

Aus:

BERNADETTE LOACKER

kreativ prekär

Künstlerische Arbeit und Subjektivität
im Postfordismus

Oktober 2010, 454 Seiten, kart., zahlr. z.T. farb. Abb.,
32,80 €, ISBN 978-3-8376-1418-3

In der Arbeits- und Organisationsforschung wird seit einigen Jahren ein Leitbild diskutiert, das Künstler als flexible, autonome und selbstverantwortliche Subjekte der »Projektpolis« »anruft« und bestimmt. An diese Diskussion anknüpfend und vor dem Hintergrund poststrukturalistischer Philosophien weist Bernadette Loacker auf die prekären Effekte hin, die mit der Heroisierung fragmentierter und unsicherer, aber dafür »kreativer und spielerischer« Arbeits- und Lebensformen einhergehen können. Am Beispiel von Theaterarbeit verdeutlicht sie zugleich, dass Subjektivität diskursiv nicht determiniert werden kann, sondern Individuen normative Erwartungen und Subjektideale auf unterschiedlichste Weise rekreieren.

Bernadette Loacker (Dr. rer. soc. oec.) ist Universitätsassistentin an der Abteilung für verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management der WU Wien.

Weitere Informationen und Bestellung unter:
www.transcript-verlag.de/ts1418/ts1418.php

Inhalt

Dank	9
Einführung	11
Das postfordistische Regime der Arbeit und Arbeitsorganisation	21
Von der stabilen Industrie- zur flexiblen Netzwerkgesellschaft	22
„Die Dekonstruktion der Arbeitswelt“: postfordistische Arbeits- und Organisationsstrukturen	31
Das Projekt: dominante Organisationsform der neuen Arbeitswelt	51
Gouvernementalität der Netzwerk- und Kontrollgesellschaft	71
Künstler und Kulturorganisationen – „Vorreiter“ einer deregulierten Arbeitswelt?	85
Veränderung, Umgestaltung und Neubewertung des Kunst- und Kulturfeldes	87
Der Kunst- und Kultursektor als Arbeitsfeld	112
Konstitution des Künstlers als Vorbild der Netzwerkgesellschaft	125
Der Prozess der Subjektivierung und die Formierung ethischer Selbstverhältnisse	145
Die Beziehung von Macht, Wissen und Subjekt	146
Ethik und Subjektivität	164
Organisationspraktiken, Arbeitsethos und Selbstbeziehungen von Künstlern	197
Methodisches Design	198
Handlungskontext und Organisationsprozess des Theaters	208
Organisationsprozess und Arbeitsethos der Ensemblegruppe	267
Subjektivitätskonstitution und Selbstbeziehungen von Künstlern	327
Conclusio	407
Literatur	425

„I am sometimes asked: ‚But if power is everywhere, there is no freedom.‘
I answer that if there are relations of power in every social field, this
is because there is freedom everywhere.“ (Foucault 1997: 292)

„Ich glaube entschieden nicht an dieses Bild – der Künstler, der
nur wirklich kreativ ist, wenn er unter seiner Situation
leidet und im Elend dahinvegetiert.“ (Regisseur)

„Autonom sind wir. Aber nicht frei. Die Gedanken sind frei, aber
den Zwängen unterliegt man doch oft.“ (Schauspieler)

„Es geht mir darum, alles, was existiert, mit Liebe zu betrachten und
zu glauben, dass man als Teil davon etwas zu dem Ganzen
beizutragen hat. Es ist die Hoffnung, dass es auf etwas
Gutes hinausläuft. Das ist der Grund, warum ich
aufstehe und weitermache.“ (Schauspieler)

Einführung

„And whoever wants to be a creator in good and evil, must first be an annihilator and break values. Thus, the highest evil belongs to the greatest goodness: but this is – being creative.“ (Nietzsche 1989: 327)

