

## Einführung in den dritten Teil

---

Die im ersten und zweiten Teil dieses Buches gewonnenen Erkenntnisse zum Strukturwandel von Arbeitswelten und Beschäftigungssystemen sollen nun durch die Beobachtung ausgewählter empirischer Phänomene konkreter nachgezeichnet und illustriert werden. In den folgenden Kapiteln 8 und 9 werden zwei eigene empirische Studien zum Wandel der Arbeitswelt im Kontext der Digitalisierung und Virtualisierung der deutschen Arbeitsgesellschaft vorgestellt, die bereits in den Kapiteln 7.2 und 7.3 in den konzeptionellen Rahmen des Buches eingeordnet wurden.

Die erste Studie, die von der Autorin im Rahmen des Habilitationsprojekts in Kooperation mit Simon Oertel (TU Ilmenau/Universität Salzburg) durchgeführt wurde, beschäftigt sich mit der Etablierung realer und lokalisierbarer dritter Arbeitsorte – den sogenannten Coworking Spaces – als Alternative zu etablierten betrieblichen Büroarbeitskontexten, in denen Arbeitnehmende in Präsenz Arbeitstätigkeiten ausführen. Statistische Angaben zur Verbreitung des eher noch randständigen Phänomens Coworking in der deutschen Arbeitsgesellschaft finden sich bereits in Kapitel 7.2.2. In Kapitel 8 wird nun auf Basis der durchgeführten eigenen empirischen Untersuchungen das Arbeitsorganisationsmodell Coworking Spaces näher ergründet und zu einer Modellvorstellung eines projektbasierten subjektivierten, nicht mehr betrieblich unterlegten Arbeitsorganisations- und Beschäftigungsmodells verdichtet, die dem betriebzentrierten Modell der Organisation von Arbeit und Beschäftigung, wie sie in Kapitel 5 herausgearbeitet wurde, vergleichend gegenübergestellt werden kann. Die Beschäftigung mit dem Phänomen Coworking und dem Arbeitsorganisationsmodell Coworking Space ermöglicht dabei zunächst die Beschreibung des Strukturwandels von Arbeit und Beschäftigung in digitalisierten, informatisierten und zunehmend virtuell vernetzten Arbeitswelten, wie er sich vom kreativen Rand der deutschen Arbeitsgesellschaft aus entfaltet und nun durch die Etablierung und Durchsetzung neuer intermediärer Institutionen und Akteure sichtbar wird. Relevant ist diese Betrachtung aber insbesondere deshalb, weil das Organisationsmodell Coworking Space gerade im Hinblick auf die Entwicklung und Verbreitung neuer zeitlich-räumlicher Gestaltungskonzepte von Arbeit und Beschäftigung als Vorreitermodell inzwischen eine große Breitenwirkung entfaltet. Dabei können Coworking Spaces selbst als eine

Form neuer Intermediäre beziehungsweise Vermittlerorganisationen betrachtet werden, die eine Alternative zur betriebsförmigen Organisation von Arbeit und Beschäftigung darstellen. Es wird im Kapitel 8 näher zu diskutieren sein, wie gerade diese Form einer intermediären Organisation den Strukturwandel von etablierten betriebszentrierten Formen von Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssystemen in Richtung zeitlich-räumlich flexiblerer Gestaltungskonzepte vorantreibt. Dabei können Coworking Spaces als Orte und organisationaler Rahmen verstanden werden, die die neuen Arbeitsformen der Remote- beziehungsweise Distanzarbeit in virtuellen Arbeitsumgebungen in einen konkreten lokalen Handlungsrahmen und Gestaltungskontext einbetten.

Die Frage, inwiefern sich Remote- und Distanzarbeit – zusätzlich angetrieben durch die Corona-Pandemie – auch in etablierten, noch stark von den Normalitätsvorstellungen der industriellen Moderne geprägten Präsenzarbeitswelten durchsetzen können, bildet aber den Fokus des anschließenden Kapitel 9 des Buches. Die dort beschriebene Studie, die von der Autorin ebenfalls im Rahmen des Habilitationsprojekts durchgeführt wurde, beinhaltet Reflexionen und Beschreibungen der Veränderung der Arbeitssituation von kommunalen Verwaltungsmitarbeitenden direkt nach der ersten harten Lockdown-Phase infolge der Corona-Pandemie (vgl. auch Volkmer/Werner 2020). Es kann in dieser Studie sehr eindrücklich gezeigt werden, dass sich die im zweiten Teil des Buches herausgearbeiteten Dynamiken der Informatisierung und der zunehmenden virtuellen Vernetzung von betrieblich strukturierten Arbeitswelten nun ganz aktuell im Kontext der Bewältigung der Corona-Pandemie auch in kommunalen Verwaltungseinrichtungen beobachten lassen. Die Befunde der Covid19-LD1-Verwaltungsstudie erlauben am konkreten Fallbeispiel eine kritische Reflexion der Voraussetzungen, Barrieren und Grenzen des Strukturwandels von betrieblich konstruierten und auf dem Konzept der Präsenzarbeit aufbauenden Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssystemen hin zu digitalisierten und virtuell vernetzten Distanzarbeitskontexten.

