

Nachwuchstagung
Remote-Arbeit-Gesellschaft
Dresden/München/Hybrid, am 9.6.2022

ENTKOPPLUNG-VERMITTLUNG- SELBSTVERANTWORTUNG

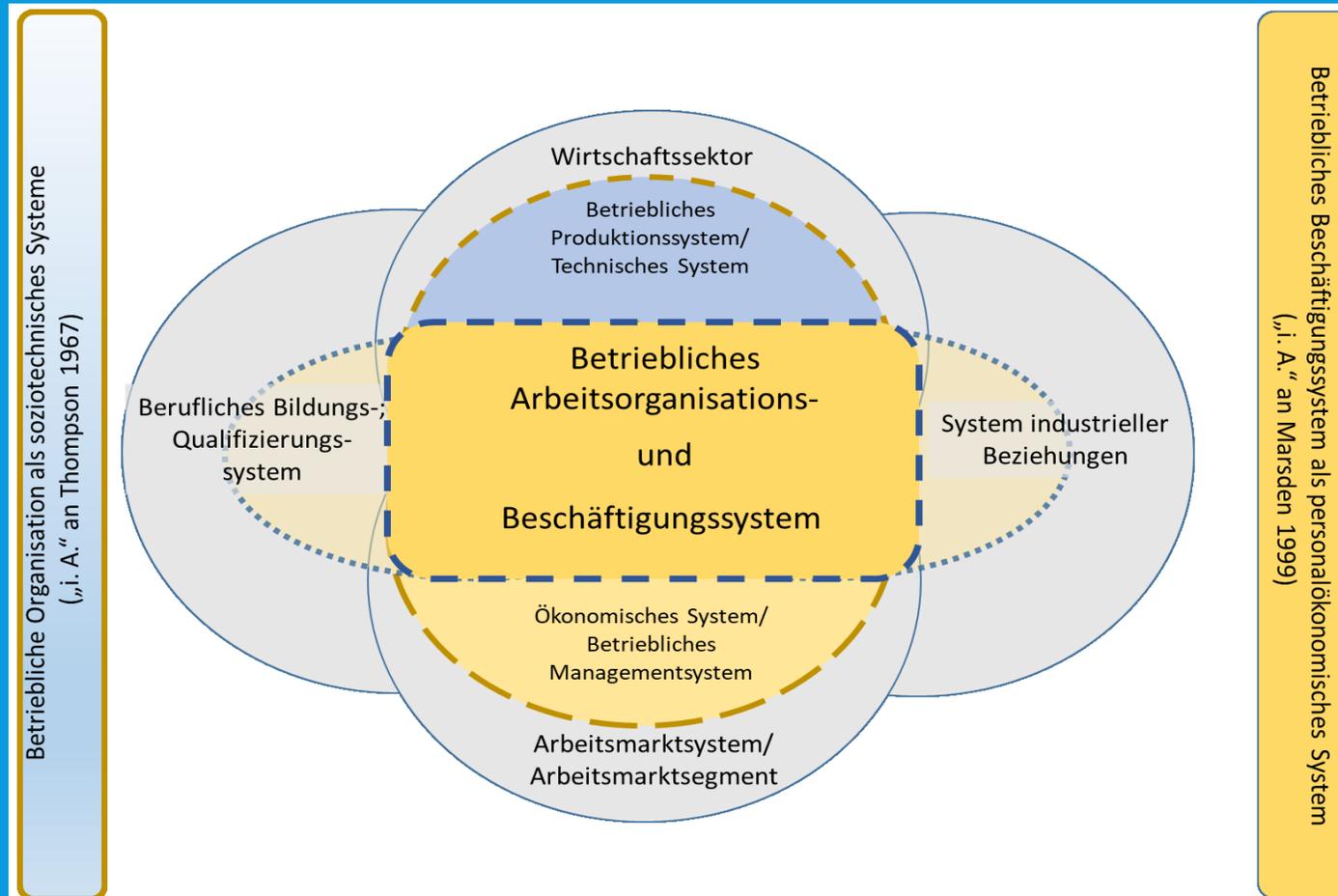
...Überlegungen zum Strukturwandel industriell geprägter betriebsförmiger Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssysteme in digitalisierten und zunehmend virtualisierten Arbeitswelten ...

