



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Praktiken von Ein-Personen-Unternehmen (EPU)“

Verfasserin

Sylvia Gaiswinkler (BA)

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt: Soziologie

Betreuerin / Betreuer: Univ.Doz.Dr.Dipl.Soz Beate Littig

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
Teil I	
2. Hinführung zum Untersuchungsgegenstand	
2.1. Positionierung innerhalb der Forschungslandschaft, Forschungsziel	11
2.2. Theoretische Einbettung	13
2.3. Methodologie: Theoretische <i>Sehinstrumente</i> und Methoden.....	14
2.3.1. <i>Theoretische Sehinstrumente</i>	14
2.3.2. <i>Methoden</i>	16
2.3.3. <i>Ethnografische Ergebnisdarstellung</i>	16
2.3.4. <i>Interviews und Shadowing</i>	16
Teil II	
3. Einleitung zur ethnographischen Ergebnisdarstellung	
3.1. Biografische Profile der drei EPU-AkteurInnen	23
3.1.1. <i>Profil Nora</i>	23
3.1.2. <i>Profil Mara</i>	24
3.1.3. <i>Profil Leo</i>	25
3.2. Shadowing-Material von Nora und Mara	26
3.2.1. <i>Shadowing Nora</i>	26
3.2.2. <i>Shadowing Mara</i>	31
4. Ergebnisse I. Arbeitspraktiken	
4.1. Einleitung.....	34
4.2. Tätigkeiten und Werkzeuge in Arbeitspraktiken.....	37
4.2.1. <i>Tätigkeiten</i>	37
4.2.2. <i>Werkzeuge</i>	41
4.2.3. <i>Netzwerke in Arbeitspraktiken</i>	41
4.2.4. <i>Distinktion in Arbeitspraktiken</i>	44
4.2.5. <i>Anerkennung in Arbeitspraktiken</i>	47

5.	Ergebnisse II. ArbeitskraftunternehmerInnen	
5.1.	Einleitung	50
5.2.	Theoretisches Konzept der ArbeitskraftunternehmerInnen	50
5.3.	Selbstökonomisierung.....	53
5.3.1.	<i>Selbstökonomisierung bei Mara</i>	53
5.3.2.	<i>Selbstökonomisierung bei Nora</i>	55
5.4.	Selbstkontrolle	56
5.4.1.	<i>Selbstkontrolle bei Nora</i>	56
5.4.2.	<i>Selbstkontrolle bei Leo</i>	59
5.4.3.	<i>Selbstkontrolle bei Mara</i>	60
5.5.	Selbstrationalisierung	65
5.5.1.	<i>Selbstrationalisierung bei Nora</i>	65
5.5.2.	<i>Selbstrationalisierung bei Mara und Leo</i>	69
6.	Ergebnisse III. Work-Life-Balance	
6.1.	Einleitung	72
6.2.	Definitionen zur Work-Life-Balance.....	72
6.3.	Theoretisches <i>Sehinstrument</i> zur Work-Life-Balance-Analyse	74
6.4.	Grenzverläufe zwischen Arbeit und Leben bei Leo, Nora und Mara	75
6.4.1.	<i>Arbeit ist Leben bei Mara</i>	77
6.4.2.	<i>Der Privat-Versuch bei Nora</i>	81
6.4.3.	<i>Kopierte Normalarbeit und Familie bei Leo</i>	83
6.5.	Räumliche Grenze von Arbeit und Leben durch Büro und Wohnraum.....	86
6.5.1.	<i>Trennung von Büro und Privatraum bei Leo</i>	88
6.5.2.	<i>Trennung von Büro und Privatraum bei Nora</i>	89
6.5.3.	<i>Trennung von Büro und Privatraum bei Mara</i>	91
7.	Ausblendungen	
7.1.	Krankheit/Gesundheit.....	96
7.2.	Urlaub.....	96
7.3.	Kind(er).....	98
7.4.	Partnerschaft, Lebensgemeinschaft, Familie	99
7.5.	Pensions- und Altersversorgung	101
7.6.	Einkommenssicherheit.....	101
8.	Schluss.....	104

Literaturverzeichnis.....	107
Online Quellen	109
Anhang A: Abstract Deutsch.....	111
Anhang B: Abstract Englisch.....	112
Anhang C: Lebenslauf.....	113

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eckdaten zu Ein-Personen-Unternehmen lt. WKO Fact-Sheet 2011.....	11
Abbildung 2: Sitzordnung im Restaurant, Shadowing Nora	27
Abbildung 3: Ausrichtung der Beteiligten im Restaurantgespräch, Shadowing Nora	27
Abbildung 4: Sitzordnung der Nachbesprechung im Aufenthaltsraum, Shadowing Nora	28
Abbildung 5: Desksharing-Büro, Shadowing Nora.....	29
Abbildung 6 und 7: Schreibtischordnung I und II, Shadowing Nora	30
Abbildung 8: Arbeitsplatz von Mara, Shadowing Mara	32
Abbildung 9: (Papier)-Kalender von Mara	64
Abbildung 10: (Outlook)-Kalender von Nora	66
Abbildung 11: Büro von Leo.....	88

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 (Eigene Darstellung): Arbeitspraktiken von Leo, Mara und Nora	35
Tabelle 2 (Eigene Tabelle): Häufigkeiten der Erwähnungen von Krankheit, Gesundheit, Urlaub, Kind(ern), Partnerschaften, Familie, Altersversorgung, Einkommenssicherheit.....	95

1. Einleitung

Lässt sich unter einem Schlagwort wie *Entgrenzungen von Arbeit und Leben* etwas vorstellen? Diese Arbeit ermöglicht das Verstehen darüber, wie das, seit etwa 15 Jahren¹, wissenschaftlich und mittlerweile auch gesamtgesellschaftlich diskutierte Phänomen entgrenzter Arbeits- und Lebensformen ent-abstrahiert erscheint. Ich gehe unter einer praxeologischen Perspektive anhand von Ein-Personen-Unternehmen (EPU) exemplarisch der Frage nach, wie sich die Grenzen zwischen Arbeit und Leben verflüssigen, auflösen und/oder wie sie ineinander übergehen. Der praxeologische Blick bedeutet die *Hinwendung auf das tatsächliche Geschehen*, den beobachtbaren Vollzug (Schmidt 2012: 156). Ich zeige mithilfe ethnographischer Schreibarbeit anhand dreier AkteurInnen, was bei der Entgrenzung von Lebens- und Arbeitsformen in verschiedenen Situationen tatsächlich geschieht und wie genau es geschieht. Gerade Ein-Personen-Unternehmen können als fast laborartiges Feld betrachtet werden, in dem sich entgrenzte Arbeitsformen manifestieren. Sie sind jene AkteurInnen innerhalb der Gesellschaft, die weder ArbeitnehmerInnen noch Organisation sind, die nicht in Institutionen oder Betriebe eingebunden sind. Sie stehen in einem Selbstverhältnis, über das sie ihre Arbeit und ihr Leben ohne äußerlich vorgegebene Grenzen organisieren müssen. *Wie* und *was* organisieren sie, *wie* und *was* tun sie eigentlich und in welchen Aktivitäten lässt sich ihr Umgang mit Entgrenzungen feststellen; das sind die leitenden Fragen zu dieser Forschungsarbeit. Zur Beantwortung richte ich verschiedene theoretische Perspektiven auf den Untersuchungsgegenstand. Das Theorie-Grundgerüst ist die Praxistheorie, die *theoretische Arbeit selbst als ein Ensemble von Praktiken begreift* (Schmidt 2012: 13) und in der die kleinste soziale Einheit eine soziale Praktik ist (Reckwitz 2003). Auf der Suche nach dem, was sie tun und wie sie tun, betrachte ich ihre Arbeitspraktiken mithilfe verschiedener *theoretischer Sehinstrumente* (Schmidt 2012: 31) und finde Themen wie Netzwerkaktivitäten wie sie Boltanski/Chiapello (2006) beschreiben, Anerkennungsfragen die mit Honneth (1994) erklärbar werden, Distinktion wie sie Bourdieu (1985) definiert. Während der Forschungsarbeit war die erste Analyseperspektive jene des theoretischen Konzeptes der ArbeitskraftunternehmerInnen (Pongratz/Voß 2004), das bereits die Entgrenzungsfragen impliziert. Mit dem Konzept analysiere ich, wie und wo bei den drei AkteurInnen Selbstkontrolle, Selbstoptimierung und Selbstrationalisierung auffindbar sind. Die wohl auch in der Analyse grenzenloseste und damit herausforderndste Perspektive ist die Betrachtung der Work-Life-Balance der drei

¹ Eichmann, Hubert (2010): Erwerbszentrierte Lebensführung in der Wiener Kreativwirtschaft zwischen Kunstschaffenden und Dienstleistung. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 35(2010)2: 72 – 88, Seite 73.

AkteurInnen. Die Befunde zeigen, wie verschwommen und unklar sich Praktiken zur Balance ausmachen; und auch wie unterschiedlich sie bei den drei AkteurInnen ausfallen. Damit Fragen nach einem *Wie* und *Was* beantwortet werden können, war auch methodologisch ein praxeologischer Forschungszugang Voraussetzung. Als Erhebungsmethoden kamen Interviews und die Beobachtungsform Shadowing zur Anwendung.

Die Arbeit ist zwei Teile gegliedert: Teil I führt zum Untersuchungsgegenstand; Teil II beinhaltet die empirisch-ethnographischen Ergebnisse. In der Hinführung zum Untersuchungsgegenstand widme ich mich in Kapitel 2.1 der Positionierung der Arbeit innerhalb der Forschungslandschaft und formuliere das Forschungsziel. In Kapitel 2.2 wird die Forschungsabsicht theoretisch in die Praxistheorie eingebettet. In Kapitel 2.3 ist die methodologische Ableitung aus der Forschungsabsicht dargestellt; in den Abschnitten 2.3.1 bis 2.3.4 werden die theoretischen und methodischen Umsetzungen der Arbeit erläutert. Der anschließende Teil II der Arbeit ist in insgesamt fünf Kapitel gegliedert, wovon in Kapitel 3 eine Einleitung zur ethnographischen Ergebnisdarstellung zu finden ist. Diese ist als Unterstützung für die Lesart der folgenden Kapitel zu verstehen; darin befinden sich die biografischen Profile der EPU-AkteurInnen sowie ein Überblick über stattgefundene Shadowings. In Kapitel 4 findet sich als erstes Ergebnis die Deskription der in den Arbeitspraktiken vorhandenen Tätigkeiten, Werkzeuge, Netzwerkaktivitäten, Distinktion und Anerkennung. Ziel ist hier, einen Überblick darüber zu ermöglichen, was EPU-AkteurInnen in ihrem Arbeitsalltag tun. Im gesamten Kapitel 5 findet eine Analyse aus der theoretischen Perspektive des Arbeitskraftunternehmertums statt, worauf in Kapitel 6 eine Analyse zur Work-Life-Balance folgt und in Kapitel 7 Ausblendungen beschrieben werden, die EPU-AkteurInnen praktizieren. Im Schlusskapitel (8) werden exemplarisch zwei relevante Ergebnisse zur Diskussion gestellt. Die umfassend vorhandenen Untersuchungsergebnisse befinden sich jedoch in den Detailausführungen der jeweiligen Ergebniskapitel.

Teil I

2. Hinführung zum Untersuchungsgegenstand

2.1. Positionierung innerhalb der Forschungslandschaft, Forschungsziel

Die Recherche zur Forschungslandschaft – und auch ein Blick in die Medienlandschaft – zeigt, mit dem Interesse an Ein-Personen-Unternehmen bin ich nicht alleine. Die generellen Forschungstendenzen zeigen jedoch in Richtung quantitativer Erfassungen und/oder einem Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden, aus denen tendenziell Typologien und Kategorisierungen erstellt werden. Damit ist eine klare Abgrenzung zu meiner Arbeit gegeben; Ergebnisziel ist hier weder eine statistische Erhebung noch die Bildung einer Typologie, sondern die ethnographische Beschreibung von drei EPU-AkteurInnen. In Österreich kann mittlerweile auf zahlreiche Studien und Forschungsberichte zu Ein-Personen-Unternehmen (EPU) zugegriffen werden. EPU werden häufig als Teil der generellen Entwicklung atypischer Beschäftigungen von Neuen Selbstständigen mit-beforscht. Einen Überblick über die EPU-Landschaft in Österreich ermöglichen vorwiegend Endberichte zu Studien, die von der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), dem Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) oder dem Arbeitsmarktservice (AMS) beauftragt wurden. Darunter *Ein-Personen-Unternehmen in Österreich* (Mandl et al. 2007), *Österreichischer Bericht über die Befragung von Ein-Personen-Unternehmen* (Schubert/Keck 2006), *Kurzbericht zur Studie Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien* (Kaupa et al. 2006). Erwähnt seien hier die von der WKÖ veröffentlichten Eckdaten zu den EPU in Österreich. Per Definition zeichnen sich Ein-Personen-Unternehmen dadurch aus, dass sie einen Gewerbeschein besitzen (müssen) und keine fest angestellten MitarbeiterInnen beschäftigen dürfen².

Eckdaten zu Ein-Personen-Unternehmen in Österreich

- 238.320 EPU in Österreich (Stand 12/2010)
- 55,6% aller WKÖ-aktiven Unternehmen
- Durchschnittsalter 43,9 Jahre
- Frauenanteil 43,4%
- 60 % aller Unternehmen in Europa sind Kleinbetriebe ohne angestellte Beschäftigte
- Europaweit steigt die Zahl von EPU

Die oben genannten (Auftrags)-Studien schaffen einen Überblick über das enorm heterogene EPU-Feld und liefern vor allem wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Daten, Fakten und Zahlen. Zwei weitere österreichische Publikatio-

Abbildung 1 (Eigene Darstellung):
Eckdaten zu Ein-Personen-Unternehmen lt. WKÖ Fact-Sheet 2011

² Für detaillierte Informationen siehe: http://wko.at/statistik/epu/Erlaeuterungen_Internet.pdf, Abruf 14.04.2012.

nen befassen sich mit speziellen Facetten der neuen Selbstständigkeit. In *Arbeit ohne Ende? Arbeitszeiten Solo- und Mikroselbstständiger zwischen Mythos und Realität* entwirft Johanna Muckenhuber in ihrer Dissertation (2009) ein umfassendes Bild zur Lage Neuer Selbstständiger in Österreich. Hubert Eichmann (2010) analysiert in *Erwerbszentrierte Lebensführung in der Wiener Kreativwirtschaft zwischen Kunstschaffen und Dienstleistung* die *Creative Industry* in Wien, in der die Mehrheit der Erwerbstätigen der Neuen Selbstständigkeit zuzuordnen ist. In beiden Arbeiten liegt die Konzentration letztlich jedoch erneut in einer Typologisierung von Ein-Personen-Unternehmen.

Das mit dieser Arbeit verbundene Ziel ist weder das Herstellen von Daten, Fakten und Zahlen, auf Basis derer realpolitische Maßnahmen zur Unterstützung von EPU eingeleitet werden können, noch die Entwicklung von Typologien, auf Basis derer mögliche Maßnahmen für Ein-Personen-Unternehmen zugeschnitten werden können. Durch die Arbeit kann keine Aussage darüber getroffen werden, welche Unterstützung EPU-Typ XY und welche EPU-Typ YZ benötigt. Das Ziel liegt nicht in der Kumulierung oder Zusammenfassung einzelner Teile zu einer Summe, sondern in der Ausbreitung dessen, was sich als alltägliche Wirklichkeit der EPU-AkteurInnen zeigt. Auf einer nachvollziehbaren Subjektebene wird darauf hingewiesen, wie sich in einer ent-abstrahierten Form, verschwommene Arbeits- und Lebensformen von Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in alltäglichen Praktiken überhaupt äußern. Mit der Arbeit soll die Erkenntnis darüber erweitert werden, was drei ausgewählte EPU-AkteurInnen im Einzelnen eigentlich tun, mit welchen Aktivitäten sie beschäftigt sind, welche Relevanz Zeit- und Raumfragen in ihrer alltäglichen Arbeits- und Lebensform einnehmen. Welche Artefakte kommen vor, welche Körperaktivitäten, wo sind Routinen auszumachen und mit wem sprechen EPU-AkteurInnen? In welchen Verhältnissen zueinander stehen all diese Details? Ergebnis ist mit dem Untersuchungsvorhaben auch, dass vermutlich bislang unscheinbare und unwichtig erscheinende Details von EPU-AkteurInnen eine Präsenz und Sichtbarkeit durch die ethnographische Form der Ergebnisdarstellung erhalten, die in den oben angeführten stark datenreduzierenden Forschungsarbeiten zugunsten der Reduktion ausgespart werden (mussten). Ergebnis soll somit eine möglichst ganzheitliche Darstellung der ausgewählten EPU in ihrer sozialen Welt sein – mit der inhaltlichen Konzentration auf ihren Umgang mit Entgrenzungen. Dieses Vorhaben verlangt nach einer entsprechenden Theorie sowie nach einer entsprechenden Methodologie für die Anwendung von Methoden, die ich in den nächsten beiden Abschnitten erläutere.

2.2. Theoretische Einbettung

Die Forschungsabsicht fügt sich in den praxistheoretischen Forschungszugang, der das theoretische Fundament der gesamten Arbeit bildet. Auf das Praxistheorie-Fundament aufbauend kommen pro Kapitel *theoretische Sehinstrumente* (Schmidt 2012: 31) zur Anwendung, die sich aus dem erhobenen Material ergeben, beziehungsweise mit Hilfe derer auf das vorhandene Material spezielle Sichtweisen gerichtet werden. Nachdem im folgenden Absatz eine kurze Erklärung darüber gegeben wird, welche Rahmung die bestehende Forschungsarbeit durch den praxistheoretischen Hintergrund erhält, folgt die Erläuterung der Sehinstrumente und Methoden in einem eigenen Methodologiekapitel.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, geht mit einem praxistheoretischen Zugang die „Hinwendung auf das tatsächliche, beobachtbare, lokale soziale Vollzugsgeschehen“ einher (Schmidt 2012: 156). Der Vorteil für die bestehende Forschung liegt darin, dass bereits zu Beginn die theoretische und empirische Vielfältigkeit eines Untersuchungsgegenstandes berücksichtigt wird, und nach einem ganzheitlichen Blick gestrebt wird. Ziel ist die Erfassung all jener Elemente, ohne die eine EPU-Praktik keine EPU-Praktik wäre. Von vorneherein wird darauf geachtet, was die EPU-AkteurInnen tun und sagen, ihre *Doings und Sayings* (Schatzki 1997), welche *Artefakte* Teil ihrer Aktivitäten sind, wie sie ihren *Körper* einsetzen, wobei sich *Routine* zeigt (vgl. Reckwitz 2003). Ein benütztes Büro wird unweigerlich zum relevanten Forschungsgegenstand, ebenso Kalender in Online- oder Papierform und auch Wege, die sie routinisiert zurücklegen. Ihre Werkzeuge (Computer, Drucker, Laptop und ähnliches) sind integrierter Bestandteil der Untersuchung und werden nicht nur am Rande erwähnt. Im Sinne einer Praxistheorie kann vorausgesetzt werden, dass ihre Arbeitspraktiken routinisiert ablaufen und Bezüge zu KundInnen oder Organisationen aufweisen; dass Beziehungen zwischen ihnen und anderen Menschen, sowie Artefakten bestehen; dass sie Aktivitäten ausüben, die Bezug auf sie selbst nehmen. Die verschiedenen Bezugsformen werden von Reckwitz als intersubjektive, interobjektive und selbstreferentielle Bezüge kategorisiert (vgl. Reckwitz 2006: 56). Die Einbindung der genannten Bezüge als theoretische Schablonen ermöglicht das Aufspüren von Praktiken, in welche EPU-AkteurInnen in weiterer Folge involviert sind (z.B. Subjektivierungspraktiken). Das kann zur Klärung theoretischer Fragen beitragen, wie sie Reckwitz formuliert: „In welcher Weise bilden sich unter bestimmten diskursiven und >technologischen< Bedingungen bestimmte subjektive Selbstinterpretationen und Weisen des Selbstverstehens aus? Und wie werden bestimmbar, auf das Selbst gerichtete Praktiken dazu verwendet, das Subjekt und sein Selbstverstehen entsprechend umzuformen bzw. wie formt es sich darin um“ (Reckwitz 2008: 37)? In Übertragung auf meine Forschung

heißt dies: An welchen Praktiken entgrenzter Arbeits- und Lebensformen nehmen EPU-AkteurInnen teil, und zu welchen Selbstinterpretationen und welchem Selbstverständnis führt die Teilnahme.

2.3. Methodologie: Theoretische *Sehinstrumente* und Methoden

Nachdem das Forschungsinteresse darin liegt, unter Zuhilfenahme unterschiedlicher Perspektiven zu Erkenntnissen zu gelangen, *was* und *wie* EPU-AkteurInnen eigentlich *tun*, ist eine Methodologie erforderlich, die eine Vielseitigkeit und Ganzheitlichkeit in der Wahl der theoretischen Blickwinkel sowie in der Wahl der Methoden zulässt. Schmidt (2012) formuliert praxistheoretische Ansätze als Methodologie, die sich mit meiner Forschungsabsicht ideal fügen. Durch eine Praxeologisierung werden „*empirische Perspektiven* und *theoretische Sehinstrumente* in interessante und spannungsreiche Konstellationen gebracht“ (Schmidt 2012: 31; Kursivsetzung durch S.G.) mit dem Ziel „soziale Phänomene in ihrem Zustandekommen, in ihrer prozessualen, sich immer wieder aufs Neue vollziehenden Erzeugung verständlich zu machen“ (Schmidt 2012: 32). Diese methodologische Perspektive wirft die Frage nach der Aussagenreichweite durch die Analyse auf. Vordergründig ist anzunehmen, dass die Analyse auf (sichtbare) punktuelle, beobachtbare lokale Settings beschränkt bleibt und über (unsichtbare) Kontexte, Strukturierungen und Struktureffekte keine Aussagen getroffen werden können (vgl. Schmidt 2012: 227). Den Praxistheorien folgend sind AkteurInnen jedoch nur PartizipandInnen oder TrägerInnen sozialer Praktiken, die durch die Kollektivität von Aktivitäten und Verhaltensweisen zusammengehalten werden (Reckwitz 2003: 289, 292; Schmidt 2010: 44, 51-52). Folglich liegt die Aussagenreichweite einerseits in den drei untersuchten Fällen, andererseits kann von den praktizierten Aktivitäten auch auf kulturelle, kollektive Praktiken geschlossen werden, an denen die untersuchten EPU-AkteurInnen partizipieren beziehungsweise deren TrägerInnen sie sind. Das heißt, Ergebnisse, die sich auf Praktiken und Aktivitäten beziehen, sind solche, die in der Gesellschaft kollektiv vorhanden sind. Anders ausgedrückt, was die drei EPU-AkteurInnen tun ist auch eine Aussage über das gesamtgesellschaftliche Phänomen entgrenzter Arbeits- und Lebensformen.

2.3.1. Theoretische Sehinstrumente

Integrierter Bestandteil der Untersuchung sind wie oben angeführt verschiedene theoretische Perspektiven, aus denen ich die EPU-AkteurInnen betrachte. Es ist davon auszugehen, dass sie als Ein-Personen-Unternehmen bestimmte Merkmale aufweisen, die bereits erforscht und in eine Theorie oder ein Konzept gefasst sind. Die zentralen Merkmale des Phänomens entgrenzter

Arbeitsformen sind vermutlich am deutlichsten mit dem Arbeitskraftunternehmer-Konzept von Günter Voß und Hans Pongratz (2004) erklärbar. Durch die *entgrenzte* Arbeitsform kommen die von mir untersuchten EPU-AkteurInnen in die Lage, vollständig *eigenverantwortliche Strukturierungsleistungen* vollziehen zu müssen (vgl. Pongratz/Voß 2004: 9), die letztlich in Ausprägungen wie verstärkter Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung resultieren. Für die EPU-AkteurInnen heißt dies, dass bei ihnen von verstärkter selbstständiger Planung, Steuerung und Überwachung ihrer Tätigkeiten auszugehen ist – das heißt von vermehrter Selbstkontrolle – als dies im Vergleich bei organisational oder institutionell eingebetteten ArbeitnehmerInnen der Fall ist. Zudem tritt für sie eine „zunehmende aktiv zweckgerichtete *Produktion und Vermarktung* der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben“ im Sinne einer Selbstökonomisierung auf (Pongratz/Voß 2004: 24; Kursivsetzung durch S.G.). Es ist auch zu erwarten, dass sie ihren Alltag und selbst ihr ganzes Leben verstärkt durchorganisieren, was einer Verbetrieblichung ihres Selbst – einer Selbstrationalisierung entspricht (vgl. Pongratz/Voß 2004: 24). Diese Ausprägungen entstehen aufgrund der Sachlage, dass ihre Arbeitskraft zur Ware mutiert, die, gleich einem Marktprodukt, am Markt bestehen muss (vgl. Pongratz/Voß 2004: 24).

Ich gehe in einem nächsten Schritt von der Annahme aus, dass sich vermehrte Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung als Prozesse darstellen, in die die EPU-AkteurInnen eingebunden sind und in denen für sie Orientierungspunkte vorhanden sein müssen, die strukturgebende beziehungsweise grenzziehende Funktionen haben. Hierzu betrachte ich ihre Arbeitspraktiken mit einem Blick darauf, welche Konturen darin entstehen: durch ihre Netzwerke, durch angewandte Distinktion und durch die Orientierung nach Anerkennung. Die entsprechenden theoretischen Gerüste kommen für die Betrachtung der Netzwerkaktivitäten aus der *projektbasierten Polis* von Boltanski und Chiapello (2006), für die Distinktionspraktik von Bourdieus Definition einer Distinktion (1985) und bezüglich der Betrachtung ihrer Anerkennungsaktivitäten von Honneths Anerkennungstheorie (1994).

Im letzten Kapitel zur Work-Life-Balance orientiere ich mich mit der Analyse an der praxistheoretischen Interpretation der Foucault'schen Selbsttechnologien von Reckwitz (2006; 2008). Technologien des Selbst kommen bei Reckwitz in zwei unterschiedlichen Arten vor. Einmal als selbstreferentielle Praktik, d.h. Praktiken, die sich auf das Selbst, das Subjekt beziehen. Ein zweites Mal kommen Technologien des Selbst als einer von drei Orten vor, an dem die Subjektbildung (Subjektivierung) geschieht. Ziel ist, die EPU-AkteurInnen dahingehend zu analysieren, welche selbstreferentiellen Praktiken (z.B. Interpretation ihrer Arbeitsform, Reflexionen) und welche vorwie-

gend interobjektiven Praktiken (z.B. Verwendung eines Büros) zur Work-Life-Balance in ihrer Arbeits- und Lebenswelt auftreten³.

2.3.2. Methoden

Die Erfassung aller möglichen Elemente, aus denen die Praktiken der EPU-AkteurInnen bestehen verlangt nach einer entsprechenden Methodenwahl, die ich hiermit kurz darlege. Die Methodenumsetzung meiner Forschung kann auch als *praxeografischer* Versuch verstanden werden. „[Praxeografie] visiert die *Beobachtung* und *Beschreibung von sozialen Praktiken* an, die als öffentliche *sites of the social* mit dem Sozialen als solches koextensiv sind“ (Schmidt 2012: 255; Kursivsetzung durch S.G.). Die Wahl der Methoden ist an den Fragen meines Forschungsinteresses orientiert und die Analyse dessen *was* und *wie* EPU-AkteurInnen *tun* ist durch die Methodenwahl gewährleistet.

2.3.3. Ethnografische Ergebnisdarstellung

Methodisch vorangestellt ist im Sinne der *Beschreibung sozialer Praktiken* die Ergebnisdarstellung in einem ethnographischen Schreibstil. Orientiert ist die ethnographische Darstellung am Artikel *Ethnographic practices. From 'writing-up ethnographic research' to 'writing ethnography'* (Watson/Humphreys 2009), aus dem ich ableitete, dass die Analyse gleichzeitig der Schreibprozess ist und einer laufenden Entwicklung entspricht. Die Deskription des vorhandenen Materials bedeutet in der vorliegenden Arbeit abwechselnd dünne und dichte Beschreibungen⁴ entlang der und nahe an den EPU-AkteurInnen. Damit entspricht die Ergebnisdarstellung einem Verfahren, mit dem das Terrain der EPU-AkteurInnen einer angemessen detaillierten Beschreibung zugeführt wird, mit der möglichst die Gesamtheit ihrer Aktivitäten in eine ausdrückliche Sichtbarkeit geholt wird.

2.3.4. Interviews und Shadowing

Für die Auswahl der Erhebungsmethoden ist wesentlich, dass nach Schatzki (1997) eine Praktik unter anderem aus *Doings* und *Sayings* sowie einem Bündel an *Aktivitäten* besteht (Jonas 2009:

³ Reckwitz kategorisiert intersubjektive, interobjektive und selbstreferentielle Bezüge von Praktiken. Gerade in der empirischen Analyse tritt rasch die Frage nach dem Umgang damit auf, da selbstverständlich jeder Bezug in den anderen übergeht. Daher sind hier auch die selbstreferentiellen und interobjektiven Praktiken mit *vorwiegend* formuliert – alle drei verschwimmen immer wieder ineinander.

⁴ Clifford Geertz bezeichnet, zurückgreifend auf Gilbert Ryle, eine *dichte Beschreibung* als ethnographische Analyse, mit der – geschichtete hierarchische – Bedeutungen des untersuchten Gegenstandes herausgearbeitet werden. (vgl. Geertz 1983: 12; 15). Eine *dünne Beschreibung* ist hingegen die Beschreibung dessen, was die/der Beobachtete tut, die Bedeutungen aber nicht erfasst werden (vgl. Geertz 1983: 12).

3). Entsprechend kamen für die vorliegende Forschung die potenziell passenden Methoden *Beobachtung* und *Interview* in Frage, die das Einfangen von Doings und Sayings sowie Aktivitäten erst ermöglichen.

Interviews

Die Interviews führte ich in Form von drei problemzentrierten Interviews⁵ und zu einem späteren Zeitpunkt in Form von telefonischen Nachfrageinterviews. InterviewpartnerInnen waren drei ausgewählte Ein-Personen-Unternehmen in Wien aus WKÖ-Fachgruppen mit überproportional hohem EPU-Anteil⁶; der Fachgruppe Unternehmensberatung und IT und Werbung und Marktkommunikation. Die Interviews fanden unter den Richtlinien qualitativer Sozialforschung statt; die InterviewpartnerInnen erhielten die Zusage vollständiger Anonymisierung. Die Einstiegsfrage in das problemzentrierte Interview lautete: *Wie ist das bei Dir eigentlich mit deinem Job; Du hättest im Grunde auch die Möglichkeit, in der Früh mal liegen zu bleiben, oder?* Mit der Frage zielte ich auf eine Erzählung der EPU-AkteurInnen ab, die im Grenzbereich Arbeit/Leben beginnen sollte. In der Auswertung der Interviews ging ich in einem ersten Schritt für eine erste Orientierung nach der Feinstrukturanalyse nach Froschauer/Lueger (2003: 110f) vor. Die Feinstrukturanalyse zu Beginn war hilfreich, da sie einen ersten Einblick in die Lebenswelt ermöglichte, innerhalb der sich EPU-AkteurInnen in etwa bewegen. Die weiteren Analyseschritte orientierte ich an der Themenanalyse nach Froschauer/Lueger (2003), auf Basis derer die thematische Zusammenfassung manifester Inhalte entstand⁷.

Shadowing

Die Wahl des Beobachtungsverfahrens richtete ich nach dem von Schmidt für multilokale Verfahren formulierten *Clou* „die Beobachtung nicht wie üblich nur auf einen Ort und eine lokale Teilnehmerschaft zu konzentrieren“ (Schmidt 2012: 256). Dafür wandte ich das eigens für diese Forschungsarbeit als Versuch konzipierte bewegliche Beobachtungsverfahren des Shadowing an. Im Fall des Shadowing folgen ForscherInnen über einen bestimmten Zeitraum ihrem *Subjekt* und beobachten dabei, was diese in ihrem Alltag tun (vgl. Quinlan 2008: 1482). Das Shadowing ermöglichte, die *beschatteten* EPU-AkteurInnen in Zusammenhang mit ihrem unmittelbaren Um-

⁵ Die Interviews führte ich am 21. Juni 2011 (Leo), 1. Juli 2011 (Nora), 3. August 2011 (Mara). Die hier vergebenen Namen Leo, Nora und Mara sind anonymisierte Namen der von mir interviewten EPU-AkteurInnen. Das Interview mit Leo führte ich in seiner Wohnung, in der sich gleichzeitig sein Büro befindet. Das Interview mit Nora führte ich in ihrer Wohnung, die zum Zeitpunkt des Interviews von ihr nur peripher als Büro genutzt wurde. Das Interview mit Mara führte ich in einem in ihrem Großraumbüro eingegliederten Café-Restaurant. Die Interviews dauerten 47 Minuten (Leo), 57 Minuten (Nora) und 68 Minuten (Mara).

⁶ Die Fachgruppe Unternehmensberatung und Informationstechnologie hat einen EPU-Anteil von 66,2 Prozent und Werbung und Marktkommunikation hat einen EPU-Anteil von 65,7 Prozent (Quelle: Fact-Sheet EPU 2011).

⁷ An dieser Stelle möchte ich anmerken, dass ich zu Beginn der Arbeit daran dachte, die Auswertungen mit atlas.ti oder MaxQda vorzunehmen. Nach einem Versuch damit zu arbeiten, bin ich davon wieder abgegangen, da es meiner Ansicht nach zu stark vorgibt, wonach und wie die Systematisierungen geschehen (werden).

feld in ihrem Tun und auch ihrer Mobilität (z.B. U-Bahnfahren) zu erfassen und damit ganzheitlicher in den Blick zu bekommen. Mithilfe des Shadowing entsteht ein *beobachteter* Eindruck über das Umgehen der EPU-AkteurInnen mit ihrem Büro, mit ihren KollegInnen, mit ihrem Umgang mit Zeit, mit unterschiedlichen Orten, mit ihrer Form der Fortbewegung und Wegzeiten, und so fort. Die Beweglichkeit des Shadowing als Beobachtungsverfahren liegt darin, dass beim Shadowing eine einzelne Person beschattet wird und dieser, einem Schatten gleich, auch in private Bereiche, zu Meetings, in Pausen, zum Essen gefolgt wird, während etwa bei einer teilnehmenden Beobachtung eher von vornherein eine stationäre Gesamtsituation (z.B. ein Büro allgemein) beobachtet wird. Zudem dürfen und sollten beim Shadowing Gespräche geführt werden. Beim Shadowing wird allem Geschehen, das mit der Person zu tun hat, gefolgt. Das theoretische Gerüst für den Shadowing-Versuch stammt von folgenden zwei Artikeln: *Conspicuous Invisibility. Shadowing as a Data Collection Strategy* (Quinlan 2008) und *Studying actions in context. a qualitative shadowing method for organizational research* (McDonald 2005).

Die praktische Umsetzung fand mit Hilfe zweier EPU-AkteurInnen statt, die ich bereits interviewt hatte und die sich dafür interessierten, wie Shadowing funktioniert, wie das sein würde⁸. Bei der Umsetzung orientierte mich stark an dem von Quinlan und McDonald erwähnten notwendigen Vertrauensverhältnis, ich achtete darauf, dass die beiden Shadowing-Partnerinnen vor dem Erhebungstag mit ausreichend Informationen ausgestattet wurden, wie es vermutlich ablaufen würde und was ich voraussichtlich machen werde. Dazu gehörte die Information darüber, dass ich ihnen überall hin folgen und Notizen machen werde.

Bei der Auswertung orientierte ich mich wie im Fall der Interviews an der Themenanalyse nach Froschauer/Lueger (2003), in dem ich in den Shadowing-Protokollen⁹ thematische Zusammenfassungen erstellte.

Vorhandenes Datenmaterial und fiktive Namen der EPU-AkteurInnen

Am Ende der Hinführung zur ethnographischen Schreibe, die im Anschluss beginnt, sei hier noch der Überblick über das am Ende vorhandene, erhobene Datenmaterial festgehalten. Durch die Haupterhebungen der geführten Interviews und der zwei Shadowings entstanden drei Interviewtranskripte und zwei Shadowingprotokolle. Die Interviews stammen von drei EPU-AkteurIn-

⁸ Die Shadowings fanden am 26. Juli und 16. August 2011.

⁹ Als Datenmaterial sind aus dem Shadowing insgesamt 16 Seiten Protokollschriften hervorgegangen, 2 Memos und 14 Skizzen zu Räumen und Körperhaltungen.

Hier sei noch festgehalten, dass für mich als Forscherin das Beobachten überraschend anstrengend war und ich jeweils nach zirka drei Stunden relativ müde wurde. Das wirkte sich auch auf das Protokoll aus. In den ersten drei Stunden fand ich jedes noch so kleine Detail aufregend. Zum Beispiel fand ich die Arbeit am Computer zu Beginn dramaturgisch richtig spannend. Mit zunehmender Müdigkeit ließ die Konzentration auf Details nach, was sich in den Protokollen niederschlägt. Je später es wird, desto weniger detailreich sind die Aufzeichnungen. Wobei dieser Verlauf nicht nur problematisch ist, sondern dadurch ist auch automatisch durch das Protokoll eine Zoom-In und eine Zoom-Out Perspektive gegeben – es sind sowohl Details als auch grobe Beobachtungen aufgezeichnet.

nen, die hier Nora, Leo und Mara genannt werden – die Verweise auf die Interviews sind mit I.N.: (Interview Nora), I.L.: (Interview Leo) und I.M.: (Interview Mara) beschriftet. Die Shadowings stammen von den zwei EPU-AkteurInnen Nora und Mara; Verweise auf die Shadowingprotokolle sind mit SP.N.: (Shadowingprotokoll Nora) und SP.M.: (Shadowingprotokoll Mara) gekennzeichnet. Zusätzliches Material stammt aus einem telefonischen Nachfrageinterview zu demografischen Daten die bei Verweisen darauf mit NP.L.: (Nachfrageprotokoll Leo), NP.M.: (Nachfrageprotokoll Mara) und NP.N.: (Nachfrageprotokoll Nora) bezeichnet sind. Zudem gibt es als Material zwei Kalenderauszüge und Skizzen, die in die Analyse einfließen. Längere Zitate der InterviewpartnerInnen sind zur besseren Lesbarkeit in gehobene Umgangssprache und in eine Fließtextform übertragen.

Teil II

3. Einleitung zur ethnographischen Ergebnisdarstellung

Ich beginne das Kapitel mit zwei Grundlagenbeschreibungen. Zur Orientierung und als Basis für die nächsten Abschnitte dient die anschließende Deskription der biografischen Profile der drei InterviewpartnerInnen beziehungsweise ShadowingpartnerInnen (siehe Seite 23). Die Profile sind auf Basis von Informationen erstellt, die ich über eine telefonische Nachfrage eruiert habe und in einem Nachfrageprotokoll zusammenfasste. Der Grund zur Nachfrage lag in den mangelnden Informationen zu Eckdaten über die InterviewpartnerInnen. Durch die Interviews und das Shadowing habe ich zwar sehr viel erfahren, jedoch fehlten Eckdaten. Zur Lesart sei gesagt, dass die gesamte Arbeit grundlegend auf der Beschreibung der drei Personen aufbaut und jeder Theorieverweis, sowie jede Interpretationsleistung sich auf die Drei bezieht. Anders ausgedrückt, der rote Faden durch die Arbeit ist die Alltagsbeschreibung meiner drei InterviewpartnerInnen. Ich habe ihnen die fiktiven Namen Leo, Nora und Mara gegeben und verweise immer wieder auf sie durch die Nennung ihrer Namen, des Öfteren, wenn etwas alle drei betrifft, nenne ich sie die Drei. Anschließend an die Profile lege ich eine zweite Basis für die weitere Arbeit – eine kurze Darstellung des Shadowingmaterials (siehe Seite 26).

Ich möchte noch darauf hinweisen, dass nicht jede Person zu jedem Thema gleich viel Beschreibungs-Raum erhält; der inhaltliche Umfang kann sich unterscheiden. Das liegt daran, dass ich stark danach vorgehe, was das Material zum jeweiligen Thema hergibt. Ist Material zu einer bestimmten theoretischen Perspektive bei einer der drei Personen besonders umfassend vorhanden (z.B. Selbstkontrolle), ist auch die Deskription besonders umfangreich. Umgekehrt verhält es sich bei Perspektiven, die sich im Material kaum wiederfinden – in diesen Fällen beschreibe ich den Fall entweder gar nicht oder in nur geringem Umfang.

