Kristin Carls / Gruppo inchiesta redattori precari

Die prekäre Welt der Bücher und Zeitschriften.

Alltagskonflikte, Konsens und Widerstand in redaktioneller Arbeit

„Prekarisierung ist ein Ausdruck der Stärke der Unternehmen, nicht deren Ursache. […] Prekarisierung bedeutet Kontrolle und Erpressung. Aber die eigentliche Stärke der Unternehmen liegt in der Konsensproduktion."[1] Wie kommt dieser Konsens im Arbeitsalltag zustande? Warum machen wir immer noch mit bei der alltäglichen Verschlechterung unserer Arbeitsbedingungen? Welche Rolle spielen dabei unsere Ansprüche und Erwartungen an die Arbeit? Eine Gruppe von Redakteur_innen Mailänder Buch- und Zeitschriftenverlage hat sich 2011 daran gemacht, diesen Fragen in Form einer Selbstuntersuchung nachzugehen. Ziel war es, eigene Handlungsblockaden besser zu erkennen und eine größere kollektive Konfliktfähigkeit im Kampf gegen die Prekarisierung zu gewinnen. Der folgende Text ist zugleich Protokoll und vorläufige Auswertung dieser Untersuchung. Er gibt das Ergebnis gemeinsamer Diskussionen wieder, die von der Sozialwissenschaftlerin Kristin Carls zusammengefasst und verschriftlicht wurden.

Vorgeschichte und Ziele der Untersuchung

Redakteursarbeit wird oft als eine Tätigkeit mit hoher Arbeitsidentifikation, großem Selbstverwirklichungs-, Gestaltungs- und Autonomieanspruch beschrieben. Das Schreiben und die Arbeit an und

[1] Vgl. [www.chainworkers.org/materiali/chainworkers_reader.pdf]. Ein besonderer Dank geht an die Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt, die dieses Untersuchungsprojekt finanziell unterstützt hat.

mit Texten werden als eng verbunden mit der eigenen Persönlichkeit erlebt und mit eigenständigem Denken, Kreativität und künstlerischem Schaffen assoziiert. Der Widerspruch zwischen einer starken positiven Arbeitsidentität und der alltäglich erlebten Verschlechterung der realen Arbeitsbedingungen bei gleichzeitigem weitgehendem Verlust kollektiver Handlungsfähigkeit hat den Anstoß zu dieser Selbstuntersuchung gegeben. In gemeinsamen Diskussionen wollten wir unsere individuellen Arbeits- und Konflikterfahrungen sichtbar machen, sie so zu kollektiven Erfahrungen werden lassen und dabei auch unsere eigenen Handlungs- und Denkweisen hinterfragen. Wie bewältigen wir im Arbeitsalltag erlebte Konflikte? Und welche Bedeutung haben diese Bewältigungspraxen für unsere Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz?

Unsere Frage nach Konflikterfahrungen war dabei eine doppelte. Es ging uns um Entfremdung im Sinne einer Aushöhlung der professionellen Identität als Redakteur_in durch eine zunehmende Dominanz von Marketingstrategien und damit verbundenen Vorgaben, die Arbeitsautonomie und inhaltliche Gestaltungsspielräume zunichtemachen. Und wir fragten nach Ausbeutung, also nach der Verschärfung der materiellen Arbeitsbedingungen durch verdichtete Arbeitsrhythmen, ausgedehnte Arbeitszeiten, Unterbezahlung und prekäre, unsichere Arbeitsverträge. Hinsichtlich des Zusammenspiels von Konsens und Kontrolle wollten wir nicht nur wissen, welche Rolle unsere eigene Begeisterung für das Schreiben und die Textarbeit spielt, sondern auch, warum wir jegliche kollektive Kampfkraft verloren haben, wie Individualisierung in unserem Arbeitsalltag funktioniert, und wie sie mit unseren frustrierten oder passionierten Arbeitsansprüchen und -identitäten zusammenhängt.

Wir sind eine Gruppe von sechs Zeitschriftenredakteur_innen bei *RCS Periodici Spa*,[2] dem zweitgrößten italienischen Zeitschrif-

[2] RCS steht für *Rizzoli Corriere della Sera*. Es handelt sich um das zweitgrößte Verlagshaus in Italien nach Berlusconis Mondadori. *RCS Periodici Spa* ist der zugehörige Zeitschriftenverlag. Zwei Redakteurinnen dieser Gruppe sind allerdings nur ehemalige RCS-Beschäftigte und heute bei anderen Medienunternehmen angestellt.

tenverlag, fünf Aktivist_innen des Netzwerkes prekärer Redakteur_innen (ReRePre, *Rete dei redattori precari*),[3] die in unterschiedlichen Buchverlagen arbeiten, und zwei Sozialwissenschaftlerinnen, die den Untersuchungsprozess begleiteten.

Bereits 2002/03 hatte eine Gruppe von Journalistinnen bei RCS eine erste Selbstuntersuchung initiiert. Diese stand in Zusammenhang mit einer Auseinandersetzung um die Aufsplitterung der gewerkschaftlichen Vertretung und dem Versuch des Unternehmens, separate Tarifverträge für die ökonomisch potenteren unter den vielen in RCS zusammengefassten Zeitschriftenredaktionen durchzusetzen. Nachdem dieser Konflikt und somit auch die ihn begleitende Untersuchung einige Jahre eingeschlafen waren, entstand 2011 angesichts sich rapide verändernder Arbeitsprozesse und verschlechterter Arbeitsbedingungen das Interesse, die Fäden wieder aufzunehmen. Zur gleichen Zeit plante das Netzwerk der prekären Redakteur_innen ReRePre mehrere Aktionen auf der internationalen Turiner Buchmesse, um auf die prekären Arbeitsbedingungen im Verlagswesen aufmerksam zu machen. Zur Vorbereitung dieser Aktionstage gehörte auch eine Untersuchung der eigenen Arbeitsbedingungen, genauer ein Sammlung von Daten über die Verbreitung prekärer Arbeitsverträge in einigen wichtigen Verlagshäusern.[4] Der Kontakt zwischen beiden Gruppen entstand über das Netzwerk *Intelligence Precaria*,[5] in dem einige der Redakteur_innen aus

[3] Vgl. [www.rerepre.org].

[4] Rete dei redattori precari, Voltiamo pagina. Indagine sul lavoro atipico nel settore editoriale, in: *Quaderni di San Precario*, 2 (2011), S. 91–103, [http://quaderni.sanprecario.info/media/San_Precario_Quaderno_2.pdf].

[5] *Intelligence Precaria* gehört zu den Organisator_innen der Mailänder Mayday Paraden, die seit 2001 am 1. Mai zehntausende Prekäre auf die Straße bringen und seit 2004 auch in mehreren anderen europäischen Städten stattfinden. Das Netzwerk besteht sowohl aus Politaktivist_innen und Sozialen Zentren als auch aus Gruppen selbstorganisierter prekärer Arbeiter_innen. Es hat mehrere Punti San Precario ins Leben gerufen. Das sind Anlaufstellen für prekär Beschäftigte, an denen es kostenlose juristische Beratung und kollektive Unterstützung für Arbeitskämpfe gibt. Solche und ähnliche Initiativen gibt es mittlerweile in mehreren Städten (Mailand, Rho, Monza, Turin, Bologna, Rom, Bari). Seit 2010 wird unter dem Namen

beiden Gruppen aktiv sind und das auch die Aktionstage auf der Turiner Buchmesse unterstützte. So kamen auch die beiden Sozialwissenschaftlerinnen zu dem Projekt, die ebenfalls Aktivistinnen beziehungsweise Sympathisantinnen von *Intelligence Precaria* sind.

Der Untersuchungsprozess bestand im Wesentlichen aus mehreren Gruppendiskussionen, die sich an vorstrukturierten Fragen orientierten. Die Rolle der zwei Sozialwissenschaftlerinnen war es dabei, diese Diskussionsprozesse zu moderieren und die vorläufigen Ergebnisse als weitere Diskussionsgrundlage zu verschriftlichen. Bei der Untersuchung konzentrierten wir uns auf drei Analyseebenen. An erster Stelle stand die Frage danach, wie sich Organisation, Kontrolle und Anforderungen redaktioneller Arbeit aktuell verändern und welche wesentlichen Konfliktfelder und -erfahrungen sich daraus für die Arbeitenden ergeben. In einem zweiten Schritt ging es darum, unsere individuellen Reaktionsweisen auf diese Anforderungen und Konflikte kritisch zu hinterfragen. Drittens versuchten wir vor diesem Hintergrund mögliche Formen kollektiver Gegenwehr zu diskutieren. Die Fragekomplexe, mit denen sich unsere Erzählungen, Diskussionen und Analysen dabei im Einzelnen befassten, betrafen: (a) die Organisation des Arbeitsprozesses und die Entwicklung der Arbeitsqualität, die Rolle von Kreativität und Autonomie, die Formen der Kontrolle und die Leistungsanforderungen; (b) die eigene Beziehung zur Arbeit, die damit verbundenen Wünsche und Emotionen, Ansprüche und Vorstellungen, die Begeisterung für das Schreiben und das Verhältnis von Leidenschaft, Selbstausbeutung und Entfremdung; (c) die Konzepte von Arbeit in unseren Köpfen, die damit verbundenen sozialen (Selbst-)Positionierungen als Angestellte oder Freischaffende, als Kopf- oder Handarbeiter_innen, als Kreative, immateriell Tätige und / oder Prekäre; (d) Formen der individuellen Arbeitsverweige-

„Generalstände der Prekarität“ (*stati generali della precarietà*) verstärkt an einer italienweiten Vernetzung gearbeitet, deren gemeinsames Projekt ein „prekärer Streik“ ist. Siehe [www.precario.org], [www.scioperoprecario.org].

rung sowie Möglichkeiten, Erfahrungen und Probleme kollektiver Organisierung.