Problemstellung

Die vorliegende Arbeit knüpft an aktuelle Untersuchungen der Management-, Arbeits- und Organisationsforschung an, die darauf hinweisen, dass sich die „neue Arbeitswelt“ zunehmend durch individualisierte und projektbasierte Organisationsformen auszeichnet (vgl. Bauman 2001, Beck 2007, Boltanski/Chiapello 2006, Castells 2001, Munro 2005, Weiskopf/Loacker 2006). Da Arbeitsbeziehungen innerhalb des Kunst- und Kulturfeldes seit Langem als projektförmig, unsicher und kurzfristig ausgerichtet beschrieben werden (vgl. Gottschall/Schnell 2000, Haak 2008, Haak/Schmid 1999, Haunschild 2004), wird im ersten theoretischen Teil der Arbeit diskutiert, inwieweit bzw. warum künstlerischen Organisationsformen eine „Leitbild“-Funktion“ innerhalb des postfordistischen Arbeitsparadigmas zukommt (vgl. z.B. Menger 2006, McGee 2005, Virno 2005). Dabei greift die Arbeit das wirtschaftspolitische Konzept der „creative industries“ auf, welches einige wesentliche Machtstrukturen verdeutlicht, die das Kunst- und Kulturfeld heute zunehmend charakterisieren. Dieses Konzept begründet einen Diskurs mit, der den Künstler als kreatives, risikofreudiges, initiatives, unternehmerisches und eigenverantwortliches Subjekt definiert. Diese Definition bzw. Konstruktion führt zu einer ersten Annäherung an die Frage nach der „Vorreiter“-Funktion der Steuerungs-, Organisations- und Arbeitsprinzipien des Kulturfeldes in der „flüchtigen Moderne“ (vgl. die Beiträge in Voß/Pongratz 2004 sowie Hesmondhalgh 2007, Koppetsch 2006, Haak 2005, Loacker 2009, Mayerhofer 2003).

Im empirischen Teil der Arbeit wird am *Beispiel von Theaterarbeit* exemplarisch untersucht, welche Möglichkeiten und Beschränkungen „neue“

flexible Organisationsformen von Arbeit enthalten, und wie sie auf die Subjektivität von „kreativ und künstlerisch“ arbeitenden Menschen wirken können. Das in diesem Zusammenhang verfolgte Subjektverständnis ist insbesondere von Michel Foucault und dessen Spätwerk inspiriert. Nach Foucault bildet sich Subjektivität im Prozess der Subjektivierung. Subjektivierung verweist dabei sowohl auf jene „Unterwerfungspraktiken“ und „Macht/Wissenstechnologien“, welche Subjektivität in einer spezifischen Weise „zurichten“ und definieren wollen, als auch auf sog. „Freiheitspraktiken“, mittels derer Individuen versuchen, ihre Subjektivität selbstbestimmt zu gestalten (vgl. Deleuze 1987/1995). Dieses Bemühen versteht Foucault als ethische Tätigkeit bzw. Praxis (vgl. Foucault 1988, Saar 2007). An dieses *praktikenbasierte Ethik-Verständnis* knüpft die empirische Studie im Weiteren an, wenn sie zum einen die moralischen „Kodizes“ und Normen, die innerhalb des aktuellen „kulturunternehmerischen“ Diskurses als „richtig und wahr“ bestimmt werden, und zum anderen das tatsächliche moralische Verhalten sowie die spezifischen ethischen (Selbst-)Praktiken der Künstler untersucht, in denen und durch die diskursiv konstruierte Wahrheiten zur Anwendung kommen. Foucaults Ethik-Konzeption verknüpft die Ebene des „Diskurses“ mit der der „Subjektivität“, und das erlaubt, sichtbar zu machen, wie Moralcodes das Arbeitsethos eines Theaterensembles sowie die *Subjektivitätskonstitution der* in diesem Ensemble kooperierenden *Künstler* mitbestimmen und -formen.

