

Das Erleben überlanger Arbeitszeiten durch Solo-Selbstständige als Ergebnis eines erwerbszentrierten Deutungssystems und neoliberaler Gouvernamentalität

Johanna Muckenhuber

Einleitung/ Forschungsgegenstand

»Selbstständige arbeiten länger, aber ist das ein Problem?«¹

Solo-Selbstständige, Freie DienstnehmerInnen und damit in erster Linie so genannte »Neue Selbstständige« arbeiten laut einer von mir durchgeführten deskriptiven Analyse der im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus 2005 angegebenen Arbeitszeiten länger als alle anderen Beschäftigten. Während Angestellte, ArbeiterInnen, Vertragsbedienstete und BeamtInnen im Mittel 37 Stunden pro Woche arbeiten, liegen die mittleren Arbeitszeiten von Selbstständigen ohne Angestellte bei 48 Stunden pro Woche.²

Arbeitsbedingungen und damit auch Arbeitszeiten von ArbeiterInnen und Angestellten werden auf unterschiedlichen Bühnen gesellschaftlicher Auseinandersetzung verhandelt. In Österreich finden diese Verhandlungen in erster Linie im Rahmen der Sozialpartnerschaft zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen statt. Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten sind somit Gegenstand öffentlicher Debatten und Aushandlungsprozesse. Im Gegensatz dazu gibt es kaum Debatten über Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen im Allgemeinen von Selbstständigen. Selbstständige können und müssen sich ihre Arbeitszeiten selbst einteilen.

Gleichzeitig zeigen aber sowohl die Analyse der von mir durchgeführten ethnographischen Interviews als auch die Ergebnisse einer Studie von Paula Protsch zu Arbeitszufriedenheit mit den Daten des Eurobarometer 2001 (vgl. Protsch 2006), dass für viele Solo- und Mikroselbstständige ihre Arbeitszeiten ein Problem darstellen. Für das Problem dieser Diskrepanz zwischen gewünschten und realen Arbeitszeiten bestehen jedoch nur sehr wenige Unterstützungsangebote von Interessensvertretungen.

Selbstständige gelten als selbst verantwortlich für die Wahrung ihrer Interessen. Dies ist jedoch nur für klassische Selbstständige gut möglich. Solo-Selbstständige und Freie DienstnehmerInnen sind sehr oft abhängig von nur wenigen AuftraggeberInnen und verdienen auch im Vergleich zu den klassischen Selbstständigen oft relativ wenig. Neben der großen Auftrags-Unsicherheit, unter der Solo-Selbstständige ohne besondere finanzielle Rücklagen besonders zu leiden haben, macht sie diese Abhängigkeit auch zu einem, wenn auch teilweise privilegierten, Teil des Prekariats. Zu dieser Einschätzung der Situation Solo-Selbstständiger kommt auch Siegrid Betzelt in der DFG-Studie zu AlleindienstleisterInnen als flexible WissensarbeiterInnen zwischen Privileg und Prekariat (vgl. Betzelt 2006).

Trotz dieser Entlastung der Selbständigen von Verantwortung ist es den Aufwand wert, neben den Gründen und direkten Zwängen, die zu langen Arbeitszeiten führen, auch zu untersuchen, wie diese Arbeitszeiten erlebt werden und welche gesellschaftlichen Mechanismen dazu führen, dass überlange Arbeitszeiten durchaus ambivalent erlebt zu werden scheinen.

Wie das einleitende Interviewzitat nahe legt, erleben nicht alle Solo-Selbständigen ihre Arbeitszeiten gleich. Diese Unterschiedlichkeit ist sicher einerseits in individuellen soziodemographischen Faktoren wie der Familiensituation, dem Alter, dem Geschlecht und in Persönlichkeitsstrukturen begründet, sowie dem Arbeitsinhalt, andererseits bilden aber auch Konstruktionen von »Idealbildern« über Selbstständige einen Bestandteil der Gründe für das unterschiedliche Erleben langer Arbeitszeiten. Von der Gesellschaft werden Leitbilder entwickelt, die Eingang in die Identitätskonstruktionen der Betroffenen finden, aber auch, so die These, Ursache für fehlende Positionen verschiedener gesellschaftlicher Organisationen, wie zum Beispiel der ArbeiterInnenkammer, der Gewerkschaft aber auch der Wirtschaftskammer zu Arbeitszeiten Selbständiger sind.

In diesem Artikel wird nach einer kurzen einleitenden Darstellung relevanter Literatur zur Problematik der Lebensführung bei Selbständigen und damit zu ihrem Umgang mit Arbeitszeiten der Frage nach Idealbildern und deren Einfluss auf das Erleben der Arbeitszeiten unter Bezug auf folgende theoretische Konzepte und empirische Ergebnisse nachgegangen.

So wird in Anlehnung an Foucaults Konzept der Herrschaft durch Subjektivierung die Beschreibung von Bröckling über das unternehmerische Selbst als spezielle Subjektivierungsform diskutiert, welches postuliert, dass diskursiv entwickelte subtile Zwänge auf die Individuen wirken. Das unternehmerische Selbst stellt ein Idealbild dar, welchem die Menschen zu entsprechen versuchen.