Der Wandel redaktioneller Arbeit: Prekarisierung und Autonomieverlust

Zwei wesentliche Prozesse bedingen die Transformation journalistischer und redaktioneller Arbeit sowohl in italienischen Zeitschriften- als auch in Buchverlagen während der letzten zehn bis 15 Jahre: zum einen die Konzentration der Marktmacht in immer größeren Medienunternehmen und zum anderen die zunehmende Orientierung der Produktion an den Anforderungen von Werbung und Marketing. So beherrschen vier Verlagsgruppen (*Mondadori*, *Rizzoli*, *De Agostini*, *Messaggerie Italiane*) einen Großteil des italienischen Buchmarktes. Zusammen mit etwa 50 weiteren mittelgroßen Unternehmen erwirtschaften sie 90 Prozent des Umsatzes dieser Branche.[6] Dieser Konzentrationsprozess macht es für die noch bestehenden kleineren Verlagshäuser schwierig, Zugang zu den Absatzmärkten zu erhalten. Denn immer mehr Buchläden sind direkt in der Hand der großen Verlagshäuser (zum Beispiel die Buchkaufhäuser von *Mondadori* und *Feltrinelli*) oder haben zumindest enge Verbindungen mit diesen (wie im Fall von *Messaggerie* und *Gems*). Auch im Bereich der Zeitschriftenverlage kommt es zu einer Restrukturierung der Unternehmen. Besonders kurzlebige Zeitschriften entstehen, die vornehmlich der Verbreitung von Werbung dienen.[7] Hier sind die Restrukturierungsprozesse untrennbar mit der Ausrichtung der Produkte verbunden. Die Anforderungen des Marketings werden dominant, Zeitschriften auf ihre Rolle als Werbeträger reduziert, die Medienbranche wird zunehmend ein Investitionsfeld für Finanzmarktakteure. In Italien war Paolo Pietro-

[6] Rete dei redattori precari, Voltiamo pagina (wie Anm. 4), S. 4.

[7] Cristina Morini, Schiavi per amore (ma fino a quando?). L'industria culturale nel capitalismo cognitivo, in: *Alfabeta2*, 3 (2010), S. 10 f., [www.rerepre.org/index.php?/20110202219/ultime-news/schiavi-per-amore.html].

ni, in den 1980ern Direktor der Zeitschrift *Amica*, einer der ersten, der die Strategie verfolgte, Zeitschriften ausschließlich über Werbung zu finanzieren, unabhängig von dem durch ihren eigenen Verkauf erzeugten Umsatz. „Die Existenz einer Zeitschrift oder einer Zeitung hängt damit nur noch davon ab, wie appetitlich sie für den Werbemarkt ist."[8]

Der politische oder kulturelle Informationsgehalt wird dagegen immer nebensächlicher. Produkte werden zum Nachrichteninhalt und Worte zu grafischen Elementen, die in Marketingkonzepte und Schemata der Aufmerksamkeitsökonomie passen müssen. Für die redaktionelle Arbeit bedeutet dies, dass es immer weniger darum geht, neue Ideen, originelle Texte und Inhalte zu produzieren. Stattdessen lautet die Anforderung, Vorhandenes, bereits Bekanntes und Vorgegebenes immer wieder neu anzuordnen und zu verpacken, so dass es die Aufmerksamkeit potentieller Kund_innen erregt und gleichzeitig problemlos an deren Alltagsverstand anknüpfen kann, um sich so bestmöglich vermarkten zu lassen. Hierfür ist eine standardisierte, möglichst neutrale Sprache gefragt, die frei ist von Kritik und sonstigem Störungspotential.

Die Standardisierung der Sprache geht dabei mit einer Standardisierung und Fragmentierung der Arbeitsprozesse Hand in Hand. Kontrolle und interne Hierarchien nehmen zu, während Handlungsspielräume kleiner werden. Ein Beispiel für diese Entwicklung ist das Verschwinden der Redaktionssitzungen bei RCS. Weisungen von oben und parzellierte Arbeitsaufträge ersetzen Diskussionen und Verhandlungen über Artikelinhalte, Arbeitsabläufe und Zeitbedarfe.

Die Redakteur_innen bei RCS verlassen kaum noch die Redaktion. Ein Großteil der Textproduktion wird an externe Mitarbeiter_innen vergeben. Interviews werden höchstens noch per Telefon und in der Regel nur noch mit einem eingeschränkten Kreis so genannter Expert_innen geführt.[9] Auf der anderen Seite wird die Kor-

[8] Ebd., S. 10.
[9] Ebd., S. 6 f.

rektur der Texte immer aufwändiger und immer stärker standardisiert. Resultat ist, dass sich seit etwa zehn Jahren die Arbeitszeiten ausdehnen, die Arbeit intensiviert wird, die Kontrolle zunimmt und ein Verlust an Autonomie nicht nur über die Arbeitsinhalte, sondern auch über die Arbeitszeiten zu beobachten ist. Die zunehmende Kontrolle hat dabei zwei Seiten: Zum einen wird verstärkt eine Identifikation mit dem Unternehmen gefordert, zum anderen nimmt die direkte Überwachung zu, die Einführung neuer Hierarchieebenen und Kontrollinstanzen eingeschlossen. Dabei erscheint dieser Prozess fast wie ein Ritual, das die Unterwerfung der Redakteur_innen unter die Marketingdogmen, die rigideren Arbeitsbedingungen und die inhaltliche Entwertung ihrer Arbeit sicherstellen soll. Die heutigen Arbeitserfahrungen stehen in einem deutlichen Gegensatz zu den Bedingungen vor 15 bis 20 Jahren, als es beispielsweise bei RCS nur sehr wenige Arbeitsvorgaben gab, Arbeitsinhalte und -zeiten innerhalb der Redaktion ausgehandelt wurden und wesentlich mehr inhaltliche Gestaltungsmöglichkeiten vorhanden waren.

Eine wesentliche Rolle bei dieser Transformation der Arbeitsprozesse hat die technologische Entwicklung, vor allem der Einzug von Computern und Internet in die Redaktionen, gespielt. Trotz der damit erreichten Standardisierungsmöglichkeiten haben sich die Transformationsprozesse allerdings unterschiedlich ausgeformt. Während es an einigen Arbeitsplätzen zu einer drastischen Abnahme von Autonomiespielräumen und Kreativitätsanforderungen kam (beispielsweise bei RCS), entstand andernorts geradezu ein Kreativstress (beispielsweise bei *DARP*, *De Agostini* und *Rizzoli Periodici*), bei dem das Personal dazu genötigt wird, in einem Klima der gegenseitigen Konkurrenz ständig neue Verbesserungsvorschläge zu machen, wenn auch in einem streng vorgegebenen Rahmen und bei fehlender eigener Entscheidungsmacht.[10] Und schließlich gelten die beschriebenen Tendenzen nicht für die gesamte Branche,

[10] Siehe, auch zur Darstellung der Veränderung der Arbeitsverhältnisse im Folgenden, ebd., S. 8 f.

denn in den Buchverlagen ist die Autonomie der Lektor_innen in der Gestaltung der Arbeitsprozesse (noch) recht hoch, sofern es um Arbeitszeiten und -orte geht, wenngleich es auch hier kaum Raum für inhaltliche Ausgestaltung und Kreativität gibt.

Hinzu kommt, dass die Arbeitsinhalte und -prozesse nur eine Seite der Transformation sind. Gleichzeitig verändern sich die Beschäftigungsverhältnisse. Wie in anderen Branchen werden immer mehr Arbeitsschritte zwecks Kostenreduktion externalisiert und an (schein)selbständige, befristete Mitarbeiter_innen vergeben. Die Externalisierung, Fragmentierung und Prekarisierung der Beschäftigung trägt entscheidend zur Zerstörung der professionellen Identität bei. Es entsteht ein Klima der Angst und Erpressbarkeit, das die Durchsetzung der neuen Arbeitsbedingungen erleichtert.

Die Vertragsarten vervielfältigen sich, mit befristeten Verträgen, Projektverträgen (*CoCoPro*), gelegentlicher Mitarbeit (*collaborazioni occasionali*), Werkverträgen (*ritenuta d'acconto*), selbständiger Beschäftigung (*partita IVA*), oft mit nur einem Auftraggeber, Leiharbeit, gering und unbezahlten Praktika, um nur die häufigsten Formen zu nennen. Darüber hinaus werden auch größere Arbeitsaufträge, ganze Bücher beispielsweise, an kleinere Subunternehmen (*studi editoriali*) vergeben, die dann wiederum auf prekäre Beschäftigung zurückgreifen, die teils „extern" organisiert ist, so dass eine ganze Kette von Sub- und Subsub-Arbeitsverhältnissen entsteht. Der selbständige oder externe Charakter der Mitarbeit ist dabei oft nur vorgetäuscht. Faktisch arbeiten viele dieser Beschäftigten direkt in den Redaktionen, mit Anwesenheitspflicht und relativ festen Arbeitszeiten sowie in den redaktionellen Ablauf eingebundenen Arbeitsaufgaben. Oft ist die Präsenz dieser „Scheinexternen" am Arbeitsplatz für ein Funktionieren des Arbeitsprozesses nötig, zugleich erleichtert sie die Kontrolle über ihre Arbeitsprodukte und -leistungen.

