pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Janowitz, Michael

"Überlegen wie Arbeitgeber". Prekarisierung als performativer Organisationsprozess in der Jugendarbeit

Wischmann, Anke [Red.]; Spieker, Susanne [Red.]; Salomon, David [Red.]; Springer, Jürgen-Matthias [Red.]: Neue Arbeitsverhältnisse - Neue Bildung. Weinheim ; Basel : Beltz Juventa 2022, S. 207-221. - (Jahrbuch für Pädagogik; 2020)

Quellenangabe/ Reference:
Janowitz, Michael: "Überlegen wie Arbeitgeber". Prekarisierung als performativer Organisationsprozess in der Jugendarbeit - In: Wischmann, Anke [Red.]; Spieker, Susanne [Red.]; Salomon, David [Red.]; Springer, Jürgen-Matthias [Red.]: Neue Arbeitsverhältnisse - Neue Bildung. Weinheim ; Basel : Beltz Juventa 2022, S. 207-221 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-305505 - DOI: 10.25656/01:30550

https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-305505
https://doi.org/10.25656/01:30550

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

http://www.juventa.de

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Jahrbuch für Pädagogik

Anke Wischmann | Susanne Spieker |
David Salomon | Jürgen-Matthias Springer
(Red.)

Jahrbuch für Pädagogik 2020

Neue Arbeitsverhältnisse – Neue Bildung

BELTZ JUVENTA

Anke Wischmann | Susanne Spieker | David Salomon |
Jürgen-Matthias Springer (Red.)
Jahrbuch für Pädagogik 2020

Jahrbuch für Pädagogik

Begründet von Kurt Beutler – Ulla Bracht – Hans-Jochen Gamm – Klaus Himmelstein – Wolfgang Keim – Gernot Koneffke – Karl-Christoph Lingelbach – Gerd Radde – Ulrich Wiegmann – Hasko Zimmer

Herausgegeben von Carsten Bünger, Schwäbisch Gmünd; Charlotte Chadderton, Bath Spa; Agnieszka Czejkowska, Graz; Martin Dust, Hannover; Andreas Eis, Kassel; Christian Grabau, Tübingen; Andrea Liesner, Hamburg; Ingrid Lohmann, Hamburg; David Salomon, Darmstadt; Jürgen-Matthias Springer, Essen; Susanne Spieker, Landau; Gerd Steffens, Kassel; Anke Wischmann, Flensburg.

Redaktion: Anke Wischmann, Susanne Spieker, David Salomon, Jürgen-Matthias Springer

Anke Wischmann | Susanne Spieker |
David Salomon | Jürgen-Matthias Springer
(Red.)

Jahrbuch für Pädagogik 2020

Neue Arbeitsverhältnisse – Neue Bildung

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz **Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)** veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de. Verwertung, die den Rahmen der **CC BY-NC-ND 4.0 Lizenz** überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für die Bearbeitung und Übersetzungen des Werkes. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe/ Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-6815-3 Print
ISBN 978-3-7799-6816-0 E-Book (PDF)

1. Auflage 2022

© 2022 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Einige Rechte vorbehalten

Herstellung: Myriam Frericks
Satz: Datagrafix, Berlin
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Beltz Grafische Betriebe ist ein klimaneutrales Unternehmen (ID 15985-2104-100)

Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor_innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Wolfgang Keim zum 80. Geburtstag

Inhaltsverzeichnis

Editorial: Neue Arbeitsverhältnisse – Neue Bildung?
Anke Wischmann, Susanne Spieker, David Salomon, Jürgen-Matthias Springer 11

Oedelsheim for ever. Wolfgang Keim zum 80.
Hasko Zimmer 17

I. Historische Reflexionen der Verhältnisse von Arbeit, Bildung und Erziehung 21

Early modern *Beruf* and its spoiled children: neoliberalism and work revisited under the lens of Luther's educational reflection
Luana Salvarani 22

Erziehung als Arbeit in John Lockes Schriften
Susanne Spieker 36

Frauen(aus)bildung und Frauenbewegung im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts: Gesellschaftliche Umbrüche und widerständiges Selbstsein als Spannungsfeld in der Akademisierung des Sozialen
Sabine Toppe 51

Erinnerung für die Zukunft?
Herwig Blankertz' vergessenes Kollegstufen-Konzept einer Verbindung allgemeiner und beruflicher Bildung vor dem Hintergrund von Humboldts Allgemeinbildungstheorie
Wolfgang Keim 66

Imagineering eine demokratische Gesellschaft:
Ein Plädoyer für eine engagierte historische Bildungsforschung
Angelo Van Gorp 91

II. Aktuelle Entwicklungen des Verhältnisses von Arbeit und Bildung 103

Arbeit und (berufliche) Weiterbildung im digitalisierten Kapitalismus. Aktuelle Trends und Konfliktlinien
Hans-Jürgen Urban 104

Von der Subjektivierung der Arbeitsprozesse zur Pädagogisierung der Sozialpolitik – Bildungsprozesse als kapitalistisches Krisenmanagement
Roland Atzmüller 124

Die Welt der Arbeit in einer postkapitalistischen Gesellschaft. Überlegungen und Anfragen zur Rolle von Bildung
Norbert Bernholt 137

Kindheit, Bildung und Karriere. Zur Fragilität einer produktiven Verbindung
Agnieszka Czejkowska, Julia Seyss-Inquart 152

III. Konsequenzen von Digitalisierung und Technisierung für das Verhältnis von Arbeit und Bildung 167

Digitalisierung – Arbeit – Bildung. Eine bildungstheoretische Perspektive auf die Arbeitswelt in Zeiten der Vierten Industriellen Revolution
Thomas Damberger 168

Kognitive Entwicklung, Medien und digitale Technik
Rainer Fischbach 180

Pädagogische Ökonomie. Anmerkungen zur Produktion des Selbst
Alessandro Barberi, Christian Swertz 191

„Überlegen wie Arbeitgeber" – Prekarisierung als performativer Organisationsprozess in der Jugendarbeit
Michael Janowitz 207

IV. Bildungsprozesse im Kontext neuer Arbeitsverhältnisse 223

Bildung und Arbeit im Kontext von Globalisierung. Überlegungen zur Aktualisierung eines uralten Verhältnisses
Beatrix Niemeyer 224

Entlassungen in die Mobilität – Beobachtungen zur politischen und pädagogischen Etablierung eines Mobilitätsimperativs und seiner Vermittlung von Arbeit und Bildung
Sebastian Zick 235

Ausbildungsrealität – Die Erfahrungen neu zugewanderter Auszubildender
Angelika Yaghmaei 246

"*Game of Thrones*": eine TV-Serie als Bildungserlebnis
Peter Dietrich 263

Historisches Stichwort 281

Education
Ingrid Lohmann 282

Jahresrückblick 293

„Und bleiben Sie gesund …“
David Salomon 294

Rezensionen 307

Wa Thiong'o, Ngũgĩ (2019): Afrika sichtbar machen! Essays über Dekolonisierung und Globalisierung. Aus dem Englischen von Thomas Brückner. Münster: Unrast Verlag, 152 S.
Susanne Spieker 308

Klein, Naomi (2018): Gegen Trump. Der Aufstieg der neuen Schock-Politik und was wir jetzt tun können. Frankfurt am Main Fischer, 367 S.
Anke Wischmann 313

Roediger, David R. (2019): How Race Survived U.S. History. From Settlement and Slavery to the Eclipse of Post-Racialism. London/New York: Verso, 265 S.
Angelo Van Gorp 316

Heine, Heinrich (2020): Ich rede von der Cholera. Ein Bericht aus Paris von 1832. Herausgegeben und mit einem Vorwort von Tim Jung. Hamburg: Hoffmann und Campe, 60 S.
Ingrid Lohmann 320

