

Imperative der Eigenverantwortlichkeit in biographischen Darstellungen

Gerhard Jost

Zusammenfassung: Kollektive Krisen und neoliberale Tendenzen in wohlfahrtsstaatlichen Systemen haben zur Erosion der um den Erwerbsverlauf organisierten Normalbiographie geführt. Dementsprechend wird das Auftreten von flexiblen Identitäten oder „Patchwork-Biographien“ postuliert. Im Zentrum des Beitrags steht die Frage, wie sich damit verbundene Imperative der Eigenverantwortlichkeit in biographischen Darstellungen, insbesondere in Biographien von Social Entrepreneurs niederschlagen. Zunächst wird das Konstrukt der Eigenverantwortlichkeit expliziert und dabei auf die Konzepte des Arbeitskraftunternehmers (Pongratz/Voß) und des Unternehmerischen Selbst (Bröckling) Bezug genommen. Social Entrepreneurs vermitteln sich sehr über gesellschaftliche Verantwortung: Eigenverantwortung konvergiert mit gesellschaftlicher Verantwortung, sei es in sozialer oder ökologischer Hinsicht. Um jedoch genauere Erkenntnisse in diesem Bereich zu erhalten, wird es als erstrebenswert erachtet, nicht nur Ideal-, sondern empirisch entwickelte Realtypen zu entwickeln.

Schlüsselwörter: Arbeit und Biographie, Identität, Social Entrepreneurship

Imperatives of Self Responsibility in Biographical Presentations

Abstract: Collective crises and neoliberal trends in welfare systems have led to an erosion of the normal biography which is organized around the vocational career. Accordingly, the occurrence of flexible identities or “patchwork biographies” is postulated. This article focuses the question how imperatives of self responsibility are represented in biographies, particularly in those of social entrepreneurs. First, the construct of self-responsibility is discussed, thereby (Bröckling) referring to the concepts of the labour entrepreneur (Pongratz / Voss) and the entrepreneurial self (Bröckling). Social entrepreneurs are set in a stronger relation to social responsibility, so self-responsibility converges with either social or environ

mental ones. To obtain more detailed findings in this area, it is considered desirable to develop not only ideal-, but data-based real-types.

Keywords: Work and Biography, Identity, Social Entrepreneurship

Im Zentrum des Beitrags steht die Frage, wie sich Imperative der Eigenverantwortlichkeit in biographischen Darstellungen, insbesondere in Biographien von Social Entrepreneurs (vgl. u.a. Hackenberg/Emptner 2011), niederschlagen. Zunächst wird das Konstrukt der Eigenverantwortlichkeit expliziert und dabei auf die Konzepte des Arbeitskraftunternehmers (Pongratz/Voß 2003) und des Unternehmerischen Selbst (Bröckling 2007) Bezug genommen. Beide Konzepte sind mit der Individualisierungsthese (Beck 1986) kompatibel, divergieren aber in ihren Vorstellungen. Im Hinblick auf den Social Entrepreneur stellt sich die Frage, inwieweit in dieser Figur eine – vielleicht sogar prekäre – Variante des Arbeitskraftunternehmers oder des Unternehmerischen Selbst vorliegt und in welcher Form Eigenverantwortlichkeit auftritt.

1 Wie lässt sich Eigenverantwortlichkeit fassen und verorten?

Der Begriff umfasst den Aspekt, für das eigene Handeln, Reden und Unterlassen Verantwortung zu tragen. Handlungsverläufe und Biographien werden in ihrer konkreten Ausformung – zu wesentlichsten Anteilen – in den Verantwortungsbereich des Einzelnen gerückt, während die Gesellschaft als Einflussbereich zurückgestellt wird. Vielfach handelt es sich bei zunehmender Eigenverantwortlichkeit um die Tendenz, – wie es Beck ausdrückt – trotz mangelnder Verfügung über Handlungsoptionen als Person über Leistung und Handeln für ein Ergebnis verantwortlich gemacht zu werden.

Selbst- oder Eigenverantwortlichkeit ist einerseits ein gedankliches und sprachliches Konstrukt und Orientierungsmuster im sozialen Raum, aber auch Ergebnis von Sozialisationsprozessen. Verantwortung für sein Handeln zu übernehmen, Scheitern in Handlungskontexten nicht primär zu externalisieren, kann z.B. bei Krisenbewältigung wichtig sein. Kontrolle über sein Handeln und sein Leben zu haben, ist psychodynamisch wichtig. Selbststeuerung und Eigenverantwortlichkeit ist allerdings begrenzt: so lassen sich manche Krisen ohne ökonomische Ressourcen, andere ohne soziale oder kulturelle Ressourcen kaum bewältigen. Sie unterliegen gesellschaftlichen Stratifikationsprozessen: Handeln und biographische Entwicklungen vollziehen sich also zwischen Individuum und Gesellschaft. Biographische Strukturen sind durch Hierarchien, Autoritäten, Organisations- und Gesellschaftsstrukturen genauso wie durch eine biographische Eigendynamik bestimmt.

