



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

**„Coworking. Flexibilisierte Arbeitsformen und ihre medialen
Technologien“**

verfasst von / submitted by

Petra Mazáková BA

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

Wien, 2018

A 066 582

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

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

Masterstudium Theater-, Film- und Medientheorie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Andrea Seier, Privatdoz. M.A

Hinweise im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung, wie z.B. Teilnehmer/Innen, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Theoretische Grundlagen	9
2.1. Das kreativ-unternehmerische Arbeitssubjekt von Reckwitz	9
2.2. Ulrich Bröckling: Das unternehmerische Selbst	15
2.3. Manuel Castells: Netzwerkgesellschaft	17
2.4. Michael Foucault: Technologien der Selbst	19
3. Subjektivierung	20
3.1. Subjektivierung der Arbeit	20
3.2. Selbstverwirklichung, Selbstoptimierung, Kreativität	22
4. Strukturwandel der Arbeitswelt	24
4.1. Rolle der Medientechnologien/ Mediatisierung des Alltags	25
4.2. Kommunikative Vernetzung und Verarbeitung vom Wissen	26
4.3. Entbetrieblichung der Arbeit: Orts- und Zeitunabhängigkeit	28
4.4. Entgrenzung des Arbeits- und Privatlebens	29
4.5. Neue Arbeitspraktiken	31
4.6. Prekarisierung der „Mediatisierung“ beruflicher Sphäre	35
5. Neue Kollektivität der post-bürokratischen Arbeitspraktiken	37
5.1. Medientechnologien und ihre Bedeutung bei dem Aufbau einer kollektiven Identität	37
5.1.1. Projekttools und gesellschaftliche Führung	41
5.1.2. Kundenfeedback	42
5.2. Crowdfunding – kollektive Wissensstrategien	43
5.2.1. Herausforderungen des Crowdfundings	47
5.3. Coworking und die Aspekte der neuen Kollegialität	51
5.3.1. Erstes Coworking-Modell	54
5.3.2. Die Gemeinschaft innerhalb der Coworking Spaces	54
5.3.3. Sharing Economy	55
5.3.4. Raumtheorie der Coworking Spaces	58
5.3.4.1. Virtueller Raum	58
5.3.4.2. Physischer Raum	60
5.4. Fallbeispiel: Coworking Space „Impact Hub“ – materielle Rahmung der digitalen Arbeitsformen	61
5.4.1. Zielgruppe vom Impact Hub	63

5.4.2.Hauptziele vom Impact Hub	64
5.4.3.Programmangebot und Vorteile	65
5.4.4.Einsatz der Medientechnologien	66
5.4.5.Kollaboration	68
6.Fazit	70
7.Literaturverzeichnis	73
Abstract	76

1. Einleitung

Auf der Grundlage der Nutzung medialen Technologien unterliegt die heutige Arbeitswelt einem tiefgründigen Wandel. Clemens Apprich¹ schlägt vor, den technologischen Fortschritt stets menschlich-technologisch im Sinne eines postmedialen Prozesses zu verstehen, der das Soziale, Technologische und Mediale miteinander verbindet und im Zusammenhang mit dem wachsenden Bedürfnis nach einer privaten sowie beruflichen Selbstverwirklichung und mit den Veränderungen der globalen Wirtschaft in einem gesellschaftlichen Wandel resultiert.

Ein besonderer Wandel ist in der heutigen Arbeitswelt zu beobachten, indem es neue Handlungsräume und Praktiken des Arbeitens und Vernetzens in der flexiblen Gesellschaft eröffnet werden. Die Nutzung des Computers, Smartphones oder die Beantwortung der beruflichen E-Mails ist heutzutage genauso wenig wegzudenken, wie die Videokonferenzen über Skype oder die Nutzung der beruflichen Netzwerk-Plattformen sowie der Projektmanagement-Tools (Asana, Slack), um den kollegialen Austausch und Knüpfung der neuen Business Kontakte zu stärken.

Die Durchdringung der Medientechnologien in die heutige Arbeitswelt führt neben den Veränderungen des Zugangs zu Wissens- und Ideenbeständen, auch zu den Veränderungen auf der Organisationsebene und Entstehung neuer Arbeitsmodellen.

Die digitalen Arbeitspraktiken sind einerseits flexibel und ermöglichen eine virtuell stattfindende Arbeitstätigkeit unabhängig von der Arbeitszeit oder dem Arbeitsort, andererseits bereiten sie Herausforderungen vor, mit welchen das moderne Arbeitssubjekt zu kämpfen hat. Im Mittelpunkt der neuen Arbeitsphänomene stehen insofern die einzelnen Arbeitssubjekte, die sich „unentwegt in einem spannungsgefüge zwischen dem Wunsch nach selbstbestimmter Flexibilität und stabilität [bewegen], gleichzeitig werden ihre Arbeitsbedingungen und -möglichkeiten von Markterfordernissen und Markteinschränkungen bestimmt.“² In

¹ Vgl. Apprich (2015)

² Pohler (2012) S.74

diesem Zusammenhang wird von einer „Subjektivierung der Arbeit“ gesprochen, unter welcher neue Arbeitspraktiken sowie auch ihre Machts- und Autonomiepotenziale behandelt werden.

Im Zentrum der neuen Arbeitspraktiken steht dementsprechend ein Subjekt, welches selbstbestimmt ist, stets einer Selbstoptimierung in Bezug auf die Trends auf dem Arbeitsmarkt unterliegt und letztendlich alleine mithilfe der medialen Technologien arbeitet.

Im Kontext der neuen flexibilisierten Arbeitspraktiken lässt sich die veränderte Positionierung der Arbeitssubjekte in den Arbeitskollektiven thematisieren. Angenommen, dass die Arbeit die zentrale Rolle bei den gesellschaftlichen Prozessen darstellt, könnte die Auflösung der Arbeitskollektive durch die Entstehung der immateriellen und virtuell stattfindenden Arbeitspraktiken den ersten Schritt zum Verfall der gesamten Gesellschaft darstellen.

Im Rahmen meiner Masterarbeit widme ich mich der Beantwortung folgender Forschungsfragen:

- *Wodurch zeichnet sich die veränderte Position der Erwerbstätigen in der neuen flexibilisierten Arbeitswelt aus?*
- *Welche Potenziale und Herausforderungen weist der Einsatz der medialen Technologien in der Arbeitswelt auf die neuen Formen der kollektiven und kollaborativen Praktiken auf?*
- *Wie überformen sich die Kollektive in der flexibilisierten Arbeitswelt?*
- *Wie manifestiert sich der Gedanke von den neuen kreativen, projekt- und netzwerkartigen Arbeitsformen innerhalb der Coworking Räume?*

Um den möglichst verständlichen Zugang ins Thema meiner Masterarbeit zu ermöglichen, liefert der erste Teil dieser Arbeit eine Vorstellung der theoretischen Grundlagen, auf welche im Rahmen dieser Arbeit stets Bezug genommen wird. Die Basistexte stellen für mich die Subjekttheorien von Andreas Reckwitz, Ulrich Bröckling und Michel Foucault sowie die Theorie der Netzwerksgesellschaft von

Manuell Castells. Zunächst beschäftige ich mich mit der veränderten Position der heutigen Erwerbstätigen, die nach einer persönlichen sowie beruflichen Selbstverwirklichung in einem kreativen Kollektiv der Gleichgesinnten streben.³ In diesem Zusammenhang soll der Wandel der Arbeitswelt behandelt werden, der mithilfe der digitalen Medientechnologien zur Eröffnung neuer flexibilisierten Handlungsräume und gleichzeitiger Schaffung neuer Herausforderungen führt.

Sobald die theoretischen Deutungsrahmen der neuen Arbeitspraktiken in Bezug auf die Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeitswelt beschrieben wurden, sind die medienwissenschaftlichen Fragen zu beantworten. Insbesondere interessiert mich, welche Rolle die medialen Technologien im Zusammenhang mit den neuen kollaborativen Arbeitspraktiken darstellen und wie die Arbeitskollektive dementsprechend überformt werden.

Einen weiteren Untersuchungsgegenstand und zugleich ein Untersuchungsbeispiel sollen bei meiner Masterarbeit die Coworking Räume der Coworking Space Kette „ImpactHub“ dienen, in welchen sich die neue projektorientierte Arbeit zu manifestieren scheint.

³ Vgl. Reckwitz (2006) S.504

2. Theoretische Grundlagen

Im Folgenden möchte ich die theoretischen Grundlagen vorstellen, die im Zentrum dieser Masterarbeit stehen und auf welche im Rahmen dieser Arbeit, stets Bezug genommen wird.

2.1. Das kreativ-unternehmerische Arbeitssubjekt von Reckwitz

Der Soziologe Andreas Reckwitz beschäftigt sich in seinem Buch „Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne“ mit dem menschlichen Subjekt in den unterschiedlichen Sphären des alltäglichen Lebens. Dabei wird zwischen drei primären Subjektivierungsorten differenziert: Arbeit, Intimität und Technologien des Selbst. Da sich die vorliegende Masterarbeit speziell auf den Bereich der Arbeit orientiert, richte ich meinen Fokus auf die Sphäre, in welcher die veränderten Bedingungen und die post-bürokratischen Praktiken des Arbeitslebens behandelt werden.

Unter den kapitalistischen Bedingungen, insbesondere durch den Zwang der ökonomischen Krise und den daraus resultierenden kulturellen Entwicklungen wie das neoliberale Managementdiskurs, die ökonomische Chicago-School in den 1970er Jahren, sowie die Neuentwicklung der digitalen Medien- und Kommunikationstechnologien und Herausbildung der individuell-ästhetischen Konsumentenkultur⁴ bildete sich eine Grundlage zur Entstehung der neuen post-bürokratischen Praktiken der Arbeit.

Reckwitz spricht in diesem Kontext von einer Verschiebung von der organisierten Moderne, die durch die sozio-technischen Korporationen, funktional differenzierte Arbeitsformen und den darin tätigen Angestellten - den soziotechnischen Manager-Ingenieur gekennzeichnet ist, zu einer Arbeitsform, die nach einem „Modell einer projekt- und teamförmigen Kreativarbeit“ gestaltet ist und die mit „beschleunigten

⁴ Vgl. Reckwitz (2006) S. 501

unternehmerischen Produkt-Innovationen auf die Fluidität der Konsumenten zu reagieren versucht“⁵

Den, in dieser neuen, post-bürokratischen, projekt- und teamförmigen „Arbeitskultur“ Tätigen, soll ein „Arbeitssubjekt“ ausmachen, das

„als eine hybride Doppelkonstruktion von Kreativsubjekt und unternehmerischen Subjekt“ dargestellt wird.⁶

Im Gegensatz zum Angestelltensubjekt ist das kreative Subjekt zur Arbeit an sich selbst fähig und bereit, selbst die arbeitsbezogenen Entscheidungen zu treffen. Das Mittel zum Ziel stellt hier die Kreativarbeit dar, die zur innovativen Artefaktfindung führt und auf die Ausführung bestimmter und geregelter Prozesse verzichtet.⁷ Das neue Arbeitssubjekt kreiert als „Unternehmer seiner selbst“ zugleich auch seinen unternehmerischen Sinn, indem er sich konsumentenorientiert formt, die Konsumentenwünsche entdeckt, erfüllt und den emotional orientierten Kontakt zu den potentiellen sowie bestehenden Kunden pflegt. Um konkurrenzfähig zu bleiben, optimiert er sein Profil und gestaltet seine Arbeitsbiographie entsprechend den schnell wechselnden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Das unternehmerische Subjekt ist zugleich Subjekt und Objekt einer Wahl. Er wählt in Bezug auf seine Arbeitsbiographie zwischen verschiedenen Projektteams, und Arbeit- bzw. Auftraggebern und gleichzeitig wird er als „wahlbares Subjekt“ entsprechend den Kriterien wie marktgünstige Fähigkeiten, Lebens- sowie Kleidungsstil von potentiellen Arbeitgebern und Teams ausgewählt.⁸

Reckwitz geht in seinem Aufsatz davon aus, dass der Wandel von der organisierten Moderne zur post-bürokratischen Arbeitsformen insbesondere durch die kulturellen Entwicklungen wie die Neuentwicklung der digitalen Kommunikationsmedien und die Umstrukturierung der Konsumentenkultur beeinflusst wurde.

⁵ Reckwitz (2006) S. 500

⁶ Reckwitz (2006) S. 500

⁷ Vgl. ebd. S.511

⁸ Vgl. Reckwitz (2006) S. 517

Diese zwei Dimensionen stellen laut Reckwitz die Rahmenbedingungen für die Entstehung einer post-bürokratischen Subjektkultur des Arbeitens dar.⁹

Eine dieser Dimensionen betrifft die zunehmende digitale Kultur. Laut Reckwitz scheinen die medialen Technologien zwar nur ein weiteres Werkzeug der bürokratischen Kontrolle organisierter Moderne zu sein, allerdings stellen sie in vieler Hinsicht die materiellen Voraussetzungen für eine post-bürokratische Arbeitskultur dar. Sie ermöglichen die gesamte virtuelle Planung, beschleunigen die Entwicklung der Produkte und Dienstleistungen, die als Reaktion auf die Konsumentenwünsche und -entwicklung rasch produziert werden können.¹⁰ Die starke Orientierung auf die Konsumenten zielt neulich auf eine Individualästhetik der Güter und Dienstleistungen ab, die voneinander differenziert und permanent innovativ entwickelt werden und stellt letztendlich auch die zweite Dimension der neuen post-bürokratischen Arbeitspraktiken dar.

Die medialen Technologien spielen eine wesentliche Rolle, indem sie den Zugang zu den Informationen und die kommunikative Vernetzung ermöglichen. Diese Funktion der digitalen Kommunikationsmedien erleichtert die kooperativen Praktiken zwischen Subjekt und Organisation sowie zwischen einzelnen Subjekten und ermöglicht sie unabhängig von den Arbeitsbedingungen einer Gleichzeitigkeit oder Gleichräumlichkeit. Die digitale Kultur/Digitalisierung hat eine „Entnormalisierung der organisationellen Grenzmarkierungen“ zur Folge, zur welchen die funktionale Differenzierung, Hierarchie, Innen-Außen-Relationen, Raum-Zeit-Grenzen, ein direkter Zugang zu den schriftlichen, visuellen, auditiven Zeichen und die Möglichkeit mit diesen zu arbeiten, sie auszuwerten, umzuformen. Die Computertechnologie stellt einen materialen Rahmen für Tätigkeitprozesse zur Verfügung, die sich eine semiotische Arbeit, eine routinisierte Symbolanalyse und –kreation¹¹ zum Zweck machen. Die neuen Arbeitspraktiken sind dementsprechend grundsätzlich „konsumenten-/kundenorientiert sowie kommunikativ-vernetzt“¹².

⁹ Vgl. Reckwitz (2006) S. 504

¹⁰ Vgl. Reckwitz (2006) S. 503

¹¹ Vgl. Reckwitz (2006) S. 503

¹² Ebd. S. 503

Die vorwiegende Orientierung auf die kreativitäts- und konsumentenorientierten Arbeitspraktiken resultiert in der zunehmenden Entstehung der urbanen Unternehmen der Design- und Werbebranche (creative class) und Kleinunternehmen, in welchen die Arbeit mit der Computertechnologie produziert wird. Die post -bürokratischen Arbeitsformen zeichnen sich durch flache Hierarchien, organisatorische Vernetzung und die Innovationsorientierung aus, die zugleich das kulturelle Ziel der Arbeitspraxis ausmachen.

Die Ergebnisse der innovativen Kurationsprozesse stellen meist keine „materielle Entitäten“ dar. Im Zentrum stehen die Dienstleistungen (neues Design, neues Fernsehprogramm, neue Marketingstrategie ect.) und im Fall der materiellen Produkte, wird der Fokus an ihren ästhetischen Charakter gelegt. Diese sollen nach dem Modell der neuen post-bürokratischen „Routine“ virtuell kreiert und real implementiert werden können. Reckwitz bezieht sich dabei auf die Definition von Dietrich von Oelsenitz¹³, der die Arbeit der post-bürokratischen Kultur als „aesthetic, intuitive process“¹⁴ bezeichnet und als eine Praxis der Symbolverwendung, die die Probleme analysiert und durch die Artefakterfindung löst. In dieser kulturell-symbolischen Kurationspraxis findet das Arbeitssubjekt zugleich auch seine Selbstverwirklichung, indem die eigene Kuration subjektiv erlebt wird. Reckwitz verweist auf die Beschreibung Csikszentmihalyi, der dieses (Innovations- und Kurations-)Erleben als ein „flow“ Erlebnis charakterisiert, welches mit einer außergewöhnlich intensiven Konzentration auf die Kuration des jeweiligen Werkes gleichzusetzen ist.

„Die einzelnen kreativen Akte transformieren das Subjekt – so das Ich-Ideal- in seiner Struktur selbst, machen es reichhaltiger – es will beständig neue Erfahrungen sammeln und damit durch die Arbeit „personal growth“ erreichen.“¹⁵

Das „hybride Subjekt“ des post-bürokratischen Modells strebt zugleich nicht mehr nach einer sicheren fremd organisierten Routine, sondern nach einer

¹³ Oelsenitz (2003)

¹⁴ Vgl. Reckwitz (2006) S.512

¹⁵ Reckwitz (2006), S.513

kreativitätsfordernden, motivierenden Kraft in einem Kollektiv der Gleichgesinnten und ästhetischen Herausforderungen zur Entfaltung seines individuellen Selbst.¹⁶

Reckwitz führt an, dass die Kreativität eine Anforderung an sich selbst für das Subjekt darstellt, da das Arbeitssubjekt zum kreativen Handeln „intrinsisch“ motiviert ist, welches die hierarchische Kontrolle beseitigt.¹⁷ Die Angestelltenpraxis mit der sozio-technischen Koordinierung in der organisierten Moderne wird von einem vom scientific management und human relations geleiteten Managementdiskurs gefordert. Dieses bürokratische Modell „verkörpert eine Logik des Militärischen, eine geschlossene Logik hierarchischer, innovationsfeindlicher Kontrolle.“¹⁸ Im Gegensatz dazu werden die alternativen Arbeitsformen seit den 1970ern unter dem Ansatz der neoliberalen Gouvernamentalität¹⁹ verbreitet, in welchem das Subjekt seine subjektive Souveränität, Selbstinitiative und Selbstautonomie bewahrt. Als die soziale Normalform bei diesem Modell bezeichnet Reckwitz den Wettbewerb zwischen den selbstverantwortlichen Individuen.²⁰

Die gesellschaftliche Normalform soll das Unternehmen darstellen, wobei das Ziel vielmehr die rasche Reaktionsfähigkeit auf die Konsumentenwünsche ist, als die Sicherheit der unternehmerischen Routine. Das Modell der postmodernen Arbeitsformen wird durch die Flexibilität, Mobilität, innovative Fluidität und Beweglichkeit in Bezug auf die Güter, den Arbeitsplatz und die Örtlichkeit (Nomadismus) charakterisiert.

Die post-bürokratischen Arbeitsformen stellen laut Reckwitz eine soziale Praxis dar, indem es sich nicht einfach um eine Beschreibung von vorhandenen Regeln handelt. Sie sind eine soziale Praxis, indem es hier ein „ganzes Tätigkeitskomplex“ ausgeführt wird: „Teamformige Projekte oder intrapreneurs, die als Unternehmer in der Organisation agieren, zielen auf die Kreation eines ganzen Produktes ab, während die Arbeitsgestaltung im Detail – einschließlich ihrer zeitlichen und räumlichen Strukturierung – weitgehend in die Selbstorganisation der Einzelnen fällt.“²¹ In diesen

¹⁶ Vgl. Reckwitz (2006) S. 504

¹⁷ Vgl. ebd. S. 513

¹⁸ Reckwitz (2006) S.508

¹⁹ Vgl. Foucault (2004)

²⁰ Vgl. ebd. S.506

²¹ Reckwitz (2006) S. 509

Projekten gestaltet sich ein Team von „Arbeitssubjekten unterschiedlicher Expertise“, die jeder intersubjektiv und gleichzeitig alle gemeinsam in einem befristeten Zeitraum an einem „identifizierbaren Werk“ arbeiten und dabei kommunikativ vernetzt zueinander stehen. Reckwitz sieht darin eine Art Imitierung der Selbständigen innerhalb einer Organisation, da jeder Arbeitssubjekt des Teams eine individuelle Aufgabe annimmt und das auftragsgenommene Projekt schließlich an ein „Subunternehmen“ übergibt, welches außerhalb des Projektteams und somit der organisationellen Grenzen steht.²² Die Teilnahme des Kreativsubjekts an den Projekten ist temporär und findet in einer Kreativgemeinschaft statt, die gemeinsam an einer Artefakterfindung arbeitet. Die Kreativgemeinschaft ist durch ihre Sozialität gekennzeichnet und verlangt eine kooperative Zusammenarbeit der Arbeitssubjekte (einer Organisation oder selbständig), die gemeinsam und an einer Problemlösung mitarbeiten.

