, 33 ff.).

Der Bekanntheitsgrad ist insofern von überlebenswichtiger Bedeutung, als dass längerfristige Ausfälle, im Unterschied zu einer festangestellten Person, zu erheblichen existentiellen Gefahren führen können. Dies zeigt folgendes Beispiel deutlich:

»Und ich bin dann aber zum Ende des Studiums hin krank geworden. [...] Und dann hatte ich halt so gedacht: ›Na gut, das war's jetzt so mit dem Geld, ich sterb' jetzt.‹ Und ich hatte aber noch ein paar Ausstellungen zu machen und ich hab gedacht, ich mach die jetzt noch alle. [...] Und war dann irgendwie so draußen aus der Kunstszene.« (I 6: 1, 15-19)

Ein solches Existenzrisiko kann im Regelfall durch die Mitgliedschaft in der Künstlersozialkasse (KSK) institutionell abgefedert werden. Manche Interviewten stellten dies allerdings in Frage und/oder sind nicht Mitglied in dieser Kasse. Stattdessen wurden zusätzliche Möglichkeiten individueller Absicherung genannt, zum Beispiel durch Partner*innen oder eine weitere Nebentätigkeit. Neben der KSK-Mitgliedschaft wurden auch auf Nachfrage hin keine weiteren Arten künstlerischer Selbstorganisation genannt (s. Abschnitt 5).

Künstlerische Arbeit und Raum

Im Rahmen der Erhebung wurde deutlich, dass Raum für künstlerische Arbeit verschiedenartig notwendig ist. Einerseits als Produktionsraum und Lagerfläche für entstandene und entstehende Arbeiten. Produktion und Restriktion gehen miteinander einher: »Ich habe ja hier gar nichts im Atelier. Weil es ganz einfach zu klein ist« (I 2: 1, 23-24). Zudem ist Verkaufsraum, zum Beispiel in Form einer Galerie, für bildende Künstler*innen notwendig: »[...] man will halt nicht unbedingt, dass die Kunden immer da sind, wo man wohnt, also wenn du jetzt eine Galerie hättest oder einen Laden hättest, dann würde das funktionieren« (I 1: 7, 2 f.).

Es wurde sichtbar, dass der als produktiv empfundene Arbeitsraum mit der Persönlichkeit des betrachteten, als Künstler*in tätigen, Individuums zusammenhängt. So gehen diese unterschiedlich mit ihren Arbeitsräumen um, nutzen unterschiedliche Flächen und räumliche Beschaffenheiten. Einigkeit herrschte unter den Befragten hinsichtlich der Feststellung, dass ein eigener Arbeitsraum – und damit die Trennung von Arbeit und Privatraum – grundsätzlich notwendig ist. In diesem Zusammenhang maßen alle Interviewten der räumlichen Nähe von Arbeits- und Lebensraum eine hohe Bedeutung zu. Die Gründe sind hierfür vor allem quantitativer Natur, denn Zeit und Kosten werden gespart:

»Also ich hab immer mehr oder weniger zwangsweise im Atelier gewohnt früher. Aber das war auch gut. Also ich mein-, ja, es ist je nach dem. Also, ich mein, du musst nirgendwohin fahren, du kannst jederzeit arbeiten. Du kannst einfach immer arbeiten, das ist der große Vorteil.« (I 5: 7, 27 ff.)

»Da war's natürlich so, dass ich halt-, der Sprung war halt sehr nah. Da konnt's passieren, dass ich auch mal nachts mal hier rüber bin.« (I 2: 39, 23 f.)

Es ist zugleich erkennbar, dass die räumliche Trennung nicht mit einer Trennung von Arbeit und Freizeit einhergehen muss. So scheint die Trennung psychisch und damit eher flexibel und situativ stattzufinden:

P1: »Findet überhaupt eigentlich so ne Trennung überhaupt statt, von beruflich und privat? Oder ist es-«

I: »Wie denn? [lacht]« (I 5: 7, 38 ff.)

P1: »Und würdest du zu Hause auch-, also, wenn dir zum Beispiel was einfällt, ne Skizze schnell machen?«

I: »Ja, das mach ich zuhaus'. Da hab' ich nen Block liegen. Und... wenn du dann abends Couch machst oder sowas, dann fällt dir irgendwas-. [...] Dann nehm' ich

mir den Block, schreib ich mir was auf, mach vielleicht so'ne Skizze und das versuch' ich dann wieder hier umzusetzen. Das mach' ich schon. Das passiert oft.« (I 2: 34, 30 ff.)

*Frankfurt am Main als Arbeitsort von Künstler*innen*

Die Möglichkeiten an Arbeits- und Verkaufsraum sind Ausdruck gesellschaftlicher Verhältnisse, welche sich unter anderem im Raumpreis niederschlagen. Arbeits- und Lebensraum, Gesellschaft, Arbeit und individuelle Wünsche finden ihren Ausdruck folglich im jeweiligen Arbeitsverhältnis. Hierbei beklagten die Interviewten die Höhe der Kosten im Frankfurter Raum. Dies gilt sowohl für die Raumkosten, als auch für die Lebenserhaltungskosten im Allgemeinen, welche individuelle Wünsche einschränken und die künstlerische Tätigkeit beeinflussen. Die Haltung der Stadt Frankfurt und vorhandene, städtische Fördermöglichkeiten werden unterschiedlich bewertet. Auffällig ist, dass verschiedene unterstützende Möglichkeiten bekannt sind, die Künstler*innen jedoch auf die hohen Kosten verweisen und von eher glücklichen Zufällen sprechen, sofern ein passender Arbeits- und/oder Lebensraum gefunden wurde; Sie nehmen die städtische Verwaltung also nicht als aktiv vermittelnde Akteurin oder erste Ansprechpartnerin bei Raumnot wahr. Des Weiteren wird Frankfurt als bedeutendem Standort innerhalb der Kunstszene eine hohe Bedeutung beigemessen:

»Ja, also auf der anderen Seite bietet Frankfurt natürlich sehr viel für die Kunst. Also es gibt, ähh, sehr gute Museen, es gibt Kunst, also, was weiß ich, Städel, MMK und so weiter, Portikus« (I 5: 2, 10 ff.)

»Frankfurt ist eine sehr spezielle Stadt, würde ich sagen, weil sie ist jetzt sehr klein und hat aber schon jetzt viele Museen, wo auch gute Ausstellungen gezeigt werden. Deswegen ist es für Künstler ganz interessant.« (I 6: 2, 18 ff.)

Die Wahrnehmung einer Stadt scheint für die jeweilige Tätigkeit von Bedeutung zu sein. Insbesondere auf das Städel, als Museum und Schule für Bildende Kunst, wurde häufig verwiesen. Für die individuellen Situationen als wichtig betont wurden allerdings eher die Nachteile Frankfurts, durch eine Gegenüberstellung mit der (ländlichen) Umgebung oder anderen Städten:

»Du brauchst in jedes kleine Kaff hier im Taunus zu fahren. Da gibt's überall <nen Künstlerkreis. Die werden gefördert ohne Ende. Die können dir die Ausstellung kostenlos machen. Ja? Die bekommen von der-, von der Stadtkasse kriegen die Unterstützung. Die kriegen Räumlichkeiten gestellt.« (I 2: 17, 16 ff.)

»Wenn ich in einer kleineren, günstigeren, kleineren Stadt mit niedrigeren Mieten wohnen würde, würde ich wahrscheinlich nicht auf sechzehn Quadratmetern zu

Hause arbeiten. Ich würde eben den ähh ein größeres Atelier nehmen, ja, das glaub ich schon.« (I 5: 2, 3 ff.)

»Jetzt, wenn man es mit Berlin vergleicht, was es da an Brachen gibt, wo die Leute für billiges Geld wohnen können, die haben auch ganz, die haben diese Probleme auch gar nicht.« (I 4: 12, 27 ff.)

An diesen exemplarischen Aussagen wird sichtbar, dass vor allem eine Problematik von Wohn- und Arbeitsraum die Wahrnehmung Frankfurts kennzeichnet. Hierbei spielt im Besonderen das vergleichsweise hohe Niveau an Raumkosten in Frankfurt eine Rolle, welches nicht nur die interviewten Künstler*innen bewältigen müssen, um in ihrer Berufung verbleiben zu können. Ein existentieller und damit grundlegender Zusammenhang von Raumkosten und Reproduktionsdruck durch Arbeit wird sichtbar. Mehrfach wird in diesem Zusammenhang auf eine spezifische lokale Kultur verwiesen, die nicht so gut gedeihen kann wie in anderen Städten. In diesen gäbe es, so wird ausgesagt, mehr Unterstützung für die Künstler*innen. Ein Zusammenhang zwischen lokalen Merkmalen und individuellem Arbeitsverhältnis wird sichtbar: Lokale Politiken, prominent als Förderung verstanden, beeinflussen den individuellen Reproduktionsdruck mit. Im Zusammenhang von Raum, sozialen Prozessen und Zeitlichkeit von Arbeit lässt sich schlussfolgern, dass sich durch höhere Raumkosten gegenüber rändlicheren Lagen ein höherer Reproduktionsdruck ergibt. Solange dieser nicht mit einem höheren Verkaufspreisniveau und damit höheren Einnahmen im Vergleich zu anderen Gegenden und Städten einhergeht (was die Interviewten nicht feststellen konnten) bleiben den Befragten mehrere Möglichkeiten: Zum einen ein Fortziehen aus Frankfurt, was jedoch mit dem Aufgeben sämtlicher alltäglicher sozialer Kontakte gleichzusetzen ist und daher von den Befragten nicht in Erwägung gezogen wird. Zum anderen ist die Abmilderung des hohen Reproduktionsdruckes in Frankfurt mittels sozialer Netzwerkarbeit und damit verbundener Ausweitung dieser Netzwerke zur potenziellen Akquise von Mehreinnahmen durch zusätzliche Aufträge eine mögliche Alternative. Ebenso ist eine Ausweitung der Nebentätigkeiten denkbar. Die Folgen für das Individuum sind dann zunehmende zeitliche Koordinierungsanforderungen, weil sich mehrere projektbasierte Tätigkeiten überlagern, und/oder es verschlechtert sich das individuelle Verhältnis aus gewünschter und anderer, als rein reproduktiv verstandener, Tätigkeit.

Führt man das Normalarbeitsverhältnis nach Siemund (2013) als Referenzpunkt an, wird insgesamt sichtbar, dass die vorgefundenen Arbeitsverhältnisse hiervon deutlich abweichen: Sie sind dynamischer und flexibler, ebenso kann ein Wechseln zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen beobachtet werden. So ist zu fragen, warum eine solche, besonders in Frankfurt am Main mit hohem Reproduktionsdruck verbundene, Tätigkeit dennoch für Individuen reizvoll sein kann. Die Beantwortung dieser Frage verbindet somit subjektive Wünsche und gesellschaftliche Erwartungen, welche sich nicht

zuletzt in Bezahlbarkeit, in Reproduktionschancen des Lebens der Befragten äußern. Dieser Verbindung nähert sich die zweite Leitfrage.

Erwartungshaltungen an die Kreativität von Künstler*innen

Der zweite Fragenkomplex ist in drei inhaltliche Ebenen gegliedert: Kreativitätswunsch (1), individueller (Re)produktions- und Organisationsdruck (2), sowie das Verhältnis zwischen Kreativität, Markt und Individuum (3). Diese Ebenen sollen den Begriff der Kreativität von verschiedenen Seiten greifen können, um anschließend das Bild von den vorgefundenen individuellen Wirklichkeiten und Ansprüchen der Befragten auch mit deren Einschätzungen von äußeren, sie direkt beeinflussenden, Gegebenheiten wie Marktgeschehen und gesellschaftlichen Einwirkungen zusammen denken zu können.

Kreativitätswunsch

Betrachtet man den individuellen Werdegang lässt sich erkennen, dass die Interviewten ihren Weg selbst gewählt haben und hieraus ein gewisses Selbstverständnis als Künstler*in resultiert. Folgende Aussagen versinnbildlichen dies:

»Das mein ich ja, also dass es keinen Zweifel gibt, dass man was machen will, egal was. Ähh dann ist es halt so. Und dann kannst du es Künstler nennen oder sonstwas.« (I 5: 8, 38 f.)

»Die wahren Künstler wie auch immer, die haben einfach ihre eigenen Ideen, die [...] sie einfach loswerden wollen.« (I 1: 1, 9 ff.)

So scheint es, dass die Entscheidung, einer künstlerischen Tätigkeit nachzugehen, als kompromisslose Form der Lebensführung verstanden werden sollte - im Gegensatz zu einer Entscheidung als Abkehr von angenommenen Normalarbeitsverhältnissen.

»[...] man denkt nicht an den Kunden, sondern man hat einfach dieses aufgestaute Energie.« (I 1: 1, 12 f.)

»Wenn man Schauspieler werden möchte macht man das, weil man die Arbeit liebt und die Stücke liebt und das Rollenspiel liebt und weil das so toll ist zu spielen, aber man weiß nicht, dass es also harter Dienst ist.« (I 3: 15, 14 ff.)

Wir schlagen vor, den Eintritt in die künstlerische Arbeitsrealität als Versuch zu verstehen, die individuellen Bedürfnisse zu verwirklichen. Diesem Wunsch werden die bekannten oder unbekannt Marktmechanismen untergeordnet, gleichzeitig ist von einer bewussten Planung nicht auszugehen. Die Lebensbedingungen und Arbeitsverhältnisse, so scheint es, ergeben sich erst als zweiten Schritt, welcher der künstlerischen Beschäftigung nachgelagert ist. Aus einem grundsätzlichen Interesse – »[Farben sind] der rote Faden, ja, das ist immer noch so« (I 6: 1, 9) – ergibt sich sukzessive eine Tätigkeit, mit

der überlebt werden kann. Eine bewusste Entscheidung findet, so erweckt es den Anschein, eher zeitlich nachgelagert statt, im Sinne eines Feststellens, dass man nun Künstler*in ist. Hierbei erweist sich eine gewisse Form von Räumlichkeit als Symbol, es geschafft zu haben, als offensichtlich bedeutsam. Im Gegensatz zu gängigen Ablauffolgen von Schule, Ausbildung, Zertifikat und Anstellung dienen Künstler*innen vielmehr bestimmte Zustände als nachträgliche Beweise des eigenen Status. Diese kennzeichnen eine räumliche Präsenz durch Einladungen, Teilnahmen, Arbeitsraum, Ausstellung oder auch Interviews mit denen die gesellschaftliche Sichtbarkeit des Individuums hergestellt wird. So ist das Künstler*innen-Dasein als Prozess zu begreifen: Es kennt keinen festen Zustand sondern bewegt sich dynamisch zwischen Aufmerksamkeit und Nichtwahrnehmung. Es kann davon ausgegangen werden, dass mit dieser Sichtbarkeit Einkommensgenerierung einhergeht, wenn auch nicht als kausaler Zusammenhang.

(Re-)Produktionsdruck

Dem prozesshaften Künstler*innen-Dasein begegnen organisatorische und reproduktive Anforderungen, die es zu bewältigen gilt. Hierbei wird deutlich, dass das individuelle Netzwerk – als verflochtener Zusammenhang persönlicher Einzelbeziehungen – relevant ist. Es kann als ein wichtiger Bestandteil von künstlerischer Tätigkeit mit dem Zustandekommen eines künstlerischen Berufes gelten, da sich das wahrgenommen werden (wollen) sukzessive und im Rahmen sozialer Kontakte vollzieht.

»Ansonsten der größte Teil kommt über die Galerie [...]. Oder halt wenn da Ausstellung ist.« (I 2: 41, 21 f.)

» [...] du studierst irgendwo, Leute kommen vorbei, während des Rundgangs, finden es gut, nächstes Jahr nochmal, finden es immer noch gut. Drei Jahre später rufen sie an: ›Willste nächstes Jahr ne Ausstellung machen?‹« (I 5: 4, 19 ff.)

»[...] wer am Städel studiert, der studiert nicht nur deshalb da, weil es den Professor gibt, sondern weil es auch eine Politik da gibt, die sich sozusagen um die Leute kümmert.« (I 4: 6, 39 ff.)

Es wird sichtbar, dass Engagement in jegliche Richtung existenziell sein kann, um sich als Künstler*in etablieren zu können. Alles kann als bedeutsam gelten: Ausstellungen in einer Galerie und alte Bekanntschaften, ehemalige Kolleg*innen, Mitstudierende – sie alle spielen eine Rolle. Das Netzwerk als ein organisatorischer Knotenpunkt künstlerischer Arbeit, kombiniert mit der Produktion künstlerischer Werke, erfordert unternehmerische Züge in der Arbeit der Künstler*innen:

»Also wir sind ein Unternehmen (lacht), nach dieser bescheuerten Werbung: ›Ich leite ein kleines Familienunternehmen‹, aber das ist so! Man ist wirklich ein Unternehmen und ich bin sehr gut geworden im Organisieren. Ich könnte jetzt wahrscheinlich auch son kleinen Betrieb leiten (lacht).« (I 3: 9-10, 44 f.)

»Meistens kommt der Druck von mir selbst dann. Wenn ich irgendwas hab.« (I 2: 37, 5)

»Du weißt, du hast eine Deadline, hast ne Ausstellung, da müssen die Sachen fertig sein. Und diese werden dann auch bis zur Rahmung, bis zum Schluss, bis zur Präsentation durchdacht, fertig gemacht, aufgestellt, und dann kriegste ne Reaktion.« (I 5: 4, 6 ff.)

Dadurch, dass die künstlerische Arbeit zumeist in Form von Projekten organisiert wird, entstehen verschiedene Phasen von unbezahlter Vorleistung bis zum Höhepunkt der entsprechenden Arbeit: Der Präsentation des eigenen Werkes und der monetären Auszahlung. Es wurde deutlich, dass die Bewältigung und Erfahrung dieser Organisationsarbeit in die Art, künstlerisch zu arbeiten – und damit in das Werk der Arbeit – einfließt. Zugleich wird die Produktionsgrenze angesprochen, der die Künstler*innen als Alleinunternehmer*innen stets begegnen: »Also, so viel kannst ja garnet machen. Also du kannst ja maximal im Jahr kannst eine Ausstellung machen. Bist ja keine Malmaschine, dass da jetzt ein Bild nach dem anderen produziert, ja?« (I 2: 15, 27 ff.)

Hierbei zeigt sich, dass den Interviewten durchaus bewusst ist, dass ihr Selbstunternehmer*innentum einer gewissen Form der Ausbeutung entspricht. Diese wird, aus Gründen von Expressionswunsch und Selbstverständnis als Künstler*in, von Anfang an hingenommen und akzeptiert:

P1: »Wie ist das denn mit der finanziellen Sicherheit?«

I: »Das habe ich überhaupt nicht.«

P1: »Wird das als Problem empfunden?«

I: »Ja, das kann ... das geht gar nicht anders. Ich hab mich halt so entschieden.« (I 6: 2, 7 ff.)

Kreative Arbeitsverhältnisse und gesamtgesellschaftliche Prozesse: Marktintegration, Flexibilisierung und Kreativitätsimperativ

Im Zusammenhang von Expressionswunsch und Kommodifizierung des Produkts und steigender Reputation des Individuums kann von einem Verlauf gesprochen werden, in dem die Verkaufspreise mit der individuellen Erfahrung steigen. Hierauf wirken sich

gesellschaftliche Mechanismen aus; genannt wurden beispielsweise der positive Einfluss des Weihnachtsgeschäfts und die strategische Überlegung, günstige und nützliche Dinge anzubieten. Insgesamt wird dem Markt unterschiedlich begegnet, wobei die Bedingungen einer Vermarktlichung als gegeben betrachtet werden: »Also ohne was zu verkaufen kann man eigentlich auf Dauer keine Kunst machen.« (I 5: 2, 41)

Die zentrale Herausforderung besteht darin, sich im Spannungsfeld aus Preisfindung und Vermarktung der Werke sowie der Vereinbarkeit zwischen den eigenen Expressionswünschen und den Vorstellungen der Kund*innen entsprechend zu positionieren. Dies wird von den Interviewpartner*innen unterschiedlich bewertet und eingeordnet. Einerseits wird von »Riesenglück« (I 1: 2, 38) gesprochen, sofern der Wunsch zwischen Auftraggeber*in und sich selbst übereinstimmt, zugleich wird darauf verwiesen, dass man »was Neues erfinden« (I 2: 4, 35) möchte. Weiterhin gibt es die Strategie »ich mach das, was ich will« (I 5: 2, 49), der bei Nichtnachfrage der Werke bewusst entsprechende Konsequenzen folgen können: »Dann mach ich eben das, was ich jetzt mach. Und hab früher andere Jobs gemacht« (I 5: 2, 50 f.).

Hinsichtlich künstlerischer Rahmenbedingungen wurde ausgesagt, dass im zeitlichen Verlauf Verschlechterungen zu beobachten seien. So kann beispielsweise im Schauspiel auf veränderte Rahmenbedingungen verwiesen werden: »Es wurden viele Theater geschlossen, das heißt viele Schauspieler wurden rausgespült in die Arbeitslosigkeit oder suchen Jobs und es ist einfach härter geworden« (I 3: 14, 20 ff.). Andererseits wurden konkrete Entscheidungen genannt, die sich auf die Interviewten unmittelbar auswirken: »Der [Manager vom Stadel] is' [...] der will die Museen voll bekommen, der will n Umsatz machen« (I 2: 17, 28 f.).

Unabhängig von der Bewertung der jeweiligen Zustände im Zeitverlauf wird hierbei erstens deutlich, dass die Entscheidungen hinsichtlich Schließung als Kostenersparnis und gesteigerter Auslastung eines Museums der Ratio ökonomischer Effizienz folgt. Zweitens zeigt sich, dass ein Rückgängigmachen solcher Entwicklungen nicht im direkten Einflussbereich der Befragten auszumachen ist. Insgesamt ist ein Nachverfolgen der Verantwortlichkeiten für Entscheidungen nur schwerlich möglich und es kann von verschiedenartigen Abhängigkeiten, Hierarchiestufen und machtasymmetrischen Beziehungen ausgegangen werden. Auf alltäglicher Ebene bedeutet dies, solchen Entscheidungen Anderer entweder zu begegnen oder zu versuchen, ihnen zu entkommen: »Ich möchte das nicht mehr, weil ich [emp]finde das nicht mehr als kreativ. Oder: In so einem Umfeld kann ich nicht mehr kreativ – und ich bin eigentlich ziemlich hart im Nehmen« (I 3: 14, 22 ff.).

Zusammenfassend kann ausgesagt werden, dass sich die Bedingungen, in denen sich die vorgefundenen Arbeitsverhältnisse vollziehen, von verschiedenen städtischen Institutionen und anderen Machtpunkten abhängen. Diese verfolgen eigene Strategien und haben direkt wie indirekt einen bestimmten Einfluss auf das Feld der Künstler*innen und

damit deren Lebensbedingungen in der Stadt. Ökonomische Effizienz scheint künstlerische Arbeit direkt zu beeinflussen. In der Interviewsituation war auffällig, dass es gerade Politikmaßnahmen und Entwicklungen im unmittelbaren, räumlichen Umfeld sind, welche als die Lebensbedingungen der Interviewten besonders prägend wahrgenommen werden. Hierbei sind nicht nur Entscheidungen im Kunstbetrieb zu nennen, sondern ebenso hinsichtlich des kommunalen Haushalts, Wohnraum und bezüglich der Nutzung geeigneter Gewerbeflächen; beispielsweise durch städtische Vermittlungsinstanzen wie RADAR Frankfurt³. Als Besonderheit der städtischen Politik Frankfurts wurde ausdrücklich deren Fokussierung auf die sogenannte *Creative Economy* bemängelt. Während diese Form an Kreativität seitens der Stadt Frankfurt als nützlich und ökonomisch verwertbar betrachtet wird, wird den Interessen des sich als eigentlich kreativ empfindenden Kunstsektors ein zu einseitiger Stellenwert beigemessen, so die Kritik:

»Das Wort ›Kreativität‹ mag ich überhaupt nicht. Das ist ja mittlerweile gerade in. In Frankfurt heißt es ›Kreativwirtschaft‹ und da wird alles Mögliche drunter gemischt. [...] Zum Beispiel hatte ich eine Studentin, die in einem Kaufhaus gearbeitet hat, und in der Stellenausschreibung hieß es, man muss kreativ sein. Also, auch da wird es mittlerweile gebraucht. Und ich fühle mich überhaupt nicht kreativ.« (I 6: 3, 3 ff.)

Kreativität und Arbeit - Zusammenführung des Vorgefundenen

Die bislang beschriebenen Arbeitsverhältnisse sind in ihrer vorgefundenen Form als Frankfurt am Main-spezifisch zu begreifen und Ausdruck von örtlichen gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen. Gleichzeitig unterliegen sie übergeordneten gesellschaftlichen Einflüssen, sodass allgemeine Aussagen über den lokalen Kontext hinaus möglich sind. Die Darstellung der Arbeitsverhältnisse beruht im Wesentlichen auf den von uns inhaltlich verdichteten Aussagen der Befragten. An dieser Stelle sollen das im Forschungsfeld Vorgefundene unter Rückgriff auf persönliche Eindrücke, theoretische Arbeiten und Diskussionen innerhalb unserer Forschungsgruppe verdichtet und abschließend reflektiert werden.

Bei der Betrachtung des Gesprächsinhalts fällt auf, dass von grundlegenden, strukturellen Bestandteilen der vorgefundenen Arbeitsrealität kaum gesprochen wird. So ist Kreativität als das, was im Wesentlichen mit künstlerischem Schaffen assoziiert wird, in den Interviews unerwartet wenig thematisiert worden. Eine Definition dessen, was Kreativität ausmacht, ist oder sein soll, kann auch nach Abschluss der Feldphase nicht begrifflich präzise definiert werden. Ferner beruht die regelmäßige, individuelle Daseinssicherung der befragten Personen größtenteils nicht auf dem Verkauf von Werken, sondern maßgeblich auf Tätigkeiten als Lehrende und als sonstige Dienstleistende; und damit

³ vgl. <http://www.radar-frankfurt.de> (Zugriff: 20.09.2014).

auf eher typischen, als un kreativ assoziierten oder als ›normal‹ befundenen Arbeitsstellen. Dennoch wurden sie von uns – und übereinstimmend mit ihrer jeweiligen Selbstsicht – primär als Künstler*in und gerade nicht als Lehrer*in, Professor*in oder Handwerker*in verstanden und befragt. Es wird davon ausgegangen, dass diese Unterscheidungen nicht bedeutungslos sind. Mit Hilfe theoretischer Vorarbeiten sollen daher abschließende inhaltliche Aussagen skizziert werden.

Wenn Reckwitz (2012) Kreativität als zentralen Ausdruck der gegenwärtigen Ökonomie fasst, stellt sich die Frage nach Abgrenzung künstlerischer Tätigkeit von anderen Tätigkeiten. Der Versuch, diese bedeutsame Unterscheidung durch teilnehmende Beobachtung zu bestimmen, scheiterte; das Zuschauen im Arbeitsprozess wurde als störend empfunden und konnte nicht nachvollzogen werden. Auch direktes Nachfragen erzeugte hierbei keinen Initialmoment. Beobachtungen und situatives Nachfragen zeigten beispielsweise, dass eine Person in repetitiver Manier Gipsfiguren mit Hilfe von Formen gießt, während sie zuvor ›ausschließlich Einzelstücke‹ modellierte (Feldtagebuch, Eintrag vom 19.06.2014, Gespräch vor Beginn der elektronischen Interviewaufzeichnung). Die Beobachtungen einzelner Ateliers sowie verschiedene Webpräsenzen erweckten ferner den Eindruck, dass häufig die gleichen Motive auf verschiedenartige Materialien und Leinwandgrößen gemalt wurden; mitunter gar als maßangefertigte Auftragsarbeiten. Durch die vorgefundene Verschiedenartigkeit der Tätigkeiten nimmt die Schwierigkeit der definitorischen Abgrenzung von Kreativität und Künstler*innen als kreativ Tätige weiter zu. Diese Unklarheit der Abgrenzung könnte auf einen charakteristischen Markt hinweisen, in welchem unterschiedlichste Vorstellungen und Nachfragen gleichzeitig befriedigt werden: »Dass sich an Kreativität so unterschiedliche Assoziationen knüpfen lassen, ist nicht zuletzt ein Grund dafür, dass niemand sie missen will« (Bröckling 2004: 141). Das Zitat von Bröckling macht deutlich, dass die Frage, was Kreativität ist und welche Bedeutung ihr zugeschrieben wird, subjektiv bestimmt wird, sodass die Bestimmung des Begriffs damit situativ und unpräzise ist. Folglich wird der jeweilige Wert eines kreativen Produkts durch soziale Aushandlungsprozesse im jeweiligen Netzwerkraum bestimmt und kann nicht klar definiert werden.

Als eine in diesem Sinn kreative Person wahrgenommen zu werden scheint als Vorteil in derartigen Aushandlungsprozessen zu gelten, sodass die regelmäßige Erschaffung von Kunstwerken ebenso essentiell ist wie die Teilnahme am Höchster Designparcours oder das Bemalen von Bestandteilen eines Karnevalszugs im Stadtteil. Die jeweilige Verhandlungsposition aus Sicht der Künstler*innen ist umso besser, je mehr körperlich-personifizierte Genialität ihr zugeschrieben wird, was mittels produktiver Distinktion und Neuartigem erreicht werden kann. Die ihnen so offerierten Angebote können dann zur Deckung individueller oder familiärer Reproduktion verwendet werden. Gleichzeitig stärken entlohnte Gefälligkeiten die Netzwerkbeziehung und verfestigen diese: »Der kreativ Handelnde gleicht dem erfolgreichen Investor: Er spekuliert auf die Zukunft und

sucht seine Chancen jenseits der ausgetretenen Pfade. »Buy low and sell high« heißt sein Prinzip« (ebd.: 142).

Es ist ferner anzunehmen, dass die vorgefundenen Paralleltätigkeiten Ausdruck der jeweiligen, persönlichen Netzwerkkontakte darstellen. So kann durch geschickte Diversifizierung (nach Vorbild des Kapitalmarkts) der individuellen Beschäftigungsformen grundsätzlicher Reproduktionsdruck und individueller Expressionswunsch vereint und damit verbundenes Risiko verringert werden. Möglich wird dies, weil eine gesellschaftliche Nachfrage nach etwas besteht, dass Kreativität genannt werden kann (Reckwitz 2012: 10). Woraus diese Nachfrage sich genau speist, kann im Rahmen dieses Beitrags nur vermutet werden.

Es kann angenommen werden, dass die Chance auf einen erfolgreichen Verkauf im Sinne einer Buchung oder Einstellung die Zuschreibung von Kreativität unabdingbar ist. Je unklarer die Vorstellung von Kreativität dabei ist, umso höher die Wahrscheinlichkeit, dass Angebot und Nachfrage zusammenfallen: »Weil nicht exakt zu definieren ist, was Kreativität ist, wuchern die Metaphern« (Bröckling 2004: 140). Die vorgefundenen Werke und die individuelle Bewertung derselben innerhalb unserer Forschungsgruppe drücken dies aus – »Ist das überhaupt Kunst?« war eine häufig diskutierte Frage, die nicht im Konsens beantwortet werden konnte.

Klar ist, dass Kreativität irgendwas Neues (Reckwitz 2012: 10) beinhaltet und/oder irgendwie anders (Bröckling 2004: 143) sein muss. Als solche passt sie in das gegenwärtige gesellschaftliche Zeitalter und vereint Innovation, Distinktion und damit ökonomischen Fortschritt, wie auch Individualität und Differenzierung. Als Imperativ der allgemeinen Arbeitswelt ist sie somit als »mittelbare Form der Kontextsteuerung« (Bröckling et al. 2004: 13) ebenso dienlich wie beispielsweise flexibel zu sein; als Ausdruck für gesteigerte Produktivität und Innovationsdruck zu Gunsten des grundlegenden Ziels Wachstum und effizientere Wertschöpfung. Die unbestimmte Definition dessen, was Kreativität ist – irgendwie »schöner«, irgendwie »besser«, irgendwie »effektiver«, irgendwie »anders« – macht es gleichsam leichter und schwieriger den Imperativ kreativ sein zu müssen zu befolgen. Der gesellschaftliche verbreitete (private) Besuch entsprechender Workshops und das institutionelle Bildungsangebot an Schule und Universität könnten hiervon eine entsprechend beobachtbare Folge sein, von denen die befragten Personen ausreichend gut leben können um sich ansonsten, wie ausgesagt, selbst zu verwirklichen. Ein Rundgang durch die Stadt Frankfurt zeigt, dass Ergebnissen dieses unklaren Bedürfnisses abseits von Galerien, Museen und sonstigen Institutionen begegnet werden kann (beispielsweise in Form von offiziell beauftragter gesellschaftskritischer Graffiti-Kunst an prominenten Gebäuden; der Gestaltung der U-Bahnhaltestelle Habsburger Allee; von bedruckter Kleidung als ausgewiesenen Kunstwerken; des Designs von Wahrzeichen wie dem Euro-Symbol oder seriell gefertigten Mini-Goethes). Ohne eine

präzise Definition ist fast alles als kreativ akzeptiert, was nicht als normal empfunden wird.

Gesellschaftlich überschneiden sich hierin Reckwitz These des kreativen Imperativs aus sozialer Erwartung und individuellem Wunsch mit der Ansicht der Kontextsteuerung als mittelbare Form gesteigerter Nützlichkeit, welche sich im in Arbeitsverhältnissen ebenso niederschlagen wie institutionell und ferner im Stadtbild (vgl. Bröckling et al. 2004:13). Bröckling (2004: 144) macht in seiner theoretischen Abhandlung deutlich, dass der Ausweg aus dieser Situation keineswegs in der Affirmation des Kreativen, noch in dessen kompletter Negation liegt. Vielmehr gelte es, vom Imperativ abzuweichen: »Man kann nicht *nicht* kreativ sein, aber vielleicht kann man aufhören, allzeit kreativ sein zu wollen« (ebd., Herv. i. O.). Dieser Vorschlag fand im Jahr 2014 in Frankfurt am Main empirisch seine Entsprechung und ist daher womöglich politisch relevanter, als es zunächst scheint: »Manchmal sitze ich auch einfach nur tagelang im Atelier und trinke Kaffee und lese Zeitung« (Feldtagebuch, 25.06.2014, Gespräch nach Ende der elektronischen Interviewaufzeichnung).

Abschließende Betrachtung

Das Ziel des Forschungsprojektes war es, vorgefundene Arbeitsverhältnisse von kreativ tätigen Künstler*innen in Frankfurt am Main zu analysieren. Die Auswertung von empirischem Material auf Basis von sechs narrativ geführten Interviews mit als Künstler*innen verstandenen Personen diente als empirische Grundlage und wurde um eine tiefgehende theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema kreative Arbeit ergänzt.

Das allgemeine und berechtigte Entsetzen über schlechte Bezahlung und Existenzangst (zum Beispiel verstanden als ›Prekarisierung‹), steigendem und dennoch akzeptiertem Leistungsdruck (oft ›Flexibilisierung‹) und positiv besetztem Innovationsimperativ (Kreativität) gegenwärtiger Arbeitsverhältnisse wird durch die vorliegende Studie um eine bedeutende Nuance erweitert. Die interviewten Personen machen deutlich, dass ihre Berufswahl eine bewusste Abgrenzung zu durchschnittlichen Beschäftigungsformen darstellt und Ausdruck eines selbstbestimmteren Lebensstils ist. Einerseits wurden typische Festanstellungen zuvor ausprobiert und wieder verworfen, andererseits bewusst nie angestrebt; eine Verantwortung für die individuelle Situation wird zuallererst sich selbst zugeschrieben. Die vorgefundene Haltung zu Arbeit spiegelt eine kompromisslose Haltung zum individuellen Leben an sich wider: Die gesellschaftliche Erwartung, ›normal‹ zu arbeiten wird den eigenen produktiven (Expressions-)Wünschen und Erwartungen entsprechend untergeordnet; wohlwissend, dass dies erstens in der Selbstständigkeit existenzgefährdet sein kann und zweitens auch, dass eine Festanstellung innerhalb des gewählten kreativen Berufes oft nur ein relatives Sicherheitsgefühl erzeugt.

Die vorgefundenen Arbeitstätigkeiten waren grundlegend projektbasiert und verfügen folglich über eine spezifische Zeitlichkeit von vorhersehbarer Unregelmäßigkeit; gekennzeichnet von abgrenzbaren Phasen, geldwerten Tätigkeiten und damit verbundener Ungleichverteilung an Leistungsdruck, Aufwand und Freizeit. Auch auf den Zusammenhang von spekulativen Vorleistungen und zeitlich nachgelagerter Entlohnung kann verwiesen werden, woraus sich eine spezifische Zeitlichkeit ergibt, die die vorgefundenen Arbeitsverhältnisse kennzeichnet. Die charakteristische Vergänglichkeit – Neues wird alt, Distinktion gewöhnlich – von als kreativ empfundenem Output befeuert dies zusätzlich. Allein vor der Frage woher das Einkommen zum Überleben stammt, stehen die Befragten mit einer andauernden Regelmäßigkeit.

Zur Beantwortung dieser Frage stellen Netzwerke eine Möglichkeit der potenziellen Akquise von Präsenzen und/oder Aufträgen mit monetärer Entlohnung dar. Gleichmaßen müssen diese Kontakte gepflegt werden, zum Beispiel durch unbezahlte Vorleistung, wie sie Einzelprojekten und Auftragsarbeiten typischerweise vorauszugehen scheinen. In sozialer Hinsicht sind individuelle Netzwerkkontakte als Zusammenhang persönlicher Einzelbeziehungen folglich von zentraler Bedeutung und können helfen, Entlohnungsunterschiede zu erklären.

Ebenfalls ist Raum für das künstlerische Subjekt höchst relevant: Erstens in funktionaler Hinsicht als Arbeitsraum abseits der privaten Räumlichkeiten, zweitens als Präsenzort der Kunst, der Verkäufe ermöglicht und drittens stellt er ein bedeutendes Symbol, ein materielles Zeichen dar, Künstler*in zu sein. Gleichmaßen ist Raum als Restriktion zu begreifen: Nicht alles kann im typischerweise gemieteten Atelierraum erschaffen oder im entsprechenden Präsentationsraum ausgestellt und verkauft werden. Besonders hohe Raumkosten wirken sich dabei oft existentiell bedrohend aus.

Daher bedarf ein solch risikobehafteter Lebensstil einer gewissen Absicherung mittels Zusatztätigkeiten, welche im vorliegenden Fall vor allem im Umfeld institutioneller wie privater Lehre und damit in Form einer gewöhnlichen Anstellung lag. Diese (Neben-)Tätigkeiten aller Befragten sind im erweiterten Umfeld des Kunstbetriebs zu verorten. Die Güte der Arbeitsergebnisse ist, aufgrund der Subjektivität von Kreativitätsverständnissen, nicht überindividuell bewertbar. So beruhen Einschätzungen von Qualität, Güte oder Kreativitätsaufkommen auf den Zuschreibungen und Vorstellungen der Kund*innenschaft, welche auch aus der individuellen Performance der Künstler*innen hervorgehen. Die Reputation als kreative Person erhöht dabei ebenso die Chance auf Kunstverkäufe wie auf Zusatztätigkeiten im erweiterten Umfeld. Diese sind subjektiv der künstlerischen Tätigkeiten nachgelagert: Man ist vorrangig Künstler*in (und nicht beispielsweise Lehrer*in) und präsentiert sich anderen Menschen genau so. Der Begriff Überlebenskünstler*in fasst diese Überlegungen zusammen; als eine kontextabhängige, die eigene Reproduktion sichernde Positionierung hinsichtlich künstlerischer Arbeit, im Feld von Selbst- und Fremdzuschreibungen, sich überlagernder Aufträge, Anstellungen

und Netzwerkkontakte sowie regelmäßiger Unregelmäßigkeit, einer multiplen Bedeutung von Raum und daraus resultierender Unsicherheiten. Um zu erklären, warum Kreativität in diesem Spannungsfeld notwendigerweise unbestimmt bleiben muss, kann mittels Bröckling et al. (2004) argumentiert werden, dass Kreativität als gegenwärtige gesellschaftliche Form nur so ihre notwendige Akzeptanz hervorrufen kann: Neu und anders. Fehlen präzise Kriterien, was Kreativität bedeutet, gibt es gerade kein Endziel des Neuen, Anderen, Effektiven – stetiges Umdenken und Wachsen ist möglich. Es lässt sich hieran anschließend vermuten, dass eine aktive Förderung einer *Creative Economy* durch diese Unregelmäßigkeiten und starke Abhängigkeit von den individuellen Motiven der Künstler*innen eher schwer umzusetzen wäre.

Das Aufzeigen des skizzierten Spannungsfeldes zwischen individuellem Reproduktionsdruck und überindividueller Bewertung der jeweiligen Tätigkeit beziehungsweise des Ergebnisses beruht maßgeblich darauf mit den Personen gesprochen, ihre Arbeitsumgebung beobachtet und ihre Haltung zu Arbeit erfragt zu haben. Die damit einhergehenden Fragen, aus welchem Motiv heraus genau diese Tätigkeit ausgeübt, was genau verkauft und wie denn eigentlich überlebt wird, sind dabei von höchster Relevanz. Eine umfangreichere, vergleichende und mikroanalytische Studie zu zeitgenössischen Arbeitsverhältnissen anzuregen, ist die logische Konsequenz aus den vorliegenden Ergebnissen. Die mikroanalytische Befragung verschiedenartig Beschäftigter kann geeignet sein, um gesellschaftliches Wirtschaften durch eine vergleichende Analyseperspektive besser verstehen zu können und eventuelle Abhängigkeiten zwischen Selbst-, Fremdschreibungen und Reproduktionsdruck auch in Berufsfeldern, die nicht unbedingt als kreativ gelten, aufzeigen zu können. Im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojekts konnten gesamtgesellschaftliche Aussagen nur angedacht werden. Gleichmaßen beruht hierauf das spezifische Potential des Forschungsprojekts unter einer Leitfrage, welche das im Falle der erforschten Künstler*innen vorgefundene Spannungsfeld aus Reproduktionsdruck und Netzwerklogiken sowie daraus resultierenden Unsicherheiten abbildet: Sagt mal – wie überlebt ihr eigentlich?

Literatur

- Amin, A. (2006): Kulturelle Ökonomie der Stadt. In: C. Berndt (Hrsg.) *Denkanstöße zu einer anderen Geographie der Ökonomie*. Bielefeld: transcript.
- Berndt, C., P. Goeke, P. Lindner und V. Neisen (2008): *Kreativwirtschaftsbericht Frankfurt*. Frankfurt am Main: Institut für Humangeographie.
- Berndt, C. (2012): The Creative Economy at Work. In: *Erde* 143(4), 335–350.
- Boltanski, L. und E. Chiapello, (2003): Die Arbeit der Kritik und der normative Wandel. In: M. v. Osten und B. v. Bismarck (Hrsg.) *Norm der Abweichung*. Zürich: Voldmeer, 57–80.