Luther, Martin (1982): Ob man vor dem Sterben fliehen möge. (1527) In: ders., Ausgewählte Schriften. Hrsg. von Karin Bornkamm und Gerhard Ebeling, Bd. 2: Erneuerung von Frömmigkeit und Theologie. Frankfurt am Main: Insel, S. 225–250.
Christiane Pritzlaff 323

Autor*innenspiegel 325

Jahrbuch für Pädagogik 328

„Überlegen wie Arbeitgeber“ – Prekarisierung als performativer Organisationsprozess in der Jugendarbeit

Michael Janowitz

Zusammenfassung: Der Beitrag betrachtet prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Jugendarbeit mit Butler (2004; 2009; 2015; 2016a) und Lorey (2006; 2008; 2010; 2011; 2012; 2016) aus einer performativen, respektive regulatorischen Perspektive und erweitert diese mit Tyler (2019) um ein performatives Organisationsverständnis. Damit wird Prekarität nicht nur machtanalytisch als ökonomisches Ausbeutungsverhältnis und Disziplinarregime (Dörre 2014) betrachtet, dem Sozialpädagog*innen strukturell ausgesetzt sind, sondern als organisational performativ mithervorgebrachtes Phänomen. Dabei geht es dem Beitrag nicht darum, Sozialpädagog*innen für prekäre Beschäftigungsverhältnisse verantwortlich zu machen, sondern zu analysieren, wie Prekarität im Versuch, gute Arbeitsbedingungen für professionelles Handeln zu ermöglichen, organisiert und auf die Handlungsebene übersetzt wird. Dazu wird empirisch die strukturelle Prekarität bei einem freien Träger der Jugendarbeit aufgezeigt und diese anschließend mit einer organisationalen Szene einer autoethnographischen Feldphase analytisch in ein Verhältnis gesetzt.

Abstract: This paper examines precarious employment in youth work with Butler (2004; 2009; 2015; 2016a) and Lorey (2006; 2008; 2010; 2011; 2012; 2016) from a performative, respectively regulatory perspective and broadens this with Tyler (2019) by a performative understanding of organization. Thus, precarity is not only seen as an economic exploitation ratio and disciplinary regime (Dörre 2014), to which social workers are structurally exposed, but also as a phenomenon co-produced by organisational performance. The aim of this article is not to make social workers responsible for precarious employment, but to analyse how precarity is organised and translated into action in an attempt to create good working conditions for professional social work. For this purpose, the structural precariousness of a youth work agency is empirically described and then analytically linked to an organisational scene of an auto-ethnographic field phase.

Keywords: youth work, Precarization, Ethnography, Organization, Profession

Einführung

Prekarität ist nicht nur der Jugendarbeit, sondern der Sozialen Arbeit allgemein inhärent. Entsprechend breit gefächert ist die Publikationslandschaft um und zur Prekarität in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern der Sozialen Arbeit (Seithe 2010; Galuske 2002; Eichinger 2009; Kessl 2013; Kessl 2016; Grohs 2007; Ruth/Mergner 2007; Herrmann 2006; Herrmann 2015; Wohlfahrt/Buestrich 2008; Kessl 2018; Steckelberg 2020; Maas/Schemenauer 2018; Wendt 2016). Die Organisationsebene klammern diese exemplarisch angeführten Publikationen (weitestgehend) aus, obwohl gerade diese entscheidenden Einfluss auf die Übersetzung gesellschaftlicher Transformationsprozesse auf professionelles Handeln hat (vgl. Bauer 2010, S. 263). Der Beitrag fokussiert auf diese Lücke. Er zeichnet autoethnographisch[1] nach, wie Professionelle eines freien Trägers der Jugendarbeit strukturell von Prekarität betroffen sind (atypische Beschäftigungsverhältnisse, knappe zeitliche, finanzielle, personelle und materielle Ressourcen), diese jedoch auch im Versuch, gute Arbeitsbedingungen für professionelles Handeln zu ermöglichen, performativ (re)produzieren und damit sozialpädagogische Handlungsmöglichkeiten (weiter) einschränken.

Dazu betrachte ich eingangs Prekarität mit Butler (2004; 2009; 2015; 2016a) und Lorey (2006; 2008; 2010; 2011; 2012; 2016) aus einer performativen, respektive regulatorischen Perspektive und erweitere diese mit Tyler (2019) um ein performatives Organisationsverständnis. Anschließend widme ich mich anhand meines autoethnographischen Zugangs methodologisch der Prekarität als Gegenstand und Erzeugungsmittel. Dem folgend zeige ich empirisch die strukturelle Prekarität des Trägers und seiner Mitarbeiter*innen auf, um diese anschließend mit der Performativität einer organisationalen Szene[2] analytisch in ein Verhältnis zu setzen. Dies wird abschließend in Hinblick auf die sozialpädagogische Professionalität reflektiert.

---

1 Ich ordne mich der analytischen Autoethnographie zu, welche sich im Gegensatz zur performativen Autoethnographie (Denzin 2008), der heartful Autoethnography (Ellis 1999) oder der evokativen Autoethnographie (Bochner/Ellis 2016) als „specialized subgenre of analytic ethnography" (Anderson 2006, S. 388) versteht und erkenntnistheoretische Paradigmen der qualitativen Sozialforschung mit autoethnographischen Schriften verknüpft (vgl. ebd., S. 377 f.).

2 Die Szene dient als ethnographische Kategorie der Beobachtung und Beschreibung (vgl. Engel 2014, S. 177). Als Beobachtungskategorie sind „Szenen temporal durch Anfang und Ende gekennzeichnete, räumlich begrenzte Interaktionszusammenhänge, die sich durch Ereignishaftigkeit, körperliche Vollzüge und Referentialität auszeichnen" (Engel 2014, S. 180) und durch eine auf Szenen fokussierte Ethnographie erfasst werden sollen. Als Beschreibungskategorie sind sie als dramatische Mini-Erzählungen zufassen. In ihnen vollziehen sich, im Vergleich mit anderen Szenen der Organisationen, Muster der organisationalen Praxis (vgl. Göhlich/Engel/Höhne 2012, S. 164).

Theoretische Annäherung

In Anschluss an Butler (2004; 2009) lässt sich das, was als prekär bezeichnet wird, in zwei Dimensionen, dem *Prekärsein* und der *Prekarität*, unterscheiden. Das Prekärsein stellt für Butler (2004) eine ontologische Bedingung jedes Lebens dar und ist durch eine relationale, potenzielle Vulnerabilität bedingt. Auf den Menschen übertragen, zeichnet sie sich durch eine existenzielle gemeinsame Abhängigkeit von sozialen Unterstützungsnetzwerken, sozialen Beziehungen und dem Zugang zu (auch organisationaler, Anm. M. J.) Infrastruktur aus (vgl. Butler 2016b, S. 21). (Menschliche) Körper sind damit einer nicht hintergehbaren und nicht zu überwindenden Vulnerabilität ausgesetzt „nicht nur weil sie sterblich sind, sondern weil sie sozial sind" (Lorey 2012, S. 26). In späteren Werken stellt Butler (2009) dem Prekärsein den Begriff der *Prekarität* zur Seite und beschreibt diese als ein politisch initiiertes Phänomen (vgl. Butler 2009, S. 25), mit dem Andere in diskursiven *Reframingprozessen* (Butler 2009, S. 5 ff.) durch *Othering* als weniger schützenswert (vgl. ebd.) konstituiert werden. Indem die Einen als schützenswert anerkannt und damit als zugehörig zu einer (imaginierten) Gemeinschaft (Anderson 2016) mit entsprechenden Schutzmechanismen (vor den Anderen) adressiert werden, (den) Anderen diese Gemeinschaft jedoch verwehrt wird, findet eine hierarchisierte Verteilung des Prekärseins und der ihr inne liegenden potenziellen Vulnerabilität statt. Lorey (2011) führt eine dritte Dimension des Prekären ein und bezeichnet diese aus einer regulationstheoretischen Perspektive als *gouvernementale Prekarisierung*.[3] Diese stellt, Lorey (2006) folgend, ein neoliberales Regierungsinstrument dar, das mit einer Verunsicherung der Erwerbsarbeit und der gesamten Lebensführung einhergeht und ökonomische Freisetzungspotenziale vorantreibt (vgl. Hünersdorf 2019, S. 286). Sie bringt diskursiv optimal regierbare Subjekte als Unternehmer*innen ihrer selbst (Bröckling 2007) hervor, die dem Prekärsein nicht mehr allein durch die Herstellung von (imaginierten) Gemeinschaften begegnen, sondern (zusätzlich) durch eine nach innen gelagerte Selbstdisziplinierung (vgl. Lorey 2012, S. 44; Foucault 2015, S. 135). Konstituiert werden Subjekte, die für ihr Handeln und den Grad ihres Prekärseins selbst verantwortlich sind. Damit geht auch eine Selbstprekarisierung einher: Ein Prozess, in dem Subjekte annehmen, dass ihnen ihre prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen nicht nur aufgezwungen werden, sondern eine freie und autonome Entscheidung darstellen und eine größtmögliche Entfaltung gewährleisten (vgl. Lorey 2008, S. 158).

