

Einleitung

In den vergangenen Jahrzehnten zeichnen sich in der Produktionsorganisation und in den Arbeitsmärkten weitreichende Flexibilisierungstendenzen ab. Die vorliegende Arbeit möchte zu einem besseren Verständnis dieser Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt beitragen. Im Vordergrund stehen dabei folgende Fragen: Was sind die sozialen Voraussetzungen und Folgen flexibler Arbeitsmärkte? Bedingt eine Flexibilisierung der Produktionsweise auch die der Beschäftigung und der sozialen Bindungen? Wie wirken sich Flexibilisierungsprozesse für die Beschäftigten aus; lassen sich Grenzen einer Vermarktlichung, alternative Stabilisierungsmöglichkeiten oder eine Erweiterung der Handlungsspielräume feststellen?

Verschiedene Teilaspekte des Wandels wurden in der Arbeitsmarkt-, Organisations- und Arbeitsforschung sowie in der Lebenslaufforschung behandelt. Hier stehen repräsentative Untersuchungen zu bundesweiten Trends der Arbeitsmarktflexibilisierung und De-Standardisierung der Lebensverläufe vielen Einzelfallstudien aus der Arbeits- und Organisationsforschung mit häufig engem Branchenfokus gegenüber. Der Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die Vermutung, dass Prozesse des Organisationswandels, der Arbeitsmarkt- und der Lebenslaufstrukturierung einander bedingen. Da es kaum vergleichende Studien über Arbeitsflexibilisierung gibt, die Organisations- und Arbeitsmarktebene aufeinander beziehen, bleiben das Zusammenspiel der Flexibilisierung von Arbeitsorganisation und von Beschäftigung sowie deren Auswirkungen für die Beschäftigten unzureichend erforscht. Beispielsweise stehen bislang Forschung zur Segmentierung von Arbeitsmärkten und Untersuchungen zu Netzwerken in Arbeitsmarktprozessen eher unverbunden nebeneinander. Zwar legt die bisherige Forschung zur Beschäftigung in der Medienbranche nahe, dass es Arbeitsmarktsegmente gibt, in denen soziale Netzwerke bei der Rekrutierung einen besonders hohen Stellenwert einnehmen. Dennoch weiß man wenig darüber, ob und warum in einigen Beschäftigungssegmenten informelle Rekrutierungspraktiken eine wichtige Rolle spielen, und in anderen nicht. Auch weiß man wenig darüber, wie sich diese informellen Rekrutierungspraktiken zur institutionellen Verfas-

sung des jeweiligen Teilarbeitsmarktes, zur Organisation der Arbeit und zu den Mobilitätschancen der Beschäftigten verhalten.

Genau diese Zusammenhänge zwischen historisch gewachsenen Arbeitsmarktstrukturen, Arbeitsorganisation und Lebensverläufen zu verstehen, ist jedoch Voraussetzung, um die aktuellen Transformationen und Flexibilisierungsprozesse in der Arbeitswelt zu beurteilen. Dazu möchte die vorliegende Untersuchung einen Beitrag leisten.

Sie vergleicht am Beispiel von zwei Sektoren, der Architektur und der Medienwirtschaft, die Bedeutung eines institutionalisierten Berufsprinzips und einer netzwerkbasierter Strukturierung von Arbeit und Beschäftigung miteinander. Dieser Vergleich soll auch dazu dienen, die Funktions- und Wirkungsweise formaler und informeller Arbeitsmarktinstitutionen besser zu verstehen. Es wird gezeigt, dass die Auswirkungen der Beschäftigungsflexibilisierung entscheidend durch die im Arbeitsmarkt bereitgestellten Möglichkeiten der Herausbildung einer rationalen Herrschaft in den Arbeitsbeziehungen bestimmt werden. Die Rationalisierung und Begrenzung der Anforderungen des Erwerbssystems entscheiden schließlich über das Ausmaß, in dem im Erwerbsverlauf von Projektbeschäftigten Konflikte zwischen der beruflichen und privaten Lebensplanung auftreten und sich verschärfen. Die Studie weist nach, dass eine Beschäftigungsflexibilisierung und Projektifizierung der Arbeit in wenig professionalisierten Arbeitsmarktsegmenten zu einer Dominanz informeller Zugangsregulierungen führt, die für Beschäftigte die Handlungsautonomie bei der beruflichen und außerberuflichen Lebensplanung beschneidet. Die daraus resultierenden Arbeitsmarkt- und Netzwerkstrukturen sowie Mobilitätsmuster prägen ihrerseits die Möglichkeiten der Artikulation und Organisation von Interessen von flexibel Beschäftigten.

Die Argumentation wird in vier Schritten entwickelt: Zunächst wird die historische Entwicklung zweier Projektarbeitsmärkte beschrieben, anschließend werden die netzwerk- und segmentationstheoretischen Ansätze der Arbeitsmarktforschung auf die Formen der Koordination und Kontrolle in projekt- und netzwerkbasierter Arbeitsorganisationen bezogen und in zwei Branchen empirisch analysiert. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Arbeitsorganisation und Arbeitsmarkt sind der Ausgangspunkt für die Analyse der Lebensverläufe von Projektbeschäftigten. Zuletzt werden Schlussfolgerungen für die Organisier- und Vertretungsfähigkeit von Interessen der flexibel Beschäftigten gezogen.

Arbeitsmarktstrukturen und Beschäftigung im »deutschen Modell« und deren Wandel

Am Beginn steht ein kurzer Überblick über die Diskussionen zu den Arbeitsmarktveränderungen, die den Ausgangspunkt der Untersuchung bilden. Diese vielfältigen Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitswelt werden unter dem Schlagwort der Abkehr vom fordistischen Produktionsmodell diskutiert. Dieses zeichnet sich aus durch ein stabiles Zusammenwirken verschiedener Faktoren: die Produktion von Massengütern in zergliederten und technisierten Arbeitsorganisationen, den Vorrang der Produktions- über die Marktökonomie und damit eine vergleichsweise stabile Auslastung und Beschäftigung in den Unternehmen, eine keynesianische Nachfragesteuerung sowie durch die sozialstaatliche Regulation und die Arbeitsbeziehungen, die sich an diesen Produktions- und Arbeitsverhältnissen ausrichten (vgl. Dörre 2001: 10f.; Bernard 1994: 218ff.; Dankbaar 1995: 296ff.). Das fordistische Produktionsmodell findet in verschiedenen Ländern unterschiedliche Ausprägungen (Boyer/Durand [1993] 1997: 7ff.); die deutsche Variante wird charakterisiert als:

institutionalized high-wage economy combining high competitiveness in world markets with strong social cohesion and, in particular, low levels of inequality along a variety of dimensions. This combination is explained by a unique set of socio-economic institutions, in particular *socially instituted and circumscribed markets, negotiated firms* commanding long-term attachment of both labor and capital, a *facilitating state* relying mainly on indirect means of intervention, widespread *associational self-governance* by organized groups in civil society, and institutionalized cultural patterns that promote *long-term commitments and continuity*. These institutions are shown to call forth and support a particular pattern of production, sometimes referred to as *diversified quality production*, that has in the 1970s and 1980s made possible both high wages and a low dispersion of wages and incomes. (Streeck 1995: 2)

