

Selbstständige – Marktrambos oder soziale Wesen?

Dario Azzellini

Selbstständig Beschäftigten wird in der Öffentlichkeit ein erhöhter Individualismus und Egoismus nachgesagt. Unabhängig davon, ob die ihnen zugeordneten Eigenschaften positiv oder negativ bewertet werden, scheint Einigkeit zu bestehen, dass sie kein Interesse an einer organisierten Interessenvertretung haben. Sei es, weil sie in Gewerkschaftsform als anachronistisch und fortschritts hemmend angesehen wird oder weil die vermeintlich privilegierte Situation der Selbstständigen eine Interessenvertretung überflüssig oder unerwünscht macht. Im folgenden Beitrag sollen einerseits die Relevanz der Frage der Organisation und Interessenvertretung im Bereich der selbstständig Beschäftigten dargelegt werden und andererseits ihr Verhältnis zu traditionellen Interessenvertretungen (Gewerkschaften, Kammern usw.) sowie ihre Vorstellungen von einer Interessenvertretung dargestellt werden. Grundlage für den zweiten Teil sind die Ergebnisse einer Untersuchung in Berlin im Rahmen der zweijährigen Studie »Moriana« (1999/2000) des Mailänder Instituts A.A.Ster in sieben europäischen Städten. Diese hatte die Erforschung der neuen sozialen Zusammensetzung und der sich ausbreitenden neuen Arbeitsformen in metropolitanen Zentren zum Ziel, die während des Fordismus durch das Modell des urbanen Industriekapitalismus gekennzeichnet waren, in der heutigen Transformationsphase durch Formen informeller Ökonomie, gesellschaftlicher Ökonomie und Dienstleistungsökonomie.

Vom präfordistischen Relikt zum Arbeitskraftunternehmer als Gesellschaftsmotor

Selbstständige Beschäftigung wurde in der traditionellen soziologischen und klassenspezifischen Analyse lange als ein Relikt präfordistischer Produktionsstrukturen angesehen, welches sich tendenziell in Abnahme befindet. Sowohl die marxistische (Wright 1979) wie auch die neo-weberianische Analyse (Goldthorpe/Erikson 1993) haben die selbstständige Tätigkeit einer »Restklasse« zugeordnet, in der alle Tätigkeiten gesammelt wurden, die nicht in die »fordistischen« Beschäftigungsverhältnisse passten. Nachdem sich verschiedene Formen selbstständiger Beschäftigung seit nunmehr mindestens einem Jahrzehnt kontinuierlich im Wachstum befinden, sind wir eines Besseren belehrt worden. Einige Autoren, die im weitesten Sinne dem »post-operaistischen Spektrum« zuzuordnen sind, wie etwa Toni Negri, Yann Moulier Boutang u.a., analysieren den Umbruch sogar als »lange Drift der Emanzipation von der Lohnarbeit hin zur unabhängigen Arbeit – wie schon zuvor die lange Drift der Emanzipation von der Sklaverei in Richtung der Lohnarbeit« (Boutang 2000).

Selbst wenn selbstständige Arbeit immer noch einen kleinen Teil der gesamten Arbeit ausmacht, wird sie zunehmend zu der Arbeitsform, die alle anderen Arbeitsverhältnisse und die gesamte Gesellschaft prägt, so wie es Jahrzehnte lang die fordistische Lohnarbeit getan hat – ebenfalls ohne dass ihr immer und überall die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse entsprachen. Die Umbrüche der vergangenen Jahrzehnte haben dazu geführt, dass

»die weitgehend manuelle Industriearbeit, die einer tayloristischen Arbeitsteilung ghorcht und einer sowohl fordistischen als auch keynesianischen Lohnpolitik entspricht, einen mittlerweile stark abnehmenden Anteil an der Gesamtmenge der abgepressten abhängigen Arbeit ausmacht. Die Folgerung aus dieser These ist, dass die Arbeiterklasse im Sinne der 'blue collar workers' eine Minderheit wird, nicht in der Gesellschaft, wo sie es schon immer war, sondern im Kern der Lohnarbeit. (...) Die Ergänzung dieser These ist, dass die Tätigkeiten im tertiären Sektor nicht nur im Gesamtbereich der gesellschaftlichen Arbeit vorherrschend werden, sondern auch im Kern der Lohnarbeit. Die Ökonomie der physischen Produktion wird abgelöst durch eine immaterielle Ökonomie der Information, dominiert vom quartären Sektor, der insbesondere die Finanz- und Kommunikationsdienstleistungen für die Unternehmen, entsprechend den Anforderungen der Produktion in den globalen Städten, neu ordnet.« (Boutang 1998: 12f)¹

Genau die Veränderungen im Kern der Lohnarbeit, resultierend aus dem Umbruch von einem hierarchischen und abgeschotteten Produktionsmodell, in dem Subjektivität und Individualismus als störend empfunden wurden, zu einem Modell, das die Subjektivität und den Individualismus zur Grundlage der Produktion – und somit der Ausbeutung – macht, führen dazu, dass Anforderungen aus der ursprünglich selbstständigen Beschäftigung zunehmend die Lohnarbeit prägen. Einige Beispiele: die viel zitierten »flachen Hierarchien«, das oft eingeforderte »subjektive Einbringen« in die Arbeit, die Anforderung, Fortbildung, das zusätzliche Erlernen von Sprachen u.a. in der Freizeit vorzunehmen.

