

AI



Studien

Das Online-Journal der Sektion
Arbeits- und Industriesoziologie in der
Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

2020

Jahrgang

Heft

13

01

AIS-Studien – Das Online-Journal
der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie
in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)
ISSN 1866-9549 | www.ais-studien.de

Kreis der Herausgeber/-innen

Dr. Karina Becker, Universität Jena

Dr. Wolfgang Dunkel, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)

Prof. Dr. Hajo Holst, Universität Osnabrück

Prof. Dr. Heike Jacobsen, BTU Cottbus-Senftenberg (Sprecherin des Hg.-Kreises)

Prof. Dr. Frank Kleemann, Universität Duisburg-Essen

Dr. Nick Kratzer, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)

Prof. Dr. Martin Krzywdzinski, WZB Berlin

Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja, Universität Göttingen/SOFI

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Prof. Dr. Mascha Will-Zocholl, Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV)

Redaktion

Die Textarbeiter – Freies Lektorat
Franziska Engelman & Ronny Reißmüller GbR
Further Straße 7
D-09113 Chemnitz
www.die-textarbeiter.de

(Wessen) Utopien oder Dystopien der Arbeit? Akteure, Interessen und Effekte von Zukunftsdiskursen auf die Gestaltung von Arbeit heute

Jahrgang 13 | Heft 1 | April 2020

Inhalt

| | | |
|---|---|----|
| Sabine Pfeiffer, Martin Krzywdzinski, Mascha Will-Zocholl | (Wessen) Utopien oder Dystopien der Arbeit? Akteure, Interessen und Effekte von Zukunftsdiskursen auf die Gestaltung von Arbeit heute – Editorial | 3 |
| Luigi Droste | Digitalisierung als Bedrohung für den eigenen Job? Aus- maß und Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicher- heit aufgrund von Digitalisierung bei Erwerbstätigen in Deutschland | 7 |
| Martin Kuhlmann, Stefan Rüb | Wirkmächtige Diskurse – betriebliche Auseinandersetzungen um Digitalisierung | 22 |
| Moritz Niehaus, Johannes Katzan | Betriebsräte und Digitalisierung: Beispiele erfolgreicher Gestaltung und Begrenzung | 40 |
| Carolin Mauritz | Freiwilligenarbeit für alle: Stütze des aktivierenden Sozial- staates oder „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen“? Utopische, dystopische und trans- formative Diskurse um Freiwilligenarbeit | 54 |

(Wessen) Utopien oder Dystopien der Arbeit? Akteure, Interessen und Effekte von Zukunftsdiskursen auf die Gestaltung von Arbeit heute – Editorial

Sabine Pfeiffer , *Martin Krzywdzinski* , *Mascha Will-Zocholl* 

Dieses Heft erscheint in einer Zeit, in der Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeit vor allem von einem geprägt sind: der Corona-Krise. Nicht nur die schon spürbar veränderte Realität bewegt uns, auch die Bedeutung des Diskurses über diese veränderte Realität ist präsent und schiebt sich teils über andere Diskurse – die deswegen nicht weg sind. Auch im Corona-Diskurs wird versucht die Zukunft zu ergründen und es lassen sich Akteure, Interessen und Effekte beobachten, die bereits zum Gegenstand soziologischer Beobachtung geworden sind. Der Startschuss für dieses Heft aber liegt lange vor Corona, im Herbst 2019 und damit in einer Zeit, in der Tagungen noch als Präsenzveranstaltungen stattfanden. Und in einer Zeit, in der ein anderer Diskurs – die Digitalisierung – vorherrschend war. Dass dieser von vielen Vorbehalten (z. B. von Führungskräften gegenüber Homeoffice) oder Zuschreibungen (z. B. dass Beschäftigte Angst vor der Digitalisierung hätten) bestimmt war, führt der überraschend glatte Wechsel von Millionen Beschäftigten in das Homeoffice aktuell vor Augen. Corona aber zeigt auch, dass das Verständnis von Arbeit sich nicht reduzieren darf auf deren technische Bedingungen oder den Diskurs über sie, sondern dass gerade die Arbeit unsere Gesellschaft am Laufen hält, die offline, in physischem und leiblichem Kontakt passiert: etwa in der Pflege, der Ver- und Entsorgung, im Bereich der Lebensmittel und Logistik.

Für die Zeit vor Corona aber lässt sich zum Diskurs über Arbeit sagen: Selten hat unsere Gesellschaft so stark und lebendig über den technischen Wandel von Arbeit diskutiert wie seit einigen Jahren. Zwar wurde auch schon in den 1980er Jahren über Auswirkungen von Robotik, des Personal Computers oder CIM diskutiert und gestritten – die Reichweite, die Taktzahl

1 Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, E-Mail: sabine.pfeiffer@fau.de; Prof. Dr. Martin Krzywdzinski, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft, E-Mail: martin.krzywdzinski@wzb.eu; Prof. Dr. Mascha Will-Zocholl, Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV), E-Mail: mascha.will-zocholl@hfpv-hessen.de

sowie die Einflussnahme interessengeleiteter Akteure haben sich jedoch verschärft. Utopische und dystopische Arbeitszukünfte wurden und werden von institutionellen Akteuren, Sozialpartnern, Politik, Medien und Wissenschaft entworfen, verworfen und in Stellung gebracht. Es dominiert der prognostische Blick auf das Morgen; das Hier und Heute droht dahinter als aktueller Raum der Gestaltung und Umsetzung zu verschwinden. Im Diskurs verfestigen sich Narrative über angebliche Gewinner (die vermeintlich kreativ arbeitenden Hochqualifizierten) und scheinbar längst ausgemachte Verlierer (Produktions(fach-)arbeit). Dabei wird der Fokus auf den Menschen stark gemacht und doch seine Fähigkeiten als technisch ersetzbar oder wenigstens ergänzbar und durch künstliche Intelligenz überbietbar abgewertet. Beharrlich wird die Gestaltbarkeit betont, aber gleichzeitig kritische und skeptische Stimmen als ängstliche Bedenkenträger bezeichnet/abgetan/entwertet.

Die Beiträge in diesem Heft verfolgen in ihrer gemeinsamen Perspektive dreierlei: Sie werfen einerseits einen Blick auf den *Diskurs und auf seine Muster*. Sie analysieren dabei zweitens, welche *Akteure und Interessen* den Diskurs maßgeblich bestimmen und wie sie seine Dynamik prägen. Und sie versuchen drittens die *Wirkungen und Effekte des Diskurses auf den betrieblichen Alltag* auszumachen. Die Artikel verbinden damit teils diskurs- und akteursanalytische Perspektiven mit klassischen Dimensionen der Arbeits- und Industriesoziologie.

Mit ganz unterschiedlichen methodische Zugriffen – von der multivariaten Analyse von Meinungsforschungsdaten bis zur qualitativen Betriebsfallstudie – stehen die vier Beiträge auch für sehr unterschiedliche Ebenen der Analyse: Der Wiederhall des Diskurses um Ersetzungseffekte der Digitalisierung wird auf subjektiver Ebene einzelner Beschäftigter ebenso beleuchtet wie die Bearbeitung von Diskurs und Real-Digitalisierung auf betrieblicher Ebene und diese wiederum steht im Wechselspiel mit Akteuren der industriellen Beziehungen im Fokus des dritten Artikels. Schließlich verlässt der vierte Blick mit dem Gegenstand der Freiwilligenarbeit die klassische Erwerbswelt. Inhaltlich wie in der gewählten Anordnung der Beiträge ergibt sich so von der individuellen Mikro- über die organisationale Meso- bis zur (institutionellen) Makro-Ebene alles andere als ein vollständiges Bild, aber doch ein roter Faden der Diskurswirkungen und ihrer Akteure. Zudem zeigen sich vielfältige Bezugspunkte zwischen den einzelnen Beiträgen.

Einer der zentralen Topoi jeder Debatte zu Technik und Arbeit war und ist die Frage nach dem Verlust von Arbeitsplätzen. Der erste Beitrag von *Luigi Droste* beschäftigt sich mit dem Ausmaß und den Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit aufgrund von Digitalisierung. Basis seiner multivariaten Analysen zur Frage, ob die *Digitalisierung als Bedrohung für den eigenen Job* gedeutet wird, ist ein repräsentativer Datensatz aus der Meinungsforschung. Die Analysen scheinen zunächst Entwarnung zu geben: Nur wenige Beschäftigte machen sich aktuell Sorgen, dass die Digitalisierung ihren eigenen Arbeitsplatz gefährdet. Allerdings verteilen sich Besorgnis und Sorglosigkeit nicht zufällig, sondern zeigen auffällige Ungleichverteilungen. Der Autor zeichnet hier nicht nur polarisierende Wirkungen des Diskurses nach, sondern vermutet auch eine bislang unterschätzte, subjektive Dimension der Polarisierung.

Während der erste Beitrag Wirkungen des gesellschaftlichen Diskurses auf das Subjekt in den Mittelpunkt stellt, thematisieren *Martin Kublmann* und *Stefan Rüb*, wie interessengeleitete Diskurse in die betriebliche Realität wirken und Beschäftigte sowie ihre Interessenvertretun-

gen in ihrem Handeln und Gestalten der Digitalisierung beeinflussen. Solche *wirkmächtigen Diskurse* spielen – nicht zufällig – eine bedeutsame Rolle in *betrieblichen Auseinandersetzungen um Digitalisierung*. So kommen bei den drei zentralen, im Beitrag untersuchten Handlungs- und Konfliktfeldern (neue Arbeitsformen, Automatisierung und Überwachung) auch Dimensionen in den betrieblichen Prozess der Digitalisierungsgestaltung, die im Kern zunächst nichts Digitales an sich haben, wie etwa Wettbewerbsperspektiven. Der Artikel zeichnet nach, dass damit im untersuchten Feld aktuell die Arbeitgeberseite ihre Diskursstrategien erfolgreich verfolgt.

Gewerkschaften und Betriebsräte aus unterschiedlichen Branchen stehen im Fokus des dritten Beitrags. *Moritz Niehaus* und *Johannes Katzan* untersuchen zwei Ebenen und wie diese sich verbinden: die offiziellen politischen Statements und Sichtweisen auf Gewerkschaftsseite einerseits sowie andererseits im betrieblichen Alltag *Betriebsräte und Digitalisierung*. Die qualitative Analyse von Beispielen erfolgreicher Gestaltung zeigt, dass diese immer auch eine gezielte Begrenzung der technischen Möglichkeiten beinhaltet. Die Fallstudien verdeutlichen ebenfalls, dass auf der betrieblichen Ebene nicht nur technische Pfadabhängigkeiten existieren, sondern auch arbeitspolitische. Der Link zwischen den betrieblichen Gestaltungsanforderungen, mit denen Betriebsräte in den untersuchten Produktions- und Dienstleistungsunternehmen konfrontiert sind, und dem Diskurs auf gewerkschaftlicher Ebene besteht dabei in der Konstruktion von Leitbildern für gute digitale Arbeit. Deren Existenz und Schlüssigkeit ist von hoher Bedeutung für die Durchsetzungsfähigkeit auf betrieblicher Ebene.

Carolin Mauritz schließt mit ihrem Artikel zu *Diskursen um Freiwilligenarbeit* dieses Heft mit einem Blick über den Zaun betrieblicher Erwerbsarbeit. Diese spielt allerdings gleichzeitig in der Sicht der freiwillig Arbeitenden durchaus eine Rolle, dienen doch Erwerbsarbeitsstrukturen in der Freiwilligenarbeit ebenfalls als Orientierung – auch wenn es sich an dieser abzuarbeiten gilt. Auf der Basis von Gruppendiskussionen mit Freiwilligen skizziert die Autorin zwei unterschiedliche Diskursmuster: entweder affirmativ und sich auf gesellschaftliche Utopien beziehend oder mit einem kritischen und zum Dystopischen neigenden Blick. Beide Richtungen aber hinterfragen dabei letztlich gerade das, was Freiwilligenarbeit im Kern ausmacht: ihre Freiwilligkeit, die – bei aller sonstigen und selbst positiv konnotierter Sinnorientierung nicht in Gänze verdecken kann, dass sich dahinter eine immanente soziale Notwendigkeit verbirgt.

Spannende Einsichten, disparate Perspektiven, verschiedene Methoden und doch: Alle vier Beiträge erschaffen gerade in dieser Unterschiedlichkeit ein gemeinsames Bild. Sie machen vor allem deutlich, dass Diskurse nicht einfach so „passieren“, sondern erdacht, gemacht, aufgegriffen und kleingearbeitet werden. Ihre Wirkmacht entfalten sie nicht immer so, wie die dahinter stehenden Akteure und deren Interessen dies intendieren. Diskurse bleiben wichtige und Orientierung gebende Koordinaten – vielleicht gerade da, wo ihre Intentionen nicht aufgehen und ihre Adressaten sich kritisch an den Diskursen abarbeiten. Und dies passiert – auch das macht erst die Gesamtschau aller vier Artikel deutlich – nicht und nicht vordergründig ebenfalls auf der Diskursebene, sondern auch und vielleicht noch viel mehr im Handeln: im Handeln des Individuums, das sich zur Angst um den Arbeitsplatz (so oder so) verhält; im Handeln im Rahmen betrieblicher Konflikte um und Gestaltung von Digitalisierung, die sich so oder anders materialisieren oder im Handeln in der Freiwilligenarbeit, die sich aus utopischer oder aus dystopischer Perspektive hinterfragt. Vieles des hier empirisch als dynamisch

und konfliktreich Beschriebenen dürfte aktuell durch Corona partiell sowie punktuell stillgestellt sein. Umso mehr ist den Autor*innen dieser vier Beiträge zu wünschen, dass die Corona-Krise auch dem einen und der anderen etwas mehr Ruhe als üblich verschafft, um nicht nur quer und instrumentell zu lesen, wie es Wissenschaft immer mehr erfordert, sondern sich in Ruhe und mit Muße einzulassen auf die gebotenen Argumente und Empirie-Einblicke. Wir meinen, das lohnt sich und wünschen erhellende Momente beim Lesen.

Digitalisierung als Bedrohung für den eigenen Job?

Ausmaß und Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit aufgrund von Digitalisierung bei Erwerbstätigen in Deutschland

Luigi Droste¹

Zusammenfassung: Die Angst vor technologisch verursachtem Arbeitsplatzabbau ist seit Langem ein beliebtes Thema öffentlicher Debatten. Während die rezente Forschung die potenzielle Ersetzbarkeit von Berufen und Tätigkeiten durch digitale Technologien untersucht, wissen wir bislang allerdings nur wenig darüber, ob und inwiefern Erwerbstätige ihren eigenen Arbeitsplatz durch Digitalisierung bedroht sehen. Analysen mit Umfragedaten für 1.206 Erwerbstätige in Deutschland zeigen, dass etwa neun Prozent der Befragten eine Substitution ihres Arbeitsplatzes durch Digitalisierung befürchten. In multivariaten Analysen finden sich Unterschiede nach Berufsklasse, Branche, Einkommen und Urbanisierungsgrad sowie nach arbeitsplatzbezogener Digitalisierungserfahrung und genereller Grundhaltung gegenüber Digitalisierungsfolgen. Die Befunde adressieren nicht allein Leerstellen in der empirischen Arbeits- und Industriosozologie, sondern leisten einen Beitrag zu einer aktuellen, gesellschaftspolitisch relevanten Diskussion.

Abstract: Current discussions in public suggest widespread anxieties that digitalization will make many people losing their jobs. By computing substitution potentials of occupations in context of ongoing digitalization, recent research typically hints at the risk of technological unemployment. In spite of research accumulation, however, we only know little about whether people perceive digitalization as a threat to their current job. Based on survey data for 1.206 employed persons in Germany, we show that around 9 percent of the respondents expect losing their job because of digitalization. Multivariate analyses indicate differences between occupations, income groups, industries and urban and rural regions. We also find that personal experience with digitalization at the workplace and general perception of digitalization show significant effects. The results not only address gaps in recent sociological research on labor markets but contribute to an ongoing and politically relevant debate.

¹ Dr. Luigi Droste, Universität Münster, Institut für Soziologie, E-Mail: luigi.droste@uni-muenster.de

1 Einleitung

Technologischer Fortschritt wurde schon immer als bedrohlich für Erwerbsarbeit angesehen und hat dementsprechend Ängste vor Arbeitsplatzverlust erzeugt. Zu Zeiten der Frühindustrialisierung haben technologische Innovationen Diskussionen über bedrohte Jobs und Löhne provoziert, die sich bisweilen in gewaltsamen Konflikten entluden (Mokyr et al. 2015). Die Vergangenheit ist reich an Beispielen für Proteste, die sich gegen die sozialen Folgeerscheinungen der Mechanisierung in der Industrialisierung des 19. Jahrhunderts richteten und typischerweise mit der Zerstörung von Maschinen oder neu errichteten Fabriken verbunden waren. Die bekanntesten historischen Beispiele sind hier die *Ludditen*-Aufstände von Webern und Spinnern in England (1811-1816) sowie die *Swing Riots* (1830-1833) englischer Landarbeiter gegen den Einsatz von Landmaschinen. Auch in Deutschland kam es zwischen 1815 und 1849 zu solchen Protesten. Das prominenteste Beispiel ist der Aufstand der schlesischen Weber von 1844.

Auch wenn bei uns Digitalisierungsprozesse bis jetzt keine derartigen Proteste seitens der Belegschaften erzeugt haben, nehmen in Wissenschaft und politisch-medialer Öffentlichkeit die prognostizierten Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung auf Erwerbsarbeit sowie damit verbundene Ängste gleichwohl einen zentralen Stellenwert ein. Unter Rekurs auf prominente Studien wird typischerweise von negativen Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung ausgegangen. Begrifflichkeiten wie *Industrie 4.0* oder *Arbeit 4.0* scheinen zu medialen Schreckgespenstern avanciert zu sein. In der Tat macht ein Blick auf vorliegende Studien zur Ersetzbarkeit von menschlicher Arbeit durch digitale Technologien deutlich, dass derzeit hauptsächlich die Nachteile und Risiken von Digitalisierung betont werden. Dies betrifft sowohl Studien, die berufsbezogene Berechnungen der Automatisierungswahrscheinlichkeit vornehmen (Frey/Osborne 2013; Bonin et al. 2015; Brzeski/Burk 2015) als auch Studien, die tätigkeitsbezogene „Substituierbarkeitspotenziale“ beziffern (Bonin et al. 2015; Arntz et al. 2016; Dengler/Matthes 2015, 2018).

