



Open Access Repository

www.ssoar.info

"Was ist überhaupt Gemeinschaftsarbeit?" Über den Umgang mit Arbeit in einer intentionalen Gemeinschaft im ländlichen Sachsen, Deutschland

Dümmler, Karla

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dümmler, K. (2017). "Was ist überhaupt Gemeinschaftsarbeit?" Über den Umgang mit Arbeit in einer intentionalen Gemeinschaft im ländlichen Sachsen, Deutschland. *EthnoScripts: Zeitschrift für aktuelle ethnologische Studien*, 19(2), 56-80. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:gbv:18-8-11762>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

The Anthropology of Work and Labour

Jahrgang 19 Heft 2 | 2017

Karla Dümmler

„Was ist überhaupt Gemeinschaftsarbeit?“

Über den Umgang mit Arbeit in einer intentionalen
Gemeinschaft im ländlichen Sachsen, Deutschland

Ethnoscripts 2017 19 (2): 56-80

eISSN 2199-7942

Abstract

Die Organisation von Arbeit und die Motivation zu arbeiten sind die zwei zentralen Themen dieses Artikels. Die Frage, was bewegt Menschen dazu zu arbeiten, abhängig und unabhängig von monetärer Entlohnung, wird am Beispiel einer intentionalen Gemeinschaft im ländlichen Sachsen – der Lebenstraumgemeinschaft Jahnishausen – untersucht. Weiter wird dargestellt, wie die 44 Bewohner_innen der Gemeinschaft Arbeit organisieren und aufteilen. Die zugrunde liegenden Daten wurden während einer insgesamt dreimonatigen Feldforschung im Rahmen meiner Masterarbeit zur Lebenstraumgemeinschaft erhoben. Das Forschungsfeld, das im noch relativ jungen Bereich der Gemeinschaftsforschung anzusiedeln ist, wird anhand von klassischen Theorien aus der ökonomischen Anthropologie und Soziologie untersucht.

Herausgeber:

Universität Hamburg
Institut für Ethnologie
Edmund-Siemers-Allee 1 (West)
D-20146 Hamburg
Tel.: 040 42838 4182
E-Mail: lfE@uni-hamburg.de
<http://www.ethnologie.uni-hamburg.de>

eISSN: 2199-7942



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Licence 4.0
International: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen.

„Was ist überhaupt Gemeinschaftsarbeit?“ Über den Umgang mit Arbeit in einer intentionalen Gemeinschaft im ländlichen Sachsen, Deutschland

Karla Dümmler

Was ist Arbeit? – am Beispiel einer intentionalen Gemeinschaft

Was ist Arbeit und was nicht? Wie grenzen sich Arbeit und Freizeit voneinander ab? Welche Rolle spielt dabei die Bezahlung? Das sind zentrale Fragen, die sich innerhalb der aktuellen wissenschaftlichen Debatte zu Arbeit stellen (Eckert 2016: 6f.). Völlig vom monetären Ausgleich für Arbeit absehend definiert Gerd Spittler Arbeit folgendermaßen:

Arbeit dient einem Zweck, der außerhalb ihrer selbst liegt. Sie ist eine qualifizierte Tätigkeit, die gelernt werden muss. Sie verlangt körperlichen Einsatz, und zwar den ganzen Körper: Muskeln, Geist und Gefühle. Gemeinsam ist den Tätigkeiten, die ich Arbeit nenne, auch die Regelmäßigkeit und Dauerhaftigkeit. Arbeit ist kein einmaliger Akt, sondern wiederholt sich und nimmt einen längeren Zeitraum in Anspruch. Wir arbeiten nicht nur einen Tag lang, sondern über Wochen, Monate, Jahre. (Spittler 2016: 17)

Die Untersuchung sogenannter alternativer Formen des Zusammenlebens fügt dieser Debatte neue Aspekte hinzu. Denn häufig bemühte und auch kritisierte Dichotomien in der Ethnologie der Arbeit, wie industrielle und vorindustrielle sowie kapitalistische und vorkapitalistische Arbeit (Spittler 2016: 5), werden hier durch die parallele Existenz verschiedener Arbeits- und auch Entlohnungsformen gleichsam aufgelöst. Gleichzeitig entstehen weitere Dichotomien, wie bezahlte und unbezahlte Arbeit oder Arbeit für die Gemeinschaft und Arbeit für sich selbst. Beispielhaft für eine solche „alternative“ Wohn-, Lebens- und Arbeitsform soll die *Lebenstraumgemeinschaft Jahnishausen* (LTGJ) vorgestellt werden, eine sogenannte intentionale Gemeinschaft mit 44 Bewohner_innen¹ im ländlichen Sachsen. Viele der hier verrichteten Arbeiten werden nicht mit Geld entlohnt, sondern gelten als Teil des Gemeinschaftslebens. Andere Dienste erhalten hingegen eine Gegenleistung in Form von Geld. Wieder andere Tätigkeiten werden bei einigen Ge-

1 Alle aufgeführten Daten beziehen sich auf den Erhebungszeitraum zwischen Juli 2014 und März 2015.

meinschaftsbewohner_innen bezahlt, bei anderen nicht. Wie Arbeit in der Gemeinschaft aufgeteilt und entlohnt wird, ist Inhalt des vorliegenden Artikels. Weiter werde ich untersuchen, was die Mitglieder bewegt, sich unabhängig von einer finanziellen Gegenleistung „Vollzeit“ für die Gemeinschaft zu engagieren.

Zur theoretischen Einbettung der Forschungsergebnisse aus dem noch recht jungen Feld der Erforschung von intentionalen Gemeinschaften werde ich Klassiker der ökonomischen Anthropologie und der Soziologie heranziehen. Primär beziehe ich mich hierbei auf Sahlins' Formen der Reziprozität (1988) und Mauss' „Die Gabe“ (2013 [1950]), die sich zwar hauptsächlich auf den Austausch von Materiellem beziehen, inhaltlich aber auf das Geben von Zeit und Arbeitskraft übertragbar sind.

Auf die theoretische Einbettung folgt ein Einblick in die zugrundeliegende Forschung sowie eine Vorstellung der *Lebenstraumgemeinschaft* selbst. Im Anschluss daran werde ich die Sozialstruktur der Gemeinschaft anhand von Netzwerkdaten vorstellen sowie die Aufteilung von Arbeit unter den Bewohner_innen der LTGJ. Darauf folgend werde ich die Aushandlungen über Normen und Praktiken von Arbeit in der *Lebenstraumgemeinschaft* diskutieren, insbesondere in Bezug auf das Leitbild „Alle Arbeit ist Gemeinschaftsarbeit“. Abschließend werde ich in den Blick nehmen, was die Gemeinschaftsmitglieder zu ihrem Engagement für die Gemeinschaft bewegt, abhängig und unabhängig von monetärer Entlohnung, und wie diese Ergebnisse auf einen größeren Kontext übertragbar sind.

Die Gabe, Reziprozität und soziale Normen

Marcel Mauss' Essay „Die Gabe“ (2013 [1950]) zählt zu den meist diskutierten ethnologischen Klassikern, innerhalb und außerhalb des Faches. Hierin befasst sich Mauss mit dem Charakter der Gabe und des Gebens. Evans-Pritchard beschreibt in seinem Vorwort zur „Gabe“ den Austausch in „archaischen Gesellschaften“ (Evans-Pritchard 2013 [1966]: 10), Mauss folgend, als „totale gesellschaftliche Tätigkeit“ (ebd.). Diese ist „zur gleichen Zeit ein ökonomisches, juristisches, moralisches, ästhetisches, religiöses, mythologisches und sozio-morphologisches Phänomen“ (ebd.). Mauss legt den Fokus beim Austausch bzw. beim Geben auf dessen „freiwilligen, anscheinend selbstlosen und spontanen, aber dennoch zwanghaften und eigennütigen Charakter“ (Mauss 2013 [1950]: 18). Weitere Charakteristika sind, dass der Gebende ein Individuum oder eine Gruppe sein kann und das, was ausgetauscht wird, nicht nur Güter, sondern z.B. auch Feste oder Höflichkeiten sein kann. Dass auf die Gabe eine Gegengabe erfolgt, ist zwingend erforderlich, auch wenn die Gegengabe „offiziell“ einen freiwilligen Charakter hat (ebd.: 21f.). Mauss bezeichnet dies als „System der totalen Leistung“ (ebd.: 22). Eine Schlussfolgerung, die Mauss in seinem Werk zieht, ist die Aufforderung zum

freiwilligen und obligatorischen Geben. Das zuvor beschriebene „System der totalen Leistung“ ist für ihn in „unserer Gesellschaft“ erstrebenswert. Weiter folgert er, von einem Beispiel aus Malinowskis Werk ausgehend, dass eine Gegengabe auch dazu dient, Bündnisse zu erhalten (ebd.: 164ff.), wohingegen der reine Fokus auf die eigenen Ziele „den Zwecken [sic] und dem Frieden des Ganzen [...]“ (ebd.: 174) schadet.

Eine der einflussreichsten ethnologischen Auseinandersetzungen mit Mauss' Essay ist Marshall Sahlins' *Stone Age Economics* (1988), in dem er folgende Schlüsse aus Mauss' Werk zieht: Die Gabe sei ein Gesellschaftsvertrag der „Primitiven“. Sie bedeute „alliance, solidarity, communion – in brief, peace“ (ebd.: 169). Gleichzeitig führe die Gabe nicht unbedingt zur Vereinigung der Gesellschaft, vielmehr erhalte Reziprozität die verschiedenen Untergruppen (ebd.: 170). Laut Sahlins besteht die Zentralität an Mauss' Werk in dessen Aufzeigen der versöhnenden und friedensstiftenden Wirkung von Gabe und Gegengabe (ebd.: 182). Mit „[...] every exchange, as it embodies some coefficient of sociability, cannot be understood in its material terms apart from its social terms“ (ebd.: 183) schließt der Autor und macht damit seine den Artikel prägende, im Polanyischen Sinne substantivistische Position explizit (ebd.: xii).