An die Einsichten der Untersuchung anschließend wird die Frage nach der gesellschaftlichen „Leitbildfunktion“ des Kunstfeldes noch einmal aufgegriffen und problematisiert. Von besonderem Interesse ist dabei die Diskussion von Differenzen, die sich zwischen dem diskursiv produzierten Bild von Künstlern und deren kontextspezifischen Arbeitspraktiken und -ethos entfalten, sowie die Diskussion von *Ambivalenzen*, die mit „*kreativer Arbeit*“ und flexiblen, projektbasierten Organisationsformen von Arbeit verbunden sind. Auch wenn Subjektivierungsprozesse sehr unterschiedlich verlaufen, und das Arbeitsethos der „Theatermacher“ nur situations- und kontextbezogen zu verstehen ist, können die Spannungsfelder künstlerischer Arbeit und der spezifische Umgang mit diesen für andere Arbeitsfelder, Organisationen und v.a. für arbeitende Menschen von Relevanz sein. Um eines vorwegzunehmen: Die Arbeits- und Organisationspraxis, die Arbeitshaltung und das Selbstverständnis der Künstler unterscheiden sich wesentlich von den normativen Erwartungen, die der aktuelle „creative industries“-Diskurs und Managementdiskurs an die Kunst- und Kulturschaffenden stellen (vgl. Boltanski/Chiapello 2006, Leadbeater 2007). Damit sei bereits an dieser Stelle darauf verwiesen, dass Diskurse das Verhalten von Menschen zwar beeinflussen aber nicht festlegen können. An Foucault anknüpfend wird Moral von Ethik bzw. ethischen Praktiken unterschieden. Der Raum der Ethik liegt gerade zwischen den Codes

und der Ausarbeitung eines Verhältnisses zu sich. Diesem Zwischenraum will sich die vorliegende Arbeit widmen.

Konzeptionelle Hintergründe und methodologischer Zugang

„Das Denken denkt seine eigene Geschichte (Vergangenheit), jedoch um sich von dem zu befreien, was es denkt (Gegenwart), um schließlich ‚anders denken‘ zu können (Zukunft).“ (Deleuze 1987/1995: 169)

Auf einer *theoretisch-konzeptionellen* Ebene setzt sich die Arbeit primär mit poststrukturalistischen Konzepten auseinander, welche in den vergangenen Jahren auch im Bereich der Organisationsforschung an Bedeutung gewonnen haben (vgl. z.B. Alvesson/Deetz 1999, Chia 1995, Clegg/Kornberger 2003, Cooper/Burrell 1988, Linstead 2002, Linstead/Thanem 2007, McKinley/Starkey 1998, Rose 1991, 1992, Weiskopf 2002, 2004, Willmott 1998). So wurden beispielsweise Foucaults Arbeiten zur modernen Disziplinargesellschaft und -macht in den vergangenen 20 Jahren von etlichen Management- und Organisationsforschern aufgegriffen (vgl. z.B. Barratt 2003, Townley 1994, 1998, Jacques 1996, Jones 2002, Knights/Willmott 1999, Knights 2004, Miller/Rose 1994, Munro 2000, 2005, Opitz 2004). Auch wenn „der Poststrukturalismus“ nicht als homogener theoretischer Ansatz begriffen werden kann, lassen sich doch einige Grundlagen einer poststrukturalistischen Methodologie ausmachen: Realität ist dieser Perspektive folgend nicht von außen abbildbar oder repräsentierbar, sondern wird in und durch Diskurse(n)¹ und Macht/Wissensverhältnisse(n) hervorgebracht (vgl. z.B. Chia 2003, Clegg/Hardy 1999, Cooper/Law 1995, Westwood/Linstead 2001). Sprache und diskursiv produzierte Macht/Wissensbeziehungen werden als konstitutiv für die Art und Weise verstanden, wie wir (organisationale) Realität konstruieren, ausdrücken, analysieren und aus ihr Sinn machen. Diskurse und (die Verfahren und Techniken der) Macht werden als „produktiv“ betrachtet, insofern als sie Wirklichkeiten und Wahrheiten produzieren. Dabei wird von einer irreduziblen Verbindung von Macht und Wissen ausgegangen (vgl. Foucault 1977/1994, Punkt 4.1).

Da poststrukturalistischen Konzepten eine „Ontologie des Werdens“ (Chia 1996) zugrunde liegt, erlaubt die Auseinandersetzung mit ihnen im Kontext der Organisationsforschung, die prozessorientierte, dynamische und „kreativ-schöpferische Natur“ von Organisationen zu stärken. Für die vorliegende Arbeit von Interesse sind die heterogenen *Praktiken des Organisierens* in ihrer kontextspezifischen und situativen Einbettung und nicht formale Organisationsstrukturen und Ordnungsprinzipien (vgl. Ort-

1 Foucault folgend wird von einem Diskurs gesprochen, wenn sich eine gewisse Systematik von Aussagen, Aussageregeln und von Beziehungen zwischen Aussagen erkennen lässt (vgl. Foucault 1969/1981, Kapitel 4).