Die Beschäftigten verfügen aufgrund ihrer berufsfachlichen Qualifikationen über große Autonomiespielräume bei der Arbeit. In diesem »occupational-professional model of skill and work organization« (Streeck 1996: 147) wird die Arbeit weniger durch enge, formal-hierarchische Kontrolle als durch professionelle, in der einheitlichen, staatlich anerkannten Ausbildung vermittelte Standards, Fertigkeiten und fachliches Wissen koordiniert. Diese über den einzelnen Betrieb hinaus transferierbaren Fachqualifikationen ermöglichen es außerdem, eine vom Arbeitgeber unabhängige berufliche Identität zu entwickeln, und erleichtern Arbeitgeberwechsel ohne Qualifikationsverlust (Streeck 1996: 164ff.).

Man hat dieses Modell auch als Kombination von beruflichen und betrieblichen Arbeitsmärkten beschrieben, die für den deutschen Arbeitsmarkt typisch ist (Deutschmann 2002: 151; Sengenberger 1987: 318ff.). Der Verbindung beruflicher und betrieblicher Arbeitsmarktstrukturen, also der unbefristeten Voll-

zeitbeschäftigung bei gleichzeitiger Verankerung des Berufsprinzips, entspricht der Erwerbstypus des verberuflichten Arbeitnehmers (Gottschall/Betzelt 2001). Insbesondere die stabile Vollzeitbeschäftigung gilt als Normalitätsmaßstab und lässt sich als Kontrastfolie für flexible Beschäftigungsverhältnisse in Projekten verwenden. Osterland definiert das Normalarbeitsverhältnis als

ein Arbeitsverhältnis in Form einer arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten, im Einklang mit tarifrechtlichen Vereinbarungen stehende, kontinuierliche, auf Dauer angelegte Vollzeitbeschäftigung, die es erlaubt, über einen hinreichenden Lohn die Reproduktion zu sichern, ohne daß während der Beschäftigungszeit finanzielle Leistungen des Familien- bzw. Haushaltsverbundes und/oder existenzsichernde Transferzahlungen des Staates in Anspruch genommen werden müssen. (Osterland 1990: 351)

Dieser Definition entsprechend hat das Normalarbeitsverhältnis drei Funktionen, die sich im Wesentlichen auf seine orientierende und strukturbildende Kraft für die Erwerbstätigen sowie für die Systeme der Arbeitsregulierung, der sozialen Sicherung und der beruflichen Bildung zurückführen lassen. Die »Antriebsfunktion« bezeichnet die normative Forderung, das Leben auf eine kontinuierliche abhängige Erwerbsarbeit auszurichten. Als »Selektionsfunktion« wird etwa die Zuteilung sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche in Abhängigkeit von kontinuierlicher Beschäftigung bezeichnet. Die »Schutzfunktion« des Normalarbeitsverhältnisses bezieht sich auf einen Ausgleich des Machtungleichgewichts im Arbeitsmarkt zugunsten der Arbeitskraftanbieter durch Mindeststandards oder indem Arbeitnehmer kollektiv an der Gestaltung von Arbeitsbedingungen beteiligt werden. Beispiele dafür sind gesetzliche Begrenzungen der maximalen Belastungen im Arbeitsprozess, wie Arbeitsschutzgesetze, und tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen (Mückenberger 1990: 161ff.; Bosch 2004). So unterliegen die Ansprüche des Erwerbssystems an die Verfügbarkeit der Beschäftigten institutionellen und kollektiv ausgehandelten Begrenzungen (vgl. Streeck 1996).

Umfang und Richtung eines Wandels in Bezug auf einzelne Aspekte, wie Beschäftigung, Arbeitsorganisation, soziale Sicherung oder Arbeitsregulierung, oder der Gesamtheit des »fordistischen Produktionsmodells« und insbesondere seiner deutschen Variante, werden intensiv diskutiert. Es wird dabei häufig die Rückkopplung von Produktion und Beschäftigung an die Marktbewegungen, und infolgedessen deren Flexibilisierung, hervorgehoben (Dörre 2001; Kratzer/Sauer 2005). Die folgenden Ausführungen skizzieren die Hauptlinien der Diskussionen um gegenwärtige »postfordistische« Entwicklungstendenzen.

In der empirischen Arbeitsmarktforschung werden Fortbestehen oder Erosion des Modells der Verbindung beruflicher und betrieblicher Arbeitsmärkte und des Erwerbstypus des verberuflichten Arbeitnehmers kontrovers beurteilt. Vor allem die Stabilität des Normalarbeitsverhältnisses, der Betriebs- und der Berufszugehörigkeit stehen zur Diskussion. Quantitative Arbeitsmarktstudien

kommen dabei zu widersprüchlichen Ergebnissen hinsichtlich der Veränderungen der Beschäftigungsstabilität (Struck et al. 2007; Erlinghagen/Knuth 2002; Bosch 2004), setzen diese allerdings kaum zu Arbeitsorganisationscharakteristika und Rekrutierungsstrategien der Unternehmen in Beziehung (vgl. auch Tünte/Apitzsch/Shire 2007).

Sowohl Unternehmensstrategien als auch allgemeine wirtschaftsstrukturelle Veränderungen gelten als Ursachen für Veränderungen von Qualifikationsangebot und -nachfrage. In Bezug auf die berufliche Strukturierung von Bildung, Erwerbschancen und den Zuschnitt von Arbeitsplätzen wird diskutiert, dass trotz einer generell hohen Stabilität des dualen Ausbildungssystems insbesondere mit einer stärkeren Prozess- und Kundenorientierung der Arbeitsorganisation für Unternehmen eine größere Flexibilität, anspruchsvollere fachliche sowie kommunikative und soziale Fähigkeiten an Bedeutung gewinnen (Mayer 2000: 401ff.; Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Struck 2006). So prognostiziert auch Daheim (2001) einen Bedeutungsverlust des Modells der Verbindung beruflicher und interner Arbeitsmärkte. Des Weiteren wird in der Arbeits- und Industriosozologie ein Bedeutungsgewinn subjektiver Potenziale der Beschäftigten konstatiert. Insbesondere infolge von Rationalisierungs- und Reorganisationsprozessen in Unternehmen steigen etwa Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation der Arbeit und der intrinsischen Motivation (Kratzer et al. 2003; Moldaschl 2003; Pongratz 2004; Voß 1998). In dieser Lesart der Veränderungsprozesse spielen Ausbildungssysteme jedoch kaum eine Rolle für die Flexibilisierung; allenfalls erweisen sie sich als zu rigide angesichts sich schnell wandelnder Qualifikationsanforderungen (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 1998). So konstatiert Voß (2001a) eine Ablösung des Erwerbstypus des verberuflichten Arbeitnehmers durch den Arbeitskraftunternehmer mit seinem »Individualberuf«. In der Folge zeichnen die Beschäftigten selbst für ihre Beschäftigungsfähigkeit verantwortlich; ihnen obliegt die Vermarktung, Qualifizierung und Rationalisierung des eigenen Arbeitsvermögens.

