

Digitalisierung/Arbeit 4.0

Eine wissenschaftliche Betrachtung von Studierenden im 2. Fachsemester der Soziologie.

Einleitung

In diesem Dokument sind die Hausarbeiten zusammengestellt, welche Studierende des Bachelorstudiengangs Soziologie im Sommersemester 2017 im Rahmen der von Prof. Dr. Nina Degele geleiteten Veranstaltung Gesellschaftstheorien verfasst haben. Das jährlich wechselnde Thema der Lehrveranstaltung nahm in diesem Semester mit den Schlagworten „Digitalisierung/Arbeit 4.0“ Bezug zu aktuellen technologischen Entwicklungen sowie deren mögliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Anspruch der Vorlesung war es, einen Überblick über ausgewählte soziologische Gesellschaftstheorien zu vermitteln. In den Abschlussarbeiten sollten die Studierenden die Anwendung des theoretisch erlernten auf aktuelle Phänomene üben, um so Theorie und Empirie sinnvoll miteinander zu verbinden. Bei der folgenden Zusammenstellung handelt es sich daher nicht um Forschungsergebnisse, sondern um das Resultat praktischer Übungen von Studierenden im Grundstudium.

Die hier vorgestellten Arbeiten behandeln viel Diskutierte Entwicklungen der Gegenwart, zu denen das sogenannte Crowdfunding genauso zählt, wie die fortschreitende Automatisierung in der Landwirtschaft und eigenständig fahrende Automobile. Unter Verwendung der soziologischen Theorien von u.a. Ulrich Beck, Luc Boltanski, Ève Chiapello und Manuel Castells ist den Arbeitsgruppen ein interessanter Überblick über diese Phänomene gelungen.

Inhalt

Crowdworking – zunehmende Freiheit oder Zeichen einer auseinanderdriftenden Gesellschaft?	7
1. Einleitung.....	8
2. Netzwerkgesellschaft nach Castells (2001)	9
2.1 Von der Freizeitbeschäftigung zum*zur kommerziellen Anbieter*in.....	10
2.2 Vernetzungsplattformen gegen die etablierten Anbieter*innen in der „neuen Ökonomie“	12
3. Crowdworking und Individualisierung.....	13
3.1 Die Individualisierung moderner Gesellschaften nach Beck/Beck-Gernsheim (1994)	13
3.2 Crowdworking im Spiegel der Individualisierung.....	14
4. Fazit	16
Literaturverzeichnis.....	17
Arbeit 4.0 - Automatisierung in der Landwirtschaft.....	20
1. Einleitung.....	21
2. Hauptteil.....	22
2.1 Automatisierung in der Landwirtschaft: Farming 4.0	22
2.2 Gefahren einer zunehmenden Mediatisierung am Beispiel der Massentierhaltung	24
2.3 Kritische Betrachtung der automatisierten Landwirtschaft.....	27
3. Schluss	30
4. Literaturverzeichnis.....	32
Internetquellen:.....	32
Drohne statt Mensch? Über das Entstehen sozialer Ungleichheit und die Beeinträchtigung sozialer Beziehungen in Arbeit 4.0	34
1. Einleitung.....	1
2. Definition Arbeit 4.0.....	1
3. Forschungsstand Drohnen.....	4
4.1. Soziale Ungleichheit – Bourdieu.....	5
4.2. Technisierung im deutschen Arbeitsmarkt am Beispiel der Kurierdrohne	7
5.1. Modernisierung als Rationalisierung – Bauman.....	9
5.2. Technisierung in der internationalen Kriegsführung am Beispiel der Kampfdrohne.....	10
6. Fazit	12
7. Literaturverzeichnis.....	14
Das unabhängige Arbeiten digitaler Nomad*innen - Zwischen Freiheit und Leistungsverpflichtung..	18
1. Einleitung.....	18
2. Job-Hopping, Selbstmanagement und grenzenloses Arbeiten	20
3. Der Kapitalismusbegriff bei Boltanski und Chiapello	22
3.1. Künstler*innenkritik und cités.....	23
4. Die Netzwerkgesellschaft nach Castells	26

4.1. Die Rolle der new economy.....	28
5. Fazit	30
Literaturverzeichnis.....	33
Internetquellen.....	33
„Geschlechtergleichberechtigung im Rahmen von ‚Arbeit 4.0‘ als eine neue Legitimationsstruktur des Kapitalismus?“	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1. Einleitung.....	35
2. „Arbeit 4.0“.....	36
2.1 Einführung in den Begriff	36
2.2 Analyse nach Beck/Beck-Gernsheim	37
3. Geschlechtergleichberechtigung im Rahmen von „Arbeit 4.0“	38
3.1. Hoffnungen auf Geschlechtergleichberechtigung im Rahmen von „Arbeit 4.0“	39
3.2. Analyse nach Wetterer	41
4. „Arbeit 4.0“ und Geschlechtergleichberechtigung als Legitimationsstruktur des Kapitalismus?.	43
4.1 Analyse nach Boltanski/Chiapello	43
5. Fazit	44
Traumjob YouTube. Der ideale Arbeitsplatz in einer flexibilisierten Gesellschaft?	47
1. Einleitung.....	0
2. Influencer-Marketing beiYouTube	1
3. Die Charakterisierung des*der erfolgreichen Influencer*in	2
3.1. Die projektbasierte Polis	2
3.2. Wie eine Videoproduzentin zur erfolgreichen Influencerin wird.....	4
3.2.1 Das soziale Kapital und die Rolle der Kontaktmehring	4
3.2.2. Anforderungen des hohen Wertigkeitsstatus	6
4. Die Bedeutung des Netzwerks für den*die Internetinfluencer*in	7
4.1. Das Netzwerk nach Castells.....	8
4.2. Die Rolle der Einbindung der Influencer*innen in das Netzwerk YouTube	9
4.3. Druck durch das Netzwerk	10
5. Fazit	12
Literaturverzeichnis.....	13
Internetquellen.....	13
Absolute Technokratie - Über den Wandel der Arbeit und der Gesellschaft durch den flächendeckenden Einsatz von Technologien anhand des Beispiels des selbstfahrenden Autos.....	15
1. Einleitung.....	16
2. Die Handlungsmacht von Objekten im Sinne der Akteur-Netzwerk-Theorie	17
2.1. Technologien als Akteure in der Arbeitswelt	19

3. Baumans Modernisierungstheorie als Erklärung für den ungebremsten Wandel der Arbeitswelt	20
3.1. Die Optimierung der Arbeitswelt durch den Einsatz von Technologien	21
3.2. Technologien als Mittel zur optimierten Rationalisierung.....	22
3.3. Rückfall in die Dynamiken vor der Aufklärung	26
4. Fazit	27
Literaturverzeichnis.....	28
Internetquellen:.....	29
Kontrolle ist gut - Vertrauen ist besser. Wie die Vertrauensarbeitszeit die Grenzen zur Freizeit überschreitet.	32
1. Einleitung.....	33
2. Arbeiten auf Vertrauensbasis.....	34
3. Die Arbeitszeit-Freizeit-Dichotomie	35
3.1 Die Vertrauensarbeitszeit als Verlagerung – Arbeitszeit-Freizeit-Verwischung aus Sicht der Unternehmen	36
4. Individualisierung und Selbstverwirklichung.....	39
4.1 Theoretische Grundlagen: Individualisierung nach Beck und Beck-Gernsheim	40
4.2 Die Bedeutung der Vertrauensarbeitszeit im Hinblick auf den Individualisierungsprozess	40
5. Vertrauensarbeitszeit – Ein Resumée	43
6. Literaturverzeichnis.....	46
Sharing Economy: (Ausweg aus dem Kapitalismus oder) Auf dem Weg in den Plattformkapitalismus?	47
1. Einleitung:.....	48
2. Der "Geist des Sharings": Ein Ausweg aus dem Kapitalismus?	50
3. Plattform als Netzwerk.....	53
4. Fazit:	56
5. Neue Arbeitsmöglichkeiten für Den/ Die Mikrounternehmer*in	56
Literaturverzeichnis:.....	61
Internetquellen:.....	61
Crowdworking als Phänomender Arbeit 4.0. Entstehung, Chancen, Risiken.....	62
1. Einleitung.....	1
2. Was ist Crowdworking – ein Definitionsversuch.....	2
3. Crowdwork als Phänomen der Netzwerkgesellschaft.....	5
4. Der Geist des Kapitalismus am Beispiel des Crowdworkings	9
5. Ausblick und Fazit.....	14
Literaturverzeichnis.....	16
Burnout - Wie uns die aktuellen Arbeitsverhältnisse ausbrennen lassen	18
1. Einführung	19

2. Arbeit 4.0 - Problematische Veränderungen der Arbeitswelt.....	19
3. Selbstoptimierung, Flexibilisierung, Beschleunigung – Die Folgen der Arbeit 4.0 als Ursachen für Burnout.....	21
3.1 Selbstoptimierung	21
3.2 Flexibilisierung	25
3.3 Beschleunigung	28
4. Fazit	30
Literaturverzeichnis.....	31
Arbeit 4.0 – Gründe für den Trend des Arbeitsmodells Jobsharing.....	32
Einleitung.....	1
Entstehung und Entwicklung von Jobsharing.....	2
Überlegungen zu Modernisierung und Individualisierung.....	3
Überlegungen zu Kapitalismus und Kapitalismuskritik	7
Fazit	9
Literaturverzeichnis.....	11
Kann die Digitalisierung den Kapitalismus abschaffen?	14
Kann die Digitalisierung den Kapitalismus abschaffen?.....	15
Der Niedergang des Kapitalismus.....	16
Netzwerke und das neue alte Proletariat	18
Der Schutz (geistigen) Eigentums und seine Konsequenzen für unsere Gesellschaft	19
Warum fällt es so schwer an einem Strang zu ziehen?	22
Marx Gesetze und mögliche Antworten des Kapitalismus	24
Werden wir also den Nicht-Kommerz erleben dürfen?	27
Literatur	29
Feminismus in der Gefriertruhe?	31
I. Einleitung.....	32
II. Emanzipation des Individuums und Entscheidungszwang.....	33
III. <i>Social Freezing</i> als Integration feministischer Kritik in das kapitalistische Wirtschaftssystem....	36
IV. Zwischen Emanzipation und Reproduktion der Mutterrolle	39
V. Schluss	42
Literaturverzeichnis.....	45
Internetquellen.....	46

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Institut für Soziologie

Vorlesung: Gesellschaftstheorien

Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele

Tutorat: Constanze Wischnewski

Crowdworking – zunehmende Freiheit oder Zeichen einer auseinanderdriftenden Gesellschaft?

Nora Schroeder

Matrikel-Nr.: 4416059

noraschroeder@posteo.de

Florian Lessing

Matrikel-Nr.: 3732125

florian.lessing@posteo.de

1. Einleitung

Friedrich Engels versucht in seinem Werk „Die Lage der arbeitenden Klasse in England“ (Engels 1845) aus dem Jahr 1845 die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter*innen in der Frühzeit der Industrialisierung darzustellen. Neue Technologien wie Dampfmaschinen machten neue Arbeitsmethoden möglich, die vorher nicht denkbar waren. Die Veränderung der Produktionsweise in der Industriellen Revolution führte zu großen gesellschaftlichen Umwälzungen. Heute verändern sich die Arbeitsverhältnisse und damit die Gesellschaft vor allem durch die rasch voranschreitende Digitalisierung (vgl. BMAS 2016: 2). Die starke Vernetzung durch neue Kommunikationsmedien wie Internet und Mobiltelefon schaffen nicht nur neue Jobs, die Arbeit kann auch viel tiefer in das Privatleben der Arbeiter*innen und Angestellten eindringen. Daten können gespeichert, übertragen und mit Algorithmen ausgewertet werden. Die Arbeitszeit und der Arbeitsort werden durch das Internet flexibler (vgl. Zeit Online 2014).

Auch Kund*innen können von fast jedem Ort und zu jeder Zeit Aufträge abgeben und Dienstleistungen in Empfang nehmen. Neben Unternehmen können Privatpersonen auf einfache Weise Waren und Dienstleistungen im Internet anbieten. Die Anpassung der gesetzlichen Regelungen hängen oft hinterher und die Rechtslage der Arbeitenden ist nicht immer geklärt (vgl. Probst-Klosterkamp 2017: 92). Über Internetplattformen entstehen auch Dienstleistungsverhältnisse, die früher in der Regel nur zwischen sich bekannten Privatpersonen üblich waren. Es ist möglich, über das Internet kann man ein Zimmer in einer fremden Stadt über die Zimmervermittlung Airbnb buchen. Vor der Digitalisierung war die Vermittlung einer privaten Unterkunft durch analoge Kommunikationsmedien viel aufwendiger und oft nur möglich, wenn man jemanden kannte. Der Vermittlung einer Unterkunft bei Bekannten lag meist ein freundschaftliches Verhältnis zu Grunde. Anstatt zu trampeln oder mit dem Taxi zu fahren, kann in der digitalisierten Welt die Dienstleistungsplattform Uber genutzt werden. Uber vermittelt Mitfahrgelegenheiten von teils privaten Autofahrer*innen über eine App und behält dabei eine Gebühr von bis zu 20 % ein (vgl. Schröder 2014). Diese Fahrten liegen oft auch im Bereich von Strecken innerhalb von großen Städten.

Solche Dienstleistungen, die über Internetplattformen vermittelt werden, werden oft mit Begriffen wie Crowdfunding oder Crowdsourcing bezeichnet. Die *Crowd* ist eine „anonyme Menge potenzieller Anbieter“ (Leimeister et al. 2016: 3). Der Unterschied zwischen privaten

und kommerziellen Anbieter*innen ist fließend. Laut einer Studie im Auftrag der Hans Böckler Stiftung müssen für Crowdfunding bzw. Crowdsourcing drei Bedingungen erfüllt sein. Erstens muss es sich um einem *offenen Aufruf* zur Durchführung von Aufgaben handeln. Zweitens muss der Interaktionsprozess über eine *IT-gestützte Plattform* erfolgen. Ebenfalls muss der*die Arbeiter*in sich per *Selbstselektion* zur Arbeit entscheiden. Dem *Crowdsourcing* wohnt oft eine ideelle Motivation inne. Oft wird hier das Wissen einer großen Menschenmenge genutzt (z. B. bei der Internetplattform Wikipedia). (Vgl. Leimeister et al. 2016: 15 f.). Bei *Crowdfunding* geht es um bezahlte Leistungen (vgl. Leimeister et al. 2016: 16). Die IT-gestützten Plattformen werden oft von Unternehmen oder auch gemeinnützigen Organisationen betrieben, können aber auch von anderen Gruppen oder Individuen bereitgestellt werden (vgl. Leimeister et al. 2016: 15). Ein noch allgemeinerer Begriff ist „sharing economy“, der hier aber nicht verwendet werden soll.

In der vorliegenden Arbeit soll das Phänomen Crowdfunding beleuchtet werden, das durch die voranschreitende Digitalisierung entstand. Der Fokus liegt auf den Dienstleistungen, die zwischen privaten Personen über eine Internetplattform vermittelt werden. Als Beispiel soll das Personenbeförderungsunternehmen Uber und die Plattform Airbnb betrachtet werden. Zur Untersuchung werden die Theorien zur Netzwerkgesellschaft von Manuel Castells (2001) und zur Individualisierung moderner Gesellschaften von Ulrich Beck/Elisabeth Beck-Gernsheim (1994) herangezogen.

2. Netzwerkgesellschaft nach Castells (2001)

Die Grundlage für Phänomene wie Crowdfunding sind letztendlich internetbasierte Informationsnetzwerke. Informationsnetzwerke existieren schon seit Menschengedenken, allerdings hatten sie in den meisten Zeiten nur eine geringe Relevanz. Informationen und Kommunikation konnten nur über kurze Strecken erfolgen bzw. benötigten viel Zeit um über größere Distanzen zu funktionieren. Technologische Fortschritte seit den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts im Bereich der Kommunikations- und Informationstechnologie (Internet, Mobiltelefone, Datenspeicherung etc.) haben dazu geführt, dass Kommunikation und Informationsübertragung unabhängig von geographischen Orten nahezu ohne Zeitverzögerung vorstättgehen kann. Die neuen Kommunikations- und Informationsmedien werden von so gut wie allen Gesellschaftsmitgliedern genutzt (vgl. IEB 2013: 3).

Manuel Castells (2001) vertritt die These, dass die heutige Gesellschaft als Netzwerkgesellschaft betrachtet werden kann. Er beschreibt die *Netzwerkgesellschaft* als „charakteristische Gesellschaftsstruktur des Informationszeitalters“ (Castells 2001: 423). „Gesellschaftsstruktur meint die organisatorischen Arrangements menschlicher Beziehungen im Kontext von Produktion/Konsum, sozialer Erfahrung und Macht, die in kulturell vermittelten, sinnhaften Interaktionen zum Ausdruck kommen“ (Castells 2001: 423). Für Castells bestehen Netzwerke aus einer „Reihe miteinander verknüpfter Knoten“ (Castells 2001: 431). Die *Knoten* verarbeiten die erhaltenen Informationen und übertragen sie an andere Knoten des Netzwerkes. Laut Castells sind Netzwerke als soziale Form wertfrei und neutral und werden von Akteur*innen *programmiert* (vgl. Castells 2001: 432). Einmal programmiert, wehren sich die Komponenten des Netzwerks gegen Ziele, die im Widerspruch zum eigenen programmierten Ziel stehen (vgl. Castells 2001: 432). Komponenten bzw. Knoten sind nicht gleich wichtig für das Netzwerk. Komponente, die nicht den Zielen des Programms entsprechen, werden marginalisiert und exkludiert (vgl. Castells 2001: 432).

2.1 Von der Freizeitbeschäftigung zum* zur kommerziellen Anbieter*in

Auch Crowdfunding kann ganz im Sinne der Netzwerkgesellschaft interpretiert werden. Die Internetplattformen und ihre digitalisierte Umgebung können als eigenes Netzwerk gesehen werden, das wiederum mit anderen Netzwerken interagiert. Das Programm der Netzwerke wird von den Besitzer*innen der Internetplattformen geschrieben, welche oft kommerzielle Firmen sind. Diese Unternehmen schreiben nicht nur das Programm des Netzwerkes, sie kontrollieren auch mit der Internetplattform den wichtigsten Knoten des Netzwerkes. Die Unternehmen können so einfach die Regeln für das Netzwerk diktieren. Anbieter*innen als auch Empfänger*innen (meist einzelne Individuen) der eigentlichen Dienstleistung sind im Gegensatz dazu als kleine, leicht zu eliminierende Knoten im Netzwerk zu sehen. Wenn sie nicht mit den Bedingungen, die das Unternehmen vorschreibt, zufrieden sind, ist es ihnen nur schwer möglich Einfluss auf das System zu nehmen. Die einzige Möglichkeit, die ihnen offen steht, ist nicht am Netzwerk teilzunehmen. Das Austreten oder das Ignorieren des Netzwerkes verändert allerdings nicht das Netzwerk an sich. Oft wird die Offenheit und Freiheit der Netzwerke betont. Uber wirbt oft mit der „Freiheit“ und „Flexibilität“, die man als Fahrer*in auf der Plattform besitzt. Man könne „sich seinen Tagesablauf selbst bestimmen“ (Uber Homepage). Auch wird dargestellt, man könne durch die Internetplattform ein bisschen Geld in seiner Freizeit dazu verdienen (vgl. Strube 2015). Die Crowdworker*innen werden von den

Unternehmen oft nicht als vollwertige Arbeiter*innen angesehen, sondern als Menschen, die sich ein bisschen Geld dazu verdienen wollen. Laut einer Veröffentlichung von Sebastian Strube (2015) entsteht so ein digitales Prekariat, das sich den Regeln der Unternehmen unterordnen muss (vgl. Strube 2015). Alle Internetplattformen besitzen Funktionen, bei denen die Anbieter*innen nach jeder Dienstleistung von den Dienstleistungsempfänger*innen bewertet werden. Meist kann man, wie auf der Internetseite von Airbnb, die Leistung mit bis zu fünf Sternen bewerten und einen öffentlich sichtbaren Kommentar hinterlassen. So erfolgt eine ständige Bewertung des*der Arbeiter*in. Wer zu oft schlechte Leistungen erbringt, bekommt weniger Aufträge. Im Bild der Knoten von Castells schrumpft die Relevanz des*der Anbieter*in als Knoten im Netzwerk, bis er verschwindet und exkludiert wird. Die Leistung entspricht nicht den Zielen des Netzwerkes, die Komponenten des Netzwerks wehren sich gegen solche Anbieter*innen.

Neben der Herabstufung der Arbeit als Gelegenheitsjob dringen die Unternehmen immer weiter in das Privatleben der Anbieter*innen ein. Bei der Vermietung einer Wohnung über Airbnb macht man einen Teil seines Privatlebens, nämlich eine Wohnung oder ein Zimmer, zu einem kommerziell genutzten Gut. Die freundschaftlichen Beziehungen zu den Mieter*innen, die vielleicht bei einer über Freund*innen vermittelte Wohnung existierten, verschwinden. Jedes private Zimmer wird zu einer potentiellen Mietwohnung. Jede*r kann sich fragen, ob er*sie nicht ein Zimmer in seinen Privaträumen vermieten möchte und jede*r kann sich fragen ob er*sie eine Fahrt von A nach B über eine Internetplattform anbieten kann. Der mehr oder weniger große Profit spricht dafür, ein Teil des Netzwerks zu werden. Das Wachstum in diesem Geschäftsbereich ist dabei enorm. Laut einer Studie von Colliers International (2017) nahmen die über Airbnb gebuchten Übernachtungen in Berlin 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 68 % zu (vgl. Colliers International 2017). Längst sind viele Crowdworker*innen abhängig von dem verdienten Geld ihrer Arbeit. Diese Arbeit wird aber von den Unternehmen, welche das Netzwerk kontrollieren immer noch als Freizeitbeschäftigung verstanden.

2.2 Vernetzungsplattformen gegen die etablierten Anbieter*innen in der „neuen Ökonomie“

Nach Castells (2001) gibt es drei Merkmale einer neuen Ökonomie in der Netzwerkgesellschaft. Erstens ist sie *informell*, d. h. „die Fähigkeit zur Produktion von Wissen, zur Verarbeitung und zum Management von Informationen bestimmt die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit aller Arten von ökonomischen Einheiten, seien dies Firmen, Regionen oder Länder.“ (Castells 2001: 427). Zweitens ist sie *global* „in dem Sinne, dass ihre zentralen, strategischen Aktivitäten weltweit in Echtzeit oder zu einem selbstbestimmten Zeitpunkt einheitlich agieren.“ (Castells 2001: 427). Drittens „ist die neue Wirtschaft in Netzwerken organisiert. Die Grundlage der globalen Wirtschaftsverflechtung und der Flexibilität informeller Produktion ist eine neue Form der ökonomischen Organisation, das Netzwerkunternehmen.“ (Castells 2001: 427). Die hier beschriebenen Unternehmen sind selbst Kinder des Informationszeitalters und können als informelle, globale Netzwerkunternehmen angesehen werden. Unternehmen wie Uber besitzen weitreichende Netzwerke zu den Kund*innen und den Anbieter*innen, alle sind im ständigen Kontakt über Apps. Anders ist es bei klassischen Taxiunternehmen, welche meist höchstens lokal vernetzt sind. Kommunikation geht oft noch telefonisch vonstatten. Die Taxiunternehmen speichern in der Regel keine Daten ihrer Kund*innen und können diese so auch nicht auswerten. Die Arbeitsweise ist nicht informell, sondern beruht auf Erfahrungen und langjährigen Stammkund*innen. Taxifahrer*innen haben, zumindest oft, klare Arbeitsverhältnisse. In ihrer Freizeit machen sie keine Fahrdienste. Diese klassisch ausgebildeten Taxifahrer*innen passen nur schwer zu den Merkmalen der „neuen Ökonomie“, die Castells beschreibt. Die Netzwerkunternehmen scheinen also eine bessere Ausgangslage zu besitzen. Allerdings konnte Uber in den letzten Jahren dennoch nur in wenigen Staaten Fuß fassen (vgl. Scherkamp 2014). Dieses Phänomen lässt sich nur schwer mit der Netzwerktheorie von Castells erklären. Oft verstößt das Netzwerkunternehmen gegen Wettbewerbsregelungen der einzelnen Staaten. Der Netzwerkcharakter der Staaten nimmt zwar immer mehr zu, allerdings besitzen sie auch verschiedene andere Strukturen. Politische Ziele manifestieren sich oft in Gesetzen, die die Ausbreitung neuer Geschäftsmodelle unterdrücken können. Ein zentrales Ziel ist der Erhalt von Arbeitsplätzen und der Schutz der Arbeitenden. Netzwerkunternehmen, die ihre Dienstleistungen an Crowdworker*innen auslagern, können in Konflikt mit den bestehenden Gesetzen kommen. Dabei wird die unklare Stellung der nicht ausgebildeten Crowdworker*innen zum Verhängnis. Wenn ein Personenbeförderungsschein nötig wird,

sinkt die Zahl potentieller Crowdworker*innen. Der Schwarmcharakter der Crowd verschwindet. Das Netzwerk wird kleiner.

3. Crowdfunding und Individualisierung

3.1 Die Individualisierung moderner Gesellschaften nach Beck/Beck-Gernsheim (1994)

Betrachtet man das Phänomen der Individualisierung bei Beck/Beck-Gernsheim (1994), lassen sich zwei Bedeutungen des Begriffs herausstellen. Sie verstehen darunter zum einen die „Auflösung vorgegebener sozialer Lebensformen“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 11; Hervorh. im Original). Unter diese Lebensformen sind beispielsweise Klasse, Stand, Geschlechterrollen, Familie etc. zu fassen, vorgegeben waren sie von Religion, Tradition, oder – im Falle kommunistischer Systeme wie der ehemaligen DDR und anderer Ostblockstaaten – gar vom Staat. Zum anderen sehen die Autor*innen darin die Entwicklung dahin, dass jede*r einzelne „[...] neue[n] institutionelle[n] Anforderungen, Kontrollen und Zwänge[n] [...]“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 12) gegenübersteht. Die Individuen seien in Netzwerke von Regeln, Richtlinien und Anspruchsvoraussetzungen eingebunden, die einen auffordernden Charakter haben: das Leben selbst in die Hand zu nehmen. Diese Regeln usw. würden sich konkret in Bürokratie, dem Arbeitsmarkt und dem Wohlfahrtsstaat niederschlagen. (Vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 12).

Individualisierung moderner Gesellschaften bedeute also nicht, dass jedes Individuum nur seiner*ihrer eigenen Subjektivität unterlegen sei, sondern vielmehr, dass es diese Handlungslogik selbst in die Biographie integrieren müsse. Während die traditionellen Regelungen Handlungsbeschränkungen und -verbote impliziert hätten (zum Beispiel Heiratsverbote), seien die Vorgaben der modernen westlichen Gesellschaften als Handlungsanreize zu sehen (beispielsweise Arbeitslosengeld). (Vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 12). Man müsse also aktiv etwas für die Erfüllung der neuen Vorgaben tun und „[...] in der Konkurrenz um begrenzte Ressourcen sich durchzusetzen verstehen – und dies nicht nur einmal, sondern tagtäglich“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 12). Diese Entwicklung beschreibt nach Beck/Beck-Gernsheim einen Wandel der Normalbiographie zu einer sogenannten „Bastelbiographie“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 13).

Der Spielraum an Optionen, so Beck/Beck-Gernsheim, würde erweitert, dies impliziere auch einen Zuwachs an individuellem Handlungsbedarf. Um ein Scheitern zu verhindern, müssten

die Menschen „[...] langfristig planen und improvisieren, Ziele entwerfen, Hindernisse erkennen, Niederlagen einstecken und neue Anfänge versuchen“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 14 f.). Entscheidende Eigenschaften dafür seien „Initiative, Zähigkeit, Flexibilität und Frustrationstoleranz“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 15). Die Folgen dieses erweiterten Spielraumes, also sowohl Chancen als auch Risiken, würden in der modernen Gesellschaft jedoch nicht mehr im Familienverbund oder Ähnlichem getragen, sondern verlagern sich auf das Individuum. Beck/Beck-Gernsheim weisen darauf hin, dass jede*r einzelne allerdings wohl kaum in der Lage sei, jede einzelne notwendige Entscheidung auf Basis fundierter Abwägung von Interesse, Moral und Folgen zu treffen. Vergleicht man die Generationen, so würde deutlich, wie schnell die Anforderungen an die Individuen steigen. (Vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 15).

Beim Grad der Individualisierung stellen die Autor*innen ein starkes Stadt-Land-Gefälle fest. Individualisierung beinhaltet außerdem Urbanisierung, das bedeutet, die „Leitbilder der Welt“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 16) würden durch Medien wie Tourismus, Bildungsexpansion und vor allem auch Massenmedien und Werbung in ländliche Regionen getragen. Es sei denkbar, dass traditionelle Lebensstile auf dem Land vielmehr auch eine aktive Entscheidung gegen andere Lebensformen sind. Das heißt, auch scheinbar traditionelle Gemeinschaften o. Ä. können einen verdeckten Individualisierungsgrad aufweisen. Mit ihren Überlegungen zur Individualisierung der Gesellschaft stellen Beck/Beck-Gernsheim sowohl eine Gegenwartsdiagnose als sie auch eine Aussage über einen zukünftigen Trend machen. (Vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 16).

Was das Neue an der Individualisierung seit den 1950er Jahren ist, lässt sich abschließend am besten mit den Worten von Beck/Beck-Gernsheim zusammenfassen:

„Das Neue ist erstens die Demokratisierung von Individualisierungsprozessen und zweitens (eng damit zusammenhängend) die Tatsache, daß (sic!) Grundbedingungen der Gesellschaft Individualisierungen begünstigen bzw. erzwingen (Arbeitsmarkt, Mobilitäts- und Ausbildungsanforderungen, Arbeits- und Sozialrecht, Rentenvorsorge etc.): die *institutionalisierte* Individualisierung“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 21; Hervorh. im Original).

3.2 Crowdfunding im Spiegel der Individualisierung

Die eingangs eingeführten Beispiele für Crowdfunding (Uber und Airbnb) werden in diesem Kapitel auf Basis der Ausführungen zur Individualisierung moderner Gesellschaften

betrachtet. Die gewählten Beispiele werden in diesem Zusammenhang als ein Aspekt der Individualisierung des Arbeitsmarktes betrachtet. Das Besondere an den gewählten Beispielen ist, dass die Plattformen in erster Linie zwei Privatpersonen miteinander verbindet. Während Crowdsourcing daraus entstanden ist, dass Unternehmen über Internetplattformen (Kleinst-)Aufträge an Externe vergeben, basieren die Beispiele Uber und Airbnb nicht (zwingend) darauf, dass die Crowdworker*innen Professionelle sind. (Vgl. Leimeister et al. 2016: 15 ff.). Bei den Plattformen Uber und Airbnb werden zwei Privatpersonen Teil des Dienstleistungsprozesses. Die Person, die ein Zimmer mieten möchte oder eine Mitfahrgelegenheit nutzen, wird zum*zur Auftraggeber*in, also zum Crowdsourcer. Dadurch wird deutlich, dass sich Dienstleistungserbringung loslöst von dem traditionellen Format eines*r professionellen Dienstleistungserbringer*in und einer Privatperson als Empfänger*in. Darin spiegelt sich die von Beck/Beck-Gernsheim (1994) beschriebene Auflösung traditioneller Lebensformen wider (unter Lebensform wird in diesem Kontext auch Arbeit und Erwerbstätigkeit gefasst) (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 11 f.).

Crowdworking bietet durch solche Plattformen überhaupt erst Optionen, durch andere Formen als die klassische Erwerbstätigkeit, beispielsweise in einem Angestelltenverhältnis, Geld zu verdienen. Beck/Beck-Gernsheim folgend könnte dies als Fortschreiten des Individualisierungsgrades (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 16) interpretiert werden: Crowdworking wird in diesem Zusammenhang als Weiterentwicklung dessen gesehen, dass Menschen Berufe, die nicht standes- oder familientypisch sind, ergreifen. Über Uber und Airbnb wird durch eine Tätigkeit, die in erster Linie nicht mit der Ausübung eines Berufes zu vergleichen ist, Geld zum Lebensunterhalt dazu verdient. Geldverdienen und Erlernen eines Berufes werden also gewissermaßen entkoppelt.

Anzunehmen ist auch, dass Arbeitsmarktpolitik und die sozialen Sicherungssysteme Menschen dazu nötigen, andere Möglichkeiten des Zuverdienstes zu finden. Die sog. Hartz-Gesetze – die 10 Jahre nach Erscheinen des Textes von Beck/Beck-Gernsheim verabschiedet wurden – zielen darauf ab, Menschen um jeden Preis in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bei Ausschlagen von Jobangeboten oder wenn die Menschen sich nicht auf Stellen bewerben, drohen ihnen Kürzungen und Sanktionen. Unter Umständen ist damit ein anderer Zuverdienst unverzichtbar (vgl. Opielka 2004: 1 f.), welcher durch Crowdworking im Sinne von Uber oder Airbnb erzielt werden könnte. Die neuen rechtlichen Regelungen in Verbindung mit dem Phänomen Crowdworking könnten demnach als Indiz für ein Fortschreiten der Individualisierung der Gesellschaft betrachtet werden.

Nun zeigt sich aber in der aktuellen Entwicklung dass die Plattform Uber (zumindest in Deutschland) immer stärker eingeschränkt bzw. sogar verboten wird und beispielsweise in Berlin gegen Airbnb vorgegangen wird (vgl. Tagesschau 2016a und Tagesschau 2016b). Solche Einschränkungen und Verbote stellen den Erhalt der gegebenen Strukturen von Dienstleistungserbringung sicher. Diese Sektoren bleiben damit ganz klar im professionellen Bereich und die Vermittlung zwischen zwei Privatpersonen wird ausgeschlossen, die Bildung neuer Lebensformen im Sinne von Beck/Beck-Gernsheim wird damit verhindert, was als eine Rückbesinnung auf traditionelle Muster gedeutet werden könnte. Dieses Phänomen ließe sich aber auch dahingehend interpretieren, dass wir uns an einem Übergang befinden, an dem sich die Erbringung von Dienstleistungen zwischen Privatpersonen noch nicht ganz durchgesetzt hat. Bleibt abzuwarten, wie und ob sich dieses Phänomen weiter herausbildet.

4. Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich anhand der Beispiele Airbnb und Uber als Form von Crowdfunding Aspekte finden lassen, die sowohl auf eine Entwicklung hin zu einer Netzwerkgesellschaft nach Castells (2001) als auch auf zunehmende Individualisierung nach Beck/Beck-Gernsheim (1994) hinweisen. Auffallend ist, dass sich von Castells' Ausführungen schnell auf das Phänomen der Digitalisierung schließen lässt. Bei Beck/Beck-Gernsheims Überlegungen zur Individualisierung hingegen spielt dieser Aspekt keine Rolle, obwohl er nur sieben Jahre zuvor veröffentlicht wurde. Dies könnte ein Hinweis auf die Schnelligkeit dieser Entwicklung sein.

Festzuhalten bleibt in jedem Falle die Relevanz neuer Arbeitsformen für die Gesellschaft. Die Ausführungen in Kapitel 2 zeigen, dass Crowdfunding eine große Gefahr der Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen innewohnt. Gleichzeitig erzielen die Unternehmen, welche die Plattformen betreiben, häufig große Gewinne rein durch ihre Vermittlungsarbeit. Bei solch großen Differenzen stellt sich die Frage, ob dies nicht ein Auseinanderdriften der Gesellschaft befördert. Gerade die zunehmende Individualisierung in Verbindung mit einer Zunahme von Crowdfunding könnte auch eine zunehmende Prekarisierung bedeuten, da Grundsicherung und ALG II nicht bedingungslos ausgezahlt werden und Crowdfunding mit mangelnder sozialer Absicherung einhergeht.

Denkbar ist, dass als Gegenströmung zum steigenden Individualisierungsgrad und der Gesellschaftsstruktur in Netzwerken ein zunehmender Rückbezug auf traditionelle Muster

entsteht. An dieser Stelle sei die These aufgestellt, dass der große Zuspruch, den die AfD derzeit erfährt, mit der zunehmenden (oder gar zu starken?) Individualisierung und der Exklusion von Knotenpunkten aus dem Netzwerk zusammenhängt. Menschen, die sich in der Vielfalt der Entscheidungsmöglichkeiten einer individualisierten Gesellschaft nicht zurechtfinden und davon überfordert sind und zudem auch noch – nach Castells – aus dem Netzwerk exkludiert werden, greifen möglicherweise auf traditionelle bzw. einfache Erklärungsmuster zurück. Das Postulat der Individualisierung und der Rückbezug auf Traditionelles und Nationalismus sind damit zwei Extreme, die sich gegenüberstehen und Ausdruck der Gefahr sind, dass die Gesellschaft auseinanderdriftet.

Abschließend ein weiterer Gedanke zur Netzwerkgesellschaft und Individualisierung. Ausgehend von den Erläuterungen in dieser Arbeit könnte die Netzwerkgesellschaft als eine Weiterentwicklung der individualisierten Gesellschaft betrachtet werden. Denn die individualisierte Gesellschaft wird quasi von außen programmiert, d. h. äußere Vorgaben wie Arbeitsmarkt, Wohlfahrtsstaat, soziale Sicherung etc. zwingen den*die einzelnen zu Entscheidungen (s. Kap. 3.1). Die Auswahl an Optionen ist letztlich aber schon festgelegt. Konkret heißt das: oftmals besteht die Entscheidung, *was*, aber nicht, *ob* man es tut. Die Netzwerke hingegen werden von den Akteur*innen selbst programmiert (s. Kap. 2), die Individuen hätten demnach also auch die Entscheidungsmacht über die Auswahl an Optionen, die zur Verfügung stehen.

Literaturverzeichnis

Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1994): *Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie*. In U. Beck & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Riskante Freiheiten* (1. Aufl., S. 10-39). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2016): *Digitalisierung am Arbeitsplatz: Bericht*. Nürnberg. Zugriff am 23.07.2017. Verfügbar unter: URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-47712-7>

Castells, M. (2001): *Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft*. Berliner Journal für Soziologie, 11. Jg., Heft 4, 423–439.

Colliers International. (2017): *Hospitality study: Bookings of Airbnb in Berlin*.

Engels, F. (1845): *Die Lage der arbeitenden Klasse in England. Nach eigener Anschauung und authentischen Quellen.* Leipzig: O. Wigand.

Institute of Electronic Business e. V. (IEB) (Hrsg.) (2013): *Schlüsselfaktoren der digitalen Kommunikation.* Zugriff am 23.07.2017. Verfügbar unter: http://www.schlusselfaktoren.de/downloads/Studie_Schlusselfaktoren_V1-r1.pdf

Leimeister, J M.; Durward, David; Zogaj, Shkodran (2016): *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen.* Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Opielka, M. (2004): *Grundeinkommen statt Hartz IV. Zur politischen Soziologie der Sozialreformen.* Zugriff am 28.06.2017. Verfügbar unter <http://www.archivgrundeinkommen.de/opielka/hartzIV.pdf>

Probst-Klosterkamp, M. (2017): *Rechtliche Herausforderungen der Industrie 4.0 für den Mittelstand.* In: Krüger, W. et al.: *Digitalisierung und Industrie 4.0 – Herausforderungen für den Mittelstand.* (S. 92-102). Bielefeld.

Scherkamp, H. (2014): *Verbote auf der ganzen Welt – Übers Horror-Woche.* Zugriff am 20.07.2017. Verfügbar unter: <http://www.gruenderszene.de/allgemein/uber-verbote-weltweit>

Schröder, T. (2014): *Taxi-Alternative: Die Uber-Flieger.* Zugriff am 21.07.2017. Verfügbar unter: <http://www.zeit.de/mobilitaet/2014-02/verkehr-taxi-uber>

Strube, S. (2015): *Die Entstehung des digitalen Prekariates. Standpunkte, Heft 02.*

Tagesschau (2016a): *UberPop bleibt verboten.* Zugriff am 23.07.2016. Verfügbar unter: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/uber-verbot-101.html>

Tagesschau (2016b): *EU warnt vor Verbot von Airbnb und Uber.* Zugriff am 23.07.2017. Verfügbar unter: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/airbnb-uber-eu-101.html>

Uber Homepage. *Melde dich an, um selbst zu fahren oder mit einem Tippen Fahrten zu bestellen.* Zugriff am 20.07.2017. Verfügbar unter: <https://www.uber.com/de/drive/>

Zeit Online (Hrsg.) (2014): „*In Zukunft arbeiten wir noch flexibler*“. Zugriff am 23.07.2016.
Verfügbar unter: <http://www.zeit.de/karriere/2015-04/arbeitszeit-arbeitsplatz-gestaltung-zukunft>

1Denkbar wäre auch eine Betrachtung der Beispiele als das Teilen von Privateigentum als neue Lebensform.

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau
Philosophische Fakultät
Institut für Soziologie
Vorlesung „Gesellschaftstheorien“
Prof. Dr. Nina Degele
24.07.2017

Arbeit 4.0 - Automatisierung in der Landwirtschaft

Vorgelegt von:

Jakob Thieme
Matrikelnummer 4107839

Katharina Tillmann
Matrikelnummer 4118381

Linda Widmann
Matrikelnummer 41246

1. Einleitung

Der ‚Job-Futuromat‘ der ARD-Themenwoche ‚Zukunft der Arbeit‘ berechnet den Automatisierungsgrad von Berufen (vgl. Internet 1). Bei Eingabe des Berufs Landwirt/in erscheint der Wert 50 %. Die Hälfte aller Tätigkeiten in landwirtschaftlichen Betrieben können demzufolge schon Maschinen übernehmen. Unter Betrachtung der neusten Erfindungen technologischer Helfer scheint diese Zahl nicht verwunderlich. Vom vollautomatisierten Melkroboter über Stallüberwachungs-Apps bis hin zum Feldarbeitsroboter bieten sich stetig wachsende Möglichkeiten. Gleichzeitig ermöglicht die Automatisierung in Form von Futterautomaten und Tötungsmaschinen wie den Küken-Schredder Massentierhaltung.

In dieser Arbeit beschäftigen wir uns mit Chancen und Risiken der Automatisierung in der Landwirtschaft und betrachten deren soziologische Tragweite auf die Arbeitsverhältnisse von Landwirtinnen und Landwirten. Wie verändert die Automatisierung den Charakter der landwirtschaftlichen Arbeit? Wie lässt sich diese Veränderung kapitalistisch rechtfertigen? Und welche moralischen Konsequenzen ergeben sich aus automatisierten Prozessen wie etwa dem massenhaften Schreddern von Küken?

Im ersten Teil werden wir die Begriffe Arbeiten 4.0 und Farming 4.0 erläutern und aktuelle strukturelle Veränderungen und technologische Trends innerhalb der Landwirtschaft vorstellen. Im zweiten und dritten Teil werden wir den strukturellen Wandel der landwirtschaftlichen Arbeitswelt soziologisch betrachten. Zunächst zeigen wir mit Bauman die Risiken einer zunehmenden Distanzierung bei der automatisierten Tiertötung und führen den Begriff der Mediatisierung ein. Im dritten Teil gehen wir mithilfe der Theorie von Boltanski und Chiapello auf die Kritik ein, welche die neuen landwirtschaftlichen Methoden hervorrufen. Dabei orientieren wir uns an dem Begriff eines ‚Geist des Kapitalismus‘.

2. Hauptteil

2.1 Automatisierung in der Landwirtschaft: Farming 4.0

Um aktuelle strukturelle Veränderungen der Arbeitswelt im Zusammenhang mit der Landwirtschaft analysieren zu können, betrachten wir zunächst den Begriff Arbeiten 4.0. Er beschreibt das Phänomen eines vierten Umbruchs der Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse. Zeitgeschichtlich lassen sich die drei bisherigen Umbrüche wie folgt charakterisieren: Arbeiten 1.0 als Beginn der Industriegesellschaft und die Gründung erster Arbeiter*innenorganisationen zum Ende des 18. Jahrhunderts, Arbeiten 2.0 als Einführung der Massenproduktion und erstes Kennzeichen eines Wohlfahrtsstaates zum Ende des 19. Jahrhunderts und Arbeiten 3.0 als Etablierung des Sozialstaates und der rechtlichen Gleichstellung von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen auf Grundlage einer sozialen Marktwirtschaft im Laufe des 20. Jahrhunderts (vgl. BMAS 2017: 198). Arbeiten 4.0 beschreibt den aktuellen Umbruch, der durch aufkommende Digitalisierung, Mobilität, Globalisierung und demografischen sowie kulturellen Wandel hervorgerufen wird. Er steht in unmittelbarem Zusammenhang mit den technischen und industriellen Entwicklungen im Zuge von Industrie 4.0. Da Arbeiten 4.0 auch in der Landwirtschaft tiefgreifende arbeitsstrukturelle Folgen hat, wurde der Begriff ‚Farming 4.0‘ geprägt. Die Website des Instituts für Agrartechnik der Universität Hohenheim führt eine Expert*innenliste für ‚Farming 4.0‘ mit Forschungsbereichen und Kontaktdaten, ein Beispiel für die Relevanz des Themas (vgl. Internet 2).

Folgende Statistik zeigt einen zentralen strukturellen Wandel in der Landwirtschaft: während 1990 Landwirte und Landwirtinnen noch im Schnitt 69 Personen mit einem Betrieb ernährten hat sich diese Zahl bis 2016 auf 148 Personen pro Betrieb mehr als verdoppelt (vgl. Internet 3). Gleichzeitig sank die landwirtschaftliche Nutzfläche seit 1995 leicht von 17,3 Millionen Hektar auf rund 16,7 Millionen Hektar im Jahr 2016 (vgl. Internet 4). Überschlagen ergibt dies eine Effizienzsteigerung in landwirtschaftlichen Betrieben von mehr als 100%. Unter Betrachtung der gleichzeitigen Entwicklung landwirtschaftlicher Technologien lassen sich Ursachen dieser Effizienzsteigerung nachzeichnen. Landwirtschaftliche Betriebe arbeiten vermehrt mit hochautomatisierten Systemen zur Optimierung von Abläufen. Nach Angaben

des Bauernverbandes können mittlerweile „sowohl Prozessdaten der technischen Anlagen im Stall (z.B. Melkanlage, Fütterungs- und Lüftungsanlage) als auch tierspezifische Daten (z.B. Bewegung, Fress- und Tieraktivität, Vokalisation) mit einer Vielzahl von Sensoren erfasst werden.“ (vgl. Internet 5). Mit Sensoren würden immer detailliertere und genauere Informationen über die Tiere geliefert. So ließen sich Produktionsprozesse selbst steuern, Maschinen könnten untereinander kommunizieren, Fahrzeuge autonom fahren und Computerprogramme selbstständig Entscheidungen treffen. Fast jeder fünfte Landwirtschaftsbetrieb nutze bereits Industrie 4.0 - Anwendungen. In Betrieben mit Flächen über 100 Hektar seien es sogar jeder dritte Betrieb (vgl. ebd.).

Dieser Strukturwandel in der Landwirtschaft hat Folgen für die Arbeitswelt von Landwirtinnen und Landwirten. Landwirtschaftliche Arbeit wird flexibler. Die Erfindung des Melkroboters führt beispielsweise zum Wegfall mühsamer Arbeitsschritte und frühmorgendlicher Arbeitszeiten. Der Lebensrhythmus werde nicht mehr von den Melkzeiten diktiert, sagt ein Mitglied des Bayerischen Bauernverbands (vgl. Internet 6). Auch durch die digitale Vernetzung im Stall und die Kontrolle der Daten per App können Landwirtinnen und Landwirte immer, überall und ohne physische Anwesenheit nach dem Rechten sehen. Die ‚Healthy-Cow-24‘ App wertet Daten aus, die von Sensoren an Halsbändern der Kühe stammen. Sie sende Informationen über die durchschnittliche Wiederkauzeit, die Ausprägung der Brunst sowie Warnungen, wenn die Geburt eines Kalbs ungewöhnlich lange dauere (vgl. Internet 7). Somit würden Krankheiten frühzeitig erkannt und Besamungszeiträume effizienter abgepasst (vgl. ebd.). Das spart Zeit durch Effizienzsteigerung der Arbeitsabläufe und Verringerung physischer Anwesenheitszeiten. Die Aufzeichnung und Auswertung der Daten hat jedoch auch eine Kehrseite. Laut einer Umfrage sind die Sorge um die IT- und Datensicherheit sowie den Verlust der Datenhoheit zwei der vier meistgenannten Sorgen im Zusammenhang mit der Digitalisierung in der Landwirtschaft (vgl. Internet 8). „Wir müssen aufpassen, dass wir über die EDV nicht in Abhängigkeit von wenigen landtechnischen Anbietern geraten, und noch mehr, dass nicht von außen zugegriffen werden kann“, sagt Bauernbund-Vorstand Thomas Kiesel (Internet 9). Wie er zu seinen Produktionsergebnissen komme gehe niemanden etwas an und könne Naturbeobachtung, Wissen und Erfahrung eines Menschen nicht ersetzen (vgl. ebd.). Der Umgang und die Verfügbarkeit solcher Daten sind also auch kritischer Vorsicht ausgesetzt. Gleichzeitig bieten die Daten auch eine Chance des Austausches und der gemeinsamen Weiterentwicklung von Kenntnissen und Methoden im Landwirtschaftsbetrieb. So gründeten Landwirte und Landwirtinnen in den USA

beispielsweise die mittlerweile von Google gekaufte Datenplattform ‚Farmer Business Network‘, um der Abhängigkeit des Agrarkonzerns Monsanto zu entgehen. In Deutschland sammelt die Firma BayWa Daten digitalisierter Bauernhöfe und verspricht Einsparungen bei Arbeitszeit, Energie für Bodenbearbeitung und bei dem Einsatz von Pestiziden (vgl. Internet 10). Landwirtschaft wird vernetzter. Durch Apps wie ‚Healthy-Cow-24‘ sind Viehhaltende gleichzeitig auch ständig digital mit ihrem Arbeitsumfeld verbunden. Der Abend in der Kneipe wird zwar öfter möglich, die Grenzen von Arbeit und Freizeit verschwimmen jedoch gleichzeitig durch die ständige Vernetzung. Alarmierende Push-Benachrichtigungen auf dem Smartphone bei Notfall im Stall sind ein Beispiel für die einschneidende Wirkung der arbeitsrelevanten Daten in die Freizeit (vgl. Internet 7).

Über die Rentabilität solcher Smart-Farming-Technologien sind sich Landwirtinnen und Landwirte uneinig. Auch bei Analysen der Wirtschaftlichkeit sind Betriebsgröße und Anschaffungskosten in Relation zu setzen. Genauere Betrachtungen gehen über den Rahmen dieser Arbeit hinaus. Jedoch ist sicher, dass auch andere Arbeitszweige aus ‚Farming 4.0‘ Profit schlagen und sich Beschäftigungsfelder im Landwirtschaftssektor in Zukunft verlagern. Einfache, routinierte Arbeiten in landwirtschaftlichen Betrieben, die nur einer geringen Qualifikation bedürfen, werden nach und nach durch die Automatisierung verdrängt. Gleichzeitig bedürfen neue Technologien dem entsprechenden Know-How der Ausführenden, also zusätzlicher Qualifikationen. Universitäten forschen an der technischen Weiterentwicklung neuer Erfindungen wie die Universität Sydney an einem Saat-, Ernte- und Unkrautvernichtungsroboter (vgl. Internet 11). Für die Technologiehersteller erschließen sich durch Farming 4.0 neue Wirtschaftszweige.

2.2 Gefahren einer zunehmenden Mediatisierung am Beispiel der Massentierhaltung

Die Automatisierung im Landwirtschaftssektor hat Auswirkungen auf Tierhaltung und Tiertötung. Durch zunehmend automatisierte Prozesse kommt es zu einer immer größeren Distanz zwischen den Tieren und den handelnden Personen. Zygmunt Bauman hält in seiner *Dialektik der Ordnung* die „Mediatisierung für eines der herausragendsten und folgenreichsten Merkmale der modernen Gesellschaft“ (Bauman 1992:38). Sie bezeichne nach

ihm die „Vermittlung des Handelns“ (Bauman 1992: 36). Wie sich dies im Falle der Agrarwirtschaft äußert, soll im Folgenden aufgezeigt werden. Der Fokus liegt dabei auf der Produktion von tierischen Produkten. Hier zeigt sich die Mediatisierung besonders deutlich. Den Fleischkonsum betreffend ist die Mediatisierung und die Distanzierung in Deutschland bereits weit fortgeschritten. Die Deutschen konsumierten im Jahr 2016 laut des Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft durchschnittlich 59,97 Kilo Fleisch pro Kopf(vgl. Internet 12). Kaum einer der Konsumierenden schlachtet das verzehrte Fleisch selbst. „Je mehr Fleisch wir verzehren, desto weniger bekommen wir mit von der Schlachtung. Einst hatte das Hygienegründe. Heute dient es der Verdrängung unbequemer Wahrheiten“, schreibt Anne Kunze in dem Artikel *Fleischindustrie: Von Schweinen und Menschen* in der ZEIT (vgl. Internet 13). In Bezug auf den Konsum ist die Entfremdung des Produkts Fleisch von seiner Herkunft bereits sehr groß. Die zunehmende Automatisierung im Produktionsprozess von tierischen Produkten bewirkt im Arbeitsfeld der Tierhaltung und -tötung eine immer größere Distanz zwischen den Menschen und ihren Handlungen, beziehungsweise in diesem Falle den Tieren. Es findet also im Bereich der Produktion eine Mediatisierung statt. Das bedeutet, dass das Handeln nicht unvermittelt vollzogen wird. Durch die zunehmende Automatisierung werden die Arbeitsplätze immer weniger handwerklich und die Arbeit mit dem Tier und an dem Tier wird immer seltener. Es entsteht eine Distanz dadurch, dass sowohl Haltung als auch Tötung der Tiere durch automatisierte Prozesse grundlegend verändert werden. Am Beispiel des Kükenschredderns zeigt sich die Mediatisierung deutlich. Bei diesem Vorgang hat die Tötungshandlung kaum noch etwas mit dem direkten Arbeiten an dem Tier zu tun. Jährlich sterben 50 Millionen Küken in Deutschland durch diesen automatisierten Prozess (vgl. Internet 14). Männliche Küken der Legehennen-Rasse werden geschreddert, weil sie weder als Legehennen noch als Masttiere verwendet werden können (vgl. Internet 14). Eierproduzenten nutzen andere Hühnerrassen, als die Produzenten in Mastbetrieben (vgl. ebd.). Bei der Nachzucht ihrer Legehennen schlüpfen zur Hälfte männliche Küken. „Sie landen im Schredder.“ (Internet 14) Diese Zerkleinerung ist nach der Tierschutz- Schlachtverordnung der Bundesrepublik Deutschland erlaubt. „Abweichend von Anhang I Kapitel I Tabelle 1 Nummer 4 der Verordnung (EG) Nr. 1099/2009 darf die Zerkleinerung nur bei Küken und bei nicht schlupffähigen Küken angewendet werden.“ (Internet 15)

Bei Massentierhaltung und bei dem genannten automatisierten Prozess des Kükenschredderns entsteht eine Distanz zwischen dem Handelnden und dem Tier. Diese Struktur der Abläufe

und die vielfältigen Interdependenzenketten sind in der modernen Gesellschaft begründet, deren Strukturen Bauman beschreibt. Er führt seine Überlegungen über die moderne Gesellschaft am Holocaust aus. Von einem Vergleich dieser Thematik mit der dieser Arbeit möchten wir uns klar abgrenzen. Die Tötung von Menschen ist nicht mit der Tötung von Tieren gleichzusetzen, aber Bauman gibt einen Erklärungsansatz für das Ausschalten der Moral bei der Tötungshandlung, der sich auf das Töten von Tieren übertragen lässt. Bauman erläutert, dass bei der Mediatisierung Handlungen von einem Dritten ausgeführt werden (vgl. Bauman 1992: 38). Dieser Dritte stehe „zwischen mir und den Folgen meines Tuns, sodass diese mir verborgen bleiben“ (Bauman 1992: 38f.). Nach Bauman entstehe dadurch zwischen Plan und Ausführung eine Distanz, die mit einer Unzahl minutiöser Handlungen von Befehlsempfängern ausgefüllt seien, die jeder Verantwortung enthoben seien (vgl. Bauman 1992: 39). Die Mittelsmänner schirmten laut Bauman die Folgen der Handlungen von den Handelnden ab (vgl. ebd.).

Übertragen auf die automatisierten Abläufe bei der Massentierhaltung und beim Schreddern der Küken kann man die Maschinen und die Technologien als abschirmende Elemente und „Mittelsmänner“ (Bauman 1992: 39) sehen. In seinem Werk *Moderne und Ambivalenz* schreibt Bauman, dass es vor der Heraufkunft des Computer-Zeitalters immer eine identifizierbare Person gab, die hinter jeder Handlung stand (vgl. Bauman 2005: 362). Diese fällt bei der Automatisierung zunehmend weg. Die Maschinen und computergesteuerten Abläufe stehen nun „hinter jeder Handlung“ (Bauman 2005: 362). Der Mensch selbst muss keine Tötungshandlung mehr ausführen, er gibt lediglich den Befehl einer Maschine. Im Kontext von Kriegshandlungen erläutert Bauman folgendes:

Töten auf Distanz beläßt den Zusammenhang zwischen Blutvergießen und den dafür nötigen harmlosen Handgriffen- wie etwa das Bestätigen eines Auslösers, eines Stromschalters oder einer Computertastatur – auf der rein theoretischen Ebene. (Bauman 1992: 40)

Die praktische landwirtschaftliche Tätigkeit wird zunehmend theoretischer und abstrakter. Dies kann sogar so weit gehen, dass derjenige, der das Schreddern durchführt, in einem separaten Raum ist. „Die Diskrepanz von Resultat und direkter Ursache“ (Bauman 1992: 40) ist groß. Bauman geht davon aus, dass die Großzahl der Menschen die „instinktive menschliche Aversion gegen das Zufügen von Leid besitzt[t] und höchstwahrscheinlich auch die universale Tötungshemmung“ (Bauman 1992: 34). Die Hemmung kann jedoch übergangen werden, indem Maschinen die Aufgaben übernehmen und der Mensch lediglich Befehle erteilt. Das Handeln ist stark bestimmt davon, dass die Küken nicht mit eigener Hand getötet

werden. Die Aufgabe, die der natürlichen, „menschliche[n] Aversion gegen das Zufügen von Leid“ (Bauman 1992: 34) widerspricht, wird der Maschine überlassen.

Bauman hält fest, dass die wachsende physische und psychische Distanz zwischen dem eigenen Handeln und dessen Folgen jedoch nicht nur das Wegfallen von moralischen Hemmungen bewirke, sondern es verschleierte auch die moralische Tragweite des Handelns und verhindere auf diese Weise das Auseinanderbrechen von individuellen ethischen Grundsätzen und den sozialen Konsequenzen der Handlung(vgl. Bauman1992: 39).Ferner stellt Baumann die These auf, dass sich an moralischen Fragen immer dann keine Kontroversen entzündeten, wenn die moralische Dimension des Handelns nicht erkennbar sei oder deren Aufdeckung oder Diskussion bewusst vermieden werde(vgl. Bauman 1992: 38).Im Fall der Agrarindustrie hat dieses Auseinanderbrechen weitreichende Folgen auf den Umgang mit den Tieren.

Nachdem die Fleischkonsumenten in der Vergangenheit von der Fleischproduktion entkoppelt wurden, distanzieren sich auch die Menschen, die in der Landwirtschaft arbeiten, durch die Automatisierung zunehmend von der Produktion tierischer Produkte. Die Mediatisierung und Distanzierung bergen Gefahren. Die direkten Konsequenzen des eigenen Handelns sind nicht mehr spürbar. Durch die neuen automatisierten Prozesse in der Tierhaltung und -tötung kommt es zu einer Entkopplung von Handeln und moralischen Entscheidungen. Die Konfrontation mit den Konsequenzen des eigenen Handelns fällt weg. Bei Fortschreiten der Automatisierung und der Annahme, dass Tierhaltung und Tiertötung in naher Zukunft schon vollkommen ohne menschlichen Kontakt zu den Tieren ablaufen könnte, stellt sich die Frage, wie moralische Grundsätze noch gewährleistet werden können.

2.3 Kritische Betrachtung der automatisierten Landwirtschaft

Aufgrund der beschriebenen Veränderungen und technischen Innovationen in der Landwirtschaft und den damit einhergehenden Chancen und Risiken, lässt sich zunehmende Kritik an der Massentierhaltung, den niedrigen Milchpreisen sowie an der Entfremdung

zwischen Konsument*innen und Produzent*innen vernehmen. Trends wie Urban-Gardening¹ verhalten sich dabei gegenläufig zu den Entwicklungen im Landwirtschaftssektor. So wachse seit einigen Jahren vor allem in wohlhabenderen Ländern das Bewusstsein für die lokalen und globalen Auswirkungen des Konsums auf Arbeits- und Umweltbedingungen (vgl. BMAS 2017: 27). Neben der ‚On-demand Economy‘, die eine schnelle Befriedigung ihrer Konsumbedürfnisse fordere, entstehe eine ‚Sharing Economy‘, deren Vorsatz ein bewusster und nachhaltiger Konsum sei (vgl. BMAS 2017: 39). Das bedeutet auf der einen Seite, dass immer mehr Konsument*innen saisonale, lokale, sowie ökologisch erzeugte Lebensmittel kaufen. Auf der anderen Seite besteht weiterhin die Nachfrage nach möglichst preiswerten Lebensmitteln, die ganzjährig gekauft werden können. Am 16. Juli 2017 meldete die ZEIT, dass der Anteil der ökologisch angebauten Äcker auf 7,5% angestiegen sei (vgl. Internet 16). Im Jahr 2015 betrug der Anteil noch 6,5% (vgl. ebd.). Da die Lebensmittelkonsumierenden mittels der Nachfrage, die sie schaffen, einen erheblichen Einfluss auf die Produzent*innen sowie die Art der Produktion haben, befindet sich der/die Landwirt*in in einer Rechtfertigungsposition im Bezug auf seine/ihre Produktionsweise. Dass Essen weit mehr ist, als bloße Bedürfnisbefriedigung und in einer individualisierten Gesellschaft zunehmend eine identitätsstiftende Instanz einnimmt, verstärkt den Rechtfertigungsdruck gegenüber den Landwirt*innen (vgl. Internet 17).

Die Fähigkeit des Kapitalismus, die geäußerte Kritik immer wieder zu integrieren und darauf zu reagieren, sichere nach Boltanski und Chiapello dem kapitalistischen System sein Überleben (vgl. Boltanski/Chiapello 2001). Im Folgenden zeigen wir auf, wie der Landwirtschaftssektor auf die Kritik reagiert und diese produktiv miteinbezieht. Zunächst muss die Frage nach dem Sinn der landwirtschaftlichen Arbeit in einem kapitalistischen System, der über die reine Profitsteigerung hinausreicht, aufgrund der Automatisierung neu verhandelt werden. Boltanski und Chiapello bezeichnen die Frage nach dem Sinn in ihrem Artikel *Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel* als ‚Geist des Kapitalismus‘ (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 71). Dieser sei historischen Veränderungen unterworfen, an die er sich anpassen müsse. Dabei beziehe sich der ‚Geist des Kapitalismus‘ stets auf die unterschiedlichen Formen der Akkumulation, also auf die Organisation der Produktion und die technologischen Möglichkeiten, sowie die Art der Kritik (vgl. ebd.). Die Notwendigkeit eines ‚Geistes des Kapitalismus‘ ergibt sich aus der Definition

¹Urban-Gardening: „Urban Gardening gilt als Trend, der mittlerweile in Großstädten weltweit Zulauf findet. Bei *Urban Gardening* handelt es sich um verschiedene Arten von urbaner Landwirtschaft, in Form von städtischen Gemeinschaftsgärten.“ (Internet 23)

Chiapellos/Boltanskis, die den Kapitalismus „als einen amoralischen Prozess unbeschränkter Anhäufungen von Kapital durch Mittel, die formell friedlich sind“ verstehen (ebd.). Fasse man den Kapitalismus also als ein absurdes System auf, in welchem die Arbeitnehmer*innen den Besitz an den Erzeugnissen ihrer Arbeit verloren hätten und die Arbeitgeber*innen in einem unstillbaren und unendlichen Prozess gefangen seien, gebe es keine Rechtfertigung für dieses System (vgl. ebd.). Neben den drei Argumenten der Effizienz, dem erreichten Fortschritt in kapitalistischen Gesellschaften in technologischer, wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht sowie der Gewährleistung politischer und individueller Freiheiten, brauche es Rechtfertigungen, welche die Arbeitnehmenden ansprechen. Dadurch werde eine Argumentationsgrundlage geschaffen, um diese in die Arbeitswelt miteinzubeziehen (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 71). Die zusätzlichen Rechtfertigungen ließen sich in drei Aspekte unterteilen: den aufregenden Aspekt, also die Begeisterung an der Arbeit; den Sicherheitsaspekt, also die minimale Absicherung durch die Arbeit; und den Gerechtigkeitsaspekt, also die Rechtfertigung des kapitalistischen Systems im Sinne des Gemeinwohls (vgl. ebd.).