Sahlins teilt Reziprozität in drei Kategorien ein, die ein Kontinuum an Austauschformen bilden: generalisierte Reziprozität, balancierte Reziprozität und negative Reziprozität (ebd.: 190ff.). Die generalisierte Reziprozität nennt Sahlins das „solidarity extreme“ (ebd.: 193). Güter werden übergeben, ohne dass eine direkte Rückgabe erwartet wird: Auch wenn Empfangende nichts erwidern können, geben die Gebenden weiter. Dies bedeutet nicht, dass keine Verpflichtung zur Rückgabe besteht. Sie bleibt bestenfalls unausgesprochen und es existiert keine Rückgabefrist (ebd. 193f.). Auf der anderen Seite des Kontinuums steht die negative Reziprozität, das „unsociable extreme“ (ebd.: 195). Ziel ist es, möglichst viel für sich selbst zu erhalten und dafür möglichst wenig zu geben. Reziprozität wird dabei häufig zwanghaft oder arglistig durchgesetzt. Dazwischen liegt die balancierte Reziprozität, deren perfekte Ausführung der direkte, unverzögerte Austausch ist. Endet der ökonomische Fluss von einer Seite, kann es zu einem Abbruch der sozialen Beziehung kommen (ebd.: 194f.).

Anschließend setzt Sahlins die verschiedenen Formen der Reziprozität in Zusammenhang mit sozialer Nähe und Distanz. Er expliziert hierbei folgende Verknüpfung: „The span of social distance between those who exchange conditions the mode of exchange“ (ebd.: 196). Auf den sozialen Raum bezogen sieht Sahlins generalisierte Reziprozität auf der Ebene der Hausgemeinschaft verwirklicht, während Beziehungen zwischen Gesellschaften bzw. im „intertribalen“ Sektor² häufig durch negative Reziprozität gekenn-

2 Sahlins behandelt die Formen der Reziprozität anhand von tribalen Gesellschaften.

zeichnet sind. Dazwischen, auf der Ebene des Dorfes, des Klans etc. dominiert hingegen balancierte Reziprozität (ebd.: 196ff.).

Obwohl Marshall Sahlins sagt, dass seine Ausführungen insbesondere für "primitive" Gesellschaften gelten, betont er ebenso, dass seine Theorien gleichermaßen auf unsere eigene Gesellschaft anwendbar sind (ebd.: 196). In diesem Sinne werde ich untersuchen, inwiefern Sahlins' Modell zu einem besseren Verständnis des Gebens und Nehmens von Arbeit in der LTGJ beitragen kann.

Neben Sahlins' Erkenntnissen zu Reziprozität werde ich mich in meiner Untersuchung im Besonderen auch auf das Durkheim'sche Verständnis von sozialen Normen stützen. Auch in Mauss' Beschreibung der Gabe als freiwilliges und zugleich obligatorisches Phänomen wird die normative Prägung des Gabentauschs an sich deutlich (Mauss 2013 [1950]: 18). Der von ihm beschriebene Austausch fällt für ihn in die Kategorie der „totalen gesellschaftlichen Phänomene“ (ebd.: 178) – „fait social total“ (Stagl 1988: 301). Die theoretische Basis für diese Bezeichnung schuf Mauss' Onkel und Mentor Émile Durkheim (Schäfers 2006: 30). Durkheim prägte den Begriff des „fait social“, der von René König als „soziologischer Tatbestand“ (König 1976: 38) übersetzt, häufig aber auch als „sozialer Tatbestand“ (Hegner 1994: 668) verwendet wird. Durkheim definiert den Begriff folgendermaßen:

Ein soziologischer Tatbestand ist jede mehr oder minder festgelegte Art des Handelns, die die Fähigkeit besitzt, auf den Einzelnen einen äußeren Zwang auszuüben; oder auch, die im Bereiche einer gegebenen Gesellschaft allgemein auftritt, wobei sie ein von ihren individuellen Äußerungen unabhängiges Eigenleben besitzt. (Durkheim 1976 [1895]: 114)

Diese Durkheim'sche Definition des sozialen Tatbestands legt den Grundstein zur Untersuchung von sozialen Normen. In Abgrenzung zum *homo oeconomicus* mit der Maxime des rationalen Handelns wird die hier beschriebene Gesellschaft von Normen geleitet (Elster 1989: 99). Normen werden von außen an das Individuum herangetragen, gleichzeitig bringt sich dieses bei der Normierung ein (Schäfers 2006: 30). Gelten bestimmte Regeln für mehrere Personen, wird der Begriff „soziale Normen“ (ebd.: 31) verwendet. Diese sind für Aufbau und Erhalt von sozialen Beziehungen notwendig (ebd.).

Normen können nach verschiedenen Kriterien eingeteilt werden. Aufgrund der praktischen Anwendbarkeit für meine Daten bediene ich mich der Einteilung „nach dem Grad der Verbindlichkeit und damit nach der Art (Strenge) der Sanktionen. [...]: Muss-Normen (z.B. Gesetze), Soll-Normen (z.B. Sitten), Kann-Normen (z.B. Bräuche, Gewohnheiten);“ (ebd.). Das Nichteinhalten von Normen, im Speziellen von Muss- und Soll-Normen, ist mit Sanktionen verbunden. Durkheim beschreibt Devianz am Beispiel des Verbrechens als normal, da das Verbrechen ein der Gesellschaft inhärentes

Phänomen, also Normalität, ist (Durkheim 1976 [1895]: 156f.). Gleichzeitig ist das Verbrechen – genauso wie abweichendes Verhalten im Allgemeinen – notwendig „für eine normale Entwicklung des Rechtes und der Moral“ (ebd.: 159) und dessen Wandel (ebd.: 160). Durkheim schreibt weiter: „Wie oft ist das Verbrechen wirklich bloß eine Antizipation der zukünftigen Moral, der erste Schritt zu dem, was sein wird.“ (ebd.). Hieraus wird deutlich, dass Normen keine immer gleichbleibenden gesellschaftlichen Konstanten sind, sondern einem Wandel unterliegen.

Ethnographischer Kontext:

Die Lebenstraumgemeinschaft Jahnishausen

In dem knapp 200 Einwohner_innen großen Dorf Jahnishausen³ im ländlichen Sachsen ersteigerten 2001 sieben Frauen das alte Rittergut des Ortes, um dort eine Gemeinschaft aufzubauen.⁴ Die sogenannten Gründerfrauen fanden sich über die Gruppe „Magie des Alters“, in der sich Menschen im Alter von über 50 treffen, um zu überlegen, wie sie ihr weiteres Leben gestalten wollen. Dabei kam damals die Idee des gemeinsamen Wohnens auf. Mittlerweile ist aus diesem Wunsch ein genossenschaftlich organisiertes Projekt geworden, in dem 44 Personen leben. Es gibt biologischen Gartenbau, eine Hackschnitzelheizung, eine Pflanzenkläranlage, verschiedenste Freizeitangebote – von Kino, über Yoga bis zum freien Musizieren – und einen regen Seminarbetrieb. Außerdem finden jede Woche Gemeinschaftszeiten statt, wie Kleingruppentreffen, Plenen und Zusammenkünfte unterschiedlicher Arbeitsgruppen. Die Gemeinschaftsmitglieder leben auf dem Rittergut in unterschiedlichen Wohnformen, wie WGs, Paarwohnungen und Wohnungen, die alleine bewohnt werden. Diese verteilen sich über das ganze Rittergut, das aus unterschiedlichen Gebäuden besteht.

3 Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 2014: 5; (06.06.2017)

4 Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf einer insgesamt dreimonatigen Forschung im Rahmen der Masterarbeit in der *Lebenstraumgemeinschaft Jahnishausen* in den Jahren 2014/2015. Hierbei wurden mit unterschiedlichen Methoden sowohl qualitative als auch quantitative Daten erhoben, die ich für die Analyse in Bezug zueinander gebracht habe. Bei den ersten zwei Aufenthalten, die insgesamt einen Monat lang waren, wurden die aktuell am stärksten präsenten Themen der Gemeinschaft identifiziert, woraus das Forschungsthema entstand. Für die Masterarbeit habe ich mich dann mit den ökonomischen Austauschbeziehungen in der *Lebenstraumgemeinschaft Jahnishausen* befasst und hierbei den Austausch von Geld, Arbeit und Gütern erforscht. Das Thema der Arbeit innerhalb der Gemeinschaft zeigte sich hierbei als eines der am kontroversesten diskutierten, das in starkem Zusammenhang mit seiner Bezahlung oder auch Nicht-Bezahlung steht.

Besonders an der Gemeinschaft ist immer noch das überdurchschnittlich hohe Alter ihrer Bewohner_innen⁵, das im Oktober 2015 bei ca. 55 Jahren lag. In der Gemeinschaft sind dabei von einigen Babys und Kleinkindern bis hin zu einer 80jährigen fast alle Altersgruppen vertreten. Die größte Altersklasse ist zwischen 60 und 69 Jahren⁶. Dem Altersdurchschnitt der Lebensraummitglieder entsprechend liegt der Anteil der Rentner_innen im Oktober 2014 bei 46,2%; 35,9% geben an, in Arbeit zu sein, der restliche Teil kann den Kategorien „arbeitslos“ oder „Sonstiges“ zugeordnet werden.⁷ Eine Verteilung, die sicherlich auch auf die Arbeit, die innerhalb der Gemeinschaft geleistet wird – die sogenannte Gemeinschaftsarbeit –, Einfluss hat.

Doch was ist eine *Lebensraumgemeinschaft*? Ein solcher Zusammenschluss lässt sich auch mit dem aus der Gemeinschaftsforschung stammenden Begriff der „intentionalen Gemeinschaft“ bezeichnen. Der Terminus entstand auf einer 1948 stattfindenden Konferenz nordamerikanischer Gemeinschaften (Kunze 2009: 53). Heute wird er in wissenschaftlichen Arbeiten zu Gemeinschaften definiert und verwendet (Shenker 1986; Andelson und Lockyer 2006). Barry Sheners (1986: 10f.) Definition beinhaltet z.B. Punkte wie eine bewusste Gründung, freiwillige Mitgliedschaft und gemeinsame Ziele innerhalb der Gemeinschaft, die alle auch in der LTGJ gegeben sind.

Die *Lebensraumgemeinschaft*: Sozialstruktur und Verortung der Individuen

Während meines Aufenthalts in der LTGJ wurde ich immer wieder mit verschiedensten Kategorien konfrontiert, in welche die Mitglieder die Gemeinschaft aufteilen: die Siedler und die Pioniere, die Jungen und die Alten, die Gutshausgruppe und der Rest der Gemeinschaft. Diese Aufteilungen werden von einigen Gemeinschaftsmitgliedern als „Schubladendenken“ kritisiert und trotzdem immer wieder zur Erklärung der Gemeinschaft oder zur Verortung von anderen bzw. der eigenen Person herangezogen. Zugleich wurde ich häufig von Außenstehenden gefragt, ob es denn keine Leitung oder keine_n Hauptverantwortliche_n in der Gemeinschaft gebe.