Insgesamt sind prekäre Verträge mittlerweile in vielen Verlagen die dominierende Form der Beschäftigung. In den durch ReRePre untersuchten sechs Mailänder Verlagshäusern (*Adelphi*, *Chiarelette-*

re, *De Agostini Scuola*, *Mondadori Oscar*, *Mondadori Education*, *RCS Rizzoli-Bur*) arbeiten insgesamt 83 Festangestellte, 104 „interne" Prekäre (die in den Redaktionen anwesend sind) sowie eine unbekannte Zahl tatsächlich externer Mitarbeiter_innen.[11] Ein noch extremeres Bild liefern Daten über den prestigeträchtigen Mailänder Master für Redakteur_innen im Buchverlagswesen. Von den 165 Absolvent_innen der Jahrgänge 2002 bis 2009 befinden sich heute nur 20 in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Alle anderen 145 haben prekäre Verträge und arbeiten zum großen Teil als Scheinselbständige.[12]

Alltagskonflikte und Bewältigungspraxen

In unserer Selbstuntersuchung lassen sich drei Gruppen unterscheiden, nach denen auch die folgende Analyse der Konflikterfahrungen und Bewältigungspraxen gegliedert ist. Die erste Gruppe besteht aus älteren, unbefristet beschäftigten Kolleg_innen, die bei *RCS* arbeiten. Sie sind alle über 40 Jahre alt und zum großen Teil bereits seit vielen Jahren in diesem Unternehmen tätig. Als zweite Gruppe lassen sich die jüngeren RCS-Kolleginnen zusammenfassen, die zwischen 25 bis 30 Jahren alt und als Praktikantinnen oder über Projektverträge angestellt sind. Die dritte Gruppe umfasst die Redakteur_innen, die in den Buchverlagen beschäftigt sind. Sie sind zwischen 27 und 40 Jahren alt und in verschiedenen Formen prekär als Scheinselbständige beschäftigt. Sie arbeiten in unterschiedlichen Literatur- und Schulbuchverlagen (bei *Adelphi*, *Mondadori Education* und *De Agostini*). Insgesamt waren elf Frauen und zwei Männer an der Untersuchung beteiligt. Die Unterteilung in drei Gruppen bedeutet nicht, dass Erfahrungen und Praxen innerhalb der einzelnen Gruppen vollständig homogen und / oder notwendig kohärent

[11] Rete dei redattori precari, Voltiamo pagina (wie Anm. 4), S. 98–100.

[12] Dieser Master ist eine Kooperation der Mondadori Stiftung, des Arbeitgeberverbandes des Verlagswesens (AIE, Associazione Italiana Editori) und der staatlichen Universität Mailand: ebd., S. 100 f.

sind. Stattdessen werden sie auch von den Einzelnen durchaus widersprüchlich kombiniert und produzieren, in der Analyse und im Alltag, selbst neue Konflikte und Fragen.

Entfremdung und Rückzug

Für die unbefristet beschäftigten Zeitschriftenredakteur_innen ist der Hauptkonflikt im Arbeitsalltag der Verlust von Autonomie und inhaltlichen Gestaltungsspielräumen. Die Veränderungen in der Arbeitssituation werden aktuell vor allem als eine Abwertung der eigenen Professionalität erlebt. Mit dieser Erfahrung verbinden sich ein Verlust beruflicher Identität und eine zunehmende Entfremdung, die mit den nur noch sehr eingeschränkten Möglichkeiten zu tun hat, selbst Informationen zu sammeln und eigene Ideen einzubringen.

> Die entscheidende Frage wäre doch: Wie viel von Euch selbst ist in der nächsten Ausgabe enthalten? Unabhängig davon, ob Du nun einen Artikel unterschrieben hast oder nicht, aber wie viel von Dir, von Dir selbst ist da noch drin? Die Tatsache, dass wir gar nicht mehr rauskommen aus der Redaktion, dass wir überhaupt keine Begegnungen mehr haben, was für Vorschläge könnten wir da schon noch machen? Die jungen Leute zum Beispiel, die sollen hier frischen Wind und einen anderen Lebensstil einbringen, ihre Sensibilität, ihre Erfahrungen. Okay, aber tatsächlich vertrocknen alle diese mitgebrachten Fähigkeiten hier doch bloß!
>
> Ein autonomer persönlicher Beitrag, das bedeutet ganz einfach, die Zeit gehabt zu haben, den Telefonhörer aufzunehmen und selbst, aus erster Hand, etwas zu hören. Trotz allem sind wir schließlich in einer Beobachterposition. […] Ja, es gäbe schon noch Möglichkeiten, Deiner Kreativität Ausdruck zu verleihen. Du könntest ganz viele Sachen machen, aber praktisch kannst Du es nicht, weil Du keine Zeit hast. Und so kommt es, dass Du vielleicht wieder das interessanteste Stück Arbeit an einen externen Mitarbeiter abgibst, weil Du selbst gezwungen bist, in der Redaktion sitzen zu bleiben.

Diese beiden Zitate aus unseren Gruppendiskussionen legen einen engen Zusammenhang zwischen der Verringerung von Gestaltungsspielräumen der „Internen“ und der veränderten Arbeitsteilung zwischen internen und externen Mitarbeiter_innen nahe. Resultat dieser veränderten Arbeitsteilung scheint aber nicht Konkurrenz, Groll oder Abgrenzungsverhalten gegenüber den „Externen“ zu sein, deren prekäre Lage den „Internen“ sehr deutlich bewusst ist und denen gegenüber sie sich immer noch privilegiert fühlen. Wie in den folgenden zwei Zitaten deutlich wird, richtet sich die Kritik vielmehr ganz klar gegen veränderte Formen der Arbeitskontrolle, die Hierarchisierung der Redaktionsarbeit und die inhaltliche Neuausrichtung der Zeitschriften, die zusammen genommen Möglichkeiten der Spezialisierung, der qualitativ guten Arbeit und der Anerkennung einschränken.

> Meine momentane Erfahrung ist, dass das Management nur an einer Organisation von oben nach unten interessiert ist. […] Es ist fast gefährlich, tatsächlich Ideen von unten einzubringen. Dann heißt es, dass Du als Redakteur nicht ordentlich gearbeitet hast, dass Du Informationen nicht genug zu filtern weißt, dass Du nicht professionell bist eben. […] Verantwortung wird auch kaum noch delegiert. Da ist ein fehlendes Vertrauen in Deine Arbeit. Klar, dass Du Dich dann in Bezug auf die Kreativität noch eingeschränkter fühlst.

> Die Arbeitsorganisation sieht so aus, dass niemand sich mehr spezialisieren kann. Niemand ist Spezialist für nix. Du musst halt immer grad das machen, was Dir vorgesetzt wird: jetzt das und dann das. Ich werde also wie ein Instrument behandelt.

Die Reaktionen auf diese Erfahrungen professioneller Abwertung sind in erster Linie Rückzug und innere Kündigung. Es wird versucht, den Arbeitsaufwand so gering wie möglich zu halten, keine inhaltlichen Erwartungen mehr an die Arbeit zu stellen und ein möglichst distanziertes Verhältnis zu ihr zu entwickeln. Eine Kollegin drückt dies so aus:

> Also, oft heißt es, dass die Arbeit Dir Deine ganzen Erfahrungen abverlangt, alles, was Du außerhalb der Arbeit gelernt hast, was Dich als Person ausmacht. Aber wenn ich an meine konkrete Arbeitsrealität denke, dann ist es eigentlich so, dass es [das Management] nicht wirklich interessiert, was ich da draußen mache. Und wenn ich ihnen Vorschläge gemacht habe, dann haben sie mich abgewürgt. Also, ich hab gelernt mich von all dem zu distanzieren. Ich hab ihnen dann auch nichts mehr vorgeschlagen, und so habe ich mich aus der Zwickmühle befreit.

Durch eine solche Distanzierung kommt es allerdings zu einem deutlichen Bruch mit der früher starken Identifikation mit der journalistischen Tätigkeit. Zur Kompensation werden Ansprüche an Selbstverwirklichung, kreatives und sinnvolles Schreiben aus der Arbeit ausgelagert und privatisiert. So werden beispielsweise jenseits der Erwerbsarbeit eigene Bücher oder Zeitschriften produziert, wie dieser Redakteur es beschreibt:

> Wie viele herausragende Kollegen, auch solche bei den Tageszeitungen, die ihre eigenen Artikel haben, die sie unterschreiben, wie viele von uns veröffentlichen Bücher? Nicht Bücher über andere, sondern Bücher über die Sachen, mit denen wir uns in der Zeitung beschäftigen, oder besser beschäftigen wollen würden. Warum diese Veröffentlichungen? Weil diese Sachen, die uns interessieren, nicht mehr in den Zeitungen veröffentlicht werden. Wirklich, das ist schon beeindruckend, ganze Redaktionen kannst Du als Block im Buchladen finden, alle mit ihren Geschichten, Vertiefungen, Kommentaren.

Mit dieser Strategie können zwar Selbstverwirklichungsansprüche realisiert werden. Gleichzeitig verursacht sie aber eine, noch über die bereits vorhandene Intensivierung und Ausdehnung der Arbeitszeit hinausgehende, zusätzliche Arbeitsüberlastung. Auch die Probleme der Sinnentleerung und des Identitätsverlustes in der Erwerbsarbeit lassen sich so nicht lösen. Stattdessen scheinen solche Fluchtversuche die arbeitsbezogene Frustration noch zu akzentuieren.