Während die rezente Forschung die potenzielle Ersetzbarkeit von Berufen und Tätigkeiten durch digitale Technologien untersucht, wissen wir bislang allerdings nur wenig darüber, ob und inwiefern Erwerbstätige ihren eigenen Arbeitsplatz tatsächlich durch Digitalisierung bedroht sehen. Obgleich es sich bei der Untersuchung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit um ein fest etabliertes Forschungsfeld der empirischen Arbeits- und Industriesoziologie handelt, wurden Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse hier bisher nur vereinzelt zur Kenntnis genommen (siehe dazu: Gallie et al. 2017; Nam 2019; Coupe 2019). Vor diesem Hintergrund untersuche ich in diesem Beitrag (a) in welchem Maße Erwerbstätige ihren eigenen Arbeitsplatz infolge von Digitalisierung als bedroht wahrnehmen und (b) wie man Unterschiede in der Bedrohungswahrnehmung erklären kann. Der Analyse subjektiv wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit im Kontext von Digitalisierungsprozessen kommt insbesondere sozialwissenschaftliche sowie gesellschaftspolitische Relevanz zu, da subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit nicht allein Auswirkungen auf Gesundheit (Glavin 2015) und Familienleben (Larson et al. 1994) attestiert werden, sondern diese Verunsicherung auch intergenerational weitergegeben wird (Lübke 2018).

Bei der Analyse gehe ich wie folgt vor: Auf Grundlage vorliegender Untersuchungen zu Substituierbarkeitspotenzialen durch digitale Technologisierung, zu genereller subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und bereits vorliegender Evidenz zu subjektiv geäußerten Sorgen gegenüber Digitalisierung in der Arbeitswelt lassen sich mehrere Forschungsthesen erarbeiten. Diese überprüfe ich nach einer Beschreibung von Daten und Methodik in deskriptiven und multivariaten Analysen mit Daten einer Umfrage unter 1.208 Erwerbstätigen in Deutschland. Abschließend diskutiere ich die Ergebnisse und verweise auf Implikationen für die zukünftige Forschung.

2 Bisheriger Wissensstand und Forschungsthesen

Aktuelle Zeitdiagnosen betonen die soziale Bedeutung und Reichweite von Digitalisierung und Automatisierung in erwerbsgesellschaftlichen Zusammenhängen und suggerieren vor diesem Hintergrund weit verbreitete Befürchtungen vor Arbeitsplatzverlust durch Digitalisierung unter Erwerbstätigen (z. B. Ford 2015; Frey 2019). Solchen Perspektiven widersprechen allerdings die Befunde empirischer Forschung, die für Deutschland auf einen Rückgang der Sorge vor Arbeitsplatzverlust im Zeitraum der letzten Jahre – der auch den Aufstieg der Digitalisierung zum „Megatrend“ umfasst – verweisen (Lengfeld/Ordemann 2017; Lübke/Erlinghagen 2014). Dies überrascht vielleicht erst einmal, geht man davon aus, dass die durch Digitalisierung hervorgerufene Besorgnis um den eigenen Arbeitsplatz lediglich einen „Spezialfall“ der generellen Sorge vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes darstellt und sich darin widerspiegeln sollte. EU-weite Bevölkerungsumfragen haben ergeben, dass etwa 14 Prozent der befragten Erwerbstätigen in Deutschland der Meinung sind, ihr Job werde in Zukunft vollständig oder größtenteils durch Roboter oder künstliche Intelligenz ersetzt und etwa drei Viertel der Befragten von negativen allgemeinen Beschäftigungseffekten durch verstärkte Technologisierung ausgehen (Europäische Kommission 2017). In den USA sehen ebenfalls zwar neun Prozent der Befragten ihren eigenen Arbeitsplatz durch Maschinen und Roboter bedroht, jedoch sind Sorgen vor Arbeitsplatzverlust durch Managemententscheidungen (26 Prozent), Schrumpfen des Wirtschaftszweiges (22 Prozent) oder billigere Arbeitskräfte (18 Prozent) weitaus häufiger (Coupe 2019).

Mit Blick darauf, wie Unterschiede darin zu erklären sind, als wie bedroht Erwerbstätige ihren Arbeitsplatz infolge von Digitalisierung wahrnehmen, könnte erst einmal vermutet werden, dass digitalisierungsbasierte subjektive Arbeitsplatzunsicherheit in Zusammenhang mit strukturellen Faktoren bzw. den tatsächlichen Erwerbschancen steht. Die Forschung zu subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit hat auf struktureller Ebene auf die Variation der Sorge vor Arbeitsplatzverlust zwischen verschiedenen Berufsgruppen verwiesen. Dixon et al. (2013) führen dies auf die variierende Ausgestaltung von Arbeitsverträgen zwischen Berufsgruppen (z. B. Beamte gegenüber Arbeitern) und damit auf unterschiedliche arbeitsmarktbezogene Machtpositionen zwischen Berufsklassen zurück. Im Anschluss an eine solche Berufsklassenthese ist davon auszugehen, dass die Befürchtung den Arbeitsplatz im Zuge von Digitalisierung zu verlieren, je nach Berufsgruppe bzw. beruflichem Qualifikationsniveau unterschiedlich ausfällt. Digitalisierung ist in Medien und Politik zwar zu einem allgemeinen Megatrend avanciert. Es

werden in der Forschung allerdings unterschiedliche Effekte der Technologisierung für unterschiedliche Wirtschaftsbereiche und Gruppen der Erwerbsgesellschaft konstatiert (Oesch 2013; Autor 2015). Obgleich sich vorliegende Studien uneinig darin sind, wie viele Arbeitsplätze nun genau durch Digitalisierung bedroht sind, stimmen sie doch darin überein, dass es gravierende Unterschiede in den Digitalisierungseffekten für verschiedene Berufsfelder und Tätigkeiten gibt (Frey/Osborne 2013; Bonin et al. 2015; Dengler/Matthes 2015; Arntz et al. 2016). Im Allgemeinen scheint das Substituierbarkeitspotenzial mit dem Grad der beruflichen Qualifikation abzunehmen. Digitalisierung wird in diesem Zusammenhang v. a. mit einem Rückgang von Routineberufen verbunden. In Bezug auf die subjektive Wahrnehmung von Digitalisierungsprozessen wurden für Erwerbstätige mit niedrigem Bildungsgrad, in repetitiven Tätigkeiten und manuellen Berufen größere Sorgen vor persönlicher Substitution durch Automatisierung festgestellt (Coupe 2019). Während in ländervergleichenden Analysen höherqualifizierte Erwerbstätige Beschäftigungseffekte von Automatisierung im Vergleich positiver beurteilen (Dekker et al. 2017), finden sich an anderer Stelle auf Basis von Umfragedaten für die USA allerdings keine derartigen Gruppenunterschiede (Nam 2019).

Neben der Relevanz der Berufsgruppenzugehörigkeit verweist die Forschung zu subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit auf die Bedeutung der Berufsbranche. Dies gründet auf der These, dass es bestimmte Wirtschaftszweige gibt, die unabhängig von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage besonders krisenanfällig sind und sich somit Beschäftigte hier einer vergleichsweise geringeren Erwerbssicherheit gegenübersehen. Untersuchungen attestieren insbesondere Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe eine im Vergleich ausgeprägtere Sorge vor Arbeitsplatzverlust (Erlinghagen 2008; Dixon et al. 2013; Hipp 2016; Balz 2017). Auch in Bezug auf subjektive Arbeitsplatzunsicherheit in Digitalisierungskontexten ist im Zusammenhang mit einer Branchenthese zu vermuten, dass die Meinung, Digitalisierung bedrohe den eigenen Arbeitsplatz, stark mit dem Wirtschaftszweig der Erwerbstätigen variiert. Dengler et al. (2018) zufolge sind mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial tätig. Allerdings sind auch die Berufssegmente der unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie der Verkehrs- und Logistikberufe ebenfalls vermehrt durch ein steigendes Substituierbarkeitspotenzial gekennzeichnet (Dengler/Matthes 2015, 2018).

Wie die bisherige Forschung gezeigt hat, hängt subjektive Arbeitsplatzunsicherheit zweifelsohne eng mit den sich objektiv darstellenden Erwerbchancen zusammen; sie ist mit diesen aber keinesfalls gleichzusetzen. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass vermeintlich objektiv messbare Erwerbchancen im Kontext von Digitalisierung die subjektiv wahrgenommene Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes durch Digitalisierung zwar beeinflussen können, dies aber nicht zwingend der Fall sein muss. So muss sich beispielsweise eine bezifferbare potenzielle Gefährdung von Arbeitsplätzen (Substituierbarkeitspotenzial) nicht unbedingt in der „rationalen“ subjektiven Wahrnehmung der Erwerbstätigen widerspiegeln. In Hinblick auf die generelle Sorge vor Arbeitsplatzverlust wissen wir, dass in der unteren Mittelschicht (definiert als Schicht der Facharbeiterberufe) die Sorge vor Arbeitsplatzverlust am weitesten verbreitet ist (Lengfeld/Ordemann 2017). Wenn sich also die Berufsgruppe der Facharbeiter vergleichsweise am stärksten um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sorgt und hier auf veränderte

Kontextbedingungen besonders sensibel reagiert wird, wäre zu vermuten, dass auch Digitalisierung hier stärker als Bedrohung empfunden wird als in anderen Berufsgruppen – auch wenn dies mit Blick auf tatsächliche Substituierbarkeitspotenziale möglicherweise „irrational“ erscheint. Deskriptive Analysen mit Umfragedaten für die Schweiz legen dies nahe (Kurer 2019). Während zwar mehr als 30 Prozent der Befragten in Routineberufen einen Arbeitsplatzverlust durch technologische Innovationen befürchten, liegen die entsprechenden Anteile für Erwerbstätige in qualifizierten manuellen Berufen allerdings auch bei etwa 28 Prozent; in qualifizierten Dienstleistungsberufen jedoch lediglich bei etwas mehr als 20 Prozent.

Neben strukturellen Faktoren sowie sich objektiv darstellender Erwerbschancen sind es insbesondere auch persönliche Einstellungen und Erfahrungen, welche die Interpretation der objektiven Situation und damit die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit des Einzelnen beeinflussen (dazu Shoss 2017). Mit Blick auf digitalisierungsbasierte subjektive Arbeitsplatzunsicherheit sind hier insbesondere zwei Einflussfaktoren zu nennen: (a) eine pessimistische Einstellung gegenüber den generellen zukünftigen Beschäftigungseffekten von Digitalisierung und (b) eine persönliche arbeitsplatzbezogene Digitalisierungserfahrung.

Beschäftigte scheinen durchaus sensibel auf Veränderungen der Situation zu reagieren (Lübke/Erlinghagen 2014; Lengfeld/Ordemann 2017). Mediale entworfene Situationsdefinitionen und Zukunftsvisionen, die ein dystopisches Bild der Erwerbsgesellschaft infolge verstärkter Digitalisierung zeichnen, können hier von Erwerbstätigen als Zeichen dafür interpretiert werden, dass zukünftig technologische Arbeitslosigkeit und damit das Risiko eines persönlichen Arbeitsplatzverlustes zunehmen könnten. Obwohl es keineswegs einen zwangsläufigen Zusammenhang zwischen gesellschaftsbezogenen und persönlichen Erwartungen geben muss, kann doch davon ausgegangen werden, dass sich generelle Sorgen vor den Folgen der Digitalisierung durch massenmediale Verstärkung und eigene lebensweltliche Informationen in persönliche Sorgen übersetzen können. Analysen mit Umfragedaten für die USA deuten auf einen solchen Zusammenhang hin (Nam 2019). Befragte, die generell negative gesamtwirtschaftliche Beschäftigungserwartungen infolge der Einführung neuer Technologien haben, nehmen ihren eigenen Arbeitsplatz auch mit größerer Wahrscheinlichkeit als unsicher wahr. Daneben ist zu vermuten, dass insbesondere Erfahrungen mit Digitalisierungsprozessen im Arbeitsalltag in der Organisation die subjektive Bedrohungswahrnehmung des eigenen Arbeitsplatzes beeinflussen. Inwieweit Digitalisierungserfahrungen im organisationalen Berufsalltag eher in subjektiver Verunsicherung oder optimistischen Erwartungen resultieren, bleibt dabei allerdings fraglich. Mit Rekurs auf Humankapitalansätze würden Erfahrungen und damit Fähigkeiten in Bezug auf digitale Technologien mit einem größeren Sicherheitsempfinden in Bezug auf den eigenen Arbeitsplatz einhergehen. Beschäftigte lernen mit neuen Technologien umzugehen, passen sich den Neuerungen in der Organisation an und bewerten die Substituierbarkeit ihrer eigenen Stelle dementsprechend anders. Demgegenüber würden Ansätze, die von „technologischer Arbeitslosigkeit“ ausgehen, hier eher negative Effekte von Digitalisierungserfahrungen im organisationalen Kontext auf das arbeitsplatzbezogene Sicherheitsempfinden vermuten lassen (Frey/Osborne 2013). Beschäftigte bekommen Stellenabbau oder personellen Strukturwandel im Zuge technologischer Neuerungen im Berufsalltag in der Organisation mit, womit stärkere Erwartungen einhergehen, demnächst selbst betroffen zu sein. In ländervergleichenden Untersuchungen äußern zwar Personen im Durchschnitt weniger

Sorgen vor den generellen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt, wenn sie bereits Erfahrung mit Automatisierungsprozessen am eigenen Arbeitsplatz gemacht haben (Dekker et al. 2017). Gallie et al. (2017) finden allerdings in Analysen mit Daten des *British Skills and Employment Survey*, dass die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit mit dem Grad der Technologisierung der Arbeitsumgebung zunimmt.

3 Daten und Methoden

Im Folgenden analysiere ich Umfragedaten, die das Meinungsforschungsinstitut *polis+sinus* im Auftrag des *Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung* im Oktober und November 2015 erhoben hat (polis+sinus 2016). Es wurden 1.208 Erwerbstätige zwischen 18 und 65 Jahren in Privathaushalten im Rahmen einer *CATI*-Befragung interviewt. Die Befragung basiert auf einer *ADM*-Telefonstichprobe mit Zufallsauswahl und einem Auswahlmodus der befragten Personen über die „Last Birthday“-Methode.² Tabelle A1 im Anhang gibt Auskunft über die Kennzahlen der Stichprobe.

Die subjektiv wahrgenommene Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes infolge von Digitalisierung untersuche ich anhand der Frage: „Könnte Ihr Arbeitsplatz durch die Folgen der Digitalisierung in absehbarer Zeit ersetzt werden?“, mit den dichotomen Antwortoptionen „ja“ oder „nein“. Um Unterschiede in der wahrgenommenen Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes infolge digitalen Wandels zu erklären, führe ich multivariate Analysen durch, in denen ich ein Set an Indikatoren kontrolliere. Wie oben beschrieben, stellt die berufliche Schichtung eine zentrale erklärende Variable dar. Für die Berufsklassifikation kann aufgrund der Datenlage keine Operationalisierung über ein *ISCO*-basiertes Berufsschema (z. B. *EGP*, *ESeG*, *Oesch*) vorgenommen werden. Die Befragungsdaten erlauben es lediglich eine Berufsgliederung nach den abgefragten Kategorien (a) einfache/mittlere Angestellte/Beamte, (b) höhere Angestellte/Beamte, (c) angelernte Arbeiter, (d) Facharbeiter, (e) Selbstständige/Freiberufler und (f) Sonstige (z. B. mithelfende Familienangehörige) zu verfolgen. Für die Regressionsanalysen habe ich als Referenzgruppe die Gruppe der höheren Angestellten und Beamten gewählt. Beim Bildungsgrad lassen sich Erwerbstätige mit Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss, mit mittlerer Reife, mit (Fach-)Abitur und mit (Fach-)Hochschulabschluss differenzieren. Erwerbstätige mit (Fach-)Hochschulabschluss bilden hier die Referenzgruppe. Das Einkommen wurde im Fragebogen als monatliches Haushaltsnettoeinkommen (sieben Kategorien) abgefragt. Über die Informationen zu Haushaltsgröße und Kinderzahl lässt sich entsprechend mit den Kategorienmittelwerten das monatliche äquivalenzgewichtete Einkommen des Haushalts berechnen. Dabei unterscheide ich in den Analysen Haushalte mit niedrigem Einkommen (Äquivalenzeinkommen: unter 1500 €), mit mittlerem Einkommen (Äquivalenzeinkommen: 1500 € - 2500 €) und mit hohem Einkommen (Äquivalenzeinkommen: mehr als 2500 €). Referenzkategorie sind hierbei Erwerbstätige mit hohem Einkommen. Da ein großer Anteil von Befragten keine Angabe zu ihrer Einkommenssituation gemacht hat (ca. 36 Prozent), nehme ich aus stichprobentechnischen Gründen ebenfalls eine Kategorie „keine Einkommensangabe“ auf, für die ich die Ergebnisse allerdings nicht inhaltlich interpretieren möchte. Daneben lässt es die Stichprobe zu, eine Branchenunterteilung nach den abgefragten Einteilungen (a) Land- und

² Erwerbstätige wurden zu Beginn des Interviews über eine Screening-Frage identifiziert.

Forstwirtschaft/Fischerei, (b) produzierendes Gewerbe, (c) Baugewerbe, (d) Handel, (e) Gastgewerbe und Verkehr, (f) Unternehmensdienstleistung und einer Residualkategorie (g) übrige Dienstleistungsbereiche vorzunehmen, wobei Erwerbstätige im produzierenden Gewerbe als Referenzkategorie fungieren.