Mit Tyler (2019) lässt sich eine vierte Dimension des Prekären konstatieren – die *Prekarisierung als performativer Organisationsprozess*. In diesem Verständnis

3 Interessant ist, dass Lorey von Prekarisierung schreibt, nicht von Prekarität, womit sie den Prozesscharakter des Prekären hervorhebt. Das Prekäre als Regierungsinstrument stellt sich damit im Gegensatz zum Prekärsein nicht als etwas ontologisch in der Welt Seiendes dar, sondern als etwas performativ Hervorgebrachtes.

haben diskursive Imperative zwar Einfluss auf Organisationen, sie werden von Organisationen jedoch nicht kongruent übernommen, sondern prozesshaft übersetzt und sind damit einem Veränderungsprozess unterworfen (Czarniawska-Joerges/Sevón 1996). Damit entsteht Prekarität zwar in Korrespondenz mit der organisationalen Umwelt und ihren neoliberalen Imperativen. Wie die Organisation selbst, wird sie aber erst durch das gemeinsame Handeln der Akteure, also durch die Praxis des gemeinsamen Ko-operierens und Organisierens (vgl. Türk 1995, S. 93) (re)produziert. Der so erzeugte prekäre organisationale Rahmen wiederum reproduziert die Art und Weise, wie Akteure zusammenarbeiten. Damit sind, in Anschluss an Engel, (prekäre, Anm. M. J.) Organisationen „Ergebnis und Medium organisationaler Praxis" (Engel 2014, S. 159). Die organisationale Praxis stellt dabei nicht nur eine konsensuelle und ko-operative Vergemeinschaftung (im Austausch mit der organisationalen Umwelt) dar, sondern auch eine, die auf Mitteln der (symbolischen) Gewalt und Unterdrückung fußt (vgl. Türk 1995, S. 97; Engel 2014, S. 74) und dabei soziale und organisatorische Ungleichheit, Formen der Negation und (Selbst)Ausbeutung (vgl. Tyler 2019, S. 49) hervorbringt. Engel schreibt vor diesem Hintergrund von (un)menschlichen Sozialgebilden (vgl. Engel 2014, S. 74), die handlungs- und organisatorisch tragfähige Subjekte hervorbringen (vgl. Tyler 2019, S. 18), diese jedoch hinter die Zweckdienlichkeit der Organisation zurücktreten lassen (vgl. Adorno 1979, S. 441).

Die vier Dimensionen sind im Verhältnis zueinander zu betrachten. Das Prekärsein stellt eine relationale, existenzielle Kategorie dar, die primordial und sozial geteilt ist (Tyler 2019, S. 229 f.), während „Prekarität" ein Phänomen indizierter Ungleichheit bezeichnet, welches durch Othering und Selbstdisziplinierung die Sozialität des Prekärseins ausnutzt und somit in Erscheinung tritt. Das Prekärsein wird ontologisch vorausgesetzt, Prekarität entsteht prozesshaft – durch Prekarisierung als Regierungsinstrument einer imaginierten Gemeinschaft. Dieses Regierungsinstrument geht mit neoliberalen Imperativen einher, die durch die organisationale Praxis übersetzt und im Prozess des Ko-operierens und Organisierens modifiziert werden.

Prekarität als Gegenstand und Erzeugungsmittel

Um zu erfassen, wie Prekarität in der Jugendarbeit organisational hervorgebracht wird, betrachtete ich anfänglich mittels einer fokussierten Ethnographie (vgl. Knoblauch 2001) die Organisation der prekären Einkommens- und Beschäftigungsverhältnisse bei einem Träger der Jugendarbeit – dem Leben.Jugend e. V. Über meinen Forschungsgegenstand schien sich das Feld jedoch auszuschweigen. Er war etwas Vorsprachliches (vgl. Hirschauer 2001, 443 ff.) und in seiner Komplexität Unbeschreibliches (vgl. ebd. S. 440 ff). Um mich diesem schweigenden Forschungsgegenstand dennoch zu nähern, wechselte

ich meine Beobachtungsposition und arbeitete als Elternzeitvertretung für einige Monate bei eben jenem Träger. In der Position des als Mitarbeiter in der Jugendarbeit angestellten Ethnographen beobachtete ich fortan jedoch nicht nur prekäre Einkommens- und Beschäftigungsverhältnisse, sondern war als konvertiertes Mitglied (vgl. Adler/Adler 1987; Anderson 2006, S. 379) des Trägers auch Teil eines zwischenleiblichen (vgl. Merleau-Ponty 1994) *gemeinsamen prekär Werdens*. Mit Wacquant (2011, S. 17) gesprochen, erhielt ich einen fühlbaren Zugriff auf Prekarität und lernte institutionalisierte Organisationsweisen nicht nur kognitiv, sondern auch leiblich und sinnlich auszuführen (vgl. Wacquant 2014, S. 94). Methodologisch betrachtet, stellt Prekarität durch diesen autoethnographischen Zugang nicht nur einen Untersuchungsgegenstand dar, sondern auch ein Erzeugungsmittel (vgl. Wacquant 2011). In Anlehnung an Hünersdorf und Marquardt (2019, S. 68) kann das (zwischen)leibliche gemeinsame prekär werden dabei als Quelle ethnographisch-sozialpädagogischer Erkenntnis verstanden werden. Das in den Leib eingeschriebene und Prekarität reproduzierende Handlungswissen muss dazu jedoch auf eine analytische Ebene gehoben werden.

Dazu wurden Szenen (Engel 2011) der autoethnographischen Feldphase mit Szenen vor und nach dieser Phase kontrastiv verglichen und als szenische Inszenierung und Mini-Drama rekonstruiert (vgl. Göhlich/Engel/Höhne 2012, S. 162). Auf den nächsten Seiten werden mittels einer exemplarischen Szene Muster[4] der organisationalen Praxis, das heißt über den fünfjährigen (auto) ethnographischen Beobachtungszeitraum, auch in anderen Szenen immer wiederkehrende organisationale Praktiken, nachgezeichnet. Dabei wird in einem ersten Schritt der Kontext der Szene, in dem sie vollzogen wird, rekonstruiert.

Analytische Einsichten I: Der Verein und seine Unternehmer*innen

Als anerkannter frei-gemeinnütziger Träger der Jugendhilfe arbeitet der Leben.Jugend e. V. nach § 11 SGB VIII (Jugendarbeit). Seine 5,25 Personalstellen werden vom regionalen Jugendamt für jeweils ein Jahr per Zuschussfinanzierung[5] gefördert und vom Träger auf sieben Mitarbeiter*innen verteilt. Strukturell sind

4 In Anschluss an Göhlich/Engel/Höhne (2012) sind Muster in Organisationen, sich in verschiedenen Szenen wiederholende Elemente. Muster (organisationaler Praxis) sind das Charakteristische der interaktiven Praxis, dass über eine längere Zeit, in ähnlichen Szenen immer wieder kehrt (vgl. ebd. S. 164). Sie geben Aufschluss über das was war, was ist und was eventuell sein wird.