Die Projekte an welchen das Arbeitssubjekt teilhabet, sind temporär und finden in einem begrenzten Zeithorizont, welches bis zum Abschluss bzw. Endfertigung des Produktes geht. Die Kreation und Implementierung des Produktes wird von einer Kreativgemeinschaft der Arbeitssubjekte durchgeführt, die das Projekt „individuell und gleichzeitig kooperativ mit den anderen kreativen Arbeitssubjekten vorantreiben müssen.“²³ Im Vergleich zu den strikten Regeln der Angestelltenkultur, entfaltet sich in den Kreativgemeinschaften eine spezifische Arbeitskultur, die durch die subjektive Emotionalität innerhalb des Kollektivs charakterisiert werden kann. Die auf die Emotionalität basierte (Projekt-)Arbeit stellt eine Voraussetzung für eine informelle Arbeitsatmosphäre innerhalb des Projektteams, Entfaltung der subjektiven Kreativität und einen kollektiven Enthusiasmus, was letztendlich auch zur Verwischung der Grenze zwischen Privats- und Berufslebens führt. Reckwitz führt an, dass es sich bei so einem Projektteam nicht nur um eine Kreativgemeinschaft handelt, sondern zugleich um eine Gemeinschaft, in welcher das kreative „flow“ gemeinsam erlebt wird und in welcher jedes individuelle Subjekt seine ganze Persönlichkeit einbringt. Das kreative Arbeitssubjekt ist nicht nur handlungs- und zugleich emotions- und erlebensfähig, eine der Kriterien spielt auch die Stilisierung des Arbeitssubjekts, die

²² Vgl. ebd.

²³ Reckwitz (2006) S. 514

der Ästhetik des Arbeitsraums, dem bevorzugten Kleidungs- und Kommunikationsstils innerhalb des jeweiligen Projektteams entsprechen muss.

2.2. Ulrich Bröckling: Das unternehmerische Selbst

Ein weiterer Text, der sich mit der Position der Subjekte in der neuen Arbeitswelt beschäftigt, stammt von dem Soziologen Ulrich Bröckling. Eine zentrale Rolle in seinem Buch trägt der Terminus „Unternehmer seiner selbst“. Unter dem Begriff meint Bröckling

„ein Bündel aus Deutungsschemata, mit denen heute Menschen sich selbst und ihre Existenzweisen verstehen, aus normativen Anforderungen und Rollenangeboten, an denen sie ihr Tun und Lassen orientieren, sowie aus institutionellen Arrangements, Sozial- und Selbsttechnologien, die und mit denen sie ihr Verhalten regulieren sollen.“²⁴

Ein Ideal stellt ein Individuum dar, das unternehmerisch und innovativ denkt und bereit ist, für sich selbst sowie für die anderen in jeder Hinsicht Verantwortung zu übernehmen. Der Aufruf Bröcklings, sich selbst als ein Unternehmen zu kreieren, weist auf eine Richtung hin, in welche sich die einzelnen Subjekte bewegen sollten. Der Einzelne ist dazu gefordert, nicht nur seine Biographie sowie seine (Arbeits-)Beziehungen und Netzwerke, sondern auch sein Stil individuell herzustellen und unter den Bedingungen und Vorgaben des Arbeitsmarkts entsprechend zu gestalten. Das Bedürfnis des Subjekts, sich als ein Objekt zu stilisieren, scheint zu den Voraussetzungen zu gehören, um Erfolg des Individuums zu sichern. Mit der Forderung der Gesellschaft, die beste Version des Selbst zu kreieren, hat das Individuum auch die Konsequenzen eines eventuellen Scheiterns zu tragen, die als Ausbrennungseffekte zum Vorschein kommen. Der Akt der Individualisierung, sich von anderen zu unterscheiden²⁵, erfordert also auch eine Art Selbstwahrnehmung der individuellen Subjekte. Der Einzelne formiert sich dementsprechend auch durch das wechselseitige Verhältnis in der modernen Gesellschaft. „Je mehr der Einzelne

²⁴ Bröckling (2007) S.7

²⁵ Vgl. Bröckling (2007) S.23

vergesellschaftet wird, umso mehr individualisiert er sich auch – und umgekehrt.“²⁶ Das Networking unter den einzelnen Subjekten betrachtet Bröckling als die „Außenpolitik“ der Projektarbeit. Das Netzwerk des Projekts die sich fortwährend neuformiert und erweitert.²⁷

Die Individualisierung des Subjektes steht für Bröckling stets auch in einem Verhältnis zur Macht und dem Aspekt des Regierens. Durch die Regierung wird die wachsende Orientierung der Gesellschaft nach dem unternehmerischen Denk- und Handlungsleitbild der Einzelnen sowie innerhalb der Kollektive gesteuert. Dabei ist jedoch nicht nur an die staatliche Regierung gedacht, sondern auch bestimmte Programme und Institutionen, die das Subjekt zum unternehmerischen Handeln fordern und eine Art „Führung der Selbstführung“ anleiten. Bei diesem Punkt bezieht sich Ulrich Bröckling auf die Thesen Foucaults über die Macht, das Subjekt und Gouvernementalität. Seinem Konzept nach, geht es grundsätzlich um „die Mechanismen der Fremd- und Selbstführung, auf jene Ensembles aus Verstehensformen, Zurichtungsstrategien und Selbsttechnologien, die aus Menschen Subjekte und mit denen sie sich selbst zu Subjekten machen“²⁸. Mit Bröckling gesprochen, stellen die Anforderungen des „unternehmerischen Selbst“ sozusagen „ein Regierungsprogramm“²⁹ dar, auf welchen die Strategien und Technologien des unternehmerischen Selbst einen Einfluss nehmen.

Bröckling geht dem Anschein nach, dass das Selbst „ein reflexives Projekt ist, das sich allein oder mithilfe professioneller Berater, Therapeuten, Coaches oder anderer Autoritäten einem permanenten Selbstmonitoring unterzieht, um die Flugbahn seines Lebens immer neu zu adjustieren, wobei mit den Chancen der Selbstverwirklichung stets die Risiken des Absturzes einhergehen.“³⁰

Die Kreativität stellt, ähnlich wie bei Reckwitz, auch für Bröckling eine „unabdingbare Voraussetzung für den wissenschaftlichen Fortschritt und die Steigerung der Produktivkräfte“ dar.³¹ Die Kreativität konzeptualisiert ein „anderes“ Denkmodell.

²⁶ Bröckling (2007) S.24

²⁷ Vgl. Bröckling (2007) S.262

²⁸ Vgl. ebd. S.31

²⁹ Vgl. ebd. S.9

³⁰ Ebd. S.26

³¹ Ebd. S.162

2.3. Manuel Castells: Netzwerkgesellschaft

Neben den Reckwitz Überlegungen steht eine weitere Theorie im Mittelpunkt meiner Masterarbeit, in welcher der, in der Soziologie aufgetauchte Begriff "Netzwerkgesellschaft" näher behandelt wird. Ein wesentlicher Beitrag wurde von dem Soziologen und Kommunikationswissenschaftler Manuel Castells (2001) geleistet, der sich in seinem Beitrag „Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft“ mit dem Aufstieg der Netzwerkgesellschaft des 21. Jahrhunderts beschäftigt.

Manuel Castells betrachtet die heutige Gesellschaft als eine Netzwerkgesellschaft und beschreibt sie als „charakteristische Gesellschaftsstruktur des Informationszeitalters“³² Darunter ist der komplexe Prozess der Organisation menschlicher Interaktionen im Kontext von (Wissens-)Produktion und Konsum, Macht, sozialer Erfahrung und Kultur des 21. Jahrhunderts.³³

Gekennzeichnet wird die heutige wirtschaftlich neuorientierte Gesellschaft durch drei Merkmale: Sie ist informationell, und somit durch die Wissensproduktion und -verarbeitung zur Produktivität und zum Wettbewerb unter allen Arten ökonomischer Einheiten fähig. Zum zweiten ist sie global und ermöglicht eine interne sowie globale Vernetzung der Unternehmen und letztendlich besteht sie aus Netzwerken. Auf der Grundlage dieser drei Aspekte und der Flexibilität der Wissensproduktion formiert sich die neue Form der ökonomischen Organisation: ein Netzwerk-Unternehmen. Der Aspekt der zunehmenden Vernetzung spielt eine wesentliche Rolle für die Arbeitsorganisation der Zukunft. Dabei werden nicht nur Unternehmen vernetzt, sondern auch Menschen.

Unter dem Begriff "Netzwerk" ist primär nicht das Internet zu verstehen, obwohl die elektronische kommunikative Vernetzung eine bedeutende Rolle eines Netzwerks spielt. Castells versteht unter dem Begriff vielmehr:

³² Vgl. (Castells 2001) S. 423

³³ Vgl. ebd.

„Netzwerke sind sehr alte Formen sozialer Organisation, aber im Informationszeitalter sind sie zu neuem Leben erwacht, indem sie zu Informationsnetzwerken wurden, die sich auf neue Informationstechnologien stützen.“³⁴

Für Castells bestehen Netzwerke aus einer „Reihe miteinander verknüpfter Knoten“³⁵ Die Knoten verarbeiten die erhaltenen Informationen und übertragen sie an andere Knoten des Netzwerkes. Die Voraussetzung für die Erstellung eines Netzwerks sind die gemeinsamen Kommunikationscodes der einzelnen Knoten. Die Kommunikationscodes stellen gemeinsame Werte oder Leistungsziele dar und werden von den Akteuren selber programmiert. Einmal programmiert, wehren sich die einzelnen Knoten des Netzwerks gegen Ziele, die im Widerspruch zu dem programmierten Ziel stehen. Die Knoten sind nicht gleich wichtig für das Netzwerk und im Fall des Widerspruchs zu den Zielen des Programms werden sie exkludiert.³⁶

Die medialen Technologien spielen bei der Netzwerkgesellschaft eine wesentliche Rolle, indem sie den Netzwerken erlauben, flexibel, anpassungsfähig und entwicklungsbereit zu bleiben. Zugleich ermöglichen sie, durch ihre Feedback- und Kommunikationsfunktion, als Koordinationswerkzeuge die rasche Bewältigung von aufgetretenen Problemen. Castells vertretet die Meinung, dass der Einsatz der medialen Technologien und dadurch bedingte Vernetzung ein Ansporn zur grundlegenden Transformation im Bereich Arbeit und Beschäftigung darstellt.

³⁴ Castells (2001) S. 431

³⁵ Vgl. ebd.

³⁶ Vgl. (Castells 2001) S. 432

2.4. Michael Foucault: Technologien der Selbst

Darlegend für den Großteil der Subjekttheorien sind die Werke des französischen Philosophen Michael Foucault³⁷, welche das Subjekt im Kontext der Macht und Herrschaft ausführlich behandeln. Im Zusammenhang mit dieser Masterarbeit ist seine Theorie der „Gouvernemental Studies“ im Sinne einer Begriffsbestimmung zu erwähnen.

Foucault widmet sich den Methoden und Techniken der Selbstoptimierung³⁸, anhand welchen sich die Subjekte selbst gestalten und produzieren. Diese Methoden und Techniken berühren auf den kulturellen Praktiken, Institutionen sowie auf dem Umfeld des jeweiligen Individuums. Die Selbsttechnologien werden folglich in die höheren Macht- und Herrschaftsstrukturen eingefügt, was in der Herausbildung einer speziellen Regulierungsmacht resultiert. Diese Regulierungsmacht wird von Foucault als „Biopolitik“ bezeichnet, die auf der Grundlage der Masseneffekte/ des Gruppenzwangs eines „Netzwerkes“ gesellschaftliche Kontrolle bzw. Regierung der Bevölkerung zufolge hat. Die Technologien des Selbst sind dadurch stets auch ein Bestandteil der Technologien der Herrschaft, da die Selbstautonomie in einem engen Verhältnis zur Fremdführung steht.

In der modernen Gesellschaft tragen die medialen Technologien die Rolle eines Dispositivs, da sie über die Praktiken und Taktiken verfügen, welche das Individuum zu einem bestimmten Verhalten anleiten. Die medialen Technologien werden dementsprechend stets mit den Machtverhältnissen gleichgesetzt. Durch die Überwachungspraktiken und Kommunikation der Massen führen sie das Subjekt zu einer ständigen Kontrolle und Optimierung des eigenen Selbst. Die Handlungen der Subjekte unterliegen insofern einem durchlaufenden Herstellungsprozess. ³⁹Diese „Regierungsweise des eigenen Selbst“ sei nicht „auf einen bestimmten Bereich beschränkt“ (Foucault 2004b: S.261)

³⁷ Foucault, Michel: Dispositive der Macht. Über Sexualität, Wissen und Wahrheit (1978), Technologien des Selbst (1993), Macht und Subjekt (2005)

³⁸ Vgl. Foucault (1993)

³⁹ Vgl. Foucault (2004) S. 267

Der Begriff der Gouvernamentalität beschreibt insofern keine „Regierungsmentalität“, sondern vielmehr eine spezifische Form der Regierung, die die Handlungen und das Verhalten der individuellen Subjekte führt und zu bestimmten Mustern anleitet.⁴⁰

3. Subjektivierung

Der Strukturwandel der Arbeitsorganisation von einer hierarchisch-kordinierter Moderne hin bis zu den post-bürokratischen flexiblen Arbeitsformen eröffnet für die Arbeitstätigen neue Handlungsräume in der Arbeitsgestaltung. Das begründet parallel auch Veränderungen auf der individuellen Ebene. Dieses Paradigma wird in der Arbeitssoziologie häufig unter dem Begriff der „Subjektivierung der Arbeit“⁴¹ diskutiert.

„Netzwerkartige Unternehmensbünde, atypische Beschäftigungsverhältnisse, die Notwendigkeit, seine Person ständig neu auf dem internen oder externen Arbeitsmarkt zu vermarkten, oder der Umgang mit Computersystemen, um nur einige Beispiele zu nennen, stellen an die Arbeitskräfte weitreichende – entgrenzte – Anforderungen an die persönlichen Leistungen und Fähigkeiten, an ihre Subjektivität.“⁴²

3.1. Subjektivierung der Arbeit

Die neue Arbeitsorganisation erfordert neue individuellen Fähigkeiten, durch welche sich Individuum selbst reguliert und selbst optimiert. Das Ich strebt in seiner Arbeit nach der Selbstverwirklichung, was allerdings stets in einem engen Zusammenhang mit gesellschaftlichen Vorlagen und Anforderungen des Arbeitsmarkts steht.

Die „Subjektivierung der Arbeit“ gehört zu einem der prägenden Begriffe in der Arbeitssoziologie, die sich mit der Entgrenzung der Arbeitswelt beschäftigt.

⁴⁰ Vgl. Foucault (2004b) S. 261

⁴¹ Vgl. Reckwitz (2006); Bröckling (2007); Kleemann/Matuschek/Voß (2002); Schönberger, Springer (2003)

⁴² Schönberger; Springer (2003)

Kleemann, Matuschek und Voß verweisen auf die Zweiseitigkeit des Subjektivierungsprozesses.⁴³ Es handelt sich um ein Verhältnis zwischen dem subjektiven Bedürfnis der Arbeiter nach einer Selbstverwirklichung, Anerkennung, Entscheidungsautonomie einerseits und Absichten der Unternehmen bzw. des Arbeitsmarkts bezüglich der Nutzung dieser Kompetenzen und Fähigkeiten des Arbeitssubjekts andererseits.

„Die Subjektivität von Individuen kann dementsprechend (soziologisch) weder als pures Resultat gesellschaftlicher Prägungen noch als von gesellschaftlichen Einflüssen völlig unberührte Sphäre eines autonomen Individuums angemessen erfasst werden. Vielmehr ist Subjektivität das Ensemble der individuellen Eigenschaften, Ressourcen und Dispositionen des Menschen, der als biologisch und psychisch je besondere Einheit zugleich immer ein sozial eingebundenes Wesen ist, dessen Subjekteigenschaft gerade durch je historisch spezifische inter-subjektive Erfahrungen geprägt wird.“⁴⁴

Die wechselhafte Beziehung (die Subjektivität) eines Individuums mit seinem Arbeitsumfeld ist stets in einem historischen Kontext zu betrachten.⁴⁵ Durch die weitreichenden Veränderungen der Arbeitsorganisation wird eine Skala an individuellen Fähigkeiten benötigt, damit sich die Arbeitssubjekte mit dem kommunikativen Wandel und der Entgrenzung aktiv auseinandersetzen können.⁴⁶ Dabei ist nicht nur von berufsspezifischen Kompetenzen zu sprechen, sondern vielmehr von einer „Eigenstrukturierung“ und bereits erworbenen Kenntnisse, individuellen Strategien und Kompetenzen, wie Selbstwahrnehmung, selbstinitiierte Leistungen und Übernahme von Verantwortung. Bröckling erwähnt in diesem Sinne die Notwendigkeit eines Selbstbezugs, der im Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Vorlagen oder durch den Kampf „einer Vielfalt von Selbsten“ im Rahmen eines inneren Dialogs gestaltet wird.⁴⁷

Entscheidend ist auch der Grad der Subjektivierung, der von der jeweiligen Berufstätigkeit abhängig ist.⁴⁸ So verfügen beispielweise die Call Center Mitarbeiter

⁴³ Vgl. Kleemann et.al. (2002) S. 57

⁴⁴ Vgl. Kleemann, Voß (2010) S.415

⁴⁵ Vgl. ebd.

⁴⁶ Vgl. Schönberger (2003)

⁴⁷ Vgl. Bröckling (2007) S. 24

⁴⁸ Vgl. Kleemann/Voß (2010)

über einen geringen Grad der Subjektivierung, da ihre Arbeit mit der Nutzung der Telekommunikationstechnologien und Computeranwendungen verbunden ist und somit auch auf die Spuren der Überwachungs- und Kontrollmechanismen verweist.⁴⁹

In diesem Kontext gehört die selbständige Arbeitstätigkeit zu den Tätigkeiten mit hohem Subjektivierungsgrad. Das berufliche Handeln der Selbständigen ist in der Regel eigenverantwortlich und auch durch das Einsetzen der Ressourcen aus dem Privatleben (einerseits freundschaftliche Beziehungen, Freizeit, Familie andererseits private Medientechnologien wie Smartphone, PC, ect.) gekennzeichnet.⁵⁰

Je höher der Grad der Subjektivierung ist, desto stärker identifiziert sich das Individuum mit seiner Arbeit, was zugleich auch ihre Verlagerung in die Privatsphäre begründet. Durch das Bedürfnis der Arbeitssubjekte und den Zwang, stets online und verfügbar zu sein, verschwimmt jedoch auch die Grenze zwischen dem Arbeits- und Privatleben.

3.2. Selbstverwirklichung, Selbstoptimierung, Kreativität

Neben der Tendenz zur Überformung der strukturellen Rahmung der Arbeitswelt durch die materiellen Rahmenbedingungen, verändert sich durch die starke Identifizierung mit der Arbeit auch das Bedürfnis nach Kreativität, Wissen und Selbstverwirklichung der Arbeitssubjekte. Die Bewältigung der, mit neuen Möglichkeiten verbundenen, Herausforderungen erfordert nicht nur die berufsfachlichen Fähigkeiten des Arbeitssubjekts, sondern auch individuelle Strategien und Kompetenzen, selbstinitiierte Leistungen und Übernahme von Verantwortung. Die neue Arbeitswelt strebt nach Kreativität, Dynamik und Spontanität ihrer Arbeitssubjekte.