Um die Erfahrung mit Digitalisierungsprozessen im Unternehmen der Befragten zu überprüfen, verwende ich die Frage: „Durch den zunehmenden Einsatz von Computern und Internet hat sich ja vieles im Arbeitsleben verändert. Wie stark hat sich Ihr Arbeitsplatz durch diese Digitalisierung alles in allem verändert?“ (Antwortmöglichkeiten: 1 = sehr stark, 2 = stark, 3 = weniger stark, 4 = gar nicht). Für die Analysen habe ich die Skala umgepolt, so dass höhere Werte eine stärker wahrgenommene Veränderung bezeichnen. Die generelle Einstellung zu den Konsequenzen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt bildet die Frage ab: „Was meinen Sie, werden durch die zunehmende Digitalisierung, also den Einsatz von Computern und Internet, alles in allem eher Arbeitsplätze geschaffen oder fallen eher Arbeitsplätze weg oder ändert sich da in der Summe nicht so viel?“. Referenzkategorie ist die Meinung, dass alles in allem eher Arbeitsplätze geschaffen werden. Daneben beinhalten die Modelle die soziodemografischen Variablen Geschlecht (Referenzgruppe: weiblich), Alter (metrisch), Kind unter 14 Jahren im Haushalt (Referenzgruppe: kein Kind unter 14 Jahren im Haushalt), Wohnort im Ost- oder Westteil Deutschlands (Referenzgruppe: Westdeutschland) und den Urbanisierungsgrad (BIK-Gemeindegrößenklassen, Skala: 1-10).

4 Ergebnisse

Auf Grundlage der Daten lässt sich konstatieren, dass die Erwartung eines persönlichen Jobverlusts durch Digitalisierung unter den Befragten relativ selten ist (Tabelle 1). Etwa neun Prozent der befragten Erwerbstätigen sehen ihren eigenen Arbeitsplatz durch Digitalisierung bedroht. Interessanterweise bewegt sich dieser Anteilswert im Rahmen der Berechnungen von Bonin et al. (2015), wonach der Anteil der Arbeitsplätze mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit (> 70 Prozent) in Deutschland bei zwölf Prozent liegt.

| | Häufigkeiten | Prozent | gültige Prozente |
|---|--------------|--------------|------------------|
| ja | 105 | 8,7 | 8,9 |
| nein | 1.085 | 89,8 | 91,1 |
| | 1.190 | 98,5 | 100,0 |
| kann ich nicht beurteilen/weiß nicht | 18 | 1,5 | |
| Total | 1.208 | 100,0 | |
| <i>Anmerkungen: Frage: „Könnte Ihr Arbeitsplatz durch die Folgen der Digitalisierung in absehbarer Zeit ersetzt werden?“ Daten: polis+sinus 2016, gewichtet; eigene Berechnungen.</i> | | | |

Tabelle 1: Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit aufgrund von Digitalisierung

Während sich also für eine weit verbreitete, subjektiv geäußerte egozentrierte Arbeitsplatzunsicherheit im Kontext von Digitalisierung keine Evidenz finden lässt, bedeutet dies im Umkehrschluss aber nicht, dass dies ebenso für die gesellschaftsbezogene Besorgnis in Bezug auf die Beschäftigungseffekte von Digitalisierung gilt. So liegt der Anteil von Befragten, die gesellschaftsbezogene Befürchtungen vor den Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung äußern, deutlich höher als der Anteil derjenigen mit persönlich bezogenen Sorgen (Tabelle 2).

Fast 42 Prozent der Befragten sind der Meinung, Digitalisierung werde in Zukunft zum Verlust von Arbeitsplätzen führen.

| | Häufigkeiten | Prozent | gültige Prozente |
|---|--------------|--------------|------------------|
| es werden eher Arbeitsplätze geschaffen | 123 | 10,2 | 10,5 |
| es fallen eher Arbeitsplätze weg | 486 | 40,2 | 41,5 |
| es ändert sich in der Summe nicht viel | 562 | 46,6 | 48,0 |
| | 1.171 | 97,0 | 100,0 |
| kann ich nicht beurteilen/weiß nicht | 37 | 3,0 | |
| Total | 1.208 | 100,0 | |

Anmerkungen: Frage: „Was meinen Sie, werden durch die zunehmende Digitalisierung, also den Einsatz von Computern und Internet, alles in allem eher Arbeitsplätze geschaffen oder fallen eher Arbeitsplätze weg oder ändert sich da in der Summe nicht so viel?“
Daten: polis+sinus 2016, gewichtet; eigene Berechnungen.

Tabelle 2: Meinung zu den zukünftigen Beschäftigungseffekten von Digitalisierung

Vergleicht man die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit, die Befragte im Kontext von Digitalisierung wahrnehmen, mit der generellen subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit, zeigt sich, dass knapp 14 Prozent der Befragten ihren Arbeitsplatz als (überhaupt) nicht sicher empfinden (Tabelle 3). Digitalisierung scheint für die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit *per se* lediglich eine wahrgenommene Bedrohung unter vielen zu sein.

| | trifft voll und ganz zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu |
|--|-------------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | <i>gültige Prozente</i> | | | |
| Aussage: „Mein Arbeitsplatz ist sicher“ | 51,1% | 35,5% | 9,8% | 3,7% |
| <i>davon in Erwartung, den eigenen Arbeitsplatz durch die Folgen der Digitalisierung in absehbarer Zeit zu verlieren</i> | | | | |
| erwarteter Arbeitsplatzverlust | 7,6% | 7,2% | 14,4% | 27,9% |
| kein erwarteter Arbeitsplatzverlust | 92,4% | 92,8% | 85,6% | 72,1% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% |

Anmerkungen: Fragen: „Inwieweit trifft das auf Sie persönlich zu: Mein Arbeitsplatz ist sicher“ und „Könnte Ihr Arbeitsplatz durch die Folgen der Digitalisierung in absehbarer Zeit ersetzt werden?“. Daten: polis+sinus 2016, gewichtet; eigene Berechnungen.

Tabelle 3: Generelle und digitalisierungsbasierte subjektive Arbeitsplatzunsicherheit im Vergleich

Insgesamt etwa 42 Prozent der Befragten, die ihren Arbeitsplatz als (überhaupt) nicht sicher einschätzen glauben, ihr Arbeitsplatz werde demnächst durch digitale Technologie ersetzt. Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Coupe (2019): Digitalisierung stellt lediglich einen Treiber subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit unter vielen dar.

Wie variiert nun die subjektiv wahrgenommene Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes durch Digitalisierung unter den befragten Erwerbstätigen? Tabelle 4 gibt die Ergebnisse stufenweiser Logit-Modelle als durchschnittliche marginale Effekte (AME-Koeffizienten) aus. Modell 1 enthält alle soziodemografischen Variablen sowie die Variablen zu Bildung, Branche und Einkommen, jedoch nicht die Berufsvariablen. In Modell 2 nehme ich die Berufsvariablen mit auf. Modell 3 beinhaltet zusätzlich die Erfahrung der Befragten mit Digitalisierungsprozessen am eigenen Arbeitsplatz sowie die Meinung zu den generellen zukünftigen Beschäftigungseffekten der Digitalisierung.

Über alle Modelle hinweg zeigt sich, dass Geschlecht und Alter zum Erhebungszeitpunkt keine Rolle in Hinblick auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit durch Digitalisierung spielen. Ebenso lassen sich für Erwerbstätige mit Kindern und ohne Kinder im Haushalt sowie für Befragte aus den alten und den neuen Bundesländern in keinem der Modelle signifikante Gruppenunterschiede ausmachen. Für die Landesregion würde eine Differenzierung nach Bundesländern hier möglicherweise andere Befunde ergeben, da Hinweise für Unterschiede zwischen Bundesländern hinsichtlich der Auswirkungen von Digitalisierung auf Beschäftigungsstrukturen vorliegen (Dengler et al. 2018). Aufgrund der kleinen Stichprobengröße muss an dieser Stelle allerdings darauf verzichtet werden. In Modell 1 ergibt sich zwar ein „Bildungseffekt“, wonach die digitalisierungsbasierte subjektive Arbeitsplatzunsicherheit bei geringer gebildeten Erwerbstätigen stärker verbreitet ist. Modell 2 lässt jedoch vermuten, dass ein solcher „Bildungseffekt“ auf den Berufsstatus zurückzuführen ist, da der Einfluss des Bildungsgrads insignifikant wird, sobald der Beruf im Modell Berücksichtigung findet. Natürlich ist hier Multikollinearität am Werk und deshalb Vorsicht bei der Interpretation geboten. Trotzdem ist zu vermuten, dass unter Kontrolle für die Berufsklasse die Bildungsvariable nun weniger die Wirkung des Humankapitals misst, sondern eher den Einfluss kognitiver Aspekte. Für die digitalisierungsbasierte subjektive Arbeitsplatzunsicherheit würde demnach v. a. die mit dem Bildungsgrad verbundene Humankapitalkomponente (die berufliche Qualifikation) und nicht so sehr die damit verbundene Intellektualisierung eine Rolle spielen.

Die Modelle liefern durchgehend stabile Evidenz für die „Berufsklassenthese“ sowie die „Branchenthese“. Im Vergleich zu höheren Angestellten äußern insbesondere Facharbeiter häufiger Verunsicherung in Bezug auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf den eigenen Job. Dies gilt ebenso, wenn auch in leicht geringerem Maße, für angelernte Arbeiter und niedrige bzw. mittlere Angestellte. Indessen unterscheiden sich Selbstständige und Freiberufler in ihrer wahrgenommenen Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes durch Digitalisierung nicht signifikant von höheren Angestellten. Insgesamt verweisen die Befunde hier auf subjektive Arbeitsplatzunsicherheit infolge von Digitalisierung als ein Statusproblem. Dies wird auch dadurch gestützt, dass sich durchgängig ein schwacher signifikanter Effekt für die unterste Einkommensgruppe ergibt. Personen mit geringem Haushaltseinkommen weisen im Vergleich zu Befragten mit höherem Einkommen eine größere Wahrscheinlichkeit auf, infolge von Digitalisierung von einem Stellenverlust auszugehen.

Obwohl sich auf Basis bisheriger Forschung zu Substituierungspotenzialen von Berufen sowie politisch-medialen Diskursen vermuten ließ, dass insbesondere Beschäftigte aus Industrie und Handwerk Befürchtungen vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes durch Digitalisierung haben, erbringen die Regressionsanalysen keine dahingehende Evidenz. Zwischen Beschäftigten im produzierenden Gewerbe und anderen Branchen bestehen keine statistisch signifikanten Unterschiede. Ausnahme stellen jedoch Beschäftigte im Handel dar, die im Vergleich zu Befragten aus dem produzierenden Gewerbe häufiger von negativen Folgen der Digitalisierung für die eigene Stelle ausgehen. Dies deutet darauf hin, dass Digitalisierungserscheinungen wie *Online-Shops*, *SB-Kassen* oder *Self-Scanning* Spuren in den Wahrnehmungshorizonten der Beschäftigten hinterlassen haben. Obgleich in Deutschland im Kontext der Diskussion um *Industrie 4.0* Digitalisierungserscheinungen wie der *3D-Druck*, *intelligente Algorithmen* oder *Indus-*

trierobotik zu medialer Prominenz gelangt sind, scheint sich dies bei Beschäftigten im produzierenden Gewerbe vergleichsweise jedoch nicht in einer stärkeren Bedrohungswahrnehmung zu äußern. Die Befunde stützen dementsprechend eher Untersuchungen, die Prognosen à la Frey und Osborne (2013) als unterkomplex entlarven (Autor 2015; Pfeiffer 2018).

| | Modell 1 | | Modell 2 | | Modell 3 | |
|---|----------|-----|----------|-----|----------|-----|
| | AME | p | AME | p | AME | p |
| männlich (Ref.: weiblich) | 0,010 | | 0,013 | | 0,023 | |
| Alter | 0,001 | | 0,001 | | 0,000 | |
| <i>Bildungsgrad (Ref.: Hochschulabschluss)</i> | | | | | | |
| Hauptschulabschluss/ohne Abschluss | 0,072 | *** | 0,038 | | 0,024 | |
| mittlere Reife | 0,051 | ** | 0,021 | | 0,010 | |
| Abitur | 0,036 | | 0,015 | | 0,002 | |
| <i>Berufsstatus (Ref.: höhere Angestellte)</i> | | | | | | |
| einfache Arbeiter | – | | 0,091 | ** | 0,092 | ** |
| niedrige Angestellte | – | | 0,080 | ** | 0,078 | ** |
| Facharbeiter | – | | 0,105 | *** | 0,099 | *** |
| selbstständig | – | | -0,001 | | -0,001 | |
| Sonstiges | – | | -0,965 | | -1,017 | |
| <i>Branche (Ref.: produzierendes Gewerbe)</i> | | | | | | |
| Handel | 0,091 | ** | 0,081 | ** | 0,086 | ** |
| Landwirtschaft | 0,021 | | 0,011 | | 0,013 | |
| Baugewerbe | -0,020 | | -0,015 | | -0,014 | |
| Gastgewerbe/Verkehr | 0,037 | | 0,038 | | 0,028 | |
| Unternehmensdienstleistungen | -0,036 | | -0,029 | | -0,041 | |
| sonstige Dienstleistungen | -0,010 | | -0,011 | | -0,013 | |
| <i>Äquivalenzeinkommen (Ref.: hoch: mehr als 2500 €)</i> | | | | | | |
| niedrig (unter 1500 €) | 0,047 | * | 0,050 | * | 0,069 | ** |
| mittel (1500 € - 2500 €) | 0,033 | | 0,032 | | 0,042 | |
| Keine Angabe | 0,029 | | 0,039 | | 0,051 | * |
| Kinder im Haushalt (Ref.: keine Kinder) | -0,029 | | -0,026 | | -0,026 | |
| <i>Landesregion (Ref.: alte Bundesländer)</i> | | | | | | |
| Ost | -0,026 | | -0,031 | | -0,036 | |
| Urbanisierungsgrad | 0,007 | ** | 0,006 | ** | 0,007 | ** |
| Digitalisierungserfahrungen am Arbeitsplatz | – | | – | | 0,025 | *** |
| <i>Einstellung zur Digitalisierung (Ref.: Arbeitsplätze entstehen)</i> | | | | | | |
| es fallen Arbeitsplätze weg | – | | – | | 0,118 | *** |
| es ändert sich in der Summe nicht viel | – | | – | | 0,010 | |
| Pseudo R ² | 0,072 | | 0,098 | | 0,179 | |
| AIC | 664,66 | | 651,53 | | 587,54 | |
| N | 1.105 | | 1.105 | | 1.105 | |
| <i>Anmerkungen: Binäre logistische Regression mit Konstante. Dargestellt sind durchschnittliche marginale Effekte (AMEs). Abhängige Variable ist die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit infolge von Digitalisierung (Frage: „Könnte Ihr Arbeitsplatz durch die Folgen der Digitalisierung in absehbarer Zeit ersetzt werden?“). Signifikanzniveaus: * p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01. Daten: polis+sinus 2016; eigene Berechnungen.</i> | | | | | | |

Tabelle 4: Logit-Modelle – Prädiktoren der Sorge vor Verlust des eigenen Arbeitsplatzes aufgrund von Digitalisierung

Insgesamt ergibt sich in den Analysen z. T. eine Diskrepanz zwischen der subjektiv eingeschätzten zukünftigen Substitution durch digitale Technologien und der bezifferbaren technisch möglichen Substituierbarkeit. Dies betrifft die Befunde für die Branche des produzierenden Gewerbes sowie qualifizierte Facharbeiterberufe. Wie ist diese Diskrepanz zu erklären? Einerseits lässt sich dies auf unterschiedliche Operationalisierungen der Variablen zurückführen. Bei der Variable zur wahrgenommenen Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes durch Digi-

alisierung handelt es sich um einen dichotomen Indikator, wohingegen Substituierbarkeitspotenziale graduell operationalisiert werden. Auch betonen zumindest die Studien von Dengler und Matthes (2015, 2018), dass es sich dabei um das technisch mögliche Substitutionspotenzial handelt, das nicht mit den realen Substitutionsprozessen in der betrieblichen Praxis gleichzusetzen ist, da hier auch ökonomische und soziale Faktoren relevant werden. Andererseits kann sich eine solche Diskrepanz daraus ergeben, dass tatsächliche Risiken subjektiv sowohl systematisch überschätzt als auch unterschätzt werden können. Dies kann aus Gewöhnungs- und Coping-Effekten sowie Abwehrreaktionen oder milieuspezifischen Berufsidentitäten resultieren. Aber auch was Befragte überhaupt unter Digitalisierung verstehen und was sie im bisherigen Erwerbsverlauf für Erfahrungen gemacht haben, spielt eine Rolle. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf den möglichen vermittelnden Einfluss betrieblicher und tariflicher Regulierung und Gegenmacht hinzuweisen. Letztere könnten dazu beitragen, dass Beschäftigte Digitalisierung seltener als bedrohlich empfinden, als es das tatsächliche Substitutionspotenzial nahelegt. Dies könnte auch erklären, warum Beschäftigte in der stärker regulierten Industrie Digitalisierung seltener als bedrohlich empfinden als in der eher geringer regulierten Handelsbranche. Immerhin zeigen ländervergleichende Untersuchungen, dass Regulierungsgrad und Institutionenausgestaltung die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit beeinflussen (Dixon et al. 2013; Lübke/Erlinghagen 2014; Hipp 2016; Balz 2017).

Daneben verweisen die Analysen auf einen in allen Modellen stabilen und signifikanten Effekt des Urbanisierungsgrades. Je urbanisierter und bevölkerungsreicher der Wohnort der Befragten ist, desto ausgeprägter ist persönlich empfundene Arbeitsplatzunsicherheit aufgrund von Digitalisierung. In Modell 3 lassen sich eindeutige Hinweise für die wahrgenommene Veränderung am Arbeitsplatz durch Digitalisierung und die Meinung zur gesamtgesellschaftlichen Beschäftigungswirkung von Digitalisierung beobachten. Die durch Digitalisierung induzierte Bedrohungswahrnehmung des eigenen Jobs ist besonders ausgeprägt bei Befragten, die am Arbeitsplatz in letzter Zeit ihrer Aussage nach große Veränderungen durch Digitalisierungsprozesse erlebt haben. Befragte, die mit Digitalisierung hauptsächlich negative Folgen für Beschäftigung verbinden, gehen auch häufiger von dem Verlust ihres Arbeitsplatzes infolge digitaler Technologisierung aus.