- Bradshaw, M. und E. Stratford (2010) Qualitative Research Design and Rigour. In: I. Hay (Hrsg.) *Qualitative Research Methods in Human Geography*. Oxford u.a.: Oxford University Press, 69–80.
- Bröckling, U. (2004): Kreativität. In: U. Bröckling, S. Krasmann und T. Lemke (Hrsg.) *Glossar der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 139–144.
- Bröckling, U., S. Krasmann und T. Lemke (2004): Einleitung. In: U. Bröckling, S. Krasmann und T. Lemke (Hrsg.) *Glossar der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 9–15.
- Castree, N. (2004): Economy and Culture are Dead! Long Live Economy and Culture! In: *Progress in Human Geography* 28(2), 204–226.
- Florida, R. L. (2004): *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York: Basic Books.
- Horkheimer, M. und T.W. Adorno (1988, c1969): *Dialektik der Aufklärung: Philosophische Fragmente*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Kleemann, F., U. Krähnke und I. Matuschek (2009): *Interpretative Sozialforschung: Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, U. (2007): *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Küsters, I. (2009): *Narrative Interviews: Grundlagen und Anwendungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lange, B. (2008): Cool Frankfurt Revisited? Zwei Rückblicke – ein Ausblick. In: O. Frey (Hrsg.) *Kreativen: Wirkung: Urbane Kultur, Wissensökonomie und Stadtpolitik*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, 71–75.
- Lemke, T. (2004): Flexibilität. In: U. Bröckling, S. Krasmann und T. Lemke (Hrsg.) *Glossar der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 82–88.
- Mattisek, A., C. Pfaffenbach und P. Reuber (2013): *Methoden der empirischen Human-geographie*. Braunschweig: Westermann.
- Mayring, P. (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. In: U. Flick (Hrsg.) *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. Reinbeck: Rowohlt, 468–474.
- McRobbie, A. (2002): Clubs to Companies: Notes on the Decline of Political Culture in Speeded Up Creative Worlds. In: *Cultural Studies* 16(4), 516–531.
- McRobbie, A. (2011): Re-Thinking Creative Economy as Radical Social Enterprise. In: *Variant* 42.

- Osten, M. v. (2007): Unberechenbare Ausgänge. In: G. Raunig und U. Wuggenig (Hrsg.) *Kritik der Kreativität*. Wien: Turia + Kant, 103–120.
- Peck, J. (2008): Das Kreativitätsskript. Eurozine, <http://www.eurozine.com/pdf/2008-11-19-peck-de.pdf> (Zugriff: 26.06.15).
- Pratt, A. C. (2008): Creative Cities: The Cultural Industries and the Creative Class. In: *Geografiska Annaler, Series B: Human Geography* 90(2), 107–117.
- Raunig, G. (2007): Kreativindustrie als Massenbetrug. In: G. Raunig und U. Wuggenig, (Hrsg.) *Kritik der Kreativität*. Wien: Turia + Kant, 67–78.
- Reckwitz, A. (2012): *Die Erfindung der Kreativität: Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung*. Berlin: Suhrkamp.
- Rosenthal, G. (2005): *Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung*. Weinheim u.a.: Beltz Juventa.
- Sassen, S. (2001): *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton: Princeton University Press.
- Siemund, S. (2013): *Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit: Eine pädagogische Analyse*. Wiesbaden: Springer VS.
- Voß, G. und H.G. Pongratz (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, 131–158.
- Waldschmidt, A. (2004): Normalität. In: U. Bröckling, S. Krasmann und T. Lemke (Hrsg.) *Glossar der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 190–196.
- Winchester, H. und M. Rofo (2010): Qualitative Research and Its Place in Human Geography. In: I. Hay (Hrsg.) *Qualitative Research Methods in Human Geography*. Oxford: Oxford University Press, 3–25.

Empirisches Material

- Projekt »Kreative Arbeitsverhältnisse« Feldtagebuch, Eintrag vom 16.06.2014.
- Projekt »Kreative Arbeitsverhältnisse« Feldtagebuch, Eintrag vom 25.06.2014.
- Projekt »Kreative Arbeitsverhältnisse« Interview 1, 16.06.2014, Frankfurt.
- Projekt »Kreative Arbeitsverhältnisse« Interview 2, 20.06.2014, Frankfurt.
- Projekt »Kreative Arbeitsverhältnisse« Interview 3, 24.06.2014, Frankfurt.
- Projekt »Kreative Arbeitsverhältnisse« Interview 4, 07.07.2014, Frankfurt.
- Projekt »Kreative Arbeitsverhältnisse« Interview 5, 07.07.2014, Frankfurt.
- Projekt »Kreative Arbeitsverhältnisse« Interview 6, 09.07.2014, Frankfurt

Arbeit ist kurz – Leiharbeit im produzierenden Gewerbe

Zusammenfassung

Atypische Beschäftigungsformen haben, über einen längeren Zeitraum gesehen in Deutschland, wie auch in anderen führenden Industrieländern, zugenommen. Eine stark kontrovers diskutierte Form davon ist Leiharbeit. Sie bietet Unternehmen im produzierenden Gewerbe, trotz höherer Kosten im Vergleich zu Stammmitarbeiter*innen, Flexibilisierungsmöglichkeiten innerhalb eines starken globalen Wettbewerbs. Doch die Beschäftigung in einem Leiharbeitsverhältnis hat Auswirkungen auf den Lebens- und Arbeitsalltag, die eng miteinander verbunden sind. Aus einer praxeologischen Perspektive betrachtet der Beitrag, in welche Strukturen und Beziehungen der Arbeit Leiharbeiter*innen eingebettet sind. Während oftmals von einem Dreiecksverhältnis aus Leiharbeiter*innen, Verleih- und Entleihunternehmen gesprochen wird, zeigt die Studie ein weitaus komplexeres Beziehungsgefüge auf. So werden in der Studie ergänzend die Beziehungen zu Mitarbeiter*innen, sowohl in Fest- als auch in befristeten Anstellungen, zur Gewerkschaft und dem Betriebsrat aufgenommen. Mithilfe von leitfadengestützten Expert*inneninterviews mit verschiedenen Vertreter*innen der Branche als auch mit narrativen Interviews mit Leiharbeiter*innen möchte dieser Beitrag die Situation und Positionalität von Leiharbeiter*innen beleuchten und die aktuelle Forschung zu Geographien der Arbeit und Produktion bereichern.

Globaler Wandel der Arbeitsmärkte

Ein globaler Wandel der Arbeitsmärkte hat insbesondere innerhalb der führenden Industrieländer neue fragmentierte und durch Unsicherheit bestimmte Arbeitsformen hervorgebracht. Verschiedene Faktoren, wie Arbeitsmarktderegulierungen, Kürzungen im öffentlichen Etat vieler Länder, Lohnkürzungen und der zunehmende Einsatz von Werkverträgen, befristeten Stellen sowie Leiharbeit¹ werden häufig als Antworten auf einen steigenden globalen Wettbewerb im produzierenden Gewerbe gesehen (vgl. Coe 2013: 275). Aus Unternehmenssicht erfordert ein zunehmender globaler Wettbewerb

¹ In der öffentlichen Diskussion und auch wissenschaftlichen Literatur werden die Begriffe Leiharbeit, Zeitarbeit oder Personalleasing oft synonym verwendet und beziehen sich alle auf das Arbeitgeberüberlassungsgesetz (AÜG), das die Überlassung eines*iner Arbeitnehmer*in an ein anderes Unternehmen regelt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013: 4). Im Folgenden verwenden wir allerdings den Begriff der Leiharbeit, da bei unserer Forschung die Praxis der Entleihung von Arbeiter*innen aus der Perspektive der Leiharbeiter*innen im Vordergrund steht und wir diese von anderen atypischen Beschäftigungsformen abgrenzen möchten, wie Werkverträge oder insbesondere befristeten Verträgen, die sich deutlicher über die Zeitkomponente auszeichnen.

Flexibilisierungsinstrumente, um schnell auf veränderte Auftragslagen reagieren zu können. Leiharbeitsfirmen nehmen hier eine zentrale Zwischenrolle bei der Vermittlung von Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt wahr. Während laut ManpowerGroup Deutschland (2014: 1), einem führenden Unternehmen der Branche, dessen erste Filiale in Deutschland bereits 1965 in Frankfurt am Main eröffnet wurde, hat sich die Branche seit den 1990ern ausgehend von ihren Kernregionen in Nordamerika und Europa verstärkt internationalisiert. In vielen Ländern haben sich so Unternehmen, wie Manpower, Adecco oder Randstad global durch Diversifizierung der angebotenen Arbeitsformen ihren eigenen Markt geschaffen (vgl. Ward 2004).

Trotz dieser Globalisierungsstrategien ist die Branche in spezielle und durchaus unterschiedliche nationale Arbeitsmarktbestimmungen eingebettet (vgl. Coe 2013: 275). So ist in Deutschland mit der Einführung der sogenannten Hartz-Reformen zum 1. Januar 2004 ein deutlicher Anstieg von Leiharbeit einhergegangen. Diese beinhalteten eine weitgehende Deregulierung des seit 1972 bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), wodurch in den Folgejahren der Einsatz von Leiharbeit besonders im produzierenden Gewerbe starken Zuwachs erfuhr (vgl. Walwei & Ziegler 2012: 14, Boemke 2013: 154). Leiharbeit gilt in Deutschland als eine Form von atypischer Beschäftigung, die im Gegensatz zu einer unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeittätigkeit des Normalarbeitsverhältnisses steht (vgl. Statistisches Bundesamt 2014). Die unmittelbaren Auswirkungen dieser globalen Veränderungen zeigen sich jedoch weniger auf einer nationalen Maßstabsebene, sondern vielmehr auf lokaler Ebene in den alltäglichen Lebens- und Arbeitspraktiken der Arbeiter*innen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden häufig im Zusammenhang mit Prekarität verhandelt (vgl. Siemund 2013: 23 f.), wobei wir anstelle einer Generalisierung vielmehr die Positionalität einzelner Leiharbeiter*innen in den Blick nehmen wollen, um Aussagen zu prekären Lebensverhältnissen durch Leiharbeit treffen zu können.

Lier (2009: 47) sieht in der Anstellungsform bei Leiharbeitsfirmen und dem Einsatz in verschiedenen Unternehmen eine mehrdimensionale Fragmentierung. So entstehe administrativ eine Fragmentierung durch ein komplexes Dreiecksverhältnis aus Leihfirma, Entleihfirma und Leiharbeiter*in, wodurch sich unübersichtliche soziale Strukturen ergeben. Eine zeitliche Fragmentierung entstehe zudem durch eventuelle unregelmäßige Arbeitszeiten sowie durch eine langfristige Unsicherheit bezüglich der Einsatzdauer bei den Entleihbetrieben.

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich aus einer Mikroperspektive mit dem Lebens- und Arbeitsalltag von Leiharbeiter*innen, bei der die Einbettung in vielfältige soziale Strukturen aufgezeigt werden soll. Ziel des Beitrags ist es, ein aktuelles Bild vom Leben mit Leiharbeit im produzierenden Gewerbe in Frankfurt am Main zu zeichnen. Dies ist besonders vor dem Hintergrund interessant, dass die bestechende Bedeutung des Bankensektors sowie des Flughafens die ökonomische Bedeutung der Industrie, zu Unrecht,

in den Hintergrund drängt (vgl. Lindner et al. 2013: 32). Es sollen die kontextuellen Bedingungen für die Auswirkungen von Leiharbeit auf den Alltag, das Privatleben und die Lebensplanung der Menschen herausgearbeitet werden. Während bisherige Studien überwiegend auf äußere Merkmale von Leiharbeiter*innen eingingen, um beispielsweise aufzuzeigen, dass »der durchschnittliche Leiharbeitnehmer männlich, eher jung, oftmals als Hilfsarbeiter tätig ist und eher eine geringere Qualifikation aufweist« (Walwei & Ziegler 2012: 21), liegt der Fokus dieses Beitrags auf den dahinterliegenden sozialen Strukturen im Lebens- und Arbeitsalltag. Damit öffnen wir uns in unserem Beitrag sensiblen Themenbereichen zu denen sich ein Zugang nicht leicht gestaltete. So macht der Beitrag auf einige Punkte aufmerksam, die für weitere Forschungen als Ausgangspunkt dienen können. Nicht im Rahmen der Forschung möglich war es hingegen, ein umfassendes Bild vieler unterschiedlicher Perspektiven aus unterschiedlichen Unternehmen auf Leiharbeit zu gewinnen.

Der Beitrag schließt an bisherige Forschungen zu Geographien der Arbeit und Leiharbeit an, zu deren aktuellen Stand der nächste Abschnitt einen Überblick gibt. Der eigene thematische, kontextuelle sowie konzeptionelle Ansatz wird in Abschnitt 3 vorgestellt. Methodisch wurden für den Beitrag verschiedene Methoden der qualitativen Sozialforschung angewandt, insbesondere halbstrukturierte Leitfadeninterviews. Der methodische Zugang wird in Abschnitt 4 sowohl ausführlicher erläutert als auch kritisch reflektiert, bevor in Abschnitt 5 die Ergebnisse präsentiert werden. Deutlich wird, dass Leiharbeiter*innen in weitaus komplexere Beziehungsgefüge als ein Dreiecksverhältnis eingebettet sind, aus denen sich unmittelbar verbundene Auswirkungen sowohl für das alltägliche Arbeits- als auch Privatleben ergeben. Abschnitt 6 fasst die gewonnenen Kernkenntnisse abschließend zusammen und reflektiert zudem einige Schwierigkeiten, die sich im Forschungsprozess ergeben haben.

Geographien der Arbeit

Leiharbeit ist ein soziales Phänomen, das über die letzten Jahrzehnte hinweg eine stetig wachsende Aufmerksamkeit auf sich zog (vgl. Coe et al. 2007). Die Betrachtung von Arbeit erhielt in den 1980er Jahren einen vermehrten Anteil in der geographischen Forschung (vgl. Berndt & Fuchs 2002: 159). Daraus entwickelte sich das facettenreiche Forschungsfeld der *Labour Geographies* (vgl. zum Beispiel Castree 2007, Castree et al. 2004, Coe & Jordhus-Lier 2011, McMorran 2012, Morrison 2009). Überblickgenerierende Arbeiten zu *Geographies of Production* (vgl. Bathelt 2003, 2005, 2006, Reimer 2007, 2009a, 2009b, Coe 2013, Jones 2013) und *Industrial Geographies* (vgl. Malmberg 1996, 1997, Yeung 2000, 2001, 2002) benennen verschiedene Überlegungen zu Produktion und Industrie und dienen in Zusammenhang mit den *Labour Geographies* als Ausgangspunkt unserer Forschung.

Leiharbeit als Forschungsgegenstand der Geographie findet besonders in der »Geographies of Temporary Staffing Unit« (GOTSU) an der Manchester University Beachtung. Deren Arbeiten befassen sich sowohl mit der Analyse global agierender wie auch verschiedenen nationalen »Zeitarbeitsindustrien« (vgl. zum Beispiel Coe et al. 2007, 2009, Ward 2003). Geograph*innen aus diesem Zusammenhang betrachten die Organisation von Arbeit auf globaler Ebene und stellen fest, dass Leiharbeit ein Phänomen ist, das seit etwa vierzig Jahren an Bedeutung gewonnen hat (Coe et al. 2007: 2 ff.). Sie machen diese Entwicklung an drei über den Zeitverlauf gestiegenen statistischen Indikatoren fest: die Umsätze der Leiharbeitsbranche, die Zahlen der in Leiharbeit Beschäftigten sowie der relative Anteil der in Leiharbeit Beschäftigten gemessen an der Anzahl aller Beschäftigter. Ward (2003) beschreibt im Zusammenhang mit diesem Bedeutungsgewinn der Leiharbeit eine Internationalisierung von großen Leiharbeitsunternehmen (unter anderem Manpower, Randstad, Adecco) und ihre Praktik durch Diversifizierung der angebotenen Arbeitsformen ihren eigenen Markt zu schaffen.

Die gestiegene Bedeutung von Leiharbeit wird häufig durch die Flexibilisierung von und den Kostendruck auf Produktions- und Arbeitsorganisation erklärt: So sehen Bellmann et al. (2013: 44 f.) und Walwei und Ziegler (2012: 12) Unternehmen mit einem gestiegenen Bedarf an Flexibilität konfrontiert. Begründet sei dieser durch Globalisierungsprozesse (zum Beispiel den Abbau von Handelshemmnissen) sowie technischen, organisatorischen und demographischen Veränderungen, die zusammenwirkend der betrieblichen Kostenstruktur eine gesteigerte Bedeutung zukommen lassen. Neoliberale Formen der Globalisierung sind sowohl auf einer nationalen als auch einer makro-regionalen Ebene zu betrachten:

»The temporary staffing industry plays a strategically important role in delivering labor market flexibility to an increasing range of sectors across the economy as a whole, and hence the sector's geographical expansion has been affected by the extent to which processes of neoliberal labor market deregulation have been pursued at both the national and macro-regional scales.« (Coe et al. 2007: 506)

Dieser Flexibilisierungsbedarf werde vor allem durch Beschäftigte in sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen gedeckt (vgl. Bellmann et al. 2013: 44). Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden häufig (vgl. Siemund 2013: 23 f.) mit Prekarität in Verbindung gebracht, die sich je nach Einzelfall durch geringere Entlohnung, Arbeitsplatzunsicherheit oder physische und psychische Belastungen durch die Arbeitssituation auszeichnen kann. Leiharbeit, die sich mindestens durch ihre Befristung vom Normalarbeitsverhältnis unterscheidet, gilt somit als eine Form von atypischer Beschäftigung (vgl. Walwei & Ziegler 2012: 15), die von Unternehmen zur Flexibilisierung genutzt wird.

Leiharbeit wird häufig als ein Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitnehmer*innen, Verleih- und Entleihunternehmen verstanden. Diese Dreiecksbeziehungen sollen, dem Vorschlag von Coe et al. (2007: 6) folgend, als ein Zugriffspunkt für eine analytische Betrachtung von Leiharbeit gewählt werden. Besonders umfangreich erforscht wurden Entleihbetriebe und Leiharbeiter*innen, obwohl viele Wissenschaftler*innen sich hierbei hauptsächlich mit Leiharbeit aus der Sicht des Unternehmens (vgl. Bouncken et al. 2012) beschäftigen und dabei oft die Innenperspektive der Leiharbeiter*innen, die wir berücksichtigen wollen, aus dem Auge verlieren. Die Autor*innen (ebd.: 7-9) identifizieren in der Forschungsliteratur vier verschiedene Motivationsgründe für Entleihbetriebe auf Leiharbeit zurückzugreifen: 1) die Flexibilität, durch Leiharbeiter*innen auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können, ohne die Stammebelegschaft verändern zu müssen; 2) die Reduzierung von Rekrutierungs- und Einstellungskosten; 3) die Reduzierung von anfallenden Arbeitskosten durch Leiharbeit; 4) die Vermeidung von Risiken, die ein reguläres Anstellungsverhältnis und die damit einhergehende sozialrechtliche Verantwortung des*der Arbeitgeber*in gegenüber den Arbeitnehmer*innen mit sich bringt.

Den Gedanken von Sitte und Lehmann (2013) folgend, liefern viele Untersuchungen selten kongruente Ergebnisse, obwohl sie ähnliche Fragenkomplexe zugrunde legen. Erklärt wird dies damit, dass »Zeitarbeit eben nicht gleich Zeitarbeit ist« (ebd.: 118) und Leiharbeiter*innen keine homogene Gruppe darstellen. So haben die Beschäftigungsdauer, die Qualifikation der Arbeiter*innen, die (Un-)Freiwilligkeit in Leiharbeit zu arbeiten sowie die Bedingungen in Einsatz- und Verleihbetrieb stets unterschiedlichen Einfluss auf die Ergebnisse dieses Beitrags. Obwohl die bisher geschriebene Literatur einen guten Einstieg in das komplexe Feld der Leiharbeit bietet, bleiben viele Aussagen auf einer recht oberflächlichen Ebene.

Im folgenden Teil wird die Herleitung unserer Fragestellung vorgestellt und hierbei die für uns relevanten theoretischen Bezüge dargelegt.

Eigene Konzeption und Fragestellung

Dem Thema Leiharbeit im produzierenden Gewerbe nähern wir uns konzeptionell aus einer ethnographisch informierten praxeologischen Perspektive an. Die Auseinandersetzung mit Praktiken in der Wirtschaftsgeographie wird von Jones und Murphy (2011) stark fokussiert, die zuletzt gar von einem *Practical Shift* sprechen (Jones 2013). Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine kohärente Forschungsrichtung, sondern vielmehr um die Zusammenführung diverser Zugänge, die sich mit soziökonomischen Praktiken beschäftigen. Die Grundlagen kommen sowohl aus strukturationstheoretischen Arbeiten, der Gouvernementalitätsforschung und Arbeiten zu kommunikativen und diskursiven Praktiken als auch aus der Organisations- und Netzwerkforschung (vgl. Jones & Murphy 2011: 369 f.). In seinem grundlegenden Artikel zu sozialen Praktiken, stellt

Reckwitz (2002: 249) die Unterscheidung zwischen Praxis und Praktiken auf. Praxis stellt einen emphatischen Begriff dar, der alle menschlichen Handlungen umfasst und als Gegensatz zu Theorie gesehen werden kann. Praktik hingegen bezieht sich auf ein routiniertes Verhalten, was aus mehreren Elementen besteht, die miteinander verbunden sind (beispielsweise körperliche Aktivität, mentale Aktivität, Artefakte und ihre Nutzung, Gefühlszustand, Know-How, Hintergrundwissen). Mit einem relationalen Mikroansatz folgen wir Ettliger (2003), indem wir konkret Leiharbeiter*innen und ihre Interaktionen als »Praxisträger« (vgl. Reckwitz 2002: 250) in den Fokus nehmen wollen. Uns geht es um die alltäglichen Lebens- und Arbeitspraktiken, die relational aus den Interaktionen mit verschiedenen Akteur*innen, wie Kolleg*innen, den Angestellten und Arbeiter*innen der Verleih- und Entleihbetriebe aber auch Familie und Freund*innen hervorgebracht werden und in die Leiharbeiter*innen somit eingebettet sind.

Bei der Frage nach der Einbettung von Leiharbeiter*innen in soziale Strukturen der Arbeit greifen wir grundlegend auf den *Embeddedness*-Ansatz zurück. Ausgehend von Granovetters (1985) Ansatz, dass ökonomisches Handeln und Austausch in Strukturen sozialer Beziehungen eingebettet sind, wurde mit der Zeit zwischen verschiedenen Formen von *Embeddedness* unterschieden. Granovetter unterscheidet zunächst zwischen relationaler (soziale Beziehung zwischen zwei Akteur*innen) und struktureller *Embeddedness* (soziale Beziehungen zwischen mehreren Akteur*innen). Hess (2004) definiert in seiner Rekonzeptionalisierung von *Embeddedness* innerhalb der Wirtschaftsgeographie zudem die Kategorien der gesellschaftlichen (Bedeutung des sozialen, kulturellen, politischen Hintergrundes eines Akteurs), der netzwerkbasierten (Einbettung in soziale Netzwerke) sowie der territorialen *Embeddedness* (lokalisierte Verankerungen von Akteuren in globalen Netzwerken) (vgl. ebd.: 180). Grundlegend zu klären sei zudem, wer eigentlich in was eingebettet ist (vgl. ebd.: 167). Das *wer* umfasst in unserem Fall die Leiharbeiter*innen unter Berücksichtigung ihrer gesellschaftlichen Einbettung, während das *was* sich weniger räumlich, als vielmehr in diversen sozialen Beziehungen und Strukturen, die sich durch Leiharbeit ergeben, zeigt.

In Ergänzung an *Embeddedness* beschreibt Giddens (1990) den durch die Macht von Globalisierungsprozessen hervorgebrachten Zustand der *Disembeddedness*, der verkürzt auf die Auflösung lokalisierter sozialer Beziehungen verweist. Somit wollen wir nicht nur die Einbettung, sondern auch Ausgrenzungen und das Herauslösen aus sozialen Strukturen, die durch Leiharbeit erfolgen, betrachten.

Neben *Network Embeddedness* betrachtet Koster (2005) bei seiner Analyse von solidarischem Verhalten in befristeten Verträgen als weitere Kategorie zeitliche *Embeddedness*. Diese Form ermöglicht uns sowohl unterschiedliche relationale Beziehungen beispielsweise zwischen Leiharbeiter*innen und Entleiher*innen, als auch strukturelle Be-

ziehungen der gesamten Mitarbeiter*innenschaft, unter Berücksichtigung der jeweiligen vertraglichen und informellen Regelungen zur Dauer und Verlängerung sowie zu potentiellen Übernahmemöglichkeiten der Beschäftigungsverhältnisse zu analysieren.

Kontextuell beschäftigen wir uns mit der Stadt Frankfurt und der dazugehörigen Rhein-Main Region. Interessant hierbei ist, ob lokale und regionale Besonderheiten im produzierenden Gewerbe spezifische, ortsbezogene Formen von Leiharbeit bedingen. Zum einen dient uns Frankfurt daher in dieser Forschung als Fallbeispiel und als analytische Zugangsperspektive. Das bedeutet, dass Frankfurt als Ort bereits bei der Betrachtung regionaler Gegebenheiten und lokaler institutioneller Strukturen miteinbezogen ist (vgl. Glückler 2001: 222, Hess 2004: 174). In diesem Kontext erfolgt eine lokale Einbettung bei der Auseinandersetzung mit verschiedenen Akteur*innen, die im Umfeld des*der Leiharbeitnehmer*in eine Rolle spielen. Durch den Einbezug eines international im produzierenden Gewerbe tätigen Beispielunternehmens sowie durch eine*n befragte*n Personaldienstleister*in lässt sich anhand international agierender Akteur*innen, ansässig in Frankfurt, eine Brücke zwischen globalen Strukturen und lokalen Gegebenheiten schlagen (vgl. *territoriale Embeddedness*, Hess 2004: 180).

Denn zum anderen wird Frankfurt für uns als Ort über seine lokal-regionale Bedeutung hinaus relevant. In Frankfurt materialisieren sich, durch die Funktion als internationaler Finanzschauplatz, globale Prozesse (vgl. Sassen 1997: 10). Diese Globalisierungsprozesse sind Triebkräfte einer zunehmenden Flexibilisierung mit Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitsorganisation – auch im produzierenden Gewerbe (vgl. Bellmann 2013: 44 f., Walwei & Ziegler 2012: 12). Die Stadt Frankfurt schmückt sich selbst gerne mit dem Titel *Global City* (vgl. Stadt Frankfurt am Main 2014). So werden gerade die Agenten von Globalisierungsprozessen, globale Dienstleistungsunternehmen und Banken oder die Logistikbranche rund um den Flughafen im Rahmen der gesellschaftlichen *Embeddedness* (vgl. Hess 2004: 180) diskursiv in den Vordergrund gerückt. Das produzierende Gewerbe tritt hingegen häufig in den Hintergrund, trotz der langen historischen industriellen Prägung der Region und der gegenwärtigen Bedeutung der Industrie für die Stadt Frankfurt, als der Wirtschaftszweig mit den größten Gewerbesteuerereinnahmen von knapp einem Drittel kurz vor dem Bankensektor (vgl. Lindner et al. 2013: 32).

Die Wirtschaft und damit auch Arbeit können allerdings nicht isoliert als eigenständige Phänomene betrachtet werden, sondern sie sind vielmehr in vielschichtige, sich gegenseitig überlappende soziale Beziehungen eingebettet (vgl. Ettlinger 2003: 161–162).

»It is an integral part of everyday life, full of the contradictions, ethical dilemmas and multiple values that inform the quotidian business of making a living. In short, it is ordinary.« (Lee 2006: 414)

So hat die Erwerbsarbeit neben ökonomischen zahlreiche weitere Funktionen. Sie sorgt für eine alltägliche zeitliche und räumliche Struktur, schafft Identität, ist mitverantwortlich für soziale Integration und Anerkennung, sowohl in der Gesellschaft als auch bei konkreten sozialen Beziehungen (vgl. Siemund 2013: 40 f.). Diese Bedeutungen werden durch alltägliche sozioökonomische Praktiken zum Ausdruck gebracht (vgl. Jones & Murphy 2011: 367, Reckwitz 2002: 245). Durch Leiharbeit können sich in diesen Gefügen Verschiebungen ergeben, sodass wir uns mit den sozialen Auswirkungen und den daraus resultierenden oder fehlenden Einbettungen auf den Alltag, das Privatleben und die Lebensplanung der Betroffenen beschäftigen und herausfinden wollen, ob sich die Bedeutung von Erwerbsarbeit dadurch verändert. Dies einzuordnen, erfordert die Positionalität und die sich ergebenden Machtverhältnisse der sozialen Beziehungen in den Blick zu nehmen.

Das Alltägliche (*Ordinary*) an Leiharbeit mit ihren informellen, außergewöhnlichen und impliziten Praktiken und Regelungen beschreibt den zentralen Forschungsgegenstand unserer Forschung, sodass wir der zentralen Forschungsfrage nachgehen, in welche sozialen Strukturen der Arbeit Leiharbeiter*innen im produzierenden Gewerbe eingebunden sind und wie sich dies, am Beispiel von Frankfurt am Main, in ihren alltäglichen Lebens- und Arbeitspraktiken äußert.

Bezogen auf die unterschiedlichen Formen von *Embeddedness* und *Disembeddedness* betrachten wir konkreter mit einer ersten Unterfrage, welche Formen von Ein- und Ausgrenzung sich durch Leiharbeit ergeben. Die Ergebnisse möchten wir abschließend aktuellen gesellschaftlichen Diskursen zu Leiharbeit, die auch bei der Forschung allgegenwärtig waren, entgegensetzen. So wird auf der einen Seite eine Flexibilisierung der Wirtschaft im Kontext globalen Wettbewerbs gefordert, während auf der anderen Seite Leiharbeit als ein prekäres Beschäftigungsverhältnis betrachtet wird. Wir stellen uns diesbezüglich die zweite Unterfrage, inwiefern eine Flexibilisierung im Kontext des Wandels der Organisationsformen der Arbeit einer Prekarisierung entspricht.

Projektdesign – Vorgehen und Reflexion

Die Forschung geht vom konstruktivistischen Paradigma aus und orientiert sich somit an Grundsätzen einer qualitativ-verstehenden Sozialforschung. Alltägliche Praktiken und soziale Einbettungen stellen aus diesem Blickwinkel keine festen, gegebenen Beziehungen dar, sondern werden vielmehr erst relational hergestellt. Im Vordergrund steht die Wahrnehmung der Welt als eine soziale Konstruktion durch unterschiedliche Akteure und weniger die Annäherung an eine vermeintlich objektive Realität (vgl. Mattissek et al. 2013: 31f). In Anlehnung an Jones und Murphys (2011) epistemologischen und methodologischen Entwurf für praxeologische Forschung in der Wirtschaftsgeogra-

phie werden scheinbar stabile Praktiken als dynamisch und multidimensional angesehen, die sich aus diversen komplexen Sets von Assoziationen verschiedener Akteur*innen zusammensetzen (vgl. ebd.: 380).

Ansatzpunkt unserer Forschung ist zunächst eine Mikro-Analyse. Für die Betrachtung der sozialen Einbettung von Leiharbeit werden sowohl Einzelfallanalysen (vgl. Mayring 2002: 41) über die gelebten Praktiken von Leiharbeitnehmer*innen aufgestellt, als auch unter Einbezug von Gesprächen mit repräsentativen Branchen- und Interessenvertreter*innen individuelle Perspektiven berücksichtigt. Durch letzteres wird eine Einbettung in den allgemeineren Kontext zur Thematik Leiharbeit im produzierenden Gewerbe möglich.

Methoden und Auswertung

Für die Erforschung der sozialen Einbettung und der alltäglichen Lebens- und Arbeitspraktiken von Leiharbeit dienten uns halbstrukturierte episodische Interviews mit Leiharbeiter*innen sowie problemzentrierte Expert*inneninterviews mit entsprechenden Branchen- und Interessensvertreter*innen (vgl. Lamnek 2010: 349, Mattissek et al. 2013: 160). Den grundlegenden Prinzipien der qualitativen Sozialforschung entsprechend, wurde die Forschung induktiv angelegt, um eine gewisse Offenheit und Flexibilität im Forschungsprozess zu ermöglichen (vgl. Lamnek 2010: 19 f.). Dies bedeutet unter anderem, dass die abgelaufenen Arbeitsphasen – Vorbereitung und Erhebung, Aufbereitung, Auswertung und Ergebnis – nicht linear aufeinander erfolgten, sondern dass Erkenntnisgewinne vielmehr durch wiederholte Vorgriffe und Rückspiegelungen mit Hilfe von Feldnotizen, Memos und Gruppendiskussionen erarbeitet wurden.

Das Kontaktieren und Gewinnen von Gesprächspartner*innen stellte ein zentrales und problematisches Moment in der Forschung dar. Begonnen wurde mit Expert*inneninterviews, die mit Vertreter*innen einer Gewerkschaft, eines*einer Personaldienstleister*in und des Betriebsrats eines ausgewählten Unternehmens geführt wurden. Als Einstieg wurde dabei der bereits bestehende Kontakt zu einem*einer Gewerkschaftsvertreter*in der IG Metall genutzt. Ebenfalls über Kontakte erfolgte ein Gespräch mit einem*einer Betriebsratsvorsitzenden. Über diese Beziehungen gelang es dennoch nicht Gespräche mit Leiharbeitnehmer*innen zu generieren; die einzigen beiden Interviews mit Leiharbeitnehmer*innen kamen durch anderweitige Kontakte zustande. Insgesamt wurden sechs Interviews mit direkt Betroffenen und ein zusätzliches Gespräch mit einem »Zeitzeugen« im Industriegebiet geführt. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über das durch die Interviews gewonnene Feldmaterial:

Tab. 2 Liste der geführten Interviews

Interviewpartner*innen	Art der Dokumentation	Dauer
Gewerkschaftsvertreter*in der IG Metall	Postsriptum + Transkript	00:45:02
Mitarbeiter*in Personaldienstleister*in A	Postsriptum + Transkript	01:15:39
Betriebsratsvorsitzende*r Unternehmen B	Postsriptum + Transkript	01:47:55
OnSite Management ² von Personaldienstleister*in C bei Unternehmen B, Public Relations Personaldienstleister*in C, Betriebsratsvorsitzende*r Unternehmen B	Postsriptum + Protokoll	ca. 01:30:00
Leiharbeiternehmer*in 1	Postsriptum + Transkript	01:34:10
Leiharbeiternehmer*in 2 (Interview auf Englisch)	Postsriptum + Transkript	00:36:12
Imbissbesitzer*in im Industriegebiet	Gedächtnisprotokoll	

Quelle: eigene Darstellung

Die Befragungen der Branchenvertreter*innen eröffneten als systematisierende Expert*inneninterviews (vgl. Mattissek et. al. 2013: 175f) unterschiedliche Konzepte und Perspektiven auf Leiharbeit im produzierenden Gewerbe in Frankfurt. Zum einen ermöglichten sie dabei die Gewinnung von Kontextwissen für die episodischen Interviews. Zum anderen sollten sie später in der Ergebnisphase den Erkenntnissen aus den Gesprächen mit Leiharbeiternehmer*innen gegenübergestellt werden. Als Erhebungstechnik bot sich das problemzentrierte Interview an, um in vermeintlich knapper Interviewzeit möglichst offene Aussagen zu erhalten. Die Erstellung der Leitfäden erforderte dabei eine intensive Vorbereitung, da diese stets an die einzelnen Interviewpartner*innen angepasst werden mussten. Gleichwohl sollten sich alle Expert*innen mit grundlegend vergleichbaren Fragen auseinandersetzen (vgl. Bogner & Menz 2005: 36 f.).

Die Gespräche mit Leiharbeiternehmer*innen wurden als episodische Interviews (vgl. Flick 2011: 238) gestaltet. Zwar wurden bei dieser Interviewführung ebenfalls konkretzielgerichtete Fragen verwendet, stärker jedoch als bei problemzentrierten Interviews, sollte auch narrativen Elementen zur Schilderung von alltäglichen Lebens- und Arbeitspraktiken Raum gegeben werden. Der Leitfaden benannte bestimmte Themenaspekte, jedoch wurden die Reihenfolge und Art der Fragen dem jeweiligen Gespräch angepasst. Für alle Interviews gilt, dass sie der Situation entsprechend von einer variierenden Anzahl an Forscher*innen durchgeführt wurden. Dementsprechend waren für alle Interviews die gemeinsam erarbeiteten Leitfäden, auch in ihrer teilweise sehr offenen Form, von Bedeutung. Die Interviews wurden, wenn möglich, unter Zustimmung der Gesprächspartner*innen auf Tonband festgehalten. Die unmittelbar nach den Interviews erstellten Postskripta dienten der Wahrung von kontextbezogenen Kommentaren und als Grundlage einer ersten Kategorienbildung bei der Auswertung. Die Wahl des

² Vertretung eines Personaldienstleisters am Standort eines Unternehmens, zuständig für alle Leiharbeiternehmer*innen dieses Unternehmens.

Interviewortes wurde den Gesprächspartner*innen überlassen, um ihnen entgegenzukommen und die Interviews möglichst in vertrauter Umgebung stattzufinden zu lassen. Alle aufgenommenen Interviews wurden wörtlich und kommentiert in Schriftdeutsch transkribiert und zugunsten von Lesbarkeit und inhaltlicher Relevanz angepasst. Zur Transkription der Interviews wurde das Programm *f4* verwendet, was sich gut mit MAXQDA, dem Programm zur Unterstützung der qualitativen Kodierung und der Auswertung, kombinieren ließ.

Die Auswertung der transkribierten Interviews entsprach einer induktiven Kategorienanalyse und orientierte sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010: 83 f.). Allerdings ging es weniger, um quantitative Häufigkeitsmerkmale, als vielmehr um die Erstellung analytischer Kategorien (in MAXQDA = Codes) in Anlehnung an die Forschungsfrage für eine erste Strukturierung der Expert*inneninterviews (vgl. Cope 2010). In einem weiteren Schritt ging es um eine stärkere Tiefenanalyse, um in Bezug auf die Forschungsfragen fallbezogene Segmente herauszuarbeiten. Hierzu griffen wir auf Schritte des thematischen Codierens nach Flick (2011) zurück, bei der wir zunächst die Unterschiede der jeweiligen Perspektiven der Interviewpartner*innen herausarbeiteten, um anschließend übergreifende Vergleiche zu ziehen. Dies erfolgte zunächst in der Form des offenen, dann des selektiven Codierens (vgl. ebd.: 404), um am Ende zu einem umfassenden Kategoriensystem zu gelangen. Mit den gebildeten Kategorien konnten einzelne Praktiken voneinander getrennt und in isolierter Betrachtung ihre Bedeutung für die daraus resultierende soziale Einbettung aufgezeigt werden. Jones und Murphy (2011) beschreiben diesen Schritt als Abgrenzung (*Demarcation*) und regen als Heuristik eine Trennung der Praktiken entlang ihrer Intentionen, Konsequenzen und sozial-räumlichen Dimensionen an (vgl. ebd.: 381). Dies bildet zudem die Voraussetzung für die Identifizierung von Praktiken mit signifikanten Auswirkungen auf die sozio-ökonomischen Phänomene aus der Fragestellung.

Durch die Codes können Gemeinsamkeiten und Unterschiede in dem Gesagten der Interviewpartner*innen ausgemacht werden (vgl. Mattissek et al. 2013: 203). Alle Interviews wurden mehrfach von unterschiedlichen Gruppenmitgliedern, sowie in gemeinsamen Diskussionen codiert. Ein zentraler Schritt der Auswertung war somit, ein einheitliches Kategoriensystem aus einer Vielzahl an diversen Codes zu erarbeiten. Die gewonnenen Erkenntnisse galt es abschließend von den speziellen Fällen auf eine abstraktere Form zu bringen. Dies geschah bei der Interpretation der räumlichen Zugangsperspektive, wodurch ein Lösen von der Mikro-Ebene möglich war und die alltäglichen Lebens- und Arbeitspraktiken in Ansätzen auf eine Makro-Ebene übertragen werden konnten (vgl. Jones & Murphy 2011: 385).

Kritische Reflexion der Forschung

Um die im nächsten Abschnitt folgende Darstellung und Auswertung der Ergebnisse angemessen beurteilen zu können, ist eine kritische Reflexion über die Güte der Forschung essenziell. Positiv ist zu vermerken, dass durch die lange Zeitspanne des Forschungsprojekts eine notwendige konstante reflexive Betrachtung des Forschungsverlaufs relativ gut erfolgen konnte. Es muss allerdings angemerkt werden, dass sich der Feldzugang als weitaus schwieriger erwies, als zunächst angenommen. Die Interviewpartner*innen der Expert*inneninterviews waren vielbeschäftigte Mitarbeiter*innen von Unternehmen, teilweise in hohen Positionen. Die Bereitschaft zu einem Gespräch konnte entweder durch Kontakte und Weitervermittlung oder durch persönliche Anfragen erreicht werden. Meistens jedoch verging geraume Zeit zwischen der ersten Kontaktaufnahme, der Zusage für ein Interview und dem tatsächlichen Stattfinden dessen. Problematisch gestaltete sich die Kontaktaufnahme mit Leiharbeiter*innen. Da Unternehmen, Personaldienstleister*innen und sonstige potentielle Verbindungsstellen selbstverständlich keine Kontaktdaten von Mitarbeiter*innen weitergeben durften, musste die Kontaktaufnahme von den Leiharbeiter*innen selbst ausgehen. Anschreiben an diese mit dem Anliegen an dieser Forschung teilzunehmen, wurden entweder durch die Personaldienstleister*innen nicht weitergeleitet oder blieben unbeantwortet. Die Agentur für Arbeit, sowie Gewerkschaften waren nicht in der Position die gestellten Anfragen an die Zielgruppe weiterzugeben. Die erhoffte *Gatekeeper-Funktion* (vgl. Mattissek et al. 2013: 189), insbesondere des Betriebsratsvorsitzenden und des OnSite Managements, konnte aufgrund knapper Zeitverfügbarkeit nicht genutzt werden. Selbst die Einbeziehung von Internetforen erwies sich wegen fehlender Resonanz der Foristen als schwer umsetzbar. Die Gespräche mit Leiharbeiter*innen kamen letztendlich durch private Kontakte zustande. Insgesamt ergaben sich jedoch nur wenige Interviews mit Leiharbeiter*innen, sodass eine Vergleichsstudie der Einzelfälle (vgl. Flick 2011: 179) und das Herausarbeiten von Charakteristika und eventueller Muster (vgl. Mattissek et al. 2013: 201 f.) nicht möglich war. Ebenfalls aufgrund dieser geringen Anzahl wurden in der folgenden Auswertung auch Aussagen aus Expert*inneninterviews³ zur Analyse der alltäglichen Lebens- und Arbeitspraktiken von Leiharbeiter*innen herangezogen, obwohl uns bewusst war, dass dies lediglich ein Sprechen über jene darstellt. Generell mussten einige geplante Methoden der entsprechenden Situation angepasst werden.

Es wurde darauf geachtet, dass die Gespräche in einem angemessenen Verhältnis zwischen Interviewer*in und Interviewtem*r stattfanden. So wurden Interviews mit Leiharbeiter*innen nur von einem*einer Forscher*in geführt, während bei den Expert*inneninterviews je nach Situation zwei bis fünf Forscher*innen beteiligt waren.

³ Damit soll nicht suggeriert werden, dass die Leiharbeiter*innen auf ihrem Gebiet keine ›Expert*innen‹ sind.

Dieses Vorgehen scheint auch im Nachhinein sinnvoll, da so Vertrauen geschaffen, Gespräche bereichert und Aufgaben verteilt werden konnten.

Eine weitere Herausforderung dieser Forschung stellte das Codieren in der Gruppe dar, da bei einer induktiven Vorgehensweise Kategorien erst im Forschungsprozess entwickelt werden (vgl. Mayring 2010: 83 f.). Zwar konnten die Codierungen der Interviews einzeln vorgenommen werden, die endgültige Kategorienbildung musste jedoch durch das gesamte Team erfolgen.