Am Beispiel des Melkroboters oder der ‚Healthy– Cow – 24‘ App wird deutlich, dass die Automatisierung der Landwirtschaft eine enorme Arbeitserleichterung für die Landwirt*innen bedeutet (vgl. 2.1.). „Das bringt Landwirten viel Lebensqualität“, kommentiert Detlef May den Melkroboter (Internet 18). Demeter Bauer Bernhard Heiß stellt die Vorteile des Melkroboters für das Verhältnis des/der Landwirt*in zu den Tieren heraus: „Ich habe jetzt mehr Zeit, in Ruhe in meiner Herde zu stehen. Ich habe wesentlich mehr Kontakt zum Tier als in Zeiten von Anbindestall und Melkzeug. Der Blick verlagert sich vom Euter zur Gesamtaufnahme jeder Kuh-Persönlichkeit.“ (Internet 19) Darüber hinaus seien die Kühe selbstbewusster, da sie durch den Melkroboter selbst entscheiden können, wann sie gemolken werden und dadurch selbstbestimmter in ihrem eigenen Rhythmus leben (vgl. ebd.). Dem stellt Thomas Blaha, Vorsitzender der Tierärztlichen Vereinigung für Tierschutz, gegenüber, dass der Melkroboter zwar schonender mit den Kühen umgehe, jedoch die emotionale Beziehung zu den Tieren fehle (vgl. Internet 20). Auch die Beobachtung des Pflanzenzustands von einer Maschine fördere nicht den bewussten und nachhaltigen Umgang mit dem Agrarökosystem durch den/die Landwirt*in (vgl. ebd.). Neben den bereits in Teil 1 genannten Vorteilen wie die Effizienz- und Präzisionssteigerung sowie die Arbeitsentlastung für die Landwirt*innen, lassen sich gerade in Bezug auf das Verhältnis von Mensch und Umwelt kritische Stimmen vernehmen. Dabei schließt die Automatisierung der Landwirtschaft einen

bewussten und nachhaltigen Umgang mit den Tieren nicht aus. Durch das Wegfallen schwerer körperlicher Arbeiten, haben die Landwirt*innen mehr Zeit, die Pflanzen und Tiere zu beobachten (vgl. Internet 20). Außerdem sorgt mehr Präzision in der Schädlingsbekämpfung mit Pestiziden zu einer geringeren Umweltbelastung (vgl. Internet 21). Der ‚Kuhstall-TV‘ kommt dem Bedürfnis nach mehr Transparenz nach und wirkt dadurch der Entfremdung zwischen der modernen Landwirtschaft und den Konsumierenden entgegen (vgl. Internet 22). Über Webcams kann jeder in Echtzeit einen Blick in den Kuhstall werfen und den Kühen dabei zu sehen, wie sie von Robotern gemolken werden (vgl. ebd.). Im Zusammenhang mit dem ‚Geist des Kapitalismus‘ gibt es folglich Argumente für die Automatisierung der Landwirtschaft, die über die Steigerung des Profits und der Effizienz hinaus gehen. Dennoch bedarf es eines kritischen Blicks, der die der Automatisierung inhärenten Gefahren durchleuchtet (vgl. 2.1; 2.3). Inwiefern Kühe durch die Maschinen und deren Strahlung beeinflusst werden und wie sich das auf die Qualität der Produkte auswirkt, ist beispielsweise ungeklärt. Wir schließen uns an dieser Stelle Boltanski und Chiapello an: „Die Arbeit der Kritik ist niemals zu Ende. Sie muss immer wieder erneuert werden.“ (Boltanski/Chiapello 2001: 78)

3. Schluss

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass sich die Arbeit im Landwirtschaftssektor durch die Automatisierung maßgeblich verändert. Ein grundlegendes Merkmal der Landwirtschaft bleibt jedoch die örtliche Gebundenheit. Zudem wird die landwirtschaftliche Arbeit vom Jahreszeitenzyklus und vom Wetter stark beeinflusst. Dadurch ist Flexibilität und Mobilität nur eingeschränkt realisierbar. Vielmehr führt die Automatisierung zu einer Erleichterung der körperlichen Arbeit, die zu einer Verschiebung der Tätigkeiten führt. Es entstehen neue Arbeitsfelder im Hinblick auf die Steuerung, Programmierung und Wartung der Maschinen. Die körperliche, handwerkliche Arbeit wird zunehmend von Maschinen ausgeführt, was den/ die Landwirt*in von seiner/ihrer ursprünglichen Tätigkeit entfremdet. Dadurch kommt es zu einer zunehmenden Distanz zwischen dem Handeln und dessen Konsequenzen, was besonders in der Massentierhaltung deutlich wird. Der moralische Aspekt wird vom Handeln entkoppelt. Außerdem wirft die zunehmende Vernetzung Fragen des Datenschutzes auf und führt zur zunehmenden Entgrenzung von Freizeit und Arbeit. Aufgrund der Gefahren, welche die Automatisierung der Landwirtschaft birgt, kommt es zu einer Kritik an den neuen Arbeits-

und Produktionsformen. Dabei schließen sich Automatisierung und Nachhaltigkeit nicht grundsätzlich aus. So sorgt beispielsweise die gesteigerte Präzision im Zusammenhang mit dem Einsatz von Pestiziden zu einer geringeren Umweltbelastung. Innerhalb der Bevölkerung wächst zudem ein Bewusstsein für nachhaltiges Konsumverhalten, das besonderen Wert auf ökologische Anbauformen legt. Wie die zitierte Studie in Teil 2.3. zeigt, ist der Anteil der ökologisch angebauten Äcker erheblich gestiegen. Auch auf Landesebene zeigen sich erste Reaktionen auf die Kritik. So soll das Kükenschreddern Ende 2017 in Niedersachsen verboten werden(vgl. Internet 24).

Es lässt sich festhalten, dass die Automatisierung der Landwirtschaft sowohl Vor- als auch Nachteile birgt. Auch in Zukunft wird es für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt und den Tieren unerlässlich sein, neue Entwicklungen, Arbeits- und Produktionsmöglichkeiten kritisch zu betrachten. Dafür muss innerhalb der Bevölkerung ein Bewusstsein geschaffen werden, welches das Konsumverhalten hinterfragt und von den Produzierenden Transparenz einfordert, welche der zunehmenden Entfremdung von Produkt und Konsumierenden entgegenwirkt.

4. Literaturverzeichnis

Literatur:

1. Bauman, Zygmunt (1992): *Dialektik der Ordnung. Moderne und Holocaust*. Hamburg: EVA.
2. Bauman, Zygmunt (2005): *Moderne und Ambivalenz. Das Ende der Eindeutigkeit*. Neuausgabe, 1. Aufl. Hamburg: Hamburger Ed.
3. Boltanski, Luc/ÉveChiapello (2001): Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. in: *Berliner Journal der Soziologie* 11: 459-478. 69-78.
4. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): *Weissbuch. Arbeit 4.0*. Berlin.

Internetquellen:

Internet 1: <https://job-futuromat.ard.de/> [letzter Aufruf am 24.07.2017]

Internet 2: <https://www.uni-hohenheim.de/expertenliste-precision-farming> [letzter Aufruf am 22.07.2017]

Internet 3: <https://www.zdf.de/nachrichten/heute-in-deutschland/Digitalisierung-der-Landwirtschaft-100.html> [letzter Aufruf am 22.07.2017]

Internet 4: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/206250/umfrage/landwirtschaftliche-nutzflaeche-in-deutschland/> [letzter Aufruf am 22.07.2017]

Internet 5: <http://www.bauernverband.de/36-digitalisierung-in-der-landwirtschaft> [letzter Aufruf am 22.07.2017]

Internet 6: <http://www.spiegel.de/karriere/melkroboter-mein-kuhstall-wird-digital-a-1107036.html> [letzter Aufruf am 22.07.2017]

Internet 7: <http://www.spiegel.de/netzwelt/apps/digitalisierung-landwirt-kontrolliert-kuehe-per-app-a-1053703.html>[letzter Aufruf am 22.07.2017]

Internet 8: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/690529/umfrage/hemmnisse-der-digitalisierung-in-der-landwirtschaft-deutschland/>[letzter Aufruf am 22.07.2017]

Internet 9: <https://www.topagrar.com/news/Home-top-News-Bauernbund-widerspricht-Ministerin-Landwirtschaft-funktioniert-mit-oder-ohne-Digitalisierung-8096480.html>[letzter Aufruf am 22.07.2017]

Internet 10: <http://www.taz.de/!5265776/>[letzter Aufruf am 22.07.2017]

- Internet 11: <https://motherboard.vice.com/de/article/nz7yaw/solarbetriebene-roboterfarmer>[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 12: <http://www.bmel-statistik.de/ernaehrung/versorgungsbilanzen/fleisch/>[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 13: <http://www.zeit.de/zeit-geschichte/2016/01/fleischindustrie-fleisch-fleischkonsum-schlachtung-schlachtbetrieb/seite-2>[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 14: <http://www.zeit.de/wissen/umwelt/2016-10/alnatura-kueken-schreddern-bioeier-masthahnchen-legehennen-biomarkt>[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 15: https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tierschlv_2013/gesamt.pdf[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 16:<http://www.zeit.de/wirtschaft/2017-07/landwirtschaft-oekologischer-anbau-rekordhoch>[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 17:http://www.deutschlandfunk.de/gesundheits-und-ernaehrung-du-bist-was-du-isst.1148.de.html?dram:article_id=347373[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 18:<https://www.welt.de/wissenschaft/article134872406/Die-technische-Revolution-im-Kuhstall-hat-begonnen.html>[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 19:<https://melkroboter.wordpress.com/2016/11/19/erster-blogbeitrag/>[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 20: <http://www.taz.de/!5265776/> [letzter Aufruf am 25.07.2017]
- Internet 21:<http://www.bauernverband.de/36-digitalisierung-in-der-landwirtschaft>[letzter Aufruf am 25.07.2017]
- Internet 22:<https://www.bpb.de/dialog/netzdebatte/197294/roboter-auf-dem-feld-die-zukunft-der-landwirtschaft>[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 23: https://www.nachhaltigkeit.info/artikel/gemeinschaftsg_rten_urban_gardening_2041.htm[letzter Aufruf am 22.07.2017]
- Internet 24: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/niedersachsen-will-kueken-schredder-verbieten-14086134.html>[letzter Aufruf am 22.07.2017]

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau

Sommersemester 2017

Philosophische Fakultät

Institut für Soziologie

Vorlesung: Gesellschaftstheorien

Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele

Tutorat: Carolin Born

Abgabedatum: 25.07.2017

Drohne statt Mensch? Über das Entstehen sozialer Ungleichheit und die Beeinträchtigung sozialer Beziehungen in Arbeit 4.0

<p>Mascha Konzen E-Mail: mascha.konzen@gmail.com Matrikelnummer: 4342194 HF: Deutsche Sprach- und Literaturwissenschaft (Zweites FS) NF: Soziologie (Zweites FS)</p>	<p>Amely Möllenkamp E-Mail: Amely_maddalena@web.de Matrikelnummer: 4106176 HF: Soziologie (Zweites FS) NF: Politikwissenschaften (Zweites FS)</p>	<p>Annabell Lauble E-Mail: annabell.lauble@web.de Matrikelnummer: 4338392 HF: Soziologie (Zweites FS) NF: Politikwissenschaften (Zweites FS)</p>
--	---	--

1. Einleitung

Das Ersetzen des Menschen durch die Maschine ist ein Szenario, das die moderne Arbeitsgesellschaft wie kaum ein anderes beunruhigt (vgl. Internet 1). Sowohl ScienceFiction- Filme als auch reale Neuigkeiten aus der technischen Entwicklung nähren diese

Sorgen unentwegt; denn die Technisierung bedeutet eine Veränderung für die Arbeitswelt (vgl.: Butthof 2015: 5). Dabei stellt sich die Frage, wie diese Veränderung in Bezug auf soziale Ungleichheit und zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz aussieht. Zu sehen ist dies am Beispiel der Drohne, die in Teilen schon die Arbeit des Menschen erledigen kann bzw. auf dem besten Weg ist, dies in den kommenden Jahren leisten zu können. So wird zum Beispiel mit Hochdruck an der Weiterentwicklung der Micro-Drohne als Kurierdrohne gearbeitet, sodass diese in absehbarer Zeit die Zustellung von Briefen und kleinen Paketen übernehmen kann (vgl. Weller 2014: 5). Für die Kurier- und Postbranche und deren Mitarbeiter*innen bedeutet dies einen enormen Umbruch, von dem höchstwahrscheinlich nicht alle Betroffenen profitieren werden.

Ebenso wird die militärische Form der Drohne, die Kampfdrohne, spätestens seit den 1980er Jahren in der Kriegsführung und vorher zur militärischen Aufklärung eingesetzt (vgl. Borrmann 2017: 19). Auch stellt der Einsatz der Maschine im Arbeitsalltag der Soldat*innen eine extreme Veränderung dar, die sich auf die Moral und die zwischenmenschlichen Beziehungen bei der Arbeit auswirken wird (vgl. Bauman/Lyon 2013: 113). Diese Abhandlung wird mit Hilfe der Theorien von Bourdieu und Bauman zeigen: Durch Technisierung wird soziale Ungleichheit größer und zwischenmenschliche Beziehungen in der Arbeitswelt verlieren an Intensität.

Hierfür werden zu Beginn grundlegende Begriffe wie Arbeit 4.0 und Industrie 4.0 erläutert, bevor der aktuelle Forschungsstand zur Drohne vorgestellt wird. Es folgt die Argumentation der Verstärkung der sozialen Ungleichheit in der Arbeitswelt unter Zuhilfenahme der Theorie Bourdieus. Der Verlust der zwischenmenschlichen Beziehungen wird mit Hilfe der Theorie Baumans erläutert.

2. Definition Arbeit 4.0

Nach der ersten, zweiten und dritten industriellen Revolution² befinden wir uns heute im Zeitalter der Industrie 4.0. Industrie 4.0 steht für „eine neue Welle der Industrialisierung und Digitalisierung, die innovative Produkte und Dienstleistungen hervorbringt und so Arbeit und Einkommen für das kommende Jahrzehnt sichern wird“ (Mülder 2016: 22). Produkte und Maschinen kommunizieren heute direkt elektronisch miteinander und steuern sich autonom. Diese Verschmelzung der virtuellen und physischen Welt nennt sich auch ‘Internet der Dinge’ oder ‘Cyber-Physical-Systems’. Eine Entwicklung, die natürlich auch Auswirkungen auf den Menschen und seine Arbeit hat. Insbesondere auf die Qualität der Arbeit, die Qualifikationserfordernisse, die Arbeitsorganisation und das Zusammenspiel zwischen Mensch und Technik (vgl. Butthof 2015: 5).

Die Berücksichtigung des Faktors Mensch kommt im Begriff Arbeit 4.0 zum Ausdruck. Arbeit 4.0 „beschreibt nicht die heutige Normalität, sondern Perspektiven, Szenarien und Gestaltungschancen für die Zukunft“ (Weissbuch 2017: 5), erklärt Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, im Vorwort des Weissbuchs Arbeiten 4.0. Einfach gesagt, wird unter dem Begriff Arbeit 4.0 diskutiert, wie man in Zukunft arbeiten wird und welche Auswirkungen das auf den Menschen haben wird. Dabei müssen neben den technischen Konsequenzen, die sich aus der Industrie 4.0 ergeben, immer auch die sozialen Konsequenzen beachtet werden, denn auch dort findet eine Transformation statt (vgl. Rump/Eilers 2017: 79f). Rump und Eilers prognostizieren, dass durch Arbeit 4.0 die Arbeitsplatzverdichtung zunehmen wird, sich die Arbeitsgeschwindigkeit erhöhen wird und die Komplexität der Aufgaben steigt. Auch die ausgeweitete Erreichbarkeit wird sich auf das Sozialleben der Menschen auswirken (vgl. ebd.: 81). Gleichzeitig wird „mit Digitalisierung häufig eine Verbesserung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation verbunden“ (ebd.: 81). Das fordert ein hohes Maß an Selbstmanagement und Selbstdisziplin von Seiten der Beschäftigten. Weiter wird es zu einer Verflachung der Hierarchien und einer Demokratisierung von Führungskräften kommen. Diese werden, laut Rump und Eilers, zukünftig vermehrt für die Gestaltung der Rahmenbedingungen, für Koordination und Motivation zuständig sein (vgl. ebd.: 83).

² Diese wurden herbeigeführt durch Wasser und Dampfkraft (erste industrielle Revolution), elektrische Energie (zweite industrielle Revolution) und Automatisierung (dritte industrielle Revolution) (Mülder 2016: 22)

Eine Konsequenz, die vielen Arbeitern*innen Sorge bereitet, ist die Annahme, dass in der Arbeit 4.0 der Anteil hochqualifizierter Arbeiter*innen steigen wird. Dadurch wären die Arbeitsplätze von niedrig qualifizierten Arbeiter*innen in Gefahr. Eine Studie der ING DiBa bestätigt diese These. Sie ergab, dass langfristig etwa 18 Millionen Arbeitsplätze in Deutschland bedroht wären. Das sind 59% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (vgl. ING DiBa zit. n. Mülder 2016: 22). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kam hingegen zu dem Schluss, dass bis 2015 zwar rund 1,5 Millionen Arbeitsplätze wegfallen, zugleich aber auch etwa die gleiche Zahl an neuen Arbeitsplätzen³ entstehen wird (vgl. ebd.). Ähnlich berichtet die Boston Consulting Group, dass in den nächsten 10 Jahren innerhalb Deutschlands 390 000 zusätzliche Jobs entstehen werden. Auch wenn nicht alle Studien in diesem Zusammenhang zum selben Ergebnis kommen, so ist zumindest davon auszugehen, dass „vor allem einfache Tätigkeiten von Maschinen übernommen werden können, während kreative und technische Qualifikationen auf absehbare Zeit nicht ersetzbar sind“ (ebd.: 22). Im Weissbuch des Bundesamtes für Arbeit und Soziales wird dieses Szenario ‘technikzentrierte Komplementarität’ genannt. Dabei wird der menschliche Arbeitsanteil auf Tätigkeiten reduziert, die aus technischen, sozioökonomischen oder ethischen Gründen nicht automatisierbar sind oder nicht automatisiert werden sollen. Dies geht mit einer geringen Anzahl einfacher, hochgradig fremdbestimmter Arbeitskräfte und einer Gruppe hochqualifizierter Planer, deren Qualifikationsniveau deutlich über dem bisherigen Facharbeiter*innenniveau liegt, einher (vgl. Weissbuch 2017: 72). Hier wird aber auch ein gegensätzliches Szenario beschrieben, das sich ‘menschenzentrierte Komplementarität’ nennt und vorsieht, dass der „Mensch in seiner Rolle im Arbeitsprozess durch smarte Werkzeuge und Assistenzsysteme aufgewertet wird“ (ebd.: 72) Das Bundesamt für Arbeit und Soziales geht davon aus, dass das zweite Szenario zu erreichen sei, wenn ein „Upgrade von Qualifikationen in allen unternehmerischen Funktionen“ durchgeführt wird (ebd.: 73). Man kann aber auch davon ausgehen, dass die konkreten Auswirkungen für die Beschäftigten sehr stark von den jeweils realisierten Organisations- und Technikkonzepten der Betriebe abhängen (vgl. Botthof 2015: 5).

³ Im Folgenden dieser Abhandlung wird näher erläutert, wie die Ausgestaltung dieser neuen Arbeitsplätze erfolgt.

3. Forschungsstand Drohnen

Bei Drohnen handelt es sich um eine „neuartige Spezies von Fluggeräten, deren Anwendungsmöglichkeiten eine nachhaltige Erweiterung der bisherigen Möglichkeiten bieten“ (Weller 2014: 1). Dabei muss zwischen militärischen Drohnen und sogenannten Micro-Drohnen unterschieden werden. Denn neben einem hohen militärischen Interesse nimmt die Bedeutung der Drohne auch im zivilen und gewerblichen Sektor zu. Laut einer Studie von Tractica wird der Umsatz mit gewerblich genutzten Drohnen 2025 weltweit ungefähr 12 Mio. Dollar betragen. 2015 betrug der Umsatz im Vergleich dazu 452 000 Dollar (vgl. Internet 2). Eine erste Kategorie bilden die Micro-Drohnen, die vorwiegend zivil oder gewerblich genutzt werden (vgl. Weller 2014: 3). Die meisten dieser Micro-Drohnen sind mit Kameras bestückt und finden ihren Verwendungszweck im Fotografieren und Filmen, wobei die Anwendung dieser Funktionen sehr unterschiedlich ist (vgl. Weller 2014: 4). Der Gründer des Onlinehändlers Amazon, Jeff Bezos, hat 2013 zum ersten Mal davon gesprochen, diese

Micro-Drohnen auch für das Zustellen von Paketen zu verwenden. „Unter dem Label PrimeAir will Amazon den Plan umsetzen“ (Internet 3). Bis spätestens 2017 soll die Drohne laut Bezos einsatzbereit sein (vgl. Weller 2014: 5). Am 14.12.2016 berichtete Welt-Online tatsächlich über eine Zustellung per Prime-Air in Großbritannien. In den USA verhindern noch die Vorschriften der Luftsicherheitsbehörde einen solchen Test (vgl. Internet 4). Auch deutsche Firmen wie DHL, UPS und Fedex arbeiten an diesem Einsatzgebiet der MicroDrohne. So hat DHL bereits im September 2014 eine erste Paketzustellung per Drohne auf die Nordsee-Insel Juist erfolgreich getestet (vgl. Statista Digital Market Outlook 2017). Bei der militärischen Drohne handelt es sich dagegen um unbemannte, ferngelenkte Flugkörper, die vom Radar weitestgehend unbemerkt bleiben und in großen Höhen operieren.

„Unbemannte bewaffnete Luftsysteme – wie zum Beispiel die amerikanische Predator MQ-1 oder die Reaper MQ-9 – gehören nunmehr zum festen Bestandteil des Arsenal einer Vielzahl technologisch führender Nationen“ (Borrmann 2017: 5).

Im Normalfall ist die militärische Drohne mit hochauflösender multispektraler Sensorik ausgestattet und besitzt ein hochleistungsfähiges Radarsystem (vgl. Weller 2014: 1). Zunächst wurden die Drohnen zu Aufklärungszwecken eingesetzt. Spätestens seit dem Afghanistankrieg werden sie jedoch zunehmend bewaffnet und

verstärkt im Rahmen militärischer Präzisionsschläge verwendet (vgl. Borrmann 2017: 19). Diese Flugobjekte sind zusätzlich mit Präzisionswaffen ausgestattet und können bis zu 36 Stunden in der Luft bleiben. Gesteuert werden die Kampfdrohnen von Soldat*innen in Bodenstationen (vgl. Weller 2014: 2). Die Vorteile liegen dabei darin, dass die Herstellungs- und Betriebskosten günstiger sind als bei bemannten Systemen, dass der Einsatz zeitlich verkürzt wird und gefährliche Aufträge ausgeführt werden können, ohne dabei das Leben von Soldat*innen zu gefährden (vgl. Borrmann 2017: 19). Besonders die USA, aber auch Israel, arbeiten forciert an der Weiterentwicklung der Kampfdrohne mit dem Ziel, die manuelle Führung in eine assistierte Autonomie umzuwandeln und die Drohnen letztlich so zu verbessern, dass der Mensch nur noch einen Auftrag geben muss, welchen die Maschine komplett autonom erledigt (vgl. Weller 2014: 6).

Nachdem nun den Forschungsstand der Drohne erläutert wurde, werden wir im Folgenden unsere These mit Hilfe der Theorien von Pierre Bourdieu und Zygmunt Bauman beantworten. Welche Auswirkung hat die Technisierung auf soziale Ungleichheit und zwischenmenschliche Beziehungen in der Arbeitswelt?

4.1. Soziale Ungleichheit – Bourdieu

Bourdieu beschreibt die Entstehung der sozialen Ungleichheit aufgrund unterschiedlicher Verteilungsverhältnisse von Kapital. Dieses wird hierbei nicht als reine Anhäufung von materiellen Gegenständen und Geld aufgefasst. Bourdieu definiert diesen Begriff weitläufiger und erhebt den Anspruch, eine Kapital-Beschreibung zu geben, welche Kapital in all seinen Erscheinungsformen erfassen soll (vgl. Bourdieu 1983: 184). Kapital definiert er als "akkumulierte" Arbeit (vgl. ebd.: 183). Diese Definition beinhaltet im Umkehrschluss, dass großes Kapital eine Menge an Zeit erfordert. Um seinen umfassenden Kapitalbegriff zu erklären, unterscheidet Bourdieu drei grundlegende Kapitalsorten. Die Erscheinung des Kapitals ist dabei abhängig von dessen Anwendungsbereich und dem Aufwand, jene Kapitalsorte in eine andere Kapitalsorte oder in Geld umzuwandeln. Das erste beschriebene Kapital ist das ökonomische Kapital. Dieses kann „[...] unmittelbar und direkt“ (Bourdieu

1983: 185) in Geld umgewandelt werden. Die Institutionalisierung⁴ findet in Form von Eigentum statt. Kapital tritt jedoch nicht nur in Form von Materie auf. Vielmehr kann es ebenso in inkorporierter, objektivierter und institutionalisierter Form, als Untergruppe des kulturellen Kapitals, auftreten. Das inkorporierte kulturelle Kapital beschreibt körpergebundenes, ‚einverleibtes‘ Wissen und bezieht sich auf kulturelle Verhaltensweisen. Dieser „Verinnerlichungsprozess“ (Bourdieu 1983: 186) bedarf eines gewissen Maßes an Zeit und kann nicht einfach weitergegeben werden, zum Beispiel in Form von Vererbung. Im Gegensatz dazu wäre dies durch das objektiviert kulturelle Kapital möglich. Das objektiviert kulturelle Kapital äußert sich „[...] in Form von kulturellen Gütern, Büchern, Gemälden, [...]“ (Barlösius 2006: 109). In dieser Kapitalform wurde inkorporiertes Kapital in eine Form umgewandelt, die anderen Mitgliedern der Gesellschaft zugänglich ist. Das objektiviert Kapital ist also immer in Bezug zum inkorporierten Kapital zu betrachten (vgl. Bourdieu 1983: 189). Des Weiteren ist es möglich, das kulturelle Kapital direkt in Geld umzuwandeln, zum Beispiel durch den Verkauf eines Bildes. Die dritte Unterform des kulturellen Kapitals bildet das institutionalisierte kulturelle Kapital. Darunter werden zum Beispiel Doktor- oder Adelstitel gefasst, welche dem Individuum institutionelle Anerkennung liefern. Die dritte grundlegende Kapitalform beschreibt das soziale Kapital. Hierunter fasst Bourdieu soziale Verpflichtungen und Beziehungen. Sie beziehen sich auf die Mitgliedschaft in einer Gruppe, welche die Möglichkeit bietet, ‚lohnenswerte‘ soziale Kontakte herzustellen (vgl. Barlösius 2006: 109). Über diesen drei grundlegenden Kapitalformen steht das sogenannte symbolische Kapital. Dieses ermöglicht die Legitimation der Kapitalformen in solch einer Weise, dass sie von den Gesellschaftsmitgliedern als selbstverständlich wahrgenommen und nicht weiter hinterfragt werden (vgl. Barlösius 2006: 110). Dem Urteil eines institutionalisierten Experten, beispielsweise einem*er Kunstprofessor*in, wird im Bereich Kunst ohne weiteres Nachdenken mehr vertraut als einem Individuum, welches sich lediglich für Kunst interessiert, allerdings keinen institutionalisierten Titel besitzt (vgl. Barlösius: 110). Aufgrund der Definition des Kapitals lässt sich die These aufstellen, dass Kapital und soziale Ungleichheit in direktem Zusammenhang stehen. Viel Kapital führt dazu, mehr Kapital anzuhäufen. Andersherum formuliert: Wer wenig Kapital hat, dem fällt es schwer, mehr Kapital zu bekommen. Dies führt zu einer sozialen Ungleichheit. Wer zum Beispiel bereits kulturelles Kapital in Form eines Titels besitzt,

⁴ Institutionalisierung bedeutet, dass ein bestimmtes Handeln und Verhalten allgemein anerkannt und normiert und somit zu einer Selbstverständlichkeit wird (vgl. König 1971: 145).

dem fällt es leichter, soziales oder ökonomisches Kapital anzuhäufen. Der institutionalisierte Titel eröffnet nicht nur mehr Möglichkeiten im Bereich des Arbeitsmarktes, sondern auch mehr Anerkennung im Bereich der sozialen Beziehungen. Diese These soll im Folgenden anhand des Beispiels des Berufes Postbote*in erläutert werden. Dieses Berufsfeld befindet sich aufgrund der Technisierung und dem damit einhergehenden Einsatz der ‚Kurierdrohne‘ im Wandel.

4.2. Technisierung im deutschen Arbeitsmarkt am Beispiel der Kurierdrohne

Die Entwicklung und Einsetzung der Kurierdrohne im Postwesen schreitet voran. So braucht die Testdrohne bei DHL zum Beispiel nur acht Minuten für einen bestimmten Weg, wohingegen ein Mensch mit dem Auto, für denselben Weg, etwa eine halbe Stunde bräuchte (vgl. Internet 3). Dies bringt einen deutlichen Vorteil, denn in Bezug auf das Konsumverhalten der Individuen versprechen Drohnen, eine gewinnbringende Technologie zu sein. So erhält der Kunde seine gewünschte Ware nicht erst zwei Werkstage später, sondern kann sie fast unmittelbar nach Bestellung in den Händen halten (vgl. Internet 5).

Der Beruf Postbote*in vereint die bereits vorgestellten Kapitalformen nach Bourdieu. Zum einen enthält der Beruf das ökonomische Kapital, indem der Arbeitsaufwand, die Arbeitskraft, in Geld umgewandelt wird. Übernimmt nun eine Kurierdrohne die Arbeit des*der Postboten*in, so wird seine*ihre Arbeitskraft nicht länger benötigt. Der*die Postbote*in wird also durch die Technik, die Kurierdrohne, ersetzt, verliert seinen*ihren Arbeitsplatz und ihm*ihr ist es nicht mehr möglich, weiteres ökonomisches Kapital zu erwirtschaften. Es bedarf keiner Arbeitskräfte mehr, welche Pakete ausliefern, jedoch werden nun Fachkräfte benötigt, die die Drohnen programmieren. Um dies zu bewerkstelligen, wird Fachpersonal mit akademischer Ausbildung, also institutionalisiertem kulturellem Kapital, benötigt. Man benötigt Informatiker*innen sowie Ingenieure*innen, beides Berufe, welche auf einer universitären Ausbildung beruhen. Es handelt sich hierbei um das Phänomen der „[...] Akademisierung der Berufsfelder“ (Klein 2016: 184). Es bedarf also eines gesellschaftlich anerkannten Titels, um weiterhin im Arbeitsmarkt bestehen zu können. Das symbolische Kapital legitimiert diese Akademisierung. Die Individuen sehen es als selbstverständlich an, dass andere Individuen mit akademischem Titel

höher qualifiziert sind. Solch ein Titel, wie es zum Beispiel der Bachelor of Science darstellt, ist kulturelles institutionalisiertes Kapital. Um diese Art des Kapitals zu erlangen, braucht es zunächst einmal einen entsprechenden Schulabschluss, um die Ausbildung an einer Universität absolvieren zu können (vgl. Bourdieu 1983: 186). Ohne ökonomisches Kapital ist folglich das Erlangen von institutionalisiertem Kapital nur schwer möglich (vgl. Klein 2016: 898). Hierbei zeigt sich: Wer bereits Kapital in Form eines Titels besitzt, dem ist es möglich, ökonomisches Kapital anzuhäufen; wer allerdings kein ökonomisches Kapital besitzt, dem ist es nicht möglich, institutionalisiertes kulturelles Kapital zu erlangen, welches in ökonomisches Kapital transformiert werden könnte. Wer also kein Kapital besitzt, befindet sich in einer Art ‚Teufelskreis‘ und kann auch weiterhin kein Kapital erwirtschaften (vgl. Bourdieu 1983: 198). Der*die Informatiker*in hat meistens einen hohen Bildungsabschluss. Dieser ist eine Voraussetzung, um den Beruf als ‚Drohnenprogrammierer‘ ausüben zu können. Der Beruf des*der Postboten*in hingegen bedarf keines hohen Bildungsabschlusses, wodurch die Postboten*innen nicht als qualifiziert genug gelten, um den Wandel ihres Berufsfeldes mit zu bestreiten. Sie können den neuen Beruf nicht ausüben, wie bereits in dem vorherigen Teil „Forschungsstand Drohne“ erläutert. Der*die Postbote*in verliert also das ökonomische Kapital und besitzt auch kein institutionalisiertes kulturelles Kapital, welches in ökonomisches transformiert werden könnte. Hierbei lässt sich ebenso generationenübergreifend feststellen, dass Kinder aus ‚Arbeiterfamilien‘ seltener eine akademische Laufbahn anstreben als Kinder aus ‚Akademikerhaushalten‘ (vgl. Sozialstrukturanalyse S.192). Diesen Aspekt bezeichnet Bourdieu als „[...] Reproduktion der gesellschaftlichen Struktur“ (Bourdieu 1983: 198). Des Weiteren bedeutet, eine Arbeit zu haben, auch den Besitz des sozialen Kapitals. Der Arbeitsverlust bedeutet auch den Verlust sozialer Unterstützung und den Verlust sozialer Netzwerke (vgl. Klein 2016: 288). Durch den Verlust des Arbeitsplatzes verliert der*die Postbote*in den Kontakt und die Zugehörigkeit zu seiner*ihrer Gruppe. Die Bezeichnung ‚eine Arbeit zu haben‘, gilt als eine Art sozialer Status und somit als Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes gehen Beziehungen verloren, die sich durch die Definition eines sozialen Status aufrechterhalten. Für den*die arbeitslosen Postboten*in bedeutet dies konkret die Einstufung in eine als nieder geltende soziale Schicht und den Ausschluss aus der Gruppe der Erwerbstätigen (vgl. Marquardsen 2012: 251). Dies bedeutet im Umkehrschluss: Dem*der arbeitslosen

Postboten*in wird es erschwert, in Kreise der Erwerbstätigkeit einzutauchen. Er*Sie hat den Vorteil sozialer Kontakte verloren, welche die Möglichkeit eines Austritts aus der Erwerbslosigkeit bedeuten könnten.

5.1. Modernisierung als Rationalisierung – Bauman

„Seit 2006 sind mehr als 1900 Aufständische in den pakistanischen Stammesgebieten von US-amerikanischen Drohnen getötet worden“ (Bauman/Lyon 2013: 32), so Zygmunt Bauman in seinem gemeinsam mit David Lyon verfassten Werk „Daten, Drohnen, Disziplin“ aus dem Jahr 2013. In einem Zeitungsartikel von 2016, der eine offizielle Pressemitteilung Barack Obamas wiedergibt, wird deutlich, dass die Zahl der gefallenen Kämpfer*innen im Jahr 2015 auf rund 2600 gestiegen ist, während die Anzahl ziviler Opfer durch Drohnen auf 116 geschätzt wird (Internet 6). Das Risiko, dass eigene Soldat*innen dabei in Lebensgefahr geraten, wird somit drastisch reduziert. Der Kampf gegen den Feind wird effizienter, sauberer, intelligenter. Eine Maschine ersetzt den Menschen, bei der scheinbar nur noch ein Knopfdruck über Leben und Tod entscheidet. Aber was bedeutet es überhaupt, wenn Menschen in diesem Zusammenhang von Maschinen ersetzt werden? Erleichtert es die Arbeit, da das Risiko als Soldat*in zu sterben minimiert ist oder ergeben sich daraus neue Probleme? Mithilfe von Zygmunt Baumans Theorie werden wir diese Fragen im Folgenden analysieren.

In seinem Werk 'Dialektik der Ordnung. Die Moderne und der Holocaust' befasst sich Zygmunt Bauman intensiv mit der Wirkung der Bürokratie auf das Handeln von Menschen (vgl. Bauman 1992: 28-31). Er sucht Gründe für die „soziale Erzeugung moralischer Unsichtbarkeit“ (ebd.: 38). Bauman bezieht sich dabei hauptsächlich auf die Vernichtung der Juden im Zweiten Weltkrieg. Wie ist es möglich, dass 'normale' Menschen dazu fähig sind, anderen etwas so Grausames wie deren Tötung anzutun? Den Grund sieht er hier in einer langen Kette von bürokratischen Prozessen. Durch diese hat jeder einzelne der ausführenden Akteure*innen einen gewissen Abstand zu den Opfern (ebd.: 38-39). Der/die Untergebene beruft sich dabei immer auf seine/n Vorgesetzte/n. Zwischen Opfer und Täter*in besteht also eine „psychische und physische Distanz“ (ebd.: 39). Es geht

darum, alles möglichst effizient zu gestalten. Laut Bauman ist der Holocaust somit das Ergebnis einer Kosten-Nutzen-Überlegung (vgl. ebd.: 30-31). Ein Begriff, der im Zusammenhang mit Zygmunt Bauman zudem nicht fehlen darf, ist der der Moderne. Die moderne Gesellschaft strebt nach Ordnung, Effizienz und Optimierung. Somit sind 'Barbareien' kein Ausbruch aus der zivilisierten Gesellschaft, sondern ein mögliches Produkt (vgl. ebd.: 19-22).

5.2. Technisierung in der internationalen Kriegsführung am Beispiel der Kampfdrohne

Vor allem die „sorgsame Trennung zwischen Funktionär und Opfer“ (Bauman/Lyon 2013: 100) und die Folgen dieser Trennung sind zentral bei der Anwendung der Theorie Baumans auf die ambivalente Thematik der Kampfdrohne. Der Drang der modernen Gesellschaft, alles effizienter und ordentlicher zu machen, führt zu einer wachsenden Entwicklung der Technik (vgl. ebd.: 108). In Bezug auf den Krieg bedeutet dies eine möglichst wirtschaftliche Kriegsführung, in der ein möglichst großer Gewinn erzielt wird. Der Umgang mit Menschen wird dafür ganz im Sinne des 'Internets der Dinge' automatisiert (vgl. ebd.). Eine Maschine stellt sich zwischen zwei Menschen. „Handlungen werden von einem Dritten ausgeführt, der zwischen mir und den Folgen meines Tuns steht, sodass diese mir verborgen bleiben“ (Bauman 1992: 38-39). Zygmunt Bauman spricht hier zwar zunächst von einem dritten Menschen, aber das tut der Aussage dieses Zitats keinen Abbruch, denn die Kernaussage bleibt die gleiche⁵. Wenn man einen Krieg durch eine Drohne führt, so bleiben einem die Folgen des Abwurfs der Bombe weitaus mehr verborgen, als wenn man selbst inmitten des Kriegsgeschehens steht. Auch die Entscheidung, über welchem Ort die Bombe abgeworfen wird, liegt nicht mehr in der eigenen Verantwortung. Der unbemannte, ferngelenkte Flugkörper fliegt mit einer Kamera über die Schauplätze hinweg und liefert den idealen Ort anhand einer Kosten-Nutzen-Rechnung (vgl. Bauman/Lyon 2013: 113). Somit geht es dem*der steuernden Soldat*in hinter dem Bildschirm genau so, wie beispielsweise dem*der

⁵Ganz im Sinne Latours handelt hier also der Gegenstand mit. Die Drohne ist zu gleichen Teilen daran beteiligt beispielsweise eine Stadt zu vernichten, wie der Mensch, der den auslösenden Knopf drückt.

Konzernchef*in, der*die über ein Outsourcing-Unternehmen⁶ die Mehrzahl seiner Mitarbeiter*innen entlässt. Es geht um das Abgeben der Verantwortung. Letztere Person gibt diese an den über ihr stehenden Befehlshaber, während der*die Soldat*in diese auf die Maschine schiebt. Gerade wenn Unschuldige sterben, gilt dies dann als „Fehler der Technik“ (ebd.: 113). Und da die Folgen nicht unmittelbar sondern nur mittelbar über den Bildschirm zu verfolgen sind, hält sich die Konfrontation mit der Realität des eigenen Handelns in Grenzen.

„Der wichtigste Effekt des Fortschritts in der Distanzierungs- und Automatisierungstechnologie ist die *zunehmende und vielleicht unaufhaltsame Befreiung unseres Handelns von moralischen Skrupeln.*“ (ebd.: 110)

Zygmunt Bauman und David Lyon sprechen hier von einer „Adiaphorisierung“ des Tötens (ebd. 112). Es ist nicht mehr notwendigerweise moralisch schlecht zu töten und die Hemmschwelle, Menschen umzubringen, ist um einiges niedriger, als eine Person von Angesicht zu Angesicht töten zu müssen.

Und noch ein weiteres Problem ergibt sich aus der Technisierung der Kriegsführung. Um den perfekten Ort zur ‘Exekution’ zu finden, muss die Drohne Unmengen an Daten sammeln. Diese Daten gilt es auszuwerten. Bauman vermutet, dass zum Sichten der Datenmengen bei einer sehr fortschrittlichen Drohne rund 2 000 Analysten*innen nötig sind (vgl. ebd.: 34). Für die Arbeitswelt bedeutet hier das Ersetzen des Menschen durch eine Maschine also nicht, dass notwendigerweise Arbeitsplätze verlorengehen. Es bedeutet allerdings, dass das Stärken von Berufen im Informationssektor noch größere Ausmaße annimmt. Der Beruf des/der Soldats*in wird also durch den/der Analyst*in ersetzt. Zudem setzen so viele Menschen, die an einer Sache arbeiten, voraus, dass sie sich kommunikativ austauschen. Doch dies ist bei 2 000 Beschäftigten schwierig. Im Gegensatz zur Bürokratie in Zygmunt Baumans Theorie über den Holocaust, liegt das Problem nicht in einem hierarchischen Ordnungssystem, sondern vielmehr in einer Arbeitsteilung. Diese macht es nahezu unmöglich, alle Informationen im Auge zu behalten. Es ist somit gut vorstellbar, dass sich ein Beschäftigter auf das Wort seines Arbeitspartners*in verlässt und ohne nachzudenken handelt. Oder ein anderer führt einen Befehl aus, an dem man selbst zwar beteiligt war, aber bei dessen Realisierung man nicht mitwirkt. In beiden Fällen kann die Verantwortung auf den jeweils anderen

⁶ Outsourcing ist eine Organisationsform, bei der ein Konzern komplette Abteilungen oder Teile davon auslagert, um Kosten zu sparen.

abgeschoben werden. Während man im ersten Fall sagt, dass man nur einer Anweisung folgt, so könnte man im zweiten Fall sagen, dass man nicht die letzte agierende Instanz war (vgl.: Bauman 1992: 38-39).

6. Fazit

Eine der größten Veränderungen, die durch Arbeit 4.0 und damit verbunden mit Technik 4.0 einhergeht, ist die Technisierung und Automatisierung der Arbeitswelt. In dieser Abhandlung wurde am Beispiel der Drohne gezeigt, in welcher Form diese Technisierung stattfinden kann. Sowohl in der Kurier- und Postbranche als auch im Militär stellt die Drohne einen einschneidenden Wandel dar. So werden Micro-Drohnen dafür verwendet, die Arbeit der Postbot*innen auszuführen und Kampfdrohnen werfen Raketen auf Ziele ab, für die Soldat*innen den Auftrag gegeben haben. Es wurde gezeigt, dass die Technisierung durch die Drohne so soziale Ungleichheit verstärkt und dafür sorgt, dass soziale Beziehungen in der Arbeitswelt ihre Intensität verlieren.

Der Einsatz der Drohne mag zwar aus einer kapitalistischen Sichtweise die Effizienz des Postwesens revolutionieren. Andererseits bedeutet der Einsatz der Drohne aber auch die Verstärkung der sozialen Ungleichheit im Hinblick auf den Arbeitsplatzverlust der Arbeiter*innen ohne akademischen Titel. Dabei ist die Technisierung eine entscheidende Variable, welche das Kapital der Individuen und somit die Verstärkung der sozialen Ungleichheit beeinflusst. Durch diese Umstände entsteht eine immer größer werdende Differenz zwischen arm und reich. Aufgrund des symbolischen Kapitals werden diese Umstände als selbstverständlich wahrgenommen. Die Technisierung betrifft besonders jene Berufsgruppen und Individuen, welche keinerlei Möglichkeiten auf eine Umschulung oder Weiterbildung, in Bezug auf alle drei von Bourdieu definierten Kapitalsorten, haben. Des Weiteren wurde gezeigt, dass ein Besitz der Kapitalsorten zu der Möglichkeit führt, mehr Kapital anzuhäufen, frei nach der Redewendung: „Wer hat, dem wird gegeben“.

Die Theorie Baumans liefert noch weitere Aspekte. Es handelt es sich um eine, durch die Digitalisierung ausgelöste, 'doppelte Distanzierung', die dadurch gekennzeichnet ist, dass soziale Beziehungen an Intensität verlieren; zum einen durch die Zwischeninstanz der Maschine, zum anderen durch die neue und größere Menge an Daten, die ein technisches Gerät mit sich bringt. Durch eine Maschine wird

so zwar scheinbar ein Teil der Arbeit abgegeben, doch die negative Auswirkung davon ist, dass eine eigene Einschätzung der Lage zu großen Teilen ausfällt und man den Überblick über das große Ganze verliert.

Was abschließend beide Beispiele verbindet, ist ein Effizienzgedanke, der keine Rücksicht auf soziale Ungleichheit oder zwischenmenschliche Beziehungen nimmt. Solange mit der Drohne finanzieller Profit geschlagen werden kann, werden den Arbeitsplätzen der Postbot*innen und den sozialen Auswirkungen, die der Einsatz von Kampfdrohnen mit sich bringt, keine Beachtung geschenkt. Dass die moderne Gesellschaft maßgeblich vom Kapitalismus beeinflusst ist, ist daher die beste Voraussetzung für einen weiteren Ausbau der Drohneneinsätze – sowohl zivil und gewerblich, als auch militärisch. Umso wichtiger ist daher der Beitrag dieser Abhandlung und die kritische Auseinandersetzung mit der Technisierung in der Arbeit 4.0 und den damit einhergehenden Folgen.

7. Literaturverzeichnis

Bauman, Zygmunt; Lyon, David (2013): *Daten, Drohnen, Disziplin*: Ein Gespräch über flüchtige Überwachung. Berlin.

Bauman, Zygmunt (1992): *Dialektik der Ordnung*. Die Moderne und der Holocaust. S.15-44

Barlösius, Eva (2006): *Pierre Bourdieu*. Frankfurt/Main

Borrmann, Robin (2014): *Autonome unbemannte bewaffnete Luftsysteme im Lichte des Rechts des internationalen bewaffneten Konflikts*. In: Schriften zum Völkerrecht Band 206. Berlin

Botthof, Alfons (2015): *Zukunft der Arbeit im Kontext von Automatik und Industrie 4.0*. In: Botthoff A./Hartmann E. A. (Hg) *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0*. Berlin/Heidelberg

Bourdieu, Pierre (1983): *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital*. In: Reinhard Kreckel (Hg) *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2)*. Göttingen. 183193.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): *Weissbuch Arbeiten 4.0 Arbeit weiterdenken*. Stand Januar 2017. Berlin

Digital Market Outlook (2017): *Lieferung per Drohne und Roboter. Trend. Entwicklung.*

Vergleiche. Statista. Online verfügbar unter:

<https://de.statista.com/statistik/studie/id/44361/dokument/lieferung-per-drohne-und-robotertrends-%25E2%2580%2593-entwicklung-vergleiche/> zuletzt geprüft am

17.07.2017

Klein, Thomas (2016): *Sozialstrukturanalyse. Eine Einführung*. 2., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel.

König, René (1971): *Institution*. In: König, René (Hg) Soziologie. Frankfurt am Main/Hamburg

Marquardsen, Kai (2012): *Aktivierung und soziale Netzwerke. Die Dynamik sozialer Beziehungen unter dem Druck der Erwerbslosigkeit*. Zugl.: Jena, Univ., Diss., 2011. Wiesbaden.

Mülder, Wilhelm (2016): *Arbeit 4.0 – Smarte Maschinen für Smarte Workers?* In: Wissensmanagement 2016 (4).

Rump, Jutta; Eilers, Silke (2017): *Im Fokus: Digitalisierung und soziale Innovation. Konsequenzen für das System Arbeit*. In: Rump J./ Eilers S. (Hg) Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Berlin/Heidelberg.

Weller, Wolfgang (2014): *Der rasante Höhenflug der Drohnen*. Online verfügbar unter:

<https://edoc.hu-berlin.de/handle/18452/14224#> zuletzt geprüft am 17.07.2017

Internetquellen:

Internet 1:

Institut für Demoskopie Allensbach (2016): Machen Sie sich manchmal Sorgen, dass Sie

Ihren Arbeitsplatz aufgrund der technologischen Entwicklungen verlieren könnten? Statista.

Online verfügbar unter:

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/555406/umfrage/umfrage-zu-sorgen-um-den-arbeitsplatz-aufgrund-technologischer-entwicklungen/> zuletzt geprüft am

17.07.2017

Internet 2:

Tractica (2017): Prognose des Umsatzes mit gewerblich genutzten Drohnen weltweit in den Jahren 2015 bis 2025. Statista. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/661159/umfrage/umsatz-mit-gewerblichgenutzten-drohnen-weltweit/> zuletzt geprüft am 17.07.2017

Internet 3:

Benedikt Fuest et. al. (2013): Deutsche Post plant Drohneneinsatz wie Amazon. Online verfügbar unter: <https://www.welt.de/wirtschaft/article122487981/Deutsche-Post-plant-Drohneneinsatz-wieAmazon.html> zuletzt geprüft am 17.07.2017

Internet 4:

Welt Online (2016): Amazon liefert Paket per Drohne in Großbritannien. Online verfügbar unter:

https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/infoline_nt/netzwelt/article160298241/Amazon-liefert-Paket-per-Drohne-in-Grossbritannien.html zuletzt geprüft am 17.07.2017

Internet 5:

Golem (2016): Amazon liefert Pakete mit Drohnen aus. Online verfügbar unter: <https://www.golem.de/news/belieferung-aus-der-luft-amazon-liefert-pakete-mit-drohnen-aus1612-125078.html> Zuletzt geprüft am 17.07.2017

Internet 6:

Zeit Online (2016): *USA töteten mit Drohnenangriffen mehr als 100 Zivilisten*. In: Zeit Online; online verfügbar unter:

<http://www.zeit.de/politik/ausland/2016-07/drohnen-usa-barack-obama-zivilisten> zuletzt geprüft am 17.07.2017

Weiterführende Literatur:

Bourdieu, Pierre; Russer, Achim (2016): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Unter Mitarbeit von Bernd Schwibs. 25. Auflage. Frankfurt am Main.

Mörth, Ingo; Fröhlich, Gerhard (1994): *Das symbolische Kapital der Lebensstile. Zur Kultursoziologie der Moderne nach Pierre Bourdieu*. Frankfurt am Main.

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Philosophische Fakultät

Institut für Soziologie

Sommersemester 2016

Veranstaltung: Gesellschaftstheorien

Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele

Tutorin: Louise Link

Abgabedatum: 25.07.2017

Das unabhängige Arbeiten digitaler Nomad*innen - Zwischen Freiheit und Leistungsverpflichtung

Verfasst von:

Alena Sautner Frederick Niggli

4316172 4312465

sautner.alena@freenet.de frederick.niggli@pluto.uni-freiburg.de

Fachsemester 2 Fachsemester 2

Soziologie (HF) Soziologie (HF)

Ethnologie (NF) VWL (NF)

Louisa Kuhn Deborah Watter

4343766 4306452

louisa.justine.kuhn@students.uni-freiburg.de deborah.watter@gmx.de

Fachsemester 2 Fachsemester 2

Soziologie (HF) Soziologie (NF)

BWL (NF) MKW (HF)

1. Einleitung

Als Bloggerin, Social-Media-Beraterin und Reisebuchautorin kann sich Conni Biesalski ihren Arbeitsplatz selbst aussuchen. Sie braucht nur ihren Laptop und eine funktionierende Internetverbindung. Digitalisierung macht diesen neuen Lebensstil möglich. Seit 2014 reist Conni als sogenannte digitale Nomadin um die Welt.

Lebensentwürfe sind individueller und vielfältiger geworden, Werte und Ansprüche an Arbeit haben sich gewandelt (vgl. BMAS 2016: 75f). Digitalisierung bietet die Chance auf selbstbestimmtes Arbeiten und kann damit eine Antwort auf das wachsende Bedürfnis nach räumlicher und zeitlicher Souveränität sein. Netzwerktechnologien, Breitband-Internet und mobile Endgeräte machen die Arbeitsgegenstände und -inhalte mobil und rund um die Uhr verfügbar. „Die Mitarbeiter*innen von morgen werden Zeitpunkt, Ort und Ablauf ihrer Arbeit selbstbestimmt und eigenverantwortlich nach eigenen Interessen und Bedürfnissen und den Erfordernissen der Art der Arbeit organisieren“, so die Robert Bosch GmbH (zitiert nach: BMAS 2016: 76).

Sofern es die beruflichen Anforderungen zulassen, ist die Abkehr eines starren Arbeitszeitmodells eingeleitet. Das klassische Bild von Arbeit als Acht-Stunden-Tag wird zunehmend aufgeweicht. Immer mehr Menschen müssen nicht mehr zwingend täglich ins Büro, sondern arbeiten von unterwegs aus (vgl. Internet 1). Digitale Nomad*innen leben das ubiquitäre Arbeiten der Zukunft. Es gibt keinen Dienst nach Vorschrift mehr: Zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten, als auch Flexibilität, Selbstverwirklichung und Freiheit sind zentrale Aspekte des digitalen Nomad*innentums. Diese neuen Werte sollen Anreize zu innovativen Arbeitsbedingungen geben, die mehr Kreativität und Produktivität zulassen, in einer Welt, die sich immer schneller und stärker verändert. Viele Beschäftigte wünschen sich Beruf- und Privatleben besser in Einklang bringen zu können. Zunehmende Erreichbarkeit und Vertrauensarbeitszeiten lassen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit jedoch verschwimmen und können für eine unausgeglichene Work-Life-Balance sorgen.

In folgender Arbeit beschäftigen wir uns mit der Frage, wie das digitale Nomad*innentum funktioniert und warum sich Menschen dafür entscheiden. Handelt es sich hierbei um eine Arbeitsweise der Zukunft?

Zunächst leuchten wir das Handeln dieser Menschen aus, die ihren Arbeitsalltag verlassen haben und ein Leben als digitale*r Nomad*in führen. Dies betten wir in „die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel“ von Luc Boltanski und Ève Chiapello ein, welche mit ihren Ausführungen zur *Künstler*innenkritik* und den *cités* der Inspirationen und Projekte den Hintergrund des Agieren dieser Menschen verdeutlichen. Anschließend wollen wir das Phänomen des digitalen Nomadismus auf der Grundlage von Manuel Castells Aufsatz „Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft“ untersuchen und dabei besonderes Augenmerk auf die Relevanz der Transformation zur Netzwerkgesellschaft für digitale Nomad*innen richten.

2. Job-Hopping, Selbstmanagement und grenzenloses Arbeiten

Digitale Nomad*innen machen sich nicht von einer Sache, einem Projekt, einer*m Kunden*in oder einem homogenen Einkommen abhängig. Sie legen sich nicht auf eine*n Arbeitgeber*in, einen festen Wohnsitz oder einen festen Tagesrhythmus fest. Sie bedienen Kund*innen online, nutzen digitale Technologien, um ihre Arbeit zu verrichten oder gestalten ihre Arbeit so, dass keine dauerhafte Anwesenheit erforderlich ist. Sie können unabhängig von einem bestimmten Ort ihrer Arbeit nachgehen (vgl. Internet 3).

Teilweise generieren digitale Nomad*innen ihr komplettes Gehalt online. Es setzt sich nur selten aus kontinuierlichen Kund*innenaufträgen und Beratungen zusammen, meist sind es on-off-Projekte. Oft sind sie professionelle Blogger*innen. Ein Blog mit seinen suchmaschinenoptimierten Artikeln und gesponserten Posts allein reicht jedoch meist nicht aus, um den Lebensunterhalt zu verdienen. Es ist jedoch ein Mittel zur Selbstvermarktung und eine Plattform, über die sich andere Chancen ergeben, wie Beratungsaufträge, Vorträge oder Buchverträge. Eine hohe Reichweite bedeutet auch ein hohes Einkommen, das heißt großes Interesse von Seiten der Werbetreibenden. Wenn die Seitenklicks sinken, beenden die Partner*innen die Kooperationen. Die meisten digitalen Nomad*innen arbeiten daran, sich mehrere Standbeine aufzubauen. Sie schreiben als freie Journalist*innen Reportagen für Zeitungen und Zeitschriften, drehen Filme über ihre Erlebnisse,

übersetzen, betreuen Social-Media-Kund*innen und fungieren als Marketing-Berater*innen, bieten Workshops und Online-Tutorials an, pflegen Webseiten, veröffentlichen Bücher, halten Vorträge an Unis oder arbeiten als Freelancer*innen auf Projektbasis und wechseln den Ort nach Abschluss eines Projektes (vgl. Internet 3).

Die Möglichkeiten zur Einbeziehung in die Arbeitsabläufe von außerhalb des Betriebs tätigen Freiberufler*innen sind neu und zunehmend vielfältiger (wie zum Beispiel die virtuelle Zusammenarbeit von Unternehmen unter Rückgriff auf entsprechende technische und Softwarelösungen oder interne Crowds in Unternehmen, die sich standortübergreifend für die Bearbeitung von Projekten zusammenstellen und Externe flexibel einbinden) (vgl. BMAS 2017: 88). Die Zusammenarbeit von Eigen- und Fremdmitarbeiter*innen in gemischten Teams und die Integration von qualifizierten Dienstleister*innen sind heutige Realität. Es sind keine festen Bindungen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in oder feste Zusammenhänge und Abläufe, die das neue Arbeiten prägen, sondern flexible Arbeits- und Kooperationsformen und „hiring on demand“, das heißt bedarfsgerechte Vergabe von Aufträgen nach Bedürfnis und Fähigkeit. Eine wichtige wirtschaftspolitische Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wird daher sein, gute Rahmenbedingungen für Start-Ups zu schaffen und die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit zu unterstützen. In der digitalen Arbeitswelt ist es angemessen, ebenso wie abhängig Beschäftigte auch Selbstständige in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen (vgl. BMAS 2017: 176).

Gleichzeitig ist der Schutz vor Entgrenzung und Überforderung gesetzlich verankert. Die Arbeitszeiten müssen so gestaltet sein, dass die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht gefährdet wird (vgl. BMAS 2017.: 116ff). Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit werden fließender: Ständige Erreichbarkeit, atypische Arbeitszeiten und Arbeit im Homeoffice können die Balance von Arbeits- und Privatleben gefährden. Es besteht die Möglichkeit, nicht nur anders und besser zu arbeiten, sondern auch mehr und verdichteter. Arbeitsbedingte Belastungen können sich in flexiblen Arbeitsmodellen in die Freizeit verlängern und die Erholung beeinträchtigen. Entgrenzte Arbeit kann gesundheitliche Belastungen mit sich bringen (vgl. BMAS 2017.: 78f). Jedoch entscheiden die Rahmenbedingungen darüber, ob sich Arbeitszeitflexibilität positiv oder negativ auf

Zufriedenheit und Gesundheit wirkt: „Wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit selbst bestimmen oder mitgestalten können, kann sich Flexibilität förderlich für Gesundheit und Zufriedenheit auswirken.“ (BMAS 2017: 119). Ebenso wichtig ist eine Betriebskultur, die auch Ausschalten und Offline-Sein erlaubt.

Wer immer selbst entscheidet, wann er*sie was tut, und doch Geld verdienen möchte, muss sich organisieren und viel Durchhaltevermögen an den Tag legen. Selbstdisziplin und Selbstmanagement sind wichtige Bestandteile des Lebens eines*r digitalen Nomaden*in. Gegenüber Ablenkungen müssen sie sich selbst kontrollieren und sich der Herausforderung stellen, auch auf Reisen produktiv zu sein. Sie müssen genug Motivation und Verantwortungsbewusstsein besitzen, um trotzdem zuverlässig seine*ihre Arbeit zu erbringen.

Die Frage bleibt, ob alle digitalen Nomad*innen frei ihr Leben gestalten oder sich ihren Content von anderen aufdiktieren lassen. Ein*e Kommentator*in kritisierte eine andere Reisebloggerin, sie liefere nur Schlagwörter und preise die Unternehmen an, die sie bezahlen, ohne diese „Archkriecherei“ und „Prostituierung“ würde niemand ihre Texte lesen, sie sei ein „Nebeneffekt des modernen Kapitalismus“ (Internet 4).

3. Der Kapitalismusbegriff bei Boltanski und Chiapello

Auch Luc Boltanski und Ève Chiapello sind der Meinung, der Kapitalismus habe sich historisch betrachtet grundlegend verändert und beschreiben einen Typus der Moderne, welcher sich über seine sozialen Beziehungen konstituiert (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 467).

Boltanski und Chiapello definieren Kapitalismus „als einen amoralischen Prozess unbeschränkter Anhäufung von Kapital“ (Boltanski/Chiapello 2001: 462). In ihrer Auffassung von Kapitalismus ist die Akkumulation des Vermögens eines Individuums also von großer Bedeutung. Da der Kapitalismus im Laufe der Geschichte immer wieder Kritik ausgesetzt ist, braucht er eine Art Legitimation, „die das Engagement im Kapitalismus rechtfertigt und sogar als wünschenswert erscheinen lässt“ (Boltanski/Chiapello 2001: 462). Hierfür entwickeln Boltanski und Chiapello das Konzept des „Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2001: 462). Er rechtfertigt jenes Engagement durch die Vorstellung, dass es in der Arbeitstätigkeit einen

weiteren „Sinn“ (Boltanski/Chiapello 2001: 462) als die bloße Vergrößerung von Kapital gibt. Es existieren verschiedene Stufen des *Geist des Kapitalismus*: Der stark marxistisch geprägte *Erste Geist* Ende des 19. Jahrhunderts, der *Zweite Geist* Mitte des 20. Jahrhunderts als Zwischenstufe und der moderne *Dritte Geist* seit 1980 (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 464). Der *Geist des Kapitalismus* passt sich also stets den historischen Hintergründen und der Art der Kritiken an. Schließlich ist er je nach Epoche anderen Kritikern ausgesetzt und muss daher auch verschiedene Rechtfertigungen liefern. So sehen Boltanski und Chiapello Kritik generell als treibende Kraft des Kapitalismus, die ihn kontinuierlich zur Anpassung und Veränderung zwingt (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 468), da nur mit Gegnern moralische Kategorien oder Gerechtigkeitsstrukturen integriert werden können.

3.1. Künstler*innenkritik und cités

Solch eine treibende Kraft des Kapitalismus sei auch die *Künstler*innenkritik*, welche sich im Rahmen der 68-er Bewegung in Frankreich, neben der *Sozialkritik* Gehör verschaffte: „Sie kritisiert die Unterdrückung in einer kapitalistischen Welt [...] [und] die Uniformierung in einer Massengesellschaft“ (Boltanski/Chiapello 2001: 468). Ihre Forderungen sind Autonomie, Freiheit, Authentizität und Kreativität (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 468). Als unmittelbare historische Reaktion kommt es zu einem Bündel von Legitimations- und Deutungsvorstellungen und Werten, zu „neuen normativen Bezugspunkten“ (Boltanski/Chiapello 2001: 461), die Boltanski/Chiapello als *cité* bezeichnen. *Cité* ist ein von Boltanski und Chiapello entwickeltes Modell der Rechtfertigung auf die Frage nach Gerechtigkeit, welches bestimmte Gesellschaftsstrukturen zusammenfasst und durch Konventionen, die auf einem Äquivalenzprinzip beruhen, gültig ist (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 465). Jede *cité* hat eine „Ordnung von Größe“ (Boltanski/Chiapello 2001: 465), wobei *Größe* in jeder *cité* etwas Anderes darstellt. In der *Cité der Inspiration* entspricht Größe unter anderem Kreativität, künstlerischen Sinn und Authentizität (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 465).