3.1. Biografische Profile der drei EPU-AkteurInnen

3.1.1. Profil Nora

Nora ist seit 11 Jahren als systemische Beraterin selbstständig tätig. Sie ist 38 Jahre alt, wurde in Wien geboren und wuchs in Wien und Istanbul auf. Sie hat keine Geschwister. Ihr höchster Bildungsabschluss ist ein Universitätsabschluss. Der höchste Bildungsabschluss ihres Vaters und ihrer Mutter waren jeweils eine Lehre. Sowohl ihr Vater als auch ihre Mutter arbeiteten bis zu

deren Pensionierung als kaufmännische Angestellte und haben im Laufe ihres Berufslebens leitende Positionen eingenommen.

Ihr erstes (bedeutsames) Geld verdiente Nora nach eigener Auskunft mit 10 Jahren durch den Verkauf von Pilzen an der Straße. Mit 15 Jahren machte sie ihr erstes Sommerpraktikum und das erste Einkommen erhielt sie mit 21 Jahren als Angestellte in einem Hotel. Ihr ursprünglicher Beruf ist Hotel- und Restaurantmanagerin; diesen Beruf hat sie in den USA – an der Washington State University – studiert und mit einem Bachelor of Arts abgeschlossen. Nora bezeichnet ihren Lebenslauf als linear. Auf die Frage nach einem Freundeskreis antwortet sie, dass sie unabhängig von ihren Job-Kontakten FreundInnen regelmäßig trifft.

Zurzeit hat sie keine Beziehung und sie hat keine Kinder. Als Ausgleich zu ihrem Job dient ihr Studium, das sie als Hobby beschreibt.

Ihr Einkommen als Gewinn vor Einkommenssteuer:

EURO 11.000,- voraussichtlich im Jahr 2011

EURO 21.000,- im Jahr 2010

EURO 15.000,- im Jahr 2009

3.1.2. Profil Mara

Mara ist Public-Relations-Beraterin, 42 Jahre alt und seit Juli 2008 selbstständig. Sie ist in Wien geboren und in Wien-Umgebung aufgewachsen. Ihr höchster Bildungsabschluss ist ein Universitätsabschluss; zudem verfügt sie über einen Fachhochschulabschluss. Die höchsten Bildungsabschlüsse ihrer Eltern waren im Fall ihres Vaters eine Höhere Technische Lehranstalt (HTL) und im Fall ihrer Mutter ein Pflichtschulabschluss. Ihr Vater arbeitete als technischer Angestellter, später – im Laufe seiner 35jährigen Berufstätigkeit – als leitender Angestellter; ihre Mutter war und blieb Hausfrau und war beruflich nur während einer Notlage für kurze Zeit tätig. Ihre älteste Schwester (mit Universitätsabschluss) ist Managerin in einem großen Unternehmen; ihre nächstältere Schwester (mit Abschluss einer berufsbildenden Schule ohne Matura) arbeitet in einem Unternehmen als Assistentin bzw. Sekretärin.

Mara verdiente ihr erstes Geld mit 16½ Jahren in einem Ferialjob. Mit 18 Jahren, im Anschluss an ihre Matura, begann sie bereits halbtags zu arbeiten, zuerst im Pharmabereich, später im Bankenbereich. Sie sagt von ihrem Karriereverlauf, dass er durch und durch gebrochen und nicht linear ist. Auf die Frage, ob sie unabhängig von ihren Job-Kontakten einen Freundeskreis hat, sagt sie, dass es LebensbegleiterInnen gibt, die sie 1-2mal im Jahr trifft; hauptsächlich hält sie mit ihnen telefonischen oder E-Mail Kontakt. Mara ist seit 1997 verheiratet und hat keine Kinder.

Zum Ausgleich zu ihrem Job betreibt sie nach eigener Auskunft pro Tag etwa 20 Minuten Sport; etwas laufen, etwas Radfahren und Gymnastik. Als Hobbys beschreibt sie Lesen und die Beschäftigung mit Literatur.

Ihr Einkommen als Gewinn vor Einkommenssteuer:

EURO 56.000,- voraussichtlich im Jahr 2011

EURO 56.000,- im Jahr 2010

EURO 42.500,- im Jahr 2009

EURO 15.000,- im Jahr 2008

3.1.3. Profil Leo

Leo ist Public-Relations-Manager in der Musikbranche und 37 Jahre alt. Er ist in Hollabrunn in Niederösterreich geboren und in einem kleinen Dorf in der Nähe von Hollabrunn aufgewachsen. Sein höchster Bildungsabschluss ist die Handelsschule ohne Matura. Die höchsten Bildungsabschlüsse seiner Eltern waren jeweils Pflichtschulen. Einer seiner beiden Brüder verfügt über einen Fachhochschulabschluss, der zweite Bruder über einen Pflichtschulabschluss. Leo ist teilweise bei seinen Großeltern aufgewachsen, da seine Mutter bei seiner Geburt erst 16 Jahre alt war. Leo beschreibt es als Aufwachsen wie in einer Großfamilie.

Beruflich war sein Vater als Gemeindebediensteter tätig, seine Mutter als Köchin. Sein Bruder mit dem Fachhochschulabschluss ist als Bankangestellter tätig, sein Bruder mit dem Pflichtschulabschluss ist Maurer und Polier.

Sein erstes eigenes Geld verdiente Leo mit 16-17 Jahren unmittelbar nach dem Abschluss der 3-jährigen Handelsschule in einer Speditionsfirma als Büroangestellter. Nach seiner eigenen Auskunft startet seine Karriere zirka 1995, als er in der Musikbranche tätig wurde und sich auf seine Selbstständigkeit vorbereitete.

Leos Job-Kontakte erstrecken sich auch in den privaten Bereich, ergänzend spricht er von einem Freundeskreis, der unabhängig von seinem Beruf existiert. Leo ist seit zwei Jahren verheiratet und seit November 2011 zum zweiten Mal Vater. Zum Ausgleich geht er laufen, spielt Fußball, geht mit Freunden aus und besucht regelmäßig Verwandte und/oder Bekannte mit den Kindern. Diese Kontakte beschreibt er als starkes Kontrastprogramm zu seinem Job.

Sein Einkommen: keine Auskunft.

3.2. Shadowing-Material von Nora und Mara

Die folgenden Beschreibungen des Shadowing-Materials von Nora und Mara sind als Orientierung für die anschließenden Kapitel zu verstehen. Insofern, als die Fälle aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven beschrieben werden. In Summe und am Ende der Arbeit sollte sich ein umfangreicher Blick aus verschiedenen theoretischen Ansätzen auf die Fälle ergeben, der dem ganzheitlichen Ansatz der Praxistheorie entspricht. Metaphorisch entspricht jeder Fall einem Mittelpunkt eines Kreises, der durch den Kreisbogen (unterschiedliche theoretische Ansätze) beschrieben wird. In den Kapiteln kommen immer wieder Verweise vor, die die Kenntnis über den generellen Rahmen des Shadowing voraussetzen; aus dem Grund folgt ein Überblick über den von mir *beschatteten* Arbeitsalltag von Nora und Mara. Detailliertere Materialinterpretationen bzw. dichtere Beschreibungen kommen erst im Laufe der Kapitel vor; sie gehen dann jeweils aus dem Thema hervor.

3.2.1. Shadowing Nora

12.30 Uhr Ich komme zu einem Termin, den Nora gerade im ersten Bezirk in Wien in einem italienischen Restaurant absolvierte. Sie war dort mit ihrem Geschäftspartner, mit dem sie vor kurzem eine Firma gegründet hatte. Sie und ihr Geschäftspartner sind in die Firma jeweils nur als Ein-Personen-UnternehmerInnen involviert, in der Firma gibt es keine MitarbeiterInnen. Den Termin halten die beiden mit einem Herrn ab, der ebenfalls Ein-Personen-Unternehmer ist, und gerne mit den beiden zusammenarbeiten möchte. Der Inhalt des Gespräches konzentriert sich auf gegenseitiges Suchen und Finden, ob es sinnvolle Möglichkeiten einer Zusammenarbeit gibt. Nora hat den beiden Herren bereits vorher erzählt, dass ich zu einem späteren Zeitpunkt dazu kommen werde, sie beobachten und Notizen machen werde. Für mich war daher ein Platz am Tisch frei gehalten und nach einer kurzen Vorstellungsrunde und Plaudern kündigte ich an, dass ich nun mein Notizbuch hervorholen werde und eventuell Zwischenfragen stelle, aber eher nichts mehr sagen, sondern nur mehr notieren werde, was ich beobachte. Ich stellte an dieser Stelle klar, dass Nora im Zentrum meines Shadowing steht, und daher auch meine Konzentration auf sie gerichtet ist. Weiter stellte ich klar, dass Alles in garantiert anonymisierter Form wiedergegeben wird. Ab diesem Zeitpunkt widmete ich mich meinen Beobachtungen und Aufzeichnungen.

Die Skizze zeigt den Ausschnitt des Tisches im Restaurant, an dem der Termin stattgefunden hat. Der Tisch stand an der Wand (links durch einen Strich markiert). Hinter und vor dem Tisch waren die weiteren Tische relativ eng aneinandergereiht – der Tisch stand daher nicht abseits, sondern

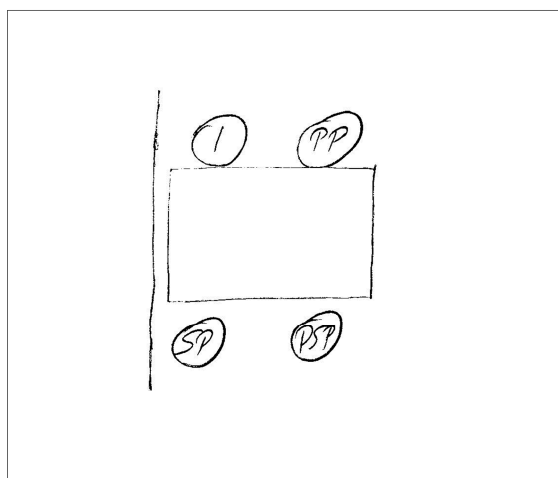


Abbildung 3 (Eigene Darstellung):
Sitzordnung im Restaurant, Shadowing Nora
I = Ich; SP = Nora, the Shadowed Person; PSP = Partner of Shadowed Person; PP = Potenzieller Partner.

inmitten einer aufgefädelten Tischreihe. Nora (SP) und ihr Geschäftspartner (PSP) saßen nebeneinander. Noras Geschäftspartner gegenüber saß der potenzielle Partner (PP). Der für mich (I) freigelassene Stuhl befand sich vis-à-vis von Nora. Rechts neben dem Tisch befand sich der Gang des Restaurants, in dem die KellnerInnen auf- und ab gingen. Im Laufe des Termins ergibt sich die Ausrichtung der Kommunikation so, dass sich Nora und ihr Geschäftspartner die Stühle so richten, dass sie sich gut austauschen und Blickkontakt halten können; insgesamt haben sie ein Dreieck

gebildet. Wobei Nora die höchste Flexibilität (Kopf-ausrichtungen, Blickrichtung, Querstellen des Stuhls) von den Dreien zeigt. Hier sei auch festgehalten, dass es sich in der Konstellation um

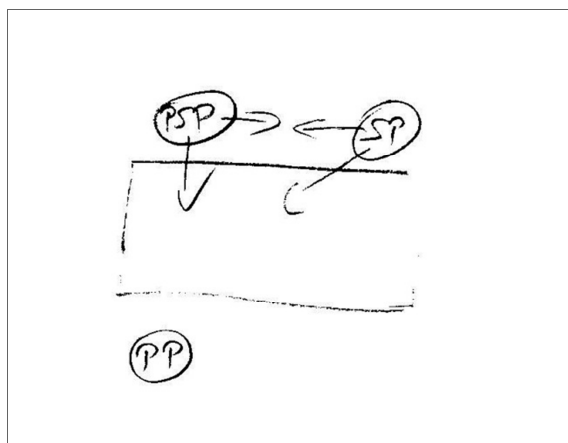


Abbildung 2 (Eigene Darstellung):
Ausrichtung der Beteiligten im Restaurantgespräch,
Shadowing Nora

zwei Männer und eine Frau handelt; dieser Umstand ist in einigen Situationen deutlich bemerkbar. Während Noras Geschäftspartner die Aufmerksamkeit des potenziellen Partners ohne zusätzlichen Aufwand erhält, muss sich Nora die Aufmerksamkeit während des Termins immer wieder erkämpfen – von Beiden.

13.25 Uhr Der Termin ist beendet, die Beteiligten tauschen Visitenkarten (ich nicht) und verabschieden sich auf der Straße. Nora, ihr Geschäftspartner und ich gehen zu Fuß

quer über die Straße in eines der Büros von Nora; es ist ein Desksharing-Büro, in dem Nora nur ab und zu arbeitet. Sie und ihr Partner setzen sich in den Aufenthaltsraum zur Nachbesprechung. Die Ausstattung der Räume im Büro ist auffallend anders als in klassischen Büros. Sessel und Tische sehen hoch-ergonomisch und alternativ aus, das vorherrschende Material ist helles Holz.

Alle für mich sichtbaren Schreibtische haben geschwungene Formen; Ecken und Kanten kommen nicht vor. Nora hat mir erzählt, dass die Möbel gemeinsam mit den Büro-Mitgliedern entwickelt wurden.

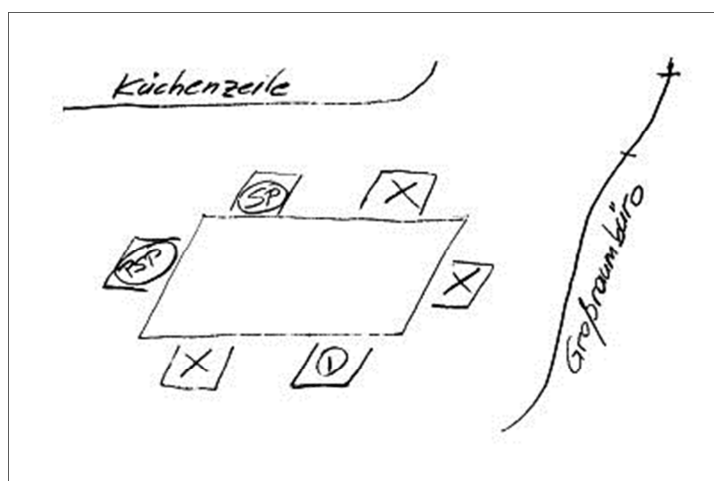


Abbildung 4 (Eigene Darstellung):
Sitzordnung der Nachbesprechung im Aufenthaltsraum, Shadowing Nora

Der Aufenthaltsraum im Desksharing-Büro besteht aus einer kleinen Küchenzeile, einem Tisch (der nur in meiner Skizze eckige Kanten hat, tatsächlich waren die Ecken abgerundet) und sechs Stühlen. Der Aufenthaltsraum ist vom Großraumbüro durch eine Glaswand getrennt. Wir sehen daher die Arbeitenden im Großraumbüro und diese sehen uns;

die akustische Trennung ist jedoch vorhanden. Zur Nachbesprechung sitzt der Geschäftspartner von Nora (PSP) an der Stirn des Tisches (links), Nora (SP) sitzt über Eck. Ich (I) sitze etwas abseits und kann beide gut sehen. Die drei anderen Stühle (X) bleiben leer.

Nora und ihr Geschäftspartner besprechen den Termin nach, bestätigen, dass er gut gelaufen ist, bilden sich ein Urteil über einzelne Aussagen des potenziellen Partners, bekräftigen die Notwendigkeit der Produktion einer Mappe ihres Unternehmensprofils. Sie suchen in ihren jeweiligen Smart-Phone-Kalendern einen freien Termin für ein nächstes Treffen. Ich frage nach, ob sie den potenziellen Partner auch schon vor ihrem Termin mit ihm kannten, da die Gesprächsatmosphäre sehr locker und amical war – sie kannten den potenziellen Geschäftspartner nicht. Um 13.50 Uhr löst sich die Nachbesprechung auf. Noras Geschäftspartner steht auf, zieht seine Jacke an, verabschiedet sich mit einem *Ciao* und verlässt das Büro.

14.00 Uhr Nora stellt mich im Großraumbüro kurz vor und sucht sich einen Platz zum Arbeiten. Dass ich nun den Nachmittag im Büro als Beobachterin verbringe, irritiert interessanterweise niemanden von den noch Anwesenden besonders. Auf der Skizze (siehe Abbildung 5) ist das Großraumbüro des Desksharing-Büros zu sehen, in dem Nora immer wieder arbeitet (siehe Noras Büro-Varianten im Kapitel 6.5.2 zur Work-Life-Balance). Es stehen darin drei Tische bereit, die durch ihre Form insgesamt neun Arbeitsplätze Raum bieten. Nora setzt sich auf den Platz ganz rechts außen (SP), ich setze mich um die Ecke von ihr (I). Im Büro arbeiten am Tag des Shadowing noch drei weitere Personen (erkennbar durch die Kreise). Vier Arbeitsplätze bleiben leer.

Der Raum ist zum Aufenthaltsraum und zum Gang hin abgegrenzt durch eine Glas-Mauer-Glas-Mauer-Anordnung. Wie auf der Skizze zu sehen ist, ist die Innenraumgestaltung speziell; variierenden Formen ist ein hoher Stellenwert gegeben. Das dominierende Material der Möbel ist helles Holz.

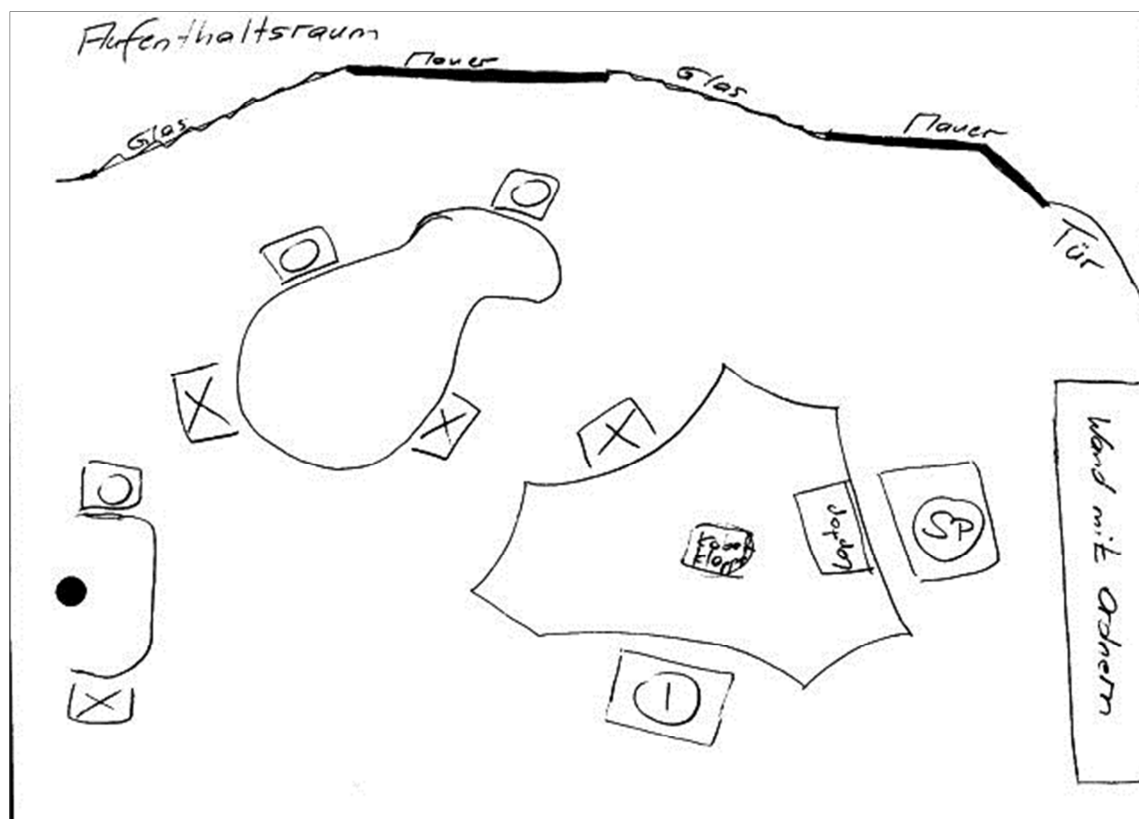


Abbildung 5 (Eigene Darstellung): Desksharing-Büro, Shadowing Nora

Nachdem Nora ihren Platz für diesen Tag ausgesucht hat, richtet sie sich ein. Das dauert etwa 15 Minuten. Sie packt ihren Laptop aus ihrer Tasche, stellt ihn auf den Tisch, hängt ihn an Kabel, steckt ihn an eine Buchse. Die Buchse befindet sich in der Mitte des Tisches und ist durch eine Öffnung erreichbar; damit sie diese Buchse erreicht muss sie sich auch körperlich für einen Augenblick kurz mehr oder weniger über den Tisch hängen. Bevor sie das Kabel in den Laptop stecken kann, muss sie auch noch einen Kabelsalat, der sich eingeklemmt hat, auflösen. Nachdem sie den Laptop startklar hat, holt sie aus ihrem Platz im Regal hinter sich eine kreisrunde Box mit ihren Stiften und diversen Utensilien, die sie zum Arbeiten braucht. Ebenfalls aus ihrem Regalplatz holt sie Arbeitsmappen, die sie am Tisch einige Male hin- und her legt, bis sie sie an einer Stelle liegen lässt.

Im Laufe des Nachmittags ändert sie die Anordnungen von Stiften, Mappen, Papier etc. immer wieder – nur der Laptop bleibt relativ genau an der Stelle, an der sie ihn beim Aufbauen positioniert hat.

15.20 Uhr Nora ruft zu einer Pause und nimmt mich mit in den Aufenthaltsraum. Wir trinken Kaffee und plaudern über Aufträge, ToDos in Organisationen, Lärmquellen in Desksharing-Büros wie lautes Telefonieren, lautes Lachen, viele Leute im Büro, Stemmlärm, und anderes.

Um 15.50 Uhr kehrt Nora – und damit auch ich als ihr Schatten – wieder zum Schreibtisch zurück. Die Beobachtung im Büro geht weiter.

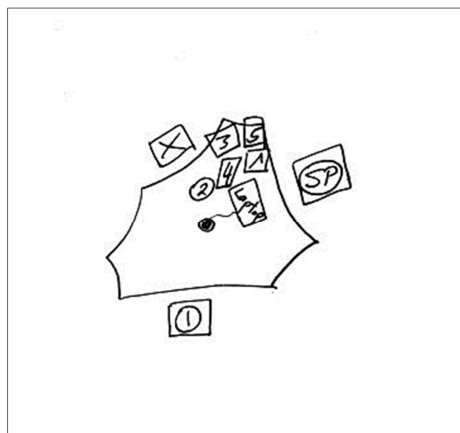


Abbildung 6 (Eigene Darstellung):
Schreibtischordnung I, Shadowing Nora
(1) Papierkalender Orange, (2) runde Schreibzeugbox,
(3) Kundenaktmappe Gelb, (4) Projektmappe,
(5) CD, die Nora brennen muss

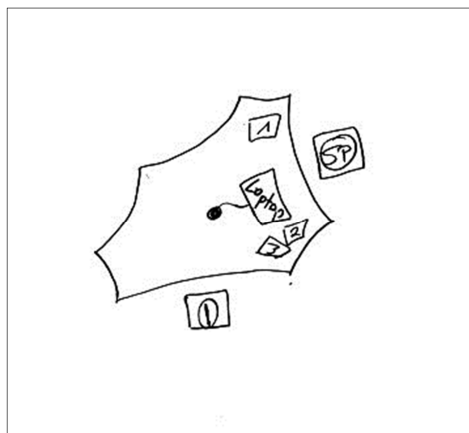


Abbildung 7 (Eigene Darstellung):
Schreibtischordnung II, Shadowing Nora
(1) Mobiltelefon, (2) Laptop, (3) Papierkalender Orange,
(4) Kundenaktmappe

17.35 Uhr Nora merkt das erste Mal an, dass sie langsam müde wird „Oisso, i bin miad“; an dieser Stelle muss ich festhalten, dass ich schon seit längerem müde bin. Um 17.51 Uhr sagt sie mir, dass sie nun nochmal den ganzen Tag rekonstruiert „Und dann werd ich langsam zsampackn“. Um 17.59 Uhr „So, ich glaub jetz hab ich zsamgräumt“. Aber erst jetzt beginnt Nora mit Synchronisationen von ihren Daten, sie druckt ihren Kalender aus, heftet diesen ab, legt ihre Brille in einem Etui ab, klemmt Stifte in Projektmappen, gibt ihre Uhr auf ihr Handgelenk, holt eine weiße externe Festplatte aus ihrer Laptoptasche die sie mit USB-Kabel an ihren Laptop anhängt und spielt die gesamten Daten des Laptops auf die externe Festplatte – damit alles sicher ist.

Nora hat heute zwei Taschen mit. Eine Laptoptasche und eine Handtasche. In die Laptoptasche gibt sie die Projektmappe, die sie morgen früh braucht – denn morgen ist sie in einem anderen Büro. Dann beginnt sie, alle Kabel und Stecker abzustecken und in Taschen zu räumen. Um 18.12 Uhr ist alles weggeräumt. Ihre Utensilienbox steht wieder in ihrem Regalplatz, der Schreibtisch sieht aus wie um 14.00 Uhr als sie gekommen ist. Nach ihrer Auskunft hat sie heute seit 10.30 Uhr gearbeitet und wird heute nichts mehr machen, eventuell geht sie noch ins Kino. Morgen wird sie früh aufstehen um den Termin vorzubereiten. Kurz nach 18.12 Uhr verlassen wir gemeinsam das Büro. Niemand ist mehr da. Nora schaltet Lichter aus, versperrt die Außentür mit Schlüssel von ihrem Schlüsselbund. Auf der Straße verabschieden wir uns voneinander.

3.2.2. Shadowing Mara

9.50 Uhr Ich treffe Mara am vereinbarten U-Bahn Ausgang im ersten Bezirk in Wien. Ihr erster Weg an diesem Tag führt in eine Finanzberatungsagentur, für die sie immer wieder arbeitet. Der Weg von der U-Bahnstation in die Agentur dauert drei Minuten. Ich frage sie, ob ich hoffentlich für den Besuch entsprechend gekleidet bin. Mara trägt Jeans, rot-weiße Turnschuhe und ein schwarzes T-Shirt mit der Aufschrift *Es gilt die Unschuldsvermutung*. Sie meint „da darf man sogar so hingehen“ und zerrt leicht an ihrem T-Shirt. Am Weg erklärt sie mir, dass der Termin kein offizieller Termin ist, sondern dass sie dort immer Anfang der Woche einmal vorbeischaut um sich über die laufenden Projekte auszutauschen; das dauert immer unterschiedlich lange. Als wir ankommen, betreten wir ein architektonisch stylisches Büro mit Stufen aus reinem Beton gegossen, viel Stahl, Glas, Metall und Holz. Es gibt eine Terrasse mit Grünpflanzen, in den Räumen waren keine Pflanzen zu sehen. Die MitarbeiterInnen, die zum Zeitpunkt in der Agentur arbeiten, tragen schickes Business-Outfit. Der Kontrast von Maras Outfit und dem *Outfit* der Agentur ist beachtlich.

Mara stellt mich den vorbeieilenden Personen immer wieder ganz kurz als *Shadow* vor. Auffällig ist, dass sich niemand von ihnen über mich besonders wundert. Ich werde nicht richtig wahrgenommen obwohl es aus meiner Sicht in den Gesprächen um inhaltlich interessante und auch brisante Themen geht – die aktuelle Finanzkrise und die involvierten Banken sind in den Gesprächen Thema; laufend fallen Informationen über aktuelle Umstände der österreichischen Großbanken und ich laufe mit einem Notizbuch herum in dem ich Notizen mache.

Der Geschäftsführer und weitere MitarbeiterInnen sitzen im Besprechungsraum bei einer Telefonkonferenz – Mara geht mit mir daran einfach vorbei; selbst das sorgt nicht für Irritationen. Mara teilt mir auf Nachfrage mit, dass es in der Agentur einen Geschäftsführer gibt, neun Mitarbeiterinnen und einen männlichen Mitarbeiter. Außerdem gibt es einen Rezeptionisten, der aus der 4-5 Sterne Hotelbranche kommt und Mara am Telefon sowie face-to-face begrüßt mit „Guten Tag, was kann ich für Sie tun“ – diese Form der Höflichkeit gefällt ihr.

10.21 Uhr Mara und ich verlassen die Agentur. Nach ihrer Auskunft war das heute ein kurzer Termin. Wir fahren mit der U-Bahn zu ihrem Großraumbüro und kommen um 10.41 Uhr an. Dort zeigt sie mir wo sich das WC befindet, wo Wassergläser und Kaffeetassen stehen. Sie bietet mir Kaffeetabs für die Kaffeemaschine an, auf die ich aber im Laufe des Shadowing nicht mehr zurückkomme. An ihrem Büroplatz stellt sie mich ihrer Sitznachbarin vor, die mich fragt was ich mache und mir von ihrer Doktorarbeit erzählt. Mara bietet mir an, mich da hin zu setzen wo ich will. Ich tausche mich mit ihr aus ob sie eine bestimmte Sitzposition von mir bevorzugt und nachdem sie keine Präferenzen hat entscheide ich mich dafür, mich zuerst etwas weiter weg auf

einem leeren Büroplatz zu setzen und später näher zu rücken. Insgesamt nehme ich während des Shadowing drei Positionen ein.

In dem 1.000 Quadratmeter großen Großraumbüro arbeiten insgesamt zirka 40 Personen, die fast ausschließlich Ein-Personen-Unternehmen sind. Das Gebäude ist eine ehemalige Eisen- schmiede, ist ebenerdig und hat einen Fabrikhallencharakter. Der Betonboden ist als solcher belassen, das weitere dominierende Material ist Stahl bzw. Alu; Holz kommt nur in Form freige- legter Dachträger vor.



Abbildung 8 (Eigene Darstellung):

Arbeitsplatz von Mara, Shadowing Mara

(P1), (P2) und (P3) sind meine Beobachtungspositionen während des Shadowing, (SP ist Mara, Shadowed Person)

Die Akustik in der Halle trägt dazu bei, dass sich das Gehen und Sprechen von Menschen direkt auf den Geräuschpegel in der Halle überträgt. Abgrenzungen von einem Büroplatz zum nächsten werden durch Regale, Pflanzen und mitunter durch Sonnenschirme vorgenommen. Mara hat an ihrem Platz eine Wand mit Metallregal im Rücken. An beiden Seiten (links und rechts) ihres Platzes grenzen unmittelbar ohne Abgrenzungen die Büroplätze von KollegInnen an. Vor ihrem Tisch befindet sich einer der beiden Durchgänge die durch die gesamte Bürohalle verlaufen. Maras Schreibtisch ist tiefrot und hat eine geschwungene Form, das Bürokästchen von ihr ist knallgelb. Auf ihrem Schreibtisch steht ein 17-Zoll Monitor, an den sie ihr kleines Netbook anschließt. Ihr gegenüber steht ein BesucherInnenstuhl. Auf der Skizze eingezeichnet ist auch die

Sitznachbarin von Mara. Da sie durch ihre Anwesenheit und direkte Nachbarschaft während des Shadowing Raum einnahm ist sie auch in der Skizze dominant eingezeichnet. Sie fragt mich zum Beispiel immer wieder, was ich nun gerade mache, ich höre Telefongespräche von ihr mit genauso wie ein Gespräch mit einer anwesenden Kollegin. Der andere Nachbarplatz von Mara links von ihr war am Tag des Shadowing nicht besetzt, grenzte aber ebenfalls ohne weitere räumliche Abschottung an ihren Arbeitsplatz.

Ab 10.41 Uhr Sobald Mara an ihrem Schreibtisch sitzt, beginnt sie zu arbeiten. Sie schaltet ihren Rechner ein, schließt ihr Netbook an, beginnt mit ihren Tätigkeiten. Ich sitze nun auf der anderen Seite des Durchgangs auf einem fremden Büroplatz (P1) und beobachte Mara erstmal aus der Ferne. Um 11.17 Uhr wechsele ich meine Position und setze mich Mara leicht schräg gegenüber (P2). Um 12.04 Uhr wechsele ich nochmal die Position und setze mich so, dass ich direkten Blick auf Maras Bildschirm habe (P3) – ich sitze leicht schräg hinter ihr.

Während Maras Arbeit fällt mir auf, dass sie verhältnismäßig viel vom Bildschirm abgewandt macht; ausdrucken, Ausgedrucktes Lesen und markieren, ordnen und einheften. Ihre Haltungen während der Bildschirmarbeit variieren zwischen vier unterschiedlichen Konzentrationsformen, die sich in ihrer Haltung ausdrücken.

Während der gesamten Shadowing-Zeit spricht Mara nur einmal ganz kurz mit ihrer Sitznachbarin und macht auch keine einzige Pause. Um 14.00 Uhr kündige ich an, dass ich sie nun langsam verlassen werde und beende das Notieren. Sie sagt mir, dass sie heute nichts mehr tun würde, was ich nicht schon beobachtet hätte. Ich frage sie, ob beim Shadowing für sie etwas besonders auffällig war. Sie sagt mir, dass sie sich teilweise schon sehr beobachtet gefühlt hat und dann immer wieder gedacht hat: „Hey, ich werd hier nicht überwacht von einem Chef. Nicht Chef. Ich Chef“. Dann erzählt sie mir noch, dass sie beim Verfassen eines Textes anders vorgegangen wäre, wenn ich nicht hinter ihr gesessen wäre. Wir tauschen uns noch weiter aus und um 14.20 Uhr verlasse ich das Gemeinschaftsbüro.

4. Ergebnisse I. Arbeitspraktiken

4.1. Einleitung

Dieses erste Kapitel ist als Grundlagenkapitel zu den von Mara, Nora und Leo vollzogenen Arbeitspraktiken zu verstehen. Ziel ist, einen Überblick über ihre hier exemplarisch vorgestellten Arbeitspraktiken zu erhalten. Ich orientiere mich dabei an den Aktivitäten, die sie mir in den Interviews genannt haben und die ich im Rahmen des Shadowing bei Nora und Mara beobachten konnte. Als Theoriehintergrund dient der praxeologische Ansatz von Reckwitz, nach dem sich Arbeit durch routinisierte Arbeitspraktiken auszeichnet: „Routinisierte Arbeitspraktiken enthalten intersubjektive Bezüge (zwischen Berufstätigem und Kunden/Klienten, zwischen Angestellten einer Organisation, zwischen verschiedenen Unternehmen), interobjektive Bezüge, das heißt Beziehungen zwischen Menschen und Artefakten (Werkzeuge, Maschinen, Bücher, Akten, Informationen), und auch selbstreferentielle Bezüge, das heißt bestimmte routinisierte Verfahrensweisen des Umgangs des arbeitenden Subjekts mit sich selbst (Selbstkontrolle, Bildung, Kompetenzentwicklung)“ (Reckwitz 2006: 56). Intersubjektive Praktiken sind Praktiken mit mehreren teilnehmenden humanen AkteurInnen, die in Interaktion stehen und in der Zeichen zur Verwendung kommen (z.B. ein Gespräch). Eine interobjektive Praktik ist gekennzeichnet durch Aktivitäten mit Objekten, also nicht-humanen Artefakten (z.B. handwerkliches Arbeiten). Selbstreferentielle Praktiken sind Aktivitäten eines Subjekts, die auf es selbst bezogen sind (z.B. biographische Selbstreflexion), sie sind Technologien des Selbst (vgl. Reckwitz 2006: 38-39; 58).

Anhand von vier Elementen innerhalb ihrer routinisierten Arbeitspraktiken (Tätigkeiten, Netzwerke, Distinktion, Anerkennung) sind einleitend exemplarische Beispiele für einen Überblick in einer textbasierten Kreuztabelle zusammengefasst (siehe Tabelle 1, Seite 35). Die Verwendung einer Kreuztabelle dient der Überwindung nicht klar zuordenbarer Bezüge, da die meisten Aktivitäten weder dem einen noch dem anderen Bezug zugewiesen werden können. Körperliche Aktivitäten sind einem Kreuzprodukt aus selbstreferentiellen, interobjektiven und intersubjektiven Bezügen zugeordnet. Nach Reckwitz sind „die körperlichen Akte, aus denen sich die Praktiken zusammensetzen, [...] solche von Subjekten als Körper, und das Wissen, das sie enthalten, ist ein Wissen, das von diesen Subjekten inkorporiert (>embodied knowledge)< und mental interiorisiert ist“ (2006: 39). Beispielhaft kommen (routinisierte) Körperaktivitäten vor wie Handys zwischen Kopf und Schulter klemmen, sprechen, parallel auf den Bildschirm blicken und in die Tastatur tippen.

Im Anschluss an die Tabelle beginne mit den Ausführungen der Tätigkeiten von Nora, Mara und Leo, sowie den von ihnen genannten Werkzeugen, die laut ihren Aussagen für ihre Arbeit unbedingt benötigt werden. Der zweite Abschnitt (4.2.3) befasst sich mit Erklärungen zu ihren Netzwerkaktivitäten, die als intersubjektive Praktiken zu verstehen sind und sich als entscheidender Bestandteil ihrer Arbeitspraktiken herausstellen. Ein in Abschnitt 4.2.4 dargelegter entscheidender Umstand ihrer Arbeitspraktiken ist ihre Distinktion gegenüber Angestelltenverhältnissen sowie vor allem bei Nora und Mara ein Streben nach Anerkennung, wozu es in Abschnitt 4.2.5 Ausführungen gibt. In Summe gibt es teilweise kurze, teilweise längere Beschreibungen der genannten Elemente, die (auch) als konturgebende Faktoren ihrer Arbeitspraktiken zu verstehen sind.

Tabelle 1 (Eigene Darstellung): Arbeitspraktiken von Leo, Mara und Nora

		Intersubjektive Bezüge	Interobjektive Bezüge	Selbstreferentielle Bezüge
		<i>Beispiele zwischen Berufstätigen, KundInnen/KlientInnen, Angestellten, verschiedenen Unternehmen Kompetenzentwicklung</i>	<i>Beispiele Werkzeuge, Maschinen, Bücher, Akten, Informationen</i>	<i>Beispiele Selbstkontrolle, Bildung, Kompetenzentwicklung, Distinktionsbezüge, Anerkennungssuche</i>
Leo				
Leo	Intersubjektive Bezüge	Erwähnung von Netzwerken. Kontakt mit Kunden, Stammkunden, Partner, Leute, Mitarbeiter, Kollegen, andere Selbstständige und andere EPU, Report an Kunden abliefern, Leute anrufen	Leute anrufen E-Mails abfragen	Distinktionsbezüge Früher Druck durch Chef, Arbeitszeiten, Abstimmungen mit Chef und Kollegen. Vorteile der Selbstständigkeit - kein Chef. Anerkennung durch Austausch mit anderen.
	Interobjektive Bezüge	E-Mails abfragen Leute anrufen	Projekt haben, Sachen machen, Dinge die anstehen erledigen, E- Mails abfragen, Kalender ansehen	Kalender ansehen Körperliche Aktivitäten Kaffee trinken, zur Post gehen
	Selbstreferentielle Bezüge	Distinktionsbezüge Früher Druck durch Chef, Arbeitszeiten, Abstimmungen mit Chef und Kollegen. Vorteile der Selbstständigkeit kein - Chef. Anerkennung durch Austausch mit anderen.	Kalender ansehen Körperliche Aktivitäten Kaffee trinken, zur Post gehen	Distinktionsbezüge Früher Druck durch Chef, Arbeitszeiten, Vorteile der Selbstständigkeit. Freiheit, Flexibilität. Anerkennung durch Austausch mit anderen.