Mit der Theorie von Boltanski und Chiapello wird eine andere Annäherung an das Phänomen der Idealbilder dargelegt. Die AutorInnen werden mit ihrem Konzept der Rechtfertigungsordnungen zitiert. Dieses Konzept baut darauf auf, dass gesellschaftlich verhandelt wird, was etwas wert ist und was als gut und richtig empfunden wird. Diese Vergabe von Wertigkeiten basiert auf unterschiedlichen Äquivalenzmaßen, wie Effizienz oder Familiensinn. Die AutorInnen stellen fest, dass diese beiden Äquivalenzmaße neben anderen an Bedeutung verlieren, während Aktivität als Wert an sich immer mehr an Bedeutung gewinnt und damit handlungsanleitend für immer mehr Menschen wird.

Als sozial-psychologische Erklärung kann schließlich eine intersubjektive Perspektive der Anerkennung erklären, dass Menschen sich herrschenden Idealbildern des Selbst unterwerfen um anerkannt zu werden, was als zentrales Element gelungener Selbstverwirklichung angesehen wird.

Im Anschluss an diese Theorien der Anerkennung wird mit der Studie von Arlie Russel Hochschild dargestellt, wie die Konzentration gesellschaftlicher Anerkennung auf die Erwerbssphäre wesentlich dazu beitragen kann, dass Menschen »freiwillig« länger als unbedingt notwendig in der Arbeit bleiben.

Studien zur Lebensführung bei Selbständigen

In Studien zur Lebensführung bei Selbständigen wird betont, dass die Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben individuell als herausfordernd und oft nur schwer be-

wältigbar erlebt wird (vgl. Egbringhoff 2005, 2007). Die Organisation der Arbeitszeit wird in den meisten Studien als relevante Kategorie herausgearbeitet, wobei der Fokus im Allgemeinen nicht auf der Anzahl der Arbeitsstunden, sondern auf den Möglichkeiten und Fähigkeiten zur Trennung von Erwerbs- und Privatzeit (vgl. Egbringhoff 2007, 187) und auf der Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf (vgl. Gill 2006) liegt. Rosalind Gill beschreibt dazu, dass viele Selbstständige Phasen mit unterschiedlicher Arbeitsbelastung erleben, da sie »never say no to a job, which could lead to intense periods of working, followed by very little work for long periods« (Gill 2006, 6). Sergio Bologna stellt in seinem Buch über »Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbstständigkeit« (2006) zum Thema der Wahrnehmung der Zeit einerseits eine Intensivierung der Arbeitszeit fest, andererseits aber auch die Entwicklung eines neuen psychosozialen Habitus, der aufbaut auf der Unmöglichkeit der Planbarkeit der Zukunft und der, wie auch bei Gill beschrieben, dazu führt, dass jedes Arbeitsangebot angenommen wird (vgl. Bologna 2006, 18ff.).

Diese Studien liefern Anhaltspunkte für eine weitere Auseinandersetzung mit dem Phänomen überlanger Arbeitszeiten bei Solo-Selbständigen wie auch bei Freien DienstnehmerInnen.

Im Folgenden werden nun einige theoretische Erklärungsansätze für Gründe und den unterschiedlichen Umgang der Personen mit überlangen Arbeitszeiten diskutiert.

Herrschaft durch Subjektivierung

Die Situation einer vorherrschenden Logik des Marktes³, die dazu führt, dass sich die Subjekte einer unerreichbaren Idealsituation gegenübersehen, wird von Ulrich Bröckling in seinem Buch über das unternehmerische Selbst (2007) als spezielle Subjektivierungsform in einer neoliberal geprägten Gesellschaft beschrieben.

Bröckling bezieht sich in seiner Arbeit stark auf den von Michel Foucault geprägten Begriff der Gouvernementalität. Das Konzept der Gouvernementalität beschreibt unter anderem, dass der Markt zum organisierenden und regulierenden Prinzip des Staates wird. Im Rahmen einer Ökonomisierung des Sozialen erfolge, so Foucault (1976, 37), eine »politische Besetzung des Körpers«. Das bedeutet, dass Arbeitskraft als solche konstituiert werden muss. Zentraler Bestandteil dieser Konstituierung der Arbeitskraft ist seine Unterwerfung unter vorgegebene Schemata von Raum und Zeit. Auf diese Weise wird die Lebenszeit in Arbeitszeit umgewandelt und deren Imperativ unterworfen. Diese Unterwerfung jedoch erfolgt nicht mehr auf dieselbe Art und Weise wie in den vergangenen Jahrhunderten, vielmehr findet durch die Erfindung und Förderung spezieller Herrschafts- und Selbsttechnologien, die an Regierungsziele gekoppelt werden können, eine Verschiebung von formellen zu informellen Formen des Regierens statt. Unter Herrschaftstechniken werden dabei staatliche Interventionen verstanden, die darauf abzielen, das Verhalten der Individuen dahingehend zu bestimmen, dass die Personen Herrschaftszwecken unterworfen werden können.