Bereits in der ersten Selbstuntersuchung von 2002 und 2003 wurde die enorme Identifikation mit der eigenen Arbeit als ein wesentliches Moment der Selbstausbeutung beschrieben. Ein bisschen mehr an Entfremdung und Distanzierung wurde ironisch als möglicherweise gewinnbringend für die eigene Widerstandsfähigkeit diskutiert.[13] So ein Zurückweisen der eigenen Begeisterung für die journalistische Tätigkeit wird trotz der gerade aufgezeigten Schwierigkeiten auch heute wieder als Strategie vorgebracht. Die Diskussion dazu bleibt aber unentschieden, wie die folgenden zwei Zitate zeigen. Die versuchte Realisierung eigener Ansprüche, die Internalisierung der Arbeitsanforderungen und die dementsprechende Konsensproduktion scheinen sich nicht so einfach voneinander trennen zu lassen, auch wenn als möglicher Weg zu weniger Selbstausbeutung ein konsequenteres Anpassen der Arbeitsleistungen an die Arbeitsbedingungen benannt wird.

> Wir haben uns wirklich genug selbst angeschmiert mit dieser Geschichte der Leidenschaft. Das ist ein Käfig, eine Art der Selbstkontrolle. […] Die Arbeitsbegeisterung wird zum eigentlichen Ansatzpunkt der Erpressung. Das ist eine Falle.

> Also, wenn es um die Erpressung und die Leidenschaft geht, ich positioniere mich da als Kamikaze der Leidenschaft. Also, ich schaffe es nicht […], ich bin verdammt neugierig und die unglaubliche Sache ist, dass mir das immer wieder auf die Füße fällt. Und selbst wenn ich über blauen Sellerie schreiben müsste, und auch wenn das wieder nur irgendeine Marketingstrategie wäre, ich würde da trotzdem immer noch was Interessantes dran finden. […] Aber jetzt habe ich zumindest ein bisschen mehr Gleichgewicht gefunden. Wenn die von mir absurde Sachen in absurden Zeitfenstern verlangen, also als Reaktion darauf trage ich die Arbeit zumindest nicht mehr mit nach Hause. Da entspanne ich mich dann schon und verschieb auch mal was auf den nächsten Tag. Das war früher anders, als ich noch viel mehr persönlich involviert war.

[13] Morini, Schiavi per amore (wie Anm. 7), S. 7 f.

Ein Problem besteht jedoch zugleich darin, dass die Strategien der inneren Kündigung die Vereinzelung verstärken und die Bereitschaft verringern, sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen. Insofern tragen diese Strategien ganz wesentlich zu einem Verlust kollektiver Handlungsfähigkeit bei, der wiederum als frustrierend und identitätszerstörend empfunden wird. Ein Durchschauen und Zurückweisen der Subjektivierungsdynamiken reicht alleine nicht aus, solange es nur in individualisierten Rückzug mündet.

> Das Positive damals [bei dem Konflikt 2002/03] war, dass es mehr Beteiligung gab. Was heute dramatisch ist, ist dass wir jetzt nicht nur zufällig eher über individuelle, subjektive Aspekte nachdenken, so wie Leidenschaft und Affekte, eben weil wir viel einsamer sind in dieser Situation.

> Damals waren wir eine Gruppe, wenn auch ohne große Ressourcen. Da gab es einen Konflikt mit der Gewerkschaft, die Du [aber insofern] irgendwie noch anerkanntest. Denn wenn Du so wütend geworden bist, dann heißt das, dass Du noch was von Ihnen erwartet hast. Aber jetzt, jetzt haben wir jede Dialektik aufgegeben, auch jede negative. […] Jetzt gibt es viel mehr Sorge um die eigene singuläre Position.

Vor zehn Jahren war ein Großteil der Gruppe der älteren RCS-Redakteur_innen an dem oben kurz erwähnten Arbeitskonflikt und dem dabei entstandenen Selbstorganisationsprozess beteiligt. Einige haben eine gewerkschaftliche Vergangenheit als Betriebsräte. Für alle gehörten früher die Vermittlung von arbeitsrechtlichem Wissen von älteren an jüngere Kolleg_innen und das gemeinsame Aushandeln von Arbeitsbedingungen innerhalb der Redaktionsstrukturen zum Arbeitsalltag und zur Arbeitsidentität. Zum Zeitpunkt der ersten Gruppendiskussionsrunden unseres Untersuchungsprojektes sieht allerdings kaum jemand von Ihnen mehr Spielraum für solch kollektives Handeln. Dazu tragen der langjährige Frust über die Abnahme der Arbeitsqualität und die eigene

emotionale Distanzierung von der Arbeit wesentlich bei. Aber auch die zunehmend prekären Arbeitsverhältnisse der jüngeren Kolleg_innen und deren nicht mehr stattfindende Einbeziehung in die Gewerkschaftsbewegung prägen den Pessimismus.

Interessant ist, dass die älteren Kolleg_innen sich selbst zu Beginn der Untersuchung als nicht von Prekarisierung betroffen wahrnehmen und strikt zwischen materiellen Beschäftigungsbedingungen (Lohn, vertragliche Sicherheit) und unbefriedigenden Arbeitsinhalten unterscheiden. Während die eigenen materiellen Bedingungen als relativ gut und quasi privilegiert betrachtet werden, gibt es kaum oder keine Motivation mehr, sich für die inhaltliche Qualität der Arbeit einzusetzen. Diese Wahrnehmung ändert sich allerdings abrupt, sobald das Unternehmen eine Auslagerung einiger Redaktionen an Subunternehmen ankündigt. Plötzlich stehen auch die eben noch gesicherten Beschäftigungsbedingungen der Festangestellten auf der Kippe, denn die Auslagerung würde Lohnverlust und den Abbau von Arbeitsrechten bedeuten. Einige der Untersuchungsteilnehmer_innen lassen sich wieder in den Betriebsrat wählen und verschiedene Protestaktionen werden geplant.

Die spannende, noch offene Frage hierbei ist, inwieweit sich diese wiedererwachte Kampfbereitschaft auf Fragen der Arbeitsorganisation, -qualität und -inhalte übertragen lassen wird und ob dabei die befristet und scheinselbstständig beschäftigten Kolleg_innen einbezogen werden können. Immerhin entstehen gerade neue Kontakte zwischen einigen jüngeren prekären Redakteur_innen und den erneut aktiven älteren Kolleg_innen im Betriebsrat. In die Auseinandersetzungen um die Auslagerung soll die Forderung nach einer Umwandlung der prekären scheinselbständigen in unbefristete interne Beschäftigungsverhältnisse einbezogen werden. Der erste kleine, aber wichtige Schritt auf diesem Weg ist die Recherche der unterschiedlichen Vertragsbedingungen im Unternehmen. Wer ist eigentlich wie beschäftigt? Wie viele Kolleg_innen mit prekären Verträgen gibt es? Allein schon diese Fragen sind ein erster Schritt auf dem Weg zur Organisierung, obwohl oder gerade weil die Ant-

wort darauf vielen nicht leicht fällt: Zu groß ist die Angst vor Repressionen und zu weit weg jede Erfahrung mit Formen des kollektiven Handelns.

Prekarisierung und Erwartungsanpassung

Im Gegensatz zu ihren (noch) festangestellten Kolleg_innen beschreiben die jüngeren Redakteurinnen von RCS ihre prekäre Beschäftigungssituation als Hauptproblem. Die vertragliche Instabilität, die Unmöglichkeit jeder Zukunftsplanung, aber auch die fehlende arbeitsrechtliche Absicherung lassen alle Fragen der Arbeitsinhalte in den Hintergrund treten.

Angesichts dieser Prekarisierungserfahrung sehen sich die jungen Redakteurinnen als weitgehend ohnmächtig. Kollektive Gegenwehr scheint, zumindest zu Beginn des Untersuchungsprojektes, undenkbar, angesichts der eigenen Unsicherheit, der damit einhergehenden Erpressbarkeit und der weitgehenden Vereinzelung. Vor diesem Hintergrund ist die Darstellung der eigenen Lage als gesellschaftliche Normalität eine zentrale Bewältigungsstrategie. Prekäre Arbeitsverhältnisse werden als Alltag dargestellt, hinsichtlich sowohl der eigenen Arbeitserfahrungen – „so ist dieser Redaktionsjob nun einmal“ – als auch der gesamtgesellschaftlichen Situation – „alle, die heute einen Job suchen, kriegen doch nur noch prekäre Verträge“. Derartige Verallgemeinerungen beschreiben durchaus einen realen Trend umfassender, wenn auch heterogener, Prekarisierungsprozesse. Ihre Betonung macht es für die Betroffenen leichter, mit den neuen Bedingungen umzugehen, da sie so den neoliberalen Diskurs der „Eigenverantwortung“ zurückweisen können. Gleichzeitig wird auf dieser Grundlage aber auch das Ausfechten der bestehenden Konflikte und die Aneignung entsprechender individueller und kollektiver Handlungsfähigkeit erschwert.

Tatsächlich spiegelt sich trotz dieser Abwehr individualisierender Diskurse auch die im Arbeitsalltag erlebte Vereinzelung in den subjektiven Bewältigungspraxen. Vielfach wird individuelles Hoch-

arbeiten als einziger oder zumindest wichtigster Weg aus der Prekarität gesehen, so wie in dem folgenden Zitat.