		Mara		
Mara	Intersubjektive Bezüge	Erwähnung von Netzwerkpartnern, Kunden, Auftraggeber, Partner und Kollegen, Texte an Kunden schicken, Dokumente an Grafiker schicken, Partner anrufen, mit Sitznachbarin reden	Telefonieren	<p>Distinktionsbezüge Gegenentwurf zum Angestelltenverhältnis</p> <p>Anerkennung Anerkennung ist an Kunden gekoppelt.</p>
	Interobjektive Bezüge	Telefonieren	Dinge bearbeiten, E-Mails lesen, Informationen ablegen, Themen recherchieren, Telefonieren	<p>Themen recherchieren, Informationen ablegen</p> <p>Körperliche Aktivitäten Gehen zur Agentur, Sitzen, sich über Nase streichen, am Kopf kratzen, Hand an den Kopf halten, Hand am Bildschirmrand halten</p>
	Selbstreferentielle Bezüge	<p>Distinktionsbezüge Gegenentwurf zum Angestelltenverhältnis</p> <p>Anerkennung Anerkennung ist an Kunden gekoppelt.</p>	<p>Themen recherchieren, Informationen ablegen</p> <p>Körperliche Aktivitäten Gehen zur Agentur, Sitzen, sich über Nase streichen, am Kopf kratzen, Hand an den Kopf halten, Hand am Bildschirmrand halten.</p>	<p>Distinktionsbezüge Jetzige Unabhängigkeit und Bewegungsfreiheit ist starker Gegenentwurf zur extremen Situation im Angestelltenverhältnis</p> <p>Anerkennung ist wahnsinnig wichtig und Motivation. Anerkennung ist an Kunden gekoppelt.</p>
		Nora		
Nora	Intersubjektive Bezüge	Erwähnung von Netzwerk. Leuten, anderen Menschen, Allianzen, Partnerschaften, strategische Partnerschaft, Kunden, Geschäftspartner, Auftraggeber, Unternehmensnetzwerk und KollegInnen, Steuerberaterin, <i>networking</i> und <i>socialising</i> .	Kundenmappe fertigen	<p>Distinktionsbezüge Jetzt muss keinem Chef mehr nachgerannt werden.</p> <p>Anerkennung Anerkennung als Firmengründungsbasis Wunsch danach, wertvoll in ihren Fähigkeiten und Leistungen zu sein.</p>
	Interobjektive Bezüge	Kundenmappe fertigen	Sachen machen, Handling mit Kalendern, Laptop, Telefon, Papier, E-Mails. Als Kontrast Basteln von Papierkärtchen und Namensschildern, Papiere aus und in Mappe legen, Protokoll schreiben, Kundenmappe fertigen	<p>Handling mit Kalendern</p> <p>Körperliche Aktivitäten Handy zwischen Schulter und Ohr geklemmt, parallel Tippen in Laptop, Kopf schütteln, am Kopf kratzen, hörbar tief einatmen, Finger auf Unterlippe legen, Wasser trinken, Gang zur Toilette.</p>
	Selbstreferentielle Bezüge	<p>Distinktionsbezüge Jetzt muss keinem Chef mehr nachgerannt werden.</p> <p>Anerkennung Anerkennung als Firmengründungsbasis Wunsch danach, wertvoll in ihren Fähigkeiten und Leistungen zu sein.</p>	<p>Handling mit Kalendern</p> <p>Körperliche Aktivitäten Handy zwischen Schulter und Ohr geklemmt, parallel Tippen in Laptop, Kopf schütteln, am Kopf kratzen, hörbar tief einatmen, Finger auf Unterlippe legen, Wasser trinken, Gang zur Toilette.</p>	<p>Distinktionsbezüge Jetzt muss keinem Chef mehr nachgerannt werden und um Freizeit und Finanzierung für Weiterbildungen gebettelt werden. Jetzt ist sie frei.</p> <p>Anerkennung Anerkennung als Firmengründungsbasis Wunsch danach, wertvoll in ihren Fähigkeiten und Leistungen zu sein.</p>

4.2. Tätigkeiten und Werkzeuge in Arbeitspraktiken

4.2.1. Tätigkeiten

Eine der Leitfadenfragen im Interview an Nora, Mara und Leo war die Frage nach ihren Tätigkeiten. Ich fragte danach, was sie gerade am aktuellen Tag machten, was innerhalb einer Woche geplant sei, im nächsten Monat, im nächsten Jahr. Die Antworten fielen sehr unterschiedlich aus, sowohl was die Aufzählungen konkret geplanter Ereignisse, aber auch das Verständnis von *Tätigkeit* an sich betrifft. In der Beschreibung der Tätigkeiten beziehe ich bei Leo das Interview ein und bei Nora und Mara sowohl die Interviews als auch die Shadowing-Protokolle.

Allen drei gemeinsam ist, dass ihre Tätigkeiten am umfassendsten in beschreibender Form dargestellt werden können. Was sie innerhalb eines Tag machen, in welche Aktivitäten Zeit fließt, lässt sich nicht in Form einer Summe benennen oder auf eine punktuelle Tätigkeit zusammenfassen. Damit annähernd erfasst werden kann, was sie den ganzen Tag tun, bleibt nur die Darstellung aller einzelnen Teile. Für die Drei ist eine Frage wie *Was tust du eigentlich den ganzen Tag* schlichtweg nicht beantwortbar, da dafür eine Ausdrucksform fehlt¹⁰. Mögliche alternative Darstellungsformen wären eventuell Videoaufzeichnungen oder minutiöse Dokumentationen, die als Gesamtes vorgelegt werden können.

LEO

Leo Interview Danach gefragt, welche Tätigkeiten ihm einfallen, wenn er an heute denkt, nannte er zu allererst, dass er immer ein paar bestimmte aktuelle Themen oder Projekte *habe*. Bevor er in der Früh anfängt, denkt er an *Sachen*, an Dinge, die *anstehen*; dazu gehören Termine, Projekte, Fixpunkte wie einen Report an Kunden abliefern, Redaktionsschlüsse beachten, Überlegungen dazu, was am aktuellen Tag *zu tun* ist und wie er das *regeln* wird. Dazu sagt er, dass es nicht so ist, dass er aufwacht und bereits beschließt, dass das und das zu tun ist. Er sagt explizit, dass er im Privatbereich noch nicht daran denkt, sondern erst nachdem er den ersten Kaffee getrunken hat, die E-Mails *abgefragt* hat und Kalender und Listen angesehen hat. In der Früh ist sein Thema das Organisieren des Tages und auch des Arbeitstages. Er meint, dass er keine minutiöse Planung macht, aber er weiß er muss – als Beispiel – heute etwas zur Post bringen. Er macht sich darüber Gedanken welche Termine es gibt und wie er die am besten koordinieren kann, so dass er *Zeit einsparen* kann und es *schön flüssig* ist. Als Beispiel nennt Leo als eine seiner ersten Tätigkeiten des Tages am Interviewtag *meinen Termin*. Danach muss er *Sachen ma-*

¹⁰ Damit erklärt sich auch ein Teil Noras Wohlwollen gegenüber dem Shadowing. Endlich sieht jemand, was sie den ganzen Tag tut.

chen, dazu gehört *Leute anrufen* und *Listen machen*. Dem *Sachen machen* ist der Gedanke an das was zu erledigen ist vorangestellt, genauso wie die Einteilung nach Dringlichkeit und Wichtigkeit der zu erledigenden Punkte (I.L.: 80-135).

NORA

Nora (Interview) Nora antwortet auf die Frage auf ihre Tätigkeiten von heute damit, dass es heute für sie sehr einfach ist. Sie weiß, sie hat um 14.00 Uhr einen Termin. Das heißt für sie in erster Linie, dass sie um 14.00 Uhr bei diesem Termin sein muss. Anschließend muss sie diesen Termin nachbereiten. Das sind ihre Tätigkeiten des Tages, die sie *Prioritätstätigkeiten* nennt. Dann gibt es noch ein paar *Punkte* die *offen* sind. Auf ihrer ToDo Liste steht ihre Buchhaltung, die fertig gemacht werden muss. Dem geht ihr Wissen über Steuerabgabetermine voraus; sie weiß, ihre Buchhaltung muss drei Tage vor am 15ten des Monats an ihre Steuerberaterin übermittelt werden. Auf ihrer Liste hat sie noch zwei, drei *Sachen*, die sie heute oder morgen *unterbringen* will. Zu ihren Tätigkeiten gehört auch, dass sie ihre drei Kalender synchronisiert und hauptsächlich im Papierkalender immer wieder nachsieht und darüber nachdenkt, was sie an dem Tag eigentlich zu tun hat. (I.N.: 88-109).

Nora (Shadowing) Wenn ich Noras Erwähnungen durch das Shadowingmaterial ergänze, so komme ich zu einer Aufzählung unzähliger vorhandener kleinteiliger Aktivitäten, die in Summe einen erheblichen Anteil ihrer täglichen Arbeit und vorhandenen Zeit ausmachen.

Kurz zur Erinnerung, am Tag des Shadowing treffe ich Nora bei einem Meeting in einem italienischen Restaurant mit ihrem Geschäftspartner und einem potenziellen Partner. Nach diesem Meeting setze ich die Beobachtung im Desktopsharing-Büro fort, in dem sie die dort üblichen Arbeiten erledigt. Während des Meetings bewirbt sie ihre eigenen Qualitäten gegenüber anderen, versichert sich gegenüber einem Geschäftspartner, bestätigt den Willen zur Zusammenarbeit, beschreibt die geplanten Abläufe, diskutiert über einen passenden Veranstaltungsort, fasst mündlich Ansätze einer Einigung zusammen. Nach dem Meeting bespricht sie mit ihrem Geschäftspartner den abgewickelten Termin nach, bestätigt dass der Termin gut gelaufen ist, bespricht, dass eine Präsentationsmappe gemacht werden muss, geht nachsehen ob Räumlichkeiten für einen Termin frei sind, bestätigt dass Räume frei sind und plant ein neues Telefon zu kaufen.

Nach dem auch der Geschäftspartner das Desktopsharing-Büro verlassen hat, und sie mit mir alleine ist kommen die Aktivitäten im Büro an die Reihe. Sie beginnt damit, dass sie mich im Großraumbüro kurz vorstellt, sucht einen Arbeitsplatz im Desksharingbüro, fragt eine Kollegen wegen ihrem Laptop etwas, hängt ihren Laptop an Kabel, fährt das System des Computers hoch,

synchronisiert das Handy mit dem Computer, öffnet E-Mails, nimmt die Uhr vom Armgelenk und löscht *Schrott*. Sie tippt in den Laptop, liest E-Mails, öffnet eine Kundenmappe, blättert darin, legt Papiere raus, schichtet Papiere, legt sie wieder in die Mappe, fragt am Telefon nach ob ein vereinbarter Termin am nächsten Tag fix bleibt, bestätigt dass sie um 9.00 Uhr da sein wird, schaltet das Handy aus (weil es sich *aufgehängt* hat) und wartet. Dann tippt sie ins Festnetztelefon, telefoniert, trägt ToDos in den Papierkalender ein, telefoniert, stimmt sich mit einem Kollegen ab, rechnet einen Stundensatz aus und ändert den Stundensatz. Gleich anschließend schreibt sie ein E-Mail, liest E-Mails, tippt, druckt Papierkärtchen aus, bastelt Namensschilder, ruft jemand an, schreibt ein Protokoll, notiert in einer Mappe etwas, tippt, schickt ein E-Mail, hält ihr Handy zwischen ihrer Schulter und ihrem Ohr und tippt gleichzeitig in den Laptop. Danach sucht sie eine Telefonnummer, locht das gedruckte Protokoll, legt das Protokoll in der Kundenmappe ab, vereinbart am Telefon einen Termin, schreibt in den Papierkalender, legt Stifte in ein Federpennal, legt ihre Brille in ein Brillenetui, klemmt einen Stift in eine Mappe, schaltet das Licht aus, macht die Türe auf und versperrt die Außentür.

Die gelisteten Aktivitäten sind durchzogen von körperlicher Betriebsamkeit. Zu den körperlichen Aktivitäten gehört, dass sie Aspirin gegen ihre Verkühlung schluckt, ihre Brille aufsetzt, die Körperhaltung laufend ändert, sich konzentriert, tief einatmet, den Kopf schüttelt, sich an den Augenbrauen kratzt, einen Finger auf ihre Unterlippe legt, sich mit beiden Händen am Kopf kratzt, tief einatmet und sich aufrichtet. Sie geht zur Toilette, steht auf, geht in den anderen Raum, steht auf, nimmt ihre Brille wieder ab und legt sie auf den Tisch. Sie trinkt einen Schluck Wasser, steht auf, geht aus dem Raum raus, steckt ihre Brille hoch und gibt ihre Uhr auf das Handgelenk.

MARA

Mara (Interview) beginnt mit der Frage nach ihren Tätigkeiten von heute mit einer langen Auflistung von Dingen, wovon sich nur die ersten auf den konkreten Tag beziehen. Als erstes wird sie E-Mails durchlesen und nach Dringlichkeit und Wichtigkeit sortieren. E-Mails, die nur der Information dienen, wird sie gleich in Ordnern strukturiert ablegen. *Dinge*, die zu bearbeiten sind, wird sie teilweise ausdrucken und nach Themen und Prioritäten in einer Mappe ordnen, anschließend geht sie diese Mappe durch. Danach schildert Mara ihre Tätigkeiten recht generell und zählt hauptsächlich auf, was sie insgesamt als ihre Tätigkeiten fasst. Dazu gehört das Lesen von Pressespiegeln, das Recherchieren von Themen, eventuell das Schreiben journalistischer Texte, Texte an Kunden zur Freigabe senden, Dokumente an Grafiker weiterleiten, die Kontrolle dessen was die Grafiker zurücksenden, das Schreiben von Redeleitfäden, eventuell die Erstellung von PowerPoint Präsentationen, das Führen von Telefonaten mit Kunden und Partnern. Dann

nennt Mara ein exemplarisches Beispiel dafür, was im Arbeitsalltag auch immer wieder vorkommt. Einer ihrer Partner ruft an und bittet sie um akute Hilfe bei der Gestaltung eines 60-Seitigen Manuskripts für ein Handbuch. Wenn er sie bittet vorbeizuschauen, schaut sie in ihren Kalender ob sie gerade Zeit hat und kommt dann entweder in der nächsten halben Stunde zum Kunden oder um 18.00 Uhr am Abend, je nachdem wann sie Zeit dafür aufbringen kann. Sie erwähnt auch, dass sich aus einem solchen Termin durchaus eine *Nachtschicht* ergeben kann. In so einem Fall muss sie einen anderen Termin für den aktuellen Tag absagen und einen Ersatztermin vereinbaren. Damit hängt die Neusetzung von Prioritäten zusammen. Sie schaut, ob sie einen für den aktuellen Tag wichtigen Termin wirklich einhalten muss oder ob sie den Termin verschieben und Zeit für das 60-seitige Handbuch *freischaufeln* kann. Mara fasst im Interview zusammen, worin ihr Tag oder ihre Aufgaben bestehen. Dazu gehören Sekretariatstätigkeiten, Assistenztätigkeiten, kreative Tätigkeiten, Journalistische Tätigkeiten, Beratende Tätigkeiten, Tätigkeiten des Austauschs mit KollegInnen, Ausjammern bei O¹¹ und auch Ortswechsel. Bei der Frage nach den Tätigkeiten der Woche erzählt Mara davon, dass sie eigentlich recht oft unterwegs ist, da hauptsächlich sie zu den Kunden fährt. Nur selten kommen Kunden zu ihr ins Büro, obwohl es manchmal auch vorkommt. Mitunter nimmt Mara weite Wege mit dem Zug zu Kunden auf sich. Bei den Kunden vor Ort hält sie sich dann oft nicht länger als zwei Stunden auf. Der persönliche Kontakt in der Form ist aber wichtig für eine gute Vertrauensbasis. Auch wenn es nur zwei Stunden sind, hält sie solche Treffen unter Umständen für *extrem wichtig*, da sie oft die weitere Zusammenarbeit *enorm erleichtern* (I.M.: 179-257). Zu den monatlichen Tätigkeiten ergänzt Mara noch die Buchhaltung, die sie selbst macht (I.M.: 301-305).

Mara (Shadowing) Ebenso wie die Aktivitäten von Nora möchte ich die Tätigkeiten von Mara um das erweitern, was beim Shadowing beobachtbar war. Die Aufzeichnungen habe ich bei Mara erst nach dem Termin begonnen, damit sind auch Aktivitäten wie das Gehen zur Agentur, das U-Bahnfahren u.ä. nicht Teil davon obwohl sie stattgefunden haben und wie alle Aktivitäten entsprechend Zeit eingenommen haben. Die von mir aufgezeichneten Aktivitäten beginnen damit, dass Mara mich einer Kollegin vorstellt, mir Kaffee anbietet, mir zeigt, wo Toilette, Kaffee und Wassergläser zu finden sind, mir anbietet mich zu setzen. Bevor sie sich an ihren Schreibtisch setzt spricht sie mit einer Kollegin, setzt sich auf ihren Schreibtischsessel, steckt das Notebookkabel an, ruft jemanden mit dem Handy an, telefoniert, nimmt eine Vase mit Blumen, geht mit der Vase in die Küche, kommt ohne Blumen, aber mit Vase, zurück, betrachtet drei bis vier Pflanzen hinter hier, steht auf, geht zum Drucker, streicht im Gehen mit einem Marker Stellen auf einem Papier an und liest stehend. Sie stellt sich in den Gang, setzt sich, sitzt vor dem Bildschirm,

¹¹ O. ist ein Mitglied aus dem Gemeinschaftsbüro.

tippt in den Computer, klemmt einen Zettel in eine Metallschiene eines Regals, liest, klammert Blätter zusammen, ruft einen Ökonomen an, klärt am Telefon etwas ab, streicht auf einem Papier etwas mit einem rosa Marker an und druckt E-Mails aus. Sie ruft jemanden an, hinterlässt eine Sprachnotiz, tippt in die Tastatur, schaut in den Papierkalender und erklärt mir, dass sie insgesamt vier E-Mailkonten hat. Sie macht die E-Mailkonten der Reihe nach auf, liest Magazine, geht scannen, scannt Artikel ein, legt Ausdrücke ab, liest Artikel, scannt weitere Artikel, zieht aus einem E-Mailkonto eine PDF-Datei auf den Desktop, benennt die Datei, tippt ein E-Mail, sendet ein E-Mail, unterhält sich mit ihrer Sitznachbarin, liest einen Artikel, steckt einen Marker in eine Schreibbox, blättert eine Ordnungsmappe durch, notiert Informationen auf einem Ausdruck, macht PDF-Dateien auf, schließt PDF-Dateien, sucht Texte, öffnet Dateien, zieht Dateien auf den Desktop, macht Dokumente auf, geht Ausdrücke vom Drucker holen, liest die Ausdrücke, löscht geschriebene Textteile, liest Texte. Sie überlegt, schreibt Texte, tippt, ignoriert ein Pop-Up-Fenster am Bildschirm, sucht ein passendes Bild unter vielen aus, sitzt, hält sich mit der Hand am Bildschirm an, streicht sich über die Nase, kratzt sich am Kopf, hält die Hand am Kopf und konzentriert sich. Mara bewegt sich im Büro recht viel, sie macht keine Pause.

4.2.2. Werkzeuge

Auf die Interviewfrage, was sie zum Ausüben ihrer Tätigkeiten brauchen haben die drei folgende Werkzeuge genannt. Die Aufzählungen beziehen sich auf die von ihnen aufgelisteten Dinge. Leo sagt, er braucht einen Computer mit E-Mail, ein Telefon, ein Büro, Regale, Raum, Verpackungsmaterial, einen Block, Kugelschreiber, einen Kalender, einen Drucker und einen Scanner (I.L.: 307-320; 470). Nora braucht Kunden, einen Computer mit Internet, einen Arbeitsplatz, Stifte und Papiere, Ordnung, einen Zeitplan, einen Drucker und Papier (I.N.: 376-391). Mara braucht Internet, PC oder Laptop, Handy, Drucker, Papier, Kaffee, ein soziales Umfeld, einen Tisch, einen Sessel, Licht, Wärme und ein Revier, das sie markieren kann (I.M.: 370-391; 420-424).

4.2.3. Netzwerke in Arbeitspraktiken

Einen auffälligen Teil dessen, unter welchen Bezügen sich die drei organisieren, sind ihre Netzwerke. Sie räumen den Netzwerken in den Interviews unterschiedlich viel Gesprächsraum ein, die Netzwerke sind aber in allen drei Interviews Thema. Warum Netzwerke einen hohen Stellenwert haben, ist vermutlich am eindrücklichsten durch die Theorie zur projektbasierten Polis von Boltanski und Chiapello (2006) erklärt. Ein intaktes Netzwerk ist unmittelbar daran gekoppelt, ob jemand Wertschätzung und Aufträge erhält; beides ist für Ein-Personen-Unternehmen eine Frage der Existenzsicherung. Intakt heißt nach Boltanski und Chiapello nicht, dass möglichst

das eigene Adressbuch vor Namen überquillt. Es heißt, dass zu einem Kontakt aufgenommen wird, dass jemand gefragt ist. Wenn jemand nicht mehr gewollt wird, wenn der Kontakt von den anderen gelöscht wird, wenn jemand ausgeschlossen wird, nicht mehr eingeladen wird, ist das in der Netz-Welt der projektbasierten Polis nahe dem Verlust der Existenz. Geschätzt wird jemand dann, „wenn andere seine Bekanntschaft machen, ihn treffen, ihm einen Auftrag zukommen lassen oder mit ihm zusammenarbeiten wollen. Denjenigen, von denen nichts zu erwarten ist, geht man aus dem Weg. Sie werden ausgegrenzt oder schlicht ignoriert. [...] diejenigen, die jede Wertschätzung eingebüßt haben, [verlieren] auch ihre Sichtbarkeit, ja gewissermaßen ihre Existenz“ (Boltanski/Chiapello 2006: 173). Damit es nicht zur fatalen Situation der Ausgeschlossenheit kommt, erhält die Pflege des Netzwerkes einen Stellenwert im Alltag der EPU, die als Routine auftritt. Bevor ich die Netzwerkaktivitäten von Nora, Leo und Mara beschreibe, möchte ich noch eine interessante Beobachtung voranstellen. In keinem der Interviews wurde als Teil des Netzwerkes eine institutionelle Einrichtung genannt – wie zum Beispiel die Interessensvertretung der EPU, die WKO – ihre Nennungen bezüglich der Netzwerkkontakte betrafen ausschließlich Personennamen oder die Namen ihrer AuftraggeberInnen aus ihrem privaten und beruflichen Umfeld.

Leo verwendet für seine Kontaktbezeichnungen Begriffe wie: Kunden, Stammkunden, Partner, Leute, Mitarbeiter, Kollegen, andere Selbstständige und andere EPU (I.L.: 109; 127; 215; 408; 569; 562) .

Am Beginn des Interviews kam die Erwähnung von *Arbeitgeber* vor, was Leo sofort auf *Kunden* korrigierte (I.L.: 91-92). Leo erzählt von seinem Versuch gerade als Einzelunternehmer oder EPU rechtzeitig ein Netzwerk aufzubauen. Er hat schon vor einiger Zeit darauf geachtet, dass er im Laufe der Jahre verlässliche Leute für alles Mögliche um sich hat. Wenn er einmal verhindert ist, sollte jemand anderer einspringen können (I.L.: 246-254). Wenn er mit Unklarheiten zu tun hat, hat er immer irgendwo vertraute Kollegen, mit denen er sich austauschen oder etwas nachfragen kann (I.L.: 406-409). Er bindet auch seine Frau ein, da gerade sie durch ihren Job viel Erfahrung und auch viele Kontakte hat (I.L.: 501-506). Sein Netzwerk besteht aus einem Mix aus Kontakten, mit denen er tagtäglich zu tun hat und die er als seine Stammkunden bezeichnet. Er hat Partner, mit denen er immer wieder in gewissen Abständen zu tun hat. Viele seiner beruflichen Beziehungen gehen auch über das Geschäftliche hinaus. Als Grund dafür beschreibt er geteilte Leidenschaften und Hobbys innerhalb seiner Branche. Seine Kontakte versteht er aber auch als Anlass immer wieder mal raus zu kommen. Er erwähnt als Beispiel einen Kunden, den er zum Mittagessen trifft. Eigentlich wäre dieses Treffen gar nicht notwendig. Was sie austauschen

wollen funktioniert auch telefonisch oder per Post. Einerseits trifft es sicher zu, dass Leo dadurch raus kommt, andererseits entspricht dieses Vorgehen aber auch einer Kundenpflege (I.L.: 566-580).

Nora verwendet für ihre Kontaktbezeichnungen Begriffe wie: Leute, andere Menschen, Allianzen, Partnerschaften, strategische Partnerschaft, Kunden, Geschäftspartner, Unternehmensnetzwerk und KollegInnen. Für das Netzwerken verwendet sie *networking* und *socialising* (I.N.: 44; 144; 146; 150; 157; 199; 285; 326; 333; 335; 446)

Nora spricht in ihrem Interview von den Dreien am meisten von ihren Netzwerktätigkeiten. Sie erwähnt alleine das Wort *Netzwerk* dreizehnmal. Im Zuge der Auflistung ihrer unterschiedlichen Büroplätze meint sie, dass das Desksharing-Büro eigentlich als Arbeitsbüro gedacht ist; sie kommt dort aber kaum zum Arbeiten, weil der Großteil der Zeit mit Privat- und Businessstratsch *draufgeht*. Dieses Desksharing-Büro ist ein wichtiger Ort für das Networking und wichtig, um an Aufträge zu kommen, aber produktiv sein kann sie dort nicht. Außerdem ist es wichtig für das Socialising, das ihr abgeht, nachdem sie nur allein kämpfend unterwegs ist (I.N.: 144-151). Sie erzählt, dass besonders in den Anfängen ihrer Zeit der Selbstständigkeit das Netzwerk, in das sie eingebettet war, besonders wichtig für sie war. Es war ihr wichtig an den Leuten zu beobachten, wie die sich selbstständig machen und durch das Netzwerk einen Rückhalt haben. Sie glaubt, dass sie es ohne Netzwerk, ganz alleine, nicht geschafft hätte. Zum vorhandenen Netzwerk gehörte auch ihre Möglichkeit Allianzen und Partnerschaften zu schmieden, durch die sie erste Angebote an eigene Kunden legen konnte (I.N.: 269-289). Sie sagt aber auch, nur Teil eines großen Netzwerkes zu sein reicht nicht. Es müssen laufend innerhalb des Netzwerkes strategische Partnerschaften gebildet werden; wichtig ist, intern mit jemandem eine strategische Partnerschaft zu haben (I.N.: 334-337). Ein weiterer Netzwerkcharakter, der sich durch Noras Tätigkeit äußert, ist die Doppelfunktion ihrer Partner als Geschäftspartner *und* Kunden. Noras Geschäftspartner sind alle auch gleichzeitig ihre Kunden. Wenn ihre Geschäftspartner Aufträge haben und sie, Nora, *dazu nehmen*, werden sie dadurch zu ihren Auftraggebern bzw. Kunden. Deshalb sollten die Geschäftspartner immer von ihr wissen, was sie an ihr haben, damit sie abschätzen können ob sie sie in einen Auftrag mit reinnehmen oder nicht. Und umgekehrt auch; auch sie muss wissen, was sie an ihnen hat. Manche Aufträge bekommt sie nur weil sie Partner dabei hat, und nicht, weil sie *alleine so super* ist. (I.N.: 443-457). Neben den unmittelbar geschäftlichen Kontakten hat Nora auch noch ein Netzwerk mit Personen, auf die sie bei diversen Fragen zugreifen kann; zum Beispiel bei EDV-Fragen, Entscheidungshilfen bei Computer- oder Handykauf (I.N.: 472-492). Trotz Netzwerk ist es fast unmöglich, dass jemand für jemand anderen einspringt, da

zum einen ihre Aufträge zu personenspezifisch vergeben sind und das Übernehmen eines weiteren Auftrags zum anderen nur dann möglich ist, wenn die Erledigung eigener Aufträge dadurch nicht in Gefahr gerät (I.N.: 607-611).

Mara bezeichnet ihre Kontakte mit den Begriffen: Netzwerkpartner, Kunden, Auftraggeber, Partner und Kollegen (I.M.: 15; 145; 198; 218; 513).

Mara meint, sie möchte grundsätzlich ganz alleine bleiben. Sie möchte ihr eigenes Ding machen und sich nur für ausgewählte Projekte jeweils Netzwerkpartner suchen. Beziehungsweise sie arbeitet auch immer mit den Teams ihrer jeweiligen Kunden zusammen; dort klinkt sie sich ein und arbeitet je nach Projektlaufzeit einen bestimmten Zeitraum mit ihnen gemeinsam (I.M.: 144-146). Wie Maras Netzwerk zusammengestellt ist, lässt sich am besten durch ihr, im Interview, beschriebenes Umfeld erschließen. Zur wichtigsten Umfeldbeschreibung gehört bei Mara der Kundenkontakt. Bereits auf die Einstiegsfrage antwortet sie ohne darauf angesprochen zu sein, dass sie selbstverständlich aufsteht, wenn sie einen Kundentermin hat (I.M.: 15). Für ihre Kunden steht sie nicht nur auf, sondern nimmt auch längere Wegstrecken mit dem Zug auf sich, um in persönlichen Kontakt treten zu können, der ihr sehr wichtig ist (I.M.: 248-251). Genauso sichert sie Material für Kunden 5fach und 10fach auf einer Festplatte, damit den Informationen für ihre Kunden sicher nichts passiert (I.M.: 624-627). Nach dem Kundenkontakt beschreibt sie als für sie relevantes Umfeld privatwirtschaftliche Organisationen, NPOs, einen Coach, ihren Mann und einen Arbeitskreis bei dem sie mitmacht. Die Aufzählung schließt sie mit der überraschenden Feststellung, dass ihr hauptsächlicher Partner eigentlich sie selbst ist; beziehungsweise ihr *Bauch-Hirn* – damit stimmt sie sich am allermeisten ab. Sie selbst ist die Hauptperson auf die sie zugreift; somit ist sie selbst auch ihr bester *Sparring-Partner*. Sie beschreibt, dass ihr Bauch und Hirn super als Team arbeiten und sie die Hauptressource ist, auf die sie zurückgreift und mit der sie arbeitet (I.M.: 472-530).

4.2.4. Distinktion in Arbeitspraktiken

Nora, Mara und Leo praktizieren ein weiteres Element gemeinsam: eine sie strukturierende stark ausgeprägte Abgrenzung zum Angestelltenverhältnis. Ich möchte ihre Abgrenzungstechniken mit dem Distinktionsbegriff von Bourdieu beschreiben. Bourdieu legt fest, „Distinktion impliziert nicht notwendig [...]ein bewusstes Streben nach Distinktion. [...] jede Praxis ist *conspicuous*, ist sichtbar, gleichviel ob sie vollzogen wurde, *um gesehen zu werden*, oder nicht; sie ist distinktiv, Unterschied setzend, gleichviel ob jemand mit ihr die Absicht verfolgt oder nicht, sich bemerkbar zu machen, sich auffällig zu benehmen (*to make oneself conspicuous*), sich abzusetzen, distingu-

iert zu handeln. Als solche fungiert sie zwangsläufig als *Unterscheidungszeichen* und, sofern es sich um einen anerkannten, legitimen, gebilligten Unterschied handelt, als *Distinktionszeichen*“ (Bourdieu 1985: 21). Die Distinktionsstrategie von den Nora, Mara und Leo besteht in zwei Abgrenzungs-Varianten zu Angestellten. Erstens, fungiert für sie das Angestelltenverhältnis als Arbeitsform an der entlang sie ihre selbstständige Arbeitsform ausrichten. Zweitens, wird das Angestelltenverhältnis abgewertet, in dem sie konsequent die Vorteile der Selbstständigkeit gegenüber einem Angestelltenverhältnis nennen; allen voran eine theoretische Freiheit und das Nicht-Vorhandensein eines Chefs. Es sind unsichtbare Unterscheidungszeichen, die kumuliert das Nicht-Angestellt-Sein beziehungsweise das Selbstständig-Sein benennen. Die Distinktion und die Benennung des Nicht-Angestellt-Seins, kann auch als Streben nach sozialer Anerkennung¹² des Selbstständig-Seins interpretiert werden. Nach Bourdieu ist mit dem „... Akt der Anerkennung der gesamten sozialen Existenz, [...] mit der verbindlichen Setzung eines Namens eine buchstäbliche Verwandlung der benannten Sache vollzogen -: sie hört auf, tolerierte, illegale, oder illegitime faktische Ausübung zu sein und wird *soziale Funktion*, also Mandat, *Beruf**, Beruf, Rolle ...“ (Bourdieu 1982: 749).

Die anschließenden kurzen Ausführungen zu Mara, Nora und Leo finden sich aus zwei anderen Blickwinkeln in den Abschnitten zur Work-Life-Balance (siehe Kapitel 5) und zur Selbstkontrolle wieder. Auf den praxistheoretischen Hintergrund von Reckwitz bezogen, fallen die Distinktionspraktiken unter jene Praktiken, die vor allem selbstreferentielle und intersubjektive Bezüge aufweisen.

Mara setzt den Unterschied generell zwischen die Zeit vor dem Angestelltenverhältnis und die Zeit nach dem Angestelltenverhältnis. Im Interview entsteht eine starke Vorher-Nachher-Kontrastierung. Wobei das Vorher – das Angestelltenverhältnis – mit negativen Erfahrungen besetzt wird. Und das Nachher – das Jetzt, die Selbstständigkeit – mit positiven Erfahrungen. Als sie noch im Angestelltenverhältnis tätig war, gab es den *eklatanten Unterschied* zu jetzt, da sie dort *getrieben* war, sie musste raus, sie musste zu einer bestimmten Zeit in dieser Organisation sein, sie musste zu einer bestimmten Zeit anwesend sein. Jetzt gibt es keinen Chef mehr der von ihr verlangt um 9.00 Uhr im Büro zu sein. Jetzt hat sie Entscheidungsmöglichkeiten. Sie kann auch um 3.00 Uhr früh arbeiten, oder um 10.00 Uhr früh ohne Sanktionen im Bett liegen bleiben. Das Bedürfnis im Bett liegen zu bleiben und von der Umwelt nichts mitzubekommen hat sich *radikal*

¹² Im nächsten Abschnitt ist *Anerkennung als Arbeitspraktik* nach Axel Honneths Anerkennungstheorie ausgearbeitet, darin wird Anerkennung aus einer eher sozialpsychologischen Perspektive betrachtet. Bourdieu kümmert sich im Fall der Anerkennung hauptsächlich um die Perspektive, dass z.B. Herrschende, TitelträgerInnen, Mächtige, etc. dadurch ihre Legitimation erfahren, da sie als solche wahrgenommen, erkannt und anerkannt werden (vgl. u.a. Bourdieu 1982: 391).

geändert, als sie selbstständig wurde. Dieses Bedürfnis gibt es jetzt nicht mehr. Dass es in ihrer Selbstständigkeit keine Sanktionen mehr gibt ist für sie die *totale Befreiung*. Sie sagt, ein von außen aufgesetzter Zwang durch einen Chef in einem Angestelltenverhältnis treibt sie in den *Wahnsinn*, oder in die *Ablehnung*, oder in die *Verzweiflung* oder in den *Widerstand*. Während im Vergleich das Gefühl liegen bleiben zu können *irrsinnig schön* und *befreiend* ist (I.M.: 37-60). Der große Freiheitsgewinn gegenüber dem Angestelltenverhältnis ist die Wahlmöglichkeit; es ist ihre Entscheidung ob sie in der Früh liegen bleibt oder nicht, und wenn sie liegen bleibt gibt es keine Sanktionen (I.M.: 163-166). Früher, im Angestelltenverhältnis waren auch Urlaubsplanungen immer fix geplant, abgestimmt, eingetragen und das *Highlight*; jetzt gibt es diese Kategorie *überhaupt nicht mehr* (I.M.: 329-331). Damit sie nicht in eine Abhängigkeit, wie während des Angestelltenverhältnisses, kommt, macht sie auch keine Jahresverträge. Mit Jahresverträgen verbindet sie, dass sie ein Kunde womöglich wie eine Angestellte behandelt indem er sagt, sie bekommen Geld also machen sie, tun sie (I.M.: 350-353). Während ihres Angestelltenverhältnisses musste sie außerdem andauernd den Alltag teilen, Erfahrungen, Erlebnisse austauschen; denn wer nicht teilte, war gegen die Gemeinschaft. Nun kann sie sich aussuchen ob sie teilen will oder nicht, sie ist nun nicht mehr dazu gezwungen (I.M.: 414-416). Mara sagt, dass sie nun in Unabhängigkeit und mit Bewegungsfreiheit lebt. Das versteht sie als *starken Gegenentwurf zur extremen Situation* im Angestelltenverhältnis früher (I.M.: 647-649).

Nora beginnt bereits in der Antwort auf die Einstiegsfrage mit der Kontrastierung zwischen Angestelltenverhältnis und Selbstständigkeit. Auf die Frage, ob sie in der Früh manchmal auch liegen bleibt bezeichnet sie es als einen der großen Vorteile der Selbstständigkeit, dass sie liegen bleiben kann, wenn sie will. Sie muss sich auch keinen Wecker mehr stellen, nachdem sie nicht jeden Tag um 8.00 Uhr im Büro sein muss (I.N.: 9-20). Ähnlich wie Mara beschreibt Nora es als großen Vorteil keinen Chef zu haben, dem sie *nachjappeln* muss. Nora ergänzt, dass sie tatsächlich konkret einen männlichen Chef meint, da sie früher immer nur männliche Vorgesetzte hatte (I.N.: 306-309). Mit der positiven Bewertung der Selbstständigkeit sind für sie auch ihre Weiterbildungsmöglichkeiten verbunden. Erst jetzt muss sie um Freizeit oder Finanzierung nicht *betteln* gehen. Es ist nun einfach ihr Ding, ob sie noch hundert Jahre für ihren Master braucht, genauso wenig muss sie sich Gedanken über noch offene Urlaubsansprüche machen (I.N.: 360-365). Nora hat jetzt immer das Gefühl von *ich bin frei*; obwohl sie anmerkt, dass sie natürlich nicht wirklich ganz frei ist, da sie genauso an Kunden und Termine gebunden ist (I.N.: 554-556).

Leo zieht die Grenze zwischen Angestelltenverhältnis und Selbstständigkeit im großen Vorteil der Selbstständigkeit keinen Chef zu haben, und auch keine Kollegen. Er muss sich in Planungs-

fragen nicht abstimmen, sondern kann Dinge selbst einteilen (I.L.: 97-99; 137-138). Zu den Vorteilen gehört auch der wegfallende Druck einer Firma, in der seine Arbeitszeiten mit Stempelkarten oder wie in einem Magistrat gemessen werden. Er findet es schön, dass dieser Druck nicht da ist und er daher nur versuchen muss, seine selbst kreierten Arbeitszeiten einzuhalten (I.L.: 30-33). Leo kann sich nur schwer vorstellen, wieder in ein Angestelltenverhältnis zu wechseln. Er will auf Mittagspause gehen wann er will und sich nicht mit fünf Kollegen absprechen müssen, er will zwei Minuten zu spät von der Mittagspause zurückkommen können ohne von einem Chef sanktioniert zu werden, er will in der Früh um fünf Minuten nach 9.00 Uhr ins Büro kommen können, ohne wiederum vom Chef dafür sanktioniert zu werden. Auch Zeit ist für Leo ein wichtiger Vorteil der Selbstständigkeit, da unter anderem Anfahrtswege zum Arbeitsplatz wegfallen und er sich unter Tags die Zeit nach seinen Vorstellungen einteilen kann. Leo meint, dass es wichtig ist, die Vorteile der Selbstständigkeit zu nützen, denn es gibt auch Nachteile (I.L.: 653-667). Als Nachteile nennt er im Interview dass Probleme jeglicher Art direkt an ihm hängen bleiben und er sie lösen muss. Er kann nicht sagen, der oder der Kollege ist schuld oder zuständig und das Problem ist damit von ihm abgelöst. Es liegt an ihm, sich um jeden Kugelschreiber der kaputt geht bis zum Laptop oder Strom selber zu kümmern. Irgendwie fällt all das auf ihn zurück (I.L.: 438-440; 487-491).

4.2.5. Anerkennung in Arbeitspraktiken

Für alle drei ist Anerkennung ein Thema. Dass Anerkennung für die Verfasstheit von Individuen elementar ist, ist gegenwärtig vermutlich durch Axel Honneths Anerkennungstheorie am anwendbarsten erklärt. Honneth sagt, dass für jedes Subjekt die Chance vorhanden sein muss „... sich in seinen eigenen Leistungen und Fähigkeiten als wertvoll für die Gesellschaft zu erfahren“ (Honneth 1994: 210). Honneth gliedert in verschiedene Anerkennungsebenen. Für die hier folgende Beschreibung von Nora, Mara und Leo ist lediglich wichtig zu wissen, dass es die Anerkennungsweisen emotionaler Zuwendung, kognitiver Achtung und sozialer Wertschätzung der Theorie nach gibt und die Anerkennungsformen in den Sphären von Liebe und Freundschaft, Rechtsverhältnissen und Wertgemeinschaften liegen. Anerkennung ist wichtig für das Selbstvertrauen, die Selbstachtung und die Selbstschätzung. Missachtungen können geschehen durch Misshandlung und Vergewaltigung, Entrechtung und Ausschließung sowie Entwürdigung und Beleidigung (vgl. Honneth 1994: 211). Bei Nora, Mara und Leo kommt die Thematisierung von Anerkennung, wie wir gleich sehen werden, im Material unterschiedlich stark zum Ausdruck. Während Leo auf einer manifesten Ebene von Anerkennung gar nicht spricht, kommt sie im Gegensatz bei Mara als Schlüssel-Lohn ihrer Arbeit vor.