Technologien des Selbst dagegen funktionieren als viel subtileres Herrschaftsinstrument. Sie zielen darauf ab, »dass sie es Individuen ermöglichen, mit eigenen Mitteln bestimmte Operationen mit ihren Körpern, mit ihren eigenen Seelen, mit ihrer eigenen Lebensführung zu vollziehen, und zwar so, dass sie sich selber transformieren, sich selber modifizieren und einen bestimmten Zustand von Vollkommenheit, Glück, Reinheit, übernatürlicher Kraft erlangen.« (Foucault 1984, 35f.). Die Tech-

nologien des Selbst haben jedoch aus machtanalytischer Perspektive nicht nur den Zweck, die Einzelnen glücklich zu machen. Sie sind vielmehr im Kontext anderer Regierungsformen zu interpretieren und bilden über die Steuerung der Wünsche und Bedürfnisse der Einzelnen einen besonderen Bestandteil des Regierens. Politische Ziele können so mit Hilfe der Technologien des Selbst, also mittels individueller Selbstverwirklichung besonders effizient, billig und ohne besonderen Widerstand zu provozieren, erreicht werden.

Die Machtverhältnisse werden nach Foucaults Thesen über die Beziehungen zwischen Herrschafts- und Selbsttechnologien bestimmt. Individuelle Selbstverwirklichung wird so zur Realisierung politischer Ziele benutzt. Der/die Einzelne wird als aktiveR AgentIn seiner/ihrer selbst interpretiert, der/ die sich einer Marktordnung unterwirft und sich ganz zum/r UnternehmerIn seiner selbst macht (vgl. Bröckling/Krasmann/Lemke 2000, Bröckling 2007).

Mit dem Wandel der Arbeitsverhältnisse haben sich neue Herrschafts- und Selbsttechniken ausgebildet. Die nun viel subtilere Form der Gouvernamentalität wird von Ulrich Bröckling in seinem Buch »Das unternehmerische Selbst« (Bröckling 2007) beschrieben. »Es steht für ein Bündel aus Deutungsschemata, mit denen heute Menschen sich selbst und ihre Existenzweisen verstehen, aus normativen Anforderungen und Rollenangeboten, an denen sie ihr Tun und Lassen orientieren, sowie aus institutionellen Arrangements, Sozial- und Selbsttechnologien, die und mit denen sie ihr Verhalten regulieren sollen.« (Bröckling 2007, S. 7). Ein Kernkonzept des unternehmerischen Selbst ist, unter Bezug auf Althusser, dass »die Ideologie die Individuen als Subjekte anruft.« (vgl. Althusser 1969, 19). Bröckling entwickelt diese These unter Einbezug der Foucaultschen Theorie der Gouvernamentalität weiter und entwirft Thesen zu einer Soziologie einer speziellen Subjektivierungsform, wobei er betont, nicht die unterworfenen Subjekte, sondern das Regime der Subjektivierung zu untersuchen. »Ein unternehmerisches Selbst ist man nicht, man soll es werden.« (vgl. Bröckling 2007, 47). Bröckling beschreibt in seinem Buch das Phänomen, dass an den Einzelnen ständig Anforderungen gestellt werden, denen er niemals genügen kann. Das Subjekt bleibt ständig in Verzug, versucht zu genügen, was ihm aber nicht gelingen kann. Bröckling beschreibt dies als die gesellschaftliche Produktion einer ständigen strukturellen Überforderung. Diese ist im Sinne einer als Regierung der Subjekte gebrauchten Technologie des Selbst gewollt, erzeugt jedoch eine »fortwährende Anspannung, die den Einzelnen niemals zur Ruhe kommen lässt, weil er jeden Fortschritt in der einen Richtung durch entsprechende Anstrengungen in der Gegenrichtung ausgleichen muss« (Bröckling 2007, 71). Bröckling beruft sich in seiner Diagnose auf die Analyse von Managementliteratur und von Erfolgsratgebern, die von ihren LeserInnen einfordern zugleich rational wie charismatisch zu sein, Aufgaben zugleich perfektionistisch genau und kreativ voller neuer Ideen zu bewältigen: »Selbstdisziplinierung und Selbstenthusiasmierung laufen [auf diese Weise] parallel.« (Bröckling 2007, 71).

Angewandt auf die Anforderungen von Beruf und anderen Lebensbereichen würde dies bedeuten, dass die Subjekte sowohl in ihrer Eigenschaft als Selbstständige als auch in ihrer Eigenschaft als Väter, Mütter, FreundInnen glauben, hundert Prozent geben zu müssen. Auf Dauer ist es jedoch unmöglich, in jedem Lebensbereich alles zu geben und dabei glücklich zu sein. Alain Ehrenberg beschreibt dazu in seinem Buch »Das erschöpfte Selbst« (Ehrenberg 2004) die Situation, dass immer mehr Men-

schen dem Druck der Perfektion in allen Lebensbereichen nicht mehr gewachsen sind, und so, um ihren Alltag trotz Erschöpfungszuständen und Depression weiter bewältigen zu können, immer mehr auf Antidepressiva und »Glückspillen« aller Art zurückgreifen. Auf Basis der Gouvernamentalitätstheorien können überlange Arbeitszeiten als Ergebnis eines perfekten Zusammenspiels aus Herrschaftstechnologien und Technologien des Selbst interpretiert werden, da die betroffenen Individuen nicht nur im Sinne der Ökonomie gute Arbeitskräfte darstellen. Durch ihre langen Arbeitszeiten bleibt ihnen auch kaum Zeit und Energie für ein kritisches Hinterfragen ihrer Situation, geschweige denn für politisches Engagement. Mit der Einbindung der Menschen in derartige Arbeitsverhältnisse ergibt sich für das System⁴ also eine Situation, in der erstaunlich wenig Kritik laut wird.