Laut Reckwitz strebt das neue Arbeitssubjekt in seiner Arbeitstätigkeit nach Selbstverwirklichung, Selbststilisierung und nach „Herausforderung des inneren Wachstums“⁵¹. In dem überformten Arbeitssubjekt der postmodernen Arbeitskultur entsteht eine Kombination einer (die Selbst- und Fremdkontrolle aufbrechenden)

⁴⁹ Vgl. Roth-Ebner (2015) S.63

⁵⁰ Vgl. ebd. S. 65

⁵¹ Vgl. Reckwitz (2006)

ästhetischen Fähigkeit, symbolische Innovationsproduktion mit der Selbstkontrolle der Arbeit an sich selbst und der Sensibilität für Fremderwartungen. Im Gegensatz zum Angestelltensubjekt ist das kreative Subjekt zur Arbeit an sich selbst fähig und bereit, selbst die arbeitsbezogene Entscheidungen zu treffen. Das postmoderne Arbeitssubjekt formt dementsprechend sein individuelles Marktprofil (einen Unternehmer seiner selbst), von welchem das Kern die Kreativität darstellt, die es „angesichts veränderlicher Märkte kulturelle (Produkt-)Innovationen hervorzubringt“⁵²

Im Vergleich zu der Rigidität und zur Geordnetheit der organisierten Moderne ist die grenzoffene Beweglichkeit, natürliche Dynamik, Selbstorientierung und Selbstoptimierung das Charakteristische an dem kreativ-unternehmerischen Arbeitssubjekt.⁵³

Der Begriff der Selbstoptimierung im Kontext der sozialen- und medialen Technologien taucht auch in dem Aufsatz des Soziologen Ulrich Bröckling auf und zielt auf das Bedürfnis des Einzelnen, sich selbst als „ein unternehmerisches Selbst“⁵⁴ zu gestalten. Er ist dazu gefordert, nicht nur seine Biographie sowie seine (Arbeits-)Beziehungen und Netzwerke, sondern auch sein Stil individuell herzustellen und unter den Bedingungen und Vorgaben des Arbeitsmarkts entsprechend zu gestalten. Der Zwang an das Subjekt, sich als ein Objekt auf dem Arbeitsmarkt zu stilisieren, zählt zu den Voraussetzungen für den Erfolg des Individuums. Der einzelne formiert sich jedoch insbesondere durch das wechselseitige Verhältnis in der modernen Gesellschaft. „Je mehr der Einzelne vergesellschaftet wird, umso mehr individualisiert er sich auch – und umgekehrt.“⁵⁵

Wie Reckwitz in seinem Buch bemerkt, strebt das post-bürokratische Arbeitssubjekt im Vergleich zur Angestelltenkultur der organisierten Moderne, nicht mehr nach einer sicheren fremd organisierten Routine, sondern nach einer motivierenden Kraft in einem kreativen Kollektiv der Gleichgesinnten und ästhetischen Herausforderungen zur Entfaltung seines individuellen selbst strebt.⁵⁶

⁵² Vgl. Reckwitz (2006) S. 511

⁵³ Vgl. ebd. S. 500

⁵⁴ Vgl. Bröckling (2007) S. 7

⁵⁵ Ebd. S. 24

⁵⁶ Vgl. Reckwitz (2006) S. 504

Die neue Arbeitsorganisation führt die Arbeitssubjekte dazu, sich in den neuen Netzwerken zu organisieren. Die Netzwerke werden von den Arbeitssubjekten selbst kreiert und eigenstrukturiert und sind durch gemeinsame Werte gekennzeichnet.⁵⁷ Castells beschreibt diesen Prozess als Aufkommen einer Netzwerkgesellschaft.

Es sind vorwiegend die digitalen Medientechnologien, deren Hauptfunktion in ihrer Vernetzung liegt, die die materielle Rahmenbedingung für die neue selbstbestimmte und zugleich kooperative projektorientierte Arbeit in einer flexiblen und netzwerkartigen Weltform aus unterschiedlichen Standorten darstellen. Dabei ist der gemeinschaftliche Aspekt des Einzelnen interessant, wobei sich dieser durch die medienbedingte Vernetzung und die projektorientierte Mitarbeit unter einzelnen Arbeitssubjekten bzw. Arbeitssubjekten und Organisationen entfaltet.⁵⁸

Für die neuen Arbeitspraktiken der Netzwerkgesellschaft sind mehrere aufeinander bezogenen Arbeitsmerkmale charakteristisch. Die zentrale Funktion liegt in der Nutzung der Medientechnologien, welche die treibende Kraft für den ökonomischen sowie gesellschaftlichen Wandel aufweisen. Sie ermöglichen eine rasche Verarbeitung von Informationen und zugleich die kommunikative Vernetzung, die den zweiten Aspekt der neuen Arbeitspraktiken darstellt. Letztendlich lässt sich mit der Nutzung der medialen Technologien von einer zeitlichen und örtlichen Flexibilität verknüpfen, die das dritte wesentliche Merkmal darlegt.

4. Strukturwandel der Arbeitswelt

In diesem Kapitel geht es mir darum, auf die Differenz zwischen dem klassischen Angestelltenarbeitsverhältnis und der neuen postmodernen Arbeitspraktiken der „neuen Wirtschaft“ zu zeigen, die auf der Nutzung der medialen Technologien beruht. Im Kontext der gesellschaftlichen Veränderungen in der Arbeitswelt ist stets auch auf diese Begriffe zu verweisen. Um einen verständlichen Zugang in das Thema der neuen medienbedingten (Zusammen-)Arbeit zu ermöglichen, werde ich im Folgenden einen Umriss der, die Mediatisierung der Arbeitswelt begleitenden, Phänomene darstellen. Zu dieser zählen die Verschmelzung der Grenze zwischen

⁵⁷ Vgl. Castells (2001)

⁵⁸ Vgl. Reckwitz (2006)

der Arbeit und der Privatsphäre, die Entbetrieblichung der Arbeit sowie die daraus resultierende Prekarisierung.

4.1. Rolle der Medientechnologien/ Mediatisierung des Alltags

Die Verbreitung und Durchdringung der neuen digitalen Medientechnologien und medialen Kommunikation hat das menschlichen Alltagshandeln auf fast allen Ebenen beeinflusst. Der Kommunikationswissenschaftler und Soziologe Friedrich Krotz benennt dieses stets zunehmende Phänomen als eine „Mediatisierung des Alltags“.⁵⁹

„Konzepte wie »Mediengesellschaft«, »Medienwandel« oder auch »Mediatisierung« behaupten auf der Mikroebene des Alltags und des Handelns der Menschen, dass Medien und Mediennutzung von zunehmender Bedeutung sind, weil Arbeit und Freizeit, soziale Beziehungen der Menschen und ihre Identität, aber auch Kompetenzen und Wissen vom Wandel der Medien nicht mehr getrennt werden können.“⁶⁰

Laut Krotz übernehmen die Medien in dieser Entwicklung eine Funktion als „technische Institutionen, über die bzw. mit denen Menschen kommunizieren“.⁶¹ Zugleich dienen sie als eine der Grundvoraussetzungen für die Eröffnung neuer (mobilen) Handlungsräume und Entstehung neuer alternativen Praktiken des Arbeitens und Vernetzens im Zeitalter der flexiblen und netzwerkartigen Gesellschaft.⁶²

An dieser Stelle lässt sich der Begriff der „new economy“ (neue Wirtschaft) anführen. Definiert man den Terminus, wird „der Begriff New Economy (neue Wirtschaft) der traditionellen Wirtschaft (Old Economy) im Industrie- und Dienstleistungsbereich gegenübergestellt. Mit der neuen Technologie wird auch die zunehmende Bedeutung eines Produktionsfaktors Information und Wissen verdeutlicht.“⁶³

⁵⁹ Vgl. Krotz (2007)

⁶⁰ Krotz (2007) S.48

⁶¹ Ebd. S.37

⁶² Castells (2003)

⁶³ Duden (2011) S. 35

Der Drang nach mehr Flexibilität, Mobilität und Entscheidungsfreiheiten zeigt sich insbesondere durch die rasche Akzeptanz der digitalen Medien in den letzten Jahrzehnten. Angenommen, dass durch die „Mediatisierung“ ein ortsunabhängiges Handeln in jeder Sphäre des alltäglichen Handelns ermöglicht wird, kann auch die Verschiebung der Zeit- und Raumstruktur der Arbeit damit verbunden werden. Die beruflichen Aufgaben lassen sich mithilfe der Nutzung von den medialen Technologien zeit- und ortsunabhängiger zu erledigen, was andererseits in einer strukturellen, zeitlichen und sozialen Entgrenzung zwischen der Arbeit und der privaten Sphäre der Arbeiter, ihren freundschaftlichen Beziehungen resultiert.

4.2. Kommunikative Vernetzung und Verarbeitung vom Wissen

Im Mittelpunkt der neuen Wirtschaft und gleichzeitig auch der neuen Gesellschaft steht der Prozess der Vernetzung. Dieser geschieht nicht nur auf der technischen, sondern auch auf der sozialen Basis.

In seinem Werk über die „Netzwerkgesellschaft“, spricht Manuel Castells von einer vielseitigen sozialen Transformation, die in den letzten zwei Dekaden des 20. Jahrhunderts stattgefunden hat und dessen Kern die Informations- und Kommunikationstechnologien bilden. Eine seiner wichtigen Thesen besagt, dass sich das Internet als ein universelles Werkzeug interaktiven Kommunikation entfaltet und dass sich die computerbasierten Technologien zu netzwerkbasierenden Technologien entwickeln.⁶⁴ Als die Funktion der Informationstechnologien betrachtet er ebenfalls auch die Produktion und beschleunigte Verarbeitung vom Wissen, welches für jeden Bereich unseres sozio-ökonomischen Systems darlegend ist.

Castells These scheint bereits ihre Geltung in der Wirklichkeit gefunden zu haben. Man denkt an die Nutzung der Smartphones und Computers in unserem Alltag und dadurch erfolgte Vernetzung und Informationsaustausch.

Durch die stete Erneuerung und das Bedürfnis nach der Flexibilität, welchen die Nutzung der medialen Technologien vorausgesetzt ist, führt die Tendenz auch zur

⁶⁴ Vgl. Castells (2001)

Überformung der Organisation der Arbeit. Die vormals unbedingt ortsgebundenen Arbeitshandlungen verlagern durch den Einsatz der Medien in die Mobilität.⁶⁵ Mithilfe von mobilen Medientechnologien kann man beispielsweise auf dem Weg vom Büro noch Telefonate in der U-Bahn durchführen oder übriggebliebene E-Mails im Zug beantworten. Durch die Mobilisierung der Arbeitstätigkeit und Nutzung der Kommunikationsmedien wird die Arbeit von unterschiedlichen geographischen Standorten sowie internationale Kooperationen ermöglicht, was zu einer Grenzlosigkeit führt.

"These new, virtual workspaces can open up new conceptualisations of personal identity... If we think of identity as multiple, as open to possibility, and as flexibly responsive to multiple cultures and contexts, we can alter our ideas about work and its relationship to our lives in ways that more closely align with today's hybridised, dematerialised and decontextualised world"⁶⁶

Laut Gluesing findet aufgrund der Digitalisierung ein Wandel der Identifizierung mit der Arbeit statt. Die geprägte digitale Kultur der Erwerbstätigkeit wirkt sich bedeutend auch an den Rahmenbedingungen der Arbeitstätigen aus. Entfaltet werden die Möglichkeiten an die Orts- und Zeitgestaltung der Arbeit, durch die Flexibilisierung wird man nicht mehr unbedingt gezwungen in einer fixen Arbeitszeit und von einem fixen Bürotisch zu arbeiten. Das klassische Arbeitsverhältnis mit dem fixen Standort und der festgesetzten Arbeitszeit, klar definierten Rollen und Möglichkeiten eines Arbeitnehmers wird langsam ersetzt.

Die Digitalität und die ständig zunehmende Relevanz der Medientechnologien beeinflussen die Struktur jedes Unternehmens und spielen in jedem Bereich der Arbeitswelt eine wesentliche Rolle. Bereits zu der Zeit der Industriegesellschaft haben die maschinellen Technologien die entlastende Funktion für die Arbeiter übernommen. In der „neuen Economy“ jedoch, steigt auch die Tendenz der Unternehmen, ihre Arbeitsmodelle dem Wandel auf dem Arbeitsmarkt anzupassen und ihre Mitarbeiter mit den zunehmenden Flexibilisierungsprozessen zu

⁶⁵ Vgl. Kircher (2011)

⁶⁶ Gluesing (2008) S. 84, In: O'Brien (2012)

konfrontieren. Verlangt wird nicht nur eine bewegliche Zeiteinteilung, sondern auch eine stets gute Erreichbarkeit.

Die neuen post-bürokratischen Arbeitsformen sind außerdem grundsätzlich „kommunikativ-vernetzt“, was eine innovationsästhetische Kundenorientierung ermöglicht.⁶⁷ Die materielle Grundlage dazu bietet sich dabei insbesondere durch die Neuentwicklung der digitalen Medien- und Kommunikationstechnologien. Die digitalen Medientechnologien ermöglichen die gesamte virtuelle Planung, beschleunigen die Entwicklung der Produkte und Dienstleistungen, die als Reaktion auf die Konsumentenwünsche und -entwicklung rasch produziert werden können.⁶⁸ Durch ihre vernetzende Funktion wird der rasche Zugang zu den Informationen, Kundenanforderungen ermöglicht und zugleich auch die kooperativen Praktiken zwischen Subjekt und Organisation sowie zwischen einzelnen Subjekten unabhängig von dem Arbeitsort und der Arbeitszeit erleichtert.⁶⁹

Die individualästhetische Konsumentenkultur und die digitale Kultur stellen laut Reckwitz die Rahmenbedingungen für die Entstehung einer post-bürokratischen Subjektkultur des Arbeitens dar.⁷⁰

4.3. Entbetrieblichung der Arbeit: Orts- und Zeitunabhängigkeit

Der neoliberale Diskurs um die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts und die Entstehung von offeneren Arbeitsformen greift zurück in die 70er Jahre des 20. Jahrhunderts. Die Gesellschaft befand sich unter kapitalistischen Bedingungen, insbesondere die wirtschaftlichen Veränderungen und der Zuwachs an Gastarbeitern und Pendlerinnen standen im Zusammenhang mit einer Art Prekarität und wirkten sich belastend auf die Lebens- und Lohnbedingungen der Arbeiter aus. Der Wunsch nach mehr Offenheit der Arbeitsformen konnte allerdings erst mit dem Aufkommen der Telekommunikationsmedien verwirklicht werden, welches zur Bildung neuer Berufe im Bereich der Informationsarbeit beigetragen hat. Durch die Neuentwicklung

⁶⁷ Vgl. Reckwitz (2006) S.502

⁶⁸ Vgl. ebd. S.503

⁶⁹ Vgl. ebd.

⁷⁰ Vgl. ebd. S.504

der digitalen Medien- und Kommunikationstechnologien wurde die wirtschaftliche Entwicklung und Globalisierung in der beruflichen Sphäre begünstigt.

Der Zusammenhang führte zur Transformation von der alten zur „neuen economy“, von einer Industriegesellschaft zu einer Informations- und Dienstleistungsgesellschaft. Diese Transformation hat in der Arbeitswelt weitreichende Folgen zugrunde, die mit der Entstehung der neuen post-bürokratischen Praktiken der Arbeit zum Vorschein treten.⁷¹

Auf der Grundlage der Nutzung digitaler Arbeitswerkzeuge entstehen neue Formen der Erwerbstätigkeit, die auf der Arbeit mit den digitalisierten Informationen und Algorithmen beruht. So kann der Wandel durch die digitale Transformation und ihren Eingriff in fast alle wirtschaftlichen Bereiche mit der Bezeichnung „Immaterialität der Arbeit“ verknüpft werden. Die Berufe sind meist wissens- und informationsorientiert, verlagern jedoch auch in die kreative Dienstleistungsarbeit. Das Ziel der neuen Arbeitsformen liegt vorwiegend in der Produktinnovation.

Auf die breite mediale (Internet-)Zugänglichkeit und das damit verbundene Aufkommen der flexibisierten „digitalen Arbeitsformen“ wie Online Marketing, eCommerce, Blogging insbesondere im Bereich der Kreativwirtschaft reagiert die Arbeitswelt mit einem hohen Zuwachs an kreativen Arbeitssubjekten - von der Arbeitszeit, dem Arbeitsort und den Organisationen unabhängigen Freelancer und Selbstständigen. Zum einen ist das Motiv für eine berufliche Selbstständigkeit der Wunsch nach Selbstverwirklichung, zum anderen werden die Berufstätigen zu dieser Beschäftigungsform aus ökonomischen oder sozialen Gründen und Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt gezwungen.

4.4. Entgrenzung des Arbeits- und Privatlebens

Der Wandel der Arbeitswelt vollzieht sich nicht nur strukturell, sondern auch in Bezug auf die individuellen Wünsche der Lebensführung.

⁷¹ Vgl. Reckwitz (2006) S. 501

Die vormals ortsgebundene Arbeitstätigkeit verlagert in die Mobilität und in die neu eröffnete, von den zeitlichen und räumlichen Bedingungen losgelöste und virtuelle Kommunikationsräume. Die „neuen Erwerbstätigen“ nutzen dabei die kommunikative Vernetzungsfunktion der digitalen Medien, um an die Auftraggeber und Projekte heranzukommen und sich mit Gleichgesinnten zu vernetzen. Das ins kommunikative Netzwerke verlagerte Arbeitshandeln und die individuellen sowie kollektiven Arbeitspraktiken haben einen Einfluss auf die Auflösung der klassischen und hierarchisch strukturierten Organisationen. Die Tendenz wird dabei auf das individuelle Arbeitshandeln und die „rollenlose“ Interaktion mit und zwischen den Vorgesetzten, Kunden und Kollegen gerichtet.

Mit dem Wunsch nach der Subjektivität, ausgeprägter medienbedingten Vernetzung mit den anderen selbstständig Tätigen oder mit dem auftraggebenden Unternehmen steigt auch der Druck, stets online und verfügbar zu sein. Die Arbeitssubjekte identifizieren sich stark mit eigener Arbeit, was oft ein Verschwimmen der Grenze zwischen dem Arbeits- und Privatleben zur Folge hat. Im Fall der Selbständigen wird die zunehmende Tendenz zur Entgrenzung besonders beobachtbar. Der Druck, auch in den arbeitsfreien Zeiten für die Kunden und Auftraggeber verfügbar zu sein, gehört zu den Herausforderungen der selbständigen Tätigkeit.

Wie jedoch die Studie von Roth-Ebner zeigt, wird das Thema der Erreichbarkeit unproblematisch betrachtet. Die Selbständigen seien laut Roth-Ebner subjektiv motiviert und daran interessiert, die Arbeitsprozesse fortgesetzt zu halten und von diesen informiert zu sein.⁷² Die Aufgabe der Selbständigen besteht allerdings darin, für sich selbst individuelle Grenzen und Selbststruktur zu schaffen, um einen Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu bewahren und überhaupt arbeiten zu können. Die Entgrenzung des Arbeits- und Privatlebens findet laut der Studie Roth-Ebners in beide Richtungen statt, in dem „auch während der „Arbeitszeit“ (sofern eine solche definiert ist) Privates erledigt wird (z. B. Online-Shopping, private Chat-Konversationen, Pflege von Social-Network-Profilen)“.⁷³ Insbesondere im Fall der Selbständigen wird die Auflösung der Grenzen auch durch die Nutzung der

⁷² Vgl. Roth-Ebner (2015) S.53

⁷³ Vgl. ebd. S.56

medialen Technologien deutlich. Die einzelnen Arbeitswerkzeuge werden auch zur Vernetzung mit Freunden und Familie, sowie anderen privaten Angelegenheiten genutzt.

Es lässt sich behaupten, dass die Entgrenzung der beruflichen und privaten Sphäre auf mehreren Ebenen stattfindet. Die Kommunikations- und Medientechnologien stellen die Grundbedingung des orts- und zeitunabhängigen Arbeitshandels, indem ihre Funktion in der Vernetzung und steten Verfügbarkeit liegt. Die Ortsunabhängigkeit ermöglicht es, den stabilen Arbeitsort fürs Home-Office, Kaffeehaus oder eine Strandbar zu tauschen. Die dritte Ebene der Entgrenzung betrifft die subjektiven Entscheidungen und Motivationen der Arbeiter, die meistens dazu bereit sind, außerhalb der (festgelegten) Arbeitszeit zu arbeiten, um den Arbeitsprozess aufrecht zu halten.

4.5. Neue Arbeitspraktiken

Die neuen Arbeitspraktiken bilden sich als eine Reaktion auf die, durch die kommunikative Vernetzung und die computertechnische Verarbeitung des Wissens, ermöglichte Ort- und Zeitunabhängigkeit. Mit dem steigenden Wunsch nach Selbstinitiative, aber auch aus wirtschaftlichen Gründen wird die stabile bürokratische Arbeitsorganisation mit den alternativen Arbeitsformen ergänzt.