»In dieser selbstständigen Arbeit verschwinden die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Aus- und Weiterbildung einerseits und der eigentlichen Tätigkeit andererseits, zwischen Privatleben und Vita activa, zwischen Arbeitskraft und dem lebendigen Arbeitsvermögen, zwischen der Konsumtion der Arbeitskraft und der simplen Disponibilität konsumiert zu werden.« (Boutang 1998: 9f)

Die unternehmerischen Eigenschaften, die die Arbeit im Kontext des umfassenden Wandels der Produktionsweise annimmt, haben auch tiefgreifende Folgen für das soziale Gefüge:

»Merkmale, die denen sehr ähnlich sind, die auf der Ebene des Unternehmenssystems registriert wurden, finden sich bei der Transition zum Postfordismus auf der Ebene des Systems der Arbeitskraft – und charakterisieren sie auch. Auch hier Zerschlagung, Zersetzung, Komplexität. Auch hier vor allem Mobilität und Prekarität als direkte Konsequenz dessen, was immer deutlicher – so war es zu sehen – als eine der stärksten Charakteristiken des »neuen globalen Modells der Produktion und des *managements*« erscheint: seine doppelte Natur, »gleichzeitig orientiert – wie es eindrucksvoll bestätigt wurde – auf die Integration des Arbeitsprozesses und auf die Zersetzung der Arbeitskraft; seine interne Dynamik«, die den wirtschaftlichen Prozess der Akkumulation und Verwertung des Kapitals potenziert und strukturiert, während es das gesamte soziale System der Arbeitskraft systematisch de-potenzert und destrukturiert.« (Revelli 1999: 76)

Die Transformation bringt zudem eine Vielzahl verschiedener Formen von Arbeit und Tätigkeit mit sich. Charakteristisch für das postfordistische Produktionsmodell ist somit die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse und nicht mehr die Dominanz eines einzigen – der genormten Vollzeitbeschäftigung – wie noch im Fordismus.

»Wenn eine Gegebenheit im aktuellen Prozess der Umorganisation des Unternehmenssystems offensichtlich ist, so ist es ihre Beziehung zum Territorium, dies und die wachsende Schwierigkeit, den Arbeitsbereich von dem der Nicht-Arbeit zu trennen. Die Öffnung eines immensen Übergangsraumes zwischen den beiden Universen, aufgrund des gewalttätigen Aufkommens von Gestalten, Bedingungen und Mischzuständen zwischen der Dimension der festen Arbeit und jener der völligen Abwesenheit von Arbeit: prekäre, unregelmäßige, vorläufige, zeitlich begrenzte Arbeiten, saisonale Tätigkeiten, Hausarbeit, Leiharbeit, die als atypisch bezeichnet werden, weil sie eben nicht im fordistischen Arbeits-Statut verortbar sind. Im »molekularen Kapitalismus« werden sie in vielerlei Hinsicht zur Regel.« (Reveli 1999: 79)

Eines ist vielen der diversifizierten Arbeitsformen gemeinsam, nämlich dass sie durch Unsicherheit, ständige Flexibilität und die Individualisierung der Arbeitsautonomie, des Risikos und des Wissens geprägt sind. Mit den neuen Anforderungen am Arbeitsplatz verändern sich sowohl die »Ware Arbeitskraft« selbst als auch das Bewusstsein der Arbeitenden grundlegend. Die Industriosozioologen Hans Pongratz und Günter Voß (1998, 2000) – die diese Entwicklung ebenfalls für eine Folge der von ihnen analysierten grundlegenden Krise des Nachkriegskapitalismus seit Mitte der 70er Jahre halten – sehen eine Transformation der Ware Arbeitskraft vom »Verberuflichten Arbeitnehmer« zum »Arbeitskraftunternehmer«, dem AKU (Pongratz/Voß 1998). In einem späteren Aufsatz werden dem AKU drei Charakteristika zugeschrieben: a) eine erweiterte Selbstkontrolle der Arbeitskraft; b) eine forcierte Selbst-Ökonomisierung; c) eine verstärkte Selbstrationalisierung des gesamten Lebenszusammenhangs (Pongratz/Voß 2000).

Kritische Wissenschaftler betonen in diesem Zusammenhang, dass Selbstständige eine meist nur begrenzte Selbstbestimmung in der Arbeit erlangen und sich nicht dem Unternehmens-Kommando an sich entziehen, sondern nur seiner spezifischen fordistischen Ausprägung. An deren Stelle tritt ein (umfassenderes) Verwertungsmuster.

»All dies könnte vielleicht, wenn ein kultureller Bruch auf der Höhe der Herausforderung erfolgen wird, zu einer größeren Autonomie der Arbeit führen: zu einer erweiterten Kontrolle seitens des Individuums über die eigene Arbeitstätigkeit. De facto aber wird es, im Gesamtrahmen des laufenden Umstrukturierungsprozesses der Produktion und der neoliberalen Hegemonie zu einer umfassenderen Kolonialisierung der internen »Lebenswelten«, der »privaten« Bereiche der kollektiven Existenz durch die Unternehmenslogik kommen; zu einem viel kapillareren und eindringlicheren In-Arbeit-Setzen jener Bereiche der Existenz, die sich dem Unternehmens-Kommando bisher entzogen hatten.« (Reveli 1999: 83)

Aus der weitgehenden Diversifizierung der Arbeitsverhältnisse und dem Verschwinden der/des Massenarbeiters/in ergibt sich, dass Arbeit nicht mehr die homogenisierende Kraft hat, wie sie der fordistischen Fabrik noch zukam. Zudem führt das neue Produktionsmodell (und die es unterstützende Ideologie) zu einer Horizontalisierung der Konflikte. Organisation wird dadurch ein in sehr viel größerem Maße subjektiver Akt. Hinzu kommt, dass Selbstständige häufig als »Druckmittel« gegenüber abhängig Beschäftigten eingesetzt werden. Selbst viele Gewerkschaften folgen dieser Logik, indem sie sich auf die Vertretung der abhängig Beschäftigten beschränken. Dies birgt die Gefahr in sich, dass Interessenvertretungen abhängig und selbstständig Beschäftigter in reaktionäre und ständische Vertretungen abdriften, in denen es nur noch um Partikularinteressen geht.

Die »aktive Untersuchung«

Die für die Studie gewählte Herangehensweise der »aktiven Untersuchung« (ricerca-azione) lässt sich am ehesten als Weiterentwicklung der »ArbeiterInnen-Mituntersuchung« (conricerca) beschreiben. In der »aktiven Untersuchung« geht es darum, die Subjekte selbst zu Wort kommen zu lassen, denn sie kennen ihre Realität am besten². Sie beschränkt sich auch nicht darauf, allein die Arbeit – losgelöst von den Subjekten – zu betrachten. Es handelt sich um Subjekte, deren wichtigste Ressourcen vor allem in der Orientierung auf die Selbstverwertung und im System sozialer Beziehungen, in dem sie stecken, zu suchen sind. So stellen sich die Aspekte der Arbeit als tiefgreifend mit jenen der Gesellschaftlichkeit im weiteren Sinne verwoben dar. Die Arbeit ist für einen Großteil dieser Personen nicht vom »Lebensumfeld« zu trennen. Im Gegenteil, die Alltagswelt bedingt in entscheidendem Maße die Zeiten und Modalitäten der Arbeitsleistung.

