



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Sozial-ökologische Zukünfte in Arbeit.

Eine inhaltsanalytische Untersuchung nachhaltiger
Arbeit in selbstverwalteten Betrieben“

verfasst von / submitted by

Steffen Beiwinkel, B.A.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2020 / Vienna, 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 589

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Internationale Entwicklung

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Doz. Dr. Beate Littig

VORWORT

Ausgehend von feministischen und dekolonialen Kritiken am hegemonialen androzentrischen und *weißen* Wissenschaftsbetrieb des Globalen Nordens halte ich es für unabdinglich, meine Person als Autor zu problematisieren und das nachfolgende Theorie- und Methodengerüst als aus einer spezifischen Positionalität heraus gewachsen zu benennen.

Mir ist es wichtig meine Privilegien als *weißer*, cis-männlicher und able-bodied Akademiker mit deutschem Pass und Zugang zum österreichischen Universitätssystem transparent zu machen und zu reflektieren.¹ Dass ich in der vorliegenden Auseinandersetzung mit feministischen Perspektiven auf Arbeit argumentiere, bedeutet analytische Blindstellen in Kauf zu nehmen, da ich bestimmte Erfahrungen aufgrund meiner männlichen Sozialisierung nicht gemacht habe. Meine Positioniertheit verunmöglicht nicht mein Vorgehen, aber kann – mit Donna Haraway (2008: 348) gesprochen – immer nur einen Ausschnitt der Realität als gesellschaftlich situiertes Wissen darstellen. Ziel dieser Arbeit kann demnach keine absolute und universale Erkenntnis sein, sondern nur einen Ausschnitt einer größeren Vision abbilden.

Dass meine Ergebnisse keinen Universalitäts- und Verallgemeinerungsanspruch haben können, ergibt sich auch aus einer Reflexion dekolonialer Interventionen in epistemologische Grundannahmen. Walter D. Mignolo (2007: 478ff.) weist in Abgrenzung zu kolonialistischer Universalität auf die Notwendigkeit ‚pluri-versaler‘ Entwicklungen hin. Vor diesem Hintergrund ist der Titel dieser Arbeit zu verstehen: Eine nachhaltige Arbeitsweise kann nur dann Erfolg haben, wenn sie angesichts spezifischer historischer Entwicklungen offen für plurale Zukünfte ist. Im Titel dieser Arbeit deute ich an, dass verschiedene Visionen solcher Zukünfte bereits ‚in Arbeit‘ sind. Die Doppeldeutigkeit soll zudem darauf hinweisen, dass alternative Zukunftsentwürfe ein Verständnis von Arbeit entwickeln müssen, das auf nachhaltigen Praxen und Strukturen basiert.

Mit Blick auf den gesellschaftlichen Kontext, in dem ich als Person agiere und innerhalb dessen ich diese Masterarbeit schreibe, erwächst für mich die Möglichkeit und Notwendigkeit der Intervention in ein umkämpftes ontologisches Feld: Die Frage danach, wie Arbeit gestaltet sein soll, betrifft die Grundstrukturen einer globalisierten und kapitalisierten Ökonomie. Alternative Modelle zur hegemonialen Produktions- und Reproduktionsweise aufzuzeigen und zu prüfen sehe ich als eine relevante und politische Praxis an, die ich im Rahmen der Debatten um eine sozial-ökologischen Transformation verorten möchte.

1 Diese Auflistung ist keineswegs vollständig oder abgeschlossen und weist vielmehr auf Judith Butlers (2018: 210) Problematik der prinzipiellen Unabgeschlossenheit von Kategorien hin.

ZUR SPRACHE

Ich setze Begriffe kursiv, um bestimmte Aspekte hervorzuheben, die der Gliederung des Textes dienen.

Ich verwende einfache Anführungszeichen für Begriffe und Ausdrücke, die ich für problematisch, aber für das Verständnis in Form einer kritischen Wiedergabe relevant erachte. Doppelte Anführungszeichen verwende ich ausschließlich zur Markierung von Zitaten.

Ich nutze das Gender*sternchen, um der Reproduktion einer Zweigeschlechtlichkeit sprachlich entgegenzuwirken und auf die Konstruktion der Kategorien von ‚Frau‘ und ‚Mann‘ zu verweisen. Die Konstruktion einer hierarchischen Zweigeschlechtlichkeit erfüllt für den globalen Kapitalismus eine konstitutive Funktion, die in der vorliegenden Auseinandersetzung mit Arbeit insbesondere als vergeschlechtlichter Zusammenhang von Produktions- und Reproduktionssphäre deutlich wird. Qua ihrer gesellschaftlichen Wirkmächtigkeit stellen ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ analytisch für mich dennoch wichtige Kategorien dar. In diesem Zusammenhang soll das Gender*sternchen die Fluidität und Heterogenität von Geschlecht betonen und markieren, dass Geschlecht eine Zuschreibung darstellt, die von der tatsächlichen Genderidentität abweichen kann.

DANKE

Dieser Arbeit geht ein intersubjektiver Lernprozess voraus; sie ist das Produkt von Vielen. Ich bin dankbar dafür, dass ich die auf vielen vorangegangenen Erkenntnissen aufbauenden Überlegungen im Rahmen meiner Masterarbeit strukturieren, abtippen und veröffentlichen durfte.

Besonderen Einfluss durch Denkanstöße, Diskussionen und Anmerkungen am Text haben Carina, Hannah, Hannes, Ines, Jona, Mina, Saskia und Signe genommen. Ohne euch wäre die Arbeit sicher eine andere geworden.

Des Weiteren danke ich meinen Eltern und meiner Wiener WG für Räume des Wohlfühlens, des Seins und des Miteinanders – ich habe viel von euch gelernt.

Danke an die engagierten Lehrenden im Umfeld der IE, die mir Zugänge kritischer Sozialwissenschaften nahe gebracht und damit neue Perspektiven eröffnet haben.

Ein besonderes Danke geht an Beate Littig für die konstruktive und verständnisvolle Betreuung dieser Arbeit.

Schließlich danke ich den Interviewpartner*innen für ihre Zeit, für ihre Kämpfe und für ihre Inspirationen.

ABSTRACT

Angesichts des gegenwärtigen Wandels der Arbeitswelt und sozial-ökologischer Herausforderungen besteht die Notwendigkeit über alternative Arbeitsweisen nachzudenken. Im Kontext der Debatten um eine sozial-ökologische Transformation rücken im genossenschaftlich geprägten Wien selbstverwaltete Betriebe (SVB) in den Fokus der Untersuchung. Anhand der in Expert*inneninterviews erhobenen Daten wird inhaltsanalytisch untersucht, inwiefern die ausgewählten SVB aufgrund ihrer kollektiven Arbeitsweise nachhaltig wirtschaften (können). Dazu wird ein theoretischer Rahmen entwickelt, mit dem sich Arbeit jenseits eines klassischen Erwerbsarbeitsverhältnis als ein erweiterter Arbeitsbegriff fassen lässt. Als zentrale Elemente eines derartigen Arbeitsverständnisses wird einerseits die besondere Rolle von Care-Arbeit sowie andererseits ein Naturbegriff herausgearbeitet, der über das wechselseitige und herrschaftsförmige Verhältnis zur Gesellschaft bestimmt ist. Die aus der theoretischen Auseinandersetzung entwickelten Analysethemen helfen bei einer Einschätzung, inwiefern die untersuchten SVB *reale Utopien* darstellen. Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass die kollektive Arbeitsweise der SVB die Anerkennung von Care als Arbeitsinhalt fördert, was wiederum die konkrete Arbeitsweise stabilisiert und möglich macht. Abschließend werden Tendenzen nachhaltiger Arbeit in den untersuchten Betrieben aufgezeigt, die immer abhängig vom Geschäftsmodell und dem gesellschaftlichen Kontext sind.

In terms of the current changes in the world of work and socio-ecological challenges, there is a need to think about sustainable modes of work. Both epistemologically located in Vienna, which is historically characterized by cooperatives, and in the context of the debates about a social-ecological transformation, self-administrating enterprises are becoming the focus of this study. Based on data collected in expert interviews, the extent to which the enterprises (can) operate sustainably due to their collective mode of work is examined by means of content analysis. For this purpose, a theoretical framework is developed to conceptualize work beyond a classical employment as an extended concept. As central elements of such an understanding, the significance of care work on the one hand and a concept of nature based on the reciprocal and dominating relationship to society on the other hand is elaborated. The analysis topics developed from the theoretical discussion help to assess to what extent the self-administered enterprises represent *real utopias*. A key finding of the study is that the collective mode of work of the self-administered enterprises promotes the recognition of care as a work content, which in turn stabilizes the concrete mode of work. In regard to the business model and the social context tendencies of sustainable work in the enterprises studied are shown.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT.....	I
ABSTRACT.....	III
1 EINLEITUNG.....	1
1.1 Forschungsfeld, -gegenstand und -stand.....	2
1.2 Relevanz für die Entwicklungsforschung.....	9
1.3 Forschungsfrage und -design.....	10
2 THEORIEN & THEMEN.....	13
2.1 Soziale Perspektiven: Ein feministischer Arbeitsbegriff.....	14
2.1.1 Allgemeiner Arbeitsbegriff und Erwerbsarbeit.....	14
2.1.2 Reproduktionsarbeit und Care.....	18
2.1.3 Schlussfolgerungen: Erwerbs- und Care-Arbeit als Analysethemen.....	21
2.2 Ökologische Perspektiven: Zum Verhältnis von Natur und Gesellschaft.....	23
2.2.1 Nachhaltigkeit – Ein soziopolitischer Abriss.....	23
2.2.2 Natur – Eine sozialwissenschaftliche Kategorie?.....	26
2.2.3 Nachhaltige Arbeit an der <i>inneren</i> und <i>äußeren</i> Natur.....	29
2.3 Transformative Potenziale nachhaltiger Arbeit.....	34
2.3.1 Nachhaltigkeit und sozial-ökologische Transformation.....	34
2.3.2 Akteur*innen einer sozial-ökologischen Transformation.....	36
2.3.3 Reale Utopie als Transformationsstrategie.....	37

3 METHODOLOGIE & METHODIK.....	39
3.1 Methodologische Überlegungen.....	39
3.2 Sampling, Erhebung und Auswertung.....	43
3.3 Gütekriterien und Forschungsethik.....	54
4 NACHHALTIGE ARBEIT IN SELBSTVERWALTETEN BETRIEBEN?.....	58
4.1 Unterschiedliche Zugänge selbstverwalteter Erwerbsarbeit.....	59
4.1.1 aufgemoebelt: Wachstum durch gemeinsames Entscheiden.....	60
4.1.2 Hermes: Gleichberechtigung in der „Familie“.....	68
4.1.3 Usus: Genossenschaftlich wirtschaften.....	75
4.2 Soziale und ökologische Aspekte der Arbeit.....	83
4.2.1 Feministische Perspektiven: Mehr als nur Arbeit.....	84
4.2.2 Ökologische Perspektiven: Zur inneren und äußeren Natur.....	90
4.2.3 Zusammenführung und Potenziale nachhaltiger Arbeit.....	96
5 FAZIT & AUSBLICK.....	101
LITERATURVERZEICHNIS.....	110
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	122
ANHANG - LEITFADEN.....	123

1 | EINLEITUNG

Rückblicke der 2010er-Jahre, wie sie zum Zeitpunkt des Schreibens dieser Einleitung im Umlauf sind, beschreiben ein Zeitalter der Krisen: Den ökonomischen Krisen ab 2008 folgen politische Krisen, wie sie in der EU durch den Brexit erlebbar sind. Eine ‚Konstante‘ scheint die ökologische Krise zu sein, die seit langem Gegenstand politischer Diskussionen ist. Dabei zeigen Bewegungen um ‚Ni Una Menos‘ oder ‚Me Too‘ in jüngster Zeit auf, dass im Geschlechterverhältnis eine Art Querschnittsthema zu vermuten ist, das die genannten Bereiche verbindet. Immer deutlicher werden Zusammenhänge zwischen den Krisen, sodass die Suche nach Alternativen an gesellschaftlicher Relevanz gewinnt. So unbestimmt die Begriffe der Krise und der Alternativen auch sind – sie zeigen auf, dass sich gesellschaftliche Transformation im Spannungsfeld von Demokratie, Ökologie und Ökonomie bewegen muss.

Ein Kristallisationspunkt dieser Krisen lässt sich am Thema *Arbeit* ausmachen. Arbeit stellt ein politisches, ökologisches und ökonomisches Feld dar, an dem sich gesellschaftliche Problemstellungen materialisieren. Zunehmende (Jugend-)Arbeitslosigkeit, neue prekäre Beschäftigungsverhältnisse oder internationale Care-Chains sind jüngere Erscheinungen, die die ‚europäische‘ Vorstellung eines Normalarbeitsverhältnis erodieren lassen. Es ist deshalb von einer „Krise der Arbeit“ die Rede (Castel 2011). Mit einer ‚Krise der Arbeit‘ einhergehende Debatten um eine Transformation der Arbeitswelt im Globalen Norden werden häufig unter Schlagwörtern wie ‚Strukturwandel‘, ‚Green Jobs‘ und ‚technische Innovationen‘ geführt. Dabei wirken zwei gesellschaftliche Dynamiken in besonderer Weise auf die Transformation von Arbeit: Neben den Anforderungen, die die sozial-ökologische Krise mit sich bringt, ist es vor allem die Digitalisierung, die einen Wandel der Arbeitswelt nach sich zieht (Urban 2019: 11–13).

In diesem umkämpften Kontext bestehen Möglichkeiten, gesellschaftlichen Wandel emanzipatorisch zu gestalten. Politische wie wissenschaftliche Ansätze rund um das Schlagwort *sozial-ökologische Transformation* führen interdisziplinäre Perspektiven auf Arbeit, Natur und Geschlecht zusammen. Darauf aufbauend werden mit dem Begriff der *Nachhaltigkeit* gegenwärtige Mittel der Naturaneignung infrage gestellt und Möglichkeiten analysiert, die in sozialer und ökologischer Hinsicht mit der kapitalistischen Ökonomie brechen. Einen vielversprechenden Weg, die Transformation der Arbeitswelt und der gesellschaftlichen Naturverhältnisse kritisch zu begleiten, stellt die empirische Analyse *realer Utopien* dar: „Reale Utopien sind Institutionen, Verhältnisse und Praktiken, die in der Welt, wie sie gegenwärtig beschaffen ist, entwickelt werden können, die dabei aber die Welt, wie sie sein könnte, vorwegnehmen und dazu beitragen, dass wir uns in dieser Richtung voranbewegen.“ (Wright 2017: 11)

Prognosen, in welche Richtung sich Gesellschaften entwickeln, sind aufgrund komplexer Arrangements von Macht- und Herrschaftsverhältnissen problematisch. Dass das Thema ‚Arbeit‘ in einer sozial-ökologischen Transformation aber eine besondere Rolle spielt, darf als Hypothese gesehen werden, mit der meine Überlegungen zu dieser Masterarbeit beginnen. Dass die ‚Krise der Arbeit‘ zu einem Verschwinden dieser führt, darf hingegen angezweifelt werden: „Es scheint ganz im Gegenteil eher so zu sein, dass sich seither ein Typus von Gesellschaft durchsetzt, der mehr denn je in fast allen Bereichen und Aspekten tiefgehend von ‚Arbeit‘ in unterschiedlichsten Formen gekennzeichnet wird“ (Böhle et al. 2018: 1).

1.1 | Forschungsfeld, -gegenstand und -stand

Ich verorte diese hier vorliegende Auseinandersetzung mit dem Wandel von Arbeitswelten innerhalb des Forschungsfeldes der solidarischen Ökonomie. Die Untersuchung bezieht sich auf Forschungsgegenstände, die in der Form der selbstverwalteten Betriebe Alternativen zur herrschenden ökonomischen Realität entwickeln und schließlich als gelebte reale Utopien erforschbar werden. Dem Umriss des Forschungsfeldes und des Forschungsgegenstandes anschließend möchte ich den Forschungsstand zu selbstverwalteten Formen des Wirtschaftens darstellen, um die entsprechende Forschungslücke für mein Vorhaben zu identifizieren.

Forschungsfeld

Das Nachdenken über Alternativen zum Kapitalismus kann sowohl in den globalen Zentren als auch in den Peripherien auf eine lange Tradition zurückblicken. Erzählungen erstrecken sich über den Sozialismus, Ökosozialismus, Subsistenzwirtschaft, Dualwirtschaft bis hin zu Kommunen und Kommunismus (Notz 2012). Durchgesetzt haben sie sich trotz Krisen und Transformationen des Kapitalismus bislang nicht. Neben den großen, universalistischen Erzählungen finden sich überall auf der Welt gelebte Ansätze, die unter den Schlagerwörtern der alternativen, solidarischen oder nachhaltigen Ökonomie diskutiert werden. Unter dem Überbegriff der *alternativen Wirtschaft* werden Ansätze verhandelt, die reproduktive Arbeiten als Grundvoraussetzung des Wirtschaftens begreifen (ebd.: 15). Mit Gisela Notz‘ Frage „Welche Arbeiten sind „wünschenswert, sinnvoll und gesellschaftlich nützlich?“ werden die Sinnhaftigkeit sowie ökologische Anforderungen von Arbeit hinterfragt (ebd.). Innerhalb der alternativen Ökonomie bezeichnet *solidarische Ökonomie* kein geschlossenes Wirtschaftssystem, sondern eine Vielzahl an Zugängen des kollektiven Wirtschaftens. Dementsprechend ist es schwer eine Theorie solidarischer Ökonomie auszumachen. In der Regel werden Konkurrenz

und Gewinnmaximierung als leitende Prinzipien abgelehnt; stattdessen findet eine Orientierung an den Bedürfnissen anderer, freiwillige Kooperation sowie Selbstorganisation statt (ebd.: 215; vgl. Altvater 2006; Embshoff/Giegold 2008; Exner/Kratzwald 2012; Voß 2015). Während mit solidarischer Ökonomie konkrete und auch gelebte Konzepte zum Ausdruck gebracht werden, beschreibt der Begriff der *nachhaltigen Ökonomie* mehr eine Zielvorstellung. Er bringt die angestrebte Gleichwertigkeit von ökonomischen, sozialen und ökologischen Faktoren zum Ausdruck (Müller 2015: 51). Angesichts eines Übergewichts ökonomischer Faktoren weist Beate Littig (2018) auf dem Weg zu einer nachhaltigen Ökonomie auf die besondere Rolle von Geschlechterverhältnissen hin, um soziale Gerechtigkeit herzustellen. Auch dekoloniale Perspektiven der Entwicklungsforschung sprechen von einer nachhaltigen Ökonomie, wenn universalistische Entwicklungskonzepte überwunden sind (Mignolo 2016).

Die Diskussion um alternative Formen des Wirtschaftens eröffnet auch ein anderes Nachdenken über die Frage der *Arbeit*: Neue Formen der Arbeitsorganisation und -verteilung, Fragen der Bezahlung und der Arbeitslänge stehen genauso zur Debatte wie vergeschlechtlichte und rassifizierte Arrangements von Arbeit. Ein Nachdenken über eine solidarische und nachhaltige Ökonomie erfordert demnach auch ein Nachdenken über die zugrundeliegende Praxis der Arbeit.

Forschungsgegenstand

Innerhalb des kapitalistischen Entwicklungsparadigmas haben sich *Betriebe* aufgrund ihrer hohen Innovationsfähigkeit als eine Form der Arbeitsorganisation etabliert. Betriebe „entstehen, wenn das Zusammenwirken von Menschen dauerhaft und kontrollierbar an Zwecke, also an fortdauernde Aufgabe gebunden wird.“ (Fürstenberg 2005: 9) Mit einer zunehmenden Reduzierung auf partikuläre ökonomische Interessen, sind die Zwecke von Betrieben häufig nicht sozial im Sinne der Beschäftigten und nicht ökologisch im Sinne der ‚natürlichen‘ Umwelt. Es entspricht nicht den primären ökonomischen Interessen von Betrieben, eine sozial-ökologische Transformation für alle zu voranzutreiben. Angesichts ‚Corporate Social Responsibility‘-Programmen und dem Versprechen einer ‚grünen Ökonomie‘ stellt sich die Frage, inwiefern Betriebe mit ihrer Innovationsfähigkeit transformative Akteure einer nachhaltigen Ökonomie sein können. An diesem Widerspruch setzt meine Untersuchung mit der Analyse selbstverwalteter Betriebe an. Da diese den Zweck der Unternehmung unmittelbar an das Interesse der Beschäftigten binden und Zusammenhänge zwischen betrieblicher Partizipation und Umweltschutz bestehen (Brandl/Hildebrandt 2002: 130f.), sehe ich hier besondere Potenziale, sozial-ökologische Entwicklungen voranzutreiben.

Innerhalb solidarischer Ökonomien zeichnen sich *selbstverwaltete Betriebe (SVB)* durch flache Hierarchien, betriebliche Demokratie, flexible Arbeitszeiten und Lohnmodelle aus, die sich an den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Angestellten orientieren (Bierhoff/Wienold 2010: 228; Exner/Kratzwald 2012: 100). Idealtypisch arbeiten in SVB

„die Mitglieder selbstverwaltet und in kollektiven, nicht-hierarchischen Strukturen unter selbstbestimmten Normen, humanen Arbeitsprozessen und unter ökologisch verträglichen, gesellschaftlich nützlichen Produktionsbedingungen, [verrichten] Tätigkeiten [...], die der Erstellung von sinnvollen und nützlichen Produkten oder Dienstleistungen dienen.“ (Notz 2018: 213)

Selbstverwaltung basiert auf kooperative Prinzipien und einem lösungsorientierten Lernprozess innerhalb einer überschaubaren Gruppe an Menschen, weshalb Bierhoff und Wienold (2010: 231) vom „Primat der Dezentralität“ sprechen. SVB kommen idealtypisch ohne Hierarchien aus, wenden ein Rotationssystem an um Aufgaben zu verteilen und verfügen über ein demokratisches Planungsinstrument einer gemeinsamen Strategie (Reiser/Gmür 2012: 8).

Eine weitere Form des kollektiven Wirtschaftens beschreibt Dario Azzellini (2018a, 2018b) anhand seiner Studien zu *Rückeroberten Betrieben unter Arbeiter*innenkontrolle (RBA)* in Lateinamerika. Er benennt Eigenschaften, die sich mit den genannten Merkmalen der SVB im deutschsprachigen Raum decken (vgl. Bierhoff/Wienold 2010: 231). Im Unterschied zu diesen werden RBA nicht als selbstverwaltete Institutionen gegründet, sondern waren vor der Übernahme der Kontrolle durch Arbeiter*innen herkömmliche Betriebe (Azzellini 2018b: 309). Sie zeichnen sich aus durch häufige und regelmäßig stattfindende Vollversammlungen, einen Einheitslohn, Entscheidungsfindung durch das Konsensprinzip, ein Rotationssystem der Aufgaben, das ein breites Wissen über das Funktionieren des Unternehmens zur Folge hat, eine Organisation in einem Netzwerk mit anderen Betrieben oder Organisationen sowie den Versuch, durch direktes Handeln niedrige Preise zu erreichen (ebd.: 304–308).

SVB und RBA² wählen in der Regel die Genossenschaft als ihre Rechtsform.³ Genossenschaften stellen „Betriebe, Dienstleistungsunternehmungen, Lebensmittel- und andere Läden und Wohnprojekte [dar], in denen die GenossInnen als EigentümerInnen gemeinsam die wichtigsten betriebsinternen sowie produktorientierten [sic] Entscheidungen treffen.“ (Notz 2018: 214) Prinzipiell kommen auch andere Rechtsformen infrage, da Selbstverwaltung nicht eine Frage der Rechtsform, sondern eine Frage der Unternehmenspraxis ist (Reiser/Gmür 2012: 1). Wie herkömmliche Betriebe auch sind SVB und RBA in die kapitalistische Ökonomie eingebunden und müssen auf dem freien Markt konkurrenzfähig sein, was einerseits häufig zu

2 SVB und RBA werden häufig durch die Bezeichnung ‚Alternativbetriebe‘ zusammengefasst. Der Begriff der Alternativbetriebe referiert jedoch auf konkrete Experimente der 1970er und 1980er Jahre, die häufig auf Selbstausbeutung und geschlechterhierarchischen Arbeitsverteilungen basierten (Notz 2012: 99).

3 Zwar sind SVB häufig als Genossenschaft organisiert, jedoch sind Genossenschaften wiederum in aller Regel nicht selbstverwaltet, sondern funktionieren nach kapitalistischen Prinzipien (Notz 2018: 214).

Selbstausschüttung führt und andererseits Kritik durch marxistische Theoretiker*innen erfährt, da man sich auf kapitalistische Prinzipien einlasse (Notz 2018: 204–206).

Insbesondere der Untersuchungsraum Wien deutet mit seiner genossenschaftlichen Tradition auf die Bedeutung von kollektiver Organisation hin. Eine erste Ad hoc Recherche im Rahmen dieser Untersuchung förderte mit dem *Café Gagarin* (Verein), den Fahrradwerkstätten *Radhaus* (OG) und *Radlheim* (Verein), der Landwirtschaftskooperative *GeLa Ochsenherz* (Verein), dem Handwerksbetrieb *aufgemoebelt* (KG), dem Fahrradkurierdienst *Hermes* (Verein) und dem Gastronomiebetrieb *Usus* (EG) zahlreiche Betriebe zutage, die eine kollektive Organisationsform über ihren Internetauftritt präsentieren. Die Ad hoc Recherche zeigt auch, dass in Wien sehr unterschiedliche Rechtsformen der Genossenschaften, des Vereins sowie gesellschaftliche Formen der Offenen oder der Kommanditgesellschaft gewählt werden. Es handelt sich dabei um übliche Formen der Unternehmensführung: In Wien sind 7061 Kommanditgesellschaften, 2.855 Offene Gesellschaften, 576 Vereine und 48 Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (ohne Wohngenossenschaften) gemeldet, wie Abbildung 1 (auch im Vergleich zu Gesamtösterreich) zeigt.

	Wien	Österreich
<i>Gesamt</i>	160.725	772.625
<i>Kommanditgesellschaft (KG)</i>	7.061	28.621
<i>Offene Gesellschaft (OG)</i>	2.855	11.907
<i>Verein</i>	576	3.956
<i>Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (EG)</i>	48	1.148

Abb. 1: Übersicht der Wien und Österreich angemeldeten Rechtsformen (Eigene Darstellung auf Basis der Daten von WKO 2018)

Um der Vielfältigkeit an rechtlichen Formen gerecht zu werden, wähle ich zur Untersuchung selbstverwalteter Arbeit je eine KG, einen Verein und eine EG aus. Es werden Betriebe ausgewählt, die aufgrund ihrer Organisationsstruktur und Größe vergleichbar sind. Dazu werden ausschließlich Kleinunternehmen mit einer Größe von maximal 49 Beschäftigten herangezogen. Um allgemeinere Aussagen treffen zu können fokussiere ich auf Betriebe in unterschiedlichen Branchen. Durch einen theoretisch angeleiteten Samplingprozess (vgl. Kapitel 3.2) werden die Betriebe *aufgemoebelt*, *Hermes* und *Usus* ausgewählt.

In der Datenbank der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) ist *aufgemoebelt* – neben 9003 weiteren Betrieben in Wien – der Werbung und Marktkommunikationsbranche zugeordnet. In der Berufsgruppe der Werbearchitekt*innen finden sich 293 aktive Betriebe in Wien. Mit 20 Beschäftigten zählt *aufgemoebelt* als Kleinunternehmen, die 63,7% aller Beschäftigten in der Branche ausmachen. *Hermes* wird als gewerblicher Dienstleister geführt, die eine Branche von 5.309 Betrieben in Wien darstellen. In der Berufsgruppe des Versandservice gibt es in Wien 602 weitere Betriebe. Mit einer Beschäftigtengröße von 14 Personen liegt es ebenfalls in der Gruppe der Kleinunternehmen, die mit 18,2% in einem eher kleinen Anteil der Branche ausmacht. *Usus* wird in der Datenbank der WKO neben der Gastronomie auch im Einzelhandel geführt. Da sich die Untersuchung aber vor allem auf den Geschäftszweig der Gastronomie bezieht, verwende ich die Daten hierzu: In Wien gibt es in der Gastronomie 7.345 Betriebe mit 40.555 Beschäftigten. Neben dem von *Usus* geführten Café im Schauspielhaus gibt es weitere 1.800 Restaurants in Wien. Gastronomie wird zu 75,2 % von Kleinst- und Kleinunternehmen betrieben, wozu auch *Usus* zu zählen ist.

	Branchenübergreifend 2017	Werbung und Marktkommunikation 2018 ⁴	Gewerbliche Dienstleister*innen 2018 ⁵	Gastronomie 2018 ⁶
Aktive Betriebe (Wien / Österreich)	133.991 / 665.447 ⁷	9.004 / 25.190	5.309 / 22.042	7.345 / 39.392
Werbearchitekt*innen (Wien / Österreich)	-	293 / 863	-	-
Betriebe im Versandservice (Wien / Österreich)	-	-	603 / 2.505	-
Restaurants (Wien / Österreich)	-	-	-	1.801 / 6.754
Beschäftigte (Wien / Österreich)	1.210.257 / 4.521.650 ⁸	13.130 / 34.963	34.688 / 143.067	40.555 / 160.977
Frauenanteil (Österreich)	46% ⁹	59%	30%	55%
Anteil Kleinunternehmen an der Gesamtanzahl von Betrieben der Branche (Österreich)	44,3% ¹⁰	63,7%	18,2%	75,2%

Abb. 2: Branchenüberblick (eigene Darstellung nach Daten der WKO und von Statistik Austria)

- 4 (WKO 2019c)
5 (WKO 2019b)
6 (WKO 2019a)
7 (Statistik Austria 2019b)
8 (Statistik Austria 2019d)
9 (Statistik Austria 2019a)
10 (Statistik Austria 2019c)

Abbildung 2 zeigt einen makroökonomischen Vergleich der Branchen, in denen die ausgewählten Betriebe laut WKO-Einordnung situiert sind. Es fällt auf, dass alle drei Branchen und Berufsgruppen in Wien stark vertreten sind, die Gastronomie ist mit 1.801 Restaurants dreimal so zahlreich wie Betriebe im Versandservice (603) und etwa sechsmal so zahlreich wie Werbearchitekt*innen (293). Werbung und Marktkommunikation (59%) sowie Gastronomie (55%) weisen einen hohen Frauenanteil auf, bei den gewerblichen Dienstleister*innen liegt dieser auffällig niedrig (30%). Innerhalb der gewerblichen Dienstleister*innen stellt die Gruppe der Kleinst- und Kleinunternehmen im Vergleich zu größeren Unternehmen einen kleinen Anteil. Bei Werbung und Marktkommunikation (63,7%) und Gastronomie (75,2%) stellen Kleinst- und Kleinunternehmen die Regel dar.

Forschungsstand

Schon die makroökonomische Verortung zeigt, dass SVB keine eigene Kategorie innerhalb volkswirtschaftlicher Erhebungen darstellt. Zwar sind Genossenschaften als Betriebsform hinlänglich gut erforscht (Fürstenberg 2005: 142–153). Jedoch muss einer Genossenschaft als Rechtsform nicht zwingend eine selbstverwaltete Organisationsform zugrunde liegen (Bierhoff/Wienold 2010: 228). In der sozialwissenschaftlichen Forschung spiegelt sich die unternehmerische Praxis von selbstverwalteten Betrieben und Kollektiven bislang eher selten wider.

Die allgemeinere Auseinandersetzung von Arbeit in unterschiedlichen Formen hingegen ist Gegenstand zahlreicher Forschungsdisziplinen. Unter anderem die Arbeitssoziologie, die feministische Ökonomie, die Umweltsoziologie, die Politische Ökologie sowie die Transformations- und die Entwicklungsforschung betrachten den Gegenstand aus unterschiedlichen Perspektiven. Insbesondere die *Arbeitssoziologie* hat den Anspruch den „vielfältigen historisch-gesellschaftlichen Erscheinungen und [...] [den] für die Tätigkeiten prägenden strukturellen Rahmenbedingungen“ gerecht zu werden (Böhle et al. 2018: 2). In vielerlei Hinsicht sind Erkenntnisse der Arbeitssoziologie Ausgangspunkt für meine hier stattfindenden Untersuchungen (Flecker 2017; Jochum 2018). Dabei stellt die Arbeitssoziologie den Menschen als handelnden Akteur ins Zentrum der Betrachtungen (Böhle et al. 2018: 2). Dieser Umstand wird insbesondere von der noch relativ jungen *Umweltsoziologie* kritisiert (Groß 2011). Die anthropozentrischen Soziologien vernachlässigen demnach die biophysischen Grundlagen von Gesellschaft (Lange 2011: 20). Während der Arbeitssoziologie ein Begriff von Umwelt fehlt, wird Umweltsoziologie angelastet, gesamtgesellschaftliche Organisation von Arbeit außer Acht zu lassen. Zwischen den Primaten von Gesellschaft und Natur zu vermitteln versucht die

Politische Ökologie, die weder aus der Perspektive des handelnden Menschen noch aus der Perspektive der Umwelt argumentiert. Der entscheidende Beitrag der Politischen Ökologie ist, von der Wechselseitigkeit der beiden Pole auszugehen und dabei Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu berücksichtigen. Damit werden ökonomische Prozesse der Naturaneignung in einem herrschaftskritischen Paradigma sichtbar. (Bridge et al. 2015; Brad/Brand 2016) Die *feministische Ökonomie* kritisiert und ergänzt politökonomische Perspektiven auf Arbeit, indem ‚nicht‘ produktive Prozesse untersucht werden, sondern von der gesellschaftlichen Funktion der Reproduktion ausgegangen wird (Haidinger/Knittler 2016). Ansätze der *Transformations- und Entwicklungsforschung* fokussieren auf Prozesse des sozialen Wandels und betonen die Rolle von sozialen, ökonomischen und politischen Akteur*innen sowie Institutionen (Kollmorgen et al. 2015; Fischer et al. 2016). Während die Entwicklungsforschung wichtige Erkenntnisse liefert um lineare Fortschrittsvorstellungen und universale Entwicklungsmodelle zu dekonstruieren, bezieht die sozialwissenschaftliche Transformationsforschung vermehrt soziale Bewegungen und Gewerkschaften ein, die intentional sozialen Wandel vorantreiben wollen. Der transdisziplinäre Anspruch beider Forschungsstränge spiegelt sich auch in meinem Forschungsdesign wider, sodass ich einerseits Ansätze verschiedener Disziplinen miteinander verbinde und andererseits die Untersuchungseinheiten selbst direkt zu Wort kommen lasse und ihren Deutungen Raum gebe.

Damit wird deutlich, dass trans- und interdisziplinäre Untersuchungen von SVB eine Forschungslücke darstellen. Wie Dario Azzellini (2018a: 764) feststellt, beschränken sich aktuelle Untersuchungen von Arbeit innerhalb einer solidarischen Ökonomie auf digitale Produktion. Theorien zu nicht-digitaler Arbeit in der Form selbstverwalteter Betriebe fehlt besonders im deutschsprachigen Raum die empirische Grundlage. Dass SVB selten zum Forschungsgegenstand werden und es keine arbeitssoziologischen Theorien über sie gibt, mag an ihrer geringen makroökonomischen Relevanz, oder schwierigen Einordnung in ein Forschungsfeld liegen. Dabei verspricht, vor allem aus transformationstheoretischer Perspektive, die selbstverwaltete Struktur eine hohe Handlungsfähigkeit der Akteur*innen. Für die Entwicklungsforschung sind sie interessante Gegenstände, da sie partikulare und kollektive Bedürfnisse und Anforderungen unmittelbar umsetzen können und so eine Alternative zu modernisierungszentrierten Entwicklungsansätzen darstellen.

1.2 | Relevanz für die Entwicklungsforschung

Für die Entwicklungsforschung, wie ich sie im Rahmen meines Studiums am Institut für Internationale Entwicklung kennen lernen durfte, sind in meinem Verständnis drei Gegenstände

von zentralem Interesse: Es werden erstens Prozesse des sozialen Wandels untersucht, die zweitens im Zusammenhang mit sozialen Ungleichheiten stehen. Drittens spielt die Untersuchung von ‚Entwicklung‘ eine Rolle, die eine kritische Begleitung von Entwicklungspolitik und -zusammenarbeit in einem Nord-Süd-Verhältnis voraussetzt (vgl. Institut für Internationale Entwicklung 2020).

Mein Vorhaben, das im Kontext einer sozial-ökologischen Transformation von ‚Arbeit‘ zu verorten ist, tangiert die drei genannten Aspekte der Entwicklungsforschung. Der erste Aspekt des sozialen Wandels lässt sich historisch immer auch als Kampf um Arbeit verstehen. Um diese Kämpfe zu untersuchen lohnt sich ein Blick auf den Untersuchungsraum Wien, das geschichtlich Schauplatz zahlreicher Auseinandersetzungen um Arbeit war. Wien ist nicht nur als Hauptstadt und bevölkerungsreichstes Bundesland sowie mit etwa einem Viertel aller Arbeitsplätzen in Österreich ein interessanter Forschungsraum (Brandl et al. 2019), sondern auch aufgrund der genossenschaftlichen Tradition (Bajo 2020). Aufbauend auf den Errungenschaften des Roten Wiens zählen genossenschaftliche Formen der Organisierung zu einem Modell, das die Stadt bis heute prägt. In diesem Umfeld lassen sich alternative Formen der Arbeitsorganisation beobachten. (Schwarz et al. 2019)

Die Analyse sozialer Ungleichheiten als zweiten Schwerpunkt der Entwicklungsforschung lässt sich sinnvoll mit der Untersuchung von Arbeitsverhältnissen umsetzen (vgl. Dörre 2016). Während (produktive) Arbeit Mehrwert für manche schafft, leiden Andere unter ungerechten Arbeitsverhältnissen. Diesem ‚klassischen‘ Widerspruch der kritischen politischen Ökonomie nähere ich mich in meiner Forschung zu nachhaltiger Arbeit in SVB aus soziologischen, politikwissenschaftlichen und ökonomischen Perspektiven.

Schließlich hängt das Thema der hier stattfindenden Auseinandersetzung auch mit dem dritten Gegenstand der Entwicklungsforschung, dem Nord-Süd-Verhältnis, zusammen. Häufig lässt sich feststellen, dass sich Diskurse, Ideologien und Praktiken des Globalen Nordens auch in Entwicklungsprogrammen niederschlagen und so zu Politiken des Globalen Südens werden (Lepénies 2009). Arbeit ist Gegenstand zahlreicher aktueller Publikationen von entwicklungspolitischen Organen der Vereinten Nationen. Interessanterweise ist von einer ‚Krise der Arbeit‘ in Entwicklungsprogrammen keine Spur. Vielmehr gilt ein Normalarbeitsverhältnis als Mittel zu Wohlstand und Wachstum. So präsentiert die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (2012, 2017, 2019) mit dem ‚Decent Work‘-Konzept einen Motor für eine nachhaltige Entwicklung (vgl. Senghaas-Knobloch 2010). Arbeit ist auch Schwerpunktthema des Berichts über die menschliche Entwicklung der UNDP (2015), in dem die grundlegende Frage gestellt wird: „Wie kann Arbeit die menschliche Entwicklung stärken?“ (ebd.: iv) Die Sustainable De-

velopment Goals (SDG) 8¹¹ und 12¹² setzen ein Konzept von Arbeit voraus, das Produktion und Konsumption fördert (UN 2015). Schließlich bringt die Weltbank mit „The Changing Nature of Work“ als Thema des World Development Reports 2019 eine sich transformierende Arbeitswelt zum Ausdruck (World Bank Group 2019). Diese Auswahl an einflussreichen Publikationen internationaler Organisationen vermittelt das Ideal eines Normalarbeitsverhältnis. Damit transportieren die Publikationen weiterhin eine Vorstellung von Arbeit, die in den globalen Zentren selbst infrage gestellt wird.

1.3 | Forschungsfrage und -design

Mit der Auswahl des Untersuchungsgegenstandes impliziere ich bereits, dass ich in der Arbeitsweise der selbstverwalteten Betriebe, kollektive Strukturen vermute, die sozial-ökologische Momente aufweisen. Ich gehe davon aus, dass kollektive Arbeitsweisen einerseits an individuelle und kollektive Bedürfnisse gebunden sind und diese in der Arbeitsorganisation zum Ausdruck gebracht werden. Andererseits nehme an, dass innerhalb dieses politischen Feldes von Arbeit in SVB ein Bewusstsein über die Klimakrise sowie eine Reflexion des eigenen Handelns im Kontext dieser herrscht. Hypothetisch gehe ich also von einem Zusammenhang von kollektiver Arbeitsorganisation und sozial-ökologischen Fragestellungen aus. Mithilfe der Analysekategorie der nachhaltigen Arbeit möchte ich soziale und ökologische Aspekte in der Arbeitsweise ausgewählter Betriebe identifizieren. Über eine rein deskriptive Untersuchung hinausgehend geht es mir darum, Zusammenhänge und Widersprüche zwischen sozialen und ökologischen Aspekten von Arbeit in den kollektiven Strukturen der SVB zu analysieren.

Inwiefern es zu einer Materialisierung dieser vermuteten Zusammenhänge in der (Artikulation über die) Praxis der SVB kommt und inwiefern diese sozial-ökologisch wirtschaften (können), ist Gegenstand der Untersuchung. Die bisherigen Überlegungen führen mich zur *Forschungsfrage*, die mein weiteres Vorgehen anleitet:

Welche Komponenten, Prozesse und Strategien nachhaltiger Arbeit artikulieren sich in den kollektiven Arbeitsweisen selbstverwalteter Betriebe in Wien?

Die Frage impliziert drei Aspekte. Zunächst ist die Arbeitsweise der Betriebe selbst anhand dreier Ebenen zu untersuchen: Was sind die besonderen *Komponenten* der Arbeitsweise, die sie von herkömmlichen Betrieben abgrenzen und sie zu interessanten Untersuchungsgegenständen machen? Wie organisieren sie die Erwerbsarbeit, welche *Prozesse* und Institutionen

11 SDG 8: „Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all“ (UN 2015: 21)

12 SDG 12: „Ensure sustainable consumption and production patterns“ (ebd.: 24)

steuern den Betrieb und stellen einen erfolgreichen Ablauf sicher? Und schließlich geht es darum, die Ziele der selbstorganisierten Form zu untersuchen: Welche *Strategien* können mit der Arbeit in einem wirtschaftlichen Betrieb verfolgt werden, um gesellschaftliche Ziele zu erreichen?

Zweitens trage ich mit der Analysekategorie der *nachhaltigen Arbeit* sozial-ökologische Fragestellungen an die Betriebe heran, indem ich einerseits Aspekte von Care-Arbeit – neben bereits ausgeführten Fragen an die Organisation von Erwerbsarbeit – untersuche. Dazu stelle ich materialistisch-feministische Fragen an die Arbeitsweise der Betriebe. Andererseits untersuche ich ökologische Aspekte in der Arbeitsweise der Betriebe. Eine Auseinandersetzung mit dem Thema Ökologie und Arbeit wirft die Frage auf, wie ökologische Anforderungen umgesetzt werden (können).

Drittens möchte ich *Zusammenhänge und Widersprüche* der herausgearbeiteten Aspekte analysieren: Inwiefern wirkt die kollektive Arbeitsweise auf eine soziale und ökologische Ausrichtung der Betriebe? Anhand dieser Analyse möchte ich darstellen, inwiefern eine kollektive Arbeitsweise das Praktizieren nachhaltiger Arbeit befördert und daher ein Agent einer sozial-ökologischen Transformation darstellt.

Diesen Fragen nachgehend schlage ich vier Schritten vor: In den ersten drei Kapiteln erörtere ich meinen Zugang zur Beantwortung der Forschungsfrage und entwickle so schrittweise das Forschungsdesign. An die Darstellung und Einordnung des Forschungsgegenstands sowie der Forschungsfrage, schließt eine Erörterung der theoretischen (Kapitel 2) und methodologischen (Kapitel 3) Grundlagen meines Zugangs an. In diesen beiden Kapiteln expliziere ich die Perspektive, aus dem ich mich dem Gegenstand nähere sowie das Material, das der Untersuchung zugrunde liegt. Die Erörterung des Forschungsdesigns schließe ich durch eine Erklärung der zugrundeliegenden Verfahren ab, mit denen das Material ausgewählt, erhoben und analysiert wird. Im Hauptteil meiner Untersuchung diskutiere ich in Kapitel 4 die Ergebnisse meiner Inhaltsanalyse der Expert*inneninterviews. Dabei identifiziere ich betriebspezifische Aspekte der selbstverwalteten Arbeitsweise, arbeite Unterschiede der Betriebe heraus und stelle schließlich betriebsübergreifend Zusammenhänge zentraler Aspekte heraus.

Der in *Kapitel 2* dargestellte theoretische Rahmen baut auf drei Bestandteilen auf, in denen die in der Forschungsfrage herangezogene Kategorie der nachhaltigen Arbeit entwickelt wird. Die Verordnung der Analyse in der kritischen sozial-ökologischen Transformationsforschung setzt die gleichwertige Beachtung sozialer und ökologischer Dimensionen bei der Untersuchung ökonomischer Phänomene voraus. Um der Wechselseitigkeit der beiden Dimensionen gerecht zu werden, führe ich zunächst aus, was ich unter sozialen Perspektiven auf Arbeit ver-

stehe. Dazu skizziere ich einen allgemeinen Arbeitsbegriff und kritisiere anhand Interventionen der feministischen Ökonomie ein enges Verständnis von Arbeit. Einer materialistischen Perspektive folgend verwende ich einen erweiterten Arbeitsbegriff, der weiteren Analyse zugrunde liegt. Daran anschließend erarbeite ich anhand von Ansätzen der Politischen Ökologie einen Begriff von Natur als ein Subjekt mit einer eigenen Reproduktion, das in einem dialektischen Verhältnis zu Gesellschaft steht. Anhand der sozialen und ökologischen Perspektiven entwickle ich schließlich die Analysethemen für die spätere Untersuchung. Den theoretischen Rahmen abschließend verordne ich Nachhaltigkeit und nachhaltige Arbeit als Kategorien der kritischen Transformationsforschung und stelle SVB als Akteur*innen einer sozial-ökologischen Transformation und reale Utopien als eine entsprechende Transformationsstrategie vor.

In *Kapitel 3* schaffe ich die methodischen Grundlagen, um mich dem Material zu nähern. Dazu greife ich zunächst auf methodologische Überlegungen des symbolischen Interaktionismus und der Grounded Theory Methodologie zurück. Daraus entwickle ich Verfahren des theoretischen und des selektiven Samplings und präsentiere anschließend die Untersuchungseinheiten. Durch qualitative Expert*inneninterviews stelle ich ein Materialkorpus zusammen, das ich anhand des Auswertungsverfahrens der qualitativen Inhaltsanalyse analysiere. Dabei wird die Untersuchung von forschungsethischen Fragen sowie Überlegungen der Triangulation angeleitet.

Die Analyse in *Kapitel 4* teilt sich in zwei Ebenen. Zunächst möchte ich die konkrete Arbeitsweise der drei Betriebe verstehen. Dazu untersuche ich zentrale Komponenten, Prozesse und Ziele der Betriebe, um so ihren Arbeitsbegriff kennenzulernen. Auf der zweiten Ebene arbeite ich soziale und ökologische Aspekte der Arbeitskonzepte heraus und stelle Zusammenhänge und Widersprüche von sozialen und ökologischen Fragestellungen dar.

Abschließend führe ich die Erkenntnisse dieser Untersuchung im Fazit zusammen und gebe einen Ausblick, inwiefern SVB als Akteur*innen einer sozial-ökologischen Transformation gesehen werden können und welche Aspekte einer realen Utopie die konkreten Betriebe beinhalten.

2 | THEORIEN & THEMEN

Dieses Kapitel stellt die theoretische Grundlage der empirischen Auseinandersetzung mit den kollektiv geführten Betrieben dar. Dazu schaffe ich hier in zweierlei Hinsicht notwendige Voraussetzungen. Einerseits werden deduktiv die späteren Themen der Analyse meines Materials bestimmt, die das inhaltsanalytische Vorgehen strukturieren und die Kategorienbildung anleiten. Andererseits führe ich in dem Kapitel die zentralen Begriffe – wie ein erweitertes Arbeitsverständnis, Nachhaltigkeit und reale Utopien – ein, um über kollektive Betriebe und deren Rolle in einer sozial-ökologischen Transformation sprechen zu können. Dazu gehe ich in drei Schritten vor.