Trotz oben genannter Schwierigkeiten konnten interessante und inhaltlich relevante Interviews geführt werden. Dabei war es von großer Bedeutung, möglichst ohne Vorannahmen und vorgefertigte theoretische Konzepte in die Forschung gehen, um dahinterliegende Prozesse, Erfahrungen und Wahrnehmungen induktiv erfassen zu können (vgl. Müller 2012: 180). Dabei muss allerdings klar sein, dass eine tatsächliche Objektivität nicht möglich ist, vielmehr ist jegliche Art der Forschung sozialer Natur (vgl. Dowling 2010: 35). Das bedeutet, dass auch jede Form der Auswertung und Interpretation zwar auf Theorie und Empirie beruht, aber dennoch subjektiv ist. Sich dieser Tatsache bewusst zu werden und sie in der Forschung zu berücksichtigen, ist essenziell (vgl. ebd.: 37).

Einbettung von Leiharbeiter*innen in soziale Strukturen der Arbeit

Im Folgenden sollen nun die oben dargelegten Forschungsfragen beantwortet werden. Zunächst erfolgt eine Charakterisierung von Leiharbeiter*innen und den sozialen Strukturen, in die sie eingebettet sind. Darauf aufbauend werden die Ein- und Ausgrenzungen beschrieben, die sich für Leiharbeiter*innen im Arbeits- und Privatleben ergeben. Anschließend werden der Wandel der Arbeitsorganisation und die damit zusammenhängende Verbindung zwischen Flexibilität und Prekarität betrachtet, bevor am Ende ein Ausblick auf die Zukunft der Leiharbeit gegeben wird.

Wer ist in was eingebettet?

*Charakterisierung von Leiharbeiter*innen*

Eine Charakterisierung nach statistischen Kennzahlen von Leiharbeiter*innen ist nicht Ziel dieser Forschung. Vielmehr soll ein qualitativer Blick auf die Innenperspektive von Lebenspraktiken in einem Leiharbeitsverhältnis erfolgen. Dennoch stellten sich im Verlauf der Forschung einige Charakteristika und daraus folgende Positionalitäten von Leiharbeiter*innen als zentral zur Beantwortung der Forschungsfragen heraus. Diese sollen im Folgenden vorgestellt werden.

Während die, um das positive Image der Leiharbeit bemühte, Public Relations Managerin des*der Personaldienstleister*in C eine Charakterisierung von Leiharbeiter*innen ablehnte und darauf verwies, dass diese Beschäftigten »ein Spiegel der Gesellschaft« seien, zeichnete sich in weiteren Gesprächen ab, dass diese Aussage zumindest durch die Herkunft der Leiharbeiter*innen infrage gestellt werden kann. So sprachen sowohl der Betriebsratsvorsitzende als auch der Mitarbeiter des*der Personaldienstleister*in A davon, dass mindestens 80 Prozent der Leiharbeitnehmer*innen im Helfer*innenbereich einen (südosteuropäischen) Migrationshintergrund haben. Aus der Tatsache heraus, ob die Leiharbeitstätigkeit als Hilfs- oder Fachkraft erfolgt, ergeben sich Unterschiede in der Anstellungsperspektive. So dauern die Leiharbeitseinsätze von Fachkräften länger als die von Hilfskräften, außerdem ist der Lohn der Hilfskräfte in der Regel niedriger. Ein genaueres Muster der Dauer eines Leiharbeitseinsatzes kann allerdings nicht abgeleitet werden, es gibt mehrere Beispiele von nur einigen Tagen bis hin zu mehreren Jahren währenden Leiharbeitseinsätzen. Falls keine unternehmensspezifischen Regelungen vorhanden sind, die die Dauer von vornherein begrenzen und dies der Leiharbeitnehmer*in bei Einsatzbeginn mitgeteilt wird, kann der Einsatz plötzlich enden:

»Selbst wenn ein Zeitarbeiter drei Jahre bei mir war, kann das Unternehmen mir am Mittwoch sagen, dass er am Freitag seinen letzten Tag hat. Und dann ist das so.« (N. 2, Mitarbeiter Personaldienstleister*in A)⁴

Neben der teilweise nicht planbaren Einsatzdauer ist auch die Art des Einsatzes nicht immer kalkulierbar. Es wird zwar versucht Fachkräfte in Einsätze mit entsprechender Qualifikation zu bringen, dies ist aber je nach Auftragslage nicht immer möglich. Deshalb kann es sein, dass eine Fachkraft in eine Hilfstätigkeit vermittelt wird, und diese auch annehmen sollte, um eine Kein-Einsatz-Phase (KE) zu vermeiden und bei dem*der Personaldienstleister*in angestellt zu bleiben. Ebenso divers, wie die Dauer der Einsätze, sei auch die Altersspanne der Leiharbeitnehmer*innen. Vielmehr wurde offenbar, dass sich ein Leiharbeitsverhältnis je nach Alter anders auswirken kann. So kann es für junge Personen eine Chance sein, trotz fehlender Berufsausbildung oder Arbeitserfahrung einen Arbeitsplatz zu bekommen. Für Ältere gilt ein Leiharbeitsverhältnis dagegen eher als die letzte Möglichkeit, im regulären Arbeitsmarkt zu verbleiben. Ebenso wirken sich Unterschiede im Familienstand verschieden auf ein Leiharbeitsverhältnis aus. So hat eine Person mit Familie einen höheren finanziellen Druck und ist stärker auf eine stabile Zukunftsperspektive angewiesen, was allerdings durch die unkalkulierbaren Arbeitseinsätze erschwert wird. Damit kann für Menschen mit Familie ein Leiharbeitsverhältnis eine Anstellungsform sein, die sie so schnell wie möglich verlassen möchten, während es für ungebundene Personen weniger ausmacht in einem Leiharbeitsverhältnis angestellt zu sein.

⁴ Interviewzitate werden nach folgendem System angegeben: (Interviewnummer, Sprechende Person).

*Das Leiharbeitsverhältnis: Beziehungen zu Unternehmen, Personaldienstleister*in, Gewerkschaft, Betriebsrat*

Wie im Stand der Forschung dargelegt, wird ein Leiharbeitsverhältnis gemeinhin als Dreiecksverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer*in, Verleiher*in und Entleiher*in verstanden. In unserer Forschung wurde allerdings offenbar, dass diese, sich auf die rechtlichen Regelungen beziehende Bezeichnung, in der Alltagswelt zu kurz greift. Es zeigte sich, dass die Beziehungen unterschiedlich stark ausgeprägt sind und es neben diesen noch weitere von Bedeutung gibt. Im Folgenden sollen diese Beziehungen kurz vorgestellt werden.

Der*die Personaldienstleister*in ist zuständig für die Rekrutierung von Leiharbeiter*innen, um diese dann an entsprechende Entleihunternehmen zu vermitteln. Hierzu ist es üblich ein anonymisiertes Profil der Leiharbeitnehmer*in zu erstellen und dieses mit den Anforderungen des Unternehmens abzugleichen. Falls es zur Entleihung der Arbeitnehmer*in kommt, ist der*die Personaldienstleister*in zunächst für die Ausstattung mit, den Sicherheitsrichtlinien entsprechender, Arbeitskleidung zuständig. Weiterhin erfolgt durch ihn*sie eine Einweisung in den Arbeitsplatz sowie der Sicherheitsbestimmungen, da der*die Personaldienstleister*in für die Leiharbeitnehmer*in haftet. Die beiden Personaldienstleister*innen aus unserer Forschung zeigten sich sehr engagiert in der Betreuung der bei ihnen angestellten Leiharbeiter*innen. So nehmen sie eine vermittelnde Position bei Problemen zwischen Einsatzbetrieb und Arbeitskraft ein, helfen bei der Wohnungssuche und erläutern die komplizierten Lohnregelungen. Falls für eine Leiharbeitnehmer*in ohne Einsatz regional keine Anschlussbeschäftigung gefunden werden kann, wird nach Einsatzmöglichkeiten in anderen Niederlassungen gesucht. Daraus kann sich für die Leiharbeitnehmer*in die Notwendigkeit ergeben, räumlich flexibel zu sein und den Wohnort zu wechseln. Falls die Suche nach einiger Zeit ohne Erfolg bleibt, kommt es in der Regel zur Kündigung.

Im Einsatz ist die Leiharbeitnehmer*in den Vorgesetzten im Einsatzunternehmen weisungsgebunden. Die Höchstüberlassungsdauer an ein Einsatzunternehmen ist gesetzlich nicht festgelegt, es kann aber unternehmensinterne Regelungen geben, die die Einsatzdauer einer Leiharbeitnehmer*in beschränken. Nach Ablauf dieser Zeit muss die Beendigung des Einsatzes oder die Übernahme erfolgen. Neben dieser, je nach Situation unterschiedlich ausgeprägten Bindung zum Unternehmen ergeben sich am Einsatzort weitere Netzwerke und Beziehungen, so etwa zu den direkten Kolleg*innen, Angestellten in höheren Hierarchiestufen, zum Betriebsrat und zur Gewerkschaft. Obwohl der Betriebsrat des Unternehmens offiziell nicht für die Leiharbeitnehmer*innen zuständig ist, kann er dennoch eine politische Position gegenüber dem Einsatz von Leiharbeit im Unternehmen vertreten. Diese erwies sich jedoch durchaus als ambivalent. Einerseits akzeptiert er Leiharbeit nur zur Arbeitsspitzenabdeckung und versucht einen darüberhinausgehenden Einsatz zurückzudrängen. Dafür verfolgt er eine Strategie, die lange

Einsatzzeiten von Leiharbeiter*innen ausschließt. Andererseits setzt er sich aber für die Gleichbehandlung der eingestellten Leiharbeiter*innen ein und unterstützt sie bei Problemen, wie etwa der nicht korrekten Lohnauszahlung. Ebenso setzt sich die Gewerkschaft IG Metall dafür ein, dass Leiharbeiter*innen die gleiche Entlohnung wie Festangestellte bekommen und mobilisiert für Protestkundgebungen, obwohl Leiharbeiter*innen häufig nicht in der IG Metall organisiert sind. Neben den Beziehungen und Einbindungen in die beschriebenen institutionellen Rahmungen, haben Kontakte am Einsatzort, etwa zur Belegschaft und den Vorgesetzten, Einfluss auf die Alltagswelt der Leiharbeiter*innen.

Leiharbeit in Frankfurt-Rhein-Main

Frankfurt, als Kontext unserer Forschung, ist eine Stadt mit im bundesdeutschen Vergleich geringer Arbeitslosigkeit. Historisch gesehen ist Frankfurt die erste deutsche Stadt, in der sich in den 1960er Jahren ein Leiharbeitsunternehmen niederließ. Frankfurt wird (in einem der Interviews) als ein »ganz klassischer Zeitarbeitsmarkt« beschrieben, in dem »der Wettbewerb von allen deutschen Städten mit am größten« ist (N. 2, Mitarbeiter Personaldienstleister*in A). Hier ist der Fachkräfteanteil in der Leiharbeitsbranche mit 40 Prozent deutlich höher als in anderen deutschen Städten mit 20 Prozent. »Der Arbeitsmarkt an gutem Fachpersonal ist relativ leergefegt in Frankfurt« (ebd.) - daraus ergibt sich für die Personaldienstleister*innen eine kandidatenbezogene Arbeitsweise, bei der sie aktiv nach Einsätzen für eine*n Facharbeiter*in suchen. Für die Facharbeiter*innen bedeutet dies, dass sie Forderungen nach beispielsweise höherer Entlohnung stellen können, die häufig erfüllt werden. Die Gewinnspanne für die Personaldienstleister*innen durch eine Fachkraft ist deutlich höher als durch eine Hilfskraft.

Zwischen Solidarität und Ausnutzung – der Lebensalltag von Leiharbeitnehmer*innen

In unserer Forschung fiel auf, dass die interviewten Verleihunternehmen die bei ihnen angestellten Leiharbeiter*innen an ihr Unternehmen binden wollen. So wird von ihnen in der Regel als »Mitarbeiter*innen« gesprochen und bei Problemen am Einsatzort sowie auch teilweise bei privaten Themen, wie der Wohnungssuche werden sie unterstützt. Diese Einbettung erfolgt besonders durch die relationale Beziehung zwischen Leiharbeiter*in und Mitarbeiter*in des*der Personaldienstleister*in. Sie ist dann besonders intensiv, wenn es zu einer KE-Phase kommt und nach einem neuen Einsatz gesucht wird. Die von uns interviewten Leiharbeiter*innen beschrieben die für sie zuständigen Mitarbeiter*innen des*der Personaldienstleister*in als besonders hilfsbereit und bemüht ihre Anstellung durch einen weiteren Einsatz erhalten zu können. Dies ist dadurch erklärbar, dass die Personaldienstleister*innen für ihr wirtschaftliches Fortbestehen auf die Leiharbeiter*innen angewiesen sind und sie deshalb an sich binden wollen. In einigen Fällen

ist dies durchaus erfolgreich, so gäbe es Leiharbeiter*innen, die eine dauerhafte Anstellung bei einem*einer Personaldienstleister*in mit wechselnden Einsatzorten einer befristeten Anstellung bei einem Unternehmen vorzögen. In unserer Forschung begegnete uns allerdings eine entgegengesetzte Einstellung, bei der die Leiharbeiter*innen die Bindung an das Verleihunternehmen als problematisch und belastend empfinden und ihr entkommen möchten. Dies ist besonders stark ausgeprägt, wenn der Einsatz ihnen nicht gefällt oder sie in eine Hilfs- anstatt einer Fachkrafttätigkeit vermittelt wurde.

»Auf jeden Fall die Affinität dazu, dass ich nicht mehr bei einer Leiharbeitsfirma arbeite. Dass ich mich von diesen Sachen so weit fernhalte, wie es geht. Daraus lernt man wirklich, hab ich das Gefühl für mich persönlich. [...] Mein Affekt war eigentlich nur, ich will da weg und will einen richtigen, festen Job.« (N. 5, Leiharbeiter*in 1)

Während des Arbeitseinsatzes beschränkt sich die Betreuung durch den*die Personaldienstleister*in auf etwaig auftretende Probleme, ansonsten treten verschiedene Beziehungen im Einsatzunternehmen in den Vordergrund. So hat die relationale Beziehung der Leiharbeiter*in zum*zur Vorgesetzten Einfluss auf die Einsatzdauer und eventuelle Übernahmechancen. Ein*e Leiharbeiter*in berichtete davon, dass er*sie innerhalb des Einsatzunternehmens versetzt wurde, da er*sie von seinem*seiner Chef*in nicht gemocht wurde.

»[...] da gab's auch welche, die übernommen wurden, aber die Übernahmechancen hingen daran, ob du gemocht wirst oder nicht, nicht ob du deine Arbeit gut gemacht hast, sondern ob du gemocht wurdest vom Chef oder nicht.« (N. 5, Leiharbeiter*in 1)

Dieser Beziehung zwischen Leiharbeiter*in und Vorgesetztem*r liegt ein gewisses Erpressungspotential inne. Leiharbeiter*innen wurden aufgrund ihres Übernahmewunsches motivierter und leistungsbereiter als die Stammebelegschaft beschrieben und sind somit leichter zu beeinflussen. Es wurde beschrieben, dass diese Leistungsbereitschaft vor allem dann gegeben ist, wenn es eine Übernahmeoption des Einsatzunternehmens gibt. Dieser »shadow of the future« (Koster 2005: 13) stellt eine Motivation dar, durch positives Auffallen eine Übernahmechance auszubauen. Auf der anderen Seite wurde eine fehlende Motivation bei Leiharbeiter*innen beschrieben, die wissen, dass sie nicht übernommen werden.

»Wir brauchen, um eine Produktivität rauszuholen, qualifizierte, motivierte Mitarbeiter. Das kriege ich nicht wenn ich einen heute einstelle und sage: ›In spätestens 12 Monaten bist du draußen hier‹ Dann macht er nur einen Job. Den macht er gut oder schlecht, es ist egal. Der macht nur einen Job.« (N. 3, Betriebsratsvorsitzende*r Unternehmen B)

Koster (2005: 10) allerdings weist darauf hin, dass ein Zusammenhang zwischen temporär begrenzter Einstellung und schlechterer Arbeitsmoral empirisch nicht belegbar ist.

Aus den relationalen Beziehungen zu einzelnen Kolleg*innen entwickelt sich ein strukturelles Beziehungsnetzwerk innerhalb der Belegschaft. Dieses Netzwerk stellt einen regen Informationsfluss sicher, durch den etwa die Anstellungsform jeder einzelnen Mitarbeiter*in oder eine eventuelle Übernahme schnell bekannt wird.

»Man braucht da nur eine Stecknadel fallen lassen. Es ist zwei Sekunden später im ganzen Werk bekannt. Man soll nicht glauben, wie schnell das geht.« (N. 3, Betriebsratsvorsitzende*r Unternehmen B)

Außerdem erfolgt unter Leiharbeiter*innen ein Austausch über die gezahlten Löhne und Zusatzleistungen, wie zum Beispiel Fahrgeld, die sich »rausholen lassen« (N. 5, Leiharbeitnehmer*in 1). Dieses strukturelle Beziehungsgeflecht unter Leiharbeiter*innen, das die individuell ausgehandelten Inhalte des Vertrages öffentlich macht, wird von dem*der zuständigen Personaldienstleister*in nicht gern gesehen. Außerdem steht es im Gegensatz zum Verhalten der einzelnen Personaldienstleister*innen untereinander, die wie uns mitgeteilt wurde, Preisabsprachen ablehnen um somit die Bedingungen für einen reinen Markt aufrechterhalten. Das strukturelle Netzwerk der Leiharbeiter*innen untereinander irritiert die Umsetzung des reinen Marktes.

Unsere Forschung zeigte, dass Leiharbeiter*innen in der Belegschaftshierarchie häufig die niedrigste Rangposition einnehmen. Dies wird teilweise ausgenutzt und es werden unliebsame Aufgaben an sie delegiert.

»Ich sag mal so, als Leiharbeitnehmer bist du die unterste Schublade und der eine hat mich auch wirklich nicht gemocht muss ich sagen. Die haben mir dann auch immer so dämliche Aufgaben gegeben, wie Frühstück holen. Dagegen kannst du dich auch nicht unbedingt wehren. Weil du nicht sagen kannst ›Ne, ich mach das hier nicht‹, dann würde es heißen ›Dann kannst du auch wieder gehen‹.« (ebd.)

Hieraus ergibt sich ein Ansatzpunkt, um zu verstehen, warum Leiharbeiter*innen trotz einer Anstellungsperspektive bei einem*einer Personaldienstleister*in eine direkte Anstellung bei einem Unternehmen vorziehen. In einer Direkteinstellung haben sie theoretisch die Möglichkeit innerhalb der Belegschaftshierarchie aufzusteigen. Trotz dieser hierarchischen Strukturen innerhalb der Belegschaft tritt dieselbe gegenüber der Unternehmensleitung gesamt-solidarisch auf. Zum Beispiel setzt sich die Stammbeflegschaft in Streiks auch für die Rechte der Leiharbeitnehmer*innen ein. Diese Solidarität deutet darauf hin, dass die Stammbeflegschaft die Präsenz von Leiharbeiter*innen schätzt, weil sie ihnen durch ihre flexible Kündbarkeit ein Gefühl von Sicherheit geben, bei Krisen nicht zuerst entlassen zu werden.

»Ein Stammmitarbeiter wird immer sagen ›Schön, dass es Leiharbeiter gibt‹. Warum tut er das? Weil, bevor der Stammmitarbeiter geht, geht erst der Leihmitarbeiter. Je größer der Puffer dazwischen ist, umso ruhiger ist der Stammmitarbeiter. Wird dieser Puffer kleiner, sind auch die Stammmitarbeiter nervöser.« (N. 3, Betriebsratsvorsitzender Unternehmen B)

Im Falle des von uns besuchten Beispielunternehmens setzt sich der Betriebsrat ebenso für die Rechte der Leiharbeiter*innen ein, indem er ihre Gleichbehandlung fordert und die Erfüllung der in den Tarifverträgen festgeschriebenen Lohnregelungen kontrolliert. Allerdings ist die langfristige Strategie des Betriebsrats auf den Abbau von Leiharbeitsverhältnissen gerichtet. So setzte er eine betriebsinterne Regelung durch, nach der Leiharbeiter*innen höchstens 12 Monate ohne Übernahmeoption beschäftigt sein dürfen. Dadurch ergibt sich ein zwiespältiges Verhältnis, in dem der Betriebsrat der einzelnen Leiharbeiter*in die – wenn auch kleine – Chance zur Übernahme verbaut, damit aber generell das als »schlecht« bewertete Prinzip der Leiharbeitsverhältnisse auf ein Mindestmaß beschränken will. So gibt es Beispiele dafür, dass sich Leiharbeiter*innen zum einen dem Betriebsrat verbunden fühlen und an seinen Streiks teilnehmen, zum anderen kommt es zu Vorwürfen aufgrund der gegen sie gerichteten Höchsteinsatzdauer von 12 Monaten.

Im Gegensatz zum jeweiligen Betriebsrat der Einsatzunternehmen setzt sich die Gewerkschaft der Branche langfristiger für die Beschäftigungsverhältnisse von Leiharbeiter*innen ein. Zum Beispiel haben verschiedene Gewerkschaften das Konzept der sogenannten Branchenzuschläge durchgesetzt, auf Grundlage dessen sich das Gehalt von Leiharbeiter*innen gestaffelt erhöht. Trotz dieser Bemühungen sind Leiharbeiter*innen selten gewerkschaftlich organisiert. In unserer Forschung wurde dies mit ihrer Angst begründet sich zu wehren und dadurch dann die Anstellung oder Übernahmechance aufs Spiel zu setzen. Diese fehlende Organisation kann potentielle Erfolge verhindern.

»Was wir uns natürlich wünschen ist ein besserer Organisationsgrad dort. Weil das auch ein gewisser Schutz ist. Wenn ich als Leiharbeiter nicht organisiert bin, brauche ich keinen Rechtsanwalt nehmen. So kriege ich ihn gestellt.« (N. 3, Betriebsratsvorsitzender Unternehmen B)

Wie oben dargestellt bringt ein Leiharbeitsverhältnis verschiedene sich überlappende Einbettungen mit sich. Diese Überlappungen schaffen eine komplexe Situation für Leiharbeiter*innen, die nicht nur Auswirkungen auf den Arbeitsalltag, sondern auch das Privatleben haben. Durch die komplexe Einbindung in Personaldienstleister*in und Einsatzunternehmen kann es in der Arbeitsrealität zu Situationen kommen, die nicht dem Vertragsinhalt entsprechen. Zum Beispiel kann eine Hilfskraft Fachkrafttätigkeiten ausführen, was eine zu geringe Entlohnung für die tatsächlich ausgeführte Tätigkeit nach sich zieht. Ebenso entstehen durch das Dreiecksverhältnis schwer durchschaubare

Lohnregelungen, sodass die Leiharbeiter*in auf korrekte Auszahlung durch den*die Personaldienstleister*in oder Informationen von Kolleg*innen, Betriebsrat oder ähnliches angewiesen ist. Durch die wechselnden Einsätze eines*einer Leiharbeiter*in ist er*sie mit kurzfristigen Umstellungen im Arbeitsablauf konfrontiert, wie etwa die Gewöhnung an verschiedene Schichtsysteme oder die Einarbeitung in den Gebrauch neuer Arbeitsgeräte. Es wird von ihm*ihr erwartet, sich immer wieder so schnell wie möglich einzuarbeiten. Da er*sie häufig eine untere Rangposition einnimmt und gleichzeitig auf die Übernahme ins Unternehmen hofft, bringt dies die Gefahr einer Überarbeitung und der Ausnutzung durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte mit sich. Daraus kann eine Angst entstehen, eventuelle Probleme anzusprechen. Außerdem kann das Wissen über die schnelle Kündbarkeit die Leiharbeiter*in ständig unter Druck setzen, jegliche Fehler vermeiden zu wollen. Da Leiharbeiter*innen, wie oben ausgeführt, selten gewerkschaftlich organisiert sind, ist die Gewerkschaft bei all diesen Problemen keine Anlaufstelle. Diese Unsicherheiten im Arbeitsalltag beeinflussen Lebensalltag und Privatleben der in Leiharbeit Beschäftigten. Durch die fehlende Zukunftsperspektive und damit zusammenhängende finanzielle Unsicherheit wird die Zukunftsplanung, wie etwa Familiengründung, erschwert. Leiharbeiter*innen bekommen meist keinen Kredit und das Mieten einer Wohnung ist schwierig.

»As a temporary worker there really is no planning and your daily life is a bit stressful, because you sit and think ›Shit I hope I get work tomorrow, because I really need a paycheck at the end of this month.« (N. 6, Leiharbeiter*in 2)

Der Wechsel der Einsatzorte und die damit zusammenhängende räumliche Flexibilität können den Wechsel des Wohnortes und damit die Trennung von Familie und Privatleben bedeuten. Die ständige Unsicherheit und Angst kann das Privatleben überschatten und zu psychischen Problemen führen. In diesem Zusammenhang wurden in unserer Forschung Leiharbeiter*innen als Menschen mit weniger Wert beschrieben.

»Das Problem hat jeder, der in dieser Beschäftigungsform drin ist. Der kriegt keinen Kredit, der kriegt keine Wohnung, der kriegt gar nichts. Das ist so. [...] Das sind Menschen dritter Klasse in jeglicher Beziehung, du kriegst keinen Autokredit, du musst aber mit dem Auto auf die Arbeit kommen. [...] Die Probleme sind da. Wie viele in der Schuldnerberatung drin sind, weil sie es finanziell nicht schaffen, die Unterstützung brauchen, die durch ihre Probleme in entsprechende Alkohol- oder sonstige Drogensüchte reinstürzen. Ja, natürlich das ist schwierig. Ein junger Mensch, der seit 6 Jahren verzweifelt versucht einen Arbeitsplatz zu finden, der ist natürlich demotiviert.« (N. 3, Betriebsratsvorsitzender Unternehmen B)

Wandel der Arbeitsorganisation

Ergänzend zur oben dargestellten Perspektive der Leiharbeiter*innen, soll im Folgenden ein Blick auf die Gründe der Unternehmen, Leiharbeit einzusetzen, geworfen werden. Wie bereits genauer erläutert verlangt eine globalisierte Produktionsweise den involvierten Unternehmen eine hohe Flexibilität ab. Leiharbeit ist ein Instrument um diese Flexibilität zu erreichen. Durch die Möglichkeit Leiharbeitsverhältnisse schnell aufzulösen kann sie zur Abdeckung von Auftragspitzen oder für Urlaubsvertretungen eingesetzt werden. Zudem kann sie als Disziplinierungsinstrument oder zur Vorauswahl von zukünftigen Mitarbeiter*innen dienen. Außerdem hat das Unternehmen keine Sozialverpflichtungen gegenüber den Leiharbeiter*innen. Für die Entleihunternehmen sind die Stundenkosten für einen*eine Leiharbeiter*in aufgrund von Tarifverträgen und Branchenzuschlägen in der Regel⁵ inzwischen höher als für die Stammebelegschaft. Neben dem sukzessiv ansteigenden Lohn sind hier die Fixkosten für das Verleihunternehmen zu berücksichtigen. Obwohl der Einsatz von Leiharbeit somit in der Regel teurer als die direkte Anstellung von Mitarbeiter*innen geworden ist, ist die durch sie erlangte Flexibilität der ausschlaggebende Grund sie einzusetzen.

Leiharbeit bedeutet damit für das Unternehmen Flexibilität, für die Leiharbeiter*innen kann sie aufgrund der oben beschriebenen Schwierigkeiten ein Leben in prekären Verhältnissen bedeuten. Da eine Situation als prekär empfunden werden kann aber nicht muss, kommt es immer auf die Sichtweise des*der Leiharbeiter*in an, ob sie sich tatsächlich in einem prekären Anstellungsverhältnis befindet. Besonders bedeutsam ist hierfür die gesellschaftliche Position, in der sich ein*e Leiharbeiter*in befindet. Wie oben erläutert haben etwa Familienstand und Alter Auswirkungen darauf, wie belastend sich ein Leiharbeitsverhältnis auswirkt.

Entwicklung und Zukunft der Leiharbeit

Das ursprüngliche Konzept der Leiharbeit war, Leiharbeiter*innen als kurzfristigen Ersatz für Stammmitarbeiter*innen einzusetzen, um eine gewisse Flexibilität für den Betrieb herzustellen. Im Zuge des Inkrafttretens der Hartz-Reformen 2004, kam es jedoch zu einer Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), die es nun ermöglichte Leiharbeiter*innen unbefristet im selben Betrieb einzusetzen.⁶ Die Folgen dieser Neuerungen bedeuteten oftmals, dass Leiharbeiter*innen über einen längeren Zeitraum für Betriebe arbeiteten, teilweise auch die gleichen Aufgabenbereiche der Stammebelegschaft übernehmend, ohne eine Festanstellung zu erhalten oder die gleichen Rechte wie die Stammebelegschaft zu genießen. Die Unternehmen profitierten dadurch von einer

⁵ Aufgrund der unterschiedlichen Tarifverträge in den einzelnen Branchen und der unterschiedlichen Verträge zwischen Ver- und Entleihern können Kosten individuell unterschiedlich ausfallen.

⁶ Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 10. Juli 2013 entschieden, dass ein Arbeitnehmer*innen entleihendes Unternehmen gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verstößt, wenn es Leiharbeiter*innen unbefristet in seinem Betrieb einsetzt.

Flexibilität, über dessen Ausmaß sie jederzeit bestimmen konnten. Aufgrund dessen ergab sich mit Einführung der Hartz-Reformen eine Zunahme von Leiharbeit (vgl. Walwei & Ziegler 2012: 14). Im Oktober 2013 betrug in Deutschland der Anteil von Leiharbeit gemessen am Anteil der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der BRD 2,6 Prozent (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014: 9). In Frankfurt betrug der Leiharbeitsanteil im Jahr 2009 2,9 Prozent. Im angrenzenden Offenbach am Main waren es 6,98 Prozent (vgl. Hans Böckler Stiftung 2009).

Die deutsche Gesetzgebung bezeichnet Leiharbeit als Arbeitnehmerüberlassung und regelt sie durch das seit 1972 bestehende AÜG (vgl. Boemke 2013: 154). Laut dem*der Personaldienstleister*in A war die Boomphase der Leiharbeit »vor fünf bis sechs Jahren«, in denen die höchste Zahl an Leiharbeiter*innen in dem Betrieb zu verzeichnen war. Mit der Finanzkrise verringerte sich die Nachfrage nach Leiharbeiter*innen jedoch, infolgedessen viele kleine Personaldienstleister*innen Insolvenz anmeldeten. Doch auch nach der Finanzkrise »hat sich die Zeitarbeit generell nur relativ langsam erholt« (N. 2, Mitarbeiter Personaldienstleister A), wobei trotz eines Wiederanstiegs der Nachfrage das Niveau von Zeiten vor der Finanzkrise nicht mehr erreicht wird.

Im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der Leiharbeit, waren sich der*die Betriebsratsvorsitzende, der*die Gewerkschaftsvertreter*innen und Mitarbeiter*innen des*der Personaldienstleister*in A in unserem Interview einig, dass diese sich momentan in einer stagnierenden bis rückläufigen Phase befindet. Vielmehr wird sich die Leiharbeit »minimieren und zwar wirklich nur dahingehend, [was brauche ich], um Urlaub oder Spitzen abzudecken« (N. 3, Betriebsratsvorsitzende*r Unternehmen B), da die Leiharbeit aus Kostengründen uninteressant geworden ist. Laut dem*der Betriebsratsvorsitzenden ist das Ziel der IG Metall, die Einstellung von Leiharbeiter*innen so schwer und unattraktiv wie möglich zu gestalten. Die IG Metall hat beispielsweise mit der Durchsetzung von entsprechenden Tarifverträgen erreicht, dass Leiharbeiter*innen im Vergleich zu Stammarbeiter*innen »erhebliche Mehrkosten« verursachen. Die Mehrkosten werden nun unter dem Gesichtspunkt »brauche ich die Flexibilität?« kalkuliert. Der*die Betriebsratsvorsitzende sowie der*die Gewerkschaftsvertreter*in stellten fest, dass im Zuge dessen Werkverträge immer mehr an Bedeutung zunehmen und höchstwahrscheinlich in Zukunft die Leiharbeit ablösen könnten. Er beschreibt einen »schleichenden Wechsel« hin zu Werkverträgen, wie es sich in der Automobilbranche auch vollzöge und bemängelt die damit verbundenen Schwierigkeiten. So habe der Betriebsrat bei Werkverträgen wesentlich weniger Mitspracherecht als bei Leiharbeit: »[...] bei Leiharbeit sind wir voll in der Mitsprache, beim Werkvertrag überhaupt nicht« (ebd.). Der*die Gewerkschaftsvertreter*in fasst zusammen, dass durch eine gezielte Verteuerung von Leiharbeit »der wirtschaftliche Anreiz für Ausweichverhalten« gestärkt wird. Beide gehen davon aus, dass das Thema Werkverträge sie in den nächsten Jahren stärker beschäftigen wird. Die bisher durch die IG Metall erreichten Veränderungen zur Regelung

der Leiharbeit greifen nicht bei Werkverträgen, wodurch sich die prekären Arbeitsverhältnisse von Leiharbeiter*innen bei dieser Anstellungsform wiederholen könnten: »[...] und der ganze Spaß geht wieder von vorne los und die kriegen dann wieder hier im Rhein-Main-Gebiet 9 Euro brutto und kein Weihnachtsgeld und kein Urlaubsgeld« (N. 1, Gewerkschaftsvertreter*in der IG Metall). Hierbei weist der*die Gewerkschaftsvertreter*in auch darauf hin, dass bei der Betrachtung prekärer Arbeit der Fokus vorwiegend auf Leiharbeit liegt, obwohl es durchaus noch weitere Formen der Prekarisierung gebe, wie beispielsweise geringfügige Beschäftigung und Minijobs.

Ogleich die interviewten Personen Werkverträge als ein zukünftiges Problem bewerten und in ihnen die neue Form der Leiharbeit sehen, ist festzuhalten, dass sich die Gewerkschaft momentan noch nicht mit dem Thema auseinandersetzt:

»Und [dagegen] haben wir, sage ich auch ganz offen dazu, kein Rezept. Aber vor 20, 30 Jahren hat uns das Thema Leiharbeit auch einen feuchten Käse interessiert. Es hat auch eine kleine Zeit gedauert, bis wir da zu konkreten Verbesserungen gekommen sind, das haben wir jetzt aber hingekriegt und beim Thema Leihverträge wird das auch so sein. Aber es dauert.« (N. 1, Gewerkschaftsvertreter*in der IG Metall)

Neben der antizipierten Zunahme von Werkverträgen als Ablösung von Leiharbeit problematisierten unsere Interviewpartner*innen besonders die Auswirkungen einer global organisierten Wirtschaft, aufgrund derer Unternehmen Produktionsstandorte aus Deutschland in andere Regionen verlegen, in denen die Produktion preiswerter ist. Dies steht im Zusammenhang mit dem signifikanten Unterschied im Lohnniveau. Vor diesem Hintergrund wird verständlich, warum Gewerkschaft und Betriebsrat den Einsatz von Leiharbeit als »Atemmasse« bei Produktionsspitzen befürworten. Sie stellt ein Kompromiss zwischen dem Flexibilisierungsbedarf der Unternehmen und dem Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse dar.

Zusammenfassung und Ausblick

Die Forschung hat gezeigt, dass Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument im globalen Wettbewerb fungiert, gleichzeitig jedoch nationalen Regelungen und den Dynamiken und Strukturen des jeweiligen lokalen Arbeitsmarktes unterliegt. Der globale Wandel der Arbeitsmärkte bedingt weiterhin neue fragmentierte, unsichere und prekäre Arbeitsformen. Besonders im Fall Leiharbeit im produzierenden Gewerbe ist Unsicherheit ein Kernproblem und ruft häufig stärker das Gefühl von Prekarität hervor als beispielsweise die Höhe des Gehalts. Nicht zu wissen, ob eine Übernahmeoption besteht und welchem Unternehmen man sich zugehörig fühlen soll oder die Tatsache jederzeit kündbar zu sein, sind enorme Belastungen und wirken sich weit über den Arbeitsalltag hinaus aus. Komplexe Strukturen und Beziehungen beeinflussen die Einbettung und damit die

alltäglichen Lebens- und Arbeitspraktiken von Leiharbeiter*innen. Diese Einbettung und damit ein gewisses Gefühl der Zugehörigkeit ist eine zentrale Funktion der Erwerbsarbeit. Dazu gehören eben nicht nur Ent- und Verleihunternehmen, sondern besonders auch diverse Institutionen und die Belegschaft, welche die alltäglichen Praktiken mitbestimmen.

Wir haben versucht, ein aktuelles Bild vom Leben in Leiharbeit im produzierenden Gewerbe in Frankfurt am Main aufzuzeigen, was im Rahmen dieser Forschung jedoch lediglich durch die Betrachtung von Einzelfällen möglich war. Daher soll an dieser Stelle noch einmal erwähnt werden, dass wir hier nur Ausschnitte aufzeigen, und dass die Realität von Personaldienstleister*in zu Personaldienstleister*in, von Unternehmen zu Unternehmen und von Leiharbeiter*in zu Leiharbeiter*in variiert. Dennoch konnte ein Blick auf die dahinterliegenden Strukturen im Lebens- und Arbeitsalltag von Leiharbeiter*innen eröffnet werden. Dieser Beitrag kann somit, trotz des schweren Zugangs, auf einen sensiblen Themenbereich aufmerksam machen und weiteren Forschungen als Ausgangspunkt dienen.

Da es uns nicht möglich war eine größere Anzahl an Interviews mit Leiharbeiter*innen zu führen, müssen die Ergebnisse mit Vorsicht betrachtet werden. Zwar wurde versucht eine Innenperspektive des Themas Leiharbeit im produzierenden Gewerbe darzustellen, allerdings war dies nur bedingt möglich, da mit Hilfe der Expert*inneninterviews in erster Linie über und nicht mit Leiharbeiter*innen gesprochen wurde. Die Ergebnisse müssen daher differenziert betrachtet werden, denn Aussagen über alltägliche Lebens- und Arbeitspraktiken können letztendlich nur von Leiharbeiter*innen selbst getroffen werden. Wir hatten zu Beginn der Forschung nicht antizipiert, dass es derart schwer sein würde, Leiharbeiter*innen für ein Interview zu gewinnen. Verantwortliche von Unternehmen und Personaldienstleister*innen schirmten ihre Mitarbeiter*innen förmlich ab. Aussagen von Betriebsrat und Gewerkschaft erweckten zusätzlich den Eindruck Leiharbeiter*innen stünden unter Druck und hätten Angst vor möglichen (»disziplinarischen«) Konsequenzen, die sich aus einem Interview ergeben würden. Das zeigt Leiharbeit als ein komplexes und vor allem problematisches Feld, was durchaus eine Erkenntnis dieser Forschung darstellt.

Da uns sogenannte Ausweichstrategien – nach der Regulierung von Leiharbeit erfolgt eine Zunahme von weniger regulierten Werksverträgen – mehrfach im Rahmen der Forschung begegneten, wird abschließend angemerkt, dass eine zukünftige Forschung anstelle einer reduzierten Betrachtung von Leiharbeit vielmehr den allgemeineren Wandel von Anstellungsformen im produzierenden Gewerbe in den Fokus rücken sollte.

Literatur

- Bathelt, H. (2003): Geographies of Production: Growth Regimes in Spatial Perspective (I): Innovation, Institutions and Social Systems. In: *Progress in Human Geography*. 27(6), 763–778.
- Bathelt, H. (2005): Geographies of Production: Growth Regimes in Spatial Perspective (II): Knowledge Creation and Growth in Clusters. In: *Progress in Human Geography*. 29(2), 204–216.
- Bathelt, H. (2006): Geographies of Production: Growth Regimes in Spatial Perspective (III): Toward a Relational View of Economic Action and Policy. In: *Progress in Human Geography*. 30(2), 223–236.
- Bellmann, L., A. Crimmann und K. Evers (2013): Betriebliche Dynamik und Flexibilisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: M. Bornewasser und G. Zülch (Hrsg.) *Arbeitszeit - Zeitarbeit: Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer, 44–60.
- Berndt, C. und M. Fuchs (2002): Geographie der Arbeit. Plädoyer für ein disziplinübergreifendes Forschungsprogramm. In: *Geographische Zeitschrift* 90(3/4), 157–166.
- Boemke, B. (2013): Rechtliche Rahmenbedingungen der Flexibilisierung von Zeitarbeit. In: M. Bornewasser und G. Zülch (Hrsg.) *Arbeitszeit - Zeitarbeit: Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer, 153–170.
- Bogner, A. und W. Menz (2005): Das theoriegenerierende Experteninterview: Erkenntnisinteresse, Wissensform, Interaktion. In: A. Bogner, B. Littig und W. Menz (Hrsg.) *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung*. Wiesbaden: Springer, 33–70.
- Bouncken, R. B., M. Bornewasser und L. Bellmann (Hrsg.) (2012): *Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland*. Meiring: Rainer Hampp Verlag.
- Bundesagentur für Arbeit (2014) Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, <http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/244170/publicationFile/119019/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung-1HJ2010.pdf>.
- Castree, N. (2007) Labour Geography: A Work in Progress. In: *International Journal of Urban and Regional Research* 31(4), 853–862.
- Castree, N., N. M. Coe, K. Ward und M. Samers (2004): *Spaces of Work: Global Capitalism and Geographies of Labour*. London u.a.: Sage.
- Coe, N. M. (2013) Geographies of Production III: Making Space for Labour. In: *Progress in Human Geography* 37(2), 271–284.

- Coe, N. M., J. Johns und K. Ward (2007): Mapping the Globalization of the Temporary Staffing Industry. In: *The Professional Geographer* 59(4), 503–520.
- Coe, N. M., J. Johns und K. Ward (2009): Managed Flexibility: Labour Regulation, Corporate Strategies and Market Dynamics in the Swedish Temporary Staffing Industry. In: *European Urban and Regional Studies* 16(1), 65–85.
- Coe, N. M. und D.C. Jordhus-Lier (2011): Constrained Agency? Re-evaluating the Geographies of Labour. In: *Progress in Human Geography* 35(2), 211–233.
- Cope, M. (2010): Coding Qualitative Data. In: I. Hay (Hrsg.) *Qualitative Research Methods in Human Geography*. Oxford: Oxford University Press, 281–294.
- Dowling, R. (2010): Power, Subjectivity, and Ethics in Qualitative Research. In: I. Hay, (Hrsg.) *Qualitative Research Methods in Human Geography*. Oxford: Oxford University Press, 26–39.
- Ettlinger, N. (2003): Cultural Economic Geography and a Relational and Microspace Approach to Trusts, Rationalities, Networks, and Change in Collaborative Workplaces. In: *Journal of Economic Geography* 3(2), 145–171.
- Flick, U. (2011): *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung*. Reinbeck: Rowohlt.
- Giddens, A. (1990): *The Consequences of Modernity*. Stanford: Stanford University Press.
- Glückler, J. (2001): Zur Bedeutung von Embeddedness in der Wirtschaftsgeographie. In: *Geographische Zeitschrift* 89(4), 211–226.
- Granovetter, M. (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. In: *American Journal of Sociology* 91(3): 481–510.
- Hans Böckler Stiftung (2009): Atypische Beschäftigung: Normalarbeit auf dem Rückzug. In: *Böcklerimpuls*, https://www.boeckler.de/impuls_2011_20_1.pdf (Zugriff: 20.09.2014).
- Hess, M. (2004): ›Spatial Relationships‹? Towards a Reconceptualization of Embeddedness. In: *Progress in Human Geography* 28(2), 165–186.
- Jones, A. (2013): Geographies of Production I: Relationality Revisited and the ›Practice Shift‹ in Economic Geography. In: *Progress in Human Geography* 38(4).
- Jones, A. und J.T. Murphy (2011): Theorizing Practice in Economic Geography: Foundations, Challenges, and Possibilities. In: *Progress in Human Geography* 35(3), 366–392.