In biographischen Darstellungen können aufgrund zunehmender Erwartungshaltungen im Hinblick auf Selbstverantwortlichkeit besonders das Ich und seine Eigenleistungen akzentuiert werden. Darüber hinaus könnten u.U. Faktoren wie die ausgeprägte Einsatzbereitschaft in Arbeitsverhältnissen oder Talente gegenüber andere Faktoren wie z.B. Ressourcen des Elternhauses oder staatliche Institutionen (u.a. des Bildungswesens) betont werden.

Bedeutung erlangt Eigenverantwortlichkeit besonders im Zuge neoliberalistischer Ansprüche an das Individuum: sozialstaatliche Ressourcen werden zurückgenommen, sodass Formen von Prekarisierung auftreten (vgl. Marchart 2012, Motakef 2015). Im bekannt gewordenen Werk „Das Elend der Welt“ werden die Folgen zunehmender Aufweichung sozialstaatlicher Einbindung aufgezeigt (Bourdieu et al. 2007).

2 Formen des Selbst und Eigenverantwortlichkeit

Veränderungen des Selbst, die sich auf die Entwicklung von Biographien unter Prämissen zunehmender Eigenverantwortlichkeit beziehen, sind in zwei (sozialwissenschaftlichen) Konzepten wiederzufinden, dem Arbeitskraftunternehmer und dem Unternehmerischen Selbst.

1.1 Der Arbeitskraftunternehmer

Voß und Pongratz (1998, 2003, 2004) umfassen mit dem Begriff des Arbeitskraftunternehmers eine Person, die seine Arbeitskraft wie das Produkt eines Unternehmens behandelt und damit zu einem neuen gesellschaftlichen Leittypus des globalen Kapitalismus wird. Der Arbeitskraftunternehmer hat mehrere Dimensionen:

Verstärkte Selbstkontrolle – Individuen stehen immer mehr vor ergebnis- und marktorientierten Zielen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erfüllen sollen, ohne dass die Arbeit stärker reguliert wird. Wenn es das Produkt oder die Dienstleistung möglich macht, überlässt der Arbeitgeber die Arbeitsgestaltung dem Arbeitnehmer. Pongratz/Voß verweisen auf einige Branchen (z.B. Softwareentwicklung oder New Economy), wo ein solches Vorgehen im Besonderen möglich wird. Die Individuen sollen die Arbeit im Rahmen der Unternehmensziele selbst organisieren und kontrollieren. Die Produkt- und Ergebniskontrolle kann als unerbittlichere eingestuft werden als die einem Produkt vorangehende Kontrolle des Arbeitsprozesses und der Arbeitszeit. Es bilden sich neuartige Formen der indirekten Steuerung der Arbeit heraus (z.B. Zielvorgaben, Unternehmensphilosophien, Leistungsprämien). Erwartet wird, dass der Arbeitskraftunternehmer im Sinne des Unternehmens denkt und handelt, ohne ihn im Handlungsprozess direkt zu stark zu regulieren.

Umfassende Selbst-Ökonomisierung – Die Beschäftigten sind unter diesen Prämissen zu einem strategisch-ökonomischen Umgang mit ihrer Arbeitskraft gezwungen, werden – wie der

Name sagt – zum Arbeitskraftunternehmer. Sie müssen ihre eigenen Arbeitsfähigkeiten so entwickeln, dass sie sich am Markt und in anvisierten sozialen Räumen lohnen. Wie ein Unternehmen benötigen sie eine Marketingstrategie, um sich mit den Kompetenzen in Szene zu setzen und sie möglichst gut zu verkaufen. Ein Beispiel dafür sind geglättete Zuschnitte und sinnkonsistente biographische Darstellungen, die nicht nur in Bewerbungsgesprächen, sondern genauso in informellen Gesprächen zur Anwendung kommen. Brüchige Biographien, Abbrüche von Entwicklungen, Krisen und andere biographische Elemente sind – wie auch die entsprechende Beratungsliteratur zu Bewegungsgesprächen zeigt – möglichst zu vermeiden. Die Vermarktung findet nicht nur am Arbeitsmarkt statt, sondern muss in verschiedenen Bereichen, sei es im Betrieb selbst, in der Branche und in Vereinigungen selbst wahrgenommen werden. Insofern werden die Arbeitsaktivitäten für das Unternehmen nicht nur durchgeführt, sondern zugleich der Nutzen für die Organisation hervorgehoben, d.h. zunehmend entwickelt sich die Anforderung, die eigenen Fähigkeiten und Leistungen zu vermarkten.