Auffällig an der Situation ist, dass durch den Druck am Arbeitsmarkt und durch die starke mediale Verbreitung einer Angst vor Arbeitslosigkeit auch der Eindruck entsteht, jedenfalls mehr als hundert Prozent in der Arbeit geben zu müssen, da sonst der Ausschluss aus dem Status der Erwerbstätigen und somit aus weiten Bereichen der Gesellschaft drohe.⁵ Dieser wird damit jedoch für all jene Personen, die aus unterschiedlichsten Gründen⁶ nicht in der Lage sind, rund um die Uhr zu arbeiten, zu einem noch bedrängenderen Szenario.

Eine Soziologie der kritischen Kapazität

Einen anderen Weg der Beschreibung der Wirkmächtigkeit gesellschaftlicher Idealbilder auf die Handlungen, Empfindungen und Argumentationen der Menschen beschreiben Luc Boltanski und Eve Chiapello (2003) in ihrem Buch über den Neuen Geist des Kapitalismus. Sie analysieren darin Rechtfertigungsordnungen, die Anwesenheit, Netzwerke und Aktivität als Werte beinhalten, die immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Boltanski, Laurent Thevenot (1999) und Chiapello gehen der Frage nach der Existenz und dem Zustandekommen sozialer Ordnung nach. Sie nehmen an, dass soziale Arbeit zur Interpretation von Situationen nötig ist, und sie gehen davon aus, dass eine Pluralität von Kriterien der Situationsbestimmung besteht. In einer Theorie über friedliche Konflikte postulieren die AutorInnen, dass es, um einen Streit zu »gewinnen«, des Verweises auf angeblich allgemeingültige Normen, die dem Allgemeinwohl dienen, so genannter Rechtfertigungsordnungen bedarf.⁷

Die AutorInnen postulieren, dass kapitalistische Praktiken der Rechtfertigung bedürfen. Diese Rechtfertigungen wurden von ihnen untersucht und ein System einer historischen Abfolge von sieben Rechtfertigungsordnungen (Polis) entwickelt. Diese können auch neben einander existieren, es gibt aber in jeder historischen Phase dominierende Rechtfertigungsordnungen. Für den neuen Geist des Kapitalismus postulieren Boltanski und Chiapello, dass sich eine neue Polis entwickelt hätte. Die projektzentrierte Polis zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass sie für einen begrenzten Zeitraum absolutes Engagement und Hingabe verlangt (siehe Boltanski/Chiapello 2003, Boltanski/Thévenot 1999).

Angewandt auf die Erforschung der Gründe für und das Erleben von Vielarbeit bedeutet das, dass angenommen werden kann, dass die dominierende Rechtfertigungsordnung geradezu verlangt, zumindest vor Projektabgaben rund um die Uhr verfügbar zu sein. In dieser Logik wäre es zwar nicht notwendig, ständig so viel zu arbeiten. Aber zu Spitzenzeiten gilt es als legitim, ständige Verfügbarkeit der Arbeitenden zu erwarten und zu verlangen. Da in der projektzentrierten Polis auch das Lebensgefühl

von KünstlerInnen auf alle möglichen anderen Berufe übertragen wird, wird in dieser Rechtfertigungsordnung erwartet, dass Personen nicht nur andauernd verfügbar und zu arbeiten bereit sind, sondern, dass sie das auch gerne machen und wollen.

Für junge Männer als ideale Arbeitende muss die projektzentrierte Polis nicht per se ein Problem darstellen. Zum Problem wird sie für die Personen, die nicht über so viel Flexibilität und frei verfügbare Zeit verfügen. Die oben beschriebenen Anforderungen führen dazu, dass viele Menschen von Aufstiegschancen und teilweise sogar dem gesamten Arbeitsprozess ausgeschlossen werden. Mit besonderer Härte trifft eine solche projektzentrierte Polis Frauen (und auch Männer) mit Betreuungspflichten.

Der Kampf um Anerkennung

Axel Honneth beschreibt als eine Intention seines Werkes »Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte« (Honneth 1994) die Konzeptualisierung eines »intersubjektivitätstheoretischen Personenkonzeptes, innerhalb dessen sich die Möglichkeit einer ungestörten Selbstbeziehung als abhängig von drei Formen der Anerkennung (Liebe, Recht und Wertschätzung) erweist. [...] Als eine Konsequenz [...] zeichnet sich damit die Idee einer kritischen Gesellschaftstheorie ab, in der Prozesse gesellschaftlichen Wandels mit Bezugnahme auf die normativen Ansprüche erklärt werden sollen, die in der Beziehung der wechselseitigen Anerkennung strukturell angelegt sind« (ders., 8). Honneth bezieht sich dabei auf Hegel und Mead, deren theoretische Konzepte er in den Bereichen, in denen sie sich mit Anerkennung auseinandersetzen, darstellt, und die er zueinander in Beziehung setzt.