Die „am Laptop“ arbeitenden Selbstständige, oft als „digitale Nomaden“⁷⁴ bezeichnet werden, besitzen neue Freiheiten in Bezug auf die Zeiteinteilung. Die Voraussetzung für das selbstgesteuerte Arbeitshandeln ist der Besitz der Technologien und die Internetzugänglichkeit, denn durch den Internetanschluss lässt sich die Arbeit in der digitalen Form ausüben. Die vormals auftretende räumliche Begrenzung der Arbeit wird durch den Einsatz der medialen Technologien abgeschafft. Stattdessen verlagert die Arbeit in den virtuellen Raum des Internets und ermöglicht zugleich

⁷⁴ Bereits in der Mitte der 60er Jahre charakterisiert McLuhan die Menschen im „Zeitalter der mechanischen Automation“ als „nomadische Informationssammler“. (McLuhan, 2001:309) Der spätere Begriff des „Digital Nomads“ (Makimoto, 2013: 40) stammt vom Tsugio Makimoto und

David Manners und bezeichnet ein Symbol eines neuen Lebens- bzw. Arbeitsstils, welcher sich durch die Zeit- und Ortsunabhängigkeit der mit Medientechnologien Arbeitenden gekennzeichnet. Typisch für deren Arbeitsform ist das regelmäßige Ortswechsel, in dem es an jeweiligen Ort vorwiegend um die Verknüpfung internationaler Businesskontakte geht.

auch die Vernetzung mit den externen Unternehmen, Kunden sowie Projektkollegen. In der selbstständigen Tätigkeit manifestiert sich das neue Leitbild der Arbeitsorganisation. Der Arbeitsinhalt ist meistens eine Mitarbeit an einem temporären Projekt, das von einem Team der Arbeitenden unterschiedlicher Perspektive virtuell ausgeübt wird.

Inhaltlich gehören zu den Arbeitsprojekten „eine flexible Spezialisierung, eine permanente Arbeit an der kulturellen Innovation, an der Fabrizierung neuer Produkte“⁷⁵; Beobachtung der stets beweglichen Konsumentenwünsche und in Bezug darauf eine organisationelle Selbstoptimierung⁷⁶. Die starke Orientierung auf die Konsumenten zielt neulich auf eine Individualästhetik der Güter und Dienstleistungen ab, die voneinander differenziert und permanent innovativ entwickelt werden.

Die Kreation und Implementierung des Produktes wird von einer Kreativgemeinschaft der Arbeitssubjekte durchgeführt, die das Projekt „individuell und gleichzeitig kooperativ mit den anderen kreativen Arbeitssubjekten vorantreiben müssen.“⁷⁷ Im Vergleich zu den strikten Regeln der Angestelltenkultur, entfaltet sich in den Kreativgemeinschaften eine spezifische Arbeitskultur, die durch die subjektive Emotionalität innerhalb des Kollektivs charakterisiert werden kann. Die auf die Emotionalität basierte (Projekt-)Arbeit stellt eine Voraussetzung für eine informelle Arbeitsatmosphäre innerhalb des Projektteams, Entfaltung der subjektiven Kreativität und einen kollektiven Enthusiasmus, was letztendlich auch zur Verwischung der Grenze zwischen Privats- und Berufslebens führt. Reckwitz führt an, dass es sich bei so einem Projektteam nicht nur um eine Kreativgemeinschaft handelt, sondern zugleich um eine Gemeinschaft, in welcher das kreative “flow” gemeinsam erlebt wird und in welcher jedes individuelle Subjekt seine ganze Persönlichkeit einbringt. Das kreative Arbeitssubjekt ist nicht nur handlungs- und zugleich emotions- und erlebensfähig, eine der Kriterien spielt auch die Stilisierung des Arbeitssubjekts, die

⁷⁵ Vgl. Reckwitz (2006) S.510

⁷⁶ Der Begriff der Selbstoptimierung wird im Kapitel 3.5. Neue Formen der Kontrolle näher behandelt.

⁷⁷ Vgl. ebd. S.514

der Ästhetik des Arbeitsraums, dem bevorzugten Kleidungs- und Kommunikationsstils innerhalb des jeweiligen Projektteams entsprechen muss.

Zu den post-bürokratischen Arbeitsformen zählen insbesondere die urbanen Kulturindustrien, die die Arbeit der postmodernen Kultur der creative class kennzeichnen.⁷⁸ Diese basieren an dem Wissen und der Kreativität, an den Fähigkeiten, die sich nicht hierarchisch führen lassen.⁷⁹ Aus diesem Grund rückt das Leitbild der Arbeitsorganisation zur Projektarbeit.⁸⁰

Die Projekte an welchen das Arbeitssubjekt teilhabt, sind temporär und finden in einem begrenzten Zeithorizont, welches bis zum Abschluss bzw. Endfertigung des Produktes geht. In diesen Projekten gestaltet sich ein Team von „Arbeitssubjekten unterschiedlicher Expertise“, die jeder intersubjektiv und gleichzeitig alle gemeinsam in einem befristeten Zeitraum an einem „identifizierbaren Werk“ arbeiten und dabei kommunikativ vernetzt zueinanderstehen.⁸¹ Reckwitz sieht darin eine Art Imitierung der Selbständigen innerhalb einer Organisation, da jeder Arbeitssubjekt des Teams eine individuelle Aufgabe annimmt und das auftragsgenommene Projekt schließlich an ein „Subunternehmen“ übergibt, welches außerhalb des Projektteams und somit der organisationalen Grenzen steht.

Reckwitz verweist darauf, dass die post-bürokratischen Arbeitsformen eine soziale Praxis darstellen, die ein „ganzes Tätigkeitskomplex“ umfassen: „Teamformige Projekte [...], zielen auf die Kreation eines ganzen Produktes ab, während die Arbeitsgestaltung im Detail – einschließlich ihrer zeitlichen und räumlichen Strukturierung – weitgehend in die Selbstorganisation der Einzelnen fällt.“⁸²

Das Ziel der neuen Arbeitspraktiken ist nicht eine Ausführung bestimmter und geregelter Prozesse, sondern vielmehr eine Artefakterfindung.⁸³ Diese sollen nach dem Modell der neuen post-bürokratischen „Routine“ virtuell kreiert werden und real umgesetzt/implementiert werden. Dabei sind die Ergebnisse der Kurationsprozesse meist keine „materielle Entitäten“. Im Zentrum stehen die Dienstleistungen und im Fall der materiellen Produkte, wird der Fokus an ihren ästhetischen Charakter gelegt.

⁷⁸ Vgl. Reckwitz (2006)

⁷⁹ Vgl. Boltanski, Chiapello (2006)

⁸⁰ Vgl. ebd.

⁸¹ Vgl. Reckwitz (2006) S.509

⁸² Ebd.

⁸³ Ebd. S.511

Die individuellen (Arbeits-) Entscheidungen tragen zugleich einer „Ausdifferenzierung von individuellen Arbeitsstilen (analog zu den Lebensstilen)“ bei, was an den zunehmenden Phänomenen der Arbeits- und Lebensführung zu beobachten ist. Das hohe Wachstum an den selbständig arbeitenden Freelancern und so genannten digitalen Nomaden⁸⁴, zeigt die Relevanz und Akzeptanz der mobilen Technologien in unserem beruflichen Alltag. Diese bilden sich dem wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technischen Wandel seit den 1970ern zufolge.

Während die bürokratische Arbeitsorganisation auf dem Stabilitäts- und Kontrollprinzip gebaut hat, tritt gegenwärtig das Phänomen der Vernetzung und selbstbestimmter Projektarbeit als Leitbild der Arbeitsorganisation auf. Diese Entwicklung steht stets im engen Zusammenhang mit dem raschen technologischen Fortschritt und der Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien. Diese ermöglichen eine rasche Kommunikation zwischen den Arbeitssubjekten und tragen einer Neuordnung sozialen (Arbeits-)Beziehungen.

In der „neuen Wirtschaft“ ist in diesem Zusammenhang von „neuen Selbständigen“ die Rede, die sich von dem klassischen Selbstständig tätigen durch die zentrale Bedeutung der medialen Technologien in ihrer Erwerbstätigkeit unterscheiden. Eine zutreffende Definition für die neue Selbstständigkeit lässt sich in dem Aufsatz von Britta Oertel finden. Die neuen Selbstständige (im Netz) definiert sie als

„diejenigen Existenzgründer und Erwerbstätigen, die selbständig oder freiberuflich arbeiten und neben Telefon und Telefax mindestens einen weiteren interaktiven Dienst (z.B. Internet, Videokonferenz) regelmäßig für die Kommunikation mit Kunden, die Kooperation mit Geschäftspartnern, die Herstellung von Produkten oder die Bereitstellung von Dienstleistungen nutzen.“⁸⁵

⁸⁴ Der Begriff des „Digital Nomads“ (Makimoto, 2013: 40) stammt vom Tsugio Makimoto und David Manners und bezeichnet ein Symbol eines neuen Lebens- bzw. Arbeitsstils, welcher sich durch die Zeit- und Ortsunabhängigkeit der mit Medientechnologien Arbeitenden gekennzeichnet.

⁸⁵ Vgl. Oertel (1998) S.378

Oft sind die neuen Selbständigen auch mit dem Begriff „Digital Bohème“⁸⁶ zu bezeichnen. Die feste Anstellung steht im radikalen Widerspruch zu ihrer Lebenseinstellung und Arbeitsweise, in welchen die Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung die höchste Priorität spielen. Lobo und Friebe definieren die Vertreter dieses Beschäftigungskonzepts als Freigeister, die Ihre Arbeit mit ihrer Idealvorstellung von der Lebensweise gleichsetzen und trotzdem verdienen können. Die wesentlichste Rolle spielt nach wie vor die Nutzung von medialen Technologien, oft in den Bereichen, die nicht mit dem Netz zusammenhängen.⁸⁷

Mit den neuen Möglichkeiten entstehen für die Arbeitssubjekte jedoch auch neue Herausforderungen, mit welchen sie klarkommen und welche sie bewältigen müssen. Dazu zählt neben dem Druck, stets online und verfügbar zu sein und der Verwischung der Grenzen des Privat- und Arbeitslebens insbesondere auch die zunehmende Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse.

4.6. Prekarisierung der „Mediatisierung“ beruflicher Sphäre

Die neuen Formen der Arbeitsorganisation, wie es bei den neuen Selbständigen der Fall ist, bilden sich neben den neuen Chancen und Freiheiten auch Herausforderungen an die Arbeitssubjekte. Die Schwierigkeit an die Aufträge heranzukommen, fehlende arbeitsrechtliche Regelungen, Mindestlohn und unregelter Wettbewerb sind Faktoren, die eine Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse auszeichnen.

Die Möglichkeit, über die Aufträge und Zeiteinteilung selbständig zu entscheiden und der neue Trend in den Unternehmen, für die unterschiedlichen kurzzeitigen Projekte auch externe Mitarbeiter sowie Teams zu mischen, bringt in der neuen Arbeitswelt auch negative Aspekte mit. Die temporäre Projektarbeit und neu entstandenen Phänomene wie Crowdsourcing, „Hiring on Demand“, Gig Economy oder andere

⁸⁶ Vgl. Friebe/Lobo (2006)

⁸⁷ Vgl. ebd. S.15

Formen des neuen projektorientierten Arbeitens streichen oder sichern nur schwer regelmäßige und gute Verdienstmöglichkeiten.

„Generell verweisen ‚Prekariat‘ und ‚Prekarisierung‘ auf strukturelle Veränderungen von Wirtschaft und Gesellschaft, wo die verstärkte Marktsteuerung mit ihrer flexibilisierten Arbeit ehemals Angestellte zunehmend zu ‚Unternehmern‘ in Sachen Selbstvermarktung ihrer eigenen Arbeitskraft macht.“⁸⁸

Im Kontext der Arbeitswelt steht die Prekarisierung immer im Zusammenhang mit der veränderten Arbeitsstruktur und Bruch der typischen Hierarchiegestaltung. Die individuellen Arbeitssubjekte, die selbstständig tätig sind, sind dazu gefordert, eine eigene Struktur zu schaffen. Erstens wird durch die undefinierte Arbeitszeit stärker der Druck geprägt, stets verfügbar zu sein und die Grenzen zwischen der Arbeit und Freizeit verschwinden zu lassen. Dieses Paradox des neuen flexiblen Arbeitens grenzt fast an eine Art Selbstausbeutung und bedarf eine neue Herangehensweise und striktere Regeln, um einem Ausbrennen vorzubeugen und einen Life-Work Balance zu sichern.

Von der flexiblen Arbeitseinstellung wird auch seitens der Unternehmen profitiert. Für große (auftraggebenden) Unternehmer steht die Arbeitsleistung gemeinsam mit der Steigerung des Umsatzes an der ersten Stelle der Prioritätsliste. Die Unternehmen stellen öfter temporäre Arbeitskräfte für ein bestimmtes Projekt ein, ohne ein stabiles Beschäftigungsverhältnis anzustreben. In diesem Kontext der neue Trend Crowdsourcing zu erwähnen. Während die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt unter dem Begriff Arbeit 3.0 erwähnt wird, wird die Arbeit über die kapitalistischen internetbasierten Plattformen mit dem Begriff Arbeit 4.0 bezeichnet. Das Wort Crowdsourcing (Crowd - Menschenmasse/ Source - Quelle) werden über netzbasierte Internetplattformen dienstleistungs- oder projektentwicklungsartige Arbeitstätigkeiten ausgeschrieben, an welchen die Interessierten für eine Entlohnung arbeiten können. Solche Plattformen besitzen nicht nur die Funktion des Verteilers der Aufgaben, sondern spielen auch bei der Aufteilung und Strukturierung der Aufgaben und nicht zuletzt der Übernahme der Leistungskontrolle eine bedeutende Rolle. Die gewöhnten Rollen bei der Arbeitsverteilung verschieben sich deutlich, denn die Aufgaben bei der Crowdsourcing Arbeit von der Technologie erteilt

⁸⁸ Götz/Lemberger (2009) S. 7, zitiert in: Hartmann (2016) S.190

werden.⁸⁹ Die einzelnen „Auftragnehmer“ stehen allerdings in keinem Beschäftigungsverhältnis zu den Plattformen, oder zu den auftraggebenden Unternehmen. Die Crowdsourcing-Plattformen stellen einerseits einen einfachen Zugang zu neuen Projekten und schnellem Verdienst, andererseits konstruiert sich dadurch eine neue Art der Prekarität für die Selbstständigen, für die die Crowdsourcing-Plattformen im engen Zusammenhang mit der Bedrohung der Arbeitsverhältnisse stehen. Die ausgebildeten und qualifizierten Selbstständigen stehen hier im Wettbewerb mit Laien, die die Arbeitstätigkeiten im Sinne eines Logo-Entwurfs, einer Homepage-Entwicklung oder Textgestaltung unter dem entsprechenden Preis übernehmen. Für die auftraggebenden Unternehmen zählt meistens eine Arbeitsleistung und möglichst effektive Senkung der Kosten. Die Selbstständigen sehen sich gezwungen, ihre Selbstdarstellung und ihr Image, den Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen und oft auch Arbeitsaufgaben für eine niedrige Gage anzunehmen. Als ein möglicher Ausweg aus den prekären Arbeitsverhältnissen konstruieren sich die Coworking-Spaces, die als ein Ort der Kreativität und Vernetzung zum Vorschein rücken.

5. Neue Kollektivität der post-bürokratischen Arbeitspraktiken

Im Kontext meiner Masterarbeit ist die veränderte Kollektivität und Neuformierung der Zusammenarbeit interessant, die ohne die Notwendigkeit eines gemeinsamen Raumes stattfindet.

5.1. Medientechnologien und ihre Bedeutung bei dem Aufbau einer kollektiven Identität

⁸⁹ Vgl Dimmel (2018)

Der subjektive Wunsch nach Selbstverwirklichung bei den Arbeitstätigen und gleichzeitige Anforderungen des Arbeitsmarkts an ihre Kompetenzen spielen eine bedeutende Rolle bei dem Wandel des Wesens der Arbeit.⁹⁰

Der Fokus der Arbeit verlagert sich in den Bereich der Wissens- und Kreativwirtschaft, in welcher die Innovationen und Dienstleistungen im Mittelpunkt der Arbeitnehmer sowie Kunden stehen. Der Einsatz der Kommunikations- und Medientechnologien ermöglicht ein orts- und zeitunabhängiges Arbeiten und fördert zugleich den „Übergang von Freizeit und Arbeit“.⁹¹

Der Wandel der Arbeitswelt manifestiert sich, wie zuvor beschrieben, nicht nur in der Entstehung neuer, strukturell differenzierten Arbeitsformen, sondern auch in der Überformierung des Arbeitssubjekts und seiner Anforderungen an sich Selbst.

Im Mittelpunkt der gegenwärtigen und sich stets nach vorne entwickelnden Arbeitswelt steht ein kreativer Unternehmer, zu dessen Hauptressourcen die kommunikative Vernetzung mit anderen gehört.⁹² Seine Arbeit findet in Form der temporären Projekte statt, an welchen er in einem Team von unterschiedlichen Experten gemeinsam arbeitet. Das Team ist nicht notwendigerweise an einen gemeinsamen Arbeitsort gebunden, denn die Medientechnologien mit ihrer vernetzenden Funktion diese Bedingung abschaffen. Die Zusammenarbeit und kooperative Vernetzung von räumlich und zeitlich getrennten Experten findet mittels der medialen Projekttools statt. Die, in die virtuelle Sphäre des Internets verlagerte Arbeit bietet eine Grundlage zur Entstehung neuer Phänomene wie der digitalen Arbeitsplattformen sowie sozialen (Arbeits-)Gemeinschaften. Diese Entwicklung wird zugleich auch seitens Unternehmen als positiv betrachtet, denn sie hängt mit niedrigeren Kosten zusammen und ermöglicht einen einfacheren Zugang zu den qualifizierten Spezialisten aus verschiedener Branchen. Deren Entlohnung wird flexibler und die Arbeitseinstellung effizienter geführt.

⁹⁰ Vgl. Pelzer (2012)

⁹¹ Vgl. ebd.

⁹² Vgl. Reckwitz (2006)

Die Durchdringung der Medientechnologien in die heutige Arbeitswelt führt neben den Veränderungen des Zugangs zu Wissens- und Ideenbeständen, auch zu den Veränderungen auf der Organisationsebene und Entstehung neuer Arbeitsmodellen.

Die digitalen Medientechnologien und Anwendungen werden in jedem Gebiet der Erwerbstätigkeit eingesetzt, was weit über den Bereich der Wissensarbeit hinausgeht. So werden beispielsweise auch die Routen der Logistik-Mitarbeiter häufig über GPS überwacht und die Lagerbestände im Verkaufsbereich mittels PDA Geräte nachgeprüft.

Auf der Grundlage der medialen Nutzung entsteht auch die neue Kultur des Lebens und Arbeitens, sogenannte Peer-to-Peer- oder Sharing Economy. Dabei handelt es sich um einen Leistungs- oder Produktaustausch zwischen Anbietern und Kunden oder Auftraggebern und Auftragnehmern, der häufig über eine Internet-Plattform vermittelt wird. Nach dem Prinzip der Peer-to-Peer Economy funktioniert beispielsweise das Business von AirBnB, einer für die Buchung und Vermietung von privaten Unterkünften zuständiger Plattform.

Auf dem Modell des Vernetzens und Austauschs basierten die Tätigkeiten der neuen kollaborativen Ökonomie, die von Claudia Pelzer und Nora Burgard unter dem Begriff „Co-Economy“⁹³ zusammenfließen lassen.

Die digitalen Anwendungen, die zur Stärkung des kollektiven Zusammenhalts und Austauschs in der neuen Arbeitswelt eingesetzt werden, zählen ebenso zu den Werkzeugen der kollaborativen Ökonomie. Wer sich auf dem Arbeitsmarkt präsentieren oder selbst vermarkten will, für den bietet sich LinkedIn-Profil als eine effiziente Lösung an. Die kollaborative Anwendungen wie Asana oder Slack, ermöglichen das digitale Zusammenarbeiten und gleichzeitig wirken sich effektiv an der Motivation des Projektteams aus. Durch die medialen Technologien werden neue virtuellen kommunikativen Zwischenräume eröffnet, in welchen sich ein sozialer Austausch unabhängig von dem Ort und Zeit entfaltet. Die, in diesen Zwischenräumen ermöglichte, kommunikative Vernetzung findet effektiv, rasch und

⁹³ Vgl. Pelzer/Burgard (2014)

parallel zu anderen Tätigkeiten statt. Im Mittelpunkt des medialen Vernetzungsmodells steht dementsprechend nicht nur die kommunikative Einbindung der Arbeitstätigen, sondern insbesondere auch der soziale Charakter und die Interaktion zwischen den Menschen und den medialen Technologien. In der „vernetzten Gesellschaft“ wird dadurch eine Grundlage für den umstrukturierten Lebens- und Arbeitsstil geschaffen.