5 Das Projekt wurde mittlerweile für sein Potenzial mit dem Deutschen Alterspreis 2016 der Robert Bosch Stiftung ausgezeichnet (Robert Bosch Stiftung 2016; 07.06.2017).

6 Damit befindet sich der Altersdurchschnitt in der LTGJ gut neun Jahre über dem Durchschnitt in Sachsen, der sich auf Basis des Zensus 2011 bei 46,8 Jahren befindet (Statistisches Bundesamt 2015, 06.06.2017).

7 Die Bewohner_innen haben bzw. hatten hierbei die unterschiedlichsten Berufe. Es leben z.B. einige Lehrer_innen in der Gemeinschaft, mehrere Bewohner_innen sind/waren im medizinischen/pflegenden Bereich tätig, es gibt aber auch einen Landschaftsgärtner, einen Chemiker, einen Elektrotechniker, eine Betriebswirtin und viele weitere Berufsgruppen.

Die internen Kategorien finden sich zum Teil in den Ergebnissen meiner Netzwerkdaten wieder. Hier wurde zwar auch deutlich, dass es keine „klassischen“ Führungspersonen gibt, aber dafür Mitglieder, die häufig um Hilfe gebeten werden. Denn auf Basis von drei Netzwerkfragen, die auf verschiedene Formen der Unterstützung⁸ abzielen, zeigt sich klar, dass einige Personen in der Gemeinschaft häufiger frequentierte Ansprechpartner_innen sind, als andere:

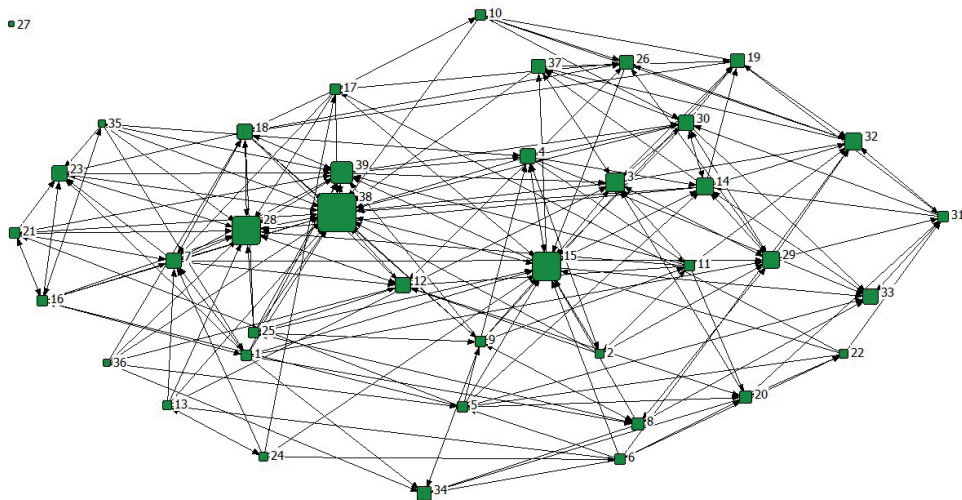


Abb. 1: *Indegree* im Hilfenetzwerk, Stand Oktober 2014. Grafik: Karla Dümmler

Die Knoten stehen hier jeweils für ein Individuum der Gemeinschaft, die Pfeilrichtung zeigt an, welcher Knoten wen als Ansprechpartner_in genannt hat. Fünf Knoten treten hier mit einer überdurchschnittlichen Nennung besonders vor. Wie die Soziologin Dorothea Jansen schreibt, haben diese „Akteure, die überwiegend Objekt positiver gerichteter Beziehungen sind, [...] ein hohes Prestige“ (Jansen 2006: 142). Sie genießen besonders viel Achtung und sind in dem vorliegenden Fall Gemeinschaftsmitglieder, die als besonders hilfreich eingestuft werden. Die hier besonders häufig genannten Personen (in absteigender Reihenfolge Knoten 38, 28, 15, 39 und 3) leben zum Befragungszeitraum schon zwischen fünf und neun Jahre in der LTGJ, was im Vergleich zu den andere Bewohner_innen und in Anbetracht der recht jungen Gemeinschaft relativ lange ist. Auch liegt das Alter der fünf angefragten Mitglieder zwischen 60 und Anfang 70, also etwas über dem Altersdurchschnitt. Es handelt sich somit um Personen, die schon hinreichend Lebens-

8 Folgende drei Netzwerkfragen wurden gestellt: „Stell dir vor, du brichst dir ein Bein, wen kontaktierst du zuerst und fragst um Hilfe?“, „Stell dir vor, du musst dringend eine Rechnung bezahlen, für die du nicht genug Geld zur Verfügung hast, wen würdest du um Hilfe bitten?“ und „Stell dir vor, du machst dir große Sorgen um dein Kind/eine gute Freundin und brauchst Beratung. Wen würdest du um Hilfe bitten?“.

und Gemeinschaftserfahrung haben und dementsprechend Unterstützung geben können. Außerdem qualifizieren diese sich zum Teil durch ihre medizinischen Kenntnisse bzw. durch ihre gute finanzielle Stellung. Gleichzeitig zeigen sich bei dem hier vorliegenden Zentralitätsmaß zwei weitere Gruppen: Zum einen sind das diejenigen, die in etwa so häufig genannt wurden wie der Durchschnitt der Gemeinschaft, also in etwa vier- bis achtmal bei einem Durchschnitt von sechs Nennungen. Zum anderen gibt es Personen die nicht (Knoten 27) oder fast nicht als Hilfsperson angegeben wurden (in absteigender Reihenfolge Knoten 6, 11, 16, 17, 2, 13, 22, 24, 35 und 36).

Neben dem *Indegree* zeigt auch die *Betweenness*-Zentralität ein interessantes Ergebnis. Diese fragt ab, ob es Vermittler_innen gibt bzw. Personen, die besonders viel Kontrolle innehaben (Schneegg und Lang 2002: 39). Durch das Zentralitätsmaß „Betweenness“ treten neben den schon „bekannt“ zentralen Personen zusätzlich zwei Personen hervor, die ein hohes Maß an Ressourcen- und Informationskontrolle aufweisen (Knoten 12 und 20). Die zwei neu hervortretenden Personen befinden sich mit Mitte 40 bzw. 50 Jahren zum Befragungszeitraum etwas unter dem Altersdurchschnitt und kommen aus dem Umland von Jahnishausen⁹ oder verbrachten die längste Zeit ihres Lebens dort. Ihre Zentralität bezieht sich weniger auf ihr deutliches Hervortreten als häufig angefragte Personen, sondern vielmehr auf ihre Rolle als Kommunikatorinnen. Sie geben Informationen weiter, sind meist ansprech- und erreichbar, haben den Überblick über das, was passiert, und sind mit „wachen Augen“ an der Gemeinschaft beteiligt.

Aus der Netzwerkanalyse ergeben sich somit vier unterschiedlich starke Formen des Angefragt-Werdens innerhalb der Gemeinschaft: Diejenigen, die sehr häufig und direkt kontaktiert werden (5 Personen), eine weitere Gruppe, die eine Vermittlerfunktion innehat (2 Mitglieder), Personen, die durchschnittlich oft angefragt werden (23 Bewohner_innen) und Bewohner_innen die weniger oft oder gar nicht als Ansprechpartner_innen genannt werden (11 Personen). Damit stellt sich die Frage, in welcher Relation die Eingebundenheit von Personen zu ihrem Engagement und zu ihrer Arbeit für die Gemeinschaft steht.

Die Organisation von Arbeit in der *Lebenstraumgemeinschaft*

Wie die Sozialstruktur der LTGJ zeigt, gibt es Personen, die häufiger, und Personen, die seltener angefragt werden. Trotzdem ist zu betonen, dass in der *Lebenstraumgemeinschaft* keine einzelne Person lebt, der_die alleine angibt, was wie erledigt werden muss. Hauptsächlich werden Arbeiten über die soge-

⁹ Dies ist in der *Lebenstraumgemeinschaft* eher ungewöhnlich. Nur gut 28% der Bewohner_innen stammen aus einem Umkreis von unter 100 km Entfernung zur Gemeinschaft.

nannten Arbeitsgruppen verteilt.¹⁰ Jeden Donnerstag trifft sich zum Beispiel die „Baugruppe“, bespricht was zu tun ist und wer die Arbeiten übernimmt. Während meines Aufenthalts wurde hier u.a. über den aktuellen Umbau einer Wohnung diskutiert. Die „Neuland-Gruppe“ kümmert sich um ein neu erworbenes Stück Land in der Nähe des Ritterguts und die Aufgaben der Gruppen „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Gäste- und Seminarbetrieb“ sind selbsterklärend. Eine besonders interessante Einrichtung stellte für meine Forschung die Gruppe „Finanzflüsse“ (Fiflü) dar. Deren Hauptaufgabe ist die Verwaltung des „Solidaritätsfonds“. Dieser wird durch freiwillige, monatliche Zahlungen von Gemeinschaftsmitgliedern und Einnahmen aus z.B. Infowochenenden gespeist. Von dem Geld werden Bewohner_innen des Ritterguts unterstützt, die „[...] in schwierigen finanziellen Situationen [sind]. Also keine Dauerunterstützung, dafür ist es auch gar nicht genug Geld, sondern wenn mal irgendwie außerplanmäßig was ansteht“, erzählt mir Elisa (02.02.2015)¹¹, ein Mitglied der Gruppe Finanzflüsse. Pro Jahr werden ca. fünf bis sechs Anfragen an den Solidaritätsfond gestellt, und häufig wird das Geld in Form eines zinslosen Darlehens zur Verfügung gestellt. Außerdem werden daraus von Zeit zu Zeit „Gratifikationen“ an Menschen gezahlt, die sich besonders für die LTGJ engagieren und selbst wenig Geld haben (ebd.). Die Gemeinschaft hat somit eine eigene Einrichtung zur gegenseitigen finanziellen Unterstützung.