5 Fazit

Wie bewerten Erwerbstätige die Sicherheit ihres eigenen Arbeitsplatzes im Kontext von derzeitigen technologischen Umbrüchen? Die sozialwissenschaftliche Literatur hat in Bezug auf Digitalisierung bislang vornehmlich auf die bezifferbaren potentiellen Beschäftigungseffekte, die Auswirkungen auf Erwerbsstrukturen im Zeitverlauf und die politischen Konsequenzen verwiesen. Daneben hat auch die Forschung zu subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit von Digitalisierung bisher lediglich vereinzelt Notiz genommen. Obgleich Befürchtungen, dass Automatisierung und Digitalisierung zum Verlust vieler Arbeitsplätze führen können, in Medien, Politik und Wissenschaft derzeit breit diskutiert werden, gibt es bislang nur wenige empirische Hinweise darauf, welche Reichweite subjektive Arbeitsplatzunsicherheit im Kontext von Digitalisierungsprozessen besitzt und wo in der Erwerbsgesellschaft der eigene Job als durch Digitalisierung bedroht erlebt wird.

Diese Studie kann dabei lediglich als ein erster Schritt dienen. Die Befunde liefern erste Hinweise darauf, dass (a) subjektive Arbeitsplatzunsicherheit aufgrund von Digitalisierung nicht so verbreitet ist, wie oftmals suggeriert wird und sich (b) subjektive Arbeitsplatzunsicherheit aufgrund von Digitalisierung auf bestimmte Berufsgruppen, Branchen, Entlohnungsgruppen, Bildungsgrade sowie die urbane Bevölkerung konzentriert. Daneben verweisen die Analysen darauf, dass (c) Befürchtungen vor den persönlichen Digitalisierungsfolgen insbesondere auch dann vorliegen, wenn Erwerbstätige miterleben, wie sich Arbeitsalltag, Tätigkeitsfelder und organisationale Ausgestaltung im Unternehmen infolge digitaler Umbrüche wandeln und eine generell skeptische Haltung zu den Beschäftigungseffekten der Digitalisierung besteht.

Mit Blick auf Berufe zeigt sich in den Analysen ein eindeutiger Statusgradient. Erwerbstätige in gering- und mittelqualifizierten Routineberufen sowie Facharbeiter sind durch Digitalisierungsprozesse wesentlich verunsicherter als höhere Angestellte und Selbstständige. Damit werden Diagnosen bestätigt, wonach zunehmende Technologisierung auf die Erwerbsgesellschaft polarisierend wirkt (Oesch 2013; Autor 2015; Kurer 2019). Die Daten erlauben es hier leider nicht, in der Analyse weitere Differenzierungen vorzunehmen, die Erwerbsstatusmerkmale wie Befristung, Leiharbeit oder Arbeitslosigkeitserfahrungen adressieren. Auf Basis der Daten kann dabei ebenso lediglich die kognitive Einschätzung der Auswirkung von Digitalisierung auf die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes überprüft werden. Es ist nicht möglich, die affektive Arbeitsplatzunsicherheit (d. h. das Ausmaß der arbeitsplatzbezogenen Sorgen der Befragten aufgrund von Digitalisierung) zu berücksichtigen (dazu Hipp 2016). Da es sich bei den verwendeten Daten um Querschnittdaten handelt und entsprechende Paneldaten derzeit nicht vorliegen, ist auch bei der Interpretation der Zusammenhänge Vorsicht geboten. Ich habe im Ergebnisteil zwar von „Effekten“ gesprochen, inwieweit es sich aber tatsächlich um solche handelt, bleibt durchaus klärungsbedürftig.

Subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit ist insbesondere ein relevanter und sozial bedeutsamer Indikator, da zwar nicht alle, die ihren Arbeitsplatz als unsicher bezeichnen, diesen auch zwangsläufig verlieren müssen, es sich allerdings empirisch durchaus ein Zusammenhang zwischen Selbsteinschätzung und dem tatsächlichen Arbeitslosigkeitsrisiko bzw. späterer faktischer Arbeitslosigkeit feststellen lässt (Dickerson/Green 2012). Sind die Befunde der obigen Analysen, die ein eher geringes Ausmaß digitalisierungsbasierter subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit konstatieren, deshalb weniger alarmierend? Die Antwort lautet: Keineswegs. Alles in allem zeigen die Analysen, dass Digitalisierung bei Erwerbstätigen zwar nicht derart große Besorgnis erzeugt, wie dies aktuelle Diskussionen in Medien, Politik und Wissenschaft vermuten lassen, dass solche Verunsicherungen allerdings sehr ungleich verteilt sind. Dadurch gewinnen Diagnosen einer zunehmenden Polarisierung der Erwerbsgesellschaft aufgrund digitaler Technologisierung eine bislang eher unbeachtete, zusätzliche subjektive Dimension.

Literatur

- Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2016): The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189. Paris: OECD Publishing.
- Autor, David. H. (2015): Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives* 29 (3): 3–30.
- Balz, Anne (2017): Cross-National Variations in the Security Gap: Perceived Job Insecurity among Temporary and Permanent Employees and Employment Protection Legislation. *European Sociological Review* 33 (5): 675–692.
- Bonin, Holger; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. ZEW Kurzexpertise No. 57. Mannheim: ZEW.
- Brzeski, Carsten; Burk, Inga (2015): Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt. ING-DiBa Economic Research, No. 30. Frankfurt am Main: ING-DiBa.
- Coupe, Tom (2019): Automation, Job Characteristics and Job Insecurity. *International Journal of Manpower* 40 (7): 1288–1304.
- Dekker, Fabian; Salomons, Anna; van der Waal, Jeroen (2017): Fear of Robots at Work the Role of Economic Self-Interest. *Socio-Economic Review* 15 (3): 539–562.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. IAB-Kurzbericht 4/2018. Nürnberg: IAB.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht 11/2015. Nürnberg: IAB.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta; Wydra-Somaggio, Gabriele (2018): Digitalisierung in den Bundesländern. IAB-Kurzbericht 22/2018. Nürnberg: IAB.
- Dickerson, Andrew; Green, Francis (2012): Fears and Realisations of Employment Insecurity. *Labour Economics* 19: 198–210.
- Dixon, Jeffrey C.; Fullerton, Andrew S.; Robertson, Dwanna L. (2013): Cross-National Differences in Workers' Perceived Job, Labour Market, and Employment Insecurity in Europe. *European Sociological Review* 29 (5): 1053–1067.
- Erlinghagen, Marcel (2008): Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review* 24 (2): 183–197.
- Europäische Kommission (2017): Special Eurobarometer 460, Wave EB87.1. URL: <http://dx.doi.org/10.2759/25616> (Zugriff: 31. Januar 2020).
- Ford, Martin (2015): *The Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment*. New York: Basic Books.
- Frey, Carl B. (2019): *The Technology Trap. Capital, Labour, and Power in the Age of Automation*. Princeton: Princeton University Press.
- Frey, Carl B.; Osborne, Michael A. (2013): *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* University of Oxford, Working Paper. URL: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf> (Zugriff: 31. Januar 2020).
- Gallie, Duncan; Felstead, Alan; Green, Francis; Inanc, Hande (2017): The Hidden Face of Job Insecurity. *Work, Employment and Society* 31 (1): 36–53.

- Glavin, Paul (2015): Perceived Job Insecurity and Health: Do Duration and Timing Matter? *The Sociological Quarterly* 56 (2): 300–328.
- Hipp, Lena (2016): Insecure Times? Workers' Perceived Job and Labor Market Security in 23 OECD Countries. *Social Science Research* 60: 1–14.
- Kurer, Thomas (2019): Routine Workers in an Increasingly Automated World of Work: Evidence from Switzerland. *sozialpolitik.ch* 1/2019, Artikel 1.2. URL: <http://dx.doi.org/10.18753/2297-8224-130> (Zugriff: 31. Januar 2020).
- Larson, Jeffrey H.; Wilson, Stephan M.; Beley, Rochelle (1994): The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. *Family Relations* 43 (2): 138–143.
- Lengfeld, Holger; Ordemann, Jessica (2017): Der Fall der Abstiegsangst, oder: Die mittlere Mittelschicht als sensibles Zentrum der Gesellschaft. Eine Trendanalyse 1984–2014. *Zeitschrift für Soziologie* 46 (3): 167–184.
- Lübke, Christiane (2018): Intergenerationale Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit. Wie sich Arbeitsplatzsorgen von Eltern auf Kinder übertragen. Wiesbaden: Springer VS.
- Lübke, Christiane; Erlinghagen, Marcel (2014): Self-Perceived Job Insecurity Across Europe over Time: Does Changing Context Matter? *Journal of European Social Policy* 24 (4): 319–336.
- Mokyr, Joel; Vickers, Chris; Ziebarth, Nicolas L. (2015): The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different? *The Journal of Economic Perspectives* 29 (3): 31–50.
- Nam, Taewoo (2019): Technology Usage, Expected Job Sustainability, and Perceived Job Insecurity. *Technological Forecasting & Social Change* 138: 155–165.
- Oesch, Daniel (2013): Occupational Change in Europe: How Technology and Education Transform the Job Structure. Oxford: Oxford University Press.
- Pfeiffer, Sabine (2018): The 'Future of Employment' on the Shop Floor: Why Production Jobs are Less Susceptible to Computerization than Assumed. *International Journal for Research in Vocational Education and Training* 5 (3): 208–225.
- polis+sinus (2016): Digitalisierung: Arbeiten 4.0. Umfrage im Auftrag des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung, Berlin. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA6616 Datenfile Version 1.0.0. URL: <http://dx.doi.org/10.4232/1.12555>. (Zugriff: 31. Januar 2020).
- Shoss, Mindy K. (2017): Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management* 43 (6): 1911–1939.

Anhang

| Variable | N | Anteil/ Mittelwert |
|---|---------------------|-----------------------|
| männlich | 624 | 51,7% |
| weiblich | 584 | 48,3% |
| Alter (min.: 18; max.: 65) | 1.208 | 45,7 |
| Hauptschule/ohne Abschluss | 172 | 14,2% |
| mittlere Reife | 362 | 30,0% |
| (Fach-)Abitur | 242 | 20,0% |
| (Fach-)Hochschulabschluss | 424 | 35,1% |
| einfache (angelernte) Arbeiter | 57 | 4,7% |
| Facharbeiter, Meister, Vorarbeiter, Poliere | 120 | 9,9% |
| untere/mittlere Angestellte/Beamte | 636 | 52,8% |
| höhere Angestellte/Beamte | 231 | 19,1% |
| Selbstständige/freie Berufe | 133 | 11,0% |
| Sonstige (z. B. mithelfende Familienangehörige) | 25 | 2,1% |
| produzierendes Gewerbe | 184 | 15,2% |
| Landwirtschaft | 28 | 2,3% |
| Baugewerbe | 70 | 5,8% |
| Handel | 96 | 7,9% |
| Gastgewerbe/Verkehr | 60 | 5,0% |
| Branche: Unternehmensdienstleistungen | 247 | 20,4% |
| sonstige Dienstleistungen | 698 | 57,8% |
| Äquivalenzeinkommen: unter 1500 € | 295 | 24,4% |
| Äquivalenzeinkommen: 1500 € - 2500 € | 277 | 22,9% |
| Äquivalenzeinkommen: mehr als 2500 € | 202 | 16,7% |
| Äquivalenzeinkommen: keine Angabe | 434 | 35,9% |
| keine Kinder im Haushalt | 909 | 75,2% |
| Kinder im Haushalt | 299 | 24,8% |
| Westdeutschland | 957 | 79,2% |
| Ostdeutschland | 251 | 20,8% |
| Urbanisierungsgrad/BIK-Gemeindegröße (Skala: 1-10) (1 = unter 2.000 Einwohner; 10 = 500.000 Einwohner und mehr) | 1.208 | 7,05 |
| Digitalisierungserfahrungen am Arbeitsplatz (Skala: 1-4) (1 = gar nicht; 4 = sehr stark) | 1.188 | 2,68 |
| Meinung: durch Digitalisierung entstehen Arbeitsplätze | 120 | 9,9% |
| Meinung: durch Digitalisierung fallen Arbeitsplätze weg | 489 | 40,5% |
| Meinung: es ändert sich in der Summe nicht viel | 558 | 46,2% |
| Total | 1.208 (100%) | |
| <i>Anmerkungen: Antwortkategorien „weiß nicht“ und „keine Angabe“ sind jeweils nicht dargestellt. Daten: polis+sinus 2016; eigene Berechnungen.</i> | | |

Tabelle A1: Deskriptive Statistik

Wirkmächtige Diskurse – betriebliche Auseinandersetzungen um Digitalisierung

Martin Kuhlmann, Stefan Rüb¹

Zusammenfassung: Auseinandersetzungen um die Digitalisierung der Arbeitswelt werden auch über Diskurse ausgetragen. Wie Wettbewerbsaspekte, Regulierungsfragen, Chancen und Risiken von Digitalisierung in betrieblichen Konflikten um den digitalen Wandel in Stellung gebracht werden, hat Einfluss auf den Ausgang von Auseinandersetzungen und Aushandlungen. Vor diesem Hintergrund untersucht der Beitrag anhand von drei zentralen betrieblichen Handlungsfeldern der Digitalisierung (neue Arbeitsformen, Automatisierung, Überwachung), welche Diskurse in diesen Auseinandersetzungen wie aufgegriffen und wirkmächtig werden. Dabei zeigt sich, dass es der Arbeitgeberseite gelingt, Diskursstrategien zu verfolgen, die sie gegenüber Betriebsräten und Gewerkschaften in die Offensive bringt.

Abstract: Conflicts about the digitalisation of the world of work are also carried out via discourses. How competition aspects, regulatory issues, opportunities and risks of digitalisation are positioned in company conflicts over digital change influences the outcome of disputes and negotiations. Against this background, the article examines which discourses are taken up and how they become effective in these disputes on the basis of three central fields of action of digitalisation (new forms of work, automation, surveillance). It is shown that the employers' side succeeds in pursuing discourse strategies that put them on the offensive against works councils and trade unions.

1 Einleitung

Digitalisierung ist zu einem Sammelbegriff geworden für eine neue Qualität der Technisierung und Informatisierung, die ausgehend vom Internet als zentraler digitaler Infrastruktur auf eine Vielzahl unterschiedlicher, neuer digitaler Technologien aufsetzt. Diese reichen von mobilen Endgeräten und am oder gar im Körper getragenen Wearables, neuen Robotergenerationen,

¹ Dr. Martin Kuhlmann, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, E-Mail: martin.kuhlmann@sofi.uni-goettingen.de; Dr. Stefan Rüb, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, E-Mail: stefan.rueb@sofi.uni-goettingen.de

3D-Druck, Big Data und Künstlicher Intelligenz (KI) bis hin zu umfassenden Vernetzungen von Mensch, Maschinen und Produkten (Internet der Dinge).

Digitalisierung ist dabei zuvorderst ein Diskursbegriff, der den Eintritt in eine neue Phase informationstechnologischer Vernetzung und Computerisierung von Wirtschaft und Gesellschaft markiert und nahelegt. Der Digitalisierungsdiskurs bezieht sich erstens auf einen sich bereits vollziehenden und zukünftig weiter voranschreitenden, weitreichenden Wandel der Arbeitswelt mit ambivalenten Wirkungen. Die Digitalisierung wird gefasst als ein qualitativer Sprung – unterlegt mit den Begriffen der „vierten industriellen Revolution“ (Schwab 2016) oder der „Disruption“ –, der von Wirtschaft und Gesellschaft vollzogen werden muss, um die Chancen zu realisieren und die Risiken zu minimieren. Fluchtpunkt und unternehmensorganisatorische wie -kulturelle Orientierungslinien sind sowohl die großen marktbeherrschenden Internet-Unternehmen (wie Alphabet, Facebook, Amazon etc.) als auch erfolgreiche digitale Start-Up-Unternehmen. Zugleich wird industriepolitisch mit „Industrie 4.0“ ein eigener deutscher Weg einer umfassenden digitalen Transformation von Produktionsunternehmen propagiert.

Der Digitalisierungsdiskurs ist somit zweitens mit politischen Absichten und Wirkungen verbunden, richtet sich auf Zukünftiges, bündelt und form(ulier)t spezifische (Technik-)Erwartungen. Der gesellschaftliche Diskurs um Digitalisierung mobilisiert politische und gesellschaftliche Kräfte (einschließlich Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigte), zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit den Digitalisierungsprozess beschleunigt voranzutreiben. Indem der Diskurs Gefahren, an Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren, und Orientierungen an Start-Up-Kulturen (insbesondere im Bereich der Innovationsarbeit) anruft, wird er zugleich mit einem Deregulierungsdiskurs verknüpft, wodurch die Mitbestimmung unter Druck gerät.

Zugleich ist Digitalisierung nicht nur ein Diskursphänomen, sondern hält in unterschiedlichen Geschwindigkeiten und Ausprägungen bereits Einzug in die betriebliche Praxis (Hirsch-Kreinsen et al. 2018, WSI-Mitteilungen 3/2018). Vor dem Hintergrund und in Verbindung mit insbesondere je spezifischen stofflich-arbeitsinhaltenlichen und ökonomischen Bedingungen, betrieblichen Strategien und Technologieerwartungen, Aneignungs- und Aushandlungsprozessen übersetzen sich technologische Potenziale in konkrete technisch-organisatorische Lösungen und Anwendungen (Baethge-Kinsky et al. 2018). Wie Digitalisierung in betrieblichen interessenpolitischen Auseinandersetzungen verhandelt wird, ist bislang noch wenig untersucht und daher Gegenstand dieses Beitrags.

2 Diskurse und betriebliche Aushandlungen

Eingedenk dessen, dass Diskurse in den Sozialwissenschaften konzeptionell und begrifflich sehr unterschiedlich gefasst werden (Turowski/Mikfeld 2013: 20), werden wir den Diskursbegriff, wie wir ihn hier zugrunde legen, zunächst kurz skizzieren.