mann 2003, 2007). Poststrukturalistische Philosophien *problematisieren* etablierte Normen und stabile Ordnungen (vgl. Cooper/Law 1995, Foucault 1991).² Es geht ihnen um die *Dekonstruktion* jener Bedingungen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt dazu führen, dass für wahr gehalten wird, was für wahr gehalten wird.³ Darüber scheinen sie es zu ermöglichen, dualistische Differenzierungen, generelle Kategorien und Oppositionen, z.B. zwischen Organisation und Individuum, Kontrolle und Kreativität, Macht/Wissen und Freiheit/Kritik, Innen und Außen, verantwortlich und unverantwortlich, neu zu rahmen. Bruchlinien und Diskontinuitäten werden in dieser Perspektive als konstitutives Element organisationaler Strukturen, Prozesse und Verbindungen betrachtet (vgl. z.B. Cooper 1990, Cooper/Burrell 1988, Linstead 2002, Malavé 1998, Ortmann 2003, Reckwitz 2008, Stäheli 2001, Styhre/Sundgren 2005). Gerade für die vorliegende Arbeit, die nach den individuellen und kollektiven Möglichkeiten *und* Beschränkungen „postdisziplinärer“ Organisationsformen von Arbeit bzw. „Gouvernementalität“ fragt, scheinen poststrukturalistische Ansätze einen Beitrag leisten zu können (vgl. Deleuze 1995, Weiskopf/Loacker 2006: 19f., Rabinow/Rose 2003: xxi).

Wer einem Foucaultschen Subjektverständnis folgt, betrachtet *Subjektivität* als innerhalb von gesellschaftlichen Kräfte- bzw. Macht/Wissens-

2 Foucault bezeichnet die Analyseform, die er einem Großteil seiner historischen Untersuchungen zugrunde legt, als (Prozess der) „Problematisierung“. Die Untersuchung der „Problematisierungen“ ist für Foucault die Art und Weise, „wie man Fragen von allgemeiner Bedeutung in ihrer historisch einzigartigen Form analysiert“ (Foucault 2007: 189). Er fragt also danach, wie und warum bestimmte Dinge – Verhalten, Erscheinungen, Prozesse – zum Problem wurden, und weil sie zum Problem gemacht wurden, auch zum Gegenstand und Ziel individueller, gesellschaftlicher oder auch institutioneller Regulierung wurden. Foucault interessiert sich z.B. dafür, wie und warum bestimmte Verhaltensformen als „Wahnsinn“ gekennzeichnet, klassifiziert und behandelt wurden, während ähnliche Formen in einem anderen historischen Moment völlig vernachlässigt wurden. Diese Fragen stellt er z.B. auch in Hinblick auf das Verbrechen, die Kriminalität sowie die Sexualität (vgl. Foucault 1983/1996: 178f.). So fragt er in Bezug auf die Sexualität, „wie, warum und in welcher Form ist die sexuelle Aktivität als moralischer Bereich konstituiert worden?“ [...] Warum diese ‚Problematisierung‘?“ (Foucault 1986: 17). Gerade in seinen letzten Arbeiten analysiert Foucault vermehrt jene „Problematisierungen, in denen das Sein sich gibt als eines, das gedacht werden kann und muss, sowie die Praktiken, von denen aus sie sich bilden“ (ebd.: 19).

3 Die Methode der Dekonstruktion geht auf den Philosophen Derrida zurück. Ähnlich wie Foucaults Analysetyp der Problematisierung, geht es der Dekonstruktion darum, „Gegebenheiten“, „Sicherheiten“ und „geschlossene Systeme“ in Frage zu stellen, indem sie deren Kontingenz aufzeigt. Die Dekonstruktion versucht (ursprünglich in Bezug auf die Semiotik), die Grundlagenstrukturen der „Natur“ bzw. des „Charakters“ von Wahrheit sichtbar zu machen; sie analysiert und problematisiert also die Geltungsbedingungen und -implikationen von für wahr und sicher Gehaltenem (vgl. Derrida 1999, vgl. auch die Beiträge in Zeillinger/Portune 2006).