Zunächst muss ein Verständnis für die spezielle Arbeitsweise kollektiv geführter Betriebe hergestellt werden. Kollektiv geführte Betriebe stellen eine Form dar, um solidarisch und selbstbestimmt Arbeit zu verteilen und zu organisieren. Um diese Form zu untersuchen, ist eine Auseinandersetzung damit nötig, was als *allgemeiner Arbeitsbegriff* bezeichnet wird. Dieser wurde und wird von der Geschlechterforschung kritisiert, sodass innerhalb der feministischen Ökonomie erweiterte Arbeitskonzepte entwickelt wurden. Ich argumentiere, dass ein *erweiterter Arbeitsbegriff* grundlegend für das Verständnis von kollektiv geführten Betrieben ist (2.1).

Im zweiten Schritt (2.2) wird das Beziehung von Arbeit zur Natur herausgearbeitet, da Natur in der allgemeinen Arbeitsdefinition als etwas zu Bearbeitendes vorausgesetzt wird. Um Natur sinnvoll als einen Faktor bestimmen zu können, der aktiv in betrieblichen Überlegungen berücksichtigt werden kann, erfolgt eine ontologische Annäherung an Natur als ein Subjekt. Derartige Überlegungen zur Rolle von Natur werden üblicherweise in Debatten um Nachhaltigkeit zum Ausdruck gebracht. An einer kritischen Auseinandersetzung interessiert gebe ich einen Überblick über die entsprechenden soziopolitische Debatten und leite daraus die Notwendigkeit von *nachhaltiger Arbeit* als Analysekategorie ab.

Drittens (2.3) werden theoretische Bezüge hergestellt, um nachhaltige Arbeit in kollektiv geführten Betrieben hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Wirkung diskutieren zu können. Der begriffliche Rahmen von Theorien einer *sozial-ökologischen Transformation* bietet Orientierung für eine Einschätzung, inwiefern kollektiv geführte Betriebe in der Lage sind, bestehende (Arbeits-) Verhältnisse in Frage zu stellen. Die hier als „transformative Potenziale“ gefasste Abstraktion kondensiert sich letztlich in der Möglichkeit, soziale und ökologische Perspektiven auf Arbeit in emanzipatorischer Weise zusammenzuführen. Inwiefern dies den kollektiv geführten Betrieben gelingt, ist Gegenstand der ausblickenden Diskussion am Ende der Arbeit.

2.1 | Soziale Perspektiven: Ein feministischer Arbeitsbegriff

Um sinnvoll über Arbeit in kollektiv geführten Betrieben sprechen zu können, stelle ich in diesem Kapitel dar, was ich unter Arbeit verstehe. Als Ausgangspunkt erachte ich die Auseinandersetzung mit einem allgemeinen Arbeitsbegriff, der unabhängig von der jeweiligen Gesellschaftsformation bestimmt werden kann. Um dem gesellschaftlichen Kontext meiner Untersuchung, die empirisch wie epistemologisch im Globalen Norden zu verorten ist, gerecht zu werden ist, wird der Begriff der kapitalistischen Erwerbsarbeit herausgearbeitet (2.1.1). An den Herausforderungen einer allgemeinen Bestimmung und einer analytischen Engführung durch den Begriff Erwerbsarbeit setzen politökonomische und materialistisch-feministische Argumentationen an. Anhand materialistisch-feministischer Analysen hebe die reproduktive Funktion von Arbeit hervor und stelle in diesem Zusammenhang die Kategorie der Care-Arbeit heraus (2.1.2). Abschließend gehe ich dem Zusammenhang von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit nach und schaffe dadurch die Grundlage für ein feministisches Verständnis eines erweiterten Arbeitskonzeptes. Auf Basis der theoretischen Verortung leite ich erste Analysethemen für die empirische Untersuchung her (2.1.3).

2.1.1 | Allgemeiner Arbeitsbegriff und Erwerbsarbeit

Arbeit – ein Begriff, der wissenschaftlich wie (im engeren Sinne) politisch umkämpft sowie schwierig abzugrenzen ist und sich in einer sich transformierenden Arbeitsgesellschaft stets verändert. Die wissenschaftlichen Pole einer Auseinandersetzung mit Arbeit lassen mit einem engen, auf Erwerbsarbeit konzentrierten Blick und einem erweiterten Verständnis, das (unbezahlte) reproduktive Arbeiten einschließt, umreißen. Politisch kämpfen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innenverbände genauso um die Gestaltung von Arbeit wie soziale Bewegungen. Dabei wird Arbeit im allgemeinen Verständnis mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt, was, wie zu zeigen ist, nicht sehr ergiebig für eine differenziertere Debatte ist (Flecker 2017: 23; Voß 2018: 22).

Das führt zur grundlegenden Frage: Was ist eigentlich Arbeit? (vgl. Voß 2018) Für Jörg Flecker (2017: 17) haben die unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen und philosophischen Erklärungsansätze¹³ gemeinsam, unter Arbeit „eine zweckgerichtete Tätigkeit zur Befriedigung von Bedürfnissen“ zu verstehen. Diese Minimaldefinition verweist auf zwei Aspekte: Einerseits auf die Doppelseitigkeit von Arbeit in Gestalt der freudvollen Lust am Schaffen eines Werks und der leidvollen Dimension der Anstrengung und Qual, die damit häufig verbunden

13 Naturwissenschaftliche Konzeptionen wie der physikalische Arbeitsbegriff finden hier keine Berücksichtigung (vgl. Voß 2018: 18).

sind (vgl. Kocka 2005).¹⁴ Andererseits kommt durch den zielgerichteten, bewussten oder planmäßigen Aspekt der Minimaldefinition der Versuch einer Abgrenzung zur Geltung. Jedoch gestaltet sich eine Grenzziehung zu „Nicht-Arbeit“¹⁵ als problematisch, da Übergänge in Formen des Spiels, des Sports, der Kunst oder der Musik fließend sind (Flecker 2017: 17). Wegen der schwierigen Abgrenzbarkeit weist John W. Budd¹⁶ (2011) auf den ökonomischen und symbolischen Wert, der alle Tätigkeiten von Arbeit auszeichnet, hin:

„As such, work is defined in this book as purposeful human activity involving physical or mental exertion that is not undertaken solely for pleasure and that has economic or symbolic value.“ (ebd.: 3)

Die „Uneindeutigkeiten“ (Voß 2018: 21) eines allgemeinen Arbeitsbegriff liegen auch Karl Marx‘ grundlegender Bestimmung von Arbeit als eine

„von allen Gesellschaftsformen unabhängige Existenzbedingung des Menschen, ewige Naturnotwendigkeit, um den Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur, also das menschliche Leben zu vermitteln“ (Marx 2017: 57)

zugrunde. Da der Marxsche Arbeitsbegriff zentral für die anschließenden materialistisch-feministischen Diskussionen ist, möchte ich im Besonderen ausführen. Für Marx hat die Bearbeitung der Natur mit dem menschlichen Körper hat drei Konsequenzen. Erstens wird ein Produkt hergestellt, dass dem Menschen von Nutzen ist (z.B. Nahrung). Zweitens wird die Natur dadurch verändert, gewissermaßen produziert. Der Mensch greift in die Natur ein und verändert ihren ‚natürlichen‘ Zustand.¹⁷ Drittens verändert sich der Mensch selbst, er bildet Fähigkeiten aus und verändert dadurch seine eigene ‚Natur‘. Arbeit wird zu einer menschlichen Tätigkeit in Abgrenzung zu Tieren, da nur der Mensch in der Lage ist, im Vorhin eine Tätigkeit zu planen und das Produkt nach den entworfenen Vorstellungen zu fertigen (Flecker 2017: 19). Sichtlich von diesem Gedanken beeinflusst beschreibt auch auch Silke Chorus (2013: 30) Arbeit als „Interaktion des Menschen mit der Natur zum Zwecke der Selbsterhaltung und Selbstaktualisierung“. In dieser allgemeinen Bestimmung findet sich das Verhältnis Mensch – Natur, es meint also die Verarbeitung von vorgefundenen Ressourcen zu ökonomisch, sozial oder kulturell Nutzbarem.¹⁸ Damit hat Arbeit immer auch einen herrschaftlichen Charakter, da

14 In anderen Sprachen stehen zur Vermeidung der doppelten Semantik häufig zwei Begriffe zur Verfügung: Beispielsweise „labour“ und „work“ im Englischen oder „travail“ und „oeuvre“ im Französischen.

15 Gabriele Winker (2015: 19) plädiert beispielsweise für Muße als begriffliche Gegenüberstellung zu Arbeit.

16 Budd (2011: 14) beschreibt Arbeit semantisch als Fluch, Freiheit, Ware, gesellschaftlicher Status, negativer Nutzen, persönliche Erfüllung, soziale Beziehung, Sorge, Identität und Dienst.

17 Zur Produktion von Natur siehe Kapitel 2.2.

18 Unter diesen breiten Begriff von Arbeit fallen dementsprechend eine Vielzahl an konkreten Tätigkeiten, wie Linda McDowell (2009: 26) ausführt: „It [Work] provides us with sustenance, goods for exchange and, in most societies, income. Work is what makes life possible, it is a way of producing things to eat, to wear, to shelter in and to sustain not only ourselves but also all those people who are considered too young, too old, too weak or incapable of working for themselves. Work involves human effort – the application of labour power – in order to transform material resources into goods for the use of individual workers, their households and other dependents and for exchange with others. Work covers all types of activities and there is a fuzzy boundary between what is defined as work and what is regarded as play or leisure activities.“

die allgemeine Bestimmung „eine unhinterfragte Unterwerfung und selbstgerechte Aneignung des Vorgefundenen, also der ‚Welt‘ oder der ‚Natur‘“, impliziert (Voß 2018: 37).

Entgegen dieser breiten Begriffsbestimmung lässt sich im Alltagsverstand eine semantische Reduktion auf die ökonomische Verwertung der Tätigkeit als Kriterium feststellen (Schlick et al. 2010: 1). Ein solch eng gefasstes Verständnis von Arbeit hat seine intellektuellen Wurzeln in der Klassischen Politischen Ökonomie. Andrea Komlosy (2014: 15) analysiert bei Adam Smith den „Denkfehler, dass nur die Arbeit in der Urproduktion, der Verarbeitung und Verteilung als produktiv angesehen wurde, während sämtliche Dienstleistungen als unproduktiv galten“. Auch Linda McDowell (2009: 28) und Alexandra Scheele (2018: 2f.) kritisieren die auf Smith und die antike Philosophie zurückgehende Reduktion von Arbeit als die unter physischer Anstrengung vollzogene Herstellung von materiellen Produkten. In seiner ‚Kritik der politischen Ökonomie‘¹⁹ schlägt Marx eine differenziertere Begrifflichkeit vor, um den kapitalistischen Produktionsprozess zu erklären, dessen Zweck er „in der Produktion von Mehrwert“ (Heinrich 2018: 120) erkennt. Deshalb ist „[v]om Standpunkt des kapitalistischen Produktionsprozesses aus [...] nur Arbeit, die Mehrwert produziert, *produktive Arbeit*.“ (ebd., Hervorhebung i.O.) Mehrwert wiederum generiert sich im marxistischen Verständnis durch die Besonderheit der Ware Arbeitskraft, die „mehr Güter und Dienstleistungen produzieren kann als zu ihrer Reproduktion nötig ist. Diese Differenz, den Mehrwert, eignen sie die Produktionsmittelbesitzenden an.“ (Winker 2015: 21; vgl. Marx 2017: 184f.) Marx ging es darum zu zeigen, wie der Mechanismus der Mehrwertproduktion, der zentral für die Logik des Kapitals ist, funktioniert und verwendet dementsprechend ein enges Verständnis *produktiver Arbeit* (Becker-Schmidt 2017: 3).

Neben dem Begriff der produktiven Arbeit bestimmt Marx die für kapitalistische Gesellschaft geltende Form der menschlichen Arbeit als *Lohnarbeit*. Als wesentliches Kriterium dieser Formbestimmung von Arbeit (Marx 2017: 192) nennt er (etwas irreführend) Entfremdung. Diese ist einerseits dadurch gekennzeichnet, dass das Produkt nicht den Arbeitenden gehört, sondern ihnen als Reichtum anderer gegenüber steht. Andererseits ist die Lohnarbeit den Arbeitenden ‚fremd‘, da sie unter Zwang ausgeführt wird (Marx 1968: 514f.). Der Zwang wird von der herrschenden Klasse ausgeführt, die im Besitz der Produktionsmittel sind und daher selbst nicht (produktiv) arbeiten müssen (Flecker 2017: 20). Dabei spiegelt im marxistischen Verständnis der Lohn nicht den Wert der Arbeit, sondern lediglich den Wert der Arbeitskraft wider. Die Aneignung des Mehrwerts, also die Ausbeutung, durch die Kapitalist*innen werde

19 So der Untertitel des als Marx' Hauptwerks geltenden Text ‚Das Kapital‘ (Marx 2017).

durch die Zahlung des Lohns verschleiert – sofern dieser gesellschaftlich als nicht zu niedrig gilt.²⁰ (Heinrich 2018: 94ff.)

Aus der Auseinandersetzung mit dem Marxschen Arbeitsbegriff sind drei Erkenntnisse für meine Untersuchung zentral: Erstens wird mit dem Begriff der Lohnarbeit die strukturelle Dimension von Arbeit aufgezeigt, die immer historisch spezifische Produktionsverhältnisse voraussetzt. Dabei liegt Lohnarbeit die für die kapitalistische Produktions- und Reproduktionsweise konstitutive Trennung von Öffentlichkeit und Privatheit bzw. von Betrieb und Haushalt zugrunde (Aulenbacher 2018). Marx' analytische Reduktion auf die Produktionssphäre ist schließlich Ansatzpunkt feministischer Ökonomie (siehe Kapitel 2.1.2). Zweitens wird der enge Zusammenhang von Arbeit und Natur deutlich. Der Marxsche Arbeitsbegriff ist letztlich der Ausgangspunkt, um ökologische Perspektiven innerhalb des Feldes von Arbeit zu artikulieren. Dieser zentrale Aspekt findet in Kapitel 2.2 mit dem Begriff der *äußeren Natur* eine vertiefende Auseinandersetzung. Drittens verweist Marxsche Arbeitsbegriff auf die Bedeutung von Lohnarbeit hinsichtlich Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung (Notz 2010: 483). Die Funktionen von Arbeit hinsichtlich gesellschaftlicher Partizipation und sozialer Positionierung werden in Kapitel 2.2.3 mit dem Begriff der *inneren Natur* vertieft.

Jenseits der historischen Zugänge innerhalb der Diskussion um den Marxschen Begriff der kapitalistischen Lohnarbeit, verwende ich nachfolgend den Begriff der *Erwerbsarbeit*, um Transformation der Arbeitsgesellschaft gerecht zu werden. Gegenwärtig verlieren im Globalen Norden sogenannte Normalarbeitsverhältnisse an ‚Normalität‘ und weichen ‚atypischen‘ Beschäftigungsverhältnissen (Flecker 2017: 81ff.). Die Internationale Arbeitsorganisation der UN (ILO) weist daraufhin, dass zeitlich befristete Verträge, Teilzeit, Zeitarbeit und selbstständige Arbeit global gesehen längst zu einer neuen Normalität geworden sind (ILO 2016: 8). Zwar brechen diese ‚neuen‘ Beschäftigungsformen mit dem Normalarbeitsverhältnis hinsichtlich arbeitsrechtlicher und zeitlicher Regulierung, aber sie behalten die für den Kapitalismus typische Trennung von ‚öffentlich‘ und ‚privat‘ bzw. ‚Arbeit‘ und ‚Haushalt‘ bei (Aulenbacher 2018: 435) bei. Um auf diese Entwicklungen und Kontinuitäten hinzuweisen verwende ich mit Erwerbsarbeit einen breiteren Begriff gegenüber der Lohnarbeit, die nur ‚klassische‘ Lohn- oder Angestelltenverhältnisse fasst.

20 Darüber hinaus sie auf die Kritik von Max Henninger (2009) verwiesen, wonach der Marxsche Arbeitsbegriff immer nur auf den doppelt (un-) freien Lohnarbeiter bezogen ist und schließlich die Vermeidung von Arbeit normativ impliziert.

2.1.2 | Reproduktionsarbeit und Care

Dass entgegen der differenzierten Begriffe der allgemeinen, der produktiven und der Lohn- bzw. Erwerbsarbeit weiterhin eine kritische Auseinandersetzung mit dem Arbeitsbegriff nötig ist, zeigt die im Lehrbuch zur Arbeitswissenschaft von Schlick et al. (2010) vorangestellte Definition, die Arbeit als

„ein Tätigsein des Menschen [...], bei dem dieser mit anderen Menschen und technischen Hilfsmitteln in Interaktion tritt, wobei unter wirtschaftlichen Zielsetzungen Güter und Dienstleistungen erstellt werden, die (zumeist) entweder vermarktet oder von der Allgemeinheit in Form von Steuern oder Subventionen finanziert werden“ (ebd.: 1)

beschreibt. Zwar erkennen die Autoren neben „objektiven Bedingungen“ auch „subjektive Aspekte von Arbeit“ und damit die Wirkung der Arbeit auf die*den handelnde*n Akteur*in (ebd.: 1ff.), jedoch blenden sie die Aspekte von Arbeit weitgehend aus, die notwendig für die Reproduktion von Gesellschaft sind (inklusive der Arbeitskraft selbst).

Die schon im Marxschen Arbeitsbegriff erfolgte Ausblendung von reproduktiven Elementen findet hier ihre Fortsetzung. Dabei hat die Auseinandersetzung um das Verhältnis von Produktion und Reproduktion eine lange Tradition. Unter anderem wurde in der Hausarbeitsdebatte²¹ der zweiten Frauenbewegung diskutiert, inwiefern Hausarbeiten ökonomisch betrachtet werden können (Paulus 2013). Ab Ende der 1960er kritisierten Feminist*innen zunehmend, dass in politökonomischen Analysen Tätigkeiten, deren Produkt nicht unmittelbar am Markt veräußert werden, nicht weiter beachtet werden (vgl. Waring 1989). Aus der Reduktion der Ökonomie auf Produktion, Zirkulation und Konsumption (Heinrich 2018: 79), in der soziale Reproduktion nicht weiter behandelt wird, ergibt sich ein Primat des Ökonomischen, das einer Intersektionalität von Herrschaftsverhältnissen nicht gerecht wird (Winker/Degele 2010: 36). An der Problematik ansetzend werden in materialistisch-feministischen Debatten der Social Reproduction Theory das Zusammenwirken von unbezahlter Haus- und bezahlter Erwerbsarbeit diskutiert und als zentral für die kapitalistische Produktionsweise betrachtet (ebd.). Dazu wird in feministischer Lesart der Marxschen Kritik der Politischen Ökonomie der Begriff der *Reproduktionsarbeit* geprägt. Der Begriff wird durch den Bezug auf Produktion bestimmt, zielt auf die Erklärung einer Systemlogik und soll so kapitalistische Mechanismen sichtbar machen (Becker-Schmidt 2017). Als Gegenstück zur Lohnarbeit konzipiert beschreibt er „die unentlohnte Arbeit, meist in familiären Zusammenhängen und von Frauen“ (Winker 2015: 17). In

21 In der Hausarbeitsdebatte wurden Fragen nach der Vereinbarkeit von unbezahlter Hausarbeit mit der marxistischen Theorie gestellt und – akademisch wie aktivistisch – diskutiert, inwiefern letztere als produktiv gelten könne (Haidinger/Knittler 2016: 86f.). Die zuvor in Bewegung und kollektiv stattgefundenen Hausarbeitsdebatte findet ihr Ende in der Institutionalisierung der Debatte an den Universitäten. Damit einhergeht ein Verlust an Radikalität der Positionen. Außerdem nimmt gesamtgesellschaftlich das theoretische Interesse an marxistischer Theorie ab, während neue Schwerpunkte auf Identitätspolitik liegen, wie Haidinger/Knittler (ebd.: 98) argumentieren.

dem Sinne wird gesellschaftliche Reproduktionsarbeit als Voraussetzung für ökonomische Produktion verstanden: Die individuelle Reproduktion von Arbeitskraft als Kapitalreproduktion ist Voraussetzung für die Kapitalakkumulation. Für Winker sind deshalb „Lohn- und Reproduktionsarbeit strukturell aufeinander angewiesen“ (ebd.: 21).

Anfang der 2000er kommt mit *Care* ein weiterer Begriff zur Analyse von Arbeit auf. Silke Chorus (2013: 31) weist darauf hin, dass der „Care-Begriff [...] hervorragend vorangegangene Theorieentwicklungen innerhalb der feministischen politischen Ökonomie [ergänzt], die sich um den Reproduktionsbegriff herum aufspannen, aber [...] sie keineswegs obsolet [macht].“ Ihr Hinweis ist vor der tendenziellen Entwicklung zu verstehen, dass der Care-Begriff den der Reproduktion in feministischen Diskursen ablöse, obwohl „die Begriffe Unterschiedliches fokussieren bzw. andere Perspektiven auf Prozesse der individuellen und gesellschaftlichen Reproduktion werfen.“ (ebd.) Der Begriff der Reproduktion zeigt, dass individuelle und gesellschaftliche Reproduktion auf Prozesse angewiesen ist, die nicht innerhalb der kapitalistischen Produktionsweise gewährleistet werden können und daher auf einer außerökonomischen Ausbeutung von Frauen* basiert. Der Care-Begriff bezieht sich weniger auf die Systemlogik, als auf die Eigenschaften und Beschaffenheit eines bestimmten Sektors der Ökonomie und die „arbeitsinhaltliche Seite von sorgenden Tätigkeiten“ (Winker 2015: 17). Mit dem Care-Begriff

„werden die De- und Refamilialisierung von Versorgungsarbeit in den Blick genommen, die Grenzen von Kommodifizierung und ‚Verstaatlichung‘ sowie des Einsatzes technischer Hilfsmittel austariert; der Blick richtet sich zudem auf die globalen Versorgungsketten, Arbeits- und Grenzregime sowie auf die Bedingungen, unter denen Sorgetätigkeiten noch immer überwiegend von Frauen, vielfach Migrantinnen, geleistet werden“ (Scheele 2018: 5).

Mit dem Hinweis auf eine Leerstelle in der klassischen Ökonomietheorie zur Erklärung der materiellen Produktion durch „Handel und Tausch, Angebot und Nachfrage, autonomes Handeln und ökonomische Effizienz“ wird ein Begriff geformt, „der nach ‚anderen‘ Gesetzen funktioniert und daher die ökonomische Theorie herausfordert“ (Chorus 2013: 29). Care ist neben dem Markt als ein ‚anderer‘ Bestandteil des Ökonomischen konzeptualisiert. Um die eigene Logik von Care fassen zu können, prägen feministische Ökonom*innen das Forschungsfeld der *Care-Ökonomie* (Gubitzer/Mader 2011: 8ff.). Während der formellen und informellen Ökonomie die Vorstellung von Produktivitätssteigerung zugrunde liegt, weist die Care-Ökonomie gerade darauf hin, dass dies – entgegen entsprechender (An-) Forderungen – bei bestimmten Tätigkeiten nicht möglich ist (Chorus 2007: 205f.; Winker 2015: 25). Innerhalb der Care-Ökonomie lassen sich bezahlte als auch unbezahlte Arbeitsverhältnisse finden; der Begriff zeigt also das Nebenher beider Modelle auf. Die Care-Ökonomie kann sowohl durch Haushalte, den Staat, die Zivilgesellschaft als auch durch private Märkte reguliert und

organisiert werden (Haidinger/Knittler 2016: 126). Prinzipiell beschreibt Care jenen Bereich der Ökonomie, „in dem Tätigkeiten erbracht werden, die die Fürsorge von Menschen und ihrer Umgebung sowie eine starke persönliche und emotionale Dimension beinhalten.“ (ebd.) Silke Chorus (2013: 32) spricht aufgrund des sozialen und kulturellen Werts der emotionalen Arbeit vom „sozialen Kitt“ für die Produktion von Gesellschaft. Zum politischen Anspruch der Careforschung gehört „im Kontext einer Arbeitsgesellschaft und -forschung, die den Stellenwert der (Erwerbs)Arbeit betont“ Care-Arbeit als Arbeit sichtbar zu machen (Aulenbacher et al. 2018: 758). Die immer prekäreren Bedingungen von Care-Arbeit, die die Grundlage kapitalistischer Produktion bedrohen, lassen Nancy Fraser (2017) von einer „Crisis of Care“ und Gabriele Winker (2015: 13) von einer „Krise sozialer Reproduktion“ sprechen. Die Abhängigkeit von „in der patriarchalen Verfasstheit der gegenwärtigen kapitalistischen Gesellschaft als Frauenarbeit“ konstruierten Reproduktionsarbeit eröffnet für Winker (ebd.: 54) Handlungsspielräume, das System als solches infrage zu stellen. Eine Ursache dieser Krise lässt sich historisch im analytischen Ausblenden sozialer Reproduktion finden, wodurch Care-Tätigkeiten

„einerseits als Teil der Natur betrachtet [...] oder [...] andererseits als Ausnahmen und Relikte vorkapitalistischer Lebens- und Produktionsweisen angesehen [wurden], die durch Kommodifizierung (Liberalen) oder Vergesellschaftung (Sozialisten) von der Natur in die Sphäre der Ökonomie übertreten würden.“ (Komlosy 2014: 18)

Wie gezeigt wurde bestehen mit der über den Markt vermittelten Erwerbsarbeit und mit in der Care-Ökonomie stattfindenden reproduktiven Tätigkeiten zwei Formen von Arbeit, deren Vereinbarkeit nicht nur analytisch, sondern auch rein praktisch eine enorme Herausforderung darstellt. Regina Becker-Schmidt (2010: 66) spricht angesichts der Komplexität dieses Unterfangens von der „doppelten Vergesellschaftung von Frauen“. Während Hausarbeit weiterhin als exklusive Aufgabe von Frauen angesehen wird, kommt es in postfordistischen Gesellschaften zu einer Erosion des male-breadwinner-Modells²², sodass Frauen zusätzlich Erwerbsarbeit übernehmen (Aulenbacher et al. 2018: 751; vgl. Chorus 2007: 208f.; Littig/Spitzer 2011: 20f.; Winker 2015: 27f.). Allerdings, so analysiert Becker-Schmidt, harmonisiert die *doppelte Vergesellschaftung* beide Sphären nicht miteinander, sondern führt angesichts fortbestehender Diskriminierung von Frauen zu körperlicher Doppelbelastung und emotionalen Herausforderungen (Becker-Schmidt 2010: 67f.; vgl. Scheele 2018: 6f.). Ein ideologisches Gefüge aus einer gesellschaftlichen Höherbewertung von Erwerbsarbeit gegenüber Hausarbeit einerseits und einer Höherbewertung von männlicher Lohnarbeit gegenüber vergleichbaren weiblichen

22 Als fordistisches Akkumulationsregime wird das Konsummodell nach dem zweiten Weltkrieg in vielen Ländern des Globalen Nordens, wonach Arbeiter*innen hohe Löhne gezahlt wurde, was sich wiederum positiv auf die Produktivität auswirkte und zu einem Klassenkompromiss führte. Allerdings galten diese Errungenschaften vor allem für männliche Lohnarbeiter. Für eine Übersicht von Entwicklung und Erosion dieses Systems siehe Jäger/Springler (2015: 206ff.).

Tätigkeiten (Becker-Schmidt 2010: 72) führt dazu, dass die doppelte Vergesellschaftung trotz ihrer Widersprüchlichkeit ein Merkmal der Moderne darstellt (ebd.: 66).

Um dieses Dilemma zu benennen und emanzipatorisch zu gestalten, berufen sich materialistisch-feministische Theoretiker*innen auf die Kategorie der *Arbeitszeit* (Haug 2015, 2011; Winker 2015: 24). Diese genauer zu betrachten leuchtet ein, da Zeit zunächst eine objektive Größe darstellt, die allen Menschen gleich zur Verfügung steht. Allerdings ist sie grundlegend ungleich verteilt. Während Becker-Schmidt (2010) eine ungleiche Verteilung von Zeitkapazitäten zwischen den Geschlechtern analysiert, betont Frigga Haug (2015) einen anderen Aspekt. Mit Blick auf die Verteilung von Tätigkeiten innerhalb eines Tages stellt sie einen Bias in Richtung Erwerbsarbeitszeit fest: Dieser Anteil ist unverhältnismäßig hoch und lässt und durch seinen hegemonialen Status anderen notwendigen Arbeiten verhältnismäßig wenig Zeit übrig (ebd.: 33). Haugs Argument basiert auf der Feststellung, dass nach einer längeren Phase des kontinuierlichen Rückgangs von Arbeitszeit im Neoliberalismus die absolute Arbeitszeit wieder zunimmt (Wilde 2014: 7f.). Das steht im offenen Widerspruch zu einem dichter werdenden Alltag und steigenden Anforderungen, die sich Pathologien wie Depressionen und Burnouts materialisieren (Rosa 2013; Voß/Weiss 2013; Winker 2015: 9). Während bis in die 1990er Jahre gewerkschaftliche Kämpfe zu beträchtlichen Erfolgen bei der Reduktion und Regulation von Arbeitszeit geführt haben, „scheinen die Kämpfe um Zeit ins Stocken geraten zu sein.“ (Wilde 2014: 8) Dennoch wird nach wie vor das emanzipatorische Moment der Reduktion von Erwerbsarbeitszeit betont (Flecker et al. 2010; Krellmann 2014; Krull 2014; Stamm/Detje 2014). Konkrete Vorschläge, wie eine Erwerbsarbeitszeitreduzierung und Umverteilung aussehen könnten, machen zum Beispiel das Querschnittsprojekt Arbeit und Ökologie (Blazejczak et al. 1998; vgl. Brandl/Hildebrandt 2002: 176–180) mit dem Konzept der ‚Mischarbeit‘, Nancy Fraser (1996) mit dem ‚Modell der universellen Betreuungsarbeit‘ und Frigga Haug (2011) mit der ‚Vier-in-Einem-Perspektive‘.

2.1.3 | *Schlussfolgerungen: Erwerbs- und Care-Arbeit als Analysethemen*

Die Auseinandersetzung mit marxistischen und feministischen Perspektiven zeigt, dass für die Untersuchung von kollektiv geführten Betrieben eine Reihe an präzisen Begriffen bereit stehen. Ein strukturelles Verständnis produktiver und reproduktiver Arbeit ist nötig, um der gesellschaftlichen Einbettung von Arbeit gerecht zu werden. Für eine entsprechende Auseinandersetzung halte ich es mit Silvia Federici (2017), Nancy Fraser (2017) und Becker-Schmidt (2017) für zentral, Produktion und Reproduktion mit ihren Wechselwirkungen zusammenzudenken. Deshalb beziehe ich mich, wenn ich von Arbeit spreche, auf einen breiten Begriff, der

sowohl reproduktive als produktive Tätigkeiten umfasst. Der von mir verwendete feministische Arbeitsbegriff ist somit immer auch ein gesellschaftlicher Begriff, der viel weiter gefasst ist als die bloße ökonomische Dimension. Gesellschaft ist schließlich nur als das „komplexe Ganze“ (Althusser 2011: 275) zu begreifen, das auch politische und ideologische Dimensionen umfasst.

Im Hinblick auf die Untersuchung der in den kollektiv geführten Betrieben stattfindende Arbeit verwende ich die Kategorie der *Erwerbsarbeit*, weil mit ihr zentrale produktive und reproduktive Elemente des Arbeitsmodus²³, der zugrundeliegenden Strategie und der intendierten Ziele des Betriebs dargestellt werden können: Wie wird Arbeit organisiert, wie werden anfallende Aufgaben unter den Arbeitenden verteilt (Modus)? Wie erfolgt die Entlohnung der geleisteten Arbeit? Wie wird die dafür benötigte Zeit berechnet und verteilt (Strategie)? Welche Ziele werden mit der Arbeit verbunden (Ziele)? Anhand der drei Dimensionen „Modus“, „Strategien“ und „Ziele“ wird deutlich, dass unter Erwerbsarbeit sowohl produktive als auch reproduktive Aspekte fallen.

Des weiteren verspricht die Kategorie der *Care-Arbeit* Aufschluss darüber geben zu können, wie das Kollektiv und die es bildenden Individuen das Fortbestehen des Betriebs und der Arbeitskraft gewährleisten. Darunter möchte ich einerseits Tätigkeiten fassen, die innerhalb des Betriebs anfallen wie das Putzen, die Organisation von Mittagspausen und gemeinsamen Aktivitäten und die zwischenmenschliche Pflege sozialer Beziehungen. Andererseits wirft die Kategorie die Frage auf, inwiefern es die Arbeitsweise den Subjekten des Kollektivs ermöglicht, außerhalb des Betriebs ihre persönlichen Beziehungen zu pflegen, Kinder zu erziehen und Erholung und Regeneration zu finden (Klinger 2014). Care nutze ich als umfassenden Begriff, der sowohl unbezahlte private Sorgearbeiten als auch Tätigkeiten im Rahmen einer privatwirtschaftlichen Funktion umschließt.²³

Da keiner der Betriebe in der Care-Ökonomie verortet ist, ist Care nie eine Ware, die unmittelbar veräußert wird. Somit kann die analytische Trennung der Kategorien Erwerbsarbeit und Care-Arbeit genutzt werden, um Care einerseits als zentrales Feld von und in der Erwerbsarbeit untersuchbar und sichtbar zu machen. Andererseits können die Zusammenhänge der beiden Kategorien in Bezug auf die Arbeitsweise der kollektiv geführten Betriebe untersucht werden. Für meine Untersuchung verwende ich daher Erwerbs und Care-Arbeit als Themenstränge, denen ich dann anhand des Materials konkrete Kategorien zuordne.

23 Dass auch der (Wohlfahrts-) Staat wichtige Care-Leistungen übernimmt, klammere ich in meiner Analyse weitestgehend aus, da es nicht in unmittelbarem Zusammenhang zur Fragestellung steht. Allerdings weist dieser Umstand darauf hin, dass die Rolle des Staates in meiner Auseinandersetzung prinzipiell unterkomplex dargestellt wird und als Form, in der soziale Kämpfe um Hegemonie (von Arbeit) geführt und gefestigt werden, vernachlässigt wird (Poulantzas 2002: 159).

Kategorie	Semantik
Erwerbsarbeit	(1) Komponenten: Entlohnung, Arbeitszeiten, Arbeitsinhalte (2) Prozesse: Entscheidungsstrukturen, Partizipationsmöglichkeiten, Arbeitsteilung (3) Strategie: (Gesellschaftliche) Ziele und intendierte Wirkung der Erwerbsarbeit
Care-Arbeit	(1) Kollektive Reproduktion: Pflege sozialer Beziehungen, Aufräumen, Kochen (2) Individuelle Reproduktion: Erziehungsarbeit, Pflege von Kranken, Hausarbeit (3) Selbst-Sorge: Nachgehen eigener Interessen und Bedürfnissen

Abb. 3: Theoretisch entwickelte Themenstränge ‚feministische Perspektiven‘

2.2 | Ökologische Perspektiven: Zum Verhältnis von Natur und Gesellschaft

In der erfolgten Herleitung eines erweiterten Arbeitsbegriffs über soziale Perspektiven in Form materialistisch-feministischer Zugänge ist bereits die zentrale Rolle von Natur in Bezug auf Arbeit angeklungen. Konkret zeigt die Auseinandersetzung mit dem Marxschen Arbeitsbegriff die Notwendigkeit der Bestimmung des Verhältnisses von Gesellschaft und Natur auf. Dass die Ausgestaltung dieses Verhältnisses umkämpft ist, soll in diesem Kapitel anhand des Begriffes der Nachhaltigkeit gezeigt werden. Aufgrund der breiten Rezeption von Nachhaltigkeit greife zunächst ich die entsprechenden soziopolitischen Debatten in den globalen Zentren und ihren UN-Organen auf (2.2.1). Da Politik nie als losgelöst von wissenschaftlichen Debatten verstanden werden kann (und umgekehrt), schlage ich an die Nachhaltigkeitsdiskurse innerhalb des politischen Systems anschließend einen sozialwissenschaftlichen Zugang vor. Der Zugang der gesellschaftlichen Naturverhältnisse stellt die Grundlage einer diese Untersuchung leitenden kritischen Verständnisses von Natur dar (2.2.2). Auf den politischen und wissenschaftlichen Debatten aufbauend wird abschließend das Konzept der nachhaltigen Arbeit als Analysekategorie vorgeschlagen (2.2.3).

2.2.1 | Nachhaltigkeit – Ein soziopolitischer Abriss

Nachhaltige Stadtplanung, nachhaltige Güterketten, nachhaltige Entwicklung, nachhaltige Landwirtschaft, nachhaltige Grenzpolitik – kaum eine politische Agenda, keine Unternehmensbilanz, kein Parteiprogramm kommt ohne den Bezug auf Nachhaltigkeit aus. Sighart Neckel (Neckel 2018a) argumentiert die populäre Verwendung des Begriffs insofern, dass

„Gesellschaften der Gegenwart mit der Vernutzung für sie grundlegender Ressourcen konfrontiert sind – seien es die natürlichen Ressourcen des Ökosystems, die ökonomischen Ressourcen gesellschaftlichen Wohlstands, die sozialen Ressourcen von Sorge, Fürsorge und Solidarität oder die subjektiven Ressourcen von beruflicher Leistungsfähigkeit und privater Lebensführung.“ (ebd.: 11)

Als Startpunkt internationaler Nachhaltigkeitsdiskurse im sogenannten Globalen Norden gilt der Bericht *Grenzen des Wachstums* (Meadows et al. 1972). Darin wurde erstmals die Endlichkeit von Ressourcen und damit absolute Wachstumsgrenzen formuliert. Als zentrale gegenwärtige Herausforderung wurde die „Zunahme der Weltbevölkerung, der Industrialisierung, der Umweltverschmutzung, der Nahrungsmittelproduktion und der Ausbeutung von natürlichen Rohstoffen“ (ebd.: 17) benannt. Der *Club of Rome* offenbarte damit diskursiv einen nicht-nachhaltigen Zustand der Welt und forderte eine grundlegende Veränderung im Umgang mit den natürlichen Grundlagen. Trotz fragwürdiger Annahmen linearer Entwicklungsvorstellungen rief die Studie erfuhr große Aufmerksamkeit, sodass einige Jahre später die Weltkommission für Umwelt und Entwicklung (World Commission on Environment and Development, WCED) im sogenannten Brundtland-Bericht *nachhaltige Entwicklung*²⁴ als politisches Ziel formulierte:

„Dauerhafte Entwicklung ist Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“ (Hauff 1987: 46)

Der nach wie vor gültigen Definition liegen drei Faktoren zugrunde. Erstes wird eine soziale Argumentation verfolgt, wenn eine Orientierung an materiellen Grundbedürfnissen gefordert ist. Zweitens enthält die Definition eine zeitliche Ebene, da es um eine Befriedigung von Bedürfnissen gegenwärtiger und zukünftiger Generationen geht. Drittens wird damit eine globale Agenda formuliert, da die Bekämpfung von Armut als Voraussetzung bestimmt wird. Nachhaltigkeit wird demnach nur erreicht, wenn alle drei Faktoren berücksichtigt werden: „Eine Welt, in der Armut herrscht, wird immer zu ökologischen und anderen Katastrophen neigen.“ (ebd.: 10) Diese Argumentation schlägt sich auch im sogenannten Drei-Säulen-Modell bzw. im Nachhaltigkeitsdreieck nieder, welches häufig zur Veranschaulichung des Zusammenhangs von Ökologie, Ökonomie und Sozialem als Dimensionen der Nachhaltigkeit verwendet wird (Glathe 2010: 18ff.). Demnach betont die *ökologische Dimension*, menschliche Entwicklung an den natürlichen Kapazitäten auszurichten und so einen achtsamen Umgang mit Ressourcen zu pflegen. Die *ökonomische Dimension* sieht eine Versorgung der Bevölkerung mit Gütern und Dienstleistungen vor. Wege dazu werden in „Arbeitsteilung, Spezialisierung und technischem Fortschritt“ gesehen, um „der drohende Knappheit durch effizientere Produktionswei-

24 Während die englische Originalfassung von *Sustainable Development* spricht (WCED (World Commission on Environment and Development) 1987: 41), verwendet die deutsche Übersetzung den Begriff ‚Dauerhafte Entwicklung‘. Erst später wird sich im deutschsprachigen Raum der Begriff ‚Nachhaltige Entwicklung‘ durchsetzen.

sen“ entgegenzukommen. Die *soziale Dimension* referiert auf Verteilungsgerechtigkeit zwischen Individuen und Generationen. Dieses solidarische Prinzip soll über Rechts- und Sozialstaatlichkeit erreicht werden. (ebd.: 19f.)

Auch wenn der Nachhaltigkeitsbegriff in der Folge zum globalen Leitbild wurde und als Kernthema Einzug in weitere UN-Konferenzen wie dem Rio-Gipfel 1992 (Pufé 2017: 48–51), UN-Berichte (UNDP 2015) oder die *Sustainable Development Goals* (UN 2015) erhielt, herrscht weiterhin Uneinigkeit über die konkreten Inhalte von Nachhaltigkeit (Glathe 2010: 26). So wurden zwar Regeln und Indikatoren (UNDESA 2007: 10–14) formuliert, mit der Nachhaltigkeit in die politische und ökonomische Praxis Einzug erhalten sollte, allerdings fehlt es nach wie vor an konkreten Schritten und einer geteilten Vision, wie eine nachhaltige Gesellschaft aussehen kann. Dass trotz der langen Debatte keine nennenswerten Schritte in Richtung Nachhaltigkeit unternommen wurden, sondern weiterhin die CO₂-Emissionen steigen und die globale Erwärmung zunimmt, führt zu Kritik am Nachhaltigkeitsbegriff. Diese lässt sich in drei Stränge ordnen:

Einerseits gibt es Kritik an der begrifflichen Leere und der inflationären Benutzung eines Begriffs, der seine inhaltliche Bedeutung verliert und zu Synonymen von ‚langfristig‘ oder ‚gründlich‘ verkommt (Glathe 2010: 25f.). Ohne eine präzise Verwendung lässt sich der Begriff auch weder politisch noch analytisch sinnvoll verwenden (Neckel 2018a). Zweitens wird kritisiert, dass es entgegen der Gleichwertigkeit der drei Dimensionen faktisch zu einer Priorisierung der ökonomischen Dimension kommt, wodurch umwelt- und verteilungspolitische Aspekte auf der Strecke bleiben (Glathe 2010: 22). Die sich durch Nachhaltigkeit legitimierende *Green Economy*²⁵ verspricht zwar eine Antwort auf einen Strukturwandel der Arbeitswelt und Potenzial für Innovationen, allerdings deuten Aspekte wie der sogenannte *Rebound-Effekt* daraufhin, dass Fortschritt an Produktivität nicht zu mehr Nachhaltigkeit führt (Santarius 2014). Drittens schafft Nachhaltigkeit einen erneuerten Fortschrittsoptimismus, der eine Produktionsweise legitimiert, die weiterhin soziale Ungleichheiten produziert (Neckel 2018a: 18). So werden in einer *Green Economy* weder geschlechterpolitischen Fortschritte erzielt (Littig 2016: 81), noch sind Lösungen auf globale Ungleichheiten in Sicht (Fischer/Grandner 2019). Vielmehr wird der Bezug auf eine nachhaltige Lebensweise zum sozialen Distinktionskriterium (Neckel 2018b).

Thomas Barth, Georg Jochum und Beate Littig (2018: 128) interpretieren die sozialen und ökologischen Krisen in der gegenwärtigen nicht-nachhaltigen Gesellschaft „in Anknüpfung an

25 Mit einem Green New Deal sollen Ökonomie und Ökologie durch technische Innovationen miteinander versöhnt werden. Die neuen Arbeitsplätze (sogenannte Green Jobs) der Green Economy sollen dabei helfen, den Strukturwandel der Arbeitswelt zu gestalten (Altvater 2011).

Polanyi auch als Folgen der Abkopplung der Märkte aus der Gesellschaft und der daraus resultierenden Kommodifizierung von Arbeit, Geld und Natur.“ Sie folgern daraus, dass eine nachhaltige Gesellschaft die ökonomische Dimension gesellschaftlich einbetten müsste, um Arbeit und Arbeitskraft „vor zunehmender Kommodifizierung zu schützen“ (ebd.: 130). Dass das eine große Herausforderung darstellt, liegt den Autor*innen zufolge unter anderem an machtpolitischen Blockaden, die einer Transformation der Arbeitswelt entgegenwirken (Barth et al. 2019b: 2). Aus praxistheoretischer Perspektive stabilisieren sich „Machtverhältnisse in der Wiederholung von Praktiken“, sodass im Arbeitsalltag in der Regel eine Form von betrieblicher Herrschaft vorzufinden ist (Barth et al. 2019a: 7). Allerdings sind diese Machtverhältnisse immer nur relativ stabil, da sich Machtverhältnisse historisch durch widerständige und subversive Praktiken stets verändert und verschoben haben. So konnte die Arbeiter*innenklasse durch Streiks zahlreiche Zugeständnisse erzielen, die sich in den Wohlfahrtsstaaten des Globalen Norden niederschlugen (Wilde 2014; van der Linden 2019: 120). Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Arbeitsgesellschaft sind erneute Machttransformationen nötig, welche auch disruptive Effekte auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse nach sich ziehen und „auch strukturelle Eingriffe in kapitalistische Verwertungslogik und Eigentumsstrukturen sowie Strukturbedingungen der alltäglichen Lebensführung (wie z.B. die Dominanz der Erwerbsarbeit) einschließt“ (Barth et al. 2019a: 10).

2.2.2 | *Natur – Eine sozialwissenschaftliche Kategorie?*

Der Abriss über politische Diskurse zeigt, dass eine rein objektive und naturwissenschaftliche Betrachtung von Nachhaltigkeit nicht ausreichend ist, da Auseinandersetzungen mit Natur immer mit Macht verbunden sind. Jedoch auch entsprechende Disziplinen der Sozialwissenschaften wie die Umwelt- oder die Arbeitssoziologie thematisieren nicht immer explizit ein wechselseitiges Verhältnis von Natur und Gesellschaft. Eine Ausnahme stellt das Paradigma der Politischen Ökologie dar, das mit einer umfassenden und kritischen Forschungsperspektive versucht, derzeitige Krisenerscheinungen in ihren sozialen, politischen und ökologischen Dimensionen zu analysieren (Brad/Brand 2016: 5). Seit ihrer Entstehung in den 1970er-Jahren hat sich die Politische Ökologie als „ein heterogenes Forschungsfeld mit unterschiedlichen Ausprägungen“ entwickelt (Brad 2016: 353; vgl. Mayer-Tasch 1999: 9). Ansätze innerhalb der Politischen Ökologie widmen sich der

„Erforschung des Verhältnisses von Produktionsweisen, Machtverhältnissen und globalen Arbeitsverhältnissen zu lokalen Prozessen der Ressourcennutzung, der Inklusion oder Exklusion bestimmter Bevölkerungsgruppen darin, aber eben auch der ganz alltäglichen Arbeits- und Lebensweisen in je spezifischen Kontexten.“ (Brad/Brand 2016: 6)

Zentral für Studien der Politischen Ökologie ist die Beschäftigung „mit Macht- und Herrschaftsverhältnissen, Demokratie oder Gerechtigkeitsfragen" (Brad 2016: 353). Damit lässt sich die Politische Ökologie als einen normativen Ansatz bestimmen, der sich an der Frage nach dem guten Leben orientiert (Adam 1999: 58). In Abgrenzung zu naturwissenschaftlichen oder auch verwandten Ansätzen der Umweltsoziologie werden Natur und Gesellschaft nicht über ihre Differenz bestimmt, sondern „als sich gegenseitig bedingende und hervorbringende Verhältnisse konzipiert" (Brad 2016: 354). Daraus folgt die zentrale Einsicht von Natur als nichts Gegebenem, sondern als materiell und diskursiv Produziertem. Zwar gab es Natur lange vor menschlichen Gesellschaften; sie kann also ohne Gesellschaft (besser) existieren. Allerdings sind in der Moderne alle natürlichen Räume so sehr von Gesellschaft durchdrungen, sodass die Autor*innen von einer wechselseitigen Bedingung und Hervorbringung sprechen. Beide Begriffe können, wie Christoph Görg (1999: 9) festhält, „nicht unabhängig voneinander definiert werden [...], sondern [verweisen] in ihrer jeweiligen Bedeutung aufeinander“. Aus kritischer Perspektive gilt es dennoch die prinzipielle Verschiedenheit von Natur und Gesellschaft als „Ausdruck unterschiedlicher Organisations- und Entwicklungsprinzipien“ (ebd.: 18) zu betonen, um soziale Ordnungen nicht durch natürliche zu legitimieren.