Die Auswirkungen auf die Mobilitätschancen sind ebenfalls umstritten. Sie werden in der Lebenslaufforschung diskutiert als Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und als Abkehr von Normalbiografie und institutionalisiertem Lebenslauf (Kohli 1988) hin zu einer De-Standardisierung und De-Institutionalisierung von Lebensverläufen (Brückner/Mayer 2005), zur Verbreitung eines post-fordistischen Lebenslaufregimes (Mayer 2001) oder sogenannter Bastelbiografien (Beck/Beck-Gernsheim 1993). In der Folge würden Lebensphasen weniger voneinander abgrenzbar, die Altersspanne ihres Auftretens würde sich vergrößern, ihre Abfolge wäre weniger standardisiert. Damit verringern sich für die Individuen die Erwartungssicherheiten hinsichtlich der eigenen Lebensplanung. Gleichwohl ist die Reichweite dieser Entwicklung umstritten (Brückner/

Mayer 2005) und die Lebensverlaufsforschung bezieht kaum die Ebene der Arbeitsorganisation in die Analysen ein (vgl. Kapitel 5).

Diese Arbeit trifft keine Aussagen über das quantitative Ausmaß von Flexibilisierung und Veränderungen von Lebensverläufen. Sie versucht vielmehr, zu einem qualitativen Verständnis der Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarktinstitutionen, Arbeitsorganisation und Beschäftigungsstrategien in Unternehmen sowie Lebensverläufen in flexiblen, unterschiedlich professionalisierten Arbeitsmärkten beizutragen. Im Vordergrund stehen folgende Fragen: Prägt eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation in Form von Projektarbeit auch die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse und die Rekrutierungsstrategien von Unternehmen? Welche Folgen lassen sich für Funktionsweise und Grenzen von Teilarbeitsmärkten erwarten? Wie beeinflussen Beschäftigungsstrategien von Unternehmen Lebensverläufe? Welche Rolle spielen Arbeitsmarktinstitutionen für die Organisation sowie für die Mobilität und Planungsperspektiven der Erwerbstätigen? Die Auswirkungen einer Arbeitsflexibilisierung sollen also unter Berücksichtigung mehrerer Ebenen – Arbeitsmarktinstitutionen, Organisation und Individuum – und ihrer Wechselwirkungen umfassend beurteilt werden. Es handelt sich somit um eine »holistische« (vgl. auch Kalleberg 2009) Untersuchung der Flexibilisierungsprozesse in der Arbeitswelt am Beispiel einer Extremform von Flexibilisierung, der Projektarbeit.

Projektarbeit zwischen Markt, Netzwerk und Profession

Die Flexibilisierung von Beschäftigung wird häufig mit allgemeinen Annahmen zur Flexibilisierung von Arbeitsorganisationen in Verbindung gebracht. Besondere Prominenz kommt dabei flexibleren, netzwerkgetragenen und projektbasierten Kooperationsformen zu (vgl. Powell 2001; Midler 1995; Dörre 2005). Zwei neuere Gegenwartsdiagnosen stellen diese ins Zentrum umfassenderer Veränderungsprozesse. Nach Manuel Castells' These vom Aufstieg der Netzwerkgesellschaft (2001, 2004) etablieren sich im »Informationszeitalter« netzwerkartige Organisationsformen, die verschiedene gesellschaftliche Sphären, wie Wissenschaft, Politik, Wirtschaft, Arbeit und Kultur, umspannen. In der daraus resultierenden neuen Wirtschaftsform bestimme die Fähigkeit zur Wissensproduktion und Informationsverarbeitung über die Wettbewerbsfähigkeit ökonomischer Einheiten, deren zentrale Aktivitäten weltweit gleichzeitig vollzogen werden können und die in Netzwerke integriert sind (Castells 2004: 83). Die zumindest für die Dauer eines gemeinsamen Geschäftsprojekts anhaltende Verbindung der Netzwerkeinheiten – ob Teile eines Großunternehmens oder

kleine und mittlere Unternehmen – beruhe wesentlich auf der Teilung von Informationen (Castells 2001: 428f).

Die Studie »Der neue Geist des Kapitalismus« von Luc Boltanski und Eve Chiapello ([1999] 2003) setzt Veränderungen in der Arbeitswelt in Beziehung zur Legitimation der Wirtschaftsordnung und insbesondere zur Verarbeitung und Endogenisierung der Kapitalismuskritik: »Als Ergebnis der Konflikte, in denen um Verteilungsgerechtigkeit gerungen oder gegen Entfremdung gekämpft wird, bilden sich historisch wandelbare Rechtfertigungsordnungen heraus« (Wagner 2007: 6). Es entstanden neue kulturelle Orientierungen, Beschäftigungs- und Produktionsstrukturen, die auf den Vorwurf der Entfremdung der Kapitalismuskritiker der 1960er- und 1970er-Jahre reagierten und stärker auf die Einbringung subjektiver Potenziale abstellten. Eine neue Rechtfertigungsordnung¹, die projektbasierte Polis, bildete sich heraus. Diese beruht auf der »netzbildende[n] Tätigkeit des Vermittlers« (Boltanski/Chiapello [1999] 2003: 152). Sie stellt spezifische Erfolgsmaßstäbe bereit, denen zufolge sich die Wertigkeit der Akteure nach deren Aktivität im Sinne einer fortwährenden Beteiligung an und (Mit-)Initiierung von Projekten bemisst, nach der Erweiterung ihrer Kontaktnetze und dem Ausmaß, in dem auch andere von diesen Netzwerken profitieren können. Interessanterweise liegt der Schwerpunkt auf der Erweiterung der Netzwerke, der Überbrückung größtmöglicher Distanzen, während die Festigung bestehender Beziehungen als Stagnation und Scheitern interpretiert wird. Diese Lesart erinnert an Grannoveters (2002) Postulat der Stärke der schwachen Beziehungen. Mobilitätsbereitschaft, Polyvalenz, Begeisterungs- und Anpassungsfähigkeit sind der Aktivität und dieser Form der Vernetzung zuträglich (vgl. Boltanski/Chiapello [1999] 2003: 156ff.). Die kritische Bewährungsprobe ist der Übergang von einem Projekt zum nächsten, also das erfolgreiche Herstellen von Anschlüssen (ebd.: 172), wobei Erfolg und Scheitern je individuell zugerechnet werden (Wagner 2007).