> Die einzige Sache, an der Du Dich festhalten kannst, ist dass Du Dir immer wieder sagst: Vielleicht, wenn ich jetzt dabei bleibe, dann schaffe ich es vielleicht irgendwann, richtig dazu zu gehören. Das ist das einzige, was Dich weitermachen lässt. […] Und dann die Hoffnung, dass, wenn Du erst mal einen festen Vertrag hast, dass Du dann auch eher mal nein sagen kannst zu den ganzen Anforderungen.

Hoffnungen werden dabei im Alltagsverstand vor allem auf die individuelle Lernfähigkeit, den Beweis professioneller Fähigkeiten und die umfassende Bereitschaft, die Arbeitsanforderungen zu erfüllen, gesetzt. Hinter diesen Hoffnungen steht ein Glauben an Leistungsgerechtigkeit, der weitgehend mit der von der Managementseite eingeforderten zunehmenden Arbeitsverausgabung korrespondiert. An diesem Glauben wird trotz gegensätzlicher Erfahrungen im Arbeitsalltag festgehalten. Zwar werden so Konflikte kanalisiert, aber das Insistieren auf der eigenen Leistungsfähigkeit ist zugleich auch eine Strategie der Selbstbehauptung. Handlungsfähig bleibt unter den verschärften Arbeitsbedingungen nur, wer sich ihre Logik mindestens bis zu einem gewissen Grad zu eigen macht. Entsprechend werden die Erwartungen hinsichtlich der Arbeitsinhalte angepasst. Auf der einen Seite spielen selbst begrenzte Kreativitäts-, Autonomie- und Entwicklungsspielräume eine wichtige Rolle für die Aufrechterhaltung der Leistungsorientierungen und werden zu diesem Zweck in der eigenen Arbeitswahrnehmung hervorgehoben. Die Erfahrung der Prekarisierung erscheint so angesichts grundsätzlich interessanter Arbeitsinhalte und individueller Entwicklungsmöglichkeiten als etwas weniger dramatisch. Gleichzeitig werden allerdings die eigenen Ansprüche an die Arbeitsinhalte reduziert. Zwar wird die Verschlechterung der Qualität der produzierten Texte als unbefriedigend beschrieben. Angesichts des existenziellen Drucks und der als solche wahrgenommenen Normalität der Prekarisierung erscheinen arbeitsqualitätsbezogene

Ansprüche aber als Luxusbetrachtungen. Selbst eine nur vage Hoffnung auf eine Stabilisierung der eigenen Beschäftigungslage stabilisiert die Akzeptanz gegenüber der zunehmenden Kontrolle sowie den fragmentierten und verdichteten Arbeitsprozessen.

> Dass es dort wo ich arbeite nicht so viel Raum für Kreativität gibt, ist nicht notwendigerweise ein Drama. Das heißt, ich versuche halt mir meinen Raum dafür woanders zu nehmen. Und außerdem ist das eine Zeitschrift, die mir andere Sachen gibt. Ich mache diese Recherchearbeiten, für die ich mich begabt fühle. Ich habe das Gefühl, trotz allem viel zu lernen. Also würde ich nicht sagen, dass es Frustration gibt. […] Außerdem ist das für mich zweitrangig. Ich bin viel zu besorgt darüber, wie ich meine Miete bezahlen soll, was aus mir wird in den nächsten Jahren, ob ich je einen Vertrag haben werde, der es mir ermöglichen wird, ein Kind zu bekommen, um mich zu fragen, ob mir diese Arbeit Befriedigung bringt und wenn ja, wie viel.

Dieses Zitat zeigt sehr deutlich den ambivalenten Umgang mit eigenen Ansprüchen: einerseits ihre Aufrechterhaltung gegen einschränkende arbeitsorganisatorische Bedingungen, andererseits die Distanzierung davon angesichts dominierender Prekarisierungserfahrungen. Zugleich gibt es auch Kritik an fehlenden Gestaltungsspielräumen und mangelnder Anerkennung. Zu groß ist das Missverhältnis zwischen den öffentlichen oder eigenen Vorstellungen von journalistischer Arbeit einerseits und der prekären und außerdem stark hierarchisch strukturierten Realität andererseits.

> Diese Ideen, es ist erschreckend, ich hatte gelernt sie zu entwickeln und mit dem Kopf derjenigen zu denken, die von mir Ideen haben wollten. Das ist etwas total hässliches, das Dich ganz schön einschränkt. Denn vielleicht kamen Dir ganz andere Ideen zu anderen Dingen, aber Du wusstest halt, dass sie niemals berücksichtigt worden wären. Also habe ich mich selbst zensiert, ja, das war es. Und dann ist es auch so, dass es keine einzige andere Form der Gratifikation gibt.

> Also unsere Position ist schon unangenehm, denn wir sind ja nicht nur prekär, sondern auch noch sehr jung. Das heißt dann, den Kopf

> zu beugen, nicht aufzumucken, denn schließlich musst du ja noch lernen. Aber, Du findest niemanden, der Dir was beibringt.
>
> Ja, ja, dann heißt es: ‚Du machst doch eine tolle Arbeit, also beschwer dich nicht, dass du nur 800,- Euro verdienst. Dein Freund mit Universitätsabschluss arbeitet wahrscheinlich in einem Call Center und nicht als Journalist. […] [U]nd dann bist Du sogar bei einer wichtigen Zeitschrift. Also, da musst Du wirklich die Erde küssen, dass Du so viel Glück hast mit deiner Arbeit.'

Allerdings werden aus diesen Enttäuschungen kaum Veränderungsperspektiven entwickelt. Der Widerspruch zwischen eigenen Ansprüchen und realen Bedingungen wird zwar beklagt. Aber gleichzeitig wird er durch die beschriebenen anpassungsorientierten Formen der Alltagsbewältigung immer auch wieder zugedeckt. Diese Ambivalenz des Alltagsverstandes verweist auf die Konflikte und Widersprüche, mit denen es die Redakteur_innen im Alltag ständig zu tun haben. Sie zuzuspitzen wäre ein wichtiger Schritt, um sich wieder eine größere, auch kollektive Handlungsfähigkeit anzueignen. Allerdings stellt sich diesbezüglich das Problem, dass die Erzähler_innen bezüglich ihrer Prekarisierungserfahrungen weitgehend in der Opferrolle verbleiben. Eigene Handlungsfähigkeit wird hauptsächlich dort beschrieben, wo es um die eigene Leistungs- und Lernfähigkeit als Bedingung für zukünftige Entwicklungsperspektiven geht. Veränderungsperspektiven werden mithin in die Zukunft verlagert. Außerdem kommt es zu einer starken Individualisierung und Internalisierung der erlebten Konflikte und, unter anderem dadurch bedingt, zu einer Verunsicherung der für die älteren, festangestellten Kolleg_innen noch typischen, wenn auch frustrierten professionellen Identität als Redakteur_innen und Journalist_innen.

Dieser Identitätsverlust bezieht sich nicht nur auf arbeitsinhaltliche Ansprüche. Auch das arbeitsrechtliche und kollektive Bewusstsein ist davon geprägt. Die jungen Redakteurinnen bei RCS fühlen sich nicht mehr, oder nur noch eingeschränkt, als Teil der

sozialen Gruppe der Journalist_innen. Auf deren Identität und sozialen Status gegründete arbeitsinhaltliche und -rechtliche Ansprüche und kollektive Identitäten beziehen sie nicht mehr auf sich. Ihre Alltags- und Selbstwahrnehmung ist viel mehr durch den Status als Prekäre geprägt als durch den als Journalist_innen und Redakteur_innen. Nicht nur die Arbeitsidentitäten, sondern auch die früheren Kämpfe ihrer älteren Kolleg_innen scheinen nichts mehr mit ihnen zu tun zu haben. Diese Wahrnehmung führt zu einem Verlust – beziehungsweise zu einer gar nicht erst erfolgten Aneignung – kollektiver Handlungsfähigkeit. Dabei wird das Gefühl der Nichtzugehörigkeit noch zusätzlich verstärkt durch die nur eingeschränkt vorhandenen Erfahrungen mit kollektiver Interessensvertretung. Dies geht so weit, dass die Prekären „Journalist_innen" als andere, ihnen fremde Gruppe wahrnehmen.

> Das ist wohl eine zu stark privilegierte Berufsgruppe. […] Ich sehe auch viel Konservatismus, das ist alles sehr geschlossen. Und Wandel scheint die eher zu erschrecken.

> Ich fühle mich hier nicht wie eine Ressource behandelt, im Gegensatz, oft eher wie eine Anomalie, wie ein Problem, weil ich keine Festangestellte bin, aber auch keine Praktikantin mehr. Ich bin jemand, bei dem alle so tun, als würden sie einen nicht sehen. Ich mache journalistische Arbeit, ich schneide die Texte zusammen, aber alle um mich herum tun so, als würden sie es nicht wissen. Aber alle wissen es. […] Und nicht nur das. Ich fühle mich auch vom Betriebsrat völlig vernachlässigt und ignoriert, so als würde ich nicht existieren. Manchmal ist da sogar eine gewisse Feindseligkeit.