Dresden, den 9.6.2022

Dr. Ina Krause (Ina.Krause@tu-dresden.de)

- I) Zur Modellvorstellung des betriebsförmigen Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssystems und seiner Relevanz in digitalisierten und virtualisierten Arbeitswelten
- II) Entkopplungsthese – Gesellschaftstheoretische Einordnung und Beobachtungen auf der Organisationsebene
- III) Vermittlungsthese – Gesellschaftstheoretische Einordnung und Analyse der Bedeutung von Intermediären für die Organisation von Arbeit und Beschäftigung
- IV) Verantwortungsübertragungs-/übernahmehese – Erste Überlegungen zur Frage der Kompensation des Stabilitätsversprechens industriell geprägter Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen in neuen Remote-Arbeit-Beschäftigungsbezügen

I.1) MODELL DER BETRIEBSFÖRMIGEN ORGANISATION VON ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG - STRUKTURMODELL DER INDUSTRIELL GEPRÄGTEN GESELLSCHAFT



Die Normalitätsvorstellung und das Arbeitshandeln der Arbeitnehmer in der industriellen Epoche sind insbesondere in Deutschland geprägt durch die enge Kopplung von betriebsförmiger Arbeitsorganisation und der Beschäftigungsform der abhängigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis (NAV).

I.2) ZUR RELEVANZ DER MODELLVORSTELLUNG:

- EBENEN DER GESELLSCHAFTSANALYSE IM FLEXIBILISIERUNGSDISKURS DER 2000ER JAHRE-

Ebenen des Flexibilisierungsdiskurses (vgl. Krause 2022: 12, 106ff):

Perspektive: Beobachtung des Strukturwandels im Wirtschafts- und Arbeitssystem

Ebenen:

- (1) Veränderungen in der raum-zeitlichen Ausdehnung von Wirtschaftsprozessen & Wertschöpfungsketten/Globalisierung & Neoliberalismus;
- (2) Sektorale Verschiebungen im nationalen Rahmen des Wirtschafts- und Arbeitssystems/Tertiarisierung & Automatisierung;
- (3) Interne Veränderungsdynamiken im Wirtschafts-, Arbeits- und Beschäftigungssystem/ Ökonomisierung, flexible Spezialisierung und Aufbrechen von sozialstaatlich gerahmten Stabilitätsversprechen und Vertragsbeziehungen

I.3) ZUR RELEVANZ DER MODELLVORSTELLUNG: - EBENEN DER GESELLSCHAFTSANALYSE IM LAUFENDEN DIGITALISIERUNGSDISKURS -

Ebenen des Digitalisierungsdiskurses (vgl. Krause 2022: 13ff, 158ff):

Perspektive: Auswirkungen des neueren technologischen Wandels auf das deutsche Wirtschafts-, Arbeits- und Beschäftigungssystem:

Ebenen:

- (1) Weitere Veränderungen in den raum-zeitlichen Bezügen von Wirtschafts- und zunehmend auch Arbeitsprozessen/Virtualisierung (Informationsraumthese vgl. Boes 2005) & Strukturwandel von Märkten (bspw. Distributivkraftentwicklung vgl. Pfeiffer 2019, 2021/ Privatisierungsthese vgl. Staab 2019)
- (2) Veränderung von Produktionsprozessen und des Wirtschafts- und Arbeitssystems/ fortgesetzte Automatisierung/Einführung von autonomen Systemen (KI), Assistenzsystemen & intensivierte Informatisierung (vgl. Frey/Osborne 2013)
- (3) Interne Veränderungsdynamiken im Wirtschafts-, Arbeits- und Beschäftigungssystemen/Veränderung des technologischen Kern von Arbeits- und Beschäftigungssystemen (z.B. Bedeutungsgewinn internetbasierter algorithmischer Steuerungstechnologien vgl. Cattero 2018 & Etablierung von Plattformlogiken Kirchner/Schüssler 2019)/ Kulturwandel (z.B. Friebe/Lobo 2006; Reckwitz 2012) & zeitlich-räumlich und organisationale Reorganisation von Arbeitswelten (Baduara et. al. 2019; Backhaus et. al. 2020; Krause 2022b)