Die Beschäftigung in der konnexionistischen Welt der Projektpolis unterscheidet sich signifikant vom Normalarbeitsverhältnis. Dies ist auf die zentralen Charakteristika von Projekten zurückzuführen: Komplexität, Einzigartigkeit und zeitliche Befristung (Grabher 2002a: 208). Während das Normalarbeitsverhältnis typischerweise mit einem Arbeitsvertrag mit unbefristeter Dauer und eher

¹ Es lassen sich sechs Rechtfertigungsordnungen oder »Polis-Formen« (Boltanski/Chiapello 2003: 62f.) unterscheiden, die sich jeweils auch auf allgemeine Wert- und Gerechtigkeitsvorstellungen beziehen: die erleuchtete, die familienweltliche, die Reputations-, die bürgerweltliche, die marktwirtschaftliche und die industrielle Polis. Während der »erste« und der »zweite Geist des Kapitalismus« auf unterschiedlichen Kombinationen einiger dieser sechs Rechtfertigungsordnungen aufbauen, beruht der »neue Geist des Kapitalismus« auf der projektbasierten Polis (vgl. ebd.: 63).

unspezifischen Leistungsanforderungen assoziiert wird (Streeck 2005: 265f.), zeichnen sich die vertraglichen Grundlagen von projektbasierter Beschäftigung nach Marsden (2004) idealtypisch durch ihre inhaltliche Offenheit bei gleichzeitiger Befristung aus. Die Befristung der Projektzugehörigkeit bedeutet eine nur temporäre Zuweisung von Positionen und – sofern die Beschäftigungs- an die Projektdauer gebunden ist – den Verlust von Beschäftigungssicherheit. Für die Beschäftigten nehmen »Bewährungsproben« und Bewerbungssituationen erheblich zu (vgl. Kocyba/Voswinkel 2008: 48). Abhängige Beschäftigung und Selbstständigkeit sind weniger klar unterscheidbar. Die oben skizzierten Funktionen des Normalarbeitsverhältnisses lassen zudem weitere Folgen einer Beschäftigungsflexibilisierung erwarten: Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis wirken sich potenziell auf die langfristigen Planungsperspektiven der Beschäftigten, ihren Zugang zu sozialen Sicherungsleistungen, ihre Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie ihre Macht- und Aushandlungsposition im Arbeitsmarkt aus. So haben Karin Gottschall und Sigrid Betzelt am Beispiel der Alleindienstleister in Kulturberufen auf die Risiken von Erwerbsformen hingewiesen, die von der institutionalisierten Selbstregulation der Professionen und der korporatistischen Regulation des Normalarbeitsverhältnisses beziehungsweise des verberuflichten Arbeitnehmers abweichen (Betzelt 2006; Gottschall 1999; Gottschall/Betzelt 2001, 2003).

Die Arbeiten von Castells wie von Boltanski und Chiapello diagnostizieren umfassende Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Arbeitswelt. Das Konzept der projektbasierten Polis ist ein hilfreicher Ausgangspunkt, um diese Veränderungen zu analysieren. In der vorliegenden Studie soll anhand eines Vergleichs von Projektarbeitsmärkten genauer untersucht werden, wie Flexibilisierungsprozesse von Arbeitsmarkt, Arbeitsorganisation und Mobilität zusammenhängen und institutionell geprägt werden.

Studien zu unterschiedlichen Branchen deuten darauf hin, dass Projektorganisationen und Beschäftigungsverhältnisse in verschiedener Weise der Spannung zwischen Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen Rechnung tragen und in ihrer konkreten Ausgestaltung variieren können. Die Bandbreite von Organisations- und Beschäftigungsformen wird durch eine Gegenüberstellung von verschiedenen, aber bislang nicht vergleichend untersuchten Industrien, in denen Arbeit projektförmig organisiert ist, deutlich. Dazu gehören Handwerk und Baubranche (Ebers et al. 2000; Blau 1984; Stinchcombe 1959; Syben 1997, 1999), Filmindustrie (Marrs 2007; Marrs/Boes 2003; Windeler/Sydow 2004; Windeler/Wirth/Sydow 2001; Jones 1996; Faulkner/Anderson 1987), Theater (Eikhof/Haunschild 2007; Haunschild 2003, 2004), Werbebranche (Koppetsch 2006), Buch- und Zeitschriftenverlagswesen (Powell 1996: 228ff.; Smith-Doerr/Powell 2005: 385) sowie Neue Medien (Henninger/Gottschall 2005; Mayer-

Ahuja/Wolf 2004; Batt et al. 2001). Die Flexibilisierung wird beispielsweise in der Baubranche (vgl. Bosch/Zühlke-Robinet 2000), nicht jedoch in der Film- und Fernsehwirtschaft durch umfassende institutionelle Regulierung gestützt und abgefedert. Im Bereich der Software- und Internetdienstleistungen dominiert offenbar in Deutschland – im Gegensatz zu den USA (Batt et al. 2001) – das Normalarbeitsverhältnis, wenngleich die Arbeitsbedingungen dort weniger einer kollektivvertraglichen Regulierung unterliegen (vgl. Mayer-Ahuja/Wolf 2004). Im Journalismus und bei Übersetzern hingegen finden sich wenig abgesicherte Alleinselbstständige (vgl. Gottschall 1999; Gottschall/Betzelt 2001). Daher kann man nicht von vornherein von einem einseitigen Wirkungszusammenhang von technologischen und ökonomischen Umweltbedingungen und Unternehmensziel auf die Organisationsstruktur ausgehen. Die offensichtliche Varianz der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsorganisation – unternehmensinterne oder unternehmensübergreifende Projektarbeit – sowie der damit verbundenen Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsmarktstrukturen wäre sonst nicht zu erklären.

Die Unterschiede zwischen Projektindustrien sind, das ist hier die Ausgangsvermutung, vielmehr auch auf das Wechselspiel von Arbeitsmarktinstitutionen und Organisationspraktiken zurückzuführen. So lässt sich mit Stinchcombe (1965) annehmen, dass einerseits spezifische historische Bedingungen während der Entstehung von Industrien und Unternehmen, wie beispielsweise die Verteilung von Ressourcen sowie die Struktur des Arbeitsmarktes, die Organisationsform prägen. Auch Lebensverläufe werden institutionell, etwa durch Bildungssysteme und Sozialpolitik geformt (Blossfeld/Mayer 1988; Kohli 1988, 2003; Mayer 2001). Andererseits prägen Organisationen durch ihre Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen, die Form der Einbindung von Beschäftigten und durch Rekrutierungspraktiken Arbeitsmarktprozesse und individuelle Erwerbsbiografien (Baron/Bielby 1980; Struck 2005). So sind auch die Implikationen organisationaler Flexibilisierungsstrategien, konkret hier: der projektbezogenen Kooperation, nur im Kontext institutioneller Regulierung, der jeweiligen Arbeitsmarktverfassung und deren historischen Entwicklung bewertbar. Daher werden in die vergleichende Untersuchung nicht nur die Lebensverläufe in Projektarbeitsmärkten, sondern auch die historische Entwicklung, insbesondere Institutionalisierungsprozesse, die Organisations- und die Rekrutierungspraktiken einbezogen.