Ausbeutung und fehlende Anerkennung als Zusammenhang

Auch die dritte Gruppe, die in unserer Selbstuntersuchung auftritt, hat überwiegend frustrierende Erfahrungen mit der institutionalisierten kollektiven Interessensvertretung gemacht. Aber im Unterschied zu ihren Kolleg_innen bei RCS betonen die prekären Redakteur_innen verschiedener Buchverlage hinsichtlich der alltäglichen

Konfliktlagen stärker den Zusammenhang von Prekarisierungserfahrungen, frustrierten arbeitsinhaltlichen Ansprüchen und zunehmender Kontrolle. Alle drei Elemente werden als zusammenhängender Mechanismus verstärkter Ausbeutung interpretiert. Gleichzeitig richtet sich die Kritik aber auch auf eine fehlende Anerkennung der erbrachten Leistungen.

Zwar sind, ähnlich wie bei den älteren RCS-Kolleg_innen, Flucht und Rückzug wesentliche Reaktionsmuster auf diese Erfahrungen. Allerdings ist eine innere Kündigung für die prekären Redakteur_innen nur bedingt möglich, da die unsichere Beschäftigungslage einen ständigen Leistungsdruck produziert.

Anders wiederum als bei den ebenfalls prekär beschäftigten jüngeren RCS-Kolleg_innen wird hier die widersprüchliche Wirkung der eigenen arbeitsinhaltlichen Ansprüche als relativierender Puffer für Prekarisierungserfahrungen, als Katalysator für fortgesetzte Selbstausbeutung und gleichzeitig aber auch als Mittel der Selbstbehauptung und Aneignung klarer benannt. Das führt dazu, dass explizit Grenzen für die eigene Arbeitsverausgabung gezogen werden – zumindest im Kopf. Ausgangspunkt dafür ist eine Gegenüberstellung der realen materiellen und inhaltlichen Arbeitsbedingungen auf der einen und der Arbeitsanforderungen und eigenen Ansprüche auf der anderen Seite. Durch diese Benennung alltäglich gelebter Widersprüche werden die Grenzen der Erwartungsanpassung deutlich. Die Kompensation frustrierender und verunsichernder Alltagserfahrungen durch die eigene Leidenschaft für das Schreiben wird schwieriger und arbeitsinhaltliche Ansprüche werden selbst stärker zum Konflikt. Dabei verlaufen die Widersprüche auch hier direkt durch die Subjekte hindurch, die versuchen, sich darin zu positionieren. Die Widerspruchserfahrungen lassen sich jedoch auf individueller Ebene nicht auflösen, und das spiegelt sich in Alltagsverstand und Bewältigungspraxen.

> Meiner Meinung nach ist die positive Seite dieser Arbeit, dass sie zu Deiner Identität beiträgt. Klar, das bringt Dich auch dazu, diese ganzen Bedingungen zu akzeptieren. Aber Du kannst Dich als denken-

des Wesen fühlen, wenn Du so eine Arbeit machst, bei der Du Deine Fähigkeiten ins Spiel bringen kannst. In dem Moment aber, in dem diese Möglichkeit eingeschränkt wird, fühlst Du Dich in Deiner Identität bedroht.

Das führt dazu, dass Du Dich schuldig fühlst. Wenn sie Dir dann nämlich Deine Kompetenzen wegnehmen, diese Arbeit, die ich jahrelang gemacht habe, dann glaubst Du, das sei Deine Schuld, weil Du nichts anderes kannst. Du erlebst diese Arbeit wie eine Sache, die zu Dir gehört. […] Deshalb erlebe ich das gerade wie eine richtige Krise und weiß nicht, ob ich nun diesen immer weniger befriedigenden Job weitermachen soll, der ökonomischen Sicherheit wegen, oder ob ich was anderes versuchen und noch mal alles aufs Spiel setzen soll.

Für diese Leidenschaft gibt es doch auch eine Grenze! Eine Weile kannst Du das so machen, aber dann reicht es irgendwann auch, dann wird's echt nervig. Also, mir hat's echt gereicht. Ich hab diese Arbeit seit zehn Jahren gemacht, hab da alles reingesteckt, Leidenschaft, Fähigkeiten. Aber in den letzten vier Jahren ist mir so richtig bewusst geworden, dass die Qualität hier […] einen Dreck interessiert. […] Du wirst wie Dreck behandelt, schlecht bezahlt, hast aber gleichzeitig unglaubliche Verantwortung: Also, auf der Basis eines lächerlichen Vertrages habe ich die Bücher praktisch allein rausgebracht. […] Bloß was drin stand in den Büchern, das interessierte niemanden. Die Graphik ist doch mittlerweile wichtiger als der Inhalt. Ich hab also echte Scheiße rausgebracht. […] Aber trotzdem, da sind ganz viele Sachen, die Du von Dir einbringst in so ein Buch. Wenn ich die Bücher aufschlage, dann erkenne ich mich darin.

Ich hab so richtig eine Phase des Enthusiasmus und der Verliebtheit in die Arbeit gehabt. Aber jetzt muss ich sagen, dass das nicht mehr so ist. Deshalb hab ich auch nicht mehr so den Impuls, mich da zu verausgaben, auch nicht um meine Rechte einzufordern, weil ich mir sage, dass ich gar nicht mehr so traurig wäre, wenn ich den Job verlieren würde. […] Jetzt bin ich weniger bereit am Wochenende zu arbeiten und all das. Da ist viel mehr Distanz jetzt.

In den Zitaten wird die Spur einer möglichen Verweigerung gegenüber dieser stark identitär besetzen Arbeit sichtbar. Diese Spur entwickelt sich mitunter zu einem expliziten Zurückweisen der Anforderungen und einem Versuch, bessere vertragliche Bedingungen individuell oder kollektiv auszuhandeln. Dabei kann eine klare Positionierung für die eigenen Rechte sogar Anerkennung produzieren und zu einem besseren Stand in der innerbetrieblichen Hierarchie verhelfen.

> Sie haben einen Großteil von uns gezwungen, uns selbständig zu machen. Das heißt aber auch, dass wir eigentlich von da an arbeiten können, wie wir wollen. Aber tatsächlich gibt es bei der redaktionellen Arbeit viele Sachen, die fallen *en passant* an, die müssen sofort gemacht werden, von Moment zu Moment, wo Du da sein musst in der Redaktion, damit das funktioniert. […] Eine Weile ist aber niemand von uns in die Redaktion gekommen, um von dort zu arbeiten. Die wenigen Festangestellten sind mit der ganzen Arbeit allein geblieben. Da haben sie sich aufgeregt und gesagt, dass sie uns doch tolle Verträge gemacht hätten und es sei unmöglich, dass keiner von uns anwesend sei.

> Am Anfang hatte ich einen Werkvertrag. Sobald ich über 5.000,- Euro erreicht hatte, wollten sie mich dazu bringen, mich offiziell selbständig zu machen. Aber ich wollte nicht, ich hab passiven Widerstand geleistet. Und für ein weiteres Jahr haben wir illegal mit den Werkverträgen weitergemacht. Dann habe ich mich schließlich selbständig gemacht, habe mich offiziell als Kleinunternehmer gemeldet [als „*partita IVA*"]. Aber ich habe individuell die Bedingungen dafür ausgehandelt. Faktisch habe ich einen Teilzeitjob rausgeholt, so dass sie mir Überstunden mit 30 Prozent Aufschlag bezahlen müssen. Und diese Überstunden mache ich immer, da komme ich also gut bei weg. […] Und wenn die mich entlassen wollen, dann müssen sie mich noch zwei Monate weiterbezahlen, ohne dass ich arbeite. Ich habe 27 Ferientage verlangt, so wie das im Tarifvertrag für unseren Sektor steht. Damit habe ich sie wohl überrascht, die waren eben schlecht vorbereitet.

In diesem Fall waren offensives Herangehen an die individuelle Vertragsaushandlung, gute eigene Vorbereitung und den Kollektivverträgen für Festangestellte entsprechende Forderungen erfolgreich. Aber das Beispiel zeigt auch, dass der Erfolg von besonderen Bedingungen abhängig war: der spezifischen Stellung des erzählenden Redakteurs innerhalb des Betriebes in dem Moment, der Pionierrolle seines Falles, der damals noch wenig gefestigten Unternehmensstrategie der Externalisierung und dem sich daraus ergebenden Überrumpelungseffekt seiner Forderungen. In Bezug auf konfliktförmiges kollektives Handeln, wie es im ersten Zitat zum Ausdruck kommt, kann eine solche dezidiert individuelle Verhandlungsstrategie auch kontraproduktiv sein, da ihr Erfolg immer auch von der Inszenierung der eigenen individuellen Arbeitsleistung abhängig ist. Für den hier erzählenden Redakteur dagegen ergibt sich gerade aus dem individuellen Erfolg ein Interesse, diese Erfahrungen an andere Kolleg_innen weiterzugeben und sich damit auch in kollektive Zusammenhänge einzubringen.

Eine etwas jüngere Kollegin, die kurze Zeit später im gleichen Verlag angefangen hat, konnte denselben Verhandlungserfolg nicht mehr erzielen. Aber sie erzählt, wie ein Fernsehinterview in einer bekannten Talkshow, in der sie als Mitstreiterin des Netzwerkes der prekären Redakteur_innen (und damit als kollektiv Handelnde) aufgetreten ist, ihr im Verlag überraschenderweise neue, prestigeträchtige und inhaltlich interessante Arbeitsangebote eingebracht hat. Dabei reflektiert sie sowohl die Stärkung ihrer betrieblichen Position als Mitstreiterin eines kollektiven Netzwerkes als auch die mit ihrem Tätigkeitsfeld im Mediensektor zusammenhängenden spezifischen Voraussetzungen einer solchen diskursiven Konfliktstrategie sowie die mögliche Kooptationsstrategie der Verlagsleitung, mit der sich die ihr plötzlich zuteil werdende Aufmerksamkeit erklären ließe.