Diese Subjekte ausschließlich in ihrer Eigenschaft als Arbeitende zu betrachten, würde bedeuten, sich ein Schema »fordistischer Analyse« zu eigen zu machen, d.h. eine Lesart, die zu einer Realität gehört, in der die Arbeit von der Lebensdimension der Subjekte getrennt war und die heute vollkommen ungeeignet ist, um die Lage zu erfassen und zu interpretieren.

Die Transformationen, die im Postfordismus in Arbeitsorganisation, Berufsbildern und Arbeitsverteilung stattfinden, verwischen aber auch die traditionelle Unterscheidung zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung mittels einer komplexeren Arbeitsteilung, dem Aufkommen gemischter Arbeitsverhältnisse in der Schwebe zwischen Selbstständigkeit und Unterordnung sowie nicht mehr unter standardisierte Zeiten und Tätigkeiten untergeordnete Arbeitsleistungen. Die gewählte Herangehensweise berücksichtigt die Wandlungsprozesse, die die »gesamte« Arbeit, selbstständig und abhängig, betreffen.

Methodologisch bedeutete dies, dass nicht von bereits existierenden Normen und Regulierungsmechanismen der selbstständigen Arbeitsverhältnisse ausgegangen werden konnte (wie z.B. Werkverträge, Honorarverträge, Umsatzsteuerabgaben etc), sondern einige zentrale, theoretisch relevante Dimensionen definiert wurden. Dies geschah auf der Grundlage der italienischen und europäischen soziologischen Literatur und Debatte zu den entscheidenden Dimensionen der Analyse von »life course patterns«. *Risiko*, *Kenntnis* und *Qualität*³ der Arbeit wurden so als zentrale Dimensionen ausgemacht. *Risiko* meint die Unsicherheit betreffs der Konsequenzen der eigenen Handlungen in einer höchst turbulenten Umgebung und die Abdeckung sozialer Risiken (wie z.B. Arbeitslosigkeit, Krankheit, Arbeitsunfälle, Behinderung, Prekarität, Alter, Armut) bzw. das Fehlen einer eben solchen. *Kenntnis* meint das Wissen, das für die Ausübung der Arbeitsaktivität erforderlich ist. Und *Autonomie* (im Rahmen der Qualität der Arbeit) betrifft das »Machtverhältnis« bezüglich der Modalitäten, Zeiten und Qualität der eigenen Arbeitsleistung.

Selbstständige und Organisierung

Verhältnis zu traditionellen Interessenvertretungen: Kammern/ Berufsverbände und Gewerkschaften

Im Kontext der Frage nach selbstständig Beschäftigten und Organisierung drängt es sich auf, zunächst ihr Verhältnis zu traditionellen Formen der Interessenvertretung zu betrachten. Dabei lässt sich allgemein feststellen, dass die Mehrheit der Befragten ein ausgeprägtes Interesse an Problemen der Gesellschaft und Arbeitswelt hat, komplexe Positionen formuliert und das Bedürfnis nach einer Interessenvertretung verspürt. Gegenüber den traditionellen Formen herrscht jedoch ein tiefes Misstrauen, das vor allem Kammern und Berufsverbände, aber auch Gewerkschaften betrifft. Die meisten sehen Kammern als bürokratische Gebilde und meiden sie, die Mehrheit bewusst, der Rest aus Desinteresse. Auf direkte Nachfrage spricht sich nur eine Interviewte gegen eine Abschaffung der Kammern aus, ein Großteil zeigt sich unentschlossen, einige sprechen sich dafür aus. So gut wie niemand sieht sich durch sie vertreten, und wer konkrete Erfahrungen gemacht hat, bezeichnet Kammern und Verbände als Vertretungen der Arbeitgeber. So handelt es sich bei den vier Mitgliedern von Kammern oder Berufsgenossenschaften in drei Fällen um Pflichtmitgliedschaften und in einem Fall war eine günstige Arbeitsunfallversicherung entscheidend. Zwei der Zwangsmitglieder der Industrie- und Handelskammer verweigern sogar die Zahlung der Pflichtbeiträge.

Im Bereich des Handwerks werden die Kammern und Verbände, von Deutschen wie Nicht-Deutschen, in erster Linie als korporative Interessenvertretungen der Deutschen empfunden. Ein Interviewter z.B. beschreibt, wie die Handwerkskammer nicht-deutsche HandwerkerInnen, die ihren Abschluss im Ausland abgelegt haben, trotz höherer Qualifikation durch eine Verweigerung der Zertifizierung gezielt ausschließt. Als einzig positiver Aspekt der Kammern werden vereinzelt die durch sie festgelegten Arbeitsschutznormen benannt.

Die Interviews mit Makroakteuren bestätigen den Eindruck der selbstständig Beschäftigten, dass die Kammern in vielerlei Hinsicht Dimension und Realität der »atypischen« Beschäftigungen nicht erfassen. So zeigten Vertreter der Handwerkskammer Berlin kein Interesse an der Studie und reagierten negativ auf eine Interviewanfrage. »Mit atypischer Beschäftigung«, so ein Vertreter am Telefon, »hat die Handwerkskammer nichts zu tun, fragen sie mal bei der Industrie- und Handelskammer«. Doch auch in der Industrie- und Handelskammer – die ebenfalls kein Interesse an der Studie zeigte – war das Verständnis begrenzt. In der Beschreibung neuer selbstständiger Beschäftigungsverhältnisse differenzierte der Interviewpartner nur zwischen qualifizierten und weniger qualifizierten Tätigkeiten, ohne eine soziale Dimension zu erkennen. Die neuen selbstständigen Beschäftigten wurden von ihm zwar als »neuer Unternehmertypus« klassifiziert, dieser jedoch vornehmlich mit »anderem Lebensstil und Verhaltensweisen« in Verbindung gebracht.