Selbst-Rationalisierung und Verbetrieblichung der Lebensführung – Selbst-Rationalisierung bedeutet, dass man unter Tendenzen der Entgrenzung der Lebensführung seinen Alltag selbst umfassend planen muss. Die selbstaufgelegten Vorstellungen der Selbststrationalisierung meint, dass man zu jeder Zeit möglichst weitreichend zur Verfügung stehen und dabei die Kontrolle über sein Leben haben soll. Während die Selbstkontrolle das konkrete Arbeitsgeschehen fokussiert und die Selbstökonomisierung das Passungsverhältnis in den Blick nimmt, meint die Selbststrationalisierung die Verbetrieblichung des gesamten „Lebenszusammenhangs“, die in der Regel mit einer erhöhten Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft einhergeht.

1.2 Das Unternehmerische Selbst

Das Konzept des Unternehmerischen Selbst verweist auf die Ausbildung einer spezifischen Form von Subjektivität. Bröckling (2002, 2007) geht in seiner Arbeit von Schlüsselqualifikationen aus, die in Ratgebern vermittelt werden und als Erwartungshaltungen im sozialen Raum stehen. So besteht die Anforderung, sich andauernd zu verbessern, effizienter und optimierter zu agieren. Es ist notwendig, sich ständig auf Neues am Markt einzustellen, sodass Wettbewerb allgegenwärtig erscheint. Der Prozess der Optimierung endet nie, wird andauernd fortgesetzt. Ständig stellt man sich auf neue Arbeitsbedingungen ein, befindet sich immer im Wettbewerb. In ähnlicher Weise sind die Ausführungen von Sennett (1998) in seinem Entwurf einer flexiblen Persönlichkeit einzuordnen. Auch er vertritt, dass es keine Planungssicherheit für die Person gibt, sondern Ansprüche an flexibles Verhalten bestehen. Man muss permanent auf Kurzfristiges reagieren, sodass eine Schwierigkeit besteht, sein Leben langfristig zu planen. Bröckling betont in seinem Entwurf die Notwendigkeit, aktiv und innovativ zu sein, um „im bedingungslosen Diktat des Komparativs“ (2002:25) zu bestehen. Man arbeitet daran, unverwechselbar und nicht austauschbar zu sein: das erscheint als bester Schutz am Arbeitsmarkt. Das unternehmerische

Selbst stellt sich damit als Teil einer ausgeprägten Leistungsgesellschaft dar, die in hohem Ausmaß Kreativität, Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit fordert.

Beide Konzepte, das Unternehmerische Selbst und der Typus des Arbeitskraftunternehmers, stehen im Kontext einer neoliberalen Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, die kollektiven Regulierungen und Vorgaben gesellschaftlicher Institutionen als hemmend betrachten und das individuell handelnde Selbst als Ideal sehen.

3 Biographische Strukturen des Social Entrepreneurs

Social Entrepreneurs, die als Gründer und Geschäftsführer von sozial oder/und ökologisch nachhaltigen Betrieben tätig sind, erscheinen nun interessant, da sie einerseits gleichfalls neoliberalistischen Rahmenbedingungen unterliegen (z.B. prekäre Arbeitsverhältnisse), aber mit innovativen und unternehmerischen Initiativen vielfach gegen die Wirkungen auftreten. In einer vom Autor durchgeführten empirischen Studie zu „Identitäten von Social Entrepreneurs“ wurden bis dato 34 Interviews mit (Mit-)Gründern und/oder Geschäftsführer durchgeführt. Im Zentrum der Gespräche steht, wie sich die Unternehmen und Biographien entwickelt haben, um die Interpretations- und Handlungsstrategien dieser Gruppe nachvollziehen zu können. An dieser Stelle sollen zwei Fälle herausgegriffen werden, um sie exemplarisch auf Parallelen bzw. Abweichungen zu den Konzepten zu untersuchen.