Nach dem Modell der *cité der Inspiration* lassen sich zwei Qualitätskriterien herausarbeiten, die sich durch die *K nstlerkritik* immer mehr durchsetzen konnten: „[...] die permanente Suche nach neuen Lösungen [und] die persönliche Weiterbildung“ (Boltanski/Chiapello 2001: 467).

Die *permanente Suche nach neuen Lösungen* kann ein Individuum als digitale*r Nomad*in ausleben: Egal ob als Freelancer*in, Blogger*in oder Yoga-Lehrer*in, im Bereich des Online-Marketings, der Suchmaschinenoptimierung oder als Fotograf*in - den Möglichkeiten als digitale*r Nomad*in Geld zu verdienen sind keine Grenzen gesetzt.

Er*Sie muss ausreichend phantasievoll, kreativ und ideenreich sein, um sich eine geldbringende und für ihn*sie passende Tätigkeit einfallen zu lassen. Das Individuum muss seine*ihre Qualifikationen und Stärken kennen und seine*ihre Weiterentwicklung und Neuorientierung daran ausrichten. Die *persönliche Weiterbildung* als ein weiteres Qualitätskriterium drängt das Individuum dazu, das Beste aus gegebenen Situationen herauszuholen. Vorbei sind die Zeiten, in denen eine Ausbildung oder ein Studium abgelegt und im Anschluss einem einzigen Job bis zum Renteneintritt nachgegangen wurde. Durch die *persönliche Weiterbildung* als Qualitätskriterium wird vom Individuum geradezu verlangt, etwas anders als Andere zu machen, das einen persönlich auszeichnet, um sich damit von der Masse abzuheben. Die ursprünglich von Seiten der Arbeitnehmer*innen ersehnte Authentizität wird damit gleichwohl zur Forderung der Arbeitgeber*innen.

Die Forderungen der *Künstler*innenkritik* eignen sich jedoch nicht nur zum Vergleich mit den Ansprüchen der Arbeitgeber*innen. Sie lassen sich ebenso mit den Wünschen der digitalen Nomad*innen gleichstellen: Sie wollen selbstbestimmt, ungebunden und authentisch sein und ihrer Kreativität freien Lauf lassen. Im digitalen Nomadentum finden sie den Lebensstil, der das alles miteinander vereint und ermöglicht. Die Qualitätskriterien der *cité der Inspiration* und die Forderungen der *Künstler*innenkritik* stellen Möglichkeiten der Erklärung dar, warum Menschen die Arbeit als digitale*r Nomad*in anderen Arbeiten, beziehungsweise Arbeitsweisen vorziehen.

Boltanski/Chiapello beschreiben neben der *cité der Inspiration* fünf weitere *cités*, die es in der Gegenwart gibt: die familiäre *cité* (soziale Positionierung in der Familiengenealogie), Reputations*cité* und bürgerliche *cité* (Bewertungs- und Wertsch tzungsprozesse in der Öffentlichkeit), marktwirtschaftliche *cité* und industrielle *cité* (wissenschaftlicher Fortschritt und Effizienz) (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 465). Sie alle sind idealtypische Konstruktionen; so wird als Protagonist der

marktwirtschaftlichen *cité* der erfolgreiche Kaufmann (die erfolgreiche Kauffrau) und für die industrielle *cité* der Ingenieur (die Ingenieurin) genannt.

Der Kapitalismus unserer Zeit beschreibe ein „schlankes Unternehmen“ (vgl. Boltanski/Chiapello: 463): Die meisten Funktionen werden ausgelagert und es wird auf ein großes Reservoir an Zeitarbeitskräften zugegriffen; in Folge steigen unsichere Arbeitsverhältnisse stark (Vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 464). Die neue Gestalt, Erfassbarkeit und den Sinn der Welt bezeichnen Boltanski/Chiapello als Netzwerk (Boltanski/Chiapello 2001: 464). Die Metapher des Netzwerkes beschreibt die Möglichkeiten neuer Informationstechnologie, die Entwicklung neuer Organisationsformen, die Auflösung großer Unternehmen und Verbindung zu Reihen von Partnerschaften. In der *cité* der vernetzten Welt der Moderne, der *cité par projets*, geht es um Mobilität, Verfügbarkeit und die Vielzahl von Kontakten: Das Leben wird als eine Folge von Projekten (Boltanski/Chiapello 2001: 465f) betrachtet. Castells unbegrenztes Netzwerk wäre zu strukturlos, als dass sich Verbindlichkeiten und soziale Positionierungen manifestieren könnten. Für Boltanski und Chiapello sind Projekte temporäre Knoten im Netz. Der*die Handelnde benötigt das Vermögen, sich in Projekte einzubringen und sich darin zu bewähren, um das Projekt als Sprungbrett für weitere zu nutzen. Er*sie muss kommunikativ, umgänglich, offen, neugierig, anpassungsfähig, flexibel, einsetzbar, aktiv, autonom, vertrauensvoll, enthusiastisch, authentisch, einzigartig und mobil sein. Er*sie müsse „alles opfern, was der Verfügbarkeit im Wege steht“ und Stabilität, Verwurzelung und Bindungen an Personen und Dinge ablehnen (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 466). Mit der Integrierung der Forderung nach Autonomie und durch die Prozesse der Selbstkontrolle und des Verantwortungsbewusstseins können Arbeiter*innen in die Produktion eingebunden und Kosten gespart werden (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 469).

Dies alles verkörpern digitale Nomad*innen. Sie sind die Protagonist*innen der kapitalistischen Moderne, die Personifikation der *cité par projets*.

4. Die Netzwerkgesellschaft nach Castells

In seiner Theorie zur Transformation zur Netzwerkgesellschaft definiert Castells Gesellschaft als Resultat aus „konflikthafter Interaktion zwischen Menschen“ (Castells 2001: 424), welche aus dem „Wechselspiel von Produktions- und Konsumtionsverhältnissen, den Verhältnissen sozialer Erfahrung und existierenden Machtverhältnissen“ (Castells 2001: 424) resultiere. Laut Castells entzögen sich diese konflikthaften Interaktionen, welche in vergangenen Jahrhunderten von einer gewissen geographischen Nähe geprägt waren, nun mehr und mehr der Verortbarkeit. Dies bezeichnet Castells als „Raum der Ströme“ (Castells 2001: 430) und definiert ihn als „die technische Möglichkeit, die Gleichzeitigkeit sozialer Praxis ohne geographische Nähe zu gewährleisten“ (Castells 2001: 450). Im Zusammenhang stehe dies mit einem „*neuen technologischen Paradigma*“ (Castells 2001: 426), welches die Kommunikation und den Informationsaustausch global und nahezu ohne Zeitverzögerung möglich mache und es ist dieses, welche die Transformation zu einer Netzwerkgesellschaft ermögliche. Ein Netzwerk, und die Netzwerkgesellschaft als Netzwerk höherer Ebene, bestehen aus verschiedenen, mit Beziehungen verknüpften, Knotenpunkten. Im Gegensatz zu früheren gesellschaftlichen Konstellationen werde die Position eines Knotenpunkts jedoch nicht einmalig ermittelt und daraufhin weiterhin mit diesem Wert beständig, sondern könne in jedem Augenblick anhand der Anzahl und Ausprägung der Verbindungen, sowie der Fähigkeit Information effizient zu verarbeiten, bestimmt werden (vgl. Castells 2001: 432). Der auszeichnende Vorteil des Netzwerks sei die aus ihm resultierende Flexibilität. Da kein Knotenpunkt als hierarchisch dominierend spezifiziert werden kann und somit keinen entscheidenden Charakter habe, könne in das Netzwerk geleitete Information zu einer Restrukturierung des Knotenpunkts führen, um auf die neue Situation möglichst effizient zu reagieren (vgl. Castells 2001: 432). Laut Castells könne von einer Transformation einer Gesellschaftsstruktur nur dann sprechen, „wenn eine simultane und systemische Transformation der Verhältnisse von Produktion und Konsum, Macht und sozialer Erfahrung stattfindet“ (Castells 2001: 433).

Um als digitale*r Nomad*in erfolgreich zu sein, benötigt es eine Vielzahl von verschiedenen Kompetenzen und Informationen, welche von Kontakten zu anderen Personen oder Institutionen erlangt oder vermittelt werden können. Aus dieser

Notwendigkeit heraus bildet sich ein Netzwerk, eine Verknüpfung vielzähliger Bindungen zu unterschiedlichen Knotenpunkten, welche über spezifische Ressourcen verfügen. Diese werden den Bedürfnissen und dem Nutzen des Netzwerks entsprechend verteilt. Jede*r Akteur*in sucht also Zugang zu den für sie*ihn relevanten Netzwerken in Abhängigkeit der von ihm*ihr benötigten Ressourcen. Die Netzwerke entwickeln hierdurch einen dem System immanenten Charakter, welcher sich als Ziel des Netzwerks benennen lässt (vgl. Castells 2001: 432). Nach dieser Zielsetzung folgt eine Einordnung anderer Akteur*innen und Netzwerke: als relevant oder irrelevant für ein Netzwerk. Castells bezeichnet dies als binäre Logik der Inklusion und Exklusion (vgl. Castells 2001: 432).

Die digitale Nomadin Conni Biesalski, welche in ihrem Blog die Themen Reisen, Spiritualität, Yoga und ortsunabhängiges Arbeiten behandelt, benötigt somit Verbindungen in Netzwerke, deren Fachgebiet der jeweilige Teilbereich ist. Dadurch dient sie in dem Subsystem ihres Netzwerks, welche aus den Leser*innen ihres Blogs und ihr selbst besteht, als Transmittierende von Informationen und etabliert sich somit als Dienstleisterin. Da in einem Netzwerk kaum oder nur flache Hierarchien vorhanden sind (vgl. Castells 2001: 432, 435), müssen jene, welche von einem Netzwerk profitieren wollen, die eigene Relevanz im Netzwerk steigern. Dies gelingt durch Ausweitung der Quellen und effizientere Absorption und Verarbeitung von Informationen im Netzwerk (vgl. Castells 2001: 432). Durch ihren Blog bündelt Conni Biesalski ihre Informationen und macht sie ihren Leser*innen zugänglich. Ihre Relevanz hängt dabei mit dem Ausmaß des Informationsgehalts, Faszinationsgehalts und der Neuartigkeit der von ihr übermittelten Daten zusammen.

Um diesen Zustand der Relevanz im Netzwerk aufrecht zu erhalten, muss sich ein*e Akteur*in an veränderte Konstellationen im Netzwerk anpassen können. Die dazu benötigte Flexibilität sowie die Aneignung neuer relevanter Information zur Verarbeitung des neuen Zustands muss der*die Akteur*in selbst erbringen. Castells benennt dies als „selbstprogrammierende Arbeiter“ (Castells 2001: 429). Dies erlaubt keine vollkommene Routinisierung des Arbeitsprozesses, da zwar einzelne Teilprozesse wiederholt werden können, nicht aber in derselben Reihenfolge oder im selben Muster. Der Arbeitsprozess muss an die vorherrschende Situation angepasst werden (können). Dies bedeutet für digitale Nomad*innen, dass sie, falls notwendig, neue Themenfelder erschließen, neue Kompetenzen erlernen und auf innovative

Ideen zurückgreifen (müssen), um die eigene Stellung aufrecht zu erhalten. Dazu benötigen sie nicht viel außer einem tragbaren Rechner, einen möglichst schnellen Internetzugang und eventuell bestimmte Software. Bei diesen von ihnen benötigten Kommunikationsinfrastrukturen handelt es sich um genau jene, welche nach Castells die moderne Netzwerkgesellschaft erst möglich machen. Laut Castells bilden Kommunikations-, und somit Informationsnetzwerke, das „Rückgrat der Netzwerkgesellschaft“ (Castells 2001: 433). Durch die Entwicklung von Technologien, welche die Übertragung von Informationen nahezu ohne Zeitverzögerung möglich machen, hat sich die Form von Kommunikation grundlegend verändert und mit ihnen verschiedene Aspekte des menschlichen Lebens, deren zentrales Element Kommunikation ist (vgl. Castells 2001: 426, 427).

Für digitale Nomaden ist es also kein Problem, ihrer beruflichen Tätigkeit von jedem Ort der Welt aus nach zu gehen, solange die nötige Infrastruktur vorhanden ist und sie somit Teil des Netzwerks sein können. Das Annehmen, Bearbeiten und Ausführen von Aufträgen oder das Redigieren eines Blogs können ebenso in einem coworking-space in einer Großstadt als auch am Strand unter Palmen erledigt werden. Die digitalen Nomaden finden sich dadurch in dem oben definierten „Raum der Ströme“ wieder, welcher, trotz geographischer Distanz, zeitgleiche Interaktion möglich macht.

4.1. Die Rolle der new economy

Digitale Nomad*innen haben also die Möglichkeit, von jedem Standort der Welt aus ihre Produkte zu veröffentlichen. Die Voraussetzung hierfür ist ein System, welches nicht nur ermöglicht Produkte digital zu transferieren, sondern diese auch in ein globales Wertschöpfungssystem einzubetten. Dies ist die *new economy*, welche auf den Möglichkeiten der technologischen Entwicklungen aufbaut, ebenso informationell gestaltet ist und in global vernetzten Strukturen in Echtzeit abläuft (vgl. Castells 2001: 427). Basierend auf zwar physischen Komponenten, vornehmlich den Servern der jeweiligen Institutionen oder Privatpersonen, wird der Zugang zum digitalen Markt jedoch über digitale Interfaces geregelt, welche jedem*r zugänglich sind, der*die über eine Internetverbindung verfügt. Castells nennt hier als Beispiele „Finanzmärkte, Wissenschaft und Technologie, internationalen Handel von Gütern und

Dienstleistungen [...]“ (Castells 2001: 427) und verweist somit darauf, dass die digitalen Märkte der *new economy* bereits die von ihm genannten vier gesellschaftskonstituierenden Verhältnisse durchdrungen haben.

Eine bei digitalen Nomaden beliebte Praxis zur Steigerung des Umsatzes ist das *affiliate marketing* (vgl. Internet 3). Dies ist eine Methode, bei der sich ein Unternehmen des Wirkungsradius des Netzwerkes eines Vertragspartners (engl.: *affiliate*) bedient, um zielgerichtet personalisierte Werbung an Adressaten zu übermitteln, deren Präferenzen durch Zugehörigkeit zum Netzwerk bekannt sind. Dieses Geschäftsmodell bezieht direkt Nutzen aus dem durch Informationstechnologien zustande gekommenem Netzwerk einer Einzelperson. Ein Beispiel vom Blog der digitalen Nomadin Conni Biesalski ist die Werbung der Deutschen Kreditbank AG (DKB), welche gebührenfreies Abheben von ihren Konten weltweit anbietet und so optimal auf die Zielgruppe des Blogs angepasst ist (Internet 5). Dass sich Institutionen wie Banken zielgerichtet des Netzwerkpotentials Einzelner bedienen zeigt, dass sich dieses Verhalten als dominante Strategie des Marketings behauptet hat, bedient sich der Vorteile des Netzwerkes und verstärkt somit seine Tragfähigkeit.

Es zeigt sich hier ein weiteres Phänomen, welches auf der wechselseitigen Interdependenz von Produktions- und Konsumtionsverhältnissen beruht. Durch die mögliche Interaktion in einem Netzwerk „entsteht ein interaktives Publikum“ (Castells 2001: 429), welches die eigenen Bedürfnisse äußern kann, worauf hin sich das Netzwerk, hier der*die Betreiber*in des Blogs und eventuelle *affiliate partners*, an diese anpassen kann. Sowohl das Publikum, die Konsument*innen, wie auch die Betreibenden, die Produzent*innen, individualisieren hierdurch ihr jeweiliges Verhalten. Dadurch, dass beide Akteure sich mit und durch spezifisch gewählten Themen identifizieren und hierbei ein Austausch von Produktion und Konsum stattfindet, wird „die Uniformität des Massenpublikums“ (Castells 2001: 429) überwunden. Durch dieses segmentierte Publikum, welches nicht nach uniformen Statussymbolen, sondern nach der Verwirklichung individueller Ideale strebt, differenzieren sich die an die Produktionsverhältnisse gestellten Ansprüche und infolgedessen differenzieren sich die hergestellten Produkte. Dies lässt sich als weiterer Anhaltspunkt der Transformation der Gesellschaftsstruktur lesen, da durch diesen Prozess der individualisierten Produktion der „Prozess der Vergesellschaftung

der Produktion umkehrt“ (Castells 2001: 428). Es sei dieser Prozess, welcher die Produktion als routinisierten und, unter gewissen Bedingungen, vorgegebenen Teil des Alltags, welcher für die vorangegangene Gesellschaftsstruktur charakterisierend war, der nun durch die individualisierte und flexible Arbeit ersetzt wurde (vgl. Castells 2001: 428).

5. Fazit

Dank der Digitalisierung sind Rahmenbedingungen gegeben, die es erlauben, Arbeitenden mehr Freiheit und Kreativität zu verschaffen. Da das Arbeitsaufkommen nicht in jedem Betrieb linear verläuft, profitieren auch Unternehmen an der neuen Flexibilität. Intelligente Kommunikationssysteme können sich an die individuellen Bedürfnisse des*der Arbeitgeber*in, sowie des*der Arbeitnehmer*in anpassen und Fertigkeiten automatisch abgleichen. Facharbeiter*innen werden im Zuge dessen noch spezialisierter als heute (Internet 6).

Im Hinblick auf digitales Nomadentum erkennen wir, dass die Bedingungen erfüllt sind, welche gelten müssen, damit nach der Theorie Castells von einer Transformation der Gesellschaftsstruktur zu einem Netzwerk gesprochen werden kann. Ein Netzwerk ist ein Geflecht aus Knotenpunkten und Verbindungen. Es folgt immer einem Ziel, dafür benötigt es Ressourcen und Knotenpunkte, welche nach dem binären Prinzip der Inklusion und Exklusion ausgewählt werden. In einem Netzwerk gibt es keine systemisch festgelegten Dominanzen, der Wert eines Knotenpunkts hängt von der effizienten Absorption, Verarbeitung und Vermittlung von Informationen ab, welche von ihnen selbst gewährleistet werden muss. Der Konsum und, in Wechselbeziehung dazu, die Produktionsverhältnisse werden individueller und verabschieden sich vom uniformen Massenkonsum. Die soziale Erfahrung verlagert sich von der Realität in die Virtualität; digitale Verbindungen zwischen Ort und Personen können ohne geographische Nähe geschaffen werden und gleichzeitig wird die Erreichbarkeit von einer großen Anzahl an Menschen durchführbar. Die nahezu verzögerungsfreie Übermittlung von Information und die Einbettung im globalen, digitalen Markt kommen einer impliziten Handlungsaufforderung gleich und können als die dem Netzwerk zugrunde liegende Machtstruktur gedeutet werden.

Digitale Nomad*innen sind in diese Strukturen eingebunden. Sie personifizieren die der *cité der Inspiration* zugrundeliegenden Werte der Autonomie, Freiheit, Authentizität und Kreativität. Digitale Nomad*innen streben nach Selbstbestimmtheit, Ungebundenheit und Authentizität und suchen permanent nach neuen Möglichkeiten und Lösungen. Genau damit fügen sie sich nach Boltanski/Chiapello in das kapitalistische Gefüge der Moderne ein. In Zeiten der Auslagerung, Zeitarbeit und unsicheren Arbeitsverhältnissen sind digitale Nomad*innen als mobile, verfügbare und kontaktfreudige Arbeiter*innen temporäre Knoten im Netz und müssen sich ständig profilieren, um nicht im System unterzugehen.

Hinter dem Erfolg digitaler Nomad*innen steckt konsequente Selbstdisziplin und Organisationstalent. Die Anforderungen an Produktivität und dem konstanten Abliefern von Leistungen fordern persönliche Opfer. Außerdem impliziert die Entscheidung gegen einen vorgeschriebenen Arbeitsalltag ebenso die Entscheidung gegen Sicherheit und erhöht automatisch das Risiko zu scheitern. Neue Formen der Organisation sind im Zuge der digitalen Transformation gefragt.

Die Anforderungen an Flexibilität, Mobilität, Erreichbarkeit und Selbstorganisation machen eine Beschäftigung mit den Themen der Arbeitszeit und des Gesundheitsschutzes notwendig. Der Schutz vor Selbstausbeutung muss an oberster Stelle stehen. Denn eine stärkere Vernetzung führt auch zu einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit. Dem Druck immer online und abrufbar zu sein folgt eine Verschmelzung von Arbeits- und Privatleben. Es bleibt die Frage, ob digitale Nomad*innen somit noch Freiheit und Selbstbestimmtheit genießen, oder ob sich diese vielmehr als Selbstausbeutung entpuppt. „Wer immer und überall arbeiten kann, muss aufpassen, dass er oder sie nicht tatsächlich immer und überall arbeitet“ (Internet 1). Paradoxerweise bedarf es bei gr o eren Freiheiten auch strikteren Regeln und neuer Verantwortung. Nur so werden mehr Selbstbestimmung, neue Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und eine bessere Work-Life-Balance realistische Hoffnungen der Zukunft. Die Digitalisierung bietet mehr Gestaltungsspielräume, zum Beispiel hinsichtlich des Ortes und der Lage der Arbeit, der Tagesh chstleistungszeiten und der Ruhezeiten.

Digitale Nomad*innen können als ortsunabhängige Unternehmer*innen einen Impuls zur gesellschaftlichen Gestaltung der Zukunft der Arbeit bieten. Auch die Reaktion der Politik zeigt, dass sie eine prinzipielle Entwicklung in Richtung Selbstständigkeit

und Unternehmertum für unterstützenswert hält, nicht zuletzt, weil dadurch eine Ankurbelung der Wirtschaft erhofft wird.

Literaturverzeichnis

Boltanski, Luc/ Chiapello, Ève, 2001: Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. In: *Berliner Journal für Soziologie* 11. Berlin. 459-478

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): *Weißbuch Arbeiten 4.0*. Berlin.

Castells, Manuel. 2001: Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft. In: *Berliner Journal für Soziologie* 11. Berlin. 423-440.

Internetquellen

Internet 1:

<https://upload-magazin.de/blog/12887-arbeiten-4-0/> (letzter Zugriff: 22.07. 2017)

Internet 2:

<https://www.citizencircle.de/digitale-nomaden> (letzter Zugriff: 22.07.2017)

Internet 3:

<http://101places.de/s0-verdienen-digitale-nomaden-ihr-geld-beim-reisen> (letzter Zugriff: 22.07.2017)

Internet 4:

<https://kristinehonig.de/2013/05/mit-bloggen-geld-verdienen-geht-das-uberhaupt/> (letztere Zugriff: 22.07.2017)

Internet 5:

<https://www.planetbackpack.de/weltweit-leben-und-arbeiten-weg-digitalen-Nomadin> (letzter Zugriff: 22.07.2017)

Internet 6:

<http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/A872-gruenbuch-arbeiten-vier-null.html> (letzter Zugriff: 22.07.2017)

25.07.2017

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau
Philosophische Fakultät
Institut für Soziologie
Sommersemester 2017
Vorlesung: „Gesellschaftstheorien“
Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele

Hausarbeit:

Digitalisierung/Arbeit 4.0

Name: Lena Steinel
Adresse: Jägerstraße 15,
79108 Freiburg im Breisgau
E-Mail: lena.steinell@gmx.de
Studienfach: Soziologie
2. Fachsemester
Studiengang: Bachelor of Arts
Matrikel-Nr.: 4326427

Name: Leonie Holdik
Adresse: Breisgauer Straße 42,
79110 Freiburg im Breisgau
E-Mail: leonie.holdik@t-
online.de
Studienfach: Soziologie
2. Fachsemester
Studiengang: Bachelor of Arts
Matrikel-Nr.: 4340416

Name: Ole Bartels
Adresse: Günterstalstraße 12,
79100 Freiburg im Breisgau
E-Mail:
ole.bartels@mailbox.org
Studienfach: Soziologie
2. Fachsemester
Studiengang: Bachelor of Arts
Matrikel-Nr.: 4327102

1. Einleitung

Es ist das Jahr 2011, als auf der Hannover Messe, einer der wichtigsten Industriemessen weltweit, erstmalig der Begriff „Industrie 4.0“ fällt. Er bezieht sich auf die sogenannten drei großen historischen Revolutionen der Industrie, die der Mechanik, der Massenproduktion und der Elektronisierung, und stellt keinen geringeren Anspruch als den, eine weitere Revolution in dieser Reihe zu kennzeichnen: Die der Digitalisierung. In der Folge entwickelt sich schnell, anschließend an den Begriff der „Industrie 4.0“, der Begriff „Arbeit 4.0“, der sich mit allem auseinandersetzen möchte, was die neue, digitalisierte Industrie für sämtliche Tätigkeiten und Abläufe innerhalb der industriellen Ökonomie bedeutet und was sie mit sich bringt: Eine ganze Reihe an euphorisch-idyllischen Visionen einer hochmodernen, vernetzten und digitalisierten Arbeitswelt. Doch ist „Arbeit 4.0“ dabei wirklich so idyllisch und hochvisionär, wie diese Vorstellungen vorgeben? Und was bedeutet „Arbeit 4.0“ für die Betroffenen, die Arbeitnehmer*innen? In dem 1999 erschienen Buch „Der neue Geist des Kapitalismus“ arbeiten die französischen Soziolog*innen Luc Boltanski und Ève Chiapello eine Wandlungs- und Anpassungsfähigkeit des Kapitalismus heraus, nach der dieser im Stande ist, regelmäßig neue Bilder seiner vermeintlichen Legitimation, sogenannte „Geister des Kapitalismus“, zu entwerfen, um sich so selbst zu stützen, sinnvoll wirken zu lassen und sich gegenüber Kritik zu rechtfertigen. Genau so erscheint der Kapitalismus auch mithilfe der Vorstellungen von „Arbeit 4.0“ gegenüber den in ihm lebenden Individuen, also vor allem auch den Arbeitnehmer*innen, sinnvoll und legitimiert – lässt sich „Arbeit 4.0“ also als ein neuer, weiterer Geist des Kapitalismus nach Boltanski/ Chiapello verstehen? Um dieser Frage nachzugehen, soll im Folgenden als Stellvertreter für die euphorische Selbstinszenierung der „Arbeit 4.0“ die, mit „Arbeit 4.0“ einhergehende, Hoffnung hinterfragt werden, „Arbeit 4.0“ könne Geschlechtergleichberechtigung ermöglichen – um so einen Rückschluss zuzulassen, ob und inwieweit „Arbeit 4.0“ die geäußerten Versprechen an Arbeitnehmer*innen tatsächlich erfüllt oder inwieweit diese als kapitalistisches Verschleiерungs- und Rechtfertigungsmuster gesehen werden können. Hierfür soll zunächst eine kurze Analyse der Entstehung von „Arbeit 4.0“ mithilfe der Individualisierungstheorie nach Beck/Beck-Gernsheim erfolgen, um in der Folge die

besondere Rolle von Geschlechtergleichberechtigung in diesem Prozess mithilfe der Schriften Angelika Wetterers

herauszuarbeiten, um diese dann final mit Boltanski/Chiapello zu betrachten und so die Frage beantworten zu können, ob und inwieweit „Arbeit 4.0“ als ein neuer Geist des Kapitalismus betrachtet werden kann.

2. „Arbeit 4.0“

2.1 Einführung in den Begriff

„Industrie 4.0“ kann als vierte große historische Revolution in der Entwicklung der Industrie verstanden werden. Die Bezeichnung „4.0“ bezieht sich hierbei auf den technischen Fortschritt: Die erste große Revolution zeichnet sich durch die aufkommende Mechanisierung aus. Es folgt darauf eine zweite große industrielle Revolution durch die Entwicklung technischer Möglichkeiten zur Massenproduktion, die durch die Elektronisierung der Industrie abgelöst wird. Auf diese dritte Revolution folgt nun aktuell die vierte Revolution der Industrie, geprägt von Digitalisierung und Vernetzung industrieller Produktionsprozesse (vgl. Internet 1). Durch die Digitalisierung haben Firmen die Möglichkeit, den Produktionsprozess flexibler zu gestalten, um sich so den dynamischen Nachfragen der Kunden anpassen zu können (vgl. Internet 1). Aus dieser neuen Industrieform folgt auch eine neue Arbeitsform: Die „Arbeit 4.0“. Diese Arbeitsform „Arbeit 4.0“ bedeutet dabei häufig, dass ein*e Arbeitnehmer*in nicht mehr nur für eine Firma arbeitet, sondern von „Projekt“ zu „Projekt“ (vgl. Internet 2). Dies hat unter Umständen zur Konsequenz, dass ein Individuum den Arbeitsort und das Arbeitsteam häufig wechseln muss (vgl. ebd.). Daraus lässt sich schließen, dass moderne Arbeitnehmer*innen mehr Flexibilität aufweisen müssen, als es noch vor noch einem Jahrzehnt der Fall war. Daraus lässt sich schließen, dass moderne Arbeitnehmer*innen flexibler sein müssen, als noch vor einem Jahrzehnt. Die seit Jahrzehnten stark zunehmende Automatisierung von Arbeitsabläufen – längst nicht nur in der Produktion – setzt sich in der Digitalisierung nicht einfach nur fort, sie entwickelt sich disruptiv weiter – und

hat eine grundsätzliche Umkehrung und Wandlung des Arbeitsalltages zum Ziel. Aufgaben der Arbeitnehmer*innen sollen sich so überwiegend in die IT-Branche verlagern lassen (vgl. Internet 3). Eine weitere Veränderung der modernen Arbeit ist die Umgestaltung der Arbeitsräume (vgl. Internet 4). Diese solle eine Steigerung der Produktivität durch neue Denk- und Ideenanstöße schaffen, sowie gesundheitsfördernd für die Arbeitnehmer*innen sein (vgl. Internet 4). So schuf Bosch so genannte

„Kommunikationszonen“ (Internet 4) auf dem eigenen Campus, die als Beispiel für eine solche kreativitätssteigernde Umgebung in der Produktionsstätte dienen können. Ebenfalls soll die Auflösung der klaren Hierarchien in einer Firma produktivitätssteigernd sein. Sie soll gewährleisten, dass jede*r Arbeiter*in in gleichem Maße Ideen einbringen kann, was zu einem größeren Ideenpool führe (vgl. Internet 4). Weiterhin ermögliche die Auflösung der Hierarchien jedem*r Arbeiter*in eine eigenständige Arbeitsplanung sowie Ausführung, sodass die Arbeit individuell an die Familie angepasst werden kann. Hierzu wurden Modelle, wie das Home-Office, die Gleitzeit, die Vertrauensarbeitszeit, die Arbeitszeitkonten oder das Jobsharing, herangezogen (vgl. ebd.). „Arbeit 4.0“ meint also eine vielseitige Differenzierung und Digitalisierung des beruflichen Alltags.

2.2 Analyse nach Beck/Beck-Gernsheim

Im Wesentlichen geht es den deutschen Soziolog*innen Elisabeth Beck-Gernsheim und Ulrich Beck in ihren Theorien über die wachsende Tendenz der Individualisierung in der Gesellschaft, um aufkommende „neuen Freiheiten“ (Beck/ Beck-Gernsheim 1994: 11f.) sowie, damit einhergehende, „neuen Risiken“ (ebd.: 11) in allen Lebensbereichen. Individualisierung nach Beck/ Beck-Gernsheim meint hierbei die Auflösung vorgegebener sozialer Lebensformen (ebd.: 11). Entscheidungen, Kontrollen und Zwänge, die vorher durch institutionelle Einrichtungen getragen wurden, lasten nun in einer individualisierten Gesellschaft dem Individuum an (vgl. Beck/ Beck-Gernsheim 1994: 12). Seitens der institutionellen Einrichtungen werden Vorgaben nur noch in Form von

„Leistungsangebote[n] bzw. Handlungsanreize[n]“ (vgl. ebd.: 12) dargeboten. Bezogen auf „Arbeit 4.0“ heißt das, dass die Arbeitnehmer*innen sich Arbeitszeiten und die Arbeitsausführung selbst einteilen (vgl. Internet 4), was sowohl positive als auch negative Folgen hat. Zwar lasse sich durch diese Flexibilisierung der Arbeitszeiten die Arbeit mit der Familie besser vereinen, doch erfordere die Selbsteinteilung auch mehr Selbstdisziplin und könne zur Grenzauflösung zwischen der Arbeits- und Privatsphäre führen (vgl. Internet 5). Außerdem kann die Beschleunigung der Produktionsprozesse und die damit verbundenen Fort- und Weiterbildungen letztendlich als Puzzleteile der „Bastelbiografie“ verstanden werden (Beck/ Beck-Gernsheim 1994: 13), welche an dem Individuum hängen bleiben. Zentral in dieser Veränderung ist das neue Mitbestimmungsrecht von Angestellten, was sich durch die neuen Freiheiten ergibt (vgl.

Internet 6). Beck/ Beck-Gernsheim werfen das Problem der (Un)-Vereinbarkeit von gemeinsamen Interessen und Wertorientierungen in einer individualisierten Gesellschaft auf (vgl. Beck/ Beck-Gernsheim 1994: 33ff.), welches sich auf moderne Firmen übertragen lässt: Denn wenn sich der Arbeitsplatz der Angestellten zunehmend in die Privatsphäre verlagert, könnten Gewerkschaften, mangels Zusammenhalt der Arbeitnehmer*innen, an Stärke verlieren (vgl. Internet 4). Die „neue Freiheit“ (Beck/ Beck-Gernsheim 1994: 11f.) sich die eigene Biografie zusammenstellen zu dürfen, hat aber zugleich auch den Effekt, dass sich das Individuum für jedes zusammengesetzte Teil der Biografie selbstverantworten muss (vgl. ebd.: 18). Beck/ Beck-Gernsheim bezeichnen dies als die „neuen Risiken“ (ebd.:11) als Folge der Freiheit. Abschließend lässt sich also sagen, dass „Arbeit 4.0“ eine angepasste Form der Arbeit an eine nach Beck/ Beck-Gernsheim individualisierte Gesellschaft darstellt, die auf die zunehmende Digitalisierung reagiert und hierbei Risiken wie auch Vorteile für Arbeitnehmer*innen mit sich bringt.

3. Geschlechtergleichberechtigung im Rahmen von „Arbeit 4.0“

3.1. Hoffnungen auf Geschlechtergleichberechtigung im Rahmen von „Arbeit 4.0“

Die Individualisierung von gesellschaftlichen Strukturen schlägt sich auch in sozialen Bewegungen nieder. Durch die Auflösung von homogenen institutionalisierten Lebenskonzepten und der daraus folgenden Pluralisierung von Lebensformen kommt es zur Neuordnung von sozialen Verhältnissen. Die größte Bewegung stellt dabei die westliche Emanzipationsbewegung der Frauen dar. Diese lässt sich ungefähr in drei Wellen gliedern. Die Anfänge der ersten Welle der feministischen Bewegung werden grob in der Mitte des 19. Jahrhunderts verortet. Hier ging es vielen Frauen um verbesserte Bildungsmöglichkeiten für Frauen und Mädchen, sowie später auch um ein allgemeines gleichwertiges Wahlrecht. Die zweite Welle bezeichnet den Kampf in den 60er/70er Jahren für sexuelle Selbstbestimmung (z.B. durch eine Abschaffung des Abtreibungsverbotes) und für eine Auflösung von androzentrischen Strukturen z.B. in der Politik. Seit den 90er Jahren wird jedoch von einer dritten Welle gesprochen, die sich durch eine starke Theoretisierung von Geschlechterthematiken (z.B. durch die Wissenschaft der Gender Studies) und eine angestrebte

Dekonstruktion von Geschlechterrollen und Geschlechterkonzepten auszeichnet (vgl.: Nusser, 2002: 102f.).

Trotz der unterschiedlichen Gewichtung von feministischen Forderungen blieb die Problematik der weiblichen Erwerbstätigkeit eine Konstante im Kampf um Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern. Das Einfordern einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen für Frauen, von gerechten Lohnverhältnissen und einer Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf sind somit essentielle Bestandteile des Feminismus. Diese Forderungen werden nun hineingetragen in die Zeit von „Arbeit 4.0“ und werden so vor neue Herausforderungen gestellt. Die Digitalisierung und Flexibilisierung bedeutet eine grundlegende Veränderung von der Art und Weise, wie Menschen arbeiten. Inwiefern Frauen in dieser Arbeitswelt Diskriminierungspotenzialen ausgesetzt sind und wie sich „Arbeit 4.0“ auf die Geschlechtergerechtigkeit zwischen Arbeitnehmer*innen auswirkt, lässt sich aus unterschiedlichen Perspektiven betrachten.

So knüpft zum Beispiel der „Deutsche Gewerkschaftsbund“ den Bogen von der neuen digitalen Arbeitswelt zu verbesserten Arbeits- und somit Lebensbedingungen für Frauen. „Arbeit 4.0“ bedeute eine „Chance“ für Frauen, so würden Arbeitsprozesse doch flexibler und ortsunabhängig ablaufen. Dies stelle mögliche Lösungsansätze für Gender-Konflikte bereit, da Beruf und Familie bzw. Privatleben nun besser vereinbar werden würden. Die Digitalisierung von Arbeitssektoren öffne Möglichkeiten für gut ausgebildete Frauen in den Arbeitsmarkt einzutreten (vgl. Internet 7). Arbeitsministerin Andrea Nahles will in den Frauen sogar die potentiellen „Gewinnerinnen des digitalen Wandels“ (Internet 8) sehen. Sie sieht im Prozess der Digitalisierung eine Verlagerung des Augenmerks von körperlicher Präsenz auf konkrete Ergebnisse. So würde Potenzial für Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität der Arbeitnehmer*innen abgebaut werden können (vgl. Internet 8).

Bei Betrachtung der aktuellen Verhältnisse bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ergibt sich jedoch ein Bild, das den Hoffnungen dieser Prognosen widerspricht. So beträgt der unbereinigte, also der von Faktoren wie dem Berufsfeld unabhängige Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen laut dem Statistischen Bundesamt noch immer 21%. Der bereinigte Lohnunterschied wurde 2014 mit 6% gemessen, was bedeutet, dass laut dieser Studie Frauen mit vergleichbaren Erwerbstätigkeiten und Qualifikationen 6% weniger Bruttogehalt erhielten als Männer (vgl. Internet 9). Diese Umstände werden schon seit Jahren öffentlich von Feminist*innen, sowie von Politiker*innen angeprangert, was dann auch im Mai 2015 im „Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in

Führungspositionen“ mündete. Die sogenannte „Frauenquote“ sollte in rund 100 Unternehmen einen Mindestanteil von 30% weiblicher Mitarbeiter*innen in neu zu besetzenden Führungspositionen gesetzlich festlegen (vgl. Internet 10). Jedoch war und ist die Einführung solcher Quoten ein umstrittenes Thema in politischen und gesellschaftlichen Diskursen, was ein erster Hinweis auf eine mögliche Diskrepanz zwischen real gelebten Geschlechterverhältnissen und einer diskursiv propagierten Geschlechtergerechtigkeit ist.

3.2. Analyse nach Wetterer

Die deutsche Soziologin Angelika Wetterer untersucht in ihrer Feminismus-Theorie genau diesen Unterschied zwischen diskursiven und realen Tatbeständen. In ihrem 2013 erschienenen Text "Das erfolgreiche Scheitern feministischer Kritik. Rhetorische Modernisierung, symbolische Gewalt und die Reproduktion männlicher Herrschaft" geht sie dabei auf die mögliche gleichzeitige Existenz einer Reproduktion männlicher Herrschaft und einem gesellschaftlichen Konsens von Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern ein. Dabei stellt sie fest, dass in der westlichen urbanen Mittelschicht Geschlechterungleichheiten aus dem kollektiven Bewusstsein verschwunden zu sein scheinen (vgl. Wetterer 2013: 247). In dem Teilbereich der Arbeitswelt ist diese These zwar nicht ganz anwendbar, da zumindest die Mehrheit der zuständigen deutschen Politiker*innen sich mit dem Thema der weiblichen Erwerbsbeschäftigung auseinandersetzen, jedoch suggeriert der eben aufgeführte hoffnungsvolle Ausblick auf die weitere Entwicklung von Arbeit 4.0, dass Diskriminierungen aufgrund von Geschlechtsidentität für eliminierbar gehalten werden. Diese Beseitigung soll mit der Digitalisierung von Arbeitsvorgängen und mit der Flexibilisierung des Arbeitsalltages einhergehen. Diese optimistische Sichtweise der neuen Arbeitswelt weist hier deutliche Diskrepanzen mit der weiblichen Lebensrealität auf. Der unbereinigte Lohnunterschied von Männer und Frauen von 21% spiegelt eine geschlechterbedingte Segregation auf dem Arbeitsmarkt wieder. Dabei spielen vorrangig die häufig von Frauen ausgeübten familiären Verpflichtungen eine Rolle, die die Verantwortlichen für eine längere Zeit vom Arbeitsmarkt nehmen. Gleichermaßen werden "typische Frauenberufe" oft im sozialen Dienstleistungssektor verortet und schlechter bezahlt als Tätigkeiten im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Diese Begründungen für den unbereinigten Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen zeigen auf, dass sich die Gründe für die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auf

einer tieferen Ebene suchen lassen. Das gleichzeitige Wissen um die Konstruktion und die Segregation von "Frauen- und Männerberufen" und der parallele Optimismus bezüglich „Arbeit 4.0“ sind ein Beispiel für Wetterers Theorie vom Unterschied

zwischen Lebensrealitäten von Männern und Frauen und der Art und Weise wie dieser Unterschied in der Gesellschaft thematisiert wird. Hier spricht Wetterer von "rhetorischer Modernisierung" (Wetterer 2013: 247). Dabei geht es darum, wie das Ausüben von tradierten Handlungsmustern die Fähigkeit besitzt, als selbstverständlich empfundene Realitäten zu erschaffen. Das Reden und das Thematisieren dieser Handlungsmuster als solche würden die Handlungen und die daraus folgenden Strukturen problematisieren und somit als Konstruktionen "entlarven" (vgl. Wetterer 2013: 254). So sei das Schweigen über eine Geschlechterungleichheit ein Teil der Reproduktion von Geschlechterkonstruktionen und Geschlechterrollen. Das Schweigen in der Arbeitswelt beziehe sich konkret auf eine angebliche Geschlechterblindheit und eine reine Bewertung aufgrund von erbrachten Leistungen (vgl. ebd.: 256). Die Diskrepanz zwischen dem Alltagswissen und gesellschaftlichen Praktiken hängt auch mit einer Individualisierung ganz im Sinne von Beck/Beck-Gernsheim zusammen. So übernehme auch hier jeder Mensch in einer individualisierten Gesellschaft Verantwortung für seinen*ihren gewählten Lebensweg und müsse sich für diesen verantworten (vgl. ebd.: 259). Die Wahl eines Berufes in eben diesem schlechter bezahlten Dienstleistungssektor würde demnach auch als eigenständige bewusste Entscheidung zu bewerten sein. Formulierungen wie "Selbstselektion der Geschlechter" (Internet 11: 12), die auch vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Jugend und Frauen genutzt werden, unterstreichen das rhetorische Vortäuschen von geschlechtergerechten Rahmenbedingungen, in denen Frauen frei agieren könnten, wenn sie denn nur wollten. Die sprachliche Verkennung von strukturellen und sozialen Diskriminierungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen laut Wetterer so dort zu einer doppelten Verschleierung von patriarchalen Strukturen (Wetterer 2013: 259).

Am Beispiel von „Arbeit 4.0“ und dem Umgang mit dem Thema in Bezug auf den Geschlechteraspekt kann man also beobachten, wie sich rhetorische Modernisierung vollzieht. Dass Gewerkschaften und Politiker*innen eben diese Diskriminierungen in ihren Ausführungen zu „Arbeit 4.0“ verkennen und bei dem Thema der weiblichen Erwerbstätigkeit auf die Aussichten der neuen Arbeitswelt setzen, zeigt diesen erzeugten Effekt des Unterschiedes zwischen Lebensrealität und der Ebene des rhetorischen Diskurses und belegt so eine Diskrepanz zwischen Wort und Tat im Falle von „Arbeit 4.0“ und der Frage nach Geschlechtergleichberechtigung.

4. „Arbeit 4.0“ und Geschlechtergleichberechtigung als Legitimationsstruktur des Kapitalismus?

4.1 Analyse nach Boltanski/Chiapello

Wie die bisherigen Analysen gezeigt haben, bringt „Arbeit 4.0“ als neue Form der Arbeit einen erheblichen Optimismus bezüglich der Gleichberechtigung der Geschlechter in der Arbeitswelt mit sich. Dieser kann jedoch nicht als bisher in der Realität begründet belegt werden, und deutet damit auf eine Diskrepanz zwischen Diskurs und Praxis nach Wetterer hin, also auf eine kommunizierte Euphorie über kapitalistische Strukturen und deren vermeintliche Vorteile für Arbeitnehmer*innen, die jedoch ohne Verankerung in der Wirklichkeit sind. Die Soziolog*innen Luc Boltanski und Ève Chiapello beschreiben den Kapitalismus als „[ein] unter vielen Gesichtspunkten [...] absurdes System“ (Boltanski/ Chiapello 2001: 458), dass weder für Arbeitnehmer*innen noch für Arbeitgeber*innen nach zweckrationalem Denken sinnvoll ist, jedoch auch im Stande ist, sich nichtsdestotrotz konsequent als eben doch sinnvoll zu inszenieren und die in sich lebenden Individuen von sich zu überzeugen (vgl. ebd.: 458). Dies gelingt über diverse Arten von Legitimationsmustern, den sogenannten „Geistern des Kapitalismus“ (vgl. ebd.: 458). Diese haben hierbei die Eigenschaft, nicht nur abstrakt und diskursfern neue Rechtfertigungen kapitalistischer Systeme darzulegen, sie sind darüber hinaus auch im Stande, dies als konkrete Reaktion auf vorausgegangene Kritik am Kapitalismus zu tun – ihn also gegenüber Kritik anpassungsfähig zu machen (vgl. ebd.: 458). Die Euphorie bezüglich möglicher Geschlechtergleichberechtigung im Rahmen von „Arbeit 4.0“ tut nun genau das: Sie rechtfertigt und „bewirbt“ mit „Arbeit 4.0“ eine Form des kapitalistischen Arbeitsmarktes als attraktiv für Arbeitnehmer*innen und reagiert damit auf die feministischen Diskurse der letzten Jahrzehnte, die fehlende Gleichberechtigung in der Arbeitswelt thematisiert haben. Diese Reaktion besteht hierbei aber weniger aus einer wirklichen Verbesserung der Situation für Arbeitnehmer*innen, sondern viel mehr aus einer neuen Inszenierung alter Verhältnisse und somit einer Verdeckung deutlich weniger attraktiver Realitäten:

Während nach wie vor Ungleichheiten bei z.B. Gehältern und Löhnen in deutlichem Ausmaß vorhanden sind, wird über die Muster der „rhetorischen Modernisierung“ nach Wetterer von unterschiedlichen Seiten aus in der öffentlichen Debatte das Bild einer vermeintlich absehbaren Geschlechtergleichberechtigung gezeichnet und somit ein geschlechterdiskriminierender und kapitalistischer Tatbestand verschleiert – ein Muster kapitalistischer Selbstlegitimation, also ein „Geist des Kapitalismus“ im Sinne von Boltanski/Chiapello, ergibt sich so.

5. Fazit

Die vorausgegangenen Analysen haben gezeigt, dass die untersuchten Vorstellungen einer geschlechtergleichberechtigten „Arbeit 4.0“ eine erhebliche Diskrepanz zwischen Realität und Wahrnehmung aufweisen und somit einen negativen Umstand für Arbeitnehmer*innen als vermeintlich positiv dastehen lassen. Damit entsprechen sie, ganz nach der Idee der Verschleierung eines eigentlichen Irrsinns für die beteiligten Individuen nach Boltanski und Chiapello, einem Rechtfertigungsmechanismus des Kapitalismus nach eben diesen. Auch als das Inkorporieren und so außer Kraft setzen von Kritik kann der vermeintlich geschlechtergerecht-moderne Ruf der „Arbeit 4.0“ gelten, reagiert er doch auf gegenwärtige Diskurse der letzten Jahrzehnte, die den Feminismus und Rufe nach Geschlechtergleichberechtigung diskurs- und öffentlichkeitstauglich machten. Es lässt sich also abschließend sagen, dass „Arbeit 4.0“ und die Tendenzen der vermeintlichen Geschlechtergleichberechtigung in eben dieser durchaus Muster eines neuen kapitalistischen Geistes nach Luc Boltanski und Ève Chiapello aufweisen und beinhalten, rechtfertigen sie doch vermeintliche Nachteile durch Selbstinszenierung des Kapitalismus und lassen diese als sinnvoll und attraktiv für Arbeitnehmer*innen erscheinen. Es bleibt zwar fraglich, inwieweit sich aufgrund dieser Analyse beantworten lässt, ob „Arbeit 4.0“ in absoluter Grundsätzlichkeit einem „neuen Geist des Kapitalismus“ nach Boltanski/Chiapello entspricht, im konkreten Fall des Diskurses zu Geschlechtergleichberechtigung im Rahmen von „Arbeit 4.0“ sind aber ohne Zweifel deutliche Parallelen zu kapitalistischen Legitimationsstrukturen zu erkennen.

Literaturverzeichnis

Beck, Ulrich/ Elisabeth Beck-Gernsheim (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften-Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Beck-Gernsheim, Elisabeth/ Ulrich Beck (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main. S. 10-39.

Boltanski, Luc/ Ève Chiapello (2001): Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. In: Berliner Journal für Soziologie, 11, S. 457-478.

Wetterer, Angelika (2013): Das erfolgreiche Scheitern feministischer Kritik Rhetorische Modernisierung, symbolische Gewalt und die Reproduktion männlicher Herrschaft. In: Erna Appelt/ Brigitte Aulenbacher/ Angelika Wetterer (Hrsg.): Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen. Münster. S. 246-266.

Internet:

Internet 1:

IGM NRW, „Industrie und Arbeit 4.0“, Youtube, Oktober 2015
<https://www.youtube.com/watch?v=S0rKOANhdiU> [Zugriff am 23.07.2017].

Internet 2:

Stefan Röhrborn, „Wie die Digitalisierung unseren Arbeitsalltag verändert“, managermagazin, März 2016
<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/digitalisierung-der-arbeitswelt-wie-funktioniert-arbeiten-4-0-a-1082272.html>, [Zugriff am 24.07.2017].

Internet 3:

„Aufbruch in die vernetzte Industrie“, HANNOVER MESSE <http://www.hannovermesse.de/de/news/top-themen/industrie-4.0/>, [Zugriff am 24.07.2017]

Internet 4:

„Arbeit 4.0 – im Zentrum steht der Mensch“, VDMA <https://mensch-maschine-fortschritt.de/reportage/arbeit-4-0-im-zentrum-steht-der-mensch/>, [Zugriff am 24.07.2017]. 11

Internet 5:

Andrea Nahles, „Flexibilität für alle - und ein Recht auf Weiterbildung“, tagesspiegel, Mai 2016
<https://causa.tagesspiegel.de/wirtschaft/arbeit-40-fluch-oder-segen/flexibilitat-fur-alle-und-ein-recht-auf-weiterbildung.html>, [Zugriff am 24.07.2017].

Internet 6:

„Digitale Arbeitswelt mitgestalten“, IG Metall Nordrhein-Westfalen, Juni 2015 <http://www.igmetall-nrw.de/news/2015/digitale-arbeitswelt-mitgestalten/?L=0>, [Zugriff am 24.07.2017].

Internet 7:

Ute Brutzki, „Arbeit 4.0 ist weiblich!“, ver.di, Oktober 2015

<https://gender.verdi.de/++file++561f7f797713b8084a000bf7/download/Seiten%20aus%20DGB%20-%20frau%20geht%20vor%202003-2015.pdf>, [Zugriff am 23.07.2017].

Internet 8:

Cordula Eubel, „Nahles: Frauen können die Gewinnerinnen des digitalen Wandels werden“, tagesspiegel, Juli 2015

<http://www.tagesspiegel.de/politik/arbeiten-4-0-nahles-frauen-koennen-die-gewinnerinnen-des-digitalen-wandels-werden/12059328.html>, [Zugriff am 23.07.2017].

Internet 9:

„Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären“, Statistisches Bundesamt, März 2017

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html, [Zugriff am 23.07.2017].

Internet 10:

„Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft“, BMFSFJ, Mai 2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen--privatwirtschaft/78562>, [Zugriff am 23.07.2017].

Internet 11:

„Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland“, BMFSFJ, Juni 2009

<https://www.bmfsfj.de/blob/93658/c1757c72aacc7f34f2d0e96d5414aee2/entgeltungleichheit-dossier-data.pdf>, [Zugriff am 23.07.2017].

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Philosophische Fakultät

Institut für Soziologie

Sommersemester 2017

Vorlesung: Gesellschaftstheorien

Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele

Tutorin: Louise Link

Traumjob YouTube. Der ideale Arbeitsplatz in einer flexibilisierten Gesellschaft?

1. Einleitung

Ihr Vermögen wird auf 1,5 Millionen Euro geschätzt. Über 110.000 Euro soll sie pro Monat einnehmen. Und dabei ist sie erst 24 Jahre alt, hat weder eine Ausbildung noch ein Studium abgeschlossen, und auch ihren Eltern hat sie diese Leistung nicht unmittelbar zu verdanken. Aber wie hat sie es dann geschafft, einen derartigen finanziellen Erfolg verzeichnen zu können? Dahinter steckt die Social-Media-Plattform YouTube. Und die Frau, die hier gemeint ist, heißt Bianca Heinicke, besser bekannt als *Bibi*. Sie gehört zu den erfolgreichsten Youtuber*innen Deutschlands (vgl. Internet 1). Über 4,5 Millionen Menschen haben ihren Kanal *BibisBeautyPalace* abonniert – damit liegt sie auf Rang drei in Deutschland (vgl. Internet 2). Für ihre Fans lädt sie zweimal die Woche ein Video hoch, in dem sie zum Beispiel Schminktipp gibt, ihre neueste Shopping-Ausbeute präsentiert oder sich von ihrem Freund Julian Claßen eingipsen lässt – nur einige der zahlreichen Ideen, die sie im Rahmen ihrer Arbeit als YouTuberin ausprobiert, um sie dann mit Millionen Unbekannten zu teilen (vgl. Internet 3).

Das klingt für viele, vor allem junge Menschen nach einem absoluten Traumberuf. So sieht es auch die 19-jährige Bloggerin Soraya Wanya. In einem Interview mit dem ZDF-Magazin *ML mona lisa* erzählt sie, warum sie und wohl auch andere Jugendliche eine Karriere in den sozialen Medien anstreben (vgl. Internet 4): Sie möchten gerne einen Beruf ausüben, in dem sie unabhängig sind und sich nicht nach einem*einer Arbeitgeber*in oder den Kolleg*innen richten müssen. Es geht ihnen darum, dass man als YouTuber*in oder Blogger*in „selber seinen Alltag [...] bestimmen kann, flexibel sein kann“ (Internet 4).

Aber inwiefern ist YouTube wirklich dieser ideale Arbeitsplatz, den viele darin sehen? Diese Frage werden wir hier am Beispiel von Bianca Heinicke beantworten. Dafür erklären wir zu Beginn, wie YouTuber*innen überhaupt Geld verdienen können. In diesem Zusammenhang erläutern wir den Begriff des *Influencer Marketings*. Im Anschluss gehen wir darauf ein, wie Influencer*innen gerade heutzutage so erfolgreich sein können. Mithilfe der Theorie von Ève Chiapello und Luc Boltanski charakterisieren wird dazu zunächst anhand von Bianca Heinicke den Idealtypus eines*r erfolgreichen *Social-Media-Influencer*in* und ihre*seine Rolle als *hohe*r Wertigkeitsträger*in*. Danach zeigen wir unter Anwendung von Manuel Castells'

Theorie der Netzwerkgesellschaft, dass die Ausübung des Berufs des*der *Influencer*in* durch die Einbindung in ein soziales Netzwerk wie YouTube überhaupt erst möglich wird und welche Folgen diese Einbindung zugleich für die Arbeit der YouTuber*innen mit sich bringt. Mit einem zusammenfassenden Fazit schließen wir unsere Analyse ab.

2. Influencer-Marketing bei YouTube

Die 110.000 Euro, auf die Bianca Heinicke's monatliches Einkommen geschätzt werden, setzen sich aus verschiedenen Einnahmequellen zusammen. Einen beträchtlichen Anteil macht dabei das sogenannte *Influencer-Marketing* aus. Dabei handelt es sich um eine „Strategie, mit der Firmen auf Meinungsmacher und Multiplikatoren setzen, um von deren Reichweite zu profitieren“ (Internet 5). Heinicke bekommt also Geld von Unternehmen dafür, dass sie für deren Produkte wirbt, indem sie diese beispielsweise vor laufender Kamera testet und ihrer Fangemeinde weiterempfiehlt. YouTuber*innen und Personen, die über andere soziale Netzwerke Werbung für bestimmte Marken machen und dafür bezahlt werden, nennt man *Social-Media-Influencer*innen*. Der Vorteil von YouTuber*innen und Co. als Werbepartner*innen liegt am großen Einfluss dieser auf eine breite Masse junger Menschen, die Werbung über andere Medien wie Zeitungen und Zeitschriften, Radio und auch Fernsehen größtenteils nicht mehr erreicht (vgl. Internet 5).

Heinicke's Einfluss kommt also vielen Firmen zugute, mit denen sie kollaboriert und von denen sie wiederum selbst profitiert. Dazu gehören zum Beispiel das Reiseunternehmen Neckermann – welches ihr kostenlose Urlaube in der Türkei und auf den Malediven ermöglichte – und das Unternehmen Telekom, das eine Special Edition des Sony Xperia M4 Aqua für *Bibi*-Fans eingeführt hat (vgl. Internet 5). Auch für YouTube selbst ist die Arbeit der *Influencerin* gewinnbringend, da viele Menschen ihre Videos anschauen und damit auch die Werbespots vor den Videos sehen, durch die YouTube finanziert wird. Dafür bekommt sie pro 1.000 Views – das ist die Anzahl der Aufrufe eines Videos – eine bestimmte Summe, die Schätzungen zufolge zwischen einem und zwei Euro liegt. Des Weiteren verdient die YouTuberin an sogenannten *Affiliate Links* (vgl. Internet 1). Das sind Links, die in Form von kleinen

Werbefenstern in einem Video erscheinen. Wenn man diese anklickt, öffnet sich die Website des Herstellers des jeweiligen Produkts und man kann es dort bestellen (vgl. Internet 3). Für die Einkäufe, die über solche *Affiliate Links* getätigt werden, erhält Heinicke eine Provision. Dazu kommen noch die Einnahmen durch ihre eigene Körperpflegeserie *Bilou* und ihre am 5. Mai 2017 erschienene Single „How it is (wap bap ...)“. Außerdem hatte sie bereits diverse (Sprech-)Rollen in mehreren Filmen (vgl. Internet 1).

3. Die Charakterisierung des*der erfolgreichen Influencer*in

3.1. Die projektbasierte Polis

Die Betrachtung des im Jahre 1999 erschienenen Werks *Der neue Geist des Kapitalismus* von Ève Chiapello und Luc Boltanski ermöglicht es, den Idealtypus des*der *Social-Media-Influencer*in* zu charakterisieren. Exemplarisch soll hierfür ein Vergleich der YouTuberin Bianca Heinicke mit dem*der *hohen Wertigkeitsträger*in* dienen, den die beiden Autor*innen in ihrer Studie herausgearbeitet haben. Analog zum technologischen Fortschritt, veränderten Marktbedingungen und einem zunehmenden Streben nach Selbstentfaltung und Individualismus zu Beginn der neunziger Jahre, beobachten die Wirtschaftswissenschaftlerin und der Soziologe eine Veränderung der „kapitalistischen Welt“ hin zu einem „Netzwerk“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 78). Die „Glaubenssätze[...], die zu einem gegebenen Zeitpunkt eine hohe Überzeugungskraft besitzen“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 58), verändern sich durch die zunehmende Abkehr von bisherigen Arbeitsformen und dem damit verbundenen Abbau von Hierarchien, sodass es, wie Boltanski und Chiapello ausführen, zur Herausbildung eines „neuen Geist[es] des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2003a: 58) kommt. Dieser stellt für die beiden die jeweilige Gesamtheit an Glaubenssätzen dar, die mit einer kapitalistischen Ordnung zu einer bestimmten Zeit verbunden sind (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b.: 46). Zu Zeiten des Fordismus sei der *Geist des Kapitalismus* durch die Vorherrschaft großer Unternehmen und einer erhofften Effizienzsteigerung durch Massenproduktion und

strikte Positionszuweisungen gekennzeichnet. Dagegen zeichnet sich der nun entstandene *dritte Geist des Kapitalismus* durch Projektarbeit, netzwerkförmige Kooperationen und die damit verbundenen Flexibilisierungs- und Dezentralisierungsverfahren aus, so die Autorin und der Autor. Durch diese erhoffen sich viele Arbeitnehmer*innen mehr Autonomie und eine Erhöhung ihrer Entfaltungsmöglichkeiten. Das sind auch die Qualitäten, die viele junge Menschen wie Soraya Wanya von YouTube als Arbeitsplatz erwarten.

In ihrer Studie konstatieren die beiden Autor*innen, dass dem Kapitalismus selbst keine Legitimationsprinzipien immanent sind, sodass sie zur Annahme kommen, dass er in all seinen historischen Ausprägungen starke Ideologien und Rechtfertigungsordnungen benötige. Diese seien essenziell, um die vielen Arbeitskräfte zu mobilisieren, auf welche die kapitalistische Akkumulation angewiesen sei (vgl. 2003a: 58f.). Analog zum *neuen Geist* komme es laut Boltanski und Chiapello daher zur Entstehung einer neuen *Polis* (im französischen Original *Cité*). Die *Polis* stellt für sie eine Legitimationsordnung dar, die den Menschen eine Art Handlungsmodell für Rechtfertigungssituationen liefert. Entsprechend führe der Kapitalismus in einer flexibilisierten Gesellschaft zur Herausbildung der „projektbasierten *Polis*“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 152), die nun das „Engagement für den Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 43) rechtfertige. Durch den Übergang zu dieser neuen *Polis* ändere sich auch die Auffassung darüber, wie eine hohe Wertigkeit in der Gesellschaft definiert wird. Laut Boltanski und Chiapello führt die Umsetzung der geltenden Rechtfertigungsordnung der *Polis* zu einem hohen *Wertigkeitsstatus*. Während dessen Träger somit die Werte der *Polis* in einem hohen Maße verkörpere, sei der Träger eines niedrigen *Wertigkeitsstatus* dadurch gekennzeichnet, dass er jene Eigenschaften nicht besitzt (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 154).

Nach den Ausführungen der beiden Autor*innen gründete die Wertigkeit des Menschen in der *industriellen Polis* der fordistisch geprägten Arbeitswelt auf der Effizienz seiner*ihre Erwerbsarbeit. Indessen beziehe sie sich in der *projektbasierten Polis* auf eine Vielzahl von Aktivitäten. In einer Arbeitswelt, die sich als zunehmend projekt- und netzwerkartig erweist, hat der*diejenige einen hohen *Wertigkeitsstatus*, der*die sich neben der Kommunikationsfähigkeit vor allem durch Engagement, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit sowie Selbstdisziplin und Mobilität auszeichnet (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 158). Der Fokus liege heute weniger auf der

Effizienzsteigerung – also der quantitativen Erhöhung des Leistungsumfangs des Personals – sondern vielmehr auf der qualitativen Nutzung bisher eher vernachlässigter Fähigkeiten der Arbeitskräfte (vgl. Voß 1994: 273 ff.).

3.2. Wie eine Videoproduzentin zur erfolgreichen Influencerin wird

*Influencer*innen* sollten, sofern sie erfolgreich sein wollen, den Anforderungen gerecht werden, die der flexibilisierte Arbeitsmarkt an die ideale Arbeitskraft stellt. Da der*die *hohe Wertigkeitsträger*in* die ideale Arbeitskraft der modernen Gesellschaft verkörpert, stellt sich nun die Frage, inwiefern einflussreiche YouTuber*innen wie Bianca Heinicke diesem*dieser *hohen Wertigkeitsträger*in* entsprechen.