Im Zusammenhang der Überformierung des Arbeitssubjekts und der medialen Entwicklung traue ich mich von einer Veränderung unseres Verständnisses der Arbeitskollektive und Bildung einer „Kollektiven Identität“ mithilfe der Medientechnologien zu sprechen. Das neue Arbeitssubjekt ist unabhängig von einer räumlichen oder zeitlichen Struktur tätig. Das Arbeitskollektiv, mit welchem das Subjekt an einem Projekt mitwirkt, ist meist völlig unbekannt und in (keinerlei) Verbindung zu dem auftraggebenden Unternehmen/Kunden. Insofern übernehmen die medialen Technologien die Rolle der zuständigen Person, des Auftraggebers und des Vernetzungswerkzeugs.

Die digitalen Kollaborationstools können in mehrere Kategorien im Hinblick auf ihre Funktion aufgeteilt werden: Kommunikationstools, digitale Speicher, Projektmanagementtools, Tools für den Datentransfer und nicht zuletzt auch die Vernetzungstools.

Zu den meistgenutzten Kommunikationstools in der Unternehmerkommunikation gehört unbestritten E-Mail(Outlook) und Skype für Business. Diese dienen nicht nur zum Austausch, Videokonferenzen, sondern auch zur schnellen Teilung der Dateien und Terminvereinbarungen.

(Business) Google Drive als Cloud von Google sorgt wiederum für eine sorgenfreie Speicherung von Dateien, die zu einer gemeinsamen Nutzung und Bearbeitung zwischen einander geteilt werden. Die digitalen Ordner können mit anderen Personen geteilt werden, die durch das Teilen einen Zugang erhalten. Die kostenpflichtige Version des Tools wendet sich an die Unternehmen und bietet zusätzliche Dienste wie Kalender, Präsentationen, Kontaktverwaltungen und Tabellenkalkulationen.

Unter den Projektmanagementtools sind als wichtigste Basecamp, Trello, Asana oder Slack zu nennen, die zur Führung eines Teams genutzt werden, das gemeinsam an einem bestimmten Projekt arbeitet. Die Funktionen der Projektmanagementtools beinhalten die kurzfristigen wie auch finalen Ziele des Projektes, ToDoListen, FileSharing wie auch die Benachrichtigungs- und Kommentarfunktionen zu einzelnen Auf- und Abgaben. Die Projekttools werden nicht nur eingesetzt, um die Arbeit nachvollziehbar zu machen, sondern auch um einen fließenden Workflow zwischen den einzelnen Teammitgliedern zu sichern. Dropbox, WeTransfer gehören zur Dateisystemen, die einen Transfer von Daten zwischen verschiedenen Personen ermöglichen.

Zu den Kooperationstools gehören auch professionelle sozialen Plattformen, über welche man neue beruflichen Kontakte knüpfen oder die bestehenden aufrechterhalten kann. Neben LinkedIn, bietet auch Yammer oder Facebook@Work einen Raum zur sozialen Vernetzung zwischen den Arbeitskollegen. Diese werden über ihre Internet-Adresse verbunden und können sich neben den aktuellen Stand der Arbeit auch über die privateren Angelegenheiten austauschen.

5.1.1. Projekttools und gesellschaftliche Führung

Durch die medialen Anwendungen und digitalen Tools wird die ortsunabhängige kollaborative Projektarbeit ermöglicht. Diese werden allerdings auch eingesetzt, um die die wichtigen Faktoren wie das Team-, Zeitmanagement und die Vernetzung einzelnen Arbeitssubjekte zu erhalten. Die Projektteams sind dadurch nicht wie bei der traditionellen Arbeitsorganisation verpflichtet, sich an einen Ort und eine Zeit zu binden und können stattdessen räumlich und zeitlich voneinander getrennt arbeiten. Gleichzeitig wird das Management eines Projekts erleichtert und von dem digitalen Tool übernommen. Die Tools fungieren im Sinne Foucaults als Dispositive und führen das Projektteam dazu, ihre Leistungen in einer bestimmten Zeit zu bringen. Die Deadlines für die einzelnen Teile des Projekts sind für das gesamte Team sichtbar und steigern im Rahmen des Gruppenzwangs die Motivation, diese rechtzeitig zu erfüllen.

Die medialen Technologien spielen eine riesige Rolle beim Umbruch der arbeitsgesellschaftlichen Konventionen. Die bürokratischen Arbeitspraktiken und damit verbundene hierarchische Fremdführung tendieren, zumindest im Fall der selbständig oder kreativ Tätigen, zur Abschaffung. Starre Hierarchien werden durch die neuen kollaborativen Arbeitsprozesse ersetzt. Die Medientechnologien ermöglichen die Flexibilität und scheinbar auch Selbststeuerung in Bezug auf die Arbeit innerhalb des Projektteams. Andererseits überlagert sich der Leistungsdruck vom vormals führenden Management zur gesellschaftlichen Ebene. Die medialen Anwendungen wie Slack sind so gestaltet, dass jeder Projektant vorab für sich ein Task und dazugehöriges Deadline erstellt. Der Zwang wird dementsprechend intern gebaut und mithilfe der Anwendung geleitet. Dadurch entsteht kein Bedarf für die Auftraggeber, die Projektgruppe zu führen. In Bezug auf die Theorie Michael Foucaults wird die Verantwortung in den neuen Arbeitsformen von der Person eines Managers auf das gesamte Team verschoben. In dem Team, bzw. in der Arbeitsgemeinschaft ist das gemeinsame Projekt in kleine Teilaufgaben aufgeteilt, wodurch jeder einzelne Teammitglied gewisse Verpflichtungen gegenüber des restlichen Teams hat. Auf dieser Grundlage entfalten sich neue Formen der Kontrollmechanismen, die auf der sozialen Eigenkontrolle beruhen. Laut Foucault, werden (zumindest zu der Zeit der von Foucault definierten Disziplingesellschaft) „aus Individuen Subjekte“ gemacht.⁹⁴ Die Arbeitssubjekte stellen die Personen dar, die einerseits nach den Vorgaben des Markts handeln, gleichzeitig jedoch „durch Bewusstsein und Selbsterkenntnis seiner eigenen Identität verhaftet“.⁹⁵

5.1.2. Kundenfeedback

Die Kundenerwartungen und die Kundenbewertung sind in jedem Bereich der Erwerbstätigkeit von höher Relevanz. Insbesondere richtunggebend sind sie für die an Projektentwicklung und die Dienstleistungen orientierten, kreativen Selbständige. Mit dem Ziel einer Projekt- bzw. Produktoptimierung sind sie an die Interaktion mit den Kunden angewiesen. Um diese zu erreichen und an die Kundenmeinung

⁹⁴ Vgl. Foucault (2004) S. 246. In: Bender (2013)

⁹⁵ Vgl. ebd.

heranzukommen, bieten sich die sozialen Netzwerke und E-Mail-Kommunikation durch ihre Vernetzungsfunktion der Anwendungen als eine passende Lösung an.

Durch die offenen Kommunikationsräume zwischen Unternehmen und potenziellen Kunden, ermöglichte, kollaborativen Praktiken und somit durch die Einbindung der Kunden in den Entscheidungsprozess werden in erster Reihe die Kosten erspart beziehungsweise das Gewinn wird vorhersehbar. Auch die Reaktionsrate der Unternehmen der „Co-Economy“ wird rasch verwirklicht. In der virtuellen Welt wird durch die Online-Plattformen eine „unmittelbare Verbindung von Angebot und Nachfrage“ gesichert.

5.2. Crowdfunding – kollektive Wissensstrategien

Durch die modernen kommunikativen und medialen Technologien ermöglichte, räumliche und zeitliche Flexibilität der Arbeitswelt kommt es gegenwärtig auch zu einer zunehmenden Formierung neuer Phänomene. Auf dem Prinzip des kollaborativen Arbeitens implizieren sich auch die Phänomene wie Crowdfunding sowie Coworking. Beide als Formen der kollaborativen Zusammenarbeit, die auf unterschiedlichen Aspekte abzielen. Eine der neu entstandenen kollaborativen Praktiken stellt das Crowdfunding (aus dem engl. Crowd = Masse, Working = Arbeiten) dar, welches als „Auslagerung von bestimmten Aufgaben an eine undefinierte Masse an Menschen mittels eines offenen Aufrufs“⁹⁶ definiert wird und als eine neue Form des projektbasierten Arbeitens angesehen werden kann. Crowdfunding steht für eine Crowdsourcing Methode der Jobvermittlung und Arbeitsaufteilung. Der Sourcing Prozess findet mittels der Online-Crowdsourcing-Plattformen, durch welche die einzelnen Micro-Aufgaben sowie Projekte an die Crowdfunder vermittelt werden. Diese können entweder ergebnis-, zielorientiert sein oder auf einem Wettbewerb zwischen mehreren beworbenen Crowdfunder basieren.

⁹⁶ Vgl. Leimeister (2016)

In Verbindung mit der technischen Entwicklung und Nutzung neuer medialen Technologien und Anwendungen in der heutigen Arbeitswelt entfaltet die kollektive Intelligenz ein ganz neues Potenzial. Auch das Crowdfunding baut auf der Grundlage kollektiver Intelligenz auf. Der Begriff der kollektiven Intelligenz steht für eine „Weisheit der Massen“ (aus dem engl. „The Wisdom of Crowds“), wie sie im gleichnamigen Buch von Surowiecki⁹⁷ bezeichnet wird. Diese basiert an einer Meinungsvielfalt der einzelnen und voneinander unabhängigen Individuen innerhalb einer Gruppe. In der Gegenwart wird das Austausch des Wissens insbesondere durch die virtuellen Vernetzungsfunktionen des Internets ermöglicht. Mit diesem Gedanken und der Bedeutung des „ortlosen Raums“ des Internets für die Veränderungen der Gesellschaftsstruktur beschäftigt sich auch der französische Philosoph Pierre Lévy in seinem Buch „Die kollektive Intelligenz. Für eine Anthropologie des Cyberspace“.⁹⁸

Die kollektive Intelligenz entfaltet in einem, durch die medialen Technologien ermöglichten und ortlosen Raum insbesondere durch die Vernetzung mit anderen Mitgliedern der virtuellen Netzwerke : „[...] die Grundlage und Ziel der kollektiven Intelligenz ist gegenseitige Anerkennung und Bereicherung und nicht ein Kult um fetischisierte, sich verselbstständigende Gemeinschaften.“⁹⁹ Die wichtigste Rolle bei dem Austausch des Wissens spielt somit die, durch die Kommunikations- und Medientechnologien ermöglichte Sozialität und Vernetzung. Der „ortlose Raum“ stellt dabei einen „sich bewegenden Raum der Interaktion zwischen Wissen und Wissenden in entterritorisierten intelligenten Kollektiven“¹⁰⁰ dar.

Die Bildung des kollektiven Wissens und das industrialisierte Zusammenkommen der Gemeinschaften kollektiver Intelligenz entspricht nicht nur den Anforderungen der heutigen Wirtschaft, sondern auch den Bedürfnissen der Einzelnen.

In Betrachtung Lévy's spielt auch die Demokratie eine bedeutende Rolle, weshalb er im Zusammenhang mit der digitalen Übertragung des Wissens ein Prinzip der Gleichheit fördert. Um die gemeinschaftliche Weitergabe des Wissens nach dem Prinzip der Gleichheit zu ermöglichen, wird ein freier Zugang zu den neuen

⁹⁷ Vgl. Surowiecki (2004)

⁹⁸ Vgl. Lévy (1997)

⁹⁹ Lévy (1997) S.29

¹⁰⁰ Ebd. S. 31

Kommunikationsmedien und somit zu dem „ortlosen Raum“ unbedingt benötigt. Von dem Prinzip der demokratischen Gleichheit und machtfreier, subjektiven Meinungsäußerung lässt es sich zudem nur in dem Fall sprechen, wenn die Autonomie der Einzelnen berücksichtigt und behalten wird. Die kollektive Intelligenz baut dementsprechend auf der Interaktion mit anderen Individuen und auf der Verteilung des subjektiven Wissens auf, wobei sie ihre Vielfältigkeit bewährt.¹⁰¹

Ein Beispiel für die gemeinsame Wissenssammlung bietet das online basierte Wikipedia-Projekt oder das Modell des Crowworkings, bei welchen das Wissen gesammelt, vermehrt und zugänglicher gemacht wird. Dabei wird von einer „Peer-Production“ gesprochen, einem Phänomen, bei welchem das menschliche Arbeitskapital zusammenkommt, um ein gemeinsames Projekt oder eine Ideeninnovation zu entwickeln. Die Vernetzung durch die medialen Technologien und die Verlagerung der Arbeitspraktiken ins Internet führt zur Veränderung der kollektiven Identität der Beschäftigten. Die Teams sind vermehrt vernetzt, ohne sich dabei persönlich kennen zu müssen oder einen gemeinsamen Raum zu teilen. Es entstehen neue Formen der Kollaboration und das Verständnis der Kollektivität in der Arbeitswelt wird radikal verändert.

Beobachtet man das Crowworking Modell, kann man eine Veränderung der Arbeitsprozesse und Herausbildung neuer kollaborativen Praktiken behaupten. Die Projekte werden mittels eines offenen Aufrufs an die Wissens- und Kreativarbeiter ausgelagert und die Teams online gebildet und vernetzt. Die Zusammenarbeit erfolgt auf der Basis gemeinsamen, allerdings auch virtuellen Arbeitserfüllung, Ideenentwicklung oder Wissenssammlung.

Bei dem Crowworking-Modell werden über Internet-Plattformen werden die Kleinaufgaben ausgelagert, die von Einzelpersonen, Institutionen oder Unternehmen übernommen und erledigt werden.¹⁰² Die Crowdworker arbeiten einzeln an einer Micro-Arbeitsaufgabe, die dann mit anderen Micro-Aufgaben verknüpft ein gesamtes Projekt ausmacht und an das auftraggebende Unternehmen abgeben wird. Die Inhalte und Fokus der Arbeitsaufgaben liegt an der Wissens- und Kreativarbeit. Von

¹⁰¹ Vgl. ebd. S. 33

¹⁰² Vgl. Brenner (2014)

den einfachen Klick-Jobs über die Erstellung von Videos und Bildern, kollektives Schreiben bis zur Prüfung größerer Datenmengen und Gestaltung journalistischen Texten. Die Crowdsourcing Plattformen im Internet spezialisieren sich überwiegend auf ein bestimmtes Tätigkeitsfeld. Peopleperhour ist eine Crowdsourcing Plattform für Grafiker und Mediengestalter, die ihre Dienste im Internet selbstvermarkten möchten. Auch Amazon ist mit seinem Mechanical Turk in den Crowdsourcing-Markt eingestiegen und seine Crowdworking Plattform gilt nicht nur als eine der ersten (2005) und bekanntesten, sondern auch als eine der, aufgrund der minimalen Entlohnung, am meisten kritisierten Plattformen. Zu den weiteren Crowdworking-Plattformen, die in Österreich bekannt sind, gehören „Clickworker, Crowd Guru, crowdsite, Streetspotr, Testbirds, jovoto, twago, upwork und 99designs.“ Die Crowdworker können hier kleinere Aufgaben aufnehmen und selbstständig erledigen. Die Aufträge erfordern lediglich ein Computer und eine gute Internetverbindung und werden typischerweise auf Stundenbasis oder pauschal entlohnt.

Der wirtschaftliche Faktor steht im Vordergrund, indem durch die Arbeitsaufteilung die Kosten gesenkt und die zeitliche Struktur beschleunigt wird. Für die Unternehmen entfaltet sich somit die Möglichkeit, an die qualifizierten Wissensarbeiter heranzukommen, um mit diesen temporär zusammenzuarbeiten.

Das Phänomen des Zusammenarbeitens über die Crowdworking-Plattformen ist auch im Sinne der Netzwerktheorie Castells zu betrachten. Es handelt sich um eine Gesellschaftsstruktur, die eine elektronische Verknüpfung zwischen teilnehmenden Einzelnen im Kontext des menschlichen Charakters, der Information, Interaktion und Macht aufweist. Die gebildeten Netzwerke sind bestehend aus einer „Reihe miteinander verknüpfter Knoten“¹⁰³. Diese sind auf unterschiedlicher Weise - mal enger, mal distanzierter - vernetzt, verfügen allerdings über ein gemeinsames Ziel oder gemeinsame Werte. Diese werden durch die Kommunikationsströme /Kommunikationscodes zwischen den einzelnen Knoten weitergegeben und verarbeitet. Die Knoten übernehmen gleichzeitig auch die Rolle des „Gate Keepers“, indem sich zwischen den einzelnen Knoten bzw. Teilen eine Art Hierarchie entwickelt und die Knoten, die dem gemeinsamen Ziel nicht entsprechen, entfernt oder

¹⁰³ Vgl. Castells (2001) S. 431

reduziert werden. Beim Crowdfunding sind die Internet-Plattformen als der wichtigste Knoten in der Position des Gate-Keepers, indem durch sie die Jobs ausgelagert und die pragmatischen Gelegenheiten wie zum Beispiel die effiziente Arbeitseinteilung und die Entlohnung geregelt werden.

5.2.1. Herausforderungen des Crowdfundings

Das Crowdfunding-Konzept bringt umstrittene Vorteile mit sich, indem für die Unternehmen die fixen Arbeitszeiten, sowie das Bedarf am Arbeitsmanagement wegfallen. Die Arbeitsaufteilung findet über eine Internet-Plattform statt und es bestehen keinerlei Bedingungen an einen gemeinsamen Raum und hierarchische Koordinationsmethoden wie bei der ehemaligen bürokratischen Arbeitsorganisation.

Die Abschaffung der Industriearbeit ist mit der Ermöglichung individueller (Arbeits-)Tätigkeiten verknüpft, welche auf dem Wissen und Kreativität basiert und nicht disziplinarisch geführt und von den Arbeitssubjekten verlangt werden.

Laut Kalff entstehen durch „autonome und selbstorganisierte Projektstrukturen“ [...] „kontrollierte Freiräume, in denen sich wissensbasierte, kreative Tätigkeiten entfalten können“.¹⁰⁴ Die Digitalisierung verbindet er mit dem Konzept der „flüchtigen Moderne“ (vom englischen liquid modernity/ Baumann). Das Konzept stammt vom Baumann und stellt eine postmoderne Überwachungstheorie dar, die auf den sozialen und technologischen Bedingungen beruht. In Anlehnung an Michel Foucaults Thesen über ein Panoptikum, wird vom Baumann eine Erneuerung dieser Theorie angestrebt.

Nach diesem Konzept kommt es durch den digitalen Wandel zur Umstrukturierung der Arbeits- und Unternehmensorganisation, welche auch mit einer Art „Verflüssigung“ gleichgesetzt werden könnte. Die „Verflüssigung“ zeigt sich nicht nur im Wandel der Arbeitsstruktur und Hierarchieaufstellung, sondern wird im Sinne der Grenzverschiebung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit gedeutet.¹⁰⁵ Die vormals feste

¹⁰⁴ Kalff (2014), In: Kalff (2017)

¹⁰⁵ Vgl. Kalff (2017)

räumliche Grenzen zwischen der Arbeit und Privatsphäre werden flexibilisiert, beinahe aufgelöst und die Arbeitstätigkeiten werden auch in die Privatsphäre überlagert.

Allerdings scheint die neue Arbeitsorganisation des Crowdworkings auf neue Form der Kontroll- und Disziplinarmechanismen, zu setzen. Die Arbeitsaufgaben werden mittels der digitalen Plattform koordiniert, die Daten und die Arbeitsergebnisse digital ausgewertet, indem sie im Sinne eines Konkurrenzkampfs vereinfacht verglichen werden können. Die Trennung zwischen der Arbeit und auftraggebenden Organisationen bleibt bewahrt, wodurch die räumliche Entgrenzung begünstigt wird. Die Plattformen ersetzen insofern das menschliche Management der Tätigkeit, so dass keine hierarchische Führung zum Einsatz kommt. Stattdessen formen sich die Plattformen zu den Dispositiven im Sinne Foucault, die die einzelnen Arbeitssubjekte zu den bestimmten Handlungen fördern. Mittels der unterschiedlichen Cloud Anwendungen sowie durch den vermehrten Einsatz der mobilen Technologien wird die projektbasierte Arbeit im Team unabhängig von einer räumlichen sowie zeitlichen Struktur und eine scheinbare Freiheit in Bezug auf eine Fremdführung ermöglicht.