5 Die Zuwendungsrichtlinie des Landkreises sieht einen Zuschuss, bestehend aus einem Festbetrag für Personalkosten und einem Festbetrag für Sachkosten, vor, der jedoch eine angemessene finanzielle Eigenbeteiligung und/oder eine angemessene Eigenleistung voraussetzt.

durch den einjährigen Förderrhythmus und die Verteilung der Personalstellen auf sieben Mitarbeiter*innen alle Stellen, auch formal entfristete, immer zeitlich begrenzte Teilzeitstellen und mit Keller/Seifert (2007, S. 12) als atypische Beschäftigung zu bezeichnen. Nach Dörre (2014, S. 7) gehen sie mit erhöhten Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiken einher. Doch auch für den Träger bedeutet die befristete Zuschussfinanzierung ein nicht unerhebliches Risiko. Die Finanzierung deckt laut einer Problemanzeige an das Jugendamt „bei weitem nicht die aufzuwendenden Kosten". Sachkosten müssen, wenn auch in der Zuwendungsrichtlinie anders konzipiert, vom Träger übernommen werden. Darüber hinaus wird die Förderzusage des Jugendamtes erst kurz vor Ablauf der aktuellen Förderperiode zugestellt. Ob der Träger eine weitere Förderung erhält, bleibt über Monate ungewiss. Organisatorisch stellt sich damit die Frage, ob die Mitarbeiter*innen fristgerecht zum Ende des Förderzeitraums entlassen werden, wodurch der Träger seine Mitarbeiter*innen verlieren könnte, oder ob auf die Kündigung verzichtet wird und der Träger damit das Risiko einer Insolvenz eingeht. In beiden Varianten bedroht die Förderpraxis des Landkreises die Existenz des Trägers. Die Verantwortung wird jedoch dem Träger zugesprochen, wie aus der Zuwendungsrichtlinie des Landkreises hervorgeht: In dieser ist eine „angemessene finanzielle Eigenbeteiligung und/oder eine angemessene Eigenleistung" als Zuwendungsvoraussetzung aufgeführt. Der Träger unterliegt damit dem Imperativ, unternehmerisch zu agieren, und ist für die Akquise der Finanzierung seiner Arbeit(skräfte) verantwortlich. Dieser Aufforderung kommt er auch nach, indem er versucht, Finanzlücken durch intensive Drittmittelakquise zu schließen. Ferner bietet er neben der Jugendarbeit auch Hilfen zur Erziehung (HzE) an, wodurch Mitarbeiter*innen ihre Teilzeitanstellung aufstocken können und der Träger zusätzliche Sachmittel erhält. Zudem wurde ein Drittmittelprojekt[6] eingeworben, welches eine achte Mitarbeiter*in, Beate, mit einer Vollzeitstelle finanziert. Personalkosten werden durch eine *Anlehnung* an den TVÖD reduziert. Neue Mitarbeiter*innen werden zwei Mal, jeweils bis zum Ende einer Förderperiode, befristet eingestellt. Erst danach erfolgt entsprechend den Vorgaben des § 14 TzBfG (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) die Entfristung.

Zusammengefasst muss der Träger zum einen zusätzliche Gelder akquirieren, zum anderen die Folgen der strukturell prekären Finanzierung an seine Mitarbeiter*innen weitergeben, indem diese in Teilzeit und (zu Beginn) befristet angestellt, untertariflich bezahlt (*Anlehnung* an TVÖD) und flexibel (Jugendarbeit in Kombination mit HzE) eingesetzt werden. So weit unterscheidet sich die finanzielle Situation nicht grundlegend von anderen Trägern der Jugendarbeit. Die Besonderheit tritt erst hervor, wenn die spezifische basisdemokratische und mitarbeiter*innenselbstverwaltete formale Organisationsstruktur des Leben.Jugend e. V.

6 Der Träger arbeitet in einer strukturschwachen ländlichen Region. Vor Ort gibt es nur wenige Möglichkeiten zur Drittmittelakquise.

berücksichtigt wird: Durch diese sind konzeptionell alle Mitarbeiter*innen an allen Planungen und Entscheidungen beteiligt. Fast alle Mitarbeiter*innen sind Mitglied des Vereins. Es gibt keine Vorgesetzten. Alle Aufgaben, die über sozialpädagogische Tätigkeiten hinausgehen und in anderen Vereinen von einer Geschäftsführung oder einer Verwaltung übernommen werden, sind hier aufgefächert in Fachbereiche anteilig auf die Mitarbeiter*innen aufgeteilt. Eine vereinsspezifische Differenzierung zwischen einem Vorstand, der die Gemeinnützigkeit gewährleistet und die Geschäftsführung überwacht, einer Geschäftsführung, die durch den Vorstand entlastet wird, sowie Mitarbeiter*innen, die sozialpädagogisch arbeiten, gibt es nicht. Dadurch vermischen sich zivilgesellschaftliches Engagement (Vorstand), unternehmerisches Selbst (Geschäftsführung) und Dienstleistung in Form professionellen Handelns (Mitarbeiter*innen). Korreliert diese Mitbestimmung und Mitgestaltung imaginierende formale Organisationsstrukturen, mit einem marginalisierten Zugang zu Fördergeldern, zeichnet sich ein bedrückendes Bild: So besteht zwar ein hoher Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsgrad, die Mitarbeiter*innen organisieren jedoch auch selbstverantwortlich die eigene Weiterbeschäftigung, die ihrer Kolleg*innen und die Weiterexistenz ihres Vereins. Sie selbst empfehlen dem Verein, dessen Mitglied sie sind, jährlich, ob sie betreffende Kündigungen ausgesprochen werden oder das Risiko einer Insolvenz eingegangen wird. Damit werden die angestellten Mitarbeiter*innen als „Unternehmer*innen [nicht nur, Anm. MJ] ihrer selbst" (Bröckling 2007) hervorgebracht. Sie tragen auch das volle unternehmerische Risiko für die von ihnen abhängigen Kolleg*innen und den Verein. Sie müssen permanent auf Unvorhersehbares reagieren, eine hohe Flexibilität ihrer Arbeitskraft aufweisen und sind mit ihrer gesamten Person gefordert. Mit Virno (2005, S. 52 f.) gesprochen, führt dies zu einem Ende der Arbeitsteilung und zu erheblichen persönlichen Abhängigkeiten zwischen den Mitarbeiter*innen. Dies zeigt sich während meines Feldaufenthaltes auch empirisch: Sind es zu Beginn meiner Anstellung vor allem die beiden Mitarbeiter*innen des Fachbereichs Personal/Finanzen, die laut eines Projektberichtes „zeitlich teilweise so mit ihren Fachbereichstätigkeiten ausgelastet [sind], dass die pädagogische Arbeit liegen bleibt oder eine Unmenge an Überstunden angesammelt wird", werden am Ende meiner Anstellung alle Mitarbeiter*innen an der Weiterfinanzierung beteiligt sein. Dies wird in der folgenden Szene analytisch dargestellt.