Im ersten Fall wurde eine Idee für ein Produkt im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit entwickelt. Dieser Entrepreneur sieht die Unternehmensgründung im Kontext seiner wiederkehrenden Abweichung („Ausbrechen“) aus Normalentwicklungen. Z.B. hat er um ein individuelles Studienprogramm angesucht und es absolviert. Auch die Bedingungen in der Arbeitswelt möchte er nicht einfach hinnehmen, sich eigene schaffen. Zwar arbeitet er noch in einem Betrieb zwecks Einkommen, doch erhofft er sich vom gegründeten Unternehmen ausreichende Ertragschancen, um sich selbst besser entfalten zu können. Durch eine verstärkte Identifikation mit seiner Tätigkeit und dem Produkt, die sich durch die Verwirklichung übergeordneter gesellschaftspolitischer Zielsetzungen wie der Unterstützung regionaler Wertschöpfungsketten, Nachhaltigkeit und der Demokratisierung der Energiepolitik aus der Sicht des Social Entrepreneurs ergeben, kann er seine Kompetenzen und seine Leistungsfähigkeit verbessern. In einem anderen Fall einer - sozial nachhaltigen - Unternehmensgründung wird darauf verwiesen, dass man bereits mit sozialem Gedankengut aufgewachsen sei. Schon in der Familie war soziales Engagement wichtig. Mit der Problematik, in dessen Bereich die gegründete Organisation hilft, hat man sich in der Schule wie im Studium beschäftigt. Soziale Arbeit wird jetzt folglich beruflich (im Rahmen erwerbswirtschaftlicher Tätigkeit) wie auch ehrenamtlich im Rahmen des gegründeten Vereins ausgeübt.

Einige Merkmale, die sich in diesen Biographien und den Handlungsstrukturen herausarbeiten lassen, sollen an dieser Stelle – auch wenn sie variieren und erst Typiken herauszuarbeiten sind – aufgezählt werden:

- Handlungsstrukturen sind von einer Überzeugung und einem Festhalten an einer (grund-sätzlichen) Idee geprägt, die mit der Lebensgeschichte in Verbindung steht. In manchen Fällen ist das Handeln auch in ein spezifisches Milieu eingebettet, das den (sozial-)politi-schen Anspruch des Produkts bzw. der Tätigkeit aktiv unterstützt.
- Die Tätigkeit führt zwar – manchmal zeitweise, manchmal auch programmatisch – nicht zur erhofften Position, doch ist das Selbst stark an die Institution und Tätigkeit des Un-ternehmens gebunden. Biographie wie Handlungsstrukturen sind folglich nicht stark von Flexibilität gekennzeichnet, vielmehr sind die Personen durch ihre Einstellungsmuster, biographischen Erfahrungen und die Lebensführung stark an die Tätigkeit gebunden.
- Vielfach wird mit der Tätigkeit eine Abgrenzung zu hierarchisch strukturierten Unterneh-men getroffen, welche kaum größere Einflussmöglichkeiten auf die strategische Ausrich-tung des Unternehmens und in geringerem Ausmaß ein teamorientiertes Arbeitsklima bie-ten. Die hohe Identifikation mit der Rolle als Social Entrepreneur führt zwar – wie beim Arbeitskraftunternehmer – zu entgrenzten Verhältnissen zwischen Arbeit und Familie bzw. Freizeit, aber biographische Sinnbestände können in beruflichen Welten verwirklicht wer-den. Social Entrepreneurs entwickeln einen Stolz auf das Produkt wie auf die Arbeitsstruk-tur, für die sie auch berufliche Unsicherheit und schlechte(re) Bezahlung als in anderen, für sie ebenfalls in Frage kommende Arbeitsplätze in Kauf nehmen. Eine Instrumentalisierung der beruflichen Tätigkeit für Erwerbszwecke wird zwar als notwendig in Kauf genommen. lieber ist man mit Leidenschaft aktiv. Strategische Überlegungen für berufsbiographische Entwicklungen werden dagegen zurückgestellt.
- Vergleicht man den Social Entrepreneur mit Dimensionen der Berufsbiographien von Ma-nagern (zu einzelnen Ergebnissen der Studie vgl. Jost 1997), zeigen sich in einer Gegen-überstellung einige Unterschiede:

SOCIAL ENTREPRENEUR

- Dominanz nachhaltiger/sozialer Werte
- Idee vertreten („Durchhalten“)
- Anerkennung über persönliche Kontakte sowie „Awards“ / Medien
- Lebensführung und berufliches Handeln konvergiert

MANAGER

- Bedeutung von (Selbst-)Disziplin und (Selbst-)Kontrolle
- Anpassung der Biographie an Unterneh-men (flexibel/gebunden)
- Anerkennung über Hierarchie/Position
- Lebensführung stark auf berufliches Han-deln ausgerichtet