Eine weitere wichtige Einrichtung der Gemeinschaft ist die allmüttwöchliche „Orga“. Hierfür treffen sich im besten Fall alle im Speisesaal. Bei der „Orga“ übernimmt immer eine Person die Leitung und eine andere das Protokollieren. Zuerst haben die Arbeitsgruppen das Wort, angeführt von der Geschäftsführung, gefolgt von der Baugruppe und danach allen weiteren Arbeitsgruppen, die etwas mitzuteilen haben. Anschließend dürfen allgemeine Mitteilungen gemacht werden, und es gibt eine Runde, in der etwaige persönliche Nachrichten verbreitet werden können. Hier werden zum Beispiel Fahrdienste gesucht oder es wird für Veranstaltungen geworben. Gleichzeitig dient die „Orga“ zur Organisation der gemeinsamen Mittagessen: Die wöchentliche Küchenliste mit Koch- und Abräumdiensten zum Eintragen wird herumgegeben und eine Liste, in die jede_r einträgt, wann er_sie beim Mittagessen mitisst. Das gemeinsame Mittagessen ist hierbei eine komplett freiwillige Veranstaltung, die aber von sehr vielen Bewohner_innen vor allem unter der Woche täglich genutzt wird. Sich in die Küchenliste einzutragen

10 Neben den Arbeitsgruppen gibt es Projektgruppen, die temporär eingerichtet werden. Hierunter fällt zum Beispiel die mittlerweile aufgelöste „Trassengruppe“, die den Ausbau einer Abwasser-Trasse betreute. Dabei ist anzumerken, dass die Trennung zwischen den beiden Gruppenarten nicht streng gezogen wird.

11 Zum Schutz ihrer Privatsphäre habe ich alle Mitglieder der *Lebenstraumgemeinschaft* und etwaige andere Personen, die in Interviews genannt wurden, anonymisiert.

ist hingegen etwas verpflichtender: Es wird erwartet, dass jedes Gemeinschaftsmitglied zwei Dienste pro Woche übernimmt. Bei Nichterfüllung gibt es jedoch keine direkten Sanktionen, außer dass an manchen Tagen das Mittagessen ausfällt oder vor dem Essen nach einem fehlenden Abräumdienst gesucht wird. Außerdem äußert sich von Zeit zu Zeit jemand kritisch in der „Orga“ darüber, dass die Liste nicht ausreichend gefüllt wird. Aber generell leisten die Gemeinschaftsmitglieder regelmäßig ihre Dienste, weshalb niemand zum Kochen eingestellt werden muss.

Des Weiteren gibt es auch einen Putzplan, der nach alphabetischer Reihenfolge erstellt wird und für alle einsehbar ausliegt. Jede Woche haben zwei Menschen Putzdienst für den Essraum, die Küche, den Eingangsbereich vor dem Speisesaal und die angrenzenden Toiletten. Wer nicht putzen kann oder will, kann seinen Putzdienst gegen einen anderen Termin mit jemandem tauschen. Außerdem gibt es die Möglichkeit, ihn gegen eine feste Bezahlung von 25€ an ein anderes Gemeinschaftsmitglied abzugeben. Einige Gemeinschaftsmitglieder schenken es auch anderen, den Dienst für sie zu erledigen. Der Putzdienst ist nach meinen Beobachtungen der am strengsten geregelte Dienst in der Gemeinschaft. Zwar wird erwartet, dass sich jede_r zweimal pro Woche in die Küchenliste einträgt, es ist aber nicht problematisch, ab und zu auszusetzen. Der Putzdienst wird im Gegensatz dazu fest zugeordnet. Als Gründe hierfür wurden mir in den Interviews unterschiedliche Maßstäbe bezüglich Sauberkeit genannt, dass viel zu wenige Menschen gerne putzen und dass damit Räume gereinigt werden, die häufig von Gästen genutzt werden. Generell ist festzuhalten, dass ein großes Maß an Freiwilligkeit bei der Verteilung von Arbeit besteht. Zugleich ist Engagement für die Gemeinschaft ein großer Wert.

Gehen wir zurück zu der am Anfang genannten Definition von Arbeit nach Spittler, die besagt, dass Arbeit einen externen Zweck hat, eine qualifizierte Tätigkeit ist, körperlichen Einsatzes bedarf und einer gewissen Regelmäßigkeit und Dauer unterliegt (Spittler 2016: 17), lassen sich hiermit auch die Aufgaben innerhalb der LTGJ als Arbeit definieren, auch wenn sie nicht unbedingt bezahlt werden. Denn Arbeit dient in der Gemeinschaft hauptsächlich dem Erhalt der Gemeinschaft, also einem „externen Zweck“. Weiter prägt sie den Gemeinschaftsalltag und bestimmte Tätigkeiten, wie Renovierungsarbeiten, die Reinigung von Räumen, aber auch die Pflege der Website werden dauerhaft und regelmäßig durchgeführt. Für ihre Ausführung braucht es, wie für jede Arbeit, einige Fähigkeiten und Übung, denn auch z.B. Kochen für ca. 40 Menschen will erlernt sein. Der körperliche Einsatz – von Muskeln, Geist und Gefühlen, wie Spittler sagt – ist ihr per se inhärent. Das dreistündige Kochen des Mittagessens bedarf einiges an Muskelkraft, wie ich selbst während des Zerkleinerns von 14 kg Kürbis spüren konnte. Die Planung eines solchen Mittagessens braucht „geistige“ Anstrengung. Die Hauptköch_innen einer Woche treffen sich jeweils am Wochenanfang, um

die darauffolgenden Mahlzeiten zu planen. Gefühl ist auch gefragt, denn die verschiedenen Essensvorlieben und Allergien erfordern einiges an Einfühlungsvermögen, Organisationstalent und Kreativität, um alle Bewohner_innen „satt zu bekommen“. Neben diesen Übereinstimmungen mit Spittlers Definition von Arbeit unterscheiden sich die Tätigkeiten in *Jahnishausen* doch in einem Punkt von den von ihm untersuchten Arbeiten. Dieser schreibt: „Meistens wird Arbeit räumlich und zeitlich von anderen Tätigkeiten abgegrenzt.“ (Spittler 2016: 281). In der LTGJ ist das Gegenteil der Fall. Die Arbeit ist sowohl räumlich in den Lebensraum eingebettet als auch zeitlich stark mit anderen Tätigkeiten verzahnt. Damit hat Arbeit eine ähnliche Eingebundenheit in das restliche Leben, wie sie auch E.P. Thompson (1967) für das vorkapitalistische England und Pierre Bourdieu (2000 [1977]) für das „traditionelle“ Algerien beschreiben. So geht in der *Lebenstraumgemeinschaft* das gemeinsame Mittagessen über in Gespräche, in denen Veranstaltungen geplant werden. Gemeinschaftszeiten, die für die eine als Freizeit gelten, würde der andere klar als Arbeit für die Gemeinschaft wahrnehmen. Gleichzeitig kommt die Verzahnung in Anbetracht der Strukturierung von Arbeit durch mehr oder weniger stark verpflichtende Listen an ihre Grenzen und wird bei bestimmten Tätigkeiten, allen voran dem Putzen der Gemeinschaftsräume, von „Freizeit“ losgelöst.

Auf der Basis dieser Organisation von Arbeit möchte ich im Folgenden explizieren, auf welchen Normen der Umgang mit Arbeit innerhalb der *Lebenstraumgemeinschaft* basiert und wie diese real gelebt werden. Die sozialen Normen sind hierbei nicht als immerwährende Konstanten zu verstehen, sondern – wie oben anhand von Durkheim diskutiert – als wandelbare Richtlinien, die mit unterschiedlichen Verbindlichkeiten belegt sind. Weiter sollen hierfür auch die Ergebnisse der Netzwerkanalyse miteinbezogen werden.

Der Austausch von Arbeit

Die normative Ebene: Alle Arbeit ist Gemeinschaftsarbeit

An einem Mittwochabend im Januar 2015 sitze ich in der „Orga“ und stelle der Gemeinschaft meinen Forschungsplan vor. Ich berichte über mein Forschungsthema und meinen Plan, verschiedene Interviews zu führen sowie an einigen Arbeitsgruppen teilzunehmen, wie z.B. der Baugruppe, der Fiflü und der Working-Guest-Gruppe¹². Nach dem Treffen notiere ich zuversichtlich in mein Forschungstagebuch: „Ich denke, allgemein konnte ich ganz gut klar

12 Die Working-Guest-Gruppe ist eine Arbeitsgruppe, die die Organisation und Durchführung von Aufenthalten sogenannter Working Guests zur Aufgabe hat. Dies sind Personen, die gegen Kost und Logis in der LTGJ arbeiten und nur noch einen kleinen Kostenbeitrag für ihren Aufenthalt entrichten müssen.

machen, was ich vorhabe“ (14.01.2015). Als ich am nächsten Tag in der Küche vorbeischaue, um meine Hilfe beim Kochen anzubieten, wird diese nicht gebraucht. Doch so schnell lässt mich der kochende Arno nicht aus der Küche verschwinden. Er fängt mit mir ein Gespräch über meine Forschung an: Seiner Ansicht nach würde der Plan mit den Arbeitsgruppen so nicht funktionieren. Einige Gruppen, die ich genannt hätte, träfen sich nur situativ oder sehr selten. Er bietet mir an, dass wir uns zu einem Interview zum Thema Geld und Arbeit treffen können.

Eine Woche später sitzen wir in seiner gemütlichen Wohnung an einem Tisch am Fenster. Wir sprechen über bezahlte und unbezahlte Arbeit. Arno, der Mitglied der Geschäftsführung ist, erklärt: „[...] die bisherige Regelung war so: also prinzipiell ist alle Arbeit Gemeinschaftsarbeit. Das ist erst mal der Grundsatz, den wir hatten. Das ist dann ein bisschen verwässert worden“ (Arno, 23.01.2015). In einem späteren Interview ergänzt er: „[...] Gemeinschaftsarbeit wird nicht bezahlt“ (ebd., 03.03.2015). Auch andere Interviewte teilten diese Ansicht, und schon bei meinem ersten Anruf in der LTGJ erklärte mir Helene am Telefon, dass es in der Gemeinschaft eigentlich keine Möglichkeit gäbe, Geld zu verdienen.

Das Thema ist eng verwoben mit der zuvor beschriebenen Eigenverantwortung, was auf der Internetseite der Gemeinschaft folgendermaßen zum Ausdruck kommt: „Innerhalb der Gemeinschaft gibt es keine nennenswerten Verdienstmöglichkeiten, deshalb ist jede/r aufgefordert, eigenverantwortlich für seinen Lebensunterhalt zu sorgen.“ (LTGJ, 13.06.2017). Bei dem Grundsatz, dass jede Art von Arbeit Gemeinschaftsarbeit ist, kann von einer gesamtgemeinschaftlichen „Sollnorm“ (Schäfers 2006: 31) ausgegangen werden, die aktuell neu ausgehandelt wird. Generell lässt sich die Gemeinschaft nicht dazu verpflichten, bezahlte Arbeit für Gemeinschaftsmitglieder bereitzustellen. Dennoch steht auf der Webseite der LTGJ auch: „Unser Ziel ist es, einige der Arbeiten künftig vergüten zu können“ (LTGJ, 13.06.2017). Doch wie stehen die Mitglieder je nach ihrer Position in der Gemeinschaft dazu?