Analytische Einsichten II – Die Performativität prekärer Gemeinschaften

Es ist Anfang Juli. Lisa, deren Elternzeitvertretung ich bin, kehrt in einem Monat aus ihrer Elternzeit zurück. Da Nicole den Verein in naher Zukunft verlassen möchte, könnte ich ihre Stelle nahtlos neu besetzen. Der Verein versucht mich nun bis zu Nicoles Vertragsende zu finanzieren. Zusätzlich läuft Ende Juli das

Drittmittelprojekt, über welches Sachkosten und Beates Stelle finanziert sind, aus. Beate ist unabhängig von der Projektlaufzeit fest beim Träger angestellt. Bis zur in Aussicht gestellten Anschlussfinanzierung des Drittmittelprojektes soll Beate daher anderweitig finanziert werden. Der Versuch, zwei Personen ohne Gegenfinanzierung weiter zu beschäftigen, stellt einen großen Kraftakt dar, decken doch die Zuwendungen des Jugendamtes in diesem Jahr aufgrund von Tarifanpassungen die Personalkosten nicht mehr. Auch ohne die anvisierte Weiterbeschäftigung sind die Rücklagen des Vereins zum Ende des Haushaltsjahres restlos aufgebraucht, sollte die Finanzierungslücke nicht geschlossen werden. In den letzten Monaten kamen wir in unterschiedlichen Sitzungen immer wieder zusammen und entwarfen sowie verwarfen mehrere Varianten, wie mit der Situation umgegangen werden kann. An der nachfolgend szenisch dargestellten Sitzung nimmt neben Ingo, Martin, Beate, Sarah, Sabrina, Verena und mir (Micha) auch Lisa, die sich noch in Elternzeit befindet, per Telefon teil.

> Das Telefon liegt in der Mitte des Tisches, um den wir sitzen. Die Blicke der Anwesenden treffen sich während des Telefonats immer wieder, wie ein Abtasten mit Blicken, ein kurzweiliges beieinander Verharren. Lisa spricht ohne Abschweifungen und ohne zu zögern: „Micha, auch wenn Du jetzt am Tisch sitzt, aber eigentlich müssen wir überlegen wie Arbeitgeber, und zwar ökonomisch und wirtschaftlich, dass jemand gehen muss. Weil, es kann nicht sein, dass ihr jetzt auf eine Jahressonderzahlung verzichtet. Das wäre kein deutliches Signal nach außen. Ein deutliches Signal wäre eigentlich nur, wenn jemand gehen würde." Sarah richtet sich aus ihrem Sessel auf, beugt sich etwas über den Tisch und richtet ihre Worte in Richtung Telefon: „Wir hatten ja auch schon mal die Liste gehabt, wieviel jeder runtergehen kann." Sabrina fällt ihr ins Wort und schüttelt den Kopf: „Naja, ne, selbst das würde nicht reichen. Das reicht nicht, wenn jeder seine Kotzgrenze an Stunden heruntergehen würde. Außerdem funktioniert das vertragsrechtlich nicht, weil wir Verträge haben, und da stehen Mindestgrenzen an Stunden drin. Und wir haben ja auch vertraglich festgelegt, dass niemand weniger als 25 Stunden arbeitet. Ich würde auch 7 Stunden runtergehen, auf 20 Stunden." Sarah erwidert: „Aber das geht ja nicht, wenn wir eine Mindeststundenzahl von 25 Stunden haben." Sabrina: „Ja, sag ich ja. Selbst wenn wir das wollen, geht es eigentlich nicht." Sarah: „Na dann müssen wir halt wie Arbeitgeber argumentieren und dann halt wirklich bis zu der Mindeststundenzahl runtergehen, und die hat ja jeder aufgeschrieben. Da sind es halt bei Micha sind es 25, bei mir auch und ganz ehrlich bei 25 Stunden suche ich mir was Anderes. Für die ganze viele Arbeit hier ist das ja eh nichts. Und es gibt genug attraktive Stellen gerade auf dem Markt." Sarah hat mit diesen Worten alle Blicke auf sich gezogen. Die gerade noch lauter werdende Diskussion verstummt plötzlich.

In der Szene wird vor dem Hintergrund der finanziellen Situation des Vereins anfänglich eine kollegiale Gemeinschaft aller Mitarbeiter*innen inklusive der

leib-körperlich abwesenden Lisa hergestellt. In dieser Gemeinschaft macht Lisa meine Anwesenheit, die für sie eine Herausforderung darstellt, zum Thema („auch wenn Du jetzt am Tisch sitzt"). Was sie zu verlautbaren hat, muss trotz und wegen meiner Anwesenheit von ihr gesagt werden: Wir müssen wie Arbeitgeber überlegen. Sie reframed damit die kollegiale Vergemeinschaftung und transformiert sie in eine Gemeinschaft aus imaginären Arbeitgeber*innen (Sie spricht davon, *wie* Arbeitgeber zu überlegen, nicht *als* Arbeitgeber.), zu der sie alle Anwesenden, inklusive meiner angesprochenen Person, zählt.

Für Lisa sind es „wir", die gezwungen sind (müssen), „ökonomisch und wirtschaftlich" eine/einen Anwesende*n zu exkludieren („dass jemand gehen muss"). Meine Person wird dabei auf zwei Ebenen adressiert. Durch das Personalpronomen „wir" und meine direkte Adressierung werde ich unmissverständlich in die Gemeinschaft der Arbeitgeber*innen aufgenommen. Mit dieser Aufnahme geht jedoch die Aufforderung einher, auch dementsprechend zu handeln und jemanden, mich selbst, aus der kollegialen Gemeinschaft der Arbeitnehmer*innen zu exkludieren.

Damit übersetzt Lisa die aus der Korrespondenz mit der organisationalen Umwelt stammende und in der Förderrichtlinie des Landkreises dokumentierte Aufforderung zu einer unternehmerischen Organisationsweise in die Praxis des Leben.Jugend e. V. Nicht eine selbstbestimmte, hierarchiefreie und partizipatorische imaginierte Gemeinschaft, sondern eine durch ökonomischen Druck erzwungene Gemeinschaft „wie Arbeitgeber", wird von Lisa gefordert. Als solche müssen „wir" die (auch persönlichen) Konsequenzen für wirtschaftliche Engpässe tragen. Eine kollegiale Vergemeinschaftung, die mit einem Verzicht auf Jahressonderzahlungen einhergeht, lehnt sie ab. Sie positioniert sich außerhalb der Gemeinschaft, die sich für diesen Schritt entschieden hat („es kann nicht sein, dass ihr auf eine Jahressonderzahlung verzichtet"). Damit nimmt sie eine (gewerkschaftliche) Arbeitnehmer*innenposition ein und kämpft um tarifliche Vereinbarungen, inszeniert dies jedoch als unternehmerisches Interesse des Trägers: Auf die Jahressonderzahlung zu verzichten, würde kein deutliches Zeichen nach außen – an die organisationale Umwelt – darstellen. Nur die (Selbst-)Exklusion einer Person – die Inszenierung eines Opfers der marginalen Zuschussfinanzierung – wäre ein solches. Damit fordert sie eine Selbstaussetzung gegenüber der Prekarität zum Schutz der Anderen als organisatorisch tragfähige Praxis (vgl. Tyler 2019, S. 242) körperlichen Engagements (vgl. Butler/Athanasiou 2013, S. 195). Eine Praxis, die aktuell für mich, später eventuell auch für andere schädlich ist, mich aber als sozial und organisatorisch brauchbar ausmacht (vgl. Tyler 2019, S. 49; Butler 1997, S. 104). Organisatorisch tragfähig wird diese Praxis jedoch erst durch die Imagination eines von allen gemeinschaftlich verkörperten Arbeitgebers, der im Interesse des Trägers entscheidet. Denn ein „Arbeitgeber" kann durchsetzen, was kollegial nicht anerkennbar ist: „dass jemand gehen muss."

Lisas Engagement für tarifliche Standards ist vor dem Hintergrund ihrer Elternzeit zu betrachten. Aus der Elternzeit zurückkehrend muss sie feststellen, dass ihre ohnehin prekäre Anstellung durch den anberaumten Verzicht auf Jahressonderzahlungen weiter prekarisiert wird. Und das zugunsten einer Elternzeitvertretung, die nur befristet eingestellt ist. Lisa muss eine Familie versorgen, während ich von Anfang an wusste, auf was ich mich einlasse, und diese Einlassung mit einem Forschungsinteresse verband. Angesichts der finanziellen Situation des Vereins stelle ich eine Bedrohung für Lisas soziale und organisationale Position sowie für den Verein und die anderen Mitarbeiter*innen dar. Gewerkschaftliche und unternehmerische Interessen können daher parallel vergemeinschaftet werden.