verhältnissen hervorgebracht (vgl. Alvesson/Willmott 2002, Bröckling 2007, Knights/Willmott 1999). Nach Foucault kommt dem Begriff des Subjekts sowohl die Bedeutung zu, vermittels „Abhängigkeit jemandem unterworfen“, als auch durch „Selbsterkenntnis seiner eigenen Identität verhaftet (zu) sein“ (Foucault 1987: 246). Ein solches Verständnis impliziert, dass der Prozess der Subjektivierung in einem spezifischen, historisch gewachsenen Verhältnis von Subjekt, Wissen und Macht begründet ist. Dieses Verhältnis beinhaltet sowohl eine bestimmte Form der „Zurichtung“ von Subjekten als auch jene „ethischen Selbstpraktiken“, welche auf die eigentätige „Arbeit an sich selbst“ abzielen (vgl. Foucault 1988, Saar 2007). Auch das in der Arbeit verfolgte *Ethik*-Verständnis basiert wie angedeutet primär auf Foucaults Spätwerk (1984, 1985) bzw. dessen Rezeption im Feld der Organisationsforschung (vgl. z.B. Clegg/Kornberger/Rhodes 2007). Im Unterschied zu normativen Ethiken (vgl. z.B. die Beiträge in Parker 1998) liegt das Interesse nicht in der Formulierung von Moralprinzipien bzw. der Beurteilung von „richtigem“ und „falschem“ Verhalten – in Hinblick auf neue Organisationsformen von Arbeit und Arbeitsbeziehungen (vgl. z.B. Jackson 2000, Reynolds/Yuthas 2008, Stevens 1994). Ethik wird an Foucault (1997: 284) anknüpfend als eine „*Praxis* der Freiheit“ verstanden, die immer auch eine „*Praxis* der Kritik“ ist: „Ethics is the considered form freedom takes when it is informed by reflection“ (ebd.). Vor einem solchen Hintergrund kann (organisationale) Ethik nicht über Verhaltensregeln definiert werden. Ganz im Gegenteil, nach Derrida (1997) beginnen ethische Fragen und Verantwortung gerade dort, wo mit universellen Werten und rationalen Regeln nicht geantwortet werden kann. So werden ethische (Selbst-)Beziehungen erst über die Art und Weise, wie Handlungsspielräumen Form gegeben wird, kreiert. Denn wenn auch jedes „Wahrheits-Regime“ (Foucault 1977/1994) diskursiv bestimmte Moralvorstellungen und -codes produziert, die Einfluss auf menschliches Wahrnehmen und Handeln nehmen, so können diese moralisches *Verhalten* nicht determinieren. Bezogen auf den Kontext von Organisationen bedeutet das, dass sich die je spezifische „Organisations-Ethik“ im kontinuierlichen *Anwenden* von Regeln und konkreten Antworten auf etablierte Normen entwickelt (vgl. Saar 2007: 328). Ethik bzw. ethische Praktiken sind immanenter Teil organisationaler Diskurse und deren Macht/Wissensbeziehungen (vgl. Foucault 1997). Sie sind *eingebettet* in heterogene Arbeits- und Organisationspraktiken sowie organisationspezifische Umgangs- und Kommunikationsformen und werden innerhalb dieser gestaltet (vgl. Jones/Parker/Ten Bos 2005, Kjonstad/Willmott 1995): „It is not the free subject that simply chooses whether to behave ethically, but the practice of ethics that constitutes the subject“ (Clegg et al. 2007: 115); und damit ist wiederum verbunden, that „it is not a universal, a-contextual code of conduct that forms subjectivity; rather it is embedded in day-to-day practices and discourses“ (ebd.: 116.). Ein Ethik-Konzept, das auf konkreten *Prakti-*

ken und Subjektivierungsformen basiert (vgl. Cummings 2000, Johnson 1996, O'Leary 2002), analysiert konsequenterweise, *wie* Individuen sich als „Moralsubjekte“ in Beziehung zu geltenden Regeln, zu anderen und zu sich selbst konstituieren (vgl. Butler 2005). Dafür ist wiederum entscheidend, *wie* sie mit ambigüösen Anforderungen und Erwartungen umgehen. Im Mittelpunkt der Arbeit steht also die Frage nach den ethischen Selbstbeziehungen, die arbeitende Menschen entwickeln, indem sie sich um reflexive Distanz zu moralischen Anrufungen bemühen und normative Erwartungen auf ihre je eigene Arbeitshaltung und spezifische Lebenssituation beziehen. Über die Fokussierung auf die konkreten Praktiken, mittels derer und durch die Individuen versuchen, eine Form des ethischen Verhältnisses zu sich und anderen auszuarbeiten (vgl. Foucault 1986), wird das Feld der Ethik auch der empirischen Untersuchung zugänglich gemacht.