3.2.1 Das soziale Kapital und die Rolle der Kontaktmehrerung

Ein*e erfolgreiche*r *Influencer*in* in der zeitgenössischen *projektbasierten Polis* zeichnet sich dadurch aus, dass er*sie als „Mittler[*in]“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 162) in der Lage ist, kontinuierlich neue Kontakte zu knüpfen und netzbildende Beziehungen herzustellen. Indem Bianca Heinicke beispielsweise mit Marken kooperiert und deren Produkte in einem ihrer zahlreichen Videos bewirbt, steht ihr ein Anteil des Gewinns durch die verkauften Produkte zu. Jener Gewinn wird gesteigert, je mehr Leute sie durch ihre Videos erreicht, also je höher die Anzahl ihrer Abonnent*innen ist. Die Anzahl der Abonnent*innen ist auch deshalb relevant, da die Influencer*innen als Werbefläche für Unternehmen erst dann interessant werden, wenn sie sich bereits ein gewisses Netz an Kontakten aufgebaut haben. Dabei gilt: Je größer die Anzahl der Abonnent*innen ist, desto mehr Geld lassen sich YouTuber*innen für Kooperationen mit den Unternehmen bezahlen. In Anlehnung an Pierre Bourdieu verwandeln die Videoproduzent*innen ihr *soziales Kapital* somit gezielt in *ökonomisches Kapital* (vgl. Bourdieu 1992: 63 ff.). Laut Boltanski und Chiapello gehören die Kontakte, die das Kapital der *hohen Wertigkeitsträger*innen* darstellen, diesen jedoch nicht, sodass ihre fortdauernde Pflege unabdingbar ist, um den Verlust des akkumulierten Kapitals zu vermeiden

(vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 172). Persönliche „Beziehungsarbeit“ (Bourdieu 1992: 67) leistet Heinicke neben zahlreichen Fanmeetings und Autogrammstunden durch individuelle Beantwortung ihrer Fanpost. Nicht selten - wie sich Bianca Heinicke in einem Gespräch mit einer Kölner Zeitung äußert - komme es vor, dass sie von jungen Mädchen um Ratschläge gebeten wird (vgl. Internet 6). So habe Bianca Heinicke einige Fans bereits persönlich angerufen, „um ein bisschen die Seelsorgerin zu spielen“ (ebd.). Da die ideale Arbeitskraft nach Boltanski und Chiapello als „eine Integrationsfigur, ein[*e] Impulsgeber[*in]“ sowie „Lebens-, Sinn- und Autonomiestifter[*in]“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 161) erscheint, tragen Heinickes Bemühungen entsprechend dazu bei, einen hohen *Wertigkeitsstatus* zu erlangen.

Neben der Pflege der Sozialkontakte ist es für den*die *hohe Wertigkeitsträger*in* wichtig, „niemals um ein Projekt oder eine Idee verlegen zu sein“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 156), sich anderen Projekten anzuschließen und gemeinsam mit anderen an einem Projekt zu arbeiten (vgl. ebd.). Die *Influencer*innen* sollten hierbei ihre verschiedenen Kontakte nach deren jeweiligem „Potenzialspektrum“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 159) unterscheiden. Folglich kann einen hohen *Wertigkeitsstatus* jene Person erreichen, die bewusst Kontakte wählt, durch deren Zusammenarbeit sie selbst profitieren kann (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b.: 170). Durch das Drehen von gemeinsamen Videos mit anderen erfolgreichen Youtuber*innen wie *Dagi Bee*, die sich auf ihrem Kanal mit ähnlichen Themen befasst, kann Heinicke das eigene Kontaktnetz vergrößern. Möglichst effektiv erweist sich eine Kooperation besonders dann, wenn sie mit Menschen zusammenarbeitet, deren „Verbindungslinien“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 159) nicht parallel zu ihren eigenen laufen. Indem die YouTuberin ein Foto gemeinsam mit dem französischen Musikproduzenten David Guetta auf der Social-Media-Plattform Instagram hochlädt, werden seine Anhänger*innen⁷ – die sich aufgrund der unterschiedlichen Branchen größtenteils von Heinickes Fans unterscheiden – auch auf sie aufmerksam. Es kommt zu der von Boltanski und Chiapello formulierten „Kontaktmehrung“ (ebd.). Das *soziale Kapital* wird infolgedessen akkumuliert.

⁷David Guettas Instagram-Abonent*innen belaufen sich derzeit auf 7,8 Millionen (Stand 18.07.2017).

3.2.2. Anforderungen des hohen Wertigkeitsstatus

„Netzerweiternd“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 157) wirken in der *projektbasierten Polis* auch die zahlreichen Projekte, die der*die *hohe Wertigkeitsträger*in* kontinuierlich in Angriff nimmt. Dabei trägt nicht nur das wöchentliche Hochladen eines neuen YouTube-Videos dazu bei, eine hohe Wertigkeit zu erlangen. Besonders wichtig ist ebenso, dass die Projekte, die in Angriff genommen werden, sich „voneinander unterscheiden“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 156). So geht auch die *Influencerin* Bianca „flexibel“ und „anpassungsfähig“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 158) auf die Video-Wünsche ihrer Fans ein und erweist sich durch das stetige Umsetzen unterschiedlicher Ideen auf ihrem Kanal als kreativ und innovativ (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 176). Der erfolgreiche Wechsel von einem Projekt zu dem nächsten, welches sich möglichst von dem vorherigen unterscheiden sollte, stellt laut Boltanski und Chiapello in der *projektbasierten Polis* die „Bewährungsprobe *par excellence*“ (2003b: 166) dar. Die *Influencerin* beweist sich diesbezüglich, indem sie neben ihrer Karriere als YouTuberin bereits als Schauspielerin tätig war und kürzlich ihre erste Singleveröffentlichte. Trotz dieser neuen Projekte lädt Bianca Heinicke für ihre Fans weiterhin in regelmäßigen Abständen Videos mit verschiedenen Inhalten hoch. Sie zeigt sich als „polyvalent“ (Boltanski/Chiapello 2003b: 158). Als erfolgreiche *Social-Media-Influencerin* erfüllt Heinicke die Anforderungen einer hohen Wertigkeitsträgerin, sowohl vielfältige Projekte einzugehen und sich fortlaufend weiterzuentwickeln, als auch, sich in andere Netze einzugliedern und sich anderen Projekten anzuschließen (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 157). Gleichzeitig stellt der Projektwechselein Zeichen für die Mobilität der YouTuberin dar. Wer sich wie Bianca Heinicke als einflussreiche*r YouTuber*in etablieren möchte, sollte sich nicht lebenslang auf ein einziges Projekt, einen Beruf oder einen Ort beschränken (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 169). Der*die erfolgreiche *Influencer*in* ist ein*e „Nomad[*in]“ (Deleuze/Guattari 1980, zit. n. Boltanski/Chiapello 2003b: 169).

Außerdem wichtig für einen *hohen Wertigkeitsstatus* ist nach Boltanski und Chiapello die Bereitschaft, die Trennungen zwischen der „Privat-, [der] Berufs- und [der] Mediensphäre“ (2003b: 160) weitgehend aufzulösen. Da „die Welt ein Netz potenzieller Kontakte“ (ebd.) ist, dürfen erfolgreiche *Influencer*innen* wie Heinicke auch nicht davor zurückschrecken, die Kamera in den Urlaub, zum Einkaufen oder

zum Weihnachtsfest mitzunehmen (vgl. Internet 3). Das ständige Filmen in privaten Situationen und die permanente Abrufbarkeit der Videos auf ihrem YouTube-Kanal lässt sie zum einen „stets ansprechbar“ (ebd.) erscheinen. Zum anderen nutzt sie die modernen Kommunikationstechnologien, um räumliche Distanzen zu ihren Abonnent*innen zu überwinden (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 163).

Dass nicht nur Bianca Heinicke die Anforderungen an einen*eine *hohe*n Wertigkeitsträger*in* der modernen Gesellschaft erfüllen kann, zeigt der Blick in die sozialen Netzwerke. Bereits 2015 zählten laut einer Konsument*innen-Studie 30 Prozent der im Netz aktiven Nutzer*innen als *Influencer*innen* (vgl. Internet 7). Dies lässt sich darauf zurückführen, dass jede*r - sofern er*sie Zugang zu den nötigen Kommunikationsmitteln hat - in der Lage ist, *Influencer*in* zu werden. Die grundlegende Voraussetzung, um eine hohe Wertigkeit zu erlangen und sich als erfolgreiche*r *Social-Media-Influencer*in* in sozialen Netzwerken wie YouTube zu etablieren, besteht nämlich in der Fähigkeit, mit anderen in Kontakt zu treten und Verbindungen einzugehen. Als Teil einer projektbasierten Gesellschaft komme diese Fähigkeit nach Boltanski und Chiapello jedem Menschen zu (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b.: 174). Jedoch, so stellen die Autorin und der Autor heraus, können YouTuber*innen wie Bianca Heinicke ihre Erfolge nicht allein durch diese Fähigkeit erreichen. Um innerhalb einer flexibilisierten Gesellschaft erfolgreich zu sein, muss sich der*die *Influencer*in* stets als anpassungsfähig, mobil, innovativ sowie beruflich und sozial engagiert erweisen, während er*sie unablässig darauf bedacht ist, die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Die Eigenschaften eines*r *hohen Wertigkeitsträger*in* der projektbasierten Polis sind gleichzeitig Anforderungen an eine*n *Influencer*in*, der*die erfolgreich sein will. Somit verkörpert Bianca Heinicke als eine der einflussreichsten YouTuber*innen Deutschlands eine *hohe Wertigkeitsträgerin* der modernen Arbeitswelt.

4. Die Bedeutung des Netzwerks für den*die Internetinfluencer*in

Boltanski und Chiapello helfen mit ihrem Modell des*der *hohen Wertigkeitsträger*in*, zu verstehen, was eine*n einzelne*n YouTuber*in wie Bianca Heinecke ausmacht. Eine entscheidende Rolle spielt hierbei die Herausbildung einer

projekt- und netzwerkbasierter Arbeitswelt. Manuel Castells erlaubt es, mit seiner *Theorie der Netzwerkgesellschaft*, das Netzwerk weiter zu charakterisieren. Dadurch ist es möglich zu erklären, inwiefern *Social-Media-Influencer*innen* eine Plattform wie YouTube für ihren Erfolg benötigen.

4.1. Das Netzwerk nach Castells

In seiner Theorie erläutert Castells, wie die neuen Kommunikations- und Informationstechnologien die Organisationsform des Netzwerks so effizient machen, dass sie zur vorherrschenden Struktur in der Gesellschaft wird (vgl. Castells 2001: 431). Das Netzwerk als solches beschreibt Castells als „Reihe miteinander verknüpfter Knoten“ (ebd.). Am bedeutsamsten für das Verständnis des Berufsfeldes *Social-Media-Influencer*in* ist hier der Einfluss des gesellschaftlichen Wandels auf die ökonomische Sphäre. In diesem Zusammenhang sieht Castells das Netzwerk als Struktur neuer Unternehmen, womit eine Umformung der Arbeitswelt einhergeht (vgl. 2001: 427 f.). Die Unternehmen sind für ihn entweder in Segmente unterteilt, welche netzwerkartig organisiert sind, oder schließen sich untereinander zu Netzwerken zusammen (vgl. Castells 2001: 427). Dabei entspricht ein Unternehmen einem Knotenpunkt. Bei Plattformen, auf denen die *Social-Media-Influencer*innen* agieren, handelt es sich primär um solche Netzwerkunternehmen, in welche diese Personen miteingebunden sind.

Neben den ökonomischen spielen auch die kulturellen Veränderungen in der Netzwerkgesellschaft eine Rolle, um den Erfolg der *Social-Media-Influencer*innen* zu erklären. Kultur zeichnet sich laut dem Soziologen in der Zeit der Kommunikationstechnologien dadurch aus, dass sie fragmentiert ist. Diese Fragmentierung entstehe, weil das kulturelle Leben in den *Hypertext* – Castells Synonym für das Internet – eingebunden werde (vgl. 2001: 429). Da jedes Individuum die Kultur im *Hypertext* selbstständig wahrnehme, könne es Informationen aus diesem *Hypertext* auch selbst interpretieren (vgl. Castells 2001: 437). So nehme jeder Mensch die Kultur unterschiedlich wahr: Sie werde in Einzelteile zerlegt, also fragmentiert. Diese Fragmente, so Castells, können die Individuen der Netzwerkgesellschaft für die eigene Persönlichkeit übernehmen und zusammensetzen (vgl. 2001: 425f.). Zugleich findet nach der *Theorie der*

Netzwerkgesellschaft eine Individualisierung der Lebensstile statt (vgl. Castells 2001: 434). Beide Faktoren sind für den Erfolg des*der individuellen *Influencer*in* von Bedeutung, denn sie erklären, warum überhaupt Bedarf für diese neue Form von Unterhaltung besteht.

4.2. Die Rolle der Einbindung der Influencer*innen in das Netzwerk YouTube

YouTube ist eines der größten sozialen Netzwerke. Es ermöglicht seinen Mitgliedern, durch das Hochladen von Videos Einkommen zu generieren (vgl. Internet 5). Und das ist nur möglich, wenn es auch Menschen gibt, die sich diese Videos anschauen. Dass dieses Konzept funktioniert, lässt sich mithilfe der „Fragmentierung der Kultur“ (Castells 2001: 437) erklären. Parallel zu dieser Entwicklung individualisieren die Lebensstile sich zunehmend, so Castells. Die Vermutung liegt nahe, dass somit auch ein Bedürfnis entsteht, den eigenen Konsum zu fragmentieren und zu individualisieren, was durch YouTube ermöglicht wird. Auf der Plattform gibt es Unmengen an Videos mit unterschiedlichen Inhalten, sodass der*die Nutzer*in sich ein individuelles Programm zusammenstellen kann. Der Autor beschreibt auch den Wandel der Medien in der Netzwerkgesellschaft, denen die Plattform YouTube insbesondere heutzutage angehört, da es das Fernsehen zunehmend ersetzt. Die Medien der Netzwerkgesellschaft zeichnen sich laut Castells dadurch aus, dass sie selektiv nur einen bestimmten Teil des Publikums sehr bewusst ansprechen (vgl. 2001: 429). Auch die verschiedenen Kanäle auf YouTube sprechen ein sehr spezifisches Publikum an, so wie *BibisBeautyPalace* an junge Mädchen gerichtet ist, die sich für Kleidung und Make-Up interessieren (vgl. Internet 3). Diese YouTube-Kanäle ermöglichen somit die Befriedigung des Bedürfnisses nach fragmentiertem Konsum. Zuschauer*innen allein machen es jedoch noch nicht möglich, YouTube als Beruf auszuüben. Dafür ist das *Influencer-Marketing* notwendig, dessen Funktionsweise Castells' Modell des *Geschäftsprojektes* entspricht. Darunter versteht er die Kooperation zweier Netzwerkunternehmen für ein bestimmtes Projekt (vgl. Castells 2001: 427). Wenn Bianca Heinecke beispielsweise eine Kooperation mit einer

Uhrenfirma eingeht und dafür ein Produkt dieser Firma in einem Video erwähnt, stellt dies ein *Geschäftsprojekt* dar (vgl. Internet 3). Sobald das Projekt beendet ist, trennen sich auch die beiden Unternehmen – sie gehen also keine permanente Bindung ein, so Castells (vgl. 2001: 427). Das entspricht den Erwartungen an eine*n *hohen Wertigkeitsträger* nach Boltanski und Chiapello. Bianca Heinicke, eigentlich eine Einzelperson, ist in diesem Beispiel ein Netzwerkunternehmen, denn sie agiert auf der Plattform YouTube nicht allein, sondern hat ein Management hinter sich stehen (vgl. Internet 8). Dieses Management verwaltet Heinicke und weitere Videoproduzent*innen, sodass diese Parteien als Knotenpunkte zusammen ein Netzwerk bilden. Ähnlich verhält es sich bei anderen YouTuber*innen. Folglich gleicht YouTube einem großen Netzwerkunternehmen, das in viele kleinere Unternehmen aufgespalten ist. Diese kleineren Unternehmen können ebenfalls *Geschäftsprojekte* eingehen, indem einzelne YouTuber*innen miteinander kollaborieren. Dieser Prozess ist mit der *Kontaktmehrung* nach Boltanski und Chiapello. Für ein einzelnes Projekt, beispielsweise einen *Taste-Test*⁸ (vgl. Internet 3), drehen die jeweiligen *Influencer*innen* als Knotenpunkte der Unternehmen gemeinsame Videos. Diese laden sie dann auf ihren Kanälen hoch und erhöhen so die eigene Reichweite, da sie die Abonnent*innen der*des Anderen ebenfalls ansprechen. Das sorgt für einen eventuellen Zuwachs an Zuschauer*innen, was beim nächsten *Geschäftsprojekt* mit einer Firma einen höheren Geldertrag ermöglicht. So wird das Videodrehen vom Hobby zum bisweilen sehr lukrativen Job, was die *Influencer*innen* ihrer Einbindung in das Netzwerk YouTube zu verdanken haben.

4.3. Druck durch das Netzwerk

Der Beruf des*der Social-Media-Influencer*in bildet einen starken Kontrast zu eher traditionellen Beschäftigungen. Castells schreibt in diesem Zusammenhang, dass das Netzwerk auch die Bedeutung von Arbeit und Beschäftigung verändert (vgl. 2001: 428). Es rücke der Prototyp der „flexiblen Frau“ (ebd.) in den Vordergrund: Eine mobile, vernetzte und vor allem „selbstprogrammierende Arbeitskr[a]ft[...]"

⁸Video, in dem die Teilnehmer*innen unterschiedliche Lebensmittel vor laufender Kamera testen.

(Castells 2001: 429). Selbstprogrammierend heißt nach Castells, dass der*die Arbeiter*in anpassungsfähig ist und sich selbst Neues beibringen kann (vgl. Castells 2001: 428f.). Bianca Heinicke als Beispiel einer Social-Media-Influencerin entspricht diesem Prototyp: Sie ist Teil des Netzwerkes YouTube, des Netzwerkes ihres Managements sowie des Netzwerkes der YouTuber*innen und des Netzwerkes, das sie mit ihren Abonnent*innen bildet. Zugleich ist sie flexibel und in der Lage, Informationen über aktuelle Videotrends zu verarbeiten und umzusetzen. So finden sich auf ihrem Kanal inzwischen weniger Videos über Make-Up, stattdessen produziert Heinicke eher persönliche Inhalte (vgl. Internet 3). Sie dehnt ihren Wirkungsbereich aus, indem sie schauspielert, ein Musikvideo dreht und ihre eigene Produktlinie entwirft und demonstriert so die eigene Wandelbarkeit. Allerdings ist sie nicht nur die flexible Frau – sie wird auch dazu gezwungen, genau das zu sein. Denn ist sie keine selbstprogrammierende Arbeiterin mehr, so wird sie zur einfachen Arbeiterin, die Castells als austauschbar beschreibt (vgl. 2001: 429). Kann sie aktuellen Trends nicht mehr folgen oder sich nicht mehr flexibel an das anpassen, was ihre Abonnent*innen verlangen, so verliert sie ihre Relevanz für das Netzwerk, das sie mit ihnen bildet. Relevanz hat laut Castells nur der Knotenpunkt des Netzwerkes, der Information möglichst schnell und effizient verarbeitet, und sei es die Information über den neusten Lippenstift (vgl. Castells 2001: 432). Damit verliert sie auch die Relevanz für das Netzwerk der YouTuber*innen, für ihr Management und für YouTube selbst. Für den*die Social-Media-Influencer*in bedeutet das den Verlust der Lebensgrundlage. So ist die Freiheit und Flexibilität des ‚Traumberufs‘ eingeschränkt. Der*die Influencer*in hat nicht nur Einfluss auf sein*ihr Publikum – das Publikum hat auch Einfluss auf den*die Influencer*in. Nach Castells sorgt die Anpassung der Medien an die Kommunikationstechnologien und ihre Organisation als Netzwerk dafür, dass ein „interaktives Publikum“ (2001: 429) entsteht. Bianca Heinickes Publikum kann ihr Produkt somit nicht nur passiv konsumieren, es kann auch kommentieren, ein Feedback-System nutzen, das durch die Kommunikationstechnologien ermöglicht werde (vgl. Castells 2001: 431-432). Ignoriert die Influencerin dieses Feedback, läuft sie Gefahr, vom Netzwerk ausgeschlossen zu werden. Hier liegt die Krux des Arbeitsplatzes YouTube: Die Plattform ist ein Schnittpunkt von Ökonomie und Kultur. Der*die YouTuber*in muss demnach doppelten Anforderungen nachkommen: Denen des Netzwerkunternehmens und denen des interaktiven Publikums.

5. Fazit

Die Arbeit des*der *Social-Media-Influencer*in* ist nur durch ihre Einbindung in ein Netzwerk möglich. Das von Manuel Castells formulierte *Geschäftsprojekt*, vermittelt durch das Netzwerk YouTube, ermöglicht die Ausübung des *Influencings* als Beruf. Somit könnten *Social-Media-Influencer*innen* wie Bianca Heinicke ohne die Struktur des Netzwerkes gar nicht existieren. Dies gilt für die Plattform YouTube sowohl in ihrer Rolle als soziales Netzwerk, in der sie Heinicke ihr Publikum zur Verfügung stellt, als auch in der Funktion des Netzwerkunternehmens. Hier agieren die YouTuber*innen als *selbstprogrammierende* Arbeiter*innen.

Dieser Typus entspricht zugleich dem*der *hohen Wertigkeitsträger*inn* nach Luc Boltanski und Ève Chiapello. Die Beschäftigung mit ihrer Theorie hat gezeigt, dass *Social-Media-Influencer*innen* eine*n *hohe*n Wertigkeitsträger*in* der flexibilisierten Arbeitswelt verkörpern und somit ideale Arbeitskräfte darstellen. Theoretisch hat jede*r die Möglichkeit, als Influencer*in tätig zu sein, da jede*r über die grundlegende Voraussetzung verfügt, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und Verbindungen einzugehen. Denn diese Fähigkeit kommt den Autor*innen zufolge jedem Mitglied der projektbasierten Gesellschaft zu. Eigentlich klingt das nach dem perfekten Beruf: Jeder kann ihn ausüben, spezielle Vorkenntnisse braucht der*die potenzielle *Influencer*in* nicht und der damit zu erzielende Verdienst ist beachtlich. Allerdings werden an den*die *Influencer*in* auch eine Vielzahl an Anforderungen gestellt, die er*sie erfüllen muss, um erfolgreich zu sein. Dazu gehören unter anderem Flexibilität, Mobilität, Engagement und Innovativität. Zudem hat Castells gezeigt, dass die YouTuber*innen in gewissem Ausmaß durch ihre Abonnent*innen fremdbestimmt werden. Gleichzeitig zwingt sie die Netzwerkstruktur dazu, ein*e *selbstprogrammierende*r* Arbeiter*in zu sein. So stellt sich heraus, dass dieser Job nicht komplett dem entspricht, was einige junge Menschen wie Soraya Wanya sich erhoffen. *Influencer*innen* sind nicht nur selbstbestimmt und unabhängig - die Flexibilität des*der modernen Arbeiter*in ist immer auch ein Imperativ. Er*sie muss flexibel sein. Er*sie muss anpassungsfähig sein. Er*sie muss sich immer neu schulen können. Die scheinbare Freiheit der *Influencer*innen* ist also zugleich ein Zwang.

Literaturverzeichnis

a) Boltanski, L./È. Chiapello (2003a): Die Arbeit der Kritik und der normative Wandel, in: *Norm der Abweichung*. Zürich: Edition Voldemeer, S. 57 – 61; S. 66 – 70.

b) Boltanski, L. /È. Chiapello (2003b): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.

Bourdieu, P. (1992 [1983]): Ökonomisches Kapital, Kulturelles Kapital, Soziales Kapital, in: M. Steinrück (Hg.): *Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik und Kultur* 1, Hamburg: VSA-Verlag, S. 49-79.

Castells, M. (2001): *Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft*, in: Berliner Journal für Soziologie 11, S. 423-440.

Voß, G. G. (1994): Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“?, in: N. Beckenbach/W. van Treeck (Hg.): *Soziale Welt. Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit*. Göttingen, S.269-294.

Internetquellen

Internet 1:

<https://www.vermoegenmagazin.de/bibis-beauty-palace-vermoegen-verdienst/> [letzter Aufruf: 22.07.2017].

Internet 2:

<https://socialblade.com/youtube/top/country/de/mostsubscribed> [letzter Aufruf: 22.07.2017].

Internet 3:

<https://www.youtube.com/user/BibisBeautyPalace> [letzter Aufruf: 22.07.2017].

Internet 4:

<https://www.zdf.de/gesellschaft/ml-mona-lisa/influencer-blogger-erfolgreich-im-netz-100.html> [letzter Aufruf: 22.07.2017].

Internet 5:

<http://www.manager-magazin.de/koepfe/bibi-so-verdient-deuschlands-youtube-star-rund-110-000-euro-monatlich-a-1141648.html> [letzter Aufruf: 22.07.2017].

Internet

6:

<http://www.ksta.de/koeln/-bibis-beauty-palace--die-erfolgreichste-youtube-bloggerin-937764>[letzter Aufruf: 19.07.2017].

Internet

7:

<http://www.internetworld.de/onlinemarketing/influencer/elfte-deutsche-influencer-944588.html> [letzter Aufruf: 21.07.2017].

Internet 8:

<http://www.check12perfect.com/company/> [letzter Aufruf: 22.07.2017].

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Philosophische Fakultät
Institut für Soziologie
Sommersemester 2017
Vorlesung: Gesellschaftstheorien
Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele
Tutorin: Louise Link
Abgabedatum: 25.07.2017

Absolute Technokratie - Über den Wandel der Arbeit und der Gesellschaft durch den flächendeckenden Einsatz von Technologien anhand des Beispiels des selbstfahrenden Autos.

Miriam Bartelmann Daniel Janzen
Bachelor of Arts Bachelor of Arts
Basler Straße 32, 79100 Freiburg i. B. Dekan-Nöltner-Str. 15, 77839 Lichtenau/Ulm
Soziologie FS II Soziologie FS II
miriambartelmann@gmail.com daniel.janzen1993@web.de
Matrikelnummer: 4328763 Matrikelnummer: 4341033

Alisa Kötze Felina Niedermeyer
Bachelor of Arts Bachelor of Arts
Schulstraße 38, 71111 Waldenbuch Stadtstraße 47, 79104 Freiburg i.B.
Soziologie FS II Soziologie FS II
alisa.koetze@gmail.com felina.niedermeyer@gmx.de

1. Einleitung

Die Welt ist im stetigen Wandel. Als ein Teilgebiet unterliegt auch die Arbeitswelt dieser spürbaren Transformation. Seit der Mensch Werkzeuge benutzt, versucht er, durch Innovationen den Ablauf von Arbeitsprozessen so effizient wie möglich zu gestalten. Die Teilung von Arbeit in kleinere Teilaufgaben findet sich schon in den Jagdstrategien der frühzeitlichen Menschen. Schon damals hat man erkannt, dass die Arbeit effizienter gestaltet werden kann, wenn sich Einzelne in einem Arbeitsschritt spezialisieren und konzentrieren. Inzwischen beinhaltet der Begriff Arbeit nicht mehr ausschließlich die Überlebenssicherung durch Nahrungsbeschaffung. Sie konzentriert sich darauf, durch gewonnenes Wissen den Nutzen für Individuen zu steigern. Dies soll auf möglichst profitable und optimierte Art und Weise durchgeführt werden. Mit dem Aufkommen von Maschinen wie die Dampfmaschine in der Arbeitswelt veränderte sich die Industrie und die Gesellschaft innerhalb der industriellen Revolution entscheidend. Es wurde offensichtlich, dass Technik in der Lage ist dem Menschen Arbeit abzunehmen und dadurch mehr und Neues produziert werden konnte. Ihr Potential wurde erkannt und in den letzten 300 Jahren haben sich immer mehr Technologien und Innovationen in unserer Arbeitswelt etabliert. Durch den kontinuierlichen Fortschritt der Wissenschaften hat sich eine Vernetzung, Digitalisierung und Automatisierung von großen Bereichen der Arbeitswelt entwickelt. Die großen Veränderungen werden bereits als neue, vierte Revolution betitelt, sowie auch der Begriff „Arbeit 4.0“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales etabliert wurde (vgl. Internet 1).

Als Beispiel für diesen Wandel hin zu einer technologisierten und digitalisierten Arbeitswelt und Gesellschaft eignet sich die Entwicklung des selbstfahrenden Autos. Der Wandel klopft an den Türen der Automobilindustrie und sieht eine Optimierung des Transport- und Verkehrswesens vor. Wie bereits im Flug- und Bahnverkehr sollen auch Automobile mit Bordcomputern und Programmen aufgerüstet werden. Die Konsequenzen, die der Einsatz solcher Technologien mit sich bringt, sind nicht nur die Auflösung von Arbeitsplätzen im Logistikbereich, sondern auch ethisch-moralische Entscheidungen, die zukünftig getroffen werden müssen - wie zum Beispiel die Frage, wer zukünftig die Verantwortung für die Entscheidungen, die durch Algorithmen getroffen werden, trägt. Dieser absehbare Wandel des

Transportwesens verdeutlicht den allgemeinen Trend, Programme anstelle von Menschen einzusetzen, sodass sich folgende Fragen stellen: Wie wirkt sich der Einsatz von Technologien auf die Arbeitswelt aus und warum konnte sie sich dabei so rasant verbreiten? Wie wirkt sich das Zusammenspiel zwischen Menschen und Technologien auf einzelne Handlungen und Arbeitsschritte aus?

Diese Fragen werden wir anhand von Bruno Latours Akteur-Netzwerk-Theorie und Zygmunt Baumans Ausführungen zur Modernisierung und Rationalisierung erläutern.

2. Die Handlungsmacht von Objekten im Sinne der Akteur-Netzwerk-Theorie

In unserer zunehmend digitalisierten und technologisierten Welt gewinnt das Zusammenspiel von Mensch und Maschine mehr und mehr an Relevanz. Die Technik ist aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken und ist ein fest integrierter Teil der modernen Gesellschaft. Bruno Latour stellt in seiner Akteur-Netzwerk-Theorie (ANT) die These auf, dass sämtliche Aktanten, also Objekte wie Menschen und Tiere bis hin zu Maschinen, zusammen als soziale Akteure handeln. Bruno Latour behauptet, dass nicht nur der Mensch als Akteur über Handlungspotential verfügt, sondern auch nicht-menschliche Objekte. Diese werden als Aktanten bezeichnet und handeln immer dann zusammen als Akteur, wenn sich ihre Aktionen miteinander verbinden. Das wechselseitige Zusammenspiel aller beteiligten Akteure ergibt ein Aktionsnetzwerk (vgl. Ruffig 2009: 29-33).

Die ANT vereinigt die jeweils einseitigen Ansichten des Technikdeterminismus und Sozialdeterminismus, bei denen entweder nur das Objekt oder nur der Mensch als Handelnder betrachtet wird, zu einer umfassenden Theorie (Belliger 2006: 13ff; Latour 2005: 64ff.). Anhand seiner Arbeit, soll im Folgenden die Beziehung zwischen Menschen und neuen Technologien in der Arbeitswelt beschrieben werden.

Anders als Tiere sind Menschen dazu fähig, nicht nur lokale, *face-to-face*-Interaktionen einzugehen, sondern darüber hinaus eine beständige Bindung zu schaffen (vgl. Latour 2001: 239f.). Dies wird erst durch nicht-menschliche Objekte ermöglicht, die zur Entstehung und Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Zusammenhänge beitragen. Eine Gesellschaft ohne Objekte besteht nur aus seinen

Individuen und deren Interaktionen. Um eine solche Gesellschaft annähernd beschreiben zu können, analysiert Latour die gesellschaftlichen Strukturen von Primaten, die keine dauerhaften Objekte verwenden und deswegen auch keine beständigen Bindungen knüpfen können. Ihre individuelle Interaktion kann nur durch ihr Gedächtnis aufrechterhalten werden, sodass ihre sozialen Strukturen auch nur von kurzer Dauer sind. Ein Objekt kann das Gefüge aus Aktanten erweitern und wechselseitig auf sie einwirken (vgl. Latour 2005: 74). Die Aktionen von Mensch und Objekt wirken zusammen und verbinden sich zu einer kollektiven Aktion. Es ist der Mensch, der den Dingen, die er erschafft, auch seine Form gibt, die dann wiederum rückwirkend auf die Menschen und die Gesellschaft einwirkt und diese in ihrem Handeln beeinflusst. Teilweise sind die Objekte so konzipiert, dass sie die Handlungen der Menschen übernehmen, indem sie selbst agieren (vgl. Johnson 2006: 245f.). Latour bezeichnet dieses menschlich/nicht-menschliche Mischwesen als „Hybrid“ (Belliger 2006: 15). Auch ein Affe und ein Stock agieren demnach kollektiv und führen die Aktion `Ameisen angeln` aus. Die beiden Aktanten werden in dem Moment, in dem ihre Aktionen zusammenwirken, zum Akteur. Nach dem Stock kamen in der technologischen Entwicklungsgeschichte des Menschen der Speer, das Schwert und die Pistole. Je komplexer und langlebiger das Objekt, desto größer ist sein Anteil an der Aktion des Hybriden. Heute stellen Algorithmen eine neue Stufe in der Entwicklung von immer komplexer werdenden Objekten dar. Durch ihre Fähigkeiten, zu lernen, zu interpretieren, zu vergleichen und Probleme zu lösen, nehmen sie große Anteile an kollektiven Aktionen ein. Kann man aber letztendlich davon sprechen, dass Objekte handeln, wenn diese lediglich an Aktionen teilhaben?

Der Akteur-Netzwerk-Theorie zufolge lässt sich jede Aktion, die die Aktion eines anderen Aktanten beeinflusst, als Handlung bezeichnen (vgl. Latour 2005: 74f.). Dieses Kriterium wird von Algorithmen in unterschiedlichen Situationen erfüllt. Bei fast jeder Fahrt eines selbstfahrenden Autos wird eine Handlung vollzogen, da es durch Bremsen, Blinken und Beschleunigen auf die Fahrweise aller anderen Fahrer einwirkt. Alle an der Verwirklichung des „Auto-Autos“ (Internet 2) beteiligten Personen, von dem/der IngenieurIn über rechtliche oder ethische Instanzen bis zu dem/der ProgrammiererIn, der/die den Algorithmus in das Auto einbaut, formen das Objekt. Das Fahren als Handlung ergibt sich aus dieser kollektiven Aktion aller beteiligten Aktanten. An der Herstellung und dem Betrieb des selbstfahrenden Autos sind zahlreiche Aktanten mit unterschiedlichen Aufgaben beteiligt. Durch die vielen

menschlichen und nicht-menschlichen Komponenten handelt es sich also bei dem agierenden Hybrid um einen sehr komplexen Akteur.

2.1. Technologien als Akteure in der Arbeitswelt

Technologien werden immer mit einer bestimmten Zielsetzung und durch eine Person mit spezifischen Relevanzsystemen produziert und bleiben somit niemals frei von Assoziationen. Sie können deshalb nicht als neutrale Objekte betrachtet werden. Algorithmen seien „in Code eingebettete Meinungen“ (Internet 3), so die Mathematikerin Cathy O’Neil. Latour spricht in diesem Zusammenhang von einer „Vermenschlichung [...] der Maschine“ (Bellinger 2006: 15). Es geht bei der Umsetzung von Technologien bzw. bei dem Programmieren von Algorithmen darum, menschliche Eigenschaften in Objekte einfließen zu lassen. Der Autopilot muss gesellschaftliche Regeln des Straßenverkehrs kennen, um als Aktant in einer Welt menschlicher Akteure angepasst agieren zu können. Anstatt wie ein/e FahrerIn Blickkontakt zu Fußgängern, die die Straße überqueren, aufnehmen zu können, muss ein Algorithmus eingebaut sein, der entsprechend auf Objekte reagieren kann (vgl. Internet 4). Somit folgt aus gegebenen Informationen eine vom Algorithmus gefällte Entscheidung, die ein Agieren nach sich zieht, das dem eines Menschen ähnelt (vgl. Bellinger 2006: 15ff.). Die Technologie steht dadurch mehr und mehr auf Augenhöhe mit dem Menschen, was ihren Einsatz in menschlichen Arbeitsfeldern immer attraktiver macht. Je nach Einsatzgebiet können Algorithmen die Arbeit von Menschen unterstützen, übernehmen oder sogar kontrollieren. Man findet sie an der Börse, als Käufer und Verkäufer, bei Banken als Kundentester und bei Google als die größte Suchmaschine der Welt. Sie stehen dabei immer im Kontakt mit einem Netzwerk von Aktanten. Ihr Einsatz ist aber nicht nur auf ihre menschliche Handlungsfähigkeit zurückzuführen, sondern besonders auf die Effizienz der Ausführungen ihrer Handlungen. Ein selbstfahrendes Auto verspürt keine Müdigkeit, ist nicht abgelenkt und hat durch seine Sensoren alle wichtigen Teile des Fahrzeuges unter ständiger Kontrolle. Sie unterbieten die durchschnittliche Reaktionszeit des Menschen bei weitem und übermitteln alle für den Verkehrsfluss relevanten Daten an andere Verkehrsteilnehmer (vgl. Internet 5). Das Potential einer Kosteneinsparung durch weniger Unfälle und Staus ist immens. Um die entstehenden Kosten im Verkehr zu minimieren, ist die Entwicklung und der Einsatz von ‚Auto-Autos‘ die logische Vorgehensweise. Die Risiken und

Nebenwirkung fallen bei solchen Kostenminimierungen allerdings oftmals unter den Tisch.

Technologien werden durch ihren Erfolg unsichtbar, was Latour als „Blackboxing“ (Belliger 2006: 44) bezeichnet. Es kommt zu einer Verselbstständigung: bereits etablierte Technologien werden häufig nicht mehr als solche wahrgenommen – besonders auch aus dem Grund, weil sie sich in die menschlichen Interaktionen so gut integrieren. Sie führen Handlungen aus, die bisher allein in menschlicher Hand lagen. Auch wenn vollautomatisierte Autos noch nicht auf der Tagesordnung stehen, fällt die überwiegende Zahl der in Mitteleuropa fahrenden PKWs bereits in die zweite von fünf Kategorien der Klassifizierung automatisierter Fahrfunktionen, der Klasse *Assistiert*. Dabei werden bereits gewisse Funktionen von assistierenden Systemen übernommen. Beispiele hierfür sind Parkassistenten, Abstandsregelungssysteme oder das Antiblockiersystem, welches den Bremsvorgang stabilisiert und kontrolliertes Fahren beim Bremsvorgang ermöglicht (vgl. Internet 6). An diesem Beispiel wird deutlich, wie schleichend sich Technologien nach und nach in unserer Alltags- und Arbeitswelt etablieren. Dies hat zur Folge, dass die unsichtbare Beeinflussung von Objekten steigt und damit auch die Abhängigkeit. Dadurch, dass Technologien menschliche Aufgaben erobern, verschiebt sich die Arbeit, die dem Menschen letztendlich zufallen wird. Maschinen übernehmen bereits Routineaufgaben, um Fehler zu vermeiden, die dem Menschen bei monotonen Aufgaben leicht unterlaufen. In Zukunft werden sich die Aufgabenfelder, in denen Technologien Arbeit übernehmen können in gleichem Maße vergrößern, wie ihre Fähigkeiten weiterentwickelt werden (vgl. Zimmermann 2017: 57-59, 69).

3. Baumans Modernisierungstheorie als Erklärung für den ungebremsten Wandel der Arbeitswelt

Wie man anhand unserer Ausführungen zu den Technologien als Akteure sehen kann, nehmen verschiedenste Entwicklungen, von der Digitalisierung bis zur Robotik, einen enormen Einfluss auf unsere alltägliche Arbeit. Neben einigen bereits genannten Vorteilen, die auch in der Öffentlichkeit immer wieder genannt werden, birgt die Entwicklung Risiken und führt dazu, dass sich ArbeitnehmerInnen und Personen, die zukünftig in den Arbeitsmarkt eintreten werden, darüber Sorgen machen, wie Technologien die Arbeit und Gesellschaft verändern werden: Wie wird

sich die Arbeitswelt entwickeln? Wird der Mensch als Arbeitskraft bald durch optimierte und autonome Maschinen ersetzt, die von Algorithmen gesteuert werden, die so komplex sind, dass sie nur ein Bruchteil der Bevölkerung überhaupt versteht?

Gleichzeitig wird die Entwicklung in die Richtung vorangetrieben. Großkonzerne wie Tesla und Google investieren beispielsweise Milliarden in die Entwicklung von selbstfahrenden Autos, die den meisten Menschen lästige Arbeit abnehmen sollen und Bus-, Taxi- und LKW-FahrerInnen überflüssig machen. Der Wandel ist rasant und überfordernd. Ihm gegenüber herrscht viel Misstrauen und trotzdem führt sich der Trend in zunehmendem Tempo fort. Er greift tief in die Arbeitswelt und in die Gesellschaft ein, ohne dass innegehalten wird, um zu überdenken, was am besten für beide wäre. Es sollte zum Beispiel darüber nachgedacht werden, was es zu bedeuten hat, dass fast die Hälfte von knapp 10 000 Befragten in einer Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes angaben, dass sich die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung vergrößert hat (vgl. Internet 7).

Wie kommt es, dass sich der Wandel durch die allgemeine Nutzung von Technologien so rasant entwickelt und so entscheidende Veränderungen in der Gesellschaft mit sich bringt, obwohl allgemeine Besorgnis herrscht?

3.1. Die Optimierung der Arbeitswelt durch den Einsatz von Technologien

Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitswelt aus der Ferne, so lässt sie sich folgendermaßen beschreiben: Systeme werden dahingehend untersucht, ob es bestimmte Arbeitsschritte gibt, die den Betriebsablauf verkomplizieren oder bei denen Fehler passieren, die bei optimalen Arbeitsverlauf nicht auftreten würden. Findet man diese Stellen, versucht man sie anhand von möglichst effizienten Mitteln zu beheben. Oft läuft das darauf hinaus, dass man eine Arbeitskraft, die zwar besondere, aber menschliche, das heißt fehlbare Eigenschaften hat, durch solche ersetzt, die ausdauernd, präzise und leistungsfähig sind. Man kann diese Entwicklung anhand von Zygmunt Baumans Überlegungen zur Moderne erläutern, die unaufhörlich nach Ordnung und Optimierung strebt. Laut Bauman ist die moderne Gesellschaft immer bemüht zu klassifizieren und einzuordnen, um dadurch der Welt eine Struktur zu geben. Eine Ordnung, die dem Menschen Sicherheit verspricht, Zufälligkeiten reduziert und die Welt berechenbarer und transparenter macht (vgl.

Bauman 1991: 12). Ordnung, sowie auch eine harmonische und saubere Gesellschaft, sind die Visionen der Moderne. Die moderne Gesellschaft geht davon aus, dass dies nicht auf einem natürlichen Wege entstehen würde, weshalb die chaotischen und natürliche Kräfte gezähmt werden müssen (vgl. ebd.: 64). Den Dingen wird hauptsächlich durch ihre Nützlichkeit ihre Existenzberechtigung zugeschrieben. Bauman vergleicht hierzu die Gesellschaft mit einem Garten. Durch bestimmte Methoden soll das Wachstum von nützlichen Pflanzen an den richtigen Stellen gefördert werden, während Unkraut, welches keinen Nutzen bringt, durch Zweck-Nutzen-Kalkulationen ausgesondert und entfernt werden soll (vgl. Kron 2007: 218). Überträgt man diese Metapher auf die Arbeitswelt, bedeutet das, dass die fehlerhaften Eigenschaften der Menschen, die den Betriebsverlauf stören, durch optimierte Technologien ersetzt werden sollen. Irrationalität als natürliche Eigenschaft des Menschen soll nach Wunschvorstellung der optimierten Moderne wegrationalisiert werden. Da Technologien und Maschinen von dem Menschen so konzipiert sind, dass sie rein rational arbeiten, genügen sie diesem Anspruch. Deshalb übernehmen sie immer mehr Arbeit, auch wenn dadurch Problematiken wie der Arbeitsplatzverlust entstehen. Die Mittel zum Erreichen von Effizienz und Ordnung werden dabei durch ihren Zweck legitimiert. So verhält es sich beispielsweise auch bei dem selbstfahrenden Auto. Man hat erkannt, dass Personen oft aufgrund von Müdigkeit oder Unaufmerksamkeit den Verkehrsfluss stören, wodurch Staus entstehen oder Unfälle verursacht werden. Laut statistischem Bundesamt wurden 91% der Verkehrsunfälle im Jahr 2015 durch menschliches Versagen verursacht (vgl. Internet 8). Diese Problematik, hervorgerufen durch die menschliche Imperfektion, kann durch Technologien umgangen werden und so würde der Betriebsablauf in Arbeitsfeldern wie in Logistikunternehmen optimiert. Anhand Baumans Überlegungen lässt sich diese Entwicklung als Teil des Wesens der Moderne verstehen.

3.2. Technologien als Mittel zur optimierten Rationalisierung

Eine generelle Orientierung an zweckrationalen Entscheidungskriterien, die den Verlauf der Dinge berechenbar und begründbar machen, beschreibt Bauman

ebenfalls ein Bestandteil der Moderne (vgl. Bauman 1992: 85f.). Laut Max Weber ist ein entscheidendes Merkmal der Moderne die Rationalität, die in der Arbeitswelt durch die Bürokratisierung und Verwaltung gewährleistet wird (vgl. ebd.: 24). Ihm zufolge werden Arbeitsfelder streng geregelt und aufgeteilt. „Genauigkeit, Schnelligkeit, Eindeutigkeit, [...] strenger Gehorsam, reduzierte Reibungsverluste sowie Material- und Personalkosten – all das erreicht in einer streng bürokratischen Verwaltung einen Kulminationspunkt“ (ebd.: 28). Mit der Arbeitsteilung geht einher, dass jede/r vorgeschrieben bekommt, welchen Arbeitsschritt er oder sie auf welche Weise und in welchem Zeitraum auszuführen hat. Das bedeutet aber auch, dass jede beteiligte Person auch nur für diesen einen bestimmten Arbeitsschritt Verantwortung trägt. Dadurch wird es ihnen erschwert die Konsequenzen ihrer Handlungen abzusehen. Zumindest müssten sie aktiv die Mühe auf sich nehmen, ihre Handlungen zu Ende zu denken, um die Folgen erkennen zu können. Es handelt sich bei den Konsequenzen um Resultate langer vorangegangener Handlungsketten, an denen in der modernen Gesellschaft nicht nur einzelne Personen als Akteure beteiligt sind, sondern wie bereits ausgeführt, auch Aktanten. Die Verantwortung von negativen Konsequenzen verteilt sich also auf mehrere Akteure. Bei dem selbstfahrenden Auto soll nun die Verantwortung von der autofahrenden Person auf die in der Handlungskette verwickelten Instanzen verlagert werden: Angefangen bei der Herstellung des Autos über die BetreiberInnen der technischen Systeme sowie die infrastrukturellen, politischen und rechtlichen Entscheidungsinstanzen (vgl. Internet 9). Ein Problem stellt sich allerdings bei selbstlernenden Systemen. Bei lernenden Systemen¹ wurde bereits von der Ethikkommission festgelegt, dass die Verantwortung für das Handeln von Aktanten wie Maschinen und Technologien ihre HerstellerInnen und BetreiberInnen tragen (vgl. ebd.). Wenn es sich allerdings um selbstlernende Systeme handelt, stellt es sich die Frage, wer die endgültige Verantwortung für deren Handlungen trägt. Selbstlernende Systeme können sich nach ihrer Fertigstellung weiterentwickeln, indem sie ihre Wissensbasis durch neu gewonnene Informationen erweitern. Beispielsweise kann die Fahrdynamik bei selbstfahrenden Autos an die Bedürfnisse der Insassen angepasst werden. Allerdings kann man dann nicht dem/der ProgrammiererIn die Verantwortung für neue Funktionen des Systems geben, die er/sie nicht programmiert hat. Auch die durch Verkehrsminister Dobrinth einberufene Ethikkommission zum automatisierten und vernetzten Fahren hat diese Frage aufgeworfen, lieferte allerdings in ihrem

Abschlussbericht keine Antwort darauf (vgl. ebd.). Durch diese Problematik wird noch viel Arbeit für JuristInnen aufkommen, die in solchen Situationen dann ein Urteil fällen müssen.

Ein weiterer Wesenszug, den Bauman der Bürokratie zuschreibt ist, dass Entscheidungen rational und objektiv durch Kosten-Nutzen-Abwägungen gefällt werden, Logistik- und Finanzfragen eine hohe Priorität haben und dass einheitliche Regelungen aufgestellt werden. Das Ziel ist, für sich verändernde Problemstellungen rational begründbare Lösungen zu finden, was den Umgang mit Individuen und ihren individuellen Problemen erleichtert (vgl. Bauman 1992: 30f.). Man hat vorgegebene Regelungen, wie man mit bestimmten Sachverhalten umgeht, ohne dass man sich mit dem Individuum und spezifischen Hintergründen auseinander setzen muss. Personen werden klassifiziert, qualifiziert und auf Codes reduziert, die alle Informationen liefern, die die verwaltenden Instanzen benötigen um Entscheidungen über sie zu treffen. Das erleichtert den Einsatz von Maschinen und Algorithmen in der Arbeitswelt, denn rationale Entscheidungen anhand von Codes und Klassifizierungen können leicht programmiert werden. Da die Entscheidungsprozesse bei Menschen oft durch Intuitionen und Emotionen beeinflusst werden, können Algorithmen objektiver und rationaler entscheiden. Sie bedürfen außerdem weder einem Einkommen noch Sozialleistungen und sind so gesehen optimierte BürokratInnen. In den USA und Großbritannien werden zum Beispiel laut der Frankfurter Allgemeinen rund 70% aller StellenbewerberInnen zunächst durch algorithmische Verfahren begutachtet und qualifiziert, bevor ein Mensch ihre Unterlagen zu Gesicht bekommt (vgl. Internet 10).

Anhand der Überlegungen zur Einführung von selbstfahrenden Autos kann man Baumans Auslegungen zur Bürokratisierung und Entscheidungsprozessen sehr gut nachvollziehen. Unternehmen und verwaltende Institutionen werden zukünftig zwischen den Vorteilen und Nachteilen der Einführung abwägen müssen. In die Überlegung fließen viele positive Faktoren ein. Aus Sektoren, in denen es bereits möglich war, selbstfahrende Fahrzeuge einzusetzen - wie zum Beispiel im Bergbau und der Landwirtschaft - weiß man, dass durch ihren Einsatz eine Arbeitskosteneinsparung von bis zu 90% und eine Reduktion des CO²- Ausstoßes von bis zu 60% möglich waren (vgl. Internet 11). Die Zeit, in der sich die Menschen heute noch auf das Autofahren konzentrieren müssen, könnte sinnvoll genutzt

werden. Ob die Personen die Zeit dann mit Arbeiten, Surfen oder Schlafen verbringen spielt keine große Rolle, Hauptsache ist, dass sie genutzt werden kann. Die Unternehmens- und Strategieberatung McKinsey & Company geht sogar davon aus, dass in dieser dazugewonnenen Zeit, in der ungestört gesurft werden könnte, weltweit durch die entstehenden Werbeeinnahmen ein Umsatzpotential von bis zu 5 Milliarden Euro jährlich besteht (vgl. ebd.). Andere bereits genannte Vorteile wie die Reduktion von Unfällen und eine Verbesserung des Verkehrsflusses sprechen ebenfalls für die Einführung des sogenannten ‚Auto-Autos‘. Bedenken und Sorgen wie die bezüglich der Verteilung der Verantwortung, die zu Distanz zwischen eigenem Handeln und Konsequenzen führt, die Frage nach der Verantwortung von selbstlernenden Systemen sowie die Wegrationalisierung des imperfekten Menschen aus der Arbeitswelt und der daraus resultierende Arbeitsplatzverlust, können rein zweckrational gesehen mit den positiven Aspekten nicht mithalten. Durch die Bürokratisierung in Unternehmen und ihre rationale Sichtweise hinsichtlich einer Kosten-Nutzen-Optimierung ist davon auszugehen, dass sich in Zukunft selbstfahrende Autos etablieren werden. Vor allem der Aspekt, dass rund 90% an Arbeitskosteneinsparung möglich wären, überwiegt jenen moralischen Überlegungen, wie ein starker Arbeitsplatzverlust (vgl. ebd.). Die Rationalität der Moderne bringt nicht nur eine Optimierung der Arbeitswelt mit sich, sondern auch das Unternehmen durch rational begründete Entscheidungen eine Rechtfertigung für ihr Handeln bekommen. Da Unternehmen, die selbstfahrende Autos produzieren, vor allem mit dem Aspekt der Sicherheit und der Reduktion von Toten und Verletzten durch Unfälle argumentieren, ist es schwer, anderen moralischen Überlegungen anzuführen. Die nüchterne Abwägung der Vor- und Nachteile bewirkt eine Legitimierung für die Etablierung der Technologien und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Individuen für die gleiche Option entscheiden. Moralische und ethische Bedenken werden zweitrangig, da, wie schon erwähnt, der Zweck die Mittel heiligt. Das Streben der Moderne nach einer ordentlichen, effizienten und von Vernunft geleiteten Gesellschaft entwickelt sich unaufhaltsam weiter und Technologien in der Arbeitswelt und Gesellschaft können dieses Unterfangen aktiv unterstützen und uns zur Optimierung verhelfen. Aufgrund der großen Effizienz der Technologien ist eine Verlangsamung des technischen Wandels sowie ein Reflektieren über das rationale Angehen der Dinge und die Vision der Moderne wirklich erstrebenswert sind, unwahrscheinlich.

3.3. Rückfall in die Dynamiken vor der Aufklärung

„Die moderne Welt war immer schon kompliziert. [...] Doch jetzt wird selbst ihre Komplexität vor uns verborgen [...].“ (Carr 2014: 251)

Algorithmen sind Akteure, die in selbstfahrenden Autos eine große Rolle spielen. Sie sind dafür verantwortlich, dass Autos überhaupt selbst fahren können. Allerdings ist es der Öffentlichkeit nicht gestattet, einen Einblick in die Funktionsweise der Algorithmen zu bekommen, um das ‚Auto-Auto‘ besser verstehen zu können. Sie gelten als Geschäftsgeheimnis der großen Konzerne. Dadurch werden die Programme undurchsichtig und bleiben verborgen. Ein kritisches Hinterfragen der Mechanismen bleibt der Öffentlichkeit somit verwehrt. Man bekommt nun nicht einmal mehr die Chance, die Komplexität der Moderne begreifen zu können (vgl. Carr 2014: 242ff.). Aufgrund dessen forderte zum Beispiel Angela Merkel, dass Algorithmen von nun an transparenter gemacht werden sollen. Das lehnen große Unternehmen wie Google und Facebook entschieden ab, da sie berechtigterweise befürchten, dass kleinere Unternehmen ihre Algorithmen oder Teile davon einfach übernehmen würden (vgl. Internet 10). Bisher haben diese beiden Unternehmen eine Monopolstellung auf dem Gebiet der Vernetzung und der analytischen Suche – eine Monopolstellung, die sehr viel Macht und Kontrolle bedeutet. Sie sind diejenigen, die den technologischen Fortschritt vorantreiben und dadurch die Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt bestimmen. Ein Fortschritt der nicht auf demokratischem Weg geschieht. Die ArbeitnehmerInnen haben keine Möglichkeit, darüber abzustimmen, welchen technischen Fortschritt sie überhaupt wollen oder befürworten würden (vgl. Internet 12). Währenddessen müssen sich Unternehmen an den Entwicklungen der Großkonzerne orientieren, um konkurrenzfähig bleiben zu können. Stattdessen argumentieren die großen Unternehmen auf rationaler Ebene und versuchen, die Interessen der Allgemeinheit so zu beeinflussen, dass sich ihre Interessen mit denen der Gesellschaft decken. Doch sollte dem mehr Achtung geschenkt werden, welche Interessen die Unternehmen haben und welche im Sinne der Gesellschaft sind (vgl. Carr 2014: 242-252).

Mittlerweile werden Algorithmen sogar in wirtschaftlichen und politischen Prozessen mit eingebunden. Die Individuen verlassen sich zunehmend auf Algorithmen, mit der Konsequenz, dass sich ihre Fähigkeiten und Aufmerksamkeit immer mehr einschränkt (vgl. ebd.). Dabei werden sie von „digitalen Supermächten“ (Internet 12)

geleitet, denen die Macht gegeben wird zu lenken, zu welchem technischen Fortschritt sie sich hinbewegen. Als würden sie den Individuen in der Gesellschaft eine Anleitung zur Führung ihres Lebens oder der Arbeitswelt eine Anleitung zur Ausführung ihrer Arbeit geben. Auch während Aufklärung argumentierte Kant, dass legale Autoritäten den Menschen eine Anleitung in Form von Regeln und Begründungen geben sollen, die auf der Vernunft basieren, um ihnen zu zeigen, was ein gutes Leben ist. Damals stellten die Intellektuellen diese legalen Autoritäten dar (vgl. Kron 2001: 160f.). Heutzutage sind es ebenfalls Intellektuelle, die die Regeln festlegen. Doch ein mächtiger Teil sitzt heute in den Unternehmen. Deshalb ist es fragwürdig, ob sie nicht vielmehr an ihrer eigenen Profitmaximierung als am Allgemeinwohl interessiert sind. Anhand dessen und daran, dass Algorithmen vor der Öffentlichkeit verborgen werden, gehen Fachleute in ihren Analysen sogar soweit, zu sagen, dass diese Problematik die Gesellschaft wiederum in eine Zeit mit ähnlichen Dynamiken wie die, die in der Epoche vor der Aufklärung herrschten, bringt. Wissen wird nicht demokratisiert, sondern von wenigen Mächtigen verwaltet, die nur allein darauf Zugriff haben (vgl. Internet 10). Technologien können anhand von Baumans Theorie zur Moderne, einerseits als ein Streben nach Optimierung und Effizienzsteigerung, als inhärent zu den Zielen der Moderne beschrieben werden. Andererseits wirft die Umsetzung der Unternehmen zur Weiterentwicklung der Technologien die Gesellschaft wiederum in die Dynamiken vor der Moderne und vor der Aufklärung zurück.

4. Fazit

Wir stehen unmittelbar vor einer Revolution der Arbeitswelt, deren Folgen schwer absehbar sind. Die Entwicklungen Richtung von Arbeit 4.0 verspricht eine effizientere Arbeitsausführung und neue Nutzungsmöglichkeiten der Technologien. Jedoch scheint der Prozess der Technologisierung schneller voranzuschreiten, als sich die Arbeitsbedingungen anpassen können. Durch Latours Akteur-Netzwerk-Theorie konnten wir herausarbeiten, wie Objekte Handlungsfähigkeit erhalten. Dadurch können neue Anwendungen in der Arbeitswelt gefunden werden. Bei der Fahrt eines Auto-Autos treffen viele Aktionen von Aktanten zusammen, sodass praktisch nur Objekte handeln. Die sich andeutende Gleichstellung mit dem Menschen, bildet das Fundament für den Einsatz intelligenter Programme. Sobald die Handlungen von Objekten denen von Menschen entsprechen, kommt es nur noch auf deren Effizienz

an. So kommen weitere zeit- und kostensparende Faktoren dazu, die Algorithmen in manchen Arbeitsbereichen zu überlegenen Arbeitnehmern machen. Dieses rationale Abwägen ist ein wesentlicher Bestandteil in Zygmunt Baumans Theorie der Moderne. Die von ihm ermittelten Faktoren der Technologie, Rationalisierung und Bürokratisierung beeinflussen auch heute noch gesellschaftliche Entscheidungsfindungen. Technologien werden durch ihren hohen Grad an Effektivität von dem bürokratischen Apparat innerhalb von Unternehmen bevorzugt, sodass deren Weiterentwicklung dauerhaft gewährleistet und angestrebt wird. Durch die rationalisierte Sichtweise der Moderne, finden Technologien ihre Existenzberechtigung und Unternehmen eine Rechtfertigung für ihr Handeln. Aufgrund dessen wird es der Gesellschaft erschwert sich gegen diese Entwicklungen zu stellen und den rasanten Fortschritt zu durchschauen oder durch moralische und ethische Bedenken zu verlangsamen. Somit ist es auch absehbar, dass sich selbstfahrende Autos in der Gesellschaft, sowie in der Arbeitswelt verbreiten werden und Anwendung finden. Die Effizienz der Algorithmen nimmt exponentielle Ausmaße an, sobald sich diese selbstständig verbessern können. Ab dann wird es schwer vorhersehbar welche Arbeit für den Großteil der Menschen bestehen bleibt und welche wegrationalisiert werden kann. Routineaufgaben werden bereits übernommen. Ob Maschinen in Zukunft auch intellektuelle und kreative Arbeit in großem Ausmaß übernehmen werden, steht noch in den Sternen. Jedenfalls war es früher undenkbar, dass eine Maschine einen Mensch im Schachspiel besiegen kann. Die Niederlagen der Großmeister war ein Meilenstein der technologischen Evolution und sicher nicht ihr letzter.

Literaturverzeichnis

Bauman, Zygmunt (1992): *Modernisierung und/als Rationalisierung*. In: Dialektik der Ordnung. Die Moderne und der Holocaust. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt.

Bellinger, Andréa/ David J. Krieger (Hg.) (2006): Einführung in die Akteur-Netzwerk-Theorie. In: *ANThology. Ein einführendes Handbuch zur Akteur-Netzwerk-Theorie*, Bielefeld: transcript Verlag, S. 13-50.

Carr, Nicholas (2014): *Abgehängt*. München: Carl Hanser Verlag.

Johnson, Jim (2006): Die Vermischung von Menschen und Nicht-Menschen: Die Soziologie eines Türschließers. In: Bellinger, Andréa/ David J. Krieger (Hg.): *ANThology. Ein einführendes Handbuch zur Akteur-Netzwerk-Theorie*, Bielefeld: transcript Verlag, S. 237-258.

Kron, Thomas (2001): *Moralische Individualität*. Opladen: Leske + Budrich.

Kron, Thomas (2007): *Die Unordnung aushalten – Zygmunt Baumans Plädoyer für eine postmoderne Moral*. In: Schimank, Uwe/ Volkmann, Ute (Hg.): *Soziologische Gegenwartsdiagnosen I – Eine Bestandsaufnahme*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH.

Latour, Bruno (2001): *Eine Soziologie ohne Objekt? Anmerkungen zur Interobjektivität*. In: *Berliner Journal für Soziologie* Vol. 11 No. 2, Berlin: Springer VS, S. 237-252.

Latour, Bruno (2005): *Reassembling the social*, New York: Oxford University Press.

Ruffig, Reiner (2009): *Bruno Latour*, Paderborn: Wilhelm Fink GmbH & Co. Verlags-KG.

Zimmermann, Kai (2017): *Digitalisierung der Produktion durch Industrie 4.0 und ihr Einfluss auf das Arbeiten von morgen*. In: Spieß, Brigitte/ Nicole Fabisch (Hg.): *CSR und neue Arbeitswelten. Perspektivwechsel in Zeiten von Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Industrie 4.0*, Heidelberg: Springer Gabler, S. 53-72.

Internetquellen:

Internet 1:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. URL: <http://www.arbeitenviernull.de/> [letzter Aufruf: 25.08.2017].

Internet 2:

Rauchhaupt, Ulf (2016): *Maschinen-Ethik. Wenn mein Auto mich opfert*. In: *Frankfurter Allgemeine*. URL: <http://www.faz.net/aktuell/wissen/geist-soziales/maschinen-ethik-utilitaristische-autos-14308139.html> [letzter Aufruf: 25.07.2017].

Internet 3:

Nosthoff, Anna-Verena/ Felix Maschewski (2017): *Künstliche Intelligenz. Das Netz ist nie neutral*. In: *Neue Züricher Zeitung*. URL: <https://www.nzz.ch/feuilleton/kuenstliche-intelligenz-digitale-technik-ist-nie-neutral-ld.1302959> [letzter Aufruf: 25.07.2017].

Internet 4:

Lobe, Adrian (2014): *Autonomes Fahren. Zu kurz gesprungen*. In: *Zeit Online*. URL: <http://www.zeit.de/2014/33/autonomes-fahren-auto-strassenverkehr> [letzter Aufruf: 24.07.2017].

Internet 5:

Lübbehüsen, Hanne (2015): *Selbstfahrendes Auto. Fünf Jahre dauert es noch*. In: Zeit Online. URL: <http://www.zeit.de/mobilitaet/2015-06/autonomes-fahren-assistenzsystem> [letzter Aufruf: 25.07.2017].

Internet 6:

Aj Sokolov, Daniel (2015): *Was ist der Unterschied zwischen einem autonomen Auto und einem autonomen Auto?* In: heise online. URL: <https://www.heise.de/ct/artikel/Was-ist-der-Unterschied-zwischen-einem-autonomen-Auto-und-einem-autonomen-Auto-2773184.html> [letzter Aufruf: 25.07.2017].