Diskurse sind *Deutungen sozialer Wirklichkeit*. Erst durch Interpretation entsteht Wissen und Wahrheit. Wissenssoziologisch betrachtet wird die Welt jenseits von Diskursen über Deutungen vermittelt (Berger/Luckmann 1969). Diskurse stellen Deutungsrahmen zur Verfügung, die sich auf materielle, institutionelle oder auch handlungspraktische Strukturen und Prozesse

beziehen. Gäbe es diese Bezugspunkte nicht und wäre die soziale Wirklichkeit unbestimmt, wären kohärente Diskurse nicht möglich (Laclau/Mouffe 1991: 164; Scherrer 2001: 8).

Diskurse sind *akteursgebunden* und *machtbasiert*. Sie sind Ausdruck von Machtverhältnissen, wie sie zugleich Machtwirkung haben, Machtverhältnisse zu verändern. Sie werden von Akteuren bzw. Akteursgruppen, die wiederum mit unterschiedlichen Ressourcen ausgestattet sind, produziert und getragen. Akteure verfolgen diskursive Strategien und haben diskursive Macht.

Diskurse sind *erfahrungsgesättigt*. In sie gehen frühere Auseinandersetzungen und (kollektive) Erfahrungen ein. Deutungen bestimmter Problemlagen haben dann Erfolg, wenn Alltagserfahrungen dies plausibel erscheinen lassen (Scherrer 2001: 16). Diskurse sind zugleich *auf die Zukunft gerichtet* (Noble 1986). Sie schaffen fiktionale Erwartungen und imaginieren Zukunft (Beckert 2018). Sie erzeugen „rationalisierte Mythen“ (Meyer/Rowan 1977), die wirkmächtig sind, auch wenn sie die darin angelegten Versprechen letztlich nicht erfüllen.

Diskurse sind *umkämpft*. Sie bezeichnen ein Auseinandersetzungs- und Aushandlungsfeld um Deutungshoheit. Sie sind Ausdruck norm- und interessen geleiteter Strategien und zugleich Mittel der Akzeptanzsicherung und Legitimierung.

Betriebspolitische Akteure greifen in Auseinandersetzungen und Aushandlungen auf unterschiedliche Diskurse und in unterschiedlicher Weise auf Diskurse zurück. Sie verfolgen zugleich selbst diskursive Strategien. Diskurse sind somit *Teil betrieblicher Aushandlungs- und Konfliktkonstellationen*, indem sie in bestimmter Weise *sensibilisieren* und Einstellungen, Thematisierungen, Problematisierungen und Kräfteverhältnisse *strukturieren*. Diskurse *rahmen* betriebliche Auseinandersetzungen und Aushandlungen demnach auf zweierlei Weise. Zum einen generieren sie Deutungsmuster, auf die in selbstverständlicher Weise zugegriffen wird. Zum anderen werden sie strategisch genutzt, um das Verhalten des Gegenübers in einer Weise zu beeinflussen, die die eigene Position stärkt.

Diskurse *überbrücken* den Raum, den die (örtliche wie zeitliche) *Begrenztheit subjektiver Erfahrungen* lässt. Dies gilt in besonderer Weise für den betrieblichen Umgang mit Digitalisierung, da dieser unter Unsicherheit stattfindet, auf die Zukunft gerichtet ist, d. h. auf Zukunftsvorstellungen und -erwartungen aufsetzt. Die Wahrnehmung der Bedarfe und Möglichkeiten betrieblichen Handelns und Aushandelns beruht deshalb nicht allein auf den konkreten betrieblichen Erfahrungen, sondern ebenso auf übergreifenden Diskursen. Betriebliche Erfahrungen sind stets diskursiv eingebettet.

Zugleich ist die Überzeugungskraft diskursiver Strategien in betrieblichen Aushandlungsbeziehungen ein zentraler Faktor für deren Ausgang. Diskursive Strategien sind wiederum umso überzeugender, je stärker sie an dominanten gesellschaftlichen Diskursen und zugleich an betrieblichen Erfahrungen anknüpfen können.

Die Lücke zwischen der betrieblichen Digitalisierungspraxis und dem auf die Zukunft gerichteten, mit weitreichenden Erwartungen verknüpften gesellschaftlichen Digitalisierungsdiskurs eröffnet auf betrieblicher Ebene Raum für fiktionale Erwartungen, die wiederum diskursiv erzeugt werden und zugleich Voraussetzung für eine vorausschauende, strategisch angelegte Politik darstellen. Die diskursive Schaffung fiktionaler Erwartungen ist wiederum

Teil einer Überzeugungs- und Beeinflussungsarbeit der gegnerischen Verhandlungspartei.² Heiden (2014) spricht am Beispiel der Analyse von arbeitsbezogenen Alltagskonflikten davon, dass das Management Strategien einer kulturellen Hegemonie (d. h. betriebliche Diskursstrategien) verfolgt, die darauf ausgerichtet sind, latente Einstellungen und Haltungen von Beschäftigten zu beeinflussen und die sprachlich-symbolisch legitimen Artikulationsformen von Arbeitskonflikten zu begrenzen (Heiden 2014: 80). Und Artus (2008) beschreibt – mit organisationalen Herrschaftspraktiken unterlegte und abgesicherte – Diskursstrategien des Managements, die darauf ausgerichtet sind, kulturelle Hegemonien betrieblicher Interessengemeinschaften herzustellen, um autonome Formen von Interessenartikulation und -vertretung zu verhindern.

In Erweiterung des gewerkschaftlichen Machtressourcenansatzes (Wright 2000, Schmalz/Dörre 2014), in dem ursprünglich zwischen struktureller, institutioneller und Organisationsmacht unterschieden wurde, wurde das Konzept der diskursiven Macht in die Arbeitsbeziehungs-forschung eingeführt und damit dem Stellenwert von Diskursen in betriebs- und tarifpolitischen Auseinandersetzungen Rechnung getragen. Diskursive Macht bezeichnet die an Akteure gebundene Macht, gesellschaftliche, aber auch betriebliche Diskurse (und damit Aushandlungsprozesse) beeinflussen zu können. Sie entscheidet über den Möglichkeitsraum im Politischen – sowohl darüber, was überhaupt in politischen Auseinandersetzungen auf der Tagesordnung erscheint, als auch über den vorgelagerten Raum der Legitimität und Normativität, in dem verhandelt wird, z. B. den als legitim anerkannten Gerechtigkeitsvorstellungen und Anspruchshaltungen, die den Auseinandersetzungen zugrunde liegen (Scherrer 2013).

Im Folgenden werden wir im ersten Schritt eine generelle Diskurskonstellation skizzieren, die in interessenpolitischen Auseinandersetzungen um die Digitalisierung von Arbeit, Betrieb und Unternehmen zum Tragen kommt. Dabei lassen sich auf einer Achse Wettbewerbsfähigkeits- und Regulierungsdiskurs und auf einer zweiten Achse ein Chancen- und Risiko-Diskurs der Digitalisierung gegenüberstellen.

Entlang von drei zentralen Feldern der Auseinandersetzungen um die Digitalisierung von Arbeit, Betrieb und Unternehmen – (1) neue Arbeitsformen (agil, mobil), (2) Automatisierung und (3) Überwachung – werden wir im zweiten Schritt untersuchen, welche Diskurse in diesen Auseinandersetzungen wie aufgegriffen und wirkmächtig werden sowie diskutieren, was dies für betriebliche Arbeitsbeziehungen bedeutet.

Wir greifen hierzu insbesondere auf empirisches Material zurück, das im HBS-Forschungsprojekt „Digitalisierungskonflikte“ generiert wurde.³ Im Einzelnen basieren die Befunde auf neun Fallstudien aus Industrie (Chemie, Metall, Papierverarbeitung) und Dienstleistung (Versicherung, Tourismus, Gesundheit). Die wörtlichen Transkripte der Management- und Betriebsratsinterviews wurden inhaltsanalytisch im Hinblick auf Wahrnehmungs- und Argumentationsmuster ausgewertet, die in betrieblichen Auseinandersetzungen und Aushandlungen zwischen Management und Betriebsrat Bedeutung erlangen.

² Vgl. hierzu auch das Konzept des „attitudinal structuring“ von Walton und McKersie (1965).

³ Nähere Informationen zum Forschungsprojekt finden sich unter: www.sofi-goettingen.de/projekte/digitalisierungskonflikte und <https://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2017-459-2>.

3 Diskursachsen in betrieblichen Auseinandersetzungen um Digitalisierung

In betrieblichen Auseinandersetzungen um die Digitalisierung der Arbeitswelt lassen sich grundsätzlich zwei Diskursachsen unterscheiden. Eine erste Achse kreist um die Frage des Spannungs- und Wechselverhältnisses von Wettbewerbsfähigkeit und Regulierung. Hier treffen ein Wettbewerbsfähigkeits- und ein Regulierungsdiskurs der Digitalisierung aufeinander.⁴ Eine zweite Diskursachse bezieht sich auf die Wirkungen der Digitalisierung auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Je nachdem, ob eher die Chancen oder die Risiken betont werden, stehen sich hier ein Chancen- und Risikodiskurs der Digitalisierung gegenüber.

Die in der Abbildung veranschaulichte und im Folgenden weiter ausgeführte Systematisierung von Diskurslinien dient uns als heuristisches Untersuchungskonzept bei der Analyse betrieblicher Auseinandersetzungen, in denen explizit oder implizit auf die hier skizzierten Diskurse Bezug genommen wird. Die beiden von uns unterschiedenen Diskursachsen sind hinsichtlich ihrer Aussagen zwar unabhängig voneinander, in konkreten betrieblichen Auseinandersetzungen werden sie häufig jedoch in typischer Weise miteinander verbunden.

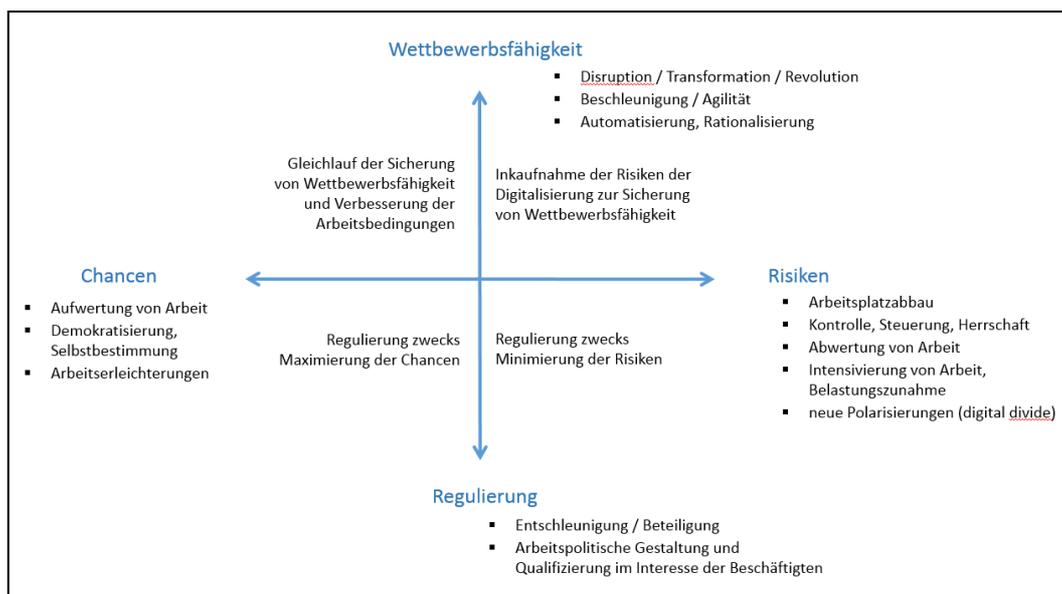


Abbildung 1: Diskursachsen betrieblicher Auseinandersetzungen (eigene Darstellung)

Der *Chancendiskurs* betont die Chancen der Digitalisierung für die Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen: sei es durch Erleichterungen körperlicher Arbeit, sei es durch eine Aufwertung der Arbeitsinhalte und -qualifikationen (möglicherweise verbunden

⁴ Wettbewerbs- und Regulierungsdiskurs lassen sich entlang der Debatte um die Digitalisierung der Arbeit auf der verbandlichen und staatlichen Ebene der Arbeitsbeziehungen nachzeichnen. So hat die Bundesvereinigung der Arbeitgeber ein Positionspapier vorgelegt, das die Überschrift „Die Chancen der Digitalisierung nutzen“ (BDA 2015) trägt und insbesondere darauf abstellt, Regulierung als Digitalisierung verzögernder und damit Wettbewerbsfähigkeit gefährdender Faktor darzustellen (Urban 2019: 141–144). Das BMAS stellt Chancen der Digitalisierung für eine Vereinbarkeit von Wettbewerbsfähigkeit und guten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen heraus (BMAS 2017), wobei sie die Gestaltungsimperative der Wirtschaft ins Zentrum stellt und der Regulierung eine diese flankierende Rolle zuweist (Urban 2019: 140–141).

mit positiven Wirkungen auf Entgelt und Beschäftigungssicherheit) oder sei es durch mehr Autonomie, Selbstbestimmung und Beteiligung bezüglich des Wann, Wo und Wie der Arbeit bis hin zu Versprechen einer Demokratisierung des Unternehmens. Die mit Digitalisierung verbundenen Risiken werden demgegenüber als zu vernachlässigende Größe behandelt. Der Digitalisierung werden in diesem Diskurs inhärente emanzipatorische Potenziale zugeschrieben, die entweder der Technik- und Produktivkraftentwicklung an sich, möglicherweise in Verbindung mit einem ‚aufgeklärten‘, diese Möglichkeit sehenden und ergreifenden Management, entspringen oder aber der Gestaltungskraft von Betriebsräten und Gewerkschaften.

Das Management verfolgt gegenüber Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft zumeist bewusst einen Chancendiskurs, um die Akzeptanz gegenüber den technisch-organisatorischen Veränderungen sicherzustellen. Den Regulierungs- und Gestaltungserfordernissen wird – darauf weisen Arlt et al. (2017: 87) zurecht hin – tendenziell weniger Dringlichkeit beigemessen, wenn die Chancen im Gegensatz zu den Risiken betont werden.

Die beiden Diskursachsen Chancen–Risiken und Wettbewerbsfähigkeit–Regulierung sind in betrieblichen Aushandlungsprozessen häufig direkt aufeinander bezogen. So wird der Chancendiskurs mit dem Wettbewerbsfähigkeitsdiskurs nicht nur von Teilen des Managements sondern mitunter auch von Interessenvertretungen dadurch verknüpft, dass der Erhalt von Beschäftigung durch die Sicherung technisch-organisatorischer Wettbewerbsfähigkeit betont wird oder die Aufwertung von Arbeit als Voraussetzung für eine produktive Nutzung der Digitalisierung ins Feld geführt wird.

Der *Risikodiskurs* rückt dagegen die Risiken der Digitalisierung in den Vordergrund. Als mögliche negative Arbeitsfolgen werden genannt: Arbeitsplatzabbau aufgrund von Automatisierung; eine Erweiterung und Intensivierung von Kontrolle, Steuerung und Herrschaft; eine Abwertung von Arbeitsqualifikationen und -inhalten einhergehend mit Entgelteinbußen; die Intensivierung der Arbeit, ständige Erreichbarkeiten und Belastungszunahmen; neue Polarisierungen (digital divide) oder Ähnliches mehr. Vonseiten des Managements wird der Risikodiskurs mit dem Wettbewerbsdiskurs primär über das Thema Beschäftigung verknüpft: Digitalisierung wird dabei zur Grundlage von Wettbewerbsfähigkeit, sodass ausbleibende oder verspätete Digitalisierung als Risiko gilt.

Der *Wettbewerbsfähigkeitsdiskurs* entfaltet nicht nur durch Anrufung der „Zwangsgesetze der Konkurrenz“ auf zunehmend globalen Märkten Wirkmacht, sondern stützt sich zugleich auf Mechanismen eines unternehmensintern hergestellten Wettbewerbs um Investitions- und Standortsicherungszusagen. Eine zentrale Diskursfigur lautet „ohne Wettbewerbsfähigkeit keine Standortsicherung“. Auch im Wettbewerbsdiskurs kann Regulierung eine Rolle spielen. Wettbewerbsfähigkeit ist aber hier der Maßstab, an dem alles andere, auch Richtung und Grad der Regulierung, gemessen wird.

Der Wettbewerbsdiskurs erfährt in der Verbindung mit Digitalisierung(sdiskursen) eine spezifische Färbung. Er ist verknüpft mit einem Digitalisierungsdiskurs der „Disruption“, „Transformation“ oder „Revolution“, d. h. mit einem Diskurs, der von einem raschen und grundlegenden technisch-organisatorischen Umbruch mit weitreichenden Wirkungen auf Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft ausgeht. Digitalisierung ist Technologieversprechen des

Erhalts und der Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit. Zurückbleibende Digitalisierung ist zugleich mit dem drohenden Verlust technologischer und damit auch ökonomischer Wettbewerbsfähigkeit verknüpft.

Dieser gesellschaftliche Digitalisierungsdiskurs der Disruption und vierten industriellen Revolution übersetzt sich in Unternehmen und Betrieben in einen Diskurs, der Wettbewerbsfähigkeit mit beschleunigten technisch-organisatorischen Neuerungen gleichsetzt, d. h. mit der Notwendigkeit einer weitergehenden und zeitlich forcierten Technisierung, Automatisierung, Datifizierung, Virtualisierung und Agilisierung betrieblicher und überbetrieblicher Prozesse, und der Anpassungsleistungen der Arbeit und ihrer Regulierung an die neuen technisch-organisatorischen Gegebenheiten und deren Prozessdynamiken. Ausgerufen wird damit ein technisch-ökonomischer „Mitmachzwang“ betrieblicher Digitalisierung, der zur Ressourcenmobilisierung bei Unternehmen (Investitionen) und Beschäftigten (Qualifizierung) beiträgt.