Einer poststrukturalistischen Methodologie folgend wird „Organisation“ nicht als abstrakter, instrumenteller, neutraler oder restriktiver *Ordnungs-* und *Vorschreibearparat* verstanden, der organisationales Geschehen bzw. Realität von außen formal strukturiert (vgl. Cooper 1990, Hardt 2002). Vielmehr wird Organisation als kontextspezifischer, „rhizomatischer“ und beweglicher *Prozess* des Verknüpfens von heterogenen *sozialen* (und materiellen) *Praktiken* aufgefasst (vgl. Cooper/Law 1995: 259f., vgl. auch Chia 1999, Kornberger/Rhodes/Ten Bos 2006). Der Prozess des Organisierens stellt in dieser Perspektive einen andauernden, mehr oder weniger bewussten und intendierten Formgebungsprozess dar, in dem Singularitäten und/oder Beziehungen koordiniert und organisiert werden (vgl. Deleuze 1987/1995, Deleuze/Guattari 2000). Cooper und Law (1995: 246) verstehen den Organisationsprozess als „seamless web of interconnecting yet heterogeneous actions“. Dieser Konzeption folgend steht Organisation und Management nicht länger Kreativität oder Improvisation, Planung nicht länger Emergenz und Reflexivität nicht länger Performativität gegenüber, sondern sie stellen einander bedingende „Suppléments“ dar (vgl. Weick 2003). Organisation wird selbst als kreativer Prozess betrachtet, in dem immer wieder neue Konnexionen – *immanent* – geknüpft, ent- und gefaltet werden (vgl. Linstead/Thanem 2007: 1497). In der vorliegenden Arbeit wird somit versucht, Organisation konzeptionell als soziales „Gefüge“, innerhalb dessen Organisation und Komposition stets verbunden sind, und als ethisch-ästhetischen Prozess zu denken, welcher kontinuierlich Ereignisse strukturiert und organisationale Vielfalt temporär formt (vgl. Hardt 2002, Malavé 1998, Virno 2005). Denn in einer poststrukturalistischen Perspektive kommt weder Organisation noch dem Individuum der Charakter einer stabilen Natur oder abschließbaren „Entität“ zu. Vielmehr werden Organisationen ebenso wie Individuen als Konstrukte konzipiert, welche kontext- und situationsabhängig eine bestimmte Form annehmen (vgl. Chia 1995, 1999). An Foucault und Deleuze anknüpfend ist

„jede Form eine Verbindung von Kräfteverhältnissen“ (Deleuze 1987/1995: 175). Diese Formen sind immer „prekär“, da sie von Umbrüchen spezifischer sozialer Kräfteverhältnisse abhängen (vgl. ebd.: 184). Gerade dies macht den Prozess des Organisierens aber auch zu einer künstlerischen Tätigkeit: „Organization, the composition of creative forces, is always an art“ (Hardt 2002: XV). Den Faltungen von Kräfteverhältnissen bzw. Machtbeziehungen wird in dieser Arbeit auf organisationaler wie individueller Ebene nachgegangen.

