



Arbeit und Organisation 4.0? Neue Grenzöffnungen und Grenzziehungen im Verhältnis von Organisation und Arbeit

Call for Abstracts für Vorträge zur gemeinsamen Sektionsveranstaltung
der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie und der
Sektion Organisationssoziologie auf dem
38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg

Organisation: Frank Kleemann & Maximiliane Wilkesmann

Grenzziehungen gegenüber Umwelten sind seit jeher ein zentrales Charakteristikum von Organisationen. Seit geraumer Zeit stellen – unter Leitbegriffen wie Deregulierung, Digitalisierung, Entgrenzung, Flexibilisierung, Fragmentierung, Subjektivierung, Vermarktlichung oder Virtualisierung von Arbeit gefasste – Wandlungsprozesse etablierte Grenzziehungen allerdings zunehmend in Frage.

Die fortschreitende Digitalisierung ermöglicht weitgehende raum-zeitliche Entkopplungen von Arbeits- und Produktionsprozessen nicht nur in externe Betriebsstätten, sondern auch über Ländergrenzen hinweg (Off- und Nearshoring) und die Auslagerung von Teilprozessen in externe Organisationen bzw. Kooperationsnetzwerke. Für die Beschäftigten sind damit teils umfassende Veränderungen sowohl der betrieblichen Position als auch der inner- und überbetrieblichen Kooperationsstrukturen verbunden. Zugleich bewirken veränderte Strategien des betrieblichen Zugriffs auf Arbeitskraft neue personelle Öffnungen etablierter Organisationsgrenzen. Das vollzieht sich einerseits über die Temporalisierung von Beschäftigungsverhältnissen (v.a. auf der Grundlage von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung) als Aufweichung stabiler Mitgliedschaft und andererseits als deren Aufhebung auf der Grundlage formalrechtlich selbständiger Vertragsformen wie Crowd- bzw. Cloudwork oder On-Site-Werkverträgen. Letzteres wird im Bereich hochqualifizierter Solo-Selbstständiger (etwa bei IT-Freelancern) zum Teil auch von Seiten der Erwerbstätigen forciert, um personelle Autonomie ge-

genüber der Organisation zu gewinnen. Mit diesen Entwicklungen verändert sich nicht nur der soziale Status von internen und externen Beschäftigten im Arbeitsprozess, sondern auch die Identifikation mit der Organisation.

Die gemeinsame Veranstaltung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie und der Sektion Organisationssoziologie auf dem diesjährigen Soziologiekongress möchte die Konsequenzen der skizzierten organisationalen Grenzöffnungen insbesondere im Hinblick auf folgende Fragen diskutieren:

- Wie sind Organisationen mit dergestalt „offene(re)n“ Grenzen konzeptualisierbar?
- Welche neuen Grenzziehungen von Organisationen lassen sich in Reaktion auf aktuelle Grenzöffnungen beobachten?
- Für welche Beschäftigtengruppen resultieren daraus welche Veränderungen? Gibt es neue arbeitspolitische Themen, die mit diesen Veränderungen auf das Tableau rücken?
- Reduzieren Grenzöffnungen die Personal- und Organisationsmacht der Organisationen im Sinne Luhmanns, oder ist eine Zunahme von Primärmacht beobachtbar? Welche neuen Relationen organisationaler Machtverhältnisse lassen sich empirisch zeigen?
- Wie verändern sich Machtrelationen in Organisationen durch neue Beschäftigungsformen und Beschäftigtengruppen?
- Welche Chancen haben kollektive Formen der Interessenvertretung in entgrenzten Organisationen?

Abstracts von ca. einer Seite (max. 3.000 Zeichen) werden bis zum **31.März 2016** erbeten an:

Frank Kleemann (frank.kleemann@uni-due.de) und
Maximiliane Wilkesmann (maximiliane.wilkesmann@tu-dortmund.de).