Dieser Vergleich soll auch Aufschluss darüber geben, ob und unter welchen Bedingungen mit der Projektifizierung von Arbeit und Beschäftigung auch Netzwerke, und welche, an Bedeutung gewinnen. Zwar konstatieren die beiden skizzierten Gegenwartsdiagnosen einen umfassenden Trend hin zu netzwerkförmigen Koordinationsformen (Castells 2001, 2004) und zur Ausweitung loser

Beziehungsnetzwerke im Zuge von Projektarbeit über weite Distanzen hinweg (Boltanski/Chiapello [1999] 2003). Doch lassen Arbeitsmarktsegmentationstheorien und die Vielfalt der möglichen Formen der Flexibilisierung es plausibler erscheinen, dass es länder-, branchen- oder berufsgruppenspezifische und durch Arbeitsmarktinstitutionen geprägte Spielarten der Projektifizierung gibt.

Die Arbeitsmarktsegmentationstheorie stellt die Alternativen berufsfachlicher und unstrukturierter neben die betriebsinternen Teilarbeitsmärkte (Sengenberger 1987; Doeringer/Piore 1971; Kerr 1954). Daraus ließe sich ableiten, dass mit der Schwächung der Betriebsbindung marktförmige oder professionelle Steuerungsformen an Bedeutung gewinnen. In sogenannten unstrukturierten Arbeitsmärkten werden Angebot und Nachfrage allein durch Lohnunterschiede vermittelt. Diese, dem neoklassischen Arbeitsmarktmodell ähnlichste Koordinationsform ist jedoch dort unwahrscheinlich, wo spezifische Qualifikationsanforderungen bestehen, Leistung nicht ohne Weiteres individuell zurechenbar ist und wo Gewerkschaften und Arbeitsrecht regulierend in Arbeitsbeziehungen eingreifen (vgl. Sengenberger 1987: 119ff.). Auch die Professionssoziologie beschreibt nichtmarktförmige Koordinationsformen auf Arbeitsmärkten, die durchaus mit flexibler Arbeit und Beschäftigung vereinbar sind (Stinchcombe 1959; Tolbert 1996; Freidson 2001: 77). Diese Formen der Arbeitsmarktstrukturierung beruhen auf formaler, standardisierter und zertifizierter Ausbildung, Regulation des Arbeitsmarktzugangs und der professionellen Praxis durch Professionsangehörige und professionelle Institutionen. Die Arbeitsmarktposition von Professionsangehörigen ist nicht von einzelnen Arbeitgebern abhängig und wird von Marktbewegungen abgeschirmt (Sengenberger 1987: 126ff.; Freidson 2001: 72ff., 87ff.). Werden diese Alternativen durch eine Netzwerklogik überlagert oder ist der Bedeutungsgewinn von Netzwerken nur eine von verschiedenen Entwicklungsmöglichkeiten infolge einer »Projektifizierung« (Midler 1995) von Arbeit?

Argumentation und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in die drei aufeinander aufbauenden Hauptteile (I) zur Charakterisierung der Projektarbeitsmärkte in Architektur und Medien, (II) zur Analyse der Koordinations- und Kontrollformen in Architektur- und Filmprojekten sowie (III) zur Untersuchung der Lebensverläufe von Projektbeschäftigten. Der erste Teil beschreibt die Herausbildung und die Funktionsweise der Projektarbeitsmärkte in der Architektur sowie der Film- und Fernsehwirtschaft. Internationale und branchenspezifische Fallstudien ver-

weisen auf eine Vielfalt von Erscheinungsformen projektbasierter Arbeit und Beschäftigung. In Architektur und Film- und Fernsehwirtschaft, den beiden hier untersuchten Feldern, wurde die Arbeit schon immer projektförmig organisiert; die Beschäftigungspraktiken und Professionalisierung hingegen unterlagen historischen Veränderungen. Die gegenwärtige Vielfalt und die unterschiedlichen Strukturen und Funktionsweisen von Projektarbeitsmärkten sind vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung der institutionellen Verfassung von Teilarbeitsmärkten besser zu verstehen. Die Herausbildung der Projektarbeitsmärkte in den Bereichen Architektur und Medien wird deshalb mit Bezug auf die unterschiedlichen Professionalisierungsstrategien, Beschäftigung, Interessenvertretungsstrukturen und Arbeitsmarktsituationen beschrieben (Kapitel 1).

Dabei zeigt sich, dass die Professionalisierung der Architektur bereits im 18. Jahrhundert von staatlicher Seite vorangetrieben wurde, um das Qualifikationsangebot von Staatsbaubeamten zu sichern. Im späten 19. Jahrhundert etablierten sich zunehmend Privatarchitekten, deren Interessenvertretung, zunächst in Abgrenzung und später teils in Kooperation mit der Vertretung der Baubeamten, schrittweise eine Regulierung der Gebühren und des Zugangs zum Planungsmarkt durchsetzen konnte. Seit Mitte des 20. Jahrhunderts wird die Tätigkeit und der Zugang zum Architekturberuf durch Kammern kontrolliert sowie durch Gesetze und Verordnungen reguliert (Bolenz 1991; Clark 1985). Der hohe Anteil Selbstständiger und kleiner Organisationsgrößen ist seit der Etablierung der Privatarchitekten verbreitet und zudem typisch für das deutsche Professionsmodell (Littek/Heisig/Lane 2005) mit seiner am einzelnen Professionsmitglied ansetzenden, vorgelagerten Regulierung. Die gewerkschaftliche Organisation der Architekten ist vergleichsweise schwach, doch besteht neben den Kammern der einzelnen Bundesländer als einheitlicher Interessenvertretungs- und Kontrollinstanz eine lange Tradition vielfältiger und fragmentierter berufsständischer Vereinigungen. Sie fördern den Austausch zwischen verschiedenen Architektengruppen sowie deren Vertretung und setzen sich teils erfolgreich für zusätzliche Schließungsprozesse innerhalb des Architektenarbeitsmarkts ein (vgl. Abschnitt 1.2).

Im Gegensatz dazu dominierten in der Film- und Fernsehwirtschaft neben wenigen Studiengängen und Ausbildungsstätten lange das informelle, erfahrungsbasierte Lernen und der Aufstieg über Assistenzpositionen. Seit den 1990er-Jahren sind jedoch zahlreiche medienspezifische Studiengänge und Ausbildungswege entstanden. Die Zugangswege sind dadurch heterogener geworden, und von einer Durchsetzung des »Berufsprinzips« im Sinne einer Entsprechung von Aufgabenprofilen und standardisierten sowie zertifizierten Ausbildungsinhalten kann keine Rede sein. Dieser geringe Professionalisierungsgrad fällt zusammen mit der Liberalisierung des Rundfunksektors, infolgedessen sich

der Produktionsschwerpunkt und damit auch der Arbeitsmarkt der Medienschaffenden von den vertikal integrierten Sendern zu einer neu entstandenen Produzentenlandschaft verschiebt, in der Filmschaffende nur noch für die Produktionsdauer eingestellt oder beauftragt werden (vgl. Abschnitt 1.1).