Beide von der Autorin durchgeführten empirischen Studien ermöglichen es zum Abschluss des vorliegenden Buches, wesentliche konzeptionelle Überlegungen zur neueren Dynamik des Strukturwandels von Arbeitswelten am empirischen Material zu prüfen und anschaulicher zu beschreiben. Geprüft werden soll insbesondere die These des Bedeutungsverlusts betriebszentrierter Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssysteme und des gesellschaftlichen Bedeutungsgewinns neuer Intermediäre in virtuellen Arbeitsgesellschaften, die sich als »Mittler« und »Enabler« neuer Formen und Strukturen der Organisation von Arbeit und Beschäftigung etablieren und zu einer Ausweitung professions- und berufsbezogener, aber insbesondere auch projektbasierter subjektiver Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssysteme beitragen. Aufgezeigt werden soll dabei am Beispiel des Arbeits- und Organisationsmodells Coworking Space auch eine intensive Entkopplungsdynamik der industriell geprägten betriebszentrierten Arbeitsorganisations- und Beschäfti-

gungssysteme in neuen Arbeitskontexten und die damit verbundene Verlagerung von sozialer Verantwortung weg von Unternehmensorganisationen als Arbeitgebende einerseits auf die Arbeitnehmenden selbst und andererseits auf die neuen Intermediäre in virtuellen Arbeitswelten. Diese übernehmen ganz im Sinne der Gesellschaftsprognose von Anthony Giddens aus dem Jahr 1996 (vgl. Kap. 5.1) die wesentliche, Vertrauen generierende Rolle des Schnittstellenmanagements zwischen neuen Experten- beziehungsweise technologischen sowie Managementsystemen und den Alltagswelten in spätmodernen und virtuellen Arbeitsgesellschaften, die notwendig wird, wenn komplexe, durch unterschiedliche Wertvorstellungen und Orientierungen der Akteure geprägte gesellschaftliche Systeme miteinander in Berührung kommen und aufeinander einwirken. Im Fall der Coworking Spaces findet eine Vermittlung zwischen dem Interesse von Arbeitgeberorganisationen und den Selbstverwirklichungs- und Sicherheitsinteressen der Arbeitnehmenden statt. Durch das vermittelnde Handeln von Coworking Spaces und insbesondere Community Managern als professionelle Personen in diesen neuen Arbeitskontexten wird es möglich, Arbeit nicht mehr nur in betrieblich strukturierten und hierarchisch aufgebauten Organisationskontexten zu verteilen, zu steuern und zu kontrollieren, sondern auch in wesentlich flexibler sowie projektförmig gestaltete, überbetriebliche und netzwerkbezogene Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssysteme, wie sie Coworking Spaces – aber auch Plattformorganisationen – als Rahmenmodell und neue Organisationsform ermöglichen, umzuformen. In den folgenden Empirie-basierten Beschreibungen dieses Organisationsmodells, kann somit herausgearbeitet werden, was den Kern dieser neuen Form der Arbeitgeberorganisationen bildet: die Schaffung eines gemeinsam geteilten lokal-virtuell verschränkten Raumes und einer stark aufeinander bezogenen – aber nicht mehr vertraglich längerfristig aneinander gebundenen – Community.

Herausgestellt werden soll anhand der empirischen Untersuchungen – insbesondere auch anhand der Covid19-LD1-Verwaltungsstudie – aber zudem, auf welche Widerstände eine umfassende Reorganisation von etablierten Arbeits- und Beschäftigungssystemen und die Verlagerung von sozialer und unternehmerischer Verantwortung stößt und welche krisenbehafteten Anpassungsprozesse mit ihr verbunden sind. Dies wird durch das Aufeinandertreffen der Normalitätsvorstellung von Präsenzarbeit, die in der untersuchten Verwaltungseinheit vor der Corona-Pandemie eine unhinterfragte Gültigkeit hatte, und der angesichts der Ausnahmesituation erforderlichen Distanzarbeit deutlich sichtbar. Gezeigt werden kann auf Basis dieser Studie, wie die in der Corona-Pandemie umgesetzten zeitlich-räumlich stark flexibilisierten Gestaltungskonzepte von Arbeit und Beschäftigung die Normalität der Arbeitstätigkeiten, die Arbeitsroutinen und die Arbeitskommunikation der interviewten Verwaltungsmitarbeitenden erschüttert haben. Auch kann gezeigt werden, welche intensive Anpassungsleistung bei einem solchen Umstellungsprozess von den betroffenen Individuen gefordert

wird. Die Befunde der Covid19-LD1-Verwaltungsstudie und der Studie »Cowork« geben Anlass, über die Grenzen der Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsbezüge neu nachzudenken und die Dynamiken des Strukturwandels – auch vor dem Hintergrund der laufenden Debatte über die sozialökologische Umgestaltung von Gesellschaften – von industriell geprägten ressourcenintensiven hin zu virtuellen ressourcenschonenden Arbeitswelten zu hinterfragen.