Mit Lisas Elternzeit geht auch einher, dass sie sich außerhalb des organisationalen Frames (Butler 2009) befindet und den zwischenleiblichen (Merleau-Ponty 1994) Prozess des gemeinsam prekär Werdens, der sich über Monate abzeichnete, in dem die leib-körperlich Anwesenden mit knappen zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen, befristeten Arbeitsverträgen und der drohenden Insolvenz des Trägers konfrontiert waren, dies trägerweit diskutierten und Gegenstrategien entwarfen, nicht erlebte. Sie kann daher intersubjektiv nicht nachvollziehen, wie sich Autoethnograph und Kollegium über die Prekarisierung performativ kollegial vergemeinschafteten und wieso nun alle, auch sie, auf eine Jahressonderzahlung verzichten sollten.

Lisas unternehmerisch-gewerkschaftliche Vergemeinschaftung stößt jedoch auf Bedenken. Sarah verweist auf die Bereitschaft der leib-körperlich Anwesenden, Stunden zu reduzieren, und stellt damit wieder eine kollegiale Gemeinschaft her („Wir hatten ja auch schon mal die Liste gehabt, wieviel jeder runtergehen kann."). Damit entwirft sie ein Spannungsfeld zwischen Selbstschutz der eigenen Person sowie der Organisation und der ethischen Aufforderung, mich angesichts meines sichtbar werdenden Prekärseins nicht zu opfern. Sie stellt den Imperativ „You shall not kill!" über den Schutz vor dem eigenen und gemeinschaftlichen Prekärsein (vgl. Butler 2004, S. 134).

Diese gemeinschaftliche Aussetzung aller Mitarbeiter*innen gegenüber der Prekarität (vgl. Butler 2016b, S. 22) wird von Sabrina, Mitglied des Fachbereichs Personal/Finanzen, jedoch als unzureichend eingeordnet: „Das reicht nicht, wenn jeder seine Kotzgrenze an Stunden heruntergehen würde." Sarahs Imperativ sei zwar kollegial, reiche unter ökonomischen Gesichtspunkten jedoch nicht aus. Um die Personalkosten zu senken und die Finanzierungslücke zu schließen, müsse die persönliche Grenze, die jede*r Mitarbeiter*in gesetzt hat, überschritten werden, ob nun durch eine kollegiale oder durch eine unternehmerisch-gewerkschaftliche Gemeinschaft. Neben diesem ökonomischen führt Sabrina ein gewerkschaftliches Argument an, das jedoch sogleich von ihr kollegial unterlaufen wird. Selbst wenn die Mitarbeiter*innen ihre Stunden so weit reduzieren würden, stünden dem arbeitsrechtliche Schutzmechanismen entgegen. Sie selbst sei jedoch bereit,

diese Schutzmechanismen zu ignorieren, und würde ihre Stunden auch unter die „Kotzgrenze" und die vertraglich festgelegten 25 Mindeststunden reduzieren. Ein kollegialer Vergemeinschaftungsakt, der sich bereits durch die Bereitschaft zur Stundenreduzierung der leib-körperlich anwesenden Mitarbeiter*innen vollzog, findet hier durch die Selbstaussetzung und Selbst-Prekarisierung Sabrinas seinen vorläufigen Höhepunkt. Mein Recht (in der Organisation, Anm. M. J.) zu existieren, stellt sie damit über das eigene (vgl. Butler 2004, S. 132).

Mit Butler ist in diesem kollegialen Vergemeinschaftungsakt deutlich der Moment zu sehen, in dem Sarah und Sabrina erkennen, dass sich das kollegiale wir, mit seiner basisdemokratischen und mitarbeiter*innenselbstverwalteten Imagination, gegenseitig ungeschehen macht (vgl. Butler 2004, S. 23). Der drohende Verlust eines Kollegen offenbart die gegenseitige Abhängigkeit, die ausmacht was das Wir ist (vgl. ebd. S. 22). In diesem Moment des gegenseitigen (Selbst-)Verlusts werden beide an den Zustand des relationalen Prekärseins, an die unhintergehbare Vulnerabilität (vgl. Butler 2004, S. 31) erinnert. Sie erkennen, dass die organisational hervorgebrachten Mindeststunden zwar den Einzelnen Schutz bieten, dieser Schutz jedoch die relationale Gemeinschaft unterläuft und zuerst mich, später potenziell auch sie zu exkludieren droht. Denn die Rücklagen werden auch ohne meine Weiterbeschäftigung am Ende des Haushaltsjahres aufgebraucht sein. Folglich scheint zumindest für Sabrina eine Selbstaussetzung trotz „Mindeststundenzahl" möglich – „wenn wir das wollen", denn eine weitere Stundenreduzierung ist nur „eigentlich" nicht möglich. Würden alle trotz der Unterschiede in ihren sozialen und organisationalen Positionierungen sich dazu entschließen, könnten sie die organisationalen Schutzmechanismen aufweichen und sich somit kollegial der Prekarität aussetzen und so ebenfalls ein deutliches Zeichen nach außen setzen.

Für Sarah resultiert die kollegiale Vergemeinschaftung jedoch nicht aus einer scheinbar freiwilligen Selbstaussetzung, sondern aus der durch Lisa in die organisationale Praxis übersetzten Aufforderung, unternehmerisch handeln zu müssen. Durch Sarahs Bezugnahme auf den imaginären Arbeitgeber inszeniert sie eine kollegiale Gemeinschaft, die in Konsequenz („Na dann") ihrer Bereitschaft zur Selbstaussetzung durch eine*n imaginären Andere*n mit dem eigenen Prekärsein konfrontiert wird. Das deutliche Zeichen wendet sich damit nicht mehr an die organisationale Umwelt, sondern an die Mitarbeiter*innen. Angesichts der vielen Arbeit hätte eine solche *erzwungene* und durch den imaginären Arbeitgeber initiierte Prekarisierung jedoch ihre Selbstexklusion zur Folge. Damit verdeutlicht sie, dass mit der Prekarisierung der Mitarbeiter*innen angesichts der Marktsituation auch eine Prekarisierung des Trägers einhergeht. Denn dieser ist neben der marginalen Zuschussfinanzierung trotz Personalüberhangs von einem potenziellen Personalmangel bedroht. Die Imagination der basisdemokratischen Selbstverwaltung, die durch einen von allen verkörperten Arbeitgeber geschützt wird, beginnt zu bröckeln. Wenn Sarah schon unternehmerisch handeln muss,

dann als unternehmerisches Selbst, das sein Glück in der Ferne sucht, nicht in einer Gemeinschaft, die *gezwungen* ist, ihre basisdemokratische und mitarbeiter*innenselbstverwaltete Imagination zugunsten einer ökonomischen und unternehmerischen Organisationsweise aufzugeben.

Und Jugendarbeit? – Reflexive Schlussbetrachtung

Nach Kessl (2013, S. 13) ist jedes pädagogische Handeln konstitutiv prekär, da es immer mit Ungewissheit einhergeht. Es ist weder technologisierbar (Luhmann 1982; Dewe/Ferchhoff/Olaf-Radtke 1992), sicher vorhersehbar (Schütze 1996) noch standardisierbar (Oevermann 2002). Besonders deutlich wird das ungewisse sozialpädagogische Handeln durch die Strukturcharakteristika der Freiwilligkeit, Offenheit und Machtarmut in der Jugendarbeit (Sturzenhecker 2006), welche dem sozialpädagogischen Handeln eine weitere spezifisch ungewisse Dimension verleihen. Dieses konstitutiv prekäre sozialpädagogische Handeln trifft beim Leben.Jugend e. V. auf eine Förderpraxis, die mit einer gesteigerten Verunsicherung der sozialpädagogischen Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Eichinger 2009) und der gesamten Lebensführung (vgl. Lorey 2012) der Mitarbeiter*innen einhergeht. Eine Förderpraxis, die einen hyperinstrumentalisierten (Butler/Athanasiou 2013) Träger und als willkürlich verfügbar erachtete Sozialpädagog*innen, die immer wieder drohenden Kündigungen ausgesetzt sind, hervorbringt.