- Koster, F. (2005): For the Time Being: Accounting for Inconclusive Findings Concerning the Effects of Temporary Employment Relationships on Solidary Behavior of Employees. PhD Thesis, University Library Groningen [Host]. Groningen.
- Lamnek, S. (2010): *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim u.a.: Beltz.
- Lee, R. (2006): The Ordinary Economy: Tangled up in Values and Geography. In: *Transactions of the Institute of British Geographers* 31(4): 413–432.
- Lier, D. C. (2009): The Practice of Neoliberalism: Responses to Public Sector Restructuring across the Labourcommunity Divide in Cape-Town. PhD Thesis. Oslo.
- Lindner, P., S. Ouma, M. Klöppinger und M. Boeckler (2013): Industriestudie. Frankfurt am Main 2013, http://www.digitalhub-frm.de/wp-content/uploads/2014/02/Industriestudie_Frankfurt_am_Main.pdf (Zugriff: 09.10.2014).
- Malmberg, A. (1996): Industrial Geography: Agglomeration and Local Milieu. In: *Progress in Human Geography* 20(3): 392–403.
- Malmberg, A. (1997): Industrial Geography: Location and Learning. In: *Progress in Human Geography* 21(4): 573–582.
- ManpowerGroup Deutschland (2014) Faktenblatt ManpowerGroup Deutschland. https://www.manpower.de/fileadmin/user_upload/Faktenblatt_ManpowerGroup_10.04.2014.pdf. (Zugriff: 08.05.2014).
- Mattisek, A., P. Reuber und C. Pfaffenbach (2013): *Methoden der empirischen Humangeographie*. Braunschweig: Westermann.
- Mayring, P. (2002): *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- McMorran, C. (2012): Practising Workplace Geographies: Embodied Labour as Method in Human Geography. In: *Area* 44(4): 489–495.
- Morrison, A. (2009): The Moving Frontier: The Changing Geography of Production in Labour-Intensive Industries - Edited by Lois Labrianidis. In: *Economic Geography* 85(4): 489–490.
- Müller, M. (2012): Mittendrinn statt nur dabei: Ethnographie als Methodologie in der Humangeographie. In: *Geographica Helvetica* 67(4): 179–184.
- Reckwitz, A. (2002): Toward a Theory of Social Practices: A Development in Culturalist Theorizing. In: *European Journal of Social Theory* 5(2): 243–263.

- Reimer, S. (2007): Geographies of Production I. In: *Progress in Human Geography* 31(2), 245–255.
- Reimer, S. (2009) Geographies of Production II: Fashion, Creativity and Fragmented Labour. In: *Progress in Human Geography* 33(1), 65–73.
- Reimer, S. (2009): Geographies of Production III: Knowledge, Cultural Economies and Work (Revisited). In: *Progress in Human Geography* 33(5), 677–684.
- Sassen, S. (1996): *Metropolen des Weltmarkts: Die neue Rolle der Global Cities*. Frankfurt am Main u.a.: Campus.
- Siemund, S. (2013): *Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit: Eine pädagogische Analyse*. Wiesbaden: Springer VS.
- Sitte, B. und C. Lehmann (2013): Zeitarbeit ist nicht gleich Zeitarbeit: Segmentierung der Branche. In: M. Bornwasser und G. Zülch (Hrsg.) *Arbeitszeit - Zeitarbeit: Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer, 188–137.
- Stadt Frankfurt am Main (2014): Stadtportrait. Frankfurt international, <http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=3798> (Zugriff: 20.09.2014).
- Statistisches Bundesamt (2014): Normalarbeitsverhältnis, <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/Normalarbeitsverhaeltnis.html;jsessionid=F536549AA1E822443B0AB68E8404FFB6.cae2> (Zugriff: 16.06.2014).
- Walwei, U. und K. Ziegler (2012): Die Bedeutung der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt. In: R.B. Bouncken, M. Bornwasser und L. Bellmann (Hrsg.) *Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland*. Mering: Rainer Hampp, 11–25.
- Ward, K. (2003): UK Temporary Staffing: Industry Structure and Evolutionary Dynamics. In: *Environment and Planning A* 35(5), 889–907.
- Ward, K. (2004): Going Global? Internationalization and Diversification in the Temporary Staffing Industry. In: *Journal of Economic Geography* 4(3), 251–273.
- Yeung, W. H. (2000): Organizing ›the Firm‹ in Industrial Geography I: Networks, Institutions and Regional Development. In: *Progress in Human Geography* 24(2), 301–315.
- Yeung, W. H. (2002): Industrial Geography: Industrial Restructuring and Labour Markets. In: *Progress in Human Geography* 26(3), 367–379.

Prekäre Wissenschaft? Arbeit und Leben von Mittelbaubeschäftigten der Goethe-Universität Frankfurt

Zusammenfassung

Der vorliegende Forschungsbeitrag stellt vor dem Hintergrund der Debatte um die Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeit in Folge der Neoliberalisierung von Hochschulen die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zum Themenfeld des Wandels von Arbeit an Hochschulen (der Goethe-Universität) dar. Auf den theoretischen Grundlagen der Prekaritäts- und Neoliberalisierungsforschung an Hochschulen aufbauend ist es das Ziel der Arbeit, der Frage nachzugehen, wie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an der Goethe-Universität (GU) in Bezug auf ihre persönliche Karriere- und Lebensplanung wahrnehmen. Um die persönlichen Sichtweisen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in das Gesamtsystem Hochschule einbetten zu können, wird im Weiteren untersucht, inwiefern die Arbeitsbedingungen an der GU von Akteur*innen auf unterschiedlichen Ebenen (betroffene wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, das Präsidium, die Fachbereiche, betreuende Personen, Interessensvertretungen) abhängig sind. Die Arbeit ist als qualitative Forschung konzipiert und basiert auf einer Analyse von Interviews, die mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der GU sowie der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) geführt wurden. Das in Form von transkribierten Interviews vorliegende Textmaterial wurde mittels des Computerprogramms MAXQDA in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Die Analyse der geführten Gespräche hat gezeigt, dass die Wahrnehmungen und die damit zusammenhängenden Strategien, im Umgang mit den Arbeitsverhältnissen, sehr unterschiedlich sind. Außerdem ist eine Unterrepräsentation der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau durch Prekarisierung und umgekehrt eine Prekarisierung durch Unterrepräsentation zu beobachten.

Der Wandel von Arbeit an Hochschulen

Hochschulen sind die zentralen gesellschaftlichen Institutionen zur Produktion, Bewahrung sowie für den Transfer von Wissen, Forschung und Innovation. Damit gelten sie als ideengebend für die kulturelle, geistige und ökonomische Entwicklung der Gesell-

schaft. Im deutschen Wissenschaftssystem geschehen seit einigen Jahren starke Veränderungsprozesse. Insbesondere die Rolle von Universitäten hat sich in der Herausbildung von Wissensgesellschaften deutlich gewandelt (vgl. Bancherus et al. 2009). Durch die Einführung neuer Studiengänge im Zuge des Bologna-Prozesses, der Einführung der Exzellenzinitiative sowie einer Ökonomisierung von Hochschulen hinsichtlich gewisser Markt- und Verwertungsstrukturen (siehe Abschnitt 2) haben sich die Beschäftigungsverhältnisse stark verändert (vgl. De Boer et al. 2007: 3 f.). Diese Veränderungen haben die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und die Zukunftsperspektiven von wissenschaftlich Beschäftigten an deutschen Hochschulen beeinflusst. Denn wissenschaftlich Beschäftigte ohne Professur pendeln im Regelfall von Projekt zu Projekt beziehungsweise von Beschäftigungsverhältnis zu Beschäftigungsverhältnis und damit von atypischer Beschäftigung zu atypischer Beschäftigung (vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 183, HIS 2011: 2). Unter diesen Veränderungen und den hohen Befristungs- und Teilzeitzahlen leidet besonders die persönliche Karriere- und Lebensplanung von Beschäftigten in der Wissenschaft:

»Hoch motiviert und qualifiziert, aber unterbezahlt – so sieht die Situation vieler Nachwuchswissenschaftler an deutschen Universitäten aus. Seit Jahren erlauben immer weniger Arbeitsverhältnisse noch eine sichere Karriereplanung. Befristete und schlecht bezahlte Stellen sind vielmehr die Regel.« (Grühn et al. 2009: 13)

Aus diesem Grund sprechen einzelne Autor*innen hierbei von der Entwicklung eines wissenschaftlichen Prekariats (Dörre & Neis 2007). Festzustellen ist jedoch, dass sich im wissenschaftlichen Sektor schon von jeher flexible Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen finden lassen. Bereits im Jahr 1919 hat Max Weber auf die Unsicherheiten, Unstetigkeiten und biografischen Brüche, welche die wissenschaftliche Laufbahn prägen, hingewiesen (vgl. Weber 1995: 7). Inwiefern Wissenschaftler*innen die Begrenzungen eines klassischen, weitgehend regulierten Arbeitsverhältnisses im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses (siehe 1.2.1.) überhaupt akzeptieren würden, ist außerdem zu bedenken. Denn wissenschaftliches Arbeiten setzt einen geringen Formalisierungsgrad, hohe soziale Integration und Selbstorganisation voraus. Aufgrund dieser persönlichen Freiheiten ist Arbeit für viele Wissenschaftler*innen nicht nur Erwerb, sondern mit einer hohen Sinnhaftigkeit aufgeladen (vgl. Dörre & Neis 2008: 4).

Die beschriebenen Veränderungen sind auch im deutschen Hochschulsystem zu erkennen, welches seit der Änderung des Hochschulgesetzes 1998 einer zunehmenden Ökonomisierung und marktorientierten Umstrukturierung ausgesetzt ist. Auch an der Goethe-Universität (GU) äußern sich diese Veränderungen, insbesondere durch die Transformation von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts zu einer Stiftungsuniversität im Jahr 2008, den Umzug an den Standort Westend sowie die Gründung des *House of Finance* (HoF). Obwohl die GU zu einem großen Anteil staatlich finanziert ist bezie-

hungsweise bleibt, wurden die internen Strukturen durch diese Transformation verändert. So wurde externen Akteur*innen aus Industrie und Politik eine stärkere Mitbestimmung eingeräumt. Gleichzeitig wurde dem Universitätssenat als vorheriges Entscheidungsgremium, in dem sowohl die Angestellten als auch die Studierenden vertreten waren, Entscheidungsmacht genommen. Durch diese strukturellen Veränderungen ist das Präsidium zur höchsten Entscheidungsinstanz der GU geworden. (vgl. Belina et al. 2013: 741).

Diese Veränderung der Kräfteverhältnisse an der GU sind seit den 1990er Jahren in Folge der Durchsetzung von neoliberalen Politiken (vgl. Kannankulam 2008: 298 ff.) und der lokalen Hegemonie neoliberaler Kräfte (vgl. Schipper 2013), in der sich die Stadt Frankfurt als Finanzmetropole und *Global City* aufstellt, zu verstehen (vgl. Ronneberger & Keil 1995). In diesem Kontext hat sich auch das Leitbild der GU und das Verhältnis zur Stadt verändert. Das Leitbild der GU ist geprägt durch die hergestellte Konkurrenz zwischen Universitäten und Fachbereichen und durch enge Beziehungen zum (lokalen) Finanzkapital. Hier wird die erhöhte Stellung von Exzellenzclustern auf Kosten von weniger konkurrenzfähigen Fachbereichen und die gleichzeitige Abschottung gegenüber Akteur*innen, die sich nicht in Einklang mit dem Finanzkapital und der *Global City*-Formierung befinden, deutlich (vgl. Belina et al. 2013: 749). Während vor der Neoliberalisierung die kritischen Gesellschaftswissenschaften als inneruniversitäre wie gesellschaftliche Leitdisziplin figurierten, wird diese Stellung jetzt durch die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften eingenommen, welche die entsprechenden Subjekte und Wissensformen für die am Finanzplatz Frankfurt wichtige globalisierte Ökonomie hervorbringen (vgl. Belina et al. 2013: 749 f.). Treffend auf den Punkt bringt diesen (diskursiven) Wandel Benedikt Fehr (2004) in einem Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ):

»Viele Jahrzehnte hatte es die Universität Frankfurt sträflich versäumt, die unmittelbare Nachbarschaft zum führenden Finanzplatz in Kontinentaleuropa als ein Glücksgeschenk zu begreifen und zum eigenen Vorteil zu nutzen [...]. Nun ziehen Universität das Land Hessen, die Stadt Frankfurt und das private Bankgewerbe alle an einem Strang. Ziel ist, ein Netzwerk zwischen der Finanzplatz-Community, der Wissenschaft sowie der Politik aufzubauen.« (Fehr 2004)

Die vorliegende Arbeit ist in einen theoretischen und einen empirischen Teil untergliedert. Im theoretischen Teil (Abschnitt 2) werden die Prekarisierungsdebatte und der Forschungsstand zur Neoliberalisierung des Hochschulwesens aufgearbeitet. Abschließend wird die aktuelle Situation auf dem ›Arbeitsmarkt Wissenschaft‹ skizziert. Daran anschließend folgt der empirische Teil der Arbeit. Als empirisches Material liegen diesem Beitrag qualitative Interviews (problemzentrierte Interviews) zugrunde, die mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der GU und einer Person aus der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) geführt wurden. Das methodische Vorgehen

wird in Abschnitt 3 detailliert erläutert. Ausgehend von den theoretischen Vorüberlegungen und der Methodik werden in Abschnitt 4 die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die damit zusammenhängenden Lebensumstände auf prekäres Potential hin untersucht. Dann werden die subjektiven Wahrnehmungen und Verarbeitungsformen der Interviewees in Bezug auf die vorherrschenden Bedingungen thematisiert. Abschließend sollen in dem Abschnitt die Wahrnehmung und Verarbeitung der Interviewees in das übergeordnete System Hochschule und die Aushandlungsprozesse der Agierenden zwischen den verschiedenen Ebenen (Hochschulleitung, betreuende Personen, Mittelbau, Interessensvertretungen) eingebettet werden. Im abschließenden Abschnitt 5 werden die gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst, diskutiert und ein Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf gegeben.

Stand der Forschung

Um die Prekarisierungsdebatte vor dem Hintergrund des strukturellen Wandels von Hochschulen verstehen zu können, soll im Folgenden der jeweilige Forschungsstand aufgearbeitet und wichtige Definitionen dargelegt werden. Zunächst wird deshalb im nächsten Abschnitt auf die Prekarisierungsdebatte eingegangen. Anschließend wird der strukturelle Wandel von Universitäten hin zur »unternehmerischen Universität« unter der Debatte der Neoliberalisierung von Hochschulen erläutert. Dabei wird die Ausweitung von Marktlogiken auf alle universitären Bereiche beschrieben. Im darauffolgenden Abschnitt wird dann der wissenschaftliche Arbeitsmarkt an Hochschulen skizziert. Aus dem dargelegten Forschungsstand wird dann die Fragestellung und das weitere Vorgehen der vorliegenden Forschungsarbeit abgeleitet erläutert.

Prekarität

Begrifflichkeiten wie ›prekäre Beschäftigung‹ und ›Prekarität‹ werden seit einigen Jahren im wissenschaftlichen und politischen Diskurs verstärkt verwendet. Nach dem Soziologen Berthold Vogel (2008: 13) kann Prekarität als Phänomen neuer sozialer Ungleichheiten verstanden werden, dessen Ursprung auf Veränderungen in der Arbeitswelt zurückzuführen ist. Durch die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten hat die Sensibilität für unsichere Arbeits- und Lebensbedingungen in wissenschaftlichen und öffentlichen Diskursen erheblich zugenommen. Doch obwohl ein quantitativer und qualitativer Bedeutungsgewinn bemerkbar ist, ist oft nicht eindeutig, in welchen gesellschaftlichen Positionen und Lebensbereichen sich Angehörige des Prekariats befinden. Vogel stellt sich die Frage:

»[F]inden wir sie inmitten unserer Arbeitergesellschaft oder eher an den Rändern, in Industriebetrieben als Leiharbeiter und Aushilfsjobber oder in Dienstleistungsbranchen unter Scheinselbstständigkeit und Ich-AGs, wohnt das Prekariat in sub-

urbanen und kreditbelasteten Einfamilienhäusern oder in großstädtischen Hochhaussiedlungen? Handelt es sich eher um Alleinerziehende oder um Familien in Einverdienerhaushalten? Treffen wir das Prekariat morgens in der S-Bahn oder am späten Vormittag?« (Vogel 2008: 13)

Diese von Vogel aufgeworfenen Fragen zeigen, dass Prekarität nicht einfach zu fassen beziehungsweise sichtbar zu machen ist, denn unter Prekarität werden mit schlechten Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen, Armut und sozialer Isolation diverse Problem- und Lebenslagen verstanden. Um Prekarität innerhalb des (deutschen) Wissenschaftsbetriebes fassen zu können, wird deshalb ein Begriff verwendet, der eng am Beschäftigungssystem ansetzt und um prekäre Lebenslagen außerhalb der Erwerbssphäre ergänzt wird (vgl. Brinkmann et al. 2006: 18).

Ob Erwerbsarbeit als prekär bezeichnet werden kann, ist vom Vergleich mit dem gesellschaftlich akzeptierten Normalarbeitsverhältnis (NAV) als normativem Bezugspunkt abhängig (vgl. Kraemer & Speidel 2004: 6). Das NAV bezieht sich auf eine langfristig angelegte Normalarbeitsbeziehung, welche durch Lohnarbeit existenzsichernd wirkt, sozialen und wirtschaftlichen Aufstieg sowie die Planbarkeit der Zukunft ermöglicht. In seiner typischen Form besteht das NAV aus einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung, die mit regelmäßigen und gleich verteilten Arbeitszeiten einhergeht. Zudem wird eine adäquate monatliche Vergütung der Arbeit nach beruflichem Status und Arbeitszeit als ›normal‹ angesehen. Außerdem besteht in einem NAV ein gesetzlicher Anspruch auf Mitbestimmung sowie ein anerkanntes Niveau an sozialen und arbeitsrechtlichen Absicherungen wie Sozialversicherungsansprüche, kollektive Tarifleistungen und betriebliche Sonderzahlungen, beispielsweise in Form von Urlaubsgeld, Überstundenzahlungen, Betriebsrenten oder Qualifizierungsmaßnahmen. Zuletzt muss eine Trennung von Arbeits- und Lebenswelt bestehen. Dadurch haben die Erwerbstätigen die Möglichkeit, ihre Arbeitskraft zu reproduzieren (vgl. Brinkmann et al. 2006: 16, Grünh et al. 2009: 16, Kraemer & Speidel 2004: 7).

Nach Brinkmann et al. (2006: 17 f.) kann von Prekarität gesprochen werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das als gesellschaftlicher Standard definiert und anerkannt ist. Die Definition prekärer Beschäftigung nach Brinkmann et al. (2006: 18) umfasst fünf Dimensionen mit jeweils eigenen Desintegrations- beziehungsweise Integrationspotenzialen:

1. Falls die Entlohnung nicht existenzsichernd ist beziehungsweise sie ein sozial anerkanntes gesellschaftliches Leben nicht ermöglicht (reproduktiv-materielle Dimension).
2. Wenn eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze nicht möglich ist, oder Zugang zu privaten Freundes- und Familienkreisen verwehrt wird (sozial-kommunikative Dimension).

3. Wenn soziale Rechte und Partizipationsmöglichkeiten wie beispielsweise tarifliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder Sicherungsrechte wie Kündigungsschutz nicht wahrgenommen werden können (rechtlich-institutionelle Dimension).
4. Wenn ein Beschäftigungsverhältnis mit sozialer Missachtung einhergeht oder eine anerkannte gesellschaftliche Positionierung vorenthält (Status- und Anerkennungsdimension).
5. Wenn das Beschäftigungsverhältnis von dauerhaftem Sinnverlust begleitet ist oder wenn es zu einer krankhaften Überidentifikation mit Arbeit führt. Damit können dauerhafte psychische, physische oder andere gesundheitliche Probleme einhergehen. Krankheitsbilder können beispielsweise krankhafte Überidentifikation, Sinnverlust, der Verlust des Privatlebens, Burn-Out-Syndrom oder Entspannungsunfähigkeit sein (arbeitsinhaltliche Dimension).

Diese fünf Prekaritätsdimensionen sollen helfen, prekäre Lebens- und Beschäftigungsbedingungen zu untersuchen (vgl. Brinkmann et al. 2006: 18). Denn die Erfassung von Prekaritätsdimensionen wird schwieriger, je tiefer auf die subjektiven Lebenslagen eingegangen wird. Darum wird darauf hingewiesen, dass Prekarität einen subjektiven Kern hat und erlebt beziehungsweise empfunden wird (vgl. Kraemer & Speidel 2004: 121). Die subjektiven Bewertungs- und Verarbeitungsformen sind von Bedeutung, wenn Auswirkungen prekärer Erwerbsarbeit auf Einstellungen, Verhaltensweisen und die Lebensführung von Subjekten untersucht werden. Leiharbeit und Teilzeitarbeit, die nach den oben genannten Bewertungskriterien als prekär eingestuft werden können, können von Subjekten als nicht prekär wahrgenommen werden, wenn diese beispielsweise durch sekundäre Absicherungen, wie durch das Einkommen von Lebenspartner*innen, abgesichert werden. Hierbei beeinflusst »der Neigungswinkel der Erwerbsbiographie, individuelle Qualifikationen und Kompetenzen, Geschlecht, Ethnie und Lebensalter die Art der Auseinandersetzung mit und die Bewertung von prekären Beschäftigungsverhältnissen« (Brinkmann et al. 2006: 17).

Um sich Situationen und Lebenslagen zu nähern, in denen auch hochqualifizierte Wissenschaftler*innen von Prekarität betroffen sein können, sollen im nächsten Abschnitt zunächst die strukturellen Veränderungen innerhalb von Universitäten und Hochschulen betrachtet werden und anschließend der Arbeitsmarkt Wissenschaft und seine spezifischen Merkmale genauer dargestellt werden.

Neoliberalisierung des Hochschulwesens - Auf dem Weg zur unternehmerischen Universität?

In den aktuellen Debatten über die Veränderungen im Wissenschaftssystem wird in der Folge von Neoliberalisierungsprozessen eine verstärkte Ökonomisierung von Wissenschaft festgestellt (vgl. Bancherus et al. 2009, Belina et al. 2013, Hoffmann & Neumann

2003, Meier & Müller 2006, Nowotny et al. 2001). In der gegenwärtigen Wissensgesellschaft gelten Universitäten und Hochschulen als zentrale Elemente wirtschaftlichen Wachstums und Innovationsfähigkeit (vgl. Weingart 2001: 172). Damit gerät die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der (deutschen) Wissenschaft verstärkt in den Fokus politischer und ökonomischer Akteur*innen. Dieses Bild von Wissenschaft mündet im Leitbild der unternehmerischen Universität (vgl. Clark 1998: 1 ff., Etzkowitz 2005). Dabei sollen Universitäten neben den traditionellen Zielen der Lehre und Forschung als drittes Ziel vormalige Aufgaben von Unternehmen übernehmen, indem sie versuchen, das in der Forschung produzierte Wissen anwendungsorientiert zu verwerten (vgl. Silomon-Pflug et al. 2012: 128). Mit der Entwicklung zu unternehmerischen Universitäten sollten Universitäten sich im »künstlich hergestellten und politisch gewollten Wettbewerb« (Silomon-Pflug 2012: 140) profilieren und ihre Stellung im (inter-)nationalen Wettbewerb stärken.

Die Durchsetzung unternehmerischer Praktiken innerhalb von Hochschulen ist vor dem Hintergrund des Regimewechsels vom Fordismus zum Neoliberalismus seit Beginn der 1990er Jahren zu verstehen und geht mit einer verstärkten »Managerialisierung« und organisationalen Wettbewerbsorientierung (New Public Management [NPM]), verstärktem internen Wettbewerb um Ressourcen sowie Orientierung an universitären Rankings einher (vgl. Belina et al. 2013: 740, De Boer, Enders und Schimank 2007: 3, Maasen & Weingart 2006: 21). Maasen und Weingart (2006) sprechen hierbei von der »managerial revolution« (Maasen & Weingart 2006: 20) des (deutschen) Hochschulsystems, bei der Praktiken aus dem Bereich der Wirtschaftswissenschaften, des Managements und der Unternehmensberatung in das Hochschulwesen eingeführt werden. Der Fokus liegt hierbei auf der Rechenschaftslegung, Transparenz und Effizienz (vgl. Gülker 2011: 10). Diese Prozesse beruhen auf Techniken, die dazu beitragen, rechenschaftsfähige Einheiten herzustellen (vgl. Power 1997). Dies gilt zum einen für Individuen, die mit Hilfe von Selbstmanagementtechniken zu den flexiblen, sich selbst steuernden Wesen werden, die nach Lemke, Krasmann und Bröckling (2000) als »unternehmerische Selbste« bezeichnet werden. Zum anderen gilt dies für institutionelle Selbste (wie Universitäten) die durch Managementverfahren sich selbst und andere flexibel steuern zu lernen.

Im deutschen föderalen Hochschulsystem, welches auf unterschiedlichen Ebenen verwaltet wird, äußert sich dieser Wandel durch Veränderungen im Hochschulgesetz seit 1998 (vgl. Silomon-Pflug 2010: 57 ff.). Zweck dieser Prozesse im deutschen Hochschulsystem ist die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit im Hinblick auf internationale Konkurrenz. Elemente dieses Prozesses sind der steigende Druck, externe Gelder zu akquirieren, die Entwicklung sowie Stärkung von Exzellenzclustern auf Kosten von weniger konkurrenzfähigen Fachbereichen und Fakultäten, stärkere Leistungsevaluierung und Kontrolle des wissenschaftlichen Personals, stärker vorstrukturierte Studiengänge mit festen Kursen und wenigen Wahlmöglichkeiten, eine zweistufige Studienstruktur sowie

die Orientierung von Lehre an ökonomisch-rationalen Rahmenbedingungen (vgl. Belina et al. 2013: 740, Brüchert 2012: 131 f.).

Auf föderalstaatlicher Ebene wurde das Hessische Hochschulgesetz reformiert und den Hochschulen mehr Autonomie und Flexibilität im Umgang mit den Organisationsstrukturen, der Finanzierung, dem Personalmanagement und der Organisation der Lehre eingeräumt (vgl. Silomon-Pflug 2010: 65 ff.). Gerade die Goethe-Universität in Frankfurt nimmt vor dem Hintergrund der Durchsetzung neoliberaler Politiken seit den 1990er Jahren (vgl. Kannankulam 2008: 298 ff.) und der lokalen Hegemonie neoliberaler Kräfte (vgl. Schipper 2013), in der sich die Stadt Frankfurt als Finanzmetropole und *Global City* aufstellt, eine besondere Rolle ein (vgl. Ronneberger & Keil 1995). Durch die Transformation von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts zu einer Stiftungsuniversität im Jahr 2008 hat sich auch das Leitbild der GU und das Verhältnis zur Stadt verändert (vgl. Abschnitt 2).

Die Durchsetzung von Wettbewerbs- und Marktprinzipien innerhalb von Hochschulen hat auch die Finanzierung von Forschung beeinflusst. So wurden innerhalb dieser Prozesse die bereitgestellten Grundmittel für Universitäten reduziert und eine wettbewerbsorientierte Verteilung von Forschungsgeldern eingeführt (vgl. Gülker 2011: 10). Das hat dazu geführt, dass sich die Drittmittelfinanzierung an deutschen Hochschulen zwischen 1998 (2,5 Milliarden Euro) und 2009 (5,3 Milliarden Euro) um 2,8 Milliarden Euro erhöht hat. Das entspricht einer Steigerungsrate von mehr als 100 Prozent (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2012: 21). Außerdem ging hiermit eine verstärkte Projektzentriertheit der Forschung einher in Folge derer im Jahr 2011 38 Prozent der Wissenschaftler*innen über Drittmittel finanziert waren (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 31). Je mehr die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals auf Projekten basieren, desto höher ist die berufsbiographische Unsicherheit. Vor allem für promovierte Wissenschaftler*innen ist die Beantragung eines Projekts oft die einzige Chance, ihre wissenschaftliche Karriere fortzusetzen (vgl. Torka 2006: 64).

Um die Effizienz an Universitäten zu steigern, wurden staatliche Steuerungssysteme zugunsten von vereinbarten Zielvorgaben mit den Universitätsleitungen abgebaut. Der Staat formuliert nur allgemeine Ziele und gibt seine Kompetenzen an die Universitätsleitungen ab (vgl. König 2009: 29). Diese Form der Selbstverwaltung wird auf allen Ebenen der Universitäten durch Instrumente der Leistungsmessung und Rechenschaftsablegung ermöglicht. So werden in universitätsinternen Indikatorenkatalogen Leistungen in Forschung und Lehre sowie bei der Einwerbung von Drittmitteln erfasst und als Basis für die leistungsorientierte Mittelvergabe und Besoldung verwendet. Mit errechneten Faktoren, zum Beispiel dem *Impact Factor*, mit dem gemessen wird, wie häufig im Durchschnitt Artikel in anderen wissenschaftlichen Artikeln pro Jahr zitiert werden, werden Forschungsleistungen von Wissenschaftler*innen gemessen und vergleichbar

gemacht. Hinzu kommen Rankings, die die Forschungsleistungen von Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen in bestimmten Fachbereichen, Fakultäten und Universitäten miteinander vergleichen (Gläser & von Stuckrad 2013, Borgwardt 2011).

Arbeitsmarkt Wissenschaft

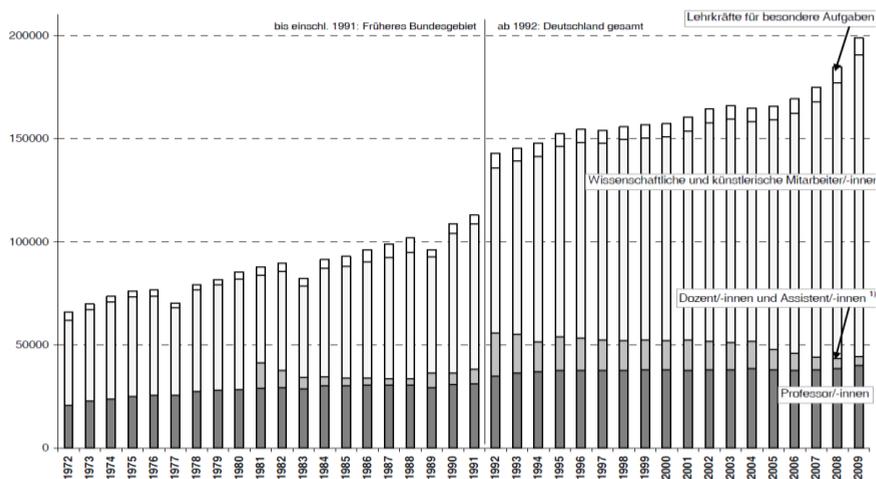
Wie oben dargelegt, lässt sich Prekarität nur schwer zu fassen ist. Da Prekarität gleichzeitig von subjektiven Einschätzungen von Beschäftigten und objektiven Bewertungen abhängig ist, kann dieses Phänomen in allen gesellschaftlichen Klassen auftreten. Auch hochqualifizierte Beschäftigte und Wissenschaftler*innen arbeiten oft prekär.

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen stellen mit 86 Prozent die größte Beschäftigtengruppe unterhalb der Professur dar. Im Jahr 2010 gehörten ihr rund 134.000 Personen an. Die Anzahl hat im Vergleich zum Jahr 2000 um 39 Prozent zugenommen. Für diese Beschäftigtengruppe kann anteilig ein Anstieg der Befristung von 79 Prozent im Jahr 2000 auf 90 Prozent im Jahr 2010, eine Zunahme an Teilzeitbeschäftigung von 38 Prozent auf 45 Prozent und ein Zuwachs der Drittmittelfinanzierung von 36 Prozent auf 43 Prozent beobachtet werden (vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch 2013: 183). Im Vergleich hierzu lag der Anteil befristeter Beschäftigung an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bei ca. 9 Prozent (vgl. IAB 2013: 2). Hinzu kommt, dass über die Hälfte der Arbeitsverträge in der ersten Qualifikationsphase auf weniger als ein Jahr angelegt sind. Auch die Hälfte der Arbeitsverträge mit Post-Doktorand*innen an den Hochschulen weist eine Laufzeit von weniger als einem Jahr auf (vgl. HIS 2013: 2). Diese hohen Teilzeit- und Befristungszahlen in Kombination mit der vorherrschenden Planungsunsicherheit durch den oft vorkommenden Abschluss von Einjahresverträgen legen die Vermutung nahe, dass das NAV im Wissenschaftsbereich nur eine untergeordnete Rolle spielt. Aufgrund dieser allgemein vorherrschenden statistischen Abweichungen zum gesellschaftlich akzeptierten NAV können die Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftler*innen an Hochschulen als prekär bewertet werden. Um herauszufinden, inwiefern die Arbeitsverhältnisse an der GU als prekäre Beschäftigungsform verstanden werden können, werden wir während unserer Forschungsarbeit die eingangs genannten subjektiven Bewertungs- und Verarbeitungsformen der Beschäftigten berücksichtigen (Klecha & Reimer 2008: 14 ff.).

Eine Besonderheit des wissenschaftlichen Arbeitsmarkts ist die Professur. Sie kann als spezifischer Typ des NAV auf Lebenszeit gesehen werden. Die Professur prägt den Arbeitsmarkt Wissenschaft, denn es gibt nicht beliebig viele Stellen und die Nachfrage ist im wachsenden wissenschaftlichen Arbeitsmarkt höher als das Angebot. Somit könnten Phasen der Prekarität, welche mit einer Promotion oder Habilitation verbunden sind, durchaus ein Element der Integration in das NAV sein (vgl. Kraemer & Speidel 2004: 13, Klecha & Reimer 2008: 17, Gülker 2010: 227 f.). Das Ziel wissenschaftlicher Laufbahnen ist meist die unbefristete Professur, die in der Regel nur nach einer Habilitation

erreicht werden kann¹. Der Weg dorthin ist im Vergleich zu anderen Berufen hochgradig standardisiert und gilt als Qualifikationsphase, in der sich Jungwissenschaftler*innen bewähren und positionieren. Das deutsche Wissenschaftssystem unterscheidet lediglich zwischen Professor*innen und Wissenschaftler*innen, die sich noch in der Qualifikationsphase befinden (vgl. Dörre & Neis 2008: 674). Der Anteil der Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen in Deutschland hat sich im Laufe der Zeit stark vergrößert. Während zwischen 1972 und 2009 die Zahl der Professor*innen um 20 Prozent gestiegen ist, hat sich die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen um 80 Prozent vergrößert (vgl. Abbildung 3, vgl. auch Gülker 2011: 12 f.).

Abb. 3 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen 1972 bis 2009



Quelle: Gülker 2011: 12

In dieser Qualifikationsphase zeigen die Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftler*innen hohe Befristungs- und Teilzeitquoten. Nach der allgemeinen Rechtsgrundlage werden Arbeitsverhältnisse nach dem § 620 des Bürgerlichen Gesetzbuches grundsätzlich unbefristet eingegangen. Eine Befristung ist nur bei sachlichen oder persönlichen Gründen gegen das unbefristete Arbeitsverhältnis möglich. Im universitären Bereich gelten jedoch noch weitere Gesetze und Sonderregelungen. Nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 18.04.2007 und dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ist eine Befristung auch ohne sachlichen Grund möglich. Auf dieser Basis werden befristete Arbeitsverhältnisse für Jungwissenschaftler*innen an

¹ Durch die Einführung der Juniorprofessuren sowie der kumulativen Habilitationen wurden prinzipiell andere Karrierepfade möglich.

Universitäten mit der fortlaufenden Qualifizierungsphase in der Wissenschaft begründet (vgl. Müller 2009: 209 f.). Damit sind Phasen der beruflichen Unsicherheit ein fester Bestandteil akademischer Karrieren (vgl. Kreckel 2010: 16). Für nicht zur Professur berufene Habilitierte gibt es auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt kaum Arbeitsstellen. Durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind befristete Arbeitsstellen auf maximal 12 Jahre begrenzt, falls diese nicht überwiegend aus Drittmitteln finanziert sind. Unterhalb der Professur werden unbefristete Stellen nicht mehr vergeben. Außerdem ist durch das Hausberufungsverbot in allen Landeshochschulgesetzen festgelegt, dass nur in Ausnahmefällen die Berufung eines Angehörigen der eigenen Universität möglich ist. Damit kann die Universitätsleitung nur wenig Einfluss auf die Karrieren des eigenen wissenschaftlichen Personals nehmen. Die Entscheidung über die Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses liegt bei den einzelnen Professor*innen, wodurch Mitarbeiter*innen eng an ihre Mentor*innen gebunden sind. Vor allem in der Anfangsphase der wissenschaftlichen Laufbahn benötigen Wissenschaftler*innen die Unterstützung von Professoren*innen um Texte in wissenschaftlich anerkannten Verlagen und Journals zu veröffentlichen (vgl. Gülker 2010: 228 f.).

Die Einführung von Juniorprofessuren im Jahr 2002 sollte diesen Entwicklungen entgegenwirken und Jungwissenschaftler*innen früh die Möglichkeit geben, selbstständig forschen und lehren zu können. Hiermit kann die Habilitation als Berufungsvoraussetzung für eine ordentliche Professur ersetzt werden. Im Zuge dessen wurde das Hausberufungsverbot in den meisten Bundesländern soweit gelockert, dass für Juniorprofessor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen unter bestimmten Bedingungen ein interner Aufstieg möglich ist (vgl. Hüther und Krücken 2011). Die Hoffnung auf eine stabile Karriere in der Wissenschaft ist an spezifische Faktoren gekoppelt: Neben sekundären Qualifikationsmerkmalen, wie der Karrieremobilität, Eigenverantwortlichkeit oder Selbstorganisation, ist die Reputation von großer Bedeutung. Diese entsteht im wissenschaftlichen Diskurs mit Kolleg*innen durch die Veröffentlichung von Büchern, Artikeln, der Promotion oder Habilitation sowie durch Fachvorträge. Die eigene Karriere hängt somit mehr von der eigenen Leistung in der wissenschaftlichen *Community* ab als von der Universität, an der Wissenschaftler*innen beschäftigt sind.

Durch die Phasen der Unsicherheit müssen sich Wissenschaftler*innen strategische Fragen bei der Karriere- und Lebensplanung stellen (vgl. Klecha & Reimer 2008: 27). Die stetigen Unsicherheiten bei der wissenschaftlichen Arbeit fördern Exklusionsmechanismen. Für Wissenschaftler*innen gestaltet sich die Vereinbarkeit von Familie, persönlicher Lebensplanung und der Arbeitsstelle durch die damit einhergehenden Rahmenbedingungen schwierig (vgl. Gülker 2010: 228). Zu diesem Ergebnis gelangt auch das Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013) und erklärt, dass trotz zahlreicher Förderprogramme und messbarer Erfolge für Wissenschaftler*innen immer noch deutliche Geschlechterdifferenzen im wissenschaftlichen Qualifizierungs-

und Karriereverlauf zu erkennen sind. Die Abweichungen zum gesellschaftlich anerkannten NAV sind in den wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen unterhalb der Professur deutlich zu erkennen. Doch solange ein ausreichendes Maß an Stabilität, Sicherheit und Planbarkeit der Erwerbsbiografie vorhanden ist, kann aus der bloßen Tatsache von Teilzeit- und Befristungssituationen keine prekäre Beschäftigung abgeleitet werden. Hier nimmt die subjektive Ebene der Betroffenen eine bedeutende Rolle ein: Wie reflektieren Wissenschaftler*innen ihre Arbeits- und Lebenssituation und inwiefern beeinflussen die Arbeitsbedingungen die individuelle Familien- und Karriereplanung? Im folgenden Abschnitt werden zunächst die Ziele unserer Forschungsarbeit beschrieben. Anschließend wird das vorläufige Arbeitsprogramm in tabellarischer Übersicht vorgestellt und die Auswahl der Untersuchungsmethoden für unsere Forschungsarbeit begründet.

Vorgehensweise und Fragestellung

Aufgrund der beschriebenen Veränderungsprozesse an Hochschulen widmet sich die vorliegende Arbeit zunächst der persönlichen Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und versucht, vor dem Hintergrund der Prekarisierungsdebatte sowie der Debatte um die Neoliberalisierung des Hochschulwesens, zunächst der Frage nachzugehen, wie sich die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an der GU auf die persönliche Karriere- und Lebensplanung von Wissenschaftler*innen auswirken. Um die persönlichen Sichtweisen in das System Hochschule einbetten zu können, soll im Weiteren untersucht werden, inwiefern die Arbeitsbedingungen an der GU von Akteur*innen auf anderen Ebenen abhängig sind. Von besonderem Interesse ist hierbei der Einfluss von Interessensvertretungen (Gewerkschaften), dem Präsidium, den unterschiedlichen Fachbereichen sowie der betreuenden Personen auf die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitspraktiken an der GU. Die GU scheint für diese Fragestellungen besonders zu sein, da sie im deutschen Hochschulsektor als Vorreiterin gilt und die neoliberalen Politiken und Leitbilder durch die Planung und die Vollendung des Einzugs in das IG-Farben-Haus und den gesamten Umzug an den Standort Westend im interessant Hochschulsektor noch wirkmächtiger geworden sind (vgl. Belina et al. 2013: 742).

Projektdesign

Im folgenden Abschnitt sollen die sozialwissenschaftliche Perspektive dieses Beitrags sowie der Ablauf des Forschungsprojektes dargelegt und begründet werden. Dazu wird zunächst, nach einer kurzen Reflexion unserer Situiertheit ›im Feld‹, der Einsatz qualitativer Verfahren begründet und anschließend die Vorgehensweise bei der Auswahl und Auswertung der Interviews theoretisch-fundiert dokumentiert sowie der Feldzugang vor Ort an der GU beschrieben. Dabei wird herausgestellt, wie der Feldzugang organisiert, die Datenerhebung und -Analyse konzipiert und die Auswahl des empirischen Materials gestaltet wurde.

Die Forschungsgruppe bestand aus fünf Personen, die teilweise zuvor an anderen Hochschulen beziehungsweise in anderen Fachbereichen studiert haben. Dadurch war die Gruppenkonstellation sehr heterogen. Auch die (politischen) Einstellungen der einzelnen Gruppenmitglieder zur untersuchten Thematik gingen teilweise stark auseinander. Dadurch entstanden während der Forschungsarbeit zwar teilweise Probleme und Schwierigkeiten, allerdings auch eine große perspektivische Reflektiertheit. Dies ist wichtig zu erwähnen, da das untersuchte ›Feld‹ wie die ethnographische Feldforschung selbst, als durch soziale Beziehungen vermittelt, und nicht als *a priori* bestehend, angesehen werden soll (vgl. Abolafia 1998: 70, Ouma 2012: 206, Ouma 2015: 175, Yeung 2003: 444). Zusätzlich zu den verschiedenen Wahrnehmungen ›des Feldes‹ bereitet das Studium, in dessen Rahmen diese Forschungsarbeit erfolgt ist, die Teilnehmenden auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere vor. Dadurch waren wir, die Mitglieder der Forschungsgruppe selbst, mit ›dem Feld‹ sehr vertraut und gleichzeitig ein Teil dessen. Das brachte uns in eine Situation, in der wir selbst dieses Feld sozial mitkonstituierten, auch außerhalb der Rolle als Forschende. Anstatt dieses Verhältnis durch vermeintliche Objektivität zu verbergen, sollte es hier durch eine »Flucht nach vorn« (Müller 2012: 181 f.) deutlich gemacht werden, um »die Position der [Autor*innen] möglichst transparent zu machen« (ebd.).