II.1) ENTKOPPLUNGSTHESE: GESELLSCHAFTSTHEORETISCHE EINORDNUNG IN ANLEHNUNG AN GIDDENS (1990, 1996)

Giddens (1996: 15) beschreibt drei Merkmale des Wandels sozialer Zusammenhänge in der Moderne:

- 1) „die schiere Geschwindigkeit des Wandels, der von der Moderne in Bewegung gesetzt wird“
 - 2) „die Reichweite des Wandels“
 - 3) „das innere Wesen moderner Institutionen“
- Entstehung neuer sozialer Formen: Entbettung von Interaktions- und sozialen Beziehungen aus situativen, zeitgeschichtlich und lokalen Wirkungszusammenhängen
 - zur Ermöglichung moderner Gesellschaften bedarf es neuer Formen von sozialen Institutionen, die als Entbettungs-/Rückbettungsmechanismen fungieren und „gesichtsunabhängige“ Bindungen in soziale Zusammenhänge zulassen : (1) symbolische Zeichensysteme wie Geld (bzw. Rating/Scoresysteme in digitalisierten Gesellschaften); (2) Mechanismen des Vertrauens in Expertensystemen/abstrakte Systeme

II.4) ENTKOPPLUNGSTHESE: BEOBACHTUNGEN AUF DER ORGANISATIONSEBENE (ARBEITSORGANISATIONEN)

Kopplungsdynamiken in industriell geprägten Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssystemen:

- Nach Thompson (1967): Verkettungstechnologie als Kern der Produktions- und Arbeitssysteme
- Nach Marsden (1999): personalökonomische Transaktionskostenentscheidung/ Lösung des Opportunismusproblems in soziale Beziehungen durch stabile Bindungen

II.5) ENTKOPPLUNGSTHESE: BEOBACHTUNGEN AUF DER ORGANISATIONSEBENE (ARBEITSORGANISATIONEN)

Entkopplungsdynamiken in automatisierten & informatisierten Arbeitswelten (organisationale Entkopplung):

- In Anlehnung an Thompson (1967)/ Piore & Sabel (1984): **Bedeutungsgewinn von Vermittlungstechnologie / Intensivtechnologie**
- In Anlehnung an Marsden (1999)/ Boltanski/ Chiapello (1999): **projektförmige Arbeitsorganisationen**

Entkopplungsdynamik in digitalisierten & virtualisierten Arbeitswelten (zeitlich-räumliche Entkopplung):

- In Anlehnung an Cattero (2018): **Internet als Technologiesystem/Informations- und Interaktionsraum = Hybridtechnologie** → algorithmische Verkettung und Vermittlung von Informationen, Daten und Steuerungsbefehlen → Ermöglicht die technologische Umsetzung des Lean-Management-Gedanken der flexiblen Spezialisierung (vgl. Piore/ Sabel 1983) in großer Breite
- In Anlehnung an Dolata/Shrape (2017) & Pfeiffer (2021): **Bedeutungsgewinn der Infrastruktur des Internet geht einher mit Bedeutungsgewinn der Distrubutivkraftentwicklung in Wertschöpfungsketten** und verändert den Fokus im Aufbau von Arbeits- und Beschäftigungssystemen → **Entstehung und Ausweitung „community basierter“ Modelle der Organisation** von Arbeits- und Beschäftigungssystemen

III.1) VERMITTLUNGSTHESE: GESELLSCHAFTSTHEORETISCHE EINORDNUNG IN ANLEHNUNG AN GIDDENS (1990, 1996)