Aufbau der Arbeit

Wir erleben zurzeit fundamentale Umbrüche in der Welt der Arbeit und in den Organisationsformen der Arbeit. Das moderne Bild der Gesellschaft war durch stabile Institutionen und eine klare Abgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und „Lebenswelt“ gekennzeichnet. Heute verschwimmen diese Grenzen zunehmend. In der „flüchtigen Moderne“ (Bauman 2001) wird die stabile und langfristige Ausrichtung der Institutionen von der Dynamik des Wandels und des Wettbewerbs abgelöst (vgl. Beck 2007: 30f.). Begründet sind diese Transformationen in der Verschiebung vom fordistischen hin zum *postfordistischen Arbeitsparadigma* (vgl. Opitz 2004, Weiskopf/Loacker 2006). Mit dem Entstehen der „Netzwerkgesellschaft“ (Castells 2001) sind auch neue Strategien der Steuerung und Kontrolle sowie neue Arbeits- und Produktionsformen verbunden (vgl. Munro 2005). Im postfordistischen Arbeitssystem treten an die Stelle dauerhafter Arbeitsverhältnisse zunehmend flexible, kurzfristige Organisationsformen von Arbeit. Als dominante Organisationsform des „neuen Geist(es) des Kapitalismus“ zählt „das *Projekt*“ (vgl. Boltanski/Chiapello 2006). Projektarbeit verweist darauf, dass Arbeit heute nicht länger an einem festen und geschlossenen Ort konzentriert ist, sondern örtlich und zeitlich zunehmend diffus organisiert ist bzw. „transorganisational“ ausgeführt wird. Diese Tendenzen führen vielfach auch zu einer „Entgrenzung von Arbeit“ (vgl. Eikhof/Haunschild 2004, Storey/Salaman/Platman 2005, Voß/Pongratz 2004). Das Kapitel 2 der Arbeit beschäftigt sich mit diesen Veränderungsprozessen sowie der Charakterisierung der „projektbasierten Polis“ (Boltanski/Chiapello 2006) und zeichnet dafür die Entwicklungslinie vom „disziplinären“ zum „postdisziplinären“ Arbeitsparadigma nach.

Wie erwähnt gehen mit diesen arbeitsweltlichen Transformationen eine Reihe neuer (organisationaler und individueller) Anforderungen einher (vgl. Martin/Nienhüser 2002), die einigen Untersuchungen zufolge im *Kunst- und Kultursektor* bereits lange Tradition haben bzw. haben sollen (vgl. z.B. De Fillippi/Arthur 2002, Gottschall/Schnell 2000, Koppetsch 2006, Menger 1999, 2006). Arbeitsverhältnisse und -beziehungen in diesem Feld werden seit jeher charakterisiert durch ein hohes Maß an Kreativität, Mobilität, Kurzfristigkeit, Teamorientierung sowie Selbstorganisation und -rationalisierung. Daran anknüpfend scheint es in jüngster Ver-

gangenheit zu einer Neubewertung des Kulturfeldes zu kommen (vgl. Caves 2000, dazu kritisch Misik 2007, von Osten 2003). Insbesondere das wirtschaftspolitische Konzept der sog. *creative industries* verweist auf die Redefinition der einst klaren Trennung zwischen Kunst/Kultur, Wirtschaft und Politik. Während sich das Kunst- und Kulturfeld ehemals primär über seine „Funktionslosigkeit“ (Adorno 1973) auszeichnete, scheint es, dass heute auch für dieses Feld der Blick auf das Ökonomische und Politische nicht länger vermeidbar ist, und Künstler vermehrt dazu angehalten werden, in betriebswirtschaftlichen und unternehmerischen Kategorien zu denken (vgl. dazu z.B. die Beiträge in Raunig/Wuggenig 2007). Neben dieser Tendenz einer steigenden „Ökonomisierung von Kultur“ ist zugleich die Forderung nach einer verstärkten „Kulturalisierung von Ökonomie“ wahrnehmbar (vgl. z.B. Zweiter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht 2006). Vom Kunst- und Kulturbereich wird heute erwartet, dass er „kreative Impulse“ für die „knowledge economy“ liefert, und auf diese Weise das „kulturelle und ökonomische Kapital“ (Bourdieu 1983) von Städten sowie ganzen Regionen mobilisiert und steigert (vgl. Florida 2002, dazu kritisch Oudenampsen 2008). Die steigende Bedeutung, die Kreativität und Improvisationsfähigkeit in flexiblen und projektbasiert ausgerichteten Organisationsformen von Arbeit zukommt, begründet die Konstituierung des Kulturfeldes als neue normative „Leitbranche“ (vgl. Goehler 2006, Hesmondhalgh 2007). Die Annahme bzw. Behauptung, Kulturschaffende verknüpfen in ihrem Handeln kreative und (Selbst-)Management-Kompetenzen, da sie unentwegt um die „richtige“ Balance zwischen Kreativität, Originalität, Marktkonformität und Wirtschaftlichkeit sowie Eigeninitiative und Kooperation bemüht sind, macht diese zu den „neuen Helden der Arbeit“ (Mayerhofer 2003). Der Argumentationslinie des „culturepreneurial“ Diskurses folgend verfügen Künstler also über genau jenes Maß an Risikofreude, Ideenreichtum, Engagement und Leidenschaft, das auch „unternehmerisch und innovativ agierende“ Arbeitnehmer der Wissens- und Kulturökonomie in den Produktionsprozess einbringen sollen (vgl. Friebe/Lobo 2006: 286ff., Mayerhofer/Mokre 2007: 305f.). In Kapitel 3 wird einerseits das Kunst- und Kulturfeld als „Leitbild-Branche“ der neuen Arbeitswelt diskutiert, andererseits werden die normativen Erwartungen, die innerhalb des kulturunternehmerischen Diskurses an den Künstler herangetragen werden, herausgearbeitet.