Mara verweist im Interview mehrmals auf Anerkennung. Einen ersten Bezug zu – für sie relevante – Anerkennungsformen stellt sie mit der Erklärung her, dass für sie Geld kein Arbeits-Motivator ist. Geld ist auch nicht der Grund warum sie sich selbstständig gemacht hat. In Maras Fall ist der erste Lohn, nachdem sie einen Auftrag erledigt hat, das Feedback des Kunden. Wenn vom Kunden Anerkennung kommt, ist das für sie der wichtigste Lohn. Anerkennung in Form von motivierenden Elementen zeigt sich bei Mara aber auch in paradoxer Gestalt. Sie beschreibt es als motivierend, wenn ein Kunde ihr sagt, dass er sich ihre Arbeit nicht so vorgestellt hat und es anders haben will – auch das ist für Mara Motivation (I.M.: 75-89). Anerkennung ist an die Erwähnung von Kunden gekoppelt. Kunden stellen in ihrem Fall das erste relevante Bezugssystem dar, an dem sie ihre Tätigkeiten orientiert. Auf die Frage, wonach sie sich bei ihren Tätigkeiten orientiert, gibt sie folgende Reihenfolge wieder: 1. Kundenbedarf, 2. Kundenbedürfnis, 3. Lust, 4. Anerkennung (I.M.: 433-444). Lust ist allerdings stark abhängig von Anerkennung. Wenn ein Kunde immer nur *meckert*, ist auch ihre Lust beschränkt für diesen etwas zu machen, außer sie findet das Thema sehr spannend. Umgekehrt kann es so sein, dass sie ein Thema mäßig aufregend findet, wenn sie aber den Kunden mag und er ihr immer tolles Feedback gibt, arbeitet sie auch an *faden* Dingen gern. Mara wiederholt, dass ihr Anerkennung *wahnsinnig wichtig* ist (I.M.: 433-443). Der Stellenwert von Anerkennung ist für Mara sehr hoch; die Abhängigkeit von anerkennendem Feedback ist entsprechend. Die Ausrichtung auf Anerkennung hat demnach eine problematische Seite. Wie sie erzählt, bedeutet Anerkennung auch, dass das, was sie in ihrem Job richtig aus der Bahn werfen kann, *vernichtendes Feedback* eines Kunden ist. Vor allem dann, wenn sie damit überhaupt nicht gerechnet hat, da Vorgespräche gut gelaufen sind und ein erster Entwurf gut angekommen ist. In ihrem Arbeitsleben erschüttert sie am meisten, wenn sie unerwartet vernichtendes Feedback eines Kunden trifft (I.M.: 544-560).

Bei Nora ist der Stellenwert von Anerkennung am besten in einem von ihr erzählten Beispiel verdeutlicht. Es ist die Geschichte ihrer Firmengründung. Dass es zu dieser Gründung kam, kann ohne weiteres auf den seltenen Moment erlangter Anerkennung zurückgeführt werden. Mara erzählt die Geschichte folgendermaßen. Eines Abends saß sie mit einigen Bekannten beim Abendessen, es waren auch Leute dabei, die sie noch nicht kannte. Sie haben sich unterhalten und einander gefragt, was sie beruflich machen. Sie hat mit einem der Männer gesprochen und der hat erzählt was er beruflich macht, sie fand das *cool*. Daraufhin hat sie ihm erzählt was sie macht, und er fand das auch *cool*. Mara betont, es war das erste Mal seit ganz langer Zeit, dass ein Mensch aus ihrem Bekanntenkreis verstanden hat was sie eigentlich tut. Was sie macht ist eigentlich nicht sehr kompliziert aber es kennt kaum jemand. Der Mann konnte tatsächlich et-

was damit anfangen und auch umgekehrt. Aus dem heraus hat sich anschließend ihre Firmen-
gründung entwickelt (I.N.: 519-528). In ihrer Geschichte hat Nora immer wieder mit Anerken-
nung zu tun, vor allem auch als Frau. Sie ist von den drei InterviewpartnerInnen auch die Einzige,
die die Genderfrage überhaupt mit ein, zwei Punkten einbringt. Sie erzählt eine weitere Ge-
schichte. Einer ihrer Kollegen hat einen Auftrag erhalten und wollte den nicht alleine erledigen
sondern hat dem Kunden Nora als Partnerin vorgeschlagen. Er hat sie mit ins Boot geholt. Sie hat
das Angebot dankend angenommen. Anschließend stand sie aber vor der Herausforderung, erst
ein Standing gegenüber dem Kunden aufbauen zu müssen. Denn sie kam dort als *irgendeine
junge Frau* an, die mit dem *großen Berater* mitkommt. Es dauerte bis sie ernst genommen wurde
und bis die Kunden bemerkten, dass sie nicht irgendeine junge Frau ist, sondern auch gut ist,
dass sie den Job auch erledigen kann (I.N.: 507-512). Nora verbindet Anerkennung auch mit ei-
ner Zukunftsperspektive. Irgendwann will sie aufgrund ihrer guten Arbeit so bekannt sein, dass
sie nicht mehr *Klinkenputzen* gehen muss. Sie will sich dann ihre Aufträge aussuchen können
(I.N.: 345-360). Das heißt, sie wünscht sich eine grundlegende Wertschätzung für ihre bisher
geleistete Arbeit. Mit Honneth verknüpft bedeutet es den Wunsch, für die Gesellschaft mit ihren
Leistungen und Erfahrungen wertvoll zu sein.

Bei Leo kommt eine Auseinandersetzung mit der Frage nach Anerkennung manifest nicht vor. Er
erwähnt zwar, dass es ihm vor zehn Jahren Spaß machte mit Stars *abzuhängen*, aber inzwischen
ist er froh, wenn er zu solchen Veranstaltungen nicht mehr fahren muss (I.L.: 258-260). Leo er-
wähnt allerdings häufig seine Kollegen und Partner, mit denen er in engem Kontakt steht und die
vermutlich mit dem Tausch von Anerkennungen in Verbindung stehen. Er trifft etwa einen Kun-
den zum Mittagessen, obwohl er das zu Erledigende auch telefonisch oder per E-Mail abwickeln
könnte. Die Beziehungen gehen in seiner Branche über das Geschäftliche hinaus und es findet
ein Austausch über gemeinsame private Interessen statt. Es ist ihm wichtig, dass er immer wie-
der mal raus kommt (I.L.: 570-575). Im Fall von Leo ist wohl der einfache Austausch mit anderen
eine gängige Anerkennungsvariante. Im Interview kommen Verweise darauf häufig vor. Er
tauscht sich mit seiner Frau aus, mit Bekannten, mit Freunden und mit Berufskollegen. Zulässige
weiterführende Interpretationen zu Anerkennungsformen bei Leo lässt das Material leider nicht
zu.

5. Ergebnisse II. ArbeitskraftunternehmerInnen

5.1. Einleitung

Mara, Nora und Leo zeichnet als eine ihrer Gemeinsamkeiten aus, dass sie alle Drei durch ihre Tätigkeiten keinen Personen entsprechen, die entweder in einem Normalarbeitsverhältnis stehen oder auf der anderen Seite dem klassischen Unternehmertum entsprechen¹³. Sie vereinen in sich juristische und formale Kriterien des Unternehmers und sind gleichzeitig das einzige Mitglied und die einzige Ressource, auf die dieses Unternehmen zurückgreifen kann.

Im folgenden Abschnitt werden die Arbeitspraktik und der Arbeitsalltag von Nora, Leo und Mara anhand des Konzepts des Arbeitskraftunternehmers diskutiert. Das Konzept stammt von Hans Pongratz und Günter Voß und wurde 1998 erstmals in Artikelform in der Kölner Zeitschrift für Soziologie veröffentlicht und später 2004 um empirische Ergebnisse erweitert nochmal publiziert. Das Konzept fußt auf der Beobachtung, dass es zu unterschiedlichen zeitlichen Phasen in der Moderne unterschiedliche Typen von Arbeitskraft gegeben hat, die sich innerhalb der jeweiligen Gesellschaften als dominant herausgebildet haben. Die These von Pongratz und Voß ist, dass der neue aktuelle Arbeitskrafttypus der des Arbeitskraftunternehmers ist. Pongratz und Voß erklären als entscheidende Kriterien, die ArbeitskraftunternehmerInnen auszeichnen verstärkte Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung. Nach der Erläuterung, was sie unter diesen drei Kriterien verstehen, beschreibe ich unter diesen Blickwinkeln das Material von Nora, Mara und Leo. Zuerst folgt nun die Darstellung der Theorie des Arbeitskraftunternehmertums.

5.2. Theoretisches Konzept der ArbeitskraftunternehmerInnen

Pongratz und Voß zeichnen die Entwicklung von Arbeitskraft anhand einer Typusveränderung nach, wonach auf den ersten Arbeitskraft-Typus in der Moderne - dem *Proletarier*, der Typus des *Arbeitnehmers* folgt und auf diesen der Typus des *Arbeitskraftunternehmers*. Der Typus des Arbeitskraftunternehmers tritt in den flexibilisierten kapitalistischen Erwerbsstrukturen auf und löst - in einer historischen Abfolge betrachtet - zunehmend den Typus des Arbeitnehmers ab. Die Typen zeichnen sich durch jeweils unterschiedliche Charakteristika aus. Rückblickend gab es in der frühen Phase der Industrialisierung den proletarischen Lohnarbeiter, der durch rohes Arbeitsvermögen, harte Ausbeutung, keinem sozialen Schutz und strenger Kontrolle gekennzeichnet

¹³ Siehe auch die Erklärung, wie sich Ein-Personen-Unternehmen definieren (Seite 5).

net war. Darauf folgte in der Phase des Fordismus der verberuflichte Arbeitnehmer mit den Kennzeichen standardisierter Qualifikationen, rudimentärer Arbeitstugenden, verwissenschaftlichter, struktureller Kontrolle der Arbeit, gedämpfter Ausbeutung und hohem staatlichen Schutz. In der aktuellen postfordistischen Phase des verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmers findet sich nun die Form, die von individualisierten Qualifikationen, systematischer Selbstkontrolle der Arbeit, Selbstausbeutung und unklarem sozialen Schutz geprägt ist (vgl. Pongratz/Voß 2004: 26). Ein Hauptkriterium dieses Typus ist, dass „wesentliche Funktionen betrieblicher Fremd-Kontrolle [...] in individuelle Selbst-Kontrolle über [gehen]. Die im Arbeitnehmer-Modell bereits angelegte Fähigkeit zur Selbstdisziplinierung und Selbstintegration in den Betrieb wird zur zentralen Anforderung und Qualifikation“ (Pongratz/Voß 2004: 27).

Die Typenbildung von Pongratz und Voß basiert auf empirischem Material aus sechs deutschen Unternehmen, in denen sie von April 2000 bis September 2001 Daten von insgesamt 60 Beschäftigten erhoben haben (vgl. Pongratz/Voß 2004: 46f). Für meine Arbeit ist dieser empirische Umstand wichtig, da die Grundlage ihrer Typenbildung auf der Erhebung innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnen basiert und die Folgen von Entgrenzungen innerhalb von Betrieben beleuchtet. In den Untersuchungsgruppen von Pongratz und Voß waren per se keine Ein-Personen-Unternehmen. Meine Annahme ist, dass sich ihr Konzept auf meine Forschung dennoch anwenden lässt. In diesem Kapitel werde ich zeigen, wie weit sich die von ihnen erarbeiteten Merkmale mit Befunden aus meinem Datenmaterial decken. Die wahrscheinliche Deckungsrate kann auch so verstanden werden, dass Ein-Personen-Unternehmen gewissermaßen bereits das fertige Produkt des Entgrenzungsprozesses sind. Des Entgrenzungsprozesses, den Pongratz und Voß – zur Zeit ihrer Erhebung – innerhalb von Betrieben herausarbeiteten. Die in den Jahren 2000/2001 in Deutschland identifizierten Auffälligkeiten in Unternehmen lassen sich inzwischen in einer Art Substratform bei den Ein-Personen-Unternehmen wiederfinden. Pongratz und Voß gehen von der Annahme aus, dass die neuen Arbeitsformen eine *Veränderung der generellen Verfassung von Arbeitsvermögen* nach sich ziehen, da die eigene Arbeitskraft zur Ware wird. Dieser Umstand ist folgenreich, denn „Aus dem eher reaktiv agierenden bisherigen „Arbeitnehmer“ (so die zentrale Kategorie des Arbeitsrechts) wird ein in neuer Weise aktiver Typus von Arbeitskraft, der sich nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch innerhalb des Betriebs kontinuierlich zur Leistung anbietet und sich im Arbeitsprozeß gezielt selbst organisiert. Wir bezeichnen diesen neuen Typus als „Arbeitskraftunternehmer“, weil er eine unternehmerische Entwicklung und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft als Ware erfordert. Seine Eigenschaften lassen sich mit drei idealtypisch zugespitzten Thesen umreißen“ (Pongratz/Voß 2004: 24). Die drei Thesen sind die drei Hauptmerkmale, über die sich ein Arbeitskraftunternehmer identifizieren lässt (vgl.

Pongratz/Voß 2004: 24): Selbstkontrolle – Selbstökonomisierung – Selbstrationalisierung. Wie Pongratz und Voß die drei Eigenschaften des Arbeitskraftunternehmers erklären, ist auf den folgenden zwei Seiten kurz zusammengefasst.

SELBSTKONTROLLE

ArbeitskraftunternehmerInnen zeichnen sich durch verstärkte selbstständige Planung aus, sowie einer höheren Steuerung und Überwachung ihrer eigenen Tätigkeiten. „Im Zuge eines solchen Prozesses muß sich das Verhalten der Beschäftigten nicht nur in ihrer Arbeit ändern, sondern auch im Verhältnis zur eigenen Arbeitskraft als Ware. Aus einem nur gelegentlich und dabei im Prinzip eher passiv auf dem Arbeitsmarkt agierenden Arbeitskraftbesitzer wird ein auf neuer Stufe strategisch handelnder Akteur – ein Akteur, der sein einziges zur Erwerbssicherung nutzbares „Vermögen“, nämlich das Vermögen zu arbeiten, hochgradig gezielt und kontinuierlich auf eine potentielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und aktiv verwertet (auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen)“ (Pongratz/Voß 2004:25). Aufgrund der Erfordernisse nach hoher Selbstorganisation und Eigenständigkeit ist der neue Typ innerhalb von Betrieben besonders in Branchen anzutreffen, die eigenverantwortliches und eigenständiges Arbeiten erfordern und ermöglichen; in der Medienbranche, IT-Branche und Beratungsberufen (vgl. Pongratz/Voß 2004: 9). Die Notwendigkeit von Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit trifft gerade auf Ein-Personen-Unternehmen zu; ihr berufliches Überleben hängt unmittelbar von ihrem Vermögen zur Selbstständigkeit ab. Bei ihnen ist eine planende, steuernde und überwachende Instanz durch Zweite und Dritte nicht mehr vorhanden. Für den Fall, dass sie zur Ausübung ihrer Tätigkeiten Planung, Steuerung und Überwachung¹⁴ benötigen, müssen diese Zustände durch sie selbst hergestellt werden.^{15,16} Als dominierende Haltung im Zuge der Selbstkontrolle beschreiben Pongratz und Voß die Haltung der Leistungsoptimierung (vgl. Pongratz/Voß 2004: 191).

SELBSTÖKONOMISIERUNG

Ihre eigenen Fähigkeiten und Leistungen werden zunehmend aktiv und zweckgerichtet einer Produktion und Vermarktung auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben unterworfen.

¹⁴ Die Erwähnung von Planung, Steuerung und Überwachung heißt hier nicht, dass ich von damit verbundenen bewussten Aktivitäten ausgehe.

¹⁵ Im vorhandenen Material ist eines der auffälligsten Ergebnisse, mit welchen Schwierigkeiten Leo, Mara und Nora in Bezug auf Planung, Steuerung und Kontrolle kämpfen und auf welche (anscheinend) unterschiedlichen Weisen sie damit umgehen.

¹⁶ Hier ist noch zu erwähnen, dass die erwähnten Branchen (Medienbranche, IT-Branche und Beratungsbranche) jene sind, die entsprechend der Fachgruppen in der Wirtschaftskammer Österreich zu denen mit den höchsten Anteile an Ein-Personen-Unternehmen gehören (www.wko.at).

„Zum einen müssen Arbeitskräfte in autonomisierten Arbeitsformen ihre Fähigkeiten und Leistungen gezielt aktiv herstellen und betreiben damit eine bewußte „Produktionsökonomie“ ihrer Arbeitsvermögen. Zum anderen müssen sie sich auf betrieblichen und überbetrieblichen Märkten für Arbeit aktiv anbieten, das heißt in Form einer individuellen „Marktökonomie“ sicherstellen, daß ihre Fähigkeiten gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden. Aus passiven Arbeitnehmern werden damit auch im engeren ökonomischen Sinne „Unternehmer ihrer selbst““ (Pongratz/Voß 2004: 25). Die dominierende Haltung im Fall der Selbstökonomisierung ist eine vorhandene Absicherungsmentalität (vgl. Pongratz/Voß 2004: 191).

SELBSTRATIONALISIERUNG

Durch die zunehmenden Herausforderungen kommt es zu einer wachsenden bewussten Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf mit einer Tendenz zur Verbetrieblichung der gesamten Lebensführung. „Erforderlich wird eine zweckgerichtete, alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende Durchgestaltung des gesamten Lebenszusammenhangs, der in neuer Qualität systematisch auf den Erwerb ausgerichtet wird. Ein bezeichnendes Indiz dafür ist die drastische Zunahme privater Organisations- und Kommunikationsmittel (vom Zeitplaner bis zum Handy)“ (Pongratz/Voß 2004: 25). Die dominierende Haltung im Fall der Selbstrationalisierung ist eine Form geregelter Flexibilität (vgl. Pongratz/Voß 2004: 191).

5.3. Selbstökonomisierung

Nach Pongratz und Voß entsteht für ArbeitskraftunternehmerInnen eine Anforderung von Selbstökonomisierung ihrer Arbeitskraft, die sich durch „zunehmende aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben“ (Pongratz/Voß 2004: 24) beschreiben lässt. Hinweise auf die Vermarktung eigener Fähigkeiten und Leistungen lassen sich im Material aller Drei finden; manifest beobachtet jedoch aufgrund des Shadowing bei Nora und Mara. Da ich von Leo kein ausreichendes Beobachtungsmaterial besitze, arbeite ich im folgenden Abschnitt heraus, wie sich bei Nora und Mara Selbstökonomisierung äußert.

5.3.1. Selbstökonomisierung bei Mara

Maras Vermarktungstechniken ihrer Fähigkeiten und Leistungen lassen sich durch scheinbare Kleinigkeiten gut veranschaulichen, wie an dem folgenden Beispiel gezeigt wird.

Szenenbeschreibung

Einer der wichtigsten Auftraggeber von Mara ist der Agenturchef der Finanzberatungsagentur (siehe Shadowing Mara Seite 31) von dem sie laufend Aufträge erhält, die ihr auf gewisse Weise ein Basiseinkommen sichern. Es ist jene Agentur, in die ich Mara am Tag des Shadowing begleitet habe. Die Form, wie die MitarbeiterInnen der Agentur Mara gegenüber aufgetreten sind, lässt auf ein verhältnismäßig hohes Standing von Mara innerhalb der Branche beziehungsweise der Agentur schließen. Sie befindet sich zudem in einer Position, durch die sie an Informationskanäle angebunden ist, über die sie von diversen Presseverteilern laufend mit aktuellsten Agenturmeldungen per E-Mail versorgt wird. Das sorgt für einen gewissen Informationsvorsprung auf Seiten von Mara, zumindest hinsichtlich Informationen, die einen traditionellen offiziellen Veröffentlichungsweg gehen.

Mit ihrem wichtigsten Auftraggeber, dem Agenturchef, hält Mara den Kommunikations- und Informationsfluss auf ihre besondere Weise am Laufen. Als ich sie ins Büro begleite, ist eine ihrer ersten Tätigkeiten das Durchlesen ihrer aktuellen E-Mails. Sie enthalten die neuen Meldungen der Presseagenturen sowie weitere E-Mails aus diversen anderen Verteilern. Sie öffnet eines der E-Mails, kopiert einen Artikel, stellt ihn in ein neues E-Mail, versieht das neue E-Mail mit dem Text „*schon gelesen?*“ und sendet das E-Mail an den Agenturchef; das heißt, formal an einen ihrer Auftraggeber. Den Vorgang des Weiterleitens wiederholt sie noch einmal, in dem sie wiederum eine neu eingelangte Meldung quasi in der Sekunde des Einlangens als PDF-Datei speichert, in ein E-Mail stellt, den Text darunter schreibt „... *über wen ich heute beim Magazin*¹⁷-*Durchblättern gestolpert bin ...*“ und das E-Mail an den Agenturchef schickt (SP.M.: 12:17 und 12:43Uhr). Sie erklärt mir, dass der Magazinartikel den sie eben weitergeschickt hat, von einem Herrn handelt, der aus ihrer Sicht fälschlicherweise als Experte in den Medien kursiert. Mit diesem E-Mail schließt sie an ein Gespräch an, das sie mit dem Agenturchef vor einiger Zeit geführt hat und in dem sie ihm auch ihre Einschätzung über den scheinbaren Experten mitgeteilt hat. Das Weiterleiten der Informationen hat bei Mara routiniert gewirkt, es ist ein selbstverständlicher Teil ihrer täglichen Arbeit. Der Akt der Weiterleitung ist gleichzeitig ein Akt der Vermarktung, der sich dadurch auszeichnet, dass sie dokumentiert wie unmittelbar sie an relevanten Informationen dran ist; dass sie Vorarbeit durch ihre Selektion der Information leistet und ihre fachliche Kompetenz durch ihr Urteil über den angeblichen Experten unterstreicht. Sie wählt Informationen aus, die der Agenturchef vermutlich noch nicht besitzt und mit denen er sich auf dem aktuellsten Informationsstand wähen kann. Durch das E-Mail ruft sie sich bei ihm in Erinnerung, hält die Verbindung und legt durch die gesandten Informationen einen Anknüpfungs-

¹⁷ Mara schreibt im E-Mail den Magazinnamen im Wortlaut, worauf ich hier aufgrund der Anonymisierungen verzichte.

punkt, über den sie sich beim nächsten Kontakt mit ihm erneut unterhalten kann. Die Informationen waren solche, an denen der Agenturchef garantiertes Interesse hat. Mara konzentriert eine Vielzahl ihrer Fähigkeiten in diesem kleinen Akt, mit dem sie sich als wertvoll am Markt positioniert. Es kann von Marketing gesprochen werden. Tätigkeiten werden auf potenzielle Bedürfnisse und Erwartungen des Marktes, in dem Fall des Auftraggeber, ausgerichtet (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort Marketing). Mara versucht neben den laufenden vereinbarten Aufträgen, die sie abarbeitet, eine parallele Positionierung, indem sie über die rasante und selektive Informationsweitergabe eine Form von Vormachtstellung gegenüber der Agentur ausbaut.

5.3.2. Selbstökonomisierung bei Nora

Bei Nora tritt eine so eindeutige Vermarktung wie bei Mara nicht auf. Auffallend ist in einer beobachteten Szene eher, wie routiniert sie ihre persönliche Biografie in ein Anbahnungsgespräch einbringt und damit Persönliches in ein Vermarktungstool umwandelt. Folgende Beschreibung basiert auf dem Shadowing-Material von Nora (vgl. Abschnitt 3.2). Vorangestellt sei noch erwähnt, dass Nora gemeinsam mit ihrem Geschäftspartner (SPS) ein kleines Beratungsunternehmen betreibt, das zum Zeitpunkt des Shadowing recht jung ist. Beide (Nora und der Geschäftspartner) sind Ein-Personen-Unternehmen. Die Erwerbsform der Selbstständigkeit bringt mit sich, dass sie aktiv Aufträge akquirieren und Netzwerke bilden muss. Wie auch die Auftragsakquirierung bedarf auch die Netzwerkbildung Vermarktungsstrategien, die sich bei Nora folgendermaßen skizzieren lassen.

Szenenbeschreibung

Nora sitzt zu Mittag mit zwei Herren an einem Tisch in einem italienischen Restaurant in der Innenstadt von Wien. Die zwei Herren sind ihr Geschäftspartner (SPS) und ein potenzieller Netzwerkpartner, mit dem Nora und ihr Geschäftspartner ein Anbahnungsgespräch führen. Im Restaurant trägt das Publikum Anzüge und Business-Kostüme. Kerzen stehen auf dem Tisch, der Raum ist klimatisiert und durchwegs männliche Kellner schwirren um den Tisch und fragen nach noch offenen Wünschen; Wein, Digestifs, Nachspeisen, Kaffee. Nora bringt in die Gespräche ein, dass ihrer Spezialgebiete die Prozessbegleitung und die systemische Beratung in Organisationen sind. Sie sagt, dass sie darin schon langjährige Erfahrung hat. Wie sich herausstellt, kennt der potenzielle Netzwerkpartner den Begriff der *systemischen Beratung* nicht. Nora und ihr Geschäftspartner wechseln einen Blick und sagen fast synchron, dass sie ihm umgehend ein Unternehmensprofil zuschicken, in dem detailliert beschrieben ist, was das genau ist, was sie da machen. Der Netzwerkpartner wechselt mit beiden einen Blick und nickt. Nora beginnt daraufhin

relativ unvermittelt mit einer Erzählung über die USA. Sie sagt, sie hat längere Zeit in den USA gelebt und dort auch ihre universitäre Erstausbildung gemacht. Sie erzählt anschließend längere Zeit von Erlebnissen und leicht abenteuerlichen Geschichten, die sie in den USA erlebt hat. Der Netzwerkpartner hört aufmerksam zu. Den Erzählungen von Nora haftet etwas Aufregendes und Abenteuerliches an. Nora weiß¹⁸, dass der potenzielle Netzwerkpartner Outdoor-Trainer ist. Er ist innerhalb der TrainerInnen-Branche derjenige, bei dem es ums Klettern in Hochseilgärten und gemeinsames Meistern von Abenteuern in der Wildnis als Teambuildingprozesse geht. Aus meiner Beobachtung und Interpretation schließe ich, dass der Grund für ihre USA-Erzählung darin liegt, dass sie ab einem bestimmten Zeitpunkt ihrer reinen *Arbeitsleistungen* als alleiniges Verkaufsargument misstraut. Sie führt für eine erfolgreiche Vermarktung mit einer Selbstverständlichkeit ihre ganze Person ein. Ziel wird, über die USA-Erzählung (mit dem Abenteuer-Touch) dem Produkt, das sie vermarkten möchte, höhere Marktchancen zu geben. Die Konsequenz ist jedoch, dass sie sich durch diese Praktik selbst zum Produkt macht. Denn letztlich wird das Verkaufsargument nicht die *systemische Beratung*, die die Leistung aus der Arbeit heraus wäre; sondern zum Verkaufsargument wird das Abenteuerliche, das direkt an sie gekoppelt ist. Sie vermarktet damit nicht länger ihre Arbeit, sondern ihre gesamte Person.

5.4. Selbstkontrolle

Die Selbstkontrolle oder wirklichkeitsnäher formuliert, der *Versuch* der Selbstkontrolle ist bei allen Dreien (Nora, Mara, Leo) ein im Material auffindbares Merkmal. Wie weit sich die Selbstkontrolle mit der Typus-Beschreibung von Pongratz und Voß vereinbaren lässt, werden die anschließenden Beschreibungen von Nora, Leo und Mara zeigen. Zur Erinnerung, Pongratz und Voß halten zu Selbstkontrolle eine „Verstärkte selbständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit“ (Pongratz/Voß 2004: 24) fest. An dieser Stelle greife ich auf das vorhandene Datenmaterial zurück und beschreibe, an welchen Stellen die Selbstkontrolle so wie sie Pongratz und Voß verstehen, sichtbar wird.

5.4.1. Selbstkontrolle bei Nora

Die drei Charakteristika nach Pongratz und Voss im Fall der Selbstkontrolle (Planungen, Steuerungen und Überwachungen) spiegeln sich bei Nora im Umgang mit der Führung ihres Kalenders stark wider (siehe Kalenderanalyse Nora, Seite 66). Sie führt in Summe drei Kalender parallel,

¹⁸ Nora wusste zu diesem Zeitpunkt, dass dieser potenzielle Netzwerkpartner Outdoor-Trainer ist. Das habe ich erst zu einem späteren Zeitpunkt erfahren.

die sie ständig synchronisieren muss: einen Outlook-Kalender auf ihrem Laptop, einen Kalender auf ihrem Smart-Phone und einen Papierkalender. Im Interview widmet sie dem Kalender und ihrer Entwicklung mit dem Kalender einen umfangreichen Erzählstrang. Sie sagt zum Thema Kalender: „ ... eigentlich ist mein ganzes Jahr egal ob es ein Tag ist, eine Woche ein Monat oder ein Jahr, es geht immer, es ist der Kalender der mein Tag mein Leben bestimmt eigentlich. oder mittlerweile ich mein Leben damit bestimme dass ich meinen Kalender gut führe ...“ (I.N.: 215-218).

Wie Nora die Selbstkontrolle mit Hilfe der Kalenderführung versucht beziehungsweise was sie über den Kalender versucht unter Kontrolle zu halten, ist Teil der folgenden Szenenbeschreibung, die sich aus Interview- und Shadowingmaterial zusammensetzt.

Szenenbeschreibung

Nora sagt im Interview, dass ihre Methoden, sich zu organisieren, ständig wechseln. Was sie aber seit Jahren konstant hält, ist ein Kalender im Computer, den sie mit dem Handy synchronisiert. Das macht sie, seit es diese Technologien gibt. Es war am Anfang noch nicht über das Handy, sondern irgendetwas anderes, in jedem Fall aber ein Computerkalender. Irgendwann hat sie aber trotzdem wieder mit der Verwendung von Papierkalendern begonnen, weil sie das Aufschreiben und Nachschauen braucht, und das darüber nachdenken, was sie eigentlich heute zu tun habe. Im Fall des heutigen Tages ist ein Termin um 14.00 Uhr eingetragen und auf ihrer ToDo-Liste steht, dass sie die Buchhaltung fertig machen muss, weil der 15te des Monats kommt. Sie sagt, sie arbeitet sehr viel nach Deadlines, aber das dürfte nicht außergewöhnlich sein (I.N.: 93-102). Eine richtige Jahresplanung kann sie nicht machen, da sie die Jobs so nimmt wie sie kommen und daher eine richtige Jahresplanung nicht möglich ist (I.N.: 194-195). Sie versucht in ihrer Planung nach der Metapher vorzugehen „... leg zuerst die großen Steine hinein und dann die kleinen die sich rundherum fügen ...“ (I.N.: 249-250). Ihre Tätigkeiten orientiert sie nach ihrem Kalender und nach Zuruf, Dringendes hat dabei aber immer Vorrang (I.N.: 438-439).

Beim Shadowing fällt der Stellenwert des Kalenders auf andere Weise auf. Als Nora und ihr Geschäftspartner vom Termin ins Büro zur Nachbesprechung zurückkehren legt sie als eines der ersten Utensilien ihren Papierkalender auf den Besprechungstisch und notiert darin einen Termin. Gegen 14.15 Uhr, als sie bereits im Büro sitzt, schreibt sie eine nächste Notiz in den Papierkalender. Um 14.20 Uhr versucht sie, ihr Handy mit dem Computer zu synchronisieren. Nora will ihre Termine auf dem Computer haben. Aber der Vorgang geht schon wieder nicht „*Es funktioniert nicht*“, obwohl das Handy sagt, dass es passt. Sie schaltet ihr Handy in der Hoffnung aus, dass sich das vorhandene Problem durch ein Aus- und Einschalten löst. "*Sonst geht es schon*,

aber an manchen Tagen nicht. Vielleicht hängt es damit zusammen, dass sich das Programm upgedatet hat". Nora wartet und wartet. *"So, sind mas dann", "nächster Versuch"* (SP.N.: 14:20 Uhr). Danach sagt sie nichts mehr, es dürfte geklappt haben. Kurze Zeit später setzt sie sich am Computer im Outlook-Kalender einen Reminder. Sie erklärt mir, dass sie das so eingestellt hat, dass durch die Synchronisation dann zum Zeitpunkt des Reminders ihr Handy piepst; das Piepsen hat zwar einen penetranten Ton, aber er erfüllt die Erinnerungsfunktion. Um 14.35 Uhr kontrolliert Nora im Outlook-Kalender, ob sie auch wirklich alle Termine eingetragen hat. Um 14.40 Uhr trägt sie alle ihre ToDos für den morgigen Tag in den Papierkalender ein, den sie parallel führt. *"Gut is, dass ichs aufschreib, weil sonst vergiss ichs dauernd"*. Anschließend versucht sie jemanden anzurufen, die gewünschte Person hebt allerdings nicht ab. Das veranlasst Nora dazu, den nächsten Eintrag im Outlook-Kalender vorzunehmen. Sie notiert sich am 16ten des Monats, dass die gewünschte Person an diesem Tag wieder erreichbar ist. Ab 14.45 Uhr tippt Nora konzentriert an einem E-Mail bis sie um 15.07 Uhr verkündet *"So. gschickt". "Wieda was erledigt"*. Darauf folgt der nächste Eintrag im Outlook-Kalender. Ein Eintrag im Dezember des Jahres – ein Termin mit ergänzenden Informationen darüber, was sie gerade vorher als Angebot im E-Mail versandt hat. Um 16.00 Uhr bereitet Nora einen Termin für den nächsten Tag vor, indem sie *Sachen* vom Laptop sucht. In ihren Papierkalender trägt sie ein was sie beim letzten Treffen besprochen hat und ergänzt die Notizen mit Informationen, die sie aus vorhandenen E-Mails zusammensucht. Um 17.45 Uhr schreibt Nora in Zusammenhang mit einem weiteren Projekt in ihren Papierkalender, welche E-Mails sie beantwortet hat und was sie in den von ihr verfassten E-Mails angekündigt hat, was sie erledigen wird. Sie sagt mir, wenn sie „*husch-pfus*ch“ E-Mails schreibt, vergisst sie manchmal darauf, was sie versprochen hat, deshalb trägt sie lieber im Kalender ein, was sie versprochen hat. Um 17.51 Uhr versucht Nora nochmal zu rekonstruieren, was sie heute alles gemacht hat. Alles was ihr einfällt notiert sie im Outlook-Kalender. Sie trägt auch ein, in welchem ihrer Büros sie den heutigen Tag verbracht hat. Kurz vor 18.00 Uhr sagt sie mir *„Ich tu jetzt noch ein bissi E-Mails zsamräumen“*. E-Mails Zusammenräumen heißt, E-Mails in jeweilige projektspezifische Ordner zu verschieben.

17.59 Uhr *"So, ich glaub jetz hab ich zsamgeräumt"*. Sie schaut in ihren Outlook-Kalender ob sie alles eingetragen hat und druckt den Kalender aus. Den auf A4 ausgedruckten Kalender locht sie und heftet ihn in den Papierkalender, schließt den Papierkalender und steckt ihn in ihre Handtasche. Daran anschließend meint sie *"Noch meine Daten synchronisieren"*. Sie nimmt eine weiße externe Festplatte aus ihrer Laptotasche, hängt sie mit einem USB-Kabel an den Laptop und überspielt mittels Synchronisationsprogramm ihre Daten vom Laptop auf die externe Festplatte.

Der Stellenwert von Noras Kalender entspricht der Argumentation von Pongratz und Voß, die zur Entstehung vermehrter Selbstkontrolle der neuen ArbeitskraftunternehmerInnen festhalten, dass diese ihre Arbeitskraft gezielt und kontinuierlich auf wirtschaftliche Nutzung hin entwickeln (vgl. Abschnitt 5.4.1 zur Selbstkontrolle). Nora versucht, mit Hilfe ihres Kalenders ihre Arbeitskraft zu planen und zu steuern und damit wirtschaftlich zu gestalten, indem sie sie terminisiert¹⁹. Am Ende sollte daraus eine Leistungsoptimierung entstehen, so wie sie auch Pongratz und Voß als dominierende Haltung der ArbeitskraftunternehmerInnen beschreiben (2004: 191). Aus dem Interview und der Beobachtung erschließen sich jedoch Facetten der Kalenderführung, die eine – (gelungene) aktive Selbstkontrolle zum Teil in Frage stellen (z.B. gesteigerte Komplexität durch Verwendung mehrerer Kalender, Synchronisationsaufwand). Was an aktiver Selbstkontrolle vorhanden ist, ist Noras Verwendung ihrer Kalender. Die Verwendung von Kalendern kann aber auch nur den Versuch von Selbstkontrolle bedeuten. Sie setzt nicht automatisch voraus, dass die Anwendung eines Kalenders einer gelungenen Selbstkontrolle entspricht; im Sinne von Pongratz und Voß einer Selbstkontrolle die zur Optimierung der Arbeitskraft führt. Nora wirkt zeitweise eher wild verstrickt in ihre Kalenderaktivitäten ohne rechten Überblick darüber. Diese Beobachtung ließe eher die Interpretation zu, dass es sich schlicht um die Organisation ihrer Arbeitskraft handelt, die sie mit Hilfe zeitlicher Begrenzungen irgendwie zu ordnen versucht – dass es sich dabei aber nicht um Optimierungen handelt. Ich möchte hier auf die ausführliche Kalenderanalyse im Abschnitt zur Selbststrationalisierung verweisen (siehe Noras Kalender, Seite 66). Aber sehen wir uns zum Thema Selbstkontrolle ein weiteres Beispiel an.

5.4.2. Selbstkontrolle bei Leo

Leo spricht bereits innerhalb der ersten 10 Minuten im Interview davon, auf welche Art und Weise er einen effizienten Umgang mit seinen Arbeits- bzw. Zeitressourcen versucht und wirkt durch die lineare und aufgeräumte Erzählweise auf einen ersten Blick wie das komplette Gegenteil von Nora. Er erzählt mir, dass ein Teil seines Jobs dadurch gekennzeichnet ist, dass er regelmäßig Material zur Post bringen muss – was ihn durch den Weg dorthin Zeit kostet. Dazu meint er, dass er sich anschaut, wann welche Termine in der Woche sind, und zum Beispiel hat er heute einen Termin mit einem Kunden, damit er *Zeit einspart* und alles *flüssig* läuft, nimmt er bei dieser Gelegenheit gleich die Post mit. Solche organisatorischen Gedanken, auch zum Zeitmanagement macht er sich in der Früh (I.L.: 104-114). An einer späteren Stelle im Interview kommt Leo nochmal auf das Beispiel von Zeiteinteilungen durch das Komprimieren von Wegzeiten zurück und erzählt wie er sich seinen Umgang damit im Vergleich zu einem Angestelltenverhältnis

¹⁹ Lt. Duden *terminisieren*: befristen, zeitlich begrenzen.

vorstellt. Er macht es sich nicht unnötig schwer, in dem er zwölfmal am Tag hinaus geht, sondern wenn er weiß dass er da oder da hinfährt kann er gleich das oder das mitmachen. Wenn er zum Beispiel in der Früh sein Kind zur Tagesmutter bringt, kann er am Rückweg gleich etwas Milch für den Kaffee kaufen. Damit schließt er aus, dass er zu einem späteren Zeitpunkt, wenn er viel zu tun hat, extra hinausgehen muss. Für Leo sind das *so Sachen* die für einen Selbstständigen etwas ausmachen und über die er nachdenkt. Er glaubt, dass im Vergleich ein fix Angestellter vielleicht ganz froh ist, wenn er öfter mal rauskommt – der hat vielleicht eher die hinter-mir-die-Sintflut-Einstellung. Aber wenn er weiß, dass es um seinen Job geht ist das etwas anderes. Er versucht, sich den Alltag da zu erleichtern, wo es möglich ist (I.L.: 542-549).

Die Leistungsoptimierung findet bei ihm hauptsächlich durch den Faktor von Zeiteinteilungen statt. Er versteht es als großen Vorteil seiner Selbstständigkeit, dass er sich seine zu erledigenden Tätigkeiten und die Zeit dafür selbst einteilen kann (I.L.: 135-140). Im Sinne der Selbstkontrolle arbeitet Leo aber immer in Hinblick auf sein Endergebnis, das bei ihm lautet *„Das Wichtigste ist, dass die Arbeit gemacht ist. Denn wenn es sich einmal bis 18 Uhr nicht ausgeht, musst du eben länger bleiben oder am Wochenende etwas tun“* (I.L.: 685-686). Das entspricht der von Pongratz und Voß festgehaltenen neuen Devise von Betrieben bezüglich ihrer ArbeitnehmerInnen: *„„Wie Sie die Arbeit machen ist uns egal – Hauptsache das Ergebnis stimmt!““* (Pongratz/Voß: 2004: 24) Leo ergänzt im Interview aber auch, warum das der wichtigste Punkt ist, denn *„Würde irgendwann die Arbeit nicht mehr gemacht werden, würde ich in weiterer Folge meine Kunden und mein Geld verlieren“* (I.L.: 11-12).