So beschreibt Honneth unter Verweis auf Mead, dass der menschliche Drang zur Selbstverwirklichung auf »die Bedingung einer besonderen Art von Anerkennung angewiesen ist.« (Honneth 1994, 139).

Zusammengefasst vertritt Honneth in Weiterführung der Meadschen Gedanken also ein Identitätskonzept, welches den Individuen Raum für Selbstverwirklichung lässt, dies jedoch in Abhängigkeit von der Anerkennung durch andere. Damit vollziehen sich beide, gesellschaftliches Leben sowie individuelle Selbstverwirklichung, unter der Voraussetzung reziproker Anerkennung. Honneth entwickelt diese These zu einem Baustein einer Gesellschaftstheorie, indem er postuliert, dass diese reziproke Anerkennung nicht im luftleeren Raum entsteht, sondern in gesellschaftliche Prozesse eingebunden ist. Soziale Gruppen sind in moralisch motivierte Kämpfe involviert, deren Ziel es ist, erweiterten Formen reziproker Anerkennung institutionell und kulturell zur Durchsetzung zu verhelfen. Folge solcherart veränderter Anerkennungsordnungen sind die Herausbildung von Wertegemeinschaften mit unterschiedlichen Zielvorstellungen und längerfristig auch die Veränderung der Gesellschaft. Problematisch wird die Orientierung von Individuen an solchen gemeinsamen Zielvorstellungen einer Wertegemeinschaft, wenn diese zwischen zwei oder mehreren solcher Wertegemeinschaften stehen und sich auseinanderstrebenden Aufgabenstellungen und Erwartungen ausgesetzt sehen.

Anerkennung und Arbeit

In der bisherigen Diskussion wurde der Bogen von Konzepten der Identität hin zu Konzepten der Bedeutung von Anerkennung für eine Gesellschaftstheorie nachgezeichnet. In der nun folgenden Darstellung der Ausführungen von Ralph Siehler zu Anerkennung und Arbeit wird der Bogen der Darstellung wieder zurück von der

Gesellschaft zu den Individuen und im Speziellen zur Bedeutung von Arbeit für individuelle Identitätskonstruktionen gezeichnet.

Sichler betont in seinem Artikel, dass »auch wenn das Ziel einer Arbeitstätigkeit einem externen Zweck verpflichtet ist, [...] das Arbeiten selbst einem internen Zweck [folgt]. [Wobei es ihm (Sichler) darum geht] [...] aufzuzeigen, dass Arbeit immer auf andere bezogen ist und damit soziales Handeln darstellt.« (Sichler 2007, 6ff.). Auch werde bei einer Tätigkeit erst durch die Einbettung in den sozialen oder gesamtgesellschaftlichen Kontext ersichtlich, ob es sich bei der Tätigkeit um Arbeit handelt.

In den von Sichler bis zu diesem Punkt entwickelten Ideen ist schon der Ansatz für den Hauptteil seiner Ideen enthalten. Wenn Arbeit von Individuen durch andere bewertet wird, dann werden durch die Bewertung ihrer Arbeit auch die Individuen selbst bewertet. Sie werden durch diese Bewertung also in ihrer Identität getroffen. Sichler verweist in seiner Arbeit wie Honneth auf Hegel, der die These vertritt, dass »sich die Reproduktion des gesellschaftlichen Lebens nach dem Grundsatz der reziproken Anerkennung vollzieht« (Sichler 2007, 11). Sichler entwickelt Honneths Thesen zur Anerkennung in drei speziellen Aspekten theoretisch weiter, deren bedeutendster die Anwendung der Frage nach Anerkennung auf die Thematik der Arbeit ist. Er bezieht sich hier auf die Dimension der sozialen Wertschätzung⁸, wobei er formuliert, dass Menschen »als arbeitende Subjekte [...] Anerkennung aufgrund ihres individuellen Beitrags zum gesellschaftlichen Leistungsaustausch suchen« (Sichler 2007, 14).

Der zweite Aspekt der theoretischen Weiterentwicklung betrifft die Form der Anerkennung. Hier differenziert Sichler in Bezug auf den generalisierten Anderen bei Mead zwischen zwei Ebenen: der konkreten und der generalisierten Anerkennung. Diesen Ebenen werden je spezifische Interaktionsformen zugeordnet. Im Falle der konkreten Anerkennung unterscheidet Sichler zwischen direkter und indirekter Interaktion mit konkreten Personen. Im Falle der generalisierten Anerkennung ist das Gegenüber ein internalisierter, generalisierter Anderer. Diese Internalisierung kann sich dann zum Beispiel in Form von Stolz über eine professionelle Leistung ausdrücken (vgl. Sichler 2007, 18f.).