Um das Verhältnis von Natur und Gesellschaft sinnvoll bestimmen zu können, bietet eine dialektische Perspektive die Möglichkeit die Begriffe sowohl in ihrer Verschiedenheit als auch in ihrer Relationalität fassen zu können (ebd.: 19). Das Forschungsprogramm der *gesellschaftlichen Naturverhältnisse* (GNV) stellt eine solche Perspektive innerhalb des breiteren Paradigmas der Politischen Ökologie dar (Becker et al. 2011: 76). In der Tradition der kritischen Theorie wird das Verhältnis von Gesellschaft und Natur als dialektisch konzipiert (Brad/Brand 2016: 7). Damit grenzt sich der Ansatz der gesellschaftlichen Naturverhältnissen von dualistischen Konzeptionen ab, in denen die Bestandteile aufgrund einer ontologischen Differenz derart differenziert werden, dass ihre Beziehungen zueinander unverständlich bleiben (Becker et al. 2011: 88). Zwar lässt sich Natur „grundsätzlich nur im Verhältnis zu dem bestimmen, von dem es zugleich unterschieden ist" (Köhler/Wissen 2010: 218). Dennoch weist Christoph Görg daraufhin, dass es gerade auf die widersprüchliche Beziehung zweier Entitäten ankommt, ohne die sich das Phänomen nicht erklären lässt. Die dialektische Perspektive lässt sich als „kognitiven Kern“ (Becker et al. 2011: 76) eines heterogenen Forschungsfelds beschreiben.

Den Ansätzen gesellschaftlicher Naturverhältnisse liegt die Erkenntnis zugrunde, dass menschliches Leben im Allgemeinen und kapitalistische Produktion im Speziellen auf ökologische Voraussetzungen angewiesen ist, die nicht beliebig produziert werden können (Brad

2016: 354). So wird Natur eine „eigene Materialität“ (Köhler/Wissen 2010: 222) zugestanden, die sich in der materiellen Differenz zu Gesellschaft widerspiegelt. Es stellt einen zentralen Widerspruch innerhalb von Analysen der gesellschaftlichen Naturverhältnisse dar, dass kapitalistische Produktion auf genau diese Differenz und damit auf die natürliche Grundlagen angewiesen ist und diese im gleichen Augenblick zerstört (ebd.). Dass dieser Widerspruch bestehen bleibt, lässt sich mit der Einschreibung sozialer Verhältnisse in das Naturverhältnis erklären. Christoph Görg zufolge beschränken soziale Herrschaftsverhältnisse die Möglichkeiten einer reflexiven Gestaltung von Naturverhältnissen (vgl. ebd.: 223). Die Herrschaftsförmigkeit von Naturaneignung steht zudem in einer Intersektion mit Klassen-, Geschlechter- und rassistischen Verhältnissen. Daraus folgt aus Sicht der Politischen Ökologie, dass sich ökologische Probleme nur mit einem gleichzeitigen Kampf gegen soziale Herrschaftsverhältnisse lösen lassen (ebd.: 226).

Analytisch referieren Studien zu gesellschaftlichen Naturverhältnissen auf zwei Dimensionen: Einer materiell-stofflichen und einer symbolisch-diskursiven Dimension (Brad 2016: 354). Erstere bezieht sich auf politökonomische Arbeitskonzepte, wonach eine Grundvoraussetzung menschlicher Existenz die Aneignung und Transformation von Natur darstellt. In einer historischen Perspektive wird davon ausgegangen, dass Natur in keinem Urzustand vorliegt, sondern seit es Menschen gibt immer bearbeitet und so durch Arbeit verändert wurde. Deshalb wird auch von gesellschaftlicher *Produktion von Natur* gesprochen (Köhler/Wissen 2010: 220). Das, was in einer kapitalistischen Ökonomie als Ressourcen begriffen wird und dadurch in einen gesellschaftlichen Aneignungsprozess gerät, wird durch eine Semantik menschlicher Bedürfnisse definiert. Diese ist symbolisch-diskursiv bestimmt und stellt die zweite Dimension gesellschaftlicher Naturverhältnisse dar. Denn die Artikulation gesellschaftlicher Bedürfnisse, so Köhler und Wissen (ebd.), „hängt eng mit technologischen Entwicklungen, Produktionsweisen, Interessenskonstellationen und gesellschaftlichen Machtverhältnissen zusammen.“ Die symbolisch-diskursive und die materiell-stoffliche Ebenen sind eng miteinander verzahnt und lassen sich nur analytisch trennen (Brad 2016: 355). Einen Vorschlag, wie das Verhältnis, die Differenz und die gegenseitige Produktion von Natur und Gesellschaft, von Materialität und symbolischer Ordnung, konzipiert werden kann, bietet die *imperiale Lebensweise* von Ulrich Brand und Markus Wissen (2017). Mit dem prominenten Forschungsprogramm innerhalb des Rahmenkonzepts der gesellschaftlichen Naturverhältnisses argumentieren Brand und Wissen, dass sich die kapitalistische Produktionsweise in der Materialität von Alltagspraxen und Konsummustern in den globalen Zentren widerspiegelt. Feministische Perspektiven integrierend betonen sie auch die Rolle gesellschaftlicher Reproduktion in Form von (unbezahlter) Sorgearbeit, die sich in der Strukturkategorie Lebensweise wiederfindet (Wissen/Brand 2019:

40). Somit lässt sich Lebensweise nicht auf die Konsumebene reduzieren, sondern stellt eine kritische Perspektive auf „die klassenübergreifende Normalität ökologisch zerstörerischer Produktions- und Konsummuster“ dar (ebd.). Darüber hinaus wird mit dem Attribut ‚imperial‘ die Externalisierung von Kosten und Emissionen in globale Peripherien herausgearbeitet und integriert somit eine postkoloniale Perspektive auf Herrschaft. Die Autoren selbst

„verstehen die imperiale Lebensweise als eine hegemonietheoretische Kategorie, die den Alltag der Menschen mit den gesellschaftlichen und internationalen Strukturen verbindet und die sozial-ökologisch nicht verallgemeinerbaren Voraussetzungen kapitalistischer Produktions- und Konsummuster sichtbar macht.“ (ebd.: 41)

Die imperiale Lebensweise zeichnet sich durch eine Attraktivität aus, sodass sie als Hegemonieprojekt klassenübergreifend und zunehmend auch in den globalen Semiperipherien reproduziert wird (Brand/Wissen 2018: 288). Deshalb lässt sich die imperiale Lebensweise nicht einfach durch Innovationen der ‚Green Economy‘ durchbrechen, sondern es bedarf Strategien, die hegemoniale Produktions- und Konsummuster viel grundlegender hinterfragen (Wissen 2011: 44). Gemeint ist damit eine sozial-ökologische Transformation in Richtung einer solidarischen Lebensweise, die es zu entwickeln und auszuhandeln gilt (vgl. Kapitel 2.3).

2.2.3 | *Nachhaltige Arbeit an der inneren und äußeren Natur*

Die Ansätze von Politischer Ökologie, GNV und imperialer Lebensweise zeigen analytisch das ineinander verschränkte Verhältnis von Gesellschaft und Natur auf und erklären die relative Stabilität dieser Konfiguration in ihrer Widersprüchlichkeit. Einen vielversprechenden Weg, das komplexe Zusammenwirken analytisch zusammenzudenken und politisch infrage zu stellen, verspricht das Konzept der *nachhaltigen Arbeit*. Es ist insofern interessant für die hier stattfindende Untersuchung, da es eine Brücke vom politischen zum wissenschaftlichen Diskurs schlägt.

An praxistheoretische Überlegungen²⁶ anschließend begreift das Konzept der nachhaltigen Arbeit das Verhältnis von Natur und Gesellschaft über Arbeit vermittelt (Jochum 2016: 125). Hält man sich vor Augen, dass die Form von Arbeit, wie bereits beschrieben, in einen hegemonialen Diskurs eingebunden ist und in einer kapitalistischen Produktionsweise auf die Ausbeutung von Natur angewiesen ist, erscheint das Attribut ‚nachhaltig‘ zunächst widersprüchlich. Inwiefern nachhaltige Arbeit als ein Konzept angesehen werden kann, dass in der Lage ist einen kritischen Blick auf die Gestaltung von Arbeit zu richten und Arbeit – als Ausdruck

26 Praxistheoretische Ansätze machen nicht das handelnde Subjekt oder die es bedingende Strukturen zum Ausgangspunkt der Überlegungen, sondern versteht Handlung und Struktur als Effekte der Praxis (Hillebrandt 2014: 10f.).

der imperialen Lebensweise – zu transformieren, möchte ich nun diskutieren. Grundlage dafür ist die Bestimmung des *Human Development Reports* (UNDP 2015) und die diesbezüglichen Ausführungen von Thomas Barth, Georg Jochum und Beate Littig (2016a, 2016b, 2018, 2019a, 2019b).

Aufbauend auf einem längeren Prozess der Annäherung an die Debatte um Zukunft von Arbeit und Nachhaltigkeit wurde von der UNDP der Begriff der nachhaltigen Arbeit geprägt:

„Nachhaltige Arbeit fördert die menschliche Entwicklung, während sie gleichzeitig unerwünschte Nebenwirkungen und nachteilige Folgen verringert und beseitigt. Sie ist nicht nur für die Erhaltung unseres Planeten, sondern auch zur Sicherung der Arbeitsmöglichkeiten künftiger Generationen unverzichtbar.“ (UNDP 2015: 18)

Interessant an dieser Bestimmung ist, dass hier das ehrgeizige Ziel formuliert wird, zwischen Entwicklungs- und Umweltzielen und damit „zwischen zwei potentiell widersprüchlichen Zielen zu vermitteln“ (Barth et al. 2016b: 317). Es findet sowohl die Nachhaltigkeitsperspektive in Form der Thematisierung der Bedürfnisse zukünftiger Generationen, die normative Orientierung an der Erhaltung des Planeten und die Gestaltung von Arbeit in der Definition Berücksichtigung. Gleichzeitig wird betont, dass ein solcher Arbeitsbegriff nicht mit einer rein ökonomischen Bestimmung erreicht wird: „Bleibt man jedoch innerhalb dieses engen Rahmens, werden viele Arten von Arbeit nicht erfasst, die wichtige Auswirkungen auf die menschliche Entwicklung haben.“ (UNDP 2015: 3) So wichtig die Betonung eines erweiterten Arbeitsbegriffs²⁷ diskursiv auch ist, sie geht an der Realität der Wachstumsorientierung einer *Green Economy* und der gesellschaftlichen Dominanz der Erwerbsarbeit vorbei, wie Barth, Littig und Jochum (2019a: 5) kritisieren: „Eine Debatte um nachhaltige Arbeit ohne Berücksichtigung der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und der konkreten Arbeitspraktiken ist somit verkürzt.“ Um die vielseitigen Bedürfnisse der Arbeitswelt in die Debatte zu integrieren, müssten gerade die Beiträge von Arbeitenden und ihren Vertretungen als zentral für eine nachhaltige Entwicklung betrachtet werden (Barth et al. 2019b: 2). Dass diese Beiträge im Nachhaltigkeitsdiskurs eine marginale Rolle spielen ist angesichts der zentralen Rolle von Arbeit bei der Vermittlung von Natur und Gesellschaft erstaunlich (Barth et al. 2018: 127). Gerade eine Orientierung an der Realität der Arbeitenden und an der Gestaltung ihrer konkreten Arbeitswelt würde dem Begriff der nachhaltigen Arbeit dazu verhelfen, seinem Anspruch, Strukturveränderungen der Arbeitswelt in Form von Digitalisierung und Prekarisierung mit der ökologischen Nachhaltigkeitsdebatte zu verbinden, gerecht zu werden.

Um der zentralen Rolle von Arbeit in Überlegungen zu Nachhaltigkeit nachzugehen, beziehen sich Barth, Jochum und Littig auf die in einer marxistischen Tradition stehenden Begriffe der

27 Für eine empirische Untersuchung erweiterter Arbeitskonzepte siehe Littig/Spitzer (2011).

äußeren und inneren Natur.²⁸ Damit kann einerseits der Prozess der Veränderung der natürlichen Umwelt (äußere Natur) durch menschliche Praxis und andererseits das Herausbilden von Fähigkeiten und Veränderungen des menschlichen Körpers (innere Natur) berücksichtigt werden. Eine so konzipierte Natur stellt in einem gewissen Rahmen eine strukturelle Bedingung für menschliche Entwicklung dar. Für die Autor*innen liegt ein „als [...] – durchaus zwiespältig zu betrachtender – Vermittlungs- und Umformungsprozess zwischen Menschen und ihrer äußeren und inneren Natur“ (Barth et al. 2016b: 323) vor. Als zwiespältig wird der Prozess deshalb beschrieben, da die Aneignung der äußeren Natur immer sowohl als Entwicklung von Potenzialen als auch als Unterwerfung betrachtet werden kann (ebd.: 322).

Durch diese Doppelseitigkeit erscheinen die Begriffe der äußeren und inneren Natur als sinnvolle Kategorien, um sowohl der Komplexität des Verhältnisses von Gesellschaft und Natur Rechnung zu tragen als auch das Transformative im Hinblick auf die Arbeitsweise der kollektiv geführten Betriebe zu identifizieren. Um sie für die folgende Analyse analog zu den herausgearbeiteten Themensträngen der Erwerbsarbeit und Care-Arbeit als Analysethemen verwenden zu können, schlage ich zunächst eine begriffliche Bestimmung vor.

a) Äußere Natur

Bei Marx' Arbeitsbegriff gerät in Bezug auf Natur ein explizit herrschaftlicher Aspekt in den Blick. Arbeit impliziert „eine unhinterfragte Unterwerfung und selbstgerechte Aneignung des Vorgefundenen, also der ‚Welt‘ oder der ‚Natur‘ bzw. des ‚Stofs‘ im Marx'schen Wortgebrauch. Diese ‚Welt‘ steht nach Marx der Arbeit und dem Arbeitenden objektivistisch zur freien Verfügung und mit ihr kann letztlich beliebig verfahren werden.“ (Voß 2018: 37). Damit wird die äußere Natur zu einem instrumentell verfügbarem, passiven Objekt, das vom Subjekt des Arbeitenden ungefragt zu verändern ist (ebd.). Es wird nicht nur der angeeignete Gegenstand, der zur Ware wird, verändert, sondern die ganze mit ihm zusammenhängende Umwelt – mit intendierten und nicht intendierten Konsequenzen (ebd.: 29). Das ist insofern problematisch, da sich die zur Verfügung stehenden Ressourcen als endlich herausgestellt haben (Sepelt et al. 2014; Rockström 2015). Durch die Endlichkeit der Ressourcen und Erkenntnisse um natürliche Stoffwechselprozesse selbst (Krausmann/Fischer-Kowalski 2010) drängt sich die Konzeption der äußeren Natur als ein Subjekt, das sich selbst reproduziert auf. Der Mensch greift in die natürlichen Stoffwechselprozesse ein und stört dadurch diese Reproduktion. Das bedeutet im Umkehrschluss auch, dass er unter Umständen zu ihrem Gelingen bei-

28 Für eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Begriffen in unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Theoriesträngen siehe Thomas Link (1992).

tragen kann. Dazu müsste die Gesellschaft jedoch am natürlichen Stoffwechsel ausgerichtet werden. So gesehen bietet die äußere Natur eine Orientierung für die Funktionsweise einer nachhaltigen Gesellschaft. Eine nachhaltige Gesellschaft müsste sich bis zu einem gewissen Punkt den ‚natürlichen‘ Reproduktionsbedingungen anpassen – unter Berücksichtigung der Erfüllung der Grundbedürfnisse der Menschen (Hauff 1987: 10). Der Begriff der äußeren Natur schlägt sich – häufig dann als ‚Umwelt‘ oder ‚natürliche Grundlagen‘ bezeichnet – sowohl in liberal geführten Nachhaltigkeitsdebatten (vgl. Kapitel 2.2.1) als auch in kritischen Postwachstumsdiskursen (Muraca 2015) nieder.

Damit sind zwei semantische Aspekte der äußeren Natur herausgearbeitet, die bei der thematischen Strukturierung der Analyse helfen: Einerseits die Ausbeutung des Objekts Natur in Form von Ressourcen, andererseits die Orientierungsfunktion der natürlichen Reproduktionsfähigkeit des Subjekts Natur, an der sich nachhaltige Gesellschaften ausrichten und ihre eigene Reproduktion anpassen müssen.

b) Innere Natur

Arbeit an der äußeren Natur verändert die innere Natur des Menschen. Für die Aneignung der äußeren Natur und ihrer (immer schwerer zugänglichen) Ressourcen sind spezialisierte Techniken und Fähigkeiten nötig. Diese werden intentional in der Arbeit mit der äußeren Natur herausgebildet. Außerdem kann Arbeit zu Erfüllung, Selbstbestätigung und Resilienz führen. Durch die Veränderung seiner inneren Natur macht sich der Mensch „in der instrumentellen Unterwerfung des Objekts selbst zum Objekt.“ (Voß 2018: 37). Darüber hinaus vollzieht sich Arbeit in der Regel durch die Zusammenarbeit mehrerer beteiligter Akteur*innen, die gemeinsam zum Ergebnis bzw. zum Produkt der Arbeit beitragen. Das Erlernen von Faktoren ist abhängig von der Form der Zusammenarbeit, die wie jede soziale Interaktion, von Machtverhältnissen durchzogen ist (Barth et al. 2019a). Die Form der Zusammenarbeit kann zum Beispiel auf solidarischen Prinzipien basieren, die soziale Fähigkeiten der Empathie, der Selbstverwaltung und der Kompromiss- bzw. Konsensfindung fördert. Im Gegensatz dazu setzen kompetitiven Arbeitsverhältnisse eher auf Durchsetzungsfähigkeit, individuelle Lösungsfindungen und Ergebnisorientierung (Embshoff/Giegold 2008: 12).

Die Übernutzung menschlicher Arbeitskraft durch fehlende Zeit und Mittel zur Reproduktion manifestiert sich in physischen und psychischen Gesundheitsschäden (Barth et al. 2019a: 5). Der im Neoliberalismus steigende ganzheitliche Zugriff auf menschliche Potenziale in Form von Kreativität und Emotionen führt zunehmend zu geistiger Erschöpfung, Depressionen und

Burnouts (Han 2016; Voß/Weiss 2013). Barth, Jochum und Littig sprechen in dem Zusammenhang von einer psychischen Krise als „Pendant zu der sich in den letzten Jahren zuspitzenden ökologischen Krise der Aneignung der äußeren Natur.“ (Barth et al. 2018: 128)

Die Krise der inneren Natur adressierend kann Selbst-Sorge als eine feministische Perspektive auf die Arbeit an der inneren Natur herangezogen werden (Voß 2018: 51). Selbst-Sorge in Form von Regeneration und Unterhaltung trägt zur Reproduktion der Arbeitskraft bei. In diesem Verständnis kann Arbeit einerseits emanzipatorisch als eine „auf sich selbst bezogene Steuerung und Beherrschung der eigenen natürlichen Möglichkeiten“ (ebd.: 29; vgl. Marx 2017: 192) verstanden werden. Andererseits besteht hier die Möglichkeit eines Zugriffs auf Ressourcen der inneren Natur, die einer Ökonomisierung von Gesellschaft zuvor verschlossen waren. Mit dem Begriff ‚Entgrenzung‘ werden in der Literatur die widersprüchlichen Erfahrungen zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung ausgedrückt (Voß/Weiss 2013: 30ff.). Da die Verantwortung über die Ausgestaltung der inneren Natur zunehmend individualisiert wird, kommt Selbst-Sorge als regulierendes Element eine widersprüchliche Funktion zu (ebd.: 44).

<i>Kategorie</i>	<i>Semantik</i>
<i>Äußere Natur</i>	(1) Ausbeutung, Aneignung, Unterwerfung (2) Anpassung, Ausrichtung, Orientierung
<i>Innere Natur</i>	(1) Ausbeutung, Erschöpfung (2) Entwicklung von Fähigkeiten und Resilienzen

Abb. 4: Theoretisch entwickelte Themenstränge ‚ökologische Perspektiven‘

Zusammenfassend lassen sich mit den Kategorien innere und äußere Natur Elemente und Semantiken von Arbeit fassen, die unabhängig von ihrer Organisationsform auftreten (vgl. Abb. 4). In seiner nicht-nachhaltigen Bestimmung ist Arbeit auf die (koloniale und destruktive) Aneignung von äußerer Natur gerichtet. Darüber hinaus lassen sich durch die Referenz auf die äußere Natur jedoch auch das Potenzial zur Anpassung und der ökonomischen, sozialen und politischen Ausrichtung an den ökologischen Grenzen der äußeren Natur bestimmen. Die Kategorie der inneren Natur verweist sowohl auf die Möglichkeit der Entwicklung von Fähigkeiten und Resilienz in Auseinandersetzung mit der äußeren Natur, als auch auf die körperliche Ausbeutung und Erschöpfungstendenzen.

2.3 | Transformative Potenziale nachhaltiger Arbeit

Den Theorieteil abschließend möchte ich eine Grundlage schaffen für eine ausblickende Einschätzung des transformativen Potenzials der ausgewählten Ansätze. Dazu wird im ersten Schritt der Begriff der sozial-ökologischen Transformation eingeführt und in den Zusammenhang mit Nachhaltigkeit gestellt. Im nächsten Schritt werden die zentralen Akteur*innen der Transformationsdebatte umrissen, um darin das gewählte Sample einzuordnen. Schließlich wird das Konzept der *Realen Utopie* eingeführt, das eine Einschätzung hinsichtlich der Umsetzbarkeit der jeweiligen Strategien ermöglicht.

2.3.1 | Nachhaltigkeit und sozial-ökologische Transformation

Um Nachhaltigkeit bzw. die Kategorie der „nachhaltige Arbeit“ als Kriterium für eine sozial-ökologische Untersuchung von kollektiv geführten Betrieben zu verwenden, darf Nachhaltigkeit nicht „als endlich gefundene Lösung aller ökologischen und gesellschaftlichen Probleme“ verstanden werden, sondern muss selbst „als Problem begriffen werden, mit dem sich moderne Gesellschaften der Gegenwart auseinandersetzen müssen und für das sie Lösungen benötigen.“ (Neckel 2018a: 13) Dazu gilt es Nachhaltigkeit als Problem zu konzeptualisieren, mit dessen Hilfe sich untersuchen lässt

„welcher sozialökonomische Wandel sich vollzieht, welche neuartigen Konfliktlinien entstehen und welche Ungleichheiten und Hierarchien sich herausbilden, wenn Gesellschaften der Gegenwart zunehmend Kriterien von Nachhaltigkeit in ihre Institutionen, Funktionsbereiche und kulturellen Wertmuster integrieren.“ (ebd.)

Inwiefern Nachhaltigkeit „als Leitbegriff eines sozialen Transformationsprojekts“ (Boddenberg 2018: 124) und Arbeit als der entsprechende Mechanismus der Transformation betrachtet werden kann, hängt vom Verständnis des Nachhaltigkeitsbegriffes ab. Es lassen sich grundlegend mit modernisierungszentrierten einerseits und wachstumskritischen Positionen andererseits zwei Stränge unterscheiden (ebd.: 123f.; Littig 2012). Während erste auf Wachstum generierende, grüne Technologien setzen und die Schaffung neuer bzw. die Umformung bestehender Arbeitsplätze in Richtung einer ‚Green Economy‘ propagieren und damit auf eine ökologische Modernisierung setzen, fordern zweite „die sozial abgesicherte Umverteilung von (Erwerbs-)Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung bei gleichzeitiger Erweiterung des Arbeitsbegriffs und der Aufwertung nicht bezahlter, aber gesellschaftlich notwendiger Arbeitsleistungen“ (ebd.: 581). Innerhalb des wachstumskritischen Strangs lässt sich einerseits die skeptische Perspektive auf „die Kompatibilität von Nachhaltigkeit und Kapitalismus als solche“ (Boddenberg 2018: 124) beobachten. Jene Positionen beziehen sich aufgrund der dominanten

Rolle von Märkten und Wettbewerb im Nachhaltigkeitsdiskurs stattdessen mit *Commons* oder *Geneinwohloökonomie* auf andere Referenzrahmen (Neckel 2018a: 20). Andererseits gibt es den kritischen Bezug auf Nachhaltigkeit als „Leitbegriff eines sozialen Transformationsprojekts, das die Überwindung der kapitalistischen Gesellschaft zum Ziel hat und eine umfassende soziale Reorganisation anstrebt.“ (Boddenberg 2018: 124)

Für meine weitere Untersuchung verwende ich den Begriff der Nachhaltigkeit als kritische Kategorie innerhalb der Debatten um eine sozial-ökologische Transformation. Doch was steckt hinter dem Projekt der sozial-ökologischen Transformation? Der Begriff der Transformation ist eng verbunden mit Karl Polanyis (2015) Analyse „The Great Transformation“, in der er dem Übergang in den Industriekapitalismus nachgeht (Brand 2014: 8). Mit der „radikale[n] Semantik“ (ebd.) wird ein Übergang vom Kapitalismus in eine gesellschaftlich auszuhandelnde, solidarische Produktions- und Reproduktionsweise thematisiert. Mit der Umgestaltung der ökonomischen Sphäre sind unmittelbar ökologische (in Form von Ressourcennutzung und Energiegewinnung) und soziale (in Form von Verteilungsgerechtigkeit) Dimensionen beinhaltet. Dazu müssten, wie Christoph Görg (2008: 477) festhält, „die Menschen die Kontrolle über die verselbständigten gesellschaftlichen Reproduktionsprozesse erlangen und damit auch die Naturverhältnisse rationaler gestalten können.“ Eine sozial-ökologische Transformation muss den Anspruch haben, die Kontrolle der Mechanismen der Naturaneignung radikal zu verändern (ebd.: 478; Brand 2016: 25). Transformation wird in diesem Sinne als globales Programm verstanden, politische, ökonomische und soziale Ordnungen grundlegend zu verändern (ebd.: 25). Dabei ist der kapitalistischen Dynamik immer eine Form von Transformation inhärent (Demirović 2012). Es gilt den Modus der Transformation im Sinne sozialer und ökologischer Gerechtigkeitsfragen zu gestalten. Um dem Umstand, dass sich Gesellschaften immer in einem Veränderungsprozess befinden, und der der Komplexität und Nicht-Linearität von Transformation, gerecht zu werden, ist eine umfangreiche Problemanalyse nötig, wie Ulrich Brand (2016: 24ff.) argumentiert. Der Wissenschaft kommt demnach die analytische Funktion zu, auf Basis der Analyse vergangener und aktueller Entwicklungen Herausforderungen zu antizipieren und Perspektiven für eine sozial-ökologische Transformation zu entwickeln. Daneben hat der Transformationsbegriff immer auch eine strategische Funktion, die an Akteur*innen wie Staat, soziale Bewegungen, Gewerkschaften und Betriebe gerichtet ist (ebd.: 26).

2.3.2 | Akteur*innen einer sozial-ökologischen Transformation

Dem Staat als zentralen Akteur in sozial-ökologischen Debatten bescheinigen Rey und Ouvina (2015) eine ambivalente Funktion. Einerseits müssen Forderungen im staatlichen Gefüge verankert werden, um gemeinschaftliche Mittel zu mobilisieren (ebd.: 297). Andererseits besteht dabei die Gefahr der Kooptierung und Internalisierung durch den Staat und somit eine Schwächung der Forderungen der sozialen Bewegungen (ebd.: 293f.). Transformationstheoretische Überlegungen anschließend an Rey und Ouvina (ebd.: 282) setzen ein materialistisches Verständnis von Staat als „widersprüchliche[] und immer umkämpfte[] Kristallisierung der Klassenkämpfe“ voraus. Das kommt der Staatstheorie von Nicos Poulantzas nahe, der Staat „als ein Verhältnis, genauer als die materielle Verdichtung eines Kräfteverhältnisses zwischen Klassen und Klassenfraktionen, das sich im Staat in immer spezifischer Form ausdrückt“²⁹ (Poulantzas 2002: 159), versteht. So wird Staat nicht als eine gegebene statische Entität gefasst, sondern durch die Relation der sozialen Positionen von Akteur*innen bestimmt.

Die in der Form des Staates stattfindenden Kämpfe werden von den Forderungen sozialer Bewegungen beeinflusst. Mit Karin Fischer lassen sich soziale Bewegungen bestimmen als

„bewussten, kollektiven und organisierten Versuch, mit nicht institutionalisierten Mitteln Veränderungen in der herrschenden sozialen Ordnung herbeizuführen oder zu bekämpfen. Dem Weltsystemansatz folgend spreche ich auch von antisystemischen Bewegungen, weil sich der Protest vieler Gruppen gegen die Ausdehnung des Kapitalismus richtet und gegen eine Polarisierung, die diese kapitalistische Expansion hervorbringt. Behandelt werden hier ausschließlich Bewegungen, die für gerechtere und demokratischere Verhältnisse eintreten.“ (Fischer 2008: 194)

Ob soziale Bewegungen transformativ im engeren Sinne sind oder reformative Strategien verfolgen, lässt sich allgemein nicht bestimmen (vgl. Demirović 2012). Die im deutschsprachigen Raum lange Tradition der Klimagerechtigkeitsbewegung – und in ihrer gegenwärtigen Form der *Fridays for Future* – zeigt eindrucksvoll das transformative Potenzial sozialer Bewegungen auf (Sander 2016).

Als relevante Akteurinnen werden vor allem in den globalen Zentren Gewerkschaften mit ihrem Mobilisierungs- und Organisationspotenzial diskutiert (Brand/Niedermoser 2016). Wie kaum eine andere gesellschaftliche Kraft sind Gewerkschaften in der Lage strukturelle Veränderungen im Sinne der Beschäftigten und Angestellten zu begleiten und zu gestalten. Tarifverträge sowie Kämpfe um die Qualität von Arbeit und eine Reduzierung von Arbeitszeit sind unverzichtbare Mechanismen sozialer Gerechtigkeit. Trotz inzwischen auch vermehrt ökologischer Schwerpunkte (Littig 2017: 196) „sind in der Gewerkschaftspolitik nach wie vor eine wachstumsorientierte Wirtschaftspolitik, Teilhabe der Beschäftigten durch Lohnerhöhun-

29 Im Original in kursiv.

gen sowie Kaufkraftstärkung und konsumbasierte Wohlstandsvorstellungen.“ (Barth et al. 2019a: 10)

Schließlich sind Betriebe als Akteur*innen von Transformation zu nennen, die historisch den Ort dargestellt haben, indem sich Arbeiter*innen organisiert haben und Zugeständnisse erkämpft haben (Azzellini 2018b). Betriebsräte stellen ein Mittel dar, um durch betriebliche Regelungen die Arbeitsbedingungen auf sozialer Ebene zu verbessern. Allerdings stellt die Repräsentationslogik bisher keinen vielversprechenden Weg dar, auch umweltpolitische Forderungen zu manifestieren. Mit dem Konzept der Wirtschaftsdemokratie (Demirović 2008, 2018) stellt sich die Frage, wie ökologische neben sozialen Errungenschaften in Betrieben erkämpft werden können. Einen speziellen Fall stellen kollektiv geführte Betriebe dar, in denen die Produktionsmittel im Besitz der Angestellten sind und die so selbst – in Abhängigkeit der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – über die Produktion entscheiden. Inwiefern dort soziale und ökologische Dimensionen zusammenkommen wird Kern der Analyse sein.

2.3.3 | *Reale Utopie als Transformationsstrategie*

Wie kann nun eine solche, in Kürze umrissene sozial-ökologische Transformation ablaufen? Erik Olin Wright (2017) stellt mit seinem Konzept der Realen Utopien eine Transformationsstrategie vor (vgl. Boddenberg 2018: 131). Unter Realen Utopien versteht er dabei,

„Institutionen, Verhältnisse und Praktiken, die in der Welt wie sie gegenwärtig beschaffen ist, entwickelt werden können, die dabei aber die Welt, wie sie sein könnte, vorwegnehmen und dazu beitragen, dass wir uns in diese Richtung voran bewegen.“ (Wright 2017: 11)

Konkret beruft sich Wright auf alternative Wirtschaftsformen, die in der Lage sind die kapitalistische Produktionsweise infrage zu stellen und zu untergraben, „[so]dass diese Alternativen langfristig in der Lage sein werden, sich bis zu dem Punkt auszuweiten, an dem der Kapitalismus seine Vorherrschaft verliert.“ (ebd.: 12) Seine Strategie steht insofern konträr zu Reformen von oben oder einen revolutionären Bruch von unten, als „dass in den Räumen und Rissen innerhalb kapitalistischer Wirtschaften emanzipatorische Alternativen aufgebaut werden und zugleich um die Verteidigung und Ausweitung dieser Räume gekämpft wird.“ (ebd.: 11) Dazu bedarf es Möglichkeiten demokratischer Partizipation, auf deren Stärkung gleichzeitig hingewirkt werden muss. Bestehen solche Räume der alternativen Ökonomie, kann durch Druck auf Staat und Politik gemacht werden, um diese Räume auszuweiten und um so langfristig an einer „Untergrabung des Kapitalismus“ zu wirken. (ebd.: 12) Wichtig ist dabei das gleichzeitige Brechen mit der bestehenden Ordnung und Integration von Staat und Zivilgesellschaft in die transformative Strategie.

Zur Untersuchung der Umsetzung dieser Alternativen schlägt Wright die Kriterien der Wünschbarkeit, der Gangbarkeit und der Erreichbarkeit vor (ebd.: 63). Demnach muss sich jede Utopie erstens an einer normativ festgelegten Vorstellung von Gerechtigkeitsfragen messen, wie es liberale Theorien mit einer imaginierten Freiheitsvorstellung oder marxistische Beschreibungen einer klassenlosen Gesellschaft tun. Es sind also grundlegende gesellschaftliche Aushandlungsprozesse darüber nötig, wie eine zukünftige Gesellschaft aussehen soll: Ist die entsprechende Vorstellung tatsächlich wünschbar? Orientierungen geben Debatten um ‚das Gute Leben für alle‘ oder das ‚buen vivir‘, die soziale und ökologische Aspekte einer wünschbaren Utopie zu vereinen versuchen (Littig 2018: 572f.). Zweitens muss sich eine reale Utopie an ihrer Gangbarkeit messen lassen: Setzen die Alternativ langfristig das um, was sie anfänglich vorgeben? Sind sie stabil genug, um Widerstände auszuhalten? Schaffen sie keine neuen Widersprüche, an denen sie scheitern? Wright weist darauf hin, dass die Beantwortung dieser Fragen „vom historischen Kontext und von verschiedenen Nebenbedingungen“ abhängt (Wright 2017: 65). Dadurch wird klar, dass es hiermit nicht um ein universales Projekt handeln kann, sondern dass eine reale Utopie seine Stabilität gerade durch seine Partikularität erhält. Unter der Frage der Erreichbarkeit diskutiert Wright drittens die Möglichkeit der Umsetzung in Abhängigkeit ihrer Strategie und der gesellschaftlichen Machtverhältnisse:

„Die Erreichbarkeit einer Alternative hängt also davon ab, inwiefern es gelingt, kohärente und überzeugende Strategien zu formulieren, die dazu beitragen, die Bedingungen für die zukünftige Umsetzung von Alternativen herzustellen, aber auch das Potenzial aufweisen, die erforderlichen gesellschaftlichen Kräfte für die Unterstützung der Alternative zu mobilisieren, sobald diese Bedingungen tatsächlich hergestellt worden sind.“ (ebd.: 70)

Um eine wünschenswerte und gangbare Alternative erreichbar zu machen, bedarf es neben der Strategie auch einer Theorie der Transformation. Diese müsste an den Mechanismen gesellschaftlicher Reproduktion ansetzen, ihre unterdrückerischen Strukturen und Institutionen aufdecken und Alternativen für genau diese Widersprüche anbieten (ebd.: 70–72). Darüber hinaus bedarf es einer Theorie des dynamischen gesellschaftlichen Wandels, mit einem „Verständnis der immanenten Tendenzen gesellschaftlicher Entwicklung, die aus dem Zusammenspiel von Reproduktion, Widersprüchen und gesellschaftlichen Handeln hervorgehen.“ (ebd.: 73) Es stellt eine Herausforderung gegenwärtiger Kämpfe dar, zukünftige Entwicklungen mitzuberücksichtigen. Schließlich können transformative Kämpfe nur durch kollektive Akteur*innen, in Bündnissen mit gemeinsamen Strategien, geführt werden (ebd.: 74). Die Frage, inwiefern die untersuchten Akteur*innen Strategien präsentieren, die sich als gangbar erweisen, werde ich ausblickend zum Abschluss der Arbeit diskutieren.

3 | METHODOLOGIE & METHODIK

Nachdem nun in den vorherigen Kapiteln die Forschungsfragen sowie die theoretischen Perspektiven erörtert wurden, sind mit Blick auf das Forschungsdesign methodologische und methodische Überlegungen zu präzisieren. In drei Schritten möchte ich die Grundlage für ein transparentes und nachvollziehbares Forschungsdesign schaffen.

Im ersten Schritt (3.1) werden die Bedingungen und Möglichkeiten der hier stattfindenden Wissensproduktion reflektiert: Welchen Anspruch verfolge ich mit der Arbeit, wie kann ich mich dem Problem aus meiner Position als Forscher nähern und welche Vorüberlegungen leiten mein eigenes Vorgehen an? Auf den Vorüberlegungen aufbauend beschreibe ich im zweiten Schritt (3.2) mein konkretes methodisches Vorgehen, mit dem das Material ausgewählt, erhoben und analysiert wird. Ich begründe die Auswahl der Untersuchungseinheiten, lege die Erhebungsmethode der Expert*inneninterviews offen und skizziere das zur Anwendung kommende Analyseverfahren der qualitativen Inhaltsanalyse. Drittens (3.3) diskutiere ich in diesem Kapitel die Qualität des Forschungsdesigns anhand der Kriterien der Triangulation. Als wichtiges Merkmal stelle ich das Zusammenwirken verschiedener methodischer Zugänge heraus. Außerdem rufe ich forschungsethische Gesichtspunkte ins Bewusstsein, die eine weitere Dimension zur Beurteilung dieser Arbeit darstellen.

3.1 | Methodologische Überlegungen

Eine Methodologie, verstanden als ein „‘Nachdenken über den Weg‘ bzw. ‚Methodentheorie‘“, erklärt mit Gabriele Sturm (2010: 400) sinnvoll Ziel, Zweck und Mittel der Forschung. Die konkreten Methoden werden in der Methodologie reflektiert und so grundlagentheoretisch abgesichert (Kleemann et al. 2009: 14). Durch mein gewähltes Vorgehen reihe ich mich in bestimmte Forschungstraditionen und -perspektiven ein, die auf ontologischen und epistemologischen Prämissen aufbauen. Zunächst möchte ich mein Verständnis von Wissenschaft als ein umkämpftes Feld explizieren, indem Auseinandersetzungen um Macht und Herrschaft symbolisch, diskursiv und theoretisch stattfinden (Pühretmayer 2005: 28). Auf Basis dieser epistemologischen Grundlegung wird ersichtlich, dass die Ansätze von kritischer und emanzipatorischer Wissenschaft für mein Vorhaben prägend sind. Zweitens möchte ich meine Forschung innerhalb des interpretativen Paradigmas der qualitativen Sozialforschung verorten. Drittens begründe ich die Orientierung an den Prämissen des symbolischen Interaktionismus und den methodologischen Überlegungen der Grounded Theory.

Kritische und emanzipatorische Wissenschaft

Die Zielsetzung meiner Arbeit verorte ich innerhalb der kritischen und emanzipatorischen Wissenschaft. Das heißt zum einen, dass ich als Forscher keine außenstehende Perspektive einnehmen kann, sondern als Teil der Gesellschaft Probleme untersuche und reflektiere. Meine Perspektive ist also nie völlig losgelöst von den Strukturen, die auch den Untersuchungsgegenstand betreffen (Brand 2011: 2). Zum anderen bedeutet eine kritische Perspektive, Wissen zu systematisieren, das zu politischen Handlungen ermächtigt, Alternativen aufzeigt und zu gesellschaftlicher Entwicklung beiträgt (ebd.: 3). Kritik wird mit Ulrich Brand als ein reflexiver „Modus von Denken und Handeln“ verstanden (ebd.: 2). So kann *kritische Wissenschaft* dazu beitragen hegemoniale Diskurse zu dekonstruieren, indem sie reale Verhältnisse adäquater zu erklären vermag und alternative Perspektiven aufzeigt (Pühretmayer 2005: 39).

Einem ähnlichen Anspruch folgt Eric Olin Wright (2017). Mit dem Begriff *emanzipatorische Sozialwissenschaft* beschreibt er ein konkretes Bestreben, Strukturen menschlicher Unterdrückung zu identifizieren und aufzuheben. Menschliche Entfaltung komme nur zu ihrem noch auszuhandelnden Ziel, wenn gesellschaftliche Verhältnisse transformiert werden (ebd.: 50). Demnach genügt es nicht, im Sinne neoliberaler Selbstoptimierung oder bestimmter Identitätspolitiken bloß die menschliche Innerlichkeit zu transformieren. Für Wright kommen emanzipatorischer Sozialwissenschaft mit

„der Ausarbeitung einer systematischen Diagnose und Kritik der Welt, wie sie existiert; dem Entwurf gangbarer Alternativen; und dem Verständnis der Hindernisse, Möglichkeiten und Dilemmata der Transformation“ (ebd.)

drei zentrale Aufgaben zu. An dieser Aufgabenstellung orientiert sich mein Forschungsdesign. Der ersten Aufgabe der Diagnose und Kritik der Welt kann mich nur holzschnittartig in Kapitel 1 widmen. Dabei geht es mir auch nicht darum, eine eigenständige Analyse von gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsstrukturen zu unternehmen. Ich stütze mich auf vorangegangene Analysen und nutze das intersubjektiv und transdisziplinär gewonnene Wissen um soziale Ungleichheiten. Intersektional verflochtene Mechanismen der Herstellung von Ungleichheit, artikulierbar anhand Kategorien von *Race*, Gender, Klasse u.a., werden in vorangegangenen Kapitalismusanalysen (Winker/Degele 2010; Aulenbacher et al. 2014; Becker-Schmidt 2017; Brand/Wissen 2017; Federici 2017; Fraser 2017) herausgestellt und liegen epistemisch der Argumentation dieser Arbeit zugrunde. Als zentrale Erkenntnis der Analysen wird dabei die Vermittlungsfunktion von Arbeit erachtet, die den Ausgangspunkt für die vorliegende Untersuchung darstellt. Die zweite Aufgabe – die Analyse gangbarer³⁰ Alternativen – stellt mit der Untersuchung kollektiver Arbeitsweisen den Hauptteil dieser Arbeit dar. Dabei

30 Für die Definition gangbarer Alternativen siehe Kapitel 2.3.

sollen die „Entwürfe einer Transformation bestehender gesellschaftlicher Strukturen und Institutionen daraufhin“ befragt werden, inwiefern sie historisch spezifisch und nachhaltig den kritisierten Strukturen etwas entgegensetzen (Wright 2017: 64f.). Schließlich kann dadurch eine Tendenz hinsichtlich der Qualität alternativer Institutionen und Praxen gegeben werden (ebd.: 68). Anhand dieser Untersuchungen können auch auf der Mikro-Ebene Aussagen über die dritte Aufgabe emanzipatorischer Sozialwissenschaft geleistet werden, die Hindernisse und Möglichkeiten benennt. Das abduktiv vermittelbare Ziel, Rückschlüsse auf die Gesellschaft leisten zu können, kann aufgrund der Komplexität von gesellschaftlicher Reproduktion nur in Ansätzen verfolgt werden. Ausblickend möchte ich daher eine Einschätzung geben, inwiefern die Ansätze der Betriebe gangbare Alternativen darstellen, die in bestehende Leerstellen stoßen, Widersprüche aufzeigen und sie mit einer sozial-ökologischen Alternative füllen.

Interpretatives Paradigma

Qualitative und interpretative Sozialforschung ist aufgrund ihrer Vielseitigkeit, Unterschiedlichkeit und Widersprüchlichkeit ihrer Herangehensweisen mehr ein Oberbegriff, denn eine konkrete Schnittmenge von Gemeinsamkeiten (Reichert 2016: 22f., 2019: 36). Eine geteilte Grundannahme des interpretativen Paradigmas geht davon aus, dass Realität durch Interpretationsleistungen konstituiert wird. Gesellschaftliche Zusammenhänge sind demnach nicht objektiv vorgegeben und rein deduktiv erklärbar, „sondern Resultat eines interpretationsgeleiteten Interaktionsprozesses zwischen Gesellschaftsmitgliedern.“ (Lamnek/Krell 2016: 46) Demnach werden Handlungen als Resultat von Interpretationen von Interaktionen gefasst. Die sinngebende Deutung dessen, was andere tun, wird zum Auslöser für eigene Handlungen (ebd.). Von dieser rekonstruierenden Ontologie ist auch Theoriebildung nicht ausgenommen, die ebenfalls einen interpretativen Prozess darstellt. Auch die forschende Person ist „standortgebunden“, also in „einem sozio-kulturellen Kontext verhaftet.“ (Kleemann et al. 2009: 18). Deshalb ist für interpretative Ansätze darüber hinaus auch die prinzipielle Offenheit für Neues wichtig, welches sich aus der Empirie ergeben kann und Theoriebildung wechselseitig in Erhebung und Auswertung beeinflussen kann (ebd.: 19ff.).

Allerdings gehe ich ontologisch kritisch-realistisch davon aus, dass es auch eine Realität unabhängig von unserer Interpretation gibt. Realität stellt keine reine Konstruktion dar, sondern beeinflusst über Strukturen und Verhältnisse aktiv, ohne deterministisch zu sein, das Handeln von Menschen (Pühretmayer 2012: 44ff.). Hans Pühretmayer kritisiert interpretative Ansätze dahingehend, dass sie ihnen ein methodischer Individualismus zugrunde liegt und sie daher gesellschaftliche Machtstrukturen nicht fassen können. Demnach verfügen interpretative An-

sätze über keine Theorie des gesellschaftlichen Wandels (ebd.: 42). Diese Kritik wird im Forschungsdesign verarbeitet, indem bewusst Akteur*innen ausgewählt werden, die sich mit gesellschaftlichen Strukturen auseinandersetzen und auf Basis dieser Auseinandersetzungen eine alternative Praxis entwickeln. Auf einer individuellen Ebene haben sie bereits einen Wandel angestoßen. Inwiefern hier auch von Potentialen für gesellschaftlichen Wandel gesprochen werden kann, muss die nachfolgende Analyse unter Beweis stellen.

Der Ansatz der interpretativen Betrachtung kann als leitend für meine Forschung erachtet werden, da ich an den Praxen und Deutungen der Untersuchungseinheiten ansetze und diese ins Zentrum der Analyse rücke. Wie schätzen die Akteur*innen ihre Umwelt ein? Was für Schlüsse ziehen sie daraus und wo setzt ihre Kritik an? Welche Lösungen entwickeln sie aus ihrer Deutung heraus? Die grundlagentheoretischen Bestimmungen des interpretativen Paradigmas prägen die folgenden methodologische Überlegungen, die wiederum konkrete Verfahren nach sich ziehen (3.2).

Symbolischer Interaktionismus & Grounded Theory Methodologie

Innerhalb des interpretativen Paradigmas möchte ich methodologische Überlegungen des *Symbolischen Interaktionismus* und der *Grounded Theory* hervorheben. Der *Symbolische Interaktionismus* geht von einem wechselseitigen, aufeinander bezogenen „Verhalten von Personen und Gruppen unter Verwendung gemeinsamer Symbole [aus], wobei eine Ausrichtung an den Erwartungen der Handlungspartner aneinander erfolgt.“ (Lamnek 2010: 35) Menschen handeln aufgrund von Bedeutungen, die sie ihrer Umwelt zuweisen. Diese Bedeutungen entstehen und verändern sich in sozialer Interaktion, sie werden mit anderen Menschen ‚ausgehandelt‘. Konkret wird hier die „Perspektive des Subjektes statt einer von außen herangetragenen Interpretation“, „die Orientierung am jeweiligen sozialen Hintergrund“ und die Betonung der jeweiligen Situation der Handelnden betont (Mayring 2015: 32). Durch eine Berücksichtigung dieser Prämissen können im Forschungsdesign die Perspektive der Interviewten berücksichtigt werden, ohne die strukturellen Bedingungen ihres Handelns aus den Augen zu verlieren.