Internet 7:

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2016): *Der Report 2016 – Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen*. URL: <http://www.dgb.de/themen/++co++e876231e-a4e6-11e6-a942-525400e5a74a> [letzter Aufruf: 24.07.2017].

Internet 8:

Adler, Eva (2016): *Unfallstatistik – Zahl der Verkehrstoten im Jahr 2015 erneut gestiegen*. In: Berliner Morgenpost (12.07.2016). URL: <https://www.morgenpost.de/vermischtes/article207826421/Zahl-der-Verkehrstoten-im-Jahr-2015-erneut-gestiegen.html> [letzter Aufruf: 25.07.2017].

Internet 9:

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) (2017): *Ethik-Kommission – Automatisiertes und Vernetztes Fahren*. URL:

<https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Pressemitteilungen/2017/084-dobrindt-bericht-der-ethik-kommission.html> [letzter Aufruf: 24.07.2017].

Internet 10:

Spehr, Michael (2017): *Transparenz gefordert – Algorithmen fallen nicht vom Himmel*. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung. URL: http://www.faz.net/aktuell/technik-motor/computer-internet/politik-fordert-mehr-transparenz-fuer-algorithmen-15109187.html?printPagedArticle=true#pageIndex_2 [letzter Aufruf: 24.07.2017].

Internet 11:

McKinsey&Company (2015): *Pressemitteilung: McKinsey-Studie: Autonomes Fahren verändert Autoindustrie und Städte*. URL: <https://www.mckinsey.de/autonomes-fahren-veraendert-autoindustrie-und-staedte> [letzter Aufruf: 24.07.2017].

Internet 12:

Fischer, Karin (2017): *Die Zukunft der Arbeit - „Wir dekorieren auf der Titanic die Liegestühle um“*. In: Deutschlandfunk. URL: <http://www.deutschlandfunk.de/die-zukunft-der->

arbeit-wir-dekorieren-auf-der-titanic-die.911.de.html?dram:article_id=385022 [letzter Aufruf: 24.07.2017].

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Philosophische Fakultät
Institut für Soziologie
Veranstaltung: Gesellschaftstheorien
Dozierende: Prof. Dr. Nina Degele
Sommersemester 2017
Abgabetermin: 25.07.2017

Kontrolle ist gut - Vertrauen ist besser. Wie die Vertrauensarbeitszeit die Grenzen zur Freizeit überschreitet.

Verfasser_innen:

Friederike v. Freytag-Loringhoven

Rehlingstraße 12b, 79100 Freiburg

Hauptfach: Soziologie B.A., 2. Fachsemester

Matrikelnummer: 4118654

E-mail: friederike.von.freytag@uranus.uni-freiburg.de

Yannick Allgeier

Sundgaullee 12, 79110 Freiburg

Hauptfach: Soziologie B.A., 2. Fachsemester

Matrikelnummer: 4325651

E-Mail: Yannick-Allgeier@gmx.de

Alexandra Arndt

Klarastraße 40, 79106 Freiburg

Hauptfach: Soziologie B.A., 2. Fachsemester

Matrikelnummer 4329108

E-Mail: a.arndt.x@web.de

1. Einleitung

Der berufliche Alltag hat sich in den letzten Jahrzehnten gänzlich verändert. Zunehmend lässt sich beobachten, wie die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verwischt und es entsteht der Eindruck, die Arbeit durchdringe das Privatleben. Ein Eindruck, der sich mithin aus der gesellschaftlichen Akzeptanz für berufliche Anrufe außerhalb der Arbeitszeit speist. Darüber hinaus ist die dauerhafte Erreichbarkeit per E-Mail beinahe Normalität geworden. Zugleich verbreiten sich psychische Krankheiten wie das Burn-Out-Syndrom durch Überlastung und Stress. Eine vom Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) veröffentlichte Studie aus dem Jahr 2011 stellt heraus, dass diese Vermischung nicht nur ein Anschein, sondern Bestandteil der Realität geworden ist. Dies verwirklicht sich mitunter durch die permanente Erreichbarkeit der Arbeitnehmer in der Freizeit. Mehr als 40 Prozent der arbeitenden Bevölkerung empfindet die Vermischung als so weit vorangeschritten, dass sie keine Grenze mehr ausmachen kann. Das Phänomen der verschwimmenden Grenzen ruft in der Bevölkerung ganz unterschiedliche Reaktionen hervor. Die Wenigsten sehen dies negativ, die breite Masse ist sich nicht schlüssig, was sie davon halten soll (vgl. BITKOM 2011: 52f.).

Der Grund für das Verschwimmen der Grenzen wird hier anhand des Beispiels „Vertrauensarbeitszeit“ untersucht. Dabei handelt es sich um ein Modell der Arbeitszeitbeschäftigung, bei welchem es Arbeitnehmer_innen selbst überlassen ist, wie sie sich ihre Arbeitszeit einteilen, wann, sowie von wo aus sie arbeiten möchten. Die Kontrolle durch die Arbeitgeber_innen entfällt also (vgl. Klein-Schneider 2007: 8). Diese Flexibilität bringt sowohl von Seiten der Arbeitnehmer_innen als auch der Arbeitgeber_innen Vorteile mit sich, die ein Verwischen der Grenzen möglich macht. Die vorliegende Analyse fokussiert zum einen den Kapitalismus, zum anderen das immer häufiger auftretende Streben nach Selbstverwirklichung im Beruf und wird daher im Folgenden durch unterschiedliche Theorien erklärt. Die Kapitalismustheorie von Luc Boltanski und Ève Chiapello dient der Untersuchung kapitalistischer Motive. Zur weiteren Erklärung findet die Individualisierungstheorie von Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim Anwendung. Letztere wird als Untersuchungsinstrument für das mögliche Motiv der Selbstverwirklichung verwendet. Abschließend findet ein Vergleich der Ergebnisse statt.

2. Arbeiten auf Vertrauensbasis

Vertrauensarbeitszeit ist ein viel diskutierter Begriff, der sich einer allgemeingültigen Bestimmung entzieht, da unterschiedliche Konzepte debattiert werden. Eine mögliche Betrachtungsweise sieht in der Vertrauensarbeit zwei wesentliche Aspekte. Der Erste bezieht sich auf die Arbeitgeber_innen und das Vertrauen, welches sie ihren Arbeitnehmer_innen entgegen bringen. Ohne diese zu überwachen, verlassen sich die Arbeitgeber_innen darauf, dass die Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich ausgeführt werden. Die zweite Komponente bezieht sich auf eine flexible Einteilung der Arbeitszeit von Seiten der Arbeitnehmer_innen. Hierbei wird auf eine Zeiterfassung – und somit auch auf Kontrolle – in der Regel verzichtet (vgl. Klein-Schneider 2007: 14). Die Arbeitnehmer_innen haben das Recht, die Dauer sowie den Umfang der Arbeit selbstständig festzulegen. Sie sind gegebenenfalls verpflichtet, sich an Absprachen mit ihren Vorgesetzten und Kolleg_innen zu halten. Darüber hinaus sind die Beschäftigten häufig dazu angehalten, die geleistete Arbeitszeit selbstständig zu erfassen, da keine reguläre Erfassung durch die Arbeitgeber_innen stattfindet (vgl. ebd.: 99f.). Diese Regulierungen sollen für eine effizientere und wirtschaftlichere Einteilung der Dienstzeit sorgen. So können unter anderem die Belange der Angestellten Einfluss auf den Arbeitsalltag nehmen, indem diese nach privaten Präferenzen eingeteilt werden können. Die Unternehmen fokussieren hingegen eher wirtschaftliche Belange und Vorteile, als die persönlichen Interessen ihrer Beschäftigten. Daher sollen bei der Zeiteinteilung Markt- und Kund_innenansprüche berücksichtigt werden. Dementsprechend müssen die Arbeitnehmer_innen sich stets an der Auftragslage orientieren (vgl. ebd.: 14ff.). Die Flexibilität der Zeiteinteilung bringt neben Freiheiten teils immens lange Arbeitszeiten mit sich. So bewirkt ein hohes Arbeitspensum oft, dass die Arbeitszeit bis an die gesetzliche Grenze ausgenutzt, im äußersten Fall sogar überschritten wird. Für Arbeitnehmer_innen ganz ohne Arbeitszeiterfassung besteht die Gefahr, dass die Flexibilität überhandnimmt, was bei anderen Modellen mittels Arbeitszeitkonten eingeschränkt werden kann. Die Zeiterfassung, die bei der Vertrauensarbeitszeit fehlt, dient zugleich als Beleg für das Bearbeiten der betrieblichen Aufgaben und sorgt für Transparenz, falls die Anforderungen der Arbeitgeber_innen die Möglichkeiten der Mitarbeiter_innen übersteigen (vgl. ebd.: 40ff.). Der entscheidende Unterschied zwischen Vertrauensarbeitszeit und anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie zum Beispiel der Gleitzeit, liegt in den Kernarbeitszeiten,

während denen die Anwesenheit der Mitarbeiter_innen vorgeschrieben ist. Kernarbeitszeiten sind in der Regel Bestandteil des Gleitzeitmodells (vgl. Internet 1).

3. Die Arbeitszeit-Freizeit-Dichotomie

Die Unterteilung des Alltags in Arbeitszeit und Freizeit wird heute als selbstverständlich wahrgenommen. Auch die Vertrauensarbeitszeit, obwohl sie Ausdruck der Verwischung dieser Unterscheidung ist, hält noch an ihren Grenzen fest. Hier unterbleibt zwar eine Erfassung der jeweiligen Arbeitszeit, am grundlegenden Konzept der Arbeitszeit – und darin impliziert auch deren Gegensatz - der Freizeit – wird jedoch nicht gerüttelt (vgl. Klein-Schneider 2007: 14). Auf die Geschichtlichkeit der Arbeits-Freizeit-Dichotomie macht Hermann Bausinger aufmerksam. Ihm zufolge findet sich die Aufteilung in Arbeit und Nichtarbeit zuerst beim städtischen Handwerk, zumindest was Europa betrifft. In landwirtschaftlichen Zusammenhängen hingegen orientierte man sich am natürlichen Jahresverlauf, die Arbeit hatte sich “nach der Sonne gerichtet” (Bausinger 1981: 11)⁹, und ging fließend in die Nichtarbeit über (vgl. ebd.: 17f.). In der Industrialisierung wurde Freizeit zu einem Luxus, welcher der entstehenden Arbeiter_innenklasse nicht gewährt werden konnte¹⁰: Wochenarbeitszeiten von 90 Stunden ließen den Schlaf zum einzigen Zeitpunkt werden, in dem die Arbeiter_innen sich nicht direkt im Produktionsprozess wiederfanden. Die Uhr trat zunehmend in den Vordergrund. Die Arbeitszeit in der Fabrik war erstmals auf die Minute genau festgelegt, und wer zu spät kam, stand vor verschlossenen Toren (vgl. ebd.: 20). Zentrales Thema der Arbeitskämpfe war es fortan, Minute um Minute aus diesem Zeitzwang herauszulösen. Freizeit wurde im heute verstandenen Sinn als Gegensatz zur Arbeitszeit langsam erkämpft. Die Arbeitszeit wurde immer weiterzurückgedrängt, 1975 verblieben noch 40,5 Stunden Arbeitszeit pro Woche (vgl. ebd.: 2f.). Würde sich dieser Trend fortsetzen, so würde in Zukunft nur noch ein verschwindend kleiner Teil der eigenen Lebenszeit als “Arbeit” betitelt.

⁹Bausinger betont hierbei, dass diese Sichtweise dazu tendiert, gesellschaftliche Unterschiede zu übersehen. Ärmere Bauern und Tagelöhner mussten, unabhängig von der Jahreszeit, immer deutlich mehr arbeiten als Reichere, um ihre Existenz zu sichern (vgl. Bausinger 1981: 11).

¹⁰Der Grund für diesen Elendszustand lag im enormen Konkurrenzdruck zwischen den Kapitalist_innen und dem Überangebot an Arbeitskräften (vgl. Bausinger 1981: 15). Bausinger nennt als weitere Ursache unvorsichtigerweise die “Profitgier” (ebd.: 15) der Kapitalist_innen, womit er die Argumentation einer verkürzten Kapitalismuskritik übernimmt, die strukturell unmenschliche Zustände auf einzelne Personengruppen mit besonders niederträchtigen Eigenschaften, wie eben “Profitgier”, zurückführt.

Die Vertrauensarbeitszeit deutet allerdings auf eine andere Entwicklung hin. Statt weiter das Verhältnis von Freizeit und Arbeit zu verschieben, löst sich dieses in der Form des Kapitalismus, die sich nach Boltanski und Chiapello Ende des 20. Jahrhunderts entwickelt, zunehmend komplett auf (vgl. Boltanski/Chiapello 2003a [1999]: 209). Im Folgenden wird die Überlegung angestellt, inwiefern die Entwicklung hin zur Vertrauensarbeitszeit als eine Strategie der Unternehmen beschrieben werden kann, um den immer straffer werdenden Vorgaben bezüglich der Arbeitszeit auszuweichen. Dadurch würde es ihnen ermöglicht, Angestellte wieder verstärkt in die Produktionsprozesse einzubinden, ohne offen gegen Institutionen, wie das Arbeitszeitgesetz, antreten zu müssen.

3.1 Die Vertrauensarbeitszeit als Verlagerung – Arbeitszeit-Freizeit-Verwischung aus Sicht der Unternehmen

Die Untersuchungen von Boltanski und Chiapello betreffen das historische Wechselspiel zwischen dem Kapitalismus, dessen Rechtfertigungsschemata und der Kritik daran. Dieses analysieren sie anhand des Modells der Bewährungsproben: Diese „ist stets eine Kraftprobe“ (Boltanski/Chiapello 2003a [1999]: 72), etwa zwischen verschiedenen Unternehmen um eine Marktposition, zwischen einer Arbeitnehmer_in und ihrem Betrieb im Arbeitskampf oder zwischen mehreren Bewerber_innen um einen Managementposten. Diese Kraftprobe kann bestimmten Rechtfertigungszwängen unterliegen, in diesem Fall sprechen Boltanski und Chiapello von einer „legitime[n] Bewährungsprobe“ (ebd.: 72). In dieser darf nicht einfach jede erdenkliche Art von Gewalt angewandt werden. Der Konkurrenzkampf zweier Unternehmen darf nicht in bewaffnetem Konflikt ausgetragen werden, um ein extremes Beispiel zu nennen. Die legitime Bewährungsprobe erfordert spezifische Ressourcen, beispielweise Managementkenntnisse bei einer Bewerber_in, die in einer Prüfungssituation erfasst werden können. Beim Beispiel zweier Unternehmen im Konkurrenzkampf gelten dann Produktionskapazitäten, Preis-/Leistungsverhältnisse oder Lieferzeiten als wertvolle Ressourcen – die auf dem Markt zum Tragen kommen – nicht aber künstlerische Begabung der Unternehmer_innen oder politische Kontakte. Letzteres kann freilich dennoch seinen

Einfluss entfalten und einem Unternehmen einen illegitimen Vorteil verschaffen, ebenso wie Beziehungen zur Führungsetage bestimmten Bewerber_innen den Einstieg unfaire Weise erleichtern können. In solchen Fällen ist die Bewährungsprobe nicht gerecht, da sie auch andere Ressourcen als die offiziell Anerkannten zulässt (vgl. ebd.: 73). Solche Ungerechtigkeiten sind Anschlusspunkte für Kritiker_innen: Diese wollen die versteckten Ressourcen, die unlauterer Weise in den Proben mobilisiert werden, aufdecken und austreichen. Für die geforderte Gerechtigkeit sind dann straffere Vorgaben und stärkere Kontrollen zu etablieren (vgl. ebd.: 75), die sicherstellen, dass Korruption und Vetternwirtschaft außenvor bleiben.

In Anbetracht des Kampfes um das zulässige Verhältnis von Arbeits- und Freizeit seit dem 19. Jahrhundert wird eine zunehmende Straffheit an Vorgaben für die Unternehmensseite sichtbar. Während die Kapitaleigentümer_innen ihren Arbeiter_innen anfangs 14 Stunden Dauerleistung täglich abverlangen konnten, blieb in den 1970er Jahren davon fast nur noch die Hälfte, die durch Pausen unterbrochen wurde und in Urlaubstagen kurzzeitig ganz entfiel. Dieser Prozess – die Zurückdrängung der Arbeitszeit – ist eine ständige Verschärfung der Bewährungsproben für die Arbeitgeber_innen. Allerdings bleibt diesen nicht nur die Möglichkeit, sich den strengen Regeln zu unterwerfen. Es gibt, so Boltanski und Chiapello, auch die Alternative der Verlagerung, um Bewährungsproben zu umgehen. Statt auf das hohe Niveau des Arbeitsrechts vor Ort einzugehen oder es offen anzufechten, können Unternehmen etwa ihre Standorte in Länder verlagern, wo dieses nicht greift (vgl. ebd.: 76).

Die Vertrauensarbeitszeit hat Elemente einer solchen Verlagerung. Statt einen Trend fortzuführen, in dem die Arbeitszeit, welche die Unternehmen ihren Arbeitnehmer_innen abverlangen können, immer weiter reduziert wird, soll das Konzept der betrieblich bestimmten Arbeitszeit komplett umgangen werden. Angestellte erhalten fortan bezüglich ihrer Arbeitszeit weitgehende Selbstbestimmung, da ihre Leistung an Projekten und Ergebnissen gemessen wird, statt in investierter Zeit. Hartmut Klein-Schneider sieht darin die Gefahr, dass es den Angestellten so erschwert wird, sich gegen übermäßige Arbeitszeiten zu wehren, da diese schlicht nicht mehr festgelegt sind. Außerdem würden den Angestellten so Pflichten übertragen, die eigentlich ihren Arbeitgeber_innen aufgetragen sind. Die Arbeitnehmer_innen werden hier selbst für die Einhaltung von Maßregeln

verantwortlich gemacht, die sie selbst eigentlich vor Überlastung schützen sollen (vgl. Klein-Schneider 2007: 93ff.).

In jedem Fall ist dies eine Entlastung für die Arbeitgeber_innen, da sie Arbeitszeitgesetze umgehen können. Sie können sich damit aber nicht endgültig der Bewährungsproben entledigen. Vielmehr ist die Verlagerung immer auf neue Proben gestützt, die lediglich weniger institutionalisiert und formalisiert sind, als die Proben, die es zu umgehen gilt (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 74). Auch die Vertrauensarbeitszeit ermangelt anfangs der rechtlichen Verfestigung. Ob die Einhaltung von Vorgaben bezüglich der Arbeitszeit etwa an die Angestellten delegiert werden kann, ist rechtlich fragwürdig, und auch bei Urlaubsansprüchen können die Arbeitgeber_innen Grauzonen zu ihrem Vorteil nutzen, wie Klein-Schneider kritisiert (vgl. ebd.: 92ff.). Diese Kritik bleibt dabei noch den alten Bewährungsproben treu, die auf der strikten Trennung von Arbeits- und Freizeit basieren, und weist lediglich nach, dass diese Proben mittlerweile außer Kraft gesetzt werden. Schutzbestimmungen würden überschritten und das Arbeitszeitgesetz fraglich ausgelegt, so der einschlägige Angriffspunkt bei Klein-Schneider (vgl. ebd.: 36). Eine Kritik, die die Vertrauensarbeitszeit unter anderen Blickwinkeln als dem Arbeitszeit-Freizeit-Gegensatz betrachtet, fehlt. Nach Boltanski und Chiapello sollte diese aber bei einer erfolgreichen Verlagerung eintreten, sobald sich diese in neuen Bewährungsproben institutionalisiert (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 78). Da die Vertrauensarbeitszeit jedoch immer noch an dem Konzept der Unterscheidung von Arbeits- und Freizeit festhält, findet eine solch radikale Neu-Institutionalisierung nicht statt, die einer neuen Kritik Angriffsfläche böte.

Hier wird ersichtlich, dass das Bewährungs- und Verlagerungsmodell die Tendenz zur Vertrauensarbeitszeit nicht vollständig erklären kann. Es beleuchtet jedoch bereits einige Vorteile, welche die Unternehmen daraus ziehen können. Dabei bleiben jedoch strukturelle Veränderungen, die der Flexibilität der Vertrauensarbeitszeit besonderen Wert zuführen, außer acht. Boltanski und Chiapello beobachten bereits in den 1990ern einen Wandel des Kapitalismus, in dessen Zug vor allem mobile und flexible Arbeitnehmer_innen wichtig werden. Drei Faktoren ließen diese Werte in den Vordergrund rücken: Die Unternehmen dezentralisieren sich, die Profitmöglichkeiten mit der Ausbeutung von Kreativität werden erkannt, und die Kritik an einem unauthentischen, die individuelle Autonomie

unterdrückenden Kapitalismus wird in diesen integriert (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 68). Der veränderte Kapitalismus entwickelt eine neue Rechtfertigungslogik, eine „Cité“, die an die neuen Bedingungen angepasst ist. Die Cité vergleicht den Wert von Akteuren in Hinblick auf ein „übergeordnete[s] Prinzip“ (Boltanski/Chiapello 2003a [1999]: 154), wie beispielweise Effizienz, Handelsangebot oder Kreativität (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 465), und ordnet sie so einer Rangfolge zu. In der neuentstandenen „Cité par projets“ ist Mobilität in den Vordergrund gerückt. Um erfolgreich zu sein, gilt es seither, die eigene Zeit mit möglichst diversen Projekten auszufüllen, wozu vor allem Anpassungsfähigkeit und Flexibilität nötig sind. Den Angestellten werden seither neue Autonomien eingeräumt, die ihnen, im Austausch für Sicherheitsgarantien, mehr Eigenverantwortung übertragen (vgl. Boltanski/Chiapello 2003a [1999]: 462f.).

4. Individualisierung und Selbstverwirklichung

Dass die Unternehmen von der Vertrauensarbeitszeit profitieren, weil diese einen Ausdruck der Verlagerung und Vernetzung darstellt, erklärt aber nur die Motivation einer Seite der Gleichung. Arbeitnehmer_innen haben selbst nur eine geringe Aussicht, am Gewinn ihres Unternehmens beteiligt zu werden, und werden sich wohl kaum selbstlos für die Akkumulation von Kapital aufopfern (vgl. Boltanski/Chiapello 2003b: 57f.). Hinzu kommt, wie die Kritik Klein-Schneiders zeigt, dass die Beschäftigten in der Vertrauensarbeitszeit vielerlei neuer Gefahren ausgesetzt sind, insbesondere der Beschneidung ihrer Arbeitsschutzrechte. Es scheint dringend erklärungsbedürftig, weshalb Arbeitnehmer_innen bereit sind, dieses Arbeitszeitmodell zu tragen. Nach Boltanski und Chiapello benötigen diese einen Sinn, „der die einzige Idee, den Profit zu steigern, übersteigt“ (ebd.: 58), also außerhalb der Produktionsprozesse liegt und die Angestellten doch in diese einspeist. Dieser lässt sich mit der Individualisierungstheorie von Beck und Beck-Gernsheim veranschaulichen. Hier wird deutlich, dass Arbeitnehmer_innen aktiv an einer Vermischung der Lebensbereiche Arbeit und Freizeit mitwirken, indem sie einen ausbalancierten Lebensstil suchen, den sie autonom einteilen können.

4.1 Theoretische Grundlagen: Individualisierung nach Beck und Beck-Gernsheim

Mit ihrer Theorie über die „Individualisierung in modernen Gesellschaften“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 10) legen Beck und Beck-Gernsheim dar, dass es keine sozial oder politisch festgelegten Richtlinien mehr gibt, die eine bestimmte Lebensweise vorgeben, wie beispielsweise eine heteronormative Familienordnung. Stattdessen ist es jedem Individuum selbst überlassen zwischen verschiedenen Möglichkeiten zu wählen, das eigene Leben auszurichten. Diese Art der Selbstbestimmung geht vom Arbeitsmarkt über das Rentenrecht hin zu noch persönlicheren Entscheidungen wie die familiäre Lebensgestaltung und die Auflösung etablierter Geschlechterrollen (vgl. ebd.: 11f.). Beispielsweise erfordert allein der Arbeitsmarkt bestimmte Zugangsvoraussetzungen wie zum Beispiel einen Schulabschluss. Individuelle Selbstbestimmung betrifft in diesem Fall mehr die Höhe des Schulabschlusses, als die von Grund auf freie Wahl zu entscheiden, ob man zur Schule gehen möchte oder nicht. Den traditionellen Lebensweisen in sozialen Klassen, der Ständegesellschaft und konventionellen Familienkonstellationen folgt nunmehr eine „freie“ Modifikation des eigenen Lebenslaufs. Frei insofern, als dass die Konfigurierung der eigenen Biographie trotz aller Wahlmöglichkeiten institutionsgebunden und somit kontrollierbar bleibt, beispielsweise durch die Art des Versicherungsschutzes, das Rentenrecht oder das Erziehungsgeld (vgl. ebd.: 11f.). Es existieren also bestimmte Rahmenbedingungen denen das Individuum folgen muss, wie eben den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. ebd.: 21). Diese gewinnen im Hinblick auf das Beispiel „Vertrauensarbeitszeit“ an besonderer Relevanz, da hierbei ein bestimmter Rahmen für die Arbeit vorgegeben wird, der eingehalten werden muss, gleichzeitig jedoch viel Spielraum für die individuellen Bedürfnisse geboten wird, nach denen die Arbeitszeit ausgerichtet werden kann.

4.2 Die Bedeutung der Vertrauensarbeitszeit im Hinblick auf den Individualisierungsprozess

In der Vertrauensarbeitszeit delegieren Arbeitgeber_innen die Gestaltungsmacht über den Arbeitsalltag an die Betriebsangehörigen. War die Arbeitnehmer_in bislang der Kontrolle durch die Vorgesetzte_n innerhalb des klassischen Modells eines „Nine-To-Five“-Jobs direkt ausgeliefert, erlangt das Individuum innerhalb des Modells

der Vertrauensarbeitszeit eine deutliche Zunahme an Autonomie. Es gewinnt insofern mehr Macht über das eigene Leben, als dass es durch die Vertrauensarbeitszeit nun den Raum erhält, dieses nach seinen eigenen Bedürfnissen zu gestalten. Organisation und Strukturierung der Arbeitszeit entfallen auf das Individuum, was bedeutet, es erhält die Freiheit selbstbestimmt arbeiten zu können. Parallel verstärkt sich jedoch auch das Risiko, an dem Zuwachs dieser Verantwortung zu scheitern, etwa, indem Arbeitnehmer_innen aufgrund schlechter Zeiteinteilung eingeforderte Arbeitspensen nicht erfüllen können, und infolgedessen „selbstverschuldet“ gekündigt werden. Die Vertrauensarbeitszeit ist demnach Chance und Risiko zugleich.

„Individualisierung [...] ist eine gesellschaftliche Dynamik, die nicht auf einer freien Entscheidung der Individuen beruht“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994:14).

Individualisierung geschieht nach Beck und Beck-Gernsheim nicht ausschließlich vom Individuum ausgehend, sondern wird gefördert, indem – ausgehend von gesellschaftlichen Institutionen - immer mehr Freiräume geboten werden. Gleichzeitig ist das Individuum jedoch ständig durch bestimmte Rahmenbedingungen gezwungen, Entscheidungen in die eine oder andere Richtung zu treffen (vgl. ebd.: 14). Die Möglichkeit in einem so flexiblen Arbeitszeitmodell wie der Vertrauensarbeitszeit zu arbeiten, bedeutet also zugleich, gezwungen zu sein, selbstbestimmt zu handeln und den Tagesablauf individuell anpassen zu müssen. Möchten die Angestellten also trotz dieses Modells einen standardisierten Acht-Stunden-Arbeitstag fünf Tage die Woche ausüben, handelt es sich um die freiwillige Entscheidung, auf diese Weise das durch die Arbeitgeber_in geforderte Pensum zu leisten. Das Individuum ist verpflichtet, diese Arbeit zu erledigen und deshalb gezwungenermaßen der Entscheidung ausgeliefert, auf welche Weise diese geleistet werden soll. Es steht ihm jedoch nicht frei die Arbeitsleistung zu verweigern, ohne dabei Konsequenzen zu riskieren, wie eben eine Kündigung oder zumindest strengere Auflagen die einer erhöhten Kontrolle dienen sollen. Um nicht an dem Fehler einer ehemals falsch getroffenen Entscheidung zu scheitern, ist demnach ständige Flexibilität und Anpassungsfähigkeit von Nöten, die ein Umdenken und

Umplanen der selbst gesteckten Ziele möglich macht (vgl. ebd.: 14f.). Das Alltägliche wird zur täglichen Herausforderung in der Frage nach den eigenen Bedürfnissen und Wünschen, denen das Individuum stets ausgeliefert ist (vgl. ebd.: 31).

Die Relevanz, die eigenen Bedürfnisse anzuerkennen, beschreibt der von Gudrun Voggenreiter eingeführte Begriff „Life-Domain-Rhythm“ (Voggenreiter 2014: 2). Life-Domain-Rhythm steht für das Ausbalancieren verschiedener Lebensbereiche – Arbeit, Familie, Freunde, Hobbies, Körper, Spiritualität etc. – und soll somit herausstellen, dass es wichtig ist, diese miteinander in Einklang zu bringen (vgl. ebd.: 2). Der Autorin nach steht dieser Begriff dafür Verantwortung zu übernehmen und diese in Bezug auf das eigene Leben anzuerkennen, indem Ziele gesteckt und Werte vertreten werden, welche dabei keinen persönlich relevanten Lebensbereich außer Acht lassen sollen (vgl. ebd.: 18). Das Ziel eines guten Life-Domain-Rhythm ist es, Leben und Arbeit miteinander so zu kombinieren, dass die persönlichen Bedürfnisse berücksichtigt werden, um ein ausgewogenes Leben zu haben (vgl. ebd.: 1f.). Dieser Raum ist durch die Vertrauensarbeitszeit gegeben, da sie den Handlungsspielraum des Individuums durch die gebotene Autonomie erweitert. Dass Autonomie eine ausschlaggebende Motivation für dieses Arbeitszeitmodell ist, zeigt eine, in der „Zeitschrift für Arbeitswissenschaft“, erschienene kooperative Studie über das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, der Universitäten Bremen und Groningen, sowie der Bremen International Graduate School of Social Sciences und FOM Hochschule für Ökonomie & Management. Die Forscher_innen untersuchten das Vertrauensarbeitszeitmodell auf seine Auswirkungen bezüglich des Verwischens der Grenzen Arbeit und Freizeit (vgl. Janke et al. 2014: 97). So fanden sie auch heraus, dass die Entkopplung von Arbeits- und Anwesenheitszeit innerhalb dieses Modells zu einer Zunahme an Überstunden auf Seiten der Arbeitnehmer_innen führt und dass bei den Befragten der Eindruck einer erhöhten Erreichbarkeit am Wochenende und am Abend für die Vorgesetzte_n vorherrscht (vgl. ebd.: 101). Die Verlockung einer flexibilisierten Arbeitszeit kann dementsprechend nicht darin bestehen, durch die erhöhte Autonomie mehr Zeit für Bereiche außerhalb der Arbeitszeit aufzuwenden. Es stellt sich also die Frage, welche Faktoren genau, den Wunsch nach individueller Arbeitszeiteinteilung auslösen, wie es das vorgestellte Arbeitszeitmodell tut. Die Begründung liegt in zwei weiteren wesentlichen Aspekten der Flexibilisierung, wie die Studie zeigt: Dem

Commitment¹¹ sowie einem geringeren Interesse daran, Arbeit und Privatleben voneinander zu trennen (vgl. ebd.: 101).

Das Ergebnis dieser Studie zeigt: Es handelt sich bei dem Bedürfnis eines flexibilisierten Arbeitszeitrahmens nicht darum mehr freie Zeit zu haben, um diese individuell nutzen zu können. Vielmehr handelt es sich dabei um eine Frage der Priorisierung, die durch den individuellen Handlungsspielraum gegeben wird. Prioritätensetzung ist dabei eine höchst subjektive Angelegenheit, da sie mit persönlichen Bedürfnissen, die jede_r für sich selbst herausfinden muss, einhergeht. Sei es, um sich alle zwei Stunden den eigenen Kindern zuzuwenden, die Arbeit auf die Abende und das Wochenende verlagern zu können oder um sich so viel Zeit wie möglich außerhalb der gegebenenfalls existierenden Büroöffnungszeiten mit der Arbeit befassen zu können: Selbstbestimmung hat im Hinblick auf die Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse an großer Relevanz gewonnen und wird durch Institutionen wie dem Arbeitsmarkt gefördert. Sich selbst in den Mittelpunkt der täglichen Routine zu stellen erfordert ein hohes Maß an Autonomie, welche durch die zunehmende Flexibilisierung gegeben wird.

5. Vertrauensarbeitszeit – Ein Resumée

Die Theorie von Boltanski und Chiapello kann die Motivationen der Arbeitgeber_innen nachzeichnen. Das von Boltanski und Chiapello angeführte Schema der Bewährungsprobe erfordert eine Legitimitätsrechtfertigung. Die Probe ist ausschließlich dann legitim, wenn die verwendeten Mittel offiziell anerkannt sind. Da sich seit dem 19. Jahrhundert die Arbeitszeit beständig reduzierte, wurde diese Bewährungsprobe für die Arbeitgeber_innen immer anspruchsvoller. Um die Bewährungsprobe zu umgehen, nehmen diese eine Verlagerung in Form der Vertrauensarbeitszeit vor. Bei dieser wird den Arbeitnehmer_innen eine gewisse Autonomie zugesprochen, die es den Unternehmen ermöglicht, sich um festgelegte Arbeitszeiten zu drücken. Das Bewährungsproben-Modell ist nicht vollständig in der Lage, die Motive der Unternehmen zu erläutern, weitere Überlegungen Boltanskis und Chiapellos beleuchten die Flexibilität der Vertrauensarbeitszeit und deren

¹¹Commitment meint dabei die „emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen“ (vgl. Janke et al. 2014: 98).

Bedeutung als zusätzlichen Vorteil. Der Kapitalismus misst seit den 1990er Jahren der Flexibilität und Mobilität von Arbeitnehmer_innen immer mehr Bedeutung zu. Diese Weiterentwicklung des Kapitalismus erfordert eine andere Logik, die Logik der „Cités“. Diese funktionieren anhand der Zuordnung der Akteure zu Schlüsselementen. Das Schlüsselement der neu entstandenen „Cité par projets“ ist die Mobilität. Durch sie sind Flexibilität und die Fähigkeit, sich zu assimilieren, zu essenziellen Eigenschaften geworden, weshalb Arbeitnehmer_innen seit dieser Entwicklung mit mehr Selbstbestimmungsrechten ausgestattet werden. Es zeigt sich, dass das Bewährungsmodell um das Modell der „Cités“ erweitert werden muss, um die Vorteile der Arbeitgeber_innen an der Vertrauensarbeitszeit umfassend darstellen zu können.

Auf der Gegenseite steht die Untersuchung der Situation der Arbeitnehmer_innen. Nach Beck und Beck-Gernsheim existieren kaum noch feststehende Vorgaben hinsichtlich der Lebensweise. Die Individuen haben nun die Wahlfreiheit bezüglich ihrer Lebensplanung, wobei die Selbstbestimmung stets durch Institutionen gelenkt wird. Die Wahlmöglichkeiten sind direkt von diesen abhängig, es bestehen also Rahmenbedingungen, welche einen Entscheidungszwang zwischen jenen forcieren. In ähnlicher Weise bringt auch die Vertrauensarbeitszeit einen Zwang mit sich: Die selbstständige Entscheidung, wann die Arbeitszeit stattfinden soll. Ein Verweis auf den Life-Domain-Rhythm zeigt, dass die Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse bei der Balance von Freizeit und Arbeitszeit relevant ist. Die mit der Vertrauensarbeitszeit einhergehende Autonomie der Arbeitnehmer_innen ermöglicht eben jene Rücksichtnahme auf individuelle Bedürfnisse. Das Streben nach individueller, flexibler Einteilung der Arbeitszeit entsteht zudem aus einem starken Loyalitätsgefühl gegenüber dem Unternehmen und einem verminderten Interesse, die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu verstärken. Im Vordergrund steht für die Arbeitnehmer_innen auch die Einteilung ihrer Arbeitszeit gemäß den individuellen Prioritäten.

Die Individualisierungstheorie ist in der Lage, das Phänomen aus Sicht der Arbeitnehmer_innen verständlich zu machen. Der Individualisierungsprozess, der Selbstbestimmung und Wahlfreiheit mit sich bringt, lässt sich problemlos auf die Vertrauensarbeitszeit anwenden. Beginn und Ende der Arbeitszeit stehen aufgrund des Entfalls betrieblicher Vorgaben zur freien Entscheidung und können somit den

individuellen Bedürfnissen und Präferenzen angepasst werden. Die somit erhaltene Autonomie wirkt sich auch auf die Balance zwischen Arbeitszeit und Freizeit aus, wodurch ein guter Life-Domain-Rhythm möglich ist.

Zur Erläuterung der Frage nach den Gründen für die Auflösung der Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ist es notwendig, die Theorien nicht getrennt voneinander, sondern im Zusammenspiel zu betrachten. Die Kombination der Theorien ermöglicht es, das Phänomen der Vertrauensarbeitszeit sowohl von Arbeitgeber_innenseite, als auch von Arbeitnehmer_innenseite vollständig zu erläutern, was ihnen für sich alleine genommen nicht möglich ist. Die Theorie von Boltanski und Chiapello zeigt auf, welche Vorteile Unternehmen aus der Vertrauensarbeitszeit ziehen. Dagegen lässt sich mithilfe der Erläuterungen von Beck und Beck-Gernsheim herausarbeiten, welche Faktoren auf der individuellen Ebene gegeben sein müssen, damit Arbeitnehmer_innen sich auf Konzepte, wie das der Vertrauensarbeitszeit einlassen und somit die Vermischung von Arbeit und Freizeit in Kauf nehmen.

6. Literaturverzeichnis

Bausinger, Hermann 1981: Arbeit und Freizeit, Tübingen.

Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth 1994: *Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie*. In: Ulrich Beck/Elisabeth-Beck-Gernsheim (Hg.): *Riskante Freiheiten*. Frankfurt am Main.

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève 2003a [1999]: *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz.

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève 2001: *Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel*, in: Müller, Hans-Peter/Bertram, Hans/Eder, Klaus/Ettrich, Frank/Nickel, Hildegard (Hg.): *Berliner Journal für Soziologie* 11, Berlin. S. 459-477.

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève 2003b: *Die Arbeit der Kritik und der normative Wandel*, in: von Osten, Marion (Hg.): *Norm der Abweichung*, Zürich. S. 57-80.

Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (BITKOM) (02.08.2011): *Netzgesellschaft. Eine repräsentative Untersuchung zur Mediennutzung und dem Informationsverhalten der Gesellschaft in Deutschland*.

Janke, Ines/Christian Stamov-Roßnagel/Susanne Scheibe 2014: *Verschwimmen die Grenzen? Auswirkungen von Vertrauensarbeitszeit auf die Schnittstelle von Arbeit und Privatleben*, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 68 (2), Heidelberg. S. 97-104.

Klein-Schneider, Hartmut 2007: *Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit*. Frankfurt am Main.

Voggenreiter, Gudrun 2014: *Arbeit zwischen Selbstverwirklichung und Selbstgefährdung*. Wiesbaden.

Internet 1:

Bundesagentur für Arbeit: *Arbeitszeitmodelle und Arbeitsmodelle*. Zu finden unter: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Themenheftedurchstarten/FamilieundBeruf/Arbeitszeitmodelle/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI514579>. Zuletzt abgerufen am 24.07.2017.

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Philosophische Fakultät
Institut für Soziologie
Sommersemester 2017
Vorlesung: Gesellschaftstheorien
Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele

24.07.2017

Sharing Economy: (Ausweg aus dem Kapitalismus oder) Auf dem Weg in den Plattformkapitalismus?

Studenten: Jurek Fischer, Lukas Hesse, Dominik Ortseifen

Studienfach (Fachsemester): Soziologie (2)

Matrikel-Nr.: 3721833; 3928234; 4314030

Studiengang: Bachelor of Arts (B.A)

E-Mails: Jurek.Fischer@students.uni-freiburg.de; Lukashesse@gmx.de; ortseifen@posteo.de

1. Einleitung:

Mit der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise vor ca. 10 Jahren haben kapitalismuskritische Perspektiven wieder an Aufmerksamkeit gewonnen. Zu den alternativen Ideen gehören wachstumskritische Konzepte einer Postwachstumsökonomie oder Gegenentwürfe zur eigentumsbasierten Wirtschaftsweise durch die gezielte Ausweitung von Gemeinschaftsgütern (vgl. Heinrichs/Grunenberg: 2). Der Begriff der *Sharing Economy* (*Ökonomie des Teilens*) beschreibt neue Wirtschaftspraktiken, die sich durch gemeinschaftlichen Konsum auszeichnen (vgl. Stampfl 2016: 38). Die Grundidee ist, unausgelastete, d.h. nicht dauerhaft von einer Person genutzte Vermögenswerte zeitweise anderen zugänglich zu machen (z.B. ungenutzten Wohnraum oder Autos für Fahrdienste) (vgl. ebd.; Weißbuch: 202) und dadurch eine effizientere Nutzung privater Ressourcen zu erreichen (vgl. ebd.: 41). Damit sollen Forderungen nach Nachhaltigkeit und Ressourcen- bzw. Umweltschutz erfüllt werden. Das wohl bekannteste Beispiel für ein solches auf dem Prinzip der *Sharing Economy* aufbauendes Unternehmen ist der Fahrdienstanbieter *Uber*. Gegründet 2009 in San Francisco in Folge einer Knappheit an Taxen, bietet *Uber* mithilfe einer App eine Vermittlungsmöglichkeit zwischen anbietenden Fahrer*innen und Menschen, die nach einer Beförderungsmöglichkeit suchen. *Uber* stellt keine eigenen Produkte her oder bietet selbst geschaffene Dienstleistungen an, sondern stellt lediglich die Plattform zur Verfügung, auf der sich Anbietende und Nachfragende finden können. Das führt dazu, dass für *Uber* selbst nur etwa 14.000 Menschen arbeiten (vgl. URL 1), während die Zahl registrierter Fahrer*innen 2014 bei etwa 160.000 lag (vgl. Eichhorst/Spermann 2015: 9). *Uber* verdient an jeder über die Plattform vermittelten Fahrt mit, das führt dazu, dass die Gewinnmarge aufgrund geringer Personalkosten sehr hoch ausfällt. Diese Rentabilität ist auch bei anderen Unternehmen der *Sharing Economy*, zum Beispiel *Airbnb* anzutreffen. Gleichzeitig lehnt *Uber* eine Verantwortung gegenüber den über die Plattform Anbietenden in Bezug auf soziale Absicherung, Versicherungsschutz usw. ab. Anhand von *Uber* lässt sich auch zeigen, dass die hehren Ziele der *Sharing Economy* in Bezug auf mehr Nachhaltigkeit oftmals verfehlt werden. Durch die im Vergleich zum klassischen Taximarkt deutlich geringeren Preise sind zum Beispiel in New York die insgesamt getätigten Fahrten enorm gestiegen (vgl. ebd.: 11), was mit einem höheren Emissionsausstoß verbunden ist. Die Idee hinter *Uber*, dass die Menschen keine eigenen Autos benötigen, was Kosten spart und nebenbei die

Umwelt schont, wird dadurch konterkariert, dass "neben der Taxiflotte [...] parallel eine weitere Flotte aufgebaut [wird], die mit den Taxis konkurrieren soll. Diese weitere Flotte nimmt Verkehrsflächen in Anspruch und hat ebenso wie die Taxis Leerfahrten zu verzeichnen. Im Ergebnis wird die Umwelt mehr belastet, weil mehr Verkehr erzeugt wird." (Schlenker: 19)

Am Beispiel *Uber* und dessen Funktionsweise kann man sehen, dass von der Idee der *Sharing Economy* im ursprünglichen Sinne nicht mehr viel übriggeblieben ist. Aufgrund der Tatsache, dass *Uber* durch die Nutzung der Mechanismen der *Sharing Economy* ein riesiges Vermögen angehäuft hat und zu einem hochprofitablen Unternehmen geworden ist, stellt sich die Frage, inwiefern die Grundkonzepte des Phänomens ausgehebelt wurden und ob sich die *Sharing Economy* vom Kapitalismus hat einnehmen lassen. Anhand der Untersuchung von Boltanski/Chiapello zum Geist des Kapitalismus werden wir dieser Frage nachgehen.

Eine besondere Rolle bei der *Sharing Economy* spielen die Plattformen, die gemeinschaftlichen Konsum zustande kommen lassen. Die besondere Funktions- und Wirkungsweise dieser Plattformen werden wir aufbauend auf der Netzwerktheorie von Manuel Castells herausarbeiten. Es stellt sich dabei heraus, dass die Plattformen die Bedingungen schaffen, unter denen weiterhin Kapital angehäuft werden kann, ohne sich von der Idee der *Sharing Economy* verabschieden zu müssen. Abschließend gehen wir auf den Aspekt ein, dass die *Sharing Culture* in Verbindung mit den Plattformen Arbeit umdefiniert und die Möglichkeit schafft, als "Mikrounternehmer*in" tätig zu sein. Diese*r zeichnet sich durch Selbstständigkeit auf der einen Seite trotz totaler Abhängigkeit von einer Plattform auf der anderen Seite aus. Dabei soll herausgestellt werden, dass die Plattformen mit ihren technischen Grundlagen den/ die Mikrounternehmer*in überhaupt erst hervorbringen und inwiefern sich in dieser neuen Form der Beschäftigung sowohl die Chancen als auch die Risiken von Arbeit 4.0 wiederfinden lassen.

2. Der “Geist des Sharings”: Ein Ausweg aus dem Kapitalismus?

Die *Sharing Economy* geht auf gewandelte Konsumeinstellungen zurück. Vermehrt treten Formen der gemeinschaftlichen Nutzung von Ressourcen an die Stelle des traditionellen Eigentumserwerbs (vgl. Weissbuch: 39). Antreiber für diese *Sharing Culture* ist der Wunsch, nachhaltig zu leben und zu konsumieren. Mit dem gemeinschaftlichen Konsum sind also auch idealistische Ziele verbunden. So heben Befürworter die revolutionäre Kraft des Sharings hervor und erhoffen sich eine „*Zero Marginal Cost Society*“ (Rifkin 2014; zit. nach Stampfl 2016: 39) – „eine[r] soziale[n] Gemeinschaft, die Konsumbedürfnisse am traditionellen Markt vorbei befriedigen und letztendlich eine den Kapitalismus überwindende, durch direkte menschliche Beziehungen, Demonetarisierung und Gemeingüter charakterisierte Ökonomie der „*Collaborative Commons*“ (Rifkin 2014) herbeiführen würde“ (Stampfl 2016: 2016). Von der *Sharing Economy* wird erwartet, dass sie durch die intensivere Ressourcennutzung nachhaltiges Wirtschaften befördert (vgl. Eichhorst/Spermann 2016: 24). Durch die mit der *Sharing Economy* verbundene Dezentralisierung von Wirtschaftsstrukturen gewinnen Konsument*innen an Einfluss und es bietet sich eine Vielfalt von Tätigkeitsoptionen für Mikrounternehmer*innen (vgl. Stampfl 2016: 39). Die Kritiker sehen in der *Sharing Economy* hingegen eine Dystopie: Sie bedeute nur vordergründig Freiheit, schlage vielmehr in Zwang um und führe letztlich zu Selbstausbeutung und einer „*Totalkommerzialisierung des Lebens*“ (Han 2014; zit. nach Stampfl 2016: 40). Mit der *Sharing Economy* würde die Umgehung etablierter Schutzvorschriften und Kontrollmechanismen zur Vermeidung von Marktversagen einhergehen.

Die zentrale Frage bei der *Sharing Economy* lautet also nun, ob sie einen Ausweg aus dem Kapitalismus ermöglicht oder lediglich dessen Formen transformiert. So könnte sie – indem sie sich Plattformen bedient – den „Plattformkapitalismus“ (vgl. URL 2) und damit eine neue „Spirale hoher Ertragschancen für einige wenige“ (Stampfl 2016: 39) hervorbringen. Ob das Phänomen der *Sharing Economy* mit ihren Plattformen eine neue gemeinwohlorientierte, sozial gerechte und nachhaltige Ökonomie des Teilens bedeutet oder nur die Mittel geändert werden, mit denen Profit gemacht wird, hängt davon ab, ob und inwieweit es der Kapitalismus schafft, sich die

Sharing Culture anzueignen, in sein System zu integrieren und deren Kritik zu entgehen. Wie also reagiert der Kapitalismus auf die Kritik der *Sharing Culture*?

Das Ziel in Boltanskis/Chiapellos Untersuchungen war es, „die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus herauszustellen, und andererseits ein Modell normativer Veränderungen zu konstruieren“ (Boltanski/Chiapello 2001: 461). Wie auch Max Weber heben sie hervor, dass für die kapitalistische Akkumulation eine große Anzahl an Personen mobilisiert werden müssen und es dafür einen Sinn braucht, der die Idee der bloßen Profitmehrung übersteigt: einen „Geist des Kapitalismus“ (ebd.: 462). Erforderlich sei eine „Ideologie, die das Engagement im Kapitalismus rechtfertigt und sogar als wünschenswert erscheinen lässt“ (ebd.). Sie schafft es, auch bei denjenigen Enthusiasmus hervorzurufen, die vom Prozess kapitalistischer Akkumulation nicht profitieren (vgl. ebd.: 463). Rechtfertigungen spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie können Akkumulation ermöglichen, aber auch verhindern (vgl. ebd.). Boltanski/Chiapello weisen darauf hin, dass die Ideologie, die hinter der kapitalistischen Akkumulation steckt, historischen Veränderungen unterworfen ist. Sie geht dabei zurück auf die unterschiedlichen Formen der Akkumulation, welche von den Umständen wie den technologischen Möglichkeiten vorgegeben sind, und auf die Art der Kritik, die den Kapitalismus zwingt, sich zu rechtfertigen (vgl. ebd.). So zeigt die Analyse der die neue Welt erklärenden Diskurse (v.a. Managementliteratur), dass seit 1990 verstärkt die *Metapher des Netzwerkes* verwendet wird (vgl. ebd.: 464). Ermöglicht durch neue Informationstechnologien beschreibt sie die Entwicklung neuer Organisationsformen von Handelsbeziehungen in Netzwerken. Sie ist dabei „der Schnittpunkt einer neuen Konstruktion des neuen Geistes des Kapitalismus, die, wie ihre Vorgänger, die Existenz eines von allen geteilten Gemeinwohls vorgibt“ (ebd.). Boltanski/Chiapello konstatieren also die Bildung einer neuen *Cité* als Maßstab für legitime Formen der Gerechtigkeit und Rechtfertigung: die „*Cité par projets*“ (ebd.: 466). Für die „Ordnung von Größe“ dieser Netzwerklogik sind Beziehungen maßgebend (vgl. ebd.: 466). Die Größe misst sich außer an Mobilität, Verfügbarkeit, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität an der Vielzahl an Kontakten und am Grad der Aktivität in Netzwerken, aber auch daran, seine eigenen Fähigkeiten dem Gemeinwohl zur Verfügung zu stellen (vgl. ebd.: 466). Diese Beschreibungen treffen auf die *Sharing Economy* zu. Gemeinschaftliche Nutzung von Gütern setzt Beziehungen in einem Netzwerk voraus. Und um die eigenen Güter dem Gemeinwohl zur Verfügung stellen zu können, bedarf es Verfügbarkeit und Mobilität.

So müssen die *Uber*-Taxifahrer*innen für eine positive Bewertung seitens der Nutzenden möglichst oft verfügbar und mobil sein.

Mit der *Sharing Economy* ist aber vor allem die Kritik am Kapitalismus verbunden, bloß auf Wachstum und Profit ausgerichtet zu sein, dabei Ressourcen zu verschwenden und die Nachhaltigkeit zu vernachlässigen. Die Kritik am Kapitalismus spielt nach Boltanski/Chiapello eine wichtige Rolle, denn als Objekt der Kritik ist er immer wieder gezwungen, sich zu rechtfertigen und gegebenenfalls anzupassen (vgl. ebd.: 468). So wurde sich die „künstlerische Kritik“ und ihre Forderungen nach mehr Autonomie und Kreativität angeeignet und in neue Unternehmensstrategien integriert und die „soziale Kritik“ entwurzelt (vgl. ebd.: 468 f.). Nach Boltanski/Chiapello kann sich der Kapitalismus auf zwei Weisen ‚bewähren‘: entweder durch *Bewährung durch Macht* oder durch *legitime Bewährung* (vgl. ebd.: 471). Eine Bewährung ist dann legitim, wenn ihr Einsatz von Macht nach dem Modell der *Cité* als akzeptabel identifiziert worden ist (vgl. ebd.). Durch das (Handlungs-) *Regime der Verlagerung* – mit dem man sich im Gegensatz zum *Regime der Kategorisierung* ein Urteil und damit die Hürden der Rechtfertigung erspart – wird versucht, durch lokale Verlagerungen institutionalisierte Bewährungsproben zu umgehen bzw. durch solche zu ersetzen, die wenig formalisiert und daher kaum als solche anerkannt sind (vgl. ebd.: 472 f.). Wenn Kapitalismus als „Prozess unbeschränkter Anhäufung von Kapital durch Mittel, die formal friedlich sind“ (ebd.: 462) verstanden wird, lassen sich jetzt Plattformen wie *Uber* als neue formal friedliche Mittel beschreiben, mit denen die Inhaber der Plattform Profit machen. *Uber* kann sich nun damit rechtfertigen, durch die Bereitstellung der Plattform und der Vermittlung zwischen dem Eigentümer einer Ressource und einem (weiteren) Nutzer gemeinschaftlichen Konsum und damit *Sharing Economy* überhaupt erst zu ermöglichen. Dass dafür eine Gebühr anfällt, sei normal. Auch kann man gutheißen, dass die Wirtschaft die *Sharing Culture* für sich entdeckt hat, damit Ressourcen geschont werden. Somit kann man, insoweit die Vermittlung durch die Plattform der Netzwerklogik der ‚*Cité par projets*‘ unterfällt und das *Sharing* vielleicht sogar die ‚Ordnung von Größe‘ einer neuen *Cité* (der Nachhaltigkeit) darstellt, im Sinne Boltanskis/Chiapellos von legitimer Bewährung sprechen. Da sich die Rechtfertigung auf Nachhaltigkeit und damit auf allgemeine Konventionen bezieht und die Handlung der Vermittlung „mit einem Urteilsbeweis im öffentlichen Raum konfrontiert wird“ (ebd.: 473), liegt damit auch ein *Regime der Kategorisierung* vor.

Diese Befunde rechtfertigen noch nicht, von ‚Kapitalismus‘ zu sprechen. Was aber veranlasst dazu, der *Sharing Economy* einen ‚Plattformkapitalismus‘ vorzuwerfen? Die Bezeichnung lässt erahnen, dass die Plattformen dabei eine zentrale Rolle einnehmen. Denn in der *Sharing Economy* kommen Angebot und Nachfrage stets über Internetplattformen zusammen, die an der eigentlichen Produktion der Produkte oder Dienstleistungen nicht beteiligt, sondern lediglich die Instrumente der Vermittlung sind (vgl. Stampfl 2016: 38; Castells 2001: 428). Eine genauere Untersuchung der Plattformen und ihrer Mechanismen soll Aufschluss darüber geben, ob die plattformbasierte *Sharing Economy* nicht auch Elemente der Bewährung durch Macht und des Regimes der Verlagerung besitzt, mit denen sie sich ein Urteil erspart und die Hürden der Rechtfertigung umgeht, und es doch näherliegt, von ‚Plattformkapitalismus‘ anstatt von ‚Sharing Economy‘ zu sprechen.

3. Plattform als Netzwerk

Im Folgenden werden wir die Funktionsweise von Plattformen am Beispiel des Fahrdienstes *Uber* mit Hilfe der Netzwerktheorie von Manuel Castells erläutern. Netzwerke dienen uns dabei als Untersuchungsgrundlage, denn laut Castells seien diese die vorherrschenden Organisationsformen der zeitgenössischen Gesellschaft (vgl. Castells 2001: 423). Wie wir herausarbeiten werden, weisen Plattformen einige Eigenschaften von Netzwerke auf, sind jedoch nicht mit diesen gleichzusetzen.

Castells beschreibt mit seiner Netzwerktheorie die aktuelle Gesellschaftsstruktur und den Umbruch, in dem diese sich befindet. Traditionell wurde die Gesellschaftsstruktur durch zentralisierte Hierarchien, beispielsweise Kirche und Staat, gekennzeichnet. Diese würden seit einer Reihe von Neuausrichtungen der Gesellschaft und Wirtschaft in den 60er und 70er Jahren, wie u.a. der Restrukturierung des Kapitalismus sowie Deregulierungen und Liberalisierungen, und dem Aufkommen der Informationstechnologien durch Netzwerke aufgrund größerer Flexibilität und Anpassungsfähigkeit verdrängt und ersetzt (ebd.: 431f.). Die Informationstechnologien entstanden durch die technologische Revolution, die Ende des 20. Jh. einsetzte und mit der ein technologisches Paradigma entstand (vgl. Castells 2017: 33f.). Charakteristisch für die technologische Revolution und Merkmal des technologischen Paradigmas sei, dass Information als Rohstoff für Technologien

diene (ebd.: 81), um diese zu verarbeiten und so noch mehr Information zu schaffen (ebd.: 36). Auch für das Unternehmen *Uber* sind die genannten Aspekte essentiell. Zwar gehört *Uber* zu den größten Fahrdienstunternehmen weltweit, jedoch ist dies nicht auf den materiellen Besitz *Ubers*, also die Taxis, zurückzuführen. Die meisten Fahrten, die über *Uber* gebucht werden, beanspruchen Autos von Privatpersonen. *Ubers* Größe ist auf Informationsverarbeitung zurückzuführen. Informationen stellen somit die Existenzgrundlage dar. Über eine Smartphone-App oder eine Internetseite können Kund*innen sich ihre Fahrer*innen aussuchen und Fahrten buchen. *Uber* stellt mit der App und der Internetseite die Plattform zur Verfügung, auf der Kund*innen und Fahrer*innen zusammenkommen. Die Informationen der Mitglieder sind der Rohstoff den *Uber* verarbeitet. Die ausgewerteten Informationen sind das Gut, das *Uber* „verkauft“, indem es eine 20 prozentige Provision auf jede Fahrt veranschlagt. Durch marginale Transaktionskosten hat *Uber* riesige Gewinnmargen (Stampfl 2016: 40). Letztendlich wäre *Uber* ohne Informationstechnologien undenkbar.

Werden Netzwerke genauer betrachtet, so finden sich die ersten Differenzen zwischen diesen und Plattformen. Netzwerke beschreibt Castells als „eine Reihe miteinander verknüpfter Knoten“ (ebd.: 431), die dezentral organisiert sind und kein Zentrum besitzen. Alle Knoten in einem Netzwerk sind dabei förderlich für das Netzwerk. Netzwerke funktionieren nach einer „binären Logik“ (ebd. 432) der Inklusion und Exklusion: alles, was außerhalb des Netzwerks ist, wird entweder ignoriert oder versucht zu eliminieren, wenn es den Zielen des Netzwerkes widerspricht (ebd.). Die Knoten innerhalb des Netzwerkes sind einander nicht über- oder untergeordnet. Es gibt wichtigere und unwichtigere Knoten, die sich jedoch alle gegenseitig benötigen. Die Wichtigkeit eines Knoten ist nie vorbestimmt und ergibt sich aus der Masse an Informationen, die ein Knoten verarbeitet. Damit sind Knoten, die mehr Informationen verarbeiten, wichtiger. Fällt einer der Knoten aus dem Netzwerk oder verarbeitet dieser weniger Informationen, übernehmen andere Knoten die freigewordenen Kapazitäten. Somit ist das Netzwerk auf keinen der Knoten speziell angewiesen (ebd.: 432). Die Plattform *Uber* hingegen besitzt ein Zentrum, von dem alles andere abhängt. *Ubers* Zentrum ist das Unternehmen *Uber* selbst. Die Anbietenden und Nutzenden, die durch die Plattform *Uber* vermittelt wurden, zählen jedoch nicht dazu. Das Unternehmen *Uber* betreibt die Infrastruktur, also App und Internetseite, mit der es den Kontakt von Kund*in und Fahrer*in ermöglicht. Fiele das

Unternehmen *Uber* weg, wäre es für Kund*in und Fahrer*in nicht mehr möglich in Kontakt zu treten. Das Unternehmen *Uber* ist die Bedingung, damit *Uber* als Ganzes funktioniert. Es ist wichtiger als einzelne Mitglieder und diesen übergeordnet, weil es die Rahmenbedingungen bestimmen kann. Die binäre Logik ist zwar theoretisch vorhanden, jedoch wird diese durch die sehr geringe Einstiegsbarriere, eine kostenlose Anmeldung, irrelevant.

Was bei *Uber* und anderen Plattformen genauso wie bei idealtypischen Netzwerken zutrifft, ist der Netzwerkeffekt. Je mehr Mitglieder ein Netzwerk hat, desto attraktiver ist dieses, weil die Wahrscheinlichkeit steigt, dass genau die Person mit dem komplementären Interesse oder Angebot gefunden wird. Dementsprechend wird es mit steigender Größe immer weniger sinnvoll zu kleineren konkurrierenden Netzwerken zu wechseln, denn diese haben einen geringeren Netzwerkeffekt (vgl. Seemann 2014: 105ff.). *Ubers* Netzwerkeffekt zeichnet sich dadurch aus, dass bei einer größeren Anzahl von Fahrer*innen die Kund*innen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine passende Fahrt zu finden. Umgekehrt ist es für Fahrer*innen bei einem größeren Kund*innenstamm wahrscheinlicher, gebucht zu werden. Zusätzlich bietet dies Fahrer*innen die Möglichkeit, mehr Fahrten zu tätigen und somit mehr Geld zu verdienen.

Mit Castells Definition, Netzwerkunternehmen seien „Informationsnetzwerke, die Lieferanten und Kunden durch ein Unternehmen verbinden, wobei dieses Unternehmen im Wesentlichen als Mittler zwischen Angebot und Nachfrage fungiert, der für seine Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten vergütet wird“ (Castells 2001: 428), müssen wir Plattformen unterschiedlicher Art differenzieren. Castells beschreibt hier *digitale Marktplätze*. Diese Art von Plattform bietet lediglich den Raum, um Anbietende und Nachfragende zusammen zu bringen. Beispiele sind *MyHammer* oder *Kleiderkreisel*. *Uber* hingegen ist weit mehr als nur Mittler, es ist eine *Vermittlungs-Plattform*, die u.a. in die Transaktion eingreift (vgl. Weissbuch: 56). Nach Sascha Lobo versuchen diese die Monopolstellung zu erlangen, damit sie Rahmenbedingung nach ihrem Gutdünken bestimmen und verändern können, um den Profit zu steigern (vgl. URL 2). *Uber* bestimmt u.a. den Preis pro Fahrt, die Höhe der Provision und kontrolliert, wer Zugang erhält. Beispielhaft ist die Silvesternacht in Wien, in der es zu einer achtfachen Preissteigerung aufgrund der hohen Nachfrage kam (vgl. URL 3) Dies kann sich *Uber* nur aufgrund des Netzwerkeffekts leisten.

Denn Mitglieder haben keine Möglichkeiten die Plattform zu wechseln, da Alternativen fehlen oder zu klein und somit unattraktiv sind. Letztendlich sind Vermittlungs-Plattformen „ökonomische Ökosysteme, die Geld verdienen, indem sie Dritten ermöglichen, Geld zu verdienen.“ (URL 2).

4. Fazit:

Anhand der Befunde zu den Plattformen verwundert die skeptische Haltung gegenüber der Sharing Economy nicht. Sie ermöglichen, dass idealistische Ziele von Profitinteresse in den Hintergrund gedrängt werden können. Denn sie schaffen „einfache Gelegenheiten [...], aus allem möglichen materiellen und immateriellen Vermögen einen finanziellen Nutzen zu schlagen“ (Stampfl 2016: 38). Außerdem führen der Netzwerkeffekt, niedrige Transaktionskosten und Eintrittsbarrieren zu sogenannten “Winner-Take-All-Dynamiken” (Brühl/ Götz: 5). Wie auch am Beispiel von Uber zu sehen, bilden sich also Monopolstellungen heraus, die eine Konkurrenzsituation verhindern.