Die Verantwortung dafür wird jedoch dem Träger beigemessen, denn dieser ist aufgefordert, eigenverantwortlich Finanzierungslücken zu schließen. Diese Responsibilisierung erfordert beim Träger einen performativen Aushandlungsprozess. In diesem wird die Aufforderung, unternehmerisch zu handeln nicht vollends übernommen, sondern auf einen imaginierten, von allen verkörperten, Arbeitgeber externalisiert. So entstehen unterschiedliche Vergemeinschaftungen, die analytisch trennbar sind, empirisch jedoch verschmelzen. Eingeflochten sind unternehmerische, gewerkschaftliche und kollegiale Gemeinschaften, welche die Sozialpädagog*innen auf unterschiedliche Weise schützen sollen, in ihrer Spezifik jedoch mit Formen des Othering und der Selbst-Prekarisierung einhergehen.

In diesem Kontext gerät das konstitutiv prekäre sozialpädagogische Handeln in den Hintergrund. Dies wird in der Szene besonders ersichtlich und ist als für die Organisation charakteristisches Muster zu deuten: Jugendarbeit wird nur über „viele Arbeit" eingeführt und weitestgehend durch eine Thematik begrenzt, die durch das Auslaufen meines Arbeitsvertrages organisational bereits geregelt ist. Es wird damit ein Problem hervorgebracht, das organisational keins ist, denn auch Beate könnte Nicoles Stelle übernehmen. Mein Vertragsende wird jedoch so inszeniert, als bedürfe es einer aktiven Entscheidung (meinerseits). Es wird trägerweit diskutiert, nicht nur im Fachbereich Personal/Finanzen, und

nimmt damit personelle und zeitliche Ressourcen ein, womit sozialpädagogische Handlungsmöglichkeiten in der Jugendarbeit mit Adressat*innen eingeschränkt werden. Der organisationale Sinn erschließt sich durch eine organisationspädagogische Perspektive: Exemplarisch wird über meine Person verhandelt und an alle vermittelt, was organisatorisch anerkennbar und damit auch zukünftig von Mitarbeiter*innen einforderbar ist. Nämlich ein körperliches Engagement der Selbst-Prekarisierung bis hin zur Selbst-Exklusion zum Wohle der imaginierten (verbleibenden) Gemeinschaften.

In Korrespondenz mit neoliberalen Imperativen der organisationalen Umwelt bringt die organisationale Praxis damit spezifische Mitarbeiter*innensubjekte hervor, die als unternehmerisches Selbst zum Wohle aller agieren und dessen Engagement für die Gemeinschaft als deutliches Zeichen an eine organisationale Umwelt und die eigene Gemeinschaft inszeniert werden kann. Diese organisationale Praxis ersetzt die Imagination einer basisdemokratischen Selbstverwaltung durch eine unternehmerische „praktische Ideologie" (Klatetzki 1999). Als Resultat der organisationalen Praxis dient sie nun als Medium, in dem sich Jugendarbeit unter unternehmerischen Vorzeichen reproduziert und diese damit hinter ihre Anlage zurücktreten lässt.

Literatur

Adler, Patricia/Adler, Peter (1987): Membership Roles in Field Research. 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States of America.

Adorno, Theodor W. (1979): Soziologische Schriften. Frankfurt am Main.

Anderson, Benedict (2016): Imagined communities. Reflections on the origin and spread of nationalism. Revised edition. London, New York.

Anderson, Leon (2006): Analytic Autoethnography. In: Journal of Contemporary Ethnography 35, H. 4, S. 373–395.

Bauer, Petra (2010): Das Heim als lose gekoppeltes System? In: Zeitschrift für Sozialpädagogik, H. 03, S. 261–276.

Bochner, Arthur P./Ellis, Carolyn (2016): Evocative autoethnography. Writing lives and telling stories. Walnut Creek California.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main.

Butler, Judith (1997): Excitable speech. A politics of the performative. New York.

Butler, Judith (2004): Precarious Life: The Power of Mourning and Violence. London, New York.

Butler, Judith (2009): Frames of War: When Is Life Grievable? London, New York.

Butler, Judith (2015): Notes toward a performative theory of assembly. Cambridge, Massachusetts, London, England.

Butler, Judith (2016a): Anmerkungen zu einer performativen Theorie der Versammlung. Berlin.

Butler, Judith (2016b): Rethinkung Vulnerability in Resistance. In: Butler, Judith/Gambetti, Zeynep/Sabsay, Leticia (Hrsg.): Vulnerability in resistance. Durham, S. 12–27.

Butler, Judith/Athanasiou, Athena (2013): Dispossession: The Performative in the Political. Cambridge.

Czarniawska-Joerges, Barbara/Sevón, Guje (1996): Translating Organizational Change. Berlin/New York.

Denzin, Norman K. (2008): Ein Plädoyer für die performative Dimension. In: Winter, Rainer/Niederer, Elisabeth (Hrsg.): Ethnographie, Kino und Interpretation – die performative Wende der Sozialwissenschaften. Der Norman K. Denzin-Reader. Bielefeld, S. 169–202.

Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Olaf-Radtke, Frank (Hrsg.) (1992): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Wiesbaden.
Dörre, Klaus (2014): Prekarität als Konzept kritischer Gesellschaftsanalyse – Zwischenbilanz und Ausblick. In: Ethik und Gesellschaft, H. 2 (auch online unter https://open-journals.uni-tuebingen.de/ojs/index.php/eug/article/view/2-2014-art-1, [Abgefragt am 20.1.2016].
Eichinger, Ulrike (2009): Zwischen Anpassung und Ausstieg: Perspektiven von Beschäftigten im Kontext der Neuordnung Sozialer Arbeit. Wiesbaden.
Ellis, Carolyn (1999): Heartful Autoethnography. In: Qualitative Health Research 9, H. 5, S. 669–683.
Enggruber, Ruth /Mergner, Ulrich (2007): Lohndumping und neue Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Berlin.
Engel, Nicolas (2011): Szenen in Organisationen. Überlegungen zu einem praxistheoretischen Bezugsrahmen pädagogisch-ethnographischer Organisationsforschung. In: Ecarius, Jutta/Miethe, Ingrid (Hrsg.): Methodentriangulation in der qualitativen Bildungsforschung. Opladen, S. 155–172.
Engel, Nicolas (2014): Die Übersetzung der Organisation: Pädagogische Ethnographie organisationalen Lernens. Wiesbaden.
Foucault, Michel (2015): Sicherheit, Territorium, Bevölkerung: Vorlesung am Collège de France, 1977 – 1978. 4. Auflage. Frankfurt am Main.
Galuske, Michael (2002): Flexible Sozialpädagogik: Elemente einer Theorie Sozialer Arbeit in der modernen Arbeitsgesellschaft. Weinheim.
Göhlich, Michael/Engel, Nicolas/Höhne, Thomas (2012): Szenen und Muster. In: Friebertshäuser, Barbara/Kelle, Helga/Boller, Heike/Bollig, Sabine/Huf, Christina/Langer, Antje/Ott, Marion/Richter, Sophia (Hrsg.): Feld und Theorie. Herausforderungen erziehungswissenschaftlicher Ethnographie. Opladen, Berlin, Toronto, S. 153–168.
Grohs, Stephan (2007): Reform der Jugendhilfe zwischen Neuer Steuerung und Professionalisierung. Eine Bilanz nach 15 Jahren Modernisierungsdiskurs. In: Zeitschrift für Sozialreform 53, H. 3, S. 247–274 (auch online unter http://www.z-sozialreform.de/ccm/cms-service/stream/asset/2007-03_Grohs_Volltext.pdf?asset_id=588039).
Herrmann, Cora (2006): Dispositive Effekte der „Unternehmensform" und des „Unternehmers seiner selbst" in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. In: Zeitschrift für Sozialpädagogik, H. 4, S. 276–304.
Herrmann, Cora (2015): Thematisierungsweisen guter Arbeit: Eine empirische Untersuchung im Feld der Kinder- und Jugendwohngruppenarbeit. Wiesbaden.
Hirschauer, Stefan (2001): Ethnografisches Schreiben und die Schweigsamkeit des Sozialen. Zu einer Methodologie der Beschreibung. In: Zeitschrift für Soziologie 30, H. 6, S. 429–451 (auch online unter http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/view/1089/626).
Hünersdorf, Bettina (2019): Paradoxien der Normalisierung (in) der Sozialpädagogik. In: Zeitschrift für Sozialpädagogik, H. 3, S. 281–296.
Hünersdorf, Bettina/Marquardt, Arwed (2019): Zwischen Praxeologie und Phänomenologie. Eine (Auto-)Ethnographie der Verkörperung (sozial-)pädagogischer Positionierungen im Boxsporttraining. In: Brinkmann, Malte (Hrsg.): Verkörperungen. (Post-)Phänomenologische Untersuchungen zwischen erziehungswissenschaftlicher Theorie und leiblichen Praxen in pädagogischen Feldern. Wiesbaden, S. 59–86.
Keller, Berndt K./Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin.
Kessl, Fabian (2013): Prekarisierung der Pädagogik – Pädagogische Prekarisierung? Erziehungswissenschaftliche Vergewisserungen. München, Weinheim.
Kessl, Fabian (2016): Aktivierungspädagogik statt wohlfahrtsstaatlicher Dienstleistung? In: Zeitschrift für Sozialreform 52, H. 2, S. 217–232 [Abgerufen am 9.8.2016].
Kessl, Fabian (2018): Ökonomisierung. In: Böllert, Karin (Hrsg.): Kompendium Kinder- und Jugendhilfe. Wiesbaden, S. 1629–1643.
Klatetzki, Thomas (1999): Qualität der Organisation. In: Merchel, Joachim (Hrsg.): Qualität in der Jugendhilfe. Kriterien und Bewertungsmöglichkeiten. 2. Aufl. Münster, S. 61–75.
Knoblauch, Hubert (2001): Fokussierte Ethnographie: Soziologie, Ethnologie und die neue Welle der Ethnographie. In: Sozialer Sinn, H. 1, S. 123–141 (auch online unter http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-6930, (Abfrage 2.6.2014).

Lorey, Isabell (2006): „Gouvernementalität und Selbst-Prekarisierung. Zur Normalisierung von KulturproduzentInnen". http://eipcp.net/transversal/1106/lorey/de [Abgerufen am 10.08.2018].
Lorey, Isabell (2008): VirtuosInnen der Freiheit. Zur Implosion von politischer Virtuosität und produktiver Arbeit. In: Altenhain, Claudio/Danilina, Anja/Hildebrandt, Erik (Hrsg.): Von »Neuer Unterschicht« und Prekariat. Gesellschaftliche Verhältnisse und Kategorien im Umbruch. Kritische Perspektiven auf aktuelle Debatten. Bielefeld, S. 153–164.
Lorey, Isabell (2010): Gemeinsam werden. Prekarisierung als politische Konstituierung. In: Grundrisse. zeitschrift für linke Theorie & Debatte, H. 35, S. 19–25 (auch online unter http://www.grundrisse.net/PDF/grundrisse_35.pdf, [Abgefragt am 24.7.2018].
Lorey, Isabell (2011): Gouvernementale Prekarisierung. In: eipcp.net (auch online unter https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-531-94050-2_5.pdf, [Abgefragt am 12.10.2016).
Lorey, Isabell (2012): Die Regierung der Prekären. Wien, Berlin.
Lorey, Isabell (2016): Vom immanenten Widerspruch zur hegemonialen Funktion. Biopolitische Gouvernementalität und Selbst-Prekarisierung von KulturproduzentInnen. In: Raunig, Gerald/Wuggenig, Ulf (Hrsg.): Kritik der Kreativität. Wien, S. 257–282.
Luhmann, Niklas (Hrsg.) (1982): Zwischen Technologie und Selbstreferenz. Fragen an die Pädagogik. Frankfurt am Main.
Maas, Michael/Schemenauer, Yvonne (2018): Zwischen allseitiger Anerkennung und prekärer Beschäftigungslage. In: Sozial Extra 42, H. 6, S. 35–38.
Merleau-Ponty, Maurice (1994): Das Sichtbare und das Unsichtbare. Gefolgt von Arbeitsnotizen. Hrsg. v. Claude Lefort. 2. Aufl. Paderborn.
Oevermann, Ulrich (2002): Professionalisierungsbedürftigkeit und Professionalisiertheit pädagogischen Handelns. In: Kraul, Margret (Hrsg.): Biographie und Profession. Bad Heilbrunn, S. 19–63.
Schütze, Fritz (1996): Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen: Ihre Auswirkungen auf die Paradoxien des professionellen Handelns. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität: Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main, S. 183–275.
Seithe, Mechthild (2010): Schwarzbuch Soziale Arbeit. Wiesbaden.
Steckelberg, Claudia (2020): Soziale Arbeit in bewegten Zeiten. Zum Wandel von Arbeits- und Lebensbedingungen unter neoliberalen Vorzeichen. In: Steckelberg, Claudia/Thiessen, Barbara (Hrsg.): Wandel in der Arbeitsgesellschaft. Soziale Arbeit in Zeiten von Globalisierung, Digitalisierung und Prekarisierung. Berlin, Opladen, S. 39–50.
Sturzenhecker, Benedikt (2006): „Wir machen ihnen ein Angebot, dass sie ablehenen können". Strukturbedingungen der Kinder- und Jugendarbeit und ihre Funktionalität für Bildung. In: Lindner, Werner (Hrsg.): 1964–2004: Vierzig Jahre Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland. Aufbruch, Aufstieg und neue Ungewissheit. Wiesbaden, S. 179–192.
Türk, Klaus (1995): „Die Organisation der Welt". Herrschaft durch Organisation in der modernen Gesellschaft. Wiesbaden.
Tyler, Melissa (2019): Judith Butler and Organization Theory. Milton.
Virno, Paolo (2005): Grammatik der Multitude. Öffentlichkeit, Intellekt und Arbeit als Lebensformen. Wien.
Wacquant, Loïc (2011): Habitus als Thema und Analysewerkzeug. Betrachtungen zum Werdegang eines Berufsboxers. In: LiTheS. Zeitschrift für Literatur- und Theatersoziologie, H. 4, S. 5–23 (auch online unter http://lithes.uni-graz.at/lithes/beitraege10_04/heft_4_wacquant.pdf, [Abgefragt am 7.2.2019].
Wacquant, Loïc (2014): Für eine Soziologie aus Fleisch und Blut*, H. 3, S. 93–106 (auch online unter https://zeitschrift-suburban.de/sys/index.php/suburban/article/view/151/245, [Abgrfragt am 10.12.2019].
Wendt, Peter-Ulrich (2016): „Da gab es im vergangenen Jahr mehrere Situationen, wo ich dachte: Wie weit geht's denn, bis ich umfalle?". Zur Arbeitssituation in der Kinder- und Jugendarbeit – am Beispiel Sachsen-Anhalts. In: unsere jugend 68, H. 10, S. 420.
Wohlfahrt, Norbert/Buestrich, Michael (2008): Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit \textbar bpb. In: www.bpb.de (auch online unter http://www.bpb.de/apuz/31339/die-oekonomisierung-der-sozialen-arbeit?p=all, [Abgefragt am 16.9.2015].