> Ich hatte schon Bedenken, da auf so einer Bühne öffentlich für die ReRePre sprechen. Ich war auch darauf gefasst, am nächsten Morgen blöde Bemerkungen in der Redaktion zu hören zu kriegen. Aber

> stattdessen haben mich alle freundlich oder sogar bewundernd begrüßt, auch die Chefs. Wusste erst gar nicht, was los war. Ich meine, sonst beachten die einen ja gar nicht. Dann hat mich sogar der Chefredakteur angesprochen, er hätte da einen wichtigen Auftrag, ein neues Buch von einem großen Autor, ob ich das redigieren wolle. Ich weiß ja nicht, ob das wirklich zusammenhängt, oder ob das nur Zufall war. Aber vorher hat der mich überhaupt nie direkt angesprochen. Ob das tatsächlich funktionieren kann: dass öffentliches Zähnezeigen einem Respekt auch am Arbeitsplatz verschafft? Und ob das wohl mit Anerkennung zu tun hat, weil ich da woanders in den Medien, also schon auch irgendwie in unserem Arbeitsfeld, aufgetreten bin? Oder ob die mich damit nur ruhig stellen und einbinden wollen? Immerhin wissen sie ja auch, dass wir auch hier im Verlag mit den Versammlungen der Prekären angefangen haben.

Das Beispiel zeigt, genau wie die offensiven individuellen Verhandlungsstrategien, wie zentral es ist, das Gefühl der eigenen Machtlosigkeit zu überwinden, um selbst ein Stück konfliktfähiger werden zu können, und wie der einmal dazu aufgebrachte Mut sich potenzieren kann, wenn es denn derartige Erfolgserlebnisse gibt. Außerdem wird in beiden Fällen eine wesentliche Bedingung für die Entwicklung solcher Handlungsfähigkeit aufgezeigt: eine kollektive Verstärkung der individuellen Praxen, sei es in Form des Bewusstseins kollektiver Rechte, sei es in der eigener Teilnahme an kollektiver Organisierung.

Wie bereits erwähnt sind die Buchredakteur_innen unserer Gruppe Mitstreiter_innen des Netzwerkes prekärer Redakteur_innen. Darüber hinaus haben sie zumindest in einem der untersuchten Unternehmen auch auf betrieblicher Ebene angefangen, sich als Prekäre zu organisieren. So wurde eine mehr oder weniger regelmäßige Versammlung aller prekär Beschäftigten ins Leben gerufen. Zugleich wurde mit einem Brief an die Verlagsleitung und in darauf folgenden Verhandlungen versucht, eine bessere Bezahlung für eine bestimmte Gruppe von Scheinselbständigen zu erreichen. Wenn diese Initiative bis jetzt auch noch nicht zum Erfolg geführt hat, so stellt sie doch einen wichtigen Schritt dar, überhaupt ein Bewusst-

sein für den kollektiven Charakter der alltäglich erlebten Konflikte und Probleme zu entwickeln und sich Stück für Stück kollektive Handlungsfähigkeit wieder anzueignen.

Die Probleme, denen diese Organisierungsversuche begegnen, sind allerdings vielfältig. Zum einen gibt es aufgrund der stark fragmentierten Beschäftigungsverhältnisse auch stark unterschiedliche Interessen unter den prekär Beschäftigten innerhalb dieses einen Unternehmens. Beispielsweise gibt es „die historischen Prekären": eine Gruppe langjähriger selbständiger Mitarbeiter_innen, denen es gelungen ist, über die Jahre eine relative informelle Stabilität und im Vergleich zu den heute eingestellten Prekären auch eine bessere Bezahlung zu erreichen. Diese erste Gruppe hat ein viel geringeres Interesse an einer kollektiven Auseinandersetzung mit der Unternehmensleitung. Stattdessen setzt sie auf individuelles Aushandeln, Dialog und Aufrechterhaltung des „guten Verhältnisses" zu den Chefs.

Die folgenden Generationen prekär Beschäftigter haben unterschiedlichste vertragliche Konditionen. Unterschieden werden kann etwa zwischen Beschäftigten, die ein Monatsgehalt empfangen und solchen, die entsprechend der redigierten Textmenge bezahlt werden. Besonders die ganz neu Angestellten werden, wie in einem fordistischen Industriebetrieb, im Akkord bezahlt. Anders als zu fordistischen Zeiten werden hier allerdings auch kleinste Aufstiegschancen und Lohnsteigerungen ausschließlich informell und individuell verhandelt. Folglich weiß kaum jemand von dem oder der anderen, zu welchen Bedingungen er / sie arbeitet und an welchem kollektiven Standard er / sie sich orientieren könnte. Diese Individualisierung der Arbeitsverhältnisse macht die Artikulation kollektiver Interessen schwierig und erleichtert es der Unternehmensleitung, unterschiedliche Gruppen gegeneinander auszuspielen.

Ein zweites Problem ist die Erpressbarkeit und Verletzlichkeit als prekär Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis ständig auf der Kippe steht. Die Schwierigkeit, effiziente Konfliktstrategien zu

entwickeln, die dieser Verletzlichkeit Rechnung tragen und sie überwinden, gehört zur Alltagserfahrung der Organisierungsversuche, wenn beispielsweise schon das Vorbringen eigener Forderungen gegenüber der Redaktionsleitung zum Problem wird und Kolleg_innen immer wieder Rückzieher von der Beteiligung an gemeinsamen Initiativen machen.

Aber die prekäre Position und die damit verbundene Angst ist nur die eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite hat die Individualisierung der Arbeitsbedingungen auch zu einem Verlust kollektiven Konfliktbewusstseins geführt. Durch die beschriebenen individualisierten Formen der Konfliktbewältigung und die damit verbundenen Anpassungsstrategien ist eine kulturelle Lücke entstanden, die kollektives und konfliktives Handeln oft geradezu als außerhalb der eigenen Handlungsrationalität und Denkmöglichkeiten stehend erscheinen lässt. Nicht nur unter den „historischen Prekären", sondern auch unter den jüngeren oder neueren prekär Beschäftigten trägt die Positionierung als (Schein-)Selbständige dazu bei, dass Verhandlungen über Arbeitsbedingungen als individueller Aushandlungsprozess und als Dialog gesehen werden. Entscheidend scheint die individuelle Durchsetzungsfähigkeit zu sein.

Zur kulturellen Lücke gehört es darüber hinaus auch, dass es kaum noch Erfahrungen mit kollektiver Organisierung gibt. Das ist nicht nur in Bezug auf die Strategieentwicklung schwierig, sondern auch hinsichtlich der eigenen Motivation, Fähigkeit und Bereitschaft, die damit verbundenen Anstrengungen auf sich zu nehmen. Ein grundlegendes Problem der Organisierungsversuche ist die hohe Fluktuation und oft nur sporadische Teilnahme an den Treffen. Das gilt sowohl für die betrieblichen Aktivitäten als auch auf der überbetrieblichen Ebene innerhalb des Netzwerkes der prekären Redakteur_innen. Die an der Untersuchung beteiligten Redakteur_innen und Netzwerkaktivist_innen beklagen eine geringe Bereitschaft ihrer Kolleg_innen, Energie und Zeit für ein gemeinsames Projekt aufzubringen. Dies bringen sie mit einer fehlenden kulturellen Selbstverständlichkeit kollektiven Engagements in Verbin-

dung, aber natürlich auch mit der hohen und unregelmäßigen zeitlichen Arbeitsbelastung besonders für scheinselbständige Redakteur_innen.

Ein Versuch der Zusammenfassung: Aktionen auf der Turiner Buchmesse

Wenn wir dagegen die Erkenntnis ernst nehmen, dass die Prekarisierung Ausdruck, nicht Ursache der Stärke des Kapitals ist, dann müssen Konfliktlinien verdeutlicht und reflektiert werden, um kollektive Handlungsfähigkeit zurückzuerobern.

Wesentlich sind dabei der Bruch mit dem im Alltagsverstand verankerten Konsens sowie das Ausbrechen aus der Opferposition. Sicher, Prekarisierung bedeutet für die Arbeitenden Erpressbarkeit, Verletzbarkeit und ausgesprochen schwache individuelle Verhandlungspositionen. Aber solange wir uns selbst auf die Opferrolle zurückziehen, reproduzieren wir nur die Vereinzelung. Mehr Sinn scheint es da zu machen, nach neuen Strategien zu suchen, die einen Konflikt auch von prekären Ausgangspositionen aus ermöglichen und dazu der besonderen Verletzbarkeit Rechnung tragen. Abschließend soll deshalb hier von einer Initiative berichtet werden, mit der das Netzwerk der prekären Redakteur_innen versucht hat, mit verschiedenen Konfliktformen zu experimentieren und einen Raum für kollektive Erfahrungen zu eröffnen.