Qualitativ-interpretative Perspektive

Da es vor allem um die Wahrnehmungen, Erfahrungen und Praktiken einzelner Personen in bestimmten Kontexten geht, wird sich der Fragestellung mit einer qualitativen Herangehensweise genähert. Qualitativen Verfahren beruhen auf der Annahme, dass die »soziale und räumliche Welt aus sozialen Konstruktionen besteht« (Matissek et al. 2013: 34). Diese Annahme bietet Forschenden die Möglichkeit, sich der sozialen Wirklichkeit aus Handlungs- und Kommunikationsprozessen, wechselseitigen Interpretationen und Interaktionen von Akteur*innen, zu nähern (vgl. ebd.: 130). Durch dieses interpretative Vorgehen ergibt sich die Aufgabe der qualitativen sozial- und humangeographischen Forschung: Durch die »Interpretation von Interpretationen [und] die Rekonstruktion von Konstruktionen« (Matissek et al. 2013: 130) soll sich der sozialen Wirklichkeit genähert werden, die stets von unterschiedlichen Akteur*innen und aus einer Vielzahl unüberschaubarer Gründe konstituiert ist. Das konstruktivistische, qualitative Denken wird in der praktischen Durchführung der Forschungsarbeiten durch die Hermeneutik ergänzt (vgl. ebd.: 136). Hermeneutik ist dabei die erkenntnistheoretische Grundlage dafür, das »Sinnverstehen als Erkenntnis- und Interpretationsvorgang [zu] strukturier[en]« (ebd.: 136). Die Komplexität und Vielschichtigkeit der sozialen Wirklichkeit ist demnach umso besser zu begreifen, je ausgeprägter die Forschenden sich in den Untersuchungsgegenstand einfühlen, Handlungen nachfühlen und sich durch einen »Perspektivenwechsel« (ebd.: 130) der sozialen Wirklichkeit annähern – ohne den Anspruch zu haben, eine absolute Wahrheit zu fassen (vgl. ebd.: 136).

Basierend auf dem dargelegten Charakter von sozialwissenschaftlicher Forschung haben wir uns dafür entschieden, die Fragestellung mit Hilfe von qualitativen Interviews zu untersuchen.

Vorgehen bei der Datenerhebung mittels qualitativer Interviews

Es wurden in diesem Zusammenhang variierte Mischformen aus den von Mattissek et al. (2013) beschriebenen Interviewformen des »narrativen Interviews« und des »episodischen Interviews« mit Elementen des »problemzentrierten Interviews« durchgeführt. Die Elemente, die ein narratives Interview bezeichnen, die Entwicklung theoretischer Vorstellungen aus der empirisch generierten Basis und die Aufforderung der Interviewten, zu gewissen Themen zu »erzählen«, spielten eine große Rolle (Mattissek et al. 2013: 160, 174). Da die Methode des episodischen Interviews an »episodisch-situativen Formen des Erfahrungswissens ansetzt« (Flick 2011: 239), war sie für die geführten Gespräche ebenfalls relevant. Gestützt und vorstrukturiert wurden die Interviews durch einen flexiblen Fragenleitfaden, der auf Basis von durch Literatur angeeignetem Wissen erstellt wurde. Der Leitfaden ist ein charakteristischer Teil des problemzentrierten Interviews (ebd.: 160, 166 f.).

Ziel war beziehungsweise ist es durch persönliche Darstellungen und Einschätzungen Aufschluss darüber zu erhalten, wie sich die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an der GU auf die persönliche Karriere- und Familienplanung von Wissenschaftler*innen auswirken. Um die persönlichen Sichtweisen in das System Hochschule einbetten zu können, wurde im Weiteren untersucht, inwiefern die Arbeitsbedingungen an der GU von Akteur*innen auf anderen Ebenen abhängig sind und konstruiert werden. Von Interesse war hierbei insbesondere, welchen Einfluss Interessensvertretungen (Gewerkschaften), das Präsidium, die unterschiedlichen Fachbereiche sowie betreuende Personen auf Arbeitsbedingungen und Arbeitspraktiken an der GU haben. Insgesamt wurden also fünf zentrale Ebenen beleuchtet. Ebene 1: die individuelle Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Ebene 2: die Gewerkschaften als gemeinsame Interessensvertretung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Ebene 3: fachspezifische Institute, Ebene 4: das Präsidium und Ebene 5: die betreuenden Personen.

Der Interviewleitfaden wurde durch folgende Themenkategorien gegliedert:

- Berufliche Situation
- Arbeitsplatz Hochschule
- Promotion
- Vereinbarkeit von Karriere/Arbeit und Privatleben/ Familie
- Langfristige Lebens- und Karriereplanung
- Gewerkschaften/Arbeitgeber*innenverbände

Um einerseits die theoretischen Vorarbeiten zu überprüfen und den Leitfaden für die Interviews mit Angehörigen des wissenschaftlichen Mittelbaus zu verfeinern, wurde zunächst im Mai 2014 ein exploratives Interview durchgeführt. Die interviewte Person konnte durch persönliche Erfahrungen im Bereich der hochschulpolitischen Landschaft und der Transformation von Hochschulen wertvolle Ratschläge und Anregungen geben. Nach kleineren Änderungen am Interviewleitfaden war es danach, ab Mitte Juni, möglich, mit den Interviews zu beginnen. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich insgesamt von Mai 2014 bis Anfang August 2014. Hierzu wurden über den Internetauftritt der GU sowie der einzelnen Professuren potentielle Interviewpartner*innen ausgewählt. Die Kontaktaufnahme erfolgte zunächst per E-Mail und beinhaltete ein kurzes Anschreiben sowie eine Projektskizze. Als problematisch erwies sich in dieser Phase der Erhebung die geringe Teilnahmebereitschaft der kontaktierten Personen. Am Ende wurden insgesamt ca. 50 Personen angeschrieben, aber nur in sieben Fällen konnte auch tatsächlich ein Interview geführt werden. Die terminliche Organisation der Interviews verlief problemlos und es konnten entweder freie Räumlichkeiten der GU oder die Büroräume der befragten Personen für die Interviews genutzt werden.

Interviewt wurden insgesamt vier Frauen und drei Männer aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen (vgl. Tabelle 3) sowie ein Mitglied der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW). Das Ziel der zahlenmäßigen Gleichverteilung beider *Gender* in den Interviews konnte trotz des schrittweisen Rücklaufs realisiert werden.

Die interviewten Personen befinden sich in sehr unterschiedlichen Phasen der Promotion. Während einige Interviewte fast fertig waren, beschäftigten sich andere erst seit wenigen Monaten an der GU mit ihrer Promotion. Ein*e Interviewte*r hatte die Promotion sogar schon abgeschlossen.

Die von uns geführten Interviews wurden mittels digitalen Aufnahmegeräten aufgezeichnet. Das Notieren des räumlichen und sozialen Kontextes der Gespräche in Form von Postskripten stellte eine Hilfestellung bei der späteren Auswertung dar, um ein umfangreiches und detailliertes Gesamtbild der Ergebnisse herzustellen.

Geführt wurden die Interviews jeweils von zwei Mitgliedern der Forschungsgruppe. Ein*e Vertreter*in war hauptsächlich für die Führung des Interviews verantwortlich und die zweite Person für Nachfragen, die zusätzliche Protokollierung und für die Bedienung und Sicherstellung des Funktionierens des Aufnahmegerätes. Somit konnte gewährleistet werden, dass sich der*die Interviewer*in ausschließlich auf den Gesprächsverlauf konzentrieren kann. Um eventuell auftretende Interviewer*innen-Effekte zu minimieren, wurden alle Mitglieder der Forschungsgruppe als Interviewleiter*innen eingesetzt. Die Interviews verliefen überwiegend sehr positiv. Die Interviewten waren auskunftswillig über ihre aktuelle Situation und es konnte somit ausreichend Material für die Bearbeitung und Untersuchung der Fragestellung zusammengetragen werden. Die von der

Forschungsgruppe formulierten Fragen erwiesen sich für die Interviewten als verständlich und konnten somit ohne große Probleme von ihnen beantwortet werden. Die Rückmeldungen bezüglich der Interviewsituation waren ebenfalls positiv und die meisten Interviewten zeigten großes Interesse an den späteren Ergebnissen des Forschungsprojektes.

Ergänzend zu den qualitativen Interviews wurden die verschiedenen Veranstaltungen zu »The University and the City III. Autonomy of Universities – Autonomy of Cities?«, die vom 5. bis 7. Juni 2014 in Frankfurt am Main stattgefunden haben, dokumentiert. Bei den Veranstaltungen, die wir als Teil des Publikums besucht haben, wurde eine Mischung aus Feldnotizen, die Geschehnisse und Gespräche beinhalten und Feldtagebüchern, in denen wir als Forschende unsere Eindrücke und Emotionen festhielten, angefertigt (vgl. Brewer 2000: 88). Eine Trennung von Notizen und Tagebüchern hielten wir für nicht sinnvoll, da das Sammeln von Informationen nicht als neutral oder statisch angesehen werden kann, sondern mit Flexibilität verbunden ist (vgl. Thomas 1993: 41). Das gleichzeitige Aufschreiben von Beschreibung und Interpretation erschwerte das Anlegen der Notizen, da ständig zwischen dem Impuls, Ideen und Einblicke niederzuschreiben und dem Drang, alles genauestens mitzuschreiben, abgewogen werden musste (vgl. Emerson et al. 1995: 105).

Tab. 3 Übersicht der Interviews nach Fachbereichsgruppe / Institution

	Fachbereichsgruppe / Institution
Interview 1 (IV1)	Geistes- und Sozialwissenschaften (GU)
Interview 2 (IV2)	Naturwissenschaften (GU)
Interview 3 (IV3)	Sprach- und Kulturwissenschaften (GU)
Interview 4 (IV4)	Wirtschaftswissenschaften (GU)
Interview 5 (IV5)	Geistes- und Sozialwissenschaften (GU)
Interview 6 (IV6)	Geistes- und Sozialwissenschaften (GU)
Interview 7 (IV7)	Gewerkschaftlicher Funktionär (GEW)
Interview 8 (IV8)	Geistes- und Sozialwissenschaften (GU)

Quelle: eigene Darstellung

Verfahren und Vorgehen bei der Datenauswertung

Zu Beginn jeder Interviewsituation erfolgte durch die jeweiligen Interviewenden eine mündliche Information über die Gewährleistung der Anonymität der gemachten Angaben. Am Ende der Erhebungsphase standen der Forschungsgruppe ca. acht Stunden Interviewmaterial zur Verfügung, welches anschließend transkribiert wurde. Da Themen und Inhalte während der Gespräche im Vordergrund standen, erfolgte die Verschriftlichung als Transkription in normales Schriftdeutsch beziehungsweise als kommentierte Transkription in normales Schriftdeutsch (vgl. Matissek et al. 2013: 191).

Im Anschluss wurden die transkribierten Interviews in das Computerprogramm MAXQDA übertragen. Das vorliegende Textmaterial wurde dann in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet. Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist die systematische Analyse von Kommunikationsmaterial. Dazu wird das vorliegende Material in einzelne Textabschnitte zerlegt und schrittweise bearbeitet. Wichtig hierbei ist, dass das Material immer in seinem spezifischen Kontext verstanden und analysiert wird. Für das inhaltsanalytische Vorgehen hat Mayring ein allgemeines Ablaufmodell entworfen, das ein systematisches und regelgeleitetes Vorgehen ermöglichen soll, damit die Analyse von Textmaterial für andere Forscher*innen nachvollziehbar ist und die Möglichkeit besteht, unter gleichen Bedingungen zu ähnlichen Ergebnissen zu gelangen (vgl. Mayring 2010: 42 f.). Da es Ziel der Analyse war, bestimmte Inhalte herauszufiltern und zusammenzufassen, wurde nach den Ablaufschritten der inhaltlichen Strukturierung gearbeitet (ebd.: 2010: 89).

Der Forschungsprozess ist hier als induktiv-deduktives Wechselverhältnis (vgl. Witzel 2000: Absatz 3) organisiert. Das Ziel ist sowohl die Untersuchung der Frage- und Problemstellung als auch die Prüfung und Weiterentwicklung des schon bestehenden theoretischen Rahmens. Zunächst wurde deshalb ein theoriegeleitetes und am Material entwickeltes Kategoriensystem ausgearbeitet, das die Aspekte festlegt, die aus dem Material herausgearbeitet werden sollen (vgl. Mayring 2010: 114 f.). Zur Analyse wurden dann in MAXQDA Kategorien innerhalb eines Kodiersystems festgelegt, nach denen die Inhalte aus dem vorliegenden Textmaterial herausgefiltert wurden. Dies geschieht, indem ein Selektionskriterium für die Kategorienbildung im Voraus festgelegt und mit theoretischen Überlegungen über das Themengebiet und Ziel der Analyse begründet wird. Die Selektionskriterien für die Kategorienbildung ergeben sich aus der Frage- und Problemstellung der Arbeit und wurden aus den Überkategorien des Leitfadens gebildet (ebd. 2008: 59 f.). Nach der Definition der Kategorien wurden die Interviews systematisch durchgearbeitet. Textstellen, die inhaltlich mit den vorab definierten Kategorien übereinstimmten, wurden paraphrasiert, generalisiert und durch Selektion bedeutungsgleicher Einheiten reduziert. Anschließend wurden zusammenhängende Bedeutungseinheiten gebündelt, integriert und übergeordnete Kategorien gebildet. Textstellen, die sich inhaltlich auf die gebildete Kategorie beziehen, wurden im weiteren Analyseverlauf der gebildeten Kategorie zugeordnet.

Auf diese Weise entstand ein Kategoriensystem, das im Anschluss dahingehend geprüft wurde, ob die Zuordnung der Textstellen klar ist und der Abstraktionsgrad zum Gegenstand und der Fragestellung der Arbeit passt. Als Ergebnis dieses Analyseprozesses entstand ein Kategoriensystem, dem spezifische Textstellen zugeordnet sind.

Ergebnisse der Analyse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Forschungsarbeit dargestellt und ausgewertet. Zunächst werden die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die damit zusammenhängenden Lebensumstände auf prekäres Potential hin untersucht. Dann werden die subjektiven Wahrnehmungen und Verarbeitungsformen der Interviewees in Bezug auf die vorherrschenden Bedingungen thematisiert. Abschließend sollen die Aussagen der Interviewees in das übergeordnete System Hochschule und die Aushandlungsprozesse der Agierenden zwischen den verschiedenen Ebenen (Hochschulleitung, betreuende Personen, Mittelbau, Interessensvertretungen) eingebettet werden.

Potentielle Prekaritätsdimensionen

Wie bereits dargestellt, kann eine Erwerbsarbeit nur auf Basis eines normativen Vergleichsmaßstabes als prekär bestimmt werden. Genauer gesagt, im Verhältnis zu einem Beschäftigungsverhältnis, welches (in Deutschland) als Standard anerkannt ist. Ausgehend vom beschriebenen NAV und der definitorischen Bestimmung von Prekarität, lassen sich in der Untersuchungsgruppe potentielle Prekaritätsrisiken erkennen.

Keine der interviewten Personen verfügt über eine unbefristete Arbeitsstelle. Hierbei muss allerdings angemerkt werden, dass in dieser Phase der wissenschaftlichen Laufbahn sektorspezifische Regelungen herrschen. Dies betrifft generell die Laufzeit von Befristungen. Wissenschaftler*innen dürfen, abgesehen von bestimmten Ausnahmen, lediglich zwölf Jahre an einer Hochschule angestellt sein. Dies teilt sich in der Regel in sechs Jahre bis zur Promotion und sechs Jahre nach der Promotion auf. Zu beachten ist jedoch, dass die Universität Frankfurt hier eine Beschäftigungshöchstdauer von fünf Jahren zur Erstellung einer Promotion vorsieht. Ausnahmen hiervon werden nur im Einzelfall geprüft (vgl. Goethe-Universität 2014a). Die Mehrheit der Interviewpartner*innen besitzt Verträge mit einer Laufzeit von einem Jahr bis zu drei Jahren. Für den Wissenschaftsbetrieb an Hochschulen sind diese Vertragslängen zwar die Regel, gemessen am NAV kann man hier aber prekäres Potential erkennen (vgl. Abschnitt 2). In einem besonderen Fall handelt es sich aufgrund besonderer Umstände um eine Verlängerung der sechsjährigen Qualifikationsphase um zwei Monate.

Eine weitere potentielle Prekaritätsdimension stellt der Umfang der Mitarbeiter*innen dar. Auffällig ist hierbei, dass sich ein Großteil der befragten Personen in Teilzeitarbeit befindet, also auf Basis von 50- und 75-Prozentstellen beschäftigt ist. Nur in zwei Fällen liegt eine volle Stelle vor, eine davon wurde kurz vor unseren Erhebungen von einer 50-Prozentstelle aufgestockt. Innerhalb der Qualifikationsphase kann sich sowohl die Finanzierung als auch die Art der Stelle (Projektstelle, Drittmittelstelle und Lehrstelle) verändern: So kann man beispielsweise mit einer Anstellung über Drittmittel beginnen, eine 50-prozentige Verlängerung über QSL-Mittel erhalten, ehe man zu 100 Prozent über QSL-Mittel angestellt ist (vgl. IV 5: 12-16). Die Laufzeiten oder die Verlängerung

dieser Stellen sind demnach abhängig von den akquirierten Drittmitteln, der Befristung von Projekten, dem Bedarf an Lehrpersonal innerhalb der Professur und den zur Verfügung stehenden Geldern an den jeweiligen Instituten:

»Also nach den zwei Jahren ist es so, dass das Projekt auf dem ich halt drauf sitze mit dem DFG Antrag [...] [ausläuft]. Das heißt es gibt auch keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung. Da man in zwei Jahren nicht mit der Doktorarbeit fertig ist [...] muss ich mich dann selber um eine Finanzierung kümmern.« (IV 2: 13 ff.)

Des Weiteren lässt sich feststellen, dass das Leisten von Arbeitsstunden über die vertraglichen Vereinbarungen hinweg in erhöhtem Maße auftritt. Gerade die eigene Qualifikationsarbeit kollidiert hierbei mit anderen Aufgabenbereichen wie der Lehre, dem Publizieren und der eigenen Selbstverwaltung. Dadurch ist es in vielen Fällen notwendig, Arbeitsstunden über die vertragliche Vereinbarung hinaus zu leisten:

»Und die 20 Stunden reichen meines Erachtens nicht, weil man de facto eben mehr arbeitet [...]. Also mit der Qualifikationsarbeit ist man ja eigentlich Vollzeit beschäftigt. Und man hat dann ja noch die anderen Aufgaben wie Lehre und Selbstverwaltung.« (IV 6: 66 ff.)

»Es ist halt trotzdem einfach nicht zu machen [...] gerade, wenn noch eine Lehrverpflichtung dazukommt, ist es eigentlich nicht zu stemmen, da eine gute Betreuung hinzubekommen und in der Arbeitszeit auch noch, nur auf diese 20 Stunden pro Woche dann die eigene Qualifikation voranzubringen, wenn man gleichzeitig noch publizieren [muss].« (IV 1: 549 ff.)

Da hierbei im Gegensatz zu vertraglich festgehaltenen regelmäßigen und vergüteten Arbeitszeiten keine Bezahlung anfällt, lässt sich auch im Leisten von Arbeitsstunden über die vertraglichen Vereinbarungen hinaus ein potentielles Prekaritätsrisiko erkennen.

Weiterhin lassen sich für die Interviewten starke Einschränkungen im Bereich institutioneller Mitbestimmung auffinden. Die Partizipationsmöglichkeiten an der Hochschule sind für die befragten Personen begrenzt.

Zentrale Interessenvertretung für die Beschäftigten an Hochschulen ist der Personalrat. Seine Hauptaufgabe ist es, darauf zu achten, dass alle Beschäftigten gleichbehandelt werden. Er besitzt ein Antragsrecht gegenüber dem*der Präsident*in und kann Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten vortragen und auf Abhilfe dringen. Zwischen der*dem Präsident*in und dem Personalrat können auch Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden, in denen Regeln und Verfahrensweisen zu relevanten Bereichen festgelegt werden (vgl. Goethe Universität 2014b).

Der Großteil der Interviewten ist sich der Existenz des Personalrates bewusst, doch in der alltäglichen Wahrnehmung seiner Aufgaben und im Bezug zur eigenen Situation wird diesem nur eine geringe Bedeutung zugeschrieben:

»Also der ist zwar auch für uns zuständig formal, aber durch die Konstellation, dass es für viele von uns überhaupt nicht möglich ist sich überhaupt da rein wählen zu lassen aufgrund der kurzen Stelle [...] ich habe [...] gemerkt, dass es thematisch zu 95 Prozent eher um die Sekretariate, die Leute im Präsidiumsgebäude geht [...] Aber mit den wirklichen wissenschaftlichen Mitarbeiter sich [...] nicht stark beschäftigt, also sich befasst wird.« (IV 6: 376 ff.)

»Bei uns ist natürlich auch sowas wie Personalrat jetzt sozusagen nicht vorhanden. Natürlich ist er da, aber bei uns wird auf vieles nicht geachtet, was vielleicht in der freien Wirtschaft ganz anders ist.« (IV 2: 348 ff.)

Ähnlich spiegelt sich die Wahrnehmung der Mittelbauvertretung wider. Zum akademischen Mittelbau zählen alle wissenschaftlichen Angestellten, die keine Professur innehaben. Neben der Tätigkeit in Forschung und Lehre ist der Mittelbau als Statusgruppe in den Gremien des Fachbereichs sowie in den Gremien der Hochschule wie dem Senat vertreten.

Auch die Mittelbauvertretung war den meisten Interviewten zumindest auf Nachfrage bekannt. Doch auch hier scheint die Relevanz für die persönliche Situation keine große Rolle einzunehmen. Die geringe Wahrnehmung und die gefühlte Irrelevanz der institutionellen Mitbestimmung könnten aus der Konstellation entstehen, »dass es für viele von uns [den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen] überhaupt nicht möglich ist sich überhaupt da rein wählen zu lassen aufgrund der kurzen Stellen« (IV 6: 376-378). Dennoch werden in den vorhandenen Partizipationsmöglichkeiten auch Chancen gesehen. Diese müssen allerdings aktiv von den Betroffenen genutzt werden, was auch die Aussage einer interviewten Person belegt:

»Ich glaube auch wenn man bestimmte Interessen durchsetzen will, dass es halt auch genug Plattformen dafür gibt. Man muss das glaube ich aber auch strategisch nutzen. Und es gibt ja jetzt auch viele Kollegen, die ja anfangen ihre Verträge überprüfen zu lassen und gegebenenfalls gegen die Uni klagen weil sie eigentlich Daueraufgaben machen und nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristete Stelle haben.« (IV 6: 414 ff.)

Bei den Interviewten lassen sich außerdem erschwerte Lebensplanungen feststellen. Dazu gehört unter anderem die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, welche sich für einige der Interviewten angesichts der Doppelbelastung von Mitarbeiter*innenstelle und Promotion als schwierig darstellt. In den Gesprächen mit den Interviewten zeigte

sich, dass ihnen ein hohes Maß an Mobilitäts- und Leistungsbereitschaft sowie an zeitlichem Aufwand abverlangt wird. »Der Arbeitsmarkt ist einfach nicht so, dass man sich das aussuchen kann. Man geht dahin, wo es einen Job gibt« (IV 4: 230 f.). Gleichzeitig sehen sich die Interviewten im System Wissenschaft mit Unsicherheiten und hoher Konkurrenz beziehungsweise hohem Druck konfrontiert. »Da ist der Druck nicht nur impliziert, sondern es wurde recht klar gemacht, dass wenn man diese Anforderungen nicht erfüllt, dann wird der Vertrag auch nicht verlängert« (IV 4: 124 ff.).

»Es geht halt immer irgendwie, ja maximal um Dreijahresverträge und dann weiß man halt irgendwie nicht, was danach passiert, man muss sich immer neu bewerben und gerade, wenn es dann irgendwie darum geht, Kinder zu bekommen [...] ich möchte dann auch nicht [...] [wenn] dann so ein Vertrag ausläuft [...] Kinder bekommen und dann, und dann ist die Frage, was passiert dann? Also, sich dann irgendwie hochschwanger auf eine neue Stelle zu bewerben, wie gut sind dann die Chancen?« (IV 8: 233 ff.)

Dennoch geht aus den Interviews hervor, dass die Arbeitsverhältnisse der befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nicht per se als prekär wahrgenommen werden. Viele der Interviewten teilten der Forschungsgruppe mit, dass Sie die vorliegende Situation im Wissenschaftsbereich als normal ansehen:

»Ich glaube, man muss sich irgendwann damit abfinden, dass es so ist und dann eben situationsbezogen wieder gucken, wie es weitergeht, weil planbar ist diese wissenschaftliche Karriere ohnehin nicht, also dafür ist das, was entscheidet, dass man auf eine Professur kommt, viel zu wenig beeinflussbar.« (IV 1: 796 ff.)

Bestimmte Faktoren scheinen dabei auf die Wahrnehmung und Verarbeitung der beschriebenen potentiellen Prekaritätsdimensionen entlastend zu wirken. Um welche entlastenden Momente es sich bei den Interviewten handelt und welchen Einfluss sie auf die Wahrnehmung und Verarbeitung haben, wird im Folgenden von zentraler Bedeutung sein.

Subjektive Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen

Es fällt auf, dass viele der Befragten nach dem Studium eher durch Zufall an der Universität geblieben sind. Die Erwartungen, die dann an die Arbeit als wissenschaftliche Mitarbeiter*in gestellt werden, sind groß und es ist dann manchmal doch »nicht alles so rosig [...], wie man es sich vorgestellt hat« (IV 6: 350 f.).

Ein wichtiger Aspekt bei der wissenschaftlichen Mitarbeit ist das Verhältnis zwischen den Angestellten und den betreuenden Personen. Die Befragten beschreiben überwiegend ein »freundschaftliches Verhältnis zur höheren Ebene« (IV 4: 127) sowie ein »gutes und auch enges Verhältnis« (IV 8: 409 f.). Es besteht ein »Vertrauensarbeitsfeld«

(IV 8: 132), sagt eine befragte Person, in dem es schwerfällt, nein zu sagen, wenn Aufgaben von der betreuenden Person an die befragte Person vergeben werden (IV 2: 193 f.). Ein*e weitere*r Interviewee hätte sich zum Ende der Promotion mehr Unterstützung erhofft, statt den Druck zu spüren: »Ja jetzt muss aber mal die Arbeit fertiggemacht werden« (IV 6: 117 f.).

Die wissenschaftliche Mitarbeit an der Universität wird bei den meisten Befragten so verstanden, dass die Selbstverantwortung groß ist und man selbst sein*e »eigener Manager[*in]« (IV 4: 172) ist. Die Freiheit, die das Selbstmanagement mit sich bringt, hat laut der befragten Person Vor- und Nachteile.

Zum einen wird die Trennung von Arbeit und Privatleben als schwierig beschrieben – und je mehr Arbeit anfällt, desto schwerer fällt die Trennung (vgl. IV 6: 65 f.). Dann laufen die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in die Gefahr, mit den Aufgaben nicht fertig zu werden und auch am Wochenende zu arbeiten (vgl. IV 3: 202). Ein Interviewee sagt: »[I]ch sehe [die Einteilung der Arbeitswoche] vor allem als persönliche Herausforderung und nicht [...] Einschränkungen oder Regeln oder Aufsicht oder sonst was von meinem Arbeitgeber« (IV 5: 306 ff.). Die persönliche Einteilung der Arbeitswoche ist ein Vorteil, wenn die Arbeitszeiten durch *Home Office* oder durch Gleitzeiten an das Familienleben und die KiTa-Zeiten angepasst werden (vgl. IV 6: 169 f.). Ein*e andere*r Interviewee ist mit der Menge der anfallenden Arbeit überfordert und erzählt: »Man kann nicht so einen Stapel abarbeiten und sagen, jetzt ist der Stapel weg, da kommt nichts mehr nach. Und das nimmt man natürlich mit und man denkt halt auch die ganze Zeit man muss dauernd irgendwie Sachen erledigen und so weiter« (IV 6: 160 ff.). Ebenfalls reichen 20 Stunden pro Woche für die anfallende Arbeit nicht, so dass de facto mehr gearbeitet werde (vgl. ebd.: 60 f.). Ein weiterer Interviewee sagt, dass es nicht schön sei, aber es von Anfang an klar gewesen wäre. Er*sie hätte nur nicht gedacht, dass es sie*ihn so sehr stören würde (IV 2: 58 ff.).

Die Interviews zeigen, dass sich der individuelle Umgang mit der Arbeitssituation von Fall zu Fall unterscheidet. Für die meisten der Befragten ist es ein »blödes Gefühl« (IV 3: 293), nicht zu wissen, wie es nach der Promotion weitergeht. Eine*r der Befragten spricht sogar von einer »Angst im Nacken« (ebd.: 543) und von einem »Stress-Angst-Potential« (ebd.: 528), das sich aus der Ungewissheit über die finanzielle und zukünftige Arbeitssituation heraus ergibt. Dennoch sei es eine individuelle Entscheidung, die die Befragten treffen: »Möchte ich das unter den Bedingungen oder möchte ich das nicht [...]?« (IV 5: 319 f.).

Im Alltag haben die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen unterschiedliche Strategien entwickelt, um mit ihrer Arbeitssituation umzugehen. Es scheint, als würden gemeinsame, kollektive Strategien zur Bewältigung der Arbeitssituation eher dann entwickelt werden, wenn der eigene Nutzen darin größer ist als das Risiko, damit die eigene Karri-

ere zu gefährden: »Wenn die Angst davor existiert, dass ein Zusammenschluss im Kollektiv zum Nachteil werden könnte, dann lässt man es« (IV 1: 732 f.). Unabhängig von einer offiziellen Partizipation an der Universität erzählen zwei der Befragten bei zu bewältigenden Problemen von einem »gegenseitigen Auffangen im Kommilitonen-Kreis« (IV 3: 537) sowie von einer »freundschaftlichen Basis«, auf der die Kolleg*innen im Büro versuchen, sich »in allen Lebenslagen zu helfen« (IV 2: 145 f.).

Überwiegend jedoch ist eine Art »Einzelkämpfer*innentum« (IV 1: 712) zu beobachten, das, nach Meinung eines befragten GEW-Mitglieds, »keine [...] Grundlage für solidarisches Handeln« (IV 1: 717) ist. Weil es mehr Bewerber*innen und Doktorand*innen gibt als das deutsche Wissenschaftssystem überhaupt absorbieren kann (IV 6: 221 f.), zeigt sich das Einzelkämpfer*innentum als eine individuelle Strategie, um auf dem Wissenschaftsmarkt bestehen zu können. Denn »egal wie weit man sich hilft, man weiß: Es gibt eben nur eine Stelle. Die will halt jeder haben« (IV 3: 303 f.). Und da scheint es besser, »keinen Stunk« (IV 6: 248) zu machen, denn sonst hat man keine Perspektive auf die eigene Karriere (ebd.: 248 f.).

Die Interviewees versuchen die Arbeitssituation individuell zu verarbeiten. Es wird davon ausgegangen, dass es besser ist, erst mal alleine zu versuchen, damit klarzukommen – dann bestehen »bessere Chancen, als wenn man das [die Arbeitsbedingungen] groß politisiert« (IV 1: 208). Eine Strategie ist es, sich im Selbstmanagement selbst zu motivieren und Ziele zu setzen (vgl. IV 4: 176 f.). Um der Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben nicht nachzugeben, müssen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen die Arbeitszeit selbst einteilen (vgl. ebd.: 158 f.). Ein*e Befragte*r sagt, er*sie habe erst nach einigen Jahren gelernt, »einfach mal nein« (IV 6: 359) zu sagen. Dafür sei es wichtig zu wissen, wie man selbst zu bestimmten Themen stehe und wie man sich selbst positioniere (vgl. ebd.: 364). Ein*e weitere*r Interviewee sagt, sie*er habe »mehr gelernt zu selektieren, was tatsächlich etwas bringt und so treff ich halt dann heute meine Entscheidungen, also deswegen arbeite ich jetzt auch weniger, weil ich halt nicht mehr zu allem ja rufe« (IV 8: 187 ff.).

Weitere, wichtige Aspekte, auf die in den Interviews eingegangen wurde, waren der Druck von verschiedenen Ebenen, etwa durch Vorgesetzte oder Selbstdruck und Konkurrenzdenken der Kolleg*innen untereinander. Durch die hohe Arbeitsbelastung fühlen sich die meisten Interviewpartner*innen unter Druck gesetzt, was bei mehreren dazu führt, dass häufig abends von zu Hause aus gearbeitet werde oder Urlaubsanträge gestellt werden, um an der Dissertation weiter zu schreiben (vgl. IV 4: 52 f., IV 1: 602). Als Ursache dafür werden mehrere Gründe genannt, zum einen der Druck durch Vorgesetzte, die bestimmte Deadlines für wissenschaftliche Artikel setzen, zwischendurch Arbeit verteilen oder eine gewisse Anzahl an Publikationen im Jahr vorschreiben (vgl. IV 4: 117 ff.). Zum anderen führe der Druck und die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zu einer mentalen Belastung während der Promotionsphase (vgl. IV 6: 220 ff., IV 3: 145 f.,

IV 8: 200 ff.). Ein ebenfalls relevanter Aspekt, der in mehreren Interviews angesprochen wurde und dazu führe, dass die Promovierenden sich unter Druck gesetzt fühlen, sind übergeordnete Strukturen. Die befristete Anstellung von meist maximal fünf Jahren für eine Promotion und die Anforderungen, die innerhalb dieser Frist erwartet werden, nehmen die Interviewpartner*innen als unangenehm wahr. Dazu gehören Punkte wie die bereits angesprochene erwartete Anzahl an Publikationen (IV 1: 777) und die Überlapung des Forschens, Veröffentlichens und Lehrens innerhalb der Anstellung. In einem Interview wurde auf diesen Aspekt näher eingegangen: Die Verpflichtung zur Lehre werde ebenfalls als große Belastung wahrgenommen, da sie mit viel Vor- und Nachbereitung verbunden sei. Dadurch finde der Großteil der Forschung in den Semesterferien statt (vgl. IV 4: 34 ff.). Die Aspekte der befristeten Anstellung, des Publikationsdrucks und die Aussicht auf überlaufene Stellen im Wissenschaftssystem fielen am meisten auf, wenn es um die Ursachen für ein Gefühl des (Leistungs-)Drucks während der Promotion geht.

Für die Interviewpartner*innen resultiert aus diesen Bedingungen und Empfindungen eine gewisse Unplanbarkeit ihrer weiteren Karriere und ihres Lebens. Die fehlenden Planungsmöglichkeiten der eigenen Karriere kommen unter anderem daher, dass auf die Entscheidung, ob man eine Professur bekommt oder nicht, wenig Einfluss habe. Dies sei von vielen unbeeinflussbaren Faktoren und einem gewissen Ruf abhängig (vgl. IV 1: 860 ff.). Auch der überlaufene Arbeitsmarkt in der Wissenschaft wird als ein Grund für die Unplanbarkeit der Karriere genannt, denn man wisse nicht, wo man landen werde beziehungsweise die wenigen Stellen ließen einem keine große Auswahl (vgl. IV 4: 235 f.). Die befristeten Arbeitsverträge und die Unsicherheit, was im Anschluss kommt, werden auch als Faktoren der Unplanbarkeit empfunden (vgl. IV 3: 31 ff. und 288 f., IV 8: 50 ff.): »Wenn man sich so von Vertrag zu Vertrag hangelt ist eine Lebensplanung halt dann schon irgendwie schwierig« (IV 6: 196 f.) und »da überlegt man sich ja noch, ob man dann von A nach B umzieht oder nicht« (ebd.: 193 f.). Losgelöst von diesen Aspekten beeinflusse aber auch das private Umfeld die Möglichkeiten der Karriereplanung. Habe man beispielsweise eine*n Partner*in mit unbefristetem Vertrag und finanziellem Spielraum, werde die Situation deutlich entspannter (vgl. ebd.: 205 ff.). Schwierig werde es dann, wenn man bereits Kinder habe. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sei nur dann möglich, wenn abends oder am Wochenende noch gearbeitet werde, denn die Kinder müssen zu bestimmten Zeiten aus den Kindertagesstätten abgeholt werden (vgl. IV 4: 49 ff.). Dieser Aspekt wird von den Interviewten jedoch unterschiedlich wahrgenommen, wie vorher bereits angedeutet wurde (vgl. IV 6: 169 f.). Aber auch die Überlegungen, ob man eine Familie gründen soll, werden aufgrund der schwierigen arbeitsvertraglichen Umstände und Unplanbarkeit mehrfach durchdacht. Die schwierige Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben und die Gefährdung der eigenen Karriere seien dabei Gründe, weshalb dies zum aktuellen Zeitpunkt nicht in Betracht gezogen werde und nur schwer vorstellbar sei (vgl. IV 2: 110 ff.). Die Forschung als Berufsfeld reize zwar

sehr, aber die Aussicht auf aneinandergereihte, befristete Verträge und die schwierige Vereinbarkeit mit der Familiengründung seien Gründe, die die Attraktivität dieses Feldes senken (vgl. ebd., IV 7: 170 f., IV 3: 312).

Im Großen und Ganzen überwiegt bei den Befragten aber die Freude und Leidenschaft für die Arbeit (vgl. IV 5: 468 ff., IV 2: 443 ff.). Für uns stellt sich die Frage, ob diese Zufriedenheit als Teil einer individuellen Bewältigungsstrategie und eine Art ›Schönreden‹ der eigentlichen Arbeitsbedingungen gedeutet werden kann. Nur eine der befragten Personen sagt, vielleicht möchte man die Entscheidung für den eigenen beruflichen Weg nicht bedauern, »damit man sich nicht eingestehen muss, das war Mist [...]« (IV 4: 279 f.).

In vielen Gesprächen fällt außerdem auf, dass sich die Befragten als privilegiert betrachten, nicht nur im Vergleich zu anderen Berufsgruppen, sondern auch im Vergleich zu Personen aus ihrer eigenen Berufs- beziehungsweise Statusgruppe. »Ich mach's weiter, weil ich natürlich diesen Titel haben möchte und mir macht ja Forschung auch Spaß« (IV 2: 104 f.) sagt ein Interviewee. »Ich habe auch Kollegen, die haben das viel schlechter getroffen« (IV 6: 123 f.), sagt ein*e andere*r. Außerdem sei es ein Privileg, ein halbes Jahr nach dem Abschluss eine Stelle an der Universität anzufangen – und »[d]as Privileg haben auch nicht viele« (ibd.: 340). Selbst wenn die momentane Arbeitssituation in der Empfindung einiger Befragten Schwierigkeiten mit sich bringt, sei es »keine verlorene Mühe« (IV 3: 76). Es käme bei der Arbeit ja auch persönlich etwas für einen heraus (vgl. ebd.: 75 f.). Eine*r der Befragten sagt außerdem, dass der Dokortitel ja auch über das System hinaus hilfreich sei und Anerkennung bringe (IV 8: 558 f.).

An den Aspekt der Privilegierung anschließend werden von vielen Interviewten als Gründe für die Entscheidung zu einer Promotion Selbstverwirklichung und Interesse genannt. Manche versuchen sich »[...] einen Namen zu machen, ein Thema zu setzen oder ein Thema mit [dem eigenen Namen] zu verbinden« (IV 1: 623 f.). Wiederum andere empfinden es als angenehm, dass man »sein eigener Chef auf eine gewisse Art [ist]« (IV 4: 98). Darüber hinaus werde man dafür bezahlt, sich mit Themen zu beschäftigen, die einen wirklich interessieren (vgl. IV 1: 647 f., IV 3: 67 f., IV 4: 152 f.). Von einem*einer Interviewten kam die Einschätzung, dass die Promotion grundsätzlich erst einmal wegen der Arbeitsinhalte aufgenommen und als positiv wahrgenommen werde. Die Zufriedenheit mit der Arbeit komme daher nicht von den Arbeitsbedingungen, die an sich schlecht seien (vgl. IV 7 2014: 210 ff.). Diese Einschätzung deckt sich größtenteils mit den Aussagen aus den Interviews, dass die Promotion vor allem wegen der Arbeitsinhalte in Form von Themenwahl und einer gewissen Freiheit in der Organisation begonnen wurde. Die Entscheidung der meisten Interviewpartner*innen, an der GU zu promovieren, fiel weniger aus Gründen eines gewissen Rufs der Universität, sondern vielmehr wegen persönlicher und sozialer Kontakte in der Region. Häufig sind es Verwandte, der*die Partner*in oder der Geburtsort, die die Interviewten dazu bewegten, in

Frankfurt zu bleiben beziehungsweise dorthin zu gehen (vgl. IV 2: 28 f., IV 3: 130 ff., IV 4: 59 ff., IV 5: 457 ff.). Bei einer befragten Person spielte aber auch der positive Ruf des Fachbereichs an der Universität Frankfurt eine Rolle (IV 4: 65 f.).

Auffällig war, dass in den verschiedenen Fachbereichen scheinbar unterschiedliche Ansichten und Vorstellungen zum Thema wissenschaftliche Arbeit, Promotion, etc. vorherrschen, weshalb man von der Existenz verschiedener Fachkulturen sprechen könnte (vgl. IV 1: 251 ff.). Ebenfalls wies eine Person auf die unterschiedliche Bedeutung der Promotion in den einzelnen Disziplinen hin, speziell in der Medizin und den Rechtswissenschaften habe der Doktor*innentitel einen anderen Stellenwert als beispielsweise in den Sozialwissenschaften (ebd.: 255 ff.). Ein weiterer Interviewee erläuterte, dass die Art zu habilitieren in den Wirtschaftswissenschaften eine andere sei, als in den Sozialwissenschaften. Es sei »[...] bei den Ökonomen recht unüblich Habilitationen zu schreiben im altmodischen Sinn« (IV 4: 14 f.). Entsprechend dieser verschiedenen Umstände reagieren die einzelnen Fachbereiche auch unterschiedlich auf organisatorische Änderungen seitens des Präsidiums.

Einbettung der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung im System Hochschule

In diesem Unterabschnitt soll zuerst auf die GU Frankfurt als Stiftungsuniversität mit großer Autonomie und die Wahrnehmung ihrer politischen und wirtschaftlichen Strategien eingegangen werden. Dabei wird auch versucht, Machtstrukturen, sowohl innerhalb der Universität als auch um die Hochschule herum, aufzuzeichnen. In diesem Zusammenhang werden Probleme angesprochen, die durch diese Strukturen für Beschäftigte im Mittelbau entstehen und die Folgen davon für eine politische Organisation, beispielsweise auf gewerkschaftlicher Ebene. Dabei ergibt sich ein interessantes Bild davon, wie sich die (Macht)Positionen der Akteur*innen und deren Beziehungen zueinander auf die prekären Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auswirken.

Die Stiftungsuniversität

In der Regel sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im deutschen Hochschulsystem bis zur Professur in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt (vgl. Abschnitt 2). Die GEW kritisiert diese Strukturen, da es in diesem Alter oft zu spät ist, »um noch einen sinnvollen Wechsel in eine andere Branche, in ein anderes Feld zu vollziehen« (IV 7: 37 f.). Dies sei nicht nur für die Beschäftigten selber, deren Arbeitssituation unsicher beziehungsweise prekär ist, von Nachteil, sondern beeinflusse mittel- und langfristige auch das deutsche Hochschulsystem und dessen Leistungsfähigkeit selbst. Es sei bereits zu beobachten, dass Personen wegen Familiengründung aus dem universitären Wissenschaftssystem ausscheiden, oder, wie beim Phänomen des *Brain Drain*, qualifizierte

Wissenschaftler*innen die Hochschule verlassen, um andere Stellen anzunehmen (IV7:34 ff., 141 ff.).