Auch gegenüber Gewerkschaften ist die Ablehnung seitens der Befragten groß. Generell werden sie als veraltet und rigide in ihren Positionen angesehen, da ihre Politik weiterhin vom »Normalarbeitsverhältnis« ausgeht. Die Befragten beschreiben sie als wenig flexibel oder gar versteinert und trauen ihnen nicht zu, sie zu vertreten:

»Wenn ich sehe, wie ungeheuer viel die Leute in den Agenturen oder kleinen Softwarehäusern arbeiten und wie vergleichsweise wenig Geld sie bekommen, dann wäre eine Vertretung sinnvoll

und nützlich. Nur wenn das eine Gewerkschaft tun würde, dann würde sie sicher das Falsche tun. Sie würde zuerst darauf bestehen, dass alle nur 40 Stunden arbeiten und das ist genau das, was sie nicht wollen. Sie wollen lieber die 60 Stunden gutgeschrieben bekommen, auf ein Arbeitszeitkonto z.B., so dass sie irgendwann mal sechs Monate oder ein Jahr nicht arbeiten müssen. Allerdings muss 60 Stunden zu arbeiten immer etwas Freiwilliges bleiben.«⁴

Selbst unter jenen, die vorhaben in Gewerkschaften aktiv zu werden oder in ihrer Arbeit auf sie zurückgreifen – wie zwei Personen –, herrscht die Überzeugung vor, die Gewerkschaften müssten zu einer intensiveren Arbeit mit selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen gezwungen werden. Lediglich gegenüber der IG Medien (heute Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) existiert aufgrund der Beratungsstrukturen und des Rechtsbeistandes eine eingeschränkte Sympathie. So sind die meisten MedienarbeiterInnen in der IG Medien. Die Initiative vor allem von IG Medien und HBV (heute beide ver.di), unbürokratische und schnelle Dienstleistungen für selbstständig Beschäftigte anzubieten, wird so zwar honoriert, doch ist das Bedürfnis nach einer eindeutigen politischen Interessenvertretung groß:

»Ich stehe der traditionellen Form wie Gewerkschaften heute sehr kritisch gegenüber. Sie sind schon lange in die Macht eingebunden und dadurch haben sich ihre Strukturen verknöchert. Sie sind dem eigentlichen Arbeitnehmer nicht mehr dienlich. Gewerkschaften sind kein Vorbild.«⁵

Die meisten Befragten wünschen sich »mehr Druck« und politische Aktivitäten von den Gewerkschaften. Denn während die Gewerkschaften im Normalfall darauf ausgerichtet sind, den (Arbeits-)Konflikt möglichst zu vermeiden, ist die Erfahrung vieler Selbstständiger, dass angesichts der Heterogenität der Subjekte eine Organisierung – und somit eine offensive Interessenvertretung – in ihrem Arbeitsfeld meist nur im Konfliktfall erfolgt. Zudem ist die Fähigkeit, Konflikt zu erzeugen (und somit aus einer untergeordneten Position Machtverhältnisse zu eigenen Gunsten zu verschieben) eine der Aktivitäten, die den informellen Organisationsformen der »atypisch« Beschäftigten meist nicht gelingt, da sie für gewöhnlich keine politische Verhandlungsmacht aufbauen können.

Auch im Fall der Gewerkschaften wurde die Einschätzung der Selbstständigen durch die Interviews mit Makroakteuren bestätigt. Einige VertreterInnen von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, des Dritten Sektors und der PDS, formulierten eine ähnliche Wahrnehmung. Und während bei den InterviewpartnerInnen aus HBV und vor allem IG Medien eine differenziertere Betrachtung deutlich wurde, stellte eine hohe Repräsentantin des DGB Berlin-Brandenburg den Großteil der selbstständigen Beschäftigung mit fragmentierten oder externalisierten Tätigkeiten von ArbeiterInnen oder Angestellten gleich. Zwar erklärte sie zunächst: »Gewerkschaften werden unattraktiv, wenn sie den Wandel der Arbeit nicht begleiten«, doch trat im weiteren Gespräch das fordistische Gewerkschaftsverständnis in den Vordergrund:

»Wenn Gewerkschaften sich für Existenzgründungen einsetzen, ist das ein Problem, da ich nie weiß was springt für mich raus. Wir leben aber von Mitgliedsgebern und sind eine Serviceeinrichtung für Mitglieder. Daher muss mir auch immer sicher sein, dass ich mich organisiere und strukturiere, um meine Politik für die Mitglieder zu machen. Der Kleinstunternehmer, der mit seiner Frau arbeitet, ist sicher nicht mein Problemfeld (...) Das größte Problem ist, dass Gewerkschaftsstrukturen diese Leute gar nicht mehr erreichen: Ein illegal Beschäftigter ist für die Gewerkschaft unerreichbar, ein Scheinselbstständiger kann eintreten, aber ich werde Probleme haben, ihm Unterstützung zu bieten, und die Kleinstunternehmer sind ja Arbeitgeber geworden und damit für mich verloren. Die Frage ist:

»Wen kann ich wie organisieren?« Als Gewerkschaft mache ich Tarifpolitik. Was für eine Tarifpolitik kann ich mit Kleinunternehmern machen?«

Da verwundert es nicht, dass es Gewerkschaften kaum gelingt, »atypisch« Beschäftigte anzusprechen und diese ihrerseits Gewerkschaften nicht als Ansprechpartner sehen.

Neue Organisationsformen

Wie sich schon bei genauerer Betrachtung der Motive der Ablehnung der traditionellen Interessenvertretungen zeigt, liegt die Ursache keineswegs in einer grundsätzlichen Ablehnung organisierter Interessenvertretungen, sondern an der Ausrichtung derselben. Daher halten nahezu alle Befragten (bis auf zwei) die Schaffung neuer Organisationsformen, die auch die Interessen der Selbstständigen berücksichtigen, für notwendig und wären bereit, darin mitzuarbeiten. Zwar verfügen fast alle Interviewten über ausgedehnte soziale Netze, die ihnen bezüglich vieler beruflicher Angelegenheiten auch effektiver erscheinen als bestehende institutionalisierte Formen. Dennoch haben die meisten schon mal das konkrete Bedürfnis nach eigenen Interessenvertretungen verspürt, z.B. bei Einführung des »Gesetzes gegen Scheinselbstständigkeit« oder bei verspäteten bzw. ausbleibenden Zahlungen.