- Biographische Strukturen konvergieren mit Institutionen
- Personale Selbstzuschreibung von Erfolgen nicht im Vordergrund
- Teils ehrenamtliche / erwerbswirtschaftlich prekäre Aktivität
- Bedeutung des Arbeitsklimas (flache Hierarchien)
- Trennung Biographie/Institution
- Erfolgsfaktoren: Leistung, Talent, Netzwerk, „Glück“ und Zufall
- Absicherung kein Thema – Erfolg und Aufstieg ist aber knappes Gut;
- Sozialisation und Führung innerhalb von hierarchischen Gebilden

4 Fazit

Der Social Entrepreneur weist – folgt man den Fällen dieser qualitativen empirischen Studie – zwar in einigen Punkten Dimensionen des Arbeitskraftunternehmers auf: er ist aktiv, kreativ und dynamisch, (soziale) Absicherung ist nicht der (vorrangige) Gesichtspunkt, wengleich die Finanzierung von kontinuierlichen Arbeitsplätzen in der Organisation schon präsent ist. Insofern tritt auch Selbstökonomisierung in Form von ehrenamtlicher Tätigkeit und teils prekärer Arbeitsverhältnisse bzw. nicht marktkonformer Bezahlung auf. Doch insgesamt sind gewichtige Dimensionen des Idealtypus „Arbeitskraftunternehmer“ nicht vorzufinden, etwa die Selbstdisziplinierung oder die -rationalisierung. Ähnliches gilt für einen Vergleich mit dem Unternehmerischen Selbst: Selbstoptimierung und flexible Kompetenzentwicklung sind in der Weise kaum festzustellen. Dafür treten größere Reflexivität über unternehmerische Ziele und Bezugnahme auf gesellschaftliche Vorgänge auf, die teils auch über Erfahrungen mit politischen (Vertretungs-)Funktionen gewonnen wurden. Beim Social Entrepreneur treten Imperative der Eigenverantwortlichkeit, die auf Talent, Leistung etc. rekurrieren, zurück. Vielmehr werden die Aktivitäten dieser Unternehmen stärker im Hinblick auf gesellschaftliche Verantwortung bezogen: Eigenverantwortung konvergiert mit gesellschaftlicher Verantwortung, sei es in sozialer oder ökologischer Hinsicht. Aussagen gehen dahin, dass man damit „Sinnvolles“ oder „Gutes“ tun und Verantwortung für Verbesserungen wahrnehmen möchte.

Für weitere empirische Forschung und die Auswertung der Interviews erscheint es aber in einem zweiten Schritt wichtig, Typen herauszuarbeiten. Nicht der Vergleich mit anderen Idealtypen, sondern vielmehr die internen Differenzen scheinen für weitere Forschungen von besonderem Erkenntnisinteresse. Soziale Unternehmer haben zwar als Basis ein Milieu, das nachhaltige gesellschaftliche Werthaltungen schätzt, doch sind die durchgeführten Interviews im Hinblick auf die tatsächlichen empirisch stichhaltigen Typiken in ihren konkreten Ausprägungen noch genauer herauszuarbeiten.

Literatur

- Beck, Ulrich. 1986. Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Edition suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre et al. 2007. Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bröckling, Ulrich. 2002. Jeder könnte, aber nicht alle können. Konturen des unternehmerischen Selbst. *Mittelweg* 36-4: 6 - 26.
- Bröckling, Ulrich. 2007. Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hackenberg, Helga und Stefan Empter. 2011. Social Entrepreneurship - Social Business: Für die Gesellschaft unternehmen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jost Gerhard. 1997. Strukturen und Muster berufsbiographischer Entwicklungen von Managern. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (ZSE)* 3: 287-306.
- Marchart, Oliver (Hrsg.). 2012. Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Bielefeld: transcript.
- Motakef, Mona. 2015. Prekarisierung. Bielefeld: transcript.
- Pongratz, Hans J. und Günter G. Voß. 2003. Arbeitskraftunternehmer - Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
- Pongratz Hans J. und Günter G. Voß (Hrsg.). 2004. Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma.
- Sennett, Richard. 1998. Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin. Berlin-Verlag.
- Voß, Günter G. und Hans J. Pongratz. 1998. Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 1: 131-158

Gerhard Jost, geb. 1959, Studium der Soziologie, Dissertation 1987, bis 1990 freiberuflicher Sozialwissenschaftler (u.a. im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des ÖAKT), seit 1990: wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie und empirische Sozialforschung der WU Wien, 2005: Habilitation. Forschungsschwerpunkte: Qualitative Sozialforschung, Biographie und Identität, kritische Lebensereignisse, sozialer Wandel.

E-Mail: gerhard.jost@wu.ac.at