Die Praxis: bezahlte Arbeit und unbezahlte Arbeit

Je mehr Zeit ich in der *Lebenstraumgemeinschaft* verbrachte, desto mehr fiel mir auf, wie viel die Bewohner_innen jeden Tag vorwiegend ohne Bezahlung für die Gemeinschaft und für einzelne Gemeinschaftsmitglieder leisten: Jeden Tag werden ein Frühstück und fast immer ein warmes Mittagessen für alle zubereitet. Die Grünflächen und Beete rund um die alten Gebäude werden gehegt und gepflegt, die Genossenschaft wird verwaltet, jemand kümmert sich um die Gäste und um das Heizen der Kneipe am sonntäglichen Kinoabend. Verschiedene Bewohner_innen gehen mit den Babys spazieren, unterschiedliche Heilarbeiten werden durchgeführt, und bei persönlichen Problemen findet sich meist ein offenes Ohr.

„Was ist überhaupt Gemeinschaftsarbeit?“ (Klaus, 23.02.2015; Holger, 11.03.2015; Gabriele, 06.03.2015) fragen einige Bewohner_innen im Interview. Gemeinschaftsarbeit an sich ist schwer zu definieren, und die Meinungen dazu, was darunter fällt, gehen weit auseinander. Generell gibt es in der LTGJ unbezahlte und bezahlte Tätigkeiten, wobei letztere während meiner Aufenthalte 2014/15 vorrangig diskutiert werden. Während dieser Zeit ist ein Großteil der Arbeit unbezahlt, daneben beobachte ich einige Sonderregelungen: Es gibt vier Personen, die bei der Gemeinschaft für ihre Arbeit in unterschiedlichem Umfang angestellt sind. Zwei Personen werden für Instandsetzungsarbeiten und bauliche Arbeiten an neuen Projekten bezahlt, eine Person für organisatorische und praktische Aufgaben rund um die Küche und ein viertes Gemeinschaftsmitglied für die Bewirtschaftung des Gemeinschaftsgartens. Außerdem gibt es die Regelung, dass Gemeinschaftsmitglieder bei der Geschäftsführung nachfragen können, ob sie für eine bestimmte Arbeit bezahlt werden können. So bat z.B. während meines Aufenthalts ein Gemeinschaftsmitglied um die Bezahlung der von ihm ausgeführter Renovierungsarbeiten in seiner Wohnung. Eine weitere Variante ist, dass bestimmte Lebensmittel von Gemeinschaftsmitgliedern, die diese herstellen, verkauft werden. Es gibt unterschiedliche Meinungen, ob die herstellenden Gemeinschaftsmitglieder etwas am Verkauf verdienen: Ein Beispiel dafür ist das Brotbacken. Der Hauptbäcker wird für sein Brot bezahlt, dafür kauft er selbst die Zutaten, um das Brot dann in seiner Wohnung zu backen. Ein zweites Gemeinschaftsmitglied backt zusätzlich unbezahlt Brot. Dafür nutzt sie die Zutaten aus der Gemeinschaft und die Gemeinschaftsküche. Da es sich hierbei um sehr kleine Geldbeträge handelt und schwierig festzustellen ist, ob die herstellenden Gemeinschaftsmitglieder wirklich daran verdienen, werde ich diese „Verdienstmöglichkeit“ im Folgenden ausklammern.

Schon bei meinem Aufenthalt im Herbst 2014 merke ich, dass das Thema der bezahlten und unbezahlten Arbeit in der Gemeinschaft heiß diskutiert wird. Als ich im Januar wiederkomme und mein Forschungsthema zwei meiner Mitbewohner_innen vorstelle, reagieren diese sehr interessiert, denn die nächste, für den Februar 2015 anberaumte „Intensivzeit“, d.h. eine Zeit, in der Mitglieder der LTGJ vorher festgelegte, die Gemeinschaft betreffende Themen besprechen,¹³ wird sich mit dem Thema „Geld und Arbeit“ befassen. Elisa erzählt mir im Interview zur FIFLÜ, dass dies auf die letzte Supervision¹⁴ zurückgeht, bei der klar wurde, dass in der Gemeinschaft ein anderer Umgang mit Geld und Arbeit notwendig ist (Elisa, 02.02.2015). Daraufhin

13 Solche Intensivzeiten finden mindestens einmal im Jahr statt und werden von einer Gruppe aus der Gemeinschaft gestaltet und geleitet. Während meines Aufenthalts Anfang 2015 hatte ich die Möglichkeit, an einer viertägigen Intensivzeit zum Thema „Geld und Arbeit“ teilzunehmen.

14 Neben den Intensivzeiten werden auch regelmäßig Supervisionen organisiert. Im Gegensatz zur Intensivzeit kommen zu Supervisionen ein oder zwei Personen von außen, die die Gemeinschaftszeit anleiten.

bildete sich die Gruppe „Geld und Arbeit“, die bis zur nächsten Supervision ein neues Modell entwerfen sollte und hierbei der Frage nachging, was es für Alternativen zur Bezahlung der Menschen in der Gemeinschaft nach Stundensätzen gibt. Sie entwickelte folgendes Modell: Die Menschen, die aktuell Geld aus der Gemeinschaft beziehen, sollen losgelöst von den Stunden, die sie arbeiten, ein Bedarfseinkommen erhalten, das aus Töpfen der Gemeinschaft sowie Zahlungen einzelner Mitglieder gespeist wird. Die Arbeit soll so von monetärer Entlohnung losgelöst und bis jetzt geführte Stundenzettel sollen obsolet werden. Für die in der Gemeinschaft allgemein anstehenden Arbeiten überlegte sich die Gruppe ein weiteres Modell, das eine Arbeitsgruppe vorsieht, die Aufgaben sammelt, priorisiert und verteilt. Die Modelle wurden während und nach der Intensivzeit eingehend diskutiert, es kam jedoch nicht zu einem endgültigen Beschluss. Dies liegt sicherlich daran, dass es in der Gemeinschaft sehr unterschiedliche Einstellungen zum Thema „bezahlte Arbeit“ gibt, die ich im Folgenden anhand von jeweils einer Person vorstellen werde, die sich durch unterschiedliche Positionen in der Netzwerkanalyse auszeichnen. Hierbei muss festgehalten werden, dass die Darstellung der einzelnen Aussagen sicherlich nicht beispielhaft für jede_n Bewohner_in der Gemeinschaft ist, ich mich bei der Auswahl aber um eine größtmögliche Repräsentativität bemüht habe. Die ausgewählten Personen sind entweder besonders beispielhaft und teilen die gleiche Meinung wie andere Gruppenmitglieder oder stellen besonders aufschlussreiche Extreme dar, wie bei einem Gemeinschaftsmitglied, das selten als Ansprechperson genannt wurde.

Katrin, die „Kümmerein“, zählt zu den zentralsten Personen in der Netzwerkanalyse. Zum Erhebungszeitpunkt ist sie 62 Jahre alt und lebt seit gut sechs Jahren in der Gemeinschaft. Ihre persönliche Einkommenssituation bezeichnet sie als „frei bis zur Rente“ und schilderte im Interview: „Für mich ist schon auch Gemeinschaft Nehmen, aber auch so viel Geben, mindestens so viel Geben wie Nehmen.“ (Katrin, 21.02.2015). Ihr ist die Frage wichtig: „Was schenkst du der Gemeinschaft?“ (ebd.), die sie auch Gemeinschaftsanwärter_innen stellt. Ich erlebte, wie sie selbst freigiebig ihre Arbeitskraft und finanziellen Mittel an die Gemeinschaft schenkte. In der Orga äußert sie, dass ihr gleichgültig sei, was mit einer von ihr gespendeten, großen Geldsumme geschehe. Eine ihrer Aufgaben ist die Küchenorganisation, die sie sich mit einer Person teilt, die dafür bezahlt wird. Dazu erklärt sie mir: „Ich denke da also gar nicht mehr dran. Erst wenn so eine Frage kommt. [...] Und ich sehe ein, dass die Anderen das Geld brauchen, und die sollen das gerne haben.“(ebd.). Auf bezahlte Arbeit in der Gemeinschaft im Allgemeinen bezogen, erzählt sie weiter:

Also mich tickt da nichts an. Ich bin da emotional ruhig und gelassen. Wenn ich also von mir ausgehe, sage ich: Ich brauche das überhaupt nicht, weil ich genug Geld habe. Also ich habe da einfach so eine gewisse Außenseiterstellung. [...] Manchmal

bin ich irritiert bei anderen. Wenn jemand sagt: ‚Dann will ich dafür aber auch Geld haben. Ich mache das nur noch, wenn ich zwölf Euro kriege.‘ Ich meine, das höre ich immer wieder mal. Da denke ich: ‚Hm ja schade. Schade, dass der so ist oder schade, dass der so denken muss.‘ Da ist ja dann auch irgendein Mangel da. Also ich habe selbst keinen Mangel und der andere hat einen Mangel. Der mag einerseits finanziell sein. Vielleicht aber auch anderer Art und ich glaube, da sind wir auch nicht immer so ehrlich zueinander, weil der Mangel dann nicht benannt wird. Sondern die Person sagt einfach: ‚Ich will dann auch zwölf Euro.‘ Um gesehen zu werden oder um das Gefühl zu haben: Meine Arbeit ist was wert. Also ich habe das Gefühl, die Arbeit, die ich reinschenke, die ist was wert. Ich brauche dann nicht nochmal den Gegenwert in Geld dafür. (ebd.)

Katrin formuliert deutlich ihre Einstellung, die im Sinne der generalisierten Reziprozität von Sahlins (1988: 193) betrachtet werden kann. Sie gibt, weil sie es kann. Sie erwartet keine Rückzahlung oder Gegenleistung, denn das Schenken der Arbeit bzw. des Geldes an sich ist für sie mit ausreichender Wertigkeit verknüpft. Sie, die eine zentrale Ansprechpartnerin innerhalb der Gemeinschaft ist, lebt generalisierte Reziprozität und würde sich diese auch von anderen Gemeinschaftsmitgliedern wünschen. Trotzdem versteht und akzeptiert sie, wenn diese von anderen nicht praktiziert wird, und fordert sie nicht als Gegenleistung für ihr freigebiges Schenken von Arbeit ein. Wie Sahlins es ausdrückt: „Failure to reciprocate does not cause the giver of stuff to stop giving“ (ebd.: 194). Katrins Handeln zeigt sich damit als Idealtyp der generalisierten Reziprozität. Sicherlich agieren nicht alle nach der Netzwerkanalyse zentralen Personen der LTGJ genau gleich, aber tendenziell stehen sie Sahlins’ Typ des „solidary extreme“ (ebd.: 193) nahe.