Die von Barney Glaser und Anselm Strauss (2010) ‚entdeckte‘³¹ *Grounded Theory Methodologie (GTM)*³² hat die Entwicklung und Etablierung qualitativer Sozialforschung entscheidend geprägt, sodass Przyborski/Wohlrab-Sahr (2014: 190) von einer „Pionierrolle“ sprechen. Das

31 Die Autoren sprechen von der Entdeckung (Discovery) der Grounded Theory Methodologie.

32 Neben den methodologischen Überlegungen stellt die Grounded Theory auch ein eigenes Auswertungsverfahren dar. Dieses theoriegenerierende Verfahren kommt zugunsten der Qualitativen Inhaltsanalyse in dieser Arbeit nicht zur Anwendung, deshalb gehe ich nicht weiter auf den methodischen Zugang ein.

methodologische Gerüst verhalf der qualitativen Sozialforschung gegenüber der Dominanz naturwissenschaftlich und positivistisch geprägter Ansätze an Einfluss und Glaubwürdigkeit. Es ist geprägt durch den (selbst-)reflexiven Umgang mit dem Forschungsprozess und der Forschendenrolle (ebd.: 191). Lamnek und Krell (2016: 104) sehen in der GTM „eine konsistente Sammlung an Vorschlägen“ zur „Entwicklung und Verbesserung von Verfahren der Theoriebildung“. Im Zentrum der Betrachtungen steht die Frage, wie aus Daten fundierte Theorien entwickelt werden können. Konkret sollen formale Theorien entwickelt werden, die sich auf einen konkreten Gegenstand beziehen und somit nie losgelöst vom räumlichen und zeitlichen Kontext stehen. Im Gegensatz zu Gesellschaftstheorien verfolgt die GTM keinen universellen Geltungsanspruch (ebd.: 118f.). Prinzipiell sei eine Erklärung über Großtheorien problematisch, da soziales Handeln immer lokal ausgerichtet ist und dem sozialen Wandel unterworfen ist. Daraus ergibt sich für Jo Reichertz (2019: 42) die Notwendigkeit empirischer Forschung. Im Gegensatz zu erklärender, subsumierender Sozialforschung kommen bei verstehenden Ansätzen keine deduktiven Verfahren mit Hilfe von Gesellschaftstheorien infrage.

Auf Basis der methodologischen Überlegungen, auf die ich zurückgreife, gilt es nun ein für meinen Fall passendes Verfahren zu entwickeln, in dem entsprechendes Material erhoben und ausgewertet wird, sodass anhand der gebildeten Kategorien die Potentiale von kollektiven Arbeitsweisen diskutiert werden können. Es gilt ein nachvollziehbares Verfahren zu entwickeln, dass vorhandenes Wissen um eine alternative Ökonomie aus der unternehmerischen Praxis rekonstruiert, zu systematisiert und schließlich auch sichtbar macht. Dabei ist, wie Przyborski/Wohlrab-Sahr (2019: 106) betonen, zu berücksichtigen, dass etwas rekonstruiert wird, „das bereits in sich sinnhaft ist und dessen Sinn es zu erschließen und in wissenschaftliche Konzepte zu übertragen gilt.“ Auf dieser Basis können die bestehenden kollektiven Strukturen reflektiert werden und anschließend weiteres Wissen über emanzipatorisches Wirtschaften produziert werden.

3.2 | Sampling, Erhebung und Auswertung

Das zur Anwendung kommende Vorgehen lässt sich mit den Schritten des Samplings, der Erhebung und der Auswertung in drei Schritten darstellen. Erstens wird die Auswahl der Untersuchungsgegenstände und der Interviewpartner*innen erläutert. Dabei spielen methodische und theoretische Überlegungen eine Rolle. Daran anschließend wird zweitens die Form und Funktion des Expert*inneninterviews als zentrale Datenerhebungsmethode diskutiert. Abschließend wird drittens mit der qualitativen Inhaltsanalyse das Verfahren der Datenauswer-

tung beschrieben. Mit der qualitativen Inhaltsanalyse können sowohl betriebspezifische Strategien als auch betriebsübergreifende Kategorien untersucht werden.

Selektives und theoretisches Sampling

Bogner/Littig/Menz (2014: 34) verstehen unter dem *Sampling* eine begründete, jedoch nicht klar abgrenzbare Auswahl an Untersuchungseinheiten. Es bezeichnet die Systematik des Vorgehens bei der Zusammenstellung eines Materialkorpus für die empirische Analyse. Die konkrete Auswahl „orientiert sich in erster Linie an der (den) Forschungsfrage(n).“ (ebd.) Dabei stehen in der Regel zwei Strategien zur Auswahl: Einerseits lassen sich nach dem Schneeballverfahren Empfehlungen bei den ermittelten Personen erfragen und diesen nachgehen. Andererseits können infrage kommende Personen über eine Literaturanalyse eruiert werden, sodass ein systematischer Überblick über die relevanten Akteur*innen entsteht. Diese grundsätzlichen Strategien werden in der Literatur mit dem theoretischen und dem selektiven Sampling als methodische Verfahren konzeptualisiert. Das *theoretische Sampling* ist ein Verfahren der Grounded Theory Methodologie, nachdem das Sampling „nach den theoretischen Gesichtspunkten, die sich im Verlauf der empirischen Analyse herauskristallisieren, erst nach und nach zusammengestellt“ wird (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 181). Das bedeutet der Verlauf der Forschung ist flexibel und abhängig von den laufenden Befunden. Die Auswahl der Untersuchungseinheiten erfolgt in der Regel durch Maximierung bzw. Minimierung von Unterschieden:

„Die Minimierung von Unterschieden erhöht die Wahrscheinlichkeit, ähnliche Daten zu einem bestimmten Thema oder einer bestimmten Kategorie zu finden und dadurch deren theoretische Relevanz zu bestätigen. Durch die Maximierung von Unterschieden wird dahingegen die Wahrscheinlichkeit erhöht, Heterogenität und Varianz im Untersuchungsfeld abzubilden.“ (Lamnek/Krell 2016: 184)

Allerdings entspringen nicht alle Auswahlkriterien dem laufenden Forschungsprozess. Vielmehr stehen einige Untersuchungskriterien schon vor Eintritt ins Feld fest. Analog zum *selektiven Sampling* bzw. dem *qualitativen Stichprobenplan* werden vorab definierte relevante Merkmale wie soziodemografische Faktoren berücksichtigt. Lamnek und Krell (ebd.: 185) empfehlen entlang der Faktoren möglichst heterogen auszuwählen, um eine große Varianz im Untersuchungsfeld zu erreichen. Die Kriterien entspringen den aus den theoretischen Überlegungen entstandenen Hypothesen.

Vorliegend werden Elemente beider Verfahren kombiniert. Anhand vorsortierender Faktoren wie Standort, Branche, Rechtsform, Größe und Gründungsdatum wird selektiv eine Liste an infrage kommender kollektiv geführter Betriebe in Wien aufgestellt. Zugänge ergeben sich

entweder indirekt über bekannte Personen oder direkt mit einer schriftlichen Anfrage. Schließlich kristallisieren sich mit den selbstverwalteten Betriebe *aufgemoebelt*, *Hermes* und *Usus Kreativ Kollektiv*³³ Untersuchungsgegenstände heraus, die ihrerseits Interesse an Forschung zu ihrer Arbeit signalisieren und den Sampling-Kriterien entsprechen. Nach den jeweils ersten Interviews stellt sich heraus, dass die männlichen* Gesprächspartner gerade in Bezug auf Aspekte von Gender eine selektive Perspektive aufwiesen. So werden im Sinne des theoretischen Samplings im Laufe des Forschungsprozesses weitere Gesprächspartner*innen hinzugezogen, die weibliche* Perspektiven aufzeigen oder auch differenzierte Perspektiven auf das Thema Ökologie versprechen. Auch das Alter der Personen stellt sich im Laufe des Forschungsprozesses als relevante Kategorie heraus, sodass das Sampling weiter angepasst wird (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 181).

Das erste Interview wird mit dem Gesellschafter von *aufgemoebelt* geführt. Das Handwerkskollektiv arbeitet seit 2004 disziplinübergreifend vorwiegend mit den Rohstoffen Holz und Stahl an Bühnen, Filmkulissen und Ladenbau. Sie selbst beschreiben sich als eine „Firma voller linker SpinnerInnen, Punx und Hippies – im Geiste von Spaß, Kooperation, Kollektivismus und Verteilungsgerechtigkeit.“ (aufgemoebelt 2019) Sie glauben an die Möglichkeit einer anderen Welt und wollen ihre Vorstellungen in ihrer Zusammenarbeit verwirklichen. Das zweite Interview findet anschließend mit einer Angestellten, die seit etwa 3 Jahren bei aufgemöbelt arbeitet, statt. Das dritte Interview findet mit einer weiteren Gesellschafterin statt, die die Firma mitgegründet hat.

Der zweite Betrieb, mit dem Interviews geführt werden, ist der Radbot*innendienst *Hermes* e.V. Seit 1992 stellen sie nach eigenen Angaben klimaneutral und ausschließlich per Fahrrad Pakete in Wien zu. Sie beschreiben sich als den

„einzige[n], basisdemokratisch [sic] von den FahrerInnen gemeinsam geführte Botendienst der Stadt. Wichtige Entscheidungen werden gemeinsam im monatlichen Plenum diskutiert und umgesetzt und spiegeln sich im Selbstverständnis des Kollektivs [wider].“ (Hermes 2019)

Sie streben ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an und zahlen, branchenunüblich³⁴, einen Stundenlohn. Hier findet zunächst ein Gruppeninterview mit zwei männlich gelesenen Personen aus dem Kollektiv statt sowie ein weiteres Expert*inneninterview mit einer weiblich gelesenen Person.

33 Wird nachfolgend mit *Usus* bezeichnet.

34 Im September 2019 wurde ein Kollektivvertrag ausgehandelt, der ab 2020 für alle angestellten Fahrradbot*innen gilt. Das tarifliche Einigung zwischen der Gewerkschaft *vida* und der Wirtschaftskammer Österreich sieht einen festen Monatslohn, Arbeitszeiten sowie ein 13. und 14. Gehalt vor (WKO 2019d). Die Auswirkungen des Kollektivvertrages können zur Zeit der Untersuchung noch nicht abgesehen werden.

Schließlich finden zwei Interviews mit dem *Usus Kreativ Kollektiv e.G.* statt. Die Genossenschaft stellt für 17 Personen mit unterschiedlichen Hintergründe (Handwerk, Bauwesen, Elektrotechnik, Architektur, Gastronomie, Betriebswirtschaft, Presse & Öffentlichkeitsarbeit, Eventmanagement, Fotografie, Grafik sowie Social Entrepreneurship) die passende Form dar „um gemeinsam zu wirtschaften.“ Sie verstehen sich als „Generalunternehmen für die Kreativwirtschaft.“ (Usus 2019) Neben den Genoss*innen sind noch weitere Personen bei den jeweiligen Projektteams angestellt. Eines der Projektteams bewirtschaftet die Gastronomie des Cafés im Wiener Theater „Schauspielhaus“, wo die Interviews mit der Co-Gründerin und Vorständin und anschließend mit einem Angestellten des Gastronomieteams stattfinden.

Mit den drei unterschiedlichen Rechtsformen der Kommanditgesellschaft, des eingetragenen Vereins und der eingetragenen Genossenschaft sowie dem unterschiedlichen Fokus auf Herstellung von Produkten und Dienstleistungen in unterschiedlichen Branchen ergibt sich durch Kontrastierung ein relativ breit angelegtes Sample. Gemeinsamkeiten der drei Betriebe bestehen in der kollektiven Entscheidungsstruktur, dem Wirkungsraum der Stadt Wien und der Größe von max. 20 Personen, wodurch ein Vergleich der Betriebe möglich ist. Aus den Selbstbeschreibungen der Betriebe geht eine bewusste Entscheidung über die Art und Weise, wie sie als Kollektive zusammenarbeiten wollen, hervor. Insgesamt spreche ich, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Sample zu gewährleisten, mit vier Frauen* und vier Männern*. Die Interviews dauern zwischen 30 und 60 Minuten und finden mit Personen sowohl mit als auch ohne akademischen Hintergrund statt. Alle Personen, mit denen ich spreche habe, lese ich als *weiß*.

*Erhebung: Expert*inneninterviews*

Die Durchführung der Interviews orientiert sich an den methodologischen Überlegungen zu Expert*inneninterviews, wie sie bei Meuser/Nagel (2005, 2009, 2010) und Bogner/Littig/Menz (2005, 2014) zu finden sind. Wie bei jeder Art der Textproduktion hängen Form und Funktion auch bei Interviews eng zusammen und können nicht isoliert von einander gedacht werden. Nachfolgend möchte ich zunächst meine Entscheidung für die Form der Expert*inneninterviews und daran anschließend die erwünschte Funktion, die die Interviews erfüllen sollen, erörtern.

*a) Form der Interviews: Semistrukturierte Expert*inneninterviews*

In Anlehnung an Meuser und Nagel wird das Interview in Form von leitfadenorientierter Gesprächsführung gehalten (Meuser/Nagel 2005: 77). Diese semistrukturierte Form ermöglicht wie gezeigt einerseits eine Offenheit gegenüber den Akteur*innen und ihrem Wissen, andererseits fördert sie die thematische Fokussierung und das Verfolgen des Erkenntnisinteresse über das Gespräch hinweg.

Der Leitfaden enthält drei Blöcke, die aus der theoretischen Auseinandersetzung abgeleitet sind und nach dem Arbeitsinhalt (was?), den dahinterliegenden Prozessen (wie?) und den Motivationen und Zielen (warum?) fragt. Die Blöcke helfen dabei, die Forschungsfragen in Form gesprächsstrukturierender Fragen zu operationalisieren. Bei der Zusammenstellung der Fragen orientiere ich mich am *SPSS-Prinzip*, wie es Dannecker und Vossemer (2014: 160) nahelegen: „Sammeln von Fragen – Prüfen (und auswählen) – Sortieren nach Themenbereichen – Subsumieren in Bündeln erzählauffordernder Einstiegsfragen und konkreter Detailfragen“. Neben den konkreten Fragen sind in weiteren Spalten explizite Nachfragen vorbereitet sowie für jedes Gespräch Redebausteine, um den Gesprächsfluss zu aktivieren (ebd.).

*b) Funktion der Interviews: Erhebung von Expert*innenwissen*

In semistrukturierten Interviews möchte ich Erkenntnisse über den organisatorisch-institutionellen und den gesellschaftlichen Kontext des Gegenstands erhalten (Meuser/Nagel 2005: 72). Der Zugang zu Wissen über sogenannte Expert*innen bietet sich an, „weil sie in einer sozialen oder organisationalen Position stehen, in der sie ihr Wissen und ihre Deutungen für einen breiteren sozialen Kontext relevant oder prägend machen können.“ (Bogner et al. 2014: 17) Sie verfügen über ein besonderes Wissen, dass sie für ihre spezifische Praxis nutzen und gesellschaftlich wirksam einsetzen können. Im Falle der ausgewählten Betriebe ist davon auszugehen, dass aufgrund der marginalisierten ökonomischen Position von kollektiven Betrieben der diskursive Einfluss der gewählten Expert*innen aktuell eher gering ist. Allerdings verfügen sie, wie das lange Bestehen der Betriebe zeigt, über Wissen, wie sich eine alternative ökonomische Praxis Stabilität gewährleisten kann. Dieses Wissen um eine stabile und funktionierende Arbeitsweise macht die Akteur*innen zu interessanten Gesprächspartner*innen und relevanten Wissensproduzent*innen.

Dannecker/Vossemer (2014: 161) weisen darauf hin, dass bei der Arbeit mit sogenannten Expert*innen stets ihr Status machtkritisch reflektiert werden muss. Wie Uma Kothari (2005) am Beispiel sogenannter Entwicklungsexpert*innen ausführt, dient das Fachwissen von

Expert*innen, die häufig den spezifischen Kontext nicht genau kennen, bestimmte Politiken zu legitimieren und dadurch bestehende Verhältnisse aufrecht zu erhalten (ebd.: 428). Da Expert*innenwissen höher bewertet wird als lokales Wissen, tragen sie selbst zur Aufrechterhaltung von sogenannten Geber*innen und Nehmer*innen im Entwicklungskontext bei. Expert*innen kommen Kotharis Verständnis nach also eher eine konservierende als eine transformative Funktion zu. Auf Basis dieser Überlegungen drängt sich die Frage auf, warum gerade Experten*innen den Ausgangspunkt für die Suche nach transformativen Praxen darstellen sollen. Dabei kommt es darauf an, wer als Expert*in gilt. Im Rahmen dieser Forschung nutze ich den epistemologischen Freiraum und mache Akteur*innen zu Expert*innen, deren Positionen in ökonomischen Diskursen als marginalisiert betrachtet werden können. Aufgrund ihrer geringen Größe und der organisatorisch-institutionellen Brüche mit einer herkömmlichen Arbeitsweise können die Vertreter*innen von aufgemoebelt, Hermes und Usus als Expert*innen alternativer ökonomischer Praxen bezeichnet werden.

Für eine Auseinandersetzung mit dem Expert*innenwissen unterscheiden Bogner/Littig/Menz (2014: 17ff.) sinnvollerweise zwischen technischem Wissen, Prozesswissen und Deutungswissen. Alle drei Wissensformen schlagen sich in den Blöcken des Leitfadens nieder, wenn zunächst nach dem Arbeitsinhalt (technisches Wissen), im zweiten Block nach Arbeitsprozessen und -strategien (Prozesswissen) und schließlich im dritten Block nach Motivationen und Zielen (Deutungswissen) gefragt wird. Technisches Wissen in Form von Informationen über die dort arbeitenden Personen und Wissen über die konkreten Arbeitsabläufe ist nötig zur Kontextualisierung des Betriebes, da keine Sekundärinformationen über die Betriebe zur Verfügung stehen. Das Hauptinteresse liegt jedoch nicht im technischen Wissen, sondern mit Fragen nach konkreten Arbeitsabläufen, Entscheidungsstrukturen und dem Arbeitsmodus im Prozesswissen. Dieses Wissen ist standort- und personengebunden und wird für jeden Betrieb spezifisch erhoben. Darüber hinaus sind auch die im dritten Block erfragten Interpretationen und Deutungszuschreibungen der Expert*innen relevant, um die Lösungen der Akteur*innen besser kennenzulernen und bewerten zu können (ebd.: 18f.).

Neben der Funktion der Erfragung von Wissen stellt der Leitfaden darüber hinaus eine Unterstützung dar, da er mir durch die Konzeption inhaltlich vorbereitet und mir so als Interviewer Sicherheit bietet. Das beeinflusst auch meine Wirkung auf die Gesprächspartner*innen, die mich so leichter als kompetenten Gesprächspartner einschätzen (Kaiser 2014: 54f.).

Ziel dieser Herangehensweise ist eine anschließende Vergleichbarkeit (Meuser/Nagel 2010: 377) der Einzel- bzw. Gruppeninterviews herzustellen. Kombiniert mit den kontrastierenden Verfahren des Samplings entsteht ein systematisch hergestellter und dennoch heterogener Ma-

terialkorpus. Ist das empirische Material erhoben und in Form von Transkriptionen verschriftlicht, kann es analysiert werden, um „das Überindividuell-Gemeinsame herauszuarbeiten, Aussagen über Repräsentatives, über gemeinsam geteilte Wissensbestände, Relevanzstrukturen, Wirklichkeitskonstruktionen, Interpretationen und Deutungsmuster zu treffen.“ (Meuser/Nagel 2005: 80) Als interpretatives Verfahren weisen Meuser und Nagel auf die besondere Beweislast hermeneutischer Analysen hin (ebd.: 81). Ein systematisches und bewährtes Verfahren stellt die qualitative Inhaltsanalyse dar.

Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse

Die Inhaltsanalyse verfügt über eine lange Tradition, wenn man wie Udo Kuckartz bereits Vorstufen der Bibelexegese oder Freuds Traumdeutung miteinbezieht (Kuckartz 2018: 14). Als wissenschaftliche Methode entwickelte sich die Inhaltsanalyse dann in den 1940er Jahren im US-amerikanischen Raum unter anderem durch die Arbeiten von Paul F. Lazarsfeld. Zu jener Zeit war die Ausrichtung jedoch vor allem quantitativ und an statistische Verfahren angelehnt (ebd.: 15). Kritiken an dieser ‚verengten‘ Ausrichtung (ebd.: 21) führten dann zu konkreten qualitativ ausgerichteten inhaltsanalytischen Verfahren, die im deutschsprachigen Raum insbesondere durch die Arbeit von Philipp Mayring (2015) Verbreitung fanden (vgl. Kuckartz 2018: 25f.). Kuckartz definiert die qualitative Inhaltsanalyse als

„eine interpretative Form der Auswertung dar, hier werden Codierungen aufgrund von Interpretation, Klassifikation und Bewertung vorgenommen; die Textauswertung und -codierung ist hier also an eine menschliche Verstehens- und Interpretationsleistung geknüpft.“ (ebd.: 27)

Für Philipp Mayring sind die zentralen Merkmale der qualitativen Inhaltsanalyse „die Regelgeleitetheit [...] und die Theoriegeleitetheit der Interpretation. Dies drückt sich zunächst dadurch aus, dass die Analyse einer präzisen theoretisch begründeten inhaltlichen Fragestellung folgt.“ (Mayring 2015: 59) Die regelbasierte Interpretation von Text in Abhängigkeit zur theoretisch fundierten Fragestellung lässt Mayring auch von „kategoriengeleitete[r] Textanalyse“ (ebd.: 13) oder „qualitativ orientierte[r] kategoriengeleitete[r] Textanalyse“ (Mayring/Fenzl 2019: 634) sprechen. Zwar muss das Modell für jede Forschungsfrage angepasst werden, doch ein intersubjektiv nachvollziehbarer Grundaufbau bleibt erhalten:

„Im Zentrum steht dabei immer die Entwicklung eines Kategoriensystems. Diese Kategorien werden in einem Wechselverhältnis zwischen der Theorie (der Fragestellung) und dem konkreten Material entwickelt, durch Konstruktions- und Zuordnungsregeln definiert und während der Analyse überarbeitet und rücküberprüft.“ (Mayring 2015: 61)

Die konkrete Richtung der Analyse ist dann abhängig von der Forschungsfrage. Für Mayring lassen sich drei Grundformen des Interpretierens unterscheiden: Erstens können über *indukti-*

ve *Kategorienbildung* und zusammenfassende Darstellungen durch Abstraktion ein überschaubarer Corpus als Abbild des Grundmaterials geschaffen werden. Zweitens können *deduktive Herangehensweisen* dabei helfen, bestimmte Aspekte herauszufiltern oder das Material zu strukturieren und einzuschätzen, indem theoriegeleitete Kategorien an das Material hergetragen werden. Drittens können fragliche Textstellen durch herangezogenes externes Material in Form einer *Kontextanalyse* erklärt werden, um das Verständnis des Gegenstands zu vertiefen. (ebd.: 67) Auch innerhalb dieser grundsätzlichen Herangehensweisen können Techniken kombiniert werden. Einerseits können beispielsweise Verfahren zur induktiven Kategorienbildung auf deduktive Hauptkategorien zur Strukturierung zurückgreifen. Andererseits kann die qualitative Inhaltsanalyse auch auf quantitative Techniken der Häufigkeitsverteilung von Kategorien zurückgreifen. (ebd.: 87)

Diese allgemeinen Überlegungen müssen wie oben angedeutet für jedes Forschungsdesign individuell angepasst und umgesetzt werden. Für mein Vorhaben stütze ich mich dabei vor allem auf die konzeptionellen Ausführungen von Philipp Mayring und Thomas Fenzl (Mayring 2015; Mayring/Fenzl 2019), da dies einen sehr weit verbreiteter Ansatz mit einer langen Tradition darstellt. Mayrings Prozessvorschläge adaptierend orientiert sich mein Vorgehen an sechs Phasen, die ich nachfolgend erörtern möchte.

Phase 1: Formulierung der Fragestellung und Analysetechnik

Wie oben dargestellt hat die Fragestellung eine besondere Bedeutung für die Zusammenstellung des weiteren Verfahrens. Ich werde an dieser Stelle nur kurz die Darstellungen aus Kapitel 1.3 aufgreifen. Anhand der Fallbeispiele der kollektiv geführten Betriebe *aufgemoebelt*, *Hermes* und *Usus* gehe ich folgender Fragestellung nach:

Welche Komponenten, Prozesse und Strategien nachhaltiger Arbeit artikulieren sich in den kollektiven Arbeitsweisen selbstverwalteter Betriebe in Wien?

Dazu wurden im Sommer und Herbst 2019 acht Expert*inneninterviews mit Personen aus den Kollektiven in Wien geführt, deren Transkriptionen und Gesprächsprotokolle das Material für die Analyse darstellen. Die aus Kapitalismusanalysen gewonnene strukturelle Kritik an gegenwärtigen Erwerbsarbeitsverhältnissen ermutigt mich dazu, alternative Praxen und Institutionen – oder mit Eric Olin Wright: reale Utopien – im Bereich der Erwerbsarbeit analytisch in den Blick zu nehmen.

Mayring (2015: 88) weist darauf hin, dass eine Welche-Frage einen eindeutigen Hinweis auf das Verfahren der *induktiven Kategorienbildung* darstellt. Mit diesem Verfahren möchte ich

eine gegenstandsnahe Abbildung des Materials (ebd.: 86) erreichen, um so der Perspektive der untersuchten Akteur*innen Gewicht zu verleihen. Dazu werden die verwendete Sprache und die verwendeten Begriffe der Akteur*innen kategorienbildend übernommen. Schließlich soll durch Abstraktion ein überschaubarer Korpus als analysierbares Abbild des Grundmaterials geschaffen werden (ebd.: 67).

Phase 2: Themen benennen und Regeln für Kategorienbildung festlegen

Aus der theoretischen Auseinandersetzung ergeben sich deduktiv Themen bzw. Themengebiete, die als Selektionskriterium verwendet werden, um Kategorien am Material zu bilden. Eine induktive Kategorienbildung setzt eine Kategoriendefinition voraus, die mithilfe der Literatur nachvollziehbar gestaltet wird:

„In der Logik der Inhaltsanalyse muss vorab das Thema der Kategorienbildung theoriegeleitet bestimmt werden, also ein Selektionskriterium eingeführt werden, das bestimmt, welches Material Ausgangspunkt der Kategoriendefinition sein soll.“ (ebd.: 86)

In Auseinandersetzung mit der Literatur habe ich in Kapitel 2 zwei Themenstränge von besonderem Interesse für die Auswertung des Materials herausgearbeitet. Erstens weisen feministische Perspektiven auf nachhaltige Arbeit auf die Kategorien der Erwerbsarbeit und der Care-Arbeit hin (vgl. Kapitel 2.1). Damit können sowohl die Abläufe, die unmittelbar auf das Produkt der Arbeit gerichtet sind, berücksichtigt werden, als auch Praxen, die diese Arbeiten erst ermöglichen. Unter letzterem werden einerseits Care-Arbeiten im Betrieb verstanden, wie das Kochen, das Putzen und Aufräumen, aber auch emotionale Arbeit auf zwischenmenschlicher Ebene. Andererseits wird damit untersucht, inwiefern die Organisation der Erwerbsarbeit notwendige Hausarbeit ermöglicht. Damit gerät das Verhältnis von Arbeit und Privatem in den Blick. Zweitens sollen ökologische Perspektiven auf Arbeit Platz in der Analyse finden. Dabei spielt eine Rolle, was als äußere Natur verstanden wird und wie die ökologische Umwelt in der Arbeit berücksichtigt wird. Daneben wird mit der Kategorie der inneren Natur Prozessen Rechnung getragen, die Fähigkeiten ausbilden oder zu Ermüdung und Erschöpfung der Arbeitenden führen.

Innerhalb der Themenstränge der feministischen und ökologischen Perspektiven erfolgt die induktive Entwicklung von Kategorien, um die Praxis der Kollektive zu strukturieren. Die gebildeten Kategorien abstrahieren und systematisieren die einzelnen Textfragmente der Interviewten und ordnen sie zu einem System, das die Praxis zusammenfassend darstellt. Unterstützend kommt dabei der Einbezug von aus den Theorien abgeleiteten Oberkategorien hinzu, um die gebildeten Kategorien weiter zu ordnen. So entsteht ein induktiv-deduktives Kategori-

ensystem. Anhand der Analyse, welche Aspekte von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit sowie von innerer und äußerer Natur sich im Arbeitsbegriff der Betriebe widerspiegeln, soll abschließend eine Einschätzung darüber gegeben werden können, inwiefern die Arbeit in kollektiven Betrieben eine reale Utopie darstellt.

Neben der Festlegung der Selektionskriterien sollte auch das Abstraktionsniveau als Kodierregel im Vorhinein festgelegt werden, wie konkret oder abstrakt die Kategorien sein sollen. Da ein System gefunden werden muss, das in der Lage ist zwischen drei Betrieben, acht Interviewten und unterschiedlichen sozialen Kontexten zu rangieren, kommen keine ganz konkreten Kategorien infrage. Es muss abstrahiert werden, um Zusammenhänge zwischen den Betrieben und Widersprüche der Arbeitsweise darstellen zu können. Allerdings soll dabei die Sprache der Interviewten erhalten bleiben und ihrem Wissen kein wissenschaftlicher Duktus aufgedrückt werden.

Was als *Kategorie*³⁵ verstanden wird, fällt semantisch in der Literatur teilweise auseinander, auch weil sich eine breite Typologie am Begriff der Kategorie selbst feststellen lässt (Kuckartz 2018: 34f.). Wenn ich in dieser Arbeit von Kategorie spreche, dann sind damit immer Begriffe mit einem klassifizierenden Charakter gemeint, die der Reduktion von Komplexität des Materials dienen. Dies gelingt gerade dadurch, dass sie als Ergebnis einer Klassifizierung von Einheiten selbst ein Begriff hoher Komplexität sind (ebd.: 37). In meiner Analyse stellen Kategorien

„Analyseaspekte als Kurzformulierungen dar, sind in der Formulierung mehr oder weniger eng am Ausgangsmaterial orientiert und können hierarchisch geordnet sein (Ober- und Unterkategorien).“ (Mayring/Fenzl 2019: 634)

Phase 3: Analyseeinheit festlegen

Philipp Mayring empfiehlt vor der Analyse die Analyseeinheiten genau festzulegen. Mit der Kodiereinheit, der Kontexteinheit und der Auswertungseinheit lassen sich drei Analyseeinheiten bestimmen (Mayring 2015: 61). Die *Kodiereinheit* benennt, welche Einheiten des Materia-

35 Sehr nah am Begriff der Kategorie bewegt sich der *Code*, der seine Ursprünge in quantitativen Methodologien hat und heute qualitativ vor allem in der Grounded Theory verwendet wird. Wenn gleich damit häufig vorläufiger Charakter betont werden soll, werden Code und Kategorie in der Literatur häufig synonym verwendet. Um Uneindeutigkeiten zu vermeiden spreche ich von Kodierung, wenn ich den induktiven Prozess der Kategorienbildung meine, und von Kategorie, wenn das induktiv oder deduktiv hergeleitete Ergebnis meine (vgl. Kuckartz 2018: 36). Neben der Kategorie dienen auch *Konzepte* der Strukturierung. Sie nicht in direktem Zusammenhang zum Material zu verstehen, sondern sind vielmehr theoretischer Natur. Darunter fallen abstraktere Begriffe wie „Macht“, „Herrschaft“ und „Identität“ (Schnell et al. 2008: 127–133, zitiert nach Kuckartz 2018: 36). Prinzipiell sinnvoll für die Analyse scheint auch der Begriff der *Variablen*. Variable bezeichnen Merkmale, die bei den untersuchten Textstellen jeweils in ihrer Ausprägung variiert (Kuckartz 2018: 36f.). Dadurch können Unterschiede und Widersprüche im Material benannt werden.

Is kodiert werden, was also „der kleinste Materialbestandteil ist, der ausgewertet werden darf, was der minimale Textteil ist, der unter eine Kategorie fallen kann“ (ebd.). Die als Kodiereinheiten bezeichneten Textteile stellen bedeutungstragende Wörter dar, wobei jedoch auch Emotionen wie Lachen und längere Pausen berücksichtigt werden. Nicht bedeutungstragende Interjektionen wie ‚ähm‘ oder ‚hmm‘ werden nicht kodiert. Dem gegenüber bestimmt die *Kontexteinheit* den „den größten Textbestandteil fest, der unter eine Kategorie fallen kann.“ (ebd.) In meinem Fall stellen das transkribierte Interview sowie zusätzliche Notizen, die aus der Beobachtung des Umfelds des Interviews hervorgehen können, die Kontexteinheiten dar. Die *Auswertungseinheit* legt fest, welche Textteile jeweils nacheinander ausgewertet werden. Vorliegend sind acht Interviews auszuwerten, die sich drei Betrieben zuordnen lassen. Jeder Betrieb stellt eine Auswertungseinheit dar, innerhalb dessen zunächst das Material ausgewertet wird. Schließlich werden die Auswertungseinheiten miteinander ins Gespräch gebracht.

Phase 4: Kategoriensystem entwickeln

Nach dieser Vorarbeit kann begonnen werden mit dem Material zu arbeiten, indem es Zeile für Zeile durchgegangen wird (ebd.: 87). Dabei werden entsprechend der Kodierregeln und unter Beachtung des Abstraktionsniveaus neue Kategorien aufgestellt beziehungsweise Kodiereinheiten unter bereits gebildete Kategorien subsumiert. Wenn bei etwa einem Drittel des Materials keine neuen Kategorien auftreten, kann das bestehende Kategoriensystem überarbeitet werden: Kommen die Kategorien dem Ziel der Analyse nahe, ist das Selektionskriterium erfüllt und das Abstraktionsniveau vernünftig gewählt? (ebd.)

Sind die Kategorien überarbeitet, ist „[d]as Ergebnis [...] ein System an Kategorien zu einem bestimmten Thema, verbunden mit konkreten Textpassagen.“ (ebd.) Mit diesem Werkzeug kann nun das gesamte Material durchgegangen werden, wobei natürlich laufend neue Kategorien hinzugefügt werden können und das System erweitert werden kann.

Phase 5: Interpretation und Analyse

Wurde das gesamte Material bearbeitet, kann es auf Basis des Kategoriensystems analysiert und interpretiert werden. Ich schlage für die Analyse ein zweischrittiges Verfahren vor. Zunächst möchte ich die für jeden Betrieb einzeln die spezifischen Inhalte der Arbeitsweise kategorienbasiert in Bezug auf Erwerbsarbeit, Care-Arbeit sowie innere und äußere Natur herausarbeiten. Auf diese Art sollen Unterschiede und Brüche zwischen den Betrieben sichtbar werden. Im zweiten Schritt werden die Erkenntnisse aus den einzelnen Betrieben zwischen den

Kategorien miteinander verglichen und Gemeinsame herausgearbeitet. So werden Elemente einer nachhaltigen Arbeitsweise herausgearbeitet, die im Kontext von sozial-ökologische Transformationsstrategien diskutiert werden können.

3.3 | Gütekriterien und Forschungsethik

Die Darstellung des Forschungsdesigns abschließend möchte ich jene Aspekte hervorheben, die durchgängig den Forschungsprozesses begleitet und strukturiert haben: Reflexionen zur Qualität und Ethik der Untersuchung. Für Ersteres lehne mich an das durch Uwe Flick (2007, 2011) im deutschsprachigen Raum bekannt gewordene Konzept der Triangulation an. Dazu gehe zunächst auf die zugrundeliegende Forschungslogik ein und führe dann Überlegungen zum Verhältnis von theoretischen und methodischen Aspekte aus. Für den zweiten Aspekt der Forschungsethik berufe ich mich auf die Ausführungen von Hella von Unger (2014).

Forschungslogik: Induktion und Deduktion

Flick (2011: 12) definiert Triangulation als „die Einnahme unterschiedlicher Perspektiven auf einen untersuchten Gegenstand oder allgemeiner: bei der Beantwortung von Forschungsfragen.“ Um unterschiedliche Perspektiven auf einen Gegenstand zu werfen, können allgemein gesprochen unterschiedliche Methoden, Zugänge, Datensorten oder Forschende zum Einsatz kommen. Durch die Anwendung verschiedener Zugänge soll die Triangulation einen Erkenntnisgewinn generieren, welcher durch die Anwendung ausschließlich eines Zugangs verborgen geblieben wäre.

Meine Erhebungsmethode stellt das Expert*inneninterview dar. Die Erhebung wird mithilfe eines Leitfadens durchgeführt, der für alle Interviews gleich aufgebaut ist.³⁶ Die Erhebungen finden über einen Zeitraum von drei Monaten zu einem unterschiedlichen Kenntnis- und Analysestand statt. Der gewählte Zugang folgt einer *induktiven Forschungslogik*, in der von einem eingegrenzten empirischen Material ausgehend Abstraktionen vorgenommen werden. Durch die Verfahren kann ein wahrscheinlich gültiger Schluss gewagt werden, jedoch letztlich keine Theorie gebildet werden.³⁷ Aus dem Material können Regeln, auch unter zu Hilfenahme bekannter, bestehender Theorien entwickelt werden, um ein Ereignis zu verstehen (Reichertz 2019: 42f.).

36 Eine *methodeninterne* Triangulation verschiedener Zugänge (z.B. durch episodische, offene Interviews ohne Leitfaden) erscheint mir an dieser Stelle nicht sinnvoll, da dies mit einer erschwerten Vergleichbarkeit einhergehen würde (Flick 2011: 27f.).

37 In Abgrenzung zum induktiven Vorgehen steht die Abduktion, die theoriebildend und erkenntniserweiternd ist (Reichertz 2019: 44).

Jedoch weist die Arbeit auch *deduktive Ansätze* auf, wenn die an das Material herangetragenen Hauptkategorien sich aus der theoretischen Auseinandersetzung in Kapitel 2 ergeben. Die Kategorien Erwerbsarbeit und Care-Arbeit, innerer und äußerer Natur sowie die Konzepte der sozial-ökologischen Transformation und der nachhaltigen Arbeit schlagen sich in der Strukturierung des Leitfadens und der Auswertung nieder. Insofern sind induktive und deduktive Zugänge eng miteinander verbunden (vgl. ebd.: 44f.).

Theoretische und methodische Triangulation

Die *Triangulation verschiedener theoretischer Perspektiven* ist meinem Konzept immanent, da ich mich dem Gegenstand aus feministischen und ökologischen Perspektiven nähere (Flick 2011: 28). Sie rufen unterschiedliche Schwerpunkte hervor, können sich widersprechen oder gemeinsame Probleme herausstellen. Wichtig für die Analyse ist auch eine Triangulation von Datensorten: Durch „[u]nterschiedliche Fragetypen ergeben unterschiedliche Datensorten (Erzählungen, Argumentationen, Begriffsexplikationen etc.) (ebd.: 36f.). Alle diese Datensorten sind wichtig, um alternatives Wissen darzustellen.

Schließlich kommen in meinem Forschungsdesign verschiedene Methoden der Datenerhebung zum Einsatz, was in der qualitativen Sozialforschung am stärksten Berücksichtigung findet (ebd.: 41). Neben dem Einzel-Expert*inneninterview findet auch ein Gruppeninterview statt, indem zwei Vertreter von *Hermes* sich ergänzten und diskutierten. Darüber hinaus ergeben sich viele Gelegenheiten zur Beobachtung des Forschungsfelds. Bei *aufgemoebelt* habe ich die Gelegenheit beim gemeinsamen Mittagessen dabei zu sein und den Tag über zwischen den Interviewterminen den Arbeitsalltag zu beobachten und mit einzelnen Menschen offene Gespräche zu führen. Bei *Hermes* finden die Interviews während der regulären Arbeitszeit statt, sodass sich zwischendurch immer wieder Unterbrechungen des Interviews ergeben, indem ich den Arbeitsablauf beobachte oder mit Nachbar*innen, die kurz in das Büro kommen, ins Gespräch komme. Das erste Interview mit *Usus* führe ich Café des Schauspielhauses, das von einem Projektteam von *Usus* betrieben wird, wodurch ich auch hier verschiedene Arbeitsprozesse beobachten kann. Diese ethnografischen Sequenzen waren nicht geplant oder zu Beginn in meinem Forschungsdesign vorgesehen, eröffneten aber gerade durch die Spontanität wichtige Einblicke.

Durch die Kombination von induktiven und deduktiven Ansätzen, die Zusammenführung verschiedener Theoriestränge sowie unterschiedliche methodische Zugänge, wie sie unter dem

Stichwort *mixed methods* diskutiert werden (Kelle 2019), erfüllt die Arbeit Anforderungen an eine abgesicherte und nachvollziehbare Forschung.

Subjektivität und Forschungsethik

Unter der dem Stichwort *Forschungsethik* werden in der Literatur Fragen und Anforderungen an Wissenschaft diskutiert, die auch zentral für die konzeptionellen Überlegungen dieser Arbeit sind. Für Hella von Unger (2014: 16) sind forschungsethische Fragen „immanenter Bestandteil der empirischen Forschungspraxis“ und bei allen Phasen des Forschungsprozesses präsent, von der Themenwahl, dem Zugang zum Feld, bis zum Forschungsdesign. Aus diesem Grund wird es forschungsethischen Überlegungen eigentlich nicht gerecht, ihnen ein separates Kapitel zu widmen. Vielmehr spielen sie bei allen getroffenen Entscheidungen eine Rolle. Ich möchte an dieser Stelle dennoch grundsätzliche Fragestellungen bündeln, die in den meisten Kapiteln und insbesondere in der nachfolgenden Auswertung eine Rolle spielen. Von Unger fasst diese Fragen wie folgt zusammen:

„Wie nehmen die Forschenden ihre Verantwortung als Wissenschaftler*innen wahr? Wie gestalten sie die Beziehungen zu den Personen und Einrichtungen, die sie untersuchen? Wie gehen sie mit den Daten um, die sie erheben? Welche Informationen geben sie über sich und ihre Forschung preis?“ (ebd.)

Hinzufügen ließe sich: Wem gegenüber tragen Wissenschaftler*innen Verantwortung? Welche Personen und Einrichtungen werden untersucht? Wie werden sie repräsentiert und wer kommt zu Wort? Orientierung bei diesen Fragen gibt mir der grundsätzliche Anspruch kritischer und emanzipatorischer Wissenschaft, soziale Ungleichheiten und Diskriminierungen zu überwinden. Die epistemologischen Axiome kritischer Wissenschaft schlagen sich einerseits im Sample nieder, wenn die devianten Praxen kollektiv geführte Betriebe die Untersuchungseinheiten darstellen und innerhalb der Betriebe kommen 50% Frauen* in den Interviews zu Wort kommen. Andererseits werden bei der Analyse materialistische und feministische Perspektiven herangezogen, die eine emanzipatorische Wissensproduktion befördern.

Jedoch weist Hella von Unger darauf hin, dass forschungsethische *Grundsätze* nicht verbindlich sind, keine große Aufmerksamkeit erfahren und auch nicht unabhängig kontrolliert werden (ebd.: 17f.). Der Ethik-Kodex der Soziologie wurde in den 1990er-Jahren formuliert, jedoch kaum weiterentwickelt. Von Unger konstatiert eine Marginalisierung und Individualisierung der forschungsethischen Problematik: „Die Gestaltung und Überprüfung der darin festgeschriebenen Grundsätze sind in der sozialwissenschaftlichen Praxis überwiegend den Forschenden selbst überlassen. Die Maxime lautet akademische Selbstkontrolle“ (ebd.: 17). Die individuelle Umsetzung widerspricht wiederum dem positivistischen Anspruch von *Objektivität*.

tät, der jedoch in der qualitativen Forschung ohnehin umstritten ist, wenn Erkenntnis „grundsätzlich partial und standortgebunden verstanden [wird] – sie kann keine allgemeine Gültigkeit beanspruchen“ (ebd.: 22).

Gegenüber Objektivität gewinnt die *Subjektivität* der*des Forschenden an Bedeutung, da die jeweilige Situierung und das Interesse die Interpretation beeinflusst. Dass ich mich dem Forschungsgegenstand einer kollektiven Arbeitsweise als *weißer* Mann aus einer privilegierten Positionierung nähere, verunmöglicht zwar nicht mein Vorgehen, lässt mir jedoch Erkenntnisse verschlossen, die sich aus den unmittelbaren Erfahrungen von Unterdrückung, Benachteiligung und Diskriminierung ableiten lassen. Hella von Ungar schlägt daher vor, eine kritische (selbst-) reflexive Praxis im Hinblick auf „die Subjektivität der Forschenden, ihre Positionierung im Forschungsfeld und ihren Einfluss auf den Forschungsprozess“ zu etablieren, was sich als ein Qualitätsmerkmal qualitativer Sozialforschung auffasse ließe (ebd.: 23). Dabei geht es nicht darum, die eigene Subjektivität abschaffen oder ausblenden zu wollen, sondern die unbewusste Dimensionen sozialer Wirklichkeit zu reflektieren. Dies versuchte ich während der Auswertung mitzudenken, um Gesagtes schließlich besser analysieren zu können. *Kritische Selbstreflexion* wird damit zu einer Voraussetzung für Erkenntnisgewinn. Als einen wichtigen Ansatz stellen sich Gespräche und Diskussionen mit betroffenen Personen dar, die Erfahrungen gemacht haben, die ich selbst nicht kenne.

Ich verstehe meine Forschung als eine Intervention in einen Bereich, dessen diskursive, materielle und ideologische Ausgestaltung ich in seiner hegemonialen Ausprägung als problematisch erachte. Im besten Fall trägt meine Forschung zu einer kritischen Debatte über das Feld von Arbeitsorganisation bei. Dabei gilt es natürlich, das Ausmaß der Forschung im Rahmen einer Masterarbeit nicht zu überschätzen. Zu guter Letzt erhoffe ich mir selbst Erkenntnisse in einem Bereich, der mich politisch interessiert, die ich in mein Nachdenken darüber und Handeln darin einfließen lassen kann.

4 | NACHHALTIGE ARBEIT IN SELBSTVERWALTETEN BETRIEBEN?

Die herausgearbeiteten Zugänge der nachhaltigen Arbeit einerseits und der qualitativen Sozialforschung andererseits kommen nun in der Untersuchung kollektiv geführter Betriebe zur Anwendung. Die Betriebe aufgemoebelt, Hermes und Usus sollen im Rahmen der vorliegenden Auseinandersetzung Aufschluss über das Zusammenwirken von sozialen und ökologischen Aspekten von Arbeit in kollektiv geführten Betrieben geben. Ihre selbstverwaltete Struktur bietet Möglichkeiten der demokratischen Partizipation auf einer betrieblichen Ebene, um soziale und ökologische Ziele unmittelbar am Ort der Arbeit umzusetzen. Die Ausrichtung der Untersuchung erfolgt anhand der Forschungsfrage, die ich an dieser Stelle ins Gedächtnis rufen möchte:

Welche Komponenten, Prozesse und Strategien nachhaltiger Arbeit artikulieren sich in den kollektiven Arbeitsweisen selbstverwalteter Betriebe in Wien?

Um der Frage nachzugehen schlage ich ein zweischrittiges Verfahren vor. Zunächst untersuche ich in einer deskriptiven Herangehensweise die Organisation der *Erwerbsarbeit* der einzelnen Betriebe. Die theoretische Herleitung der Kategorie Erwerbsarbeit in Kapitel 2.1.1 legt eine Unterteilung in die drei Ebenen ‚Komponenten‘, ‚Prozesse‘ und ‚Strategien‘ nahe. Auf der Ebene *Komponenten* stehen vor allem auf technische Aspekte, die die Arbeit im Besonderen auszeichnet und von anderen Betrieben abgrenzt. Es geht dabei um die Frage, welche Elemente die Arbeit in den Betrieben zu *guter Arbeit* macht. Die Ebene lässt sich auch mit Wrights (2017: 63) Kategorie der wünschenswerten Alternativen untersuchen: Was ist das gesellschaftlich Wünschenswerte, was im Material durch die Interviewten zum Ausdruck gebracht wird? Auf der Ebene der *Prozesse* untersuche ich, wie die Arbeit organisiert und der gleichberechtigte und demokratische Anspruch hergestellt und sichergestellt wird. Es wird nach Prozesswissen gefragt, das sich an Wrights (ebd.: 65) Kategorie der Gangbarkeit misst. Inwiefern basieren die Prozesse der Betriebsorganisation auf Institutionen, die eine langfristige Stabilität sicherstellen? Schließlich erfolgt auf der Ebene der *Strategie* eine Vorarbeit, um eine Einschätzung geben zu können, inwiefern von einem transformativen Potential des Betriebs gesprochen werden kann. Dazu wird die Strategien bezüglich ihrer gesellschaftlichen Wirkung herausgearbeitet, die dafür sorgen sollen, dass die Ansätze der Betriebe nicht in einer Nische verbleiben, sondern die Gesellschaft verändern kann. Die Ebene der Strategie lehnt sich theoretisch an Wrights (ebd.: 70) Kategorie der Erreichbarkeit an.