Unter Bezugnahme auf Deleuze, Foucault, Derrida, Butler u.a. werden in Kapitel 4 die konzeptionellen Grundlagen der Arbeit insbesondere in Bezug auf das Verständnis und die Bezüge zwischen Macht/Wissen, Regierung, Subjektivität, Moral, Ethik und Freiheit ausgeführt. Intention ist dabei, sog. „praktikenbasierte“ Ethik-Konzeptionen weiterzuentwickeln, welche innerhalb des „*Business Ethics*“-Feldes bislang nur wenig untersucht wurden (vgl. z.B. Carter/Clegg/Kornberger/Laske/Messner 2007), und für die empirische Analyse aufzubereiten. Im Unterschied zu den im

„Business Ethics“-Feld dominanten normativen Ethiken erlaubt insbesondere ein Foucaultsches Ethik-Verständnis auf jene Praktiken zu schauen, die sich zwischen Moralcodes und der Ausbildung ethischer Selbstverhältnisse konstituieren (vgl. Foucault 1984/1986: 25ff.). Von Interesse ist, wie Individuen und Gruppen von Individuen normative Vorschriften kontextspezifisch brechen und auf diese Weise rekreieren (vgl. Deleuze 1987/1995, Foucault 1997).

Das darauffolgende Kapitel 5 stellt das umfangreichste dar. In diesem werden die Ergebnisse der exemplarischen Untersuchung der „freien Theaterszene“ vorgestellt.⁴ In einem freien Theater, dem der Status einer Mittelbühne zukommt, wurde ein dreimonatiger Produktionsprozess in Form einer ethnographischen Fallstudie begleitet (vgl. Geertz 1973, Lüders 2003). Zum einen wird in diesem Abschnitt der Arbeits- und Organisationsprozess des Theaters und der Ensemblegruppe dargestellt, auf dessen Basis schließlich das spezifische Arbeitsethos des Ensembles analysiert wird – indem dargestellt wird, wie Künstler den kollektiven Arbeits- und Organisationsprozess gestalten und strukturieren, soll auch sichtbar gemacht werden, wie sie sich individuell und kollektiv im ambivalenten Raum zwischen künstlerischen, ökonomischen und politischen Diskursen bewegen (vgl. Kapitel 3). Zum anderen wird unter Bezugnahme auf die in Kapitel 4 ausgearbeiteten konzeptionellen Grundlagen versucht, wesentliche subjektivitätskonstituierende Wirkungen projektförmiger Organisationsformen von Arbeit auf die Lebenswelt von Individuen zu illustrieren. Das schließt auch mit ein darzulegen, wie Künstler versuchen, ihrem Leben eine ethisch-ästhetische Form zu geben, trotz oder vielleicht auch gerade wegen teils prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen.

Die Arbeit schließt mit der Diskussion einiger individueller, organisationaler und gesellschaftlicher *Ambivalenzen* und *Ambiguitäten*, die die „projektbasierte Polis“ der Netzwerk- und Kontrollgesellschaft konstituiert. Die Problematisierung der Konstitution des Kunst- und Kulturfeldes als Leitbranche der „schönen neuen Arbeitswelt“ (Beck 2007) soll es abschließend ermöglichen, einige Herausforderungen zu veranschaulichen, die infolge tiefgreifender Veränderungsprozesse in der Organisation und Steuerung von Arbeit an den Menschen – seines Zeichens selbstverantwortlicher Unternehmer seines Arbeits- und Leistungsvermögens – gestellt werden.

4 Die Untersuchung konnte im Rahmen des vom Österreichischen Fonds der Wissenschaften (FWF) geförderten Projekts „Re-creating organization“, Projektnummer P19026-G11, durchgeführt werden.