Direkt zu Ideen und Bedürfnissen bezüglich möglicher neuer Organisationsformen befragt, haben sie meist umfassende Vorstellungen. Eine neue Organisationsform, darin stimmen sie in der Regel überein, müsste sich deutlich von den Gewerkschaften unterscheiden und eine Mischform zwischen Beratungsstruktur mit Dienstleistungsangebot und gesellschaftlicher Organisation sein:

»Es wäre gut und interessant, einen Ort, eine Beratungsstelle zu haben, weil man sonst auf sehr teure professionelle Angebote zurück greifen muss für die Fragen, die sich Selbstständigen auf einem niedrigen Level stellen: Krankenversicherung, Steuer, ökonomische Kalkulation, Pleite ohne Rücklagen etc. Ich fände es interessant, das als politisch organisierenden Ansatz zu nehmen und sich auch andere Aspekte anzusehen wie die Situation von Frauen und Müttern, die selbstständig arbeiten ... man müsste verschiedene soziale Situationen darüber gemeinsam politisieren...«⁶

Generell werden einer neuen Organisationsform folgende Aufgaben zugeschrieben: Selbstorganisation fördern, Mindestlöhne durchsetzen, für soziale Sicherheiten und Zahlungsgarantien kämpfen, »die Kleinen gegen die Großen verteidigen«, Rechtsberatung anbieten, Arbeitsbedingungen kontrollieren und Qualifikationsmaßnahmen organisieren. Als wichtigste Charakteristika werden dabei die Selbstorganisation von unten, die Bildung kleiner Gruppen, der gegenseitige Austausch und die gegenseitige Unterstützung benannt.

Doch trotz des allgemeinen Bedürfnisses nach eigenständigen Organisationsformen herrscht große Skepsis. Die meisten haben das Bild des Selbstständigen als Hyperindividualisten internalisiert und zweifeln, ob Selbstständige organisierbar sind: »Das ist die Quadratur des Kreises ... Es wäre wünschenswert und wichtig, aber ich bin skeptisch, dass stark individualistisch arbeitende Menschen genügend Engagement entwickeln, eine Interessenvertretung zu institutionalisieren.«⁷ Dieses Stereotyp wird bezeichnenderweise stets auf andere projiziert, aber in keinem Fall für die eigene Person als zutreffend angesehen.

Soziale Netzwerke – Bedeutung und Funktionsweise

Wie bereits angesprochen, bedeutet das Fehlen einer formalisierten Interessenvertretung nicht, dass Selbstständige über keine soziale Organisation verfügen. Die genauere Betrachtung fördert interessante und vielschichtige informelle Organisationsformen zu Tage. Diese sozialen Netzwerke sind von hoher Bedeutung im Alltag der Selbstständigen. Einerseits spielen sie eine zentrale Rolle für die Arbeitschancen der meisten. Andererseits bietet die Ausdehnung der sozialen Netzwerke die Möglichkeit, die Lebenshaltungskosten mittels einer nicht-monetären oder Schatten-Ökonomie zu senken und Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden, um sich den Lebensunterhalt zu verdienen. Viele der Befragten beschreiben, wie sie auf eine Tauschökonomie von Waren und vor allem Dienstleistungen zurückgreifen.

60% haben ihre erste Beschäftigung mittels enger und weitere 20% mittels entfernterer Kontakte gefunden. Die aktuelle Beschäftigung betreffend geben sogar 90% an, sie mittels ihrer sozialen Netze gefunden zu haben bzw. aufgebaut zu haben, für drei Viertel war dies gar der einzig mögliche Zugang. Vor allem im Bereich der Sozialwissenschaften, NGOs usw. findet der Zugang zu Beschäftigung häufig über die Arbeit in Initiativen statt. Hier zeigt sich eine entsprechend hohe Konzentration an Personen mit ehrenamtlichem Engagement. Allerdings wäre es falsch anzunehmen, dieses Engagement fände im Hinblick auf die Arbeitsmöglichkeiten statt.

Die Familie hingegen spielt für gewöhnlich keine Rolle bei der Arbeitssuche. Der Großteil lebt ohnehin nicht in Familienstrukturen: »*Single, unverheiratet, alleinlebend – der typische Metropolenbewohner*« fasst ein Befragter die sozialen Konsequenzen des Produktions-, Wirtschafts- und Kulturmodells zusammen. Fast nur MigrantInnen greifen auf familiäre und ethnische Netze zurück, häufig weil sie aus anderen Netzwerken ausgeschlossen bleiben.

Für nahezu alle, hoch oder niedrig qualifiziert, sind die Netzwerke auch innerhalb ihrer Tätigkeit von grundlegender Bedeutung, sie ermöglichen es von Mal zu Mal, Aufträge zu bekommen oder Arbeit zu finden. Die wenigen Interviewten, die nicht über solche Netzwerke verfügen, oder sie erst aufbauen, bewerten dies als Manko. Es gibt aber durchaus Unterschiede in der Form der Netzwerke: Im Bereich der Informatik etwa werden die Netzwerke als eng und dicht beschrieben, während die Netzwerke von SozialwissenschaftlerInnen eher weitläufig und ausgedehnt sind.

Die Netzwerke beruhen auf der Grundlage der Gegenseitigkeit und sind stark personalisiert:

»Das sind symbolische Ökonomien, wo man sich informell etwas hin und her schiebt. Ich habe Leute an, die ich gut kenne, aber werde auch oft angesprochen von Leuten, die etwas Bestimmtes schreiben wollen, so dass es eine Gegennutzung gibt. Letztlich funktioniert es, weil die Strukturen und Netze älter sind als meine Arbeit und eine ganze Reihe von Leuten schreiben, weil ich es bin, die fragt.«⁸

So haben die Netze häufig auch eine sehr solidarische Komponente und zeigen Ansätze einer organisierten Interessenvertretung, die allerdings aufgrund der Umstände keine frontalen Konflikte eingehen können. Die Beschränktheit der Verhandlungsmacht, die sich daraus ergibt, ist den Befragten durchaus bewusst, weswegen weitergehende Interessen artikuliert werden:

»Wir telefonieren, tauschen Informationen aus über Bezahlung und gleichen sie ab, um dem Gemauschel der Firmen entgegenzutreten. Wir telefonieren auch, um nach Hilfe zu fragen, bei Problemen auf Arbeit, mit bestimmten Firmen, mit der Steuer ... Das Instrument, mit dem die Bezahlung am stärksten gedrückt wird, sind Informationshemmschwellen – »Du bekommst so und so viel, aber sag es niemandem«. Viele lassen sich auf das Spiel ein. Mit anderen Tätigkeiten verglichen verdienen wir vielleicht nicht wenig, aber das kommt, weil wir viel arbeiten und nicht das bekommen, was wir arbeiten, so funktioniert Kapitalismus. Ich muss Leute finden, die nicht mehr bereit sind, sich den Mehrwert abschöpfen zu lassen und wir müssen dahinter kommen, wie man das verhindern kann. Das geht aber nicht, indem ich sage »Ich will mehr Geld«, weil dann sagen die »Okay, dann hole ich eben andere«. Wenn sich aber alle solidarischer erklären, dann könnten wir gemeinsam eine Preispolitik gestalten.«⁹

Ein grundlegendes Problem der Netzwerke, die letztlich der Verbesserung der eigenen Marktposition dienen, bleibt aber der Widerspruch zwischen der notwendigen sozialen Dimension und der Effizienzorientierung. Viele Befragte beschreiben z.B. ihre Schwierigkeiten, private und berufliche Netzwerke auseinander zu halten. Die Nutzung sozialer Netzwerke zu beruflichen Zwecken birgt auch die Gefahr eines instrumentellen Verhältnisses und der Verschlechterung der sozialen Beziehungen in sich. »Es ist wichtig zuhören zu können ... du kannst dich auch unter reinen Effizienzkriterien in solchen Netzwerken bewegen, aber die Leute merken das und es schadet dem Ansehen.«¹⁰

Die Vielzahl der Kontakte kann auch zu einer Oberflächlichkeit im persönlichen Verhältnis und der Arbeit führen. Dies ist den Interviewten durchaus bewusst:

»... man muss immer schauen, dass man sich gut verkauft, gut platziert, die richtigen Leute kennt, bei den richtigen Events anwesend ist und die richtigen Pausengespräche führt. Man muss permanent im Hinterkopf haben: Wo kann ich was aktivieren. Das ist ein Spagat, der oft sehr schwer fällt ... dass man vor lauter Organisation und strategisch-existential notwendiger Schleifen, die man im Kopf hat und Wegen, die man anderen unterjubeln will, nicht den persönlichen Zugang verwässert oder verliert und erst recht nicht die fundierte inhaltliche Arbeit.«¹¹

Nachteilig ist auch, Konflikte anzuhetzen statt sie zu lösen oder auf Kosten anderer einen persönlichen Vorteil zu erzielen. Die wichtigsten Elemente zur Steigerung des eigenen Ansehens, zur guten Positionierung im Netz, sind vorwiegend Zuverlässigkeit, Transparenz in der Arbeit auch bezüglich Schwierigkeiten, Flexibilität und Bereitschaft, soziale Kompetenzen, Spezialisierung und ein persönlicher Kontakt zu Schlüsselpersonen. Allerdings können die Netzwerke für Einzelne auch plötzlich zerfallen oder ausschließend werden, wenn das Verhalten nicht den Erwartungen entspricht.

Die selbstständig Beschäftigten als Akteure

Im Feld der Selbstständigkeit finden sich interessante und konkrete Formen gegenseitiger Unterstützung und Kollektivität. Ein Großteil der Befragten verfügt über ein ausgeprägtes soziales und politisches Bewusstsein und favorisiert kollektive und solidarische Arbeitsformen sowie entsprechende soziale Sicherungsmodelle. Etwa die Hälfte hat komplexe Vorstellungen bezüglich der Transformationsprozesse von Arbeit und Gesellschaft sowie möglicher Schritte, um ihnen eine solidarische Dimension zu verleihen. Dies nimmt meist in konkreten Initiativen, Arbeitsformen und Verhaltensweisen Gestalt an. Vor allem daher sehen 80% der

Interviewten die zukünftige Entwicklung der eigenen Tätigkeit positiv, obwohl sie bezüglich der allgemeinen Perspektiven pessimistisch sind.

Alle außer einer Befragten messen der Schaffung kollektiver sozialer Sicherungssysteme, die den Veränderungen der Arbeitswelt und Lebensstile entsprechen, eine zentrale Bedeutung zu: *»Es scheint mir wichtig, auch für Selbstständige kollektive Kassen zu erschaffen. Die KSK¹² ist ein gutes Beispiel, da sie widerspiegelt, dass in dem Kulturbereich etwas geleistet wird, was nicht mehr im Einzelnen zuzurechnen ist.«¹³*

Etwa ein Drittel der Befragten sieht in der Einführung eines Existenzgeldes (etwa 770,- Euro + Miete) die geeignetste Antwort auf die Transformationsprozesse und stellt die Forderung in den Kontext einer Neudefinition der Arbeit und ihrer Rolle in der Gesellschaft:

»Man müsste den Arbeitsbegriff weiten. Es sollte mehr geschaut werden, was die Menschen können und das muss anerkannt werden. Ich möchte dahin kommen, dass jeder arbeitet, was er will. Aber es geht immer noch zu krass in die Richtung: Du musst dich auf dem Markt behaupten. Das ist absurd, da es diesen Markt für die meisten Menschen nicht gibt.«¹⁴

Ein ausgeprägtes Misstrauen gegenüber den Marktlogiken ist weit verbreitet:

»Ich halte dieses Konkurrenzprinzip, das sich bis in die kleinsten Teile der Gesellschaft zieht, für fatal, da es Formen der Solidarität zerstört. Und eine Gesellschaft, die lediglich aus konkurrierenden Individuen besteht, ist nicht überlebensfähig. Es wird immer schwerer, soziale Bindungen zu erhalten, sogar die Kleinfamilie geht vor die Hunde. Wenn das A und O ist, am Markt bestehen zu bleiben und alles andere, wie soziale Kontakte, muss nebenher organisiert werden, von 23:00 bis 1:00 nachts... Das kann nicht funktionieren.«¹⁵

Alle lehnen Konkurrenzlogiken im eigenen Arbeitsumfeld ab und viele knüpfen bewusst solidarische Beziehungen:

»In dem Kreis, in dem ich mich aufhalte, gibt es keine Konkurrenz, man gibt sich gegenseitig Tipps, sogar auf Bewerbungsmöglichkeiten wird hingewiesen. Wir sind uns alle bewusst, dass wir strukturell in einer beschissenen Situation sind und nicht persönlich. Es wäre fatal, das nur noch auf einer individuellen Ebene mittels Konkurrenz zu bewältigen. Das ist das vom System Erwünschte und das sollte man durchbrechen.«¹⁶

Kooperation spielt für den Großteil der Befragten eine zentrale Rolle. Das gilt auch für die eigene Fortbildung, die die meisten als lebenslangen Prozess begreifen, der auf Kollektivität und Gegenseitigkeit beruhen sollte.