Auf zwei Aktionstagen auf der Turiner Buchmesse wurde im Mai 2011 versucht, alltägliche Konflikte der Prekarisierung im Verlagswesen sichtbar zu machen. Die Aktionstage beinhalteten im Wesentlichen drei Initiativen.[14] Erstens eine Reihe von Flashmobs, bei denen Post-its mit Sprüchen wie „Sonderangebot: Buch produziert von drei prekären Redakteur_innen zum Preis von zweien“ und „Buch D.O.P. – aus garantiert prekärer Produktion“ bei Messeständen großer Verlage auf die ausliegenden Bücher geklebt und

[14] Siehe dazu auch das Video „San Precario al Salone del Libro“, [www.youtube.com/watch?v=5oLVrA4GTnU].

dazu kurze Redebeiträge gehalten wurden.[15] Diese eher „weiche" Protestform sollte eine möglichst hohe Beteiligung prekärer Redakteur_innen ermöglichen und gleichzeitig Sichtbarkeit garantieren. Die Post-its lassen sich problemlos wieder von den Büchern entfernen, was zum großen Teil auch innerhalb kurzer Zeit durch die Angestellten der Verlage geschah. Dennoch haben diese nur wenige Minuten dauernden Aktionen innerhalb der Messe problemlos die Aufmerksamkeit der Umstehenden geweckt. Auch wenn sie keinen materiellen Schaden an den Büchern hinterlassen, so sollten sie doch ein Beispiel für einen ersten kleinen Angriff auf das Firmenimage darstellen, um das die Verlage auf der Messe besonders bemüht sind.

Die zweite Aktion war die Präsentation eines erfundenen Buches mit dem Titel *Warum uns die Prekarisierung retten wird* auf einer der offiziellen Messebühnen. Zu diesem Zweck war vor Beginn der Messe extra eine Homepage des ebenfalls erfundenen Verlages *NariocaPres* erstellt und für diesen Verlag ein kleiner Stand auf der Messe aufgebaut worden. Die Buchvorstellung diente als Vorwand, um Aufmerksamkeit zu erregen. Gleich zu Beginn gab es lautstarke, initiierte Protest- und Buhrufe gegen die Ausführungen der vermeintlichen Verlagsrepräsentantin und des Autoren, die für ein Vorantreiben von Flexibilisierung und Prekarisierung als Bedingung für Wirtschaftswachstum warben. Die Buchvorstellung wandelte sich daraufhin jedoch in eine Präsentation der prekären Arbeitsbedingungen im Verlagswesen, bei der die Ergebnisse der Recherchen der ReRePre zu den Zahlen prekärer Beschäftigung in einigen auf der Messe vertretenen Verlagen verlesen wurden. Der Name *NariocaPres* wurde als Akronym von *San Precario* enttarnt, des „Heiligen der Prekären" und der Symbolfigur der Selbstorganisation prekär Beschäftigter in Italien. Als das Pro-Prekarisierungsbuch seines Einbandes beraubt wurde, kam dahinter die neueste

[15] D.O.P. steht für „geschützter Markenname", oder wörtlich „Bezeichnung aus kontrollierter Herkunft" (denominazione d'origine protetta), hier umgewandelt in „Bezeichnung aus prekärer Herkunft" (denominazione d'origine precaria).

Ausgabe der *Quaderni di San Precario*, der Zeitschrift des San-Precario-Netzwerkes, hervor. Das Ganze wurde unter der Parole „Lust auf prekären Streik" mit einem von einer Sambaband begleiteten Demonstrationszug durch die Messehallen beendet.

Neben der Aufmerksamkeitsproduktion war eine wesentliche Idee hinter der gefakten Buchpräsentation, mit den Bildern und Marketingstrategien der Verlage selbst zu spielen, gleichzeitig Raum für die kreativen Kompetenzen der Redakteur_innen zu öffnen und ihre professionellen Fähigkeiten auch für den Protest zu nutzen. Der Spaß an der Aktion war schon bei der Vorbereitung unverkennbar, auch wenn die hinein gesteckten Energien enorm waren. Wesentlich für die Aufmerksamkeitsproduktion war, abgesehen von der Sichtbarkeit auf der Messe selbst, auch eine gezielte Pressearbeit, die alle Aktionen begleitete.

Mit der dritten Initiative wurde die Buchmesse selbst verlassen und stattdessen versucht, Verknüpfungen zu anderen Arbeitsrealitäten herzustellen. Im an das Messegelände angrenzenden Einkaufszentrum wurde ein weiterer Samba-Umzug organisiert, bei dem Fragebögen zu möglichen Formen eines „prekären Streiks" und Informationen über die Eröffnung eines „*Punto San Precario*" in Turin vor allem an die Beschäftigten der Läden verteilt wurden.[16] In einem Redebeitrag wurde auf die Geschichte des Ortes, der ehe-

[16] Die Parole des „prekären Streiks", die 2011 vom Netzwerk San Precario lanciert wurde, zielt darauf, sich als prekär Beschäftigte Kampfkraft (wieder) anzueignen und neue Konfliktformen zu entwickeln, mit denen, wie bei einem klassischen Streik, den Unternehmen Profiteinbußen zugefügt werden können. Der Begriff Streik ist dabei als Metapher zu verstehen für Konfliktbereitschaft und -fähigkeit, nicht als angestrebte Rückkehr zu alten Kampfformen. Ein Vorschlag ist es, den Streik von den Arbeitsorten weg auf die Straße und in die Stadt zu tragen, um so eine möglichst große Beteiligung zu ermöglichen. Dabei werden Solidarität, Arbeitsteilung und gegenseitige Unterstützung als zentral gedacht: Wenn viele prekär Beschäftigte sich schon nicht aktiv an einem Streik beteiligen können, dann kann ihre Arbeit trotzdem von außen angehalten werden, indem beispielsweise Waren-, Informations- und Personenströme blockiert werden. Auf der anderen Seite ist der Slogan des prekären Streiks auch ein Aufruf, sich der alltäglichen Verweigerungsstrategien zu besinnen, mit denen sich gegen Arbeitsdruck gewehrt wird, und diese weiter zu verbreiten [www.scioperoprecario.org], [www.precaria.org].

mals das FIAT-Stammwerk beherbergte, hingewiesen und der Bogen zu den heutigen dortigen Arbeitsbedingung im Einzelhandel und einem ebenfalls dort ansässigen Call Center geschlagen.

Zu diesem Versuch, Brücken zwischen unterschiedlichen Arbeitsrealitäten zu bauen, gehörte auch das Verteilen der gleichen Flugblätter und Fragebögen am Personal- und Logistikeingang der Messe am Tag der Aufbauarbeiten. Und die Netzwerkbildung stand auch bei der Organisation der Aktionstage mit im Zentrum. So waren daran nicht nur die ReRePre beteiligt, sondern auch die Mailänder Gruppe *Intelligence Precaria* (als Teil des italienweiten San-Precario-Netzwerkes), die Turiner Koordination der „Call Center im Kampf" (*Call Center in lotta*), die Sambaband des Turiner Sozialen Zentrums Gabrio und mehrere Einzelpersonen, die sich in Zusammenhang mit den Buchmesseaktionen zur Gründung des Turiner Punto San Precario zusammenschlossen.

Mit diesen unterschiedlichen Aktionsformen wurde versucht, Antworten auf einige der alltäglichen Probleme kollektiven Handelns am Arbeitsplatz zu finden, die auch in unserer Untersuchung deutlich wurden. Sicherlich war die effektive Konfliktproduktion sehr begrenzt und der Imageschaden für die betroffenen Verlage äußerst gering. Deren Empfindlichkeit gegenüber solchen Strategien wurde allerdings in den wütenden Reaktionen schon auf die Post-it-Aktionen durchaus deutlich. Positiv bewerten wir die Beteiligung etlicher prekärer Redakteur_innen, die vorher zum Teil zwar schon Sympathisant_innen des Netzwerkes, aber noch nie selbst aktiv geworden waren. Zumindest in Ansätzen konnte tatsächlich die Angst vor Repressionen und Erpressbarkeit überwunden und dem (Selbst-)Bild der bedauernswerten, schwachen Prekären etwas entgegengesetzt werden. Die in der Kooperation mit anderen Aktivist_innen und prekär Beschäftigten aus anderen Sektoren geknüpften sozialen Beziehungen sind dabei ein wesentlicher Einsatz gegen die Fragmentierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse.

Die Tatsache, dass es nach der Messe nicht gelungen ist, an diese Mobilisierung anzuknüpfen und beispielsweise direkt mit gezielten

Kampagnen gegen einzelne Verlage weiterzumachen, macht allerdings ein Problem der gesamten Aktionstage deutlich. Obwohl das Anliegen eigentlich war, Strategien für alltägliche Arbeitskonflikte zu entwickeln, wurde mit der Buchmesse ein außeralltägliches Aktionsfeld gewählt, von dem aus es dann nicht einfach ist, den Bogen zurück zu alltäglichen Praxen zu schlagen. Die Teilnahme an einer solchen Einzelaktion ist eben leichter als die kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Arbeitsalltag, die Suche nach effektiven Konfliktstrategien in diesem Alltag und die damit auch verbundene Auseinandersetzung mit den eigenen alltäglichen Praxen der individuellen Konfliktbewältigung, -vermeidung und -befriedung. Daher ist es auch nicht allzu verwunderlich, dass im Netzwerk der prekären Redakteur_innen nach diesen Aktionstagen erst einmal eine große Flaute eingetreten ist und sich relative Enttäuschung breit gemacht hat, die von der allgemeinen Erschöpfung nach der arbeitsintensiven Aktionsphase noch potenziert wurde. Erst über eineinhalb Jahre später hat sich im Mailänder Netzwerk wieder eine neue Dynamik entfaltet, die sich aus erneuten Versuchen alltagsbezogener kollektiver Organisierung und Vernetzung unter anderem in den Unternehmen Adelphi und RCS speist. Damit ist auch ein neues potentielles Feld für eine mögliche weitere Runde unserer Mituntersuchung entstanden.