Als zweites stelle ich die Perspektive von Marta vor, die sich in der Netzwerkanalyse als Vermittlerin zeigt und die verschiedenen möglichen Formen der Reziprozität von Arbeit für die Gemeinschaft zum Ausdruck bringt. Ihr genereller Standpunkt dazu, wie jedes Mitglied der Gemeinschaft gegenüber handeln sollte, ist:

Ich würde mir wünschen, dass jeder, der hier in der Gemeinschaft ist, dass ihm so wichtig ist, dass es hier funktioniert, dass er das rein gibt, was er kann. Und das ist bei manchen Zeit, Kraft, Energie, Nerv, Zuhören, sich um Besucher kümmern, oder was auch immer ansteht. Und das ist bei manchen, wenn sie es übrig haben, auch Geld. (Marta, 06.03.2015)

Hier formuliert sie Mauss’ Handlungsempfehlung des freien und verbindlichen Gebens aus (Mauss 2013 [1950]:165). Gleichzeitig ist Martas Handeln

im Rahmen der Sahlins'schen generalisierten Reziprozität verortbar. In Bezug auf bezahlte Arbeit lässt sich bei Marta eine Differenz zu der Einstellung von Katrin feststellen, mit der Martas Position als verbindende Kommunikatorin deutlich wird:

Na die, die das Gehalt kriegen, das ist ja Großteils für mich keine Gemeinschaftsarbeit. Also Anke mit ihrem Garten, das ist nicht nur Gemeinschaftsarbeit, das ist ein Fulltime-Job. [...] Bei den zwei Jungs ist das auch so, dass das für mich keine Gemeinschaftsarbeit ist [...]. Also bei den zwei Jungs sehe ich es wirklich eher als Hausmeisterjob. [...] Und bei Svenja finde ich es total in Ordnung. Ich denke, den Küchenjob könnte man wahrscheinlich auch so machen, wenn sich viele Leute da reinteilen würden. Aber ich finde es total wohltuend, dass es in einer Hand ist, und Svenja macht das größtenteils Spaß. [...] Also beim Svenja-Job, wenn sie das nicht machen würde, könnte ich mir vorstellen, dass sich das aufteilt. Aber dann würde es ganz schön knarzen im Gebälk, weil manchmal sind jetzt schon so die Reserven ein bisschen verbraucht: Winter geht es, Sommer ist manchmal, wenn dann noch ein paar Seminare und viel los ist und ein paar Leute unterwegs sind, dann ist es schwierig hier mit der Freiwilligkeit noch über die Runden zu kommen. [...]. (Marta, 06.03.2015)

Marta betrachtet differenziert einzelne Arbeiten in der LTGJ und beschreibt deren Relevanz für die Gemeinschaft. Für sie ist es richtig, Arbeit zu vergüten, die über „normale“ Gemeinschaftsarbeit hinausgeht. Der Gemeinschaft tut es nach Martas Ansicht gut, dass bezahlte Arbeit geleistet wird, denn so knarzt es eben nicht unbedingt im Gebälk. Sie führt weiter aus: „[...] das sind hier ganz viele Arbeiten, die würde keiner so nebenbei aus Spaß machen. Dann sollen sie bezahlt werden“ (ebd.). Diese Ansicht unterstreicht Martas Position als Kommunikatorin, die die Gesamtgemeinschaft und einzelne Mitglieder im Blick hat. Gleichzeitig wird in ihrer Aussage die in der Gemeinschaft stark präsente Dichotomie zwischen unbezahlter Gemeinschaftsarbeit und bezahlter Arbeit innerhalb der Gemeinschaft deutlich. Nicht zuletzt stehen ihre Äußerungen im Einklang mit balancierter Reziprozität: Die von ihr beschriebenen Arbeiten sollten ihrer Meinung nach direkt ausgeglichen werden.

Nach zwei Gemeinschaftsmitgliedern, die in der Netzwerkanalyse besonders prominente Plätze eingenommen haben, stelle ich Helene vor, die sich durch eine durchschnittliche Position auszeichnet. Sie positioniert sich folgendermaßen:

Also es ist ja immer noch wie 2012, habe ich jetzt noch ausgedruckt: Alle Arbeiten sind Gemeinschaftsarbeiten. Und es gibt

Arbeiten, die eben vergeben werden gegen Bezahlung. Und damit bin ich gut im Frieden. [...] da ich das selber alles nicht machen kann und auch nicht weiß, wie es jetzt supertoll gemacht wird oder was weiß ich, lebe ich da gut mit, dass die das machen. Bin froh darum, dass ich das nicht machen muss und kann da gut mit sein. Also den Küchenjob von Svenja möchte ich nicht machen. Finde ich gut, dass sie das macht und auch die Bauarbeiten und auch den Garten. Ich finde das toll, dass es Menschen gibt, die da mit Freude arbeiten und dass sie natürlich Geld dafür haben wollen, weil sie leben müssen, kann ich gut verstehen. (Helene, 22.02.2015)

Helene findet die aktuelle Regelung der Gemeinschaft in Ordnung. An ihrer Aussage wird außerdem deutlich, dass sich ausgehend vom Grundsatz der unbezahlten Gemeinschaftsarbeit balancierte Reziprozität entwickelt hat. Diese entwickelte sich über „Reziprozität auf Nachfrage“¹⁵ (Schnegg 2015), da die Arbeiten gemacht werden müssen und da bestimmte Menschen ein Einkommen brauchen. Nach Sahlins (1988: 195) zeigt die balancierte Reziprozität eine handlungspraktische und ökonomischere Alternative zu der in der Intensivzeit vorgestellten Trennung von Geld und Arbeit. Zu möglichen Streitpunkten, die das freiwillige Engagement bei unbezahlter Gemeinschaftsarbeit mit sich bringen kann, erklärt mir Helene einen Standpunkt, den ich so bei mehreren Gemeinschaftsmitgliedern feststellen konnte. Ihr sei generell wichtig, dass sich alle beteiligen. Sie räumt jedoch ein:

Also ich hatte mal so ein Thema mit jemandem hier, der nix gemacht hat, und dann habe ich aber gemerkt: Die Schwierigkeit liegt nicht daran, dass er nichts macht. Sondern die Schwierigkeit liegt daran, dass ich zu viel mache. Wenn ich nur so viel mache, wie ich wirklich gerne mache oder gebe, dann ist das auch egal, ob die anderen was machen oder nicht. (Helene, 22.02.2015)

Aus Helenes Aussage wird eine Lebenseinstellung deutlich, die ich in vielen Gesprächen und Situationen in der LTGJ beobachten konnte: Versuche nicht, andere Menschen zu ändern. Du kannst, wenn überhaupt, nur dich selbst ändern.

Allgemein wird bei vielen die Meinung deutlich, dass Engagement für die Gemeinschaft essentiell ist. Franz formuliert dies folgendermaßen:

[...] ich halte das für ganz, ganz wichtig, dass alle ein Teil der Arbeiten tun, die hier für die Gemeinschaft notwendig sind. [...] Kann ich mir anders überhaupt nicht vorstellen. Zu sagen: Hier

15 „Reciprocity on Demand“ frei von mir aus dem gleichnamigen Artikel von Schnegg (2015) übersetzt.

*kann einer hinkommen und kann hier leben und sagen: ‚Nö, aber mithelfen mag ich nicht. Ich will hier leben, aber mehr nicht.‘
Nein. Das funktioniert für mich nicht. (Franz, 24.02.2015)*

Reziprozität wird verwirklicht, indem jede_r etwas einbringt. Hierbei wird jedoch berücksichtigt, dass die Gemeinschaftsmitglieder sich je nach ihren Stärken und ihrem Können engagieren sollten. So erkennt z.B. Maria, die in diesem Punkt Franz' Meinung teilt, auch Florentines morgendliches, rituelles Feuer und ihre Zeit für Gespräche mit Menschen als Gemeinschaftsarbeit an (Maria, 27.02.2015). Sowohl der Begriff von „Arbeit“ als auch (und damit zusammenhängend) der von „Gemeinschaftsarbeit“ sind somit stark dehnbar, und diese werden von den Gemeinschaftsmitgliedern sehr unterschiedlich definiert. Das wird sehr deutlich, wenn man die Meinung zweier Bewohner hinzuzieht, die laut der Netzwerkanalyse eher selten als Ansprechpersonen für Hilfe gelten. Da ist zum einen Stefan, der davon überzeugt ist, dass die aktuelle Regelung zu bezahlter und unbezahlter Arbeit in der LTGJ „absoluter Sprengstoff“ (Stefan, 21.02.2015) für die Gemeinschaft ist. Während meines Aufenthalts Anfang 2015 erlebe ich immer wieder, wie er für Veränderungen des aktuellen Systems eintritt. Er hinterfragt die gegenwärtige Praxis öffentlich und kritisch, er bringt sich innerhalb der Gruppe „Geld und Arbeit“ ein, und das in der Intensivzeit vorgestellte, alternative Modell zur Arbeit wurde von ihm mitentwickelt¹⁶. Dieses sieht generell vor, dass jede in der Gemeinschaft geleistete Arbeit unbezahlt sein sollte. Lediglich Aufgaben, die eine besondere Expertise erfordern oder die niemand machen möchte, sollen mit einer Prämie dotiert werden, die Dankbarkeit für die Erledigung der Arbeit ausdrücken soll. Stefans Ideal ist also das der generalisierten Reziprozität, der Gabe ohne direkte Rückforderung. Zugleich ermöglicht das Modell gegebenenfalls balancierte Reziprozität. Stefan drückt seine Unzufriedenheit mit dem aktuellen System und dem Vorgehen der Gemeinschaft offen aus. Er erzählt mir, dass er sich nicht mehr in die Küchenliste zum Kochen und Aufräumen einträgt:

[...] die Liste ist ja eigentlich ein Organisationinstrument und wird momentan auch als Bewertungsinstrument von einigen benutzt. Die dann darüber auch bewerten: Wie macht jemand was in der Gemeinschaft oder nicht. Ich trage mich in diese Liste nicht mehr ein. Ich mache Dienste. Aber ich trage mich da nicht mehr ein [...], weil ich nicht bewertet werden will und weil ich aber trotzdem meine Dienste mache. So und ich dafür weder eine negative Bewertung noch eine Dankbarkeit – hier Tischklopfen und so – haben will. (Stefan, 21.02.2015)

16 Stefan erklärt mir auch, dass das Modell ursprünglich im Rahmen von Workshops auf einem Treffen von Mitgliedern verschiedener Gemeinschaften entwickelt wurde (Stefan, 21.02.2015).