„Die »grüne« Sharing Economy wird es bis auf kleine Inseln nicht mehr lange geben, denn das marktwirtschaftliche System wird sich wieder einmal als anpassungsfähig erweisen und diese sozio-kulturelle Innovation als Frischzellenkur nutzen. Der digitale Kapitalismus wird auch das Teilen und Tauschen seinen Gesetzen unterwerfen, der idealistischen und altruistischen Motive berauben und in eine riesige Kommerzveranstaltung transformieren (URL 2: Lobo 2014; Morozov 2014)“ (Loske 2014: 21).

Allerdings muss, wie oben angesprochen, beachtet werden, dass dies nur für Vermittlungsplattformen wie Uber gilt. Das obige Zitat trifft nur dann zu, wenn sich die Vermittlungsplattformen gegenüber anderen Arten von Plattformen (digitale Marktplätze), durchsetzen. Ob eher von Sharing Economy oder von Plattformkapitalismus zu sprechen ist, lässt sich somit nicht allgemein sagen. Vielmehr ist eine Einzelbetrachtung der Plattformen und ihrer Funktionsweise nötig. Dies zeigt, dass neue Kritik angebracht ist, die an den Plattformen und ihren Mechanismen ansetzen muss.

5. Neue Arbeitsmöglichkeiten für Den/ Die Mikrounternehmer*in

Wenn Plattformen einfache Gelegenheiten bieten, aus jeder denkbaren Ressource einen finanziellen Nutzen zu schlagen, gewinnen sie auch zunehmend als Quelle für

Arbeitsmöglichkeiten an Bedeutung. Dabei entsteht, gekennzeichnet durch den Begriff Mikrounternehmer*in, eine neue Form des/ der Selbstständigen (vgl. Stampfl 2016: 39), um die es hier gehen soll. Die bereits angesprochene rasante Verringerung von Transaktionskosten, die es rentabel macht, Funktionen und Aufgaben auszulagern, begünstigt das Entstehen dieser neuen Tätigkeitsform. Wie am Beispiel *Uber* gezeigt, ist die Anzahl der Beschäftigten, die fest bei *Uber* angestellt sind, im Verhältnis zu denen, die als Selbstständige oder Mikrounternehmer*innen über *Uber* ihre Dienstleistungen anbieten, sehr gering. Trotzdem verdient das Unternehmen an den Anbietenden, ohne Löhne zahlen zu müssen oder zu sozialer Absicherung verpflichtet zu sein. Für Mikrounternehmer*innen bieten die Plattformen Zugang zu einem großen Markt, der einem sonst verschlossen bliebe. Maßgeblich ist auch hier wieder die technische Entwicklung. Erst durch Apps und den Besitz eines Smartphones, das ständige Erreichbarkeit garantiert, können Personen zu Mikrounternehmer*Innen werden, die schnell, flexibel und effizient auf Anfragen reagieren (ebd.: 40). Mikrounternehmer*Innen haben keine Angestellten, brauchen kein Büro und bilden quasi ein Unternehmen, das nur aus ihnen selbst besteht. Diese neue Tätigkeitsform ist speziell verknüpft mit der *Sharing Economy* und in dieser mit den Vermittlungsplattformen. Diese bieten die Möglichkeit, Geld zu verdienen, indem man Dienstleistungen bereitstellt. Durch die Plattformen können Individuen ihre Arbeitskraft direkt den Endnutzern anbieten. Dies verspricht einen Gewinn an Autonomie und Selbstbestimmung (ebd.: 41). Die Plattformen ermöglichen durch die Vielzahl an Anbietenden ein vielseitigeres Angebot. Sofern sie dabei gleichzeitig auch ein ausreichendes Maß an Vergleichbarkeit und Übersichtlichkeit bieten, bilden sie eine Brücke zwischen dem standardisierten Angebot eines Massenmarktes und einer individualisierten Nachfrage (ebd.: 41-42). Die Mikrounternehmer*innen profitieren dabei von den bereits erwähnten geringen Zutrittschürden der Plattformen und haben durch einen Beitritt Zugriff auf einen riesigen Pool potenzieller Kunden, den sie sich selbst so nur sehr schwer aufbauen könnten. An dieser Stelle tritt der Netzwerkeffekt offen zutage: Anbietende suchen sich die Plattform, auf der sich die meisten potenziellen Kund*innen bewegen, dadurch werden wiederum neue Nachfragende angezogen, was wiederum dazu führt, dass mehr Anbietende sich auf dieser Plattform registrieren.

Die Gefahr des Mikrounternehmer*innentums liegt darin, dass Mikrounternehmer*innen weder die Vorzüge von tatsächlichen Selbstständigen, noch die von festangestellten Arbeitskräften genießen (ebd.: 39). Gleichzeitig ist das Phänomen so neu, dass es noch keine Regeln zur Regulierung des Marktes und zum Schutz der auf diese Weise arbeitenden Menschen gibt. So sind Mikrounternehmer*innen nicht vertraglich an Unternehmen wie *Uber* gebunden, unterliegen aber gleichzeitig, anders als andere Selbstständige, den Regeln und Prinzipien der Plattformen, über die sie ihre Arbeit organisieren. Anders als bei sonstigen Selbstständigen ist bei den Mikrounternehmer*innen keine vollständige Flexibilität gegeben und die Gefahr, von den Regeln der Plattformen unterworfen zu werden, ist groß. Besonders problematisch ist dabei, dass die Plattformen maßgeblich mit Algorithmen und Software arbeiten. Diesen sind die Mikrounternehmer*innen weitgehend unterworfen, es gibt keine menschliche Instanz, die Spielraum für besondere Situationen einräumt oder Verständnis für Sonderfälle hat. Die Algorithmen vermitteln zwischen Anbietenden und Nachfragenden, legen Preise fest, wirken auf die Bewertungen ein usw.. Die technischen Grundlagen der Plattformen und der *Sharing Economy* treten den Mikrounternehmer*innen also ambivalent gegenüber. Einerseits ermöglichen sie diese Form der Tätigkeit überhaupt erst und schaffen die Plattformen, also die Grundlage der Mikrounternehmer*innen. Auf der anderen Seite zwingen sie ihnen auch ihre Logik auf und das "führt zu einem neuen Maß an Fremdbestimmung" (Stampfl 2016: 43). Vor allem die Bewertungen sind für die Anbietenden enorm wichtig. Gutes Feedback sichert weitere Aufträge und ein möglicherweise geregeltes Einkommen. In Bezug auf gute Bewertungen sind die Mikrounternehmer*innen also einem enormen Druck ausgesetzt, wobei das Problem auch darin besteht, dass es keine Instanz gibt, die kontrolliert, ob die vorhandenen Bewertungen objektiv sind oder nicht. Problematisch ist darüber hinaus, dass mit der Unterwerfung unter die Regeln und Pflichten der Plattform nicht gleichzeitig auch Rechte und Ansprüche einhergehen. Wie bereits erwähnt, bestehen zwischen den Anbietenden auf den Plattformen und den Plattformen selbst keine Angestelltenverhältnisse. Die Mikrounternehmer*Innen haben also weder Anspruch auf soziale Absicherung, noch auf Urlaub oder Versicherungsschutz. Die Plattformen ziehen sich auf den Standpunkt zurück, lediglich vermittelnd zu fungieren und nicht für die auf den Plattformen Tätigen verantwortlich zu sein. Problematisch ist auch, dass Mikrounternehmer*Innen Teil der

sogenannten “Gig-Economy” (ebd.: 43) sind. Das bedeutet, dass sie aufgrund eines fehlenden Angestelltenverhältnisses und durch die Abhängigkeit von der Vermittlung von Aufträgen durch die Plattformen, immer mit der Gefahr leben, über eine längere Zeit hinweg, kein Einkommen zu haben. Sie arbeiten ihre jeweiligen separierten Einzelaufträge ab, wie Bands ihre verschiedenen Gigs spielen, aber es gibt keinerlei Sicherheit, dass sie den nächsten Auftrag zeitnah bekommen.

Die Mikrounternehmer*Innen leben also im Spannungsfeld zwischen Festangestellten und Selbstständigen, für sie gelten weder die Regeln der einen noch die der anderen Gruppe vollständig, gleichzeitig profitieren sie nicht in vollem Umfang von den jeweiligen Rechten und Ansprüchen bzw. Freiheiten dieser. Trotzdem ist zu beobachten, dass Vermittlungsplattformen wie *Uber*, die den/ die Mikrounternehmer*in hervorbringen deutlich größeren Zulauf haben, als digitale Marktplätze. Es scheint also ein größeres Interesse an Profitorientierten Plattformen auch vonseiten der Nutzer*innen zu geben, da diese Verdienstmöglichkeiten schaffen. Auch für Nachfragende sind diese Vermittlungsplattformen lukrativ, da sie, wie im Fall von *Uber* und *Airbnb*, zu Preissenkungen führen und ein breites, sehr ausdifferenziertes Angebot bereitstellen. Ob sich die *Sharing Economy* ihr idealistisches Potenzial bewahren kann oder zunehmend in einen Plattformkapitalismus abgleitet, hängt also nicht nur von der Stärke der Plattformen wie *Uber* ab, sondern auch von dem Willen der sie nutzenden Personen, auf Alternativen auszuweichen, bei denen Angebot und Verdienstmöglichkeiten nicht in gleichem Umfang gegeben sind. Der Bestand der *Sharing Culture* ist gekoppelt an die Bereitschaft der Menschen, auf ständige Verfügbarkeit, wie sie mit Besitz einhergeht, teilweise zu verzichten und nicht unter dem Deckmantel des Teilens den Konsum noch zu erhöhen, da die Güter und Dienstleistungen einfach und günstig zugänglich sind. Auch eine Nutzung der Plattformen, um damit möglichst viel Geld zu verdienen, widerspricht dem ursprünglichen Gedanken des Sharings. Die momentane Anziehungskraft und das Wachstum von *Uber* und *Airbnb* sprechen allerdings für die enorme Anziehungskraft dieser eher dem Plattformkapitalismus zuzuordnenden und sich von der *Sharing Culture* entfernenden Plattformen.

Mikrounternehmer*innen vereinen in sich Chancen und Risiken, die mit Arbeit 4.0 generell verbunden sind und über das spezielle Phänomen der *Sharing Economy* hinausgehen. So entstehen, wie bereits beschrieben, aufgrund von technischer

Entwicklung neue Arbeitsmöglichkeiten, die Flexibilität erhöht sich und mit den Idealen der *Sharing Culture* werden Wege aufgezeigt, wie sich im Zuge der Entwicklung von Arbeit 4.0 möglicherweise auch der Kapitalismus zurückdrängen lässt. Gleichzeitig weist das unsichere Tätigkeitsverhältnis von Mikrounternehmer*innen auf die Gefahr hin, dass die Regulierung mit der schnellen Entwicklung von Flexibilität und sich verändernden Arbeitsformen nicht Schritt hält. Viele Möglichkeiten, die sich durch die Technologisierung und die Wandlung hin zu Arbeit 4.0 eröffnen, vor allem in Bezug auf Nachhaltigkeit und eine Abwicklung bzw. Transformation des Kapitalismus, könnten so ungenutzt bleiben.

“Arbeit ist damit der zentrale gesellschaftliche Aspekt des Plattform-Kapitalismus. Genau dort entscheidet sich, ob man die enormen Vorteile des Plattform-Kapitalismus und damit der Sharing-Ökonomie nutzbar macht - oder eine Dumpinghölle schafft, in der ausgebeutete Amateure nur dazu dienen, die Preise der Profis zu drücken.” (URL 2).

Literaturverzeichnis:

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2001): Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. In: Berliner Journal für Soziologie 11: 459-478.

Brühn, Tim/ Götz, Georg; Schlenker, Dieter (2014): Die Modelle Uber und Airbnb: Unlauterer Wettbewerb oder eine neue Form der Sharing Economy? In: Zur Diskussion gestellt – ifo Schnelldienst 21/2014: 3-27

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Weissbuch Arbeiten 4.0.

Castells, Manuel (2001): Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft. In: Berliner Journal für Soziologie 11: 423-440.

Castells, Manuel (2017): Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft : Das Informationszeitalter. Wirtschaft. Gesellschaft. Kultur. Band 1. Wiesbaden.

Eichhorst, Werner/ Spermann, Alexander (2015): Sharing Economy – Chancen, Risiken und Gestaltungsoptionen für den Arbeitsmarkt; Gutachten für die Randstad Stiftung. In: IZA Research Report No. 69

Heinrichs, Harald/Grunenberg, Heiko (2012): Sharing Economy: Auf dem Weg in eine neue Konsumkultur? Lüneburg.

Seemann, Michael (2014): Das neue Spiel. Freiburg.

Stampfl, Nora S. (2016): Arbeiten in der Sharing Economy: Die „Uberisierung“ der Arbeitswelt? In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, DIW Berlin, 37-49.

Internetquellen:

URL 1

FAZ (2017): Mehr als 1000 Uber-Mitarbeiter wollen Kalanick zurück.
In: Frankfurter Allgemeine Zeitung
<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/uber-mitarbeiter-wollen-ex-chef-travis-kalanick-zurueck-15073850.html> [zuletzt geöffnet: 24.07.2017]

URL 2

Lobo, Sascha (2014): Auf dem Weg in die Dumphöhle. In: Spiegel Online.
<http://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html> [zuletzt geöffnet: 23.7.17].

URL 3

Kurier (2017): Aufregung um teure Uber-Fahrten zu Silvester. In: Kurier.
<https://kurier.at/chronik/wien/horrende-uber-preise-aufregung-um-teure-taxi-fahrten-zu-silvester/173.172.859> [zuletzt geöffnet: 22.7.17]

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Institut für Soziologie
Vorlesung: Gesellschaftstheorien
Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele

VerfasserInnen:
Sebastian Gräber (Matr. 3714372),
Lavinia Reimann (Matr. 4313480),
Nicola Merz (Matr. 4332383)
Lehrveranstaltung aus dem
Bereich Gesellschaftstheorien, PL

Crowdworking als Phänomender Arbeit 4.0. Entstehung, Chancen, Risiken

1. Einleitung

“Prekäre Jobs in der Arbeitswelt 4.0” nannte die Tageszeitung “Tagesspiegel” das in den letzten Jahren immer beliebter werdende Crowdfunding (Hipp 2017: o.S.). Dabei handelt es sich im Wesentlichen um eine Arbeitsform, bei der Unternehmen kleinere und größere Aufträge online vergeben - und jede*r diese Aufträge annehmen kann, ohne dabei für das Unternehmen angestellt zu sein. Meist handelt es sich bei den Aufträgen um so genannte Mikrojobs, die in wenigen Minuten oder Stunden erledigt werden können und deshalb besonders für flexible Arbeitnehmer*innen oder Menschen, die sich ihr Gehalt ein wenig aufstocken wollen, attraktiv sind. Die namensgebende “Crowd” – zu Deutsch Masse oder Menge – bezieht sich also auf die große Anzahl potentieller Kurzzeit-Arbeitnehmer*innen. Mit dieser neuen Arbeitsform gehen wesentliche Vor- und Nachteile einher. Einerseits kann Crowdwork flexibel und nach Bedarf erledigt werden – andererseits bieten die Unternehmen den Crowdworkern¹² keinen bedeutsamen Arbeitsschutz und eine meist unterdurchschnittliche Bezahlung.

In dieser Hausarbeit soll Crowdfunding als Phänomen der digitalisierten “Arbeit 4.0” genauer untersucht werden. Dabei stehen zwei Fragen im Fokus: Aufgrund welcher gesellschaftlicher und struktureller Entwicklungen konnte sich „Crowdfunding“ etablieren? Und: Wie gestalten sich die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen in dieser Arbeitsform? Um diese Fragen zu beantworten werden im Folgenden zwei wesentliche soziologische Theorien von Gesellschaft mit empirischen Ergebnissen zum Phänomen Crowdfunding verknüpft. Dabei wird in einem ersten Schritt genauer erklärt, was Crowdfunding ist und welche Vor- und Nachteile sich für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen mit dieser Arbeitsform ergeben. In einem zweiten Schritt wird die These aufgestellt und belegt, dass Crowdfunding ein Phänomen der von Manuel Castells beschriebenen digitalisierten Netzwerkgesellschaft ist. Im dritten Schritt soll dann mit der Theorie von Luc Boltanski und Éve Chiapello der “Geist des Kapitalismus” im Zeitalter der Arbeit 4.0 am Beispiel der Crowdworker untersucht werden. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, welche Anreize

¹² Da es sich bei dem Begriff Crowdworker um einen englischen Ausdruck handelt, der geschlechtsneutral verwendet wird, verzichten wir hier auf den Gender-Star.

Crowdworker motivieren, trotz oftmals prekärer Arbeitsverhältnisse ihre Arbeit zu verrichten. Abschließend werden aktuelle Debatten zu Crowdfunding aufgegriffen und die Frage aufgeworfen, auf welche Art und Weise sich diese neue Arbeitsform in der Arbeitswelt 4.0 weiterentwickeln könnte.

2. Was ist Crowdfunding – ein Definitionsversuch

Um die in der Einleitung aufgeworfenen Fragen beantworten zu können ist es zunächst notwendig, das Phänomen des Crowdfunding zu definieren. Eine solche Begriffsanalyse erlaubt es, die spezifischen Charakteristika des Crowdfunding hervorzuheben und dieses so von anderen Arbeitsformen abzugrenzen. Zunächst ist dabei anzumerken, dass es sich beim Crowdfunding um ein sehr neues Phänomen handelt, das eng mit dem Begriff des *Crowdsourcing* vernetzt ist. Dieses wurde zum ersten Mal im Jahr 2006 von Jeff Howe definiert (vgl. Howe 2006a: 1). Das Wort Crowdsourcing ist eine Komposition aus dem englischen Begriff der ‚crowd‘ (dt.: Menge, Masse) und dem ökonomischen Terminus ‚outsourcing‘, der das kostenreduzierende Auslagern von Produktions- oder Dienstleistungszentren ins Ausland bezeichnet. Beide Aspekte werden im Crowdsourcing zusammengebracht. Crowdsourcing bezeichnet also in erster Linie das *Auslagern von Arbeiten eines Unternehmens in eine unbestimmte Menge von Personen* (vgl. Howe 2006b: o.S.), die nicht bei dem Unternehmen angestellt sind.

Der Begriff des Crowdfunding bezeichnet im Grunde dasselbe Phänomen wie derjenige des Crowdsourcing – er betont dabei jedoch bewusst den Wortbestandteil der Arbeit, um dadurch stärker die Perspektive der Arbeitnehmenden darzustellen (vgl. Menz/Cardenas Tomazic 2017: 9). Doch eine Definition dieses Begriffs als ‚Übernehmen von ausgelagerter Arbeit durch die Masse‘ ist noch zu unspezifisch, um das Phänomen des Crowdfunding zu beschreiben. Vielmehr haben sich inzwischen unterschiedliche Formen dieser Arbeit ausgeprägt, die alle unter diesen Begriff fallen können (vgl. ebd.). Eine grundlegende Voraussetzung dafür, dass Unternehmen einzelne Arbeitsschritte auf die Crowd auslagern können, stellt dabei das Internet dar. Dieses ermöglicht es den Unternehmen, Aufträge öffentlich auszuschreiben und der

breiten Masse zugänglich zu machen (vgl. Ittermann et al. 2015: 58). Eine Ausschreibung, die nicht über das Internet oder Apps erfolgt, ist immer nur einer kleinen Personengruppe zugänglich und kann somit nicht unter das Phänomen des Crowdfunding fallen.

Eine klassische Form von Crowdfunding stellen so genannte Click-Work-Plattformen dar. Das bekannteste Beispiel einer solchen Plattform ist die Internetseite *clickworker.com*. Unternehmen können diese Seite nutzen, um Aufträge online zu stellen, die dann von Personen aus der Crowd übernommen werden. Zu diesen Aufträgen zählen beispielsweise das Erstellen oder Lektorieren von Texten, das Kategorisieren von Daten oder die Teilnahme an Umfragen. Alle Arbeiten können dabei online und direkt über die Plattform erledigt werden. Für ihre Arbeit erhalten die Arbeitnehmer*innen eine im Voraus festgelegte Entlohnung, die sie sich wöchentlich oder monatlich auszahlen lassen können. Es kann also festgehalten werden, dass ein zweites Merkmal des Crowdfunding die *Vernetzung über das Internet oder Apps* darstellt.

Ein drittes Merkmal des Crowdfunding kann unter dem Begriff der „Gig-Economy“ subsumiert werden. In Anlehnung an die Gigs, die Musiker*innen spielen und für die sie einzeln bezahlt werden, bezeichnet der Terminus das Bezahlmodell des Crowdfunding. Crowd-worker werden dabei nicht entsprechend ihrer Arbeitszeit, sondern pro abgeschlossenem Auftrag bezahlt. Zusätzlich können die Aufgaben von den Arbeitnehmer*innen zu jedem beliebigen Zeitpunkt angenommen und bearbeitet werden. Die Arbeit erfolgt also ‚on demand‘, sprich nach Bedarf der jeweiligen Unternehmen, aber auch nach Bedarf der Arbeitnehmer*innen. Martin Risak bezeichnet diese Arbeitsform in ihrer extremsten Form deshalb auch als die Arbeit „Digitale[r] TagelöhnerInnen“ (Risak 2017: 18). In einigen Geschäftsmodellen wie dem des Essenskurierservice *foodora*, sind die Unternehmen ursprünglich als Crowdsourcing-Unternehmen am Markt angetreten, inzwischen haben sich dort aber auch Beschäftigungsmodelle mit Angestelltenstatus etabliert. Dennoch bleibt auch Foodora auf Bestellungen angewiesen und ist damit Teil der Gig-Economy. Das dritte Merkmal des Crowdfunding kann entsprechend unter dem Aspekt der *auftragsbasierten Arbeit* zusammengefasst werden

Die beschriebenen Aspekte des Crowdworking führen zu einigen Unterschieden im Arbeitsverhältnis zwischen Unternehmen und Crowdworkern im Vergleich zu klassischen Arbeitsverhältnissen. Eine ausführliche Analyse dieser Veränderungen haben Menz und Cardenas Tomazic vorgenommen. Sie heben dabei die *Asymmetrie* dieses Arbeitsverhältnisses hervor: Crowdworking sei keine „freie Kollaboration unter Gleichen mit dem Ziel, eine gemeinsame Wissensallmende zu erzielen“ (Menz/Cardenas Tomazic 2017: 9). Vielmehr ist der*die Arbeitnehmer*in durch die Auftragsgebundenheit von den jeweiligen Unternehmen abhängig, die ihre Arbeit auslagern. Darüber hinaus sei Crowdworking durch die Kommunikation über das Internet von einer „Deterritorialisierung“ (ebd.: 10) und einer „Entpersonalisierung“ (ebd.: 11) der Arbeit geprägt.

Diese Phänomene bringen Vor- und Nachteile sowohl für die Unternehmen als auch für die Crowdworker mit sich. Für die Arbeitnehmer*innen wächst mit einer Betätigung als Crowdworker die Selbständigkeit der Arbeit, da sie in der Regel bei der Bearbeitung der Aufgaben auf sich allein gestellt sind, sich ihre Arbeitszeiten selbst einteilen können (bzw. müssen) und sich ihre jeweiligen Jobs selbst aussuchen können. Andererseits sind sie völlig von den Angeboten der Unternehmen abhängig, erhalten oftmals sehr geringe Entlohnung und sind während ihrer Arbeit nicht versichert, da sie keine Arbeitsverträge mit den Unternehmen abgeschlossen haben (vgl. Risak 2017: 24-25). Für die Unternehmen hingegen bietet Crowdworking die Möglichkeit, oftmals monotone Arbeiten kostengünstig von Dritten erledigen zu lassen und dabei keine Verantwortung für diese Arbeiter*innen übernehmen zu müssen. Die große Anzahl potentieller Arbeiter*innen erhöht dabei die Wahrscheinlichkeit, bei Ausschreibungen das beste Ergebnis einholen zu können. Nachteile finden sich für die Unternehmen in der Unsicherheit darüber, ob die Crowdworker eine entsprechende Qualifikation mitbringen und die Arbeiten zum jeweils abgesprochenen Zeitpunkt in angemessener Qualität vorlegen können. Außerdem sind auch die Unternehmen von der Nachfrage der Crowdworker abhängig (vgl. Menz/Tomasic 2017: 26-28).

Mit den vorgenommenen Überlegungen kann Crowdworking klar definiert werden. Demnach bezeichnet dieses die *Übernahme ausgelagerter Arbeit durch eine unbestimmt große Masse potentieller Arbeiter*innen, wobei die*

Arbeit über das Internet in Form einzelner Aufträge vermittelt wird und so zu einem asymmetrischen, entterritorialisierten und entpersonalisierten Arbeitsverhältnis führt. Es wurde ebenso angedeutet, dass mit dieser Arbeitsform Vor- und Nachteile für beide Seiten einhergehen, die auf eben diesen Merkmalen des Crowdfunding fußen. Im Folgenden wird zunächst genauer auf den Zusammenhang von Crowdfunding und Netzwerken wie dem Internet eingegangen, bevor dann die Vor- und Nachteile der Arbeit noch einmal aufgegriffen und diskutiert werden, um zu erkennen, wie vor allem Arbeitnehmer*innen ihre schlechten Arbeitsbedingungen vor sich selbst rechtfertigen können.

3. Crowdwork als Phänomen der Netzwerkgesellschaft

„Es sind Informationsnetzwerke, die Lieferanten und Kunden durch ein Unternehmen verbinden, wobei dieses Unternehmen im Wesentlichen als Mittler zwischen Angebot und Nachfrage fungiert, der für seine Fähigkeit Informationen zu verarbeiten, vergütet wird.“ (Castells 2001: 428).

So definiert der Soziologe Manuel Castells die Bedeutung von Informationsnetzwerken im Rahmen seiner Theorie der Netzwerkgesellschaft. Die Ökonomie dieser Gesellschaftsform zeichnet sich dadurch aus, dass sie „informationell“ ist (ebd.: 427), die Fähigkeit zur Wissensproduktion und -verarbeitung also einen entscheidenden Produktionsfaktor darstellt (vgl. ebd.: 427). Zudem ist sie „global“ und „in Netzwerken organisiert“ (ebd.: 427). Castells beschreibt das Netzwerkunternehmen als Netzwerk von Unternehmen und Unternehmenssegmenten, die sich auf Projektbasis verknüpfen und gleichzeitig auch Teil anderer Netzwerke sein können (vgl. ebd.: 437f.). Dienstleistungsplattformen wie die Crowdfunding-Plattformen foodara oder clickworker.com ordnen sich selbst als vermittelnde Informationsnetzwerke bzw. digitale Marktplätze in diesem Sinne ein. Sie sind mit Auftraggeber*innen und Arbeiter*innen vernetzt und erfassen große Datenmengen (vgl. Heiling/Kuba: 32f.). Exemplarisch dafür steht die Leistung des „Self-Service-Marktplatzes“ von clickworker.de, über den Unternehmen eigenständig Arbeitsaufträge definieren und an die Crowd delegieren können. Als Schnittstelle bzw. als Informationsvermittlung fungieren die Crowdsourcing-Plattformen. Sie bringen die Projekte mit den geeignetsten Arbeitskräften zusammen, übernehmen die Qualitätskontrolle und Rekrutierung der Arbeitenden. Letztere sind häufig auf

mehreren Plattformen registriert und knüpfen und lösen ständig neue Verbindungen mit verschiedenen Auftraggeber*innen. Flexibilität und Funktionalität der Arbeitsleistung, Gleichzeitigkeit sowie die informationstechnologische Infrastruktur spielen bei diesen Vermittlungsprozessen eine zentrale Rolle und sind nach Castells zugleich Indikatoren für das moderne Netzwerkunternehmen (vgl. Castells 2001: 436ff.). Daraus lässt sich die These ableiten, dass Crowdfunding ein typisches Phänomen der Netzwerkgesellschaft ist und nach der Logik des Netzwerkes funktioniert. Im Folgenden soll dies in direkter Anknüpfung an Castells theoretische Überlegungen untermauert werden.

Die Gesellschaftsstruktur¹³ im Informationszeitalter¹⁴ beruht zunehmend auf der Organisationsform des Netzwerkes, die sich - unterstützt durch neue Informationstechnologien - gegenüber klassischen Hierarchien durchsetzen konnte (vgl. ebd.: 431). Ein Netzwerk kann als „eine Reihe miteinander verknüpfter Knoten“ (ebd.: 431) definiert werden. Ob ein Knoten in das Netzwerk eingebunden oder aus diesem ausgeschlossen wird, entscheidet sich nach seiner Nützlichkeit für das primäre Ziel des Netzwerkes, das im Falle des Crowdfunding die Produktionssteigerung ist. Der entscheidende Vorteil ist die hohe Flexibilität der Netzwerke durch die Möglichkeit der permanenten Neuknüpfung und Auflösung der Knoten.

Eine kontrollierte Steuerung von Funktionen sowie der effektive Einsatz von Ressourcen sind aufgrund vielfältiger Verbindungen und flacher Machtgefälle in einem Netzwerk nur schwer umsetzbar (vgl. ebd.: 431). Daher war für die Etablierung von Netzwerken nach Castells die Herausbildung und Durchsetzung eines neuen „technologischen Paradigmas“¹⁵ (ebd.: 426)

¹³Gesellschaftsstrukturen organisieren sich nach Castells um die Verhältnisse von Produktion, Konsum, sozialer Erfahrung und Macht. Die Verhältnisse beschränken die Handlungsoptionen sozialer Akteure und werden gleichzeitig durch sie in konflikthaften Interaktionen geschaffen, reproduziert und transformiert (vgl. Castells 2001: 423f.).

¹⁴Das Informationszeitalter charakterisiert Castells durch das technologische Paradigma, welches auf Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Gentechnologie beruht (vgl. ebd.: 423).

¹⁵„Ein **technologisches Paradigma** stellt eine Zusammenführung aufeinander bezogener technischer und ökonomischer Innovationen sowie Innovationen im Management dar. Die Überlegenheit eines neuen Paradigmas gegenüber anderen beruht in der höheren Produktivität und Effizienz im Hinblick auf ein zu erreichendes Ziel.“ (ebd.: 426)

grundlegend. Die Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, insbesondere des Internets, schuf einen „Raum der Ströme“ (ebd.: 430). In diesem können die Knoten eines umfassenden Netzwerks zeit- und ortsunabhängig miteinander kommunizieren und soziale Handlungen trotz fehlender geographischer Nähe der Beteiligten koordiniert werden. Dies ermöglichte nun auch die Bewältigung komplexer Aufgaben im Netzwerk. Im Falle des Crowdfunding sind Online-Plattformen sowie Apps Träger des „Raumes der Ströme“ (ebd.: 430). Nutzer*innen von Plattformen wie clickworker.de bekommen vom Heimschreibtisch aus mit einem internetfähigen Gerät und einem Internetanschluss Zugang zu einem internationalen Jobangebot. Umgekehrt sind dabei die Unternehmen nicht mehr von einem begrenzten Kontingent an standortgebundenen Arbeitskräften und Materialien abhängig, sondern können auf einen Pool an Arbeiter*innen und Rechnerleistung zugreifen, welche sie mit anderen Unternehmen gemeinsam nutzen (vgl.: Risak 2017: 18).

Die Qualitätskontrolle durch eine ständige Präsenz des*der Vorgesetzten sowie die Möglichkeit der direkten Aushandlung von Anforderungen durch die räumliche Fixierung ist in einem flexiblen, räumlich nicht gebundenen Netzwerk nur schwer umsetzbar. Vor allem in diesem Punkt, der vor dem Informationszeitalter eine Unterlegenheit des Netzwerks gegenüber hierarchischen Organisationsformen bedingte, spielen die informationstechnologischen Innovationen eine entscheidende Rolle. Die Arbeit bei clickworker.com wird online auf dem Interface der Plattform verrichtet und kann so permanent durch Screenshots und Aufzeichnungen der Tastenanschläge kontrolliert werden (vgl. Lutz 2017: 62ff). Der Algorithmus der foodora-App koordiniert nicht nur die Einsätze, sondern erfasst ebenfalls die Fahrgeschwindigkeit der Lieferant*innen. Durch einen Countdown werden letztere zur Einhaltung und darüber hinaus zur Unterbietung der vorkalkulierten Lieferzeit veranlasst, um so viele Aufträge wie möglich durchführen zu können (vgl. Dullinger 2017: 186ff). Zusätzlich können Kund*innen des Lieferservices die Fahrer*innen online bewerten. Anhand dieser technischen Funktionen wird das Netzwerk aus Unternehmen, Plattformen und Crowdworkern aufrechterhalten und die Durchführung komplexer Arbeitsschritte trotz räumlicher Trennung und Arbeitsteilung koordiniert und synchronisiert.

Die Crowdsourcing-Netzwerke funktionieren nach der „binären Netzwerklogik: Inklusion/Exklusion“ (Castells 2001: 432). Crowdworker sind, mit wenigen Ausnahmen, nicht als Festangestellte Teil des Crowdsourcing-Unternehmens und dadurch nicht fest in eine hierarchische Firmenstruktur eingebunden. Stattdessen stellen sie eigene flexible Netzwerkknoten dar, die nach individuellem Nutzen für die Gewinnsteigerung eingebunden aber auch ausgeschlossen werden können. Die Qualitätskontrolle, aber auch die regelmäßige Verfügbarkeit und Schnelligkeit sind Faktoren, an welchen ihre Nützlichkeit festgemacht wird. So schaltet clickworker.de umso mehr Aufträge für eine registrierte Person frei, je häufiger diese auf dem Portal aktiv ist und je besser sie bisher von Kund*innen bewertet wurde (vgl. Lutz 2017: 74ff). Zudem sind Crowdworker von der aktuellen Verfügbarkeit von Aufträgen abhängig. So kann ein*e foodora-Rider*in zwar für eine Schicht eingetragen sein. Ob er*sie in dieser Zeit tatsächlich Lieferdienste bekommt hängt jedoch von der Anzahl an Aufträgen und der Konkurrenz durch andere Fahrer*innen ab (vgl. Kramer 2017: o.S.). Dies entspricht Castells Einstufung des Geschäftsprojekts, bei diesem Beispiel in Form der Lieferaufträge, als Basis der Produktion in der Netzwerkgesellschaft (vgl. Castells 2001: 428).

Die Kosten unproduktiver Zeit und des Materials entfallen mit der Auslagerung der Aufträge jedoch nicht. Sie werden auf die einzelnen Arbeitenden abgewälzt, wie das Beispiel der foodora-Rider*innen ohne Auftrag zeigt (vgl. Heiling/Kuba 2017: 33). Zudem ist das individuell erwirtschaftete Kapital direkt von den Schwankungen der globalen Finanzströme abhängig und oft nicht durch einen Stundenlohn gesichert. Castells spricht in diesem Sinne von einer „Individualisierung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit“ (Castells 2001: 434). Es kommt zu einer Spaltung innerhalb der Arbeiterschaft in „vernetzte Arbeitskräfte“ und „aus dem Netzwerk ausgeschlossene Arbeitskräfte“ (Castells 2001: 434). Das bedeutet für Crowdworker, dass sie zwar flexibel in der Wahl der Arbeitszeit und des -ortes sind. Gleichzeitig sind sie jedoch Abhängig von den zugeteilten Projekten und müssen sich um eine ständige Vernetzung durch optimale Leistung bemühen, um einem Ausschluss aus dem Netzwerk entgegenzuwirken. Sie werden damit in einen „Zustand permanenter Bewährung“ (Risak 2017: 26) versetzt: Es etablieren sich „[...] Konkurrenz unter den Arbeitskräften und Kooperation auf Seiten des Kapitals (das

Netzwerkunternehmen) [...] als strukturelle Regeln des Spiels“ (Castells 2001: 434). Das abgestimmte System von Sanktionen und Belohnungen, die Kontrolle der Arbeitenden sowie die Globalisierung des Wettbewerbs durch die internationale Tätigkeit der Crowdfunding-Plattformen verstärkt noch einmal diese Konkurrenz (vgl. ebd.: 24).

Diese Entwicklungen bestätigen die Zeitdiagnose Castells' hinsichtlich einer weiteren Spaltung der Arbeiter*innenschaft in "selbstprogrammierende" und "einfache Arbeitskräfte" (Castells 2001: 429). Erstere haben die Möglichkeit sich an die wandelnden Anforderungen anzupassen. Darunter fallen erfolgreiche Freelancer und gut bewertete und technisch ausgerüstete Crowdworker. Letztere sind dagegen austauschbar, wie beispielsweise nicht schnell genug fahrende foodora-Fahrer*innen und klassische Lieferdienste.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass eine qualitativ hochwertige sowie effektive Leistung einer entterritorialisierten Arbeiter*innen-Crowd nur durch das Netzwerkprinzip sowie die unterstützende digitale Infrastruktur möglich ist. Dies ermöglicht den Crowdworkern einerseits eine flexible Arbeitsgestaltung, auf der anderen Seite sind sie dem Diktat der Netzwerklogik unterworfen und damit mit einem gesteigerten individuellen Risiko belastet.

4. Der Geist des Kapitalismus am Beispiel des Crowdfundings

In diesem Abschnitt wird mit Hilfe der Theorie des "dritten Geistes des Kapitalismus" von Boltanski und Chiapello beleuchtet, welche Vor- und Nachteile die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer*innen einerseits und die Arbeitgeber*innen andererseits darstellen. Welche Bedeutung erstere den Arbeitsbedingungen beimessen, wird durch empirische Ergebnisse einer Studie von Leimeister, Durward und Zogaj untermauert (Leimeister/Durward/Zogaj 2016). So wird einerseits geklärt, welche Motivation Crowdworker haben, diese Jobs trotz oftmals schlechter Arbeitsbedingungen auszuführen. Auf der anderen Seite wird die Motivation der Plattformen und Unternehmen, die Crowdsourcing betreiben, betrachtet. Mit Boltanski und Chiapello wird genauer untersucht, welche Rechtfertigungen Crowdworker für ihre Arbeit anführen, durch die sich

diese neue Form der Arbeit bewähren kann und mit denen zugleich das veränderte System des Kapitalismus legitimiert wird. Crowdfunding etablierte sich, wie im vorangegangenen Abschnitt gezeigt wurde, auf einer von Castells beschriebenen Netzwerklogik. Deshalb ergibt es an dieser Stelle auch Sinn, beide Theorien miteinander zu verknüpfen bzw. voneinander abzugrenzen.

Das kapitalistische System, das auch dem Phänomen des Crowdfunding zugrunde liegt, ist seit ca. 1980 in Netzwerken organisiert, welche wiederum durch Projekte strukturiert sind. Boltanski und Chiapello sprechen von einer „Cité par projets“ als einer „Form der Gerechtigkeit, die einer vernetzten Welt entspricht“ (Boltanski/Chiapello 2001: 466). Sie konnotieren diesen Ausdruck im Rahmen ihrer Überlegungen zum Geist des Kapitalismus, der im Folgenden in seiner dritten Form dargestellt und auf das untersuchte Phänomen übertragen wird. Den Geist des Kapitalismus definieren Boltanski/Chiapello als „ein ideologisches Konstrukt[...], das in ein und derselben Bewegung den kapitalistischen Prozess legitimiert und beschränkt“ (Boltanski/Chiapello 2001: 471).

Ein Teil des dritten Geistes des Kapitalismus besteht darin, einen Anreiz in der Arbeit zu haben, der einen „Enthusiasmus“ hervorruft, den Boltanski und Chiapello den „aufregenden Aspekt“ der Arbeit nennen (Boltanski/Chiapello 2001: 462f.). Durch diesen verändert sich der Kapitalismus, bewährt sich aber zugleich. Dass der Profit vor allem den Unternehmen zukommt und sich das Kapital nicht auf die Arbeitnehmer*innen verteilt, ist weitgehend akzeptiert und wird mehr noch jedes Mal aufs Neue legitimiert (vgl. Boltanski/Chiapello 2011: 463). Dadurch, dass Crowdworker selbstbestimmt arbeiten, sehen sie einen Sinn in dieser Arbeit. Ihnen geht es nicht allein um ihr Gehalt, sondern um die Art und Weise, wie sie arbeiten. Dies entspricht dem veränderten, dritten Geist des Kapitalismus (vgl. Boltanski/Chiapello 2011: 462).

Der Kapitalismus wurde seit jeher kritisiert und zugleich durch Rechtfertigungsstrategien weitergeführt und effizienter gestaltet (vgl. Boltanski/Chiapello 2011: 468). Boltanski und Chiapello unterscheiden zwei unterschiedliche Formen der Kapitalismuskritik, wobei hier die so genannte „künstlerische Kritik“ im Vordergrund stehen soll. Diese stammt aus der 68er-Revolution und wendet sich „gegen die Arbeitsbedingungen und die traditionellen

Autoritätsformen” (Boltanski/Chiapello 2001: 475). Intellektuelle forderten mehr Autonomie und “Lohn für effizientes Arbeiten” (ebd.), was sich in Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und auch in der neuen Entwicklung des Crowdfunding widerspiegelt. Im Sinne der „künstlerischen Kritik“ kann die Selbstverwirklichung in der Arbeit als Vorteil oder Motivation hervorgehoben werden. Es gehe nicht um eine Ausbeutung, sondern um eine Individualisierung der Arbeit, so die Argumentation. Arbeitnehmer*innen fühlen sich auf eine neue Weise verantwortlich für ihre Arbeit. Sie werden in den produktiven Prozess integriert, was eine verbesserte Qualität der Produkte zur Folge hat (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 469).

Veränderungen hin zu einer Vernetzung gab es auch in der Arbeitsorganisation: von “große[n] integrierte[n] Unternehmen” zu einer “Vielzahl kleiner untereinander vertraglich vernetzen Einheiten” (Boltanski/Chiapello 2001: 475). Der Grund für diese Vernetzung liegt, wie oft in kapitalistischen Systemen, in der Akkumulation von Kapital. Unternehmen als Kapitalbesitzer suchen nach “neuen Wegen der Profitsteigerung”, was durch die Auslagerung der Arbeit gewährleistet werden kann (Boltanski/Chiapello 2001: 472f.). Auf die Unternehmen angewendet heißt dies, dass Plattformen Aufträge von Unternehmen an Crowdworker abgeben und letztere Auftrag für Auftrag erledigen. Die Unternehmen, die Aufgaben auslagern, haben den großen Vorteil, auf innovativste Ressourcen zurückgreifen zu können und nur das beste Ergebnis entlohnen zu müssen und somit Löhne niedrig halten zu können: “Verlagerungen, die den Verlauf der Bewährungsverfahren verändern, münden in einer Verringerung der Ausgaben” und “erhöhen [die] Profite derjenigen, die mehrere und unterschiedliche Ressourcen mobilisieren können” (Boltanski/Chiapello 2001: 473). Die “Serie von Verlagerungen [...] initiiert wiederum neue Bewährungsproben (zum Beispiel wird die Kommunikationsfähigkeit ein wichtiges Auswahlkriterium der Arbeitnehmer)” (Boltanski/Chiapello 2001: 475). Es gilt nun als Vorteil, wie gut die Arbeitnehmer*innen kommunizieren können, was mit ihrer Vernetzung und dem Umgang mit digitalen Medien im Bereich der Arbeit 4.0 verbunden ist.

Clickworker.com schreibt unter anderem Aufträge aus, auf die sich eine höchst heterogene Arbeitnehmer*innenschaft bewerben kann. Arbeitnehmer*innen sind in diesem Fall Selbstständige, qualifizierte Expert*innen z.B.

Programmierer*innen auf der einen Seite und Mikrojobber, unqualifizierte Nebenbeschäftigte, die kleineren Aufgaben in ihrer Freizeit nachgehen und neben ihrer Hauptbeschäftigung Geld dazuverdienen auf der anderen Seite. Dadurch entsteht Konkurrenz in einem noch nicht dagewesenen Format. Konkurrenz ist dabei ein zentrales Merkmal kapitalistischer Systeme (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 462). Sowohl status-, als auch ausbildungs- und grenzübergreifend können Student*innen, Arbeitslose, Hausfrauen und formal qualifizierte bzw. ausgebildete Personen mit ihren Ideen, welche die Unternehmen in ihrer Vielfalt und Innovationen schätzen, um Aufträge kämpfen. Diese breite Konkurrenz bedeutet eine Chance für diejenigen, die sonst übersehen werden würden und andererseits noch größeren Druck, unbedingt erfolgreich sein zu müssen. Wiederum profitieren hierbei Unternehmen am meisten, da sie die Bezahlung der Arbeitszeit sparen und nur die beste Leistung entlohnt wird. Deswegen kann und muss hier die Frage nach Gerechtigkeit gestellt werden.

Da nicht, wie in einem vertraglich geregelten Arbeitsverhältnis, der Aufwand und die Zeit bezahlt werden, sondern nur das Ergebnis, genießen Arbeitnehmer*innen also keine regelmäßige Bezahlung und keine Sicherheiten wie Versicherungen und Altersvorsorge, Kündigungsschutz und weitere arbeitsrechtliche Errungenschaften. Welche Anreize haben Crowdworker, diese schlechten Arbeitsbedingungen zu akzeptieren? Der Studie zufolge fühlen sich die Arbeitnehmer*innen meist nicht ungerecht behandelt (vgl. Leimeister et al. 2016: 10). Boltanskis und Chiapellos „künstlerische Kritik“ kann hier angewendet werden: Crowdworker sehen vor allem die Vorteile der Freiheit und Selbstbestimmung, die Flexibilität in Bezug auf die Auswahl der Aufträge und Auftraggeber*innensowie Zeit und Ort der Ausführung.

Die Mehrzahl der Arbeitnehmer*innen (79%) verdienen so neben ihrer Haupttätigkeit etwas dazu und stören sich deshalb auch nicht an den fehlenden Sicherheiten oder der schlechten Bezahlung (vgl. Leimeister et al. 2016: 47f.). Sie geben laut der Studie von Leimeister et al. an, sich vor allem von zu Hause aus und zu unterschiedlichen Zeiten mit den Mikroaufgaben zu beschäftigen (vgl. Leimeister et al. 2016: 52ff.). Die Grenzen zwischen Freizeitbeschäftigung und Geldverdienen heben sich auf, was auch ein Merkmal der „Cité par projet“ ist (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 466). Um Fahrer*innen für *foodora*

anzuwerben verspricht die gleichnamige Webseite, nicht nur Geld zu verdienen, sondern auch neue Teile der Stadt in der man wohnt besser kennenzulernen (vgl. foodora.de). Auch verkündet sie, dass dieser Nebenjob “ein guter Ausgleich zu den langen Tagen in der Bibliothek oder im Vorlesungssaal und so der perfekte Studentenjob” sei (ebd.). Dabei lässt sie vollkommen unerwähnt, dass durch die App, die die Fahrer*innen benutzen, ihre Auslieferung protokolliert und so überwacht werden kann. GPS-Signale ermöglichen die Ortung. Zudem kann die Anzeige eines Countdowns und die Auflage, möglichst viele Lieferungen auszufahren, um den Brutto-Lohn von 4€ die Stunde zu erhöhen, Druck erzeugen (vgl. Dullinger 2017: 190).

Kontrolle und Überwachung sind also auch eine Praxis dieser scheinbar autonomen Arbeitsform. Dabei scheint es, als ob die Arbeitnehmer*innen einem festen Arbeitsverhältnis entkommen seien und sich an keine Regeln halten müssten. Plattformen unterscheiden sich in dieser Hinsicht aber auch voneinander. Manche messen Tastenanschläge oder kontrollieren über Screenshots. Diese Methoden werden in den AGBs zwar dargelegt, werden jedoch oftmals nicht gelesen (vgl. Leimeister et al., 2016: 69f.). Arbeitnehmer*innen nutzen zudem selbst die Vernetzung, um Plattformen zu bewerten. Auch können sie ihre Ideen gegenseitig beurteilen und so letztendlich mit Preisen honorieren (vgl. Baumann/Rudzio, o.S.) Diese Abhängigkeit der Arbeitnehmer*innen von ihrer digitalen Reputation kann als ein weiterer Nachteil ausgelegt werden.

Dabei sind die Arbeiten als Projekte strukturiert und danach abgeschlossen. Dies ist eine Gemeinsamkeit mit Castells' Theorie einer neuen Ökonomie. Im Unterschied zu Castells gehen Boltanski und Chiapello allerdings nicht auf die Informationstechnologien, Kommunikationsmittel oder die Globalisierung ein (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 471). Eine weitere Gemeinsamkeit ist die Anpassungsfähigkeit von Menschen, die sich positiv auf diese Netzwerkstruktur auswirkt. Boltanski und Chiapello sagen, wer zu starr in einem Verhältnis verharren will, hat einen Nachteil in dieser neuen Form des Kapitalismus (vgl. Boltanski/Chiapello 2011: 466f.).

In diesem Abschnitt ging es darum, welchen Nutzen die so genannten „Digitale[n] TagelöhnerInnen“ in ihren Arbeitsbedingungen sehen (Risak 2017:

18). In Anlehnung an Boltanski und Chiapello wurde erstens der Frage nachgegangen, welche Motivation die Arbeitnehmer*innen haben, zu dem Profit der Unternehmen beizutragen. Zweitens wurden die Rechtfertigungen für dieses spezielle System ausgeführt bzw. warum sich dieses bewährt hat. Dabei wurde dargestellt, dass derzeit Absicherungen wie Arbeitnehmer*innenschutz und -vorsorge für die Mehrheit der Crowdworker keine Rolle spielen und dass Gewerkschaften versuchen, diese Sicherheitsaspekte zu gewährleisten. Der dritte Geist des Kapitalismus verleiht mit Hilfe der Antworten auf diese Fragen dem kapitalistischen System seinen Sinn. Als letzter Schritt wurden Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Castells und Boltanski/Chiapello aufgezeigt. Nachfolgend werden aktuelle Entwicklungen thematisiert und problematisiert und ein Fazit aus den angestellten Überlegungen gezogen.

5. Ausblick und Fazit

Crowdworking stellt eine neue Arbeitsform dar, die sich im Zuge der Digitalisierung im Informationszeitalter entwickeln konnte. Einerseits locken Crowdworking-Jobs durch eine hohe Flexibilität als ideale Zuverdienstmöglichkeit. Andererseits profitieren Unternehmen durch das Outsourcing von der Kostenreduzierung, vor allem durch die Auslagerung unproduktiver Zeit. Die vorangegangenen Erörterungen, ausgehend von den theoretischen Konzepten von Manuel Castells, Luc Boltanski und Ève Chiapello, haben jedoch auch gezeigt, dass die Arbeitsbedingungen aufgrund geringer Bezahlung, fehlender fester Arbeitsverträge sowie der Risikoverschiebung auf die Crowdworker dennoch prekär sind. Bedeutende Größen wie Flexibilität, einfache Zugangsmöglichkeit und die Tatsache, dass Crowdwork meist lediglich ein Zuverdienst ist, werden von den Crowdworkern zur Legitimation vorgebracht und verschleiern diese Verhältnisse.

Die räumliche Trennung der Arbeitenden erschwert eine Identifikation als Interessengemeinschaft. Zudem sind sie dadurch nur schwer von Gewerkschaften zu erreichen. Martin Risak sieht in dieser Entwicklung zu Gunsten der Unternehmen und auf Kosten der Arbeiter einen „[...] Rückschritt in eine Phase vor der Etablierung des Arbeitsrechts und den das Arbeitsleben mit einer gewissen Sicherheit ausstattenden Institutionen wie Gewerkschaften und

Betriebsräten“ (Risak 2017: 19). Doch diese Verhältnisse sind keine zwangsläufigen Konsequenzen plattformbasierten Arbeitens der Zukunft. Daraus resultiert die Frage, wie eine faire Gestaltung von Crowdfunding erreicht werden kann.

Auf gewerkschaftlicher Ebene wurde im Juni 2017 in dieser Hinsicht ein Fortschritt verzeichnet. Fahrer*innen der Lieferdienste *foodora* und *deliveroo* demonstrierten auf Initiative der Basisgewerkschaft FAU (Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union) vor der Firmenzentrale von *deliveroo* in Berlin für eine Übernahme der anfallenden Fahrradreparaturkosten. Die Demonstration zeigte schon vor der eigentlichen Durchführung Wirkung. So kam *foodora* den Forderungen nach, nachdem das Unternehmen bereits 2016 feste Arbeitsverträge und Mindestlöhne eingeführt hatte (vgl. Lehmann 2017: o.S.).

Online betreiben Gewerkschaften zudem Bewertungsplattformen wie www.faircrowdwork.org der IG-Metall. Diese bieten Crowdworkern ein eigenes Kommunikationsnetzwerk und die Möglichkeit, ihre Auftraggeber bewerten zu können. Des Weiteren haben einige deutsche Clickwork-Unternehmen selbst, unter anderem *clickworker.de*, einen gemeinsamen Verhaltenskodex (www.crowd-sourcing-code.de) unterzeichnet und sich damit für Grundsätze wie faire Entlohnung und Einhaltung des Datenschutzes ausgesprochen. Die Einhaltung solch freiwilliger Versprechen ist dadurch jedoch nicht garantiert. So ist eine Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen von Bedeutung, welche auch für Crowdworker gerechte Arbeitsbedingungen schaffen (vgl. Müller 2017: 332).

Abschließend stellt sich die Frage, wie sich der Crowdwork-Markt in den nächsten Jahren entwickeln wird. Werden weiterhin lediglich Dazuverdienende den Großteil der Crowdworker stellen oder zunehmend auch ganze Existenzen von der Gig-Economy abhängig sein? Tritt letzteres ein, gewinnt die Forderung nach mehr Gerechtigkeit seitens der Arbeitenden noch einmal an Dringlichkeit.

Literaturverzeichnis

- Baurmann, J.G./Rudzio, K. 2016: Crowdfunding: Die neuen Handwerker. In: ZEIT Online, online abrufbar unter:<http://www.zeit.de/2016/18/crowdfunding-freelancer-digital-arbeitsmarkt> [24.07.2017]
- Boltanski, L./Chiapello, E. 2001: Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. In: Berliner Journal für Soziologie 11(4), 459-478.
- Dullinger, T. 2017: Essenzstellung: foodora. In: Risak, M.E./Lutz, Doris (Hrsg.): Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in der Crowd und Cloud. Wien, 186-203.
- foodora.de (2017): Werde Rider bei foodora, online abrufbar unter <https://www.foodora.de> [24.07.2017]
- Heiling, M./S. Kuba 2017: Die Ökonomie der Plattform. In: Risak, M.E./Lutz, Doris (Hrsg.): Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in der Crowd und Cloud. Wien, 28-43.
- Hipp, A.-K. 2017: Prekäre Jobs in der Arbeitswelt 4.0. In: Tagesspiegel Online, online abrufbar unter <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/crowdfunding-plattformen-prekaere-jobs-in-der-arbeitswelt-4-0/19916164.html> [24.07.2017]
- Howe, J. 2006a: The Rise of Crowdsourcing. In: Wired Magazine, 14 (6), 1-5.
- Howe, J. 2006b: Crowdsourcing: A Definition. Blogbeitrag, online abrufbar unter http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html [24.07.2017]
- Ittermann, P./ Niehaus, J./Hirsch-Kreinsen H. 2015: Arbeiten in der Industrie 4.0. Trendbestimmungen und Handlungsfelder. Düsseldorf.
- Kramer, B. 2017: Appschaften, in: Fluter, online abrufbar unter: <http://www.fluter.de/gig-economy-selbstbestimmtes-arbeiten-oder-ausbeutung> [24.07.2017]
- Lehmann, H. 2017: Fahrradkuriere von Foodora und Deliveroo protestieren für bessere Arbeitsbedingungen, in: Tagesspiegel online, online abrufbar unter: <http://digitalpresent.tagesspiegel.de/fahrer-von-deliveroo-und-foodora-protestieren-fuer-bessere-arbeitsbedingungen> [24.07.2017]
- Leimeister, J.M./ Durward, D./ Zogaj S. 2016: Crowdworker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. In: Study der Hans-Böckler-Stiftung, 323. Düsseldorf, 1-79.
- Lutz, D. 2017: Virtuelles Crowdwork: Clickworker. In: Risak, M.E./Lutz, Doris (Hrsg.): Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in der Crowd und Cloud. Wien, 62-104.
- Menz, W./Cardenas Tomazic, A. 2017: Gerechte neue Arbeitswelt? Crowdfunding aus normativ-empirischer Perspektive der Soziologie. In: Dabrowski, M./Wolf, J. (Hrsg.): Crowdfunding und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Münster, 9-31.
- Müller, M. 2017: Gewerkschaftliche Organisationsstrategien und alternative Kampfmaßnahmen. In: Risak, M.E./Lutz, Doris (Hrsg.): Arbeit in der Gig-

Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in der Crowd und Cloud. Wien, 320-333.

Risak, M.E. 2017: Gig-Economy und Crowdwork – was ist das? In: Risak, M.E./Lutz, Doris (Hrsg.): Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in der Crowd und Cloud. Wien, 12-27.

Risak, M./ D. Lutz 2017: Gute Arbeitsbedingungen in der Gig-Economy - was tun? In: Risak, M.E./Lutz, Doris (Hrsg.): Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in der Crowd und Cloud. Wien, 352-363.

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau

Philosophische Fakultät

Institut für Soziologie

Vorlesung: Gesellschaftstheorien

Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele

Tutor: Lukas Potsch

25.07.2017

Burnout - Wie uns die aktuellen Arbeitsverhältnisse ausbrennen lassen

Anna Kuklenko, Matrikelnummer: 4363719

Katharina Schnäckel, Matrikelnummer: 4311371

Janna Stricker, Matrikelnummer: 4300283

Larissa Ziegler, Matrikelnummer: 3735340

SS 2017

1. Einführung (Janna Stricker)

Reduzierte Leistungsfähigkeit, Motivationslosigkeit, Depression, Müdigkeit, Gefühl der Leere, Frustration, totale emotionale Erschöpfung. Mit diesen Einschränkungen müssen sich heute viele Menschen auseinandersetzen und sie überwinden. Es sind Symptome eines ‚Massenleidens‘, einer ‚Volksepidemie‘, der ‚Krankheit‘ der im kapitalistischen System arbeitenden Menschen. Es sind Symptome des Burnouts. Ein neues Leiden, welches in den 70er Jahren erstmals von dem US-amerikanischen Psychoanalytiker Herbert Freudenberger zunächst bei Sozialarbeiter*innen diagnostiziert wurde (vgl. Grimmer 2015: 10). Seither hat sich das Burnout zunehmend unter den Berufstätigen der modernen Arbeiterwelt verbreitet und immer mehr Menschen sehen sich selbst mit den zahlreichen Symptomen dieser Erscheinung konfrontiert. Es herrscht Stress am Arbeitsplatz, der Konkurrenzdruck ist hoch, die Anforderungen sind vielfältig und zwingen Angestellte viel, schnell und effizient zu arbeiten. Um dem Stress standhalten zu können wird weniger geschlafen, Kaffee getrunken und Zigaretten geraucht. Doch selbst diese Versuche der Kompensation helfen nicht, um die allgemeine Überforderung und anhaltende Überlastung zu bewältigen. Es wird gearbeitet bis nichts mehr geht - bis zum Burnout. Doch was genau hat sich im Vergleich zu vergangenen Epochen verändert, dass Menschen aufgrund ihres Arbeitens psychische Schäden erleiden, die sie zeitweise leistungsunfähig machen?

2. Arbeit 4.0 - Problematische Veränderungen der Arbeitswelt (Janna Stricker)

Um das Phänomen des Burnouts und seine Neuartigkeit zu begreifen ist es notwendig, den Wandel der Arbeit unserer neoliberalen Wettbewerbsgesellschaft zu betrachten. ‚Arbeit 4.0‘ ist der Ausdruck, der die Veränderungen und die vielen Herausforderungen zusammenfasst, mit denen sich die Arbeitswelt im digitalen Zeitalter konfrontiert sieht. Die Instabilität der Arbeitsplätze hat zugenommen, da Arbeitgeber*innen immer seltener Festanstellungen anbieten und sich auf befristete, projektbezogene Jobs konzentrieren. Apps und Maschinen übernehmen mehr und mehr Berufe was zu Arbeitsplatzverlust führt. Die wachsende Zahl von ‚Click- und

Crowdworker*innen' vergrößert die wirtschaftliche Ungewissheit. Verschiedenste Aufgabenpakete werden von Unternehmen ausgelagert und von externen PC-Experten*innen, denen kein gesichertes Festeinkommen zusteht, bearbeitet. Diese übernehmen Felder, welche zuvor in der Verantwortung konzerninterner Arbeitskräfte lagen. Der Konkurrenzdruck wird ferner durch das steile Lohngefälle und die zunehmende Ungleichheit in der Gesellschaft begünstigt (vgl. Grimmer 2015: 15). Berufstätige sehen sich gezwungen oder entwickeln einen Ehrgeiz, mehr zu leisten und schneller zu arbeiten, um nicht abzustiegen, sondern aufzusteigen in wohlhabendere Gesellschaftsschichten. Ein weiterer problematischer Faktor des Wandels ist die zunehmende Entgrenzung der Arbeit, wodurch Strukturen zur Regulierung und Begrenzung der Arbeit aufgelöst werden (vgl. ebd.: 15). Für die wenigsten beginnt das Arbeiten um acht Uhr morgens und endet um 17 Uhr abends im Büro. Mit den neuen Kommunikationstechniken, wie beispielsweise Smartphones, wurde ständige Verfügbarkeit und Erreichbarkeit nicht nur ermöglicht, sondern zu einer allgemeinen Voraussetzung für fast alle Arbeitstätigen. Telefonate führen und E-Mails beantworten ist überall und jeder Zeit möglich, was im positiven Sinn als Flexibilisierung der Arbeit und Arbeitszeiten gesehen werden kann. Doch durch die Überwindung der Orts- und Zeitgebundenheit kommt es zu einer Ausdehnung der Arbeit und komplexem Multitasking. Die Notwendigkeit der permanenten Aktualisierung des Wissens, Neuorientierung und Anpassung an neue Projekte und Arbeitsverhältnisse sind ebenfalls konfliktreiche Aspekte der Veränderung und Modernisierung der Arbeit. Arbeitnehmer*innen müssen flexibel, in vielen Bereichen einsetzbar, aktiv, autonom und risikobereit sein und haben heute die Aufgabe sich zunehmend selbst zu organisieren. Diese vielen neuen Kompetenzen bedeuten größere Autonomie und Selbstverantwortung in Bezug auf die individuelle Gestaltung der Arbeitsprozesse. Jeder muss seine Aufgaben und Projekte selbst managen. Die „Gefahr der Selbstaussbeutung“ (vgl. Grimmer 2015: 16) geht mit diesen ‚Freiheiten‘ jedoch einher. Menschen die Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung in beispielsweise privaten Bereichen haben, konzentrieren sich auf die Arbeit, die als ‚Ersatz-Befriedigung‘ dienen soll, und als Ort, wo man den persönlichen Problemen ausweichen kann (vgl. ebd.: 19). Und da das Selbstwertgefühl in der heutigen Leistungsgesellschaft häufig an den Erfolg im Beruf gekoppelt ist, fokussieren

sich viele Arbeitende immer mehr auf die Selbstoptimierung im Job. Da wenig Unterstützung durch Mitarbeiter*innen, Arbeitgeber*innen, feste Strukturen oder klare Anweisungen gewährleistet werden, sind Selbstkontrolle, Selbstorganisation und Selbstsorge wesentlich. Doch viele verfügen nicht ausreichend über diese Kompetenzen. Berufstätige verausgaben sich über einen langen Zeitraum bis sie schließlich am Burnout erkranken. Sie scheitern nicht nur an den hohen Ansprüchen der Arbeitgeber*innen, sondern auch an den eigenen Erwartungen an sich selbst. Aber nach einer ‚Erholungsphase‘ wird weiter gearbeitet.

Die Ursachen für das Phänomen Burnout liegen also im komplexen und jüngsten Wandel der Arbeit. Digitalisierung, Globalisierung, Mobilisierung, Vernetzung der Welt sind Folgen des rasanten technischen Fortschritts und bedingen die Intensivierung der Arbeit.

Allerdings reicht diese Erkenntnis nicht aus, um folgende Frage zu beantworten: Wie kommt es dazu, dass die Verausgabungsbereitschaft der Menschen so groß ist, dass sie bis zur totalen Erschöpfung arbeiten?

3. Selbstoptimierung, Flexibilisierung, Beschleunigung – Die Folgen der Arbeit 4.0 als Ursachen für Burnout

Im Folgenden untersuchen wir, inwiefern Selbstoptimierung, Flexibilisierung und Beschleunigung Teil des aktuellen Arbeitswandels sind und ob eine genauere Analyse dieser drei Aspekte mögliche Antworten auf die obige Frage liefert. Dabei wenden wir die Gesellschaftstheorien von Beck/Beck-Gernsheim und Hartmut Rosa sowie den Begriff der *Cité par projets* von Boltanski/Chiapello an. Des Weiteren soll dargestellt werden, wie jener Wandel in der Arbeitswelt zu einer Zunahme von Belastungen führt und somit Burnout fördert.