5.4.3. Selbstkontrolle bei Mara

Mara vermittelt im Interview ein hohes Niveau an Professionalität (z.B. durch das Erwähnen von Fachbegriffen, einem punktuellen Namedropping, einer strukturierten Erzählweise und sprachlicher Ausdruckskraft); das lässt auf gewisse Selbstkontrolle schließen. Die nähere Betrachtung von Interviewsequenzen und des Shadowingmaterials ergibt jedoch Widersprüche in Bezug auf die von Pongratz und Voß erstellte Charakteristik von Selbstkontrolle (Planung, Überwachung und Steuerung der eigenen Tätigkeiten). Bei Mara steht im Gegensatz zu Nora nicht die Kalenderführung im eindeutigen Vordergrund zur Steuerung, Planung und Überwachung und auch nicht, wie bei Leo die Schwerpunktsetzung von Zeiteinteilungen sondern in erster Linie eine auffällige Abgrenzung zu Angestelltenverhältnissen aus der sich folgenreiche Selbsttechniken in Form von Grenzaufhebungen ergeben. Berufsbiografisch kommt Mara aus einem Angestelltenverhältnis, sie ist seit drei Jahren selbstständig und ihre erklärte Strategie zum Einsatz ihrer Arbeitskraft im Rahmen ihrer Selbstständigkeit ist, dass sie nichts mehr so macht wie im Angestell-

tenverhältnis. Nachdem in dieser Abgrenzung die auffälligsten Planungs- und Steuerungstechniken ihrer Arbeitskraft Ausdruck finden, möchte ich mich entlang dieser Grenzziehung dahin vorarbeiten, wo sich bei Mara Selbstkontrolle finden lässt.

a) Aufhebung von Grenzen

Die wohl radikalste Konsequenz von Maras Angestellten-Abgrenzung ist, dass sie Grenzen – im Fall des Einsatzes ihrer Arbeitskraft – vollständig aufhebt und ihre *Arbeitskraft* als Ware in Form einer Ressource zur Verfügung stellt, auf die pausenlos zugegriffen werden kann: nämlich Tag und Nacht, Montag bis Sonntag, das komplette Jahr durchgehend. Im Interview stellt sie gegenüber mir in der 28sten Minute klar, dass für sie eine Woche von Montag bis Sonntag dauert *„Wenn du mich fragst, so meine Tätigkeiten über die Woche, möchte ich auch gerne mal definieren, was Woche für mich bedeutet. Woche geht für mich von Montag bis Sonntag“* (I.M.: 261-262). Montag bis Freitag macht sie ihre Haupttätigkeiten und Samstag und Sonntag Denk- und Konzeptarbeiten. Beim E-Mails lesen liegt der Unterschied zwischen Montag bis Freitag und Wochenende darin, dass sie ihre E-Mails am Wochenende *gemütlich* anschaut (I.M.: 271-274). Mara hat die Trennung von Privat und Beruflich aufgehoben (I.M.: 290-292). Als einen großen Vorteil ihrer neuen Selbstständigkeit versteht sie, dass sie auch nachts um 3.00 Uhr arbeiten kann, wenn sie will – was einer Aufhebung der Kategorie Tag und Nacht entspricht (I.M.: 47-48). Um die Weihnachtszeit herum arbeitet sie durch, allerdings nur *auf Halbmast* (I.M.: 317). Urlaube gibt es nicht mehr. Sie hat die Kategorien Urlaub und Wochenende aufgehoben. *„Solange ich angestellt tätig war, war Urlaub immer fix geplant, natürlich; und abgestimmt und eingetragen und das Highlight. Also noch zwei Monate bis zum Urlaub, noch sechs Wochen bis zum Urlaub, noch vier Wochen bis zum Urlaub. Ja, diese Kategorien gibt es für mich überhaupt nicht mehr. Es gibt für mich auch nicht mehr die Kategorie – endliche Wochenende“* (I.M.: 328-331). Mara macht auch keine Jahresverträge mit KundInnen, da sie der Meinung ist, dass solche sie binden und sie würde sich dadurch ausliefern. Sie würde dann behandelt werden wie eine Angestellte. Sie macht auch keine Halbjahrespläne, keine Monatspläne und keine Wochenpläne. Sie trägt in ihren Kalender ein was zu tun ist, kalkuliert Zeit dafür und hakt im Kalender das ab, was sie erledigt hat. Sie meint, sie reagiert mit einer extrem hohen Flexibilität auf unterschiedliche Situationen (I.M.: 356-361). Diese extrem hohe Flexibilität findet sie aber *klasse*. *„Das finde ich klasse. Weil ich mich dann nicht vor irgendwas, was mir bevorsteht, fürchten muss“* (I.M.: 365). Nachdem sie diese hohe Flexibilität in Bezug auf Planung und Steuerung an den Tag legt, orientiert sie ihre Tages- Wochen- Monatsabläufe hauptsächlich nach dem Kundenbedarf und Kundenbedürfnissen (I.M.: 435-440). Sie reagiert auf das Hier und Jetzt, das verbindet sie mit Unabhängigkeit; Planung ist für sie Abhängigkeit und hohe Flexibilität bedeutet für Mara Bewegungsfreiheit (I.M.:

644-648). Zusammengefasst hat Mara sämtliche Grenzen aufgehoben, die es in Angestelltenverhältnissen gibt (Privat-Beruf, Tag-Nacht, Wochenende, Urlaub, Jahrespläne), sortiert ihre Arbeitskraft entsprechend den Wünschen von KundInnen. Diese Form beurteilt Mara als starken Gegenentwurf zum Angestelltenverhältnis „*Da lebe ich offenbar noch einen sehr starken Gegenentwurf zu dieser extremen Situation im Angestelltenverhältnis früher*“ (I.M.: 648-649).

b) Orientierung nach Außen

Im Shadowing-Protokoll finden sich nur wenige Sequenzen aus denen sich die von Pongratz und Voß beschriebene Form der Selbstkontrolle findet. Der zentralste Planungsakt war beim Shadowing vermutlich die Vereinbarung des Shadowing und des Treffpunktes mit mir. Ausgehend davon, dass Mara mich als eine Form von Kundin behandelt hat, fügt sich das Zustandekommen des Shadowing in die Interviewauswertungen. Nachdem ich sie per E-Mail gefragt habe, ob sie sich ein Shadowing (ich habe beschrieben was das ist und was ich machen würde) vorstellen könnte, hat sie innerhalb eines Nachmittags durch ein Antwort-E-Mail reagiert und sich mit meinem Vorschlag, bereits an einem der nächsten Tage zu ihr zu kommen bereit erklärt. Ab dem Zeitpunkt, als der Tag vereinbart war hat Mara alles Weitere übernommen. Sie schickte mir in einem E-Mail Uhrzeit und Ort des Treffpunktes, erklärte mir kurz, was sie an diesem Tag machen wird und damit war auf kürzestem Weg alles Notwendige gesagt und erledigt. Das heißt, sie reagierte auf meine Anfrage äußerst schnell und flexibel und brachte ein ganztägig geplantes Beobachtungsprogramm in ihrer Arbeit innerhalb von ein paar Tagen unter – was nicht nur für eine hohe zeitliche Flexibilität steht, sondern auch für eine hohe Flexibilität in Fragen wie: Gewohnheit, Routine, Vertrauen, Einstellung zu Unbekanntem. Man/frau muss sich vorstellen, dass Mara beschloss, mich in eine renommierte Finanzberatungsagentur mitzunehmen obwohl sie mich erst einmal durch ein Interview kennen gelernt hat. Sie wusste nicht, was Shadowing ist und konnte sich darunter wahrscheinlich wenig vorstellen. Hätte ich mich in der Agentur daneben benommen und womöglich mit einer Kamera gefilmt und nicht sichergestellt, dass Informationen garantiert anonymisiert werden, wäre das eventuell auf sie zurückgefallen. Und Mara hat sich darauf eingelassen, einen gesamten Arbeitsalltag nicht wie gewohnt zu verbringen, sondern ständig mit mir als Shadow im Rücken bzw. in Begleitung. Punkt ist, dass sie sich an Wünschen von mir orientiert hat und diese für sich zugelassen hat – und das mit einer Flexibilität, die meinen Planungswünschen folgte.

c) Minikontrollen- und Optimierungen

Planungen, Steuerungen und Überwachungen von Mara sind im Shadowing-Protokoll nur einzeln an anscheinend unwichtigen Stellen zu erkennen. Kurz nachdem sie an ihrem Schreibtisch Platz nimmt steht sie auf, dreht sich um und kontrolliert drei bis vier Pflanzen hinter ihr im Regal

auf deren Feuchtigkeit, indem sie mit ihren Fingern auf die Erde greift. Offenbar haben sie genug Feuchtigkeit, denn sie gießt die Pflanzen nicht. Die Pflanzen dürften auf ihrer Überwachungsagenda stehen. (SP.M.: 10:41 Uhr). Gegen 11.25 Uhr streicht Mara mit einem rosa Marker auf recht vielen ausgedruckten A4-Blättern etwas an. Ich frage sie was sie da macht. Sie erklärt mir, dass sie vorher alle E-Mails dieses Vormittags ausgedruckt hat und nun der Reihe nach durchgeht. Sie streicht in den E-Mails jeweils an: Thema, Medium, Liefertermin und um was es inhaltlich geht. Das macht sie, damit sie sich später schneller und besser zurechtfindet. Hier kommt die von Pongratz und Voß beschriebene Leistungsoptimierung zum Ausdruck, die als dominierende Haltung hinter der Selbstkontrolle steht. Damit sie beim zweiten Mal Ansehen der E-Mails nicht wieder von vorne alles durcharbeiten muss, werden bereits beim ersten Mal die wichtigsten Eckdaten in die Form gebracht, wodurch sie sie beim nächsten Mal mit einmal hinsehen erfassen kann. Sie muss dann anstelle einer ganzen A4-Seite Fließtext nur mehr fünf bis sechs einzelne Worte lesen. Und die erkennt sie beim ersten Mal hinsehen, da sie rosa markiert sind. Das Ergebnis ist konkrete Zeitersparnis. Um 11.45 Uhr legt sie alle durchgearbeiteten E-Mails in eine Ordnungsmappe. Mara ordnet sie nach Prioritäten. Hier geht es um die nächste Optimierung ihrer Arbeitskraft. Wenn sie das nächste Mal die Ordnungsmappe zu sich nimmt, muss sie nicht mehr überlegen (Denkarbeit die Zeit kostet) welches der E-Mails wie wichtig ist; diese Arbeit hat sie durch die Prioritätenreihung erledigt. Um 12.47 Uhr nimmt Mara ihre Ordnungsmappe auf ihren Schoß, blättert sie durch und legt zwei dünne Papierakte auf ihren Schreibtisch *"Habe ich jetzt mal rausgesucht, was ich jetzt machen mag. Machen muss und davon machen mag"* (SP.M.: 12:47 Uhr).

d) Kalender

Mara führt zwar im Vergleich zu Nora die Wichtigkeit ihres Kalenders nur auf explizite Nachfrage im Interview an, erläutert dann aber doch, dass sie über ihren Kalender Planungen und vor allem Kontrollen laufen lässt. Sie verwendet ihren Kalender eher als Kontrollinstrument denn als Planungsinstrument. *„Ich habe zwar wohl gesagt, ich planen jetzt nicht groß, ich habe jetzt keinen Dienstplan mit Ziel – das muss ich erreichen; aber ich teile mir genau meine Zeit schon ein. Ja, ich habe in meinem Kalender – ich habe auch einen schriftlichen Kalender und keinen Computerkalender. Das ist so ein kleines Büchlein, wo ich mir jeden Tag auch meine Aufgaben quasi eintrage, meine ToDos. Liefertermine, wo ich mir teilweise auch Pausen eintrage. Ja, wo ich mir auskreuze, dass es zu einer Zeit keinen Termin gibt, weil, das brauche ich zum Ausruhen - das ist ganz wichtig. Den Kalender habe ich jeden Tag mindestens fünf Mal in der Hand, und alles was ich erledigt habe, wird abgehakt. Aber nicht in Hinblick darauf, dass ich ein Ziel erreicht habe, sondern dass ich etwas erledigt habe – damit ich nichts vergesse. Diese Funktion hat der Kalender für mich: die*

Erinnerungsfunktion“ (I.M.: 584-590). Wenn sie in dieser Sequenz davon spricht, dass ihr Kalender die Erinnerungsfunktion hat und die Rolle, dass sie nichts vergisst, dann spricht auch die Optik eines Auszugs ihres Kalenders dafür, dass das bei ihr so der Fall ist.

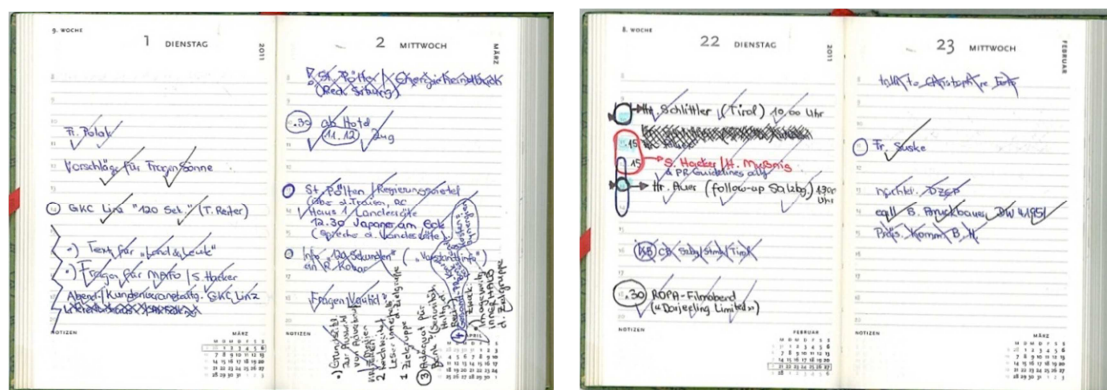


Abbildung 9: (Papier)-Kalender von Mara

Das dominierende Prinzip im Kalender ist das Abhaken von erledigten Aufgaben, Terminen und Tätigkeiten. Wie sie im Interviewauszug oben sagt, versucht sie damit die Möglichkeit des Vergessens einzuschränken. Mit der Abhak-Strategie kontrolliert sie, ob sie auch wirklich alle zu erledigenden Aufgaben erfüllt hat. Der Checkpunkt ist dabei das *ob*; *wie* sie die Aufgaben erledigt ist im Kalender kein Thema.

Zusammenfassend kann für den gesamten Abschnitt zur Selbstkontrolle festgehalten werden, dass Selbstkontrolle unter Einbeziehung der drei Charakteristika Steuerung, Planung und Überwachung und der dominierenden Haltung von Leistungsoptimierung bei Nora durch die Versuche der Terminisierung ihrer Arbeitskraft hervortritt. Durch zeitliche Befristungen und Aufteilungen in Pakete, versucht sie ihre Arbeitskraft in einen Rahmen zu bringen, mit Hilfe dessen sie den Überblick und damit Kontrolle gewinnt. Die Terminisierung entspricht jedoch nicht der Optimierung im Sinne von Pongratz und Voß, die eine Effizienzsteigerung impliziert. Durch das Setzen der Termine schafft sie lediglich Einteilungen; Einteilungen führen aber nicht notwendigerweise zu höherer Effizienz. Leo gibt vor allem seinen Zeiteinteilungen und Zeiteinsparungen einen hohen Stellenwert, die sich mit Planung und Steuerung und folglich Selbstkontrolle assoziieren lassen. Er scheint vorhandene Zeit hin- und her zu schichten. Bei Nora und Leo findet in jedem Fall eine Auseinandersetzung mit Zeit statt, Zeit ist das, was sie versuchen, in Griff und unter Kontrolle zu bringen oder zu halten. Auf Pongratz und Voß umgelegt heißt diese Beobachtung jedoch nicht, dass sie dank ihrer angewandten Selbstkontrolle zu optimierten Einteilungen ihrer Arbeitskraft kommen. Sie teilen ihre Arbeitskraft einfach nur innerhalb eines verfügbaren Zeit-

fensters ein. Mara führt Selbstkontrolle etwas unklar und widersprüchlich aus. In Details wird sie gut sichtbar, wie bei der Blumenerdenkontrolle, dem Abhaken der Kalendereinträge, dem Notieren von Eckdaten auf ausgedruckten E-Mails und dem Ablegen in Ordnungsmappen nach Priorität. Interessant ist dabei, dass sie im *Großen* (Aufhebung der Grenzen) Kontrolle ihrer Arbeitskraft in ein Spannungsverhältnis anscheinender Unkontrollierbarkeit setzt, wodurch sie erst recht Kontrolle darüber erhält. Denn: Sie hat letztlich darüber Kontrolle, dass ihre Arbeitskraft immer, zu jeder Zeit bereit steht.

5.5. Selbstrationalisierung

Merkmale der Selbstrationalisierung lassen sich bei allen Dreien finden. Wie schon bei der Selbstkontrolle ist sie unterschiedlich ausgeprägt und ich werde sie nun wieder von Beispiel zu Beispiel beschreiben.

5.5.1. Selbstrationalisierung bei Nora

Nachdem Pongratz und Voß in ihrem Text explizit die Zunahme von privaten Organisations- und Kommunikationsmitteln wie Zeitplaner und Handy als Indiz für die verstärkte Selbstrationalisierung anführen (vgl. Pongratz/Voß 2004: 25) möchte ich mithilfe von Nora als Beispiel das Kalenderthema nochmal beschreiben.

Nora verwendet wie im Abschnitt zur Selbstkontrolle beschrieben drei Kalender (siehe Abschnitt 5.4.1); einen Outlook-Kalender, einen Kalender am Smart-Phone und einen Papierkalender. Die Kalender führt sie parallel, das heißt sie muss sie laufend synchronisieren. Sie sagt, in den Kalendern sind Privates und Berufliches gemischt. Sie versucht aber Arbeitszeit und Freizeit zu trennen (NP.N.). Anhand der Kalenderführung lässt sich exemplarisch bei Nora vermutlich ganz gut erkennen, was Pongratz und Voß mit einer Verbetrieblichung der gesamten Lebensführung meinen. Im Zuge der Kalenderanalyse entsteht eine thematische Nähe zu praktizierter Work-Life-Balance, deren Analyse im eigenständigen Kapitel 5 stattfindet.

Als ich Nora fragte, ob sie mir einen Ausschnitt ihres Kalenders zukommen lassen würde, willigt sie ein und schickt mir als PDF-Datei den Auszug eines ganzen Monats aus ihrem Outlook-Kalender. Der Outlook-Kalender muss verstanden werden als ein Organisationsinstrument das weltweit verwendet wird. Er ist aufgrund der Massenverbreitung ein mächtiges Tool, das durch die Vorstrukturierungen den BenutzerInnen Planungsrahmen vorgibt an die sie sich ohne großartige kreative Möglichkeiten halten müssen. Das beginnt beim Farbschema *Silber*, das standardmäßig

von Microsoft eingestellt ist und sich ohne größeren Aufwand bloß in entweder blau oder schwarz ändern lässt. Eine Arbeitswoche ist standardmäßig von Montag bis Freitag definiert, wobei ein Arbeitstag um 8.00 Uhr morgens beginnt und um 17.00 Uhr endet. Der erste Wochentag des Kalenders ist ein Sonntag. Das Kalenderraster wird in einem 30-Minuten-Intervall angezeigt (www.office.microsoft.com). Änderungen sind zwar möglich und werden angeboten, das Erscheinungsbild und die grundlegende Kalendereinteilung geben trotzdem Strukturen vor, die wenig individuelle Gestaltungsfreiheit erlauben.

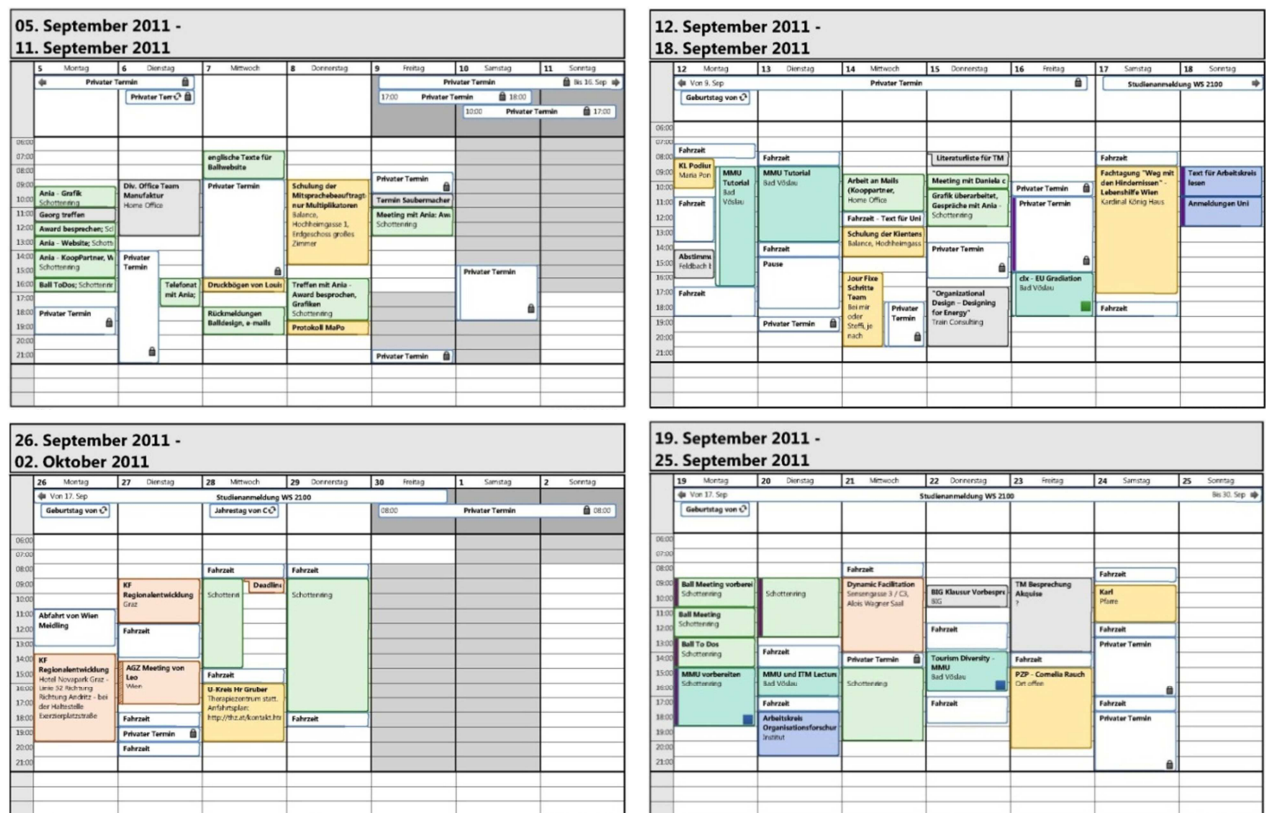


Abbildung 10: (Outlook)-Kalender von Nora

Nora hat ihren Kalender von der Standardeinstellung Montag bis Freitag auf eine 7-Tage-Woche und den Arbeitstag von 6.00 Uhr bis 21.00 Uhr ausgedehnt. Ihrem Kalender hat sie Silber als Hintergrundfarbe gegeben. Sie verwendet insgesamt sieben Farben für ihre Einträge: Gelb, Türkis, Grün, Blau, Grau, Braun und Neutral (ohne Farbhinterlegung). Ergänzend sind einzelne Termine durch einen lila Balken links am Terminkästchen markiert, der lt. Outlook den Status *abwesend* symbolisiert. In der ersten und der letzten Kalenderwoche hat sie zusätzlich jeweils von Freitag bis Sonntag Zeiträume durch eine graue Hinterlegung gekennzeichnet. Die Farbuordnungen schaffen Ordnung im Kalender, die teilweise aber auch widersprüchlich ist. Es ist eine Ordnung, die auch wieder umgeordnet werden kann. Welche Termine nicht umgeschichtet wer-

den können, entzieht sich den BetrachterInnen. Eine relativ klare Zuordnung haben die grün markierten Termine. Sie verweisen auf Tätigkeiten, die Nora in Zusammenhang mit einem ihrer Büros setzt. Nora arbeitet insgesamt an eigentlich vier Orten (in zwei unterschiedlichen Büros, zu Hause, manchmal in der Universität) plus Auswärtsterminen, die sie zusätzlich absolviert. Tätigkeiten für das eine Büro, das sie im Kalender grün markiert hat, sollen hier für die Analyse *grüne Jobs* heißen. Eine zweite relative Eindeutigkeit in der Zuordnung ist durch die Farbe braun gegeben, das ist die Farbe der sie Tätigkeiten in dem anderen Büro zuordnet – diese Tätigkeiten nenne ich *braune Jobs*. Mit der Farbe Gelb wird es bereits schwieriger. Welchem Thema gelb entspricht, erschließt sich aus den vorhandenen Kalenderbeispielen nicht. Private Termine haben keine Farbunterlegung und sind mit der Bezeichnung *Privater Termin* eingetragen. Fahrzeiten haben optisch das gleiche Aussehen wie die privaten Termine; Noras Farbenlogik folgend, ordnet sie Fahrzeiten (zu jobbedingten Terminen) einer privaten Kategorie zu. Dann gibt es noch Einträge in Grau, Blau und Türkis. Blaue Termine sind Themen zugeordnet, die mit der Universität zu tun haben. Graue Einträge entsprechen Tätigkeiten für die Firma, in der sie Geschäftsführerin ist. Türkise Termine markieren Auswärtstermine. Im Kalenderauszug eines Monats treten diverse Widersprüche beziehungsweise Unklarheiten auf, die stellvertretend als gut sichtbare Manifestation verschwommener Grenzen verstanden werden kann. Eine der Planungsregeln von Nora scheint die Zuordnung ihrer Tätigkeiten zu ihren diversen Büros zu sein. Die Trennung funktioniert vordergründig ganz gut, kippt aber bei dem Eintrag *Home-Office*. Unter dem Eintrag *Home-Office* sind die klaren Tätigkeits-Zuordnungen plötzlich aufgehoben. Dort fallen Tätigkeiten des grünen und des grauen Jobs zusammen (6.9., 9.00 Uhr und 14.9., 9.30 Uhr). Private Termine sind zwar eingetragen, wirken in ihren Positionierungen jedoch nicht gesichert. Die Vermutung, dass die privaten Termine auf etwas wackeligen Beinen stehen, wird im Interview durch ihre Aussage gestützt „Also, ich versuche wirklich, private Termine nicht mehr abzusagen und stattdessen zu sagen, mein Leben hat irgendwie auch genauso wichtig zu sein wie der Job. Ja?“ (I.N.: 132-134). Am 6.9. ist von 14.00 bis 21.00 Uhr ein privater Termin eingetragen, parallel dazu aber von 16.00 bis 18.00 Uhr ein Termin des grünen Jobs. Am 14.9. ist parallel zu einem gelben Termin von 16.00 bis 21.00 Uhr ein privater Termin von 18.00 bis 21.00 Uhr eingetragen. Am 10.9. ist von 15.00 bis 19.00 Uhr ein privater Termin innerhalb eines privaten Termins eingetragen. Es kommt aber auch zu Überschneidungen bei den färbigen Terminen. Am 12.9. ist von 8.30 bis 10.30 Uhr ein gelber Termin eingetragen, während um 9.00 Uhr parallel ein türkiser Termin beginnt, der bis 17.00 Uhr dauert und sich wiederum mit einem grauen Eintrag ab 14.30 Uhr überschneidet. Durch den grauen oberen Balken im Ansichtsfenster des Outlook-Kalenders erhalten die Eintragungen, die als *privat* gekennzeichnet sind, eine hintergründige Dominanz, da

sie sich über insgesamt 13 Tage ziehen und in der ersten Woche sogar in zwei- bzw. dreifacher Ausführung aufscheinen. Innerhalb der Kalenderansicht sind 16 Termine als Privat eingetragen, mit den 24 Fahrtzeiten hinzugerechnet (die auch die Symbolik des Privaten haben) ergibt das in Summe 40 private Termine. Dem stehen 51 nicht-private Termine und 4 Geburtstagsbeiträge gegenüber. In Zeitsummen bedeutet das Einträge von privaten Terminen (Privat + Fahrtzeiten) von insgesamt 82,5 Stunden, und insgesamt 159 Stunden nicht-private Einträge. Von den insgesamt im Anzeigenfenster vorhandenen 448 Stunden – vom 5. September bis 2. Oktober inklusive Wochenende 28 Tage – sind 150 Stunden nicht markiert²⁰. Von den 4 vorhandenen Wochenenden sind alle 4 terminlich belegt. Zwei davon mit privaten Terminen, einer mit nicht-privaten Terminen und einer mit einer gemischten Variante. Von jeglicher Markierung ist nur ein Tag ausgenommen, der 25.9., ein Sonntag.

Das bedeutet, dass Nora im Zeitspektrum von 6.00 Uhr morgens bis 21.00 Uhr abends von Montag bis Sonntag über den Zeitraum eines Monats von 448 vorhandenen Stunden 241,5 von vorne herein bereits durch Termineinträge festgelegt hat. Übrig bleiben 206,5 nicht-vordefinierte Stunden inklusive Wochenenden.

Kalenderaufteilung anhand eines Monats

- Kalenderzeiteinstellungen
Montag – Sonntag / 6.00 Uhr – 21.00 Uhr
15-Stunden-Tag
- **448** insgesamt vorhandene Stunden im Monat (Mo – So, 6.00 – 21.00 Uhr)
- **241,5** Stunden von 448 sind verplant (Wochenenden inklusive)
- **206,5** Stunden von 448 sind nicht vorgeplant
- **146,5** Stunden sind nicht vorgeplant, wenn Wochenenden (60 Stunden) abgezogen sind

Warum sieben Termine den zusätzlichen lila Balken des Abwesenheitssymbols haben, erschließt sich aus dem Material nicht. Dazu gehört ein privater Termin am 16.9., zwei blaue Termine am Sonntag, dem 18.9., drei grüne Termine (19.+20.9.) sowie ein türkiser Termin am 19.9.2011. Drei Einträge haben zusätzlich rechts unten im Kästchen ein farbige Quadrat – was diese Markierung bedeutet ist ebenfalls nicht klar.

²⁰ Die Differenz auf die 448 Stunden ergibt hier deshalb die ungeschlüssigen 150 Stunden, da im Kalender von Nora im Ansichtsfenster auch zwei Wochenenden grau markiert sind (der Markierungszeitraum umfasst 63 Stunden). Diese Markierungen laufen aber nicht als extra eingetragene Termine im Kalenderfenster, daher sind sie von mir nicht zu den zusammengezählten privaten Terminen hinzugerechnet. Das ändert aber nichts daran, dass diese Zeiträume von Nora markiert und damit von ihr vordefiniert sind.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Nora im Sinne von Privat und Beruflich ihren Kalender gemischt führt; diese Information gibt sie auch im Nachfrageinterview weiter. Sie versucht über ihre Kalenderführung Berufliches und Privates zu handhaben, wobei sie tendenziell die privaten um die beruflichen Termine herum arrangiert. Beides – Arbeit und Freizeit - wird von ihr auf einer gemeinsamen Planungsplattform terminisiert. Das heißt auch, dass Freizeit in zeitliche Befristungen gegliedert wird und Teil des Gesamtkoordinierungsprozesses ist. Welche inhaltlichen Themen in den Freizeiteinträgen vorkommen, ist im Kalender nicht ersichtlich, da sie für ihre privaten Einträge eine von Outlook angebotene Funktion verwendet, mit der private Termine gekennzeichnet und gleichzeitig verschlüsselt werden können. Outlook setzt bei entsprechender Aktivierung automatisch in den Eintrag ein Schlüsselsymbol, und gibt dem Termin standardisiert und in fetter Schrift den Namen *Privater Termin*. Durch diese Anwendung werden Details aus den Terminen ausgeblendet und bleiben für andere Personen verborgen. Das bedeutet für die Beobachtung des Kalenders auch, dass Nora auf ein Tool von Microsoft zurückgegriffen hat, durch das eine Trennung von Privat und Beruflich vorweggenommen wird und wir erfahren nicht, was hinter den privaten Terminen steckt und auch nicht, wie sie diese eingefärbt oder bezeichnet hat. Eventuell sind auch innerhalb der privaten Termine weitere Regeln vorhanden, die darauf schließen lassen dass sie Privates nochmals ordnet. Möglich wären dabei wiederum Trennungen nach Orten oder Räumen (z.B. zu Hause – auswärts, Wien – Nicht-Wien), eine Rangordnung der Bedeutung die die jeweiligen privaten Termine für sie haben oder Einträge, in denen Privates mit Beruflichem verschwommen ist.

Noras Kalender hat sich für eine Analyse deshalb so gut angeboten, da sie auch im Interview ihrer Kalenderführung einen sehr hohen Stellenwert gibt und ihn immer wieder mit ihrer Selbstständigkeit und auch mit ihrem Leben in Verbindung bringt. *„Eigentlich ist mein ganzes Jahr, egal ob es ein Tag ist, eine Woche, ein Monat, oder ein Jahr: es ist der Kalender, der meinen Tag, mein Leben bestimmt. Eigentlich“* (I.N.: 215-217).

5.5.2. Selbstrationalisierung bei Mara und Leo

Auch Mara und Leo bestätigen, dass sie ihre Kalender privat und beruflich führen. Mara sagt mir im Nachfrageinterview, dass sie in ihrem Kalender privat und beruflich gemixt hat. Ihre Taktung startet um 10.00 Uhr und geht bis 20.00 Uhr beziehungsweise eigentlich bis open End (Mitternacht). Sie macht ihre Einträge im 1-Stunden-Rhythmus, da das generell ihrer Taktung entspricht. Alles was über eine Stunde dauert, macht sie nervös und unruhig. Nach einer Stunde braucht sie irgendeine Form von Wechsel und Veränderung (NP.M). Mara hat in ihrer Selbstständigkeit jegliche Grenzen aufgehoben und orientiert ihre Zeit nach Kundenwünschen und

Kundenbedürfnissen (I.M.: 435-440). Entsprechend dem Interview platziert Mara ihr soziales Umfeld um ihren Job herum: *„Es ist auch mein soziales Umfeld so, dass die sich total daran gewöhnt haben. Ja, ich bin nicht der klassische Typ, mit dem man jeden Samstagnachmittag, Samstagabend, Sonntagnachmittag, Sonntagabend immer zum Weggehen rechnen kann. Das ist für mich sehr untypisch, wenn ich weggehe, dann ist es spontan und unter der Woche“* (I.M.: 274-276).

Leo sagt mir im Nachfrageinterview, dass er im Kalender selbstverständlich Privat und Beruf mischen muss. Er hat nur einen Kalender und in dem sind privat und beruflich gemischt. Das würde anders auch gar nicht gehen, denn wie soll er einen privaten Termin ausmachen können, wenn er nicht weiß was da beruflich gerade los ist und umgekehrt (NP.L.). Er erwähnt im Interview, dass er Monatsplanungen gemeinsam mit seiner Partnerin macht, die sich so darstellt, dass die Zeit, die frei übrig bleibt, dann gemeinsam verplant wird *„Im Fall der Monatsplanung setzen wir uns wirklich zu zweit zusammen, und die Michaela²¹ sagt, okay, machen wir einen Ausflug am Samstag – wie es eben so ist – und in dem Moment weiß ich, da ist beruflich nichts“* (I.L.: 235-236).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass alle drei im Kalender privates und berufliches Leben bündeln, was nach Pongratz und Voß die Tendenz einer Verbetrieblichung des Lebensverlaufs aufweist. Es gehen alle drei unterschiedlich damit um, aber als gemeinsamer Nenner zeichnet sich bei ihnen die Durchgestaltung der vorhandenen Zeit aus. In Bezug auf das Verschwimmen von Grenzen zwischen Arbeit und Leben lässt sich sagen, dass Privates und Berufliches als nichts Statisches auftreten, in dem jedes der beiden Elemente (Privat und Beruflich) einen fixierten Ort und eine fixierte Zeit hat, sondern beides wird im Zuge von Terminisierungen mit jedem Kalendereintrag überlegt und rangiert. Privat und Beruflich erhalten erst mit dem Akt der Platzierung von Privat und Beruflich im Kalender einen Ort. Anordnungen und Platzierungen können demnach von Eintrag zu Eintrag verändert werden, unterschiedlich gewichtet werden, unterschiedliche Zeitspannen einnehmen, unterschiedliche Plätze im Laufe eines Tages, einer Woche, etc. einnehmen. Privates und Berufliches erhalten als Kategorien einen stark instabilen Charakter, weil sie je nach Belieben in kleinste Einheiten (z.B. 10 Minuten Privat) heruntergebrochen werden können, zerstückelt und anders wieder zusammengesetzt. So entstehen Varianten, in denen inmitten eines 2-stündigen beruflichen Termins 5-minütige private Termine möglich werden und umgekehrt. Die Regelung der Flexibilität, die nach Pongratz und Voß als Haltung der

²¹ Michaela ist ein anonymisierter Name für Leos Partnerin.

Selbstrationalisierung zugrunde liegt, wird in den angeführten Beispielen über Eintragungen im Kalender gehandhabt. Dadurch, dass den Einträgen vor allem auch die Trennung von Privatem und Beruflichem zugrunde liegt, führen Regelungen unweigerlich zum Versuch der Regelung der gesamten Lebensführung, da es zwischen beiden Elementen eine enge Kopplung gibt. Eine Veränderung beim Einen hat unmittelbare Auswirkung auf das Andere. Dem Umstand der Wechselbeziehung zwischen Arbeit und Leben ist das nächste Kapitel zur Work-Life-Balance gewidmet. Der Blick ist darauf gerichtet, wie die EPU-AkteurInnen mit Widersprüchen umgehen und welche Aktivitäten für einen Umgang mit dem Wechselverhältnis zwischen Work und Life sorgen.

6. Ergebnisse III. Work-Life-Balance

6.1. Einleitung

Verschwommene und verflüssigte Grenzen von Work und Life kamen bisher in der vorliegenden Arbeit wohl am deutlichsten im Abschnitt der exemplarischen Kalenderanalyse (5.5.1) zum Ausdruck. In diesem Kapitel gehe ich auf das Verschwimmen und Verflüssigen von Leben und Arbeit bei EPU-AkteurInnen fokussiert nochmal ein und liefere damit eine Deskription der Praktiken von Nora, Mara und Leo im Umgang mit Grenzen(-losigkeit). Die interessante Frage hier ist: Was machen jene AkteurInnen wie Ein-Personen-Unternehmen, die von einer institutionellen oder organisatorischen Einbindung losgelöst arbeiten und mehr oder weniger in einem Selbstverhältnis stehen. Jene, die entgrenzt sind, d.h. nicht durch betriebliche, institutionelle, organisatorische Strukturen gerahmt sind. Welche Praktiken zur Work-Life-Balance vollziehen Nora, Mara und Leo. Welche Elemente in ihrem Alltag lassen überhaupt auf eine Praktizierung einer Work-Life-Balance schließen. Wo liegen die Unterschiede. Das Kapitel ist in einen Theorie- und Definitionsabschnitt geteilt, darauf folgen Analysen des Umgangs mit Work-Life-Balance von Nora, Mara und Leo. Ein Blick auf die Praktiken der EPU-AkteurInnen zeigt, dass sich Work-Life-Balance in den Praktiken häufig durch eine räumliche Trennung von Arbeitsort und privaten Ort herstellt. Diese werden in Abschnitt zur räumlichen Trennung von Arbeit und Leben spezifischer vorgestellt.