Giddens Ent-/ Rückbettungsmechanismen = bedürfen besonderer institutioneller Formen der Spätmoderne bzw. in digitalisierten/ virtualisierten Gesellschaften

Zwei Ausprägungen beobachtbar (vgl. Krause 2022: 79)

- (1) Vermittelnde Organisationssysteme (bspw. Vermittlungsagenturen in Arbeitszusammenhängen; neue lokale Orte der Arbeit wie Coworking Spaces, Maker Spaces)
- (2) Vermittelnde Technologiesysteme (bspw. basierend auf Infrastruktur des Internet bspw. Vermittlungsplattformen; Social Media Plattformen)

➤ Zwei wesentliche gesellschaftliche Funktionen (vgl. Krause 2022: 79-82)

- (1) Entbettungsmechanismen (i.S. der Ermöglichung komplexer sozialer Zusammenhänge)
- (2) Rückbettungsmechanismen (i.S. Schaffung Vertrauen generierende Schnittstellen/Intermediäre zwischen Alltagswelten und Expertensystemen/ abstrakten sozialen Systemen)

III.2) VERMITTLUNGSTHESE: GESELLSCHAFTSTHEORETISCHE EINORDNUNG IN ANLEHNUNG AN GIDDENS (1990, 1996)

Entbettung meint (vgl. Krause 2022: 79)

= Erfassung eines gesellschaftstheoretischen Entfremdungsbegriffs (lebensweltliche Kontexte)

= Erfassung des Entkopplungsbegriffs für die Beschreibung des organisationalen Wandels in digitalisierten/virtualisierten Gesellschaften

- (1) Erhöhen der Komplexität und regionalen Reichweite sozialer Wirkungszusammenhänge und von Interaktionsbezügen
- (2) Verminderung des zeitlichen Aufwand für die Pflege von Interaktionsbeziehungen in komplexen und erweiteren Interaktionszusammenhängen
- (3) Etablierung neuer Formen der Standardisierung, Normierung und Formalisierung von komplexen und erweiteren Interaktionszusammenhängen

III.3) VERMITTLUNGSTHESE: GESELLSCHAFTSTHEORETISCHE EINORDNUNG IN ANLEHNUNG AN GIDDENS (1990, 1996)

Rückbettung meint (vgl. Krause 2022: 81) –

= Erfassung eines gesellschaftstheoretisch hergeleiteten Vertrauensbegriffs

= Einordnung des Intermediär-/Vermittlungsbegriffes für die Beschreibung des organisationalen Wandels in digitalisierten/virtualisierten Gesellschaften

- (1) Die Etablierung von vertrauensgenerierenden Routinen oder Mechanismen an den Schnittstellen von Alltagswelten und Expertensystemen/ abstrakten Systemen
- (2) Die Besetzung von Zugangspunkten oder Zugangspositionen zu Expertensystemen/ abstrakten Systemen mit Vertrauen schaffenden realen Akteuren/intermedierenden Akteuren (Generierung einer gesichtsabhängigen sozialen Interaktion)
- (3) Die Schaffung von lokalen oder virtuellen Vertrauen generierenden sozialen Orten

IV.1) VERANTWORTUNGSÜBERTRAGUNGS/ÜBERNAHMETHESE: ZUR BEDEUTUNG DES LEITBILDWANDELS IN ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEZÜGEN

Normalarbeiter (vgl. Mückenberger 1985)

Leitbild und Anforderungsprofil an industriell geprägte Arbeitskontexte

= sozialversicherungspflichtig unbefristete Beschäftigung; volle Einbindung in System der sozialen Sicherung und industriellen Beziehung; sicherere Entlohnung (Senioritätsprinzip); festgelegte Arbeitszeiten (30-40 Stundenwoche); feste Arbeitsorte

Arbeitskraftunternehmer (Voss/ Pongratz 1998)/ Doppelte Subjektivierung (Lohr 2003)