An der Stelle des „disziplinarischen Managements“ tritt im Fall des Crowdworkings das Konkurrenzkampf auf, welches das Arbeitssubjekt zu einer Art Selbstoptimierung führt. Durch seine Konkurrenten wird das Subjekt dazu gefordert, sich als „einen Unternehmer seiner Selbst“ und eigenen Stil und Fähigkeiten den Vorgaben des Arbeitsmarkts entsprechend zu gestalten.¹⁰⁶ Ausgehend von dem gesellschaftlichen Leistungsdruck werden diese Praktiken als „Kontrollformen mit freiheitlichen Aussehen“ bezeichnet.¹⁰⁷

Foucaults Konzept der Gouvernementalität befasst sich mit der Transformation der einzelnen Arbeitnehmer zu den Arbeitssubjekten. Die Arbeitssubjekte, die ihre Leistungen und Dienste auf den Crowdworking Plattformen preisgeben, müssen ihre Subjektivität darstellen und diese erstens auf die Wahrheit zu prüfen.

¹⁰⁶ Vgl. Bröckling (2007)

¹⁰⁷ Vgl. Deleuze (1993)

„[...] das Individuum in Kategorien einteilt, ihm seine Individualität aufprägt, es an seine Identität fesselt, ihm ein Gesetz der Wahrheit auferlegt, das es anerkennen muss und das andere in ihm anerkennen müssen“¹⁰⁸

Laut Foucault ist die Subjektivität der Individuen somit stets mit den Machtbeziehungen verbunden. Eine wichtige Rolle bei der Bildung der Machtverhältnisse und ihren Eingriff in die moderne Arbeitswelt trägt auch der Staat. Die als „Krise des Fordismus“¹⁰⁹ bezeichnete Phase führte zur Liberalisierung der Gesellschaft. Die gesellschaftlichen Beziehungen zwischen den Individuen und auf dem Sozialen beruhende Arbeitsprojekte lassen sich nicht durch den Staat regulieren. An dieser Stelle ist mit Foucault von einer neoliberalen Gouvernementalität und Regierung zu sprechen. Diese ist in Foucaults Konzept im engen Zusammenhang mit der Theorie des Humankapitals zu betrachten. Der Fokus verschiebt sich somit von der Begrenzung des Handels zur Nutzung der subjektiven Kompetenzen und der Motivation des Menschenkapitals.

Die Anerkennung der Crowdworker findet durch Rating-System und Feedbackmöglichkeiten statt. Das fördert gleichzeitig auch den Wunsch nach einer steten Selbstoptimierung¹¹⁰. Das „unternehmerische Selbst“, das unter anderem in der Theorie Bröcklings eine zentrale Rolle in allen Lebenssphären der heutigen Gesellschaft spielt, ist neben der neuen Form der Wirtschaftspolitik für die Entstehung neuer Arbeitsformen ein spezieller Ansatz auch in der Theorie der Gouvernementalität. Die erforderliche Subjektivierung erfolgt durch den Einsatz der Macht- und insbesondere der Selbsttechnologien – durch den Wunsch nach Selbstverwirklichung und Verantwortung, den die Subjekte selbstinitiativ von sich selbst und von anderen erwarten.

Das Crowdfunding Modell eignet sich als eine passende Antwort auf die strukturellen, sowie subjektiven Veränderungen. Es stellt eine Nebenverdienstmöglichkeit dar, die von der Gesellschaft sowie den auftraggebenden Unternehmen anerkannt und äußerst geschätzt wird. Die Unternehmen haben

¹⁰⁸ Ebd.

¹⁰⁹ Übergang von der bürokratischen Industriegesellschaft zur postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft.

¹¹⁰ Vgl. Bröckling(2007)

dadurch die Möglichkeit, an die kreativen Köpfe für bestimmte Projekte zurückzugreifen und somit schnell auf die Wettbewerbsvorteile zu reagieren. Das interne Team wird befristet mit externen Spezialisten/Freelancern bereichert, die zumeist online mit dem Team vernetzt sind. Dieses Modell stellt eine neue Möglichkeit des flexiblen Arbeitens, die häufig von Studenten, Müttern in Karenz sowie Selbständigen erfüllt werden kann und als Nebenverdienst dienen kann. Die Kollaboration an einem Projekt fängt mit der Setzung der gemeinsamen Ziele an und kann dank der Nutzung der medialen Technologien international stattfinden. Das auftragsnehmende Arbeitssubjekt über eine volle Flexibilität. Mit den neuen Arbeitsformen sind allerdings auch Herausforderungen verbunden, mit welchen das heutige, vorwiegend selbstständig tätige, Arbeitssubjekt konfrontiert wird und zu kämpfen hat.

Die, mithilfe der Medientechnologien, erworbene Flexibilität und Zeit-, Orts- und Organisationsunabhängigkeit heutiger Erwerbstätigkeit ermöglicht zwar das Ausleben der Subjektivität, gleichzeitig trägt allerdings auch Unsicherheiten und eine Menge an Risiko in sich. Fehlende Arbeiterschutzzrechte, Sozialversicherung, neue Formen der Fremdkontrolle und wackelndes Einkommen und Einsamkeit stellen die Schattenseite des neuen selbstständigen und medienbedingten Arbeitens dar.

Die auf dem Crowdfunding beruhende Form der Arbeit der Einzelnen an einem gemeinsamen Projekt grenzt und ist allerdings auch im Zusammenhang mit einer Art (Selbst-)Ausbeutung zu betrachten. Die Tätigkeiten der Crowdfunder sind meistens um die Mindestlohngrenze bezahlt und bieten keine Sicherheiten und Vorteile wie Arbeitssicherung und Gesundheitsschutz, und laufen auf der Basis minimal befristeter Arbeitsverträge, weshalb sie oft nur als eine neue, digitale Form vom Nebenverdienst und Aushilfsarbeiten angesehen werden. Nicht weniger diskutabel ist auch die Einsamkeit und übermäßige Verwischung der Arbeits- und Freizeit im Home-Office arbeitenden Crowdfunder. Zwar sind diese virtuell vernetzt, ist das Bedürfnis nach der Sozialität nicht befriedigt.

Als entgegengesetztes Phänomen des (Zusammen)Arbeitens an unterschiedlichen Projekten stellt in der heutigen Arbeitswelt das Phänomen des Coworkings dar. Das neue Modell des selbstständigen Arbeitens -Coworking- in gemeinsamen Büroräumen

eine Antwort auf die Infragestellung der neuen Arbeitspraktiken, die überwiegend virtuell stattfinden.

5.3. Coworking und die Aspekte der neuen Kollegialität

Auf der Grundlage der untypischen Anstellungsarten und Arbeitsformen tritt auch ein neues Phänomen des Teilens und gemeinsamer Nutzung der Büroräume in den Vordergrund auf- das Coworking. Der Arbeitsplatz innerhalb eines Coworking Raums kann einfach online gebucht werden und bieten nebenbei mehrere Formen der Mitgliedschaft. Das Coworking, welches sich durch die Flexibilisierungsprozesse und Entstehung der neuen Arbeitsformen herausbildet, taucht häufig auch in den kommunikations- und medienwissenschaftlichen Studien auf. Nina Pohler befasst sich in ihrer Studie mit der Frage nach der räumlichen Manifestation der entgrenzten Arbeitsformen in den Coworking Räumen¹¹¹. Bender beschäftigt sich mit den Coworking Spaces, Cafés und anderen urbanen Arbeitsorten unter dem Ansatz der Kreativität¹¹². Bizzarri liefert eine Studie über die Veränderung des Arbeitsmarkts durch das Coworking Phänomen.¹¹³

Für das zunehmend auftauchende Phänomen vom Coworking gibt es trotz einer Anzahl der Studien noch keine exakte Begriffsdefinition. Aus dem Englischen könnte der Begriff einfach als „gemeinsames Arbeiten“ übersetzt werden. Wie jedoch Carotta Bizzarri in ihrem Artikel darlegt, versteckt sich hinter dem Begriff eine viel komplexere Bedeutung.

„Looking at the extreme flexibility in space, time, access and services, [...] Coworking is creating a new social and economic environment in which the workers save money renting a workspace instead of an whole office, struggle with a problem of isolation working among different kind of people instead that at their home or in internet cafés, alone in front at their computer, socialize and share their experiences with different

¹¹¹ Vgl. Pohler(2012)

¹¹² Vgl. Bender (2013)

¹¹³ Vgl. Bizzarri (2014)

people from various kinds of professional fields, building new and important connections as well as new opportunities for their business.”¹¹⁴

Im Mittelpunkt dieses neuen Phänomens der Arbeitswelt steht somit das neue medienbedingt flexible Arbeitssubjekt, die Medientechnologien selbst und ein neues Arbeitsnetzwerk, welches durch eine gemeinsame Räumlichkeit miteinander verbunden wird. Das Coworking zwar kein neues Geschäftsmodell dar, sondern eher eine Reaktion auf die Digitalisierungsprozesse der Arbeit und Verschiebung der Arbeit von der Industrie ins Virtuelle.

Die Medialität und der Internetzugang sichern nicht nur die Reibungslosigkeit der zumeist virtuell stattfindenden Arbeit der Coworker, sondern auch die Grundlage zur Entstehung und Aufrechthaltung der Coworking Räume, des neuen Arbeitsumfelds.¹¹⁵ Ein Großteil der Coworker entdecken die Coworking Räume und ihre Möglichkeiten durch die unterschiedlichen Beiträge auf sozialen Netzwerken oder Blogs. Die Registrierung und Vermietung des Arbeitstisches erfolgt ebenso online auf den Homepages der jeweiligen Coworking Spaces.

Diese neuen, (digital) vernetzten Örtlichkeiten der Kollaboration zeichnen sich durchaus auch über eine offene Struktur und flexible Arbeitseinteilung aus. Mit den unstabilen Projektaufträgen und stets unterschiedlichen Teamkonstellationen wird die Notwendigkeit nach einem fixen Arbeitsort und unbeweglichen Arbeitszeiten langsam zur Vergangenheit. Die Coworking Räume werden dementsprechend meistens von selbständigen und kreativ arbeitenden Freelancern, sowie Start-ups genutzt, die nach „einer motivierenden Kraft in einem kreativen Kollektiv der Gleichgesinnten“¹¹⁶ streben. Daraus wird ersichtlich, dass es bei der Arbeit innerhalb der „Coworking Spaces“ nicht nur um die gemeinsame Nutzung von Büroräumen geht, sondern es wird zugleich mit Maren Hartmann gesprochen „ein gewisser Anspruch an eine Form von Gemeinschaft und neue Formen der Arbeit“¹¹⁷ entfaltet.

¹¹⁴ Bizzarri (2014) S. 196

¹¹⁵ Vgl. ebd.

¹¹⁶ Reckwitz (2006), S.504

¹¹⁷ Hartmann (2016) S.178

Das Coworking Modell, das sich als „Prototyp entgrenzter Arbeit“ entfaltet, ist als eine Reaktion auf die Entgrenzung der Arbeitswelt durch die medienbedingte Raum- und Zeitunabhängigkeit entstanden. Die Coworking Räume passen sich als flexible Organisationen den Bedürfnissen deren Mitglieder und ihrer Arbeitsorganisation.

Digitale Nomade, die als Freiberufler, neue Selbstständige, kreative Angestellte oder Gründer arbeiten, können sich im Coworking Raum einen Arbeitsplatz einmieten, indem sie einen Geldbetrag für einen „fix“ oder „flex“ Tisch dem Betreiber bezahlen. Möglich und organisatorisch angelegt, ist auch das kurzfristige und spontane Auftauchen sowie das feste Einmieten eines Platzes für Tage, Wochen oder Monate. Das zentrale Zeichen aller Arbeitender in einem Coworking Raum ist der Besitz eines Laptops.

Bizzarri bezeichnet die Coworking Räume als „hybrid“¹¹⁸, da sie einerseits die bürokratische Arbeitsorganisation umsetzen, indem sie ihren Mitgliedern die nötigen Werkzeuge wie Arbeitstisch, Internetzugang und Kollegen, andererseits auch eine neue Form der Vernetzung, Veranstaltungen und Workshops anbieten.

Im Mittelpunkt der Coworking Räume stehen somit die Individuen, die einzelnen Arbeitssubjekte, die sich „unentwegt in einem spannungsgefüge zwischen dem Wunsch nach selbstbestimmter Flexibilität und stabilität [bewegen], gleichzeitig werden ihre Arbeitsbedingungen und -möglichkeiten von Markterfordernissen und Markteinschränkungen bestimmt.“¹¹⁹ Die Coworking Räume gestalten sind dementsprechend als „ein soziales Umfeld“.¹²⁰

Durch die Überlagerung der Arbeit ins Digitale und Entstehung neuer- virtuellen- Arbeitsformen werden die traditionellen Formen der Hierarchie durch die Selbstautonomie der Arbeiter ersetzt. An dieser Stelle ist von einem „Paradox zu sprechen, denn die selbständige Arbeit der Arbeitssubjekte stets von einem Kollektiv, oder einem auftraggebenden Unternehmen abhängig ist. Das Coworking taucht hier als eine Möglichkeit der Vernetzung und Grenzsetzung für die selbstständig Tätige.

¹¹⁸ Vgl. Bizzarri (2014) S.198

¹¹⁹ Pohler (2012) S.74

¹²⁰ Vgl. Bizzarri (2014) S.196

Je mehr Autonomie ermöglicht wird, desto höher steigt das Bedürfnis, sich die Grenzen zu setzen.“¹²¹

5.3.1. Erstes Coworking-Modell

Co-Working stellt ein wachsendes Phänomen dar. Der prägendste und am meisten gejubelte Coworking Raum ist im Jahr 2005 in San Francisco unter dem Namen „Hat Factory“ entstanden und wurde vom Freiberufler Brad Neuberg gegründet. Um die Miete für das Büro zu bezahlen, lud er seine Tischnachbarn von verschiedenen Cafés ein. Die Idee vom Coworking wurde innerhalb einer kurzen Zeit in den USA und in die ganze Welt.¹²² Als der erste Coworking Raum in Europa gilt jedoch die in der Wiener gegründete Schraubenfabrik, die sich seit 2002 in der Leopoldstad befindet und die ihre Nutzer mit der Selbstbezeichnung als „Mother of Coworking“ lockert.

5.3.2. Die Gemeinschaft innerhalb der Coworking Spaces

Die Idee des Coworkings stützt sich auf die gemeinsamen Werte, die zwischen den Coworking-Arbeitenden geteilt werden. In einem normativen Manifest über das Coworking, welches von Tara Hunt und Chris Messina entwickelt worden ist, stehen Werte wie Zusammenarbeit, Offenheit, Gemeinschaft, Erreichbarkeit, Nachhaltigkeit.¹²³ Im Buch „Das Beta-Prinzip. Coworking und die Zukunft der Arbeit“¹²⁴ wird wiederum auf die Wichtigkeit der vier gemeinsamen Werten der Coworking-Arbeitenden: „Grundprinzipien: Community, Open Space, Locality and Access“ und zudem „der Rest unserer Religion“ gezeigt.

Die gemeinsamen Werte der Coworker bilden im Sinne Castells die Kommunikationscodes eines Netzwerks.¹²⁵ Die Kommunikationscodes sind für den Aufbau eines Netzwerkes notwendig, welches die moderne Arbeitsorganisation

¹²¹ Pongratz und Voß (2003)

¹²² Vgl. Pohler (2012) S.66

¹²³ Vgl. Hunt/Messina (2009)

¹²⁴ Welter/Olma (2016)

¹²⁵ Vgl. Castells (2001)

auszeichnet. Das innerhalb der Coworking Spaces, auf der Basis der gemeinsamen Werte gebildete Netzwerk, basiert auf einer hohen Fluktuation, wobei diese die Funktion der Netzwerke nicht beeinflusst. Laut Castells entsteht jedes Netzwerk aus einer Reihe miteinander verknüpfter Knoten, die durch ihre Flexibilität und Diffusität gekennzeichnet werden können.

„Wenn ein Knoten des Netzwerks aufhört, eine nützliche Rolle zu spielen, wird er aus dem Netzwerk herausgelöst und das Netzwerk reorganisiert sich — wie Zellen in biologischen Prozessen.“¹²⁶

Im Sinne der projektorientierten Zusammenarbeit bedeutet sie Flexibilität vielmehr den wechselnden Einsatz der einzelnen Projektkollegen als den Ort, aus welchem gearbeitet wird.

In der Tätigkeit und Bedeutung der Coworking Räume sind alle drei von Castells charakterisierten Merkmale der neuen ökonomischen Gesellschaftsstruktur zu finden. Sie sind informationell, da sie ein Ort sind, an welchem das Wissen konzentriert und produziert wird. Sie sind global, da sie weltweit verbreitet sind und eine Zusammenarbeit und auch die Wechselwirkung zwischen unterschiedlichen Standorten ermöglichen. Letztendlich sind sie eindeutig vernetzend, da ihre Haupttätigkeit in der Erstellung der Netzwerke liegt. Die Netzwerke werden nicht nur intern und unter den einzelnen Mitgliedern in den Coworking Spaces organisiert, sondern sie werden auch global zwischen den jeweiligen Coworking Räumlichkeiten oder Coworking Ketten verknüpft.

5.3.3. Sharing Economy

Die neuen Praktiken innerhalb der vernetzten Gesellschaft finden sich unter dem Stichwort „Sharing Economy“, oder wie es Pelzer und Burgard nennen, „Co-Economy“¹²⁷ zusammen. In der überformten Lebens- und Arbeitsformen wird ein Bedürfnis der kollektiven und kollaborativen Praktiken offensichtlich. Die

¹²⁶ Ebd.

¹²⁷ Vgl. Pelzer/Burgard (2014)

kollaborativen Praktiken und deren ökonomisches Vorteil werden in unserem Alltag durch die Nutzung der medialen Technologien mehrfach vereinfacht.

Überwiegend in der jungen, urbanen Gesellschaft ist der Trend „eines Übergangs vom Besitz zum Zugang“ zu beobachten.¹²⁸ Über die Internet-Plattformen werden so nicht nur das menschliche Arbeitskapital und zahlreiche Dienstleistungen, sondern auch Autos, Immobilien und letztendlich auch Büroplätze temporär vermietet. Die Vermietung der beweglichen Büroplätze, der Coworking Spaces, räumt nach der Immobilien-Vermietung (AirBnB, Couchsurfing) die zweite Stelle in der Rangliste der Sharing-Economy.¹²⁹

Sowie auch im Fall des Crowdfunding sichtbar wird, steht bei der Sharing Economy „das gemeinschaftliche Wissen und die Nutzung personeller Ressourcen“¹³⁰ im Mittelpunkt. Die neue Form der Ökonomie profitiert von den gesenkten Kosten, die durch die Nutzung der Online-Plattformen beinahe abgeschafft werden und auf die Kommunikation und Datenübertragung beschränkt werden. Die (online) Gemeinschaften werden auch durch deren Einfluss auf die Inhalte und Funktionen der Plattformen gekennzeichnet. Auf dem Prinzip der Erstellung vom „User-generated-Content“¹³¹ fungieren unter anderem auch die Wikipedia, Youtube wie auch Facebook. Die Interaktion zwischen den einzelnen Community-Mitgliedern wie auch zwischen dem Subjekt (Netzwerkteil) und Medium stellt in der Sharing Economy einen wichtigen Faktor dar.

Obwohl der Coworking Space als ein flexibler und offener Arbeitsort der individuellen Alleinselbstständigen funktioniert, entfaltet er sich nach dem von Reckwitz beschriebenen Modell der post-bürokratischen, „projekt- und teamförmigen Arbeitskultur“ als ein Ort der Kreativität und Vernetzung, in welchem sich eine Gemeinschaft bildet. Die Coworking Räumlichkeiten werden von einer Gruppe der Arbeitstätigen unterschiedlicher Expertise gemeinsam genutzt, was eine Grundlage zur Entstehung neuer gemeinsamer Ideen und Projekte dient.

¹²⁸ Vgl. Pelzer/Burgard (2014)

¹²⁹ laut Studie von Sakaria et al. (2010), In: Pelzer/Burgard (2014)

¹³⁰ Vgl. ebd.

¹³¹ Vgl. ebd.

Die einzelnen Coworker neigen in den Coworking Spaces dazu, sich mit anderen (anfangs auf der freundschaftlichen Basis) zu vernetzen und diese Kontakte eventuell dazu nutzen, um auch beruflich mit einem Projekt weiterzukommen. Die soziale Interaktion zwischen den Coworker gehört dabei zu den prägenden Praktiken innerhalb der Coworking Spaces.