Die Unterschiede in der Professionalisierung von Architektur und Audiovisuellen Medien müssten sich in den Rekrutierungspraktiken widerspiegeln, da eine einheitliche und zertifizierte Ausbildung die Transparenz der Fachqualifikationen des Arbeitskraftangebots erhöht. Allerdings, so zeigt sich, spielen informelle Rekrutierungspraktiken und extrafunktionale Selektionskriterien in beiden Bereichen eine Rolle. Dies lässt sich auf den Stellenwert persönlicher Kontroll- und Koordinationsformen in Projekten und damit auf Organisationen, die die Qualifikationsnachfrage strukturieren, zurückführen.

Im zweiten Teil diskutiere ich daher unter Rückgriff auf organisations- und kontrolltheoretische Konzepte, welche Steuerungsformen in der Projektarbeit möglich sind, auf welchen Voraussetzungen sie beruhen, welche sozialen Kontrolldimensionen und Qualifikationsanforderungen damit verbunden sind. Die Koordination von Projektarbeit ist prinzipiell nicht mit bürokratischen Organisationsformen vereinbar. Gegenüber den vorliegenden Studien zur Projektorganisation, die sich auf die wenig professionalisierte Medienindustrie konzentrieren, wird hier eine breitere Perspektive eingenommen, die grundlegend zwischen rationaler und persönlicher Kontrolle unterscheidet. Während rationale Kontrollformen, wie beispielsweise die bürokratische und professionelle Organisation von Arbeit (Stinchcombe 1959), funktional spezifische Ansprüche an einen Positionsinhaber stellen, tendieren persönliche und damit weniger formalisierte Kontrollformen dazu, die soziale Kontrolle über den Arbeitsprozess hinaus auszuweiten. Daher, so das hier vertretene Argument, bewirkt die Projektifizierung von Arbeit und Beschäftigung bei fehlendem Berufsprinzip eine Informalisierung der Kontrolle des Arbeitsprozesses und des Arbeitsmarktzugangs und verstärkt Ansprüche an die Anpassung der Lebensführung.

Dies bleibt nicht ohne Folgen für die Planbarkeit biografischer Entscheidungen und für den Zusammenhang von Erwerbsverläufen und außerberuflichen Bindungen. Zwar könnte man von einem Einfluss fachlicher Arbeitsmarktsegmentierung auf die Mobilitätsmuster von Erwerbstätigen ausgehen (Blossfeld/Mayer 1988). Doch der Zusammenhang zwischen Netzwerken und Lebensverläufen ist bisher nicht ausreichend erforscht worden. Daher untersuche ich im dritten empirischen Teil (Kapitel 5–7), wie die Einbindung in Projekte die Erwerbsverläufe, die Lebensplanung und die persönlichen, außerberuflichen Nahbeziehungen prägt. Die Analyse konzentriert sich auf den Lebensabschnitt vom Übergang in den Beruf bis zu den langfristigen Perspektiven von Projektbeschäftigten mit längerer Berufserfahrung. Beschäftigung und beruflicher

Aufstieg müssen aufgrund des temporären Charakters von Projektpositionen im Extremfall nach jedem Projekt erneut ausgehandelt werden. Informelle Beziehungen spielen dabei eine herausragende Rolle. Inwiefern sie anstelle eines Normalarbeitsverhältnisses auch langfristige berufliche und private Planungen ermöglichen, hängt maßgeblich davon ab, ob auf zertifizierte Fachqualifikationen zurückgegriffen werden kann. Die Ausprägung einer professionellen Identität hingegen ist interessanterweise nicht zwingend an die formale Berufsqualifikation gebunden: Architekten und Filmschaffende entwickeln gleichermaßen eine Art von professionellem Ethos und eine Identifikation mit Berufsidealen, die motivierende Wirkung haben. Die Veränderungen der außerberuflichen Beziehungen und, allgemein, die Ausweitung der Ansprüche an die Anpassung der Lebensführung dort, wo kein Rückgriff auf formale Qualifikationen möglich ist, kann allerdings Konflikte hervorrufen, die den Ausstieg aus der Branche als einzige Alternative erscheinen lassen.

Gerade die große Unsicherheit und die beanspruchenden, die Lebensführung und Lebensplanung verändernden Arbeitsbedingungen würden eine stärkere Artikulation und Organisation der Interessen der Projektbeschäftigten erwarten lassen. Allerdings scheinen die Beschäftigteninteressen gerade dort, wo Arbeit und Beschäftigung projektifiziert sind, am wenigsten organisiert und einflussreich zu sein. Gleichwohl haben die Voraussetzungen der Interessenvertretung »jenseits des Betriebs« bislang wenig Aufmerksamkeit erfahren. Im Kapitel »Ausblick: Artikulation und Organisierbarkeit von Interessen in Projektarbeitsmärkten« wird von den Rekrutierungspraktiken, der Netzwerkeinbindung und den Erwerbsverläufen auf spezifische »vororganisatorische Organisationsmechanismen« (Streeck 1981: 62) geschlossen. Zusammen mit der historisch herausgebildeten Fragmentierung der Interessenvertretung in der Film- und Fernsehbranche und der starken berufsständischen Organisation der Architekten prägen diese Strukturen maßgeblich die zukünftigen Möglichkeiten der Solidarisierung und Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Projektarbeitsmärkten.

Anlage der Untersuchung

Der Medienbranche wird häufig eine Vorreiterrolle der Beschäftigungsflexibilisierung und der Projektifizierung der Arbeit zugeschrieben, wobei der Fokus der Forschung auf diese Branche die unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen und -segmentierungen und deren Einfluss auf die Projektorganisation aus dem Blick geraten lässt. Gibt es keine internen Arbeitsmärkte, können Marktmechanismen, das Berufsprinzip oder Netzwerke an Bedeutung gewinnen (Sen-

genberger 1987; Tolbert 1996; Arthur/Rousseau 1996; Voß 2001a). Man nimmt an, dass gerade im Kontext flexibler, projektbasierter Kooperationsformen informelle Netzwerke eine kontinuierstiftende Funktion haben (vgl. Sydow/Windeler 1999). Sie ermöglichen zudem eine schnellere und reichhaltigere Informationsweitergabe und reduzieren somit Unsicherheit bei Arbeitsmarkttransaktionen. Sind informelle Netzwerke also in der Lage, nicht nur Marktversagen bei Arbeitsmarkttransaktionen zu verhindern, sondern auch Projektbeschäftigten Stabilität und biografische Orientierung zu vermitteln? Wie werden Anforderungen aus Berufs- und Privatleben in Arbeitsmärkten ausbalanciert, die nicht durch Qualifikationen oder Betriebszugehörigkeit, sondern durch soziale Beziehungen segmentiert sind und in denen die Verfügbarkeit der Arbeitskraft kaum wirksam institutionell begrenzt wird? Unter welchen Bedingungen kommt es auf projektbasierten und netzwerkgetragenen Arbeitsmärkten zur Artikulation und Organisation von Interessen?