Auf die betriebsspezifische Analyse der Kategorie Erwerbsarbeit des ersten Teils aufbauend werden im zweiten Schritt soziale und ökologische Aspekte der Arbeitsweisen analysiert. Mit Hilfe der in Kapitel 2 herausgearbeiteten Kategorien *Care*, *innere und äußere Natur* wird un-

tersucht, inwiefern sich feministische und ökologische Aspekte in der Arbeitsweise der Betriebe wiederfinden. Dazu findet zunächst eine kategorienbasierte Auswertung anhand der Themenstränge *feministische Aspekte* und *ökologische Aspekte* statt. Dabei werden beide Stränge getrennt voneinander betrachtet. Anschließend findet eine Analyse entlang der gebildeten Kategorien statt, um Zusammenhänge zwischen den Dimensionen darzustellen. Es wird untersucht, inwiefern sich soziale und ökologische Aspekte gegenseitig bedingen, hervorbringen oder widersprechen.

Die Untersuchung setzt an der Erforschung ökonomischer Alternativen an. Um dies empirisch umzusetzen wird am Wissenshorizont der Mitglieder der selbstverwalteten Betriebe aufgemoebelt, Hermes und Usus angesetzt. Die Betriebe lassen sich aufgrund ihrer Größe, ihres kollektiven und demokratischen Selbstverständnisses sowie ihres Wirkungsraumes (Wien) vergleichen. Der Vergleich soll unterschiedliche Komponenten, Prozesse und Ziele der Zusammenarbeit deutlich machen und insofern problematisieren, inwiefern sich die Betriebe als reale Utopie begreifen lassen. Um die Erkenntnisse der empirischen Untersuchung in einen breiteren Kontext einordnen zu können, habe ich in einem kontrastierenden Samplingverfahren bewusst Betriebe unterschiedlicher Branchen gewählt, um übergreifende Muster ausfindig zu machen (vgl. Kapitel 3.2): *aufgemoebelt* stellt als Handwerksbetrieb vor allem für die österreichische Filmbranche Kulissen und Möbel aus den Rohstoffen Holz und Stahl her. In ihrer Werkstatt in Korneuburg beschäftigt der in Wien ansässige Betrieb neben Tischlerei und Schlosserei auch eine Malerei. Der Fahrradbot*innendienst *Hermes* liefert innerhalb Wiens Güter mit dem Fahrrad aus. Er ist auf Expresslieferungen spezialisiert und liefert vor allem für Firmenkunden wie Architekturbüros oder politische Institutionen. Das *Usus Kreativ Kollektiv* bietet unter einem Dach vereint unterschiedliche Dienstleistungen für die Kreativwirtschaft an. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind Gastronomie sowie Kulturproduktion in Leerstandnutzungen. So wird beispielsweise das Café des Wiener Theaters Schauspielhaus von Usus betrieben, wo auch die Interviews mit den Beschäftigten stattfanden.

4.1 | Unterschiedliche Zugänge selbstverwalteter Erwerbsarbeit

Zunächst soll die spezifische Arbeitsweise der Betriebe aufgemoebelt, Hermes und Usus beschrieben werden. Es wird untersucht, was den Betrieb im Besonderen auszeichnet, was die jeweiligen Strategien in Bezug auf Selbstverwaltung sind und was sich daraus für Konsequenzen für den Zusammenhang von Erwerbs- und Care-Arbeit ergeben. Dabei werden für jeden Betrieb besonders auffällige Aspekte entlang dreier zentraler, aus dem Material entwickelter Kategorien herausgestellt. Erstens werden für die Arbeitsweise zentrale *Komponenten* heraus-

gearbeitet. Dabei werden Schwerpunkte auf den Modus der Bezahlung, den Arbeitszeitregelungen sowie die jeweiligen Arbeitsinhalte gelegt. Zweitens wird jeder Betrieb auf die ihm zugrundeliegenden *Prozesse* der Arbeitsorganisation befragt. Von Interesse sind die Modi der Entscheidungsfindung, der Umgang mit Hierarchien sowie der Arbeitsteilung. Drittens wird jeder Betrieb auf seine *strategische Ausrichtung* hinsichtlich seiner gesellschaftlichen Wirkung hin befragt. In diesem Block wird die Relevanz gesellschaftspolitischer Fragestellungen in der Firmenpolitik erörtert.

4.1.1 | *aufgemoebelt: Wachstum durch gemeinsames Entscheiden*

Der 2004 gegründete und seitdem auf 20 Beschäftigte gewachsene Handwerksbetrieb hat sich die Rechtsform einer Kommanditgesellschaft gegeben. Neben vier Gesellschafter*innen (ein Komplementär und drei Kommanditist*innen) sind derzeit 16 weitere Personen angestellt. Aus der Verteilung von Gesellschafter*innen und Angestellten ergibt sich zunächst eine widersprüchliche Perspektive auf einen kollektiv geführten Betrieb. Es besteht trotz des Gefälles zwischen Geschäftsführung und Angestellten der Anspruch einer kollektiven Arbeitsweise:

„Dieses Arbeiten auf Augenhöhe, das hat schon irgendwie einen sehr hohen Stellenwert bei uns.“ (Person A, Absatz 30)

Im Hinblick auf die Forschungsfrage orientiere ich mich bei der Analyse an den genannten Ebenen der *Komponenten*, *Prozesse* und *Ziele*. Die kategorienbasierte Auswertung des erhobenen Materials innerhalb der drei Betriebe wird abschließend zusammengeführt, um Unterschiede in Bezug auf die Ausrichtung der Betriebe feststellen zu können.

Komponenten der Arbeitsweise von aufgemoebelt:

Das im Kontext von aufgemoebelt erhobene Material deutet auf drei Aspekte hin, die für das Funktionieren und das Selbstverständnis des Betriebes von Bedeutung sind. Erstens betonen die Interviewpartner*innen, dass man sich als Kollektiv verstehe, in dem alle Beschäftigten auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Es wird ein Ideal von kollektiver Zusammenarbeit betont, das sich unter anderem in der gleichen Bezahlung für alle ausdrücke. Zweitens werden die vielseitigen Arbeitsinhalte geschätzt, da grundsätzlich alle Personen alle Tätigkeiten übernehmen. Neben dem Ideal der Kollektivität und der vielseitigen Arbeitsinhalte werden drittens individuelle Freiheiten hervorgehoben, die in selbstbestimmter Arbeitszeit zum Ausdruck kommen.

Die grundsätzlich als erstrebenswert empfundene *Vorstellung gleicher Bezahlung für alle* findet jedoch keine direkte Umsetzung, da drei verschiedene Gehaltskategorien vorliegen: Angestellte, Gesellschafter*innen und Projektleiter*innen beziehen unterschiedliche Entlohnungen. Der Lohn der Angestellten ist am Kollektivvertrag ausgerichtet, die Höhe liegt jedoch über dem tariflich geforderten Satz. Dadurch erhalten alle Tätigkeiten (der Angestellten), unabhängig davon, ob es sich um planende, verwaltende, handwerkliche oder reproduktive Tätigkeiten handelt, die gleiche Wertigkeit. Die gleiche Bezahlung stellt ein verbindendes Element her, das ein Arbeiten auf Augenhöhe ermöglicht. Es verhindert eine betriebsinterne Trennung von Hand- und Kopfarbeit sowie produktiver und reproduktiver Arbeit. Dass Frauen* den gleichen Lohn erhalten, wird als selbstverständlich angesehen – wissend, dass dies nicht der Realität ihrer Branche entspricht. Die gleiche Bezahlung aller Tätigkeiten wird als zentrale Bedingung für einen kollektiven Arbeitsprozess benannt, in dem sich alle ernst genommen und mitverantwortlich fühlen. Im Gegensatz zu den Angestellten sind die vier Gesellschafter*innen selbstständig beschäftigt und haben daher keinen tariflichen Anspruch auf Urlaubsgeld oder ein 13. und 14. Gehalt. Als Ausgleich erhalten die Gesellschafter*innen im Vergleich zu den Angestellten einen höheren Stundenlohn; der Unterschied wird von den Angestellten als „minimal“ bewertet. Unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis arbeiten sowohl Angestellte als auch Gesellschafter*innen in einem Projektteam zusammen, das jeweils von einer wechselnden Projektleitung geführt wird. Die Rolle der Projektleitung wird mit Verantwortung und einem höheren Arbeitspensum in Verbindung gesetzt, weshalb es als gerechtfertigt angesehen wird, dass sie einen höheren Stundenlohn erhält.

Auffällig am Entlohnungsmodell von aufgemoebelt sind zwei Aspekte: Zunächst liegen drei unterschiedliche Gehaltskategorien vor, obwohl gleiche Bezahlung als Voraussetzung benannt wird, um auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten zu können. Es wird also bewusst von einem als Ideal bezeichneten Anspruch an Kollektivität durch gleiche Bezahlung abgewichen. Zweitens ist auffällig, wie wenig Relevanz diese ungleiche Entlohnung beigemessen wird, da der finanzielle Anreiz sowie nicht die primäre Motivation ist bei aufgemoebelt zu arbeiten. Die Lohnhöhe wiederum wird sehr unterschiedlich empfunden:

„[I]ch habe so viel Geld wie noch nie vorher. Ich mache mir keine Gedanken mehr über Geld, ich gehe jeden Abend essen was ich will.“ (Person B, Absatz 64)

„Weil jetzt so finanziell betrachtet, mit der Erfahrung die ich da jetzt habe über die Jahre, da würde ich mit viel weniger Arbeitsaufwand viel mehr Geld verdienen, wenn ich allein unterwegs wäre als mit diesem Firmenkonstrukt am Hals, aber es wäre halt bei weitem nicht so schön einfach.“ (Person A, Absatz 72)

„Und aber die Mitarbeiter weiter über dem Kollektivvertrag zu entlohnen. [...] Weil wir bezahlen auf jeden Fall wesentlich fairer als sonst üblich ist in der Branche oder im Handwerk.“ (Person C, Absatz 32)

Interessant ist, dass im Material entgegen der faktisch unterschiedlichen Höhe der Bezahlung die Wahrnehmung vorherrscht, alle Tätigkeiten würden gleich entlohnt. Dass planende Arbeit besser bezahlt wird, wird nicht als störend wahrgenommen, auch die höhere Verantwortung berücksichtigt werden soll. Die Unterschiede werden als gerechtfertigt angesehen und das Modell erfährt eine hohe Akzeptanz durch die Transparenz und die Partizipation im Beschluss (siehe nächsten Abschnitt: Prozesse). Entscheidender sei, dass verwaltende, handwerkliche oder reproduktive Tätigkeiten, die gleiche Wertigkeit erfahren.

Ein zweiter Aspekt betrifft die *Arbeitsinhalte*. In Bezug auf die Fragestellung ist interessant, dass ein sehr breites Verständnis von Arbeit vorliegt. Alle Tätigkeiten, die innerhalb der Arbeitszeit stattfinden, werden als Arbeit begriffen. Bauen, planen, verwalten sind genauso Arbeiten wie putzen, kochen und reparieren. Dadurch erhalten alle Tätigkeiten, unabhängig davon, ob es sich um planende, verwaltende, handwerkliche oder reproduktive Tätigkeiten handelt, die gleiche Anerkennung. Eine Hierarchisierung von produktiven und reproduktiven Tätigkeiten findet nicht statt, auch wenn Kopf- und Handarbeit in einem gewissen Rahmen unterschiedlich entlohnt werden. Das wird dadurch befördert, dass ein Wechsel von Arbeitsinhalten jederzeit möglich ist; auch Teamleitungen wechseln und verhindern eine enge Verbindung von bestimmten Personen zu einer bestimmten Tätigkeit.

Neben dem dreigleisigen Entlohnungsmodell und den verschiedenen Arbeitsinhalten wird im Material die *Arbeitszeitenregelung* als drittes wichtiges Element betont. Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sind gekennzeichnet durch eine hohe Eigenverantwortung einerseits und durch die wechselnde Auftragslage andererseits. Die Eigenverantwortung drückt sich dadurch aus, dass alle Beschäftigten der KG ihre durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden selbst bestimmen können, wodurch verschiedene Vollzeit- und Teilzeitmodelle entstehen. Letztere werden unterschiedlich interpretiert: So ist Person B für 26 Stunden angestellt, kann sich durch Überstunden aber drei Monate Urlaub im Sommer einrichten. Die selbstverantwortliche Zeiteinteilung ermöglicht die Wahrnehmung persönlicher Verantwortlichkeiten wie der Betreuung von Kindern. Person A passt ihre Arbeitszeiten an die Verantwortungen die sich aus der ihrer Tochter an:

„Genau, oder ich komm halt erst gegen Mittag, weil ich öfter mit meiner Tochter noch das und das machen muss oder so. Da sind wir alle in unterschiedlichen Situationen.“ (Person A, Absatz 16)

Die im Material sehr auffällig hohe Bedeutung der selbstbestimmten Arbeitszeit wird durch die Anforderungen des Betriebs begründet. Da es sich in der Filmbranche prinzipiell um sehr kurzfristige Aufträge handelt, gehören Überstunden und Arbeit am Wochenende zur Normalität:

„Ich kann es gar nicht so pauschal sagen. Ich komm auch immer anders. Ich hab keine richtigen Zeiten, weil es kaum vorauszusehen ist.“ (Person C, Absatz 4)

Durch die schwankende Auftragslage betonen die Interviewpartner*innen das phasenweise hohe Arbeitspensum, was als stressig und fordernd empfunden wird. Allerdings wird dieser Umstand als außerhalb ihres Einflusses eingeschätzt:

„Es ist - wir hätten alle gern ein bisschen mehr Privatleben, wir sind alle ein bisschen überarbeitet. Wenn wir viel Arbeit haben, arbeiten wir auch am Wochenende teilweise. Das ist aber die Filmbranche. Ich würde schon gern weniger arbeiten, aber das liegt weniger an aufgemoebelt, sondern an der Branche, in der wir arbeiten.“ (Person C, Absatz 10)

Zusammenfassend lassen sich im Hinblick auf die Frage nach konkreten Elementen der Arbeitsweise sich drei Aspekte feststellen. Erstens gibt es ein mehrstufiges Entlohnungssystem, das vom eigenen Ideal der gleichen Bezahlung für alle abweicht, aber als grundsätzlich positiv empfunden wird. Zweitens liegt ein breites Verständnis von Arbeit vor, das auch reproduktive Elemente einschließt und prinzipiell Hand- und Kopfarbeit als gleichwertig anerkennt, auch wenn planende Tätigkeiten besser bezahlt werden. Drittens herrscht eine flexible Zeitpolitik, die sowohl von Selbstverantwortung als auch von Abhängigkeit bezüglich der Auftragslage geprägt ist. Den Aspekten der unterschiedlichen Bezahlung und der flexiblen Arbeitszeit liegen grundsätzliche Ambivalenzen inne: Die unterschiedliche Bezahlung weicht vom eigenen Ideal ab und die Selbstbestimmung der Arbeitszeit ist letztlich abhängig von der Auftragslage. Aufschluss darüber, wie diese Ambivalenzen verhandelt werden, geben die die Arbeitsweise von aufgemoebelt strukturierenden Prozesse.

Prozesse der Arbeitsweise von aufgemoebelt:

Ausgangspunkt für die Überlegungen, wie man die Zusammenarbeit organisieren möchte, sind die Erfahrungen und die Unzufriedenheit mit der Filmbranche, wo es eine klare Hierarchisierung und Trennung von Chef*innen und Ausführenden gibt:

„[D]a gibt's einen Meister und dann einen Deppen dazu oder viele Deppen, und das merkt man ja auch beim Film, da gibt's Bauleute, da sind klassisch zwei Bauleute dabei, und der eine heißt Bühnenmeister und der andere Bühnenarbeiter und da zeichnet sich ja schon irgendwie ab, wie das, also das ist ja kein Zufall irgendwie. Und das ist halt irgendwie so ein Ding, wo wir halt massiv dagegen steuern.“ (Person A, Absatz 30)

Dieser Arbeitsrealität, die für alle Beschäftigten nicht zufriedenstellend ist, wird ein Modell der kollektiven Entscheidungsfindung entgegengesetzt, das auf vier Grundpfeilern beruht.

Erstens findet ein *monatliches Plenum* statt, in dem alle Beschäftigten über grundsätzliche und strategische Entscheidungen wie Investitionen und die Aufnahme neuer Mitarbeiter*innen entscheiden. So wurde beispielsweise 2019 das zuvor beschriebene Lohnsystem eingeführt, das in einem gemeinsamen Prozess erarbeitet wurde. Da die Frage der Entlohnung unmittelbare Auswirkungen auf alle Beschäftigten hat, sind alle berechtigt am Prozess und der Entscheidung mitzuwirken, was sich als einen grundsätzlich demokratischen Ansatz bezeichnen lässt. Die Analyse zeigt, dass gemeinsame Entscheidungen zwar einen zeitaufwändigen und mühsamen Prozess darstellen, aber letztlich alle die Entscheidung tendenziell leichter mittragen. Um die basisdemokratischen Prozesse zu beschleunigen, werden in der Regel Vorschläge erarbeitet, die dann im Plenum um weitere Aspekte ergänzt werden. Ausführungen der Interviewpartner*innen zur Einführung des Lohnsystems zeigen die Notwendigkeit dieses vorgeschalteten Prozesses, da nicht alle über das gleiche Wissen über die Finanzen verfügen.

Die Erarbeitung von Vorschlägen erfolgt in der Regel durch die *Geschäftsführung*, die das zweite Element der Entscheidungsfindung darstellt. Die Geschäftsführung verfügt im Gegensatz zu den Angestellten über einen Einblick in die Finanzen des Betriebes, was von den Angestellten durchaus als eine Form der Wissenshierarchie empfunden wird. Die Geschäftsführung verfügt über interne Verfahren, um Entscheidungsfindungen vorzubereiten und in gewisser Weise zu lenken. Diese über die Jahre gewachsene Struktur mit der hervorgehobenen Rolle der Geschäftsführung wird als nicht problematisch wahrgenommen, da das Plenum als letztlisches Entscheidungsgremium fungiert. So wird die Geschäftsführung als abhängig von den Entscheidungen im Plenum wahrgenommen und nicht umgekehrt.

Neben der Institution des Plenums und der abhängigen Geschäftsführung zeichnet sich aufgemobelt drittens durch eine *Differenzierung* in Abteilungen und Projektteams aus. Einerseits gibt es verschiedene inhaltliche Abteilungen: Schlosserei, Tischlerei, Malerei und Büro. In den Disziplinen bilden sich unterschiedliche Kenntnisse im Umgang mit Werkzeug und Geräten heraus und auch der Bedarf an neuen Mitarbeiter*innen kann von den jeweiligen Abteilungen am besten eingeschätzt werden. Andererseits erfolgt die Arbeit in Projektteams, die sich interdisziplinär aus den fachlichen Abteilungen zusammensetzen und weitestgehend autonom arbeiten. Diese doppelte – fachliche und funktionale – Differenzierung begrenzt analog zum Plenum die Zugriffsmöglichkeiten der Geschäftsführung. Dadurch ergeben sich Spielräume für die Beschäftigten eigenständig und autonom zu arbeiten.

Viertens stellt die Rolle der *Projektleitung* einen weiteren Aspekt der Entscheidungsfindung dar. Die Projektleitung koordiniert die Abläufe des entsprechenden Projekts und trifft in Absprache mit dem Projektteam operative Entscheidungen:

„[D]ann gibt's am Anfang immer eine Besprechung mit allen, die daran beteiligt sind oder werden, oder die Ideenfindung, wie man das umsetzt, findet möglichst in solchen Gesprächen statt. Es ist also nicht so, dass da einer im Büro sitzt und Pläne zeichnet, und die gehen dann raus in die Fertigung und werden dann 1:1 gebaut, sondern das ist ein verschwimmender Prozess. Weil es Sinn macht, die einzelnen Gewerke da miteinzubeziehen.“ (Person A, Absatz 14)

Wie die Angestellte B formuliert, kann sie als Projektleitung Entscheidungen treffen, die formal alle Personen des Teams betreffen, ungeachtet ihrer Position in der Firma:

„Aber es gibt halt schon Projektleitungen, also ich z.B. entscheide schon viel in den Projekten. Aber einfach. Oder ich entscheide schon Zeug, aber ich bin auch viel in Rücksprache mit den Leuten, die das dann wirklich ausführen.“ (Person B, Absatz 60)

Zusammenfassend lässt sich von einer komplexen Konfiguration unterschiedlicher Ebenen der Entscheidungsfindung sprechen. In Abgrenzung zur herkömmlichen zentralen Steuerung durch eine Geschäftsführung gibt es mehrere relativ autonom arbeitende Bereiche. Die leitenden Institutionen der Geschäfts- und Projektführung werden als abhängig vom basisdemokratischen Plenum beschrieben. Eine ‚klassische‘ männliche Führungsrolle wird im Material nicht wahrgenommen. Stattdessen wird das permanente Abhängigkeitsverhältnis zum Plenum betont. Die relative kollektive Autonomie von Untereinheiten ersetzt die individuelle Autonomie von Führungspersonal. Interessant ist, dass die verschiedenen Differenzierungen in Form von Geschäftsführung – Angestellte, Projektleitung – Projektmitarbeit und fachlichen Abteilungen zu einer Anordnung zusammenfinden, die letztlich als hierarchiefrei beschrieben wird:

„Genau, dass es eben nicht diese Hierarchien gibt. Bei uns gibt's das nicht. Genau, das ist das wichtigste eigentlich dran.“ (Person C, Absatz 46)

Strategie der Arbeitsweise von aufgemoebelt:

Im Hinblick auf die Forschungsfrage ist schließlich von Interesse, wie die kollektive Arbeitsweise des Betriebes langfristig sichergestellt wird. Das bei aufgemoebelt erhobene Material deutet auf zwei strategische Aspekte hin: Die Schaffung einer guten Arbeitsatmosphäre durch einen hohen Stellenwert von Care im Arbeitsalltag und eine expansive Firmenpolitik.

Zunächst ist die Betonung der *guten Arbeitsatmosphäre* des Betriebes zu nennen, die, nach Aussage der Interviewpartner*innen trotz Stress und körperlicher Belastung der Arbeit durch einen achtsamen und wertschätzenden Umgang miteinander erreicht wird. Das Pflegen sozialer Beziehungen wird als sehr wichtig eingeschätzt, aufgemoebelt soll mehr sein als nur Arbeit. Viele der Beschäftigten verstehen sich als Freund*innen, wohnen teilweise zusammen und kennen sich über viele Jahre. Gefördert wird der freundschaftliche Umgang durch Be-

triebsurlaube oder gemeinsame Feierabendgetränke. So entstehe eine Atmosphäre, die die schwierigen Arbeitsbedingungen der Branche auffange:

„Man bekommt schon viel mit von den anderen, auch persönliche Höhen und Tiefen. Dadurch fühle ich mich auch da auch sehr wohl einfach nur zu heulen und getröstet zu werden. Auch wegen der Arbeit, wenn ich ur gestresst bin. Und ich habe auch manchmal das Problem, dass manchmal so viel Verantwortung auf mir lastet oder ich das glaube oder so. Wenn es einfach Riesenprojekte sind und ich hab die Verantwortung darüber, dann ist das teilweise ein sehr arger Druck.“ (Person B, Absatz 20)

Nicht nur emotionale Arbeit, auch andere Care-Arbeiten wie Kochen und Putzen finden Berücksichtigung im Arbeitsalltag – und verändern ihn: Person A zählt das Kochen eines gemeinsamen Mittagssessens zu seinen wichtigen Aufgaben. Das Kochen erfüllt nicht nur eine soziale Funktion, sondern stellt ein zentrales Mittel dar, um in den Kontakt mit den verschiedenen Teams zu kommen und so den Überblick über die verschiedenen, autonomen Prozesse zu behalten. Neben Kochen sind auch das Putzen der Klos und das Aufräumen der Werkstatt Tätigkeiten, die von allen Personen während der Arbeitszeit übernommen werden.

Auffällig ist, dass Care in Form von emotionaler Arbeit am Wohlergehen der Kolleg*innen zunächst als Voraussetzung der produktiven Arbeit anerkannt wird. Externe Herausforderungen werden erst bewältigbar durch die Ausrichtung an den Bedürfnisse der Kolleg*innen und die Verantwortungsübernahme von Sorgetätigkeiten im Betrieb. Damit wird Care schließlich nicht bloß als eine Bedingung erkannt, sondern wird zum Inhalt der Arbeitsweise:

„Das Zentrale ist das Zwischenmenschliche, voll.“ (Person A, Absatz 74)

Diese Wertschätzung der Arbeit an zwischenmenschlichen Beziehungen geht sogar so weit, dass sie zum eigentlichen Inhalt wird, der als zentraler angesehen wird, als das Produkt der Filmkulissen, mit dem die Firma Geld verdient:

„Der Umgang miteinander ist schon das, was mich interessiert, in der Gruppe irgendwas machen, die zwischenmenschlichen Bindungen, das ist schon das was mich interessiert. Ich bin halt auch überhaupt niemand, den Filme interessieren, ich glaube es gibt wenig Leute, die sich so wenig dafür interessieren, wie ich eigentlich.“ (Person A, Absatz 72)

Die hohe Wertschätzung des Zwischenmenschlichen geht mit einer Höherbewertung des Prozesses gegenüber dem Produkt einher. Allerdings wird auch der handwerkliche Wert der Arbeit bei aufgemöbelt geschätzt, da das Kreative und das Schaffende als ein die Beschäftigten verbindendes Element angesehen werden.

Der hohe Wert von Care könnte schließlich auch begründen, warum alle Interviewpartner*innen betonen, dass Geschlecht keine die Zusammenarbeit strukturierende Kategorie darstelle. Obwohl Frauen* deutlich unterrepräsentiert sind, wird aufgemöbelt als ein vor Sexismus sicherer Raum geschätzt. Dies wird mit einer gewachsenen Kultur und mit dem reflektierten

Umgang der männlichen Beschäftigten begründet. Zu Irritationen aufgrund der ungewohnten Präsenz von Frauen im Handwerk kommt es vor allem bei externen Aufträgen bei Kund*innen. Dort stellen sexistische Erfahrungen keine Ausnahme dar und spiegeln ein gesellschaftliches Verhältnis wider – werden jedoch nicht auf die Struktur von aufgemöbelt zurückgeführt:

„Na, ich fühle mich da überhaupt nicht, aber manchmal ist halt nervig, weil man bekommt halt schon verschiedenes mit. Wenn z.B. ich mit noch einer Kollegin was aufbauen fahr oder so, dann waren einfach schon Situationen, wo man halt merkt, jetzt wird man extra beobachtet oder so. Und es klappt aber alles super. Aber sobald ein Mann dabei ist, ist alles kein Problem und man wird in Ruhe gelassen auch wenn es dann fachlich gesehen der ärgste Scheiß ist oder überhaupt nicht hinsaut oder so. Und bei Frauen sind viele skeptisch gleich von Anfang. Aber firmenintern gar nicht.“ (Person B, Absatz 46)

Die guten Arbeitsbedingungen führen letztlich zum zweiten strategischen Aspekt von aufgemöbelt, der im Hinblick auf die Forschungsfrage relevant ist. Die betriebliche Entwicklung wird von den Interviewten mit einem *stetigen Wachstum* beschrieben, das schließlich den Einfluss von aufgemöbelt innerhalb der Branche steigen lässt. Dieser Weg hat aufgemöbelt in den letzten Jahren nach eigener Aussage zum wichtigsten Produzenten von Filmkulissen in Österreich gemacht. Durch ihre Marktmacht steigert sich auch ihr gesellschaftlicher Einfluss, den sie bewusst nutzen um ihren Betrieb als soziale Alternative in einer kapitalistischen Ökonomie zu präsentieren:

„In dem Sinn, Sachen auszuloten und auszuprobieren, schafft auf jeden Fall einen gesellschaftlichen Mehrwert, der für alle da ist, die damit in Verbindung kommen und irgendwie sehen: Aha, man kann es irgendwie anders machen, es gibt andere Möglichkeiten. Und sagen, unsere Art des Miteinanders tragen wir auch sehr offensiv nach außen zu unseren Kunden und so weiter, und sowas wie, dass Machtverhältnisse und so weiter keinen Platz haben.“ (Person A, Absatz 54)

Die Analyse weist darauf hin, dass diese expansive Politik auch in die Branche und andere Betriebe hinein strahlt. Um in diese Position zu kommen, stellen Wachstum und laufende Investitionen des Gewinns in neue Geräte und Maschinen eine als notwendig erachtete Bedingung dar. Nach Einschätzungen der Beschäftigten führte die auf Wachstum ausgelegte Firmenpolitik sie an den jetzigen Entwicklungsstand, an dem weiteres Wachstum nur schwer möglich und mit höheren Risiken verbunden ist. Sie sehen sich derzeit an einem Punkt, an dem weiteres Wachstum als unrealistisch eingeschätzt sind:

„Aber wir wachsen ständig, weil es ständig mehr Aufträge gibt und wir ständig mehr Mitarbeiter brauchen, aber ich glaube es ist fast nicht möglich noch viel größer zu werden, also nicht viel größer in der Form. Eventuell entsteht aus aufgemöbelt ein anderes Projekt, als weiterer Geschäftszweig, als Firmenzweig, was Privates. Das würde ich mir wünschen.“ (Person C, Absatz 70)

Das wird nicht als problematisch gesehen, da sie sich mit der jetzigen Struktur zufrieden zeigen. Dennoch werden auch weitere Entwicklungspotenziale hin zu einem inklusiveren Betrieb oder den Aufbau von unabhängigen Geschäftszweigen angedeutet.

<i>Komponenten</i>	- Dreistufiges Bezahlungsmodell - Breiter Arbeitsbegriff - Flexible Arbeitszeiten
<i>Prozesse</i>	- Monatliches Plenum - Fachliche Abteilungen - Projektteams - Geschäftsführung
<i>Strategie</i>	- Gute Arbeitsatmosphäre - Stetiges Wachstum

Abb. 5: Darstellung der Komponenten, Prozesse und Strategie von aufgemoebelt

Zusammenfassend (vgl. Abb. 5) lässt sich bei aufgemoebelt ein breiter, auf einer differenzierten Lohn- und flexiblen Zeitpolitik basierender Arbeitsbegriff feststellen. Unterschiede zwischen den Beschäftigten, die sich aus dem Arbeitsprozess ergeben, werden teilweise durch verschiedene Entscheidungsstrukturen des Plenums, der Projektleitungen und der Geschäftsführung aufgefangen. Strategisch orientiert sich aufgemoebelt an der Herstellung einer guten Arbeitsatmosphäre und stetigem Wachstum. Nach einem Blick auf die Betriebe Hermes und Usus kann vergleichend eine Einschätzung gegeben werden, inwiefern diese Aspekte auch dort eine Rolle spielen oder ob dort andere Wege eingeschlagen werden.

4.1.2 | Hermes: Gleichberechtigung in der „Familie“

Der zweite Betrieb, zu dem Material erhoben wurde, ist der Kurierdienst Hermes. Die Fahrradbot*innen stellen seit 1992 Güter in ganz Wien zu. Bis zum 01.01.2020 ist der Bot*innendienst eines der wenigen Gewerbe, für das kein Kollektivvertrag besteht (WKO 2019). Abseits tariflicher Regelungen ist der Arbeitskontext von einem geringen Preis- und Lohnniveau gekennzeichnet.³⁸ Dass sich gerade in diesem Umfeld ein Betrieb als Verein strukturiert und

³⁸ Welche Auswirkungen der neue Kollektivvertrag auf die Branche hat, ist für mich zum jetzigen Zeitpunkt nicht abzusehen. Inwiefern sich die Arbeitsbedingungen tatsächlich verbessern bleibt abzuwarten, da viele Fahrradkurier*innen als freie Dienstnehmer*innen beschäftigt sind, bei denen die Regelungen nicht greifen.

seit 27 Jahren hohes Ansehen in der Branche genießt, soll als Ausgangspunkt genommen werden, um die Stabilität und das Funktionieren kollektiver Organisation in einer prekären Branche zu untersuchen.

Die Leidenschaft für das Fahrradfahren wird als gemeinsame Identität und Lebensstil begriffen. Aus dem geteilten Gefühl, eine Überzeugung zum Beruf machen zu wollen, entwickelte sich eine gemeinsame Basis. Die von mir gestellte Frage nach geteilten Werten und Idealen der Gruppe wird mit dem Produktivmittel der Wahl beantwortet:

„Ein Fahrrad.“ (Person F, Absatz 56 - 57)

Das Fahrradfahren in der Stadt wird als eine Form des Empowerments verstanden, da die Fortbewegung schneller als mit Autos gelingt. Dieses Lebensgefühl stellt ein verbindendes Element der Individuen dar, die hinter Hermes stehen, und hat eine entsprechende Relevanz für die (Gruppen-) Identität:

„Es ist hier auch so, dass das Fahrradfahren, und in der Stadt am Fahrrad sein, auch was befreiendes und auch empowerndes hat für alle Personen, die es machen, irgendwie. Fahrradboten zieht auch irgendwie so eine Art von Mensch auch ein bisschen an, würde ich sagen. So ein bisschen. Es ist super divers, aber trotzdem halt viele frei denkende Personen, ich glaube das beschreibt es ganz gut.“ (Person D, Absatz 146)

Für die Untersuchung beziehe ich mich auf die selbe Betrachtungsweise, die schon zuvor den Rahmen der Untersuchung von aufgemoebelt vorgegeben hat: Die Ebene der *Komponenten* nimmt drei zentrale Maßnahmen in den Blick, die die Arbeit bei Hermes auszeichnen: Alle Personen übernehmen grundsätzlich alle Aufgaben, es gibt geregelte und feste Arbeitszeiten sowie die gleiche Bezahlung für alle und alles. Auf der Ebene der *Prozesse* wird die Rolle des Plenums als Entscheidungsstruktur untersucht, und der Umgang mit unterschiedlichen Wissensständen sowie mit Belastungen hervorgehoben. Schließlich werden mit der bewussten Entscheidung gegen eine intensive Wachstumspolitik und einer proaktiven Frauen*politik zwei *Strategien* herausgearbeitet, die als zentral für das weitere Fortbestehen erachtet werden.

Komponenten der Arbeitsweise von Hermes:

Drei Aspekte sind hinsichtlich der Arbeitsweise von Hermes besonders hervorzuheben. Zunächst wird als entscheidend für die Zusammenarbeit empfunden, dass *alle Personen grundsätzlich alle Tätigkeiten im Betrieb übernehmen* (können). Es gibt keine Differenzierung in bestimmte Abteilungen, wenngleich es mit der Buchhaltung, der Disposition von Aufträgen an die Fahrer*innen und der Auslieferung drei Arbeitsschwerpunkte gibt, die von einzelnen Per-

sonen häufiger übernommen werden als von anderen. Es gibt keine Trennung von Geschäftsführung und Angestellten, was sich im möglichen Zugang zu allen Informationen ausdrückt:

„Vor allem jeder hat auch einen Einblick in die Finanzen. Es steht ja alles offen. Jedem ist es frei da reinzuschauen, in die Geschichte was für Aufträge gefahren worden sind in 2002, keine Ahnung, kann man reinschauen.“ (Person E, Absatz 71)

Die Offenheit der Arbeitsinhalte erfüllt nicht nur eine politische Funktion in Bezug auf den Umgang mit Hierarchien, sondern besitzt auch eine ökonomische Dimension. Im Hinblick auf die betrieblichen Abläufe ergeben sich strategische Vorteile gegenüber einer starren Arbeitsteilung:

„Wir machen, jeder macht hier alles. Aber ich glaube in den meisten Fällen ist es eher ein Vorteil, weil die Wege kurz sind.“ (Person F, Absatz 53)

Neben der Disposition und dem Ausliefern sowie der Arbeit im Plenum gibt es zahlreiche weitere Arbeitsinhalte, die von allen erledigt werden: Bewerbungsgespräche, Kund*innengespräche, Marketing, Radreparatur sind genauso Teil einer Praxis, die Ausdruck eines breiten Arbeitsbegriffes ist, wie das Putzen des Büros und das Kochen in der Mittagspause. Alle Dienstleistungen werden intern vollzogen, ein Outsourcing findet nicht statt.

Zweitens zeichnet sich die Arbeitsweise durch *geregelt und feste Arbeitszeiten* aus, die in einem Dienstplan festgehalten sind. Der Dienstplan ist ein kollaboratives Produkt, da vor der Festlegung zunächst eine Doodle-Umfrage stattfindet, zu der alle Mitarbeiter*innen ihre freien Zeiten eintragen. So besteht für die Beschäftigten einerseits Flexibilität hinsichtlich privater Verpflichtungen, andererseits wird verlässliche Planbarkeit für festgelegte Intervalle garantiert:

„Und dann wird die Arbeitskoordination gemacht. Und geschaut, wer wann wo, dass es keine Lücken irgendwo gibt und dass halt immer genug Leute da sind. Wir haben eine gewisse Staffelnung an Schichten. Wir brauchen nicht alle Leute gleich ab 8 Uhr in der Früh, aber wir brauchen eine Person ab 8 Uhr in der Früh. Wir brauchen auch nicht alle Leute bis 18 Uhr.“ (Person D, Absatz 114)

Drittens wird der kollektive Anspruch durch die *gleiche Bezahlung* aller Tätigkeiten für alle Beschäftigten zum Ausdruck gebracht. Ein im Plenum festgelegter Stundenlohn gilt für alle Beschäftigten, unabhängig davon wie lange sie bei Hermes arbeiten oder welche Verantwortung sie übernehmen. Die Mitarbeitenden von Hermes sind über ihre Mitgliedschaft im Verein als freie Dienstnehmer*innen angestellt. Damit verpflichten sie sich vertraglich zur Erbringung ihrer festgelegten Leistung, erhalten aber auch eine soziale Absicherung in Form der Sozialversicherungsbeiträge der Pflichtversicherung über den Betrieb. Nicht nur die Kerntätigkeiten des Disponierens und des Ausliefern werden gleich bezahlt, sondern auch Care-Arbeiten im Büro. Die Reparatur der für das Ausliefern nötigen Fahrräder, die als privates Eigen-

tum vorausgesetzt werden, gilt nicht als Arbeitszeit. Lediglich eine Werkstatt steht den Fahrer*innen zur Verfügung, um das Fahrrad einsatzbereit zu halten.

Prozesse der Arbeitsweise von Hermes:

Drei Prozesse werden von den Interviewpartner*innen als besonders wichtig angesehen, um sich kollektiv als Betrieb zu organisieren: Ein monatliches Plenum, ein reflektierender Umgang mit unterschiedlichem Wissen und schließlich ein Modus zur Verteilung von Belastung. Erstens wird von allen Interviewpartner*innen *das monatliche Plenum* als zentraler Ort betrieblicher Steuerung wahrgenommen, in dem alle strategischen Fragen besprochen werden und in dem gemeinsame Entscheidungen getroffen werden. Da in der Regel alle Beteiligten mitentscheiden, handelt es sich um zeitaufwändige Prozesse, die das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit in Frage stellen:

„Also es ist halt demokratisch, das ist ja immer mühsam, kannst nicht einfach eine Entscheidung fällen, die du gut findest, sondern du musst warten, was die anderen sagen. Dann wird das diskutiert, das kann auch mal dauern. Und du musst auch Bock drauf haben, weil vieles schon auch in der Freizeit passiert. Es ist schon zeitweise auch sehr mühsam.“ (Person F, Absatz 43)

Da aber die Entscheidungsprozesse in einem als familiär empfundenen Umfeld als sehr wichtig eingeschätzt werden, wird das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit nicht als Widerspruch verstanden, sondern das Plenum wird zu einem Raum, der gerne besucht wird. „Privates“ wird zum mittelbaren Gegenstand betrieblicher Entscheidungen, wenn auf individuelle Bedürfnisse Rücksicht genommen wird. Persönliche Probleme und Konflikte im Kollektiv werden als wichtig eingeschätzt und gemeinsam bearbeitet:

„Und es gibt halt wie bei jeder Familie öfters einmal Ungereimtheiten und Probleme, die halt angesprochen werden früher oder später, oder auch nicht angesprochen werden.“ (Person D, Absatz 121)

Den Ausschlag für die Organisation über das Plenum haben die schlechten Arbeitsbedingungen der Branche gegeben. Dem männerdominierten Umfeld wollte man einen Betrieb entgegenstellen, der auf Gleichberechtigung und Selbstbestimmung aufbaut. Dafür wählte man die Form eines Vereins, der allen Mitgliedern die gleichen Rechte einräumt. In einem grundsätzlich prekären Kontext entwickelte sich im Laufe der Zeit ein berufliches Umfeld, das auffallend häufig als familiär beschrieben wird. Ein Beispiel hierfür stellt der vertrauensvolle Umgang dar, der dazu führt, dass die Fahrer*innen nicht – wie branchenüblich – überwacht werden:

„Es wird nicht GPS getrackt, es ist eigentlich recht altmodisch, dafür aber familiär und irgendwie angenehm.“ (Person E, Absatz 31)

Ein zweiter Mechanismus, der in Bezug auf Prozesse der Steuerung hervorgehoben wird, ist der Umgang mit unterschiedlichen Wissensständen. *Unterschiedliche Wissensstände* in Bezug auf betriebliche Abläufe entstehen, weil einzelne Personen über einen längeren Zeitraum bei Hermes arbeiten oder mehr Zeit im Büro bei der Disposition verbringen als Personen, die ausschließlich ausliefern. Dass sich mit unterschiedlichen Wissensständen tendenziell Machtverhältnisse und Hierarchien entwickeln, ist den Beschäftigten bewusst. Allerdings wird ein unterschiedlicher Kenntnisstand als normal und als nicht zu vermeiden angesehen, da es die betriebliche Routine seit 27 Jahren widerspiegelt. Es besteht für die Interviewpartner*innen keine akute Notwendigkeit, an dem Zustand etwas zu verändern. Als wichtig wird die prinzipielle Möglichkeit erachtet, die vorgefundenen Hierarchien jederzeit zu reflektieren und verändern zu können. Interessant ist, dass Hierarchien nicht als negativ und dem Kollektivgedanken widersprechend angesehen werden:

„Na, wir versuchen natürlich hierarchiefrei zu arbeiten. Allerdings sind Hierarchien ja nicht unbedingt was schlechtes. Es gibt ja Wissenshierarchien, die einfach entstehen, weil die Dispos verbringen mehr Zeit im Büro, haben viel mehr Einblick in gewisse Sachen.“ (Person E, Absatz 74)

Die Differenz wird nicht problematisiert, sondern vielmehr als Möglichkeit anerkannt. Es entwickeln sich bestimmte Kompetenzen, die allen zu Gute kommen und so mit dem gleichberechtigten Anspruch vereinbar bleiben:

„Und es wird halt Wissenshierarchie von den Personen, die halt die Lohnauszahlungen, die halt mehr Einsicht in Konten haben können, da wird halt auch genau... muss irgendwer wissen, wie viel Geld halt gerade da ist und ob sich es ausgeht.“ (Person E, Absatz 102)

Drittens wird ein solidarischer *Umgang mit den Belastungen* betont, die der Beruf nach sich zieht. Es fällt auf, dass das Fahrradfahren durchweg als körperliche Herausforderung angesehen wird. Die geforderte Geschwindigkeit, um Lieferungen fristgemäß zustellen zu können ist nicht nur Freude, sondern besonders bei schlechtem Wetter eine Belastung. Demgegenüber stellt die Arbeit in der Disposition eine hohe geistige Anstrengung dar, da die disponierenden Personen den Überblick über alle Fahrer*innen behalten müssen. Dadurch, dass die Fahrer*innen bewusst nicht über GPS getrackt werden, entsteht eine kognitive Herausforderung in der Zuteilung kurzfristig hereinkommender Aufträge an über die ganze Stadt verteilte Bot*innen. Um den unterschiedlichen Belastungen gerecht zu werden, findet zur Mittagszeit ein Tausch der fahrenden und der disponierenden Mitarbeiter*innen statt. Diese Maßnahme führt auch zu einer Überwindung von Kopf- und Handarbeit, da prinzipiell alle Personen die Kopfarbeit in Form der Disposition und die Handarbeit in Form des Auslieferns übernehmen:

„Wir haben ja auch Leute ohne, also wir haben schon viele Leute, die studiert sind, so voll, aber wir haben auch genug, die es nicht sind. Und da war ich auch schon oft überrascht, was passiert, wenn man Leuten was zutraut. Und dann macht halt irgendjemand ... keine Ahnung schreibt Angebote, der vielleicht gar

keinen Schulabschluss hat und macht das voll super. Ich glaub schon, dass prinzipiell die meisten Leute auf der Welt irgendwie am falschen Platz sind und eigentlich viel mehr könnten.“ (Person F, Absatz 55)

Strategien in der Arbeitsweise von Hermes:

Diese funktionalen Zugänge der flachen Hierarchien und der wechselnden, allen offenstehenden Arbeitsinhalte werden von einer Betriebspolitik zusammengehalten, die auf zwei strategischen Überzeugungen basiert. Erstens ist Hermes als Betrieb *nicht an Wachstum interessiert*, sondern die Beschäftigten sehen den kleinen Betrieb in seiner jetzigen Größe als die genau richtige Form an, um gemeinsam zu wirtschaften:

„Aber wir dachten schon immer wieder es ist halt cool, klein zu sein und nicht wachsen zu müssen.“ (Person F, Absatz 59)

Die Überlegung ist nicht bloß eine strategische Entscheidung im Hinblick auf Betriebsabläufe und entsprechende Herausforderungen größerer Betriebe, sondern entspringt auch einer gesellschaftspolitischen Reflexion:

„Man muss seine Firma nicht dazu bringen, dass wir uns ein Büro in einem Turm leisten können. Es braucht halt kein Wachstum. Man braucht nur einen Job, um was essen zu können, oder? Mehr muss es nicht sein. Und ich denke da könnte man schon auch umlegen auf die ganze Gesellschaft. Wir haben doch eh schon alles. Wir müssen ja nur noch leben. Was brauchen wir da jetzt noch groß Wachstum bei uns?“ (Person F, Absatz 59)

Das Ziel ökonomischer Absicherung in Form einer besseren Bezahlung aller Beschäftigten zu erreichen, ändert nichts an der Ausrichtung eines kleinen Betriebes. Vielmehr wird die Möglichkeit der Vernetzung mit anderen Betrieben betont, um gemeinsam bessere Bedingungen zu erkämpfen, wie das Beispiel des neuen Kollektivvertrages deutlich macht. Darüber hinaus stellt die Tatsache, dass es keine*n Geschäftsführer*in gibt, eine Intervention in die Öffentlichkeit dar. Die gezielte Irritation der Kund*innen wird genutzt, um aktiv auf die eigene Geschäftsphilosophie hinzuweisen:

„[W]o dann von manchen Kund*innen gefragt wurde, wo der Chef ist. Also des ist mir persönlich passiert ein, zwei Mal, dass irgendwer gefragt hat: ‚Ja, was ist denn jetzt mit dem Chef?‘ Und ich dann halt gesagt hab: ‚Es gibt keinen Chef.‘“ (Person D, Absatz 185)

Zweitens wird eine *proaktive Geschlechterpolitik* als strategisches Kennzeichen der Arbeitsweise von Hermes betont. Diese findet ihre Begründung in der Männerkultur der Branche, von der man sich bewusst abgrenzen möchte. Angesichts patriarchalischer Strukturen sieht eine Mitarbeiterin die Gefahr sexistischer Tendenzen auch bei Hermes:

„Genau, was man halt schon merkt, wenn zu wenige Frauen da sind, gibt’s schon die Gefahr, dass es so ein Machogehabe gibt. Ich denke mir, dass das auch ein Job ist, der dafür prädestiniert ist.“ (Person F, Absatz 49)

Um dieser Problematik entgegenzuwirken, gibt es die Strategie einer proaktiven Geschlechterpolitik, die im Material auffällig oft benannt wird. Da ist zunächst die Orientierung an einer Männer*- bzw. Frauen*quote, mit der ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt wird. Dieser Vorsatz stößt aufgrund einer männlich geprägten Bot*innenszene an seine Grenzen:

„Aber es ist auch nicht so leicht diese Quote einzuhalten, weil es einfach weniger an nicht cis-männlichen Bewerber*innen gibt.“ (Person D, Absatz 9)

Was interessanterweise für die männlichen Interviewpartner* des Korpus als eine gegebene Ausgangslage hingenommen wird, wird von einer Mitarbeiterin aktiv bekämpft:

„Ich habe dann irgendwann begriffen, dass man Frauen suchen muss, und nicht warten kann bis dann Frauen auftauchen. Und habe es dann geschafft, das Team auf 50% Frauenanteil raufzubringen und das war schon halt ziemlich hoch.“ (Person F, Absatz 49)

Um die Fahrer*innenquote zu erhöhen, musste Person F Frauen* zu Bewerbung überreden und sie davon überzeugen, dass sie für den Job geeignet sind, da viele interessierte Frauen* sich die körperliche Arbeit nicht zutrauten. Person F ergänzt, dass je höher der Frauen*anteil ist, desto leichter ist es diesen auch zu behalten und auch gegenüber männlichen* Bewerbern zu verteidigen.