Den radikalen Transformationsprozessen wird versucht, Aufbau und Konsolidierung informeller solidarischer Netzwerke entgegenzusetzen, bei denen der Austausch von Dienstleistungen nicht monetär erfolgt, sondern auf Gegenseitigkeit beruht. Bezüglich der Arbeit tendieren viele dahin, kollektive Gegenstrategien in die Wege zu leiten, anstatt sich den eliminatorischen Marktlogiken zu ergeben. Mehr als ein Drittel der Befragten legt einen Schwerpunkt darauf, die eigenen Kooperationsnetze zu stärken. In einigen Fällen – sowohl im hoch wie auch im niedrig qualifizierten Bereich – werden diese Netzwerke auch in Form von Mikrounternehmen formalisiert, jedoch immer in kollektiver und nicht-hierarchischer Form. Die horizontalen Unternehmensformen werden aus Überzeugung gewählt. Zwei der Interviewten waren vorher in Familienbetrieben als traditionelle Unternehmer tätig (als Leiter einer Fabrik mit 400 Beschäftigten und in einem mittleren Handwerksbetrieb) und haben zu Gunsten einer individuellen selbstständigen Tätigkeit verzichtet. Ein weiterer hat Erfahrungen als Kleinunternehmer:

»Mir hat die Situation als Arbeitgeber nicht geschmeckt. Da muss man plötzlich Verantwortung für andere übernehmen und das kann ich und will ich nicht so richtig. Ich bin Selbstständiger mit Fleisch und Blut und ich will für mich sorgen und auf mich aufpassen und meine Sachen machen. Ich kann mir ehrlich gesagt auch nicht mehr vorstellen, Leute anzustellen. Wohingegen ich mir sehr gut vorstellen kann, mit anderen Freien zusammenzuarbeiten. Das ist meiner Meinung nach eine ideale Arbeitsform.«¹⁷

Insgesamt sieht der Großteil der Interviewten in der selbstständigen Arbeit tendenziell einen Akt der Befreiung. Doch auch wenn die »Befreiung« in vielen Fällen auf Grund der ökonomischen und sozialen Umstände unvollendet bleibt, sind die meisten nicht bereit, ihre selbstständige Tätigkeit gegen eine abhängige Beschäftigung zu tauschen. Eine Verbesserung ihrer Situation erwarten sie allerdings nur in Folge ihrer persönlichen Initiative. Es widerstrebt ihnen jedoch, zu viel zu delegieren. Die tiefgehende Motivation zur Selbstorganisation, Eigenvertretung, jedenfalls der Eigenübernahme jener Aufgaben, die zuvor ihre »quasi-natürliche« Delegation an die traditionellen Strukturen der Interessenvertretung fanden, sollte nicht verwundern, stellen doch Selbstverwertung und die Fähigkeit, Lebenserfahrungen mit Arbeitsaktivitäten zu kombinieren, die bedeutendsten Kriterien für die Ausrichtung ihrer Verhaltensweisen und einer wachsenden Anzahl von Subjekten dar. So verspüren die Befragten zwar die Notwendigkeit einer Organisation, eine geeignete Organisationsform ist aber nur vereinzelt und kaum ausgeprägt erkennbar.

Anmerkungen

- 1 Vgl. auch Saskia Sassen (1996). Yann Moulier Boutang war ebenso wie der weiter unten zitierte Marco Revelli im wissenschaftlichen Beirat des Forschungsprojekts.
- 2 Die 30 Interviewten waren zwischen Anfang 20 bis 60 Jahre alt, mehr als ein Drittel Frauen, etwa ein Sechstel MigrantInnen. Ca. 60% sind hoch qualifiziert und arbeiten in entsprechenden Jobs, etwa ein Viertel hat niedrige Qualifikation und Beschäftigung. Bei den übrigen ist die Qualifikation schwer definierbar: einige z.B. sind hoch qualifiziert, üben aber gleichzeitig hoch qualifizierte und gar nicht oder niedrig qualifizierte Tätigkeiten aus. Die InterviewpartnerInnen wurden entlang der folgenden Typologie ausgewählt: FreiberuflerInnen (Berufe mit Verbänden oder Genossenschaften); hochqualifizierte Selbstständige (ohne Berufsverband); EinzelhändlerInnen und HandwerkerInnen (mit höchstens 1-2 Beschäftigten); Selbstständige mit niedriger oder keiner Qualifikation.
- 3 Bezüglich der »Qualität der Arbeit« fand eine Reinterpretation der folgenden Kategorien des italienischen Soziologen Luciano Gallino statt: a) ergonomische Dimension; b) Dimension der Komplexität; c) Dimension der Autonomie; d) Dimension der Kontrolle (ursprünglich als kollektive verstanden).
- 4 Günther K., 44 Jahre, Informatiker, Jahresnettoeinkommen 50-100.000 DM.
- 5 Stefan W., 35 Jahre, Kleinhandwerker, Jahresnettoeinkommen 35.000 DM.
- 6 Rebekka H., 32 Jahre, Dozentin und Journalistin, Jahresnettoeinkommen 25.000 DM.
- 7 Walter Z., 38 Jahre, Journalist, Seminarorganisation und -begleitung, Jahresnettoeinkommen 35.000 DM.
- 8 Rebekka H., 32 Jahre, Dozentin und Journalistin, Jahresnettoeinkommen 25.000 DM.
- 9 Stefan W., 35 Jahre, Kleinhandwerker, Jahresnettoeinkommen 35.000 DM.
- 10 Michael S., 35 Jahre, Sozialforscher und Dozent, Jahresnettoeinkommen 20.000 DM.
- 11 Walter Z., 38 Jahre, Journalist, Seminarorganisation und -begleitung, Jahresnettoeinkommen 35.000 DM.
- 12 Künstlersozialkasse, Krankenkasse und Rentenversicherung für freiberufliche KünstlerInnen, JournalistInnen, MusikerInnen usw. Die Beiträge setzten sich bis 2000 wie folgt zusammen: 25% pau-