Um diese Fragen zu beantworten, vergleicht diese Arbeit Architektur mit Film- und Fernsehwirtschaft. Private Architekturdienstleistungen und Filmwirtschaft stellen »klassische« Projektarbeitsmärkte dar. Arbeit ist dort schon immer projektförmig organisiert gewesen, beide haben in Deutschland eine mehr als hundertjährige Geschichte. Damit stehen sie im Kontrast zu den in der neueren Arbeits- und Organisationsforschung untersuchten und als Vorreiter der Veränderungen der Arbeitswelt betrachteten Neuen Medien und der Kreativwirtschaft.

Im Vordergrund der vergleichenden Untersuchung steht die Frage, wie sich berufliche Qualifikationen und informelle Beziehungen im Hinblick auf die Strukturierung von Arbeitsmarktprozessen, Arbeitsorganisation und Lebensverläufen sowie von Ansätzen der Interessenvertretung verhalten. Ein Vergleich zwischen verschiedenen Branchen, die sich durch eine weitgehende Projektifizierung von Arbeit und Beschäftigung auszeichnen, sollte es erleichtern, die Spezifika der Branche einzuordnen und die Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarkt, Arbeitsprozess und Lebensverläufen zu verallgemeinern. Ausschlaggebend für die Fallauswahl waren also die Ähnlichkeit hinsichtlich der Projektifizierung von Arbeit und Beschäftigung und der Unterschied im Professionalisierungsgrad.

Allerdings berücksichtigt die Untersuchung auch historische Entwicklungen. Zum einen spiegeln Lebensverläufe immer auch spezifische historische Konstellationen von Regulierung und Arbeitsmarktbedingungen wider (vgl. auch Mayer 2005; Brückner/Mayer 2005). Zum anderen werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten der gegenwärtigen Verfassung beider Teilarbeitsmärkte, die den Ausgangspunkt für die Analyse von Rekrutierungspraktiken, Koordination der Arbeit und Lebensverläufen bilden, mit einer Betrachtung der historischen Entwicklung in beiden Bereichen plausibel. Dabei stütze ich mich auf verschiedene, etwa von Berufsverbänden herausgegebene, Brancheninformationen so-

wie historische und medienwissenschaftliche Sekundärliteratur zu den Berufsgruppen. In beiden Bereichen wird die Arbeit schon immer projektförmig organisiert. Sie teilen gegenwärtig das Charakteristikum eines hohen Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Während der hohe Anteil an selbstständigen Architekten ein typisches Merkmal der sogenannten freien Berufe ist, lässt sich die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Film- und Fernsehbranche auf den Bedeutungsgewinn des freien Produktionsmarktes seit den 1980er-Jahren zurückführen. Die Betrachtung der historischen Entwicklung beider Sektoren dient also vor allem dem besseren Verständnis der gegenwärtigen Arbeitsmarktstrukturen.

Zur Untersuchung der gegenwärtigen Organisations- und Rekrutierungspraktiken sowie der Lebensverläufe stütze ich mich auf qualitative Forschungsmethoden. Theoretisches Vorwissen und »sensitizing concepts« (Blumer 1954) strukturieren die Analyse. Gleichzeitig sollte diese offen bleiben, um neue Zusammenhänge zu entdecken. Entsprechend wurden Sample, Interviewleitfäden und Auswertung gestaltet.² Die empirische Basis besteht aus Interviews mit 16 Experten und 57 Erwerbstätigen. Die Experteninterviews mit Produzenten, Vertretern von Gewerkschaften (Ver.di und Connexx.AV), Berufsverbänden (Verband der Szenenbildner, Filmarchitekten und Kostümbildner in Europa; Berufsverband Kamera; Bundesverband Filmschnitt Editor; Bundesverband Produktion) und der Architektenkammer sowie der Ingenieurkammer des Bundeslandes, in dem die Untersuchung stattfand, dienten zunächst der Erschließung des Feldes, insbesondere im Hinblick auf die Organisations- und Beschäftigungspraktiken sowie einem genaueren Bild der lokalen Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Interessenvertretungsstrukturen (vgl. Anhang 1a, 1b).

Die leitfadengestützten Interviews mit den Erwerbstätigen hatten deren Erwerbsverlauf, die berufliche und private Lebensplanung, die Netzwerkeinbindung sowie die Arbeits- und Beschäftigungssituation und eigene Erfahrungen bei der Rekrutierung von Mitarbeitern zum Inhalt (vgl. Anhang 2a, 2b). Der Hauptteil der Interviews bestand aus der Schilderung des Erwerbsverlaufs und wurde mit einer offenen, stärker auf biografische Narrationen zielenden Frage (vgl. Witzel 2000; Kelle/Kluge 2001: 19f.; Holtgrewe 2002; Schütze 1983) zum Berufseinstieg begonnen. Die verschiedenen Erwerbsstationen und Übergänge – der Berufseinstieg, Wechsel des Arbeitgebers, der Erwerbsform, des Tätigkeitsschwerpunktes und des Berufs – wurden so rekonstruiert. Die Art der Netzwerkeinbindung wurde nicht mit den in der sozialen Netzwerkforschung verbreiteten standardisierten Frageinstrumenten zu den egozentrierten Netz-

2 Zu einer Diskussion der Notwendigkeit theoretischen Vorwissens bei der qualitativen Forschung und insbesondere bei Vertretern der Grounded Theory vgl. Kelle/Kluge (1999: 16ff).

werken erhoben (beispielsweise Schweizer 1996; Jansen 2003; Molina 2001; Pfennig/Pfennig 1987; Wellman 1979; Ibarra 1992a, 1995). Da primär der Zusammenhang von Lebensverlauf und sozialen Beziehungen interessierte, wurde vielmehr versucht, die Bedeutung der Netzwerke im biografischen Kontext zu rekonstruieren (für diese Art der kontextbezogenen Netzwerkanalyse im Auswertungsprozess biografischer Interviews vgl. Kühn 2002). Dies geschah zum einen durch klärende Nachfragen nach der Schilderung des Erwerbsverlaufs, zum anderen im Rahmen der Rekonstruktion der verschiedenen Statuspassagen bei der Auswertung. Schließlich wurden im Anschluss an die Narrationen zum Erwerbsverlauf stärker resümierende netzwerkanalytische Fragen gestellt. Weitere Fragen zur Planungsperspektive in Bezug auf die berufliche und die familiäre Situation, zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, zur sozialen Absicherung, Arbeitszeit, zu den eigenen Erfahrungen mit der Personalauswahl sowie zu soziodemografischen Merkmalen bildeten den Abschluss der Interviews. In dieser teilstandardisierten Form ließ sich die Interviewführung an die Gesprächssituation anpassen (vgl. Hopf 2000: 351). Die Interviews wurden vollständig transkribiert und entlang vorab spezifizierter, doch bei der Auswertung ergänzter und verfeinerter Kategorien ausgewertet. Zum Einsatz kam das Programm MaxQDA, das sich insbesondere zur vergleichenden Analyse von Textdokumenten eignet (vgl. Kelle 2000b, 2000a).