6.2. Definitionen zur Work-Life-Balance

Mit dem Umgang einer Work-Life-Balance befassen sich Individuen, Lebensgemeinschaften, Familien und Haushalte, und auch Unternehmen, Staaten und überstaatliche Organisationen. Grund dafür ist Handlungsdruck auf allen Ebenen. Aufgrund der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen rücken herkömmliche Lebens- und Arbeitsformen an den Rand des Lebbaaren und für Gesellschaften Tragbaren. Der Rückgang der Geburtenrate in nahezu allen westlichen Industriestaaten sowie die Überalterung der Gesellschaft ist als eine *Grand Challenge*²² diagnostiziert, der durch politische Maßnahmen begegnet werden muss. Auf individueller Ebene führen zunehmende Entgrenzungsprozesse (z.B. von Arbeit, aber auch von Familie) zu

²² Dazu unter anderem die EU-Kommissarin für Wissenschaft und Forschung Máire Geoghegan-Quinn unter der Kommission Barroso II in einer Konferenz zum EUROPEAN RESEARCH AREA BOARD (ERAB) in Sevilla, am 6. Mai 2010, Seite 4 des Protokolls. http://ec.europa.eu/research/erab/pdf/conference-speech_en.pdf, 16.3.2012
Weitere Informationen finden sich unter http://cordis.europa.eu/home_de.html.

sozialen und psychischen Belastungsproben, von denen in erster Linie die einzelnen Individuen betroffen sind. Durch immanente Wechselbeziehungen innerhalb sozialer Lebenswelten sind folglich auch Lebensgemeinschaften, Kinder, Angehörige und berufliche Umwelten in mögliche Auswirkungen involviert. In der politischen Diskussion konzentriert sich die Auseinandersetzung mit der Work-Life-Balance hauptsächlich auf die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Was ist Work-Life-Balance

Aber was wird eigentlich unter einer Work-Life-Balance (WLB) verstanden. Die erste Definition, an die ich mich halte, sind Ausführungen aus der Teilstudie *Work-Life-Balance und soziale Nachhaltigkeit* von Leitner, Littig und Wroblewski (2005). Danach ist der Begriff durch eine Unbestimmtheit gekennzeichnet, die einerseits Diskussionen erleichtert und andererseits erschwert. Die Formel, die Work-Life-Balance auf einen kleinsten gemeinsamen Nenner bringt ist: „Der Begriff Work-Life-Balance (WLB) bezeichnet die Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben. Die Balance zwischen den beiden Lebensbereichen gerät aus dem Gleichgewicht, wenn Stress im Job nicht durch Entspannung in der Freizeit abgefedert werden kann“ (Leitner/Littig/Wroblewski 2005: 6). Ergänzend kann dazu die Definition des Eurofound angeführt werden, in der die Work-Life-Balance als ein *Recht* eines Individuums auf erfülltes Leben innerhalb und außerhalb bezahlter Arbeit beschrieben wird.²³ Als Kontrast zu europäischen WLB-Betrachtungsweisen möchte ich zeigen, wie viel weitreichender beispielsweise in Kanada eine Work-Life-Balance verstanden wird. Das Canadian Centre for Occupational Health and Safety²⁴ entwickelt Maßnahmen zu Arbeitszeitorganisationen inklusive Flexibilisierungen täglicher, wöchentlicher, jährlicher Arbeitszeiten und Lebensarbeitszeiten; Freistellungsmöglichkeiten (Betreuung, Pflege, Weiterbildung, Lebenslanges Lernen, Freizeit/Lebensqualität) inklusive der Ermöglichung von flexiblen Ein- und Ausstiegen ins und aus dem Erwerbsleben mit finanzieller Entschädigung für Einkommensausfälle. Auf der Agenda steht zusätzlich die Errichtung von Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Ältere sowie Maßnahmen zu Gesundheit und Gesundheitsvorsorge.

Zurückkommend auf die oben genannte Sichtweise einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss festgehalten werden, dass dies die Konstrukte Arbeit und Familie in stabiler Form voraussetzt. Die Stabilität wird aber auf beiden Seiten (Familie und Arbeit) zunehmend zur Ausnahme

²³ „Work–life balance is a term used to describe a state of equilibrium between an individual's work and personal life. A satisfactory work–life balance is achieved when an individual's right to a fulfilled life inside and outside paid work is accepted and respected as the norm, to the mutual benefit of the individual, business and society“.

Download:

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/WORKLIFEBALANCE.htm>

²⁴ Download: http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/worklife_balance.html

„Denn insbesondere die Generation junger Erwachsener (und potentieller Eltern) ist von entgrenzten Arbeitsverhältnissen betroffen und wird es voraussichtlich dauerhaft sein. Dazu kommt, dass auch Familien in einem Veränderungsprozess begriffen sind: zunehmende Frauen- und Müttererwerbstätigkeit, neue Partnerschaftskonzepte und neue Generationenverhältnisse dynamisieren das Familienleben und machen es zu einer anspruchsvollen Gestaltungsaufgabe“ (Leitner/Littig/Wroblewski 2005: 12).

Aus einer von Leitner, Littig und Wroblewski erstellten Skizze zur österreichischen WLB-Situation geht deutlich hervor, dass im politischen Diskurs die Work-Life-Balance als Komponente betrachtet wird, in der *Individuen* mit *Organisationen* und *Institutionen* verwoben sind. Überlegungen politischer Maßnahmen zu WLB-Regulierungen beziehen sich auf Interventionsmöglichkeiten, die über die Schnittstelle einer Institution oder Organisation auf die Familie bzw. das Individuum zurückwirkt. Im Fokus der Diskussion steht dadurch vor allem das Verhältnis ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Hier stößt das politisch verhandelte WLB-Konzept speziell für EPU-AkteurInnen an Grenzen, da die Work-Life-Balance über die Anbindung an Organisationen und Institutionen verhandelt wird, während sich EPU-AkteurInnen wie oben erwähnt gerade durch die Nicht-Einbindung auszeichnen. EPU-AkteurInnen sind darauf angewiesen, sich ihre Maßnahmen zur Balance selbst zu schaffen.

6.3. Theoretisches *Sehinstrument* zur Work-Life-Balance-Analyse

Nachdem ich von der These ausgehe, dass Ein-Personen-Unternehmen weitgehend losgelöst von Institutionen und Organisationen ihren Arbeitsalltag verbringen und damit auf sich selbst zurückgeworfen sind, orientiere ich mich beim theoretischen Hintergrund an einem Ansatz, in dem sowohl Arbeit als auch Techniken des Selbst als Teil der Theorie vorkommen. In diesem Kapitel ziehe ich die praxistheoretische Interpretation der Foucault'schen Selbsttechnologien von Andreas Reckwitz in den Analyse-Vordergrund. Technologien des Selbst kommen bei Reckwitz in zwei unterschiedlichen Formen vor (vgl. Reckwitz 2006: 58). Einmal als selbstreferentielle Praktiken, d.h. Praktiken, die sich auf das Selbst, das Subjekt beziehen. Selbstreferentielle Praktiken sind eine Praktikenform von den insgesamt drei zentralen sozialen Praktiken: selbstreferentielle, intersubjektive und interobjektive Praktiken (vgl. Reckwitz 2006: 38-39). Ein zweites Mal kommen Technologien des Selbst als einer von drei Orten vor, an dem die Subjektbildung (Subjektivierung) geschieht. Die drei Orte, an denen die Subjektbildung stattfindet sind Arbeit, Intimität und Technologien des Selbst (vgl. Reckwitz 2006: 55-60).

Reckwitz interpretiert die Technologien des Selbst in der Form, indem er danach fragt „In welcher Weise bilden sich unter bestimmten diskursiven und >technologischen< Bedingungen be-

stimmte subjektive Selbstinterpretationen und Weisen des Selbstverstehens aus? Und wie werden bestimmbare, auf das Selbst gerichtete Praktiken dazu verwendet, das Subjekt und sein Selbstverstehen entsprechend umzuformen bzw. wie formt es sich darin um“ (Reckwitz 2008: 37)? Dies ist eine Frage, die bereits in der theoretischen Einbettung des Forschungsgegenstandes (2.2) formuliert ist und nun in diesem Kapitel verfolgt wird. Das Interesse liegt darin, dass die Selbstinterpretationen und die Formen des Selbstverstehens der AkteurInnen theoretische Rückschlüsse darauf zulassen, wie sich entgrenzte Arbeits- und Lebensformen auf ihr Selbstverständnis auswirken.

Arbeit und Technologien des Selbst sind wie bereits erwähnt neben Intimität die Orte, an denen Subjektivation geschieht (Reckwitz 2006: 55). Umgelegt auf diesen Abschnitt meiner Arbeit verwende ich diesen Ansatz für die Beobachtung von Nora, Mara und Leo, indem ich verfolge, wie in ihren routinisierten Arbeitspraktiken – die aus selbstreferentiellen, interobjektiven und intersubjektiven Bezügen bestehen (vgl. Reckwitz 2006: 56) – eine Work-Life-Balance zum Ausdruck kommt. Für die anschließenden Beschreibungen gehe ich davon aus, dass von ihnen tendenziell Aktivitäten zu einer Work-Life-Balance vorhanden sind.

6.4. Grenzverläufe zwischen Arbeit und Leben bei Leo, Nora und Mara

In diesem Abschnitt möchte ich lediglich einen ersten Überblick über die generelle Lagerung von Arbeit und Leben bei Leo, Mara und Nora schaffen, da sie doch relativ unterschiedlich ausfallen. Dabei erhält die Beschreibung von Leos Arbeits-Berufs-Lagerung den größten Raum, da darin die Existenz seines Kindes eingeführt wird und damit einhergehende Auffälligkeiten.

Einleitend sei festgehalten: Work-Life-Balance kann durchaus unterschiedlich ausfallen, wie an Nora, Mara und Leo in den folgenden Abschnitten deutlich sichtbar wird. Der unterschiedliche Umgang ist sicherlich unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Drei in verschiedenen privaten Lebensformen leben. Das traditionelle Familienkonstrukt eines Ehepaars mit Kind oder Kindern kommt nur bei Leo vor. Leo lebt mit einem Kind und einer Frau das Leben einer Familie. Nora lebt alleine und hat kein Kind. Mara wiederum lebt mit ihrem Ehemann und hat kein Kind. Mithilfe der Interviews und den Nachfrageprotokollen erschließt sich, dass bei den Dreien das Private in direktem Bezug zu Kontakten mit anderen Personen und bestimmten Situationen besteht. Wenn sie davon sprechen privat etwas zu machen, so folgt darauf die Aussage, dass sie sich mit jemandem treffen oder etwas unternehmen (Freunde treffen, Fußball spielen, ins Kino gehen, Ausflug machen). Im Fall erwähnter Freizeitaktivitäten kommt es innerhalb der Drei zu starken Abstufungen, die auf unterschiedliche Ausprägungen tatsächlicher Unternehmungen hinweisen. Leo erzählt von einigen Unternehmungen, die direkt an die Tatsache der Existenz

seiner Familie geknüpft sind. Nora erzählt, dass sie immer wieder mal ins Kino geht. Mara hingegen schildert keine konkrete Unternehmung. Wenn sie von Privatem erzählt, erzählt sie davon, dass sie Freunde trifft. Während im Laufe der Schilderungen bei Leo ein hoher Grad an Klarheit der Abgrenzung zwischen Privat und Beruf bestehen bleibt, sind die Grenzen bei Nora und Mara verschwommen.

Leo trennt wie schon erwähnt, stark zwischen Privat und Arbeit. Er orientiert seine Erwerbsarbeit streng an einem Normalarbeitsverhältnis. Seine Arbeitszeiten setzt er von Montag bis Freitag jeweils von 9.00 bis 18.00 Uhr an, eine Mittagspause einkalkuliert, außerhalb dieser Zeiten ist er Privat, sagt er. Aufgrund seines Alters und der Tatsache, dass er inzwischen eine Familie hat, versucht er diese Zeiten einzuhalten. Am Abend und am Wochenende möchte er Zeit für andere Dinge als Arbeit haben (I.L.: 30-38; 158-160). Leo erwähnt bereits innerhalb der ersten zwei Minuten des Interviews sein Kind, das auf gewisse Weise seinen Arbeitsalltag mitstrukturiert. Er bringt täglich von Montag bis Freitag sein Kind zur Tagesmutter und erst danach startet er mit seiner Arbeit. Die Existenz des Kindes gibt bestimmte organisatorische Rahmenbedingungen vor. Durch das Kind schafft sich sein Privatleben einen Raum und er wird förmlich dazu gedrängt zwischen zwei Lebensbereichen balancieren zu müssen; er muss sich mit beiden Leben (Privat und Beruf) auseinandersetzen und sie koordinieren. Das Kind kann auch als personifizierter Raum- und Zeitanpruch des Privaten verstanden werden, für das er laufend Platz schaffen muss. Er erzählt im Interview davon, wie es für seinen Alltag ist, wenn zum Beispiel der Nikolaus in den Kindergarten kommt, dann muss Leo dabei sein – sein Büro bleibt dann für mehrere Stunden unbesetzt. Das für ihn beste Szenario für solche Nikolaus-Situationen ist frühes Wissen darüber wann sie stattfinden; das sichert ihm die Möglichkeit rechtzeitiger Koordination. Wenn der Nikolaus in den Kindergarten kommt und absehbar viel Arbeit im Büro zusammenfallen, organisiert er jemanden aus seinem Netzwerk als Unterstützung – für seine Arbeit (I.L.: 212-215). Wenn sein Kind etwas braucht oder für das Kind etwas getan werden muss, kommt auf Leo die Frage der Organisation des Balance-Aktes zwischen Privatem und Beruflichem zu. Möglicherweise ist für Leo seine strenge Trennung in Beruf und Privat deshalb so wichtig, da sie die erste Grundvoraussetzung zum Gelingen einer Balance darstellt – erst was getrennt ist oder mindestens zwei Teile hat, kann in eine Balance gebracht werden. Er erzählt, dass er am Anfang seiner Selbstständigkeit anders gearbeitet hat. Damals, als er noch jünger war und noch keine Familie hatte; da hat er oft gerne am Abend oder am Wochenende gearbeitet, weil er auch gar nichts anderes zu tun hatte (I.L.: 55-61). Bei ihm hat das Privatleben einen Stellenwert, der bei Mara und Nora nicht so offensichtlich ausgeprägt ist.

Bei Nora und Mara drängt sich der private Bereich nicht durch ein zu versorgendes Kind auf. Mara zum Beispiel, spricht davon, dass es bei ihr überhaupt keine Trennung mehr zwischen Beruf und Privat gibt (I.M.: 291). Bei ihr kommt die Trennung am geringsten zum Ausdruck. Sie betreibt auf gewisse Weise eine Balance der besonderen Art. Wie in Kapitel 5.4.3 beschrieben, löst sie jegliche Trennung von Privat und Beruflich auf (I.M.: 290-294). Sie befindet sich als Subjekt in einem permanenten Arbeitsmodus. Die Alltagssituation bei Mara kann auf gewisse Weise als grenzenlos bezeichnet werden, trotzdem gilt es im Zuge der Work-Life-Balance Perspektive noch einmal darauf zu blicken, wie sich Mara denn dann stabilisiert und was eine Balance herstellt. Was sind ihre Selbsttechniken.

Nora versucht seit einiger Zeit eine Trennung des Privaten und Beruflichen herzustellen (I.N.: u.a. 132-134) und dem Privaten einen wichtigeren Stellenwert zu geben als er bisher in ihrem Leben gehabt hat. Sie führt ihre Trennung des Privaten und des Beruflichen symbolisch über ihren Kalender. Berufliche Einträge sehen anders aus (bunt) als private Einträge (grau und verschlüsselt) (vgl. Kalenderanalyse Nora, Seite 65).

Wie die Drei bei genauerer Betrachtung mit ihrer Work-Life-Balance umgehen und wie sich diese bei ihnen äußert, ist Inhalt der nächsten acht Abschnitte. Unter anderem ist auffallend, dass im Fall von Nora und Mara angenommen werden könnte, dass es den privaten Bereich zwar nicht so wie bei Leo gibt, aber abseits eines Kindes und einer Familie – sich ein privater Bereich durch Hobbys oder einen privaten Freundeskreis genauso aufdrängt und privaten Platz beansprucht. Die Analyse des vorhandenen Materials lässt eine solche Interpretation jedoch, wie wir sehen werden, nicht zu. Die beiden sprechen zwar von einem Freundeskreis und privaten Terminen, sie kommen jedoch nicht zu dem Punkt, zu dem Leo kommt; sie formen ihren Arbeitsalltag nicht zugunsten eines privaten Elements.

6.4.1. Arbeit ist Leben bei Mara

Für die Beschreibung von Mara ist festzuhalten, dass ich aufgrund des analysierten Materials von der These ausgehe, dass sie ihrer jetzigen Lebenslage den Charakter von etwas Schönem und Erstrebenswertem verleiht: *„Mein Leben. Also ich fühle mich pudelwohl damit, also ich will es nicht anders, ja. Ich habe auch jetzt nicht das Gefühl, so wie ich es mir organisiert habe, dass mich etwas behindert oder stört ... es passt“* (I.M.: 649-652). Ihr früheres Angestelltenverhältnis besetzt sie hingegen mit dem Charakter, dass sie *von außen aufgesetzter Zwang durch einen Chef [] in den Wahnsinn oder in die Ablehnung oder in die Verzweiflung oder in den Widerstand [treibt]* (I.M.: 55). Es kommt zu einer strengen Trennung in ein Vorher—Nachher, bei der das

Nachher – die aktuell vorhandene Selbstständigkeit positiv besetzt wird. Damit geht einher, dass sie auch ihre jetzige Arbeitsform positiv konnotiert.

Sie erzählt, *ich hab auch eigentlich nie das Problem damit, dass ich mich jetzt zur Arbeit zwingen muss* (I.M.: 29). Ihre Selbstständigkeit wird von ihr auf gewisse Weise von einem Zwangs- und Leidenscharakter entkoppelt, den es im früheren Angestelltenverhältnis noch gegeben hat (vgl. oben: ... *von außen aufgesetzter Zwang durch einen Chef*). Die Entkopplung ihrer Arbeitsform von einem Leidens- und Zwangsimage stützt die Grundidee von etwas Schönem und Erstrebenswerten, erlöst aber erstmal die Arbeit vom Leidens- und Zwangsimage und vielleicht noch nicht notwendigerweise das Subjekt (sie, Mara) von Leiden und Zwang, die in Abhängigkeit von Arbeit entstehen (können). Es gelingt ihr dadurch aber, auch aus vordergründig demotivierenden Situationen, Motivation zu ziehen. Wenn etwa einE KundIn sagt, dass er/sie sich etwas anders vorgestellt hat, motiviert sie eine solche Aussage (I.M.: 86). Mara empfindet es als große Freiheit, wenn sie um 3.00 Uhr in der Früh arbeiten kann, wenn sie will (I.M.: 47) und dass es keine Sanktionen gibt, wenn sie um 10.00 Uhr vormittags im Bett liegen bleibt. Es ist ihre Entscheidung, ob sie liegen bleibt, oder aufsteht, oder sich auf die Couch legt und den Tag langsam beginnt. Auch im Zuge dieser Beschreibung – wie viele andere Male – spricht Mara von *totaler Befreiung* (I.M.: 48-51). Das Gefühl, theoretisch in der Früh liegen bleiben zu können wenn sie will ist für sie *irrsinnig schön* und *befreiend* (I.M.: 60-61).

Was von Mara hier beschrieben wird, ist auch von Johanna Muckenhuber in ihrer Dissertation zu Selbständigen als Phänomen eines Autonomieparadoxons identifiziert. „Das Autonomieparadoxon der Selbständigen bezeichnet [...] das Phänomen, dass rein die bewusste Illusion der Zeitautonomie und Freiheit, ohne sich im Alltag zu manifestieren, von vielen Selbständigen positiv und als Ressource erlebt wird“ (Muckenhuber 2009: 180)²⁵. Die Charakteristik dieses Phänomens ist eine gefühlte oder empfundene Freiheit und Unabhängigkeit, die ich in meiner Arbeit als *theoretische Freiheit* beschreibe, da sie einer Freiheit der theoretischen Wahlmöglichkeit entspricht.

Unter dem Gesichtspunkt theoretischer Wahlmöglichkeiten schildert Mara, dass sie an Samstagen und Sonntagen nicht vor 11.00 Uhr aufsteht. An diesen Tagen ist sie eine *totale Langschläferin*. Nachdem sie aufsteht, frühstückt sie und setzt sich noch im Bademantel vor den Laptop. An diesem Punkt formuliert sie, dass sie dann ihre E-Mails *gemütlich* liest (I.M.: 271-273). Es ist interessant, dass Mara vom E-Mail-Lesen am Wochenende nicht den Arbeitsmodus in den Vordergrund stellt, sondern eine Form von Gemütlichkeit. Es ist keine Erzählung von mühseliger Wo-

²⁵ Johanna Muckenhuber beschreibt in ihrer Dissertation *Arbeit ohne Ende? Arbeitszeiten Solo- und Mikroselfständiger zwischen Mythos und Realität* das Phänomen in einem eigenen Kapitel als *Autonomieparadoxon* (Muckenhuber 2009: 179).

chenendarbeit (Wochenende = E-Mails = schon wieder arbeiten), sondern eher eine Erzählung von gemütlicher Wochenendgestaltung. Durch die Unterlegung des E-Mail-Lesens mit dem Adverb *gemütlich* verliert E-Mails Lesen die Assoziation mit Arbeit. An die Schilderung schließt Mara mit einer Erklärung zu ihrem sozialen Umfeld an. Ihr soziales Umfeld hat sich *total daran gewöhnt*, dass sie *nicht der klassische Typ* ist, mit dem man jeden Samstagnachmittag, Samstagabend, Sonntagnachmittag oder Sonntagabend rechnen kann. Ihr Umfeld kann nicht damit rechnen, dass sie mit ihnen zu solchen Zeiten weggeht. Wenn sie Freunde anrufen und fragen, was sie gerade macht und sie antwortet ihnen darauf, dass sie gerade arbeitet, beginnen die Freunde mit Mitleid. Sie sagen ihr dann *na du oame host so viel zu tun* während sie ihnen antwortet *na i find des supa es is klass*. Sie findet es klasse, wenn sie eine super Idee hat und es *flutscht*. Das ist herrlich, und kein Arbeitsleid. Es ist auch keine Beschneidung ihrer Freizeit, denn, wenn sie die Arbeit erledigt und geliefert hat, nimmt sie sich eben einen Montag frei oder geht am Mittwochnachmittag spazieren oder trifft Freunde, um privat zu tratschen (I.M.: 274-286).

Mara geht davon aus, dass sich ihr soziales Umfeld an ihr Arbeitsverhalten gewöhnt hat und zieht daraus den Schluss, dass es insgesamt so wie es ist in Ordnung ist. Der Arbeitsvordergrund erstreckt sich nicht nur über Wochenenden, sondern wie an anderer Stelle im Interview erwähnt, zum Beispiel auch über Weihnachten. Zu Weihnachten arbeitet sie zwar nur auf *Halbmast* aber sie arbeitet. Sie nimmt sich keine Weihnachtsfeiertage, also kaum frei. Sie ist niemand, der wirklich Weihnachten mit der Familie feiert und alle sehen will (I.M.: 311-312). Schließlich erzählt Mara von ihrem Umgang mit Urlaub. Sie braucht Urlaub nicht mehr als Ausweichmöglichkeit, als eine Zeit, in der sie dann endlich leben kann. Sie sagt *ich bin jedn tag und ich leb jedn tag*. Ein Bedürfnis nach Urlaub hat sie überhaupt nicht. Erholung kommt mittlerweile von zwei, drei Stunden, die sie zwischendurch als Auszeit nimmt (I.M.: 333-346). Mara hat eine Abneigung gegen Urlaubsplanung und Planung generell, da sie Planungen in einen Zustand von Unfreiheit bringen. Sie trägt sich zwar Termine in einem Kalender ein und kalkuliert Zeit; aber sie beginnt nicht Montag und denkt sich *so die woche hab ich das voa mia* und am ersten August liegt in diesem Monat das und das vor ihr. Es gibt vereinzelte *Highlights*, aber *dazwischn kommt was kommt*. Sie beschreibt diesen Umgang als *extrem hohe Flexibilität* mit der sie auf unterschiedliche Situationen reagiert. Das findet sie *klasse*, weil sie sich dann nicht vor *irgendwas was ihr bevorsteht, fürchten muss* (I.M.: 356-365). Sie hat keinen großen Planungshorizont, sondern reagiert auf das Hier und Jetzt. Dass sie so agiert, liegt an ihrem Bedürfnis nach Unabhängigkeit. Lange Planungen heißen für sie, sich abhängig von etwas machen. Das will sie nicht. Unabhängigkeit und Bewegungsfreiheit findet sie *super* (I.M.: 644-648).

Die Unabhängigkeit und Bewegungsfreiheit versteht sie als Gegensatz zur *extremen Situation* im Angestelltenverhältnis früher. So wie ihr Leben jetzt verläuft, mit der Unabhängigkeit und Bewegungsfreiheit, fühlt sie sich *pudelwohl* und will es nicht anders. Sie hat das Gefühl, dass sie nichts behindert oder stört, und schnippt dabei mit ihren Fingern (I.M.: 649-652). Obwohl sich Maras gegenwärtige Situation als eher grenzenlose Arbeit darstellt und Erzählungen über Privates oder eine Balance von Arbeit und Leben nicht vorkommen, spricht sie über ihre Arbeitssituation auffallend positiv. Vor allem bilanziert sie die positiven Effekte ihrer Selbstständigkeit gegen die negativen des früheren Angestelltenverhältnisses. Bereits zu Beginn des Interviews gibt Mara eine verhältnismäßig komplizierte Erklärung darüber ab, auf welche Weise sich der Unterschied der Arbeit im Angestelltenverhältnis und ihrer jetzigen Selbstständigkeit erklärt und warum sie die aktuelle Lage schätzt. Für sie liegt der *eklatante* Unterschied darin, dass sie nun nicht mehr *müssen muss*, sondern *wollen muss* oder *müssen will*. Mara meint, ein doppeltes Müssen fällt nun weg, was zu Freiheit führt. Sie erklärt, dass es in ihrem Angestelltenverhältnis ganz anders war. Da war sie getrieben, weil sie zu einer bestimmten Zeit in der Organisation anwesend sein musste. Alleine das *müssen müssen* hat dazu geführt, dass zum Beispiel das Bedürfnis im Bett liegen zu bleiben größer war als in der Selbstständigkeit. Die Situation hat sich *radikal* verändert (I.M.: 37-40).

„Ich will müssen oder muss wollen. Also das kommt jetzt – das deckt sich jetzt schön, ja. Ich muss, weil ich will, ja. Und ich will auch, weil ich muss. Aber dieses doppelte Müssen ist weg, ja. Weil da irgendein Chef ist, der jetzt meint, ich muss um Neun in der Früh da sitzen. Ich habe jetzt die Freiheit, ja“ (I.M.: 45-47).

Aus einer Work-Life-Balance Sichtweise ergeben sich bei Mara nur minimale Balance-Aktivitäten zwischen den Polen Arbeit und Leben. Arbeit hat bei Mara den Charakter von etwas Schönerem, Wunderbarem und Erstrebenswertem. Einen Leidens- oder Zwangsdruck gibt es dahinter in ihrer Erzählung nicht. Der Umstand, dass sie am laufenden Band im Arbeitsmodus steckt und hochflexibel auf Anforderungen von außen reagiert verblasst zudem völlig im Vergleich zu der von ihr erwähnten theoretischen Freiheit und Unabhängigkeit. Mögliche reale Probleme werden vom theoretischen Freiheitsgefühl geschlagen. An dieser Stelle sollte noch erwähnt werden, dass sie nicht das tatsächliche Liegenbleiben im Bett als irrsinnig schön und befreiend beschreibt sondern die Vorstellung davon, dass es theoretisch gehen würde. Die Möglichkeit der Wahl ist befreiend. Unfreiheiten wie dauernde Verfügbarkeit werden zu Freiheiten in Form von theoretischer Wahlmöglichkeit. Wenn es bei Mara um die Frage nach Erholung oder Urlaub geht, entsteht interessanterweise auch hier kein Widerspruch bezüglich einer Balance. Sie versteht jeden Tag als *gelebten* Tag. Indem sie das Leben in die Arbeit integriert, beinhaltet jeder Arbeitstag bereits

das Leben. Damit entgeht sie der Dichotomie und folgend der Balance-Frage. Es braucht keine Balance aus Arbeit und Leben, wenn das Leben bereits in der Arbeit steckt.

6.4.2. Der Privat-Versuch bei Nora

Nora reflektiert über die Balance aus Privat und Beruflich stark. Einer der Gründe für ihre Selbstständigkeit war, dass sie in ihren Berufs-Anfangsjahren den Eindruck gewann, dass Selbstständige nach deren Biorhythmus arbeiteten. Sie beobachtete Personen, die um Mitternacht noch arbeiteten und um 5.00 Uhr früh war von ihnen schon wieder ein E-Mail im Posteingang. Durch Gespräche hat sich herausgestellt, dass solche Personen dafür untermittags Laufen gingen. Andere Personen waren vor 9.00 Uhr nicht ansprechbar aber dafür waren Meetings um 21.00 Uhr abends möglich. Diese Situationsbeschreibungen verknüpft Nora mit individueller Freiheit (in Form eines Biorhythmus), die durch Selbstständigkeit ausgelebt werden kann (I.N.: 278-284). Sie hält im Interview innerhalb der ersten 60 Sekunden fest, dass sie kein Morgenmensch ist und ihr daher die Selbstständigkeit sehr entgegenkommt. Sie hat eigentlich immer die Möglichkeit, im Bett liegen zu bleiben, außer sie hat einen Termin. Sie kann nicht liegen bleiben wenn KundInnen Termine vorgeben. Die finden möglicherweise zu einer Zeit statt, die sie nicht so sehr anspricht. Seit einiger Zeit stellt sie sich auch keinen Wecker mehr. Das Aufwachen ohne Wecker stuft sie als Luxus ein, der nicht möglich wäre wenn sie jeden Morgen um 8.00 Uhr in einem Büro sein müsste (I.N.: 19-20). Ein weiterer Vorteil ihrer jetzigen Arbeitsform ist das Nicht-Vorhandensein eines von Nora explizit als männlich bezeichneten Chefs. Dass sie keinem Chef *nachjappeln* muss beschreibt sie als gutes Gefühl (I.N.: 308-309). Einem Chef musste sie auch *hinterherjappeln* wenn es um Weiterbildungen ging. Für sie ist Lifelong Learning ein Maßstab an dem sie sich orientiert, sie will nie aufhören zu lernen, daher will sie auch Weiterbildungen besuchen. In den Angestelltenverhältnissen hatte sie nie das Gefühl etwas zu lernen und musste um jede Weiterbildung *betteln* gehen. Selbst wenn sie angeboten hat die Kosten für die Fortbildung selbst zu übernehmen gab es Probleme mit der nicht zur Verfügung gestellten freien Zeit. Wie schon das Aufwachen ohne Wecker beschreibt sie auch ihre theoretische Möglichkeit zur Weiterbildung als Luxus. *Das ist ein Luxus* (I.N.: 19). Sie kann jetzt nebenbei studieren, auch wenn sie noch hundert Jahre an ihrem Master weiterstudiert – es ist ihr Ding. Es fragt niemand danach ob sie überhaupt noch ausreichend Urlaub hat. Aus dem Material geht nicht hervor, ob Nora Weiterbildung und Lifelong Learning einem privaten Vergnügen zuordnet oder einer beruflichen Notwendigkeit. Als Ausgangslage für ihre Auseinandersetzung mit Beruflichem und Privatem benennt sie ein Burn-Out. Vom Burn-Out sagt sie: *hab ich lang gebraucht, habe ich ein Burnout zwischendurch gebraucht* (I.N.: 76). Das Burn-Out erhält in der Beschreibung fast den Charakter einer Rettungs-

figur. Zumindest ist mit dem Burn-Out eine Zäsur verbunden. Nora trennt in ihren Erzählungen recht durchgehend in ein Vorher und Nachher; das heißt eine Zeit vor dem Burn-Out und eine Zeit nach dem Burn-Out. Das Burn-Out verhalf ihr zur Erkenntnis, dass auch das Private wichtig ist (I.N.: 81-82). Seit dem Burn-Out bemüht sie sich, die Wochenenden frei zu halten und private Termine nicht mehr abzusagen, denn sie hat gelernt, dass das Leben genauso wichtig ist wie der Job (I.N.: 133). Übers Wochenende versucht sie nun zu vergessen, was für die nächste Woche ansteht. Durch das Freihalten der Wochenenden muss sie sich aber Sonntagabend hinsetzen und schauen, was für die nächste Woche eigentlich ansteht. So arbeitet sie dann von Montag bis Freitag was ansteht einen Tag nach dem anderen ab. Sie hat den Wunsch, zwischendurch genug Pausen zu haben und etwas Privates zu unternehmen. Das ist neu. Sie versucht nun sich Zeit für FreundInnen und ein Sozialleben zu nehmen oder dafür, zuhause einfach mal nichts zu tun. Interessant ist, dass Nora im Interview die Betonung stark auf den *Versuch* legt. Früher (vor dem Burn-Out) hat sie alles Private abgesagt wenn es für den Job notwendig war. Gleichzeitig sagt sie, dass sie am Wochenende nur Dinge macht, die einfach unbedingt sein müssen, oder sie macht Sachen für die Uni, weil sie die als Hobby versteht (I.N.: 115-136). Neu ist, dass sie in ihrem Kalender Zeitpuffer in Form von Fahrtzeiten oder Pausen einplant. Wobei sie die Kalenderführung auch in ein Vorher und Nachher einteilt (vor dem Burn-Out und nach dem Burn-Out). Vorher hat der Kalender sie bestimmt. Mittlerweile bestimmt sie den Kalender (I.N.: 217). In Zusammenhang mit dem Kalender erzählt sie von ihren Beobachtungen, wie andere in Burn-Outs schlitterten, und wie diese Wahrnehmungen zu ihrem Bemühen führten, ihre Zeiteinteilungen so zu optimieren, dass es ihr nicht auch so ergehe (I.N.: 224-226). Was sie als Prävention macht, erzählt sie nicht. Nora bleibt bei ihren Schilderungen der Kalenderkoordination. Ob die eingetragenen Privattermine wirksam werden, bleibt offen. In der Erzählung über den Versuch, es anders und optimaler zu machen bleibt ihre Erzählung auf der theoretischen Ebene. Es kommt zu keinen greifbaren Beispielen aus dem Privaten – wie etwa bei Leo und dem Nikolausbesuch im Kindergarten oder seiner Tageseinteilung mit dem Bringen des Kindes zur Tagesmutter. Die Kalenderanalyse im vorherigen Kapitel (siehe Kalenderanalyse Nora, Seite 65) lässt eher die Interpretation zu, dass es sich beim Platzieren der Privattermine tatsächlich eher um ein Versuchsfeld handelt. Sie werden um die Arbeitstermine herum geordnet und wirken im Vergleich instabil, das heißt, sie wirken teilweise wie Platzhalter, die jederzeit aus dem Weg geräumt werden können. Hier ergibt sich eine starke Parallele zu Mara, für die auch die theoretische Freiheit und Wahlmöglichkeit eine zentrale Positivbewertung ihrer Arbeitssituation darstellt, unabhängig davon, wie weit das Privatleben ein Leben hat. Obwohl Nora an ihre KundInnen und Termine gebunden ist und sich nicht einfach ein halbes Jahr ohne Konsequenzen absetzen kann, hat sie das Gefühl

frei zu sein, indem sie in der Früh entscheiden kann ob sie liegen bleibt oder nicht (I.N.: 555-558). Oder sie kann auch früher aufstehen und schon um 5.00 Uhr arbeiten. Ihre Entscheidungen bezeichnet sie als hauptsächliche Bauchentscheidungen die sie letztendlich immer alleine trifft, da sie niemanden hat, mit dem sie sich austauschen kann. Die Entscheidungen gelten daher auch ausschließlich für sie. Sie muss für niemand anderen entscheiden und auch keine Verantwortung für Zweite oder Dritte übernehmen. Sie entscheidet danach, ob es in ihr Leben passt oder nicht. Sie muss dabei nicht an einen Partner oder an ihre Eltern denken. Sie erzählt von einer ehemaligen Partnerschaft, in der ein gemeinsamer Urlaub für sie sehr problematisch wurde, da ihr Partner zu einer Zeit Urlaub machen wollte und konnte in der sie nicht konnte, da bei ihr Hauptsaison war. Sie stand dadurch vor der Entscheidung entweder den Urlaub zu machen oder eine ihrer Haupteinnahmequellen nicht auszuschöpfen (I.N.: 559-573).

Die Problemlagerung dieser Situation ordnet Nora interessanterweise eindeutig dem privaten Bereich zu und nicht ihrer Jobsituation. Sie stellt nicht ihren Job in Frage, sondern ihre private Partnerschaft. Was zu folgenreichen Konsequenzen führt, indem sie erklärt, dass sie als Single und ohne Kinder leichter lebt, da sie dadurch mit solchen Dilemmata nicht konfrontiert ist. Es stellt für sie eine Erleichterung dar, wenn die von ihr getroffenen Entscheidungen nur mit ihr selbst zu tun haben, nur Einfluss auf ihr Leben nehmen. Als weiteres Beispiel nennt sie auch Phasen, in denen sie mit wenig Geld auskommen muss. Auch in dem Fall ist sie nur dafür zuständig, sich selbst zu erhalten (I.N.: 570-573).

Hier zieht sich durch, dass Nora nicht ihre Arbeitsform – die Selbstständigkeit – in Frage stellt, sondern ihre private Lebensform. Die Lebensform wird an die Arbeitsform angepasst. Eine Balance findet als Versuch statt, insofern, indem die Raumschaffung für das Private zumindest zum Versuchsprojekt wird, während es vor dem Burn-Out fraglos dem Arbeitsleben untergeordnet wurde.

6.4.3. Kопierte *Normalarbeit* und Familie bei Leo

Wie schon bei Mara und Nora erwähnt auch Leo die theoretische Entscheidungsfreiheit im Interview mehrmals und verbindet sie mit einer positiven und schönen Charakteristik der Selbstständigkeit (I.L.: 13). Er erzählt, obwohl er seine Arbeitszeiten von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr einzuhalten versucht, empfindet er *nicht diesen Druck*, den er vergleichsweise in einer Firma hätte, in der er Stempelkarten lösen müsste (I.L.: 30-32). Er versteht es nicht als *Bestrafung* wenn er seine Arbeit machen muss. Arbeit ist etwas Schönes, was vom ursprünglichen Hobby zum Beruf wurde und ihn grundsätzlich nicht nervt oder anwidert (Original: *aufäun*) sondern ihm nach wie vor Spaß macht (I.L.: 67-70). Vergleichbar mit Mara hat Arbeit auch bei Leo den Charakter von etwas

Schönem was Spaß macht und erstrebenswert ist. Interessant ist, dass Leo in Zusammenhang mit Arbeit den Begriff der *Bestrafung* verwendet. Obwohl er seine Arbeit nicht als Bestrafung empfindet, stellt er trotzdem die Assoziation her. Es könnte die Frage gestellt werden, ab welchem (vielleicht geringen) Grad an Freiheit Arbeit schön wird und nicht mehr als Bestrafung empfunden wird. Ausgehend von einem Gefühl bestraft zu sein, wird möglicherweise schnell ein Zustand zu einem freien Zustand. Für Leo entsteht Freiheit bereits im Handlungsspielraum Anrufe, Aufträge oder E-Mails nach deren Wichtigkeit selbst einschätzen zu können, zu ordnen und einzuteilen (I.L.: 135-140). Er versteht das als großen Vorteil gegenüber einem Angestelltenverhältnis. Die vorhandenen Termingebundenheiten gibt es zwar aufgrund diverser Deadlines, aber für ihn bleibt die Freiheit dadurch bestehen, dass er sich untertags die Termine oft selber einteilen kann. Er kann zum Beispiel zur Post gehen, wann er das will (I.L.: 532-535) oder in die Mittagspause, ohne sich mit fünf Kollegen absprechen zu müssen, wer wann geht. Und wenn er dann zurückkommt maßregelt ihn dann noch sein Chef (Original: *donn fäut mi da Chef on*), weil er zwei Minuten länger draußen war. Obwohl die Arbeitsform der Selbstständigkeit auch Nachteile hat, hat sie ungleich mehr Vorteile, wovon der wichtigste Vorteil die Zeit ist. Er arbeitet zu Hause und muss keine halbe Stunde irgendwo hinfahren. Am Abend, wenn er bereits erschöpft und genervt ist muss er nicht bei 40 Grad Hitze im Stau oder mit *den ganzen Wahnsinnigen* in der U-Bahn stehen. Wenn er ausrechnet, wie viel Zeit er am Arbeitsweg verbringt oder im Stau, oder dadurch, dass die U-Bahn mal gerade wieder nicht fährt, ist das letztlich alles Zeit für ihn (I.L.: 656-667). Ob er diese Zeit privat oder beruflich verwendet, erwähnt Leo im Interview nicht. Den Spielräumen untertags räumt Leo jedenfalls einen hohen Stellenwert ein. An anderer Stelle erzählt er jedoch von relevanten Einschränkungen. Es klingt eher nach Unfreiheit wenn er davon erzählt, wie sehr er überlegen muss, seine ganzen Erledigungen unterzubringen, damit er sich im Sommer einmal einen freien Tag *erlauben* kann (I.L.: 285-287). Oft geht er einfach zur Post um etwas rauszukommen (I.L.: 539-540).