Leitbild und Anforderungsprofil in flexibilisierten Arbeitskontexten

= Stärkung des Leistungsprinzips gegenüber Senioritätsprinzip geht einher mit der Übertragung unternehmerischer Verantwortung / Gestaltungsfreiheiten an Arbeitnehmer

- (1) Übertragung unternehmerischer Verantwortung im Sinne der zunehmenden Selbstorganisation, der Selbststrukturalisierung und Selbstvermarktung in und von Arbeitsprozessen;
- (2) Demgegenüber gestellt werden Forderung von Seiten der Arbeitnehmer nach mehr Selbstverwirklichung und neuen Gestaltungsfreiheiten in und von Arbeitsprozessen

IV.2) VERANTWORTUNGSÜBERTRAGUNGS/ÜBERNAHMEHESE: ZUR BEDEUTUNG DES LEITBILDWANDELS IN ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEZÜGEN

Kreativ- und Wissensarbeiter (vgl. Lobo/Friebe 2006; Reckwitz 2012)

→ Eignet sich als Leitbild und Anspruchsprofil in entkoppelten/vermittelten Arbeitskontexten

Kreativität als Dispositiv und Gegenentwurf zur Produktivität verbindet die Gestaltung von Arbeitsprozessen beziehungsweise des Arbeitsbegriffes mit einem neuen Anforderungsprofil an Arbeit und Arbeitsumgebungen

Das Stabilitätsversprechen der industriell geprägter Arbeitskontext wird zu Gunsten neuer Gestaltungsspielräume aufgelöst:

- (1) Innovativität von Arbeits- und Herstellungsprozessen wird zur dauerhaften Aufgabe;
- (2) Die Arbeitspraxis wird ausgerichtet auf die Herstellung von Neuem (auch im Sinne neuer Erfahrungen);
- (3) Die Motivation zur Arbeit wird angetrieben nach dem Streben nach dem Neuen/ Besonderen und der Ablehnung von Wiederholung;
- (4) Die Aufmerksamkeit des Konsumenten, Adressanten, des Publikums, des Subjektes rückt in den Fokus des herstellenden/arbeitenden Individuums und wird zur Orientierung der Ausgestaltung von Arbeitsprozessen und Arbeitsumgebungen

IV.2) FAZIT

→ Digitalisierung → Technologischer Wandel
=
Wandel ökonomischer Rationalisierungsziele
=
Organisationaler Wandel
=
Kulturwandel
=
Strukturwandel ← Remote-Arbeit-Gesellschaft ←

😊VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT😊

Publikationen von Dr. Ina Krause

Monographien:

Krause, Ina (2022) Entkoppelte Arbeitswelten. Zum Strukturwandel Deutschlands und neuen Intermediären in der virtuellen Arbeitsgesellschaft. Habilitationsschrift TU Dresden 320 S.

Krause, Ina (2013): Das Verhältnis von Flexibilität und Stabilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. VS-Verlag. Wiesbaden.

Aufsätze in Zeitschriften

Krause, Ina (2022) Distanzarbeit als Impulsgeber beruflicher Weiterbildung. In: Bellmann, Lutz; Ertl, Hubert; Gerhards, Christian; Sloane, Peter (Hrg): Konkurrenz um Auszubildende und Fachkräfte. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. ZBW Beiheft (1) 2022, S. 175-195.

Gerhards, Christian; Krause, Ina (2021): Betriebliche Weiterbildungskulturen in Zeiten der Digitalisierung – Eine Analyse mit Daten des BIBB-Qualifizierungspanels. Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung 2021: Optimierung in der Weiterbildung. Nr. 44.

Krause, Ina (2021): Sammelbesprechung. Wohin entwickelt sich die Arbeitsgesellschaft? Zur Bedeutung von Arbeit für die nachhaltige Entwicklung postindustrieller Gesellschaften. SozRevue 2/2021.

Krause, Ina (2019): Coworking Spaces: Windows to the Future of Work? Changes in the Organizational Model of Work and the Attitudes of the Younger Generation. Foresight and STI Governance, vol. 13, no 2.