Diese Probleme würden aber von der Frankfurter Universitätsleitung offensichtlich nicht ernst genommen, da, als die prekären Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase angesprochen wurden, sich von Seiten des Hochschulpräsidiums »einfach auf den Standpunkt gestellt [wurde], wir wissen gar nicht was sie wollen, es gibt doch kein Problem, die jungen Leute können doch froh sein, dass sie überhaupt eine Beschäftigung haben« (IV 7: 415 ff.).

Es wurde in einigen Gesprächen erwähnt, dass die GU sehr großes Gewicht auf ihren Status als Stiftungsuniversität und die Betonung ihrer Exzellenz legt. Dabei wurde jedoch problematisiert, dass, anstatt eine politische Linie zu verfolgen, »lieber unter den bestehenden Bedingungen versucht [wird], das Beste daraus zu machen«. Es wird versucht, eine Strategie anzuwenden, die »die eigenen Stärken hervorstellt und quasi sagt, wir sind die Guten, kürzt den anderen [Universitäten]« (IV 1: 179 ff.). In diesem Kontext wurde auch kritisiert, dass die GU in Brüssel ein Büro eröffnet hat, um »näher an der Quelle des Geldes«, welches durch ein neues Programm der Europäischen Kommission (Hochschulpaket 2020) verteilt wird, zu sein, gleichzeitig aber alltägliche Probleme wie die Seminargröße, nicht bewältigen könne (ebd.: 504 ff.).

Bei dieser »bewusste[n] Herstellung von Unterscheidbarkeit« kann allerdings, laut Aussagen des*der Befragten, die beworbene Exzellenz nicht eingelöst werden, »weil das Alltagsgeschäft genau so prekär organisiert wird« (IV1: 256 f.). Es würden die Prekarisierung von Beschäftigungsbedingungen, auch dass die GU die Hochschule in Hessen »mit den höchsten Befristungszahlen« ist, als »Errungenschaft und Good Practice dargestellt« (ebd.). Diese Problematisierung der Bedingungen, die von den betroffenen Beschäftigten oft als prekär wahrgenommen werden, würden vom Präsidium mit der Einstellung beantwortet, »das liegt nur daran, weil wir so erfolgreich sind« (ebd.: 249 ff., 204 ff.).

Hier sind sehr deutlich Strukturen zu erkennen, die auf eine Veränderung der Hochschulpolitik hin zum wettbewerbsorientierten, deregulierten Wirtschaften hinweisen. Dies äußert sich auch darin, dass »stärkere Managementtechniken [...] [und] betriebswirtschaftliche Steuerungselemente eingeführt werden«, wie beispielsweise die Evaluierung von Kursen und der Lehrenden (ebd.: 436 ff.).

In diesem Zusammenhang wurde im Gespräch mit der*dem GEW-Mitglied kritisiert, dass politische Entscheidungen oder Forderungen von außen abgewartet werden und die Hochschulleitung darauf reagiert, anstatt »von sich aus [...] die Problematik [anzugehen]« (IV 7: 133 ff.). Die GU hätte allerdings durch ihre Autonomie mehr Handlungsspielraum, um bestehende Bedingungen zu verändern. So ist sie beispielsweise die erste

Universität mit eigenem Tarifvertrag, bei dem sie »Spielraum gehabt hätte, um ganz andere, wissenschaftsadäquate Regelungen [...] zu treffen« (IV 1: 55 ff.). Bei den Verhandlungen dazu wurden jedoch von Seiten des Universitätspräsidiums nur »konkrete Ideen zur Verschlechterung von Arbeitsbedingungen« angebracht und die für die GEW an den Verhandlungen beteiligten Personen »waren letztendlich zufrieden, dass der Anschluss gehalten wurde an die Tarifentwicklung in Hessen insgesamt« (ebd.: 368 ff., IV 6: 393 ff.).

Durch die zunehmende Finanzierung durch Drittmittel sieht eine der befragten Personen »eine langfristige, oder mittelfristige Verschiebung im Bereich der fachlichen Ausrichtung der Universität«, insbesondere in Richtung der Fachbereiche Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, die eine große Anzahl an Stiftungsprofessuren aufweisen. Zusätzlich dazu wird auch die Möglichkeit gesehen, dass diese Politik der Drittmittelfinanzierung Stiftungen »ermöglicht, Themen innerhalb einer Hochschule zu verankern« (IV 1: 315 ff.). Außerdem verändert sich durch diese Politik das Arbeitsfeld vieler wissenschaftlich Beschäftigter. So berichtete eine befragte Person von Führungen für »die Bankelite von Frankfurt« durch das Institut, an dem sie beschäftigt ist, »in der Hoffnung, dass das einen tollen Eindruck macht [...] und das finanziell spürbar wird« (IV 3: 275 ff.).

Es ist hier also neben der Veränderung der Beschäftigungsbedingungen durch den wachsenden Anteil an durch drittmittelfinanzierten Stellen auch eine inhaltliche Annäherung der Universität an die geldgebenden Institutionen festzustellen. Es verändert sich der Arbeitsalltag für wissenschaftlich Beschäftigte in Richtung eines Dienstleistungsverhältnisses zu Stiftungen.

Darstellung von Machtstrukturen und die Reskalierung von Entscheidungen

Die Reskalierung von (finanziellen) Entscheidungen führte dazu, dass die Hochschulleitung nunmehr keine Vorgaben zur Mittelverwendung macht, dafür jedoch von den Fachbereichen fordert, die Verwendung der Gelder offenzulegen und zu evaluieren (vgl. IV1: 488 ff.). Damit wird eine Vergleichbarkeit zwischen Fachbereichen geschaffen, anhand derer strategische Entscheidungen der Universitätsleitung getroffen werden können. Für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bedeutet das, dass die vertragliche Ausgestaltung zwar auf Fachbereichsebene stattfindet, die Fachbereiche jedoch weiterhin (in-)direkt von den höheren Ebenen abhängig sind und damit auch von deren Entscheidungen zur Mittelverwendung.

Aus Sicht der GU wird bezüglich der prekären Beschäftigungsverhältnisse argumentiert, dass sie abhängig von den Zuweisungen des Landes Hessen sei und es wird zudem auf die anzuwendende Austeritätspolitik aufgrund einer defizitären Grundfinanzierung verwiesen (vgl. IV 7: 111 ff.). Das Land Hessen hingegen argumentiert, dass die Autonomie an die Goethe-Universität übertragen wurde und somit auch die Verantwortung in deren

Händen liege (vgl. ebd.: 110 f.). Fest steht jedoch, dass sowohl das Land Hessen als auch die GU Einfluss auf die Personalpolitik nehmen können. Ersteres durch die Ausgestaltung des Hessischen Hochschulgesetzes, Zweitere durch die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsverträgen (vgl. ebd.: 101 ff.).

Die prekäre Beschäftigungssituation wird häufig auch mit dem hohen Anteil der Drittmittelfinanzierung begründet. Die größte Drittmittelgeberin in Deutschland, die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), sieht jedoch keine zwingende Abhängigkeit zwischen Drittmitteln und befristeten Stellen und spricht sich ganz im Gegenteil dafür aus, dass Drittmittel an Hochschulen dafür genutzt werden sollten, Dauerstellen zu schaffen (vgl. ebd.: 109 ff.).

Und auch »[d]er Wissenschaftsrat² hat im vergangenen Jahr Empfehlungen ausgesprochen und den Hochschulen geraten, mehr planbare Perspektiven zu schaffen, klare Tenure-Track-Optionen zu entwickeln und mehr Dauerbeschäftigungsarbeitsverhältnisse zu schaffen« (IV 7: 129 ff.). Neben dem Wissenschaftsrat hat auch die Hochschulrektor*innenkonferenz³ vor Kurzem

»einen Orientierungsrahmen für die Qualitätssicherung des wissenschaftlichen Nachwuchses verabschiedet und fordert darin die Mitgliedshochschulen auf, etwas zu tun für bessere Arbeitsbedingungen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses und entwickelt da ganz ähnliche Vorschläge, wie wir sie mit dem Herrschinger Kodex bereits vor zwei Jahren vorgelegt haben.« (IV 7: 134)

Im Folgenden wird die Beziehung der GEW zur GU dargestellt. Die GEW hat mittlerweile – kontinuierlich stattfindende – Gespräche mit der GU über die Befristungsproblematik geführt. Die GEW hätte sich gerne in kürzeren Abständen mit der Universitätsleitung getroffen, doch die Terminfindung war sehr schwierig (vgl. ebd.: 435 f.). Durch das Hinhalten von Seiten der Universitätsleitung bei der Terminvereinbarung wird demonstrativ das Machtverhältnis aufgezeigt. Bei der letzten Sitzung wurden von der GEW »Zahlen präsentiert, die aufzeigen, wie extrem ausgeprägt inzwischen der Missbrauch von befristeten Beschäftigungsverhältnissen an der Goethe-Uni ist«⁴ (ebd.: 439 ff.). Diese Daten wurden von der GU an das Statistische Landesamt übermittelt und diese haben sie veröffentlicht. Obwohl die Zahlen von der GU veröffentlicht wurden, wurden diese von den involvierten Akteur*innen angezweifelt (vgl. ebd.: 444 ff.). Man vermutet,

² Der Wissenschaftsrat ist eines der bedeutendsten wissenschaftlichen Beratungsgremien in Deutschland. Die Bundesregierung und die Regierung der Länder werden zu wissenschaftspolitischen Themen von diesem beraten (Wissenschaftsrat: 2014).

³ In der Hochschulrektor*innenkonferenz können sich Universitäten und Hochschulen in Deutschland freiwillig zusammenschließen, um mit einer gemeinsamen Stimme gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit aufzutreten (Hochschulrektorenkonferenz: 2014).

⁴ Die Goethe-Universität hat die höchsten Befristungszahlen in Hessen, vier Prozent (Hessen: Ø 8 Prozent; Deutschland: Ø 11-12 Prozent) sind unbefristet beschäftigt, während 96 Prozent befristet beschäftigt sind (vgl. IV 1 2014: 38).

dass diese Reaktion darauf zurückzuführen ist, dass man mit der »Interpretation von Statistiken« versucht eine »inhaltliche Diskussion« zu vermeiden (IV 7: 450 f.).

Relativ positiv ist, dass in der letzten Tarifrunde festgelegt wurde, dass in einer »Protokollnotiz im Tarifvertrag« festgehalten wird, dass mit »eröffneten Befristungsmöglichkeiten verantwortungsbewusst« umgegangen werden soll (ebd.: 419). Sowohl das Land Hessen als auch die GU haben diese akzeptiert (vgl. ebd.: 426 f.).

Doch die GEW wendet sich nicht nur direkt an die Hochschulen, sondern auch an die Politik, die die gesetzlichen Grundlagen, wie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, ausgestaltet. Insbesondere möchte die GEW einen Weg finden, um das Sonderbefristungsrecht zu verändern (IV 7: 73 ff.). Das könnte für die Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von großer Bedeutung sein.

»[A]n so einer dezentralen Organisation wie einer Universität, [...] [kann es sein], dass selbst wenn das Präsidium aus unserer Sicht [der GEW] positive Ansätze verfolgt, der Widerstand auch auf Fachbereichsebene und in der Gruppe der Professorenschaft recht groß sein kann« (ebd.: 467 ff.). Diese Bottom-Up-Bewegung ist für die Hochschulpolitik von großer Bedeutung und zeigt nochmal mehr, dass auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden muss (ebd.: 475 f.). Grundsätzlich eignen sich insbesondere Hochschulgremien für Thematisierungen und Problematisierungen, doch da die Fachbereichsräte »zunehmend entmachtet« worden sind und die Dekanate »inzwischen überwiegend autoritär und dirigistisch« reagieren, stellt sich die Frage, wie in Zukunft auf Fachbereichs- und Institutsebene Politik durchgeführt werden soll (ebd.: 476 ff.).

Eine weitere problematische Situation an Hochschulen und Hochschulgremien, die von den Befragten kommuniziert wurde, ist, dass diese überwiegend von Professor*innen dominiert werden: »Die Mehrheit, die die Gruppe der Professoren in allen Hochschulgremien hat, obwohl sie quantitativ eine nur vernachlässigbare Gruppe an [...] den Hochschulen stellt, also 1-2 Prozent der Hochschulbeschäftigten [ist problematisch]« (IV7 162 ff.).

Mit beeinflussend auf die prekäre Situation der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist der als neoliberale Technokratie bezeichnete Politikstil des Präsidiums (IV 1: 305) und seiner Unterstützer (ebd.: 308)⁵. Es wird beobachtet, dass diese Akteur*innen bei der Anwendung des deutschen Hochschulgesetzes versuchen, eine »neoliberale Restrukturierung« (ebd.: 35) umzusetzen, was sich wiederum negativ auf die Beschäftigungsverhältnisse (flexible, kurzfristige Verträge) auswirkt. Ein Argument dagegen wäre, dass externe und auch interne Akteur*innen gegenüber der Universitätsleitung folgendes verlauten könnten: »Ihr seid doch so autonom, jetzt macht doch mal was. Ihr wollt doch so exzellent sein, dann schafft doch exzellente Beschäftigungsbedingungen«

⁵ Das Präsidialamt an der Goethe-Universität wurde in Kombination mit dem Stiftungsmodell wesentlich in seinen Kompetenzen gestärkt (IV 1 2014: 27), vgl. auch Abschnitt 2.

(ebd.: 742 f.). Die Deregulierung und die hohe Autonomie hat insofern Auswirkungen, als dass »die konkrete Situation [an der GU] an Bedeutung gewonnen hat« (ebd.: 736 f.).

Arbeitsrechtlicher Einsatz

Durch die Autonomie der einzelnen Hochschulen wird eine hochschulübergreifende Solidarisierung von Beschäftigten erschwert. So »wissen [beispielsweise] die Leute in Kassel nicht, was in Frankfurt passiert. Weil alle sich halt mit der Situation an der eigenen Hochschule auseinandersetzen« (IV 1: 694 ff.).

Außerdem wurde angesprochen, dass es besonders für Beschäftigte in der Lehre schwierig sei, politische Forderungen durchzusetzen, weil das nötige Druckmittel, beispielsweise Streik, fehle. Durch Streik würden nur Studierende, die selbst unter Zeitdruck stehen, benachteiligt, das »Gesamtunternehmen Uni« (IV 1: 699 ff.) habe davon keine Nachteile. Dadurch verfallen, ähnlich wie die Leitung der Universität selber, viele Beschäftigte in ein »Einzelkämpfer*innenentum« (ebd.), bei dem es um das Erreichen der eigenen finanziellen beziehungsweise vertraglichen Ziele gehe. Es erweise sich dadurch als schwierig für den Mittelbau als Statusgruppe aufzutreten. Dies wird nicht als zufällige Situation gesehen, sondern als gewünschtes Ergebnis von »bestimmten Restrukturierungsprozess[en] innerhalb der Hochschule« (ebd.: 111 ff., 647 ff.).

Ein Mitglied der GEW berichtete von einer Aktion, bei der Beschäftigte im Mittelbau über anstehende Gespräche zwischen der Unileitung und Gewerkschaften zu Befristung informiert wurden. Es war hier durchaus Interesse an der Arbeit der Gewerkschaften vorhanden, jedoch differenzierte das befragte Gewerkschaftsmitglied zwischen Interesse und Aktivismus. Es wurde auch von einer Angst davor berichtet, dass, wenn Protest an den bestehenden Beschäftigungsbedingungen artikuliert wird, »wenn man woanders sich bewirbt [...] es einem zum Nachteil gereichen könnte« (IV 1: 730 f.), was die Organisation in diesem Feld sehr erschwert. Zusätzlich sei es durch die prekären Beschäftigungsverhältnisse weniger wahrscheinlich, dass Beschäftigte im Mittelbau einen Teil ihrer Arbeits- oder Freizeit mit gewerkschaftlichen Engagement verbringen, wenn diese »immer diese Beschäftigungsenden vor Augen« haben (ebd.: 678 ff.). Hier ist also eine Unterrepräsentation der wissenschaftlich Beschäftigten im Mittelbau durch Befristung beziehungsweise Prekarisierung zu beobachten.

Es wurde mehrfach erwähnt, dass Gewerkschaften im beruflichen Alltag keine große Rolle spielen. Die Relevanz dieser Institutionen zur Aushandlung von Beschäftigungsbedingungen, insbesondere Tariferhöhungen, ist zwar bekannt, in den Gesprächen wurde jedoch oft eine relativ große Distanz dazu deutlich. So wurde angesprochen, dass es Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau eher helfen würde, wenn sich mit qualitativen Themen wie die Regelungen der Lehrverpflichtungen oder die Zeit für die Qualifikation auseinandergesetzt würde (vgl. IV 2: 344 ff., IV4: 210 ff., IV 5: 307 ff., IV 6:

437 ff., IV 8: 434 ff.). In diesem Zusammenhang wurde auch kritisiert, dass sich gewerkschaftlich eher um Belange von Verwaltungsangestellten gekümmert wird als um die von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (IV 6: 374 ff.).

Bestehende Probleme im Arbeitsalltag werden von einigen Befragten stattdessen eher informell beziehungsweise ohne offizielle Hilfe und meist mit Kolleg*innen besprochen, weniger mit dem Betriebsrat oder Vertreter*innen der Gewerkschaften, außerdem wurde von Mittelbauvertretungen in den Fachbereichen und von anderen Vernetzungsversuchen gesprochen, die allerdings »semi-gut gelungen« seien (IV 3: 322 ff., IV 6: 374 ff., IV 8: 330 ff.). Zum Thema Personalrat wurde angesprochen, dass dieser entweder nicht für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zuständig ist oder sich nicht zuständig fühle oder dass dessen Existenz den Betroffenen nicht bekannt ist. Es sei weiterhin für viele befristete Beschäftigte aufgrund dieses Arbeitsverhältnisses nicht möglich, sich in den Personalrat wählen zu lassen (vgl. IV 1: 617 ff., IV 4: 219 ff., IV 5: 291 ff., IV 6: 385 ff.).

Ein*e Vertreter*in der GEW, wie auch viele der Interviewten aus dem wissenschaftlichen Mittelbau, machten deutlich, dass die Gewerkschaften in Deutschland »mit neuen Problemen umgehen müssen und auch in Bereichen, wo sie traditionell nicht so stark vertreten sind an Durchsetzungsfähigkeit gewinnen müssen« (IV 7: 304 f.). Es wurde davon gesprochen, dass bei den betroffenen wissenschaftlich Beschäftigten ein »politischer Lernprozess« (ebd.) stattfinden müsse, der dazu führt, dass die betroffenen Personen ihre eigenen Interessen artikulieren und durchsetzen. Die befragte Person bei der GEW sprach auch davon, dass ein Großteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Goethe-Universität bisher passiv war, dass jedoch für die Umsetzung gewerkschaftlicher Ziele aktive Mitglieder essenziell sind (vgl. ebd.: 276 ff.).

Die Beziehung zwischen der Goethe-Universität und der *Global City* Frankfurt

In diesem Abschnitt werden Verbindungen zwischen der GU und der Stadt Frankfurt sowie Städtepartnerschaften (der Stadt Frankfurt) und strategische Universitätspartner*innenschaften (der GU) und deren Ziele beschrieben, um näher auf die in Abschnitt 1 erwähnte hergestellte Konkurrenz zwischen Universitäten und die engen Beziehungen der GU zum (lokalen) Finanzkapital einzugehen. Die aufbereiteten Informationen stammen aus verschiedenen Veranstaltungen zu »The University and the City III. Autonomy of Universities –Autonomy of Cities?«, stattgefunden vom 5.-7. Juni 2014 in Frankfurt am Main. Für diese Art von Veranstaltungen wurde ein Feldtagebuch geführt.

Unsere Feldtagebuch-Einträge haben die in den vorangegangenen Teilabschnitten beschriebene Kritik daran, dass die GU lediglich auf austeritätspolitische Entscheidungen reagiert und »versucht, das Beste daraus zu machen« (IV 1: 179f), unterstützt. Vielmehr

haben wir Schritte, die sich gegen eine Solidarisierung mit anderen von diesen Politiken beeinflussten Institutionen stellen, beobachtet.

Welche Bedeutung die Universitätspartner*innenschaften dabei für die GU haben, wird deutlich durch die folgende Darstellung:

»Die Goethe-Universität hat strategische Partnerschaften mit solchen Institutionen aufgebaut, die in ihren jeweiligen Ländern zu den herausragenden Forschungsuniversitäten zählen und die ihren Sitz in großen Wirtschaftszentren haben. Die Partnerschaften stützen sich auf vielfältige bilaterale Aktivitäten in mehreren Fachbereichen und Forschungszentren, die kontinuierlich ausgebaut werden.« (Goethe-Universität: 2014c)

Sowohl die Begrifflichkeit der »herausragenden Forschungsuniversitäten« als auch die »großen Wirtschaftszentren« (Goethe-Universität: 2014c) lassen erkennen, dass es sich hierbei um eine stark wettbewerbsorientierte Handlungsweise handelt, wobei Konkurrenzfähigkeit und Effizienz von höchster Bedeutung sind. In diesem Zusammenhang wies der Universitätspräsident Müller-Esterl (2009–2014) während der Willkommensrede zu »The University and the City III« darauf hin, dass weitere Schritte (genannt wurden unter anderem die akademische Wettbewerbsfähigkeit; ein bilinguales Verwaltungsangebot; das weitere Eingehen von regionalen und strategischen Partner*innenschaften und eine diversifizierte Kultur) gemacht werden müssten, um eine herausragende Stellung in der weltweiten Universitätslandschaft zu erreichen (vgl. Willkommensrede, 06.05.2014). In einem darauffolgenden Satz wird die enge Beziehung zwischen Städten und Universitäten so dargestellt, dass jede*r Partner*in davon profitiere und dass somit eine Umgebung entstehe, in der ein gemeinsames Lernen voneinander möglich sei (vgl. ebd.).

Die Verbindung zwischen Universitäten und Städten sei aus sozialer aber vor allem ökonomischer Sicht heute und in Zukunft von hoher Relevanz (vgl. University and the City III: 2014). In der Veranstaltung »The University and the City III, The Economic Sphere« haben die Redner*innen dies besonders herausgestellt und betont, wie wichtig Wettbewerbsvorteile wie qualifizierte Arbeitskräfte, Innovationskraft (beispielsweise Start-Ups als ein Magnet für bestimmte Akteur*innen wie Akademiker*innen, Hochqualifizierte, Unternehmen, Investor*innen) seien und dass dadurch wiederum höhere Einnahmequellen entstünden. Vor allem durch einen Wissenstransfer und der Herstellung von (ökonomisch) positiven Repräsentationen zwischen Universitäten und Städten (vgl. The Economic Sphere, 06.05.2014).

In diesem Abschnitt wurde deutlich, dass sich die hochschulpolitischen Bedingungen durch den Wandel der Goethe-Universität in eine Stiftungsuniversität verändert haben. Dies wird v.a. deutlich durch ein stark wettbewerbsorientiertes Handeln auf verschiedenen Ebenen der Hochschule, bei dem unternehmerische Elemente wie Evaluationen

und Rechenschaftsprüfungen eingesetzt werden. Auch die gewachsene Drittmittelabhängigkeit und die daraus entstehende Angabe zur weiteren Entwicklung in Fachbereichen werden thematisiert. Zu erkennen ist ebenfalls, dass die GU das Problem der prekären Beschäftigungsverhältnisse teilweise erkannt hat und dazu auch mit der GEW im Dialog steht. Bisher wurden jedoch nur kleinere Schritte gegangen, um die Bedingungen zu verbessern. Bedeutend ist vor allem, dass ein kontinuierliches Gespräch zwischen den einzelnen Akteur*innen weiterhin stattfindet und zudem Passagen für eine verbessernde Arbeitssituation in den jeweiligen Regelwerken aufgenommen werden.

Abschließende Betrachtung

Das Ziel unseres Projektes war es, Aussagen zur prekären Beschäftigungsbedingung an der GU von betroffenen Interviewten zu erhalten, um damit die Problematik deutlich darzustellen und um die hochschulpolitische Debatte zur Personalkultur zu intensivieren. Denn nur durch eine gemeinsame, hochschulübergreifende Lösung kann auch eine angemessene ›Hochschulkultur‹ gelebt werden, in der Ideen für die gesamte Gesellschaft entstehen.

Ausgehend vom beschriebenen NAV und der definitorischen Bestimmung von Prekariät, lassen sich in der Untersuchungsgruppe potentielle Prekaritätsrisiken erkennen. Die Prekaritätsrisiken sind darauf zurückzuführen, dass keine der interviewten Personen über eine unbefristete Mitarbeiter*innenstelle verfügt, sich ein Großteil der befragten Personen in Teilzeitarbeit befindet, also auf Basis von 50 und 75 Prozentstellen angestellt ist, das Leisten von Arbeitsstunden über die vertraglichen Vereinbarungen hinweg in erhöhtem Maße auftritt und insbesondere die eigene Qualifikationsarbeit mit anderen Aufgabenbereichen wie der Lehre, dem Publizieren und der eigenen Selbstverwaltung kollidiert, eine Organisation der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aufgrund der unsicheren Umstände nur in geringem Maße stattfindet beziehungsweise stattfinden kann sowie bestehende Interessensvertretungen nur in geringem Maße wahrgenommen werden und dass in Folge der bestehenden Unsicherheiten eine langfristige Lebens- und Karriereplanung nur erschwert möglich ist. Trotz dieser festgestellten Prekaritätsrisiken wird die persönliche Arbeits- und Lebenssituation von den befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nicht per se als prekär wahrgenommen, denn viele der Interviewten nehmen die vorliegende Situation im Wissenschaftsbereich als normal an.

Die subjektiven Wahrnehmungen der Arbeitsbedingungen der einzelnen Interviewpartner*innen sind allesamt von einer gewissen Unzufriedenheit durchzogen. Als Gründe dafür wurden größtenteils die befristete Anstellung und die damit einhergehende begrenzte Zeit genannt. Vor allem der Publikationsdruck und die Verpflichtung zur Lehre verstärken dieses Gefühl. Aber auch die schwierige Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben, der Druck durch verschiedene Ebenen und die aus den aufgezählten

Punkten resultierende Unplanbarkeit der Zukunft sind Gründe für diese Ansichten. Dennoch macht dem Großteil der Interviewten die Arbeit Spaß, was vor allem durch die Eigenverantwortung und die Möglichkeit, sich mit den eigenen Interessenschwerpunkten zu beschäftigen, zu erklären ist. Viele der Interviewpartner*innen sehen ihre Arbeit daher als Privileg.

Um die Beschäftigungsverhältnisse durch demokratische Mitbestimmung trotzdem, zum Beispiel in Form von gewerkschaftlicher Solidarisierung angehen zu können, muss von Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau also die Einstellung des Einzelkämpfer*innentums, ein Ergebnis dieser Beschäftigungsbedingungen, überwunden werden. Problematisch ist dabei, dass, wie auch unsere Forschungsergebnisse gezeigt haben, eine Unterrepräsentation der Beschäftigten im Mittelbau durch Prekarisierung und gleichzeitig eine weitere Prekarisierung durch Unterrepräsentation zu beobachten ist.

Ein klassisches demokratisches Verhältnis (Verständnis, Handeln) würde die jeweiligen Statusgruppen, so auch den wissenschaftlichen Nachwuchs, entsprechend ihres tatsächlichen personellen Anteils innerhalb von Hochschulgremien mit einbeziehen. Dabei könnten die prekären Beschäftigungsbedingungen auf entscheidenden Ebenen thematisiert und problematisiert werden. Interessant wird auch sein, wie die neue Präsidentin der Goethe-Universität mit der Beschäftigungsproblematik umgehen wird. Frau Prof. Birgitta Wolff war in Sachsen Bildungsministerin »und ist dort dann [...] gegangen worden, weil sie sich geweigert hat, das Kürzungsprogramm im Hochschulbereich umzusetzen« (IV 1 2014: 804 ff.).

Literatur

- Abolafia, M. (1998): Markets as Cultures. An Ethnographic Approach. In: *The Sociological Review* 46(1), 69–85.
- Bancherus, U., K. Dörre, M. Neis und A. Wolter (Hrsg.) (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der unternehmerischen Universität. In: *WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik* 9(9), <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06669.pdf> (Zugriff: 08.02.2014).
- Belina, B., T. Petzold, J. Schardt und S. Schipper (2013): Neoliberalising the Fordist University: A Tale of Two Campuses in Frankfurt a. M., Germany. In: *Antipode* 45(3), 738–759.
- Borgwardt, A. (2011): Rankings im Wissenschaftssystem: zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung am 17. März 2011. Berlin.

- Brinkmann, U., K. Dörre, K. Krämer, S. Röbenack und F. Speidel (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: bub.
- Brewer, J. (2000): *Ethnography*. Buckingham: Open University Press.
- Bröckling, U., S. Krassmann und T. Lemke (2000): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brüchert, O. (2012): »Autonomie« der Hochschulen als Steigerung ihrer Heteronomie. In: J. Angermüller, S. Buckel und M. Rodrian-Pfennig (Hrsg.) *Solidarische Bildung*. Hamburg: VSA, 131–136.
- Brüsemeister, T. (2008): *Qualitative Forschung – Ein Überblick. Hagener Studentexte zur Soziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283*web*verlinkt.pdf (Zugriff: 15.09.2014).
- Clark, B. R. (1998): *Creating Entrepreneurial Universities – Organizational Pathways of Transformation*. Oxford: Elsevier.
- De Boer, H., J. Enders und U. Schimank (2007): On the Way towards New Public Management? The Governance of University Systems in England, the Netherlands, Austria and Germany. In: D. Jansen (Hrsg.) *New Forms of Governance in Research Organizations. Disciplinary Approaches, Interfaces and Integration*. Dordrecht: Springer, 13–54.
- Deutsche Forschungsgesellschaft (2012): Förderatlas 2012, http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/foerderatlas/dfg-foerderatlas_2012.pdf (03.04.2014).
- Dörre, K. und M. Neis (2007): Geduldige PrekarierInnen? – Atypische Beschäftigung in der Wissenschaft und ihre politische Gestaltbarkeit. In: WDR (Hrsg.) *Anstöße. Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Erwartungen und Realität*. Darmstadt: Alpha print medien AG, 7–18.
- Dörre, K. und M. Neis (2008): Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekariisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In: S. Klecha und W. Krumbein (Hrsg.) *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Wiesbaden: VS-Verlag, 127–142.
- Emerson, R., F. Rachel und L. Shaw (1995): *Writing Ethnographic Fieldnotes*. Chicago u.a.: The University of Chicago Press.

- Etzkowitz, H. (2005): The Rise of the Entrepreneurial University. In: *International Journal of Contemporary Sociology* 42(11), 28–43.
- Fehr, B. (2004): Die Universität Frankfurt strebt mit dem »House of Finance« in die internationale Spitzenklasse. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (16.06.2004), http://www.wiwi.uni-frankfurt.de/finance/common/presse/faz_2004_02_20.htm (Zugriff: 27.09.2014).
- Flick, U. (2011): *Qualitative Sozialforschung - Eine Einführung*. Hamburg: Rowohlt.
- Gläser, J. und T. v. Stuckrad (2013): Reaktionen auf Evaluationen - Die Anwendung neuer Steuerungsinstrumente und ihre Grenzen. In: E. Grande, D. Jansen, O. Jarren, A. Rip, U. Schimank und P. Weingart (Hrsg.) *Neue Governance der Wissenschaft*. Bielefeld: transcript, 73–95.
- Goethe-Universität (2014a): Mitglieder und Aufgaben des Personalrats, <http://www.personalrat.uni-frankfurt.de/bereiche/index.html> (Zugriff: 28.09.2014).
- Goethe-Universität (2014a): Wissenswertes zur Promotion, <http://www.uni-frankfurt.de/38424172/voraussetzungen1> (Zugriff: 28.09.2014).
- Goethe-Universität (2014c): Strategische Partnerschaften, <http://www.uni-frankfurt.de/38446421/strategisch1?> (Zugriff: 27.09.2014).
- Grühn, D., H. Hecht, J. Rubelt und B. Schmidt (2009): *Der wissenschaftliche »Mittelbau« an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen*. Berlin: PrintNetwork.
- Gülker, S. (2010): Arbeitsmarkt Wissenschaft –Strukturen und Trends. In: *WSI-Mitteilungen Schwerpunktheft Arbeitsmarkt Wissenschaft: Neue Identitäten, neue Karrieren?* 5(2010), 227–233.
- Gülker, S. (2011): *Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf*. Frankfurt: GEW.
- HIS [Hochschul-Informations-System] (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), http://www.his.de/pdf/pub*fh/fh-201104.pdf (Zugriff: 02.04.2014).
- HIS [Hochschul-Informations-System] (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, http://www.his.de/pdf/pub*fh/fh-201014.pdf (Zugriff: 12.04.2014).
- Hochschulrektorenkonferenz (2014): Aufgaben und Struktur, <http://www.hrk.de/hrk/aufgaben-und-struktur/> (Zugriff: 28.09.2014).

- Hoffmann, D. und K. Neumann (2003): *Ökonomisierung der Wissenschaft: Forschen, Lehren und Lernen nach den Regeln des »Marktes«*. Weinheim: Beltz.
- Hüther, O. und G. Krücken (2011): Wissenschaftliche Karriere und Beschäftigungsbedingungen. Organisationssoziologische Überlegungen zu den Grenzen neuer Steuerungsmodelle an deutschen Hochschulen. In: *Soziale Welt* 62(3), 305–325.
- IAB [Institut für Arbeits- und Berufsforschung] (2013): Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012, http://doku.iab.de/aktuell/2013/befristung_2012.pdf (Zugriff: 02.04.2014).
- Kannankulam, J. (2008): *Autoritärer Etatismus im Neoliberalismus. Zur Staatstheorie von Nicos Poulantzas*. Hamburg: VSA.
- Klecha, S. und M. Reimer (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. Grundtypologien des Umgangs mit unsicherer Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal. In: S. Klecha und W. Krumbein (Hrsg.) *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Wiesbaden: VS-Verlag, 13–87.
- König, K. (2009): Hierarchie und Kooperation. Die zwei Seelen einer Zielvereinbarung zwischen Staat und Hochschule. In: H. Bogumil und R. Heinze (Hrsg.) *Neue Steuerung von Hochschulen. Eine Zwischenbilanz. Modernisierung des öffentlichen Sektors*. Berlin: edition sigma, 29–44.
- Kraemer, K. und F. Speidel (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: W. Heitmeyer und P. Imbusch (Hrsg.) *Integrationsprobleme einer modernen Gesellschaft*. Wiesbaden: VS-Verlag, 367–390.
- Kreckel, R. (2010): Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich. In: H.-H. Krüger, U. Rabe-Kleberg, R.-T. Kramer und J. Budde (Hrsg.) *Bildungsungleichheit Revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Kuckartz, U. (2010): *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Maasen S. und P. Weingart (2006): Unternehmerische Universität und neue Wissenschaftskultur. In: *Die Hochschule* 15(1), 19–45.
- Mattisek, A., C. Pfaffenbach und P. Reuber (2013): *Methoden der empirischen Human-geographie*. Braunschweig: Westermann.
- Mayring, P. (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

- Meier, F. und A. Müller (2006): Wissenschaft und Wirtschaft. Forschung im Zeitalter des akademischen Kapitalismus. In: *Die Hochschule* 15(1), 98–114.
- Monopolkommission (2000): *Sondergutachten der Monopolkommission gemäß §4 Abs. 1 Satz 4 GWB: Sondergutachten 30. Wettbewerb als Leitbild für die Hochschulpolitik*. Baden-Baden: Nomos.
- Müller, H.-G. (2009): Wissenschaftlich Beschäftigte als Verlierer der Hochschulreformen. Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus am Beispiel Nordrhein-Westfalens. In: M. Boni, P. Kellermann und E. Meyer-Renschhausen (Hrsg.) *Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster*. Wiesbaden: VS-Verlag, 205–216.
- Müller, M. (2012): Mittendrin statt nur dabei: Ethnographie als Methodologie in der Humangeographie. In: *Geographica Helvetica* 67(4), 179–184.
- Nowotny, H., P. Scott und M. Gibbons (2001): *Re-Thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity.
- Ouma, S. (2012): »Markets in the Making«: Zur Ethnographie alltäglicher Marktstrukturen in organisationalen Settings. In: *Geographica Helvetica* 67(4), 203–211.
- Ouma, S. (2015): *The Making and Unmaking of Global Food Connections in West Africa*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Power, M. (1997): *The Audit Society. Rituals of Verification*. Oxford: Oxford University Press.
- Ronneberger, K. und R. Keil (1995): Außer Atem – Frankfurt nach der Postmoderne. In: H. Hansruedi, U. Lehrer, K. Ronneberger, C. Schmid und R. Wolff (Hrsg.) *Capitales Fatales. Urbanisierung und Politik in den Finanzmetropolen Frankfurt und Zürich*. Zürich: Rotpunktverlag, 284–353.
- Schipper, S. (2013): *Genealogie und Gegenwart der ›unternehmerischen Stadt‹. Neoliberales Regieren in Frankfurt am Main, 1960–2010*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Silomon-Pflug, F. (2010): *Gouvernementale Regierung (in) der Hochschule des 21. Jahrhunderts*. Bonn: BdWi-Verlag.
- Silomon-Pflug, F. (2012): Die Bedeutung des »lebenslangen Lernens« und der Kund*innen-Figur im Kontext der aktuellen Hochschulreform. In: J. Angermüller, S. Buckel und M. Rodrian-Pfennig (Hrsg.) *Solidarische Bildung*. Hamburg: VSA, 136–142.

- Silomon-Pflug, F., O. Brüchert und E. Kapfinger (2012): Bedeutung und Konsequenzen der neoliberalen Umstrukturierungen im deutschen Hochschulsystem. In: J. Angermüller, S. Buckel und M. Rodrian-Pfennig (Hrsg) *Solidarische Bildung*. Hamburg: VSA, 128–131.
- The University and the City III (2014): The University and the City III (05.-07.06.2014), http://www.university-and-city.com/fileadmin/redaktion/pdf/Sessionbeschreibungen_2014-05-15.pdf (Zugriff: 27.09.2014).
- Thomas, J. (1993): *Doing Critical Ethnography*. Newbury Park: Sage.
- Torka, M. (2006): Die Projektförmigkeit der Forschung. In: *Die Hochschule* 15(1), 63–83.
- Vogel, B. (2008): Prekarität und Prekariat – Signalwörter neuer sozialer Ungleichheiten. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (33–34), 12–18.
- Weber, M. (1995): *Wissenschaft als Beruf. Erstmals als Vortrag 1919 in München*. Ditzingen: Reclam.
- Weingart, P. (2001): *Die Stunde der Wahrheit? Zum Verhältnis der Wissenschaft zu Politik, Wirtschaft und Medien in der Wissensgesellschaft*. Weilerswist: Velbrück.
- Wissenschaftsrat (2014): Aufgaben, <http://www.wissenschaftsrat.de/ueber-uns/aufgaben.html> (Zugriff: 28.09.2014).
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 1(1), <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (Zugriff: 17.07.2013).
- Yeung, H. W.-C. (2003): Practicing New Economic Geographies: A Methodological Examination. In: *Annals of the Association of American Geographers* 93(2), 442–462.

Constructing the migrant construction worker – Diskursive Produktionen von Arbeitsmigrant*innen im Frankfurter Bausektor durch Arbeiter*innenvertretungen

Zusammenfassung

In Frankfurt werden beziehungsweise wurden kürzlich einige große Bauprojekte durchgeführt, an denen sich Konflikte um europäische Re-Regulierungen manifestieren. Ein wichtiger Punkt ist die Neuordnung von Arbeitsmärkten und die Situation von Wanderarbeiter*innen. Die Debatte der *Labour Geographies* um Arbeit und Migration wird dabei bisher überwiegend ausgehend von materialistischen Positionen geführt. Demgegenüber war das Ziel des hier vorgestellten Projekts, das Feld um einen poststrukturalistisch orientierten Beitrag zu bereichern. Wir fragen daher, wie in einem von Arbeiter*innenvertretungen in Frankfurt (Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Vereine) geführten Diskurs migrierte Bauarbeiter¹ als Subjekte hervorgebracht werden. Als konzeptionelle Basis dient hier ein von Foucaults Arbeiten inspirierter Zugang, der Menschen objektivierende Teilungspraktiken aufzeigt. Dieser Grundlage fügen wir mit Hilfe von Moore (2008) und Gonzáles (2006) eine mit dem Begriff *Scale* konzipierte raumtheoretische Komponente hinzu, anhand derer wir fragen, wie skalare Narrativen als (weitere) klassifikatorische Praktiken verstanden können. Dazu haben wir sowohl Interviews mit Vertreter*innen von Gewerkschaften und Vereinen als auch öffentliche Dokumente mit Hilfe einer an Viehöfers (2006) Vorschlag angelehnten Narrationsanalyse untersucht. Als Ergebnis identifizieren wir drei sich überlagernde klassifizierende Narrationsachsen, die eine Rollenkonstellation konstruieren und die in sich teilweise weiter ausdifferenziert sind: Erstens werden verschieden gelagerte materielle Unterschiede mobilisiert, die zur Abgrenzung heimischer und migrierter Arbeiter dienen und die einen Konflikt zwischen letzteren und Arbeitgebern konstituieren. In enger Verbindung damit werden als zweites Wissensunterschiede herangezogen, anhand derer Betrugssituationen beschrieben werden. In dieser konflikthaften Rollenaufstellung konzipieren

¹ Wir verwenden hier bewusst das generische Maskulinum, da es sich nach unserem Kenntnisstand bei den in der Baubranche Arbeitenden fast ausnahmslos um Männer beziehungsweise männlich sozialisierte Personen handelt und insofern die Verwendung einer gender-neutralen Formulierung einen falschen Eindruck entstehen ließe.

sich die Arbeitervertreter*innen als Mittler*innen, die Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten ausgleichen wollen und grundsätzlich auf Seite der Arbeiter stehen. Hierbei wird auch eine Abgrenzung zu staatlichen Akteur*innen wirksam, die sich in skalaren Narrativen ambivalent vollzieht

Einführung und Fragestellung

In Frankfurt werden derzeit (beziehungsweise wurden kürzlich) einige Bauprojekte durchgeführt, die aufgrund ihrer Größe und/oder ihrer Strahlkraft über die Stadt hinaus als *Flagship Development* bezeichnet werden können. Dazu zählen beispielsweise der Neubau der Europäischen Zentralbank (EZB) im Ostend oder der Bau des Europaviertels. Diese Projekte sind nicht unumstritten; an ihnen artikulieren sich vielfältige Konflikte, wie etwa bei den Blockupy-Protesten zur Eröffnung der neuen EZB im März 2015, Materialisierung einer als verfehlt empfundenen europäischen Krisenpolitik. Aber auch bei der Errichtung der Bauten selbst spannen sich europaweite Beziehungen auf, da hier zumeist osteuropäische Wanderarbeiter tätig sind und die vollständige Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes auch für Rumän*innen und Bulgar*innen zu Veränderungen auch im Bausektor geführt haben. Auch hier sind Konflikte um Arbeitsbedingungen, Arbeitsrecht und Bezahlung häufig, wie zuletzt im Europaviertel sichtbar. An Medienberichten, wie dem in der Frankfurter Rundschau am 31. Mai 2015 (vgl. Jaeger 2015), wird deutlich, dass diese Konflikte auch in öffentlichen Debatten ausgetragen werden. In diesem Beitrag möchten wir diese Seite Frankfurter Bauprojekte in den Fokus rücken und ergründen, wie im Diskurs um Wanderarbeiter*innen im Bausektor die Positionalitäten neuer und alter Akteur*innen der Arbeiter*innenvertretungen (re-)konfiguriert werden.