Um nicht bewertet zu werden, zeigt er öffentlich ein Verhalten, das als Form der negativen Reziprozität – also als Versuch, etwas für nichts zu erhalten – interpretiert werden kann. Weil er sich nicht in die Liste einträgt, erscheint es so, als würde er keine Dienste übernehmen. Damit gerät er bei diesem Thema an den äußeren Rand der Gemeinschaft, was in dem einen oder anderen informellen Gespräch am Mittagessenstisch auch von anderen Gemeinschaftsmitgliedern kritisch kommentiert wurde. Weiter forderte Stefan wohl vor einiger Zeit für Arbeiten in der Gemeinschaft einen höheren als den üblichen Stundenlohn. Hierüber wurde viel diskutiert und dies war wohl der Grund dafür, dass aktuell in der Geschäftsführung angefragt wird, wenn eine Bezahlung von Arbeit gewünscht wird. Andererseits sehe ich hier jedoch vielmehr die Bestrebung, sich kritisch zu äußern und durch von der Norm abweichendes Verhalten das bestehende System aufzubrechen, sowie zu Diskussion anzuregen. Dieser Versuch scheint zu gelingen, da das Thema in der Gemeinschaft während meiner Aufenthalte heiß diskutiert wurde.

Betrachtet man die Einstellungen innerhalb der LTGJ als ein Kontinuum, stellt Stefans Meinung einen Extrempunkt dar. Deshalb gehe ich im Folgenden auf die Aussagen einer zweiten Person ein, die von der Gemeinschaft ein Gehalt gezahlt bekommt. Johannes berichtet, er sei sehr froh darüber, in der Gemeinschaft Geld zu verdienen. Gleichzeitig erledige er viel unbezahlte Gemeinschaftsarbeit. In der Intensivzeit wurde deutlich, dass die Gemeinschaft nicht mehr ausreichend Geld zur Verfügung hat, um so viel zu bezahlen wie in der Zeit davor. Johannes berichtet von seiner Konsequenz daraus:

Daraufhin bin ich ja aus der Arbeit, die über meinen Arbeitsvertrag hinaus bezahlt wird, ausgestiegen. [...] Also ich vergrab mich da jetzt auch nicht in irgend so einer Mitleidsecke, sondern es ist einfach so, dass ich das schon immer hier in meiner zehnjährigen Selbstständigkeit gelernt hab: Muss ich halt woanders rührig werden. Weißt du, so einfach nach mir zu gucken. Das ist ja meine Eigenverantwortlichkeit, in der ich auch hier bin. (Johannes, 08.03.2015)

Johannes verortet sich und seine Arbeit also innerhalb der im Kapitel zuvor beschriebenen Norm der Eigenverantwortung, auch wenn er von der Gemeinschaft ein kleines Gehalt erhält und dadurch in gewisser Weise von der Gemeinschaft abhängig ist. Trotzdem beschreibt er Eigenverantwortlichkeit als einen Leitsatz für seine Existenz in der Gemeinschaft. Zudem wird sein Verantwortungsbewusstsein gegenüber der LTGJ deutlich, denn er bietet freiwillig an, die Gemeinschaft durch weniger bezahlte Arbeit finanziell zu entlasten. Soweit es für die Gemeinschaft also möglich ist, erhält er in balancierter Reziprozität als direkten Austausch für seine Arbeit ein Gehalt. Darüber hinaus ist es für ihn wichtig, unbezahlte Gemeinschaftsarbeit zu leisten, für die es keine direkte Gegenleistung gibt.

Die Ausführungen der einzelnen Gemeinschaftsmitglieder lassen sich mit Sahlins' Verknüpfung von Verwandtschaftsdistanz und Reziprozität betrachten (Sahlins 1988: 196ff.), wobei Verwandtschaft hier auf die Nähe- und Distanzverhältnisse innerhalb der LTGJ übertragen verwendet wird. Im Zentrum, bei denen, die sehr gut in die Gemeinschaft eingebunden sind, wird generalisierte Reziprozität gelebt und von anderen erwünscht. Bei den verbindenden Gemeinschaftsmitgliedern besteht die Norm der generalisierten sowie Verständnis für balancierte Reziprozität. Bei den durchschnittlich eingebundenen Bewohner_innen wird die balancierte Reziprozität über Reziprozität auf Nachfrage erklärt und als pragmatische Organisationsform in der Gemeinschaft gelebt, auch wenn die Norm „alle Arbeit ist Gemeinschaftsarbeit“ absolut akzeptiert wird. Bei Gemeinschaftsmitgliedern, die weniger häufig angefragt werden, sind Tendenzen zur negativen Reziprozität feststellbar, aber nicht annähernd in dem Maße wie von Sahlins beschrieben. Denn auch bei diesen Personen werden die Normen der Gemeinschaft betont. Dies liegt nach meiner Einschätzung daran, dass auch nicht so häufig als Ansprechpartner_innen konsultierte Personen aktive und integrierte Teilnehmer_innen am Gemeinschaftsalltag sind. Allgemein kann davon ausgegangen werden, dass je zentraler eine Person, desto mehr lebt sie und wünscht sie sich generalisierte Reziprozität in der Gemeinschaft. Denn die Zentralität dieser Personen hängt auch damit zusammen, dass sie viel für die Gemeinschaft geben und dadurch zentrale Ansprechpartner_innen geworden sind.

Fazit: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?“

Die Analyse zeigt, dass Eingebundenheit in die Gemeinschaft und Motivation, für die Gemeinschaft zu arbeiten bzw. sich zu engagieren, in starkem Zusammenhang miteinander stehen. Sahlins' Theorie auf die *Lebenstraumgemeinschaft* übertragen macht deutlich: Wer stark eingebunden ist, tendiert in Norm und Praxis zu generalisierter Reziprozität, und durchschnittlich eingebundene Mitglieder tendieren zu balancierter Reziprozität. Bei der negativen Reziprozität kommt die Übertragbarkeit des Sahlinschen Modells auf die LTGJ an ihre Grenzen. Zwar sind im Denken und Handeln einiger weniger angefragter Mitglieder leichte Tendenzen in diese Richtung zu verzeichnen, aber definitiv können sie nicht allgemein darauf zusammengefasst werden. Den Grund hierfür sehe ich darin, dass im Vergleich zu Sahlins' Beschreibung von Kinship und „Kinship Residential Sectors“ (ebd.: 199) in der LTGJ gar nicht so weit außen befindliche Positionierungen vorhanden sind wie in den von Sahlins untersuchten Gruppen. Um in der *Lebenstraumgemeinschaft* langfristig leben zu können, braucht es ein gewisses Maß an Integration als Grundvoraussetzung. Diese Eingebundenheit bewirkt wiederum, dass die meisten Aussagen zwischen generalisierter und balancierter Reziprozität variieren, also zwischen einem „mehr geben als nehmen“ und

einem „mindestens so viel geben, wie man nimmt“. Gleichzeitig ist nicht zu verneinen, dass sich Eingebundenheit und Engagement auch in die andere Richtung bedingen: Also wer viel Engagement zeigt, ist meist automatisch eingebundener als wer sich bei der Gemeinschaftsarbeit zurückhält.

Neben den Reziprozitätsbeziehungen innerhalb der Gemeinschaft ist es zudem spannend zu betrachten, wie sich diese in Bezug auf Menschen gestalten, die die Gemeinschaft umgeben. Gibt es hier bei Fremden die Tendenz, mehr nehmen zu wollen als zu geben? Dies ist eine Frage, die ich mit den vorhandenen Daten nicht abschließend beantworten kann. Denn zu den Zeiten meines Forschungsaufenthaltes waren nur sehr wenige andere Gäste in der Gemeinschaft, da ich hauptsächlich außerhalb der Gästesaison geforscht habe und mein Fokus auf den Mitgliedern selbst lag. Somit konnte ich kaum Außenkontakte beobachten und analysieren. Klar ist aber, dass sich die LTGJ per se vor möglicher negativer Reziprozität ihr gegenüber schützt: Die Bezahlung von Gästeübernachtungen und Mahlzeiten für Gäste sind klar und eindeutig geregelt, ebenso die Arbeitszeiten für sogenannte Working Guests, so dass hier kein „Ausnutzen“ der Gastfreundlichkeit der Gemeinschaft möglich ist.

Diese verschiedenen Beziehungen zum Geben und zum Austausch in der LTGJ lassen sich auf David Graebers Lesart von Mauss' „Gabe“ beziehen, der aus diesem Werk herausarbeitet, dass es keine klare Trennung und Kontrastierung von sogenannten „market economies“ und „gift economies“ gebe. Anstatt dessen seien alle zentralen moralischen und ökonomischen Spielarten in jeder menschlichen Gesellschaft vorhanden (Graeber 2014: 66). Graeber identifiziert hierbei drei Arten der Gabe bzw. der sozialen Beziehungen, die die Gabe bedingen: Kommunismus, Reziprozität und Hierarchie (ebd.: 67). Diese müssten demnach auch in der *Lebenstraumgemeinschaft* zu Tage treten: „Kommunismus“ in Graebers Sinne, also “the principle of ‘from each according to their abilities, to each according to their needs’” (ebd.), ist schon allein in den alltäglichen Handlungen der Unterstützung von Gemeinschaftsmitgliedern und in dem Engagement der Bewohner_innen für den Erhalt der Gemeinschaft sichtbar. Unter diesen Bereich fällt auch die Gemeinschaftsarbeit, zu der die Interviewten – wie z.B. Helene – betonen, dass diese in der LTGJ unbezahlt ist. Austausch, bei dem es laut Graeber um Gleichwertigkeit geht (ebd.: 70), wird z.B. in der Küchenliste praktiziert, in der sich jede_r gleichwertig engagieren sollte. Offen bleibt die Frage, wann es genau zu hierarchischen Beziehungen kommt und diese als Basis dem Geben unterliegen, denn diese widersprechen per se den Vorstellungen von Interaktion innerhalb der Gemeinschaft. Um diese Facette der Gabe nach Graeber genauer betrachten zu können, wäre somit, wie schon zuvor bemerkt, eine Untersuchung der Außenbeziehungen der Gemeinschaft sinnvoll.