Der entscheidende Punkt bei der Nutzung der Gemeinschaften, wie es in dem Fall des Coworkings ist, ist die Anzahl und Qualität der bereits in die Coworking Community beigetretenen Mitglieder. Das Ziel der Mitglieder ist es, sich mit einer großen Zahl der Experten zu vernetzen und diese Kontakte für den beruflichen Fortschritt zu nutzen. Dies lässt sich laut Pelzer im ökonomischen Kontext betrachten, in dem mit jedem neuen Mitglieder gleichzeitig auch der Wert des Netzwerks steigt.¹³² Zu den weiteren Brennpunkten in Bezug auf die Gemeinschaften und Arbeiten in der (wissensorientierten) Arbeitswelt gehören die Diversifizierung und Vernetzung der Mitglieder.¹³³ Die Informationen und Wissen wird durch die Vernetzung der Mitglieder weitergegeben. Der aufrechte Austausch des Wissens stützt sich dabei auf die technische Entwicklung und Durchdringung der medialen und kommunikativen Technologien und hat einen Fortschritt und eine Innovation in der Arbeitswelt eingeleitet.

In Bezug auf die Bildung der Gemeinschaft treten beim Coworking zwei verschiedene Modelle auf, die sich nach der Form der Mitgliedschaft voneinander differenzieren. Die Mitgliedschaft kann sich beispielweise bei Impact Hub entweder rein virtuell, nur physisch (eingeschränkt auf den eigenen Tisch) oder kombiniert durchziehen. Innerhalb der Coworking Räume werden für die Mitglieder regelmäßig Netzwerk-Treffen organisiert, eine der weiteren Möglichkeiten bietet beispielsweise die Austauschrunde der Coworker während eines gemeinsamen Mittagssessens. Die Coworker suchen die gemeinsamen Treffen nicht nur aus dem Bedürfnis nach Networking auf, sondern auch, an ein fundiertes Feedback zu den entwickelten Business- oder Grafikkonzepten zu gelangen. Die Motivation der Coworker liegt größtenteils an der erstrebten Selbstoptimierung und einem kreativen Flow innerhalb einer Gruppe der Gleichgesinnten/ kollektiven Kreativität. Trotz der veränderten

¹³² Vgl. ebd.

¹³³ Vgl. Castells (2001), S.439

Bedingungen der Arbeitsorganisation, wie auch trotz der Überlagerung der Arbeitstätigkeiten in den virtuellen Raum, werden die Coworking Räume und die Coworking Formen aufgrund der Bestrebung eines „gemeinschaftlichen Schaffungsprozesses“ aufgesucht.

Obwohl die Coworker gemeinsame Büroräumlichkeiten und meistens auch ihre Lebens- und Arbeitskultur teilen, sind sie oft in unterschiedlichen Bereichen der Arbeit tätig. Das Coworking zielt dabei auf einen Wissensaustausch mehrerer Expertisen, die letztendlich zu Innovationen führen. Durch das gemeinsame Arbeiten – selbstständig mit Feedbackmöglichkeit oder zusammen an einem Projekt, fällt das Konkurrenzdenken zwischen den einzelnen Mitgliedern eher weg.

5.3.4. Raumtheorie der Coworking Spaces

Das Coworking Phänomen ist stets auch in Bezug auf eine Raumtheorie zu untersuchen. Im Fall der Coworking Räume handelt es sich um physische Räumlichkeiten, innerhalb welcher nicht nur die physische Vernetzung der Anwesenden stattfindet. Zusätzlich vollzieht sich hier auch eine Vernetzung der durch die Medientechnologien erzeugten virtuellen Räume.

5.3.4.1. Virtueller Raum

Die, ins Virtuelle verlagerte Arbeit zeichnet sich insbesondere durch die Unabhängigkeit von dem Arbeitsort sowie der Arbeitszeit, da sie ausschließlich einen Zugang zu den digital gespeicherten Dokumenten, Kontakten und Graphiken benötigt. Diese Form der Erwerbstätigkeit wird durch die Nutzung medialen Technologien umgesetzt und greift auf die kollaborativen Möglichkeiten der Kommunikationsmedien.

Die medialen Technologien verfügen über die Funktion, neue Kommunikations- und Handlungsräumen¹³⁴ zu eröffnen, in welchen die Informationen ausgetauscht

¹³⁴ Vgl. Kircher (2011)

werden. So entsteht für die Arbeitenden die Möglichkeit, ihre beruflichen Telefonate oder E-Mails auch unterwegs zu beantworten.

Der ortsunabhängige Charakter der digitalen Medientechnologien wurde bereits in den 1960ern in den Schriften von dem Medientheoretiker McLuhan behandelt. Seiner Theorie nach, entfaltet sich ein sogenanntes „globales Dorf“ (aus dem engl. „Global Village“), in welches die moderne Welt durch die elektronische, kommunikative Vernetzung der Menschen zusammenwachsen sein.¹³⁵ Durch die digitalen Medientechnologien sei eine kollektive Identität zwischen den Menschen neugebaut. Durch die neuen Medientechnologien entsteht ein neuer Möglichkeitsraum, in welchem die symbolische soziale Interaktion der Mediennutzer die Grundlage darstellt. Mit der Raumtheorie der Gestaltung virtueller Räume beschäftigt sich auch Roth-Ebner und betrachtet diesen Raum dementsprechend als eine soziale Konstruktion, in welcher die Informationen übertragen werden und soziale Interaktion zwischen voneinander entfernten Orten und Personen stattfindet.¹³⁶

Auf der Theorie McLuhans setzt auch Manuel Castells mit seinem „Aufstieg der Netzwerkgesellschaft“ weiter. Castells definiert die immateriellen Formierungen des Raums als „Ströme“ und spricht von einem sogenannten „Raum der Ströme“ beziehungsweise einem „space of flows“.¹³⁷ Im Verständnis Castells werden die „Ströme“ als „absichtsvolle, repetitive, programmierbare Abfolgen des Austausches und der Wechselwirkung zwischen physisch abgetrennten Stellungen, die von sozialen Akteuren in der dominanten ökonomischen, politischen und symbolischen Struktur der Gesellschaft eingenommen werden“ interpretiert.¹³⁸

Von dem „Raum der Ströme“, der durch die Kommunikations- und Medientechnologien entstanden ist, spricht Castells in diesem Zusammenhang als von einem „hybriden Raum“. Der für das Informationszeitalter charakteristische Raum, bestehe aus Orten und Strömen, die die voneinander physisch getrennten Orte zwischen einander verknüpfen. Die hybride Existenz der physischen und

¹³⁵ Vgl. McLuhan/Powers (1995)

¹³⁶ Vgl. Roth-Ebner (2015)

¹³⁷ Vgl. Castells (1996)

¹³⁸ Castells (1994) S. 126, zitiert in: Roth-Ebner (2015) S. 87

virtuellen Räume initiiert auch die Veränderungen in der Gestaltung physischer Räume. Die Durchdringung der medialen Technologien in den Alltag und dadurch entstandene kommunikative Vernetzung zweier unterschiedlicher Orte, werden die traditionellen Orte der Kommunikation abgeschafft. Heutzutage sind die virtuellen und physischen Räume nicht mehr zu trennen, indem sich die virtuellen und die Räume der Wirklichkeit beeinflussen.

Abhängig von der Form der Mitgliedschaft, bildet sich das Netzwerk virtuell oder physisch. Durch die virtuelle Mitgliedschaft einer Coworking Gemeinschaft wird ein Zugang in den virtuellen Coworking Raum ermöglicht. Die Mitglieder der virtuellen Coworking Community können sich somit mit den bestehenden Mitgliedern vernetzen, an virtuellen Events teilzunehmen und Kontakte zu knüpfen. Die virtuelle Coworking Gemeinschaft gestaltet sich als ein „übergeordneter Raum“¹³⁹, welcher für die Vernetzung, Kommunikation und Austausch zwischen den einzelnen Coworker dient.

5.3.4.2. Physischer Raum

Die Coworking Räume entfalten sich als Orte der Kreativität und kommunikativer Vernetzung einzelner Arbeitssubjekte, und „bieten ein räumlich institutionalisiertes Konzept eines gemeinsamen und trotzdem voneinander unabhängigen Arbeitens.“

¹⁴⁰

Bender weist dabei auf das „Dispositiv der Kreativität“¹⁴¹ auf, mit welchem sich auch der Soziologe Reckwitz beschäftigt. Die Kreativität stellt für einen der wichtigsten Aspekte des post-bürokratischen Arbeitssubjektes dar, wird unterschiedlich sozial gestaltet und versucht, das Arbeitssubjekt „angesichts veränderlicher Märkte kulturelle (Produkt-)Innovationen“¹⁴² hervorzubringen. Dieses ist nicht nur handlungs- und zugleich emotions- und erlebensfähig, eine der Kriterien spielt auch die Stilisierung des Arbeitssubjekts, die der Ästhetik des Arbeitsraums, dem bevorzugten Kleidungs- und Kommunikationsstils innerhalb seines sozialen Umfelds (des

¹³⁹ Ebd.

¹⁴⁰ Bender (2013) S.26

¹⁴¹ Vgl. Bender (2013)

¹⁴² Vgl. Reckwitz (2006) S.511

jeweiligen Projektteams) entsprechen muss.¹⁴³ Bröckling sieht die Kreativität als eine „unabdingbare Voraussetzung für den wissenschaftlichen Fortschritt und die Steigerung der Produktivkräfte“. ¹⁴⁴

Die Idee der Steigerung der Produktivität durch einen Dispositiv der Kreativität wird auch durch die Adaptation neuster Trends hinsichtlich der Einrichtung und Ausstattung innerhalb der physischen Coworking Räume umgesetzt, was auch von den Coworking CEOs als grundlegend betrachtet wird:

„Ob wir nun von Coworking-Spaces oder von Coworking im Sinne der Kooperation und Kollaboration innerhalb eines Unternehmens sprechen, ist das Allerwichtigste, die Hierarchie aufzugeben und ein Büro und eine Infrastruktur auf Augenhöhe zu errichten.“, [...] „Coworking hat mit Zusammenarbeit und Kommunikation zu tun, und da spielen die Möbel nicht nur eine wichtige, sondern eine zentrale Rolle“¹⁴⁵

Die (physische) Vernetzung zählt heutzutage nicht nur als Konzept der innovativen Coworking Spaces, sondern auch vieler Unternehmer als einer der zentralen Punkte. Die kommunikative Vernetzung zwischen den Kollegen wird einerseits virtuell, via Erstellung sozialer Plattformen für die Mitarbeiter, andererseits auch architektonisch umgesetzt, um die Vernetzung zwischen Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen zu unterstützen.

5.4. Fallbeispiel: Coworking Space „Impact Hub“ – materielle Rahmung der digitalen Arbeitsformen

Der Begriff der Kollektivität geht über die klassische Definition hinaus und definiert im Zusammenhang mit dem Coworking-Konzept eine Gruppe von eigenständig

¹⁴³ Vgl. ebd. S.515

¹⁴⁴ Vgl. Bröckling (2007) S.162

¹⁴⁵ Vgl. Czaja (2017)

arbeitenden Menschen, die nicht mehr eine gemeinsame Unternehmenskultur teilen, sondern ihre Arbeitsweise und ihren Lebensstil.

Die Arbeit der Coworker wird durch die Nutzung medialer Technologien gekennzeichnet und findet vorwiegend virtuell statt. Mit seiner vernetzenden Funktion formiert sich der Coworking Raum als ein „übergeordneter Raum“¹⁴⁶ für die ansonsten vorwiegend virtuell stattfindenden Arbeitsformen. In den Coworking Räumlichkeiten wird dementsprechend eine neue Art des Arbeitskollektivs geformt, welche mit einer Gemeinschaft gleichzusetzen ist. Denkt man an die zunehmende Anzahl der Communities in der Onlinewelt, folgt das Coworking genau diesem Trend in der realen Arbeitswelt und verbindet eine Gruppe der Erwerbstätigen durch eine materielle Rahmung des gemeinsamen Arbeitsorts. Im Vergleich zu der gemeinsamen Unternehmenskultur der traditionellen Arbeitskollektive, setzen die Mitglieder eines Coworking Raums auf gemeinsame Werte in Bezug auf die Lebensführung.

Das Teilen zählt zu dem zentralen Ansatz der neuen Gesellschaft. Im Mittelpunkt des Coworking-Modells steht das Teilen eines gemeinsamen Arbeitsraums (Peer-to-Peer Economy) und die Vernetzung (online sowie physische) zwischen den einzelnen Subjekten.

Das Teilen der gemeinsamen, Coworking Räumlichkeiten stimuliert die Arbeitssubjekte und fördert sie dazu, im Sinne einer Selbstverwirklichung an den eigenen Fähigkeiten zu arbeiten und diese zu erweitern¹⁴⁷. Die Selbststeuerung findet im Coworking Räumlichkeiten durch die kooperative Vernetzung mit den anwesenden Coworkern sowie durch das spezielle Programmangebot der jeweiligen Coworking Spaces.

Es stellt sich die Frage danach, was die neuen Kollektive von den alten/traditionellen Arbeitskollektiven unterscheidet, wodurch die neuen Kollektiv gebildet werden und inwiefern sich die einzelnen Selbständige in den Coworking Spaces vernetzen. Im folgenden Kapitel wird das Angebot der bekannten Coworking Kette Impact Hub vorgestellt und darauf eingegangen, wie die „Wir-Kultur“ innerhalb der Impact Hubs umgesetzt wird und welche Aktivitäten sich der Impact Hub zum Hauptziel macht.

¹⁴⁶ Vgl. Roth-Ebner (2015) S.87

¹⁴⁷ Vgl. Reckwitz (2006)

In der Form eines Fallbeispiels wird im Folgenden eine Charakterisierung der Zielgruppe innerhalb der Coworking-Räume dargestellt. Danach folgt die Beschreibung des Angebots innerhalb von Impact Hub und schließlich wird der Fokus auf die Praktiken und das Hauptziel vom Impact Hub gerichtet.

Impact Hub ist mit den Coworking Räumen in mehr als 50 unterschiedlichen Ländern eine der größten Coworking Ketten in der ganzen Welt. Angeboten werden unterschiedliche Arten von Mitgliedschaften, die sowohl den Zugang zu der online Community als auch Vermietung eines fixen Arbeitsplatzes vor Ort inbegriffen.

5.4.1. Zielgruppe vom Impact Hub

Die Coworking Spaces wie Impact Hub werden zumeist von den „neuen Selbstständigen“ aufgesucht, die sich von dem klassischen Selbstständig tätigen durch die zentrale Bedeutung der medialen Technologien in ihrer Erwerbstätigkeit unterscheiden. Sie verfügen über ein höheres Ausbildungsgrad, fachspezifische Kenntnisse und sind meistens in dem Dienstleistungsbereich tätig. Die Praxis und Studien zeigen gleichzeitig auch, dass ein Großteil der Universitätsabsolventen zur Selbstständigkeit und zur Verwirklichung eigener Geschäftsideen tendieren. Im Vergleich zu der klassischen Selbstständigkeit “ ergeben sich für die neuen Erwerbstätigen durch die Möglichkeit der Gestaltung von der Erwerbstätigkeit oder der Umsetzung der eigenen Geschäftsidee „im Netz“ deutlich geringere Gründungskosten. Die Rolle der medialen Technologien liegt dabei in deren Funktion als Arbeitswerkzeuge.

In der Selbstbeschreibung vom Impact Hub wird erwähnt, dass die Räumlichkeiten insbesondere von den kreativ arbeitenden, selbstständig Tätigen sowie Unternehmern unterschiedlicher Professionen und Hintergründe, die ihr Geschäft in den Bereich des Internets verlagert haben. Diese profitieren vor allem von der Vernetzung der 15000+ Gleichgesinnten über Impact Hubs eigene digitale Plattform, die die Kollaboration und Unterstützung ermöglichen.¹⁴⁸

¹⁴⁸ Vgl. Impact Hub Webseite (URL: <https://vienna.impacthub.net/about-us/>)

Die, in Coworking anwesende Start-Up Kultur fugiert als Beweis dieser Entwicklung. Für diese Art des Arbeitens und zugleich auch der Lebensführung ist das Angebot der Coworking Spaces von exemplarischen Bedeutung. Die Coworking Räume entsprechen der Idee des neuen Arbeitens. Sie sind von Ungebundenheit, Heterogenität, Nutzung der digitalen Medientechnologien gekennzeichnet und bietet zugleich einen gemeinsamen Ort zur Umsetzung der neuen, kollaborativen und projektförmigen Praktiken der Erwerbstätigkeit.

5.4.2. Hauptziele vom Impact Hub

Die einzelnen Coworking-Räumlichkeiten werden voneinander insbesondere durch ihre unterschiedliche Zielsetzung differenziert. Wie bereits der Name der Coworking Kette verrät, zählt ein tiefgründiger gesellschaftlicher Einfluss zu dem langfristigen Ziel von Impact Hub. Durch die Entstehung der Coworking Räume passt sich die Arbeitswelt den Erneuerungen an, die den Fokus von den bürokratischen Arbeitsformen zu einer Subjektoptimierung eines „kreativen Unternehmer“ verschieben.¹⁴⁹

Dementsprechend ist eins der wichtigsten Themen, welchen sich Impact Hub im Rahmen ihrer Arbeit widmet, das Thema der sozialen Innovation. Die Arbeitswelt passt sich den medienbedingten Erneuerungen an und versucht dem Trend der Innovation, Kreativität und Vernetztheit zu folgen. An der Stelle der stabilen Anstellungsarten tritt die zeitkritische projektorientierte Arbeit innerhalb unstabilen und örtlich ungleichen Teams in den Vordergrund. Vor fünf Jahren wäre es vielleicht übertrieben, von dem Coworking Konzept als über eine Fortsetzung oder sogar als über eine neue Form der Arbeit zu sprechen. Heutzutage zählt das Phänomen Coworking als einer der Konzepten, die zunehmende Prekarisierung zu beseitigen versuchen.

Die Selbstbeschreibung von Impact Hub setzt eine “collaborative community” vor, die ein Prototyp der “the future of business, technology and society”¹⁵⁰ darstellt. Der Weg

¹⁴⁹ Vgl. Reckwitz (2006)

¹⁵⁰ Vgl. Impact Hub Webseite (URL: <https://vienna.impacthub.net/>)

zur Erneuerung und „Prototypisierung“ alter schlecht funktionierenden Systeme führt durch die kooperative Vernetzung der Akteure auf einem bestimmten sozialen Feld. Das Coworking-Projekt könnte man als ein soziales Experiment ansehen, welches das Denken der Subjekte über die Arbeit, Kooperation und Zusammenhänge zu erneuern versucht. In Bezug auf die Arbeit und Stellung der Arbeitssubjekte in der Arbeitswelt bedarf diese Innovationen den Einsatz von verschiedenen Akteuren. Die soziale Innovation, die Innovation der Gesellschaft setzt neue Kommunikationsformen, Veränderung der Wertvorstellungen voraus.

Das Ziel vom Impact Hub liegt im Endeffekt in einer besseren Vernetzung der Subjekte und in einer Symbiose der Hauptakteure in den Coworking Spaces bzw. innerhalb einer Coworking Community.

Das gesamte Konzept des Coworkings stützt sich auf der Idee der sozialen Interaktion. Ein Coworking Raum besteht somit aus einer thematisch verbundenen Gemeinschaft, die sich je nach der Art der Mitgliedschaft eine digitale Plattform und/oder einen bestimmten Arbeitsort teilt. Die Flexibilität der Gemeinschaft innerhalb der Coworking Räume beruht nicht auf dem gemeinsamen, physischen oder virtuellen Raum, sondern auf der Vielfalt der anwesenden Mitglieder und ihrer Expertisen.

Interessant ist hier insbesondere die Struktur der Vernetzungen zwischen den einzelnen Mitgliedern des jeweiligen Coworking Raums. Einerseits entstehen sie virtuell, da die Einholung der neuen Mitglieder und zugleich auch die Buchung eines Arbeitsplatzes seitens der Mitglieder online über die Webseite stattfindet. Weiterhin expandiert sie allerdings auch in die physische Arbeitswelt, indem die Mitglieder innerhalb des Coworking-Raums auf einander stoßen, was oft in der Entstehung gemeinsamer Projekte resultiert.

5.4.3. Programmangebot und Vorteile

Die Coworking Räume lockern ihre Mitglieder mit einem flexiblen Angebot einer (Zusammen-)Arbeit unter gleichinteressierten Kollektiv in einem modernen

kreativitätsfördernden Raum und verspricht die Möglichkeit der face-to-face Begegnungen, in welchen die sozial-technischen Experimente weiterentwickelt werden und eine Struktur erwerben können. Die prekären Spannungen der selbständigen Arbeit werden durch die „rosarote“ Inszenierung der spezifischen Lebensführung und der Arbeit als Freizeit scheinbar beseitigt.