Leo geht mit der Work und Life Balance auf gewisse Weise pragmatisch um. Er organisiert Monate und Wochen im Voraus. Bei den langfristigeren Planungen ist es seiner Meinung nach wie bei Angestellten, er fragt sich wie geht sich das mit dem Privaten aus – weil irgendwann geht man in Urlaub. Irgendwann sieht man einfach, dass es auch irgendwelche privaten Termine gibt. Dann geht es darum die beruflichen Verpflichtungen mit dem Privaten zu koordinieren. Hier nennt Leo das Beispiel mit dem Nikolaus im Kinderkarten oder dass er sich zur Monatsplanung mit seiner Frau zusammensetzt und plant, dass sie am Samstag den und den Ausflug machen (I.L.: 200-208; 235-236). Er erzählt auch, dass er sich montags in der Früh typischerweise erst mal für sich selbst Zeit nimmt um mit dem Kopf im Büro anzukommen. Denn im Normalfall schaut er,

dass er am Wochenende vom Büro weg ist. Am Wochenende hat er sich der Familie, dem Fußball oder der Freizeit gewidmet und versucht dann Montag im Büro gemütlich anzukommen und sich nicht gleich voll und ganz hineinzustürzen (I.L.: 157-160) Er hat von Anfang an darauf geachtet, dass er nicht Tag und Nacht arbeitet. Wenn es sein muss, arbeitet er aber schon mehr. Denn das Wichtigste ist nach wie vor, dass die Arbeit gemacht ist. Wenn sich die Arbeit einmal nicht bis 18.00 Uhr erledigen lässt, muss er eben länger bleiben oder am Wochenende etwas tun – aber das müsste er als fix Angestellter auch irgendwie oder so (I.L.: 682-689). In *Ausnahmefällen* arbeitet er nach wie vor noch am Abend oder setzt sich Sonntag zwei Stunden hin. Dass er am Abend *E-Mails mal schnell beantwortet* (Original: *amoi a mail schnö beantwortn*) kategorisiert er als *Kleinigkeit* (Original: *klanichkeit*) und Vorteil seiner Situation. Aber im Großen und Ganzen trennt er das Private und Berufliche strikt (I.L.: 58-61). Ausschlaggebend im Vergleich zu Nora und Mara ist, dass Leo in seinen Planungen das Private von vorne herein mitnimmt. Durch einzelne Situationsbeschreibungen im Interview, die ganz konkret und greifbar vorkommen (Fußballspielen, Familie, Freizeit, Nikolausbesuch, Milch holen, etc.) erhält bei Leo das Private einen gelebten Charakter. Er schildert keine Versuche etwas einmal zu tun, sondern Dinge, die er tut – er balanciert tatsächlich zwischen Beruflichem und Privatem aus. Als Koordinaten dienen ihm auf der beruflichen Seite seine sehr starke Orientierung an einem Normalarbeitsverhältnis und auf der privaten Seite das Vorhandensein einer Familie.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es bei den drei untersuchten EPU-AkteurInnen auch drei unterschiedliche Varianten des Umgangs mit Grenzverläufen gibt: Mara fügt ihre Lebensform in die Arbeitsform und macht daraus sozusagen ein Gesamtes; Nora befindet sich im Versuch, dem Privaten neben dem Beruflichen einen wichtigen Platz im Gesamten zu geben; Leo kopiert ein Normalarbeitsverhältnis und wird dabei vom Vorhandensein einer klassischen Familie unterstützt. Zudem traten Ergebnisse wie der Stellenwert von empfundener Zeitverfügbarkeit und theoretischer Freiheit zutage, durch die die Selbstständigkeit die Tendenz einer erstrebenswerten Arbeits- und Lebensform erhält. Eine mögliche Problematik im Umgang mit vorhandenen Entgrenzungen tritt dabei in den Hintergrund.

Die Ethnographische Analyse zeigte aber auch, dass vor allem Praktiken, die mit Arbeitsräumen verbunden sind, bei der Trennung von Arbeit und Privatleben eine wesentliche Rolle spielen. Trennungen und Grenzen zwischen Arbeitsleben und Privatem müssen in diesen Fällen vollzogen werden. Neben Kalendern, die schon mehrmals zur Sprache gekommen sind, sind die Büroräume jene materiellen Barrieren, die sich als Grenzen zwischen Arbeit und Leben herausstellen.

Auf die Bedeutung der Büro-Wohnraum-Grenzziehungen als zu vollziehende Praktik gehe ich im folgenden Abschnitt ein.

6.5. Räumliche Grenze von Arbeit und Leben durch Büro und Wohnraum

Während in den vorherigen Ausführungen Praktiken zur Work-Life-Balance beschrieben wurden, die nicht direkt beobachtbar waren, konzentriere ich mich in diesem Abschnitt auf einen artifiziellen Gegenstand – das Büro. Meine These ist, dass gerade in der zutiefst materialen Form der Trennung in die Bereiche Work und Life durch ein Büro eine Art Ankerfunktion für Nora, Mara und Leo liegt. Für alle drei ist das Büro von zentraler Bedeutung und wird laufend in direktem Zusammenhang mit dem Umgang des Privaten und Beruflichen erwähnt. Mithilfe von Reckwitz lässt sich ein Büro als Artefakt und Teil interobjektiver Praktiken beschreiben (vgl. Kapitel 6.3).

WAS IST EIN BÜRO

Im praxistheoretischen Sinn ist das Büro als Artefakt einzuordnen. Etymologisch ist ein Büro die Bezeichnung für Arbeits- und Amtszimmer und wurde im 17./18. Jahrhundert aus dem französischen *bureau* entlehnt. *Bureau* ist wiederum eine Ableitung aus dem altfranzösischen *bure*, *burel* und bezeichnet einen groben Wollstoff, der zum Beziehen von (Schreib)-Tischen verwendet wurde. Später wurde daraus der Schreibtisch und schließlich das Arbeitszimmer bzw. die Schreibstube, in der der (Schreib)-Tisch wesentlicher Bestandteil war (vgl. Duden Herkunftswörterbuch 1997). Büros in der Gegenwart haben gemeinsam, dass mit ihnen ein Ort des Arbeitens assoziiert wird. Wie Büros im Detail gestaltet werden oder was hinter der Benennung genau steckt, ist höchst variantenreich. Alleine in den drei Beispielen von Nora, Mara und Leo kommen drei sehr unterschiedliche Formen von Büroräumen vor. Ihnen gemeinsam ist aber, dass sie alle eine Trennlinie zwischen Privatem und Beruflichem markieren. Das heißt, in jedem der Fälle bedeutet die Nennung eines Büros eine klare Abgrenzung zum Privaten. Die Abgrenzung ist eine räumliche und zeitliche sowie eine baulich-architektonische.

Bei der baulich-architektonischen Gestaltung der Büros oder Arbeitsplätze zeichnet sich als kleinster gemeinsamer Nenner ein vereinheitlichtes Artefakte-Setting ab. Sowohl Mara, als auch Leo und Nora befinden sich ab dem Moment, ab dem sie an ihrem Arbeitsplatz ankommen vor einem vergleichbaren Szenario. Sie stehen auf einem ein- oder zwei Quadratmeter großen Platz, der ausgefüllt ist mit einem Schreibtisch, einem Schreibtischsessel, einer Schreibtischlampe, einem PC (oder Laptop im Fall von Nora) und einem Regal. Mit der Akteurs-Netzwerk-Theorie

von Latour verbunden, bedeutet das, dass sie zu vereinheitlichtem Verhalten angeleitet werden. Der Platz, der Schreibtisch, der Schreibtischsessel usw. – sie alle tragen Handlungsanleitungen in sich. Der Platz insgesamt trägt eine Handlungsanleitung in sich wie die von Latour verwendeten Beispiele des Waffengebrauchs oder des Berliner Schlüssels (vgl. Ruffing 2009: 29-32). Das typische Prozedere an einem solchen Platz läuft wie ein Programm ab²⁶: zuerst setzen sie sich auf den Schreibtischsessel, anschließend schalten sie den Computer ein (oder bauen den Laptop auf, wie Nora), dann beginnen sie Dinge hin- und herzurücken (Mappen oder Papiere) und/oder starten mit dem Bedienen von Maus und Tastatur. Ihnen bleibt gar nichts anderes übrig, als sich als Gesamtes mit ihrem Körper in dieses Setting einzufügen und das in dem Setting eingeschriebene Programm abzuspielen. Die Büroplatzgestaltung gibt vor, in welcher Form er benutzt werden will. Möglich sind kleine Spielräume, wie zum Beispiel das Einnehmen verschiedener Haltungen am Schreibtischsessel und am Schreibtisch selbst. Oder das Ausüben der Aktivitäten zu unterschiedlichen Zeiten – z.B. die Lampe oder der Computer werden nicht zu Beginn eingeschaltet, sondern zu einem späteren Zeitpunkt. Alleine der Umstand, dass ein Büro material beschaffen ist wie eben ein Büro gemeinhin beschaffen ist, führt Subjekte in einen Arbeitsmodus – und der ist anders als der private Modus.

Die räumlich-zeitliche Trennung in die zwei Bereiche Privatbereich und Büro schafft eine physikalische, materiale Distanz. Die Distanz muss in Form einer realen Wegstrecke zurückgelegt werden. Die Distanzüberwindung beinhaltet den Wechsel von einem Ort zum anderen, sie beansprucht Zeit und sie kann nur mit dem Einsatz des Körpers gelingen. Die Form des Wegstrecken-Zurücklegens setzt voraus, dass Leo, Nora und Mara ihren Körper bewegen. Sie müssen mitsamt ihrem Körper vom privaten Ort zum beruflichen Ort. Das kann als unmittelbar spürbarer Vollzug eines Wechsels interpretiert werden. Ohne Bewegung des Körpers gibt es keinen Ortswechsel – und damit auch keinen Privat-Beruflich-Wechsel. Es sind die greifbarsten und handhabbarsten Leitplanken für die Balancierung von Arbeit und Leben. Sie bieten die Einbettung in interobjektive Praktiken, in denen die oder der Einzelne im Vollziehen des Ortswechsels spürt, was er oder sie tut – vom Privaten ins Berufliche wechseln oder umgekehrt.

Wie im Einzelfall von Leo, Nora und Mara mit dem Büro umgegangen wird, ist Teil der folgenden Beschreibungen. Die Beschreibungen stammen bei Leo vom Interview, dem Interviewmemo und einer angefertigten Skizze seiner Wohnung, in der das Interview stattgefunden hat. Die Beschreibungen bei Nora und Mara gründen sowohl auf dem Interview als auch dem Shadowing-material, in dem die Beobachtung des jeweiligen Büroalltags enthalten ist.

²⁶ Dieses *Programm* war während des Shadowing bei Nora und Mara zu beobachten (vgl. Abschnitt 3.2 Shadowing-Material von Nora und Mara)

6.5.1. Trennung von Büro und Privatraum bei Leo

Im Fall von Leo liegt das Büro innerhalb der Wohnung. Die Trennung zwischen Wohnbereich und Arbeitsbereich (Büro) verläuft nach baulichen und architektonischen Kriterien. Leos Büro ist ein separates Zimmer mit abschließbarer Tür. Den Raum nennt er explizit Büro. Das Büro hat ca. drei Quadratmeter, eine Tür und ein Fenster. Es befindet sich unmittelbar rechts nach der Wohnungseingangstür. Darin steht ein Schreibtisch mit Schreibtischstuhl. Auf dem Schreibtisch steht

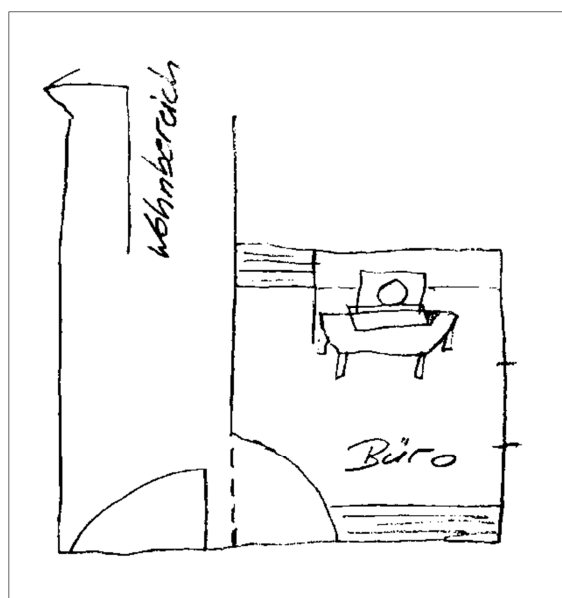


Abbildung 11 (Eigene Darstellung): Büro von Leo

ein Computer; Papierstapel vermitteln ein Bild von work-in-progress. An den Wänden sind Regale angebracht, die mit Ordnern und Merchandising-Artikeln gefüllt sind. Am Tag des Interviews muss Leo viele Dinge verschicken, die er erst einpacken muss; daher liegt diverses Material und Verpackungsmaterial aus Platzgründen auch am Boden. Zusätzlich gibt es im Büro eine Musikanalage, aus der leise Musik zu hören ist, als ich kurz einen Blick reinwerfen durfte. Leo versucht seine beiden Lebensbereiche möglichst klar und einfach zu halten. Er orientiert sich, wie in den

vorherigen Abschnitten bereits mehrmals dargestellt, an einem Normalarbeitsverhältnis mit einer 40-Stunden-Woche und Bürozeiten von Montag bis Freitag, 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr. Die für ihn wichtige Trennung von Büro und Privatbereich erwähnt er im Interview mehrmals.

Für Leo ist es wichtig, dass er im Büro sein kann und dort seine Ruhe hat (I.L.: 344). Das Büro ist das, womit er sich vom Privaten abgrenzt. Denn wenn er im Wohnzimmer sitzt, ist da auch der Reiz des Fernsehapparats und irgendwann kommt auch das Kind nach Hause (I.L.: 359-361). Sein Büro ist ihm nicht zur Repräsentation für KundInnen wichtig, sondern alleine für ihn selbst, als sein eigener Raum, Hauptsache ist *i hob mei büro* (I.L.: 362). Bereits zu Beginn der Selbstständigkeit war das Büro eingeführt und wichtig für ihn (I.L.: 366). Ihm ist es egal, dass es sich innerhalb der Wohnung befindet, wichtig ist, dass es ein eigener Raum ist. Manchmal nimmt er seinen Laptop mit ins Wohnzimmer. Dort schreibt er hin und wieder E-Mails an Freunde oder an seine Fußballkollegen. Im Wohnzimmer macht er durchaus Privates am Computer aber nichts Geschäftliches. Richtige Arbeit macht er nur im Büro. Der Versuch der strikten Trennung wurzelt bei Leo in einer Angst davor, dass eventuell irgendwann der private und berufliche Bereich ver-

schwimmen. Er sagt, er kann Privates und Berufliches sehr wohl trennen. Er kann Privates am Computer machen, wenn er zum Beispiel seinen Laptop mit in den Wohnbereich nimmt und dort für private Zwecke (z.B. Mails an Freunde wegen Treffen) verwendet, ist das kein Problem. Er sagt jedoch, im Wohnbereich arbeitet er nicht wirklich, weil er nach wie vor Angst davor hat, dass es (das Berufliche und Private) sich dann verwässert und das eine ins andere läuft. Dass es dann zu locker wird. Das will er sich gar nicht *einreissn lossn* (I.L.: 386-391).

Leo wendet insgesamt viel auf, um Dinge voneinander zu trennen. Der wichtigste Trennfaktor bei ihm ist definitiv das Büro. So wie Leo es angeordnet hat, erfüllt es sowohl die baulich-architektonischen als auch die räumlich-zeitlichen Kriterien; denn selbst Leo kann trotz geringer Distanz mit Fug und Recht sagen *Ich gehe ins Büro*. Auch wenn es nur ein paar Meter oder Schritte sind, hat diese Aussage ihre Richtigkeit. Für Leo hat das Büro vermutlich zwei wichtige Funktionen. Die eine ist die Work-Life-Grenzziehung mit der Möglichkeit zur Ausbalancierung eines Arbeits- und Lebensbereichs. Die andere liegt innerhalb des Büros. Durch das spezielle Büro-Setting wird er Teil einer Praktik, die Handlungsanleitungen in sich trägt, wie und was in einem Büro getan wird. Das Setting ermöglicht einen Arbeitsmodus oder zumindest ein Drängen in Richtung Arbeitsmodus. Das kann für Personen, die völlig alleine ohne Publikum arbeiten, arbeitsrettend sein.

6.5.2. Trennung von Büro und Privatraum bei Nora

Bei Nora gibt es nicht das Eine Büro, sondern mehrere Arbeitsplätze (insgesamt vier), die sich an verschiedenen Orten befinden. Zwei Arbeitsplätze von Nora habe ich gesehen (ihr Desksharing-Büro und den Arbeitsbereich in ihrer Wohnung) und beschreibe sie hier kurz. Beide Arbeitsplätze waren nicht in der Form abgegrenzt wie etwa das Büro von Leo. Wie auf der Skizze des Desksharing-Büros zu sehen ist (siehe Desksharing-Büro Nora, Seite 29), zeichnet sich dieses durch hohe Transparenz, Einsehbarkeit auf Arbeitsplätze und fluide Grenzen aus. Als materielle Leitplanke hat dieses Büro für Nora die Funktion, dass es sich an einem anderen Ort als ihre Wohnung befindet und sie daher eine räumlich-zeitliche Distanz zwischen Privat und Beruflich zurücklegen muss. Innerhalb des Büros lösen sich manifeste Sicherheiten jedoch auf. Nora kann in diesem Büro nie sicher, ob sie überhaupt einen Platz zum Arbeiten findet. Die Ausstattung ist reduziert auf beheizte Räumlichkeiten in guter Lage, Schreibtischen und Schreibtischsesseln, einer kleinen Küche, Toiletten und technischer Infrastruktur wie Drucker, Internet, und anderem Equipment. Ihren Arbeitsplatz muss sie, sofern sie einen Platz findet, jedes Mal erst herstellen. Ihr zweiter von mir gesehener Arbeitsbereich ist ein nicht klar definierter Bereich in ihrer Wohnung. Die Wohnung ist aufgeteilt in Küche, Wohn-Essbereich, Schlafzimmer, Bad und einen Raum, bei dem

nicht ganz klar ist, was er ist. Darin kommt eine Tischplatte als Schreibtischlösung vor und gleichzeitig sorgt ein Sofa für Ungewissheit ob dies nun ein privater oder beruflicher Raum ist. Nora ist auf der laufenden Suche nach geeigneten und passenden Büroräumen. Sie verwendet im Interview weniger den Begriff *Büro*, sondern die Begriffe *Platz*, *Arbeitsplatz*, *Schreibtisch*. Das ist ein interessanter Umstand, denn wie folgende Darstellung aus dem Interview zeigt, ist bei Nora die Suche nach einem Platz zum Arbeiten, der als Büro bezeichnet werden kann, tatsächlich kein abgeschlossenes Projekt. Daraus ergibt sich eine Unklarheit bezüglich der Grenzziehung zwischen Privat und Beruflich, die sich mit dem Befund der Kalenderanalyse (Abschnitt 5.5.1) deckt. Nora erzählt, dass sie in den letzten Jahren versucht hat von zu Hause die Arbeit *wegzulagern* und mehr in einer Bürogemeinschaft zu sein. Dort gibt es aber keine fixen Plätze was das Arbeiten teilweise anstrengend macht (siehe Desksharing-Büro Nora, Seite 29). Im Moment hat sie bei einem Kunden einen Schreibtisch platziert über den sie ganz froh ist. Der Schreibtisch bei dem Kunden ist ihr eigener mitgebrachter Schreibtisch. Darauf steht ihr eigener Computer, auf dem sonst niemand *herumfuchelt*, sie hat dort ihre Stifte und ihre ganzen Unterlagen. Sie sagt, das hin- und hergerissen sein zwischen unterschiedlichen Arbeitsplätzen ist ganz schön anstrengend. Auch das Gefühl, zu Hause immer Arbeiten zu können ist ganz schön anstrengend. Daraus folgt nämlich, dass sie zu Hause nie privat ist. Nachdem sie nun aber ihren eigenen Schreibtisch aus ihrer Wohnung *ausgesiedelt* und ihn bei dem Kunden angesiedelt hat, ist sie zu Hause wieder entspannter. Nun macht ihr auch das Arbeiten zu Hause wieder mehr Spaß. Sie hat nun zu Hause zwar einen weniger hochwertigen Arbeitsplatz, da sie ihre guten Arbeitsgeräte zum Einrichten beim Kunden verwendet hat, aber momentan sitzt sie auch gerne wieder mal untertags an dem Arbeitsplatz zu Hause und arbeitet an einem Paper oder denkt über Sachen nach. Sie ist nun wieder kreativer, nachdem sie den Raum freigemacht hat, also den *geistigen* und auch den *physikalischen Raum geleert* hat. Hier ist interessant, dass Nora vom Leeren des Raumes spricht, während aus dem Interview hervorgeht, dass sie zwar die hochwertigen Möbel und Utensilien (Schreibtisch, Schreibzeugs, Unterlagen) an einen anderen Ort (zum Kunden) gesiedelt hat, aber letztlich zu Hause nach wie vor einen Arbeitsplatz hat, mit dem Unterschied, dass dieser jetzt nicht mehr hochwertig ist. Im Interview erzählt sie weiter, dass ihr Ziel für die nächsten Jahre ist, einen Arbeitsplatz zu haben, der nicht zu Hause ist. Denn dadurch (den Arbeitsplatz zu Hause) entsteht dieses ewige Gefühl, dass noch etwas gemacht werden könnte, dass immer etwas zu tun ist. Sie sagt, sie könnte 17 Stunden am Tag arbeiten oder sogar 24 Stunden wenn es sein muss. Deshalb ist der Platz zu Hause wichtig, der nicht Arbeit ist (I.N.: 56-76). Es ist eine Erkenntnis aus dem tiefen Loch des Burn-Outs, dass es gut ist, einen Platz zu haben, der Privat ist (I.N.: 81-82). Sie ist draufgekommen, ein Platz ist gut, an dem sie nicht abge-

lenkt wird. Als Beispiel nennt sie die Bibliothek an der Universität. Manchmal setzt sie sich auch da rein; dort kann sie ganz gut arbeiten, weil sie nicht telefonieren und nebenbei sonstwas machen kann, sondern dort kann sie mit ihrem Laptop sitzen und arbeiten. Denn jedes andere ihrer vorhandenen Büros ist mit anderen Menschen gefüllt. Das ist zwar *wunderbar*, aber meistens vergeht die meiste Zeit mit Updates, dem Austausch darüber was es Neues gibt, Businessstratsch. Das Desksharing-Büro ist zwar *total wichtig fürs Networking* und um an Aufträge zu kommen, aber sie ist dort nicht produktiv. Es ist zudem problematisch, denn *wenns voll ist gibt's kan platz – das ist Desksharing*. Falls es einen Platz gibt, muss sie sich mit ihrem Laptop an ein *Eckerl* setzen und darauf hoffen, dass sie irgendwie arbeiten kann. Von der Arbeit hält sie das dort praktizierte *Socialising* ab; was ihr ja wiederum abgeht, da sie *sonst nur allein kämpfend* unterwegs ist (I.N.: 139-150). Ein Büro ist für Nora ein Platz, den sie hat und an dem andere Menschen auch am gleichen Thema arbeiten, oder zumindest verstehen, was sie tut. Denn ihr privates Umfeld kann sich nichts unter dem vorstellen was sie macht (I.N.: 155-159).

Bei Nora gibt es nicht das Eine manifestierte, physikalische Büro. Das hat Konsequenzen auf ihre Balance zwischen Work und Life (vgl. Kapitel 3.2, 5.5, 6.4.2). Meine Interpretation ist, dass sie durch das Fehlen eines expliziten Büros verhältnismäßig stark in Praktiken verwickelt ist, die das Suchen und Finden betreffen, aber nicht in jene Praktiken, mit denen sie in einen mehr oder weniger automatisierten Arbeitsmodus durch das Vorhandensein des Büros gelangt. Parallel geht dadurch für Nora eine unklare Trennung von Work und Life einher, die etwa exemplarisch bei Leo (zumindest vordergründig) stark vorhanden ist.

6.5.3. Trennung von Büro und Privatraum bei Mara

Maras Büro liegt außerhalb der Wohnung. Sie muss von der Wohnung zum Büro eine relevante reale Wegstrecke zurücklegen. Damit ist bei Mara zumindest eine erste grundlegende Trennung zwischen Arbeit und Leben vorausgesetzt. Sie spricht im Interview von ihrem einen Büro und keinen weiteren Bürovarianten. Auch das Shadowing findet in diesem für sie klar definierten Büro statt. Was sie als Büro benennt ist ein Arbeitsplatz innerhalb eines Gemeinschaftsbüros in einer ca. 1.000 Quadratmeter großen Halle. Darin ist ihr ca. ein bis zwei Quadratmeter großer Arbeitsbereich angesiedelt, der nur minimal von den umliegenden Arbeitsplätzen abgegrenzt ist. Wenn sie von Büro spricht, ist nicht ganz klar, ob sie ihren Arbeitsplatz meint, oder den Gebäudekomplex. Ihr Bereich ist ausgestattet mit einem Schreibtisch, einem Schreibtischstuhl, einem BesucherInnenstuhl, einer Lampe, einem Computer, Regalen und ein paar Pflanzen (siehe Skizze des Büros von Mara, Seite 32). Die sonstige Infrastruktur wie beheizter Raum, Toiletten, Küche, technisches Equipment, etc. ist Teil der Ausstattung des Gemeinschaftsbüros. Mara erzählt, dass

sie ihren Job *genauuso* von zu Hause aus machen könnte. Sie könnte dort auf ihrer Couch oder ihrem Balkon sitzen und genauso arbeiten, denn auch dort funktioniert das Internet. Wenn sie nicht außer Haus will, weil es regnet, der Wind geht, sie keinen Termin hat oder wenn sie keine Lust hat sich anzuziehen, dann macht sie es auch so. Sie sagt aber, ihr ist es *total wichtig dieses zu Hause und Büro voneinander zu trennen*. Sie hat eine All-in-One-Wohnung, in der sie Leben und Arbeit integriert. Aber die Arbeit darf nicht überhand nehmen. Gelegentlich werden der Wohnzimmertisch, Küchen- oder Esstisch auch zum Arbeitstisch – aber eben nur gelegentlich. Das darf nicht permanent passieren, wo dann der Computer generell dort steht und dazwischen wird gegessen oder dann stehen die Weingläser dazwischen. *Nein, nein da muss es noch eine klare Trennung geben*. Mara sagt, dass sie zum Workaholic neigt und wenn sie daheim bleiben würde, wäre sie vermutlich nach einem halben Jahr tot oder verhungert (I.M.: 391-403). An ihrem Büro als Arbeitsplatz ist ihr wichtig, dass sie dort ihr eigenes kleines Revier hat, das sie markieren kann, ihre eigene kleine Welt; ihr eigenes Ding, wo sie auch nicht immer alles wegräumen und auf ein Minimum reduzieren muss (I.M.: 422-424). Bei Mara ist interessant, dass sie die Trennung von Büro und zu Hause so nachdrücklich erwähnt, denn an anderer Stelle spricht sie in Zusammenhang einer Trennung von Arbeit und Freizeit von einer aufgelösten Trennung. Sie hat auch Kategorien wie Arbeitswochen von Montag bis Freitag, Urlaube und Wochenenden aufgelöst (siehe das Kapitel zur Selbstkontrolle, Seite 60; I.M.: 291). Das heißt, in den Kategorien *Arbeit und Freizeit* gibt es für Mara *keine Trennung* mehr. In den Kategorien *Büro und zu Hause* ist die *Trennung* aber sehr wichtig. Offen bleibt wie weit sie diese zu Hause praktiziert. Denn im Zuge der Betonung auf Trennung spricht sie parallel von der All-in-One-Wohnung, in der Arbeit und Leben zusammenfallen; mit dem Hinweis, dass das Berufliche nicht über Hand nehmen darf. Die Analyse zeigt, dass Mara trotz aller sonstigen Aufhebungen gerade bei der materialen Büro-Frage die Trennung betont. Sie schafft damit ein manifestes Gegengewicht zu ihrer von der Arbeitsform vereinnahmten Lebensform.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass trotz der sonstigen Unterschiede in den Grenzziehungspraktiken *ein Büro haben* und ein *Ins Büro Gehen* für alle drei EPU-AkteurInnen einer Bedeutung beikommt, die meines Erachtens auf die Wirksamkeit der Materialität zurückführbar ist, die mit einem Büro ausgelöst wird. Das Büro ist ein sichtbarer und greifbarer anderer Ort als der Privatraum und der Ortswechsel (von Privat zu Büro und auch wieder retour!) muss mit dem eigenen Körper durch das *Ins Büro gehen* vollzogen werden.²⁷ Ein weiterer wichtiger

²⁷ Ich möchte darauf hinweisen, dass ich nicht ausschließe, dass das Büro aufgrund eines gesellschaftlichen Status (ich habe ein Büro) ein relevanter Faktor für die EPU-AkteurInnen ist. Im Rahmen meiner Arbeit ist eine solche Betrachtungsweise aber nachrangig.

Faktor des Büros für die EPU-AkteurInnen liegt vermutlich darin, dass sie durch das Setting (siehe Leos Bürobeschreibung, Abschnitt 6.5.1) in einen Arbeitsmodus gebracht werden. Im Sinne Latours ist das Büro die Handlungsanleitung für ihre ToDos. Nachdem sie keine Cheflinnen und keine KollegInnen haben, über die ein Arbeitsmodus entsteht (oder entstehen muss) erfüllt diese Funktion gewissermaßen das Büro.

7. Ausblendungen

In diesem letzten Kapitel komme ich auf Arbeits- und Lebensbereiche zurück, die von Nora, Mara und Leo im vorhandenen Material kaum oder gar nicht thematisiert werden. Ich beschäftige mich damit, was die EPU-AkteurInnen in ihren Darstellungen ausgelassen haben: Krankheit, finanzielle Schwierigkeiten oder Urlaube, die ihre Arbeits- und Lebens-Routinen durcheinander bringen könn(t)en. Die EPU-AkteurInnen gehen nur rudimentär auf diese Themen ein. Die Analyse zeigt einen wichtigen Aspekt verflüssigter Arbeits- und Lebensformen, in dem auf Elemente aufmerksam gemacht wird, die über die Praktiken nicht zum Ausdruck kommen. Hier sei nochmal explizit darauf aufmerksam gemacht, dass es sich bei den untersuchten EPU-AkteurInnen um *Person* und *Unternehmen* (Ein-Personen-Unternehmen) handelt; d.h. alles was sie tun, betrifft durch die immanente Wechselbeziehung auch ihre Person.

Bei den Ausblendungen handelt es sich um lebensnahe Bereiche wie Gesundheit und Krankheit, Urlaub, Kind(er), Partnerschaften, Familie, Altersversorgung und Einkommensunsicherheit. Ich knüpfe damit an eine thematische Bandbreite an, die die kanadische Regierung für WLB-Maßnahmen vorlegt (siehe Kapitel 6.2). In einem Maßnahmenkatalog wird festgehalten, welche lebensnahen Kriterien berücksichtigt werden müssen, damit der Zielzustand einer erfüllenden Balance zwischen Arbeit und Leben überhaupt erreicht werden kann. Zu den Rahmenbedingungen gehört unter anderem die Implementierung von Maßnahmen zu Gesundheit und Gesundheitsvorsorge, Arbeitszeitflexibilisierungen und Freistellungsmöglichkeiten für Freizeit und Lebensqualität, finanzielle Entschädigungen für Einkommensausfälle sowie Errichtung umfassender Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Ältere. Ich komme auf diese Kriterien deshalb zurück, da im vorhandenen Material von Nora, Leo und Mara auffällt, wie stark sie relevante lebensnahe Themen umschiffen oder ganz weglassen; dazu gehört der Umgang mit Krankheit und Gesundheit, Urlaub, Kind(er), Partnerschaften, Familie, Altersversorgung und Einkommensunsicherheit. Anders ausgedrückt, es fällt auf, was Nora, Mara und Leo nicht erwähnt haben. Hier muss ich zwar festhalten, dass das Ziel der Erhebung die Erfassung ihrer Arbeitssituation war und die Interviews entsprechend geführt wurden. Allerdings hätten die Einstiegsfrage²⁸ und der Gesprächsverlauf auch Optionen geöffnet, durch die Nora, Mara und Leo hypothetische Beispiele von Situationen hätten beschreiben können, die nicht unmittelbar mit ihrer Arbeit sondern mit ihrem Leben zu tun haben (z.B. in der Früh liegen bleiben im Fall von Krankheit, Verliebtheit, etc.). Wie wir sehen werden, fallen die Nennungen auch unterschiedlich aus. Ich möchte hier

²⁸ Die Einstiegsfrage lautete: *Wie ist das bei Dir eigentlich mit deinem Job; Du hättest im Grunde auch die Möglichkeit, in der Früh mal liegen zu bleiben, oder?*

tabellarisch darstellen, wie oft Kategorien - in einer einfachen Häufigkeitszählung der Wörter - in den Interviews genannt wurden. Im Abschnitt beschreibe ich die vorhandenen Erwähnungen entlang der Tabelle und versuche die Aufmerksamkeit auf das hinzuführen, was nicht enthalten ist.

Tabelle 2 (Eigene Tabelle): Häufigkeiten der Erwähnungen²⁹ von Krankheit, Gesundheit, Urlaub, Kind(ern), Partnerschaften, Familie, Altersversorgung, Einkommenssicherheit

		Leo	Mara	Nora
Krankheit Gesundheit	Gesund	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	Gesundheit	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	Krank	<u>0</u>	<u>0</u>	1
	Krankheit	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Urlaub	Urlaub	1	14	3
Kind(er)	Kind	4	<u>0</u>	2
PartnerIn Familie	PartnerIn, Beziehung	8	4	2
	Lebensgemeinschaft	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	Familie	3	2	<u>0</u>
Altersver- sorgung	Pension	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	Zukunft	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	Alt, Alter	3	<u>0</u>	<u>0</u>
Einkommens- situation	Geld	3	8	9
	Einkommen	<u>0</u>	1	<u>0</u>
	Gehalt	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	Lohn	<u>0</u>	2	<u>0</u>

²⁹ Die Auswahl der Erwähnungen basiert auf den interviewspezifischen Wortverwendungen zu den Kategorien, da Nora, Mara und Leo einen stark uneinheitlichen Sprachgebrauch aufweisen.

7.1. Krankheit/Gesundheit

Wie in der Tabelle gut ersichtlich, kommen die Begriffe gesund, Gesundheit und Krankheit weder bei Nora, noch bei Mara und Leo vor. Nora verwendet das Verb *krank* in Zusammenhang eines Beispiels zu Unerwartetem in ihrem Job und schildert, wie ein Kind einer Geschäftspartnerin schwer erkrankt ist und welche Auswirkungen das auf die Geschäftspartnerin und schließlich auch auf sie, Nora, hat. Sie ist dadurch durch gemeinsame Projekte mit der Geschäftspartnerin indirekt betroffen, da diese einige Dinge durch die Krankheit des Kindes ausfallen lassen muss (I.N.: 559-611). Nora muss daher die Aufträge alleine übernehmen oder Alternativen für die laufenden Aufträge finden. Alle drei haben in keinem Teil der Interviews erwähnt, wie sie damit umgehen wenn sie krank sind oder was sie vorsorglich für den Fall einer Erkrankung eingerichtet haben. Hier muss verdeutlicht werden; sobald Selbstständige die Arbeit nicht mehr erledigen können, ist auch ihre Geldversorgung nicht mehr gewährleistet. Eine Zeitlang können sie eventuell auf Erspartes zurückgreifen oder auf eine abgeschlossene Betriebsunterbrechungsversicherung³⁰, die von der Wirtschaftskammer Österreich angeboten wird, aber an diverse Bedingungen geknüpft ist, sowie nach dem Versicherungsprinzip der Prämienzahlung funktioniert. In beiden Varianten (Erspartes, Versicherung) muss vorher Geld angespart oder einbezahlt worden sein. Das setzt ein Einkommen in einer Höhe voraus, das ein Abzweigen eines Einkommensteils in Spareinlagen oder eine Versicherung zulässt.

Krankheit bedeutet nicht nur eine unmittelbare Auswirkung auf die Zeit der Krankheit sondern hat auch Auswirkungen auf laufende und Folgeaufträge. Es kommt zur Frage, wer laufende Aufträge im Krankheitsfall abwickelt und wie bei schwerer Erkrankung die Existenz gesichert bleibt. Eine Nicht-Absicherung bedeutet einen hohen Unsicherheitsfaktor, bei dem es überraschend wäre, wenn er sich nicht auf ausbalanciertes Wohlbefinden auswirken würde. Schließlich ist in einem Worst-Case-Szenario tatsächlich die Existenz gefährdet.

7.2. Urlaub

Urlaub wird von allen Dreien erwähnt, hier ist aber der jeweilige Kontext interessant.

Leo spricht von Urlaub in Zusammenhang mit langfristigen jobspezifischen Planungen und Vorschauen, und wie sich die mit dem Privaten vereinbaren lassen, denn *irgendwann geht man dann auch auf Urlaub* (I.L.: 202). Dieser Zugang entspricht generell dem pragmatischen Umgang Leos mit Anforderungen und seiner Orientierung an der Normalarbeit.

³⁰ Link: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=424002&DstID=8345, 25. Oktober 2011

Mara erzählt von ihrem Jahresarbeitsrhythmus, in dem sie bis 15. Dezember voll arbeitet; dazwischen gibt es vielleicht irgendwann mal Urlaub, oder auch nicht. Solange sie angestellt war, hat sie Urlaub immer fix geplant. Sie hat Monate, Wochen und Tage bis zum Urlaub gezählt – das gibt es für sie jetzt überhaupt nicht mehr. Sie braucht den Urlaub nicht mehr als Ausweichmöglichkeit, als Zeit, in der sie dann endlich leben kann. Sie *ist* jeden Tag und *lebt* jeden Tag. Urlaub findet so statt, dass sie sich mit ihrem Mann darüber austauscht ob sie mal eine Woche wegfahren wollen. Wenn ja, schauen sie im Internet nach wo es ihnen gefallen würde. Alle paar Jahre planen sie etwas Längeres. Das ist dann so etwas wie ein Monat Australien, etwas was weiter weg ist und wo sie über den Zeitraum von Mitte Dezember bis Mitte Jänner verreisen. So etwas geht natürlich nicht jedes Jahr, *weil den Urlaub mus i ma auch erst vadienen* (I.M.: 328-339). Alle drei bis vier Jahre lässt sich so etwas dann machen. Aber sie hat auch überhaupt nicht das Bedürfnis nach Urlaub. Sie sagt, es ist immer so witzig, wenn sie zu ihren Kunden kommt und die fragen sie, *na und habns scho urlaub geplant* und sie sagt darauf, *i hob übahaupt nix geplant i hob keine ahnung urlaub i brauch kan urlaub* (I.M.: 343-345).

Nora verwendet nicht den Begriff *Urlaub* sondern *wegfahren*. Der Kontext ist die Schilderung über ihren Privat-Beruflichen Konflikt während einer Partnerschaft, in der der Partner im September drei Wochen wegfahren will und sie ihr Leben danach hätte richten müssen, damit sie in genau diesen drei Wochen wegfahren kann. Dieser Zeitraum entsprach der Hauptsaison ihres Jobs und war damit eine Haupteinnahmequelle (I.N.: 566-567). So wurde die private Urlaubsfrage zu einem gravierenden Problem der Vereinbarkeit von Privat und Beruf (vgl. Abschnitt 6.4.2).

Ich erfahre von allen Dreien nicht wann sie das letzte Mal auf Urlaub waren, wann sie auf Urlaub fahren werden und wie sie das mit ihrem Job vereinen. Sie haben auch nicht von einer Sehnsucht nach einem Urlaub gesprochen beziehungsweise dass sie sich urlaubsreif fühlen. Im Fall eines Urlaubs muss mitgedacht werden, dass ein Urlaub dreierlei Anforderungen an sie stellt. Sie müssen so viel Geld ansparen, dass sie sich den Urlaub leisten können. Sie müssen so viel Geld sparen, damit sie die Einbußen durch ihre Abwesenheit auffangen können. Und die Auftragslage muss so koordiniert sein, dass sie entweder während ihres Urlaubs keine laufenden Aufträge zum Abarbeiten haben oder dass sie für die Zeit ihrer Abwesenheit eine Vertretung engagieren können. Eine Vertretung stellt sie vor weitere Schwierigkeiten. Eine Vertretung muss den Job 1:1 so erledigen können wie sie ihn erledigen, da sonst die Auftragserfüllung gefährdet ist. Bei den spezifischen und hoch ausdifferenzierten Jobs, die die drei machen ist diese Anforderung schwer

zu erfüllen. Die Aufträge müssen im Fall einer Vertretung übergeben werden, das nimmt Zeit in Anspruch. Und die Vertretung muss ebenfalls bezahlt werden, das heißt es kommt auch hier nochmal eine finanzielle Belastung hinzu.

Ich finde es erstaunlich, dass in den Interviews zum Thema Urlaub weder ein Bedürfnis noch etwas Problematisches erwähnt wird, wenn ich die Summe von Herausforderungen betrachte, die eine Urlaubsplanung mit sich bringt. Erstaunlich ist auch, dass Urlaub nicht in der Qualität eines ausgleichenden Elements zwischen Arbeit und Beruf in den Gesprächen vorkommt, sondern eher mit dem Attribut einer Notwendigkeit belegt ist. Etwas, das eben auch mal erledigt wird. In den Erzählungen erhält der Urlaub nur einen peripheren Platz. Am Rande sei bemerkt: die Interviews fanden im Hochsommer zur Urlaubshauptsaison statt.