- schalisiert von den Unternehmen des Sektors über einen Topf, 25% vom Staat und 50% vom Versicherungsnehmer.
- 13 Thomas G., 43 Jahre, Computergrafiker, Jahresnettoeinkommen 20.000 DM.
- 14 Silvia M., 32 Jahre, Beraterin für Berufsplanung, Jahresnettoeinkommen 15.000 DM.
- 15 Michael S., 35 Jahre, Sozialforscher und Dozent, Jahresnettoeinkommen 20.000 DM.
- 16 Michael S., 35 Jahre, Sozialforscher und Dozent, Jahresnettoeinkommen 20.000 DM.
- 17 Günther K., 44 Jahre, Informatiker, Jahresnettoeinkommen 50-100.000 DM.

Literatur

- AASTER: Moriana: Il punto di vista degli attori locali su trasformazioni della composizione sociale e e nuovi lavori in sette città europee. www.aaster.it
- Azzellini, Dario (1999): Berlino. Rapporto sugli attori locali. In: Bericht der Phase 1 des Forschungsprojektes Moriana des Mailänder Sozialforschungsinstituts AASTER. Mailand.
- Azzellini, Dario (2000): Berlins New Economy. Blühende Landschaften? In: *Andere Zeiten* Nr. 1. Berlin. S. 30-39.
- Azzellini, Dario (2001): Berlino. Rapporto sui lavoratori indipendenti. In: AASTER: Progetto Moriana. Rapporto di ricerca sui lavoratori indipendenti nelle aree metropolitane di Berlino, Parigi e Valencia. Mailand. S. 8-86
- Azzellini, Dario (2001): Lohnarbeit macht glücklich? Selbstständige sind Kapitalisten? In: *Arranca* Nr. 21. Berlin. S.26-31.
- Bierter, Willy / von Winterfeld, Uta (Hg.) (1998): *Zukunft der Arbeit – welcher Arbeit?* Basel.
- Bonomi, Aldo (1998): Der molekulare Kapitalismus. In: *Arranca* Nr. 16. Berlin. S. 20-25.
- Boutang, Yann Moulier (1998): Vorwort. In: Negri, Toni; Lazzarato, Maurizio und Virno, Paolo (1998): *Umherschweifende Produzenten*. Berlin. S.5-22.
- Boutang, Yann Moulier (2000): Seminar in Paris am 19.5.2000.
- Dombois, Rainer (2000): Auf dem Wege zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? – Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit, <http://www.zwe.uni-bremen.de/data/ap36.html>, Web-Seite der Universität Bremen – ZWE »Arbeit und Region«.
- Gallino, Luciano (1999): *Culture del lavoro e lavoro decente*. Manuskript. 11 S.
- Giarini, Orio / Liedke, Patrick M. (1998): *Wie wir arbeiten werden*. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg.
- Gleißmann, Wilfried / Peters, Klaus (2001): *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*. Hamburg.
- Goldthorpe, John H. / Robert Erikson (1993): *The Constant Flux*. Oxford University Press.
- Hüttner, Bernd: *Die Linke und die (Zukunft der) Arbeit, Text für die Rosa Luxemburg Initiative Bremen*, <http://www.rosaluxemburgstiftung.de/>
- Krätke, Stefan / Borst, Renate (2000): *Berlin. Metropole zwischen Boom und Krise*. Opladen. Berlin.
- Lemke, Thomas / Krasmann, Susanne / Brückling, Ulrich (2000): *Gouvernementalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien*. In: Dieselben (Hg.). *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt/M. S. 7-40.
- Lohmann, H. / Luber, S. / Müller, W. / Barbieri, P. (2000): *Male Self-employment in Four European Countries. The Relevance of Education and Experience Across Industries*. In: *International Journal of Sociology*, Vol. 30, Nr. 3, S. 5-44.
- Negri, Toni / Lazzarato, Maurizio / Virno, Paolo (1998): *Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion*. Berlin.
- Notz, Gisela (1999a): *Die neuen Freiwilligen. Das Ehrenamt – Eine Antwort auf die Krise*. Neu-Ulm (2. aktual. Auflage).
- Notz, Gisela (1999b): *Existenzgründungen von Frauen. Zwischen Freiwilligkeit und stummem Zwang*. In: *Sozialistische Zeitung (SoZ)* Nr. 25. Köln. S.7.
- Pongratz, Hans J./ Voß, Günter G. (1998): *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 50, H. 1. S. 131-158

- Pongratz, Hans J. / Voß, Günter G. (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner (Hg.). *Begrenzte Entgrenzung: Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin. S. 225 – 247.
- Revelli, Marco (1997): Die postfordistische Fabrik wird zu einer totalen Institution. Interview. In: *Arranca* Nr. 12 und Nr. 13. S. 62-65 u. S. 40-41.
- Revelli, Marco (1999): *Die gesellschaftliche Linke. Jenseits der Zivilisation der Arbeit*. Münster.
- Sassen, Saskia (1996): *Metropolen des Weltmarkts*. Frankfurt a. M.
- Seibert, Thomas (1999): Zwischen Unterwerfung und Autonomie. Ideologie und Realität der neuen Selbstständigkeit. In: *ak* Nr. 430.
- Wagner, Alexandra (2000): Krise des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung. In: *Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik*. Hg. Claus Schäfer. Hamburg. S. 200-246.
- Wright, Erik Olin (1979): *Class, Crisis and the State*. London.



Gute politische Praxis braucht eine kritische Theorie

*Fraktion sozialdemokratischer
GewerkschafterInnen der
MitarbeiterInnen der AK-Wien*