Der *Regulierungsdiskurs* rekurriert demgegenüber auf die Legitimität von Schutz- und kollektiven Beteiligungsrechten der Beschäftigten im Rahmen demokratisch-staatlicher Regulierung, auf die Notwendigkeit sozialer und industrieller Rechte (Marshall 1992), um die Erwerbsabhängigen der kapitalistischen Profit- und Konkurrenzlogik nicht schutzlos auszuliefern. Im Zentrum des Regulierungsdiskurses stehen die Notwendigkeiten, Möglichkeiten und Grenzen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung. Der Regulierungsdiskurs – und die institutionelle Macht der Beschäftigten, an die er geknüpft ist – hat generell durch politisch-ökonomische Entwicklungen an Wirkmächtigkeit eingebüßt: Hierzu zählen insbesondere die transnationale Öffnung von Wirtschaft und Unternehmen, die die Regulierung von Arbeitsstandards und Arbeitnehmerrechten erschwert und die Schwächung der Organisationsmacht der Beschäftigten im Zuge abnehmender gewerkschaftlicher Organisationsgrade und zunehmender Fragmentierung von Belegschaften.

In betrieblichen Auseinandersetzungen werden Wettbewerbsfähigkeit und Regulierung, Chancen und Risiken in unterschiedlicher Weise und Gewichtung in Stellung gebracht und verbinden sich zu Diskurskonstellationen, die sich durch eine Reihe von Fragen analysieren lassen:

- Werden Chancen oder Risiken der Digitalisierung in den Vordergrund gerückt?
- Werden bei der Chancen-/Risikobewertung Wettbewerbskriterien oder Kriterien guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen betont?
- Werden Wettbewerbs- und Regulierungsdiskurs einander gegenübergestellt oder miteinander verknüpft?
- Im Falle einer Gegenüberstellung: Wird Regulierung als demokratisch legitimierter interessenpolitischer Anspruch und damit given-for-granted wahrgenommen und behandelt, d. h. als ein Bereich, der keiner Wettbewerbslogik unterliegt und nicht unter Wettbewerbsgesichtspunkten verhandelt wird? Oder wird Regulierung als dem Wettbewerbsimperativ untergeordnet dargestellt und als wettbewerbsgefährdender Faktor delegitimiert? Unterscheidet sich dies nach Feldern und Graden der Regulierung, d. h. danach, was in welchem Maß reguliert werden soll?

- Im Falle einer Verknüpfung: Wie kann bzw. soll Regulierung zur Mitbestimmung beitragen? Welche Gestaltungsalternativen und Aushandlungsspielräume werden gesehen?

4 Diskurse in betrieblichen Auseinandersetzungen um Automatisierung, Überwachung und neue Arbeitsformen

Automatisierung, Überwachung und neue agile Arbeitsformen stehen sowohl mit Blick auf die vorherrschenden Digitalisierungsdiskurse als auch bei den betrieblich zu beobachtenden Praktiken für drei zentrale Felder der Digitalisierung. So sind betriebliche Digitalisierungsprozesse in vielen Fällen aktuelle Ausprägungen immer schon verbreiteter Automatisierungsbemühungen. Seit der Politik, Wissenschaft und Öffentlichkeit aufschreckenden Studie zur technischen Substituierbarkeit von Arbeit von Frey/Osborne (2013) spielt die Frage der Automatisierungspotenziale und quantitativen Beschäftigungswirkungen aber zudem in der Debatte um die Folgen der Digitalisierung auch gesellschaftlich eine zentrale Rolle (Arlt et al. 2017; Arntz et al. 2018; Bonin et al. 2015; Dengler/Matthes 2018). Ähnliches gilt für die Themen Datifizierung, Überwachung und Kontrolle; hier wurden das „Zeitalter des Überwachungskapitalismus“ (Zuboff 2018) ebenso ausgerufen wie das Erstarken eines digitalen betrieblichen Kontrollregimes (Butollo et al. 2017; Pfeiffer 2015; Raffetseder et al. 2017), um beobachtbare Prozesse gesellschaftlicher und betrieblicher Datifizierung begrifflich und analytisch zu fassen. Schließlich gelten neue agile, aber auch mobile Arbeitsformen einhergehend mit neuen Arbeitskulturen als Inbegriff innovativer und erfolgversprechender Managementkonzepte nach dem Vorbild erfolgreicher Digitalunternehmen und Startups (Boes et al. 2018; Sattelberger et al. 2015).⁵

4.1 Automatisierung

Zunächst ist festzuhalten, dass Automatisierung einerseits zwar eine wichtige Linie des aktuellen Digitalisierungsgeschehens darstellt, andererseits aber erstaunlich wenig umstritten und insofern kein zentraler Gegenstand interessenpolitischer Auseinandersetzungen um die Digitalisierung ist.⁶

In den Fällen, in denen es zu betrieblichen Auseinandersetzungen um Automatisierung kommt, ist eine Verkopplung von Chancen- und Wettbewerbsdiskurs vorherrschend. Dabei werden insbesondere die Chancen der Automatisierung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts betont, zum Teil darüber hinausgehend aber auch auf die Möglichkeit

⁵ Insgesamt unterscheiden wir fünf Dimensionen der Digitalisierung – Agilisierung, Automatisierung, Datifizierung, Technisierung und Virtualisierung –, von denen den ersten drei gegenwärtig die stärkste Diskursrelevanz zukommt.

⁶ Dies gilt für unser Untersuchungssample, aber auch darüber hinaus für die Vielzahl an Betriebsfallstudien, die in jüngerer Zeit am SOFI zu betrieblichen Digitalisierungsprozessen und deren Arbeitswirkungen durchgeführt wurden und spiegelt sich auch in vereinzelt vorliegenden Beschäftigungsbefragungen. Die übergroße Mehrheit der Beschäftigten geht bislang nicht davon aus, dass ihr Arbeitsplatz auf absehbare Zeit durch Digitalisierung gefährdet ist.

einer Aufwertung der bestehenden bzw. verbleibenden Tätigkeiten und Qualifikationsprofile verwiesen.⁷

Wie schon in den Standortdebatten früherer Jahre ist der Wettbewerbsdiskurs auch beim Thema Digitalisierung auf Betriebsratsseite wirkmächtig. Das Argument des Managements, die unzureichende Nutzung der Automatisierungspotenziale würde die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts oder Unternehmens gefährden, wird nicht infrage gestellt. Die Verhinderung von Automatisierungsbestrebungen ist für die Betriebsräte keine Option.

Dabei lassen sich zwei Diskurskonstellationen unterscheiden. In einer ersten Konstellation steht dem Management ein anerkannter und gefestigter Betriebsrat gegenüber, der sich den Chancendiskurs zu eigen macht und die Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit durch Automatisierung mit einem Regulierungsanspruch in Form sozialer Abfederungsmaßnahmen und arbeitspolitischer Gestaltung verbindet.

Exemplarisches Fallbeispiel dieser Diskurskonstellation ist ein Betrieb der papierverarbeitenden Industrie. Der untersuchte Standort ist Teil eines transnationalen Unternehmens mit Sitz im europäischen Ausland. Die Automatisierung wird sowohl in der Verwaltung als auch in Planung und Produktion kontinuierlich und schrittweise vorangetrieben.

Management und Betriebsrat bewegen sich weitgehend in einem einheitlichen Diskursrahmen, in dem Automatisierung als Sachnotwendigkeit zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit verstanden und zugleich mit Chancen für die Beschäftigten verknüpft wird.

Der Wettbewerbsdiskurs ist in die konzerninterne Wettbewerbsdynamik um Investitionszusagen eingebettet und dadurch mit einem Diskurs der Macht der Konzernleitung verknüpft. Wer das technologisch Machbare nicht umsetzt, wird bestraft, indem er im konzerninternen Standortwettbewerb um Investitionen gegenüber denjenigen, die schneller und weniger zögerlich sind, zurückfällt. Der Standort ist abhängig von der Macht der Konzernleitung, die Investitionsströme zu lenken und als nicht wettbewerbsfähig bewertete Bereiche zu verlagern.

Der Diskurs stützt sich auf die Figur einer sich über die Marktkräfte unaufhaltsam durchsetzenden und managementseitig zu exekutierenden betriebswirtschaftlichen Rationalisierungslogik, die menschliche Arbeitskraft nicht so sehr als Stör- sondern als Kostenfaktor aus dem Prozess herausnimmt und aus Wettbewerbsgründen herausnehmen muss. Zugleich stellt diese von den Marktkräften erzwungene Automatisierung eine Chance für die Beschäftigten dar, da diese von Routinetätigkeiten befreit werden und damit ihre Arbeit perspektivisch aufgewertet wird.⁸

Der Betriebsrat bewegt sich im Rahmen dieser betriebszentrierten Argumentationslogik konzerninterner Wettbewerbsfähigkeit. Die betriebswirtschaftlich-sachliche Notwendigkeit der Automatisierung zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit wird nicht infrage gestellt. Vielmehr verfolgt er eine Win-Win-Strategie, die an den Wettbewerbsdiskurs anschließt und unter dem Begriff der „Technologieführerschaft“ und der Prämisse „Technologieführerschaft geht nur mit den Menschen“ Automatisierung/Rationalisierung, gute

⁷ Eine derartige betriebliche Thematisierung steht durchaus im Einklang zu medialen, wissenschaftlichen und politischen Debatten, die nach Befürchtungen weitreichender digitalisierungsbedingter Substituierbarkeiten menschlicher Tätigkeiten im Anschluss an die Studie von Frey/Osborne (2013) mittlerweile eher auf Entwarnung umgestellt haben (vgl. z. B. Arlt et al. 2017: 71 ff., BMAS 2017: 44–54).

⁸ „Das ist tatsächlich irgendwann mal die nächste Stufe zu sagen: Okay, die Maschine kann das jetzt genauso gut wie du, deswegen kannst du deine Zeit mit höherwertigen Aufgaben verbringen. Was mir persönlich auch sehr wichtig ist. Es geht nicht darum, Aufgaben abzubauen, es geht darum effizient umzubauen, damit die Menschen sich auf andere Sachen konzentrieren können.“ (HR Papierverarbeitung)

Arbeit, Beschäftigungserhalt, Betriebsratsbeteiligung und (konzerninterne) Wettbewerbsfähigkeit positiv miteinander verknüpft. Wettbewerbs- und Chancendiskurs werden in der Argumentationsfigur verkoppelt, Automatisierung ermögliche Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs und Humanisierung der Arbeit zugleich.⁹

„Technologieführerschaft“ ist hier der zentrale Topos einer betriebsratsseitigen Win-Win-Argumentation. Die betriebliche Wachstums- und Wettbewerbsstrategie wird anerkannt und zugleich die Regulierung und Gestaltung von Arbeit, deren Absicherung und Aufwertung, in den Rahmen dieser strategischen Zielsetzung gestellt und als deren notwendige Bedingung gesetzt. Die diskursive Formel lautet: Automatisierung plus pfleglicher und produktiver Umgang mit Arbeitskraft durch Co-Management (Personalplanung/Qualifizierung) und Rationalisierungsschutz (Akzeptanz-/Motivationssicherung) ermöglicht Wettbewerbsfähigkeit durch Technologieführerschaft.

Eine zweite Diskurskonstellation besteht darin, dass die Arbeitgeberseite ebenfalls den Wettbewerbsdiskurs dominant setzt und Automatisierung glaubhaft als notwendige Maßnahme zum Erhalt des Standorts darstellt. Die Risiken der Automatisierung in Form eines aus Beschäftigtensicht schmerzhaften Arbeitsplatzabbaus sind in dieser Diskurskonstellation jedoch in Kauf zu nehmen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts zu erhalten. Dies korrespondiert mit einem Risikodiskurs aufseiten der Betriebsräte, die aber angesichts der Dominanz des Wettbewerbsdiskurses und eigener Schwäche nicht imstande sind, den Risiko- mit einem Regulierungsdiskurs zu verknüpfen.

Fallbeispiel dieser Diskurskonstellation ist ein auf einfache administrative Dienstleistungen spezialisiertes Unternehmen mit einigen hundert Beschäftigten. Aus dem deutschen Konzernteil ausgegliedert wird es als eigenständiges Tochterunternehmen eines ausländischen Versicherungskonzerns geführt; dadurch finden weder Betriebs- noch Tarifvereinbarungen unmittelbar Anwendung. Haupttätigkeitsfelder sind die Digitalisierung eingehender Text- und Bilddokumente, d. h. das Einscannen und Einlesen in einer Form, die eine digitale Weiterbearbeitung ermöglicht, sowie einfache Sachbearbeitungstätigkeiten, die aus Kostengründen aus dem deutschen Konzernteil herausgenommen wurden. Hintergrund ist eine betriebliche Situation, in der die Automatisierung der Arbeitsprozesse eine größere Zahl an Beschäftigten trifft oder zukünftig treffen könnte; zumal sich der Betrieb nicht im Geltungsbereich der Beschäftigungssicherungsvereinbarung befindet, die seit einigen Jahren regelmäßig für den deutschen Konzernteil abgeschlossen wird.

Das Management verfolgt eine Diskursstrategie, bei der ebenfalls die Unumgänglichkeit von Automatisierung zur Wettbewerbssicherung ins Zentrum gerückt wird und die damit verbundenen Risiken für die Beschäftigten offensiv als hinzunehmende Kollateralschäden thematisiert werden. Der Betriebsrat ordnet sich der Argumentation der Sicherung betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit des Managements angesichts der gegebenen Kontextbedingungen und Machtverhältnisse unter, trägt diese Argumentation aber normativ nicht mit. Er betont vielmehr aus interessenpolitischer Sicht der Beschäftigten die Risiken der Automatisierung. Der Risikodiskurs läuft aber ins Leere, da er nicht mit einem Regulierungsdiskurs verknüpft wird. Angesichts der schwachen Stellung des Betriebs im Konzernverbund, der geringen strukturellen Macht der Beschäftigten und eines mit geringer gewerkschaftlicher Organisationsmacht unterfütterten Betriebsrats wird Regulierung weder in Form einer Mitgestaltungs- noch als Gegenmachtoption ins Spiel gebracht.

⁹ „Wir haben im Gesamtbetriebsausschuss besprochen, dass wir die nächste Wirtschaftsausschusssitzung dazu nutzen wollen, eine Regelung zum Nachteilsausgleich für alle Personen zu machen, die von Robotics betroffen sind. Und dann muss man halt mit vielen Managern erstmal reden. Ich habe ja kein Interesse daran, dass die Leute ihre Arbeit verlieren, weil ich möchte Technologieführer werden, dann hältst du so viel wie möglich Arbeitsplätze. Wenn du dich dagegen verschließt, hast du das Problem, dann machen sie es in irgendeinem anderen Land und dann können sie es trotzdem.“ (BR Papierverarbeitung)

4.2 Datifizierung und Überwachung

Im öffentlichen wie im fachwissenschaftlichen Diskurs der Digitalisierung der Arbeitswelt werden die in den erweiterten technischen Kontrollpotenzialen liegenden Risiken der Datifizierung herausgestellt (Arlt et al. 2017; Schwemmler/Wedde 2018; Raffetseder et al. 2017). Zugleich hat die Debatte um die Verabschiedung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung und die Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes zu einer erhöhten gesellschaftlichen Aufmerksamkeit und Sensibilisierung im Umgang mit personenbezogenen Daten beigetragen. Betriebliche Auseinandersetzungen um Datifizierung und Überwachung basieren auf vergleichsweise starken Beteiligungsrechten der Betriebsräte in Gestalt einer verpflichtenden Mitbestimmung nach § 87 Nr. 1 Abs. 6 BetrVG bei der Einführung technischer Einrichtungen, die zur Überwachung von Leistung und Verhalten der Beschäftigten bestimmt bzw. geeignet sind (Krause 2020; Kuhlmann et al. 2019).

Vor diesem Hintergrund könnte es zunächst überraschen, dass wir einen Risikodiskurs zunehmender datentechnischer Kontrolle verknüpft mit einem Diskurs um die Handlungsnotwendigkeiten und Durchsetzungschancen bestehender Regulierung bei den in die Untersuchung einbezogenen Betriebsräten zwar vorgefunden haben, diese Diskurslinie aber nicht vorherrschend war. Dies korrespondiert mit einer managementseitigen Praxis, die nur in spezifischen Fällen auf die Notwendigkeit abstellt, die erweiterten technischen Möglichkeiten personenbezogener Überwachung auszureizen, mehrheitlich aber darauf, die Akzeptanz einer stärker datenbasierten Organisation der Arbeits- und Produktionsprozesse als solche jenseits einer Verschärfung personenbezogener Überwachungsmöglichkeiten sicherzustellen.

Der Risikodiskurs einer Totalüberwachung findet sich im Sample im Bereich einfacher Sachbearbeitungstätigkeiten in Unternehmen aus der Versicherungs- und der Touristikbranche. Sie setzen dabei auf Erfahrungen betrieblicher Strategien einer arbeitskraftbezogenen Kontroll- und Leistungsintensivierung auf. So merkt beispielsweise der Betriebsratsvorsitzende eines Versicherungsunternehmens an, dass die von ihm vertretenen Beschäftigten „mehr als gläsern“ seien.¹⁰ Dabei wird der Risikodiskurs in der Regel mit einem Regulierungsdiskurs verknüpft und auf Leitkonzepte dieses Diskurses, wie die Verhinderung einer personenbezogenen Leistungs- und Verhaltenskontrolle, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung oder die Gewährleistung der Verhältnismäßigkeit der Datenerfassung, -speicherung und -auswertung, verwiesen. Managementseitig wird die Durchsetzung eines hochgradigen Kontroll- und Steuerungszugriffs auf Arbeitskraft und damit der zunehmende Überwachungs- und Leistungsdruck der Beschäftigten entweder mit Wettbewerbs- und Standortsicherungsanforderungen legitimiert oder aber als nicht weiter rechtfertigungspflichtige, sachlogisch betriebswirtschaftliche Entscheidung des Managements dargestellt.