<i>Komponenten</i>	- Gleiche Bezahlung für alle und alles - Sehr breiter Arbeitsbegriff - Geregelte Arbeitszeiten
<i>Prozesse</i>	- Monatliches Plenum - Umgang mit Wissen - Umgang mit Belastung
<i>Strategie</i>	- Proaktive Frauenpolitik - Klein bleiben

Abb. 6: Darstellung der Komponenten, Prozesse und Strategie von Hermes

Zusammenfassend (vgl. Abb. 6) lässt sich bei Hermes ein sehr breites Arbeitsverständnis feststellen, da alle Beschäftigten alle Tätigkeiten übernehmen (können) und regelmäßige Wechsel stattfinden. Informationen stehen grundsätzlich allen offen, jedoch liegen unterschiedliche Wissensstände vor und werden prinzipiell als sinnvoll erachtet. Diese werden genauso wie auftretende Belastungen im monatlichen Plenum reflektiert, das zugleich als zentrales und ba-

sisdemokratisches Entscheidungsorgan fungiert. Strategisch wird als eine Voraussetzung für eine gleichberechtigte Zusammenarbeit die derzeitige Betriebsgröße genannt, die zwischenmenschliche Beziehungen und gegenseitiges aufeinander Achten möglich macht. Betriebliches Wachstum wird, auch aus gesellschaftspolitischen Überlegungen heraus, nicht als sinnvoll erachtet. Darüber hinaus wird eine proaktive Frauen*politik verfolgt, um das Ziel gleichberechtigter Zusammenarbeit zu erreichen.

4.1.3 | *Usus: Genossenschaftlich wirtschaften*

Das Usus Kreativ Kollektiv wurde 2016 als Genossenschaft gegründet und versteht sich selbst als „Generalunternehmen für die Kreativwirtschaft“ (Usus 2019). Die Usus e.G. wird von einem Vorstand geführt, teilt sich in fachliche Abteilungen und bespielt diverse Projekte mit den Schwerpunkten Leerstandnutzung, Eventmanagement und Gastronomie in Wien. Ausgangspunkt war eine Leerstandsnutzung in der Krieau, bei der verschiedene Personen das Areal innerhalb des Wiener Praters mit Kunst, Event und Gastronomie zum Leben erweckten. Der breite Zusammenschluss mündete schließlich in der Gründung der Genossenschaft:

„Und diese Gründerpersonen kommen alle aus sehr unterschiedlichen Bereichen. Das heißt wir haben in dem Gründungsteam drinnen eben: Also ich, ich komme aus der Events- und Kommunikationsrichtung, dann haben wir jemand, der Grafik macht, wir haben einen Tischler, einen Elektriker, wir haben jemand, der sich mit Finanzierung und Förderung sehr gut auskennt, wir haben einen Social Entrepreneur, einen Architekten, Gastronomen.“ (Person G, Absatz 4)

Um die kollektive Arbeitsweise in der Form der Genossenschaft zu verstehen, schlage ich auch hier die Ebenen der Komponenten, der Prozesse und der Strategien vor.

Komponenten der Arbeitsweise von Usus:

Hinsichtlich der Arbeitsweise von Usus werden drei Aspekte von den Interviewpartner*innen besonders betont: Eine Heterogenität an Arbeitsinhalten, eine feste Arbeitszeitenregelung und eine gleiche Bezahlung aller Tätigkeiten.

Auffallend an der Arbeitsweise von Usus ist zunächst die ausgesprochene *Heterogenität von Arbeitsinhalten*, die betriebsinterne Aufteilungen in Abteilungen und Teams nach sich zieht. Usus beinhaltet die Departments ‚Eventproduktion und Locations‘, ‚Finanzierung‘, ‚Kommunikation‘ und ‚Öffentlichkeitsarbeit‘ sowie ‚Handwerk‘. Diese Abteilungen setzen sich zu Projektteams zusammen, um etwa eine Gastronomie zu betreiben. Auf den ersten Blick ist es auf Grund der Vielzahl an Bereichen schwierig zu sagen, was der Kern von Usus ist und in welcher Branche sie zu verorten sind. Sich selbst der Kreativwirtschaft zugehörig fühlend

wird der Arbeitsinhalt mehr von den Interessen und Fähigkeiten der Beschäftigten bestimmt als dass Kenntnisse der Beschäftigten von einem klaren Geschäftskern abhängig sind. So entsteht ein breites Geschäftsmodell, das verschiedene Dienstleistungen anbieten kann:

Wir sehen uns auch so ein bisschen als Generalunternehmen für die Kreativwirtschaft.“ (Person G, Absatz 4)

Zweitens wird *die gleiche Bezahlung für alle und alles* als äußerst entscheidend erachtet. So wird sichergestellt, dass die Trennungen nach Funktionen und Arbeitsinhalten eher organisatorische Notwendigkeiten widerspiegeln – und nicht Machtverhältnissen entlang von Geschlecht oder Bildungsabschlüssen reproduzieren. Auch gesellschaftlichen Höherbewertungen von höherqualifizierter Arbeit wie Koordination oder Marketing gegenüber handwerklicher Arbeit werden damit entgegengesteuert. Interessant ist, dass die gleiche Bezahlung zunächst gar nicht als etwas Besonders hervorgehoben, sondern eher beiläufig auf die Frage, ob die Geschäftsführung ein höheres Gehalt erhalte, erwähnt wird:

„Ne. Ich verdiene nicht mehr als irgendwer, das ist auch nicht die Idee.“ (Person G, Absatz 64)

Drittens werden *feste Arbeitszeiten* als förderlich und notwendig angesehen, um alle Tätigkeit als gleichwertige Arbeit anzuerkennen. Es wird versucht die Arbeitszeit möglichst genau festzulegen, auch um nicht zu viel zu arbeiten. Dies funktioniert nicht immer, da nach drei Jahren noch nicht alle Abläufe eingespielt sind, wird aber als wichtiges Entwicklungsziel eingeschätzt:

„Dass wir sehr strukturierte und geregelte Tage haben. Das gelingt uns noch nicht immer so gut. Oder jetzt kommt die Weihnachtszeit, das ist auch wieder super stressig. Aber mein Tag fängt um 8 an und geht meistens so bis um 3 durch. Und dann manchmal noch am Abend ab halb neun bis halb 11 oder so. Also das ist so meine Kernarbeitszeit würde ich sagen. Aber am Wochenende versuche ich aber GAR nicht zu arbeiten. Das geht eigentlich ganz gut.“ (Person G, Absatz 16)

Das Zusammenspiel der Elemente heterogener Arbeitsinhalte, gleicher Bezahlung für alles und alle und feste Arbeitszeiten hat Auswirkungen auf das Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Anhand geregelter Arbeitszeiten wird versucht Arbeit aus dem Privaten herauszuhalten. In der anderen Richtung jedoch wird es als sehr positiv eingeschätzt, wenn sich das Private im Beruflichen wiederfindet. Die Genossenschaft wurde gegründet, damit die befreundeten Personen einen Rahmen hatten, unter dem sie gemeinsam wirtschaften können. Dieser Anspruch eines freundschaftlichen Umgangs besteht noch heute fort:

„Hm, ja es gibt ganz viele Überschneidungen, [...] es gibt Teile vom Team, die kennen sich wirklich lange. Wir haben teilweise schon miteinander gearbeitet oder sind befreundet. Also bei uns überschneidet sich Berufliches und Privates sicher. Insofern, wir haben ja dieses Unternehmen gemeinsam gegründet, weil wir alle wenig Lust hatten in konventionelle Bürojobs zu gehen. Wir wollten ja so arbeiten, wie wir das wollen.“ (Person G, Absatz 18)

Interessanterweise wird im Material entgegen der auffälligen Bezugnahme auf die Kategorie der Arbeitszeit die prinzipielle Sinnhaftigkeit einer Trennung von Arbeit und Freizeit bezweifelt. Über die Arbeitszeit wird einerseits versucht, die Arbeit aus dem Privaten herauszuhalten. Andererseits wird das das Private nicht von der Arbeit getrennt. Arbeit vollständig vom Privaten zu trennen stellt keinen Anspruch dar, den die Menschen bei Usus erreichen wollen:

„Aber es soll auch meines Erachtens nach, ich weiß jetzt nicht ob ich für alle sprechen kann, aber ich spreche jetzt, aber so sehe ich das schon, das Private kann man vom Beruflichen eigentlich nicht trennen. In der normalen Arbeitswelt ist sollen das so getrennte Sphären sein. Das funktioniert aber ganz schlecht glaube ich, das ist geheuchelt, wenn man denkt man könnte das voneinander trennen. Ich glaube es ist besser, man versucht bestmöglich Schnittstellen zu finden, wie man das gut miteinander vereinbaren kann. Finde ich sinnvoller.“ (Person G, Absatz 18)

Dieser auf freundschaftlichen Beziehungen basierende Umgang stellt ein wichtiges Kennzeichen der Arbeitsweise von Usus dar. Gemeinsamkeiten werden betont und gestärkt, um Differenzierungen durch Titel, Qualifikationen, Arbeitsschwerpunkte, berufliche Erfahrung oder Alter klein zu halten. So wird auch Geschlecht als eine Differenzkategorie verstanden, die explizit behandelt und offensiv adressiert wird:

„Wir bemühen uns, dass das [Geschlechterverhältnis] nicht ein Treiber ist, der uns auseinanderdividiert. Also erstens einmal ist schon mal der Unterschied, dass in der Geschäftsführung eine Frau ist, dass es da 50:50 ist. Es gibt schon ein großes Interesse und das ist auch Thema, mehr Frauen reinzuholen. [...] Dass wir da nicht naiv in die gleichen Fallen laufen wie so viele andere. Auch die männlichen Mitglieder der Genossenschaft: alle aufgeschlossen. Ich glaube, wem das Thema nicht wichtig ist, für den Gleichberechtigung keinen Wert hat, der hat bei uns fast nix zu suchen.“ (Person G, Absatz 76)

Prozesse der Arbeitsweise von Usus:

Um dieses Konstrukt aus einem breiten Arbeitsfeld, gleicher Bezahlung für alle und geregelter Arbeitszeiten zu organisieren, werden mit dem Genossenschaftsplenum, der Ausrichtung als Netzwerk und autonomen Projektteams drei Prozesse betont, die die Zusammenarbeit strukturieren.

Zunächst finden sich die 16 Genossenschaftsmitglieder einmal im Monat zu einem *Plenum* zusammen, um grundlegende Entscheidungen zu treffen. Dabei spielt vor allem eine Rolle, welche Aufträge angenommen werden und wie sich die Projektteams aus den einzelnen Abteilungen zusammensetzen:

„Also es bringt meistens irgendjemand einen neuen Projektvorschlag mit und sagt: ‚Ja, es würde sich eine Möglichkeit auftun oder das wäre super oder strategisch klug oder wie auch immer‘. Und dann muss man auch ein bisschen schauen, welche Menschen würde das operativ überhaupt betreffen? Und gibt’s Kapazitäten? Die haben mehr Einfluss dann darauf, ob bestimmte Projekte dann passieren. Und die Menschen, die sich für ein Projekt dann interessieren.“ (Person G, Absatz 54)

Aus dem Stadium befreundeter Personen, die sich einen Rahmen für eine gemeinsame Erwerbsarbeit schaffen, ist die Usus e.G. inzwischen herausgewachsen. Zu den 16 Genossenschaftsmitgliedern kommen projektabhängig zahlreiche Angestellte hinzu, die nur wenig unmittelbare Anknüpfungspunkte zum inneren Kreis der Genossenschaft haben und dementsprechend auch nicht Teil des Plenums sind:

„Das ist glaube ich nicht, wo ich mir denke, dass ich mich so schnell als Teil von einem Kollektiv, also von einem Usus Kollektiv fühlen würde. Als Teil des Usus im Schauspielhaus ja, aber nicht als Teil von der Genossenschaft. Da gehört ja schon auch was anderes noch dazu. Also finanzielle Beteiligungen in beide Richtungen quasi. So bin ich halt angestellt.“ (Person H, Absatz 27)

Person H ist froh darüber sich aus den organisatorischen Fragen der Selbstverwaltung heraus halten zu können und sich allein auf seine Arbeitsinhalte konzentrieren zu können. Innerhalb des Projektteams genießt er jedoch die gemeinsamen und gleichberechtigten Absprachen. Die strukturellen Entscheidungen überlässt er den Genossenschaftsmitgliedern, da er sich mit ihren Werten und Einstellungen identifizieren kann.

Die Form der Genossenschaft wird als Bedingung benannt, damit im Interesse aller gewirtschaftet wird. Trotz der Distanzierung der Angestellten von den Entscheidungsstrukturen wird auch aus der Angestelltenperspektive festgehalten, dass Usus mehr ist als einfach nur Arbeit, sondern dass soziale Beziehungen einen wichtigen Stellenwert haben:

„Es ist aber nicht so die klassische Arbeitsplatzsituation, wo ich wirklich nur reingehe, arbeite und wieder weggehe. Also es ist schon auch so, dass man dann am Schluss auch länger bleibt dann noch und wir dann auch gemeinsam was trinken.“ (Person H, Absatz 15)

Die Diskrepanz zwischen Distanzierung einerseits und enger ideeller Verbindung andererseits verweist auf den zweiten Aspekt der betrieblichen Prozesse von Usus. Usus wird nicht als eng zusammenhängender Betrieb mit einem klaren Zentrum verstanden, sondern agiert als ein *Netzwerk*. Die Genossenschaftsform gibt den strukturellen Rahmen vor und gewährleistet ökonomische Freiräume und rechtliche Sicherheiten. So entsteht eine Struktur, die unternehmerische Dynamik fördert, und sie gleichzeitig an die Bedürfnisse der Mitglieder und Angestellten bindet:

„Wir können als Netzwerk voll super miteinander arbeiten, das merkt man halt schon, das potenziert sich, und man kann wirklich viel unterschiedliche Dinge einfach tun, und ich glaube das ist auch Unternehmergeist ehrlich gesagt. Das hat auch damit was zu tun, man will auch was bewegen. Und man will es halt so machen, wie man es will und nicht aus einem anderen Zwang.“ (Person G, Absatz 32)

Neben der Bindung an die internen Bedürfnisse und Erwartungen hängt die unternehmerische Ausrichtung eng vom weiteren betrieblichen Kontext ab. Die jeweiligen Projekte sind auf Einkäufe bei und Vorleistungen von externen Partner*innen angewiesen. So entscheiden nicht die Kräfte des sogenannten freien Marktes in Form des günstigsten Angebotes über Koopera-

tionen, sondern politische Überlegungen bezüglich der Ausrichtung und Positionierung der möglichen Partner*innen:

„Wir denken schon darüber nach, mit wem wir Dinge tun, und wie wir die Dinge tun. Also zum Beispiel mit unseren Lieferanten, die wir jetzt speziell für die Gastronomie haben. Und da geht es halt nicht nur darum Massenware rauszuschmeißen und halt irgendein Essen, nein, das ist sehr viel philosophischer angelegt. Zum Beispiel wir überlegen da sehr genau mit wem wollen wir arbeiten und warum und wie viel nehmen wir davon. Und in welchem Rahmen.“ (Person G, Absatz 36)

Die zuliefernden Betriebe werden nicht als etwas rein Externes, das mit Usus nichts zu tun hat, sondern als Teil des Netzwerkes gesehen. Es werden enge, partnerschaftliche Kooperationen gepflegt, die sich am solidarischen Prinzip der Orientierung an den Bedürfnissen der Anderen ausrichten:

„Naja, es sind halt kleine Betriebe, so regionale. Regionale Lieferanten, es ist sehr persönlich alles, es gibt schon sehr lange Kontakte, die die Mitglieder mitbringen. Genau, ja und man versucht glaube ich immer sich gegenseitig zu unterstützen. Also da gibts teilweise wirklich Freundschaften. Und so geht es halt in vielen Bereichen. Dadurch dass wir so viele Leute sind und voll viele Leute gestalten in voll vielen Bereichen sowas. Man hilft dem einen dort und der andere hilft dem anderen dort. So irgendwie funktioniert es. Also ich glaube das wichtigste ist die persönliche Beziehung. Das ist auch so eine Qualität. Was brauche ich, was brauchst du, wie können wir auf einen Nenner kommen, sodass wir langfristig miteinander was Schönes machen können?“ (Person G, Absatz 80)

Durch die bewusste Auswahl an Kooperationspartner*innen gelingt es beispielsweise, in der Gastronomie im Schauspielhaus überwiegend biologisch und regional angebaute Lebensmittel zu verwenden. Es wird keine künstliche Nachfrage kreiert, sondern angeboten, was regional verfügbar ist. Das angebotene Menü orientiert sich an den verfügbaren Ressourcen im Netzwerk der Usus:

„Also schauen wir zumindest, dass wir regionale und saisonale Sachen haben. Also das ist vom ganzen Konzept her schon drauf angelegt, dass wir - wir haben immer fünf Grundzutaten, die wir immer 3 Monate lang verwenden und diese fünf Grundzutaten sind schon immer sehr an die Jahreszeit angelehnt und sollen schon möglichst aus der Gegend kommen. Also wir verwenden keine exotischen Früchte oder so oder Gemüse, das von irgendwoher kommt. Und schauen auch, dass wir hauptsächlich biologisch angebaute Lebensmittel kriegen, oder zumindest etwas, was möglichst nah dran ist.“ (Person H, Absatz 21)

Neben der Steuerung durch das Plenum der Genossenschaft und dem netzwerkartigen Aufbau zeichnen drittens *autonom arbeitende Projektteams* die Arbeitsweise von Usus aus. Jedes Team wird von einer Projektleitung geführt, organisiert sich selbst und trifft eigene Entscheidungen. Zwischen den Projektteams fungiert die Geschäftsführung von Usus als Bindeglied, um die einzelnen Teams zu koordinieren. Darüber hinaus sind nicht alle Beschäftigten von Usus Mitglieder der Genossenschaft, sondern sind teilweise (nur) angestellt. Die Genossenschaftsmitglieder auf der anderen Seite sind nicht alle operativ tätig im Tagesgeschäft, sondern sind teilweise eher aus einem historisch gewachsenen Prozess seit der gemeinsamen Gründung Teil von Usus. Es zeigt sich, dass Usus durch zahlreiche Elemente fragmentiert ist:

Aufteilung in verschiedene Departments, unterschiedliche Funktionen als Projektmitarbeit, Projektleitung und Geschäftsführung, operativ und nicht operativ tätig sowie Genossenschaftsmitglieder und einfache Angestellte. Angesichts dieser zahlreichen Differenzierungen werden flache Hierarchien als zentrales Kennzeichen der Organisationsform benannt:

„Ja, ich würde sagen flache Hierarchien. Das ist schon, die einzelnen Projekte arbeiten im weitesten Sinne autonom, also die organisieren sich.“ (Person G, Absatz 24)

Die Vermeidung starrer Hierarchien gelingt einerseits durch die Autonomie der Projektteams, in denen selbständig projektspezifische Entscheidungen wie Einkäufe und Arbeitszeiten beschlossen werden. Andererseits erfüllt das monatliche Plenum eine zentrale Rolle bei der Steuerung der Genossenschaft. Hier werden wichtige strategische Entscheidungen getroffen, die alle Teams und Departments betreffen.

Strategien in der Arbeitsweise von Usus:

Hinsichtlich der Ebene der strategischen Ausrichtung von Usus sind zwei Aspekte von Interesse. Die Interviewpartner*innen sehen erstens im betrieblichen Wachstum eine Möglichkeit Einfluss auf ihr Umfeld zu nehmen. Zweitens wird die Ausrichtung an den Bedürfnissen aller beteiligten Akteur*innen zum Maßstab für die betriebliche Entwicklung.

Betriebliches Wachstums ist Teil des unternehmerischen Selbstverständnis: Um mehr selbst gestalten zu können und sich unabhängiger von äußeren Faktoren zu machen, möchte die Usus e.G. weiterwachsen. Das Ziel von Wachstum wird jedoch nicht vom Wunsch eines höheren Profits angetrieben, sondern davon eine eigene Ökonomie aufzubauen, die sich selbst trägt. Eingebunden in regionale Strukturen formulieren sie die Idee einer dynamischen Stabilität, die sich an den Bedürfnissen der Beteiligten orientiert:

„Das Ziel haben wir noch nicht erreicht und das wäre so ein mittelfristiges Ziel, das wir innerhalb der Genossenschaft auch so Kreisläufe schaffen, die dann auch Sinn machen. Zentrum oder Rahmen für dieses Projekt ist die Gastronomie und die würden auch die nächste Gastronomie beliefern, aber gleichzeitig könnten die Usus-Mitglieder davon profitieren, dass sie Ususmitglieder mitbeliefern. [...] Also Kreisläufe, die Sinn machen. Im besten Falle können wir so wirtschaften, dass wir alle einen Job haben, den wir gut selber gestalten können, von dem wir angenehm leben können.“ (Person G, Absatz 70)

Aus der Orientierung als Netzwerk ergibt sich eine Perspektive, die über das individuelle Level hinaus gerichtet ist. Als Netzwerk zu agieren stellt einen Teil der Strategie dar, eine Wirkung nach außen zu erzielen. Man möchte Menschen erreichen und durch ein ermutigendes Vorbild zum eigenen gesellschaftlichen Handeln motivieren. Insofern wird explizit eine gesellschaftspolitische Relevanz der eigenen Praxis deutlich:

„Naja ich glaube, das gemeinsame Entwickeln und Arbeiten miteinander, dass mehr Leute auf den Geschmack kommen, sich auch trauen ihre Dinge umzusetzen und irgendwie auch Lösungen, innovative Zugangsweisen entwickeln. [...] Und auch die Stadt positiv zu verändern, dass man schon auch ein bisschen Einfluss auf die Stadt hat, indem man einen Laden aufmacht, man kann auch was bewegen. Ein bisschen kann man. Oder mitgestalten, das finde ich wichtig, dass die Leute sich nicht so entfernen von dem: ‚Ah, ich kann eh nichts tun, es ist alles vorgegeben‘. Sondern ganz im Gegenteil, man kann ganz viel tun. Es ist einfach: Man muss es tun und dranbleiben und das kann ganz schön anstrengend sein. Aber ich weiß nicht. Also ich finde es super. (lacht)“ (Person G, Absatz 84)

Deshalb lässt sich – zweitens – eine strategische *Orientierung an den Bedürfnissen aller* beteiligten Akteur*innen festhalten. Auffallend ist die Ausrichtung auf einen Prozess, der nicht im Vorhinein festgelegt ist, sondern gemeinsam erarbeitet wird und sich im Laufe der Zeit entwickelt. So entstehen Möglichkeiten Strukturen zu verändern und neu zu denken. Dabei wird es als wichtig angesehen Freiräume zu haben, um Neues auszuprobieren:

„Es war irgendwie, ist auch ein bisschen so ein Biotop für: Wie kann Gesellschaft funktionieren? Wie sollte sie nicht funktionieren?“ (Person G, Absatz 36)

Diese Auffassung steht konträr zu deterministischen und autoritären Vorstellungen einer Alternativlosigkeit, nach der man eingeschlagene Wege nicht verlassen kann. Vielmehr wird das Unternehmen mit seiner Fähigkeit Kapital zu mobilisieren als Motor der Veränderung wahrgenommen. Konkrete Umsetzung erfahren die unternehmerischen Experimente in den selbstbestimmten Arbeitsbedingungen. Die Selbstverwaltung von Usus stellt in den Augen der Kollektivmitglieder einen Weg dar, die eigenen Vorstellungen von guter Arbeit unmittelbar zu verwirklichen:

„Ich glaube die Motivation dahinter ist für alle ein schönes Leben mit möglichst wenig Arbeit. (lacht) Also halt ein schönes Leben und das zu guten Bedingungen und Erwerbsarbeit selbst in die Hand nehmen ohne irgendwie in eine vollkommene Selbstständigkeit, die sehr Konkurrenz behaftet ist, hineinzufallen.“ (Person H, Absatz 89)

<i>Komponenten</i>	- Gleiche Bezahlung für alle und alles - Breiter Arbeitsbegriff - Feste Arbeitszeiten
<i>Prozesse</i>	- Genossenschaftsplenum - Fachliche Abteilungen - Projektteams - Geschäftsführung
<i>Strategie</i>	- Ausrichtung an den Bedürfnissen aller Beteiligten - Unternehmer*innengeist

Abb. 7: Darstellung der Komponenten, Prozesse und Strategie von Usus

Zusammenfassend (vgl. Abb. 7) lässt sich bei Usus ein breiter Arbeitsbegriff in verschiedenen Arbeitskontexten feststellen, der auf gleicher Bezahlung und geregelten Arbeitszeiten basiert. Die netzwerkartige Struktur ist um die Form der Genossenschaft herum aufgebaut, in der grundlegende Entscheidungen getroffen werden. Um die Genossenschaft herum sind autonom arbeitende Projektteams angeordnet, die sich aus fachlichen Abteilungen zusammensetzen. Die Projektteams wiederum stehen in einem Verhältnis zu externen Zulieferer*innen, die in die betrieblichen Überlegungen miteinbezogen werden. Strategisch orientiert Usus an den Bedürfnissen und Interessen aller beteiligter Akteur*innen, wodurch eine dynamische unternehmerische Entwicklung entsteht, die als Möglichkeit begriffen wird, politisch in Diskurse eingreifen zu können.

Zusammenfassung der Ergebnisse zur Untersuchung der Kategorie Erwerbsarbeit

Die betriebspezifische Untersuchung der Kategorie Erwerbsarbeit abschließend lässt sich feststellen, dass mit bei aufgemoebelt, Hermes und Usus durchaus unterschiedliche Modi sichtbar werden (vgl. Abb. 8). Auf der Ebene der Komponenten kommen unterschiedliche Entlohnungsmodelle und Arbeitszeitregelungen zum Einsatz. Während Hermes und Usus alle Tätigkeiten gleich entlohnen, liegt bei aufgemoebelt ein dreistufiges Bezahlungsmodell vor. Während sich Hermes und Usus relativ geregelte Arbeitszeiten zum Ziel setzen, liegen bei aufgemoebelt flexible Arbeitszeiten vor. Gemeinsam ist allen Betrieben auf der Ebene der Komponenten ein Verständnis eines breiten Arbeitsbegriffes, der auch reproduktive Tätigkeiten umschließt.

Auf der Ebene der Prozesse stellt bei allen Betrieben das monatlich stattfindende Plenum den Ort dar, an dem grundlegende Entscheidungen gefällt werden. Darüber hinaus tragen bei Usus und aufgemoebelt die Aufteilung in fachliche Abteilungen und Projektteams sowie die koordinierende Rolle der Geschäftsführung zur Organisation bei, während Hermes einen gleichberechtigten Umgang mit Belastungen und unterschiedlichem Wissen anstrebt. Der Umgang mit Hierarchien stellt bei allen drei Betrieben ein wichtiges Element dar. Auffällig ist, dass Hierarchien nicht vermieden werden, sondern in den Abläufen reflektiert und gezielt eingesetzt werden, um Prozesse zu organisieren. Eine gleiche Bezahlung für alle Tätigkeiten stellt bei allen Betrieben ein Element der flachen Hierarchien dar. Während aufgemoebelt und Usus in relativ autonomen Projektteams arbeiten, stehen bei Hermes prinzipiell allen alle Tätigkeiten offen, ein regelmäßiger Wechsel der Verantwortlichkeiten ist sogar angestrebt.

	<i>aufgemoebelt</i>	<i>Hermes</i>	<i>Usus</i>
<i>Komponenten</i>	- Dreistufiges Bezahlungsmodell - Breiter Arbeitsbegriff - Flexible Arbeitszeiten	- Gleiche Bezahlung für alle und alles - Sehr breiter Arbeitsbg. - Geregelte Arbeitszeiten	- Gleiche Bezahlung für alle und alles - Breiter Arbeitsbegriff - Feste Arbeitszeiten
<i>Prozesse</i>	- Monatliches Plenum - Fachliche Abteilungen - Projektteams - Geschäftsführung	- Monatliches Plenum - Umgang mit Wissen - Umgang mit Belastung	- Genossenschaftsplenum - Fachliche Abteilungen - Projektteams - Geschäftsführung
<i>Strategie</i>	- Gute Arbeitsatmosphäre - Stetiges Wachstum	- Proaktive Frauenpolitik - Klein bleiben	- Ausrichtung an den Bedürfnissen aller - Unternehmergeist

Abb. 8: Komponenten, Prozesse und Strategien der Betriebe im Vergleich

Hinsichtlich der strategischen Ausrichtung der Betriebe lassen sich in der wachstumsorientierten Politik von aufgemoebelt und Usus Gemeinsamkeiten finden. Beide Betriebe wollen durch Expansion in andere gesellschaftliche Sphären hineinwirken und sehen darin auch explizit eine politische Funktion. Hermes hingegen manifestiert die eigene Kritik am kapitalistischen Wachstumsimperativ und stellt ihn durch die Konstanz und Stabilität ihrer eigenen Größe selbst infrage. Die Motivation für die Form der Zusammenarbeit stellen bei allen Beteiligten soziale Aspekte dar. In einem freundschaftlichen bis familiären Kontext zu arbeiten stellt für die befragten Personen den größten Unterschied zur klassischen Arbeitswelt dar. Eine gute Arbeitsatmosphäre zeichnet sich bei aufgemoebelt insbesondere durch den hohen Wert von emotionaler Arbeit aus. Bei Usus umfasst die Sorge um andere nicht nur die Beschäftigten, sondern auch weitere Akteur*innen im Netzwerk. Hermes sieht das Geschlechterverhältnis als ein zentrales strategisches Feld an und wendet daher eine proaktive Frauen*politik an. Im Vergleich zu den Ebenen der Komponenten und Prozesse sind auf der strategischen Ebene die größten Unterschiede festzustellen.

4.2 | Soziale und ökologische Aspekte der Arbeit

Im ersten Schritt der Analyse wurden zentrale Komponenten, Prozesse und Strategien der drei Betriebe herausgearbeitet und zu Kategorien verdichtet. Auf der Ebene der Komponenten habe ich mit unterschiedlichen Bezahlungsmodellen, einem breiten Arbeitsbegriff, der repro-

duktive Tätigkeiten, umfasst sowie unterschiedlichen Verfahren zur Arbeitszeitregelung drei Aspekte herausgearbeitet. Auf der Ebene der Prozesse können vor allem Entscheidungsstrukturen in Form eines monatlichen Plenums sowie Arbeitsaufteilung sowie den Leitungsfunktionen als zentral für die Arbeitsweise der selbstverwalteten Betriebe betrachtet werden. Auf der Ebene der Strategien unterscheiden sich die Betriebe am stärksten, hier wurde sowohl Wachstumskritik als auch Wachstumsorientierung festgestellt. Auch um eine gute Zusammenarbeit zu gestalten wurden unterschiedliche Ansätze beschrieben.

Während der Fokus bisher analytisch auf einer betriebspezifischen Dimension lag, findet nun eine betriebsübergreifende Untersuchung statt, um „das Überindividuell-Gemeinsame“ (Meuser/Nagel 2005: 80) herauszuarbeiten. Dazu unternehme ich den Versuch³⁹ die beschriebenen Aspekte einerseits aus einer feministischen Perspektive zu untersuchen (4.2.1), andererseits arbeite ich ökologische Perspektiven aus den Strategien der Betriebe heraus (4.2.2). Zunächst untersuche ich beide Stränge isoliert voneinander, um abschließend das Verhältnis der feministischen und ökologischen Aspekte zu problematisieren und theoriegenerierend in einem Modell zusammenzuführen (4.2.3). In diesem abschließenden Kapitel werden schließlich Zusammenhänge zwischen der kollektiven Organisation der Erwerbsarbeit, den feministischen Aspekten von Care und den ökologischen Perspektiven herausgearbeitet.

4.2.1 | *Feministische Perspektiven: Mehr als nur Arbeit*

Wie in Kapitel 2.1 argumentiert wird, sind feministischen Perspektiven zentral, um das Soziale innerhalb des Feldes von Arbeit zu untersuchen. Dazu wurde – in Auseinandersetzung mit der Kategorie Erwerbsarbeit – die Kategorie der Care-Arbeit herausgearbeitet. Die Frage, inwiefern sich nun feministische Perspektiven in Form von Care in den kollektiven Arbeitsweisen niederschlagen, soll diesen Teil der Analyse anleiten.

Eine kritische Auseinandersetzung mit dem Geschlechterverhältnis spielt in allen Betrieben eine wichtige Rolle. Zwar sind Frauen* sowohl bei allen drei Betrieben quantitativ unterrepräsentiert. Jedoch lässt sich betriebsübergreifend der Anspruch eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses feststellen, wenn auch die Strategien wie zum Beispiel die Anwendung von Quoten unterschiedlich gewählt werden. Die Analyse zeigt auf, dass der sexistische Umgang an den vorherigen Arbeitsplätzen viele Frauen* zu den selbstverwalteten Betrieben führt. Sie

39 Es bleibt bei einem Versuch, da mir aus einer cis-männlichen Positioniertheit heraus nie ein vollständiges Verständnis patriarchal geprägter Strukturen gelingen kann. Die aus meiner Position resultierenden Privilegien können mich Diskriminierungserfahrungen nur bis zu einem gewissen Punkt nachvollziehen lassen. Ich gehe den Versuch dennoch an, da sich das entsprechende empirische Material aus weiblichen* Perspektiven zusammensetzt.

stellen dort keine Benachteiligung fest, sie haben die gleichen Arbeitsinhalte, die gleiche Bezahlung, die gleiche Verantwortung und werden fachlich geschätzt. Das bestätigen sowohl die weiblichen* als auch die männlichen* Interviewpartner*innen. Auffällig ist, dass der gleichberechtigte Umgang dermaßen gut eingeschätzt wird, sodass Geschlecht und Gender kaum zu kontroversen Debatten in den betrieblichen Auseinandersetzungen führen. Begründet wird dies mit einem reflektierten Umgang aller Beteiligten. Dabei wird auch der kritische Umgang mit Männlichkeit betont, der sich zum Beispiel in gleichverteilten Redeanteilen und Verantwortungsübernahme bei Care-Arbeiten ausdrückt.⁴⁰

Wenn Geschlecht und Gender also nicht als die internen Abläufe bestimmende Strukturkategorien wahrgenommen werden, wie schlagen sich feministische Perspektiven dann in der Arbeitsweise nieder? In der Analyse der erhobenen Daten sind mit dem Verständnis eines breiten Arbeitsbegriffs, dem Ablehnen einer Trennung von Arbeit und Privatem sowie von Kopf- und Handarbeit drei Elemente besonders auffällig, so dass ich auf diese nun näher eingehe.

Erweiterter Arbeitsbegriff

Auffällig ist, dass in allen Betrieben ein breites Verständnis dessen vorliegt, was als Arbeit gilt. Es gilt als selbstverständlich, dass *alle Tätigkeiten*, die innerhalb der Arbeitszeit verrichtet werden, eine Arbeit darstellen und gleichermaßen entlohnt werden. Durch die große Eigenverantwortung bestimmen die einzelnen Personen selbst, was sie als Arbeit definieren. Dadurch entsteht ein breiteres Bild von Arbeit, das auch Care-Tätigkeiten innerhalb des Betriebes als Arbeit anerkennt. Genauso wie andere Tätigkeiten müssen reproduktive Aufgaben in einem großen Team verteilt und strukturiert werden: Alle Betriebe haben eine Form von Putzplan für Toiletten und Küchen, auch gemeinsame Mittagessen werden während der Arbeitszeit gekocht.

Eine wichtige Rolle spielt die *Sorge umeinander*. So werden private Probleme und Belastungssymptome durch zwischenmenschliche Beziehungen aufgefangen:

„Man bekommt schon viel mit von den Anderen, auch persönliche Höhen und Tiefen. Dadurch fühle ich mich auch da auch sehr wohl einfach nur zu heulen und getröstet zu werden. Auch wegen der Arbeit, wenn ich ur gestresst bin.“ (Person B, Absatz 20)

40 Diese Einschätzung geht aus der Interpretation der Daten, die ich mit weiblichen Interviewpartner*innen gemacht habe, hervor. Dabei ist wichtig im Hinterkopf zu behalten, dass die Gespräche einerseits eine künstliche Situation in einem nicht vertrauten Rahmen waren. Andererseits bin ich als männlicher Gesprächspartner auch nicht zwingend die Person, der Frauen vertrauensvoll von sexistischen Erfahrungen erzählen. Insofern beruht diese Einschätzung ausschließlich aus meiner cis-männlichen Positioniertheit und darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass durchaus sexistische Erfahrungen in den Kollektivbetrieben gemacht werden.

Die Thematisierung von Gefühlen hat einen wichtigen Platz in den gemeinsamen Plena und Entscheidungsprozessen, wenn gemeinsame Lösungen gefunden werden, die sich für alle gut anfühlen. Dabei spielt die Ausrichtung des eigenen Handelns an den Bedürfnissen der Anderen eine wichtige Rolle. Zum Beispiel werden bei Hermes die Arbeitspläne neu strukturiert, um einer schwangeren Person, die nicht länger Fahrrad fahren kann, weiterhin die Büroarbeit zu ermöglichen:

„Naja, ich bin halt jetzt schwanger, deswegen ist bei mir alles ein bisschen anders. Deswegen bin ich jetzt nur mehr im Büro, und nur mehr bis 13 Uhr, weil ich dann mein Kind holen muss.“ (Person F, Absatz 15)

Die Aussage von Person F verweist zudem auf die Berücksichtigung privater Care-Arbeiten, die außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, mit dieser aber in Einklang gebracht werden müssen. Dazu erweist sich insbesondere bei Hermes und bei aufgemoebelt eine flexible *Zeitpolitik* als ein wichtiges Element. Freie Zeiteinteilung wird als Voraussetzung wahrgenommen, um sowohl betriebsinterne als auch private Care-Arbeiten wahrzunehmen. Deutlich wird dies insbesondere durch die kontrastierende Situation von Person H, deren Arbeitszeiten als Angestellter sich fest an den Öffnungszeiten der Gastronomie orientieren:

„[S]onst ja ist der Job jetzt nicht wirklich vereinbar mit einem Kind. Mit den Arbeitszeiten.“ (Person H, Absatz 61)

Neben der Zeitpolitik ist die hohe Bedeutung des *Arbeitsprozesses* einer wichtiger Aspekt. Aus dem Material geht hervor, dass die Art und Weise der Produktion wichtiger eingeschätzt wird als das konkrete Produkt. Zwar ist allen Betrieben wichtig ein zufriedenstellendes Ergebnis mit ihrem Outcome zu erzielen – auch um durch ein qualitativ hochwertiges Produkt den benötigten Gewinn zu erzielen. Der konkrete Output, also das hergestellte Produkt oder die Dienstleistung an sich, spielt für viele Beschäftigte jedoch eine geringe Rolle:

„Der Umgang miteinander ist schon das, was mich interessiert, in der Gruppe irgendwas machen, die zwischenmenschlichen Bindungen, das ist schon das was mich interessiert. Ich bin halt auch überhaupt niemand, den Filme interessieren, ich glaube es gibt wenig Leute, die sich so wenig dafür interessieren, wie ich eigentlich.“ (Person A, Absatz 72)

Wichtige Aspekte, die einen solchen auf Care basierenden Arbeitsprozess gewährleisten, sind gemeinsame Entscheidungsstrukturen in Form des Plenums, die Arbeitsorganisation in Projektteams und fachliche Abteilungen sowie ein solidarischer Umgang mit Belastungen und unterschiedlichem Wissen.

Der Arbeitsprozess wird betriebsübergreifend als wesentlich relevanter eingeschätzt, als die Tatsache, für wen das Produkt oder Dienstleistung gedacht ist, also wer davon letztlich einen Nutzen hat. Zwar wird vor allem auch bei Hermes und Usus dem Inhalt eine wichtige Funktion und Motivation zugestanden, allerdings liegt der Fokus stark auf dem Prozess. Der freund-

schaftliche, respektvolle und vertrauensvolle Umgang untereinander wird nicht nur als der große Unterschied zu herkömmlichen Betrieben gesehen, sondern auch als eigentliche Funktion der Arbeit. Die freundschaftliche Basis und das Arbeiten auf Augenhöhe ohne eine*n klassische*n Vorgesetzte*n deuten auf den hohen Bedeutung des Arbeitsprozesses gegenüber einer Fokussierung auf das Ergebnis hin. Diese Prozessorientierung wird durch den hohen Anteil von Care-Arbeiten, die alle Beteiligten übernehmen, gewährleistet.

In *strategischer Hinsicht* wird dadurch eine als positiv empfundene Arbeitsatmosphäre erzielt, in der alle gute Arbeit leisten. Um von guter Arbeit sprechen zu können wird eine Orientierung an den Bedürfnissen aller Beteiligten als sinnvoll bezeichnet. Die Frage „Was und wie wollen wir arbeiten?“ leitet die strategischen Überlegungen der Betriebe mehr an als die Frage „Wie erzielen wir einen hohen Gewinn?“, auch wenn letzteres natürlich nicht abgelehnt wird. Vor allem die Daten von Hermes zeigen die Relevanz auf, aktiv das Geschlechterverhältnis zu diskutieren und ausgeglichen zu gestalten, um – männliche Dominanz vermeidend – gleichberechtigt zusammenarbeiten zu können.

Keine dualistische Konzeption von Kopf- und Handarbeit

Im Hinblick auf Aspekte von Care in der kollektiven Arbeitsweise stellt der Umgang mit den unterschiedlichen biografischen und beruflichen Hintergründen ein wichtiges Element dar. Über das Sample hinweg liegt eine relative Gleichverteilung von akademischen und nicht-akademischen Bildungshintergründen vor. Die sich daraus ergebenden unterschiedlichen Zugänge und Kompetenzen werden als gewinnbringend eingeschätzt. Die jeweiligen Hintergründe determinieren nicht den individuellen Arbeitsinhalt, sondern fließen vielmehr in das Kollektiv hinein:

„[I]ch bin Koch im Usus im Schauspielhaus. Einer von zwei Köchen, also wir stehen immer zu zweit in der Küche. Eigentlich bin ich kein gelernter Koch, sondern hab in Arabistik promoviert.“ (Person H, Absatz 3)

Daraus ergibt sich, dass sich die Trennung der Sphären von Kopf- und Handarbeit überwunden wird, da einzelne Personen sowohl Arbeitsinhalte übernehmen, denen Kopfarbeit zugeschrieben wird, als auch solche, denen Handarbeit zugeschrieben wird:

„Ich arbeite in der Werkstatt wie im Büro.“ (Person C, Absatz 4)

Dadurch, dass Menschen nicht von ihrer eigenen Bildungsbiografie determiniert werden, sondern jederzeit etwas anderes tun können, bestehen emanzipatorische Chancen sich weiterzuentwickeln:

„[W]ir haben schon viele Leute, die studiert sind, so voll, aber wir haben auch genug, die es nicht sind. Und da war ich auch schon oft überrascht, was passiert, wenn man Leuten was zutraut. Und dann macht halt irgendjemand ... keine Ahnung schreibt Angebote, der vielleicht gar keinen Schulabschluss hat und macht das voll super.“ (Person F, Absatz 55)

Der Aspekt bietet für die Betriebe die Chance, einer hierarchischen Trennung ein gleichberechtigtes Modell entgegenzusetzen. Wenn die gesellschaftlich als männlich und rational wahrgenommene Kopfarbeit ihre Höherwertigkeit verliert, hat das ein explizit feministisches Gehalt (Aulenbacher 2018: 435, vgl. Kapitel 2.1.2). Die Arbeitsweise kann also dazu beitragen, sozialisierte und vergeschlechtlichte Berufsbiografien zu dekonstruieren.⁴¹

Keine dualistische Konzeption von Arbeit und Privatem

In Bezug auf die Frage nach den feministischen Elementen der Arbeitsweise ist auch das Verhältnis der Sphären von Arbeit und Privatem interessant. Zunächst kann im Material Arbeit im Unterschied zu Freizeit durch die Zweckgebundenheit und die Bezahlung bestimmt werden. Auch zeitlich ist in der Regel klar definiert, was als Arbeit gilt und was nicht. Allerdings ist eine starre Trennung der Sphären in den untersuchten Kollektivbetrieben nicht das Ziel, denn über die freundschaftlichen Beziehungen in den Betrieben geraten zwangsläufig private Elemente in die Arbeit:

„Aber es soll auch meines Erachtens nach, ich weiß jetzt nicht ob ich für alle sprechen kann, aber ich spreche jetzt, aber so sehe ich das schon, das Private kann man vom Beruflichen eigentlich nicht trennen. In der normalen Arbeitswelt ist – sollen das so getrennte Sphären sein. Das funktioniert aber ganz schlecht glaube ich, das ist geheuchelt, wenn man denkt man könnte das voneinander trennen. Ich glaube es ist besser, man versucht bestmöglich Schnittstellen zu finden, wie man das gut miteinander vereinbaren kann. Finde ich sinnvoller.“ (Person G, Absatz 18)

Die Dekonstruktion der Trennung der Sphären erfüllt insofern feministische Ansprüche, da die Trennung immer auf einer vergeschlechtlichten Struktur aufbaut. Erwerbsarbeit ist gesellschaftlich männlich konnotiert, während Frauen* für die Gestaltung der privaten Sphäre verantwortlich gemacht werden. Das ist problematisch, da Erwerbsarbeit eine höhere Bewertung und Anerkennung erfährt (Aulenbacher et al. 2018: 758). Dass eine strikte Trennung hier aufgehoben wird, kann also durchaus als feministisch und emanzipatorisch verstanden werden. Allerdings liegt die Ambivalenz dieses Verhältnisses auch darin, dass sich Arbeit ausdehnt und in die Freizeit hineinwirkt:

„Und du musst auch Bock drauf haben, weil vieles schon auch in der Freizeit passiert. Es ist schon zeitweise auch sehr mühsam.“ (Person F, Absatz 43)

41 Der enge Zusammenhang von Bildung und Hierarchie zeigt auch die Relevanz der Kategorie Klasse auf, die in dieser Arbeit aus forschungspraktischen Gründen bezüglich der Fokussierung auf die Kategorien von Care und Natur wenig Berücksichtigung findet.

Wenn sich die sozialen Beziehungen im Bereich der Arbeit verdichten, kann das Auswirkungen auf die Gestaltung der sozialen Beziehungen in der Freizeit haben (vgl. Voß/Weiss 2013), was durchaus negativ beurteilt wird:

„Und es [die Arbeit] ist halt schon irgendwie mein Hauptlebensmittelpunkt seit zwei Jahren im Alltag. Ich bin halt irgendwie nur mehr da und ich hab keine Zeit mehr für irgendwelche Sachen.“ (Person B, Absatz 64)

Als eine wichtige, individuelle Lösung wird daher erkannt, Freizeit explizit als solche zu markieren und zeitlich abzugrenzen. In dieser Zeit bleiben beispielsweise Diensttelefone ausgeschaltet und es werden keine E-Mails gelesen:

„[W]ir brauchen auch ein Privatleben und das ist auch gesund so. Also es ist nicht wahnsinnig cool, wenn man immer arbeitet, das bringt nichts, das ist frustrierend. Ich nehme mich da auch selber an der Nase.“ (Person G, Absatz 20)

Es lässt sich also festhalten, dass es durchaus als sinnvoll und wünschenswert angesehen wird, wenn private Elemente von Freund*innenschaft in der Sphäre der Arbeit Platz finden und eine wichtige Rolle spielen. Demgegenüber besteht die Gefahr, dass sich auch die Sphäre der Arbeit auf das Private ausdehnt, so dass die Räume der Regeneration und Reproduktion kleiner werden und die Risiken von Burnouts und Überlastung steigen. Wie sich die optimale Konfiguration des Verhältnisses von Freizeit und Arbeit durch Überschneidung und Trennung gestalten lässt, stellt eine laufende Herausforderung dar.