3.1 Selbstoptimierung (Larissa Ziegler)

Als Produkt von Modernisierungsprozessen löst sich der nun zunehmend ausformende Eigencharakter des Individuums aus historisch vorgegebenen Sozialformen heraus (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 11). Dies hat eine

veränderte Beziehung zwischen ihm und den anderen Gesellschaftsmitgliedern zur Folge. Beck und Beck-Gernsheim bezeichnen dies als „Individualisierung“ und „Zusammenbruch [...] von Leitbildern“, die zu einer Veränderung „gesellschaftlicher Entwicklungen und Erfahrungen“ (ebd.: 11) führen. Die sich daraus ergebende Interessenidentität Einzelner ist eine Folgeerscheinung dieses gesellschaftlichen Wandels. Letzterer ist durch Autonomie, die sich in Aktions- und Handlungsweisen äußert, gekennzeichnet.

Das genannte Phänomen spiegelt sich auch in der digitalisierten Arbeitswelt wieder, wo Kund*innen und technische Neuerungen die Betriebe mit veränderten Anforderungen konfrontieren. Daher herrscht nun, innerhalb dieser, eine zunehmende Individualisierung der Arbeitnehmer*innen vor. Auch staatliche Institutionen passen sich an die veränderten Arbeitsbedingungen an. Diese Prozesse geben den Arbeitnehmern*innen zwar neue Freiheiten, stellen sie jedoch auch unter einen Autonomieimperativ. Wo Eigenverantwortung und -initiative als Verhaltenskodex in Betrieben gelten, verändert sich das Normengefüge. Dies hat zur Folge, dass bei vielen Individuen Gefühle des „Nicht-Genügens“ (Kury 2012: 275) aufkommen, was sie letztlich durch Selbstoptimierung kompensieren. Zudem sind diese Gefühle mit einem Stabilitätsverlust verbunden, da, durch die Aufgabe eine eigene Identität zu ersinnen, der strukturbildende, soziale Zusammenhalt abhanden kommt. Im Folgenden möchte ich auf die neuen Gefahren am Arbeitsplatz, auf die das Burnout-Phänomen zurückzuführen ist, hinweisen. Beck und Beck-Gernsheim bieten dafür eine aufschlussreiche Grundlage, da es bei ihrer Individualisierungstheorie darum geht, dass die Gesellschaft den*die Einzelne*n auffordert, sein*ihr „Leben selbst in die Hand [zu] nehmen“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 11).

Die nur scheinbare Handlungsfreiheit des Individuums wird deutlich in Anbetracht der Abhängigkeit, die aus institutionellen Vorgaben resultiert, welche den Rahmen der möglichen Handlungsoptionen vorgeben. Auf institutioneller Ebene wirken diese als „Leistungsangebote bzw. Handlungsanreize“ (ebd.: 12) für Auszubildende, Angestellte und Arbeitslose. Die „Grundbedingungen der Gesellschaft“ (ebd.: 21) begünstigen demnach Individualisierung¹⁶. Sie fordern

¹⁶ Da Institutionen in Form von „Arbeitsmarkt, Mobilitäts- und Ausbildungsanforderungen, Arbeits- und Sozialrecht, Rentenvorsorge etc.“ (ebd. 21) Individualisierung begünstigen, sprechen Beck/Beck-

das Individuum auf, sich aktiv am Entscheidungsprozess zu beteiligen (vgl. ebd. 12), dienen jedoch nicht dazu ihnen eine Orientierung zu geben. Aus der Unklarheit dieser Vorgaben und dem Entscheidungsimperativ geht die Leistungssteigerung hervor.

In der *Arbeit 4.0* erfordern digitale Arbeitsformen vielfältige Qualifizierungen der Arbeitnehmer*innen. Der Prozess des lebenslangen Lernens beschreibt die der Berufsfindung inhärente Unabschließbarkeit. Die Arbeitsvermittlung gibt dem*der Arbeitnehmer*in kein Jobangebot, wonach er*sie sich dann die erforderlichen Fähigkeiten aneignet. Im Gegenteil, er*sie bestimmt viel mehr die Nachfrage am Arbeitsmarkt und wählt nach seinen*ihrer spezifischen Fähigkeiten eine Beschäftigung aus. Deshalb sind festgeschriebene Berufslaufbahnen passé. Das Mehr an Optionen bezüglich der Berufswahl verursacht bei den Einzelnen Unsicherheiten. Da sie nun die Wahl haben, fragen sie sich, ob die Arbeitsrolle ihren Erwartungen entspricht. Individuelle Interessen und Orientierungen leben die Lohnarbeiter*innen nun in der Arbeit aus. Daher tragen sie auch Bedürfnisse und Wünsche in die Arbeitswelt hinein, und können sich hier fragen, was sie erreichen wollen und welchen Sinn sie mit ihrer Tätigkeit erfüllen. Darüber hinaus fordern sie, dass das Streben nach Selbstverwirklichung parallel mit wirtschaftlichem Erfolg einhergeht. Qualifizierungen sowie Tätigkeitsstrukturen unterliegen der Selbstdefinition der Arbeitnehmer*innen, welche nun mit sich selbst aushandeln müssen, ob ihre Fähigkeiten ausreichen. Darauf reagieren sie mit erhöhtem Ehrgeiz, was Selbstoptimierung fördert und im Burnout ein Ende findet.

Individualisierung, vom Standpunkt der Kund*innen her betrachtet, bedeutet, dass sie Betrieben individuellere Produkte und Dienstleistungen abfordert. Bestellungen im Internet, beispielsweise, erfordern einen kund*innenorientierten Umgang. Die mit der Individualisierung einhergehende „Pluralisierung von Lebensformen“ (ebd.: 32) verändert die Nachfrage und fordert angepasstere Produktionsmodelle, die eine höhere Varietät im Angebot ermöglichen. Also verlangt der Arbeitsmarkt nach Arbeitnehmer*innen, die flexibel Probleme bewältigen können und damit effizienter am Arbeitsprozess beteiligt sind. Um die Effizienz zu steigern ist es notwendig, dass die Mitarbeiter*innen jeden Arbeitsschritt beherrschen.

Gernsheim in diesem Fall von einer „institutionalisierte[n] Individualisierung“ (ebd. 21).

Ultimative Leistungsbereitschaft können Arbeitgeber*innen ihren Angestellten am Besten entlocken, wenn sie deren emotionale Motivation ansprechen. Daher dürfen Lohnarbeiter*innen nun ihren Arbeitsplatz mitgestalten und mitbestimmen. Ihnen wird mitunter Unabhängigkeit im Denken und Handeln gewährt und sie können, durch eine erweiterte Vielfalt der Optionen, sich in der Arbeit selbst verwirklichen. Darüber hinaus gelingt es einigen Arbeitnehmer*innen mit Hilfe des Arbeitsplatzes eine neue Identität zu finden. Wenngleich dies auch dazu führen kann, dass sich ihr „Selbst- und Selbstwertgefühl“ (Grimmer 2015: 19) fast ausschließlich über Kompetenz und Leistung bei der Arbeit aufbaut. Die Unternehmen sehen sich zudem durch die Globalisierung einem erhöhten Kostendruck auf die Produktion ausgesetzt. Da innovative Unternehmen erfolgreicher sind, versuchen diese ihren Arbeitnehmer*innen mehr Spielraum für Innovationen zu geben, indem sie ihnen mehr Handlungsautonomie gewähren. Ungewisse Leistungsanforderungen bringen jedoch Angestellte in den Zwang, selbst zu definieren welche Arbeitsschritte notwendig sind. Dieser Imperativ erhöht den Druck auf die Individuen und mündet in Selbstüberforderung.

Des Weiteren verlangt die projekt- und teamausgerichtete Arbeitsform, dass sich die Arbeitnehmer*innen selbst organisieren. Da die betriebliche Arbeitskraft ihre Zeit und Aufgabenbereiche selbständig managt, geht sie nunmehr unternehmerisch vor. Sie plant, versteht, entwirft, handelt aus, denkt nach, überlegt, stimmt ab und widerruft (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 14,18). Die bei diesem Arbeitsmodell vage formulierten Zielvorgaben halten eine beträchtliche Vielfalt an Lösungsstrategien bereit. Eigenverantwortung und -initiative bedeuten, dass Betroffene nicht mehr auf vorheriges Handlungswissen zurückgreifen können. Daher vermehren sich Unsicherheiten und ein „Entscheidungszwang“ (ebd.: 17) entsteht. Beck und Beck-Gernsheim konstatieren eine Verwandlung alltäglicher Routinen in „riskante Freiheiten“ (ebd.: 18).

Aufgrund der Eigenverwaltung der Arbeitnehmer*innen unterliegen Ergebnisse und Leistungen der Selbstkontrolle. Darüber hinaus kontrolliert und vergleicht der*die Arbeitgeber*in nunmehr individuelle Leistungen mit Hilfe erhöhter Transparenz und verbesserter digitaler Kontrollmechanismen. Installierte Kameras geben Angestellten das Gefühl permanent in den Fokus gerückt zu

werden. Daher liefern sie permanent Leistung auf höchstem Niveau ab. Zudem beziehen sich Belohnungen nicht mehr auf die ganze Gruppe. Dabei stellt sich die Frage, wie gut der*die Einzelne nun mit dem Risiko des Scheiterns umgehen kann. Laut Beck und Beck-Gernsheim macht sich das Individuum selbst für sein Versagen verantwortlich (vgl. ebd.: 14). Die Reaktion mit Selbstoptimierung generiert nun Chancen zur Erkrankung an Burnout.

3.2 Flexibilisierung (Katharina Schnäckel)

Der zweite Erklärungsansatz für die zunehmenden Burnout-Diagnosen ist der einer allgemeinen Flexibilisierung. In allen Lebensbereichen werden von den Individuen durchgehend Anpassungsleistungen verlangt. In den Fällen von Burnout jedoch, wird von „einer verfehlten oder missglückten Anpassungsleistung“ (Hillert/Marwitz 2006: 154, zit. n. Kury 2012: 271) ausgegangen. Wer eine solche Erfahrung machen muss, war offenbar nicht dynamisch, nicht mobil genug. Da die Arbeit für viele Menschen heute essenziell für die eigene Identität ist und somit einen entscheidenden Teil ihres Lebens bestimmt, ist Flexibilität in diesem Bereich besonders wichtig. Die Voraussetzungen, um ausreichend flexibel handeln zu können, sind durch die technischen Mittel des 21. Jahrhunderts gegeben: Portable Kommunikationsgeräte und das Internet ermöglichen einen Austausch quasi ohne Zeitverluste rund um den Globus, während moderne Flugzeuge, Züge und Autos für höchste Mobilität sorgen. Doch warum ist Anpassungsfähigkeit gerade heute in einem so signifikanten Maße erforderlich?

Beck und Beck-Gernsheim erkennen in der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklung eine Auflösung vorgegebener Strukturen (vgl. 1994: 11). Im Bereich der Arbeit bedeutet dies die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation. Arbeitnehmer sind heute nicht mehr an einen Arbeitsplatz gebunden. Wie einleitend bereits dargestellt, kann dank eines internetfähigen Laptops oder Smartphones umstandslos von zu Hause oder unterwegs weitergearbeitet werden. Ebenfalls oben erwähnt ist die Überwindung der Zeitgebundenheit, das heißt, ein Arbeitstag ist nicht mit Ablauf einer bestimmten Stundenzahl beendet, sondern mit dem Abschließen einer Aufgabe bzw. eines Projekts. Die Folge ist die Entgrenzung (vgl. Grimmer 2015: 15) der Arbeitswelt, wodurch sich die

Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit auflösen. Das Individuum steht nun also vor der Herausforderung, die verschiedenen Lebensbereiche auf individuelle Weise miteinander zu kombinieren. Dafür müssen eigene Entscheidungen getroffen und aktiv gehandelt werden (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 12). Frei ist das Individuum dabei jedoch nicht. Durch Regelungen und feste Vorgaben ist das Individuum stark von Institutionen, etwa

dem Arbeitgeber, abhängig¹⁷ (vgl. ebd. 12). Durch umfassende Bürokratie und Vernetzung ist zudem eine ständige Kontrolle der Leitungen des*r Einzelnen möglich. Der Druck auf das Individuum, ständig einwandfreie Ergebnisse abzuliefern, wird dadurch zusätzlich erhöht. Begleitend dabei ist weiterhin eine generelle Unsicherheit. Die Instabilität der Arbeitsplätze hat zugenommen, da Arbeitgeber immer seltener Festanstellungen anbieten und sich auf befristete, projektbezogene Jobs konzentrieren. Die Frage, ob die eigene Arbeitskraft auch künftig noch gebraucht wird, ob der Unterhalt für den nächsten Monat noch gesichert ist, bringt den*die Einzelne*n dazu, sich über die eigenen Kapazitäten hinaus zu verausgaben. Um all den Anforderungen gerecht zu werden, der Selbstorganisation einerseits und der Anpassungen an die Forderungen der Institutionen andererseits, wird dem Individuum eine große Flexibilität abverlangt. Da die Arbeit heute im Leben vieler Menschen eine vorrangige Position einnimmt, fallen die Entscheidungen dabei zu oft zu Gunsten des Jobs aus. Viel Zeit mit Familie und Freunde zu verbringen ist dann häufig nicht mehr möglich (vgl. Kury 2012: 283). Durch die ständigen Veränderungen am Arbeitsplatz, lassen sich zudem nur noch schwerlich stabile Beziehungen zu Kolleg*innen aufbauen. So fehlen soziale Kontakte, die dem*der Einzelnen Halt und Unterstützung geben (vgl. Grimmer 2015: 15). Der nötige Ausgleich der Überarbeitung durch menschliche Nähe ist also nicht mehr möglich.

Doch nicht nur im organisatorischen Bereich muss sich das Individuum immer neu koordinieren, auch inhaltlich hat der*die heutige Arbeitnehmer*in flexibel zu bleiben. Mit der Auflösung der festen Strukturen geht auch eine Veränderung der Arbeitsanforderungen einher. Mit rasender Geschwindigkeit entwickeln sich heutzutage die Wissensbestände und damit einhergehend die technischen Möglichkeiten und angewandten Methoden weiter. Um auf dem Arbeitsmarkt

¹⁷Die Rede ist hier wieder von der *institutionalisierten Individualisierung*, die nach Beck/Beck-Gernsheim die Entwicklung der Gesellschaft prägt (1994: 21).

mithalten zu können, muss der*die Einzelne jederzeit dazu bereit sein, sich weiterzubilden, wenn nicht gar sich umzuorientieren (vgl. Grimmer 2015:16). Wieder gilt, welche konkreten Maßnahmen dazu ergriffen werden, ist in der Regel nicht vorgegeben. Die Weiterbildung geschieht aufgrund von individuellen Entscheidungen. Beck/Beck-Gernsheim sprechen dabei von einer reflexiven Biographie (1994: 13), die sich jede*r Einzelne selber zusammenbasteln muss. Doch eine falsche Entscheidung genügt, eine fehlende Fähigkeit und der*die Einzelne ist den neuen Anforderungen des Jobs nicht mehr gewachsen. Permanent verhindern zu müssen, abgehängt zu werden, sicherstellen zu müssen, dass die eigene Biographie nicht zu einer Bruchbiographie (ebd. 13) wird, verlangt eine große und ständige Flexibilität.

In unserer heutigen Wettbewerbsgesellschaft, geprägt durch Globalisierung und kapitalistisches Denken, ist die Konkurrenz groß, es wird sich der*diejenige durchsetzen, der*die am besten angepasst, also am flexibelsten ist. Boltanski/Chiapello bestätigen die Bedeutung der Flexibilität für die heutige Gesellschaft mit ihrer Theorie der Cité par projets. Dieses Modell soll zeigen nach welchen Kriterien das eigene Handeln zu rechtfertigen ist, welche Kriterien gutes Handeln auszeichnen¹⁸. Im 21. Jahrhundert ist das die Fähigkeit und Bereitschaft zum Einsatz (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 466). Die Cité par projets gibt vor, „alles [zu] opfern, was der Verfügbarkeit im Wege stehen könnte“ (ebd. 466). Die Voraussetzung für Erfolg ist somit wieder Flexibilität. Die geforderte ständige Einsetzbarkeit bedeutet, möglichst viele Projekte zu generieren bzw. darin mitzuwirken. Das Leben besteht somit aus aufeinanderfolgenden Projekten. Es wird nicht mehr als ein durchgehendes Ganzes erfahren, sondern besteht aus einzelnen Episoden. Der Lebenslauf ist heutzutage von Kurzfristigkeit geprägt. Die Konsequenz daraus ist, dass die Anpassungsleistungen in einer extrem schnellen Abfolge verlangt werden. Das Maß an dafür notwendiger Flexibilität ist kaum zu erreichen. Der Versuch, mit der Geschwindigkeit den sich ständig ändernden Ansprüchen mitzuhalten, ist zum Scheitern verurteilt (vgl. Kury 2012: 288). Irgendwann ist der*die überforderte Arbeitnehmer*in erschöpft, die Anpassung kann nicht

¹⁸Boltanski/Chiapello wollten mit der Cité par projets in erster Linie aufzeigen, wodurch Menschen ihr kapitalistisches Handeln, also den Kapitalismus selbst rechtfertigen. Da der Kapitalismus das gesamtgesellschaftliche Leben und Denken im 21. Jahrhundert prägt, lässt sich das Modell jedoch problemlos verallgemeinern und auf Handeln im Allgemeinen anwenden.

gewährleistet werden. Alle Voraussetzungen für die Diagnose Burnout sind gegeben.

Die neue Kurzfristigkeit bedingt in der Gesellschaft eine Beschleunigung, die den dritten bemerkenswerten Faktor im Wandel der Arbeitswelt darstellt und hier nun näher betrachtet werden soll.

3.3 Beschleunigung (Anna Kuklenko)

Der dritte Erklärungsansatz, warum Burnout heutzutage breite Gesellschaftsschichten zu betreffen scheint, soll anhand von Hartmut Rosas *Überlegungen zu einer sozialen Theorie der Beschleunigung* besprochen werden. Rosa analysiert die paradoxe Situation einer zunehmenden technischen und sozialen Effizienz bei gleichzeitig durch den modernen Menschen empfundener „*Zeitnot* und *Zeitknappheit* (trotz des historisch beispiellosen Maßes an arbeitsfreier Lebenszeit)“ (Rosa 1999: 387). Eine der bedeutsamen Triebfedern für die Beschleunigung des Lebenstempos ist als kultureller und kausal wirksamer historischer Ursprung im Grundprinzip des kapitalistischen Wirtschaftens zu finden. Die Zeitgewinne, die durch „die spektakuläre Verkürzung von Transport-, Produktions- und Kommunikationszeiten“ (ebd. 390) entstehen, schaffen zwar die Voraussetzungen zeitlicher Frei- und Mußeräume. Unter der Prämisse der Knappheit aller Güter steht jedoch auch die potentielle und wirkliche Freizeit unter dem Verwertungsgesetz des Kapitals. Gemäß dieser Logik reicht es nicht aus, die Herstellung eines Produkts X durch eine Person A als Arbeitsprozess auf ein bestimmtes Maß zu verkürzen. Die kapitalistische Produktion, die allgemein Konkurrenz und Wachstumszwang verlangt, muss im Gegenteil stetig optimiert werden. Für Produkt X sollen zunehmend weniger Ressourcen verwendet werden und Person A soll die freigewordene Zeit für die Herstellung von mehr Produkten pro Zeiteinheit aufwenden. Rosa verweist in diesem Zusammenhang auf Karl Marx' *Kritik der Politischen Ökonomie*. Dieser habe in der Verwertungslogik der Bourgeoisie, die auf Produktivitäts- und Produktionssteigerung beruhe, bereits früh deren zeitökonomischen Charakter erkannt (ebd. 392). Die Zeit selbst, die im historischen Prozess der Kapitalakkumulation an das mechanische Uhrwerk gebunden worden ist, ist zur

bestimmenden Einheit geworden, um Effizienz zu messen. Unter dem Gesichtspunkt des Stichworts *Arbeit 4.0*, das die Zustände der Arbeitsprozesse im digitalen Zeitalter beschreibt, kann von einer empfindlichen Zuspitzung dieser Entwicklung gesprochen werden. Der moderne Mensch ist über Smartphones, Tablets und handlich transportierbare Laptops und die sekundenschnelle Übertragung von Informationen über das Internet allerorten und rund um die Uhr erreichbar. Dies begünstigt den Zugriff der Vorgesetzten Person oder des Teams auf die Freizeit der Angestellten Person über die *normale* Arbeitszeit hinaus und lässt die nunmehr antiquiert wirkende Stechuhr geradezu alt aussehen. Eine eindeutige Trennung von Privatleben und Arbeitszeit kann unter diesen Umständen schwer aufrechterhalten werden. Hier ist die oben genannte Entgrenzung der Arbeit wiederzufinden.

Bei dieser Feststellung der externen, objektiven Verhältnisse ist der Blick auf die internen, subjektiven jedoch noch nicht berücksichtigt worden. Rosa macht in seinen Überlegungen bestimmte kulturelle Aspekte stark, die im Individuum der Neuzeit wirken. Darunter ist zunächst der Verlust einer übergreifenden und zukunftsweisenden Idee zu verstehen, die dem Leben des einzelnen Menschen einen Sinn, eine Richtung oder eine Aufgabe mitgibt. Die Ablehnung religiöser Heilsversprechen nach dem Tod tragen mitunter zu dem Verständnis vom Leben „als letzte Gelegenheit“ bei (ebd. 396). Als Folge tritt der Wunsch eines guten und erfüllten Leben in den Vordergrund, der als alleiniges Prinzip in der Lebensausrichtung wirkt. Die irdische Zeit selbst wird als knappes Gut empfunden, das unter dem Aspekt der Optionenausschöpfung klug und effizient genutzt werden will. Das humanistische Bildungsideal, das sich hinter dem Wunsch, das eigene Potential zu verwirklichen, verbirgt, schafft eine paradoxe Nebenfolge. Die zunehmende Beschleunigung schafft zwar unendlich viele Möglichkeiten der Selbstverwirklichung. Infolge von Entscheidungsprozessen schließen die Menschen jedoch notwendigerweise ebenso viele Optionen aus. Unabhängig davon also, wie viel gearbeitet, gereist, gelernt und allgemein erfahren wird: Nimmt man einmal am Rennen um das Leben teil, muss unweigerlich der Eindruck entstehen bei allem Reichtum irgendetwas verpasst zu haben.

Damit sind nun zwei Perspektiven genannt worden, anhand derer das Phänomen der ausgebrannten Arbeitnehmer*innen im (spät-)modernen

Zeitalter verständlich wird. Zum einen sind es mangelnde Ressourcen, die zum Erreichen eines Ziels notwendig sind. Vor allem die unter dem Aspekt der Knappheit betrachtete Ressource *Zeit* ist sowohl unter dem Gesichtspunkt als Maßeinheit der kapitalistischen Produktion sowie dem der Endlichkeit des menschlichen Lebens zu ausschlaggebend. Hiermit kommt die zweite Komponente hinzu. Die Arbeit an der eigenen Entwicklung scheint qua unendlicher Möglichkeiten jedwede Bemühung letztlich end- und folglich fruchtlos zu sein. Trotz hohen Einsatzes für sich selbst kann unter der wahrgenommenen Reizflut der Moderne der Eindruck entstehen, schließlich überhaupt nicht vom Fleck zu kommen. Vor dem Hintergrund dieses Widerspruchs wird es nachvollziehbar, dass die Psyche der Menschen Schäden nimmt. Das Bewusstsein um die Sinnlosigkeit der eigenen Existenz tritt schlussendlich nur noch deutlicher zu Tage, was zu Erschöpfung, Motivationsverlust, Müdigkeit und Zynismus führt (vgl. Grimmer 2015: 10).

4. Fazit

Arbeit 4.0 bringt Veränderungen mit sich. Wie hier dargestellt, sind der Zwang zur Selbstoptimierung, Flexibilisierung und Beschleunigung entscheidende Faktoren, die das Phänomen Burnout begünstigen. Die neuen Arbeitsverhältnisse überfordern die Individuen: Viele Arbeitnehmer*innen scheitern an den hohen Ansprüchen an ihre persönlichen Fähigkeiten und an ihre Flexibilität. In unserer beschleunigten Gesellschaft findet Veränderung so schnell statt, dass es den Arbeitnehmer*innen unmöglich ist durch permanente Anpassungen mitzuhalten. Mit Leistungssteigerung, Überstunden, ständiger Erreichbarkeit und hoher Mobilität nehmen die veränderten Anforderungen ein unerreichbares Maß an. Der*die Einzelne findet dabei keine Möglichkeiten zum Pausieren, um einmal durchzuatmen und zu regenerieren. Der Körper und die Psyche melden sich schließlich, und machen nicht mit. Es kommt zum Burnout. Eine ausgebrannte Gesellschaft steht sich selbst im Weg. Die erschöpften Individuen können keine weiteren Leistungen geschweige denn Leistungssteigerungen mehr erbringen. Es kommt zu Krankschreibungen und Ausfällen, was hohe Kosten für die Arbeitgeber*innen bedeutet. Die Ergebnisse der Arbeitswelt bleiben weit hinter ihrem Potenzial zurück. Die Burnout-

Epidemie muss also gestoppt werden. Welche Maßnahmen dazu ergriffen werden müssen, gilt es an anderer Stelle zu erörtern. Eines steht jedoch fest: Der gesellschaftliche Wandel und die Arbeit 4.0 bringen Entwicklungen mit sich, die die Arbeitnehmer*innen an ihre Grenzen und darüber hinaus treiben. Sie sollten daher genauestens im Auge behalten werden. Ein allgemeines Bewusstsein für aktuellen Entwicklungstendenzen zu schaffen ist dabei ein notwendiger erster Schritt. Nur so kann im richtigen Moment auf die Bremse getreten und dem Phänomen Burnout Einhalt geboten werden.

Literaturverzeichnis

Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften - Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg) Riskante Freiheiten. Frankfurt a. M.: Suhrkamp. S. 10-39.

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2001): Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. In: Berliner Journal für Soziologie 11, S. 459-478.

Grimmer, Bernhard (2015): Burnout - psychodynamische und soziodynamische Überlegungen zu einem neuen Leiden. In: Figurationen, 16(1), S. 9-25.

Kury, Patrick (2012): Der überforderte Mensch - Eine Wissensgeschichte vom Stress zum Burnout. Frankfurt a. M. [u.a.]: Campus-Verlag. S. 267-290.

Rosa, Hartmut (1999): Bewegung und Beharrung. Überlegungen zu einer sozialen Theorie der Beschleunigung. In: Leviathan 27: S. 386-414.

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Philosophische Fakultät
Institut für Soziologie
Sommersemester 2017
Gesellschaftstheorie
Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele
Prüfungsleistung

Arbeit 4.0 – Gründe für den Trend des Arbeitsmodells Jobsharing

Eine Analyse hinsichtlich theoretischer Ansätze von Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim zur Individualisierung sowie von Luc Boltanski und Ève Chiapello zum Kapitalismus und Kapitalismuskritik.

Einleitung

Autorin: 1

Die vierte industrielle Revolution hat begonnen (vgl. Internetquelle 2). Digitalisierung und Vernetzung sind die neuen Schwerpunkte, die die Industrie bereits verändern und in Zukunft noch weiter verändern werden. Davon betroffen ist auch die Arbeitswelt. In der Zukunft sollen Arbeitsprozesse an die Digitalisierung und Vernetzung angepasst werden. Neue Arbeitsmodelle werden entworfen, durch die Arbeit flexibler und effizienter werden soll und welche die neuen Bedürfnisse (z.B. ständige Fortbildung) und Möglichkeiten (z.B. Roboter) mit einbeziehen sollen. Dieser Gestaltungsprozess befindet sich noch in der Anfangsphase. Die Idee davon, was Arbeit in der Zukunft sein soll, und der Prozess hin zu einer konkreten Neugestaltung werden unter dem Begriff „Arbeit 4.0“ zusammengefasst.

Einer der Trends, der sich hinsichtlich Arbeit 4.0 abzeichnet, ist die steigende Verwirklichung des Arbeitsmodells *Jobsharing*. Immer mehr Unternehmen bieten Jobsharing an und auch die Nachfrage steigt.

Im Folgenden sollen die Gründe, wie es zu diesem Trend kommt, erläutert werden. Dazu

wird zunächst definiert, was Jobsharing bedeutet und in welchem Bezug es zu Arbeit 4.0 steht. Danach werden die Beweggründe der Unterstützung dieses Modells von Seiten der Arbeitnehmer*Innen und Arbeitgeber*Innen analysiert. Die Seite der Arbeitnehmer*Innen wird anhand von Überlegungen hinsichtlich Individualisierung von Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim analysiert. Die Seite der Arbeitgeber*Innen wird anhand von Überlegungen hinsichtlich Kapitalismus und Kapitalismuskritik von Luc Boltanski und Ève Chiapello analysiert. Abschließend werden die Ergebnisse in einem Fazit zusammengefasst.

Entstehung und Entwicklung von Jobsharing

Autorin: 2

Durch die Digitalisierung der Informationsflüsse und der steigenden Arbeitsflexibilität ändern sich mit hoher Geschwindigkeit Arbeitsstrukturen. In diesem Kontext stehen auch Jobsharing-Arbeitsmodelle, welche immer mehr von Frauen und Männern aller Generationen nachgefragt werden. Fortschrittliche Unternehmen unterstützen diese um ihre Talente zu binden und um attraktiv auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben. (Internet 1)

Wie bereits angesprochen, handelt es sich beim Jobsharing um ein Arbeitszeitmodell, bei dem zwei oder mehr Arbeitnehmer sich eine Vollzeitstelle teilen. Die Arbeitnehmer*Innen teilen sich die Aufgaben und Verantwortungen einer gemeinsamen Arbeitsstelle. Die genaue Aufteilung der Arbeitszeit, beispielsweise stunden- oder tageweise, obliegt in der Regel den Arbeitnehmern. So können diese sich zum Beispiel darauf einigen, dass der eine Teilzeitpartner von Montags bis Mittwochs im Büro ist, während der Zweite die restlichen Tage abdeckt oder einen Tag im Home Office arbeitet. (Internet 2)

Im digitalen Zeitalter entwickelt sich das Modell deutlich schneller. Die Informationstechnologien optimieren den Kommunikationsfluss zwischen den Jobsharern, eine Voraussetzung um Projekte und Arbeitsaufgaben optimal zu gestalten. Das Team, das einen Arbeitsplatz teilt, arbeitet zwar an verschiedenen Orten, ist aber ständig miteinander verbunden. (Internet 1)

Der Ursprung der deutschen Jobsharing-Bewegung liegt tatsächlich mehr als 30 Jahre zurück und kam damals aus den USA, wo das Thema schon seit den 60ern, unter der Carter-Regierung forciert wurde. Hintergrund in den USA war vor allem der Wunsch, Arbeitsplätze für Benachteiligte der Gesellschaft (Frauen, Farbige) zu schaffen. Auch in Führungspositionen wurde das Modell damals, vor nun fast 35 Jahren, bereits erfolgreich erprobt. Als die Bewegung Anfang der 80er Jahre nach Deutschland kam, war Jobsharing (der Begriff wurde weitestgehend übernommen und ist bis heute geläufiger als die deutsche Übersetzung „Arbeitsplatzteilung“) vor allem eines: ein Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Einerseits sollte Jobsharing neue Arbeitsplätze schaffen und andererseits den Kampf der Gewerkschaften um

die Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich unterstützen. (vgl. Internet 3)

Jobsharing in Deutschland war ein Weg aus der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosigkeit in Deutschland war Anfang der 80er auf einem Rekordniveau. Ende August 1981 gab es in der Bundesrepublik fast 1,3 Millionen Arbeitslose. Was uns heute gering erscheint, war damals eine erschreckend hohe Zahl: Nur 1951 hatte es bis dahin eine höhere Arbeitslosenquote gegeben. Es waren also Reaktionen und Lösungsvorschläge seitens der Regierung gefragt. Was damals noch niemand wissen konnte: Die Arbeitslosigkeit sollte bis 2005 (4,9 Millionen Arbeitslose) kontinuierlich weiter ansteigen, um erst danach wieder deutlich zu sinken (2012: 2,9% Arbeitslose). Seit Anfang der 80er gehörte Arbeitslosigkeit also zu den größten sozialen Problemen in unserem Land – und die Einführung von Jobsharing wurde schon damals als eine Lösung dafür gesehen (Bpb – Bundeszentrale für politische Bildung, 2013). (Internet 3)

Zurzeit ist das Arbeitsmodell Jobsharing immer mehr nachgefragt, obwohl die Arbeitslosenquote stetig sinkt (Internet 4+5). Die steigende Tendenz lässt darauf schließen, dass es ein führendes Modell in der Arbeit 4.0 sein wird. Im Folgenden werden die möglichen Gründe für diese Tendenz analysiert.

Überlegungen zu Modernisierung und Individualisierung

Autorin: 3

Durch die Arbeit 4.0 entstehen für die Menschen immer wieder neue Rahmenbedingungen, da die Digitalisierung fortschreitet und so neue Einflüsse entstehen. Als Folge müssen sich die Individuen schnell umorientieren. Dies verlangt verschiedene Kompetenzen auf hohem Niveau, Flexibilität im Arbeitsmarkt und die Bereitschaft neues zu erlernen. In diesem Zusammenhang kann das Jobsharing Arbeitsmodell an Bedeutung gewinnen. Aber was ist unter Jobsharing zu verstehen? Unter dem Begriff Jobsharing ist eine Arbeitsteilung unter zwei oder mehreren Angestellten, die eine Vollzeitstelle und die damit verbundene Verantwortung teilen, zu verstehen. Warum dieses keinesfalls neue

Model in Verbindung mit den neuen digitalen Möglichkeiten steigende Relevanz erfährt, wird im Folgendem anhand von Beck/Beck-Gernsheim und Praxisbeispielen erläutert.

Beck/Beck-Gernsheim erläutern in ihrem Werk „Riskante Freiheiten“, den Wandel hin zur Individualisierung. Die Individualisierung als neue Lebensform verspricht dem Individuum neue Freiheiten, mehr Selbstbestimmung und neue Entscheidungsalternativen. Dies ermöglicht Kreativität auszuleben und besondere Fähigkeiten zu erwerben und weiter auszubauen, bis hin zum Ungewöhnlichem. Diese Freiheit kann sich für das Individuum aber als risikoreich herausstellen, da es auf keinem festen Fundament steht. So geht die Individualisierung mit dem Zerfall der alten Institutionen einher, die in der Vergangenheit das Fundament bildete (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 10-11). Dies geht mit einer Unsicherheit im Berufsleben einher, so werden heutige Routinearbeiten, morgen eventuell nicht mehr benötigt. Was das Individuum dazu zwingt eine ständige Weiterbildung zu verfolgen, um neuen Anforderungen gerecht zu werden und einen Arbeitsplatz zu sichern. Die Normalbiografie, mit normal geregelten Abläufen, verliert ihre Bedeutung. Es entstehen Bastelbiografien, die sich als Erfolg herausstellen oder in einer Bruchbiografie bei Misserfolg münden (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 12-13). In diesem Zusammenhang bietet das Jobsharing gute Möglichkeiten, parallel verschiedene Rollen und verschiedene Jobs auszuüben. Neue Erfahrungen sammeln und die eigene Biografie zu gestalten. Aber die Individualisierung heißt nicht nur frei zu entscheiden, sie es auch mit Zwang verbunden. Die moderne Gesellschaft hat ihr Instrumentarium, damit das ganze System nicht auseinanderbricht, die Vielzahl an Gesetzen und anderen Vorschriften bilden dabei den Rahmen (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 12).

Die Zeiten der Modernisierungen garantieren keine langfristigen Beschäftigungen. Sondern fordern sogar für ein Individuum, unabhängig von Geschlecht, eine eigene Existenzsicherung, sowie eine eigenständige Biografie (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 25). Die Notwendigkeit eine eigenständige Biografie zu verfolgen, in Verbindung mit dem zunehmenden Fachkräftemangel, wird durch das Jobsharing erleichtert. Eine Fehlentwicklung zeigt sich beispielsweise in der Schweiz, wo rund 50 000 sehr gut ausgebildete Frauen keiner Arbeit nachgehen (vgl. Internet 1). Hier treten auch die Risiken gemäss Beck/Beck-Gernsheim hervor, da der Kompetenzverlust gerade bei Hochausgebildeten relevant ist, und

so die Chancen auf eine zukünftige Stelle und Karriere stark eingeschränkt wird. Wegen des Fachkräftemangels ist allerdings in aller Interesse, dass die Ressourcen erhalten bleiben, und genau hier kann das Jobsharing Teil einer Lösung sein. Um die eigene Biografie positiv zu gestalten, kann Jobsharing aber vermutlich nur als ein Zwischenmodell dienen, um langfristig keinen Karrierenachteilen ausgesetzt zu sein. 2015 arbeiteten in der Schweiz 59 Prozent der Frauen und 16 Prozent der Männer in Teilzeit (vgl. Internet 1), allerdings ist unbekannt, wieviel davon in echten Jobsharing Modellen arbeiten. Das Jobsharing Modell kann dabei bei Frauen und bei Männern der gewünschten Lebensplanung hilfreich sein, um ihren privaten Bedürfnissen gerecht zu werden, da die Arbeit und die Familie vereinbarer werden. Die Industrie 4.0 ermöglicht wiederum aus technischer Sicht den Jobsharing Gedanken, da durch den vermehrten Einsatz von Sensoren und deren Vernetzung beispielsweise Ferndiagnosen ermöglicht werden, und die Arbeit zum Beispiel bei Wartungsarbeiten effizienter verteilt und durchgeführt werden kann (Internetquelle 2). Als Grundlage dient das Internet der Dinge, das auch die Arbeit 4.0 und das Jobsharing in effizienter Form ermöglicht. Beck/Beck-Gernsheim haben beide soziologischen Perspektiven beleuchtet. Zum einen dient als Blickwinkel das Individuum und zum anderen der Standpunkt des Ganzen, worunter die Gesellschaft, der Staat, das Gemeinwohl, unterschiedliche sozialen Klassen, Gruppen, Organisationen, Familien fallen. Aber führt die Individualisierung nicht zum Verfall der Werte, hin zu einer „Ego-Gesellschaft“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 26-27)? Mit Hinblick auf das Jobsharing, kann dem widersprochen werden, da mit dieser Arbeitsform beispielsweise auch eine generationenübergreifende Zusammenarbeit stattfinden kann. So können Ältere und Jüngere ihr Wissen austauschen und sich gegenseitig fördern, was zu einem guten Verständnis zwischen den Generationen führt (vgl. Internet 1). Ein Jobsharing Modell setzt per se eine gute Kollaboration voraus, damit es funktionieren kann. Da die Partner das Modell aus Eigeninteresse wählen, ist davon auszugehen, dass sie auch diesen Gedanken aus Eigennutz verfolgen. Dies entspricht einem der drei Lösungsansätze bei Beck/Beck-Gernsheim zur Integration hochindividualisierter Gesellschaften, der gemeinsame materielle Interessen, also eine Win-win-Situation in den Vordergrund rückt. Beck/Beck-Gernsheim sehen diesen Ansatz aber eher als idealistisches Modell und

kritisieren, dass dabei das Problem verkannt wird (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 34-35).

Ein anderer Lösungsansatz hochindividualisierte Gesellschaft zu integrieren, ist die Wertintegration, indem immer wieder ein Konsens bezüglich der gemeinsamen Werte geschaffen wird, was in einer Kultur mündet (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 34). Wenn es die moderne Gesellschaft also schafft die Arbeitsteilung in der Kultur zu verankern, dann kann diese dauerhaft erfolgreich sein. Dabei spielen aber die gesellschaftlichen Institutionen eine entscheidende Rolle, da diese die Rahmenbedingungen festlegen, in welcher sich die Individualisierung entfaltet.

Auch gesteigertes Nationalbewusstsein bewirkt keine Integration, da es zu einer Spaltung der Gesellschaft und einer Vertiefung von Gräben führt (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 35). Ausserdem ist Jobsharing im Rahmen der Arbeit 4.0 aber auch grenzüberschreitend möglich, so dass das Modell nicht in diesen Lösungsansatz passt.

Die projektive Integration bieten Beck/Beck-Gernsheim als Lösungsweg an, das auf in die Zukunft gerichtete Vereinbarungen abzielt. Demnach soll der Individualisierung freien Lauf gelassen werden, aber durch immer wieder neue Bündnisse in produktive Bahnen gelenkt werden, so dass die Menschen mobilisiert und motiviert werden. Durch diese aktiven Eigenleistungen sollen schließlich Bruchbiografien vermieden werden (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 35). Auch hier spielen die Institutionen, wie die der Politik, eine entscheidende Rolle, indem sie die Rahmenbedingungen schaffen, was die Arbeit 4.0 erst ermöglicht. Heute sind die Voraussetzungen in der Realität häufig nicht gegeben, so ist das schnelle Internet, wegen mangelhafter beziehungsweise nicht ausgebauter Infrastruktur, oft eine Illusion und verhindern die effektive Nutzung von Jobsharing Modellen. Jobsharing mit einem höheren Homeoffice-Anteil kann auch positive Beiträge zu andere gesellschaftliche Problemen liefern, wie durch einen niedrigeren Mobilitätsbedarf die Umwelt entlasten und die Ressourcen schonen. Dabei sind nicht nur die physischen Ressourcen gemeint, sondern auch die Humanressourcen, die viel Zeit sparen, da sie diese nicht im Stau verbringen müssen. Beziehungsweise brachliegende Humanressourcen, die durch die Informationstechnologie neue Möglichkeiten erhalten, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden und zur Gesamtwohlfahrt beitragen können.

Überlegungen zu Kapitalismus und Kapitalismuskritik

Autorin: 1

Unsere heutige Wirtschaft¹⁹ ist stark vom Kapitalismus geprägt. Auch Unternehmen sind von dem kapitalistischen System nicht ausgeschlossen. Es geht darum einen Mehrwert zu erwirtschaften und Kapital zu akkumulieren. Deswegen erscheint es auf den ersten Blick verwunderlich, dass die Unternehmen das Arbeitsmodell *Jobsharing* unterstützen. Eine Arbeitsstelle und mehrere Arbeitnehmer*Innen, die sich diese Stelle teilen. Für die Unternehmen bedeutet das mehr Geld investieren zu müssen, dem mehr Arbeitnehmer*Innen bezahlt werden müssen. Kapitalistisch scheint das auf den ersten Blick nicht zu sein. Einen Mehrwert zu erlangen, indem man mehr Geld ausgibt, klingt erstmal wenig plausibel. Doch schaut man sich den Arbeitsmarkt insgesamt an, kann man die mögliche Motivation hinter dem Arbeitsmodell erkennen, welche klar auf Vorteile und einen Mehrwert aus ist.

Im Jahr 2014 waren in Deutschland 73% der Frauen, und 82% der Männer²⁰ erwerbstätig (vgl. Crößmann/Mischke 2016: 6). Insgesamt wünschten sich

„[...] rund sechs Millionen Menschen im Alter von 15 bis 74 Jahren eine Arbeitsstelle beziehungsweise mehr Arbeitsstunden. Neben insgesamt 2,9 Millionen Unterbeschäftigten setzte sich das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial im Jahr 2014 aus 1,0 Millionen Personen in Stiller Reserve und 2,1 Millionen Erwerbslosen zusammen. Von den insgesamt 2,9 Millionen unterbeschäftigt Erwerbstätigen übten 1,6 Millionen eine Teilzeit und 1,3 Millionen eine Vollzeittätigkeit aus. Unterbeschäftigung bei einer Vollzeittätigkeit war eine Männerdomäne. [...] Von den 1,3 Millionen Unterbeschäftigten in Vollzeit waren 73% Männer. Bei den Unterbeschäftigten in Teilzeit hingegen dominierten die Frauen: Von 1,6 Millionen Betroffenen waren 73% weiblich.“ (Crößmann/Mischke 2016: 14)

Sechs Millionen Menschen, die stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden sein wollen und deren potenzielle Arbeitskraft verloren geht. *Jobsharing* zielt vor allem auf gut qualifizierte Fachleute ab, die gerne Teilzeit arbeiten wollen. Ist diese Möglichkeit in ihren Positionen nicht möglich, geht das Wissen und die Fachkraft verloren (Krone-Germann 2017: 1). Das Arbeitsmodell *Jobsharing* ist also die Antwort auf die vermehrte Forderung nach mehr Autonomie. Immer mehr Menschen verspüren das Verlangen allen „sozialen Kreisen“ (vgl. Internetquelle 3. nach Simmel) gerecht zu werden und sich nicht nur in einem Feld zu „engagieren“.

¹⁹Wirtschaft bezieht sich hierbei auf die deutsche Gesellschaft.

²⁰ Erwerbstätigenquote der 20-64-Jährigen in Deutschland.

Ohne *Jobsharing* gäbe es für gut qualifizierte Fachkräfte keine Möglichkeit mehr ihren eigentlichen Beruf auszuüben. Die Folge wäre und ist ein Fachkräftemangel, „verlorenes Wissen“ und viel ungenutztes Potenzial. Würde der Kapitalismus sich nicht mit diesem Entwicklungsprozess und der Kritik ihm gegenüber weiterentwickeln und auseinandersetzen, würde er vermutlich durch sinkendes Wachstum, wachsende Ungleichheit und steigende Schulden zugrunde gehen (vgl. Streeck nach Jacobsen 2016: 1). Die steigende Individualisierung und die stetige Forderung nach mehr Autonomie werden zur Bewährungsprobe des Kapitalismus. Nur durch Kritik am Kapitalismus kann der Kapitalismus sich weiterentwickeln, der Kritik entziehen und somit die Individuen weiterhin an der Teilnahme in dem kapitalistischen System motivieren (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 74). *Jobsharing* ist solch eine Weiterentwicklung und Motivation.

„Die Kapitalismuskritik ist so alt wie der Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2001: 74) und seit es Kritik gibt, gibt es auch Rechtfertigungen gegenüber der Einbindung in das kapitalistische System. Diese Rechtfertigungsgründe bezeichnen Boltanski und Chiapello als „Geist des Kapitalismus“ (ebd.: 71). Dieser kann und hat sich im Laufe der Zeit verändert. Boltanski und Chiapello differenzieren zwischen drei Formen des „Geist des Kapitalismus“ (ebd.: 72). Der letzte und aktuelle „Geist“ rechtfertigt sich durch die undurchschaubaren Netzwerke und die Fähigkeit Netzwerke zu knüpfen. Konkreter erklärt am Modell der Cité geht es um die „Cité par de projets“ (ebd.: 72). „Das Leben wird als eine Folge von Projekten aufgefasst“ (ebd.: 73), indem es gelingen muss die eigene Isolation zu überwinden und durch einen hohen Grad an Aktivität und Mobilität Projekte zu generieren oder sich in Projekte zu integrieren. Es geht darum eigene Fähigkeiten dem Gemeinwohl zur Verfügung zu stellen, immer verfügbar zu sein und die Autonomie der Sicherheit und Verbindlichkeit vorzuziehen (ebd.: 73).

Diese Rechtfertigungslogik, die den Kapitalismus am Leben hält, enthält die Forderung nach Autonomie und die Kritik an deren Mangel (wenn vorhanden) welche Boltanski und Chiapello als „Künstler Kritik“ bezeichnen (ebd.: 74). *Jobsharing* geht auf diese Forderung und den „Geist des Kapitalismus“ ein. Durch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit können in allen Lebensbereichen Projekte generiert werden und größere Netzwerke geknüpft und gepflegt werden. Das Individuum wird vermeintlich autonomer durch die eigene Organisation und die geschaffene Flexibilität. Gleichzeitig werden mehr Individuen in den Arbeitsmarkt

integriert und vor allem am Ausscheiden aus diesem gehindert. Der Kapitalismus triumphiert durch geschickte Anpassung: Mehr Arbeitskräfte, weniger Arbeitsstundenwegfall durch Urlaub, motivierte und produktive Arbeitskräfte. Es wird mehr Geld investiert als vorher um einen größeren Mehrwert zu erwirtschaften und um den vielleicht unvermeidlichen Niedergang weiter hinauszuzögern. *Jobsharing* ist die perfekte Anpassung an die Auswirkungen der neuen Rechtfertigungslogik gegenüber der Einbindung in das kapitalistische System. Durch geschickte Anpassung an Kritik und aktuelle Entwicklungsprozesse (z.B. Individualisierung) ist das Modell des Jobsharings entstanden und durch die Anpassung an den aktuellen „Geist des Kapitalismus“ wird es immer mehr zum Trend.

Fazit

Autorin: 2

Die Individualisierung als neue Lebensform verspricht dem Individuum neue Freiheiten, mehr Selbstbestimmung und neue Entscheidungsalternativen. Diese Freiheit kann sich für das Individuum aber als risikoreich herausstellen, da es auf keinem festen Fundament steht. Statt Normalbiografie es entstehen Bastelbiografien, die sich als Erfolg herausstellen oder in einer Bruchbiografie bei Misserfolg münden. In diesem Zusammenhang bietet das Jobsharing gute Möglichkeiten, parallel verschiedene Rollen und verschiedene Jobs auszuüben. Neue Erfahrungen sammeln und die eigene Biografie zu gestalten. Wie wir oben schon gesagt haben, die Individualisierung heißt nicht nur frei zu entscheiden, sie ist auch mit Zwang verbunden. Die moderne Gesellschaft hat ihr Instrumentarium, damit das ganze System nicht auseinanderbricht, die Vielzahl an Gesetzen und anderen Vorschriften bilden dabei den Rahmen . Das Jobsharing Modell kann dabei bei Frauen und bei Männern der gewünschten Lebensplanung hilfreich sein, um ihren privaten Bedürfnissen gerecht zu werden, da die Arbeit und die Familie vereinbarer werden. Mit Hinblick auf diesem Arbeitsmodell kann dem widersprochen werden, da mit dieser Arbeitsform beispielsweise auch eine

generationenübergreifende Zusammenarbeit stattfinden kann. So können Ältere und Jüngere ihr Wissen austauschen und sich gegenseitig fördern, was zu einem guten Verständnis zwischen den Generationen führt. Um in den Arbeitsmarkt integriert zu werden spielen Informationstechnologie eine sehr wichtige Rolle.

Neben den Individualisierung haben wir über Kapitalismus geredet und mehr mal erwähnt, dass es immer mehr darum geht einen Mehrwert zu erwirtschaften und Kapital zu akkumulieren. Deswegen erscheint es auf den ersten Blick verwunderlich, dass die Unternehmen das Arbeitsmodell Jobsharing unterstützen. Eine Arbeitsstelle und mehrere Arbeitnehmer*Innen, für die Unternehmen bedeutet dass mehr Geld investieren zu müssen. Aber wenn man den Arbeitsmarkt insgesamt anschaut, kann man die mögliche Motivation hinter dem Arbeitsmodell erkennen, welche klar auf Vorteile und einen Mehrwert aus ist. Ohne Jobsharing gäbe es für gut qualifizierte Fachkräfte keine Möglichkeit mehr ihren eigentlichen Beruf auszuüben. Die Folge wäre und ist ein Fachkräftemangel, „verlorenes Wissen“ und viel ungenutztes Potenzial. Würde der Kapitalismus sich nicht mit diesem Entwicklungsprozess und der Kritik ihm gegenüber weiterentwickeln und auseinandersetzen, würde er vermutlich durch sinkendes Wachstum, wachsende Ungleichheit und steigende Schulden zugrunde gehen. Jobsharing ist solch eine Weiterentwicklung und Motivation.

Wie wie oben schon erwähnt haben, der Kapitalismus triumphiert durch geschickte Anpassung: Mehr Arbeitskräfte, weniger Arbeitsstundenwegfall durch Urlaub, motivierte und produktive Arbeitern. Jobsharing ist die perfekte Anpassung an die Auswirkungen der neuen Rechtfertigungslogik gegenüber der Einbindung in das kapitalistische System. Durch geschickte Anpassung an Kritik und aktuelle Entwicklungsprozesse, wie Individualisierung ist das Modell des Jobsharings entstanden und durch die Anpassung an den aktuellen „Geist des Kapitalismus“ wird es immer mehr zum Trend. Individualisierte Lebensformen und wachsendes Kapital sind genau die zwei wichtigste Gründe und Vorteile, die das Jobsharing Modell so attraktiv für die Arbeitnehmern und aber auch für die Arbeitgebern macht. Genau deswegen wird die Tendenz, dass immer mehr und mehr Menschen Teilzeit arbeiten in der Zukunft noch mehr steigen.

Literaturverzeichnis

Unterteilt nach Autorinnen dieser Hausarbeit.

Autorin 1:

Boltanski, Luc, Ève Chiapello 2001: *Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel*. In Berliner Journal für Soziologie 11: 459-478. 69-78.

Crößmann, Anja, Johanna Mischke 2016: *Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa*. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden Online unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereArbeitsmarktBlick0010022169004.pdf?__blob=publicationFile [zuletzt online: 23.07.17].

Internetquelle 1: Yourope: *Arbeit 4.0*. Online unter: <https://www.youtube.com/watch?v=jsYw4Bx5Z3M> [zuletzt online: 23.07.17].

Internetquelle 2: Industrie-Wegweiser: *Von Industrie 1.0 bis 4.0 – Industrie im Wandel der Zeit*. Online unter: <http://industrie-wegweiser.de/von-industrie-1-0-bis-4-0-industrie-im-wandel-der-zeit/> [zuletzt online: 23.07.17]

Internetquelle 3: Wirtschaftslexikon.co. Über 20.000 Fachbegriffe - aktualisierte Ausgabe 2015. *Kreuzung sozialer Kreise*. Online unter: <http://www.wirtschaftslexikon.co/d/kreuzung-sozialer-kreise/kreuzung-sozialer-kreise.htm> [zuletzt online: 24.07.17].

Jacobsen, Lenz 2016: *Am Sterbebett des Kapitalismus*. Zeit Online, Köln. Online unter: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2016-01/kapitalismus-kritik-wagenknecht-streeck> [zuletzt online: 23.07.17].

Krone-Germann, Irenka 2017: *Entwicklung von Jobsharing in der Arbeitswelt 4.0*. Work Smart Blog, online unter: <http://work-smart-initiative.ch/de/news/blog/entwicklung-von-jobsharing-in-der-arbeitswelt-40/> [zuletzt online: 23.07.17].

Autorin 3:

Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth [Hrsg.]: Riskante Freiheiten, Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp: transcript. S.10-36

Internetquellen

Internetquelle 1: Work Smart Blog, 15.05.2017 online unter: <http://work-smart-initiative.ch/de/news/blog/entwicklung-von-jobsharing-in-der-arbeitswelt-40/>, [Zugriff am 23.07.17].

Internetquelle 2

Die Zukunft der Arbeit | Doku | 45 Min | NDR <https://www.youtube.com/watch?v=fBXijeivVU> [Zugriff am 23.07.17].

Autorin 2:

Internet 1: Entwicklung von Jobsharing in der Arbeitswelt 4.0. 15.05.2017 <http://work-smart-initiative.ch/de/news/blog/entwicklung-von-jobsharing-in-der-arbeitswelt-40/>. [Zugriff am 24.07.2017]

Internet 2

Jobsharing: Vor- und Nachteile geteilter Arbeit

<http://karrierebibel.de/jobsharing>[Zugriff am 24.07.2017]

Internet 3

Die Jobsharing Bewegung in Deutschland 20.10.2013

<https://www.zweiteilen.de/die-jobsharing-bewegung-in-deutschland/>[Zugriff am 24.07.2017]

Internet 4:

Arbeitslosenquote in Deutschland im Jahresdurchschnitt von 1995 bis 2017

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/>, Zugriff am [24.07.2017]

Internet 5:

<https://www.youtube.com/watch?v=jsYw4Bx5Z3M>, Zugriff am [24.07.2017]

Albert-Ludwigs-Universität
Philosophische Fakultät
Institut für Soziologie
Vorlesung "Gesellschaftstheorien"
Dozentin: Nina Degele
Tutorin: Carolin Born
Sommersemester 2017

Hausarbeit:

Kann die Digitalisierung den Kapitalismus abschaffen?

Abgabedatum: 24. Juli 2017

vorgelegt von:

Lino Ludwig	lino.alexis@freenet.de
Matrikelnummer:	4108876
HF: Soziologie	NF: Psychologie

Roberto Schmigalle	schmigalle@posteo.de
Matrikelnummer:	4140981
HF: Politik	NF: Soziologie

Lars Arendt	lars-arendt_@web.de
Matrikelnummer:	3541442
HF: Soziologie	NF: Klassische Philologie

Kann die Digitalisierung den Kapitalismus abschaffen?

In einer höheren Phase der kommunistischen Gesellschaft, nachdem die knechtende Unterordnung der Individuen unter die Teilung der Arbeit, damit auch der Gegensatz geistiger und körperlicher Arbeit verschwunden ist; nachdem die Arbeit nicht nur Mittel zum Leben, sondern selbst das erste Lebensbedürfnis geworden; nachdem mit der allseitigen Entwicklung der Individuen auch ihre Produktivkräfte gewachsen und alle Springquellen des genossenschaftlichen Reichtums voller fließen - erst dann kann der enge bürgerliche Rechtshorizont ganz überschritten werden und die Gesellschaft auf ihre Fahne schreiben: Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen (Marx& Engels, 1973: 21)!

Eine Gesellschaft, in der jeder ganz nach seinen Fähigkeiten geben kann, aber nicht muss, und doch ganz nach seinen Bedürfnissen vom gesellschaftlichen Reichtum nehmen kann. Dieser Utopie schien immer unangenehme, aber notwendige Arbeit im Weg zu stehen, die schon immer das Leben der Menschen prägte. Mit der Digitalisierung der Wirtschaft scheint es mittlerweile jedoch möglich, dass diese notwendige Arbeit immer geringer wird, und eines Tages fast komplett von Maschinen erledigt werden kann.

Das Bild einer Gesellschaft, in der kostenlose Güter kommerzielle ablösen, zeichnet auch Paul Mason in seinem Essay „Der Niedergang des Kapitalismus“ für die Sendereihe „150 Jahre das Kapital“ des Deutschlandfunks. In diesem stellt er zentrale Erkenntnisse und Thesen seines 2015 erschienenen Werks „Postkapitalismus“ vor. Diese Utopie Masons möchten wir in dieser Hausarbeit zunächst mit der Theorie von Manuel Castells analysieren und beschreiben. Mason und Castells heben die Rolle von Netzwerken hervor und wie diese etablierte Strukturen ersetzen können. Im Anschluss möchten wir jedoch darauf hinweisen, dass die Digitalisierung nur dann den Kommerz ersetzen kann, wenn Schutzrechte geistigen Eigentums verschwinden, die aktuell digitalen Waren noch sehr hohe Profitraten garantieren. Warum soll es Allen gut gehen, Alle alles haben können? An Konkurrenz und die Praxis des Abgrenzens gegenüber anderen Gruppen möchten

wir mit Hilfe Pierre Bourdieus erinnern. In seiner Habitus­theorie beschreibt er Triebkräfte in Form von Praktiken, die Unterschiede zwischen Menschen in Bezug auf die verschiedenen Kapitalsorten – soziales, kulturelles und ökonomisches – aufrechterhalten. Dieses Bewahren des Status Quo, sowie die Wichtigkeit des Sich­Unterscheidens können geistige Eigentumsrechte stabilisieren. Wenn sie dies nicht im juristischen Kontext tun, dann zumindest im sozialen oder „digitalen“.

Ist die Digitalisierung also eine Revolution oder wieder eine Veränderung, die im Grunde eine ähnliche Struktur wie vorherige Epochen und Gesellschaften aufweist? Luc Boltanskis und Ève Chiapellos Analysen können uns vielleicht helfen diese Frage zu beantworten, um schließlich die Möglichkeiten kollaborativer und nicht-kommerzieller Wirtschaftsweisen abwägen zu können.

Der Niedergang des Kapitalismus

Der britische Wirtschaftsjournalist und Politikberater Paul Mason veröffentlichte 2016 einen Essay mit dem Titel *der Niedergang des Kapitalismus*. Darin beschreibt er, wie die Digitalisierung das Rückgrat eines Wandels vom kommerziellen zum kostenlosen – von einer kapitalistischen zu einer kooperativen Wirtschaftsweise – bilden kann. Seine These fasst sich so zusammen: Immer wieder hat der Kapitalismus auf verschiedene Weisen Krisen überwunden und neues Wachstum generiert. Seit den 60er Jahren nimmt dabei die Eleganz dieser Lösungen massiv ab und produzierte so zum Beispiel verschiedene Spekulationsblasen; die Profitraten fielen der Tendenz nach und sollte dies so weitergehen, könnten wir uns einer nicht-kommerziellen Wirtschaftsweise stetig annähern (Mason 2016a).

Automation und Digitalisierung sind die industriellen Neuerungen unserer Zeit. Beide versprechen den Wegfall vieler Arbeitsplätze. Und in Bereichen, die nicht gänzlich dadurch von menschlicher Arbeit befreit werden können mehren sich die Zweifel an der Nachhaltigkeit wirtschaftlichen Wachstums. Wie Marx es bereits prophezeite würde der Kapitalismus sich irgendwann selbst das Wasser abgraben, indem Wachstum und Profitraten die Natur zerstören, welche wiederum als Grundlage für Wachstum und Profite von Nöten ist. Im *Gesetz des tendenziellen Falls der Profitrate* beschreibt Marx außerdem, wie Automation dazu führt, dass weniger menschliche Arbeit in Produktion investiert werden muss und daher auch

weniger Profit aus eingesetztem Kapital erwächst, da der Anteil menschlicher Arbeit an der Produktion die Voraussetzung für einen Mehrwert und somit Profit ist (Marx & Engels, 1964: 250). Während technologische Fortschritte es bis jetzt noch ermöglichten Effizienz zu steigern und so die Profitraten zu steigern, gibt es nun eine neue Maschine: die Digitalisierung (Mason 2016a).

Mason attestiert ihr einen großen Unterschied zu vorherigen Maschinen: sie produziert Informationen. Diese können beinahe energie- und arbeitsfrei andere Informationen herstellen. Diese Informationen kosten dann fast nichts mehr. Sie können entweder direkt konsumiert werden oder zu einer effizienteren Produktion und Verwendung anderer Materialien verwendet werden. Mason liefert das Beispiel der Kosten für eine DNA-Analyse, welche in den letzten 15 Jahren von 100 Millionen US-Dollar pro Analyse eines menschlichen Genoms auf 1000 US-Dollar fiel. Diesem Preisverfall lassen sich nur noch zufriedenstellende Profitraten entlocken, indem Firmen das Monopol auf die Verbreitung dieser Produkte/ Informationen haben. Daher wachsen neue Wirtschaftsbereiche, die sich auf den Handel von Informationen spezialisieren. Facebook und Google sammeln und verwerten Daten über ihre Nutzer; Airbnb und Uber stellen ein Netzwerk zur Verfügung, um es Menschen zu ermöglichen ihre private Zeit zur Wertschöpfung zu nutzen. Selbstständig oder im Auftrag des Arbeitgebers ermöglicht es die Informationstechnologie jederzeit tätig zu sein und somit ausgebeutet zu werden und liefert nebenbei eine ganze Klasse prekärer Arbeitsverhältnisse. An David Graeber angelehnt spricht Mason von den *Scheißjobs*, die günstiger als Maschinen Pakete ausliefern, Nägel lackieren und Autos reinigen (ebd. 2016a).

Mit solchen Anpassungen gelingt es zwar zunächst weiterhin Profitraten zu erzielen, sie setzen allerdings – erstens – auf wissenschaftlich-technischen Fortschritt und – zweitens – auf den Ausbau von Netzwerken à la Uber, Facebook oder innerbetrieblicher Plattformen des Austauschs und steigern somit die Kommunikationsdichte unserer Gesellschaft (ebd. 2016). Diese beiden Punkte sind nach Marx die Voraussetzung dafür „den Kapitalismus in die Luft zu sprengen“. Dies trete ein wenn Monopole und Schutzrechte geistigen Eigentums nicht mehr funktionieren, beziehungsweise nicht mehr ausreichen um wissenschaftliche Fortschritte und die Kommunikation dieser Fortschritte zu verhindern (Mason 2016a).

Zunächst bilden Menschen alternative Netzwerke, die kommerzielle Netzwerke ersetzen. Dies stellen zum Beispiel bereits Open Source Produkte wie das Betriebssystem Linux dar. Hier stellen der wissenschaftlich-technische Fortschritt, sowie der Austausch über das Internet, um die Software weiterzuentwickeln, die Voraussetzungen dafür eine kostenlose Alternative zum beinahe Monopolisten Microsoft anbieten zu können. Laut Mason ist das nur der Anfang und Netzwerke werden noch weitere Bereiche des Lebens, wie zum Beispiel Energieversorgung, Reparaturen oder auch das Entleihen von Maschinen und Geräten entkommerzialisieren (ebd. 2016a).