Die Interviews mit den Architekten und Filmschaffenden dauerten durchschnittlich eine Stunde. Sie fanden an einem vom Interviewpartner gewählten Ort und Termin statt. Fünf Gespräche wurden auf Wunsch der Interviewpartner aus Termingründen telefonisch durchgeführt. Die Interviews mit Architekten waren im Schnitt kürzer, was zum einen auf die klarere Trennung verschiedener Erwerbsphasen und die damit geringere Komplexität der Erwerbsverläufe zurückzuführen ist. Zum anderen lässt sich vermuten, dass das Umfeld und der Interviewzeitpunkt einen Einfluss auf die Interviewdauer hatte (vgl. Holgrewe 2002): So fanden die Interviews mit Architekten überwiegend an deren Arbeitsplatz (in den Besprechungsräumen der Büros) und während der normalen Bürozeiten statt, während die Interviews mit Filmschaffenden nur in der produktionsfreien Zeit, also der Freizeit, und in einem Café oder der Wohnung des Interviewpartners durchgeführt werden konnten.

Die Auswahl erfolgte nach den Kriterien der Länge der Berufserfahrung, des Wohnorts (in einem der fünf deutschen Mediencluster und Umgebung) und der beruflichen Stellung aus den öffentlich zugänglichen Architektenlisten der Architektenkammer des entsprechenden Bundeslandes und im Fall der Filmschaffenden aus den Verzeichnissen der Berufsverbände sowie der Internet-Plattform Crew United, die nach Angaben der Experten die meistgenutzte Freelancer-Plattform ist. Die Konzentration auf Erwerbstätige aus einem der

Mediencluster und Umgebung war notwendig, um die lokalen Markt- und Arbeitsmarktbedingungen konstant zu halten. Während Architekten gleichmäßig über das Bundesgebiet verteilt sind, gibt es in der Film- und Fernsehbranche eine ausgeprägte Clusterbildung (vgl. Kapitel 1). Das untersuchte Cluster ist eines der fünf bedeutenden Medienzentren und für diese Untersuchung besonders interessant, da die Auswirkungen der Liberalisierung des Rundfunksektors – die Etablierung privater Sender und eines freien Produktionsmarktes – hier besonders deutlich zu beobachten sind (Elbing/Voelzkow 2006; Baumann 2002b). Weiterhin wurden schwerpunktmäßig Architekten und Filmschaffende mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung ausgewählt, um die Wahrnehmung der beruflichen Möglichkeiten und die private Lebensplanung über einen längeren Zeitraum erfassen zu können. Allerdings wurde das Sample auch im Laufe der Erhebung mit Personen ergänzt, die die Filmbranche verlassen haben. Im Verlauf der Erhebung zeigte sich, dass der »Ausstieg« aus der Filmbranche ein weitverbreitetes Phänomen ist. Die Motivationen und Erwerbsverläufe dieser Aussteiger waren sowohl für das Verständnis der Funktionsweise des Medienarbeitsmarktes als auch für das Verständnis der Wahrnehmung und Bewältigung erwerbsbiografischer Unsicherheit wichtig.

Insgesamt wurden 24 Architekten, davon 11 Frauen und 13 Männer sowie 21 Selbstständige und 3 Angestellte, interviewt. Frauen sind im Sample im Vergleich zur Grundgesamtheit, in der sie nur ein Viertel der Architekten stellen, überrepräsentiert. Angestellte, die circa 40 Prozent der erwerbstätigen Architekten darstellen, sind im Sample hingegen unterrepräsentiert. Zum einen sind angestellte Architekten nur wenig dazu bereit, während oder außerhalb der Bürozeiten ein Interview durchzuführen (vgl. Kapitel 4). Dies lässt sich auf ihre extrem langen und im Vergleich zu den Freiberuflern wenig flexiblen Arbeitszeiten sowie auf die räumliche Bürosituation zurückführen. Zum anderen nimmt der Anteil an Selbstständigen mit zunehmender Berufserfahrung zu, da im typischen Erwerbsverlauf nach einigen Jahren Berufserfahrung im Anstellungsverhältnis die Bürogründung steht. Daher wurden zwei der drei angestellten Interviewpartner über private Kontakte erreicht.

Außerdem wurden 33 Filmschaffende interviewt. Nach ersten Interviews mit verschiedenen Berufsgruppen³ wurde die Auswahl auf Kameraleute aus dem szenischen Bereich eingegrenzt, um die Ausbildungswege und Erwerbsverläufe vergleichbar zu halten. Der szenische Bereich umfasst die Produktion von Filmen und fiktiven Fernsehinhalten unter Verwendung von Filmmaterial, und

³ Darunter jeweils ein Produktionsassistent, Szenenbildner, Requisiteur, Cutter, Regieassistent, Kostümbildner, Produktionsfahrer sowie zwei Oberbeleuchter und sieben Kameramänner aus dem aktuell-dokumentarischen Bereich.

nicht von Videotechnik. Aus dem Vergleich dieser Interviews und auf Grundlage der Expertengespräche lässt sich jedoch auf eine weitgehende Verallgemeinerbarkeit der Erkenntnisse über Kameraleute hinaus schließen: Die verschiedenen Berufsgruppen ähneln sich dahingehend, dass die Zugangswege und Qualifikationsprofile heterogen sind, die Beschäftigung für die Produktionsdauer befristet und hochgradig von den im Projekt geknüpften Kontakten abhängig ist. Sie unterscheiden sich allerdings im Hinblick auf die Frauen- und Männeranteile, wobei beispielsweise die Beleuchtungsabteilungen traditionell männerdominiert sind und in den Kostümabteilungen und in der Postproduktion, vor allem im Schnitt, der Frauenanteil hoch ist. Unter den 17 interviewten Kameraleuten aus dem szenischen Produktionsbereich waren 11 Männer und 6 Frauen. Traditionell bestand die Kameraabteilung nahezu ausschließlich aus Männern, allerdings stieg der Frauenanteil in den vergangenen zwei Jahrzehnten an. Innerhalb der Kameraabteilung in szenischen Produktionen gibt es schließlich eine deutliche hierarchische Ausdifferenzierung zwischen leitenden und assistierenden Positionen. Diese sind auch im Sample vertreten. Die Aufgaben der Kameraleute, wie auch der Architekten, umfassen sowohl kreative, künstlerisch-gestaltende Tätigkeiten als auch deren Umsetzung nach technischen Anforderungen.