Im dritten Bereich der Weiterentwicklung, welcher wieder stärker gesellschaftstheoretisch angelegt ist, greift Sichler, ohne den Luhmannschen Grundannahmen zu folgen, dessen These der funktionalen Differenzierung der Gesellschaft in Teilsysteme auf und leitet daraus mehrere »Formen der Anerkennung in Solidar- und Wertegemeinschaften« ab.⁹ Anerkennung wird in jedem der Teilsysteme aufgrund der Leistung für gesellschaftlich geteilte Werte ausgesprochen. Sie hat für Sichler in diesen Teilsystemen die Funktion eines Integrationsmodus, der gefährdet wird, wenn eine Logik des Marktes überhand nimmt (vgl. Sichler 2007, 16). Die These der Bedeutung verschiedener gesellschaftlicher Subsysteme im Kampf um Anerkennung findet sich, ohne dass der Begriff der Subsysteme verwendet wird, auch in den Thesen zu »Anerkennung und Arbeit« von Holtgrewe et al. (2000, 9-27). Die AutorInnen beschreiben die Problematik, dass Erwerbstätige Anforderungen verschiedener sozialer Sphären ausgesetzt sind, die teilweise unklare und oft gegenläufige Anforderungen an die Subjekte stellen. Da die Subjekte Anerkennung aus Bereichen der Arbeit, der Familie wie auch der Freizeit oder ehrenamtlichen Engagements bekommen möchten, sind sie gefordert, zwischen diesen Sphären Relevanzen zu setzen, aber auch andere Anforderungen auszublenden. Manche Erwartungen können erfüllt werden, andere müssen ausgeblendet werden. »Das Subjekt muss nunmehr entscheiden, welche Anerken-

nung ihm wichtiger ist, und sein Verhalten der jeweiligen Bezugsgruppe und Situation anpassen.« (Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000, 13). Problematisch wird diese Situation dann, wenn jeder Lebensbereich den Anspruch auf höchste Priorität an die Individuen stellt, wie dies bei Selbstständigen¹⁰ mit Familie der Fall sein kann.

Mit dieser Darstellung der Bedeutung verschiedener gesellschaftlicher Subsysteme für die einzelnen handelnden Personen schließt sich der Kreis der dargestellten Theorien und Thesen zu Anerkennung. Anerkennung ist nach den dargestellten Theorien bedeutend für das Subjekt und seine Identitätskonstruktion, aber auch für die Gesellschaft als solche, da in Kämpfen um Anerkennung auch um Macht gekämpft wird. Die Ergebnisse solcher Kämpfe um Anerkennung können, wie von Honneth betont wird, als Kampf um Deutungsmacht interpretiert werden, welche sich wieder auf die Relevanzsetzungen der Subjekte auswirken.

Im Gegensatz zu den klassischen Selbstständigen stellt der Arbeitskontext für viele der heutigen Selbstständigen nicht ihr primäres oder zumindest nicht ihr einziges Relevanzsystem dar.¹¹

Genau das zeigt sich auch in den von mir durchgeführten ethnographischen Interviews. Die Arbeitszeiten werden von den von mir Befragten unterschiedlich erlebt. Dies vor allem in Abhängigkeit davon, ob sie Familie und Kinder haben. Alle jedoch stellen ihre Situation als höchst ambivalent und immer wieder sehr belastend dar. Gleichzeitig beschreibt nur ein Bruchteil meiner InterviewpartnerInnen, dass sie ihre Arbeitszeiten frei bestimmen könnten. Die meisten fühlen sich in unterschiedlichem Ausmaß machtlos, wobei sich diese Machtlosigkeit auch darin ausdrücken kann, dass die Betroffenen meinen, immer wieder an interessanten Projekten zu arbeiten, die sie nicht ablehnen wollen, auch wenn sie nur wenig daran verdienen. »Weil ich neben den Geldprojekten auch was für mich brauche. So Projekte, die mich wirklich interessieren, nach denen ich dann wieder weiß, warum ich das alles tu.«¹² Die verschiedenen hier vorgestellten Theorien über den Kampf um Anerkennung können in Auseinandersetzung mit meinen ersten empirischen Forschungsergebnissen dementsprechend auch als Konflikttheorien gelesen werden, deren Fokus der Kampf ist, den verschiedene gesellschaftliche Gruppen um die Vorherrschaft ihrer Deutungssysteme führen.

Flucht vor dem Zuhause

Dass überlange Arbeitszeiten von vielen Menschen nicht nur als Zwang empfunden werden, sondern auch eine Flucht vor dem Zuhause bedeuten können, wird in der Ethnographie von Arlie Russel Hochschild »Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur noch Arbeit wartet« beschrieben. In der Ethnographie werden der Arbeitsalltag und das familiäre Leben von Personen auf allen Hierarchieebenen einer größeren amerikanischen Firma dargestellt. Interessanterweise findet Hochschild auch Personen mit niedriger Bildung in schlecht bezahlten Positionen, die gerne Überstunden machen und nicht auf ihre langen Arbeitszeiten verzichten würden, da sie in der Arbeit wichtige Sozialkontakte pflegen können und da die Flucht vor dem Zuhause für sie ebenso relevant ist wie für hoch Gebildete.