Unser theoretisches Verständnis zu Fragen von Migration und Arbeit wurde unter anderem durch das seit etwa 15 Jahren florierende Feld der *Labour Geographies* enorm bereichert. Die Debatte wird allerdings bisher überwiegend von materialistisch orientierten Wissenschaftler*innen geführt. Unser Ziel ist hingegen, einen poststrukturalistischen Beitrag zu liefern. In diesem Beitrag haben wir daher explizit die Frage untersucht, wie im Diskurs gewerkschaftlicher² Akteur*innenkoalitionen migrierte Bauarbeiter als Subjekte hervorgebracht werden.

Konkret wird also gefragt, wie Wanderarbeiter*innen beziehungsweise Bauarbeiter als Gegenstände bestimmten Wissens in Narrationen, d.h. letztlich durch diskursive Praktiken erzeugt und dadurch für die Aktivitäten gewerkschaftlicher Akteur*innen handhabbar werden. Da wir Narrationen hier auch als Elemente politischer Auseinandersetzungen begreifen, fragen wir weiterhin unter Bezugnahme auf die *Politics of Scale*, ob und wie Bauarbeiter als Objekte spezifischen Wissens für politische Projekte mobilisiert

² Diese Formulierung soll im Folgenden grundsätzlich alle Arbeitervertretungen einschließen, d.h. Gewerkschaften, Vereine, etc.

werden. Als konzeptionelle Grundlegung dient hier ein von Foucaults Arbeiten inspirierter Zugang zur diskursiven Konstitution von Subjekten. Von Interesse sind dabei die Objektivierungen, die »Menschen zum Gegenstand eines spezifischen Wissens« (Weiskopf 2005: 292) machen und die in Machtverhältnisse eingebunden sind und diese (re)produzieren. Dieser Zugang wird von uns um eine poststrukturalistische Konzeption der *Politics of Scale* erweitert, die *Scale* als Klassifikationspraxis begreift, die mobilisiert werden kann, um Narrationen Kohärenz und Plausibilität zu verleihen. Mit diesem dezidiert poststrukturalistischen Zugang wird von einer Konzeption abgesehen, die Begriffe wie »europäische Arbeitsmärkte« als vorgegebene Entitäten begreift und »in ihnen« stattfindende Phänomene, zum Beispiel eine wahrgenommene Prekarisierung, als zu lösende Problemstellungen behandelt (wie zum Beispiel in Siemund 2013: Kap. 2). Stattdessen werden diese Begriffe und Problemlagen selbst als diskursiv ausgehandelte und produzierte Realitäten thematisiert. Entsprechend betrachten wir auch Frankfurt nicht als gegebene Lokalität, die von der europäischen Integration der Arbeitsmärkte »betroffen« ist und in der Konflikte einfach stattfinden. Sondern erst in den hier untersuchten diskursiven Praktiken, den sich so artikulierenden Konflikten und den in Form von *Politics of Scale* mobilisierten Skalen wird Frankfurt als Ort – in Abgrenzung zu anderen Skalen und/oder Orten – relational hervorgebracht.

Zudem wird damit die in poststrukturalistischen Arbeiten zu Migration und Arbeit bisher wenig berücksichtigte Rolle von Gewerkschaften und Vereinen stärker in den Fokus gerückt. Als empirischer Zugang zu unserer Forschungsfrage dienten uns einerseits qualitative Interviews mit sowie ein öffentlicher Vortrag von Vertreter*innen von Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Organisationen. Zusätzlich werteten wir öffentlich zugängliche Dokumente jener Gewerkschaften und Organisationen aus. Die Auswertung des Textmaterials orientierte sich an der von Viehöver (2006) konzipierten Narrationsanalyse.

Unser Beitrag gliedert sich wie folgt: Zuerst wird der Stand der Forschung auf dem Feld der *Labour Geographies* aufgearbeitet (Abschnitt 2). Daran anschließend erläutern wir unseren konzeptionellen Zugang und zentrale Begrifflichkeiten (Abschnitt 3) sowie unsere methodische Vorgehensweise (Abschnitt 4). Die Präsentation der Ergebnisse erfolgt in Abschnitt 5. Abschließende Gedanken formulieren wir in einem Fazit (Abschnitt 6).

Stand der Forschung

Das Forschungsinteresse dieses Beitrags ist insbesondere auf dem Feld der *Labour Geographies* anschlussfähig. Diese, seit etwa 15 bis 20 Jahren etablierte Subdisziplin, ist aufgrund ihres Fokus auf Migration, Subjektivierung und (Re-)Produktion verschiedener Dimensionen sozialer Ungleichheit von Interesse. Basierend auf einer Aufarbeitung ausgewählter Literatur sollen die spezifischen – theoretischen und methodologischen –

Leistungen, aber auch Unzulänglichkeiten bisheriger Forschungen aufgezeigt sowie das Potenzial der hier verfolgten poststrukturalistisch inspirierten Forschungsfrage verdeutlicht werden. Damit erfolgt gleichzeitig auch eine Verortung dieses Beitrags im Hinblick auf unser Wissenschaftsverständnis.

Labour Geographies und ›cultural turns‹

Die *Labour Geographies* begannen sich in den letzten zwei Jahrzehnten in Abgrenzung zur bestehenden *Labour Market Geography* zu formieren, welche sich traditionell durch ihre Nähe zu den Wirtschaftswissenschaften auszeichnet und ihren Gegenstand ›Wirtschaft‹ oft als unproblematisch und gegeben betrachtet, was dazu führte, dass Arbeiter*innen, wenn überhaupt, lediglich als homogenisierte Subkategorien (homo oeconomicus oder überdeterminierter, ausgebeutete*r Arbeiter*in) in Erscheinung traten. Dagegen begannen im Zuge der neoliberalen Umstrukturierung der Arbeitswelt ab den 1980er-Jahren zunächst vor allem im anglo-amerikanischen Raum marxistisch inspirierte Geograph*innen explizit, arbeitende Menschen in den Mittelpunkt ihres Forschungsinteresses zu rücken und sich mit der Frage auseinanderzusetzen, welche Rolle Arbeiter*innen – organisiert oder nicht – bei der räumlichen (Re)strukturierung des Kapitalismus spielen können (vgl. Berndt & Fuchs 2002: 159, Herod 2001: 6).

Konsequenterweise steht bei den unterschiedlichen Geographien der Arbeit (insbesondere ihren eher materialistisch geprägten Spielarten) seither die *Worker/Labour Agency* im Mittelpunkt, d.h. die Annahme eines »bewusst und reflexiv handelnden Akteur[s]« (Berndt & Fuchs 2002: 162). Die Konzeption von *Labour Agency*, häufig als das zentrale Merkmal von Geographien der Arbeit bezeichnet (vgl. Castree 2007: 855), wird allerdings in neueren Beiträgen zunehmend auf den Prüfstand gestellt, da die schlichte Behauptung, Arbeiter*innen verfügten über Handlungsfähigkeit, vielen Theoretiker*innen zunehmend fragwürdig erscheint. So wird unter anderem gefordert, die Handlungsfähigkeit (*Agency*) der Arbeitenden eher als abhängig von bestimmten räumlichen und zeitlichen Kontexten zu denken, anstatt sie pars pro toto einfach anzunehmen (Coe 2012: 272). Insgesamt lassen sich die Arbeiten, die vom Konzept der *Worker/Labour Agency* ausgehen und es auf unterschiedliche Weise weiterentwickeln, eher in einer (teils stark regulationstheoretisch beeinflussten) historisch-materialistischen oder auch feministischen Theorietradition einordnen, wohingegen poststrukturalistische Positionen weniger prominent vertreten sind (vgl. Castree 2007: 856).

Recht deutlich schlägt sich diese Orientierung demnach auch in vorhandenen Forschungsagenden bezüglich der Rolle von Gewerkschaften oder sonstigen Arbeitnehmer*innenorganisationen nieder. Verstärkt wurde zum Beispiel untersucht, welche neuen Organisationsformen und Rekrutierungsstrategien Arbeiter*innen angesichts des Wandels von Akkumulationsstrategien und Regulationsweisen und der wachsenden

Zahl migrierter Arbeiter*innen beziehungsweise einer »migrant division of labour« entwickeln, im Zuge derer May et al. (2007) eine Zunahme prekarisierter Arbeitsverhältnisse feststellen, in welchen zudem überproportional viele Migrant*innen beschäftigt sind. Von besonderem Interesse ist in jüngerer Zeit, wie Gewerkschaften dabei ihre Aktivitäten mehr oder weniger erfolgreich über ihr traditionelles Feld hinaus in andere gesellschaftliche Bereiche erweitern, wobei Kampagnen, die netzwerkförmig in Partner*innenschaft mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen durchgeführt werden, eine zunehmend wichtige Rolle zu spielen scheinen (vgl. Coe 2012: 278, Wills et al. 2009). Zugleich nehmen auch Fragen nach der (adäquaten) skalaren Konfiguration von Gewerkschaftsaktionen eine prominente Stellung ein. Besteht mittlerweile weitgehende Einigkeit darüber, dass multiskalare Arbeitskämpfe mehr Erfolg versprechen als rein lokale oder nationalstaatliche Aktionen (vgl. Coe 2012: 277), so ist nach wie vor keineswegs geklärt, womit sich dies eigentlich begründen lässt (vgl. Tufts & Savage 2009: 946). Die Verwendung des Begriffs *Scale* ist in den hier besprochenen Arbeiten meist von den marxistischen Arbeiten Harveys, Smiths oder Swyngedouws inspiriert (mehr dazu im folgenden Abschnitt).

Neben eher materialistisch oder institutionalistisch orientierten *Labour Geographies*, deren theoretische Positionen im weitesten Sinne Repräsentant*innen eines *Social Turns* sind (Berndt & Fuchs 2002: 160), existiert aber noch ein weiterer Forschungsstrang, der gemeinhin dem *Cultural Turn* in den Sozialwissenschaften zugerechnet wird und dessen Forschungsagenda sich von den obigen Ansätzen grundlegend unterscheidet. Dieser poststrukturalistisch beeinflusste Ansatz »erteilt der Prämisse stabiler und homogener Kulturen ebenso eine Absage wie der Vorstellung stabiler individueller Identitäten. [...] Das Augenmerk wird hier auf die unterschiedlichen Bedeutungssysteme und Subjektpositionen gelegt, die das Arbeitsleben in einer bestimmten sozialen Entität (Unternehmen, Region, Stadt usw.) strukturieren« (Berndt & Fuchs 2002: 161). Auf diesem Feld sind insbesondere die Arbeiten Linda McDowells hervorzuheben, in denen Fragen von Intersektionalität, Ungleichheit und der diskursiven Konstruktion von Arbeiter*innen-Identitäten zentrale Bedeutung zukommt. So wurde von ihr neben Fragen des »genderings« von verschiedenen Formen der Arbeit und daraus resultierenden Arbeitsteilungen und Formen der Ungleichheit (vgl. McDowell et al. 2005, McDowell 2008a) zuletzt vermehrt auch der Fokus auf die Entstehung einer »new migrant division of labour« gelegt. Anhand von Feldforschung in verschiedenen Bereichen des Dienstleistungssektors in London zeigt McDowell, wie Migrant*innen durch die Konstruktion von Identität und Differenz über Kategorien wie *Gender*, *Race*, Klasse, Körper, Religion, Herkunft etc. auf unterschiedliche Weise in den Arbeitsmarkt und prekäre Arbeitsverhältnisse inkorporiert werden (vgl. McDowell et al. 2009).

Aber auch andere Autor*innen zeigen auf, wie *Race*, *Class* und *Gender* als diskursive Praxisleistungen daran mitwirken, Arbeiter*innen als Subjekte zu produzieren und in segmentierte Arbeitsmärkte zu inkorporieren – und sie auf diese Weise verschiedene

Formen von Ungleichheit und Diskriminierung zu (re)produzieren. So verweisen insbesondere Lindquist (2010) und Ye (2014) auf Rekrutierungspraktiken als zentrale Momente, in denen gender- und klassenspezifische Diskurse aktualisiert werden und den Zugang zu Arbeit konditionieren, was mit neuen Instabilitäten einhergeht. Tyner (1996) macht indes darauf aufmerksam, dass auch das globale Marketing von rekrutierter Arbeitskraft durch implizite genderspezifische Annahmen hinsichtlich »weiblicher« und »männlicher« Beschäftigungsformen strukturiert ist. Wright (1997) hingegen zeigt anhand einer Studie mexikanischer Arbeiterinnen in Maquiladoras, dass solche hegemonialen Repräsentationen nicht mechanisch reproduziert werden, sondern umkämpft bleiben und unterwandert werden können. Es wird in diesen Beiträgen nicht nur der Zusammenhang zwischen Arbeit, Arbeitsteilung und der Entstehung von Subjektpositionen sichtbar gemacht, sondern auch gezeigt, wie derartige Kategorien durch die Migration der Subjekte rekonstruiert und performativ wirksam werden. Es geht also darum, »to explore how and why particular embodied workers are constructed as appropriate for some of the lowest status jobs in the global economy« (McDowell 2008b: 495).

Während die poststrukturalistisch orientierten *Labour Geographies* eindeutig ihre Stärken in Fragen von Subjektivierung, Identitätskonstitution und Formen der (intersektionalen) Diskriminierung haben, ist der Brückenschlag zu raumtheoretischen Fragen, wie sie in materialistischen Arbeiten etwa in Form der *Politics of Scale* bearbeitet wurden, bisher ausgeblieben. Dies verwundert umso mehr angesichts der Tatsache, dass die *Scale*-Debatte in den letzten 15 Jahren nicht zuletzt aufgrund kritischer Einwände von Vertreter*innen diskurstheoretischer Ansätze außerordentlich produktiv war und ist. Wir werden im Folgenden einige ausgewählte Positionen vorstellen und konzeptionell integrieren.

Scale and Politics of Scale

Obwohl Swyngedouw (1997) in seinem klassischen Aufsatz mehrfach betonte, dass es sich bei der sozialen Konstruktion von *Scale* – als Medium und Arena sozialer Kämpfe – um einen materiellen wie diskursiven Prozess gleichermaßen handelt, haben Vertreter*innen historisch-materialistischer Konzepte in der Folge eher dazu tendiert, vor allem die Materialität von *Scale* beziehungsweise der politischen Kämpfe, die sie produzieren, zu beleuchten. In dieser Hinsicht war die Debatte außerordentlich produktiv, so zum Beispiel auch in feministisch-marxistischen Beiträgen wie von Marston (2000), die die Verengung auf Kapital, Arbeit und Staatlichkeit früher *Scale*-Konzeptionen kritisierte und aufzeigte, dass skalare Konfigurationen – konkret, die Trennung von öffentlicher und privater Sphäre durch die Konstruktion des Haushalts als eigenständiger geographischer Maßstabsebene – auch im Hinblick auf die (Re)Produktion patriarchalischer Verhältnisse bedeutend sein kann (vgl. dazu auch Strüver 2013). Daraufhin warn-

ten wiederum andere Autor*innen, insbesondere Brenner (2001), vor einer übermäßigen Generalisierung und analytischen Unschärfe des Begriffs *Scale* durch seine Konfusion mit benachbarten Konzepten wie »Territorium« oder *Place* (vgl. ebd.: 598).

Von poststrukturalistisch orientierten Autor*innen hingegen wurde die unpräzise Verwendung des Begriffs früh kritisiert und gleichzeitig dafür plädiert, *Scale* keinen ontologischen Status als a priori existente Kategorie oder räumliches Ordnungsprinzip zuzusprechen, sondern es als epistemologische Kategorie zu behandeln, d.h. als Art und Weise, die Welt räumlich-politisch zu repräsentieren und etwas über sie zu »wissen« (vgl. Jones 1998: 27). Diese Differenzen haben sicherlich auch dazu beigetragen, dass der Begriff *Scale*, trotz verschiedener Versuche, konzeptuelle Klarheit zu schaffen (vgl. Brenner 2001) auf völlig unterschiedliche Weise verstanden und verwendet worden ist und somit zusehends zu einem »chaotischen Konzept« geriet. Letztere Entwicklung führte unter anderem dazu, dass zwischenzeitlich gefordert wurde, *Scale* als Konzept vollends aufzugeben und durch eine »flache Ontologie« zu ersetzen (vgl. Marston, Jones und Woodward 2005). Moore (2008) kritisiert die aus seiner Sicht unpräzise Arbeit mit dem Begriff und wirft dabei insbesondere materialistischen Arbeiten vor, *Scale* trotz des routinemäßigen Verweises, dass es sich dabei um ein soziales Konstrukt handele, weiterhin zu reifizieren. Indem Kategorien der Praxis mit Kategorien der Analyse verwechselt werden, so Moore, würden Konzepte aus dem Alltag leichtfertig für sozialwissenschaftliche Forschungsfragen übernommen: *Scale* werde dabei als explanans statt als explanandum behandelt und bleibe so de facto eine *Black Box* (vgl. Moore 2008: 206 ff.). Er schlägt im Gegenzug vor, *Scale* in diskursanalytischer Tradition als klassifikatorische Praxis zu behandeln, die in Narrativen mobilisiert werden kann. Einen ähnlichen Weg schlägt Sara González ein. Sie zeigt anhand empirischer Untersuchungen in Bilbao, wie kommunalpolitische Akteur*innen sich unterschiedlicher »skalarer Narrativen« über das *Rescaling* der globalen Ökonomie bedienen, um eine unternehmerische/neoliberale Stadtentwicklungspolitik diskursiv zu rahmen und zu legitimieren (González 2006). Unsere analytische Verwendung des *Scale*-Begriffs (s.a. Abschnitt 3) ist maßgeblich von den beiden letztgenannten Arbeiten inspiriert und wird im folgenden Abschnitt weiter präzisiert.

Konzeptionelle Grundperspektive

Als grundlegende konzeptionelle Perspektive dient uns ein von Foucaults Arbeiten inspirierter Ansatz. Ein solcher Zugriff erscheint insbesondere deshalb fruchtbar, weil ein Grundinteresse Foucaults die Frage nach der Hervorbringung von Subjekten war. Sein erklärtes Ziel war es, »eine Geschichte der verschiedenen Verfahren zu entwerfen, durch die in unserer Kultur Menschen zu Subjekten gemacht werden« (Foucault 1994: 243). Wichtig ist hierbei zu bemerken, dass Subjekte nicht als autonom handelnde Individuen verstanden werden, sondern als Produkte oder Effekte von Subjektivierungsverfahren, die ihrerseits mit spezifischen Machtverhältnissen und Wissensformen verknüpft sind

und sich gegenseitig bedingen (vgl. Bröckling 2003). Diskurse wirken dann gesellschaftlich ordnend, denn sie bilden den Möglichkeitsrahmen, innerhalb dessen sich Subjektpositionen in Macht- und Wissensbeziehungen entfalten können (vgl. Strüver 2009: 66).

Wie aber ist diese Kombination aus Wissen und Macht zu begreifen? Diaz-Bone und Krell (2009: 19) interpretieren Foucaults Begriff von Diskursen als »Praxisformen, die in einem Wissensbereich oder sozialen Feld die Sprechpraxis reglementieren«. Dazu müssen sie von einer bestimmten Art Macht durchdrungen sein – und gleichzeitig entfaltet sich ihre Wirkungs-Macht erst dadurch, dass die diskursiven Regeln definieren, was überhaupt sagbar ist. Die Art Macht, über die Foucault dabei spricht, ist nicht an Personen oder Institutionen gebunden und gerichtet, sondern eine diffuse, allesdurchdringende, sich entfaltende Macht (vgl. Foucault 2013: 729). Sie wird somit als etwas anonymes, a-personales verstanden, das nicht nur negativ wirkt, sondern eine gewisse Positivität in dem Sinne besitzt, dass die durch sie konstituierten diskursiven Reglementierungen Handlungsfähigkeit erst ermöglichen. Denn erst durch das Wirken unhinterfragter Regeln können Wissen konstituierende Wahrheiten definiert und Handlungsanleitungen abgeleitet werden. Diese sind nicht auf statische Weise stabil, sondern müssen in dynamischen Aushandlungsprozessen immer wieder reformuliert und reproduziert werden. Daraus ergibt sich, dass Diskurse auch konflikthaft und antagonistisch sein können, in ihnen verschiedene Wahrheits- und Wissensansprüche ausgetragen werden (vgl. auch Strüver 2009) und letztlich einen Raum verschiedenartiger Objektivierungen und Subjektivierungen von Menschen eröffnen.

Für unseren Beitrag liefern diese Überlegungen folgendes Angebot, wie wir gewerkschaftliche/institutionelle Narrative über Arbeitsmigrant*innen begreifen können: In einem solchen Diskurs werden wirkmächtig Werte, Normierungen und Formen von Wissen über Arbeitsmigrant*innen, über die diesbezügliche Rolle der hier fokussierten Organisationen sowie über weitere Akteur*innen (re-)produziert und mobilisiert. Diese Positionen entstehen dabei in und aus einem »Wechselspiel von Ermächtigung und Begrenzung« (Strüver 2009: 68) mit anderen, konfligierenden Wahrheitsansprüchen, Werten und Sinnzuschreibungen.

Die hier untersuchten Formen der Repräsentation von Arbeitsmigrant*innen in einem gewerkschaftlichen Diskurs können dann als Formen der Objektivierung verstanden werden, durch die in Foucaults Worten »Menschen zu Subjekten gemacht werden« (ebd. 1994: 243). Objektivierung bedeutet hier, »Menschen zum Gegenstand eines spezifischen Wissens zu machen« (Weiskopf 2005: 292). Foucault (1994) unterscheidet hierbei drei Arten der Objektivierung: Erstens das Wirken von Wissenschaftsdisziplinen, zum Beispiel der Ökonomie, die Kategorisierungen wie Arbeiter*in/Unternehmer*in hervorbringt; zweitens durch normierend wirkende »Teilungspraktiken«, zum

Beispiel in kranke und gesunde Menschen; und drittens die Art, wie Menschen sich selbst zum Subjekt machen, beziehungsweise sich als solches erkennen.

Eben diese Beschreibungen und Abgrenzungen von Menschen in einer bestimmten Sprache sind es, die in dem hier skizzierten Forschungsbeitrag untersucht werden sollen. Ein solches Konzept von Objektivierungen ermöglicht die Frage, wie migrierende Bauarbeiter so abgegrenzt werden, dass sie für Gewerkschafts- und Vereinsaktivitäten und -positionen handhabbar werden. Wenn also danach gefragt wird, welche Art von Subjekt in solchen Diskursen hervorgebracht wird, so geht es zunächst einmal um Objektivierungen. Aus Gründen des Feldzugangs (s. Abschnitt 4) war es nicht möglich, in dem Beitrag auch die Art von Subjektivierungen zu untersuchen, die »all jene Wissensbeziehungen und Machtverhältnisse [umschließen], in denen das Subjekt sich ›als Objekt für sich selbst‹ konstituiert« (Bröckling 2003: 81). Dennoch sprechen wir von »Subjekten«, weil die Prozesse der Objektivierung durch andere und durch das Subjekt selbst in ständiger Aushandlung ineinander verwoben sind. Die Untersuchung nur einer Seite dieses Prozesses, nämlich von Be- und Zuschreibungen durch Arbeiter*innenvertretungen sagt dann zwar nichts darüber aus, ob diese auch durch die Bauarbeiter genauso ›verinnerlicht‹ werden; aber sie entstehen dem hier zugrunde gelegten Verständnis nach in der Aushandlung mit ihnen. Umgekehrt werden in der Auseinandersetzung mit Migrant*innen auch die Subjektivitäten von Gewerkschafter*innen und Vereinsmitarbeiter*innen mit (re)-produziert. Alles in allem können mit der Rekonstruktion solcher Rollenzuschreibungen gesellschaftlich und politisch relevante Rahmungen aufgedeckt werden.

Neben der Hervorbringung solcher Subjektpositionen in einer Konstellation verschiedener Rollen spielen auch raumtheoretische Überlegungen eine Rolle. Die Problematik der Migration im Bausektor und ihrer Veränderungen im Zuge der EU-Erweiterung wirft dabei besonders die Frage nach dem Konzept *Scale* auf. Diesbezüglich übernehmen wir den Vorschlag von Moore (2008: 206 ff.), *Scale* als zu erklärende klassifikatorische Praxis zu verstehen, mithilfe derer Akteur*innen die Welt ordnen sowie sich selbst und Andere in Narrativen positionieren: »They place people and occurrences in space and time, thereby giving spatial and temporal meaning to events and relationships« (Moore 2008: 215). Insbesondere das von González (2006) vorgeschlagene Konzept der »skalaren Narrative« erscheint dabei nützlich. Skalare Narrative definiert sie dabei als »stories about changes in the spatial patterns of socio-political processes that are uttered by actors or groups embedded in specific historic and political contexts and which reduce the universe of political choices« (González 2006: 840). Davon ausgehend wollen wir im Ergebnisteil dieses Beitrags (Abschnitt 5) auch zeigen, wie in Narrationen durch Gewerkschaften mithilfe skalarer Konzepte Problematisierungen der Arbeitsverhältnisse im Frankfurter Bausektor, auch und gerade im Bezug zu neuen Migrationsströmen in einem erweiterten europäischen Arbeitsmarkt, hervorgebracht und politische Forderungen oder Strategien plausibel gemacht werden. *Scale* kann damit, anschließend an

unsere konzeptionelle Grundperspektive, als integraler Bestandteil und raumbezogene Konkretisierung der Teilungspraktiken nach Foucault (1994) verstanden werden. Zusammengefasst wollen wir also die Fragestellung beantworten, wie migrierte Bauarbeiter in gewerkschaftlichen Narrativen als Subjekte positioniert werden und wie dazu auch skalare Problematisierungen mobilisiert werden.

Methodisches Vorgehen

Die empirische Vorgehensweise, die zur Beantwortung unserer Forschungsfrage angewandt wurde, lässt sich in eine Phase der Datenerhebung und eine Phase der Datenauswertung einteilen. Im empirischen Vorgehen der Datenerhebung haben wir zunächst mit Hilfe von Leitfaden-Interviews nach Flick (2009) vier Gesprächspartner*innen verschiedener Gewerkschaften beziehungsweise gewerkschaftsnaher Vereine interviewt, um so unterschiedlichen diskursiven Perspektiven in Bezug zur Fragestellung näher zu kommen. Daneben haben wir auch an einem öffentlichen Vortrag über die rechtliche Situation und gewerkschaftliche Organisationsperspektiven von Arbeitsmigrant*innen aus EU-Staaten teilgenommen, der von einer wichtigen Mittelsperson gehalten wurde, die in mehreren Organisationen tätig ist und somit eine Schnittstellenposition einnimmt. Die aus den Interviews und aus dem Vortrag gewonnenen Daten wurden mithilfe von Tonbandaufzeichnungen festgehalten und anschließend vollständig transkribiert. Zusätzlich haben wir 24 öffentlich zugängliche Dokumente, die von den Gewerkschaften beziehungsweise gewerkschaftsnahen Vereinen erstellt wurden, zum empirischen Material hinzugenommen (vgl. Anhang). Diese Dokumente sind größtenteils Pressemitteilungen (18), aber auch Informationsbroschüren beziehungsweise Flyer (4), eine Studie und ein Jahresbericht.

Als Auswertungsverfahren war ursprünglich angedacht, eine kritische Diskursanalyse nach Jäger (2001) durchzuführen. Dabei sollten die Zusammenhänge der einzelnen diskursperspektivischen Aussagen der Interviewpartner*innen und Dokumente rekonstruiert und somit dazu genutzt werden, den gemeinsamen gewerkschaftlichen Diskurs nachzuzeichnen, um zu erforschen, welche Art von Bauarbeiter -Subjekt hervorgebracht und wie diese Art von Bauarbeiter -Subjekt konstituiert wird. Im Verlauf des Arbeitsprozesses haben wir uns jedoch dafür entschieden, stärker an der Narrationsanalyse nach Viehöver (2006) zu orientieren. Diese nimmt eine stärkere Schwerpunktsetzung auf Narrationen als strukturierende und sinntragende Elemente von Diskursen vor, wodurch diese Vorgehensweise unserem Ziel, dezidiert gewerkschaftliche beziehungsweise gewerkschaftsnahe Perspektiven zu rekonstruieren, gerechter wird. Da die Narrationsanalyse zum Zweck hat, kulturelle Rahmungen und implizit bleibende, als selbstverständlich behandelte Grundannahmen aufzudecken, war diese Konkretisierung ein wichtiger Schritt zur Auswertung des Materials und somit zur Beantwortung unserer Fragestellung.

Die Narrationsanalyse nach Viehöver ist dabei als eine besondere Untersuchungsmethode für Diskursanalysen zu verstehen. Viehöver argumentiert, dass sich Diskursanalysen immer der »Untersuchung der diskursiven Praxis der Konstitution und des Wandels von Bedeutungssystemen« (Viehöver 2006: 180) widmen und dabei neben der Beschreibung der Inhalte themenspezifischer Diskurse auch diejenigen Regelsysteme identifizieren wollen, die die jeweiligen Diskurse strukturieren. In diesem Zusammenhang stellt er die These auf, dass Narrationen, ein »zentrales diskursstrukturierendes Regelsystem« (ebd.) sind. Durch die Aufdeckung der regelmäßigen, bewussten oder unbewussten Verwendung solcher Narrationen durch individuelle Akteur*innen können deren Ansichten und Praktiken in Bezug auf ein bestimmtes Thema erkannt werden. Somit können Narrationen beziehungsweise Narrativisierung als Mittel des Sinnvollmachens sozialen Geschehens und der Konstitution sozialer Identitäten gelten (vgl. Viehöver 2006).

Es können vier Typen der Narration unterschieden werden (vgl. Viehöver 2006: 185-187): Die Ontologische Narration (1) dient der Bestimmung individueller Identität und sozialer Zugehörigkeit sowie der Ordnung und Verortung des eigenen Lebens. Die Öffentliche Narration (2) beschreibt mehr oder weniger institutionalisierte und themengebundene Narrationen. Meta-Narrationen (3) sind große Erzählungen und Ideologien und liegen den kulturellen Traditionen von Gesellschaften zugrunde. Konzeptionelle Narrationen (4) sind Konstruktionen und Erklärungsmodelle, die von (Sozial)-Wissenschaftler*innen erschaffen werden. Das von uns zusammengestellte Material umfasst dabei hauptsächlich öffentliche Narrationen. Dies ist insbesondere bei den analysierten Dokumenten sowie einem Konferenzvortrag der Fall. Diese Art der Narration findet sich auch in Interviews, v.a. an Stellen, an denen Bezug auf mehr oder weniger öffentlichkeitswirksame Aktionen genommen wird. Diese stehen bei den Interviews aber in einer wechselseitigen Beziehung zu ontologischen Narrationen, da in Referenz zu öffentlichen Narrationen eigene Positionen formuliert werden. Umgekehrt werden auch öffentliche Positionen der eigenen Organisation persönlich bewertet. Dies verweist darauf, dass die von Viehöver (2006) vorgeschlagene Typisierung keine trennscharfen Kategorien bildet, sondern mit den sich überlagernden Typen eher einen heuristischen Wert hat.

Bei der Narrationsanalyse ergeben sich zwei ergänzende Analyseschritte: Auf der einen Seite dient die Rahmenanalyse zur Identifikation von Deutungsrahmen. Sie beinhaltet eine Untersuchung der sprachlichen Struktur, also der verwendeten rhetorischen Mittel (auch Makrosyntax genannt), sowie des zentralen Themas des Textes beziehungsweise der Problematisierungen, die durch den spezifischen Diskurs gebildet werden. Diese beiden Schritte dienen dazu, Rahmen und Kernpositionen der Narration und ihre Verbindungen herausstellen zu können. Viehöver verweist dabei als Hilfestellung auf das Kodierverfahren nach der *Grounded Theory* von Strauss und Corbin (1996), mit deren Hilfe zwei Kodierfamilien gebildet werden sollen, die *Framing Devices* (zum Beispiel

Schlagworte, Visualisierungen, Anekdoten, typische Beispiele, etc.) und *Reasoning Devices* (zum Beispiel Problemfolgen, Zuschreibung der Problemursache, Formulierung moralischer Apelle, etc.) aufdecken. Durch diese Analyse lässt sich schließlich auf typische Deutungsrahmen schließen, die einen themenspezifischen Diskurs strukturieren (vgl. Viehöver 2006: 192 ff).

Auf der anderen Seite wird in einer Strukturanalyse nach den zugrundeliegenden Strukturelementen der Narration(en) gesucht. Dabei schlägt Viehöver die Identifikation dreier verschiedener Elemente vor, die die Narration strukturieren und anhand derer Inhalte und Wertungen transportiert werden: Die Abfolge von Episoden (1) strukturiert den Ablauf der Erzählung. Die Aktant*innen (2), also Personen der Narration³, übernehmen die »Aufgabe der Transformation der Erzählung von der Ausgangssituation bis zu ihrem Ende« (Viehöver 2006: 198) und repräsentieren gleichzeitig auch die zugrunde liegende Wertstruktur. Die Identifizierung der Aktant*innen verweist auch auf die zentralen Rollen, die durch Gegensatzpaare wie Held und Bösewicht gekennzeichnet sind. Als letztes sind Plots (3) sowohl Mittel der Reproduktion als auch der Innovation sozialer Strukturen und stellen somit das Regelsystem dar, das aus Ereignissen etc. eine bedeutungsvolle Konfiguration macht. Dabei stellen Plots aber keine chronologische Abfolge her, sondern repräsentieren vielmehr Beziehungen zwischen Aktant*innen, Objekten und Ereignissen (vgl. Viehöver 2006: 196-200).

Bei der Auswertung haben wir uns an diesem Verfahren zur Durchführung einer Narrationsanalyse orientiert, das ein übergeordnetes Gerüst für unsere mit Hilfe von MAXQDA vorgenommene Kodierung geliefert hat. In einigen Punkten haben wir das Verfahren jedoch abgewandelt. Viehövers Vorschlag am nächsten geblieben sind wir dabei in der Rahmenanalyse, bei der wir sowohl *Framing Devices* in Form sprachlicher Mittel und *Reasoning Devices* in Form von im Text auftauchenden Problematisierungen und der Zuschreibung von Problemursachen und Lösungsvorschlägen identifiziert haben. In der Strukturanalyse hat sich gezeigt, dass die Heterogenität an untersuchten Textgattungen es uns nicht erlaubt hat, übergreifende wiederkehrende Episodenabfolgen in einer Weise herauszuarbeiten, die für eine Gewinnung von sinnvollen Ergebnissen verarbeitbar wäre. Außerdem erschien es uns nicht sinnvoll, Plots ausschließlich als Element der narrativen Struktur und als gegenüber Aktanten und Episoden gleichwertige Kategorie zu kodieren. Vielmehr verstehen wir sie als das Ergebnis der Verknüpfung von narrativen Strukturelementen und den Sprech- und Sprachformen sowie den formulierten Inhalten. Der mit Hilfe von MAXQDA erstellte Codebaum umfasst daher auch nicht den letzten Schritt dieser Verknüpfung, der zu den in Abschnitt 5 formulierten Ergebnissen geführt hat. Zur Ableitung von Kernergebnissen haben wir, auf dem Code-

³ Mit Aktant*innen sind im Folgenden *ausschließlich* Personen als Elemente (innerhalb) von Narrationen gemeint, daher nicht zu verwechseln mit Akteur*innen, wie zum Beispiel Gewerkschaften oder NGO's als Produzent*innen solcher Narrationen.

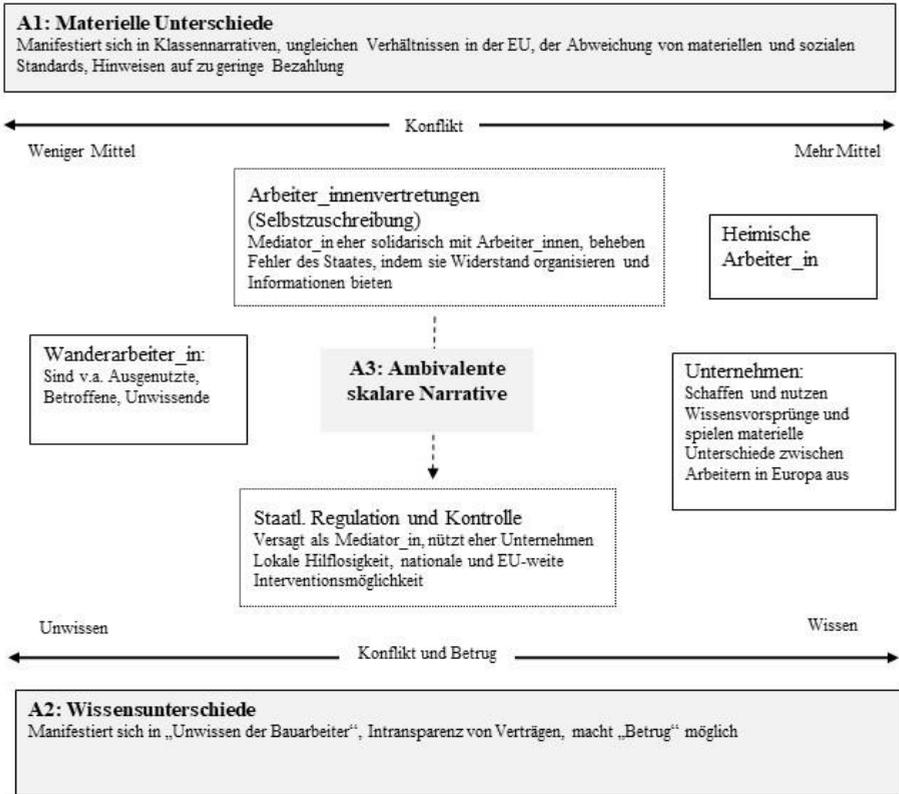
baum aufbauend, daher eine nicht-hierarchische Visualisierung erstellt, die unsere Interpretation des Materials strukturiert hat (vgl. Abbildung 4). Die so rekonstruierten Narrationsachsen können unserer Ansicht nach als eine plot-ähnliche Konstellation verstanden werden, wobei der Schwerpunkt darauf lag, die spezifische Verknüpfung von *Reasoning Devices* (Zuschreibung von Problemursachen, Lösungsstrategien, Forderungen, etc.) mit der Aktant*innenstruktur zu rekonstruieren. Die identifizierten sprachlichen Mittel (*Framing Devices*) sind in unsere Analyse nur an den Stellen eingeflossen, wo diese besonders markant und aussagekräftig waren und somit die *Reasoning Devices* sprachlich unterstreichen.

Die hier beschriebene Materialauswahl und das Vorgehen bei der Auswertung implizieren, dass der Diskurs der Gewerkschaften über migrierte Bauarbeiter nicht in seiner ganzen Breite oder in seiner zeitlichen Dynamik abgebildet werden kann. Durch den Fokus auf Frankfurt – sowohl in Bezug auf das Thema migrantische Arbeit als auch auf die Organisationen – war die Breite der Interviewpartner*innen begrenzt. Dies lag auch mit daran, dass bei einigen im Forschungsdesign identifizierten Organisationen starke personelle Überlappungen zu Tage traten, die uns zuvor unbekannt waren. Daneben war es aus zwei Gründen auch nicht möglich, direkt mit den Wanderarbeiter*innen zu sprechen: Zum einen hätten wir Sprachbarrieren nur mit Hilfe von Übersetzer*innen überwinden können. Die Gewerkschaften können aber selbst nur auf sehr wenige Personen mit entsprechenden Sprachkenntnissen zurückgreifen und diese hatten im Untersuchungszeitraum keine Termine, die wir hätten begleiten können. Zum anderen bewegen sich die Wanderarbeiter*innen zumeist in Räumen, die nicht öffentlich zugänglich sind. Im Gegensatz zu Gewerkschafter*innen, die ein Zugangsrecht zu den Arbeitsstätten der Mitglieder haben, konnten wir Arbeiter*innen weder auf Baustellen noch in Unterkünften aufsuchen. Ein direkter Zugang zu den Wanderarbeiter*innen hätte für die Beantwortung der Frage nach deren Subjektivierung, äußerst fruchtbar sein können, indem wir Aussagen darüber hätten treffen können, in welchem Verhältnis Selbst- und Fremdzuschreibungen stehen. So müssen wir uns auf Narrationen über Arbeiter*innen, d.h. auf Objektivierungen durch Arbeiter*innenvertretungen beschränken, die jedoch für gesellschaftsrelevante Rahmungen und politische Prozesse durchaus von Bedeutung sind.

Ergebnisse

Aus der Analyse der Dokumente sowie der Interviews lässt sich als Ergebnis eine Rollenkonstellation rekonstruieren, die als Teil einer gewerkschaftlichen Narration bestimmten Aktant*innen unterschiedliche Qualitäten zuweist und sie so untereinander in Beziehung setzt. Hierbei müssen wir bemerken, dass das untersuchte Material nicht homogen ist, sondern tatsächlich mehrere Narrationslinien erkennbar sind. Diese in Abbildung 4 dargestellten Narrationsachsen strukturieren unsere Ergebnisse und deren Interpretation in den folgenden Abschnitten.

Abb. 4 Rollen konstituierende klassifikatorische Praktiken als Achsen der Narration (A1-A3)



Quelle: Eigene Darstellung

Wir stellen dabei fest, dass in der sich entfaltenden Rollenkonstellation neben Migranten unter anderem auch die Arbeitervertretungen selbst, sowie Baufirmen, Behörden und heimische Arbeiter eingeschlossen werden. Diese Rollenaufstellung wird durch verschiedene, sich überlagernde Differenzierungen realisiert, die wir in Anlehnung an Foucault (1994: 243) als Elemente von Teilungspraktiken bezeichnen wollen. Neben der Geltendmachung von materiellen (A1) sowie Wissensunterschieden (A2) sind in der Narration auch Elemente einer *Politics of Scale* erkennbar, welche insbesondere die Rolle politischer Aktant*innen in diesen skalaren Differenzierungen unterschiedlich definiert (A3). Im Folgenden führen wir zunächst die angesprochenen Kategorisierungen in Rollen und die Bedeutung von Wissens- und materiellen Unterschiede aus. Anschließend daran gehen wir näher auf räumlich-skalare Differenzierungen im Verhältnis zur Politik ein.

Rollenzuschreibungen als Ergebnis von Differenzierungen nach sozio-materiellen Standards und Wissen

In dem von uns untersuchten Material identifizieren wir zwei miteinander in Beziehung stehende Achsen oder Dimensionen, entlang derer Rollen definierende Differenzierungen und Wertzuschreibungen vorgenommen werden: Zum einen werden Unterscheidungen hinsichtlich materieller Ausstattung beziehungsweise der Aneignung materieller Mittel gemacht, zum anderen werden Wissensunterschiede thematisiert. Entlang dieser beiden Differenzierungsachsen wird dabei auch deutlich, dass die Erzählenden immer, sei es implizit oder explizit, von bestimmten Normen beziehungsweise Standards ausgehen und Rollen in Relation zu diesen konstruieren. Im Folgenden wollen wir erläutern, wie migrierte Bauarbeiter in einer größeren Rollenkonstellation, hervorgegangen aus einem narrativen Spannungsfeld verschiedener wertbeladener Differenzierungen, objektiviert werden.