Solche Netzwerke müssten staatlich gefördert werden, und vor allem nicht durch die staatliche Unterstützung von Schutzrechte geistigen Eigentums und Monopolen bekämpft werden. Mason bezeichnet diesen Konflikt als den Krieg zwischen Netzwerken und Hierarchien. Erstere sind Menschen, die global verstreut sein können und versuchen Alternativen zu den Monopolisten zu bieten, während zweite die Monopolisten, Großbanken und Regierungen sind, die sich an ihre Macht klammern und eine nichtkommerzielle Welt verhindern möchten (ebd. 2016a).

Netzwerke und das neue alte Proletariat

Manuel Castells bietet 15 Jahre vor Masons Essay eine *Theorie der Netzwerkgesellschaft* an, mit der er die modernen Entwicklungen der Informationstechnologie und deren Einfluss auf die Gesellschaftsstruktur bearbeiten möchte. Er und Mason verwenden zu großen Teilen die selben Begriffe und auch Castells spricht zumindest auch von einer Zeit nach dem Kapitalismus (Castells, 2001: 428). Wir möchten nun auf Ähnlichkeiten der beiden eingehen und somit Masons Prognose unterstützen.

In Castells Darstellung zur Ökonomie, er nennt sie die *neue Ökonomie*, in der wir leben, befasst er sich vor allem mit dem aktuellen Ist-Stand und beschreibt, wie sich die Ökonomie moderne Technologie und die Struktur in Form von Netzwerken zu nutzen macht, um Profitraten zu steigern (ebd. 2001: 427). Alternativen Netzwerken, die bei Mason zentral zur Zerstörung des Kapitalismus beitragen sollen, räumt Castells zunächst zwar eine Außenseiterrolle und einen lokal stark beschränkten Einfluss ein, verweist jedoch auch darauf, dass sie einen der beiden Mechanismen

darstellen, wie sozialer Wandel stattfinden kann (ebd. 2001: 432, 439). Dieser neuen Ökonomie, die zwar klar kapitalistisch organisiert ist traut Castells es jedoch auch zu, den Kapitalismus zu überdauern, sollte dieser in eine strukturelle Krise geraten (ebd. 2001: 428). Er führt leider nicht weiter aus, wie diese strukturelle Krise zustande kommen könnte, Masons Gedanken zum Gesetz des tendenziellen Falls der Profitrate könnten eine solche Krise darstellen. Die neue Ökonomie wird allerdings stark durch Instrumente der Ausbeutung konstituiert: befristete Arbeitsverträge, freie Mitarbeit, Entgrenzung von Arbeit und Freizeit (ebd. 2001: 427). Damit impliziert er, dass sich die Ausbeutungsmuster auch nach einem Ende des Kapitalismus weiter reproduzieren könnten.

Als einen Aspekt dieser Arbeitsformen beschreibt Castells die Unterteilung in selbstprogrammierende und routinisierte Arbeitskräfte. Unter ersteren versteht Castells Menschen, die die Fähigkeit besitzen sich selbstständig den Veränderungen der Arbeitswelt und ihren Technologien anzupassen. Die Anderen sind dazu nicht befähigt, können nicht mit den schnellen Veränderungen schritthalten und sind somit ersetzbar (ebd. 2001: 428f). Ihre Beschreibung erinnert an Marx Beschreibung des Proletariats.

Castells verweist auch darauf, dass Macht auf der Fähigkeit gründet Gewalt auszuüben und sieht für Konzerne v.a. das Anrufen des Staates zur Durchsetzung von Macht und Gewalt als Instrument (ebd. 2001: 425). Diese Ansicht unterstreicht Masons Aufforderung der Staat solle alternative Netzwerke fördern und sowohl Monopole, als auch Patente bekämpfen. Sie kommt uns hier auch später als eine Möglichkeit in den Sinn, wie der Kapitalismus sich gegen die Reduktion von Profitraten wehren könnte.

Der Schutz (geistigen) Eigentums und seine Konsequenzen für unsere Gesellschaft

Digitalisierung schafft also große Möglichkeiten. Menschliche Arbeit wird immer weniger notwendig, Produktionskosten werden immer geringer. Die Wirtschaft könnte dezentral und nicht-hierarchisch organisiert werden, wir können von verschiedensten Orten der Welt kooperativ und gleichzeitig an Projekten arbeiten. Die kommunistische Gesellschaft, in der jeder gibt was er kann und nehmen kann was er

braucht scheint zum greifen nah. Was hindert uns am Eintritt in das Schlaraffenland? Warum ist unsere Gesellschaft nach wie vor eine Gesellschaft des Mangels, der Konkurrenz, des Zwangs und der Lohnarbeit? Nach Marx entspringen ungleiche Klassenverhältnisse den gesellschaftlichen Produktionsverhältnissen, welche wiederum nichts anderes als Eigentumsverhältnisse sind.

Die Produktionsweise des materiellen Lebens bedingt den sozialen, politischen und geistigen Lebensprozeß überhaupt. Es ist nicht das Bewusstsein der Menschen, das ihr Sein, sondern umgekehrt ihr gesellschaftliches Sein, das ihr Bewußtsein bestimmt. Auf einer gewissen Stufe ihrer Entwicklung geraten die materiellen Produktivkräfte der Gesellschaft in Widerspruch mit den vorhandenen Produktionsverhältnissen oder, was nur ein juristischer Ausdruck dafür ist, mit den Eigentumsverhältnissen, innerhalb deren sie sich bisher bewegt hatten (Marx & Engels, 1971).

Marx stellt hier die These auf, dass die sich aufgrund technischer Neuerungen immer weiter verbessernden Produktivkräfte ab einer gewissen Stelle durch die herrschenden Eigentumsverhältnisse eingeengt werden. Wir wollen im Folgenden betrachten ob das in unserer Aktualität auffindbar ist, also ob die Eigentumsverhältnisse tatsächlich die zugrundeliegenden Probleme unserer Gesellschaft sind, die die Mehrheit der Menschen am Ernten der Früchte gesellschaftlicher Arbeit und technologischen Fortschritts hindern. Außerdem wollen wir eine Diskussion über Möglichkeit und Unmöglichkeit einer Veränderung dieser Eigentumsverhältnisse anreißen.

Wenden wir uns zunächst den herausstechenden Eigentumsrechten des postmodernen Kapitalismus zu, also den geistigen Eigentumsrechten – Patente und Lizenzen – die es im Moment noch ermöglichen trotz der Stärken der Digitalisierung kapitalistische Produktions- und Austauschweisen aufrechtzuerhalten. Warum Wissen als entscheidender Faktor in der Wertschöpfung im aktuellen historischen Kontext immer bedeutsamer wird, sollte klar sein, kann jedoch anhand zweier Beispiele verdeutlicht werden: Der „Wert“ einer Flugzeugturbine besteht nicht allein

aus dem des Marktwerts des in ihr verbauten Stahls, oder nur aus den auf sie verwendeten menschlichen Arbeitsstunden. Der herausragende Wert entsteht durch das in ihr „inkorporierte“ Wissen über eine effiziente Produktionsbauweise. Auch weitestgehend entkoppelt von Material- und Lohnkosten, aber auch entkoppelt von Ansprüchen an Effizienz und Funktion ist in unserer Klassengesellschaft der Wert eines Turnschuhs, als das in einem Turnschuh inkorporierte Wissen: Hier ist das Wissen über Marketing entscheidend dafür, dass der Turnschuh einen bestimmten (sozialen) Wert erhält (Kiani-Kreß, 2015).

Wissen ist also wertvoll, und wird deshalb mit Eigentumsrechten geschützt. Der gesellschaftliche Vorteil: Es entsteht ein Anreiz für Innovationen, denn in der Folge hat das Subjekt, das sich um diese Innovation bemüht hat, das alleinige Recht diese Innovation zu vermarkten und zu verwerten. Doch es gibt auch gewaltige Nachteile, ganz abgesehen von dem Problem, dass so dauerhafte Monopole auf gewisse Produkte geschaffen werden, die bis auf alle Ewigkeit beim gleichen Unternehmen verbleiben, auch nach dem Tod des Forschungsteams. Eine Antwort auf das Argument, Schutzrechte geistigen Eigentums wären notwendig um Anreize für Forschung zu schaffen, wäre also, dass es möglich und sinnvoll wäre, Forschungsanreize auf andere Weise zu stellen. Ein erster Schritt wäre eine zeitliche Beschränkung von Patentrechten.

Die geistigen Eigentumsrechte haben mindestens zwei negative (sozioökonomische) Folgen: Durch sie wird es möglich, eine künstliche Knappheit der Produkte zu schaffen, also auch deren Preise hoch zu halten. Außerdem wird eine Verbesserung der Produkte durch andere unmöglich gemacht. Bekanntestes Beispiel hierfür wären Patente auf Medikamente. Erstens verwehren diese Eigentumsrechte Menschen den Zugang zu diesem Wissen um es für die Behandlung ihrer Krankheiten zu nutzen. Zweitens verhindern sie eine Fortentwicklung des Medikaments durch andere Unternehmen oder Forschungseinrichtungen (Rütten, 2005; Hank, 2014; Lüdemann, 2014). Wissen ist also in dem Sinne Macht, als dass es durch Patentierung das magische Instrument für Monopolbildung und damit für uneingeschränkte Ausbeutung eines Marktes und Profit-Schaffung darstellt.

Warum wird das nicht geändert, also das Recht auf geistiges Eigentum nicht gelockert? Tatsächlich wurde das Recht auf geistiges Eigentum vor kurzem

gelockert. Jedoch hinsichtlich wissenschaftlicher Texte. Hier ist es leichter eine Lockerung gegen die Interessen der Besitzer geistigen Eigentums herbeizuführen, denn Wissenschaftler*innen geht es mit ihren geistigen Produkten (in der Regel) nicht unbedingt darum, diese möglichst profitabel auf dem Markt verwertbar zu machen oder gar ein Monopol zu schaffen. Unternehmen befinden sich das betreffend in einer anderen Position und verfügen selbstverständlich über stärker finanzierte Lobbyverbände. Noch vielbedeutender ist, dass die Wirtschaft sich in einer stetigen Machtposition gegenüber dem Staat befindet, da sie durch Steuern und Arbeitsplätze über ein großes Erpressungspotenzial verfügt.

Warum führt jedoch kein Druck durch die Verbraucher*innen und die Zivilgesellschaft dazu, dass diese Eigentumsverhältnisse verändert werden? Denn offensichtlich führen sie zu einem aus bestimmten Perspektiven ungerechten und ineffizienten Gesellschaftssystem. Wertvolle Erkenntnis leisten hier Boltanski/Chiapello, die feststellen, dass der Kapitalismus sich keineswegs durch Zwang aufrechterhält, sondern sich durch Ideologien und Anerkennungssysteme Legitimität verschafft (2001: 459ff).

Warum fällt es so schwer an einem Strang zu ziehen?

Sehr aufschlussreich ist hier Pierre Bourdieu, der herausgearbeitet hat wie in der Klassengesellschaft auf der Ebene der Kultur ein stetiges Konkurrenzverhalten entsteht und dadurch für breite Teile der Gesellschaft ein latentes Gefühl der Minderwertigkeit, Ohnmacht und Unwürdigkeit entsteht. So kommt es dazu, dass die Ungleichheit, Ausdruck der Eigentumsverhältnisse, nicht hinterfragt wird. Eine von Bourdieus zentralen Thesen ist, dass soziale Gruppen je nach Zusammensetzung ihres Kapitals unterschiedliche, eben klassenspezifische, Haltungen zur Welt entwickeln, die in ihrem Lebensstil und ihren Praktiken Ausdruck findet (Bourdieu, 2016: 195). Bourdieu unterscheidet im wesentlichen drei Klassen, mit absteigender Kapitalvolumen: Die herrschende Klasse, das Kleinbürgertum, das Proletariat.

Das Kleinbürgertum strebt danach, in die Elite aufzusteigen und treibt in seinem stetigen Kampf um Anerkennung das Rad der Konkurrenz, Distinktion und Herabwürdigung anderer erst recht an. In ihrem verzweifelten Kampf, von den Eliten aufgenommen und anerkannt zu werden, dienen all ihre Handlungen der Distinktion

von den unteren Schichten. Damit einher geht eine Ideologie des Glaubens an den freien Willen, was Bourdieu als „charismatische Ideologie“ bezeichnet, also ein Glaube daran, dass ein sozialer Aufstieg möglich ist, wenn man sich ausreichend bemüht. Die Verantwortung dafür, in der Unterschicht zu verbleiben, wird also der einzelnen Person zugewiesen (Bourdieu, 2016: 605).

Das Proletariat hingegen zeichnet sich durch eine Haltung der Genügsamkeit aus, mit Bourdieus Worten: „seine eigenen Grenzen zu akzeptieren, ja zu lieben“ (Bourdieu, 1987: 378). Das Motto des Proletariats ließe sich nach Bourdieu mit „das ist nichts für uns“ beschreiben (Bourdieu, 2016: 735). Ausgehend von Statistiken, die beispielsweise überprüfen ob den verschiedenen Klassen die Abhängigkeit des beruflichen Werdegangs von sozialer Herkunft bewusst ist, stellt Bourdieu allgemein Folgendes fest:

Die Angehörigen der unterdrückten Klassen haben (...) die geringsten Chancen, ihr objektives Interesse zu entdecken und die ihren Interessen entsprechende Problemstellung zu finden und durchzusetzen; tatsächlich sinkt das Bewusstsein von den ökonomischen und sozialen Determinanten kultureller Unterdrückung fast genau umgekehrt zu deren Wachstum (Bourdieu, 2016: 605).

Die Unterschicht hat gelernt, ihren Zustand nicht nur zu akzeptieren sondern sich mit ihm zu identifizieren, und redet sich gewissermaßen ein, dass sie über das verfüge was ihr legitimerweise zusteht. Denn durch kulturelle Distinktion, beispielsweise durch eine abstrakte Sprache und rituelle Inszenierung von Kultiviertheit, umschwebt eine Aura der Unantastbarkeit und Überlegenheit die Eliten, was der Existenz der herrschenden Klasse eine scheinbare Legitimität verschafft (Bourdieu, 2016: 601).

Für Bourdieu ist klar, dass eine bloße Kritik oder ein Verweigern des Einstiegs in den Konkurrenzkampf um kulturelle Anerkennung nicht zielführend sein kann. Er stellt selbst den Primat des ökonomischen Kapitals fest, da man sich nur ohne ökonomische Zwänge der Anhäufung anderer Kapitalsorten widmen kann.

Die ökonomische Ungleichheit ist jedoch dadurch bedingt, dass die herrschende Klasse das Monopol auf den Produktionsmitteln hat, was durch die Eigentumsverhältnisse gestützt ist. Eine reale Änderung der gesellschaftlichen Struktur ist also nur durch eine radikale Veränderung der Eigentumsverhältnisse möglich.

Marx Gesetze und mögliche Antworten des Kapitalismus

Fassen wir also nochmal zusammen: Was wir mit Mason und Bourdieu veranschaulichen wollten, ist die Verflechtung des Wandels der ökonomischen Grundstrukturen – vor allem die rasante Entwicklung der Produktivkraft der Arbeit, wie Marx bereits antizipierte – mit der Entwicklung von Norm- und Wertesystemen, die sich aus der kapitalistischen Logik heraus ebenfalls als marktrelevante Faktoren – als „investitionsfähige“ Kapitalsorten – etablieren und die sich mit dem gesellschaftlichen Leben verändern. Nun war Masons These, dass die unternehmerischen Bestrebungen, die Lohnstückkosten für ihre Produkte zu reduzieren, d.h. den Anteil des konstanten Kapitals am Gesamtkapital zu verringern (vgl. Mason, 2016b; vgl. MEW 23, 1975: 214-244), ein der kapitalistischen Wirtschaftslogik immanentes Gesetz ist, welches durch die Digitalisierung – durch die günstige Bereitstellung von enormen Mengen an Information – in bisher unvorstellbarem Maße beschleunigt wird. Mit anderen Worten: Das von Marx aufgestellte *Gesetz zum tendenziellen Fall der Profitrate*, also des zwangsläufigen Rückgangs der Mehrwerttrate durch die systematische Verdrängung der mehrwertschöpfenden Ware – menschliche Arbeitskraft – durch Maschinen (vgl. Habermas, 1977: 47), scheint sich mit der sich ausweitenden Digitalisierung zu bewahrheiten (vgl. Mason, 2016a).

Was Mason in seinem Ansatz weiterhin thematisiert ist die von Marx vorausgesagte Monopolisierung der Märkte, also *Konzentration* und *Zentralisation* des Kapitals (vgl. MEW 23, 1975: 654) und die Entstehung sektordominierender Unternehmen, die sich durch Eigentumsrechte und Schutzrechte geistigen Eigentums aufrechterhalten und willkürlich hohe Preise festlegen können (vgl. Mason, 2016b). Die Konsument*innen kaufen also kaum noch Waren, die über einen ausgeglichenen Mechanismus von Angebot und Nachfrage ihren Tauschwert erhalten. Diese müssen nach anderen Kriterien beworben und auf den Markt gebracht werden. Mason sieht in der sich dynamisch vollziehenden technischen Umwälzung der Produktivkräfte den „Glutkern“ eines Mechanismus, der solche profitstabilisierenden Maßnahmen unterminiert (Mason, 2016 b).

Nun hat es der Kapitalismus in ökonomischen Krisenzeiten aber bisher immer geschafft sich anzupassen, neue Märkte zu erschließen, die Produktion zu verlagern, Lohnkürzungen vorzunehmen – schlicht – neue Profitquellen zu ergründen und

gleichzeitig Legitimationskrisen überwunden, die häufig einhergingen mit einem technischen (die Produktivkräfte betreffenden) oder politischen Wandel. Zu nennen seien hier exemplarisch die Forderungen der 68er Bewegung, die Wirtschaftskrise in den frühen 70er Jahren und der anschließende Aufschwung des Neoliberalismus mit seinen Privatisierungs- und Deregulierungsschüben. Der Kapitalismus entwickelte aus seiner (Legitimations-) Krise bisher stets neue „Abwehr“- bzw. Adaptationsmechanismen. Habermas (1977: 34) spricht hier von der Entstehung abstrakter und jeweils „neue[r] Organisationsprinzipien“, die neue und breitere Spielräume für die Entfaltung der Produktivkräfte (vgl. ebd.: 37), aber auch der „Entwicklung normativer Strukturen“ (ebd.: 37) entstehen lassen. Damit meint Habermas, dass „die Lernkapazität und damit das Entwicklungsniveau einer Gesellschaft zunächst in Ansehung ihrer Produktivkräfte und ihrer identitätssichernden Deutungssysteme [festgelegt]“ (ebd.: 30) werden sollte. Auf diese Deutungssysteme und Lernkapazitäten möchten wir abschließend etwas genauer eingehen um Parallelen zu Bourdieu herauszustellen und uns einer anderen Theorie zu widmen, die von Luc Boltanski und Eve Chiapello (2001) eingeführt wurde.

Boltanski und Chiapello (2001: 472) sprechen von „Bewährungen“, die der Kapitalismus im Zuge auf ihn bezogener Kritik bewältigen muss „um sich zu rechtfertigen und sich als wünschbar darzustellen“ (ebd.: 459). Damit ist zunächst gemeint, dass je nach Stand der Produktions- und Akkumulationsverhältnisse ein bestimmter „Geist des Kapitalismus“ (ebd.: 463) herrscht, der jeweils unterschiedliche Kritik hervorbringt (vgl. ebd.: 459). Bestimmte „Äquivalenzprinzip[ien]“ (ebd.: 474) sind demnach gesellschaftlich vorausgesetzt und allgemein anerkannt, nach denen über Gerechtigkeit, Wert und andere Parameter geurteilt werden kann und auf die sich die Kritik am Kapitalismus rückbezieht (vgl. ebd.: 473f). Kritik versetzt den Kapitalismus stets in die Situation „Zugeständnisse“ zu machen, bspw. Löhne vorübergehend anzuheben, Autonomie- und Kreativitätsbestrebungen zuzulassen (und für sich nutzbar zu machen) etc., um die zur Erscheinung tretenden Widersprüche des Systems zu verdecken und – mit Blick auf die Ausbeutung der Natur und evtl. der Entwicklung hochfunktionaler Produktivkräfte – um Zeit zu gewinnen. Die Frage die wir uns – mit Bezug auf Boltanski und Chiapello – in Zeiten rasanter Digitalisierung und folgender Veränderung der Produktionsverhältnisse stellen könnten, ist, welche konkreten

Formen und Forderungen die Kritik am Kapitalismus heutzutage annimmt bzw. enthält und wie der Kapitalismus sich diesen gegenüber bewähren könnte. Dabei spielen neben der impliziten Kritik, die sich in Wahlsiegen und Stimmzuwachs zahlreicher populistischer Parteien ausdrückt, neben den bereits langanhaltenden Forderungen nach Umverteilung des Reichtums, Öffnung von Grenzen, Schutz der globalen Umwelt etc. insbesondere die Kritik an den Möglichkeiten totaler Überwachung eine wichtige Rolle. Wie bereits Mason angedeutet hat, sind Informationen eine besondere Ware, nicht nur, weil sie andere Gebrauchs- und Tauschwerte extrem günstig produzieren können, sondern auch, weil sie Zugriff auf unsere persönlichen Werte-, Moral- und Normvorstellungen haben – unter Umständen sogar unbewusste Wünsche und Ängste erfassen können. Das soziale Kapital, wie Bourdieu es bezeichnet, müsste mit einer Unterminierung der kapitalistischen Logik logischerweise an Bedeutung verlieren. D.h. die „identitätssichernden Deutungssysteme“ sind einer schrittweisen Veränderung unterworfen (Habermas, 1977: 30). Norm- und Wertesysteme sowie andere persönliche Daten, die sich auch im Besitz von Kapitalist*innen befinden, nehmen eine andere Funktion im gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang ein. Informationen – auch über mögliche Kritik am System – müsste sich der Kapitalismus auf letztem Wege also anders aneignen, anders verwerten und „die Herrschaft [...] über [seine] Zwangsglieder“ in ein direktes, unvermitteltes Abhängigkeitsverhältnis verwandeln (Adorno, 1980: 21). Die explizite Kritik an Schutzrechten (geistigen) Eigentums, die einhergehen müsste mit einer voranschreitenden Informationstechnologie, könnte auf diese Weise vom Kapitalismus „aufgegriffen“ werden. Vorstellbar wäre, dass die Regelung und Wirkungsweise von Sanktionen (die bisher juristisch geregelt sind) ihren Charakter verändern könnten, sich z.B. zu kapitalgesteuerten sozialen bzw. „digitalen“ Sanktionen entwickeln, die ein bestimmtes Verständnis von Intersubjektivität voraussetzen. Betrachtet man die mächtigen Einflüsse von Werbung und Marketing auf das subjektive Empfinden scheinbar mit einem ständigen Ungenügen und Mangel kämpfen zu müssen, sobald man sich bestimmten Konsummustern nicht fügt, lässt sich eine solche Entwicklung bereits erkennen.

In Abgrenzung zu Bourdieus Formen sozialen Kapitals als zwangsläufige Konsequenz der kapitalistischen Produktionsweise ergeben sich unter Umständen also neue Bedeutungen der Errungenschaften des Sozialisationsprozesses im

jeweiligen kulturellen und sozialen Kontext. Dabei sollte in Betracht gezogen werden, dass die Möglichkeit besteht, dass sich die Realisierungsmöglichkeiten des Kapitals dahingehend zuspitzen, dass demnächst alleine Persönlichkeitseigenschaften dazu herangezogen werden die Menschen erpressbar und damit im Dienste des Kapitals – da dieses ja selbst bei zunächst sinkender Mehrwertrate weiterhin an mächtige Kapitaleigner rechtlich gebunden ist – verwertbar zu machen (Anzeichen hierfür stellen für uns die zunehmende Speicherung personenbezogener Daten und deren Verwendung für bisher unbestimmte oder zumindest rechtlich eingeschränkte Zwecke dar). Dies würde in letzter Konsequenz allerdings auch zu autoritären (Unternehmens-) Regimen führen und sich einer kapitalistischen Logik damit entziehen. Im Falle diktatorischer Ausnutzung (digitalisierter) Informationen zu Erpressungszwecken wäre also der Einwand berechtigt, dass es sich bei einer solchen Organisationsform der gesellschaftlichen Machtverhältnisse und ihrem Fundament eigentlich nicht mehr um Kapitalismus handelt, da kein wirklicher Tausch mehr vollzogen wird – Informationen würden nur überlebenswichtiger Gebrauchswert, nicht aber abstrakter Tauschwert sein.

Werden wir also den Nicht-Kommerz erleben dürfen?

Die Frage danach, wie sich kollaborative oder kollektivistische Formen des Wirtschaftens und des Zusammenlebens mithilfe von Digitalisierung realisieren lassen, wäre die wichtige Anschlussfrage. Einleuchtend scheint zu sein, dass die technologischen Möglichkeiten zur globalen Koordinierung bzw. Verteilung von Lebensmitteln, medizinischer Versorgung oder Infrastruktur in Zukunft bestehen könnten. In der Umsetzung und Anwendung dieser bzw. während einer möglichen Transformation hin zu einer Postkapitalistischen Ökonomie müsste vor allem der Wandel von Norm- und Wertesystemen berücksichtigt werden, der stets in Wechselwirkungen mit den Produktionsverhältnissen und Produktionsbedingungen steht und sich schrittweise verändert. Digitalisierung als technologische Ermöglichung einer vernetzten Welt, hat uns an einen Punkt gebracht, an dem auch die Unvereinbarkeit erscheinender Widersprüche mit der Lebenspraxis global kommuniziert werden kann. Werte- und Normsysteme wären zwar zunächst kontextbezogen, da Informationen aber in wesentlich unvermittelter Wechselwirkung zu diesen innerpsychischen Konstruktionsprozessen steht, als dies bisher andere

„Maschinen“ taten (wir schauen jeden Tag auf das Smartphone oder den Computer, werden ständig mit Informationen konfrontiert) und sich ökonomische Krisen immer auch auf den lokalen Kontext auswirken, könnte die Notwendigkeit zu alternativen Formen des Zusammenlebens (mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Möglichkeiten des jeweiligen Kontextes) hierüber verbreitet werden. Die von Castells und auch Mason verwendete Netzwerkmetapher wäre immer noch anwendbar, die wertsetzenden Organisations- und Äquivalenzprinzipien wären allerdings andere und müssten auch andere sein.

Literatur

Adorno, Theodor W. u. a., Hrsg. 1980. *Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie*. 8. Auflage. Darmstadt und Neuwied: Hermann Luchterhand Verlag.

Boltanski, Luc und Ève Chiapello. 2001. „Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel.“ *Berliner Journal für Soziologie* 11 459–78.69-78

Bourdieu, Pierre und Achim Russer. 2016. *Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. 25. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Castells, Manuel. 2001. „Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft.“ *Berliner Journal für Soziologie* 11 423–40.60-68

Habermas, Jürgen. 1977. *Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus*. 4. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Hank, Rainer. 2014. „Pro & Contra: Tesla verschenkt seine Patente - eine gute Idee?“ *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, Juni 15. Abgerufen 25. Juli 2017 (<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/pro-contra-tesla-verschenkt-seine-patente-eine-gute-idee-12991586.html>).

Kiani-Kreß, Rüdiger. 2015. „Flugzeugbau: Das Geschäftsmodell der Triebwerkshersteller wankt.“ *Wirtschaftswoche*. Abgerufen 23. Juli 2017 (<http://www.wiwo.de/unternehmen/industrie/flugzeugbau-das-geschaeftsmodell-der-triebwkshersteller-wankt/11617140.html>).

Krämer, Ralf. 2015. *Kapitalismus verstehen: Einführung in die Politische Ökonomie der Gegenwart*. Hamburg: VSA Verl.

Lüdemann, Dagny. 2014. „Ebola in Westafrika: ‚Niemand hat derzeit ein Patent auf Ebola‘.“ *Die Zeit*, September 23. Abgerufen 25. Juli 2017 (<http://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2014-09/ebola-patent-jan-krauss-interview>).

Marx, Karl. 1964. *Werke. Bd. 25: Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie; Bd. 3, Buch 3. Der Gesamtprozeß der kapitalistischen Produktion.* Berlin: Dietz.

Marx, Karl und Friedrich Engels. 1971. *Karl Marx/Friedrich Engels-Werke. Bd. 13, 7. Aufl.* Berlin: Dietz Verlag.

Marx, Karl und Friedrich Engels. 1973. *Kritik des Gothaer Programms. Bd. 19, 4. Aufl.* Berlin: Dietz Verlag.

Marx, Karl und Friedrich Engels. 1975. *Werke. Bd. 23: Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie; Bd. 1, Buch 1. Der Produktionsprozeß des Kapitals.* Berlin: Dietz.

Mason, Paul. 2016a. „Das Kapital – Der Niedergang des Kapitalismus von Paul Mason (4/9).“ *youtube.com.* Abgerufen 23. Juli 2017 (<https://www.youtube.com/watch?v=mp2ntojAvtE>)

Mason, Paul. 2016b. „Postkapitalismus Grundrisse einer kommenden Ökonomie.“ *youtube.com.* Abgerufen 23. Juli 2017b (<https://www.youtube.com/watch?v=XeiZXXOSJuo>).

Rütten, Christiane. 2005. „US-Studie: Patente behindern Forschung.“ *heise online.* Abgerufen 25. Juli 2017 (<http://www.heise.de/newsticker/meldung/US-Studie-Patente-behindern-Forschung-146876.html>).

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Philosophische Fakultät
Institut für Soziologie
Sommersemester 2017
Vorlesung: Gesellschaftstheorien
Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele
Tutorin: Louise Link

Vorgelegt am: 25. Juli 2017

Feminismus in der Gefriertruhe?

Social Freezing in der Spannung zwischen Selbstbestimmung
und
gesellschaftlichen Zwängen

I. Einleitung

Im Jahr 2014 eröffneten *Facebook*, wie auch das Unternehmen *Apple*, dass sie die Kosten für *Social Freezing* übernehmen, wenn Mitarbeiter*innen ihren Kinderwunsch aufschieben und ihre Eizellen einfrieren lassen wollen (vgl. URL 1). *Social Freezing*, so wird das Einfrieren der Eizellen genannt, soll Frauen* eine Schwangerschaft in höherem Alter ermöglichen. Mit den Jahren nimmt die Qualität von Eizellen, so der medizinische Stand, ab, sodass Schwangerschaften unwahrscheinlicher werden (vgl. URL 3). Mit *Social Freezing* wird die Möglichkeit geschaffen, Eizellen über Jahre hinweg zu konservieren, um zu einem späteren Zeitpunkt mittels künstlicher Befruchtung noch eine Schwangerschaft herbei zu führen können²¹.

In Deutschland führte das Angebot der prominenten Konzerne aus dem Silicon Valley zu breiter Diskussion in Politik und zahlreichen Zeitungen. Werden durch *Social Freezing* gleiche Karrierechancen für Frauen* mit Kinderwunsch geschaffen? Handelt es sich um eine feministische Unternehmenspolitik oder doch um eine Rationalisierung des Lebenslaufes? Von moralischer Verwerfung, Überhöhung und Naturalisierung von Schwangerschaften, Kritik an verschwimmenden Grenzen von Arbeitswelt und Privatleben, aber auch technisch möglich gemachter Emanzipation und einer endlich kommenden Befreiung von biologischen Zwängen ist zu lesen (vgl. URL 1, URL 2). Zukunftsforscher*innen prognostizieren dabei eine steigende Relevanz von *Social Freezing* (vgl. URL 1). So scheint es notwendig, *Social Freezing* als ein Phänomen zu betrachten, welches in engem Verhältnis zur Arbeitswelt steht. Dabei wird nicht nur die Wahl für oder gegen *Social Freezing* von den Strukturen des Arbeitsmarktes, wie den Finanzierungsangeboten von Unternehmen, geprägt. Ebenso wahrscheinlich scheint es, dass die Möglichkeit den Zeitpunkt von Schwangerschaften aufzuschieben, die Flexibilisierung der Arbeitswelt beeinflussen wird.

²¹ Das Verfahren findet vielfach auf Grund von medizinischen Behandlungen oder Krankheiten durch welche Eizellen geschädigt werden können, Verwendung. Liegen medizinische Gründe vor, so bleibt das Verfahren zwar das gleiche, doch spricht man nicht von *Social Freezing*. Im Zuge dieser Hausarbeit ausschließlich auf Eizellenentnahme auf Grund von nicht-medizinischen Gründen eingehen.

Im Zuge dieser Hausarbeit möchten wir das Phänomen *Social Freezing* näher betrachten und in der Spannung zwischen *Social Freezing* als emanzipatorische Chance für Frauen* und dem Fortbestehen dahinterliegender, gesellschaftlicher Zwänge, verorten. Neben der Betrachtung von *Social Freezing* als freie und selbstbestimmte Entscheidung wollen wir anhand Beck und Beck-Gernsheims Theorie der Individualisierung einen mit *Social Freezing* einhergehenden Entscheidungszwang, wie das Entstehen eines Selbstverantwortungsparadigmas aufzeigen. Im darauffolgenden Kapitel wird *Social Freezing* in Bezug zu Boltanski und Chiapellos Theorie des *Neuen Geist des Kapitalismus* gesetzt und als Integration der Kritik von Unvereinbarkeit von Familie und Beruf in den Kapitalismus betrachtet, wie eine damit einhergehende Stärkung des kapitalistischen Wirtschaftssystems aufgezeigt. Zuletzt stellen wir mit Hilfe der Theorie *Rhetorischer Modernisierung* die Frage nach dem Wandel oder Fortbestehen von geschlechterspezifischen Ungleichheiten in Bezug auf *Social Freezing*. Lösen sich mit der Möglichkeit, Schwangerschaften aufzuschieben, geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf?

II. Emanzipation des Individuums und Entscheidungszwang

Erst durch die Anti-Baby-Pille und die straffreie Möglichkeit Abtreibungen vorzunehmen, gewannen Frauen* Selbstbestimmungsmöglichkeiten, um Schwangerschaften nicht ausgeliefert zu sein. Es entselbstverständlichten sich Schwangerschaften. Hatten Frauen* früher keine Möglichkeiten Schwangerschaften vorzubeugen, oder abzubrechen, steht ihnen heutzutage die Möglichkeit zu einer eigenen Entscheidung offen. Es scheint jedoch zu einfach, diese als vollkommen frei zu betrachten. In ihrem Buch *Die Uhr, die nicht tickt* schreibt Sarah Diehl von einer anhaltenden sozialen Ächtung von Kinderlosigkeit bei Frauen*. So würden kinderlose Frauen häufig als narzisstisch und kinderfeindlich betrachtet (vgl. Diehl 2014: 9ff). Gerade aber das Erscheinen dieser Streitschrift, oder auch von Studien, wie *Regretting Motherhood: A Sociopolitical Analysis* (vgl. Donath 2015) zeigen eine Thematisierung und Neuaushandlung etwas zuvor allgemein hin Selbstverständlichen: Als Frau* im Zuge des Lebens Mutter zu werden.

Beck und Beck-Gernsheim betrachten die „Auflösung vorgegebener sozialer Lebensformen“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 11) als Bedeutungsdimension von Individualisierung. In diesen Prozess scheint sich auch *Social Freezing* einzureihen. Auch wenn das Ziel von *Social Freezing* nicht das Verhindern von Schwangerschaften darstellt, steht es für eine weitere Entwicklung der Befreiung von Frauen* von biologischen Zwängen. So soll mit dem Einfrieren von Eizellen die Möglichkeit geboten werden, auch nach dem biologisch ausgemachten Idealzeitraum Kinder bekommen zu können. Die biologische Uhr, von welcher gesprochen wird, soll verlangsamt, beziehungsweise ihre Laufzeit verlängert werden. Das Bild einer Familiengründung während der ‚Rushhour des Lebens‘²² wird in Frage gestellt und die familiären, oder nicht-familiären Lebensformen vervielfältigt.

Die Auflösung tradierter Lebensformen stellt für Beck und Beck-Gernsheim jedoch nicht die einzige Bedeutungsdimension von Individualisierung dar. An die Stelle von schwindenden gesellschaftlichen Leitbildern rücken, so Beck und Beck-Gernsheim, „neue institutionelle Anforderungen, Kontrollen und Zwänge“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 12), welche das Individuum adressieren. Sie sind als Handlungsanreize zu verstehen, welche ein*e jede*r einzeln wahrnehmen, interpretieren und durch individuelles Entscheiden und Handeln aktiv „in die Biographie hereinholen muß“ (ebd.). Im Angebot des *Social Freezings* steckt die Aufforderung, sich bewusst für oder gegen einen bestimmten Zeitraum für eine Schwangerschaft zu entscheiden. Karriereambitionen sollen mit dem Kinderwunsch abgeglichen und eine eigene Wahl zur Relation der beiden, als sich widersprechend dargestellten Wünsche, getroffen werden. Der Zeitpunkt einer Schwangerschaft wird zu einer bewusst zu fällenden Entscheidung. Ein ‚Imperativ der Freiheit‘ entsteht und fordert von Frauen* die Planung von Schwangerschaften (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 18). Zeitungsberichten zu Folge sei der geeignete Zeitraum zur Eizellenentnahme im Rahmen von *Social Freezing* mit 25 Jahren (vgl. URL 3). Eingefroren ließen sich Eizellen durchaus 15 Jahre lagern (ebd.). Folglich tritt mit *Social Freezing* eine langfristige Voraussicht und Planung einer möglichen Schwangerschaft zu Tage.

Der neu gewonnenen Freiheit über die Grenzen des biologischen Alterns schließt sich die Individualisierung als Zwang „zur Herstellung, Selbstgestaltung,

²² Bezeichnet nach dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Zeitraum des Lebens vieler Menschen, in welchem Ausbildung, Berufseinstieg, berufliche Etablierung und Familiengründung vollziehen (vgl. URL 5).

Selbstinszenierung [...] der eigenen Biographie“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 14) an. Durch das Anbieten von *Social Freezing* fordern Unternehmen wie *Facebook* ihre Mitarbeiterinnen* auf, als Individuum zu handeln, abzuwägen und bewusst zu wählen: Zwischen einer beruflichen Fokussierung unter Aufschub des Mutter Werdens, einer frühzeitlichen Familiengründung und beruflichen Pause, wie womöglich sinkenden Karrierechancen. Dabei wird der Mensch selbst „zur Wahl seiner Möglichkeiten, zum homo optionis“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 16). In einem Zeitungsartikel erzählt eine Nutzerin von *Social Freezing*: „Ich bin, wer ich bin, weil ich Entscheidungen getroffen habe“ (URL 4). Das Individuum wird mit der Entscheidung für oder gegen *Social Freezing* angesprochen und konstituiert sich durch eben diese.

Dabei verlagern sich ebenfalls die „Folgen – Chancen, wie Lasten – [...] auf die Individuen“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 15), sodass ein Paradigma der Selbstverantwortung entsteht. In der Entscheidung sollen alle Möglichkeiten und Unsicherheiten abgewogen werden (vgl. ebd.). Damit zeichnet sich ein mitschwingendes Risiko ab (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994: 12). Von dem Individuum wird erwartet, im Falle des Versagens damit umzugehen. So lässt sich die Wahl für oder gegen *Social Freezing* in Beck und Beck-Gernsheims Worten als ein „persönlich riskantes Unternehmen“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 25) ausdrücken. Die Verwirklichung einer Karriere, sowie der Erfolg von *Social Freezing* und ein anschließendes Familienglück ist nicht garantiert. Die Möglichkeit des Scheiterns der jeweiligen Optionen muss hingenommen und gleichzeitig selbst verantwortet werden. Ein daraus entstandenes, persönliches Unglück, wie ein unerfüllter Kinderwunsch, oder Zweifel an der Familiengründung wird zurückgeführt auf eine selbstbestimmte Wahl, die im Zweifel die Falsche war und deren Konsequenzen das Individuum nun „selbst auszulöffeln“ habe (Beck/Beck-Gernsheim: 14).

Damit verläuft die neu gewonnene Freiheit gegenüber den Zwängen der Gebärmutter parallel zum Zwang zur eigenen Entscheidung und der Unterstellung unter ein Selbstverantwortungsparadigma. *Social Freezing* mag Frauen* eine Chance auf eine Verwirklichung eines Kinderwunsches nach der Karriere bieten. Im Prozess der Entselbstverständlichung von Schwangerschaften entsteht darin, die auf das Individuum ausgerichtete Forderung den Zeitpunkt der Schwangerschaft

bewusst zu entscheiden. Gleichzeitig legt *Social Freezing* die Verantwortung von der Erfüllung eines möglichen Kinderwunsches und Karrierechancen in die individuellen Hände. Es werden jedoch keine sozialen Strukturen geschaffen, die Frauen* gar nicht zwingen Beruf und Schwangerschaft gegeneinander abzuwägen und aufzuschieben, oder helfen mit Konsequenzen von Kindern oder Kinderlosigkeit umzugehen.

III. *Social Freezing* als Integration feministischer Kritik in das kapitalistische Wirtschaftssystem

Das Angebot des *Social Freezing* steht in Zusammenhang mit feministischer Kritik an den Strukturen des kapitalistischen Marktes, welche die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf anprangert. Dies bringe für Frauen* noch immer berufliche Nachteile. Beides zu vereinen sei oft kompliziert und würde eine erfolgreiche Karriere nicht zulassen. Insofern seien Frauen* und Männern* noch immer nicht gleichgestellt (vgl. URL 1). Anhand der Theorie des *Neuen Geistes des Kapitalismus* soll erläutert werden, wie diese Kritik integriert und entkräftet wird und inwiefern sich daraus Vorteile für den kapitalistischen Markt ergeben.

Luc Boltanski und Éve Chiapello fragen in ihrer Theorie nach dem *Geist des Kapitalismus*, als einer Ideologie, die das Engagement für den Kapitalismus legitimiert (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 43). Dieser Rechtfertigungsmechanismus soll vor allem auf der Integration jeglicher Kritik basieren, die an den Kapitalismus gerichtet wird (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 68). Erst so ist es diesem System möglich, die „fehlende moralische Stütze zu finden und Gerechtigkeitsstrukturen in sich aufzunehmen, deren Relevanz er sonst nicht einmal erkennen würde“ (ebd.). So sprechen die Autor*innen von der Kritik als eine Art Motor der Veränderung des Kapitalismus (vgl. ebd.).

Mit der Kampagne des *Social Freezing* können Unternehmen wie *Apple* oder *Facebook* der oben genannten feministischen Kritik die Rechtfertigung entgegenhalten: Es würde doch etwas gegen Ungleichheit und berufliche Barrieren für Frauen* getan werden. Frauen* stünden vor der freien und autonomen

Entscheidung ihre Eizellen einfrieren zu lassen, um sich einen möglichen Kinderwunsch nach der Karriere erfüllen zu können. Dadurch seien sie von ihren biologischen Zwängen befreit und können ungestört – genau wie Männer* – der beruflichen Karriere nachgehen (vgl. URL 1).

Die neue Form des Arbeitslebens, welches zunehmend durch Autonomie und Selbstverantwortung geprägt ist, lässt sich auf eine grundlegende strukturelle Veränderung des Kapitalismus in den 80er Jahren zurückführen. Als Reaktion auf die Künstler*innenkritik der 68er Bewegung (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 468f.), entwickelte sich eine neue Rechtfertigungslogik, die *cité par projets*, als eine neue Form der Gerechtigkeit. „Das Leben wird als Folge von Projekten aufgefasst“ (Boltanski/Chiapello 2001: 466). Größe, d.h. Erfolg misst sich am Grad der Aktivität, welche sich wiederum durch Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Vernetzung konstituiert. Verantwortungsbewusstsein und Ungebundenheit verleiht dem Arbeitsleben mehr Attraktivität und fördert eine starke Identifizierung. Alles, was also den Zugang zu Größe und damit Aktivität einschränkt, so die Autor*innen, müsse ‚geopfert‘ werden (vgl. ebd). Zeitliche und örtliche Ungebundenheit, sowie Flexibilität wären mit einer Schwangerschaft weniger gegeben. Für die Erfüllung weiblicher Karriereambitionen müsste demnach das ‚Familienprojekt‘ weichen. Mit *Social Freezing* soll der Kinderwunsch aber nicht unterbunden, sondern einfach im Gefrierschrank ‚konserviert‘ werden. Das ‚Familienprojekt‘ wird wortwörtlich ‚auf Eis gelegt‘. Das Konzept der *cité par projets* fordert Flexibilität und Aktivität. Insofern kann *Social Freezing* als Angebot verstanden werden, welches Frauen ermöglicht, den Anforderungen für ein erfolgreiches Berufsleben gerecht zu werden und gleichzeitig an einem Familienwunsch festzuhalten. Durch die Rhetorik einer solchen vermeintlich emanzipatorischen Kampagne kann die feministische Kritik entschärft werden. Nicht nur die Integration und Schwächung der Kritik sind Merkmale der Dynamik des Kapitalismus. Mit jeder Veränderung des kapitalistischen Geistes durch Kritik bleibt die Kernessenz erhalten: Die ständige Umwandlung von Kapital (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 39). Die Zeit in der Frauen* biologisch am fruchtbarsten sind, überschneidet sich mit der Zeit, in der sie für Unternehmen am nützlichsten sind: Ab 30 Jahren schon sinkt die Fruchtbarkeit einer Frau*, oft kommt jedoch die Karriere aber erst ab 30 ‚in Schwung‘. Mit dem Einfrieren der Eizellen können Gedanken an Familienplanung beiseitegeschoben werden und die volle Konzentration auf die Karriere ermöglichen. Damit lösen Unternehmen diesen

möglichen Konflikt und sichern sich lediglich die ‚High Potential‘ Jahre der Frau* und machen damit einen weiteren Schritt zur Produktiv-Machung der Arbeitskräfte (vgl. URL 6). Gleichzeitig können sie sich ihrer emanzipatorischen Anstrengungen rühmen und kritische Stimmen entkräften.

Eine zunehmende Entgrenzung der Arbeitswelt lässt sich beobachten: Immer mehr Bereiche des privaten Lebens werden in das Arbeitsleben eingegliedert. Ob es Sport, Freizeit oder nun die Familienplanung ist: durch die Integration in die Arbeitswelt nehmen auch diese, zuvor privaten Elemente einen Zwang an, sich ökonomischen Aspekten unterzuordnen und anzupassen. An die neu gewonnene Entscheidungsfreiheit wird ein neuer Zwang gekoppelt: Da die Möglichkeit Karriere und Kind zu vereinbaren nun besteht, *sollen* Frauen* dies auch tun. Der Druck zur Selbstoptimierung, der durch Autonomie und Selbstverantwortung in der Arbeitswelt erzeugt wird, reicht nun auch bis in intime Bereiche, wie das Familienleben (vgl. URL 6). Unternehmen sichern sich so ein effektives Steuerungselement ihrer Arbeitnehmer*innen.

Die Rhetorik des *Social Freezing* verdeckt damit Barrieren und Strukturen des Arbeitsmarkts, die trotz allem fortbestehen: Das weibliche* Geschlecht ist noch immer mit der Rolle der Mutter behaftet, welche berufliche Nachteile bringen kann. Die Frau* ist also auf Grund ihrer mütterlichen Attribuierung darauf angewiesen, sich an Männer* anzupassen, um beruflich erfolgreich sein zu können. Ein Problem, das einer grundsätzlichen Umstrukturierung vor allem auf dem Arbeitsmarkt bedürfte, wird auf die individuelle Entscheidung und Selbstverantwortung Einzelner abgewälzt und bewirkt letztendlich nur eine oberflächliche Veränderung.

Durch die Aneignung der feministischen Kritik kann sich der Kapitalismus seines emanzipatorischen Fortschritts loben. Jeglicher Kritik kann von allen Seiten Rechtfertigung entgegengehalten werden: ‚Wir tun doch etwas.‘ Es lässt sich eine feministische *cité* als Rechtfertigungsmechanismus des Kapitalismus erkennen. Dabei werden Barrieren nicht etwa aufgehoben. Unter dem Schleier der Freiheit und Emanzipation wird der Eindruck erweckt, sie würden nach und nach abgebaut. Alte Strukturen und Ungleichheiten, wie die Unvereinbarkeit von Karriere und Familie, werden aber im Verborgenen weiter reproduziert und legitimiert.

IV. Zwischen Emanzipation und Reproduktion der Mutterrolle

Im Folgenden wollen wir mit der Theorie der *rhetorischen Modernisierung* von Angelika Wetterer ein weiteres Spannungsfeld des *Social Freezing* als vermeintliche Lösung der Unvereinbarkeit von Karriere und Familie bei Frauen* aufzeigen: Kann man beim *Social Freezing* in diesem Kontext des postfordistischen Kapitalismus tatsächlich von Emanzipation sprechen? Oder haben wir es vielmehr mit einer verschleierte Festigung der Geschlechterungleichheit zu tun, welche Männern* und Frauen* unterschiedliche Lebensbereiche zu ordnet?

Angelika Wetterer formuliert in ihrer Theorie der rhetorischen Modernisierung, dass Feminismus sich zunehmend auf einer sprachlichen, diskursiven Ebene abspielt. Auf der diskursiven Ebene haben Frauen* und Männer* dieselben Möglichkeiten und sind ‚gleich‘ - feministische Forderungen wie Gleichberechtigung und Autonomie sind also scheinbar längst vorhanden, gehören zum *common sense* (vgl. Wetterer 2013: 246). Doch eben diese Annahme, die sich durch die Versprachlichung und Empfindlichkeit des Themas unangreifbar macht, verdeckt die eigentlichen praktischen Handlungen. Jene Handlungen, in denen sich nach wie vor die „männliche Herrschaft“ (Wetterer 2013: 158) zeigt - welche sich allerdings jeder Kritik entzieht, da sie unter dem Schleier der Autonomie und Selbstbestimmung, versteckt bleibt (vgl. Wetterer 2013: 255).

Die Möglichkeit des *Social Freezing*, die an Frauen* herangetragen wird, sowie die gesellschaftliche Thematisierung, lässt sich als ein solcher Diskurs sehen, der die vermeintliche Gleichheit von Frauen* und Männern* äußert. Die Geschlechtszugehörigkeit spielt für den Beruf dabei keine Rolle mehr, was zählt sei die individuelle Anstrengung und Leistung.

Frauen* haben nun durch technologischen Fortschritt und Subventionierung großer Unternehmen die vermeintliche Möglichkeit, Karriere und Kind zu vereinbaren. Sie können sich, wie es bisher biologisch gesehen Männern* eher möglich war, vorerst der Karriere widmen und sich später Gedanken um einen möglichen Kinderwunsch machen. Es liest sich deshalb auf den ersten Blick als einen Erfolg und emanzipatorischen Fortschritt, Frauen* in dem kapitalistischen

Kosmos des Silicon Valleys anzuerkennen und zu integrieren. Mit dem richtigen Selbstverständnis und Berufsverständnis ist dieses System egalitär und kennt keine Differenz, so das Narrativ der *rhetorischen Modernisierung* (vgl. Wetterer 2013).

Gerade bei *Social Freezing* ist die vermeintlich freie Wahl, ob Frauen* ihre Eizellen einfrieren lassen möchten und das Kinderhaben nach hinten verschieben wollen oder nicht, schon gar nicht mehr so frei, wenn das Verfahren zur Regel wird und damit neue Anforderungen an Frauen* gestellt werden. Denn junge Frauen* werden nach wie vor als potenzielle Mütter mit potenziellen Vereinbarkeitsproblemen gesehen, die dem Prototyp Mann* als leistungsfähiges, einsatzbereites ‚Standardmitglied‘ in der Arbeitswelt widersprechen (vgl. Wetterer 2013: 257f). Die finanzielle Unterstützung der Konzerne bei der Entnahme und Lagerung von Eizellen wird dabei gern als die ‚perfekte Emanzipation‘ dargestellt, die Befreiung von jeglichen körperlichen und ökonomischen Zwängen. Jedoch wird in jener Selbstoptimierung deutlich, dass die Marktwirtschaft nur Gleichstellung kennt, wenn sich Frauen* dazu bereit erklären, sich durch die längerfristige Vertagung einer Schwangerschaft dem Mann* anzugleichen. Jenes Serviceangebot suggeriert nicht etwa, dass der Markt keine Geschlechter kennt und jeder die Karriereleiter emporklettern kann. Vielmehr wird dadurch die Persistenz „männlicher Herrschaft“ aufgezeigt, welche den Frauen* im Subtext mitteilt: Auch du kannst Karriere machen, aber klettere die Leiter wie ein Mann*.

Damit ist auch die Entscheidung einer Frau* gegen eine Karriere nun also vermeintlich nicht mehr auf unterschiedliche Chancen unter den Geschlechtern zurückzuführen, sondern lediglich auf die selbstbestimmte Wahl der Frau* gegen eine Karriere oder für das bewusste Verschieben des Kinderhabens. Hätte sie es wirklich gewollt – dann hätte sie auch Karriere machen können (vgl. Wetterer 2013: 253). Wenn also auch in Zukunft weiter mehr Männer* als Frauen* in Spitzenpositionen sitzen, dann scheint es durch diesen Schleier so, als läge das nicht daran, dass Frauen* und Männer* immer noch Chancenungleichheit auf dem Arbeitsmarkt erfahren, sondern als sei es die gewollte Entscheidung von Frauen* gegen eine Karriere.

Hinter genau diesem Schleier der Selbstverantwortung steckt ein Fortbestehen der stillschweigenden Strukturen. Denn obwohl die unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten durch die „Rhetorik der Gleichheit“ (Wetterer 2013: 252)

anscheinend aufgehoben ist, wird sie durch die Praxis permanent gestärkt und reproduziert: Denn Kinder bekommen und die Erziehung derselben wird nach wie vor mit dem Begriff der Mutterschaft assoziiert und diese soziale Aufladung bringt sowohl moralische als auch gesellschaftliche Erwartungen mit sich (vgl. Gildemeister 2012: 13). Der Naturalismus der Mutterschaft und die inkorporierten Handlungen, welche beide Geschlechter internalisiert haben, prägen das Beziehungs- und Herrschaftsverhältnis, welches männliche Herrschaft anerkennt und stetig reproduziert (vgl. Wetterer 2013: 261). Die fehlende Forcierung von Kindertagesstätten stärkt eine solche Rollenzuweisung zusätzlich und manifestiert die scheinbare Unvereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. URL 1). Zusätzlich ist das Konzept von Vaterschutz noch nicht ausreichend im Spektrum männlichen* Selbstverständnisses. Geschieht eine solche Ausnahme doch, so ist es eher ein kurzer Zeitraum ‚minimalen Engagements‘ und geht in der Arbeitssphäre als ‚schöpferische Phase‘ durch (vgl. Wetterer 2013: 258), während Frauen* Vereinbarkeit weder ermöglicht noch zugetraut wird und sie dadurch mit beruflichen Unsicherheiten zu kämpfen haben. Die Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frau* und Mann* ist somit in Frage zu stellen.

Wetterer spricht hier von einem „doppelten Schleier“ (vgl. Wetterer 2013: 262): Die Chancenungleichheit zwischen Männern* und Frauen* wird zum einen von einem „alten Schleier tradierter Geschlechtergewissheiten“ (ebd.) verborgen. Hier geht es um traditionelle Annahmen und Rollenbilder wie zum Beispiel das Bild des Ehemann*es, welcher arbeite, um die Familie zu ernähren und das der Ehefrau*, welche für das Kindergebären und –erziehen verantwortlich sei. Über diesen alten Schleier wird nun der neue Schleier mit der Aufschrift ‚Selbstbestimmung der Frau* durch *Social Freezing* gestülpt.

Im Eingreifen vom marktkapitalistischen System in die Privatsphäre wird gleichzeitig eine De-thematisierung deutlich, indem es individuelle Entscheidungen erst zu einer kollektiven Angelegenheit des Unternehmens macht, um es dann aber unter dem neuen Leitbild der selbstverantwortenden, autonomen Selbstbestimmung zu verschleiern und wieder von sich zu weisen. Jenes Eingreifen ist als paradoxer Effekt zu sehen: Trotz Einmischung wird die Segregation von Familie und Beruf, als zeitliches Nacheinander, gefördert und eine Auseinandersetzung mit alten Leitbildern findet nicht statt (vgl. Wetterer 2013: 256).

Frauen* werden auf einer diskursiven Ebene aus ihrer alten Rolle befreit und können selbst entscheiden, ob sie arbeiten gehen oder Kinder bekommen, oder beides hintereinander. Doch unter diesen beiden Schleiern steckt immer noch die Unterschiedlichkeit der Möglichkeiten von Männern* und Frauen*. Die Unterschiedlichkeit wird durch die jeweiligen Schleier auf unterschiedliche Art erklärt, beziehungsweise versteckt sich hinter dem neuen Schleier der Selbstbestimmung.

Die Kontinuität der ‚männlichen Herrschaft‘ wird durch die ‚Macht der Struktur‘ garantiert (Rademacher 2007: 101). Auch wenn also in den Oberflächen der Strukturen sichtbar wird, dass emanzipatorische Freiheiten gewonnen werden, durch welche sich Frauen* biologischen Zwängen entziehen können, so bleiben doch die normativen Strukturen an sich erhalten (vgl. Rademacher 2007: 102). Als relevante Strukturen im Fall des *Social Freezing* ließen sich hier zum Beispiel die weiterexistierende stillschweigende Annahme von Firmen wie *Facebook* oder *Apple* aufzeigen, dass Karriere bedeutet, sich nicht von Familie ablenken lassen zu dürfen. Und, dass eine Gleichzeitigkeit von Kind und Arbeit unvermeidbar Probleme aufwirft, die es zu minimieren gilt. Während die Struktur starr bleibt, wird den Menschen suggeriert, sie seien durch diese nicht determiniert, sondern individuell und frei in ihrer Selbstorganisation (vgl. Rademacher 2007: 108). Wobei sie, solange sich in der Struktur nichts ändert, in ihren alten Rollenzuweisungen stecken bleiben. „Aus den expliziten sind latente Geschlechternormen geworden“ (Wetterer 2013: 153), wie Wetterer es formuliert. Frauen* sind nun nicht mehr aufgrund von expliziten Geschlechternormen dazu gezwungen, ihre Familie der Karriere vorzuziehen, aber dennoch werden sie auf eine latente Art und Weise mit dem Lebensbereich Familie in Verbindung gebracht.

V. Schluss

Mit *Social Freezing* ist durch Reproduktionstechnologie eine Überwindung biologischer Altersgrenzen möglich gemacht worden. Frauen* gewinnen die Möglichkeit, den Kinderwunsch eine Weile lang aufzuschieben, um Karriereambitionen uneingeschränkt nachgehen zu können. Gleichzeitig ist jedoch ein Entstehen neuer und Fortbestehen alter Zwänge zu betrachten: auf das Individuum einwirkende Entscheidungszwänge, das Diktat der Selbstverantwortung, eine kapitalistische Inwertsetzung und Einforderung von Flexibilität, sowie das

Anhalten geschlechterdiskriminierender Vorstellung von Mutterschaft. Die Spannung zwischen neugewonnener und womöglich gleichstellender Freiheit für Frauen* und den in *Social Freezing* verborgenen Zwängen haben wir in dieser Arbeit versucht darzustellen.

Durch *Social Freezing* wird die Wahl eines bestimmten Zeitraumes für eine Schwangerschaft bewusstgemacht. Von Individuen wird eine Entscheidung eingefordert und ihnen gleichzeitig die Verantwortlichkeit für die Konsequenzen der Wahl zugesprochen. Es entsteht das Bild scheinbarer Gleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Berufliche Barrieren auf Grund einer Schwangerschaft werden nicht mehr auf strukturelle Diskriminierungen in der Arbeitswelt zurückgeführt. Stattdessen wird das Ende einer Karriere als selbstbestimmte Wahl dargestellt. Mit dem Angebot und Verweis auf *Social Freezing* legitimieren Unternehmen wie *Facebook* und *Apple* Unternehmensstrukturen, welche das Nebeneinander von Kindern und Beruf erschweren. Gleichzeitig bleiben Frauen* in den ‚High Potential‘ Jahren ihres Lebens für Unternehmen verfügbar und wirtschaftlich nutzbar.

Auch geschlechterbezogene Ungleichheiten verfestigen sich in der Debatte um *Social Freezing*. Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als alleiniges Problem von Frauen* dargestellt. Das Bild einer affektiven Mutterrolle wird gestärkt, indem Nachzeitigkeit von Karriere und Kind für Frauen* begünstigt wird und sich damit Abfolge, nicht aber Rollenzuschreibungen wandeln: Frauen* können oder sollen so ihre ganze Aufmerksamkeit dem Nachwuchs schenken. Unter dem Narrativ der selbstbestimmten Wahl, werden Sexismen in der Kindesfürsorge nicht mehr thematisiert, sondern vielmehr verschleiert. Führen Männer* ihre Karriere unbeirrt fort, während Frauen* zuhause bleiben und sich um den gemeinsamen Nachwuchs kümmern, wird dies nicht mehr als ungleiche Verhaltenspraxis betrachtet, sondern als selbstbestimmte Wahl. Es könnte nunmehr angeführt werden: Sie hätte ihre Eizellen einfrieren lassen sollen, hätte sie Karriere machen wollen.

Es zeichnet sich eine Ambivalenz ab. Zum einen ist der Freiraum zu einem späteren Zeitpunkt im Leben schwanger werden und sich so den Altersgrenzen des Körpers entziehen zu können, nicht zu negieren. Gleichzeitig werden bestehende gesellschaftliche Konflikte, wie Sexismen in der Arbeitswelt und Kindererziehung, wie die Frage nach Vereinbarkeit von Kindern und Beruf, nicht forciert, sondern rücken in

den Hintergrund. So schafft *Social Freezing* Freiheit und eine Festigung bestehender Zwänge gleichzeitig.

Literaturverzeichnis

Beck, Ulrich/Elisabeth Beck-Gernsheim (1994) Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Beck, Ulrich/Elisabeth Beck-Gernsheim (Hg) Riskante Freiheiten. Ffm: Suhrkamp. 10-39.

Boltanski, Luc/ Éve Chiapello (2001): Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus

und der normative Wandel. In: Berliner Journal für Soziologie 11: 459-478.

Boltanski, Luc/Éve Chiapello (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.

Diehl, Sarah (2014): Die Uhr, die nicht tickt. Kinderlos glücklich – Eine Streitschrift. Zürich-Hamburg. Arche Literatur Verlag.

Donath, Orna (2015): Regretting Motherhood: A Sociopolitical Analysis. In: Journal of Women in Culture and Society 40: 343-367.

Gildemeister, Regina (2012): Geschlechtersoziologie – Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen: 7-19.

Rademacher, Claudia (2007): „Diskursive Umarmung“. Geschlechterverhältnisse und symbolische Gewalt im Postfordismus. In: Ulla Bock/ Irenne Dölling/ Beate Kraus (Hg.): Prekäre Transformation. Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis und ihre Herausforderungen für die Frauen- und Geschlechterforschung. Göttingen: 96-117.

Wetterer, Angelika (2013) Das erfolgreiche Scheitern feministischer Kritik. Rhetorische Modernisierung, symbolische Gewalt und Reproduktion männlicher Herrschaft. In: Erna Appelt/Brigitte Aulenbacher/Angelika Wetterer (Hg) Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen. Münster: Westfälisches Dampfboot: 246-266.

Internetquellen

URL 1

DIE ZEIT (2014): Ein Kind von Apple
(<http://www.zeit.de/2014/44/egg-social-freezing-apple-facebook-eizellen>; letzter Zugriff: 23.07.2017)

URL 2

taz (2015): Die Moderne schlägt zu.
(<http://www.taz.de/Debatte-um-Social-Freezing/!5013160/>)

URL 3

DIE ZEIT (2014): Was ist Social Freezing?
(<http://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2014-10/social-freezing-eizelle-faq> letzter Zugriff: 23.07.2017)

URL 4

taz (2015): Erst Karriere, dann Kind – Social Freezing in den USA
(<http://www.taz.de/Social-Freezing-in-den-USA/!5253555/>; letzter Zugriff: 23.07.2017)

URL 5

Glossar des Dialogprozesses Arbeit 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
(<http://www.arbeitenviernull.de/glossar.html>; letzter Zugriff: 23.07.2017)

URL 6

DIE ZEIT (2014): Der eingefrorene Lebensentwurf
(<http://www.zeit.de/karriere/2014-10/social-freezing-freiheit-lebensentwurf-frauen>; letzter Zugriff: 24.07.2017)