Mit diesen Ergebnissen werden das Motiv der Selbstverwirklichung, und die Frage der dafür relevanten Lebensbereiche sowie die Bedeutung der Anerkennung¹³ für die Gestaltung des Lebens zwischen Arbeit und Familie als Ursachen überlanger Arbeitszeiten angedeutet. In einer Weiterführung von Hochschilds Überlegungen

nehme ich an, dass die Flucht in die Arbeit und die Relevanz der Lohnarbeit für eine gelungene Selbstverwirklichung auch darin begründet ist, dass in den gesellschaftlich dominierenden Rechtfertigungs- oder Anerkennungsordnungen Erwerbsarbeit im Gegensatz zu Reproduktionsarbeit einen höheren Stellenwert einnimmt.

Conclusio

Wenn Honneth recht hat, dass die moralisch motivierten Kämpfe sozialer Gruppen um die Deutungsmacht dazu führen, dass eine normativ gerichtete Veränderung von Gesellschaften praktisch vonstatten geht, dann sollte sich eine kritische Gegenöffentlichkeit überlegen, welchen Deutungsmustern sie zum Durchbruch verhelfen möchte.

Meiner Meinung nach ist es darum unerlässlich, Gegenutopien und positive Identifikationsmuster als Gegenmodelle zu den vorherrschenden Leistungsidealen zu entwickeln.

Aber auch die Individuen selbst sollten ernst und damit auch in die Pflicht genommen werden sich zu überlegen, was sie eigentlich von ihrem Leben wollen. In welchen Lebensbereichen wollen sie sich verwirklichen? Muss die Selbstverwirklichung auch mit künstlerischem, wissenschaftlichem oder sozial engagiertem Inhalt über die Erwerbsarbeit geschehen? Und ist den Personen eine »Arbeit ohne Chef« als Selbstständige so viel wert, dass sie dadurch andere Formen der Selbstverwirklichung wie ehrenamtliche Tätigkeit, politisches wie kulturelles Engagement, aber auch Familie aufgeben?

Schließlich sind auch gerade diejenigen, immer noch in erster Linie Männer, gefordert zu versuchen weniger zu arbeiten und sich damit denjenigen gegenüber solidarisch zu verhalten, die nicht rund um die Uhr arbeiten können und wollen.

Die Relevanzsysteme der Personen könnten und sollten so von allen möglichen Startpunkten aus dahingehend verändert werden, dass Lebensbereiche außerhalb der Erwerbssphäre an Bedeutung gewinnen.

Damit möchte ich aber nicht den Solo-Selbstständigen, Freien DienstnehmerInnen und anderen die alleinige Verantwortung für ihre Arbeitszeiten zuschreiben. Ich möchte nur, ähnlich wie das Boltanski, Thevenot und Chiapello mit ihrer Soziologie der kritischen Kapazität tun, die Individuen ernst nehmen und sie damit auch auf ein Stück Handlungsspielraum aufmerksam machen.

Gleichzeitig sollte aber auch gesellschaftspolitisch die Frage diskutiert werden, wie sinnvoll es ist, immer mehr Formen der kulturellen und Wissensarbeit aus sicheren Angestelltenverhältnissen in verschiedene Formen der Neuen Selbstständigkeit zu überführen, wenn dies unter anderem dazu führt, dass diese Solo-Selbstständigen und Freien DienstnehmerInnen ihre Arbeitszeiten schlecht kontrollieren können, weniger bezahlt bekommen als ihre KollegInnen und in permanenter Unsicherheit leben. Nachdem ich also zuerst dazu aufgerufen habe, die Individuen mit ihren Handlungsspielräumen ernst zu nehmen, möchte ich hier dazu aufrufen, politisch die Rahmenbedingungen für Solo-Selbstständige dahin gehend zu verändern, dass es für diese möglich wird, nicht mehr als die gesetzlich für alle ArbeitnehmerInnen vorgeschriebenen 38 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Literatur

- Althusser, Louis (1969) Ideologie und ideologische Staatsapparate, aus: http://www.marxistische-bibliothek.de/louis_althusser.pdf
- Betzelt, Sigrid (2006) Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekariat. ZeS-Arbeitspapier Nr. 3/2006 Bremen.
- Boltanski, Luc/ Ève Chiapello (2003) Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz.
- Boltanski, Luc/ Laurent Thévenot (1999) The Sociology of Critical Capacity. In: *European Journal of Social Theory* 2(3), 359-377.
- Bologna, Sergio (2006) Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur Neuen Selbstständigkeit, Wien/Graz.
- Bröckling, Ulrich (2007) Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt am Main.
- Bröckling, Ulrich/ Susanne Krasmann/ Thomas Lemke (Hrsg.) (2000) Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen, Frankfurt am Main.
- Egbrinchoff, Julia (2007) ständig selbst – Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbstständigen, München und Mering.
- Egbrinchoff, Julia (2005) Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von »Arbeit« und »Leben« von Ein-Personen- Selbstständigen. In: Karin Gottschall/ G.Günther Voß (Hrsg.) Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München/Mering.
- Ehrenberg, Alain (2004) Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart, Frankfurt am Main.
- Foucault, Michel (1976) Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses, Frankfurt am Main.
- Foucault, Michel (1984) Von der Freundschaft, Berlin.
- Gill, Rosalind (2006) Technobohemians of the new Cybertariat? New media work in Amsterdam a decade after the Web, Amsterdam.
- Hochschild, Arlie Russel (2002) Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur noch Arbeit wartet. (Original: *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work.* 1997), Opladen.
- Holtgrewe, Ursula/ Stephan Voswinkel/ Gabriele Wagner (Hrsg.) (2000) Anerkennung und Arbeit, Konstanz.
- Honneth, Axel (1994) Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt am Main.
- Morris. (Einleitung von) Mead, George Herbert (1973) Geist, Identität und Gesellschaft, Frankfurt am Main. (Original: 1934. University of Chicago).
- Mead, George Herbert (1973) Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt am Main. (Original: 1934. University of Chicago).
- Protsch, Paula (2006) Lebens- und Arbeitsqualität von Selbstständigen. Objektive Lebens- und Arbeitsbedingungen und subjektives Wohlbefinden einer heterogenen Erwerbsgruppe, Berlin.
- Rose, Nikolas (2000) Der Tod des Sozialen. Eine Neubestimmung der Grenzen des Regierens. In: Ulrich Bröckling/ Susanne Krasmann/ Thomas Lemke (Hrsg.) Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen, Frankfurt am Main.
- Sichler, Ralph (2007) Arbeit und Anerkennung. Zur Frage des psychosozialen Integrationspotentials von Arbeit. Wird erscheinen: 2007 in Rolf Haubl/ Johann Schülein (Hrsg.) Psychoanalyse und Ökonomie, Gießen.