Innerhalb der LTGJ selbst waren Geld und Arbeit, sowie die Aufteilung dieser, während meiner Aufenthalte heftig diskutierte Themen. Einen Grund

hierfür sehe ich darin, dass Gemeinschaftsmitglieder beobachten, dass in ihren Augen andere in ihrem Handeln z.T. von der Norm, mindestens genauso viel zu geben wie zu nehmen, abweichen. Eine Entwicklung, von der ich u.a. in der Intensivzeit, aber auch in Interviews gehört habe, ist z.B., dass immer mehr Gemeinschaftsmitglieder Geld für ihre Arbeit in der Gemeinschaft möchten. Dies ist auch vor dem Hintergrund problematisch, dass die finanziellen Ressourcen der LTGJ endlich sind. Ein weiteres Beispiel ist die Sorge darum, dass sich nicht mehr genug Menschen in die Küchenliste eintragen und sich zu wenige bei gemeinschaftlichen Arbeitsaktionen engagieren.

Im Sinne Durkheims, der Devianz als Normalität beschreibt, kann Abweichung von den Normen als der Gemeinschaft per se inhärent betrachtet werden. Devianz ist, nach Durkheim, zentral für die Entwicklung von Recht und Moral. Am Beispiel des Verbrechens schreibt er: „Wie oft ist das Verbrechen wirklich bloß eine Antizipation der zukünftigen Moral, der erste Schritt zu dem, was sein wird“ (Durkheim 1976 [1895]: 160). In diesem Sinne interpretiere ich in Bezug auf die LTGJ, dass Devianz, z.B. im Verhalten Stefans, wenn er ein höheres Gehalt fordert, die Weiterentwicklung in der Gemeinschaft anregt. Solche Abweichungen führen zu Diskussionen, die gegebenenfalls in Supervisionen oder Intensivzeiten münden, in denen neue Ideen für die Gemeinschaft entstehen. Somit haben die heftigen Diskussionen um Geld und Arbeit im Umkehrschluss eine gemeinschaftsstabilisierende Konsequenz, da sie die Auseinandersetzung der Gemeinschaft mit ihren Themen und unter den Mitgliedern am Leben hält. In dieser Untersuchung der Austauschbeziehungen innerhalb der LTGJ als totales gesellschaftliches Phänomen zeigt sich, was Mauss vor über 60 Jahren geschrieben hat: „wir sehen die gesellschaftlichen Dinge selbst, konkret so, wie sie wirklich sind. [...] Wir sehen sie in Bewegung, [...]. Wir entdecken Gruppen von Menschen und Triebkräfte, eingetaucht in ihr Milieu und ihre Gefühle“ (Mauss 2013 [1950]: 178).

Wie die Analyse zeigt, bietet es sich gerade bei der Untersuchung von für die Ethnologie eher untypischen Forschungsfeldern – wie intentionalen Gemeinschaften – an, auf viel diskutierte und rezipierte Theorien zurückzugreifen: Auf Basis der Theorien von Mauss, Sahlins und Graeber zu Gabe, Tausch und Reziprozität lassen sich Erkenntnisse über die Auseinandersetzungen zu bezahlter und unbezahlter Arbeit in der LTGJ gewinnen, die eine Gruppe in „unserer“ aktuellen Gesellschaft darstellt. Gleichzeitig lassen sich von dieser, die abgetrennt und zugleich eingegliedert in die Gesamtgesellschaft lebt, Schlüsse auf letztere ziehen. Mit besonderem Erstaunen habe ich in der *Lebenstraumgemeinschaft* beobachtet, wie Menschen trotz ihrer teilweise konträren Ansichten über die Entlohnung und Nichtentlohnung von Arbeit letztlich alle bereit sind, Gemeinschaftsarbeit zu leisten. Die Bereitschaft geht sogar so weit, dass Menschen zusammen an einer Aufgabe arbeiten und eine Person dafür bezahlt wird, die andere nicht. Solche Be-

obachtungen sind auf Ideen wie das bedingungslose Grundeinkommen auf staatlicher Ebene übertragbar. Von Kritiker_innen wird hier stets die Gefahr eines Moral Hazard¹⁷ angeführt: Warum sollte man ohne finanzielle Notwendigkeit arbeiten? (Denkler 15.08.2015; 13.06.2017). Doch die Forschung in einer begrenzten Gruppe zeigt beispielhaft, dass finanzielle Entlohnung nicht primäre Arbeitsmotivation sein muss. Eingebunden sein und auch das Gesehen-Werden des Engagements scheinen genug Triebfeder für dauerhaftes und intensives Engagement zu sein. So wie Spittler in der Anthropologie der Arbeit zeigt, was wir aus einem Vergleich „unserer Arbeitsformen mit der von Jägern und Sammlern, Bauern und Hirten, Familienwirtschaften, [...], lernen können“ (Spittler 2016: 290), eröffnet auch die Erforschung der Arbeitsorganisation und -umsetzung in intentionalen Gemeinschaften neue Zugänge zum Thema Arbeit und bricht damit die starre Trennung von monetär und nicht-monetär entlohnter Arbeit auf.

Literatur

- Andelson, Jonathan und Joshua P. Lockyer (2006) Anthropology of Intentional Communities and Communal Studies: Announcing a New Interest Group. *Anthropology News* 47 (5): S. 30.
- Bourdieu, Pierre (2000 [1977]) Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK.
- Denkler, Thorsten (2015) Begrabt es endlich! *Süddeutsche Zeitung*, 15.08.2015.
<http://www.sueddeutsche.de/politik/bedingungsloses-grundeinkommen-begrabt-es-endlich-1.2608816> [Zugriff am 13.06.2017].
- Durkheim, Émile (1976) Die Regeln der soziologischen Methode. 5. Aufl. Darmstadt, Neuwied: Hermann Luchterhand Verlag. (franz. Orig. [1895] *Les Règles de la méthode sociologique*. Paris: Presses Universitaires de France).
- Eckert, Andreas (2016) Why all the fuss about Global Labour History? In: Eckert, Andreas (Hg.) *Global Histories of work*. Berlin/Boston: De Gruyter Oldenbourg: S. 3-22.

17 In Bezug auf Versicherungen wird das Phänomen folgendermaßen definiert: „Moral Hazard, das ‚moralische Wagnis‘, die ‚moralische Versuchung‘ für den Verbraucher bedeutet, dass sich das Verhalten der Versicherten ändert, wenn sie versichert sind und diese sich gegenüber jedem Risiko nachlässiger verhalten, gegen das sie sich durch die Versicherung abgesichert haben“ (Kaminski 2008: 438).

- Elster, Jon (1989) Social Norms and Economic Theory. *Journal of Economic Perspectives*. 3 (4): S. 99-117.
- Evans-Pritchard, Edward E. (2013) Vorwort. In: Mauss, Marcel: *Die Gabe: Form und Funktion des Austauschs in archaischen Gesellschaften*. 10. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp. (engl. Orig. mit Vorwort [1966] *The Gift*. London: Cohen & West Ltd.).
- Graeber, David (2014) On the moral grounds of economic relations: A Maussian approach. *Journal of Classic Sociology* 14 (1): S. 65-77.
- Hegner, Friedhart (1994) Tatbestand, sozialer. In: Fuchs-Heinritz, Werner, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt und Hanns Wienold (Hg.) *Lexion zur Soziologie*. 3. überarb. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verlag: S. 668.
- Jansen, Dorothea (2006) *Einführung in die Netzwerkanalyse: Grundlagen, Methoden, Forschungsbeispiele*. 3. überarb. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kaminski, Hans (2008) Sozialpolitik. In: May, Hermann (Hg.) *Handbuch zur ökonomischen Bildung*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH: S. 417-440.
- König, René (1976) Einleitung. In: König, René und Émile Durkheim (Hg.) *Die Regeln der soziologischen Methode*. 5. Aufl.. Darmstadt, Neuwied: Hermann Luchterhand Verlag: S. 21-82.
- Kunze, Iris (2009) *Soziale Innovationen für eine zukunftsfähige Lebensweise: Gemeinschaften und Ökodörfer als experimentierende Lernfelder für sozial-ökologische Nachhaltigkeit*. Münster: ecotransfer-Verlag.
- LTGJ (o. J.) Über Uns. <http://ltgj.de/willkommen>. [Zugriff am 13.06.2017].
- Mauss, Marcel (2013) *Die Gabe: Form und Funktion des Austauschs in archaischen Gesellschaften*. 10. Aufl.. Frankfurt am Main: Suhrkamp. (Orig. [1950] *Essai sur le don*. Paris: Presses Universitaires de France.).
- Robert Bosch Stiftung (2016) Die Preisträger des Deutschen Alterspreises 2016 stehen fest! <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/71301.asp> [Zugriff am 07.06.2017].
- Sahlins, Marshall (1988) *Stone Age Economics*. 4. Aufl. London, New York: Routledge.
- Schäfers, Bernhard (2006) Lektion II: Soziales Handeln und seine Grundlagen: Normen, Werte, Sinn. In: Korte, Hermann und Bernhard Schäfers (Hg.) *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie*. 6. Aufl.. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 25-43.
- Schnegg, Michael (2015) Reciprocity on Demand: Sharing and Exchanging Food in Northwestern Namibia. *Human Nature* 26 (3): S. 313-330.
- Schnegg, Michael und Hartmut Lang (2002) *Netzwerkanalyse: Eine praxisorientierte Einführung*. *Methoden der Ethnographie: Heft I*. <http://www.methoden-der-ethnographie.de/heft1/Netzwerkanalyse.pdf> [Zugriff am 01.06.2017].

- Shenker, Barry (1986) *Intentional Communities: Ideology and Alienation in Communal Societies*. London/Boston/Henley: Routledge & Kegan Paul.
- Spittler, Gerd (2016) *Anthropologie der Arbeit: Ein ethnographischer Vergleich*. Wiesbaden: Springer.
- Stagl, Justin (1988) Mauss. In: Hirschberg, Walter (Hg.) *Neues Wörterbuch der Völkerkunde*. Berlin: Dietrich Reimer Verlag, S. 301.
- Statistisches Bundesamt (2015) *Durchschnittsalter in den Bundesländern 2014: Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Bevoelkerungsstand.html> [Zugriff am 06.06.2017].
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2014) *Kleinräumiges Gemeindeblatt: Zensus 2011: Bevölkerung, Haushalte, Familien und deren Wohnsituation am 9. Mai 2011: Grunddaten und Indikatoren: Riesa, Stadt. Kamenz: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen*. http://www.statistik.sachsen.de/download/080_Zensus_2011_Gemeindeteile/GT_14627230.pdf [Zugriff am 06.06.2017].
- Thompson, E.P. (1967) Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. *Past & Present* 38 (Dec.): S. 56-97.

Karla Dümmler hat am Wiener Institut für Kultur- und Sozialanthropologie im Bachelor studiert und ihren Master am Hamburger Institut für Ethnologie absolviert.