7.3. Kind(er)

Ein Kind oder Kinder werden von Leo und Nora erwähnt, von Mara nicht. Die Unterschiede der Kindererwähnungen sind aufgrund der verschiedenen Lebensformen (Familie bei Leo, keine Familie bei Nora) zwar erklärbar, treten aber aus meiner Sicht in einer auffallenden Klarheit auf.

Leos Erwähnung des Kindes steht in direktem Bezug zu ihm und seinem Job und tritt in den ersten zwei Minuten des Interviews auf. Er erzählt wie er sein Kind unter der Woche zur Tagesmutter bringt (I.L.: 21-22), dass er früher ohne Kind und Familie anders gearbeitet hat - auch am Abend und an Wochenenden (I.L.: 55). Das Kind tritt als potenzielle Ablenkung von seiner Arbeit auf, als er von seiner Büro-Wohnraum-Trennung spricht. Hätte er kein eigenes Büro, sondern würde im Wohnbereich arbeiten, wäre da dann irgendwann auch das Kind, das für Ablenkungen sorgt (I.L.: 361).

Bei Nora kommt das Thema Kind nicht in direktem Zusammenhang mit ihr vor, sondern im Kontext mit der oben genannten Situation eines kranken Kindes einer Geschäftspartnerin. Die zweite Erwähnung findet ein Kind als Beispiel dafür, wofür sie nicht verantwortlich ist, da all ihre Entscheidungen nur mit ihr zu tun haben. Sie sagt, wenn Partner Einfluss auf Entscheidungen nehmen wird es schwierig und dass das vielleicht auch ein Grund ist, warum sie als Single lebt *oder in einer beziehung die halt nicht so mit kindern und so is, weil ich einfach die entscheidungen die ich treff, die haben mit mir zu tun* (I.N.: 570-571).

Beide Frauen sprechen das Thema Kind, möglichen Kinderwunsch oder Familienwunsch nicht an. Leo erzählt hingegen schon bald im Interview von seinem Kind, und auch von seiner Frau, also

seiner Familie. Allerdings lässt sich von Leos Interview darauf schließen, dass er in seiner Arbeit durch das Kind nur minimal eingeschränkt ist. Er bringt das Kind am Morgen zu einer Tagesmutter, aber für den Rest des erzählten Arbeitstages kommt das Kind als relevante Größe nicht mehr vor. Hier darf geschlossen werden, dass die Hauptversorgung des Kindes bei der Mutter, also seiner Frau liegt und Leo dadurch seine Selbstständigkeit nicht existenzgefährdend einschränken muss. Er hat durch das Kind zwar ein privates Element, das sich für eine privat-berufliche Balancierung aufdrängt, es nimmt aber nicht so viel Raum ein, dass die Ausübung seines Berufs dadurch gefährdet ist. Bekämen Nora oder Mara ein Kind sähe die Situation für sie gegenteilig aus. Angenommen, sie wollen finanziell unabhängig bleiben ist eine Schwangerschaft und das Großziehen eines Kindes mit ihrer jetzt praktizierten Selbstständigkeit kaum vereinbar. Ein Kind wäre ein Hochrisikofaktor für die Ausübung ihrer Selbstständigkeit. Mit einem Kind kämen Unsicherheiten zu tragen, wie mögliche finanzielle Ausfälle durch die Schwangerschaft, die Geburt, die ersten Betreuungsmonate, folgende unsichere Kinderbetreuung sowie Versorgung im Krankheitsfall des Kindes und Versorgung bei eigener Krankheit. Idealtypisch betrachtet sieht die Lage für die beiden Frauen so aus, dass sie bei theoretisch angenommener Rationalität zwischen ihrer Selbstständigkeit und einem Kind entscheiden müssten. Zumindest Nora sagt im Interview, dass sie als Single und ohne Kind besser lebt. Damit bringt sie sich erst gar nicht in die Lage, Arbeit und ein Leben balancieren zu müssen, in dem ein Kind Teil des Lebens ist, für das sie auch Verantwortung übernehmen müsste.

7.4. Partnerschaft, Lebensgemeinschaft, Familie

Diese lebensnahen Work-Life-Balance-Bereiche sind bei Nora, Mara und Leo besonders uneinheitlich in den Interviews integriert.

Leo erwähnt seine Partnerin Michaela im Interview insgesamt siebenmal. Fünfmal spricht er von ihr mit ihrem Namen Michaela und dreimal von seiner Frau. Der Kontext der Erwähnungen umfasst das Spektrum von ihr als der Michaela, seiner Frau, mit der er gemeinsam Monatsplanungen macht wie etwa den Plan eines privaten Ausflugs an einem Samstag (I.L.: 235), oder als seiner Frau, die in einem Büro als Angestellte arbeitet und Leo aufgrund ihrer Erfahrungen und Kontakte immer wieder mal Rat gibt, wenn er sie danach fragt (I.L.: 502-505). Sie ist auch die, mit der er sich in Steuerfragen berät und die seine interne Buchhaltung macht (I.L.: 512; 592). Er spricht von ihr als seiner Frau, die Anlassgeberin ist, für den Versuch sich einen Tag frei zu nehmen. Wenn sie frei hat und er sich frei nimmt können sie gemeinsam ein verlängertes Wochenende verbringen (I.L.: 285-286). Familie erwähnt Leo in Zusammenhang mit seinem Versuch

seine Arbeitszeiten einzuhalten – aufgrund seines Alters und seiner Familie möchte er sich am Abend und an Wochenenden Zeit für andere Dinge als Arbeit nehmen. Als er noch keine Kinder, keine Familie hatte und noch jünger war, hat er gerne auch am Abend und am Wochenende gearbeitet (I.L.: 37; 55; 71). Bei Leo ist die Erwähnung seiner Partnerin und seiner Familie bereits zu Beginn des Interviews integriert. Wie hier zu sehen ist, koppelt er seine Partnerin teilweise an seinen Job, in dem sie zum Beispiel seine Buchhaltung erledigt. Seine Partnerschaft und Familie wird von ihm trotz jobspezifischem Gesprächsfokus eingebunden und erhält etwas Raum und Platz.

Mara erwähnt ihren Mann viermal, führt ihn im Interview aber erst nach 50 Minuten ein. Die erste Erwähnung findet in Zusammenhang mit der Beschreibung von potenziellem Urlaub statt. Es ist ihr Mann mit dem sie ausmacht, ob sie eine Woche wegfahren sollen (I.M.: 335). Später nennt sie ihren Mann an vierter Stelle bezüglich ihres Arbeitsumfelds; da sie ihm durchaus auch immer wieder Texte zum Lesen gibt und ihn bittet *lies da des a mal durch ... kannst du damit was anfangen* (I.M.: 489-491). Schließlich kommt er nochmal in Zusammenhang mit einem Coach vor, den sie in schwierigen Situationen konsultiert, wie zum Beispiel im Fall einer Ehekrise. Hier erwähnt sie, dass sie natürlich bei einer Ehekrise auch mit ihrem Mann redet, aber bei gewissen Dingen kommen sie eben nicht weiter (I.M.: 497-498). Familie erwähnt sie zweimal in gleichem Zusammenhang: Sie gehört nicht zu jenen, die zu Weihnachten mit der Familie feiern und alle sehen will, das hat sie schon vor zehn Jahren aufgehört und es geht ihr auf die Nerven. Ihre Familie ist einfach *pöh* (I.M.: 312-313).

Nora spricht von einer ehemaligen privaten Partnerschaft zweimal, ansonsten verwendet sie oft Partnerschaft im Kontext mit Geschäftspartnerschaften. Einen Partner bringt sie zur Sprache, als sie von Entscheidungen erzählt, die sie immer alleine trifft und froh ist, dass sie nicht daran denken muss was ihre Eltern oder ein Partner dazu sagen würden (I.N.: 561-563). Exemplarisch schildert sie die in dieser Arbeit inzwischen oft erwähnte Urlaubssituation, in der ihr damaliger Partner und Nora nicht zur Übereinstimmung über einen gemeinsamen Urlaub kommen, da der Urlaub nur unter Verzicht auf Noras Haupteinnahmezeit möglich gewesen wäre. Es ist schwer, wenn ein Partner irgendwie Einfluss nimmt auf Entscheidungen, *vielleicht is das auch einer der Gründe warum ich mirs leichter leb als Single* (I.N.: 568-570).

In Leos Interview kommt die Partnerschaft als in die Arbeit eingebundener Erzählstrang vor; damit erhält die private Partnerschaft den Charakter, dass sie auch in der Erzählung über die

Arbeit mitgedacht wird und entsprechend Raum erhält. Bei Nora und Mara sind die Geschichten ihrer Partnerschaft nicht verwoben mit der Erzählung über den Job, sondern es wird nur punktuell auf sie verwiesen; sie erhalten keinen Raum in der Darstellung des Jobs. Die Interpretation ist, dass entsprechend der Erwähnung im Interview die Partnerschaft platziert wird. Während es bei Leo eher Arbeit und Partnerschaft gibt, gibt es bei Nora und Mara eher Arbeit und dann darum herum Partnerschaft.

7.5. Pensions- und Altersversorgung

Wie sich die Drei ihre späte Zukunft im Alter vorstellen war selbstverständlich nicht Teil der Interviews. Dennoch möchte ich hier festhalten, dass diesbezügliche Sorgen oder Ängste aufgrund ihrer doch eher unsicheren Arbeitsform nicht thematisiert wurden. Mara erwähnte als einzige beiläufig ihre Pensionsvorsorge, als etwas, was sie neben Rechnungen und Miete laufend bezahlen muss und wofür sie einen gewissen Honorarumsatz braucht (I.M.: 69). Leo sprach von seinem Alter hinsichtlich seines Vergleichs, wie er früher, als er jünger war, gearbeitet hat und wie er jetzt arbeitet, seit er älter ist und Familie hat (siehe weiter oben die Familienbeschreibung) – weitere Bezüge zu Alter oder Altersversorgung kamen nicht vor.

7.6. Einkommenssicherheit

Damit die lebensnahen Bereiche verwirklicht oder im Fall von Krankheit und Altersversorgung aufgefangen werden können, braucht es als Grundvoraussetzung ein gesichertes und stabiles Einkommen. Umso bemerkenswerter ist eine Nicht-Problematisierung dieses Themas in den Interviews. In der Reflexion fällt auf, dass von ihnen nichts von finanziellen Problemen oder Wünschen erwähnt wurde. Die Einkommen wurden mir von Nora und Mara erst auf explizite Nachfrage im Nachfrageinterview genannt, Leo nannte sein Einkommen auch zu diesem Zeitpunkt nicht (siehe Biografische Profile, Seite 23). Einkommens- und Lohnfragen kamen dennoch vor – in anderen Zusammenhängen.

Leo nennt Geld bereits am Anfang des Interviews den Faktor, der Grund dafür ist warum er letztlich in der Früh nicht liegen bleiben kann. Denn wenn er in der Früh liegen bleibt, würde er irgendwann die Arbeit nicht mehr machen, in weiterer Folge seine Kunden und damit sein Geld verlieren (I.L.: 10-13). Eine zweite Erwähnung findet Geld als das, was er an den Steuerberater für die Erledigung seiner Finanzamtsangelegenheiten bezahlen muss (I.L.: 606), eine dritte als Ansuchen für jobbezogene Förderungen bei der Wirtschaftskammer (I.L.: 637). Darüber, wie er

mit seinem Einkommen sein Leben finanzieren kann, spricht Leo nicht. Wie er im Fall von Einkommensausfällen (z.B. bei Krankheit) damit umgehen würde, ist kein Thema.

Maras Geld-Assoziation ist stark mit ihrer Auftragslage verknüpft. Geld ist aber nicht der Grund, der sie *aus dem Bett treibt*. Sie hat bezüglich der Einkommenssicherheit zwar den Gedanken, dass sie einen gewissen Honorarumsatz braucht, damit sie ihre Rechnungen, Miete und Pensionsvorsorge bezahlen kann, aber wenn sie keine Aufträge mehr hat, geht sie eben putzen oder macht etwas anderes. Sie ist sicher, sie findet immer etwas was ihr das Überleben ermöglicht (I.M.: 67-73). Das Beispiel zeigt, wie stark Mara an die Verlässlichkeit ihrer Arbeitsfähigkeit glaubt. Für einen gravierenden Einkommensverlust zieht sie das Ausbleiben von Aufträgen in Erwägung, nicht aber das Ausbleiben ihrer Arbeitskraft. Mara zieht auch daher die Konsequenz, dass sie im Fall von zu geringem Einkommen aus ihrer Selbstständigkeit einfach einer anderen Tätigkeit nachgeht. Geld ist für sie kein Motivator, sondern ein *Hygienefaktor* der notwendig ist um Rechnungen zu bezahlen, aber Geld ist kein Motivator. Daher teilt sie Aufträge auch nicht nach der Kategorie *da ist viel Geld zu verdienen* ein. Für Mara ist es selbstverständlich dass sie für ihre erbrachten Leistungen beim Kunden Geld bekommt. (I.M.: 70-80). Sie hat auch Prinzipien und arbeitet nicht für jeden Kunden, selbst wenn sie ihr noch so viel Geld bieten; ein Auftrag muss auch zu ihr passen (I.M.: 107-108). Einen weiteren Geld-Kontext stellt sie mit der Hypothese her, wie es wäre, wenn sie mit einem Kunden einen Jahresvertrag hätte. Dann würde sie so wie eine Angestellte behandelt, da der Kunde sagt sie *kriegen ihr Geld dafür, also machen sie, zack* (I.M.: 353-354). Interessant bei Mara ist ihre Beschreibung von Lohn, denn für sie ist *„der erste Lohn, wenn ich einen Auftrag erledigt habe, ist für mich Feedback vom Kunden. Wenn da Anerkennung kommt, ist das für mich der wichtigste Lohn“* (I.M.: 81-82). Mara gibt im Interview dem Thema Geld und Lohn gewissen Raum. Sie konzentriert sich bei der Darstellung aber auf sichere Faktoren. Tatsächliche Unsicherheitsfaktoren schneidet sie nicht an – was passiert, wenn sie ihre Arbeitskraft aus irgendeinem Grund einbüßt. Allerdings muss bei Mara erwähnt werden, dass sie mit ihrem Umsatz (siehe Profil Mara, Seite 24) unter die besser Verdienenden eingeordnet werden kann. Sie kann daher sicher Geld für diverse Einlagen, Investitionen etc. abzweigen und sich dadurch ein finanzielles Sicherheitsnetz aufbauen, was wiederum zu vermutlich sorgenfreieren Umgang mit finanziellen Risikofaktoren führt.

Nora spricht insgesamt neunmal von Geld, aber nie von Gehalt, Einkommen oder Lohn. Einmal erwähnt sie Geld in Verbindung mit einem von ihr kürzlich gelernten Nein-Sagen. Es ist wichtig *nein* zu sagen, obwohl sie jeden Auftrag und das Geld braucht da sie selbstständig ist und die Sachen nicht so hoch dotiert sind (I.N.: 228-229). Sie erzählt vom aktuellen Jahr, in dem über-

haupt keine Aufträge reinkommen wollen. Sie hört aber von anderen Leuten, dass es auch solche Jahre gibt. An den Leuten sieht sie, dass diese solche Rückschläge überlebt haben; das beruhigt sie. Sie weiß, sie muss jetzt eben mal mit weniger Geld auskommen, aber sie muss sich deswegen keinen Stress machen (I.N.: 549), denn sie hat auch für keine anderen Menschen zu sorgen. Es ist ihre alleinige Entscheidung ob sie jetzt drei Monate lang mit wenig Geld auskommt und sich *halt allein durchfüttert*, sie trägt für niemanden sonst Verantwortung, wie beispielsweise für einen Partner oder ein Kind (I.N.: 571-573). Nora erwähnt Geld mit neunmal verhältnismäßig oft und durchaus im Kontext eines Problems, sogar eines aktuellen Problems. Sie leidet derzeit unter Geldproblemen aufgrund mangelnder Auftragslage. Interessant ist dabei ihr Rückschluss den sie zieht. Dass sie froh ist, keine Partnerschaft und keine Kinder zu haben, die durch die finanziell angespannte Situation auch noch durchgefüttert werden müssten. Das ist nachvollziehbar und logisch. Dennoch ist es auffallend, da Nora auch hier wieder nicht ihre berufliche Situation in Frage stellt wie bereits im Beispiel eines misslungenen Urlaubes (siehe Kapitel 6.4.2), sondern jene privaten lebensnahen Bereiche sozusagen von vorneherein auslässt, die durch ihren Beruf beeinträchtigt werden könnten. Das heißt, auch hier wird um den Job herum ein privater, an den Beruf angepasster Bereich aufgebaut. Wesentlich ist die Erfüllung des Jobs. Die Interpretation ist, dass die Erfüllung des Privaten eine weit nachgeordnete Rolle spielt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die drei jene Bereiche nennen, die die Tendenz aufweisen, ihre gelebte Arbeitsform und/oder Selbstinterpretationen nicht zu gefährden. Das ist nicht verwunderlich und entspricht vermutlich einer üblichen Dissonanzreduktion (Festinger 1959). Dennoch möchte ich hier nochmal aufzeigen, was die Auslassungen zum Ausdruck bringen, wenn sie in verdichteter Gestalt veranschaulicht werden. Ausgelassen wird möglicher Arbeitskraftverlust durch Krankheit, Kinder im Fall der Frauen, Partnerschaften werden um die Arbeit herum arrangiert, Urlaub ist eine Randerwähnung und erhält fast den Charakter einer lästigen Notwendigkeit. Alter und Altersversorgung sind kein Thema und real-finanzielle Einkommensunsicherheiten, die ihrer Erwerbsform immanent sind, werden umgewandelt. Im Fall Maras rückt an die Stelle eines real-finanziellen Moments die Frage nach Lohn in Form von Anerkennung. Im Fall Noras wird die real-finanziell angespannte Lage zu einer kurzfristigen Phase verkürzt. Leo erwähnt Real-Einkommen pauschal nicht.

8. Schluss

Im Schlusskapitel zeige ich zwei Ergebnisse, die sich während des Forschungsprozesses besonders auffallend manifestierten und die hier zur Diskussion gestellt werden. Die ethnographische Ergebnisdarstellung bedingt allerdings, dass die hier explizierten Erkenntnisse nicht die umfassenden Ausführungen der Ergebniskapitel 3 - 7 ersetzen können. An die Ergebnisse anschließend wird die Arbeit mit einer kurzen Reflexion über die wesentlichen und richtungsweisenden Faktoren der Masterarbeit abgeschlossen.

Ergebnisse

Als Fazit der Untersuchung zu *Entgrenzungen von Arbeit und Leben* schlage ich – basierend auf der ethnographischen Analyse – die These vor, dass es etwas wie *DIE* Entgrenzungen nicht als ein einfach benennbares Phänomen gibt, welches in einer einfachen Formel unter einen Nenner gebracht werden kann. Tatsache ist eher, dass Entgrenzung ein un-charakteristisches Phänomen bleibt, das durch vermehrte und stark ausdifferenzierte Grenzziehungsaktivitäten identifizierbar und sichtbar wird. Ich schlage folgende zwei Thesen zu Praktiken von Ein-Personen-Unternehmen vor: 1.) Entgrenzung entsteht durch zerstückelte Grenzziehungspraktiken 2.) Theoretische Freiheit *schlägt* das Entgrenzungsproblem.

1.) Relevanter Faktor für Grenzziehungen der EPU-AkteurInnen sind Kalenderaktivitäten und eine Trennung von Büroräumen und Privaträumen. Der Kalender ist die manifeste Planungsplattform für Privates und Berufliches, auf der beides terminisiert wird; das heißt: beides kann in kleinste Einheiten heruntergebrochen, befristet und zerstückelt und anders oder neu zusammengesetzt werden – dadurch unterliegen der private und der berufliche Bereich einer laufenden Herstellungspraktik. Grenzen werden geschoben, neu geordnet, anders zusammengesetzt: ein eingetragenes Meeting für 12 Uhr kann in der nächsten Minute auf 16 Uhr verschoben werden; damit werden Grenzen innerhalb von Minuten neu gesetzt und Neuordnungen entstehen, die die angrenzenden Bereiche zum nächsten neu terminisierbaren Bereich machen. Die von einem EPU-Akteur geschilderte Angst vor einer Verwässerung der beiden Bereiche kommt in Folge meiner These nicht daher, dass sich die Grenzen auflösen; sondern ein verschwommener und verwässerter Eindruck entsteht durch die Zerstückelung der Bereiche in kleinste Teile. Der Zerstückelung und damit Verwässerung von Arbeit und Leben treten die untersuchten EPU-AkteurInnen maßgeblich durch die Trennung von Büro und Wohnraum entgegen. Dies ist genaugenommen die Kontra-Praktik zur Zerstückelung. Der manifeste und materiale Charakter einer Büro-Wohnraum-Trennung stellt eine übergeordnete Dimension von Grenze dar, die zusätzlich

räumlich-architektonisch verankert ist; d.h. hier kann nicht so schnell herumgeschoben und Privates gegen Berufliches getauscht werden und umgekehrt. Ist auch dieser Bereich zergliedert, entsteht zusätzlicher Organisationsaufwand und führt zu Situationen wie in der Aussage einer EPU-Akteurin zu finden ist; sie meint, dass *das hin- und hergerissen sein zwischen unterschiedlichen Arbeitsplätzen ganz schön anstrengend ist* (siehe 6.5.2). In ihrem Fall ist die Zergliederung so weit geraten, dass sie ihren Kalender dafür verwendet, um über diesen zu planen und zu kontrollieren, in welchem Büro sie wann anwesend sein wird oder anwesend war.

2.) Als zweites exemplarisches Ergebnis möchte ich den Stellenwert von *theoretischer Freiheit* anführen, die insbesondere an die vordergründig kontrollierbare und planbare Verfügung über Zeit entsteht. Alle drei EPU-AkteurInnen sprechen vom großen Vorteil ihrer Erwerbsform, da sie darin Freiheiten, Bewegungsfreiheit und Unabhängigkeit finden. Dieser Eindruck führt in ihren Fällen zu einer gefühlten theoretischen Freiheit. Ein Aufwachen ohne Wecker wird zum Luxus, genauso wie die Möglichkeit, theoretisch im Bett liegen zu bleiben, keinen Chef zu haben, Entscheidungen alleine treffen zu können oder die Möglichkeit Zeit selbst einzuteilen. All diese Elemente führen zu einer theoretischen Freiheit, die ein ganzes Paket potenzieller Nachteile sozusagen *schlägt*. In den Hintergrund gedrängt ist dadurch nicht nur die verhältnismäßige hohe Anforderung an den Umgang mit ihrer entgrenzten Situation, sondern auch all die in Kapitel 7 dargestellten Ausblendungen wie Krankheit, Urlaub, Kind(er), Lebensgemeinschaft, Alter und Altersversorgung und ihre generell unsichere Einkommenssituation.

Reflexion

Aufgrund der theoretischen Einbettung in die Praxistheorie war in dieser Masterarbeit eine hohe Bewegungsfreiheit hinsichtlich angewandter Theorien und Methoden möglich, die eine neugierige, kreative und eigenwillige Arbeits-Dynamik ermöglichten. Etwa erlaubte das hier im Versuchs-Status eingeführte Shadowing Perspektiven auf Ein-Personen-Unternehmen, die weder durch Interviews noch durch andere Beobachtungsverfahren möglich gewesen wären. Der Grund für die spezifische Eignung liegt vermutlich im Umstand meines Untersuchungsgegenstands; Ziel war, *eine* Person zu beobachten, deren Job aus vorwiegend *unsichtbarer Arbeit* besteht und deren Arbeit und Leben durch hohe *Mobilität bzw. Flexibilität* geprägt ist. Dem Erfassen der Aktivitäten unter diesen Voraussetzungen kam das Shadowing stark entgegen. Es ist die Idee des Shadowing, *einer* Person – einem Schatten gleich – zu folgen, ihre *mobilen* und *flexiblen* Aktivitäten mitzumachen und Fragen zu Zeitpunkten zu stellen, an denen Fragen entstehen (im Fall unsichtbarer Tätigkeiten eine Notwendigkeit). Das Shadowing *unterstützte* das Nachfragen

während unsichtbarer Tätigkeiten der EPU-AkteurInnen (z.B. fragte ich immer wieder danach, was genau am Computer *jetzt* gemacht wird); eine gewissermaßen kooperative Involviertheit war methodisch legitimiert.

In Summe zeichnete sich durch den praxeologischen Ansatz sowohl in der Erhebung als auch in der Auswertung ein zuverlässiger Grad an Freiheit für Versuche und Experimente ab. Dies betrifft auch Materialsammlungen, die von vorneherein als zusätzliches Material zulässig waren oder Auswertungen, die ohne dogmatische Vorgaben analysiert werden konnten (z.B. eine Kalenderanalyse). Die Masterarbeit ist als praxeografischer Versuch zu verstehen und in diesem Sinne ein neugieriges Experiment, welches inhaltlich als auch methodisch und theoretisch vom *Forschen* im eigentlichen Sinne geprägt ist. Dies sind die entscheidenden Faktoren, die die vorliegende Arbeit modelliert haben und ihr ihren Charakter verleihen.

Literaturverzeichnis

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève, (1999) 2006: Der neue Geist des Kapitalismus. UVK Konstanz.

Bourdieu, Pierre, 1982: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre, 1985: Sozialer Raum und „Klassen“. *Leçon sur la leçon*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Dudenredaktion, Wissenschaftlicher Rat, Hrsg. 1997: Duden. Herkunftswörterbuch. Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich: Dudenverlag.

Egbringhoff, Julia, 2007: ständig selbst. Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbstständigen. München und Mering: Hamp Verlag.

Eichmann, Hubert, 2010: Erwerbszentrierte Lebensführung in der Wiener Kreativwirtschaft zwischen Kunstschaffen und Dienstleistung. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 35(2010)2: 72 – 88. Seite 73.

Festinger, Leon, 1959: A Theory of Cognitive Dissonance. London: Tavistock Publications.

Fink, Marcel; Riesenfelder Andreas; Tálos Emmerich; Wetzel, Petra, 2006: Neue Selbständige in Österreich. Wien, Münster: LIT Verlag.

Franck, Norbert; Stary, Joachim (Hg.), 2009: Die Technik wissenschaftlichen Schreibens. Eine praktische Anleitung. 15. Auflage. UTB Schöningh.

Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred, 2003: Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: facultas wuv.

Geertz, Clifford, 1983: Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Honneth, Axel, 1994: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Humphreys, Michael; Watson, Tony, 2009: Ethnographic practices: From ‚writing-up ethnographic research‘ to ‚writing ethnography‘ In: *Ybema, S; Yanow, D; Wels, H; Kamsteeg, F.* (Hg.): Organizational ethnography. Studying the complexities of everyday organizational life. London. Sage Publications. Chapter 2.

Jonas, Michael, 2009: The social site approach versus the approach of discourse/practice formations. In: IHS Reihe Soziologie 92, Wien.

Kaup, Isabella; Kien, Christian; Kreiml, Thomas; Riesenfelder, Andreas; Steiner, Karin; Weber, Maria; Wetzel, Petra, 2006: Kurzbericht zur Studie „Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien“. Studie von L&R Sozialforschung, abif & SORA im Auftrag der MA27 in Kooperation mit dem WAFF. Wien.

Leitner, Andrea; Littig, Beate; Wroblewski, Angela, 2005: Nicht-nachhaltige Trends: Teilstudie zu Work-Life-Balance und soziale Nachhaltigkeit in Österreich, Wien.

Download: http://www.ihs.ac.at/pdf/soz/wlb_end06.pdf

Lueger, Manfred, 2000: Grundlagen qualitativer Feldforschung. Methodologie, Organisation, Materialanalyse. Wien: WUV.

Mandl, Irene; Dörflinger, Céline; Gavac, Karin; Hölzl, Kerstin; Kremser, Sigrid; Pecher, Ingrid, 2007: Endbericht. KMU Forschung Austria im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Wien.

Status Quo 2009. Download:

http://reloaded.wko.at/wk/dok_detail_file.wk?AngID=1&DocID=1134168&ConID=416629, Abruf 7.11.2011.

McDonald, Seonaidh, 2005: Studying actions in context: a qualitative shadowing method for organizational research. In: Qualitative Research, Vol. 5(4): 455-473. Sage.

Muckenhuber, Johanna, 2009: Arbeit ohne Ende? Arbeitszeiten Solo- und Mikroselbstständiger zwischen Mythos und Realität. Dissertation Universität Wien.

Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter, 2004: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. 2. Auflage. Berlin: edition sigma.

Quinlan, Elizabeth, 2008: Conspicuous Invisibility: Shadowing as a Data Collection Strategy. In: Qualitative Inquiry, Volume 14, 2008. Sage. Seiten 1480-1499.

Reckwitz, Andreas, 2003: Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken – Eine sozialtheoretische Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie 32: 245-265.

Reckwitz, Andreas, 2006: Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.

Reckwitz, Andreas, 2008: Subjekt. Bielefeld: transcript Verlag.

Ruffing, Reiner, 2009: Bruno Latour. UTB.

Schatzki, Theodore, 1997: Practices and Actions. A Wittgensteinian Critique of Bourdieu and Giddens. In: Philosophy of the Social Sciences, Vol.27/3, S. 283-308.

Schmidt, Robert, 2008: Praktiken des Programmierens. Zur Morphologie von Wissensarbeit in der Software-Entwicklung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 37, Heft 4, 282-300.

Schmidt, Robert, 2010: Soziologie der Praktiken. Konzeptionelle Studien und empirische Analysen. Unv. Habilitationsschrift TU Darmstadt.

Schmidt, Robert, 2012: Soziologie der Praktiken. Konzeptionelle Studien und empirische Analysen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Schubert, Martina; Keck, Wolfgang, 2006: Österreichischer Bericht über die Befragung von Ein-Personen-Unternehmen. Version 2.0. Zwischenbericht im Rahmen des EU-Projekts „Self-Employment – Begleitung und Beratung für Ein-Personen-Unternehmen. Wien.#

Online Quellen

Fact-Sheet EPU 2011 der WKO

Download: http://portal.wko.at/wk/dok_detail_file.wk?angid=1&docid=762698&conid=560638,
Abruf 14.04.2012.

Microsoft Office 2010: Hilfe und Anleitungen zu Outlook. <http://office.microsoft.com/de-at/outlook-help/hilfe-und-anleitungen-zu-outlook-FX010064719.aspx?CTT=97>, Abruf 23.9.2011.

Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2011): Health Promotion / Wellness / Psychosocial. Health Promotion / Wellness / Psychosocial. Work/Life Balance.

Download: http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/worklife_balance.html, Abruf 26.9.2011.

Ein-Personen-Unternehmen in Österreich. Update 2009. In: KMU Forschung Austria Update 2009
Download:

http://reloaded.wko.at/wk/dok_detail_file.wk?AngID=1&DocID=1134168&ConID=416629, Abruf 7.11.2011.

European Research Area Board Conference (ERAB) 2010: Speech by European Commissioner Máire Geoghegan-Quinn.

http://ec.europa.eu/research/erab/pdf/conference-speech_en.pdf, Abruf 16.3.2012.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009): The European industrial relations dictionary. Work-Life Balance. Dublin.

Download:

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/WORKLIFEBALANCE.htm>, Abruf 26.9.2011.

Österreichische Gewerbeordnung

Download: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1994_194_0/1994_194_0.pdf, Abruf 7.11.2001.

Wirtschaftskammer Österreich 2010: EPU-Portal/Soziale Absicherung/
Betriebsunterbrechungsversicherung der UNIQA.

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=424002&DstID=8345, Abruf 25.10.2011.

Wirtschaftslexikon: Stichwort: Marketing, online im Internet: Gabler Verlag (Hrsg.)

Download: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/1286/marketing-v8.html>

Anhang A: Abstract Deutsch

Seit etwa 15 Jahren sorgen deutlich veränderte Erwerbsformen in Wissenschaft und Gesamtgesellschaft für Diskurse, die im Fall fluider werdender Grenzen zwischen Arbeit und Leben mit dem Begriff *Entgrenzung* umfasst werden können. Einer spezifisch unscharfen Berührung zwischen Arbeit und Leben sind Ein-Personen-Unternehmen ausgesetzt, deren Erwerbsform ohne extern regulierende Pufferzonen (Organisationen, Institutionen) gekennzeichnet ist. Grenzen zwischen Arbeit und Leben werden in ihren Fällen weder durch erforderliche Arbeitsplatzpräsenz hergestellt, noch durch an Betriebe gekoppelte soziale Absicherungen wie Arbeitszeit-, Urlaubs- und Krankenstands-Regelungen gestützt.

Mit einem praxistheoretischen Ansatz wird in der Arbeit gezeigt, *was* und *wie* drei ausgewählte EPU-AkteurInnen in ihrer sozialen Welt *Tun* und in welchen Aktivitäten sich ihr Umgang mit den Grenzen zwischen Arbeit und Leben zeigt. Die Untersuchungseinheit bilden drei Ein-Personen-Unternehmen aus den Branchen Unternehmensberatung und Public Relations. Die Befunde sind ethnographisch aufbereitet und die Beschreibung ist auf die Subjekte konzentriert, d.h. auf die drei AkteurInnen. Die Studie ist mit dem Versuch einer Praxeologie als (qualitative) Methodologie umgesetzt. Als Erhebungsmethoden kamen Interviews und Shadowing zum Einsatz.

Die wesentlichen vier Erkenntnisse aus der Forschung sind: 1.) Arbeitspraktiken der untersuchten EPU-AkteurInnen zeichnen sich dadurch aus, dass darin Netzwerkaktivitäten enthalten sind, eine deutliche Abgrenzung zu Angestelltenverhältnissen stattfindet, sowie ein implizites Streben nach Anerkennung identifizierbar ist. 2.) EPU-AkteurInnen können schemenhaft dem Arbeitskraft-Typus der ArbeitskraftunternehmerInnen zugeordnet werden. Sie sind vorwiegend in Praktiken involviert, durch die ihre Arbeitskraft in zeitliche Einheiten zergliedert wird. Entsprechend der Analyse leitet sich aus dem Umstand der Zeit-Zergliederung die These ab, dass diese Zeit-Zerstückelung in (oft sehr) kleine Einheiten das eigentliche Entgrenzungsphänomen erklärt. 3.) Grenzen zwischen Work und Life verlaufen fluide und verschwommen; als markanter Grenzgeber wirkt die Trennung zwischen Büro und Wohnraum. Dieses Analyseergebnis führt zur These, dass eine Büro-Wohnraum-Trennung eine entscheidende Grenzziehungspraktik ist. 4.) Vordergründig frei wählbare, kontrollierbare und planbare Verfügung über Zeit führt im Fall der EPU-AkteurInnen zu einem Gefühl *theoretischer Freiheit*, das über Nachteile erhoben wird. Unsicherheitsfaktoren und Nachteile der EPU-Erwerbsform werden tendenziell ausgeblendet, dazu gehören: Existenzsicherung im Fall von Krankheit und Altersversorgung, schwierige Bedingungen für Urlaube, Kind(er), Partnerschaft sowie generelle Einkommensunsicherheit.

Anhang B: Abstract Englisch

For around the last 15 years a social and scientific debate has been continuing on the issue of changing working conditions, concerning blurring boundaries of work and life, which are bundled in the term *delimitation of boundaries*. Within the current working environment One-Person-Enterprises seem especially effected by these effects: their work- and life conditions are not regulated by external structures like organizations and institutions. Their boundaries are loose and not linked to structures which are usually part of any organization, like working hours, regulations on vacancies, health insurance, working places in an office or general social security connected to companies.

The aim of this paper is to show *what* and *how* three actors of One-Person-Businesses (OPB-actors) actually *do* in their daily life regarding their special social world. The guiding questions are: how are they dealing their activities between work and life; how are they handling equilibrium. The study is based on three One-Person-Enterprises, who are specialized on business consultancy and public relations management. The result of the work is ethnographically written and consistently focused on the subjects – the three OPB-actors. The methodological background of the paper can be stated as an experiment of praxeology as a qualitative methodology. The study-material is collected by interviews and shadowing.

The basic study-results are: 1.) Working practices are characterized by network-activities, a remarkable distinction in opposition to classical employment and an implicit quest for recognition within the meaning of Honneth's theory for recognition. 2.) OPB-actors are rather identical with the so called entrepreneurs (Arbeitskraftunternehmer). They are mainly involved into practices which are determined by dissecting work force into temporal units. One thesis of this work is that the time-cutting-practice explains the actual delimitation problem. 3.) Within the blurring boundaries of work and life appears a, so to say, boundary-producer: the separation of office- and living spaces. This analysis-result leads to the thesis that especially the separation of office- and living space is an essential demarcation-practice. 4.) OPB-actors feel rather free in their disposal and control of time which leads them to experience a feeling of *theoretical freedom*. This feeling of theoretical freedom, which is grand, keeps specific disadvantages of their type of work in the background; uncertainties and risks are cut out. Therefore a number of potential problems are not discussed by the One-Person-Enterprises: the basis of their livelihood in the event of illness and aging; quite complicated conditions for vacancies, children and partnerships; and finally questions of general income-uncertainty are not addressed by them.

Anhang C: Lebenslauf

Wissenschaftliche Projekte

- 03/2011 – 06/2012 *Masterarbeit | Universität Wien, IHS (Betreuung Dr.ⁱⁿ Beate Littig)*
- 10/2010 – 06/2012 *Teilnehmerin des SOQUA Lehrgangs 2010-2012*
Weiterbildung zur sozialwissenschaftlichen Berufsqualifizierung
- 06/2010 – 10/2010 *Projektmitarbeiterin, Institut SORA*
Quantitative Dienstleistungsevaluierung einschließlich Endbericht
- 03/2010 – 09/2010 *Masterstudium Soziologie, Universität Wien*
Qualitative Programmevaluierung eines Sparkling-Science-Projektes des Wissenschaftsministeriums im Rahmen angewandter Organisationsforschung (Dr.ⁱⁿ Froschauer)
- 07/2009 – 10/2009 *Bachelorarbeit | Universität Wien, IHS (Betreuung Dr.ⁱⁿ Beate Littig)*
Qualitative Analyse (Videoanalyse, Artefaktanalyse, hermeneutische Auswertungen) „Fairer Konsum als Distinktionspraktik. Welche Praktiken der Distinktion werden für Milieus mit fairen KonsumentInnen inszeniert“.
- 03/2001 – 06/2002 *3-semesteriges Forschungspraktikum, Diplomstudium 2. Abschnitt*
Qualitative Forschung „Welche Funktionen erfüllen virtuelle Kommunikationsräume für Multiple Sklerose (MS)-PatientInnen“.

Ausbildung

- 10/2009 – 06/2012 *Masterstudium Soziologie, Universität Wien*
- 10/2009 *Abschluss Bachelor of Arts (B.A.), Universität Wien*
- 10/2008 – 10/2009 *Bachelorstudium Soziologie, Universität Wien*
- 04/2004 *Exmatrikulation Diplomstudium Soziologie*
- 10/1998 - 06/2002 *Studium der Soziologie und Theaterwissenschaft, Universität Wien*
- 10/1997 – 06/1998 *Studium der Soziologie, Universität Linz*
- 03/1997 – 06/1997 *Außerordentliche Hörerin Architektur, Kunstuniversität Linz*
- 09/1992 – 02/1997 *Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium für Berufstätige, Linz (Reifeprüfung 02/1997)*

Ausbildungsschwerpunkte

Forschungsspezialisierung	Praxeologie, Kulturosoziologie, Organisationsoziologie
Methodenerfahrung	<i>Qualitative Methoden:</i> Interviews, Shadowing, hermeneutische Auswertungsverfahren, Videoanalyse, Artefaktanalyse, Bildanalyse, Ethnographie <i>Quantitative Methoden:</i> Deskriptive Statistik, Multivariate Analyseverfahren (Regressionsanalyse, Faktorenanalyse), Strukturgleichungsmodelle (Grundkenntnisse)

Außeruniversitärer beruflicher Werdegang

03/2004 – 09/2008	Werbeleitung, DER STANDARD Verlagsgesellschaft mbH
02/2002 – 01/2002	Marketing Kulturkooperationen und Messen, DER STANDARD Verlagsgesellschaft mbH
02/1999 – 01/2002	Freie Mitarbeiterin Marketing, DER STANDARD Verlagsgesellschaft mbH
07/1997 – 02/1999	Infotrainerin, Ars Electronica Center, Linz
10/1991 – 10/1996	Angestellte, medizinisch-technischer Einzelhandel, Linz
07/1987 – 07/1990	Lehre Einzelhandelskauffrau Schuhhandel (Lehrabschluss 05/1990)