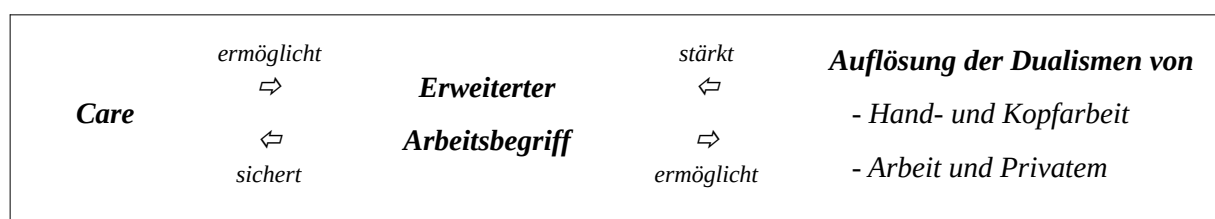


Abb. 9: Darstellung der feministischen Perspektiven

Zusammenfassend (vgl. Abb. 9) lässt sich sagen, dass dem herkömmlichen Verständnis von Arbeit Perspektiven entgegengesetzt werden, die auf einem erweiterten Arbeitskonzept beruhen und unmittelbar auf Aspekten von Care aufbauen. Care-Arbeiten in Form von emotionaler Sorge aber auch kollektive Entscheidungsstrukturen sowie unterschiedliche Verfahren der Arbeits- und Belastungsverteilung stellen wichtige Mechanismen dar, um die Arbeitsweise zu stabilisieren. Interessant ist dabei, dass Care nicht nur ein Ergebnis der kollektiven Arbeitsweise darstellt, sondern zugleich Bedingung kollektiver Organisation ist. Die Überwindung getrennter Konzeptionen von Arbeit und Privatem sowie Kopf- und Handarbeit stellt darüber

hinaus einen wichtigen Mechanismus dar, um gesellschaftliche Abwertungen von Frauen (-arbeit) nicht zu reproduzieren. Dabei ist zu betonen, dass viele der Aspekte Reflexionen und sich gesetzte Ansprüche darstellen, die nicht zwingend immer bei den Betrieben auch praktisch umgesetzt sind. Der Anspruch jedoch, was Arbeit ist oder sein kann, ist ein feministischer und damit auch ein politischer:

„[W]ir versuchen schon auch ein bisschen, nicht nur zu arbeiten... ja, und mehr zu sein als nur eine Arbeit.“ (Person F, Absatz 19)

4.2.2 | *Ökologische Perspektiven: Zur inneren und äußeren Natur*

Die Kategorie der Natur zeigt, wie in Kapitel 2.2 dargestellt, dass Arbeit immer sowohl auf die äußere Natur in Form der materiellen und diskursiven Umwelt gerichtet ist, als auch Veränderungen an der inneren Natur der Arbeitenden nach sich zieht. Im Hinblick auf die Forschungsfrage gehe ich nun – analog zu den zuvor untersuchten sozialen Aspekten – den ökologischen Aspekten kollektiv organisierter Arbeit nach.

Die in Kapitel 4.2.1 untersuchten feministischen Interventionen in den Arbeitsalltag setzen an den Veränderungen der inneren Natur durch hohe Belastungserscheinungen an. Teilweise lange Arbeitszeiten, körperliche Belastung und ein hoher Grad an (Eigen-) Verantwortung gehören zur selbstverwalteten Arbeitsweise. Zwar sind diese Erscheinungen auch auf die Anforderungen der Branche zurückzuführen, dennoch lässt sich durch die Mitbestimmungsstruktur eine hohe Identifikation mit dem Erfolg des Betriebes feststellen. Die betrieblichen Anforderungen, die an die einzelnen Individuen gestellt werden, und die sorgenden Tätigkeiten, die die Belastungen teilweise auffangen, haben Auswirkungen auf die innere Natur der Beschäftigten. Die Menschen verändern sich durch ihr (gemeinsames) Arbeiten, sowohl in Bezug auf die Kategorie der Erwerbsarbeit also auch durch Care-Arbeit. Gerade der solidarische Umgang mit Belastungserscheinungen stellt ein wichtiges Thema in den Betrieben dar. So ist das aufeinander Achten nicht eine abgeschlossene Tätigkeit, sondern wird zum fortlaufenden Prozess, der Auswirkungen auf die innere Natur sowohl der sorgenden als auch der umsorgten Person hat:

„[D]ann schaust du, dass du es [die Überstunden] wieder abbaust, also wirst gezwungen mehr oder minder, also SANFT gezwungen. Und dann ein bisschen Urlaub zu machen, und das hilft dann gegen eine Überlastung oder ein Überlastungsgefühl oder ein Ausbrennen, weil das bei uns schon natürlich ein Thema ist, weil es eben schon sehr anstrengend und fordernd ist.“ (Person A, Absatz 38)

Dass Arbeit nicht auf die unmittelbaren Tätigkeiten der Erwerbsarbeit beschränkt ist, zeigen auch die persönlichen Auswirkungen auf das Privat- und Sozialleben. Viele

Interviewpartner*innen weisen auf die negativen Auswirkungen von Arbeit auf ihre Freundschaften hin:

„[Ich] habe aber auch oft Probleme persönliche mit meinen Partnerinnen, wegen Zeit irgendwie, also dass ich die Arbeit zu hoch stelle, das hat schon persönliche Auswirkungen. Und es ist halt schon irgendwie mein Hauptlebensmittelpunkt seit zwei Jahren im Alltag. Ich bin halt irgendwie nur mehr da und ich hab keine Zeit mehr für irgendwelche Sachen.“ (Person B, Absatz 64)

„Es beeinflusst mein Sozialleben stark, weil wenige Leute mittlerweile am Vormittag Zeit haben und selten Leute willig sind nach 23 Uhr oder Mitternacht unter der Woche noch was zu machen. Das geht vielleicht noch am Freitag oder am Samstag, und da nur mehr eingeschränkt. Und so gesehen beeinflusst das schon.“ (Person H, Absatz 93)

Dahinter steht vor allem der Wunsch nach weniger Arbeit und mehr Zeit für Regeneration und soziale Aspekte außerhalb der Erwerbsarbeit. Mit dem Wunsch wird deutlich, wie eng Erwerbsarbeit und Care-Arbeit mit einer Veränderung der inneren Natur zusammenhängen. Beide Dimensionen haben unmittelbare Auswirkungen auf die Materialität von Natur. Diese materiellen Auswirkungen möchte ich anhand der aus dem Material verdichteten Kategorien von *Bedürfnisorientierung*, *Entwicklung der Persönlichkeit* und *Empowerment* diskutieren. Die drei Aspekte können als besonders relevant bezeichnet werden, da einerseits an ihnen die Veränderung der inneren Natur durch die Arbeit deutlich wird und sie damit eine Brücke zu den sozialen Aspekten von Arbeit darstellen. Andererseits lassen sich anhand dessen Auswirkungen von Arbeit auf die äußere Natur und die Möglichkeit von ökologischem Wirtschaften untersuchen.

Bedürfnisorientierung

Keiner der Betriebe versteht sich explizit als ein ökologischer Betrieb und veröffentlicht dementsprechend auch keine Nachhaltigkeitsbilanz oder ähnliche Maßnahmen, die im Kontext einer ‚Corporate Social Responsibility‘ diskutiert werden. Vielmehr lässt sich sogar eine Abgrenzung in Richtung einer Ökonomie feststellen, die Kommodifizierung von Natur zu ihrem Geschäftsinhalt gemacht hat:

„Wir sind jetzt nicht so die Bobo-Ökos.“ (Person F, Absatz 25)

Dennoch wird die Relevanz, äußere Natur als einen Faktor in die betriebliche Praxis einzubinden, durchaus erkannt:

„Ich meine natürlich, wir haben nicht unbegrenzt Ressourcen, schon gar nicht genug Geld und auch sonst nicht.“ (Person G, Absatz 36)

Die äußere Natur wird als limitierender Faktor wahrgenommen, der die Grenzen des eigenen Handelns in einem gewissen Rahmen festlegt. Eine Ausrichtung an diesen Grenzen über umweltpolitische Maßnahmen wird als sinnvoll erachtet, jedoch erfolgt keine unmittelbare Anpassung des eigenen Handelns:

„Ja, [ein] Großteil der Investitionen sind unabhängig davon [von der Umwelt]. Wir überlegen, bzw. die einzelnen Abteilungen überlegen das.“ (Person C, Absatz 18)

Die Umsetzung umweltpolitischer Aspekte erscheint schwierig, da sie im Gegensatz zur Arbeit an der inneren Natur nicht im direkten Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit steht. Die Erwerbsarbeit ließe sich für jeden Betrieb kurz und mittelfristig auch ohne eine umweltpolitische Strategie gestalten. Dass dennoch umweltpolitische Maßnahmen eine Rolle spielen, führt vor Augen, dass ökologisches Handeln nicht zwingend ökonomisch motiviert ist:

„[S]o ist das jetzt nicht aus einem wirtschaftlichen Gedanken entstanden, weil sich es auszahlt oder so, sondern eben um halt ein bisschen einzusparen. Also, wir bemühen uns, aber wir sind ... ja.“ (Person A, Absatz 20)

Der Einbezug externer Akteur*innen verweist auf eine strategische *Ausrichtung an den Bedürfnissen aller Beteiligten*. Neben den sozialen Aspekten, die eine Care-basierte Arbeitsweise anhand der Ausrichtung an den Bedürfnissen der Kolleg*innen hat, verweist der Einbezug der Interessen der Kund*innen auf die Möglichkeit externe Bedürfnisse der Umwelt miteinzubeziehen, sofern es dem Geschäftsmodell nicht widerspricht.

Ferner lässt sich feststellen, dass die ökologischen Maßnahmen keine aktiven Marketingstrategien darstellen, um etwa eine umweltbewusste Mittelschicht anzusprechen. Die Betriebe präsentieren sich nach außen nicht als ‚nachhaltig‘ oder ‚grün‘, und lassen sich daher nicht in einer ‚grünen Ökonomie‘ verorten, die Natur zur Ware macht (Altvater 2011; Littig 2016). Sie bieten in erster Linie ihr Produkt und ihre Dienstleistung an und betonen dabei soziale Aspekte. Dennoch wird im Material die Relevanz ökologischer Aspekte betont, und es finden sich auch konkrete Handlungsstrategien, die auf eine *Berücksichtigung äußerer Natur* zielen.

Betriebsübergreifende Maßnahmen, die getroffen werden können ohne unmittelbare Auswirkungen auf das Geschäft zu haben, stellen vor allem die Mülltrennung und das Wiederverwenden von Dingen dar, die andernfalls weggeschmissen würden. Darüber hinaus ergeben sich unterschiedliche Strategien in Bezug auf das jeweilige Geschäftsfeld. Vor allem Usus und aufgemöbelt sind mit einer hohen Menge an Verpackungsmüll konfrontiert, den sie aufgrund ihrer Abhängigkeit von Zulieferern nicht verkleinern können:

„[Wir] produzieren einfach schon viel Müll - also nicht nur inhaltlich [lacht], sondern auch tatsächlichen Müll, also wir haben da zwei oder drei solche Container rumstehen, und die stehen da permanent.“ (Person A, Absatz 20)

Bei Hermes werden die Lieferungen nicht verpackt, sondern ausschließlich in dem ihnen von den Kund*innen übergebenen Zustand transportiert. Hermes fällt es aufgrund ihres Geschäftskonzepts leicht, einen klaren Grundsatz zu verfolgen:

„Keine Ressourcen verschwenden.“ (Person F, Absatz 59)

Trotz der ökologischen Arbeitsweise distanzieren sich ausgerechnet die Interviewpartner*innen von Hermes rhetorisch dennoch am stärksten vom Thema Ökologie:

„Ja, klar, aber ich finde es halt nicht erstrangig. Ich weiß nicht, die Fahrradbot*innenszene ist glaube ich nicht so die Öko-Vorzeigeszene, wenn man es so genau will.“ (Person F, Absatz 25)

Gleichzeitig betrachten sie sich als einen nahezu CO₂-freien Betrieb, da ihre Lieferungen ausschließlich mit dem Fahrrad erfolgen, sie keinen Verpackungsmüll produzieren und schließlich auch ihre Fahrräder selbst reparieren. Allerdings ist nicht das ökologische Motiv leitend, sondern die Art und Weise der Zusammenarbeit. Das Fahrradfahren wird als intrinsischer Wert erkannt, so dass die ökologische Dimension eine Art Motivallianz mit dem Geschäftsmodell von Hermes bildet (Kirchgeorg/Greven 2008).

In Bezug auf die Einkäufe lässt vor allem bei Usus eine regionale, saisonale und biologische Ausrichtung beobachten. Das Angebot der Zulieferer*innen gibt beispielsweise die Möglichkeiten der Speisekarte der Gastronomie im Schauspielhaus vor. Die Anpassung der Speisekarte an die äußere Natur stellt die Maßnahme dar, die die betriebliche Ausrichtung am stärksten beeinflusst.

Den Aspekt der Bedürfnisorientierung zusammenfassend fällt auf, dass vor allem die Strategien von Hermes und Usus in der Lage sind, äußere und innere Natur in ihrem spezifischen Kontext zu berücksichtigen. Mit der Theoretisierung von Natur als Subjekt aus Kapitel 2.2 im Hinterkopf lässt sich neben der Ausrichtung an Kolleg*innen, Partner*innen und Kund*innen auch die Möglichkeit der Orientierung an der Umwelt denken und damit ‚natürliche‘ Reproduktion als externes Bedürfnis fassen, das die betriebliche Ausrichtung mitbestimmt. In den Fällen, in denen Bedürfnisse der äußeren Natur berücksichtigt werden, lässt sich eine ökonomische Vereinbarkeit mit dem Geschäftsmodell feststellen.

Entwicklung der Persönlichkeit

Die ökologischen Maßnahmen der Betriebe zeigen, dass Natur nicht als passives Objekt wahrgenommen, sondern durchaus als ein auf einer eigenen Reproduktion basierendes Subjekt the-

matisiert wird. Analog dazu wird im Material auch der Betrieb als ein Subjekt erkannt, der nicht nur ein abstrakter Arbeitgeber ist, sondern eine Entität, mit der eine Identifikation stattfindet. Die Beschäftigten verstehen sich als Teil des Betriebes:

„Und die Identifikation mit aufgemoebelt und der Firma ist glaube ich notwendig. Und da gehört natürlich eine faire Entlohnung dazu.“ (Person C, Absatz 34)

Die durch das Kollektiv geforderte und geförderte Identifikation mit dem Betrieb hat Auswirkungen auf die Identität der einzelnen Personen. Die Identifikation geht mitunter bis zu einem Verständnis vom Betrieb als Familie und als Teil der eigenen Persönlichkeit:

„Was jetzt für mich weit nicht nur Lohnarbeit ist, sondern ein Teil meiner Familie, ein Teil von dem was ich bin.“ (Person D, Absatz 223)

Die Arbeit wirkt auf das eigene Selbst-Verständnis und verändert durch inhaltliche Auseinandersetzungen die innere Natur. Die offene und selbstverantwortliche Arbeit fördert ein Lernen, das weit über reine Qualifizierungsangebote hinausgeht. Eine gezielte Auseinandersetzung mit Gegenständen und neuen Perspektiven fördert inhaltliche Auseinandersetzungen, die die Qualität des Gesamtprozesses schließlich erst gewährleisten:

„Naja, ich setze mich inhaltlich viel damit auseinander, was man da macht und wie lange wir das machen (lacht). Es ist schon, mir ist schon bewusst, der Grund warum es die Firma noch gibt und sie wächst.“ (Person A, Absatz 72)

Über die Reflexion von Strukturen hinaus findet auch eine aktive Aneignung von praktischen Fähigkeiten und Kompetenzen statt. Eine das Lernen fördernde Atmosphäre ist bewusst angelegt. So ist es im Interesse von Hermes, wenn alle Bot*innen ihre Fahrräder reparieren können, damit sie funktionsfähig sind. So wird ein Umgang gefördert, der die gegenseitige Hilfe und das gegenseitige Lernen ermöglicht:

„Und es gibt halt auch einige Leute mit mehr Know-how, was jetzt Radreparatur angeht und da helfen wir uns gegenseitig.“ (Person D, Absatz 41)

Die lernende Atmosphäre kann als Voraussetzung gesehen werden, um das Thema Ökologie bei allen Beschäftigten relevant werden zu lassen. Damit wird eine kulturelle Funktion der kollektiven Arbeitsweise angesprochen, denn ökologische Maßnahmen, werden als wirksamer erkannt, wenn sie aus einem Verständnis der Relevanz der Thematik heraus erfolgen.

Empowerment

Die bedürfnisorientierte Ausrichtung des Betriebes und das Verständnis als ganzheitlicher Lernraum hängen eng mit dem Gedanken zusammen, die Persönlichkeiten der Beschäftigten

als Ganze zu entwickeln, statt hochspezialisierte Arbeitskräfte zu produzieren. Es geht um ein ganzheitliches Lernen über die Anforderungen der Erwerbsarbeit hinaus:

„Ich habe es auch selber immer mitgekriegt, wie cool es funktioniert, Verantwortungen abzugeben und wie dann Leute wachsen.“ (Person F, Absatz 55)

Dass die Betriebe Interesse über die konkreten Qualifikationen hinaus haben, wird im Material damit begründet, dass sich die Betriebe nicht als etwas von der Gesellschaft Losgelöstes betrachten. Die Beschäftigten erkennen die Betriebe als aktive Teile der Gesellschaft und damit schließlich sich selbst als dazu in der Lage, Gesellschaft über den Betrieb hinaus verändern zu können. Es wird ein Gefühl der Selbstermächtigung betont, das (politisches) Handeln ermöglicht:

„Und das coole ist, dann ist jeder irgendwie so ermächtigt... oder jeder hat halt Verantwortung.“ (Person F, Absatz 43)

Eine derart politisierte Auffassung von Arbeit verändert die unternehmerische Perspektive auf das Gestalten von Strukturen. So wird beispielsweise Stadt als zentraler Bezugs- und Wirkungsraum der Betriebe erkannt, indem selbstbewusstes und -bestimmtes Handeln möglich ist:

„Und auch die Stadt positiv zu verändern, dass man schon ein bisschen Einfluss auf die Stadt hat, indem man einen Laden aufmacht, man kann auch was bewegen. Ein bisschen kann man. Oder mitgestalten, das finde ich wichtig, dass die Leute sich nicht so entfernen von dem: ‚Ah, ich kann eh nichts tun, es ist alles vorgegeben.‘“ (Person G, Absatz 84)

Es zeigt sich, dass die Prozesse des Lernens und die Fokussierung auf interne und externe Bedürfnisse nicht auf eine rein ökonomische Optimierung betriebsinterner Abläufe gerichtet sind, sondern auch explizit politische Funktionen inne haben. Die politische Funktion der Arbeit wird erkannt, worin selbst ein Transformationsmoment liegt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Konzept der Bedürfnisorientierung den Ausgangspunkt für eine Thematisierung und Politisierung innerer und äußerer Natur darstellt (vgl. Abb. 10). Die untersuchten Betriebe orientieren sich in ihren Entscheidungsfindungsprozessen primär an den Bedürfnissen ihrer Beschäftigten. Die Gespräche mit den Beschäftigten von Usus zeigen auf, dass auch externe Bedürfnisse von Zulieferer*innen und Kunden in den kollektiven Entscheidungen berücksichtigt werden können. Diese Entscheidungen müssen nicht rein ökonomisch orientiert sein, sondern werden auch am Entwicklungspotenzial für die Beschäftigten gemessen. Prozesse des ganzheitlichen Lernens haben das Potenzial die innere Natur der handelnden Akteur*innen zu verändern, die in den neuen Erfahrungen Chancen des

Empowerments sehen (Voß 2018: 37). Dadurch entstehen Handlungsmöglichkeiten auch in Bezug auf die äußere Natur, die durch Lernprozesse als relevant erfahren wird. Allerdings führen diese Prozesse nicht zwingend zu ökologischem Handeln. Ökologisches Handeln als Betrieb hängt, wie die Untersuchung zeigt, stark vom Geschäftsmodell ab und stellt tendenziell nicht die primäre Motivation dar.

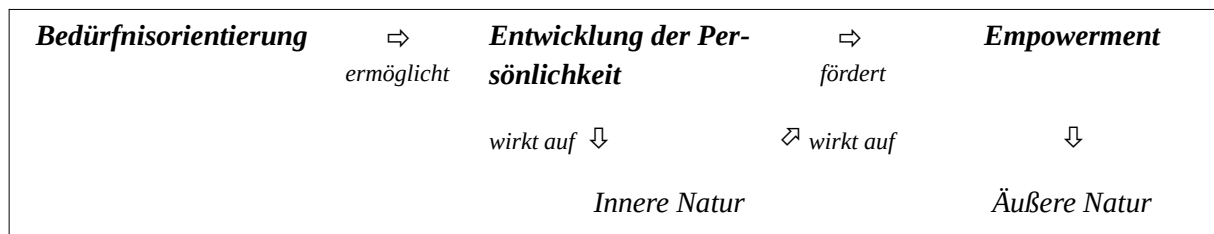


Abb. 10: Darstellung der ökologischen Aspekte

4.2.3 | Zusammenführung und Potenziale nachhaltiger Arbeit

In den vorausgegangenen Kapiteln wurden soziale und ökologische Kategorien herausgearbeitet. Die Untersuchung abschließend möchte ich nun der Frage nachgehen, inwiefern sich die Arbeitsweisen der Betriebe als nachhaltig bezeichnet lassen. Um beurteilen zu können, inwiefern die Betriebe nachhaltig arbeiten, muss ein kohärenter Zusammenhang zwischen den bisher eher isoliert betrachteten sozialen und ökologischen Aspekten hergestellt werden. Im Folgenden möchte ich – um die Komplexität gesellschaftlicher Naturverhältnisse wissend – den Versuch wagen, Zusammenhänge ökologischer und sozialer Aspekte von Arbeit in selbstverwalteten Betrieben anhand der gebildeten Kategorien darzustellen und zu diskutieren.

Wechselwirkungen von Selbstverwaltung und Care als Ausgangspunkt

Ausgangspunkt der Betriebsgründungen und damit auch der hier stattfindenden Überlegungen stellt das selbstverwaltete Modell der Betriebe dar. Menschen haben sich bewusst zusammengeschlossen, um in einer Form zu wirtschaften, die ihren Idealen und Vorstellungen entspricht. Ein wichtiges Element dabei stellt die Gleichberechtigung aller Beschäftigten und die Gleichwertigkeit aller Tätigkeiten dar. Durch die Gleichwertigkeit aller Tätigkeiten liegt der kollektiven Arbeitsweise ein erweiterter Arbeitsbegriff zugrunde, der auch reproduktive Tätigkeiten einschließt. Mit einem erweiterten Arbeitskonzept ist es möglich, Tätigkeiten, die keinen unmittelbaren Mehrwert produzieren, trotzdem als Arbeit, die im Betrieb stattfindet, zu begreifen. (vgl. Winker 2015: 21)

Auf Basis erweiterter Arbeitskonzepte findet die Dimension von Care Einzug in die betriebliche Praxis (vgl. Littig/Spitzer 2011). Care-Arbeiten in Form von Reinigungsarbeiten und dem Kochen gemeinsamer Mittagessen gehören genauso zur Arbeit wie emotionale Sorge um Kolleg*innen. Während erstere in der Regel organisiert und gesteuert werden, ergeben sich zweite häufig aus dem Prozess und sind tendenziell anlassbezogen. Dabei ist das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit nicht nur zeitlich und örtlich eng verzahnt. Die Care-Tätigkeiten innerhalb der Betriebe stellen keine reine Ergänzung zur Erwerbsarbeit dar, die etwa aus der ideellen und politischen Wertschätzung feministischer Debatten resultieren. Vielmehr sind Care-Arbeiten als Voraussetzung für das Gelingen der Erwerbsarbeit zu verstehen. Care-Arbeit fängt die Herausforderungen der – mit der Selbstverwaltung einhergehenden – zeitaufwändigen Teamprozesse und die körperlichen sowie psychischen Folgen einer Arbeit in prekären und fordernden Branchen – in Teilen – auf. Die Reproduktion der Arbeitsfähigkeit des Betriebes wird nicht ausgelagert, sondern findet unmittelbar vor Ort statt. So gesehen ermöglicht und stabilisiert Care erst die selbstverwaltete Arbeitsweise. Der erweiterte Arbeitsbegriff, der sich damit bei den Betrieben finden lässt, ist sowohl Ergebnis als auch Voraussetzung einer kollektiven Arbeitsweise (vgl. Abb. 9).

Ein dementsprechend breit interpretierter Arbeitsbegriff schafft eine Betriebskultur, in der es möglich ist, reproduktive Handlungsfelder zu integrieren. Es wird nicht nur die Arbeit am Produkt oder der Dienstleistung als relevant betrachtet, sondern auch die Voraussetzungen dieser Arbeit reflektiert und aufgenommen. Die auf Care basierende Arbeitskultur ist Voraussetzung dafür, dass die Arbeit an der inneren Natur artikulierbar wird. Ein derart gestalteter Umgang mit den Herausforderungen und Belastungen der Arbeitswelt bietet die Möglichkeit, emanzipatorische Effekte sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene zu erzielen. (vgl. Becker-Schmidt 2017)

Ausrichtung am Subjekt

Die erweiterten Arbeitskonzepte bewirken, dass die Beschäftigten der Betriebe nicht auf ihre Funktion als (produktive) Arbeitskraft reduziert werden. Ein ganzheitliches Verständnis überwindet den Dualismus von Beruflichem und Privatem, so dass sich die Beschäftigten auch in der Arbeit als handelnde Subjekte verstehen. Derart interpretierte Subjekte bringen *individuelle und kollektive Bedürfnisse* in den Arbeitsalltag mit, die aus privaten Verantwortlichkeiten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Menschen resultieren. Die selbstverwaltete Struktur ermöglicht es nun, den Betrieb an diesen Bedürfnissen auszurichten. Mit dieser Ausrichtung können betriebsinterne, aber auch im privaten Bereich stattfindende Care-Tätigkeiten be-

rücksichtigt werden. Das schließt auch ein, dass die Gestaltung der Arbeitszeit sich, wie für die solidarische Ökonomie es als idealtypisch beschrieben wurde, an den Bedürfnissen des jeweiligen Subjekts orientiert. (Bierhoff/Wienold 2010: 219–223; Exner/Kratzwald 2012: 100; vgl. Kapitel 1.2)

Die Betonung der individuellen und kollektiven Bedürfnisse soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Betriebe in eine kapitalistische Ökonomie eingebettet sind, so dass auch wirtschaftliche Aspekte eine Rolle spielen. Entstehende Kosten durch Löhne und Ausgaben machen Kompromisse nötig. Die Orientierung an individuellen und kollektiven Bedürfnissen ist deshalb nie absolut, sondern immer relativ zu anderen Erfordernissen und gesellschaftlichen Strukturen. Daraus ergibt sich eine Akteur*innenkonzeption von relationalen Subjekten, die ihr eigenes Handeln an den Bedürfnissen Anderer ausrichten. Dies umfasst nicht nur die Beschäftigten des jeweiligen Betriebs, sondern auch ihre Kooperationspartner*innen. Die regional ausgerichtete Einkaufspolitik von Usus zeigt auf, dass die Art und Weise der Kooperationen auch von den Zulieferer*innen abhängig ist. (Bierhoff/Wienold 2010: 230)

Die gesellschaftliche Einbettung und die Kooperationen stellen darüber hinaus nicht die einzige Form der Abhängigkeit dar. Auch die Umwelt stellt eine determinierende Variable dar, an deren Reproduktion sich eine nachhaltige Arbeit ausrichten muss. Insofern ist es naheliegend, dass auch die natürlichen Ressourcen und die Reproduktion der äußeren Natur in den Arbeitsbegriff aufgenommen werden. Eine Ausrichtung an der Umwelt lässt sich dahingehend bei den untersuchten Betrieben beobachten, als dass der Umwelt eine Relevanz zugeschrieben wird. Die äußere Natur wird zu einem Subjekt, das in betrieblichen Maßnahmen berücksichtigt wird, die sich nicht rein ökonomisch erklären lassen (vgl. Köhler/Wissen 2010: 222). Allerdings sind diese Maßnahmen, die häufig nicht den Arbeitsablauf als solchen tangieren, eher als ergänzende Ansätze angelegt. Im Unterschied zu Care wird Umwelt nicht zum Arbeitsinhalt. Keiner der Betriebe weist ein Geschäftsfeld auf, das Umweltschutz unmittelbar zum Thema macht. Umsetzung findet die erkannte Relevanz der äußeren Natur in Maßnahmen, die sich ohne Disruption in das Geschäftsmodell integrieren lassen.

Vom Individuum über das Kollektiv zur Gesellschaft

Die durch Care gestützte, und am Subjekt ausgerichtete Arbeitsweise eröffnet Räume für die persönliche Weiterentwicklung und das Erlernen von Fähigkeiten. Die Art und Weise der Selbstverwaltung ist immer wieder Gegenstand von Diskussionen, was es für alle möglich macht sich fortlaufend mit der Thematik inhaltlich auseinanderzusetzen. Damit bleibt die

Selbstverwaltung nicht ein historisches Element, das fortgesetzt wird, sondern regt die Beschäftigten an, Dinge anders zu machen und Prozesse neu zu gestalten. Mit der zentralen Rolle von Care geht auch die Auseinandersetzung mit Gender einher; eine Kategorie, die häufig unsichtbar bleibt (Aulenbacher et al. 2018: 758). Insofern werden Räume eröffnet, in denen die Individuen über die Art und Weise, wie sie leben und arbeiten wollen, reflektieren können. Sie lernen sich als gestaltende Subjekte zu begreifen, die die Strukturen ihrer Arbeit in einem bestimmten Umfang selbst gestalten können. Innerhalb der positiven und wertschätzenden Atmosphäre werden diese Lerneffekte als Momente des Empowerments gegenüber einer fremdbestimmten Ökonomie wahrgenommen.

Gesellschaftliche Problemstellungen der inneren Natur in Form von Depressionen und Burnouts stellen insbesondere für selbstverwaltete Betrieben eine Herausforderung dar. Durch die Identifikation als Kollektiv wird versucht, Phänomenen der Vereinzelung und Individualisierung einen motivierende Ansatz entgegenzusetzen. Das kollektive Selbstverständnis, gefördert durch die tendenzielle Auflösung der Trennung von Kopf- und Handarbeit, bietet Möglichkeiten kollektiv Resilienzen gegenüber gesellschaftlichen Krisenerscheinungen aufzubauen (vgl. Neckel 2013).

Die Anordnung der Dimensionen von Arbeit und Privatem ermöglicht wiederum, dass freundschaftliche Beziehungen im Kollektiv einerseits möglich sind, und soll durch klare zeitliche Trennungen verhindern, dass sich das Berufliche auf die private Sphäre ausweitet. Dass stellt angesichts des steigenden Arbeitspensums eine große Herausforderung für die SVB dar. Diesbezüglich werden Strategien der wechselnden Verantwortungen, flexiblen Zeiteinteilung oder selbstbestimmten Wochenarbeitsstunden angewandt. Gegenüber dem gesellschaftlich häufig zu beobachtenden Gefühl der Ohnmacht, an bestehenden Umständen nichts verändern zu können, sollen praktische Fähigkeiten und Kompetenzen erlernt, um das Leben über die Arbeit hinaus selbstbestimmt gestalten zu können. Die Betriebe schaffen eine Atmosphäre, in der die Beschäftigten lernen Verantwortung zu übernehmen und Gesellschaft mitgestalten zu können. Es zeigt sich, dass das individuelle Lernen und die persönliche Weiterentwicklung eng mit einer gesellschaftlichen Ebene zusammenhängen und auf sie ausstrahlen kann (vgl. Becker-Schmidt 2017). Erfahrungen des Empowerments und das Erlernen von (widerständigen) Fähigkeiten konstruieren nicht nur emotionale Resilienzen, sondern können unter Umständen ganz unmittelbar Einfluss auf die Gesellschaft in Form eines selbst gestalteten Angebots nehmen.

Die Zusammenhänge der Kategorien (vgl. Abb. 11) lassen sich zusammenfassend dahingehend darstellen, dass die Konfiguration aus Selbstverwaltung und Care ein erweitertes Ar-

beitskonzept ermöglicht und stabilisiert. Dieses Arbeitskonzept eröffnet die Möglichkeit der Orientierung an den Bedürfnissen der betroffenen Akteur*innen. Diese lassen sich als Subjekte konzipieren, die Fähigkeiten und Kompetenzen erlernen können. Befördert durch ein Umfeld, in dem eine gleiche Bewertung von Kopf- und Handarbeit vorliegt und Arbeit und Privates nicht als getrennte Sphären angelegt sind, können die Akteur*innen zum gesellschaftlichen Handeln motiviert werden. Dieses Handeln ist einerseits durch die hohe Bedeutung von Care tendenziell sozial und an den Bedürfnissen anderer ausgerichtet. Andererseits wird es so auch möglich die Anforderungen ‚natürlicher‘ Reproduktion als ein Bedürfnis wahrzunehmen.

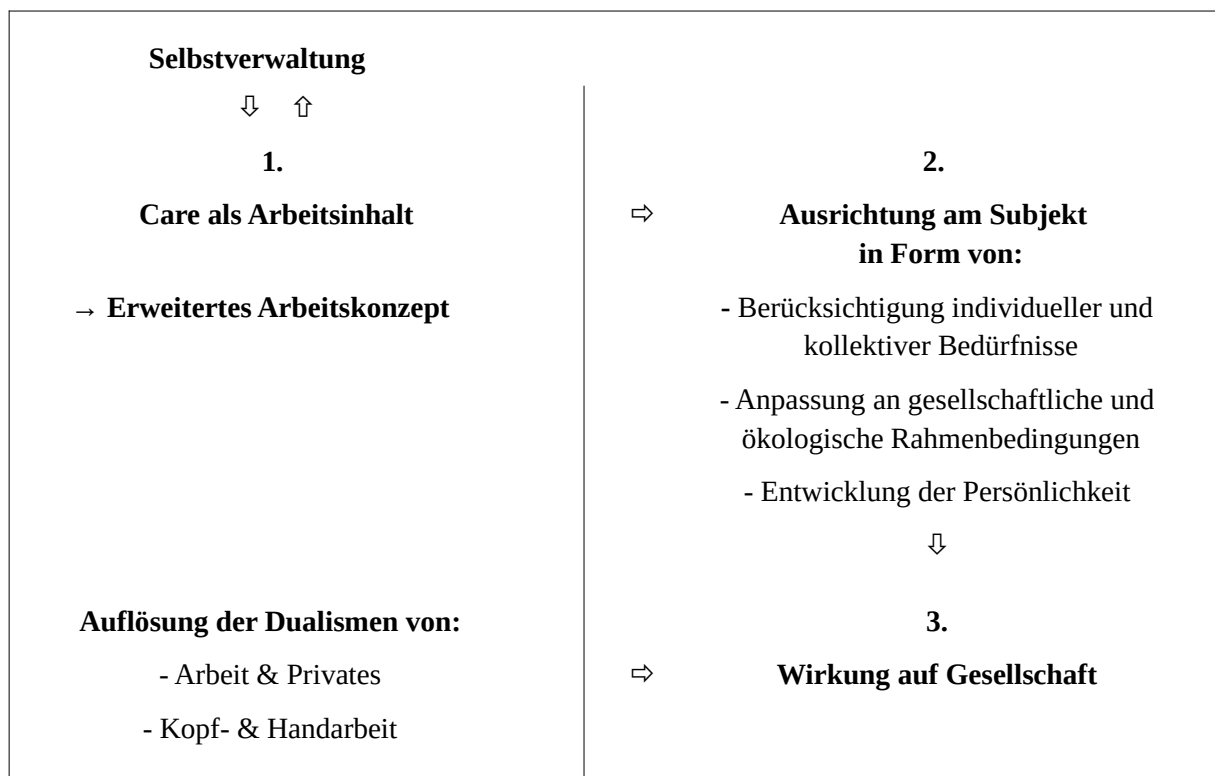


Abb. 11: Darstellung der Zusammenhänge der Kategorien

5 | FAZIT & AUSBLICK

Abschließend möchte ich meinen Forschungsansatz und -prozess reflektieren, zentrale Erkenntnisse der hier vorgenommenen Untersuchung darstellen sowie schließlich ausblickende Einschätzungen über das Potenzial nachhaltiger Arbeit in SVB geben.

Reflexion des theoretisch-analytischen Rahmens

Um die kollektive Arbeitsweise der SVB analysieren zu können, folgte ich einem Ansatz kritischer Wissenschaften: Ich verstehe mich als Forschenden als ein nicht außerhalb des gesellschaftlichen Kontextes stehendes Subjekt. Ich selbst blickte aus einer Position auf Strukturen, die den Arbeitskontext der Betriebe genauso prägen wie die Möglichkeiten meiner Wissensproduktion.

Auf diesem Verständnis aufbauend habe ich ein Forschungsdesign entwickelt, das von den (artikulierten) Deutungen der Befragten ausgeht und theoretische Ansätze der feministischen Ökonomie sowie der Politischen Ökologie integriert. Im Rahmen der sechsmonatigen Erhebungsphase wurde technisches Wissen sowie Prozess- und Deutungswissen der Interviewpartner*innen in den theoretischen Rahmen nachhaltiger Arbeit gesetzt. Meine empirische Untersuchung reiht sich in das interpretative Paradigma der qualitativen Sozialforschung ein und baut methodologisch auf Überlegungen des symbolischen Interaktionismus und der Grounded Theory Methodologie auf. Mit dem Zusammenführen eines theoretisch und selektiv angeleiteten Samplings konnten Akteur*innen ausgewählt werden, die erfolgreich mit Grundannahmen einer kapitalistischen Ökonomie brechen und über kollektive Entscheidungsstrukturen ökonomische Alternativen aufbauen. Dass aufgrund der Rahmenbedingungen einer Masterarbeit mit drei Betrieben und acht Interviews ein relativ kleines Sample gewählt wurde, schränkt die Aussagefähigkeit der Schlussfolgerungen ein. In einem idealtypischen Forschungsprozess würden neben einem größeren Sample auch ethnografische Methoden zur Anwendung kommen, um die Deutungen der Interviewpartner*innen mit der tatsächlichen Praxis abzugleichen. Teilnehmende Beobachtungen der Arbeitsprozesse schätze ich als einen vielversprechenden Weg ein, diesbezüglich weitere Erkenntnisse bekommen. Im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten müssen sich die Ergebnisse auf die Analyse von Interviewworten beschränken.

Um sinnvoll über eine Arbeitsweise sprechen zu können, habe ich anhand politökonomischer Ansätze zunächst Annahmen eines allgemeinen Arbeitsbegriffs nachvollziehbar gemacht. Darauf aufbauend habe ich die politökonomische Kategorie der Erwerbsarbeit herausgearbeitet, die die kapitalistische Logik der Mehrwertproduktion verständlich macht. In der Unter-

suchung wirtschaftlicher Unternehmen ist die Organisation von Erwerbsarbeit ein zentrales Element. Die Erhebung der Interviews machte deutlich, dass die untersuchten Betriebe Tätigkeiten, die nicht unmittelbar zur Mehrwertproduktion zählen, auch als Arbeit betrachten. Dieser Umstand macht es nötig auch theoretisch einen Arbeitsbegriff zu verwenden, der diesem erweiterten Verständnis von Arbeit Rechnung trägt. Diesbezüglich habe ich auf Ansätze der feministischen Ökonomie zurückgegriffen, die Care als eine ökonomische Dimension konzipieren und die Sorge um Menschen in den Mittelpunkt der Betrachtung rücken. In Auseinandersetzung mit materialistischen Theorien zu Arbeit konnte somit Erwerbs- und Care-Arbeit auf der einen Seite sowie innere und äußere Natur auf der anderen Seite als Analysethemen herausgearbeitet werden. Als deduktiv gewonnene Kategorie leiteten sie die weitere Analyse an.

Inwiefern die Arbeitsweisen der Betriebe auch Maßstäben der Nachhaltigkeit gerecht werden, konnte ich anhand des Verhältnisses von Care-Arbeit zu innerer und äußerer Natur untersuchen. Der analytischen Herausforderung, soziale und ökologische Dimensionen von Arbeit zusammenzubringen, konnte durch die Bezugnahme auf das theoretische Konzept der inneren und äußeren Natur begegnet werden. Der dem Konzept zugrundeliegende Naturbegriff konzipiert Arbeit in einer wechselseitigen und herrschaftsförmigen Vermittlungsfunktion von Gesellschaft und Natur. Veränderungen im Arbeitsbegriff lassen sich als Veränderungen auf beiden Ebenen des gesellschaftlichen Naturverhältnisses interpretieren. Den Erkenntnissen des Forschungsprogramms der gesellschaftlichen Naturverhältnissen folgend verstehe ich Arbeit immer sowohl als Transformation der inneren als auch der äußeren Natur. Auf den Ebenen der Komponenten, der Prozesse und der Strategien konnten so feministische und umweltpolitische Maßnahmen untersucht sowie Zusammenhänge von kollektiven Prozessen und einer sozial-ökologischen Transformation herausgearbeitet werden.

Um die theoretischen Perspektiven auf Arbeit und Natur zusammenzubringen und in den Kontext kritischer Wissenschaft einzureihen greife ich auf das Konzept der sozial-ökologischen Transformation zurück. Dieses stellt die Nachhaltigkeit gegenwärtiger Mittel der Naturaneignung infrage und analysiert Ansätze, die in sozialer und ökologischer Hinsicht mit einer kapitalistischen Ökonomie brechen. Einen wichtigen Strang der sozial-ökologischen Transformationsforschung macht die empirische Untersuchung alternativer ökonomischer Modelle aus, die im Kleinen versuchen Wege aufzuzeigen, wie mit gesellschaftlichen Herausforderungen umzugehen ist. Innerhalb der sozial-ökologischen Transformationsforschung verwende ich das Konzept der nachhaltigen Arbeit, um Aussagen über das Verhältnis von sozialen und ökologischen Aspekten der untersuchten Arbeitsweisen treffen zu können.

Auf den insgesamt elfmonatigen Forschungsprozess zurückblickend freue ich mich darüber, dass ich mich mit alternativen ökonomischen Modellen auseinandersetzen durfte und dabei in Bezug auf Selbstverwaltung viel lernen konnte. Etwas enttäuscht wurde ich von der Erkenntnis, dass ökologisches Wirtschaften im Material nie allein aus einer politischen Überzeugung heraus in Angriff genommen wurde, und deshalb auch keine expliziten Strategien diesbezüglich herausgearbeitet werden konnten. Ich bin zufrieden, dass ich meinem Anspruch gerecht werden konnte, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Sample herzustellen, was sich als herausfordernd dargestellt hat. Meinem ursprünglichen Vorsatz, mich epistemologisch vor allem auf Theoretikerinnen* zu beziehen, konnte ich nicht gerecht werden. Immerhin spiegelt das Literaturverzeichnis ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis wider. Es handelt sich dabei fast ausschließlich um Literatur, die in den Theorietraditionen, Institutionen oder Verlagen des Globalen Norden entstanden ist, was sich vor allem auf den Untersuchungsgegenstand zurückführen lässt.

Rückblick auf zentrale Ergebnisse der Untersuchung

In meiner Untersuchung hat sich die Zentralität von Arbeit als Gegenstand von Debatten um eine sozial-ökologische Transformation bewahrheitet. Es lohnt sich die These von Arbeit als Kulminationspunkt, an dem sowohl gesellschaftlicher Wandel als auch Macht- und Herrschaftsverhältnisse sichtbar werden, weiter zu verfolgen.

In meiner Untersuchung ging ich in drei Schritten vor. Zuerst untersuchte ich zentrale Komponenten, Prozesse und Strategien der Arbeitsweise dreier SVB in Wien. Dabei hat sich das theoretisch hergeleitete Analysethema der Erwerbsarbeit als zielführend herausgestellt, um Arbeitsinhalte, Organisationsweise und mit der Arbeit verbundene gesellschaftliche Ansprüche kennenzulernen. Im zweiten Schritt arbeitete ich anhand der Kategorien der Care-Arbeit sowie der inneren und äußeren Natur feministische und ökologische Aspekte der kollektiven Arbeitsweise heraus. Drittens untersuchte ich Zusammenhänge zwischen der selbstverwalteten Organisation und sozialen bzw. ökologischen Aspekten.

Im ersten Schritt konnten als zentrale Komponenten der Arbeitsweisen in den untersuchten Betrieben unterschiedliche Regelungen zur Bezahlung, zu den Arbeitszeiten sowie zum Arbeitsinhalt identifiziert werden. Während Hermes und Usus alle Tätigkeiten im Betrieb für alle Beschäftigten gleich bezahlen, liegt bei aufgemoebelt ein dreistufiges Bezahlungsmodell vor, das zwischen Projektmitarbeit, -leitung und Geschäftsführung differenziert. Auch hinsichtlich der Arbeitszeiten unterscheidet sich aufgemoebelt mit seinem flexiblen, den Anfor-

derungen der Branche angepassten Modell von den geregelten Arbeitszeiten bei Hermes und Usus. Alle Betriebe eint ein breites Verständnis von Arbeit, das reproduktive Care-Arbeiten einschließt. Während es bei Usus und aufgemoebelt Formen von Arbeitsteilung und Spezialisierungen gibt, rotieren die Aufgaben bei Hermes gleichmäßig über alle Beschäftigten. Dementsprechend gibt es in Bezug auf die strukturierenden Prozesse bei aufgemoebelt und Usus neben dem monatlichen Plenum, fachliche Abteilungen, Projektteams sowie eine Geschäftsführung. Hermes kennt diese Institutionen nicht, hat sich aber Strukturen gegeben, um mit Belastungen und unterschiedlichen Wissensständen umzugehen. Dazu zählt, wie bei allen untersuchten SVB, ein monatliches Plenum abgehaltenes Plenum. Die Strategien sind im Material mit unterschiedlichen Kategorien belegt: Gemeinsamkeiten lassen sich bei aufgemoebelt und Usus mit der Herstellung einer guten Arbeitsatmosphäre bzw. der Ausrichtung an den Bedürfnissen aller Beschäftigten finden, die mittelbar auf die Kooperationspartner*innen und damit nach außen wirken. Beide Betriebe sind zudem an ökonomischem Wachstum ausgerichtet, um ihren betrieblichen wie gesellschaftlichen Output zu maximieren. Demgegenüber sieht Hermes vor allem in einer proaktiven Frauenpolitik einen Weg, soziale Gerechtigkeit im Betrieb herzustellen. Im Unterschied zu aufgemoebelt und Usus nutzen sie die geringe Größe, um ein auf Care basierendes Arbeitsmodell zu festigen.

Im zweiten Schritt habe ich mit der Analysekategorie der nachhaltigen Arbeit sozial-ökologische Fragestellungen an das Material herangetragen. Einerseits hat sich die soziale Dimension in Form von Care-Arbeit als zentral erwiesen. Reproduktive Tätigkeiten erfahren in allen Betrieben eine hohe Wertschätzung, was sich auch in der Bezahlung der im Betrieb geleisteten Care-Arbeiten ausdrückt. Innerhalb dieses erweiterten Arbeitsbegriffes findet auch eine Auflösung dualistischer Konzeptionen von Kopf- und Handarbeit sowie Privatem und Arbeit statt. Ersteres wird durch die (rotierende) Form der Arbeitsteilung gewährleistet und zielt auf ein gleichberechtigtes Miteinander, in dem männlich* konnotierte Kopfarbeit ihre Höherwertigkeit im Vergleich zu weiblicher* Care-Arbeit verliert. Die relative Auflösung der getrennten Sphären von ‚Privatem‘ und ‚Arbeit‘ sorgt schließlich dafür, dass ein Arbeiten in einer freundlichen Atmosphäre möglich ist. Gleichzeitig wird im Material der Anspruch betont, die Arbeit zeitlich zu begrenzen und nicht auf die Freizeit auszuweiten. Angesichts Tendenzen von Selbstausbeutung (Castel/Dörre 2009; Bierhoff/Wienold 2010) in ‚neuen‘ Arbeitsverhältnissen, kann keine Aussage darüber getroffen werden, inwiefern diese Trennung tatsächlich praktiziert wird, da sich das Material lediglich aus Aussagen über die Praxis speist.