Eine erste Achse, anhand derer Differenzierungen vorgenommen werden, beziehungsweise Standards und entsprechende Abweichungen identifizierbar sind, beinhaltet soziale Arrangements, die sich auf materielle Unterschiede beziehen. Das Ideal, von dem gewerkschaftliche Vertreter hierbei ausgehen, lautet »gleicher Lohn für die gleiche Arbeit am gleichen Ort« (Faire Mobilität 3), was sich konkret in Tariflöhnen ausdrücken sollte. Dies geht auch aus einem Interview mit einem Gewerkschaftsvertreter hervor, der Tarifverträge als grundlegende Errungenschaft im Arbeitsleben bewertet:

»[D]ie Tarifverträge, die sind eigentlich ja als, also in der bundesdeutschen Geschichte zumindest, waren Tarifverträge was Gutes. Deswegen gibt's auch dieses Tarifvertragsgesetz, da ist der Tarifvertrag eigentlich als Kern unserer Arbeitswelt gesehen worden, als dieses Gesetz gemacht wurde.« (Interview 1, 68)

Neben diesem Ideal wird auch der Mindestlohn als Referenz herangezogen, nach der auch Migrant*innen bezahlt werden sollten. In gewerkschaftlichen Narrativen sind diese aber in besonderem Maße davon betroffen oder bedroht, unter dem Mindestlohnniveau bezahlt zu werden. In der Narration wird hierdurch eine doppelte Asymmetrie hervorgebracht: Einerseits zwischen migrierenden Bauarbeiter und Arbeitgeber*innen, denn es sind die Arbeitgeber*innen (oft in Form von Subunternehmen), die den Standard ›Mindestlohn‹ umgehen und sich auf Kosten der Migranten bereichern. Auf der anderen Seite wird über die Abweichung von Lohnstandards auch eine Differenzierung zwischen Migranten und heimischen Arbeitern vorgenommen. In einer vom Projekt Faire Mobilität des DGB herausgegebene Studie wird zum Beispiel geschrieben:

»In der Auswertung wurde jedoch deutlich, dass insbesondere Wanderarbeitnehmerinnen und Wanderarbeitnehmer sowie prekär Beschäftigte einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, Beschäftigungsbedingungen vorzufinden, die sich deutlich

von denen inländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unterscheiden.«
(Faire Mobilität 2, S. 23)

Abweichungen von der Norm Mindestlohn beziehungsweise Tariflohn durch Arbeitgeber*innen manifestieren sich in der gewerkschaftlichen Narrative am stärksten in Formulierungen von Lohnbetrug und der Illegalität von Beschäftigungsverhältnissen, wodurch eine besonders negative qualitative Zuschreibung erfolgt.

Diesen Problematisierungen werden als Ursache die ungleichen sozialen und räumlichen Verhältnisse in der EU zugrunde gelegt, die im Zuge der Erweiterung und Restrukturierung des europäischen Arbeitsmarktes zu Tage treten und die die Umgehung von Lohnstandards sowie Normen der sozialen Absicherung erst ermöglichen. Dies manifestiert sich beispielsweise in Diskussionen um Migrationsursachen:

»[D]ie erhoffen sich natürlich schon ordentlich was zu verdienen, ja, von der Arbeitslosigkeit bei ihnen zu Hause wegzukommen, weil sie zu Hause keine Arbeit finden. Wenn ich Portugiesen sehe, oder Spanier, ja, wo dann die Bauwirtschaft kaputt ist, mehr oder weniger, ne, die sind dann halt arbeitslos, und dann gucken sie wo sie in Europa unterkommen.« (Interview 2, 18)

Derselbe*Dieselbe Interviewpartner*in verknüpft die Problematik von Lohnunterschieden dabei mit dem Ideal einer ausgleichenden wirtschaftlichen Entwicklung folgendermaßen:

»[D]eswegen kommt ja oft das Argument, ja, ich sag jetzt mal eine Zahl, fünf Euro ist ja auch für die noch viel Geld, ist es auch, ja, ist es ja auch, aber das Geld ist ja letzten Endes irgendwie investiert in die wirtschaftliche Entwicklung und dann sollen die auch den richtigen Lohn dafür kriegen, ja.« (Interview 2, 16)

In einem anderen Interview wurden diesbezüglich politische Erklärungen vorgebracht, die politische Aktant*innen auf EU-Ebene in einer Rolle sehen, die diese ungleiche Entwicklung noch fördert, statt sie auszugleichen:

»[W]enn man an die Ursachen drangehen wollte, dann müsste man dafür sorgen, dass das alte Versprechen der EU, nämlich eine Angleichung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse innerhalb dieses Wirtschaftsraums verwirklicht würde, das sehe ich im Moment nicht. Im Gegenteil, also die Politik der Kommission jedenfalls läuft ja eher darauf hinaus, Wachstum durch die Nutzung der Differenzen in den Arbeits- und Lebensverhältnissen herzustellen.« (Interview 3, 27)

Die zweite Achse der Differenzierung nimmt Kategorisierungen entlang von Wissensunterschieden vor und problematisiert deren Ausnutzung und Ausspielung durch Aktant*innen, denen mehr Wissen zugeschrieben wird. In den Narrative der untersuchten Organisationen sind dies insbesondere die Unternehmen, die Wissensvorsprünge

schaffen und ausnutzen. Dies zeigt sich in teils anekdotischen Passagen, die von falschen Versprechungen durch entsendende Unternehmen, dem Ausnutzen von Sprachbarrieren der Bauarbeiter, der Unkenntnis ihrer Rechtslage sowie der tatsächlichen Bedingungen am Einsatzort erzählen. Im untersuchten Material wird diese Problematik mit als Ursache für die Umgehung von Lohnstandards angesehen: In der vom DGB herausgegebenen Studie wird ein Berater wie folgt zitiert:

»Eines Tages standen 18 Trockenbauer aus Rumänien im Büro und erzählten ihre Geschichte. Ein rumänisches Unternehmen hatte sie für eine Tätigkeit in Deutschland angeheuert, versprochen war ein Wochenlohn von 150 Euro. Statt eines Arbeitsvertrages hatten sie eine in Deutsch gehaltene Gewerbeanmeldung unterschrieben.« (Faire Mobilität 2, 28)

In dieser Anekdote ist bemerkenswert, dass den Arbeitgeber*innen eine aktive Rolle in der Herstellung von Unwissen in Form falscher Versprechen beigemessen wird, wobei auch Sprachbarrieren so ausgenutzt werden, dass für die Arbeiter ungünstigere Verträge abgeschlossen werden. Doch nicht nur in Bezug auf die Ausnutzung von Unkenntnissen zur materiellen Bereicherung werden Wissensunterschiede thematisiert. Auch was den Erfolg gewerkschaftlicher Arbeit mit Wanderarbeiter*innen angeht, spielen jene eine Rolle, indem den Arbeitern ein Mangel an gewerkschaftlichem solidarischen Verständnis und eine Lernbedürftigkeit in diesem Bereich zugeschrieben wird:

»[W]enn ich jetzt die Rumänen zum Beispiel sehe, die ich letztens da betreut hatte, die haben halt auch keinen gewerkschaftlichen Hintergrund. Da gabs mal Gewerkschaft, ja, staatlich geführt, aber das ist nicht vergleichbar mit unseren, also geht halt nicht um Solidarität und Gewerkschaft. Und das muss man da halt auch wieder versuchen zu erreichen, dass sie halt vielleicht mal in ihrer Heimat ordentliche Gewerkschaften aufbauen.« (Interview 4, 50)

An anderer Stelle spricht der*die Interviewpartner*in davon, deutsche Gewerkschaften zum Vorbild hierfür zu nehmen, was einen Eindruck gibt, was in dem Zitat mit ordentlichen Gewerkschaften gemeint ist.

Zusammenfassend, wollen wir an dieser Stelle festhalten, dass die hier vorgenommenen Rollendefinitionen aus diesem doppelten Spannungsfeld aus Wissensunterschieden und materiellen Differenzierungen hervorgehen beziehungsweise sich in ihm entfalten. Der wohl bedeutendste Antagonismus entlang beider Achsen besteht dabei zwischen Arbeitgeber*innen, als ausnutzende, sich bereichernde und dadurch in gewisser Weise mächtige Aktanten, und den Wanderarbeitern auf der anderen Seite als die Ausgenutzten, Betroffenen und Betrogenen. Letztere werden dabei überwiegend mit solchen Passiva beschrieben und werden damit als der Hilfe der Gewerkschaften Bedürftige konzipiert. Diese Hilfe bezieht sich nicht nur auf die Durchsetzung ihrer Rechte an sich,

sondern beinhaltet teilweise auch eine klare Vorstellung davon auf welche Weise Konflikte ausgetragen werden müssen – nämlich nach dem Vorbild deutscher Gewerkschaften.

Hierin sowie in den oben beschriebenen Problematisierungen wird auch deren eigene Rollendefinition deutlich. Demnach erscheinen die gewerkschaftlichen Aktant*innen als Mittler, die zum Abbau von Ungleichgewichten beitragen, wobei grundsätzlich Partei für die Arbeiter ergriffen wird. Daneben legitimieren sich die Gewerkschaften in Abgrenzung zu staatlichen Institutionen, die eine vierte wichtige Rolle einnehmen: als in ihrer Regulations- und Kontrollfunktion versagende beziehungsweise inaktive Menge verschiedener Aktant*innen machen sie die Aktivitäten von Gewerkschaften zum Beispiel in Form von mehrsprachigen Beratungsangeboten aber auch dem öffentlichkeitswirksamen Vorgehen gegen rechtswidrige Beschäftigungsverhältnisse erst notwendig und stellen in der gewerkschaftlichen Narrative somit in Teilen einen Gegenpol dar, der das eigene Wirken der Gewerkschaften mit legitimiert.

Skalare Narrative

Um die Frage, wie das Verhältnis von Gewerkschaft und Staat narrativ konzipiert wird, weiter zu vertiefen, soll unter Rückgriff auf die *Politics of Scale* an dieser Stelle eine raumbezogene Konkretisierung vorgenommen werden. Im folgenden Abschnitt soll aufgezeigt werden, wie *Scale* im Diskurs gewerkschaftlicher Akteur*innen als epistemologische Kategorie, beziehungsweise klassifikatorische Praxis wirksam wird, durch welche komplexe Zusammenhänge in Form von Problematisierungen plausibel gemacht werden und das Universum politischer Handlungsoptionen reduziert wird (vgl. Gonzáles 2006: 840). Konkret stellt sich hierbei die Frage, wie die EU im Diskurs auf unterschiedliche Weise mit Problematisierungen und politischen Projekten verknüpft und in Form von skalaren Narrativen relevant gemacht wird.

Was bei aller Heterogenität der von uns herausgearbeiteten Narrationslinien und deren interner Inkonsistenz als zentrale Feststellung formuliert werden kann, ist, dass die EU und ihre nationalstaatlichen Mitglieder als Maßstabsebenen kategorisiert werden, auf denen in Relation zu anderen Skalen eher abstrakte und universale Problemzuschreibungen wie auch deren Möglichkeiten der Politisierung verortet werden (für progressive wie regressive Projekte gleichermaßen). Lokalen und regionalen Maßstäben, die gleichermaßen als Kategorisierungen auftauchen, hingegen werden eher limitierte Aushandlungsspielräume zugewiesen, sowie dementsprechend konkreter(er) Probleme und »realpolitische« Forderungen (zum Beispiel mehr sozialer Wohnungsbau in Kommunen, Vergabegesetz auf Landesebene). Auf sprachlicher Ebene werden diese mit dem Verweis auf ihre Durchsetzbarkeit durch entsprechende *Framing Devices* plausibilisiert: So wird o.g. Forderung nach Dolmetscher*innen als »ein ganz handfestes praktisches Angebot« (Interview 4, 31) eingeleitet. Es werden so die Bedingungen der Möglichkeiten zur

Durchsetzung besserer Lebens- und Arbeitsverhältnisse als abhängig von der jeweiligen Maßstabebene gemacht. Damit lässt sich verdeutlichen, dass von einer mehr oder weniger fixierten Verteilung institutioneller Kapazitäten und Befugnisse auf als gegeben angenommene Maßstabebenen ausgegangen wird, die an und für sich nicht zum Objekt von Kritik oder Problemzuschreibungen wird (etwa durch Forderungen, regulatorische Kapazitäten von Kommunen zu EU-Ebene zu verlagern oder umgekehrt oder dergleichen). Damit ist jedoch noch nichts dazu gesagt, wie mithilfe von *Scales* Probleme klassifiziert und abgegrenzt und auf politische Forderungen bezogen werden. Dies soll im Folgenden beispielhaft anhand zweier typischer Narrationslinien verdeutlicht werden, die sich in unterschiedlicher Weise auf die EU beziehen.

Ordnungspolitische Narrationen

Diese Narrationslinie basiert auf der Objektivierung der Wanderarbeiter als primär Betroffene, jedoch nicht als überdeterminiert durch kapitalistische Lohnarbeit an sich, sondern eher als schutzlos infolge mangelhafter staatlicher Protektion vor Ausbeutung. So wird der Aktant Staat mit der normativen Rollenzuschreibung als Überwachungsbeziehungsweise Beschützerinstanz von Arbeiter*inneninteressen verknüpft und als letztendlicher Garant eines »sozialen Europas« (IG BAU 9) konstruiert. In diesem Sinne erscheint die Politik der EU-Kommission als fehlgeleitet, da sie quasi von den Interessen unseriöser Unternehmer*innen gekapert wurde und somit als Instanz, die eigentlich die Rahmenbedingungen für »fairen Wettbewerb« (IG BAU 17, 578) herstellen sollte, versagt. Typischerweise werden solche *Reasoning Devices* mit Stilmitteln gerahmt, die sie eingängig und leicht kommunizierbar machen, wie zum Beispiel mit der folgenden rhetorischen Frage: »Brauchen wir wirklich eine EU, in der die Interessen von Ausbeutern, Betrügern und Fälschern immer wieder Vorrang vor den Interessen aller Beschäftigten und aller ordnungsgemäß arbeitenden Unternehmen bekommen?« (IG BAU 17, 233)

Die Gegenüberstellung von »Ausbeutern, Betrügern und Fälschern« einerseits und Beschäftigten sowie »ordnungsgemäß arbeitenden Unternehmen« andererseits lässt auf ein zugrunde liegendes Gegensatzpaar normativer Orientierungen schließen, das nicht materiell konstituierte Klassen beziehungsweise deren Interessen einander als antagonistische Aktanten gegenüberstellt, sondern »anständige« (im Sinne fairen Wettbewerbs) Arbeitgeber- und -nehmer*innen sowie Adressat*innen (»wir«) eher qua geteilter Werte vereint und gegen »Kriminelle« in Stellung bringt (ebd.). Das iterative »immer wieder« verweist auf eine gewisse Regelmäßigkeit in der skandalisierten Machtasymmetrie, die nichtsdestotrotz als negative Abweichung problematisiert wird – impliziert die Frage doch, dass prinzipiell eine EU im Sinne der Beschäftigten und gesetzestreuen Unternehmen möglich sei. Zugleich fungiert Europa beziehungsweise die EU auch als verräumlichender Bezugsrahmen für Problematisierungen:

»Üble Geschäftemacher haben sich in Brüssel dank ihrer Lobby durchgesetzt und reiben sich schon die Hände. Sie wittern ihre große Chance, durch organisiertes Ausnutzen der Not vieler Beschäftigter noch mehr Reichtümer zu scheffeln, in dem sie diese für die Mini-Löhne in ihren Heimatländern in ganz Westeuropa herumreichen.« (IG BAU 10, 1217)

Die Einflussnahme von Kapital- beziehungsweise Unternehmensinteressen auf die Ausgestaltung der EU-Entsenderichtlinie »in Brüssel« (als verräumlichendes *pars pro toto* für die Arbeitsmarktpolitik der EU-Kommission) wird hier als korrumpierende und hinterlistige Intervention von moralisch verderbten Subjekten gerahmt, die Schadenfreude ob ihres Erfolgs zeigen: So wird die ohnehin pejorative Zuschreibung »Geschäftemacher« zusätzlich durch das normativ behaftete Attribut »übel« bekräftigt. Auch hier wird eine Regelmäßigkeit konstatiert (die Ausnutzung der Not von Beschäftigten geschieht organisiert, nicht zufällig), die Problemursache jedoch nicht der Gesellschaft als Ganzes zugeschrieben, sondern im Fehlverhalten Einzelner beziehungsweise Gruppen identifiziert. Deren Aktivitäten aber werden als Bedrohung mit erheblicher raum-zeitlicher Auswirkung konzipiert: Eine in Westeuropa und nicht näher bestimmte Heimatländer gespaltene EU erscheint als Bedrohung eben jenes sozialen Europas, das positiv als Ziel formuliert wird. Räumliche Ungleichheit wird hier auf die EU skaliert und lässt sich so als plausible Problematisierung in öffentlichen Narrationen anschlussfähig machen – auf Kosten komplexerer Erzählungen (auch in Osteuropa gibt es Profiteure von extremer Ausbeutung, ebenso wie auch in Westeuropa infolge entsprechender Arbeitsmarktrefor-men niedrige Löhne gezahlt werden). *Scale* wird hierbei als Klassifikationspraxis wirksam, indem einerseits die EU als Horizont der Narration inklusive der in ihr enthaltenen Problematisierung wie auch als Raum für politische Interventionen konstruiert und eingegrenzt wird. In diesem Zuge wird auch die ansonsten eher als antagonistisch konstruierte Bundesregierung beziehungsweise Kanzlerin zur potenziellen Verbündeten, wenn gefordert wird: »Kanzlerin Merkel muss jetzt ihre ganze Autorität auch gegenüber ihren eigenen Leuten im EU-Parlament einsetzen, den Entsendebetrug zu stoppen statt ihn zu erleichtern« (IG BAU 17, 565).

Zugleich werden letztendliche Problemursachen in Form von Verhalten, das nicht mit normativen Konzeptionen von »fairem Wettbewerb« konformgeht, auf der Ebene des einzelnen Subjekts lokalisiert. Dies wiederum ermöglicht es, staatliche Aktanten primär als Kontrollinstanzen anzurufen, die über die Einhaltung von Regeln zu wachen haben. Die Tatsache, dass dieser Narrationstyp primär in Pressemeldungen und anderen veröffentlichten Dokumenten anzutreffen ist, legt nahe, dass diese öffentlichen Narration von einer breiteren Akteur*innenkoalition reproduziert wird, die auch über ihr unmittelbares gewerkschaftliches Feld hinaus nach Hegemonie strebt und in diesem Sinne anschlussfähig bleiben muss. Aus dieser Annahme ließe sich erklären, wieso sie auf einer individualisierten moralischen Wertestruktur fußt und auf radikale Kapitalismuskritik verzichtet. Deren Fehlen zu bemängeln mag zwar naheliegen, verkennt aber auf einer

analytischen Ebene die Tatsache, dass öffentliche Narrationen immer auch in einem Spannungsfeld mit konkurrierenden Narrationen entstehen, in dem kulturelle Deutungsmuster reproduziert und verändert werden (vgl. Viehöver 2006: 183 ff.).

Polit-ökonomische Narrationen

Ein weniger frequenter Typ skalarer Narrationen, der eher in den von uns geführten Interviews als in den Pressemeldungen auftaucht, wollen wir hier als polit-ökonomische Narration(en) bezeichnen. Hierbei erscheint die räumlich ungleiche Entwicklung auf EU-Ebene aufgrund kapitalistischer Konkurrenz als zentrale Problematisierung, der eine quasi unausweichliche Determinationsmacht zugeschrieben wird und der staatliche Aktanten ohnmächtig gegenüberstehen:

»Also die ehrliche Antwort ist, die EU wird daran nichts ändern können, wenn sich die ökonomischen Verhältnisse hier nicht ändern. Also wenn man auf Formen kapitalistischer Entwicklung setzt, dann ist das relativ zwangsläufig, was hier passiert [...].« (Interview 4, 39)

Die EU wird dabei jedoch weniger als Aktant (dies eher in Gestalt als EU-Kommission), sondern vor allem als vorrangiges räumliches Setting kategorisiert, indem sich zwangsläufig, räumliche Ungleichheiten entfalten, denen als Ursache hauptsächlich Ungleichgewichte zwischen einzelnen Nationalstaaten (insbesondere Reallohnverluste in der Bundesrepublik) sowie politische Regulation – »Privatisierung und Liberalisierung« (ebd.) – durch die EU-Kommission zugeschrieben werden, was auf der Textoberfläche entsprechend unter Rückgriff auf technologische Metaphern gerahmt wird: »das ist der Motor, von dem das Ganze lebt« (Interview 4: 39). *Scale* fungiert dabei als explikatorischer Rahmen, der dabei behilflich ist, die Benennung konkreter Verhältnisse, Ereignisse und Aktanten in einem abstrakteren sinnhaften Ganzen einzuordnen und als Teil eines ›größeren‹ Problems verständlich zu machen: Ökonomische Zwänge und politische Dominanz neoliberaler Ideen lassen die Migration und anschließende Ausbeutung von Arbeiter*innen durch Baukonzerne als logische und plausible Folge erscheinen. Zugleich konstruiert die Narration konkrete Orte, das Lokale, als passiv und überdeterminiert, und lässt wenig Raum für politische Alternativen abseits minimaler Handlungsspielräume in Landes- und Kommunalpolitik:

»So, was vor Ort passieren könnte... das hängt eigentlich alles an Bedingungen, die man kommunal kaum regulieren kann. Also, das ist, sowohl das Lohngefälle innerhalb der EU kann man kommunalpolitisch nicht beeinflussen, als auch die Frage der gesetzlichen Mindestlöhne lässt sich kommunal nicht beeinflussen, so was wie Vergabegesetz, das wäre, das gibt's zwar in bestimmten Stadtstaaten, aber Frankfurt ist nun mal kein Stadtstaat, sodass auch hier die Möglichkeiten, kom-

munalpolitisch auf die Landesgesetzgebung Einfluss zu nehmen, eher auf Lobbyismus beschränkt sind, als auf echte eigene Handlungsmöglichkeiten.« (Interview 4, 27)

Die polit-ökonomische Narration lokalisiert Problematisierungen ebenso wie die ordnungspolitische Narration »auf« EU-Ebene und greift so auf *Scale* als Klassifikationspraxis zurück, um dieser mithilfe einer räumlichen Abgrenzung Kohärenz zu verleihen. Im Gegensatz zu ersterer Narration jedoch wird eher nicht personifiziert, etwa durch Rollenzuschreibungen wie zum Beispiel Lobbygruppen oder versagende staatliche Aktant*innen, sondern es werden holistische Kategorien wie »kapitalistische Entwicklung« und politische Projekte der »Privatisierung und Liberalisierung« als Ursachen benannt. Demnach wird die EU als Schauplatz ökonomischer Determinationskräfte und hegemonialer politischer Projekte konstruiert, zu denen redistributive Konzepte (zum Beispiel Strukturfonds) keine wirkliche Alternative darstellen. Diese werden eher in radikalen Veränderungen wie einer grundsätzlichen Änderung von Wertschöpfungsketten sowie entsprechender Steuer- und Sozialpolitik gesehen (Interview 4). Angesichts ökonomischer Zwänge und »realer« politischer Kräfteverhältnisse werden diese jedoch nur im Konjunktiv formuliert oder mit der Einschränkung versehen, es sei ohnehin »sowas von illusorisch, dass das irgendjemand machen würde« (Interview 4, 39). Es wird damit zwar eine differenziertere Gesellschaftskritik formuliert als in der o.g. ordnungspolitischen Narration, allerdings läuft die polit-ökonomische Narration Gefahr, durch eine diskursive Überhöhung des globalen beziehungsweise EU-Maßstabs als ursächliche Erklärung sozial-räumlicher Verhältnisse politische Visionen abseits derselben auszublenden, nicht-internationalistischen oder -universalistischen Alternativen a priori keinerlei Aussicht auf Erfolg einzuräumen und so in einem kapitalozentrischen Diskurs gefangen zu bleiben (vgl. Gibson-Graham 2002).

Fazit

In diesem Beitrag haben wir ausgehend von einer Aufarbeitung des Forschungsstands der *Labour Geographies* gezeigt, dass diese in Bezug auf poststrukturalistisch-diskursanalytische Perspektiven diverse Lücken haben, da, abgesehen von einigen Ausnahmen, bisher materialistische Zugänge dominierten. Darauf aufbauend haben wir einen konzeptionellen Zugang vorgeschlagen, der – sich auf die Arbeiten Foucaults beziehend – danach fragt, wie migrierte Bauarbeiter durch gewerkschaftliche Akteur*innen im Diskurs durch Objektivierungen hervorgebracht werden.

Unser zentrales Argument ist, dass erst durch die politischen Auseinandersetzungen um Lebens- und Arbeitsbedingungen migrierter Bauarbeiter in Frankfurt/Main diese durch Narrationen gewerkschaftlicher Akteur*innen als für politische Projekte mobilisierbare Wissensobjekte entstehen und somit das Resultat von diskursiven Praktiken (mit mate-

riellen Effekten) sind. Anhand eines aus qualitativen Interviews und Dokumenten bestehenden Textkorpus haben wir herausgearbeitet, dass durch jene Narrationen Rollenkonstellationen produziert werden, die bestimmten Aktant*innen Qualitäten zuweisen und die als Elemente von Teilungspraktiken begriffen werden können. Dabei haben wir einerseits zwei Dimensionen – materielle Unterschiede sowie Wissensunterschiede – rekonstruiert, anhand derer Rollen- und Wertezuschreibungen differenziert werden. Hieraus entsteht einerseits ein durch Klassen- wie Wissensunterschiede bedingter Antagonismus zwischen Arbeitgeber*innen und migrierten Bauarbeiter*innen, andererseits die Rollen(selbst)zuschreibung von Gewerkschaften als Advokaten der Rechte und Bedürfnisse von Wanderarbeiter*innen sowie als Mittler, welche durch das Versagen staatlicher Aktant*innen notwendig werden. Aus Perspektive der *Politics of Scale* lässt sich unter Rückgriff auf das Konzept der skalaren Narration weiterhin feststellen, dass das Verhältnis gewerkschaftlicher Aktant*innen zum Staat, sowie abstraktere rahmende Problematisierungen entscheidend hinsichtlich der Art und Weise differieren, wie *Scale* als klassifikatorische Praxis wirksam und demnach die EU beziehungsweise deren Verhältnis zu anderen räumlichen Ebenen konstruiert wird. Wir unterscheiden dabei eine ordnungspolitische und eine polit-ökonomische Narration: Während erstere die EU eher als Ordnungsinstanz konzipiert und Problemzuschreibungen auf individuelles Fehlverhalten ›skaliert‹, produziert letztere hingegen eine EU, die eher als Spielball von Kapitalakkumulation und klassenbasierter politischer Kräfteverhältnisse erscheint und auf diese Weise als ›Sprungbrett‹ für radikalere Gesellschaftskritik fungiert.

Indes bleibt die Tatsache, dass ordnungspolitische Narrationslinien v.a. in öffentlichen Statements (Pressemitteilungen, Flyern etc.) auftraten, während polit-ökonomische Narrationen primär in einem der Interviews zu finden waren, erklärungsbedürftig. Der Fakt, dass das von uns untersuchte diskursive Feld von einer heterogenen Akteur*innenkoalition produziert wird, d.h. nicht alle Interviewten unmittelbar in einer herkömmlichen Spartengewerkschaft organisiert, sondern z.T. in gewerkschaftsnahen (aber letztlich unabhängigen) Beratungsnetzwerken aktiv sind, ist bedeutsam. Er liefert aber an sich noch keine hinreichende Erklärung. Vielmehr ist einerseits davon auszugehen, dass öffentliche Narrationen selten kohärente, in sich schlüssige Diskurse sind, sondern als solche heterogen, instabil und umkämpft bleiben, nicht nur in ihren politischen Forderungen, sondern auch in ihren Analysen. Zugleich müssen gewerkschaftliche Akteur*innen und ihre Narrative auch als situiert in hegemonialen Auseinandersetzungen (um Arbeitsmarktpolitik) gedacht werden. In diesem Sinne verweist die vergleichsweise dominante Position der ordnungspolitischen Linie unter anderem darauf, dass gewerkschaftliche Narrationen nach wie vor versuchen, für eine bürgerliche Öffentlichkeit anschlussfähig zu bleiben (d.h. zum Beispiel Tripartismus und Lohnarbeit an sich nicht zur Disposition zu stellen), während radikalere Varianten öffentlich nicht verhandelt werden. Diese *Politics of Scale* bringen allerdings auch mit sich, dass bestimmte Muster räumlich ungleicher Entwicklung in der EU wie auch bestehende institutionelle

Arrangements in der Bundesrepublik Deutschland (Staat als Ordnungshüter beziehungsweise vermittelnde Instanz) kaum problematisiert werden, womit die Spielräume für politische Forderungen letztlich relativ begrenzt bleiben.

Hier, wie auch in Bezug auf die Differenzierungsachsen nach materiellen und Wissensunterschieden mussten wir uns aufgrund der Heterogenität des Materials und des begrenzten Raums zur Darstellung allerdings mit einer Skizzierung allgemeiner Tendenzen begnügen. Die Reichweite unserer aus der Empirie gewonnenen Ergebnisse müssen wir auch im Hinblick auf unsere empirische Forschung mit diversen Einschränkungen versehen. Die Konstitution des Feldes beziehungsweise des Feldzugangs ist immer auch eine Praxisleistung, die Produktion von Wissen sozial-räumlich situiert und wir als Forscher*innen sind damit weder neutral noch unschuldig (vgl. Ouma 2015: 177). In diesem Sinne erwies sich die Akquise von Interviewpartner*innen aus diversen Gewerkschaften beziehungsweise ihnen nahestehenden Organisationen als relativ problemlos. Von der ursprünglichen Idee, auch migrierte Bauarbeiter zu interviewen mussten wir jedoch aufgrund der Sprachproblematik sowie deren prekärer Lebens- und Arbeitsbedingungen (und der daraus resultierenden Verwundbarkeit) Abstand nehmen. Dies ist insofern bedauerenswert, als dass eine solche Forschung sicherlich Einblicke von ganz anderer Qualität gebracht hätte. Dennoch lassen unsere empirisch gewonnenen Einblicke den Schluss zu, dass es hinsichtlich der Frage nach dem Verhältnis zwischen Wanderarbeiter*innen und gewerkschaftlichen Akteur*innen für poststrukturalistische Perspektiven auf Arbeit weiteren Forschungsbedarf gibt, sowohl um politische Auseinandersetzungen besser zu verstehen als auch um die Entstehung der scheinbaren Selbstverständlichkeit gewerkschaftlicher Vertretungsansprüche sowie der Identitäten migrantischer Arbeiter*innen nachzuvollziehen.

Literatur

- Berndt, C. und M. Fuchs (2002): Geographie der Arbeit. Plädoyer für ein disziplinübergreifendes Forschungsprogramm. In: *Geographische Zeitschrift* 90(3/4): 157–166.
- Brenner, N. (2001): The Limits to Scale? Methodological Reflections on Scalar Structuration. In: *Progress in Human Geography* 25(4): 591–614.
- Bröckling, U. (2003) Das demokratisierte Panopticon. Subjektivierung und Kontrolle im 360°-Feedback. In: A. Honneth und M. Saar (Hrsg.) *Michel Foucault. Zwischenbilanz einer Rezeption. Frankfurter Foucault-Konferenz 2001*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 77–93.
- Castree, N. (2007): Labour Geography: A Work in Progress. In: *International Journal of Urban and Regional Research* 31(4), 853–862.
- Coe, N.M. (2012): Geographies of Production III: Making Space for Labour. In: *Progress in Human Geography* 37(2), 271–284.

- Diaz-Bone, R. und G. Krell (2009): Einleitung. Diskursforschung und Ökonomie. In: R. Diaz-Bone und G. Krell (Hrsg.) *Diskurs und Ökonomie. Diskursanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 9–36.
- Flick, U. (2009): *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge*. Reinbeck: Rowohlt.
- Foucault, M. (1994): Das Subjekt und die Macht. In: H.L. Dreyfus und P. Rabinow (Hrsg.) *Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik*. Weinheim: Beltz, 242–307.
- Foucault, M. (2013): Überwachen und Strafen. In: M. Foucault (Hrsg.) *Die Hauptwerke*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 701–1020.
- Gibson-Graham, J.K. (2002): Beyond Global vs. Local: Economic Politics Outside the Binary Frame. In: A. Herod und M.W. Wright (Hrsg.) *Geographies of Power. Placing Scale*. Oxford: Blackwell, 25–60.
- Gonzalez, S. (2006): Scalar Narratives in Bilbao: A Cultural Politics of Scale Approach to the Study of Urban Policy. In: *International Journal of Urban and Regional Research* 30, 836–857.
- Herod, A. (2001): *Labor Geographies*. New York: Guilford.
- Jaeger, M. (2015): Bauarbeiter ohne Lohn, <http://www.fr-online.de/frankfurt/lohnbetrug-bauarbeiter-ohne-lohn,1472798,30833722.html> (Zugriff: 25.06.2015).
- Jäger, S. (2001): Diskurs und Wissen. Theoretische und methodische Aspekte einer Kritischen Diskurs- und Dispositivanalyse. In: R. Keller, A. Hirsland, W. Schneider und W. Viehöver (Hrsg.) *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse*. Opladen: Leske + Budrich, 81–112.
- Jones, K.T. (1998): Scale as Epistemology. In: *Political Geography* 17(1), 25–28.
- Keller, R. (2011): *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lindquist, J. (2010): Labour Recruitment, Circuits of Capital and Gendered Mobility: Reconceptualizing the Indonesian Migration Industry. In: *Pacific Affairs* 83(1), 115–132.
- Marston, S. (2000): The Social Construction of Scale. In: *Progress in Human Geography* 24(2), 219–242.
- Marston, S., J.P. Jones III und K. Woodward (2005): Human Geography without Scale. In: *Transactions of the Institute of British Geographers* 30(4), 416–432.

- May, J., J. Wills, K. Datta, Y. Evans, J. Herbert und C. McIlwaine (2007): Keeping London Working: Global Cities, the British State and London's New Migrant Division of Labour. In: *Transactions of the Institute of British Geographers* 32(2), 151–167.
- McDowell, L. (2008a): Masculinity, Identity and Labour Market Change: Some Reflections on the Implications of Thinking Relationally about Difference and the Politics of Inclusion. In: *Geografiska Annaler B* 86(1), 45–56.
- McDowell, L. (2008b): Thinking Through Work: Complex Inequalities, Constructions of Difference and Transnational Migrants. In: *Progress in Human Geography* 32(4), 491–507.
- McDowell, L., A. Batnitzky und S. Dyer (2009): Precarious Work and Economic Migration: Emerging Immigrant Divisions of Labour in Greater London's Service Sector. In: *International Journal of Urban and Regional Research* 33(1), 3–25.
- McDowell, L., D. Perrons, C. Fagan, K. Ray und K. Ward (2005): The Contradictions and Intersections of Class and Gender in a Global City: Placing Working Women's Lives on the Research Agenda. In: *Environment and Planning A* 37(3), 441–461.
- Moore, A. (2008): Rethinking Scale as a Geographical Category: From Analysis to Practice. In: *Progress in Human Geography* 32(2), 203–225.
- Ouma, S. (2015): *The Making and Unmaking of Global Food Connections in West Africa*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Strauss, A., und J. Corbin (1996): *Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Strüver, A. (2009): Grundlagen und zentrale Begriffe der Foucault'schen Diskurstheorie. In: M. Glasze und A. Mattissek (Hrsg.) *Handbuch Diskurs und Raum. Theorien und Methoden für die Humangeographie sowie die sozial- und kulturwissenschaftliche Raumforschung*. Bielefeld: transcript, 59–81.
- Strüver, A. (2013): Raum, Staat und Geschlechterkonstruktionen in feministischen Zugängen zur p/Politischen Geographie. In: B. Belina (Hrsg.) *Staat und Raum*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 59–76.
- Swyngedouw, E. (1997): Neither Global nor Local. »Glocalization« and the Politics of Scale. In: K. Cox (Hrsg.) *Spaces of Globalization*. New York: Guilford, 167–166.
- Tufts, S. und L. Savage (2009): Labouring Geography: Negotiating Scales, Strategies and Future Directions. In: *Geoforum* 40(6), 945–948.
- Tyner (1996): The Gendering of Philippine International Labor Migration. In: *The Professional Geographer* 48(4), 405–416.

- Viehöfer, W. (2006): Diskurse als Narrationen. In: R. Keller, A. Hiersland, W. Schneider und W. Viehöfer (Hrsg.) *Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 179–208.
- Weiskopf, R. (2005): Gouvernementalität. Die Produktion des regierbaren Menschen in post-disziplinären Regimen. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 19(3), 289–311.
- Wills, J., K. Datta, Y. Evans, J. Herbert, J. May und C. McIlwaine (2009): Religion at Work: The Role of Faith-Based Organizations in the London Living Wage Campaign. In: *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 2(3), 443–461.
- Wright, M. (1997): Crossing the Factory Frontier: Gender, Place and Power in the Mexican Maquiladora. In: *Antipode* 29(3), 278–302.
- Ye, J. (2014): Labour Recruitment Practices and its Class Implications: A Comparative Analyses of Constructing Singapore's Segmented Labour Market. In: *Geoforum* 51, 183–190.

Anhang: Übersicht über analysierte öffentliche Dokumente

Tab. 4 Übersicht über analysierte öffentliche Dokumente

Zitation im Text	Titel	Dokumentart (Herausgeber)	Datum der Veröffentlichung	URL (letzter Aufruf)
DGB 1	Informationen zur Freizügigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Europäischen Union	Infobroschüre (DGB)	12.02.2014	http://www.dgb.de/themen/++co++d5b6ea34-93ae-11e3-9eco-52540023ef1a (28.09.2014)
DGB 2	Mahnwache von 50 rumänischen Wanderarbeitern im Frankfurter Europaviertel	Pressemitteilung (DGB)	25.02.2014	http://frankfurt-rhein-main.dgb.de/presse/++co++b8cc5cc4-9dea-11e3-8d58-52540023ef1a?tab=Alle&display_page=3 (28.09.2014)
DGB 3	Europawahl: DGB Frauen und SeniorInnen fordern gleichen Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort	Pressemitteilung (DGB)	12.05.2014	http://frankfurt-rhein-main.dgb.de/presse/++co++e52390b4-d9bb-11e3-96ec-52540023ef1a (28.09.2014)

Faire Mobilität 1	Bericht zur Entwicklung und Umsetzung des Projekts »Faire Mobilität - Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv« (Berichtszeitraum: 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013)	Jahresbericht (Faire Mobilität)	15.04.2014	http://www.faire-mobilitaet.de/ueberuns/++co++83db994c-f486-11e3-871d-52540023ef1a (28.09.2014)
Faire Mobilität 2	Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten	Studie (Faire Mobilität)	01.09.2012	http://www.faire-mobilitaet.de/suche/++co++fa3f5ea4-0d90-11e2-bff6-00188b4dc422 (28.09.2014)
Faire Mobilität 3	Faire Mobilität: Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv	Infobroschüre (Faire Mobilität)	01.10.2011	https://www.faire-mobilitaet.de/ueberuns/++co++cc2d4foa-efb1-11e1-b562-00188b4dc422 (28.09.2014)
Faire Mobilität 4	Beratungsstelle für Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa in Frankfurt am Main	Infobroschüre (Faire Mobilität)	01.10.2011	https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen/++co++9ebb31c2-ob31-11e2-ae11-00188b4dc422 (28.09.2014)
IG BAU 1	Fünfundzwanzig Bauleute kämpfen um ihren Lohn	Pressemitteilung (IG BAU)	25.02.2014	https://www.igbau.de/Fuenfzig_Bauleute_kaempfen_um_ihren_Lohn.html (30.07.2014)
IG BAU 10	IG BAU: Schwarzer Tag für entsandte Arbeitnehmer	Pressemitteilung (IG BAU)	20.06.2013	https://www.igbau.de/Binarys/Binary21563/pm-53-2013-Entsende-RiL2020206202013.pdf (28.09.2014)
IG BAU 11	IG BAU fordert Arbeitgeber zur gemeinsamen Bekämpfung von Schwarzarbeit auf	Pressemitteilung (IG BAU)	11.09.2013	https://www.igbau.de/Binarys/Binary22402/pm-83-2013- RF_GrdsRef-11.9.2013.pdf (28.09.2014)
IG BAU 12	IG BAU: Lohndrückerei durch Werkverträge verhindern	Pressemitteilung (IG BAU)	07.11.2013	https://www.igbau.de/Binarys/Binary23020/pm-

				100-2013-Missbrauch_WV-7.11.2013.pdf (28.09.2014)
IG BAU 13	Mindestarbeitsbedingungen am Bau - Willkommen in Deutschland - in der IG BAU	Infobroschüre (IG BAU)	01.05.2011	http://www.igbau.de/Binaries/Binary10270/Beihfeher_BHG_Mai2011.pdf (28.09.2014)
IG BAU 14	IG BAU fürchtet Lohndiskriminierung von Nicht-EU-Bürgern	Pressemitteilung (IG BAU)	27.01.2012	https://www.igbau.de/Binaries/Binary13349/pm-3-2012-ICT-Richtlinie-27.01.2012.pdf (28.09.2014)
IG BAU 15	IG BAU fordert dauerhafte öffentliche Hilfen für Beratungen	Pressemitteilung (IG BAU)	22.01.2013	https://www.igbau.de/Binaries/Binary18638/pm-4-2013-EVW_Start_Mainz_2-22.01.2013_2.pdf (28.09.2014)
IG BAU 16	IG BAU fordert mehr Fahnder bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit	Pressemitteilung (IG BAU)	06.02.2013	https://www.igbau.de/Binaries/Binary18968/pm-15-2013-Schwarzarbeit-6_2_2013.pdf (28.09.2014)
IG BAU 17	IG BAU: Kanzlerin muss Freifahrt-schein für Entsendebetrug stoppen	Pressemitteilung (IG BAU)	22.02.2013	https://www.igbau.de/Binaries/Binary19398/pm-20-2013-Entsende_DS_22_2_2013.pdf (28.09.2014)
IG BAU 2	OB Feldmann solidarisiert sich mit Bauarbeitern	Pressemitteilung (IG BAU)	26.02.2014	https://www.igbau.de/OB_Feldmann_solidarisiert_sich_mit_Bauarbeitern.html (30.07.2014)
IG BAU 3	Solidarität mit unseren rumänischen Kollegen	Pressemitteilung (IG BAU)	01.03.2014	https://www.igbau.de/Solidaritaet_mit_unseren_rumaenischen_Kollegen.htm (30.07.2014)
IG BAU 4	Geschafft: Rumänische Bauarbeiter bekommen 100.000 Euro	Pressemitteilung (IG BAU)	04.03.2014	https://www.igbau.de/Geschafft_Rumaenische_Bauarbeiter_bekommen_100.000_Euro.html (30.07.2014)

IG BAU 5	IG BAU unterstützt Rumänen in Not	Pressemitteilung (IG BAU)	26.06.2014	https://www.igbau.de/IG_BAU_untersuetzt_Rumae-nen_in_Not.html (30.07.2014)
IG BAU 6	Scheinselbständige auf dem Bau – Schwarzarbeit mit Gewerbeschein	Pressemitteilung (IG BAU)	27.07.2009	http://www.igbau.de/Binaries/Binary13781/pm-070-Scheinselbstaendig-keit-27.7.2009.pdf (28.09.2014)
IG BAU 7	IG BAU: Grundsatz gleiche Bezahlung muss auch für Arbeiter aus Billiglohnländern gelten	Pressemitteilung (IG BAU)	28.10.2010	http://www.igbau.de/Binaries/Binary13850/pm-75-2010-Zuwanderung-28.10.2010.pdf (28.09.2014)
IG BAU 8	IG BAU warnt vor Missbrauch der EU-Freizügigkeit	Pressemitteilung (IG BAU)	01.05.2011	http://www.igbau.de/Binaries/Binary17584/pm-36-2011-KW_1_Mai_2011.pdf (28.09.2014)
IG BAU 9	IG BAU: »Ein Europa auf Kosten der Arbeiter hat keine Zukunft«	Pressemitteilung (IG BAU)	04.04.2013	https://www.igbau.de/Binaries/Binary20249/pm-30-2013-Brief_DurchsetzungsRiL-04.04.2013.pdf (28.09.2014)

Quelle: eigene Darstellung