Anmerkungen

- 1 Zitat aus einem ethnographischen Interview mit I:10
- 2 Quelle: Eigene Berechnungen aus den Daten der Arbeitkräfteerhebung des Mikrozensus 2005. Die Tabelle mit den Mittelwerten für die einzelnen Berufsgruppen findet sich im Anhang.
- 3 Diese Logik des Marktes besagt nach Althusser, Foucault und Bröckling, dass die Subjekte

sich als Teil eines Marktes wahrnehmen, auf dem sie sich selbst möglichst gut darstellen müssen. So wird festgestellt, dass es den Subjekten als notwendig erscheine, in allen denkbaren Lebensbereichen zu glänzen.

- 4 In einer stärker akteurszentrierten Theorie könnte der strukturalistische Begriff des Systems in »herrschende Eliten« übersetzt werden. Diese wären in der Honnethschen Terminologie diejenigen Gruppen, die über die größte Deutungsmacht verfügen.
- 5 Diese erlebte Bedrohung der eigenen Existenz wird von Rose als Regierung der Risiken beschrieben. Diese stellen laut dem Autor eine besondere Form der Gouvernamentalität dar (vgl. Rose 2000).
- 6 ... wie Betreuungspflichten, gesundheitlichen Problemen oder schlicht der Auffassung, dass 38 Stunden Arbeit genügen.
- 7 Dieses Konzept hat starke Ähnlichkeit mit den weiter hinten beschriebenen Anerkennungsordnungen bei Axel Honneth.
- 8 Honneth entwickelt in seiner Theorie des Kampfes um Anerkennung eine Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse, bei der er zwischen drei Anerkennungsweisen unterscheidet: emotionaler Anerkennung, kognitiver Anerkennung und sozialer Wertschätzung. Jeder dieser drei Anerkennungsweisen werden eine Persönlichkeitsdimension, eine Anerkennungsform, ein Entwicklungspotenzial, eine Form der praktischen Selbstbeziehung, eine Missachtungsform sowie eine bedrohte Persönlichkeitskomponente zugeordnet (vgl. Honneth 1994, 211).
- 9 Auch in diesem Aspekt liegt der Vergleich mit Boltanskis und Chiapellos (2006) Thesen zum Neuen Geist des Kapitalismus nahe. Wo Sichler von einer funktionalen Differenzierung der Gesellschaft in verschiedene Teilsysteme schreibt, für die spezifische Werte als Basis der Aussprechung von Anerkennung gelten, beschreiben Boltanski und Chiapello parallel existierende Polisformen mit ihren spezifischen Äquivalenzordnungen, die als Basis der gegenseitigen Bewertung der Subjekte dienen. Ein Unterschied zwischen den beiden Theorien lässt sich damit wohl am ehesten darin sehen, dass Boltanski und Chiapello nicht von Anerkennung schreiben und Sichler in Anlehnung an Honneth nicht definiert, was nun der Inhalt der jeweiligen Wertsysteme ist.
- 10 In erster Linie bei selbstständigen Frauen.
- 11 Diese Aussage bezieht sich auf die Ergebnisse der Analyse von 23 durchgeführten ethnographischen Interviews.
- 12 Zitat aus einem ethnographischen Interview mit I: 22.
- 13 ... und die Frage nach den Lebensbereichen, in denen die Individuen Anerkennung bekommen können.

Anhang

**Tabelle 1: Mittelwerte der Arbeitszeiten nach beruflicher Stellung.
Daten aus der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus 2005.**

Berufliche Stellung	Mittlere normale Arbeitszeit
Angestellte(r)	37,03
Arbeiter(in)	37,73
Beamter(-in)	41,83
Vertragsbedienstete(r)	36,40
Freie(r) Dienstnehmer(in)	19,66
Selbständig ohne Arbeitnehmer(innen)	48,20
Selbständig mit Arbeitnehmer(innen)	56,01
Mithelfende(r) Familienangehörige(r)	37,18