Das Zusatzangebot von Coworking Spaces beinhaltet auch verschiedene Workshops und Weiterbildungen sowie gemeinsame Mahlzeiten. Impact Hub aktualisiert regelmäßig eine Liste von Veranstaltungen, die innerhalb des Coworking Raums stattfinden werden. Die Buchung oder Teilnahmebestätigung erfolgt allerdings wie üblicherweise, online. Maren Hartmann sieht dieses Angebot als eine Art De-Mediatisierung der ansonsten virtuell stattfindenden Arbeit. Zugleich bezeichnet sie dies als „ein zentrales Element von Mediatisierung“, mit welchem die Trennung von der extremen Mediatisierung klar markiert wird. (Hartmann, S..196)

Die Arbeitszeit kann nach den Bedürfnissen und Lebensrhythmus der neuen Selbständigen gestaltet werden. Obwohl die flexible Arbeitszeiteinteilung zumeist als eins der größten Vorteile der neuen virtuell stattfindenden Arbeitsformen angesehen wird, werden die Coworking Räume zu den typischen Arbeitszeiten besucht. Die meisten Coworking Räume, wie zum Beispiel der *Impact Hub*, gewährleisten im Rahmen einer unbegrenzten Mitgliedschaft einen 24/7 Zugang in das gemeinsame Büro. Dabei wird keine Schlüsselübergabe nötig, denn der Zugang elektronisch ermöglicht wird.

Die Gemeinschaft, die sich innerhalb der Coworking Räumen bildet, teilt die gemeinsamen Werte und einen Arbeitsstil, der auf der Verwendung der medialen Technologien basiert.

5.4.4. Einsatz der Medientechnologien

Der Einsatz von den Medientechnologien wie Laptops und Mobiltelefone trägt eine wichtige Rolle bei dem gesamten Prozess und stellt einen Ausgangspunkt für die Ermöglichung der mobilen, flexiblen Arbeit dar.

Neben den technischen, wirtschaftlichen und kreativästhetischen -, weist der Einsatz der medialen Technologien insbesondere auf die sozialen Vorteile. Sie ermöglichen und erleichtern die Vernetzung mit dem eigenen beziehungsweise mit dem stets abwechselnden Projektteam und beschleunigen die Reaktion auf die Kundenerwartungen und Kundenwünsche. Auch innerhalb der Coworking Räume verfügen die medialen Technologien über eine unersetzliche Bedeutung.

Erstens werden die Möglichkeiten eines Coworking Raums zumeist über die sozialen Netzwerke, Blogs oder Webseite des Unternehmens entdeckt, zweitens erfolgt die Buchung des jeweiligen Arbeitsplatzes ausgenommen über die Homepage des konkreten Coworking Raums. Neben ihrer Rolle als Arbeitswerkzeuge bieten sich die medialen Technologien innerhalb der Coworking Räumlichkeiten als ein mögliches Thema zum Austausch zwischen den einzelnen Mitgliedern.

Die Studie von Michelle O´Hara in einem deutschen Coworking Raum zeigt darauf, dass das meiste Verbindungspunkt die Medientechnologie darstellt.

“Use of mobile media in the space included laptops, mobile phones and MP3 players. When a mobile phone rang, the call was usually taken outside. If loud calls or noisy conversations occurred in the workspace, admonishing glances signaled that this behaviour was unacceptable. Many co-workers used headphones to listen to music, and occasional 'sound leaks' also led to disapproving looks, although I did not experience any confrontations. One day Wostel's Wifi cut out, and within seconds coworkers glanced around, inquiring in a concerned tone if others still had Internet. Once the modem was reset and Wifi restored, there was common relief expressed with sighs and chuckles, as if 'crisis had been averted'. Indeed, Wifi is the lifeline of these co-workers and the main artery of a co-working space.” ¹⁵¹

Die Coworking Räume fungieren als ein Ort, an welchem der technischer Fortschritt und die individuelle Lebensführung mit der Arbeit verbunden wird.

Die zunehmende Orientierung an die soziale Interaktion innerhalb der neuen Kollektive zeigt sich auch in der darauf abgestimmten Programmierung der online Plattformen und digitalen Anwendungen. Die medialen Technologien übernehmen die Funktion der vernetzenden Werkzeuge, die den Kollektivzusammenhang stärken.

¹⁵¹ O´Brien (2012) S.8

Selbst die physischen Coworking Spaces werden als soziale Plattformen gestaltet, die sich auf den Austausch unter ihren Mitgliedern richten.

In Bezug auf die gezielte kommunikative Vernetzung spricht Bender von einer Schaffung neuer sozialen Beziehungsstrukturen. Diese entwickeln sich sowohl innerhalb der Coworking Räumen, als auch transnational über größere geographische Entfernungen.¹⁵²

Am Beispiel von Impact Hub ist es bemerkbar, dass sich die Kette nicht nur die Vernetzungen unter den Mitgliedern in dem lokalen Coworking Raum zum Ziel macht. Die Mitgliedschaft von Impact Hub bietet die Möglichkeit der flexiblen Nutzung an allen Impact Hub Standorten in den mehr als 100 unterschiedlichen Lokationen.

5.4.5. Kollaboration

Die Übersetzung des englischen Begriffs Coworking verweist auf den Aspekt der Zusammenarbeit, die in Bezug auf die Coworking Spaces oft diskutiert wird. Die empirischen Studien von Spinuzzi zeigen, dass die Coworking Räume insbesondere aufgrund der Möglichkeit der sozialen Interaktion und Feedbacks aufgesucht werden.

“Probably I am not going to work on jobs with these people, but I like to socialize with them and talk to them.”¹⁵³

Die Ergebnisse aus den empirischen Studien bestätigen zwar teilweise die Mission Statements der einzelnen Coworking Räume, allerdings werden die Meinungen in Bezug auf das die Kollaboration geteilt. Das Verständnis, wie die Erwartungen und die Realität des gemeinsamen Arbeitens innerhalb der Coworking Räumen durchgeführt wird, führt zum Erkenntnis, wie die neuen Arbeitskollektive agieren.

Wie bereits angeführt, entwickeln sich die neuen Formen der Arbeit in die Richtung der Individualisierung und Projektarbeit. Von den Gründern von Impact Hub wird der Aspekt der Kollaboration aufgefasst. Die „Wir-Kultur“ innerhalb der Coworking Räumen zielt auf die Vermischung unterschiedlicher Expertisen im Rahmen eines kollaborativen Projektes. Durch das vernetzende Angebot werden die Mitglieder zum

¹⁵² Vgl. Bender (2013) S.87

¹⁵³ Spinuzzi (2012) S.8

Austausch vom Wissen und zu den Feedback-Runden aufgefordert. Diese Elemente bieten eine Grundlage zur Ideenströmung und zur Erstellung von den Innovationen.

Die Tendenz liegt scheinbar in dem regelmäßigen Austausch der voneinander unabhängigen Coworker. Eins der wesentlichen Merkmale der Coworking-Mitgliedern steht in der Heterogenität ihrer Fähigkeiten. Die Coworking Spaces bieten einen Arbeitsort, an welchem die Experte aus verschiedener Businessbereichen aufeinander treten und sich vernetzen können:

“You can get a better idea of what people think outside of the industry that you're in.”¹⁵⁴

Bei dem Phänomen Coworking handelt es sich um eins der mehreren kollaborativen Modelle, die durch den Wechsel der Arbeitsbedingungen und Entstehung der neuen Arbeitspraktiken entstanden sind und den Prinzipien der, auf den Netzwerken basierten gesellschaftlichen Struktur entsprechen.¹⁵⁵

Die empirische Studie zur sozialen Unterstützung innerhalb der Coworking Räumlichkeiten von Knapp und Disho verdeutlicht anhand mehrerer Alltagssituationen die Wichtigkeit der sozialen Interaktion¹⁵⁶. Zum Austausch kommt es laut der zahlreichen empirischen Studien zu dem Phänomen Coworking meistens informell und betrifft das Arbeitsfeld oder die technischen Fragen bezüglich der Verfügbarkeit des Internetzugangs.¹⁵⁷ Ebenfalls Bender beschreibt in ihrer Studie den Erfahrungs- und Wissensaustausch als einen der wesentlichsten Merkmalen innerhalb der Coworking Räumen und betrachtet ihn als eine Möglichkeit, die unternehmerischen Beziehungen zu bilden und voneinander zu profitieren und somit auch als einen Faktor zur Erhöhung des beruflichen Erfolgs der selbständig Erwerbstätigen.¹⁵⁸ Sie charakterisiert den Coworking Raum „als gezielt geschaffene Plattform zum Austausch der NutzerInnen untereinander“.¹⁵⁹ In diesem Sinne entfaltet sich eine neue soziale Arbeitsstruktur, die an die vernetzenden Praktiken der sozialen Medien erinnert und in der Vergemeinschaftlichung der gleichgesinnten Erwerbstätigen unterschiedlicher Expertise liegt.

¹⁵⁴ Ebd. S.14

¹⁵⁵ Vgl. Castells (2001)

¹⁵⁶ Vgl. Knapp/Disho (2017)

¹⁵⁷ Vgl. O'Brien (2012)

¹⁵⁸ Vgl. Bender (2013)

¹⁵⁹ Ebd. S.27

6. Fazit

Das zunehmende Bedürfnis nach der Mobilität und die damit verbundene Akzeptanz der Medientechnologien führt zu einer Ortsunabhängigkeit, zu der Entscheidungsfreiheit und schließlich die Verschiebung der Zeit- und Raum- und kulturellen Struktur der Arbeit. Die Umstrukturierung des Arbeitslebens hat viele Veränderungen mit sich gebracht und fordert die einzelnen Individuen, sich zu den Subjekten der Arbeit zu formieren. Den Idealfall stellt vielen Theorien nach ein Arbeitssubjekt dar, welches sich als eine „Doppelkonstruktion“ der Kreativität und des unternehmerischen Sinns konstituiert. Zugleich strebt es in seiner Erwerbstätigkeit nach der individuellen Selbststeuerung, Selbstverwirklichung und absoluter Identifizierung mit seiner Arbeit. Den Inhalt seiner Arbeit stellt idealerweise ein Projekt, an welchem er orts- und zeitunabhängig innerhalb eines Teams der Experten unterschiedlichen Branchen mitwirkt.

Einerseits schafft die durch die Medientechnologien ermöglichte Mobilität eine zeitliche und räumliche Flexibilität der Menschen, andererseits entsteht durch die flexiblen Arbeitszeiten und durch die Möglichkeit jederzeit und von überall zu arbeiten eine Verwischung der Grenze zwischen dem Privat- und Berufsleben. Die neu geformten Praktiken der Arbeit zielen auf die Selbstverwirklichung und Selbstautonomie des Arbeitssubjekts, welches sich zunehmend in die Richtung Selbstständigkeit bewegt.

Die Arbeitswelt passt sich diesen Entwicklungen mit der Einführung neuer Projekttools sowie mit der Entstehung neuer digitalen Phänomene, die die virtuell stattfindende Arbeitstätigkeit unabhängig von der Arbeitszeit oder dem Arbeitsort ermöglichen.

Die Subjektivierung der einzelnen Arbeitstätigen lässt sich auch im Kontext der in den Coworking Spaces tätigen Arbeitskollektiven thematisieren. Die online ermöglichte Erwerbstätigkeit ohne die Notwendigkeit eines fixen Arbeitsraums und einer bestimmten Arbeitszeit trägt einer Verschmelzung der Arbeitskollektive in dem klassischen Sinne bei, was einen radikalen Wandel in der Gesellschaft prägt.

Im Fall des Crowdworkings stellen die Arbeitenden, die gemeinsam an einem Projekt arbeiten, eher Konkurrenten dar. Einerseits wird somit das Bedarfe an einer ständigen Selbststeuerung begünstigt und vom Arbeitsmarkt benötigt, andererseits bringen die neuen Arbeitspraktiken eine neue Form *Prekarisierung* mit. Die Prekarisierung betrifft nicht nur das einzelne Subjekt und Verschlechterung seiner Rahmenbedingungen, sondern bedroht die gesamte Gesellschaft, die sich insbesondere durch die Kollektivität der Arbeit auszeichnet.

An diese Mängel reagiert die heutige Arbeitswelt mit der Entstehung des neuen vielseitig gejubelten Coworking-Modell, welches als eine neue kollaborative Form der Arbeit präsentiert wird. Das Coworking stellt scheinbar die fehlende Sicherheit dar und verbindet sie die traditionellen Werte eines bürokratischen Arbeitskollektivs mit den Erneuerungen in Bezug auf die Arbeitspraktiken. Mit den innovativen und kreativitätsfordernden Räumlichkeiten wird den neuen Arbeitspraktiken ein gemeinsamer Arbeitsort zur Verfügung gestellt, welches sich die Beseitigung der prekären Bedingungen zum Ziel setzt. Für das individuell arbeitende Arbeitssubjekt bietet das „Coworking Modell“ ein Kollektiv der Gleichgesinnten an, welches das Gefühl der Angehörigkeit vermittelt und die Weiterentwicklung des Selbst und dessen Fähigkeiten fördert.

Die soziale Struktur der Coworking Räume hat Einfluss die Veränderung des kollegialen Verständnisses. Die Atmosphäre des Coworking Raumes ist im Vergleich zu den klassischen Büroräumen unterschiedlich, indem im Mittelpunkt nicht die gemeinsame Unternehmenskultur steht, sondern eher die soziale Interaktion und die medienbedingte Arbeitskultur und Lebensführung.

Eine treffende Definition des Begriffes „Coworking Space“ liefert Schrmann (2013). Nach seinem Verständnis handelt es sich um ein „integriertes und flexibles Geschäfts- und Arbeitsmodell, das sich auf die Bedürfnisse von Entrepreneurs, Kreativ- und Wissensarbeitern fokussiert. (...) Neben dem Arbeitsraum steht der Aufbau eines Netzwerkes für Wissensaustausch, Innovation und Weiterbildung im Vordergrund, welches die Coworker in ihrer Unternehmenstätigkeit weiterbringt.“ (Schürmann, 2013, S. 34)

7. Literaturverzeichnis

Apprich, Clemens: Vernetzt. Zur Entstehung der Netzwerkgesellschaft. Bielefeld 2015, Transcript, 210S.

Bizzarri, Carlotta: The Emerging Phenomenon of Coworking. A Redefinition Of Job Market in Networking Society (2014). In: Müller, Karel; Roth, Steffen; Zak, Milan (eds.): Social Dimension of Innovation, Prag; Linde

Bröckling, U.: Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/Main 2007, Suhrkamp

Bender, Désirée: Mobile Arbeitsplätze als kreative Räume: Coworking Spaces, Cafés und andere urbane Arbeitsorte. Transcript Verlag, Bielefeld 2013. 183 S.

Brenner, Christiane: „Crowdwork. Zurück in die Zukunft.“ Bund-Verlag, Frankfurt 2014. 420S.

Czaja, Wojtech: Crowdworking. Raum und Traum des Neuen Arbeitens. In: Contact Magazin, 2017

Deleuze, Gilles: Postskriptum über die Kontrollgesellschaften. In: Unterhandlungen 1972–1990. Edition Suhrkamp 1993, 272 S.

Foucault, Michel: Geschichte der Gouvernementalität II. Die Geburt der Biopolitik; Frankfurt/M.: Suhrkamp, 2004b

Friebe, Holm; Lobo, Sascha: Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder intelligentes Leben jenseits der Festanstellung München: Heyne 2006, 304 S.

Hartmann, Maren ; Hepp, Andreas: Die Mediatisierung der Alltagswelt. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2010. 325 Seiten.

Hunt, Tara; Messina, Chris: Citizen Space. 2009 (URL: <http://citizenspace.us/about/our-philosophy/>)

Kalff, Yannick: Digitalisierung und Demokratisierung. Betriebliche Mitbestimmung im Spannungsfeld zwischen Individuierung, Kontrolle und Emanzipation. Working Paper 6/2017 der DFG-Kollegforscher_innengruppe Postwachstumsgesellschaften. 46 S.

Kircher, Georg F.: Ort, Medien, Mobilität: Verbindungen im alltäglichen Handlungsfluss. Südwestdeutscher Verlag für Hochschulschriften 2. Januar 2012, 224S.

Kleemann F., Voß G.G.: Kapitel VIII Subjekt und Arbeitskraft: Arbeit und Subjekt. In: Böhle F., Voß G.G., Wachtler G. (eds) Handbuch Arbeitssoziologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, S.415

Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voß, G. Günter: Zur Subjektivierung der Arbeit. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2002

Krotz, Friedrich: Mediatisierung: Fallstudien zum Wandel von Kommunikation. Wiesbaden 2007: VS.

Leimeister, Jan Marco: Einzelkämpfer gesucht – vom Arbeitnehmer zum „Arbeitskraft-Unternehmer“. Institut für Wirtschaftsinformatik der Universität St. Gallen und Universität Kassel. 2016 (URL: <http://funkkolleg-wirtschaft.de/zusatzmaterialien/zusatzmaterialien-zur-folge-12/>)

Lévy, Pierre: Die kollektive Intelligenz: für eine Anthropologie des cyberspace. Kommunikation & neue Medien. Bollmann, 1997

Michael Knapp, Michael; Disho, Selvana: Coworking Spaces und berufliche Mikro-Selbstständigkeit Empirische Ergebnisse zu den Nutzungsmotiven bei Solo-Selbstständigen und Selbstständigen mit Mitarbeitern. IfS Discussion Paper 01/2017 Institut für Soziologie, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

McLuhan, Marshall: Understanding Media. Routledge Classics, Abingdon / New York 2001, S. 309 (Erstausgabe: 1964)

Makimoto, T. und Sakai Y.: "Evolution of Low Power Electronics and Its Future Applications", In: IEEE Solid State Circuits, Vol.5, No.1, S.40-47, Winter 2013.

O'Brien, Michelle: Finding a home for the 'digital nomad'. New forms of identity and work in relation to mobile media and public space. Mai 2012, URL: <http://>

michelleobrien.net/wpcontent/uploads/2011/10/OBRIEN_Home_digital_nomad.pdf
(letzter Zugriff: 19.10.2018)

Oertel, Britta/Wlk, Michaela/Kreibich, Rolf: Neue Selbständigkeit im Netz. In: EnqueteKommission Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft; Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft. Hrsg. vom Deutschen Bundestag: Arbeitswelt in Bewegung. Bonn 1998. S. 351-438

Pelzer, Claudia; Nora, Burgard: Co-Economy: Wertschöpfung im digitalen Zeitalter. Netzwerke und agile Organisationsstrukturen erfolgreich nutzen. Gabler Verlag 2014, 97S.

Pohler, Nina: „Neue Arbeitsräume für neue Arbeitsformen: Coworking Spaces“. In: Österreich Z Soziol 37, 2012. S. 65-78. URL: <https://doi.org/10.1007/s11614-012-0021-y> (letzter Zugriff: 30.10.2018)

Reckwitz, Andreas: Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne. Velbrück 2006, 705 S.

Roth-Ebner, Caroline: Der effiziente Mensch: Zur Dynamik von Raum und Zeit in mediatisierten Arbeitswelten. Bielefeld 2015, Transcript 363S.

Spinuzzi, Clay: Working Alone, Together: Coworking as Emergent. Collaborative Activity. University of Texas at Austin. 2012

Schönberger, Klaus; Springer, Stefanie: Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt a. Main 2003, Campus, 213 S.

Schürmann, Lena: Schmutz als Beruf. Prekarisierung. Münster: Westfälisches Dampfboot 2013. 322 S.

Welter, Tonia/Olma, Sebastian: Das Beta-Prinzip. Coworking und die Zukunft der Arbeit. Berlin 2011

Abstract

Die Arbeitswelt unterliegt einem radikalen Wandel. Durch den Einsatz der medialen Technologien wird die Arbeitstätigkeit überwiegend immateriell, wissens- und informationsbasiert, dezentralisiert und fordert die einzelnen Individuen, sich zu den Subjekten der Arbeit zu formieren. Das postmoderne Arbeitssubjekt strebt einerseits nach einer Selbstverwirklichung, andererseits muss es seine individuellen, berufsgrenzen-überschreitenden Fähigkeiten, nach den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes stets optimieren. In diesem Zusammenhang wird von einer „Subjektivierung der Arbeit“ gesprochen, unter welcher neue Arbeitspraktiken sowie auch ihre Machts- und Autonomiepotenziale behandelt werden. Durch die flexibilisierten, orts- und zeitunabhängigen Arbeitspraktiken verändert sich auch das Verständnis von den Arbeitskollektiven. Die vorliegende Masterarbeit widmet sich den neuen Phänomenen des Arbeitens (Projekttools, Crowdfunding, Coworking) und untersucht die neue Form der kollaborativen Arbeitspraktiken in der mediatisierten Arbeitswelt.