Andererseits werden ökologische Aspekte in der Arbeit anhand verschiedener, im Material verdichteter Kategorien sichtbar, die Einfluss auf innere und äußere Natur haben. Durch das

Prinzip der Bedürfnisorientierung werden sowohl die Sorge umeinander als auch die Sorge um die äußere Natur artikuliert und praktikierbar. Außerdem ist eine Entwicklung der Persönlichkeit der Mitarbeitenden angestrebt, die über ökonomische Anforderungen hinausgehen. So entwickeln die Beschäftigten Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie als empowernd beschreiben. Auf dieser Basis sehen sich die individuellen Akteur*innen in der Lage, alternative ökonomische Modelle in Form kollektiver Entscheidungsfindungen oder einer Ausrichtung an den Bedürfnissen der Beschäftigten zu praktizieren. Auch hier gilt: Die Ergebnisse beziehen sich auf die Artikulation über die Praxis – und stellen keine direkte Abbildung der Praxis dar.

Im dritten Schritt der Untersuchung habe ich Zusammenhänge und Widersprüche der herausgearbeiteten Aspekte von Care-Arbeit sowie innerer und äußerer Natur analysiert. Dabei konnte anhand der Analyse des Materials festgestellt werden, dass die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte der Arbeitsorganisation im Sinne der Beschäftigten und der Umwelt durch einen Modus der Selbstverwaltung erleichtert wird: Einerseits fördert Selbstverwaltung die Möglichkeit, Care als einen der klassischen Erwerbsarbeit gleichzusetzenden Arbeitsinhalt zu begreifen. Andererseits stützt ein auf Care basierender, erweiterter Arbeitsbegriff zugleich die selbstverwaltete Struktur, indem Herausforderungen wie Stress, Depressionen und Burnouts abgefangen werden können. Die Auswirkungen auf die innere Natur der Beschäftigten zeigen sich in Form von Persönlichkeitsentwicklungen und Erfahrungen des Empowerments auf der einen Seite und Gefühlen von Überforderung, Stress und körperlicher Belastung auf der anderen Seite. Die äußere Natur wird in geringerem Umfang anhand einer regionalen Betriebs- und Kooperationsausrichtung oder ressourcenschonenden Produktionsmitteln adressiert. Nachhaltige Arbeit kann, und das stellt eine Herausforderung für die Betriebe dar, nur erreicht werden, wenn soziale und ökologische Aspekte zusammenwirken. Das bedeutet, dass ökologische Aspekte nur dann erfolgreich umgesetzt werden können, wenn sie mit sozialen Aspekten zusammenwirken (können). Letzteres hängt aufgrund der Einbettung eines jeden Unternehmens in die kapitalistische Ökonomie jedoch vom Geschäftsmodell und dem Kooperationsnetzwerk ab.

Die Untersuchung der Betriebe aufgemöbelt, Hermes und Usus konnte das enge Verhältnis einer selbstverwalteten Arbeitsweise und Care als Ausgangspunkt für die Möglichkeit nachhaltiger Arbeit zeigen. Die Partizipation aller Beschäftigten an strategischen Entscheidungen erweitert das Verständnis von Arbeit über die Erwerbsarbeit hinaus und schließt Care-Arbeiten mit ein. Damit werden feministische Perspektiven zum immanenten Bestandteil der Arbeit. In den untersuchten selbstverwalteten Strukturen ist Care nicht das Ergebnis oder die Folge der Erwerbsarbeit, sondern zugleich immer auch ihre Bedingung. Care-Arbeit stellt die

dauerhafte Partizipation aller Beschäftigten sicher und hält die Kollektive zusammen. Diese Konfiguration aus Erwerbsarbeit und Care-Arbeit innerhalb der kollektiven Struktur hat schließlich Auswirkungen auf die innere und äußere Natur. Dass gleichzeitig auch am Wochenende gearbeitet wird, mitunter eine prekäre Bezahlung vorliegt und die Arbeit mit Stress und körperlicher wie geistiger Anstrengung verbunden ist, zeigt auf, dass die selbstverwaltete Arbeit auch mit Selbstausbeutung verbunden ist. Dieser Umstand wird von den Interviewpartner*innen auch angesprochen und interessanterweise nicht negativ eingeschätzt. Diese positive Bewertung von Strukturen, die Selbstausbeutung begünstigen, lässt sich dadurch erklären, dass Prozesse angestoßen werden, die Erfahrungen der Selbstermächtigung und des Empowerments hervorrufen. Die Beschäftigten fühlen sich durch ihre Arbeit in der Lage, Gesellschaft zu verändern statt als gegeben hinzunehmen. Durch die wahrgenommene Möglichkeit zur Veränderung der Umwelt der Betriebe gerät schließlich auch die äußere Natur als Politikfeld der Betriebe in Sichtweite. Allerdings werden ökologische Maßnahmen nur dann angewendet, wenn sie mit anderen Motiven korrelieren und bleiben insofern reduziert. Die Motive ökologische Maßnahmen zu treffen sind bei Hermes, aufgemöbelt und Usus abhängig von ihrem spezifischen Geschäftsmodell.

Ausblick: Selbstverwaltete Betriebe und die sozial-ökologische Transformation

Wie lassen sich nun diese Momente sozialer und ökologischer Zusammenhänge in den Kontext der sozial-ökologischen Transformation setzen? Dazu müssten die Arbeitsweisen im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Strukturen stehen und auf diese einwirken. Ob die selbstverwaltete Arbeitsweise lediglich Leerstellen der kapitalistischen Ökonomie als Ergänzung zu klassischer Erwerbsarbeit besetzt oder inwiefern hier reale Utopien aufgezeigt werden, möchte ich nun ausblickend diskutieren.

Als Kriterium eines sozial-ökologischen Transformationspotenzials von Betrieben habe ich mit der Kategorie der nachhaltigen Arbeit das Zusammenwirken sozialer und ökologischer Maßnahmen bestimmt. Damit die Arbeitsweise der Betriebe als nachhaltig bezeichnet werden kann, müssen soziale, ökologische und ökonomische Faktoren gleichmäßig berücksichtigt werden. Um transformativ zu sein, müsste die kollektive Arbeitsweise in irgendeiner Form dazu beitragen, dass sich eine nachhaltige Arbeitsweise innerhalb einer nicht-nachhaltigen Ökonomie durchsetzen kann. Setzt man voraus, dass eine sozial-ökologische Transformation sowohl eine soziale Reorganisation als auch eine radikale Veränderung der Mechanismen der Naturaneignung anstrebt (Boddenberg 2018: 124), ist die Arbeit der Betriebe nicht als nachhaltig zu bezeichnen, da ökologische – im Gegensatz zu den sozialen – Maßnahmen nur in-

nerhalb gesellschaftlicher Grenzen erfolgen und nicht mit diesen brechen. Auch wirken soziale und ökologische Faktoren in den untersuchten Betrieben tendenziell unvermittelt nebeneinander, ohne sich gegenseitig zu potenzieren. Begreift man nachhaltige Arbeit jedoch weniger als gesellschaftliche Zielvorstellung sondern vielmehr als Analysekategorie bestehender Ansätze, so lassen sich nachhaltige Aspekte finden, die im Sinne einer sozial-ökologischen Transformation stehen.

So setzt zum Beispiel Hermes ganz selbstverständlich auf eine CO₂-neutrale Zustellung durch Fahrräder und die Vermeidung von Verpackungsmüll. Dass ihre Arbeitsweise dennoch nicht primär über ökologische Reflexionen motiviert ist, liegt sowohl an einer Rationalität, die das Fahrrad als schnelles Fortbewegungsmittel in der Stadt erkennt, als auch am hohen (sub-)kulturellen Wert des Fahrrads. Dass es sich um ein ökologisches Produktionsmittel handelt, ist nicht das Entscheidende. Wichtiger ist der Spaß am Fahren und die Geschwindigkeit der Fortbewegung. So gesehen kann der sozial vermittelte, gemeinschaftliche Prozess zu einer ökologischen Praxis führen, wenn sich diese mit anderen Faktoren deckt. Ähnlich zu beurteilen ist auch die regionale, biologische und saisonale Ausrichtung der Gastronomie von Usus im Schauspielhaus. Auch hier kann nicht davon die Rede sein, dass die kollektive, auf Care basierende Zusammenarbeit kausal zu einem ökologischen Einkauf führt. Allerdings fällt auf, dass über das gemeinsame Entscheiden Kooperationen mit bekannten oder befreundeten lokalen Zulieferer*innen entstehen. Die Kooperationen sind an der Achtung gegenseitiger Bedürfnisse ausgerichtet und stehen damit im Kontext von Care. Dass die Kooperationen mit Zulieferer*innen erfolgen, die einen ökologischen Schwerpunkt haben, ist keine notwendige Bedingung für die Auswahl, wird aber durch die soziale Dimension in Form von Care befördert.

Daraus allein lässt sich zwar keine Kausalität ableiten, jedoch deutet das Material auf die Tendenz hin, dass das kollektive Umfeld förderlich sein kann, um soziale und ökologische Maßnahmen in die Arbeitsweise zu integrieren. Das allein bringt angesichts gesellschaftlicher Komplexität nicht zwingend eine nachhaltige Praxis hervor – kann sich jedoch auf die Entstehung einer solchen auswirken. Die untersuchten Betriebe entwickeln Strategien, die SVB als Akteur*innen einer sozial-ökologischen Transformation ins Spiel bringen. Sie zeigen Perspektiven auf, wie eine nachhaltige Entwicklung aussehen kann. Allerdings zeigt sich auch, dass ein ökologische Maßnahmen ohne größere Disruptionen nur schwer in das jeweilige Geschäftsmodell zu integrieren sind. Einen Ausweg stellt der Aufbau geschlossener Wirtschaftskreisläufe in Form von Netzwerkstrukturen dar, die auf eine völlig andere Produktionsweise hindeuten. Eine Verschiebung der Perspektive über die Mikro-Ebene der Betriebe hinaus auf

die Produktionsweise erscheint notwendig, da einzelne Betriebe Schwierigkeiten haben, äußere Natur in ihrem Geschäftsmodell nachhaltig zu berücksichtigen.

Anspruch und Ergebnis dieser Analyse kann nicht sein, nachhaltige Arbeit bei einem der untersuchten Betriebe als gelebte Praxis festzustellen. Das halte ich schon methodisch für problematisch, da sich mein Material vor allem aus Deutungen, die mir gegenüber in einer Interviewsituationen für erzählbar eingeschätzt werden, zusammensetzt. Dementsprechend stellen meine Ergebnisse keine unmittelbare Abbildung der Praxis dar. An den Deutungen der Interviewpartner*innen lassen sich einzelne Momente realer Utopien ablesen. Eine Analyse realer Utopien befragt die „Entwürfe einer Transformation bestehender gesellschaftlicher Strukturen und Institutionen daraufhin“, inwiefern sie historisch spezifisch und nachhaltig den kritisierten Strukturen stabile alternative Institutionen und Praxen entgegensetzen (Wright 2017: 64–68).

SVB lassen sich aufgrund der Überwindung betrieblicher Herrschaft durch den Bruch mit einer zentral steuernden Geschäftsführung sowie dem Anspruch, ökonomische Anforderungen mit den individuellen und kollektiven Bedürfnissen der Beschäftigten zu arrangieren, als alternative ökonomische Institutionen begreifen. Die im Material zum Ausdruck kommende hohe Zufriedenheit der Beschäftigten, die zentrale Bedeutung von Care, die Reflexion ökologischer Bedingungen und der (langfristige) wirtschaftliche Erfolg der untersuchten Betriebe zeigen die prinzipielle Vereinbarkeit von betrieblicher Innovationsfähigkeit mit den Ansprüchen einer sozial-ökologischer Transformation.

Inwiefern die Betriebe aufgemoebelt, Hermes und Usus Wegweiser einer nachhaltigen Entwicklung darstellen können, ist im Einzelnen schwer zu beurteilen. Ihre Untersuchung zeigt Wege auf, um die möglichen Zukünfte von Arbeit mit nachhaltigen Perspektiven zu versehen. Dadurch, dass sich die untersuchten SVB erfolgreich im Spannungsfeld von (betrieblicher) Demokratie, Ökologie und Ökonomie bewegen, bieten sie sich als Modelle an, um angesichts verschränkter Macht- und Herrschaftsverhältnisse sowie sozialer und ökologischer Herausforderungen emanzipatorische Entwicklungspotenziale in einem umkämpften Wandel von Arbeitswelten aufzuzeigen. Angesichts der Gefahr der Selbstausbeutung und der Schwierigkeit ökologische Strategien zu entwickeln, weist die kollektive Arbeitsweise der SVB jedoch ambivalente Elemente auf. Auch können keine Aussagen über selbstverwaltete Betriebe im Allgemeinen getroffen werden, da die konkrete Arbeitsweise immer abhängig von den lokalen und historischen Bedingungen ist. Dass die hier untersuchten Betriebe aufgemoebelt, Hermes und Usus Care als einen fundamentalen Bestandteil ihrer Arbeitsweise betrachten, macht sie im Sinne einer *Care-Revolution* (Winker 2015) zu realen Utopien. In diesem Sinne zeigen sie

bereits Bausteine möglicher Zukünfte auf, an denen sich Kämpfe um nachhaltige Arbeit orientieren können.

Diese Untersuchung als Teil kritischer Forschung über gesellschaftliche Transformationsprozesse der Arbeitswelt abschließend bleibt festzuhalten, dass die hier untersuchten Betriebe mit ihren ambivalenten Arbeitsbedingungen kein Patentrezept für nachhaltige Arbeit darstellen, sondern immer auch eine Leerstelle innerhalb der kapitalistischen Ökonomie füllen. Wenn es aber auf dem Weg zu einer nachhaltigen Ökonomie *pluri-versale Visionen* (Mignolo 2007) braucht, dann leisten die untersuchten Betriebe einzelne Orientierungshilfen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Adam, Armin (1999): Die philosophischen und politik-philosophischen Grundlagen der Politischen Ökologie. In: Mayer-Tasch, Peter Cornelius (Hg.): Politische Ökologie. Eine Einführung. Opladen: Leske + Budrich, 35–58.
- Althusser, Louis (2011 [1968]): Für Marx. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Altvater, Elmar (2011): Mit Green New Deal aus dem Wachstumsdilemma? In: Widerspruch 60(11), 119–132.
- Altvater, Elmar (2006): Solidarisches Wirtschaften: prekär oder emanzipativ? In: Altvater, Elmar/Sekler, Nicola (Hg.): Solidarische Ökonomie. Reader des wissenschaftlichen Beirats von Attac. Hamburg: VSA Verlag, 9–21.
- aufgemoebelt (2019): Startseite. <http://aufgemoebelt.at/>, letzter Aufruf: 10.01.2020
- Aulenbacher, Brigitte (2018): Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1. Wiesbaden: Springer VS, 435–469.
- Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria/Riegraf, Birgit (2018): Care und Care Work. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2. Wiesbaden: Springer VS, 747–766.
- Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hg.) (2014): Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Baden-Baden: Nomos.
- Azzellini, Dario (2018a): Labour as a Commons: The Example of Worker-Recuperated Companies. In: Critical Sociology 44(4–5), 763–776.
<https://doi.org/10.1177/0896920516661856>, letzter Aufruf: 10.01.2020
- Azzellini, Dario (2018b): Wir können auch anders – Räte, Arbeiterkontrolle und Selbstverwaltung am Arbeitsplatz. In: Demirović, Alex (Hg.): Wirtschaftsdemokratie neu denken. Münster: Westfälisches Dampfboot, 297–315.
- Bajo, Claudia Sanchez (2020): Work and cooperatives. A century of ILO interaction with the cooperative movement. In: Roelants, Bruno/Eum, Hyungsik/Esim, Simel/Novkovic, Sonja/Katajamäki, Waltteri (Hg.): Cooperatives and the World of Work. Abingdon, New York: Routledge, 13–33.
- Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (2019a): Machtanalytische Perspektiven auf (nicht-)nachhaltige Arbeit. In: WSI Mitteilungen 72(1), 3–12.
- Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (2019b): Nachhaltige Arbeit. Machtpolitische Blockaden und Transformationspotenziale. In: WSI Mitteilungen 72(1), 2.
- Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (2018): Nachhaltige Arbeit. Die sozial-ökologische Transformation der Arbeitsgesellschaft befördern. In: GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society 27(1), 127–131.
<https://doi.org/10.14512/gaia.27.1.7>, letzter Aufruf: 10.01.2020
- Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (Hg.) (2016a): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.

- Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (2016b): Nachhaltige Arbeit und gesellschaftliche Naturverhältnisse. Theoretische Zugänge und Forschungsperspektiven. In: Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (Hg.): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 311–352.
- Becker, Egon/Hummel, Diana/Jahn, Thomas (2011): Gesellschaftliche Naturverhältnisse als Rahmenkonzept. In: Groß, Matthias (Hg.): Handbuch Umweltsoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, 75–96.
- Becker-Schmidt, Regina (2017): Produktion – Reproduktion. Kontroverse Zugänge in der Geschlechterforschung zu einem verwickelten Begriffspaar. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 65–75.
- Becker-Schmidt, Regina (2010): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, 65–74.
- Bierhoff, Oliver/Wienold, Hanns (2010): Suchbewegungen. Kooperative Unternehmungen zwischen kapitalistischer Prekarität und solidarischer Ökonomie. In: Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans J. (Hg.): Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 219–244.
- Blazejczak, Jürgen/Hildebrandt, Eckart/Spangenberg, Joachim H./Weidner, Helmut (1998): Arbeit und Ökologie. Ein neues Forschungsprogramm (Working Paper Nr. P 98-501). Berlin: WZB Discussion Paper.
- Boddenberg, Moritz (2018): Nachhaltigkeit als Transformationsprojekt. Praktiken einer transkapitalistischen Gesellschaft. In: Neckel, Sighard (Hg.): Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit. Umrisse eines Forschungsprogramms. Bielefeld: transcript Verlag, 123–143.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.) (2005): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (2018): Einführung in das Handbuch. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1. Wiesbaden: Springer VS, 1–12.
- Brad, Alina (2016): Politische Ökologie und Politics of Scale. Vermittlungszusammenhänge zwischen Raum, Natur und Gesellschaft. In: Geographica Helvetica 71(4), 353–363. <https://doi.org/10.5194/gh-71-353-2016>, letzter Aufruf: 10.01.2020
- Brad, Alina/Brand, Ulrich (2016): Die Macht der ökologischen Krise. Perspektiven der Politischen Ökologie. In: Politix. Zeitschrift des Instituts für Politikwissenschaft (40), 5–10.
- Brand, Ulrich (2011): Bedingungen und Möglichkeiten kritischer Wissenschaft. In: links-netz 1–10. http://old.links-netz.de/K_texte/K_brand_kriwi.html, letzter Aufruf: 10.01.2020

- Brand, Ulrich (2014): Sozial-ökologische Transformation als gesellschaftspolitisches Projekt. In: Kurswechsel (2), 7–18.
- Brand, Ulrich (2016): “Transformation” as a New Critical Orthodoxy. The Strategic Use of the Term “Transformation” Does Not Prevent Multiple Crises. In: GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society 25(1), 23–27.
<https://doi.org/10.14512/gaia.25.1.7>, letzter Aufruf: 10.01.2020
- Brand, Ulrich/Niedermoser, Kathrin (2016): Gewerkschaften zwischen ökologischer Modernisierung und Einsatzpunkten sozial-ökologischer Transformation. In: Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (Hg.): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 223–243.
- Brand, Ulrich/Wissen, Markus (2017): Imperiale Lebensweise. Zur Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Kapitalismus. 4. Aufl. München: oekom verlag.
- Brand, Ulrich/Wissen, Markus (2018): What Kind of Great Transformation? The Imperial Mode of Living as a Major Obstacle to Sustainability Politics. In: GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society 27(3), 287–292.
<https://doi.org/10.14512/gaia.27.3.8>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Brandl, Jana/Littig, Beate/Zielinska, Irina (2019): Urbaner Klimaschutz und Arbeit. Zu den qualitativen und quantitativen Beschäftigungsauswirkungen der Emissionsreduktionsziele am Beispiel der Stadt Wien. In: Becke, Guido (Hg.): Gute Arbeit und ökologische Innovationen. Perspektiven nachhaltiger Arbeit in Unternehmen und Wertschöpfungsketten. München: oekom verlag, 279–216.
- Brandl, Sebastian/Hildebrandt, Eckart (2002): Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte. Opladen: Leske + Budrich.
- Bridge, Gavin/McCarthy, James/Perreault, Thomas Albert (2015): The Routledge handbook of political ecology. Abingdon, New York: Routledge,.
- Budd, John (2011): The Thought of Work. Ithaca, N.Y: ILR Press.
- Butler, Judith (2018 [1990]): Das Unbehagen der Geschlechter. 19. Aufl. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Castel, Robert (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg: Hamburger Edition HIS.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Chorus, Silke (2007): Who Cares? Kapitalismus, Geschlechterverhältnisse und Frauenarbeiten. Regulationstheoretische Sehkorrekturen. In: Feministische Studien 25(2). <https://doi.org/10.1515/fs-2007-0204>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Chorus, Silke (2013): Care-Ökonomie im Postfordismus: Perspektiven einer integralen Ökonomietheorie. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dannecker, Petra/Vossemer, Christiane (2014): Qualitative Interviews in der Entwicklungsforschung. Typen und Herausforderungen. In: Dannecker, Petra/Englert, Birgit (Hg.): Qualitative Methoden in der Entwicklungsforschung. Wien: Mandelbaum Verlag, 153–175.

- Demirović, Alex (2008): Wirtschaftsdemokratie, Räteökonomie und freie Kooperationen. Einige vorläufige Überlegungen. In: *Widerspruch* 55(8), 55–67.
- Demirović, Alex (2012): Reform, Revolution, Transformation. In: *Journal für Entwicklungspolitik* (3), 16–42.
http://www.mattersburgerkreis.at/dl/slutJMjKOLJqx4KooJK/JEP-3-2012_03_DEMIROVI_Reform-Revolution-Transformation.pdf, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Demirović, Alex (Hg.) (2018): *Wirtschaftsdemokratie neu denken*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dörre, Klaus (2016): Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. In: *Arbeit* 15(3), 181–193. <https://doi.org/10.1515/arbeits-2006-0305>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Embshoff, Dagmar/Giegold, Sven (2008): *Solidarische Ökonomie im globalisierten Kapitalismus*. Hamburg: VSA Verlag.
- Exner, Andreas/Kratzwald, Brigitte (2012): *Solidarische Ökonomie & Commons*. Wien: Mandelbaum Verlag.
- Federici, Silvia (2017): *Caliban und die Hexe. Frauen, der Körper und die ursprüngliche Akkumulation*. 4. Aufl. Wien: Mandelbaum Verlag.
- Fischer, Karin (2008): Globalisierung und der neue Internationalismus. Akteure, Ideen und Handlungsformen. In: Fischer, Karin (Hg.): *Internationalismen. Transformation weltweiter Ungleichheit im 19. und 20. Jahrhundert*. Wien: Promedia, 193–214.
- Fischer, Karin/Grandner, Margarete (Hg.) (2019): *Globale Ungleichheit. Über Zusammenhänge von Kolonialismus, Arbeitsverhältnissen und Naturverbrauch*. Wien: Mandelbaum Verlag.
- Fischer, Karin/Hauck, Gerhard/Boatcă, Manuela (Hg.) (2016): *Handbuch Entwicklungsforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Flecker, Jörg (2017): *Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung*. Wien: facultas.
- Flecker, Jörg/Schönauer, Annika/Hermann, Christoph/Allinger, Bernadette (2010): Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit – internationale Beispiele. In: *FORBA-Forschungsbericht* (1).
- Flick, Uwe (2007): Concepts of Triangulation. In: Flick, Uwe (Hg.): *Managing Quality in Qualitative Research*. London: SAGE, 37–53.
- Flick, Uwe (2011): *Triangulation: Eine Einführung*. 3., aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Fraser, Nancy (1996): Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal, Herta (Hg.): *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag, 469–498.
- Fraser, Nancy (2017): Crisis of Care? On the Social-Reproductive Contradictions of Contemporary Capitalism. In: *Social Reproduction Theory. Remapping Class, Recentring Oppression*. London: Pluto Press, 29–41.
- Fürstenberg, Friedrich (2005): *Kooperative Arbeitsorganisation. Innovationspotenziale und Zukunftsperspektiven*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.

- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (2010 [1967]): *Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. 3. Aufl. Bern: Huber.
- Glathe, Caroline (2010): Nachhaltigkeit. In: Glathe, Caroline (Hg.): *Kommunikation von Nachhaltigkeit in Fernsehen und Web 2.0*. Wiesbaden: VS Verlag, 15–28.
- Görg, Christoph (1999): *Gesellschaftliche Naturverhältnisse*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Görg, Christoph (2008): Gesellschaftliche Naturverhältnisse. In: *PERIPHERIE* 28(112), 477–479.
- Groß, Matthias (Hg.) (2011): *Handbuch Umweltsoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Gubitzer, Luise/Mader, Katharina (2011): Care-Ökonomie. Ihre theoretische Verortung und Weiterentwicklung. In: *Kurswechsel* (4), 7–21.
- Haidinger, Bettina/Knittler, Käthe (2016): *Feministische Ökonomie. Eine Einführung*. 2., überarbeitete Aufl. Wien: Mandelbaum Verlag.
- Han, Byung-Chul (2016): *Müdigkeitsgesellschaft*. Berlin: Matthes & Seitz.
- Haraway, Donna (2008 [1988]): Situated Knowledges. The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. In: Jaggar, Alison M. (Hg.): *Just methods. An interdisciplinary feminist reader*. Boulder: Paradigm Publishers, 346–351.
- Hauff, Volker (Hg.) (1987): *Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung*. Greven: Eggenkamp.
- Haug, Frigga (2011): Die Vier-in-einem-Perspektive als Leitfaden für Politik. In: *Das Argument* 29, 241–250.
- Haug, Frigga (2015): Zeit, Wohlstand und Arbeit neu definieren. In: *Konzeptwerk Neue Ökonomie* (Hg.): *Zeitwohlstand. Wie wir anders arbeiten, nachhaltig wirtschaften und besser leben*. München: oekom verlag, 33–38.
- Heinrich, Michael (2018): *Kritik der politischen Ökonomie. Eine Einführung in „Das Kapital“ von Karl Marx*. 14., durchgesehene Aufl. Stuttgart: Schmetterling Verlag.
- Henninger, Max (2009): Armut, Arbeit, Entwicklung. Zur Kritik der Marx'schen Begriffsbestimmungen. In: van der Linden, Marcel/Roth, Karl Heinz (Hg.): *Über Marx hinaus. Arbeitsgeschichte und Arbeitsbegriff in der Konfrontation mit den globalen Arbeitsverhältnissen des 21. Jahrhunderts*. Berlin, Hamburg: Assoziation A, 7–28.
- Hermes (2019): Profil. <https://hermes.at/profil>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Hillebrandt, Frank (2014): *Soziologische Praxistheorien. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- ILO (2012): *Working towards sustainable development. Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2016): *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf, letzter Aufruf: 10.01.2020.

- ILO (2017): World Employment and Social Outlook 2017 – Sustainable enterprises and jobs. Formal enterprises and decent work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_579893.pdf, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- ILO (2019): What Works. Promoting Pathways to Decent Work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_724097.pdf, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Institut für Internationale Entwicklung (2020): Institutsprofil. <https://ie.univie.ac.at/institut/>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Jäger, Johannes/Springler, Elisabeth (2015): Ökonomie der internationalen Entwicklung. Eine kritische Einführung in die Volkswirtschaftslehre. Wien: Mandelbaum Verlag.
- Jochum, Georg (2016): Kolonialität der Arbeit. Zum historischen Wandel der durch Arbeit vermittelten Naturverhältnisse. In: Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (Hg.): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. Frankfurt: Campus Verlag, 125–149.
- Jochum, Georg (2018): Zur historischen Entwicklung des Verständnisses von Arbeit. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1. Wiesbaden: Springer VS, 85–141.
- Kaiser, Robert (2014): Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kelle, Udo (2019): Mixed Methods. In: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 159–172.
- Kleemann, Frank/Krähnke, Uwe/Matuschek, Ingo (2009): Interpretative Sozialforschung. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Klinger, Cornelia (2014): Selbst- und Lebenssorge als Gegenstand sozialphilosophischer Reflexionen auf die Moderne. In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hg.): Sorge - Arbeit, Verhältnisse, Regime. Baden-Baden: Nomos.
- Kocka, Jürgen (2005): Mehr Last als Lust. Arbeit und Arbeitsgesellschaft in der europäischen Geschichte. In: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte / Economic History Yearbook 46(2), 185–206. <https://doi.org/10.1524/jbwg.2005.46.2.185>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Köhler, Bettina/Wissen, Markus (2010): Gesellschaftliche Naturverhältnisse. Ein kritischer theoretischer Zugang zur ökologischen Krise. In: Lösch, Bettina (Hg.): Kritische politische Bildung. Ein Handbuch. Schwalbach: Wochenschau-Verlag, 217–227.
- Kollmorgen, Raj/Merkel, Wolfgang/Wagener, Hans-Jürgen (2015): Handbuch Transformationsforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Komlosy, Andrea (2014): Arbeit. Eine globalhistorische Perspektive. 13. bis 21. Jahrhundert. 2. Aufl. Wien: Promedia.
- Kothari, Uma (2005): Authority and Expertise: The Professionalisation of International Development and the Ordering of Dissent. In: Antipode 37(3), 425–446. <https://doi.org/10.1111/j.0066-4812.2005.00505.x>, letzter Aufruf: 10.01.2020.

- Krausmann, Fridolin/Fischer-Kowalski, Marina (2010): Gesellschaftliche Naturverhältnisse. Globale Transformationen der Energie- und Materialflüsse. In: Sieder, Reinhard/Langthaler, Ernst (Hg.): Globalgeschichte 1800-2010. Wien: Böhlau, 38–66.
- Krellmann, Jutta (2014): Gute Arbeitszeiten als strategischer Schwerpunkt der Anti-Stress-Politik. In: Wilde, Florian/Detje, Richard/Stamm, Sybille (Hg.): Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive. Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung, 69–73.
- Krull, Stephan (2014): Arbeit Fair Teilen. Kurze Vollzeit für Alle! In: Detje, Richard/Stamm, Sybille/Wilde, Florian (Hg.): Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive. Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung, 18–23.
- Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Aufl. Weinheim, Grünwald: Beltz Juventa.
- Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. 5. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Lamnek, Siegfried/Krell, Claudia (2016): Qualitative Sozialforschung. 6., überarbeitete Aufl. Weinheim: Beltz Verlag.
- Lange, Hellmuth (2011): Umweltsoziologie in Deutschland und Europa. In: Groß, Matthias (Hg.): Handbuch Umweltsoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, 19–53.
- Lepenes, Philipp H. (2009): Lernen vom Besserwisser. Wissenstransfer in der „Entwicklungshilfe“ aus historischer Perspektive. In: Büschel, Hubertus/Speich, Daniel (Hg.): Entwicklungswelten. Globalgeschichte der Entwicklungszusammenarbeit. Frankfurt a. M., New York: Campus Verlag, 33–60.
- Link, Thomas (1992): Mensch und Natur. Zum Begriff der Natur in den sozialwissenschaftlichen Theorien der Gegenwart. Köln, Weimar, Wien: Böhlau.
- Littig, Beate (2012): Von Rio 1992 zu „Rio+20“. Arbeit im Kontext der aktuellen Nachhaltigkeitsdiskussion. In: WSI Mitteilungen 65(8), 581–588.
<https://doi.org/10.5771/0342-300X-2012-8-581>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Littig, Beate (2016): Nachhaltige Zukünfte von Arbeit? Geschlechterpolitische Betrachtungen. In: Barth, Thomas/Jochum, Georg/Littig, Beate (Hg.): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 77–100.
- Littig, Beate (2017): Umweltschutz und Gewerkschaften – eine langsame, aber stetige Annäherung. Schlussbemerkungen und Ausblick. In: Brand, Ulrich/Niedermoser, Kathrin (Hg.): Gewerkschaften und die Gestaltung einer sozial-ökologischen Gesellschaft. Wien: ÖGB Verlag, 193–202.
- Littig, Beate (2018): Good work? Sustainable work and sustainable development. A critical gender perspective from the Global North. In: Globalizations 15(4), 565–579.
<https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454676>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Littig, Beate/Spitzer, Markus (2011): Arbeit neu - erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Marx, Karl (1968 [1844]): Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844. In: MEW, Bd. 40, Ergänzungsband. Erster Teil. Berlin: Dietz, 465–588.

- Marx, Karl (2017 [1867]): Das Kapital. Kritik der Politischen Ökonomie. Erster Band. 25. Aufl. MEW, Bd. 23, Berlin: Dietz.
- Mayer-Tasch, Peter Cornelius (1999): Was ist und wozu betreibt man Politische Ökologie? In: Mayer-Tasch, Peter Cornelius (Hg.): Politische Ökologie. Eine Einführung. Opladen: Leske + Budrich, 9–33.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. 12., überarbeitete Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, Philipp/Fenzl, Thomas (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 633–648.
- McDowell, Linda (2009): Working Bodies. Interactive Service Employment and Workplace Identities. Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
- Meadows, Dennis/Meadows, Donella/Zahn, Erich/Milling, Peter (1972): Die Grenzen des Wachstums. Bericht des Club of Rome zur Lage der Menschheit. Stuttgart: Deutsche Verlags-Anstalt.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2005): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag, 71–93.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview. Konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag, 465–479.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2010): ExpertInneninterview. Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, 376–379.
- Mignolo, Walter D. (2007): Delinking. The rhetoric of modernity, the logic of coloniality and the grammar of de-coloniality. In: Cultural Studies 21(2–3), 449–514.
<https://doi.org/10.1080/09502380601162647>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Mignolo, Walter D. (2016): Sustainable Development or Sustainable Economies? Ideas Towards Living in Harmony and Plenitude. Working Paper.
<https://doc-research.org/wp-content/uploads/2016/10/Mignolo-Final-Text-Rhodes-Forum.pdf>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Müller, Carsten (2015): Nachhaltige Ökonomie, Ziele, Herausforderungen und Lösungswege. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Muraca, Barbara (2015): Wider den Wachstumswahn. Degrowth als konkrete Utopie. In: Blätter für deutsche und internationale Politik (2), 101–109.
- Neckel, Sighard (2013): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Neckel, Sighard (2018a): Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit. Soziologische Perspektiven. In: Neckel, Sighard (Hg.): Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit. Umriss eines Forschungsprogramms. Bielefeld: transcript Verlag, 11–24.

- Neckel, Sighard (2018b): Ökologische Distinktion. Soziale Grenzziehung im Zeichen von Nachhaltigkeit. In: Neckel, Sighard (Hg.): Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit. Umriss eines Forschungsprogramms. Bielefeld: transcript Verlag, 59–76.
- Notz, Gisela (2010): Arbeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, 480–488.
- Notz, Gisela (2012): Theorien alternativen Wirtschaftens. Fenster in eine andere Welt. 2., erweiterte Aufl. Stuttgart: Schmetterling Verlag.
- Notz, Gisela (2018): Anders arbeiten – anders leben. Selbstverwaltete Betriebe als alternative Wirtschaftsmodelle gestern und heute. In: Demirović, Alex (Hg.): Wirtschaftsdemokratie neu denken. Münster: Westfälisches Dampfboot, 210–229.
- Paulus, Stefan (2013): Hausarbeitsdebatte revisited. Zur Arbeitswerttheorie von Haus- und Reproduktionsarbeit. <https://tubdok.tub.tuhh.de/handle/11420/1108>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Polanyi, Karl (2015 [1944]): The great transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. 12. Aufl. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Poulantzas, Nicos (2002 [1978]): Staatstheorie. Politischer Überbau, Ideologie, autoritärer Etatismus. Hamburg: VSA Verlag.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 4., erweiterte Aufl. München: Oldenbourg.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2019): Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. In: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 105–123.
- Pufé, Iris (2017): Nachhaltigkeit. 3., überarbeitete und erweiterte Aufl. Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft Lucius.
- Pühretmayer, Hans (2005): Über das Politische des Wissenschaftlichen. In: Interventionen des Critical Realism in verschiedene Ökonomietheorien. Kurswechsel 4(5), 28–44.
- Pühretmayer, Hans (2012): Bedeutung wissenschaftstheoretischer Reflexionen für den politikwissenschaftlichen Erkenntnisproduktionsprozess. In: Kreisky, Eva/Löffler, Marion/Spitaler, Georg (Hg.): Theoriearbeit in der Politikwissenschaft. Wien: facultas, 33–49.
- Reichert, Jo (2016): Qualitative und interpretative Sozialforschung. Eine Einladung. Wiesbaden: Springer VS.
- Reichert, Jo (2019): Empirische Sozialforschung und soziologische Theorie. In: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 31–48.
- Reiser, Hannes/Gmür, Markus (2012): Selbstverwaltete Betriebe zwischen Tradition und Markt. In: Working Paper (430), 1–12. https://doc.rero.ch/record/30472/files/WP_SES_430.pdf, letzter Aufruf: 10.01.2020.

- Rey, Mabel Thwaites/Ouvina, Hernán (2015): Zwei Schritte vor und einen zurück? Transitionen, Transformationen und gläserne Wände. In: Jenss, Alke/Pimmer, Stefan (Hg.): Der Staat in Lateinamerika: Kolonialität, Gewalt, Transformation. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Rockström, Johan (2015): Big world, small planet. Abundance within planetary boundaries. New Haven, London: Yale University Press.
- Rosa, Hartmut (2013): Beschleunigung und Entfremdung. Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Sander, Hendrik (2016): Die Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland. Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung.
- Santarius, Tilman (2014): Der Rebound-Effekt. Ein blinder Fleck der sozial-ökologischen Gesellschaftstransformation. In: GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society 23(2), 109–117. <https://doi.org/10.14512/gaia.23.2.8>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Scheele, Alexandra (2018): Arbeit und Geschlecht. Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 1–10.
- Schlick, Christopher/Bruder, Ralph/Luczak, Holger/Mayer, Marcel/Abendroth, Bettina (Hg.) (2010): Arbeitswissenschaft. 3., vollst. überarb. und erw. Aufl. Berlin: Springer-Verlag.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. 8. Aufl. München, Wien: Oldenbourg.
- Schwarz, Werner Michael/Spitaler, Georg/Wikidal, Elke (Hg.) (2019): Das Rote Wien 1919-1934: Ideen, Debatten, Praxis. Basel: Birkhäuser.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2010): „Decent Work“ – eine weltweite Agenda für Forschung und Politik. In: „Decent work“: arbeitspolitische Gestaltungsperspektive für eine globalisierte und flexibilisierte Arbeitswelt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 15–33.
- Seppelt, Ralf/Manceur, Ameer/Liu, Jianguo/Fenichel, Eli/Klotz, Stefan (2014): Synchronized peak-rate years of global resources use. In: Ecology and Society 19(4). <https://doi.org/10.5751/ES-07039-190450>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Stamm, Sybille/Detje, Richard (2014): Kämpfe um Zeit. Zur Strategieberatung Rosa-Luxemburg-Stiftung. In: Detje, Richard/Stamm, Sybille/Wilde, Florian (Hg.): Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive. Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung, 12–17.
- Statistik Austria (2019a): Beschäftigte 2017 nach beruflicher Stellung, Geschlecht und Wirtschaftsabschnitten des Unternehmens. http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=121203, 30.12.2019
- Statistik Austria (2019b): Unternehmen 2017 nach Bundesland und Wirtschaftsabschnitten. http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=121211, letzter Aufruf: 10.01.2020.

- Statistik Austria (2019c): Unternehmen und Beschäftigte 2017 nach Bundesländern, Sektoren und Beschäftigtengrößengruppen. http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=121209, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Statistik Austria (2019d): Unternehmen und Beschäftigte 2017 nach Bundesländern und Sektoren. http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=121208, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Sturm, Gabriele (2010): Forschungsmethodologie. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, 400–408.
- UN (2015): Transforming Our World. The 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- UNDESA (2007): Indicators of Sustainable Development: Guidelines and Methodologies. 3. Aufl. New York: United Nations. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/guidelines.pdf>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- UNDP (2015): Bericht über die menschliche Entwicklung 2015. Arbeit und menschliche Entwicklung. Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag.
- Urban, Hans-Jürgen (2019): Gute Arbeit in der Transformation: über eingreifende Politik im digitalisierten Kapitalismus. Hamburg: VSA Verlag.
- Usus (2019): Startseite. <https://www.usus.wien/>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- van der Linden, Marcel (2019): Globale Arbeit, Arbeitskämpfe und Klassenbildung in historischer und globaler Perspektive. In: Fischer, Karin/Grandner, Margarete (Hg.): Globale Ungleichheit. Über Zusammenhänge von Kolonialismus, Arbeitsverhältnissen und Naturverbrauch. Wien: Mandelbaum Verlag, 113–129.
- von Unger, Hella (2014): Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Grundsätze, Debatten und offene Fragen. In: von Unger, Hella/Narimani, Petra/M’Bayo, Rosaline (Hg.): Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Reflexivität, Perspektiven, Positionen. Wiesbaden: Springer VS, 15–40.
- von Unger, Hella/Narimani, Petra/M’Bayo, Rosaline (Hg.) (2014): Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Reflexivität, Perspektiven, Positionen. Wiesbaden: Springer VS.
- Voß, Elisabeth (2015): Wegweiser Solidarische Ökonomie. ;Anders Wirtschaften ist möglich! 2., aktualisierte und wesentlich erweiterte Aufl. Neu-Ulm: AG SPAK Bücher.
- Voß, G. Günter (2018): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1. Wiesbaden: Springer VS, 15–83.
- Voß, G. Günter/Weiss, Cornelia (2013): Burnout und Depression - Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer. In: Neckel, Sigward/Wagner, Greta (Hg.): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp Verlag, 29–57.
- Waring, Marilyn (1989): If women counted. A new feminist economics. London: Macmillan.

- WCED (World Commission on Environment and Development) (1987): Our common future. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Wilde, Florian (2014): Einleitung. In: Detje, Richard/Stamm, Sybille/Wilde, Florian (Hg.): Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive, Manuskripte. Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung, 7–9.
- Winker, Gabriele (2015): Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2010): Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. 2. Aufl. Bielefeld: transcript Verlag.
- Wissen, Markus (2011): Gesellschaftliche Naturverhältnisse in der Internationalisierung des Staates. Konflikte um die Räumlichkeit staatlicher Politik und die Kontrolle natürlicher Ressourcen. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Wissen, Markus/Brand, Ulrich (2019): Working-class environmentalism und sozial-ökologische Transformation. In: WSI Mitteilungen 72(1), 39–47.
- WKO (2018): Statistik der Wirtschaftskammermitglieder 2018. Spartenmitglieder nach der Rechtsform. <http://wko.at/Statistik/Extranet/Mitglied/mg014.pdf>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- WKO (2019a): Branchendaten. Fachverband Gastronomie. http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_601.pdf, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- WKO (2019b): Branchendaten. Fachverband Gewerbliche Dienstleister. http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_126.pdf, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- WKO (2019c): Branchendaten. Fachverband Werbung und Marktkommunikation. http://wko.at/statistik/BranchenFV/B_703.pdf, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- WKO (2019d): Kollektivvertrag für Fahrradboten. <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahrradboten-2020.html>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- World Bank Group (2019): World Development Report. The Changing Nature of Work. <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>, letzter Aufruf: 10.01.2020.
- Wright, Erik Olin (2017 [2010]): Reale Utopien. Wege aus dem Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp Verlag.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Übersicht der Wien und Österreich angemeldeten Rechtsformen.....	5
Abb. 2: Branchenüberblick.....	6
Abb. 3: Theoretisch entwickelte Themenstränge ‚feministische Perspektiven‘.....	23
Abb. 4: Theoretisch entwickelte Themenstränge ‚ökologische Perspektiven‘.....	33
Abb. 5: Darstellung der Komponenten, Prozesse und Strategie von aufgemoebelt.....	68
Abb. 6: Darstellung der Komponenten, Prozesse und Strategie von Hermes.....	74
Abb. 7: Darstellung der Komponenten, Prozesse und Strategie von Usus.....	81
Abb. 8: Komponenten, Prozesse und Strategien der Betriebe im Vergleich.....	83
Abb. 9: Darstellung der feministischen Perspektiven.....	89
Abb. 10: Darstellung der ökologischen Aspekte.....	96
Abb. 11: Darstellung der Zusammenhänge der Kategorien.....	100

ANHANG - LEITFADEN

TEIL 1 - KOMPONENTEN	Was? Welches Verständnis von Arbeit liegt vor?
# Fragen	Nachfragen
1 Zunächst würde ich dich bitten, dich und X vorzustellen: Wer seid ihr, was macht ihr?	Wie alt seid ihr? Welches Gender haben die Personen? Wie sieht das Geschlechterverhältnis aus? Welche beruflichen Hintergründe habt ihr? Bildungshintergründe? Wie verdient ihr Geld ? Wann und wie habt ihr euch gegründet ?
2 Wie sieht ein typischer Arbeitsalltag aus?	
3 Welchen Stellenwert hat das Private? Inwiefern lassen sich persönliche Bedürfnisse und Verpflichtungen mit dem Kollektiv vereinbaren?	
4 Wie gestaltet ihr den Umgang untereinander? Wie spielen persönliche Beziehungen in die Arbeit rein?	
5 Inwiefern spielen ökologische Überlegungen eine Rolle bei Entscheidungen?	
6 Wie wird man Teil des Kollektivs ? Wie wird mit Austritten aus dem Kollektiv umgegangen?	
Notizen:	

TEIL 2 – PROZESSE		Wie arbeiten sie zusammen?
#	Fragen	Nachfragen
7	Was macht ihr anders als herkömmliche Betriebe?	Ihr agiert ja genauso wie herkömmliche Betriebe in einer kapitalistischen Ökonomie. Treten da Widersprüche für euch auf?
8	Wie trifft ihr grundsätzliche Entscheidungen ?	Zu welchem Themen gibt es gemeinsame Entscheidungen? Wie erfolgt die Entlohnung ? Welche Arbeitszeiten gibt es?
9	Warum habt ihr euch für diese Form der Zusammenarbeit entschieden?	Inwiefern spielt das Konzept der solidarischen Ökonomie eine Rolle bei euren Überlegungen? Mit dem Begriff Nachhaltigkeit werden in vielen Betrieben ökologische Ziele beschrieben. Kommt das bei euch auch vor?
10	Wo gibt es Probleme und Herausforderungen , die sich auf das Modell der Arbeitsorganisation zurückführen lassen?	Inwiefern spielen geschlechterpolitische Aspekte eine Rolle? Wie ist es mit der Kinderversorgung ? Was sind Sicherheiten für „ Arbeitsunfähigkeit “?
Notizen:		

TEIL 3 – STRATEGIEN		Welche gesellschaftlichen Perspektiven ergeben sich aus der Arbeitsweise?
#	Fragen	Nachfragen
11	Wie lässt sich euer Modell auf andere Betriebe oder Bereiche übertragen ?	Wer kann von euren Erfahrungen profitieren?
12	Welche Formen der Zusammenarbeit mit externen Akteuren gibt es?	Wie ist das Verhältnis zu Ihnen? Habt ihr Gegner*innen? Wie sind Kooperationen strukturiert? Schließt ihr Verträge? Inwiefern stellen eine Interessenvertretung für euch dar?
13	Verfolgt ihr mit dem Betrieb gesamtgesellschaftliche Ziele ? Wenn ja, inwiefern stellt das Kollektiv einen Weg zur Erreichung dieser Ziele dar?	
14	Wie reagiert die Öffentlichkeit , die Medien auf euch?	
15	Was hat die Form der Arbeit in deinem Leben verändert?	
Abschluss: Möchtest du noch etwas ergänzen? Hast du Bemerkungen, die nicht durch die Fragen abgedeckt wurden?		
Vielen Dank für das nette Gespräch!		
Notizen:		