¹⁰ „Also wir sind mehr als gläsern. Jeder Tastendruck, was wir machen wird geloggt. Und wir als Betriebsräte sind natürlich immer im ständigen Kampf, was soll verwendet, verwertet werden dürfen. [...] wo wir sagen, da scheppert es richtig, ist Thematik Office 365. Mit den ganzen Sharepoints und Teams und weil wir einfach die Befürchtung haben, dass dadurch mit ganz kleinen Tastenkombination Profile erstellt werden können. Bspw. könnte ja durchaus wie in anderen Unternehmen [das Unternehmen] auch dazu übergehen, gucken, wie messe ich die Wertigkeit eines Mitarbeiters. Welcher Mitarbeiter ist mir wie wertvoll. Möglicherweise anhand von Social-Score-Werten.“ (BR Versicherungsunternehmen)

In vielen Unternehmen ist die Konfliktkonstellation der Datifizierung aber anders gelagert. Anknüpfend an Leitbildern datenbasierter Geschäftsmodelle und umfassend vernetzter Produktions- und Wertschöpfungsprozesse einer „Industrie 4.0“¹¹ ist ein Diskurs vorherrschend, der um die betriebliche und unternehmensweite Durchsetzung umfassender Digitalisierungs- und Datifizierungskonzepte (Stichwort Big Data) kreist, die einen erweiterten technischen Kontroll- und Steuerungszugriff auf Arbeitskraft als Beiprodukt und Nebeneffekt zwar immer auch ermöglichen, nicht aber primär darauf ausgerichtet sind. Die Problematik besteht hier darin, dass die vorherrschende und als legitim anerkannte Praxis einer technisch orientierten, detaillierten Regulierung von Einzelsystemen und -anwendungen an Grenzen stößt und aus Managementsicht dysfunktional ist, weil sie dem Prozess betrieblicher Digitalisierung und insbesondere Datifizierung zeitliche und inhaltliche Schranken setzt. Die Diskursstrategie des Managements ist in diesem Fall darauf gerichtet, die bisherige Regulierungspraxis zu delegitimieren und eine veränderte Praxis durchzusetzen.

Als Fallbeispiel dient hier ein großer deutscher Industriekonzern, in dem das zentrale HR-Management versucht, den Mitbestimmungsprozess der Konzerndigitalisierung zugleich zu vereinfachen und zu beschleunigen. Vor dem Hintergrund erheblich erweiterter Kontrollpotenziale, die mit einer weiteren Digitalisierung des Unternehmens verknüpft sind, verfolgt das zentrale HR-Management dabei eine Diskursstrategie, die wie folgt gekennzeichnet ist:

Eine stärker datenbasierte und -gesteuerte Produktion und Wertschöpfung sowie datenbasierte Geschäftsmodelle werden in einer neuen digitalen Ökonomie aus Wettbewerbsgründen als unabdingbar dargestellt. Dass damit erweiterte Möglichkeiten personenbezogener Leistungs- und Verhaltenskontrollen einhergehen, wird nicht bestritten. Diese seien aber nicht intendiert, andererseits aber rein technisch gesehen auch nicht ausschließbar, ohne die Chancen und Entwicklungspotenziale, die die Digitalisierung für das Unternehmen biete, erheblich zu beschneiden. Statt technischer Detailregelungen bedürfe es deshalb einer – wie auch immer festgeschriebenen – Managementkultur, die auf einen verantwortlichen Umgang mit den erweiterten Datenmengen und Auswertungsmöglichkeiten setze und die arbeitskraftbezogenen Kontrollpotenziale bewusst nicht ausschöpfe, sondern darauf vertraue, dass die Beschäftigten ihre Arbeit erledigen. Auf der Gegenseite fordert das Management auch vom Betriebsrat, dem Management zu vertrauen, dass es verantwortungsvoll und fair mit den generierten Daten umgeht. Bestehen die Betriebsräte auf der bisherigen Mitbestimmungspraxis technischer Detailvereinbarungen, finden sie sich nicht mehr in der Rolle derjenigen, die übermäßige Kontrollambitionen zu verhindern versuchen, vielmehr wird ihnen die Rolle zugeschrieben, selbst ein unbegründetes Misstrauen und übermäßige Kontrollansprüche zu hegen.

Nicht die Risiken der neuen technischen Kontrollpotenziale, sondern die Chancen der Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit durch Strategien der Datifizierung, die darauf abzielen, digitale Technologien für Prozessoptimierungen zu nutzen, stehen hier im Vordergrund. Das Konzernmanagement verknüpft die Durchsetzung seiner Digitalisierungsstrategie mit dem Versprechen einer vertrauensbasierten und integrativen Unternehmenskultur. In der Regel – und im konkreten Fallunternehmen mehrheitlich – verschließen sich die Betriebsräte dem nicht.

¹¹ Zum Industrie-4.0-Diskurs vgl. Pfeiffer (2017).

4.3 Agilisierung und neue Arbeitsformen

Insbesondere im (Personal-)Management, aber auch bei Beschäftigten findet sich eine dritte Diskursfigur, bei der Digitalisierung als Treiber einer kulturellen Modernisierung und Demokratisierung, als Versprechen auf mehr Selbstbestimmung in der Arbeit (beispielsweise in Fragen der Bestimmung von Arbeitszeit und -ort, aber auch in der inhaltlichen Arbeitsgestaltung) thematisiert wird. Kulturelle Modernisierung der Arbeitswelt wird dabei als ein möglicher und durchzusetzender Entwicklungspfad, als eine sich eröffnende Win-Win-Konstellation oder schlicht als arbeitsorganisatorische Notwendigkeit gedacht. Betriebsräte und Gewerkschaften sind diesbezüglich kritischer und thematisieren auch die Schattenseiten größerer Selbstbestimmung, insbesondere die damit einhergehende Gefahr der Selbstaussbeutung.

Mitbestimmung kommt in diesem Fall insofern unter Druck, als behauptet wird, dass selbstbewusste und selbstbestimmte Beschäftigte ihre Interessen eigenständig vertreten und einer Mitbestimmung nicht länger bedürfen. Regelungs- und Kontrollansprüche von Betriebsräten werden managementseitig als hinderlich für die vom Unternehmen geförderte Selbstbestimmung der Beschäftigten dargestellt.

Unternehmen dieses Typs orientieren sich innovationspolitisch an Start-Up-Kulturen, in denen Beschäftigte – vermeintlich – ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit genießen. Betriebsräte, Mitbestimmung und Arbeitnehmerschutzrechte werden in diesem Diskurs einer alten Welt zugeordnet, für die es in der neuen Welt weder Platz noch Bedarf gebe.

Dies schließt an einen gesellschaftlichen Diskurs an, der die digitale Transformation mit der Möglichkeit und Notwendigkeit einer Demokratisierung der Unternehmen in Verbindung bringt (Sattelberger 2015). Nach dieser Lesart sind demokratisierte Organisationsstrukturen unabdingbar für die Fähigkeit deutscher Unternehmen, Basisinnovationen zu generieren und im Standortwettbewerb nicht zurückzufallen. Hierdurch, so die Behauptung, fielen in Anbetracht der Handlungserfordernisse der digitalen Transformation ökonomische Rationalität und sozialer Fortschritt in eins. Soziale und technische Innovation bedingten sich gegenseitig. Die Freisetzung des erforderlichen Innovationspotenzials setze die radikale Befreiung der Arbeitenden (man könnte sagen: eine vollständige „Subjektivierung“) voraus.

„Der Mitarbeiter ist kein unmündiges, zu schützendes und zu kontrollierendes Wesen mehr, sondern ein souveräner, eigenverantwortlicher Akteur. Das Ich betritt wieder den Platz. Unternehmen und Gewerkschaften verlieren an Macht, der Co-Unternehmer gewinnt neue Freiheiten.“ (Sattelberger 2015: 17)

Die Beschäftigten werden einmal mehr¹² zu Unternehmensbürgern, die von rechtlichen Bindungen ebenso befreit werden müssten wie von Weisungsgebundenheiten der Arbeitgeber und davon, dass sie Beteiligungsansprüche an Betriebsräte und Gewerkschaften abtreten. Betriebliche Herrschaft wird zurückgedrängt, um die Herrschaft des Marktes, den „Arbeitskraftunternehmer“ (Pongratz/Voß 2003), zur vollen Entfaltung kommen zu lassen. Um noch einmal Sattelberger zu zitieren:

„Das Management muss lernen, dass Befehl und Gehorsam und das Bestimmen von Ort, Zeit und Inhalt der Arbeit von oben nach unten nicht mehr funktionieren. Betriebsräte

¹² Vgl. exemplarisch Scharmann/Roth (1976).

und Gewerkschaften müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten in den Zeiten des industriellen Turbo-Kapitalismus nötig war, im Übergang zur digitalisierten Ökonomie jedoch zunehmend untauglich oder gar kontraproduktiv ist.“ (Sattelberger 2015: 17)¹³

Modernisierungs- und Demokratisierungsdiskurse finden sich auf betrieblicher Ebene in verschiedenen Varianten: An einem Pol wird wie eben beschrieben eine selbstbestimmte Arbeitswelt mündiger Arbeitnehmer/-innen beschworen, die einer institutionalisierten Mitbestimmung und organisierten gewerkschaftlichen Vertretung nicht mehr bedürfe, am anderen Pol dient er als Ausgangspunkt für Beteiligungsprozesse und Versuche aktiver und erweiterter individueller Mitgestaltung und kollektiver Mitbestimmung. Dies verweist darauf, dass die demokratische Frage in Unternehmen diskursiv umkämpft ist: Prototypisch stehen hierfür die Überlegungen von Sattelberger (2015), nach denen die digitale Transformation demokratische Unternehmen, selbstbefreite Individuen etc. verlangt. Es finden sich aber auch Konzepte einer beteiligungsorientierten Modernisierung und der Stärkung von Bürgerrechten in Betrieben und Unternehmen.

Fallbeispiel ist ein Betrieb der Automobilzulieferindustrie. Der Betrieb ist Teil eines weltweit tätigen Konzerns und mittlerweile ein reiner Entwicklungsstandort. Die Produktion wurde vor einigen Jahren konzernintern verlagert. Digitalisierung wird im Betrieb verhandelt als ein von oben, der Konzernleitung, und außen, den Marktbedingungen, gesetzter Wettbewerbszwang intensiverer Kommunikations- und beschleunigter Innovationsprozesse. Hierzu wurde ein durchgreifender Veränderungsprozess hin zu agilen Arbeitsformen in die Wege geleitet, wobei aus Sicht der Personalmanagements dessen Gelingen in erster Linie von einem Wandel des „Mindsets“ der Beschäftigten abhängt. Von den Beschäftigten werde mehr Selbstverantwortung verlangt und zugleich werde ihnen mehr Selbstbestimmung bezüglich Zeit, Ort und Inhalte der Arbeit ermöglicht. Betriebsräte würden dadurch nicht überflüssig, sie bekämen aber eine neue Rolle, müssten sich bewegen, die neuen Zeiten anerkennen, offener werden für die Reorganisations- und Geschwindigkeitserfordernisse des Unternehmens und den Beschäftigten mehr Selbstverantwortung, z. B. in Fragen freiwilliger Mehrarbeit, zugestehen. Der Betriebsrat habe noch nicht erkannt, dass die Beschäftigten sich selbst vertreten könnten, und würde weiterhin auf eine stellvertretende Interessenwahrnehmung bestehen. Betriebsräte und Gewerkschaft sind deshalb in den Augen des (Personal-)Managements „extrem rückwärtsgewandt“, Teil des alten, bürokratischen „Geistes des Kapitalismus“ (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 142–146).¹⁴

Dagegen nimmt der Betriebsrat weniger die Chancen als die Risiken der Umstellung auf agiles Arbeiten (und deren Mängel) wahr, zumal Beschäftigte selbst mit Kritik an den neuen Arbeitsformen auf den Betriebsrat zukommen.

¹³ Ein managementseitig „modernistisches Orientierungsmuster“, das eine moderne Arbeitswelt anstrebt, in der Betriebsräte und Gewerkschaften überflüssig werden, hat Trinczek bereits in den 1990er Jahren identifiziert (Trinczek 2004). Modernistische Orientierungsmuster können an Narrationen moderner Arbeitswelten und demokratischer Unternehmen, wie sie von Sattelberger et al. 2015 verbreitet werden, anknüpfen.

¹⁴ „Ja das glaube ich schon, [...], dass die Wichtigkeit eines Betriebsrats nach wie vorgegeben ist, aber von einer anderen Ebene, auf einem anderen Gebiet. Und das muss der Betriebsrat auch lernen. Und wenn der [Betriebsrat] noch sehr stark in dieser alten Historie drin ist und aus meiner Sicht sind Gewerkschaften extrem rückwärtsgewandt und nicht vorwärtsgewandt, da drinnen bleiben auf den Beharrungen, dann wird es immer schwieriger.“ (HR Entwicklungsstandort Automobilzulieferindustrie)

5 Schluss

Die Untersuchung betrieblicher Diskurskonstellationen in verschiedenen Aushandlungsfeldern von Digitalisierungsprozessen hat gezeigt, dass dem Wettbewerbsdiskurs ein zentraler Stellenwert zukommt. Dieser wird wirkmächtig im Hinblick darauf, wie Regulierung (zur Sicherung von Schutzrechten und Reproduktionsinteressen der Beschäftigten sowie von Mitbestimmungs- und Kontrollrechten der Betriebsräte) in interessenpolitischen Auseinandersetzungen in Stellung gebracht wird und werden kann. Die Wirkmächtigkeit des Wettbewerbsdiskurses beruht dabei insbesondere auf zwei Faktoren. Zum einen darauf, dass das Management auf dominante gesellschaftliche Diskurse der Notwendigkeit beschleunigter Digitalisierung zurückgreifen kann; betriebsrats- wie gewerkschaftsseitig ist generell anerkannt, dass Digitalisierung in den verschiedenen Facetten (Automatisierung, Datifizierung, Agilisierung) zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit (und Standort/Beschäftigung) notwendig ist. Zum anderen arbeitet der Wettbewerbsdiskurs mit den Unsicherheiten über die Grenzen zukünftiger Wettbewerbsfähigkeit und damit der Standort- und Beschäftigungssicherheit; dies gilt auch und v. a. für Betriebe, in denen die Konzernleitung die Definitionsmacht hat, über die Wettbewerbsfähigkeit und damit den Fortbestand der Konzernbetriebe zu bestimmen.

Die Diskursstrategien des Managements rücken die Wettbewerbsfähigkeit ins Zentrum und betonen zugleich die Chancen der Digitalisierung auch für die Beschäftigten oder aber die Alternativlosigkeit des eingeschlagenen Wegs trotz der damit verbundenen Risiken für Arbeitsbedingungen und Beschäftigung. Bedenkenräger sind grundsätzlich unerwünscht. Risiken werden entweder als hinnehmbare oder als zu managende Begleiterscheinung eines notwendigen und nicht zu verhindernden Wandels thematisiert.

Dominant werden die vom Management vorangetriebenen Diskurse insbesondere dort, wo sie – wie insbesondere in den Fällen einfacher Sachbearbeitungsdienstleistungen von Versicherungs- und Touristikunternehmen gesehen – die realen Machtverhältnisse widerspiegeln, in denen ein Regulierungsdiskurs wenig Resonanzraum findet. Zum Teil sind es aber auch die Diskursstrategien des Managements selbst, welche die Betriebsräte in die Defensive bringen. Betriebsräte finden sich in der Rolle von Blockierern, bürokratischen Kontrolleuren und die Beschäftigten in ihrer Souveränität Begrenzenden wieder. Andererseits gibt es mitunter aber auch Beispiele, in denen der Wettbewerbsdiskurs von Betriebsräten offensiv gewendet wird. In diesen Fällen wird die Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit als Argument genutzt, um Beschäftigteninteressen durchzusetzen, was insbesondere dann gelingt, wenn Digitalisierung mit arbeitspolitischen Forderungen in Richtung erweiterter Mitgestaltungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten verknüpft wird und – angesichts gegebener Machtressourcen und Gestaltungsspielräume – verknüpft werden kann.

Ein Kampf um Deutungshoheit zeichnet sich wie gesehen im Hinblick auf die demokratische Frage und die interessenvertretungspolitische Funktion von Betriebsräten und Gewerkschaften ab. Beobachtbar ist ein Managementdiskurs, der Selbstvertretung und Selbstbestimmung der Beschäftigten gegen Stellvertretung und Mitbestimmung in Stellung bringt. Wenn Betriebsräte und Gewerkschaften die Deutungshoheit über die demokratische Frage in Betrieb und Unternehmen behalten wollen, dürfen sie sich nicht einen Diskurs aufdrängen lassen, in denen das eine gegen das andere ausgespielt wird – vielmehr sind sie gefordert, Konzepte zu

entwickeln und stark zu machen, in denen individuelle und repräsentative Vertretungsformen miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig stärken.

Auseinandersetzungen um den digitalen Wandel der Arbeitswelt werden nicht allein, aber auch mittels diskursiver Strategien und der Durchsetzung von Deutungsmacht über gesellschaftliche Wirklichkeit entschieden. Die Digitalisierungsdiskurse der Managementakteure ließen sich in unseren Untersuchungsfällen bezogen auf die beiden von uns identifizierten Diskursachsen fast durchweg den Polen Wettbewerbsfähigkeit und Chancen zuordnen. Bei den Betriebsräten haben wir demgegenüber ein breiteres Spektrum angetroffen. Unsere Befunde deuten darauf hin, dass Interessenvertretungen vor allem dann Handlungsfähigkeit gewinnen, wenn Regulierungsdiskurse gestärkt und durch die Durchsetzung förderlicher Rechte unterfüttert werden und auf dieser Basis die gesamte Bandbreite der beiden Diskursachsen zum Thema wird.

Literatur

- Arlt, Hans-Jürgen; Kempe, Martin; Osterberg, Sven (2017): Die Zukunft der Arbeit als öffentliches Thema. Presseberichterstattung zwischen Mainstream und blinden Flecken. OBS-Arbeitsheft 90, Frankfurt/Main.
- Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2018): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen. ZEW-Arbeitspapier, Mannheim.
- Artus, Ingrid (2008): Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Arbeit. Repressive Integration als Herrschaftsmodus im prekären Dienstleistungsbereich. *Prokla* 150: 27–48.
- Beckert, Jens (2018): Imaginierte Zukunft. Fiktionale Erwartungen und die Dynamik des Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp.
- Baethge-Kinsky, Volker; Kuhlmann, Martin; Tullius, Knut (2018): Technik und Arbeit in der Arbeitssoziologie – Konzepte für die Analyse des Zusammenhangs von Digitalisierung und Arbeit. *AIS-Studien* 11 (2): 91-106.
- BDA (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt. Berlin.
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas (1969): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt/Main: Fischer.
- BMAS (2017) (Hg.): Arbeit Weiter Denken. Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin.
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Lühr, Thomas; Ziegler, Alexander (2018): Agilität als Chance für einen neuen Anlauf zum demokratischen Unternehmen? *Berliner Journal für Soziologie* 28: 181–208.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bonin, Holger; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Forschungsbericht 455 des BMAS, Mannheim.
- Butollo, Florian; Ehrlich, Martin; Engel, Thomas (2017): Amazonisierung der Industriearbeit? *ARBEIT* 26 (1): 33–59.

- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4. Nürnberg.
- Frey, Carl B.; Osborne, Michael A. (2013): The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Working Paper. University of Oxford.
- Heiden, Mathias (2014): Arbeitskonflikte. Verborgene Auseinandersetzungen um Arbeit, Überlastung und Prekarität. Berlin: edition sigma.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Ittermann, Peter; Niehaus, Jonathan (2018) (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen (2. Auflage). Baden-Baden: Nomos.
- Krause, Rüdiger (2020): Sozialverträgliche Arbeitnehmerüberwachung – Technikbasierte Beschäftigtenkontrolle als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung im digitalen Zeitalter. In: Gräfl, Edith; Lunk, Stefan; Oetker, Hartmut; Trebinger, Yvonne (Hg.): Festschrift 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht. München: C.H. Beck, 353–368.
- Kuhlmann, Martin; Rüb, Stefan; Winter, Svetlana (2019): Konflikte um Mitbestimmung und Überwachung im digitalen Umbruch. *Mitteilungen aus dem SOFI* 13 (30): 6–9.
- Laclau, Ernesto; Mouffe, Chantal (1991): Hegemonie und radikale Demokratie. Wien: Passagen-Verlag.
- Marshall, Thomas H. (1992): Bürgerrechte und soziale Klassen. Zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Meyer, John W.; Rowan, Brian (1977): Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *AJS* 83: 340–363.
- Noble, David F. (1986): Maschinenstürmer oder Die komplizierten Beziehungen der Menschen zu ihren Maschinen. Berlin: Wechselwirkung Verlag.
- Pfeiffer, Sabine (2015): Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus. *Mittelweg* 36, 24 (6): 14–36.
- Pfeiffer, Sabine (2017): The Vision of “Industrie 4.0” in the Making – a Case of Future Told, Tamed, and Traded. *Nanoethics* 11: 107–121.
- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
- Raffetseder, Eva-Maria; Schaupp, Simon; Staab, Philipp (2017): Kybernetik und Kontrolle. Algorithmische Arbeitssteuerung und betriebliche Herrschaft. *Prokla* 187: 229–247.
- Sattelberger, Thomas (2015): Zur Einführung – ein Gespräch mit Thomas Sattelberger. Befragt von Steffen Wagner. In: Sattelberger et al. (Hg.): 11–18.
- Sattelberger, Thomas; Welp, Isabell; Boes, Andreas (2015) (Hg.): Das demokratische Unternehmen: Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft. Freiburg/München: Haufe-Gruppe.
- Scharmann, Theodor; Roth, Erwin (1976) (Hg.): Vom Proletarier zum Industriebürger. Bern: Huber.
- Scherrer, Christoph (2001): Jenseits von Pfadabhängigkeit und „natürlicher Auslese“: Institutionentransfer aus diskursanalytischer Perspektive. Veröffentlichungsreihe der Abteilung Regulierung von Arbeit des Forschungsschwerpunkts Technik-Arbeit-Umwelt des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. FS II 01-205.

- Scherrer, Christoph (2013): Wachsende wirtschaftliche Ungleichheit: Herausforderung für Gewerkschaften? In: Rüb, Stefan; Müller, Torsten (Hg.): Arbeitsbeziehungen im Prozess der Globalisierung und Europäischen Integration. Ökonomische und soziale Herausforderungen im Zeichen der Euro-Krise. Festschrift für Hans-Wolfgang Platzer. Baden-Baden: Nomos, 139–149.
- Schmalz, Thomas; Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen* 21 (3): 217–237.
- Schwab, Klaus (2016): Die vierte industrielle Revolution. München: Pantheon.
- Schwemmler, Michael; Wedde, Peter (2018): Alles unter Kontrolle? Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in digitalen Zeiten. Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO Diskurs, Heft 2/2018.
- Trinzcek, Rainer (2004): Management und betriebliche Mitbestimmung. Eine interessentheoretisch fundierte Typologie kollektiver Orientierungsmuster. In: Artus, Ingrid; Trinzcek, Rainer (Hg.): Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus. Rudi Schmidt zum 65. Geburtstag. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 181–211.
- Turowski, Jan; Mikfeld, Benjamin (2013): Gesellschaftlicher Wandel und politische Diskurse. Überlegungen für eine strategieorientierte Diskursanalyse. *denkwerk demokratie*. Werkbericht Nr. 3. Berlin.
- Urban, Hans-Jürgen (2019): Gute Arbeit in der Transformation. Über eingreifende Politik im digitalisierten Kapitalismus. Hamburg: VSA-Verlag.
- Walton, Richard E.; McKersie, Robert B. (1965): *A Behavioral Theory of Labor Negotiations: An Analysis of a Social Interaction System*. New York: McGraw Hill.
- Wright, Erik Olin (2000): Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *AJS* 105: 957–1002.
- WSI-Mitteilungen 3/2018: Schwerpunktheft Industrie 4.0 konkret – Ungleichezeitige Entwicklungen, arbeitspolitische Einordnungen. Baden-Baden: Nomos/edition sigma.
- Zuboff, Shoshana (2018): *Das Zeitalter des Überwachungskapitalismus*. Frankfurt/New York: Campus-Verlag.

Betriebsräte und Digitalisierung: Beispiele erfolgreicher Gestaltung und Begrenzung

Moritz Niehaus, Johannes Katzan¹

Zusammenfassung: Gewerkschaften und Betriebsräte sind wichtige Akteure in der deutschen Diskussion um die digitale Transformation der Arbeitswelt. Der Beitrag untersucht mit qualitativen Methoden drei Fragestellungen: (1) Welche Sichtweise auf Digitalisierung vermitteln Gewerkschaften durch Reden und Veröffentlichungen? (2) Wie spiegeln sich die im Diskurs genannten Themen wider im Handeln von Betriebsräten aus Dienstleistungs- und Produktionsbetrieben? (3) Wie sehen Beispiele einer erfolgreichen Gestaltung von Digitalisierung durch Betriebsräte aus und kommt es dabei zu einer gezielten Begrenzung digitaler Technik? Die Ergebnisse der betrieblichen Fallstudien verdeutlichen, dass eine aus Sicht von Betriebsrat und Beschäftigten gelungene Digitalisierung an Voraussetzungen geknüpft ist, weil hierbei arbeitspolitische Pfadabhängigkeiten auftreten. Ein Leitbild als Zielvorstellung für gute digitale Arbeit kann die Durchsetzungsfähigkeit des Betriebsrats unterstützen.

Abstract: Trade unions and works councils are relevant actors in the current German discussion about the digital transformation of work. The article investigates three issues using qualitative methods: (1) Which perspective on digitalization do trade unions communicate through their speeches and publications? (2) How are the topics, addressed in this discourse, reflected in the actions of works councils from the service and production sector? (3) Where have works councils been successful in shaping digitalization and do these examples go in line with a selective and purposeful limitation of digital technology? The results of our case studies at workplaces illustrate that prerequisites apply to works councils in shaping digitalization as beneficial for employees. This is down to path dependencies with regard to labor policy. The article concludes that a mission statement, as a guiding principle for decent digital work, may foster the assertiveness of works councils.

¹ Moritz Niehaus, IG Metall Vorstandsverwaltung – Ressort „Zukunft der Arbeit“, E-Mail: moritz.niehaus@igmetall.de; Johannes Katzan, IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, E-Mail: johannes.katzan@igmetall.de

1 Einleitung

„Der digitale Wandel markiert einen grundlegenden Umbruch unserer Gesellschaft“ (Boes/Kämpf 2016: 22) und revolutioniere die Arbeitswelt. Solche Sätze liest man regelmäßig zu Beginn von Artikeln. Häufig fällt anschließend die Formulierung, „Chancen und Risiken [... seien] abhängig von unserer aktiven Gestaltung.“ (BMAS 2016: 43). Doch welchen Realitätsgehalt haben diese und weitere Aussagen, die zur Gestaltung einer vermeintlichen digitalen Revolution der Erwerbsarbeit anregen sollen? Um dies genauer zu beantworten, konzentrieren wir² uns auf die Rolle von Betriebsräten und Gewerkschaften als Akteure und Stimmen im Diskurs.

Betriebsräten kommt im deutschen System der industriellen Beziehungen eine wichtige Rolle zu bei der Umsetzung von Neuerungen am Arbeitsplatz und der Arbeitsgestaltung. Sie verfügen über Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte, die gerade beim Thema Digitalisierung recht umfassend sind: vor allem durch Betriebsverfassungs- und Arbeitsschutzgesetz sowie Betriebssicherheits- und Datenschutzgrundverordnung. Weiterhin haben Gewerkschaften als Mitgliedsorganisationen einen Anteil am gesellschaftlichen und medialen Diskurs in Deutschland, wie eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt verfasst sein soll. Sie bringen sich in entsprechende Dialogprozesse ein (z. B. BMAS 2016), ebenso wie in nationale Plattformen (z. B. „Plattform Industrie 4.0“) und regionale Netzwerke zur Digitalisierung der Wirtschaft (z. B. das Cluster „it's OWL“). Die gewerkschaftliche Programmatik und Zielsetzung wirkt sich wiederum auf die betriebliche Ebene aus, z. B. durch Informationsmaterialien, Kongresse und Schulungsangebote für Betriebsräte.

Wir möchten in diesem Beitrag drei Fragestellungen nachgehen und setzen zuerst auf der diskursiven Ebene an (Abschnitt 3.1): Welche Themen stehen in gewerkschaftlichen Reden und Veröffentlichungen zur Digitalisierung im Mittelpunkt? Welche Sichtweise vermitteln Gewerkschaften zum Thema gegenüber ihren Mitgliedern und Funktionären? Zweitens erfolgt ein Abgleich mit der betrieblichen Perspektive und wir beleuchten Fälle, in denen Betriebsräte Digitalisierung zum Wohle der Beschäftigten beeinflussen konnten. In Abschnitt 3.2 fragen wir: Wie sehen Beispiele für eine aus Beschäftigtensicht gelungene Bewältigung der Transformation aus, um „den digitalen Wandel so [zu] gestalten, dass er gute Arbeit für alle bedeutet“ (Hofmann 2018: 7)?

Drittens betrachten wir in zwei betrieblichen Fallstudien (mögliche) Begrenzungen von Digitalisierung in der Arbeitswelt, d. h. technisch machbare „Chancen der Digitalisierung“ (z. B. BMAS 2016: 5) werden bewusst nicht genutzt. Gibt es Beispiele, in denen Betriebsräte eine solche partielle Verhinderung von Digitalisierung mit dem Ziel guter Arbeitsbedingungen vorgenommen haben? Unter welchen Voraussetzungen kommt es gegenwärtig zu einer bewussten Zurückweisung von digitaler Technik³? Nicht erst seit der Lancierung der sogenannten „Industrie 4.0“ (Kagermann et al. 2011) wird hinterfragt, ob die Akzeptanz von neuer

² Die Inhalte der Veröffentlichung sind keine offizielle Position der IG Metall, sondern individuelle Sichtweise der Autoren.

³ In diesem Beitrag wird bewusst von Technik(en) anstatt von Technologie(n) gesprochen. Denn anders als das englische „technology“, welches auch konkrete technische Gegenstände oder Verfahren bezeichnet, beschreibt der

Technik durch Beschäftigte und eine Ausgestaltung durch Betriebsräte für die Arbeitenden vorteilhaft sei. So kritisierte Ullrich (1986: 24) im „Kritischen Gewerkschaftsjahrbuch“: „Die vielbeschworene nachträgliche »soziale Gestaltung« der vorhandenen Rationalisierungstechniken ist bis auf wenige kosmetische Korrekturen illusionär.“ Wir machen uns diese pauschal skeptische Position nicht zu eigen, sondern fragen: Wie sieht eine solche Begrenzung (auch als eine Form von Gestaltung) in der Praxis aus? Und wie kann sie gelingen, um das Ziel Guter Arbeit – sowie damit auch sicherer Arbeitsplätze – zu verwirklichen? Im Abschnitt 3.3 beschreiben wir hierzu vertieft zwei Betriebe, deren Interessenvertretungen unterschiedlich vorgehen, um Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze zu verbessern bzw. zu erhalten. Eine Reihe von qualitativen Studien belegen für Deutschland, dass eine entsprechend aktive „Kultur der Mitbestimmung“ (Pfeiffer 2014: 402) des Betriebsrats sich positiv auf die Innovationsfähigkeit von Unternehmen auswirkt und somit auch den Zielen der Kapitalseite zuträglich ist (für einen Überblick siehe Pfeiffer 2014).

Weitere arbeits- und industriesoziologische Befunde weisen auf starke Pfadabhängigkeiten hin (vgl. Hirsch-Kreinsen 2018). Demnach finde weder hinsichtlich des Einsatzes digitaler Technik eine Revolution statt, noch verändern sich Arbeitsstrukturen der Betriebe radikal. Für unsere Fragestellungen sind die „Pfadabhängigkeiten entlang tradierter arbeitspolitischer Leitbilder“ (Baethge-Kinsky et al. 2018: 103) bedeutsam, d. h. die Ausgestaltung der Digitalisierung im Betrieb dürfte stark von den bestehenden (Macht-)Strukturen abhängen (vgl. Klippert et al. 2018). Hierzu diskutieren wir die Ergebnisse unserer Fallstudien im Abschnitt 4.

2 Empirische Grundlagen und Methode

Unser Beitrag möchte die Herangehensweisen von Betriebsräten an Digitalisierung in ihren Facetten abbilden. Um ein tieferes Verständnis von Zusammenhängen zu schaffen, die in jedem (betrieblichen) Einzelfall andersartig ausgeprägt sind, haben wir ein qualitatives Vorgehen gewählt. Für Repräsentativität im statistischen Sinne sei an dieser Stelle auf einschlägige quantitative Erhebungen durch Wissenschaft (z. B. Kuhlenkötter et al. 2019) und Gewerkschaft (z. B. IG Metall 2019) verwiesen.

Neben den unten beschriebenen Fallbeispielen wertet dieser Beitrag – im Sinne einer qualitativ-methodischen Triangulation – Dokumente des gewerkschaftlichen Diskurses rund um digitale Transformation aus (siehe Tabelle 1). Hierfür ermittelten wir zentrale Reden, welche Digitalisierung im Rahmen wichtiger gewerkschaftlicher Veranstaltungen (z. B. Bundeskongressen) thematisierten. Sie sind für haupt- und ehrenamtliche Gewerkschaftsmitglieder eine bedeutsame Orientierung, wie digitaler Wandel eingeschätzt und bearbeitet wird. Die Auswertung der Texte erfolgte in Anlehnung an die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) mit einem deduktiv entwickelten Kategoriensystem und unter Einsatz der Software „MAXQDA“, Version 10. Eine Darstellung der Ergebnisse kann in diesem Beitrag jedoch nur verkürzt erfolgen und der Fokus liegt hier auf dem Handeln von Betriebsräten.

deutsche Begriff „Technologie“ die Technikwissenschaft. Zur fälschlichen Entlehnung aus dem Englischen siehe Zweck (1993: 8) oder auch: https://de.wikipedia.org/wiki/Technologie#20._Jahrhundert (Zugriff: 31. März 2020).

Um die Gestaltung von Digitalisierung eingehender zu erkunden und zu hinterfragen, führten wir betriebliche Fallstudien durch. Die ausgewählten Betriebe verfügen alle über einen Betriebsrat und gehören dem Organisationsbereich der IG Metall an, bilden darin aber ein möglichst weites Spektrum ab (vgl. zu „maximum variaton sampling“ Patton 2002: 243): Vom Mittelständler über ein Familienunternehmen und reine Dienstleistungsbetriebe bis hin zu großen Fabriken (siehe Tabelle 2). Die Fallbeispiele sind in verschiedenen Regionen Deutschlands verortet und mehrheitlich dem industriellen Sektor zuzuordnen: Zum einen weil die Autoren in dieser Branche einen Zugang haben zu Betrieben, die üblicherweise nicht Untersuchungsgegenstand industriesoziologischer Fallstudien sind. Zum anderen ist insbesondere die Metall- und Elektroindustrie in Deutschland eine Leitbranche für die Digitalisierung mit entsprechend hohen Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (Blöcker 2016: 18–23).

Im Vorfeld der Fallstudien fanden im Frühsommer 2019 zunächst Hintergrundgespräche mit gewerkschaftlich aktiven Beschäftigten in den ausgewählten Betrieben statt. Sie dienten der Vorbereitung strukturierter Befragungen, die wir in Abschnitt 3 ausgewertet haben. Je Betrieb wurde anschließend ein Interview mit der oder dem Vorsitzenden des Betriebsrats bzw. dem für Digitalisierung zuständigen Betriebsratsmitglied durchgeführt. Diese vertieften Gespräche mit einer Dauer von 60 bis 105 Minuten fanden im Juli bis September 2019 statt. Sie folgten der Methode des problemzentrierten Interviews, um „Verarbeitungsformen gesellschaftlicher Realität nachzuvollziehen“ (Witzel 1985: 230). Hierfür wurde vorab ein detaillierter Leitfaden entwickelt, welcher die Struktur der Interviews vorgab. Themen waren zunächst die im Betrieb eingesetzte digitale Technik, anschließend die Sichtweisen von Betriebsrat und Belegschaft auf Digitalisierung, sowie zuletzt der Umgang des Betriebsrats mit eventuellen Konfliktfällen bezüglich der Arbeitsgestaltung.

3 Ergebnisse aus Diskurs und Betrieben

Die Darstellung der Ergebnisse beginnt mit dem gewerkschaftlichen Diskurs zur digitalen Transformation (3.1). Danach betrachten wir, wie die im Diskurs angesprochenen Themen von Betriebsräten eingeordnet und umgesetzt wurden (3.2). Zur Vertiefung beschreiben wir abschließend (3.3) zwei Fallbeispiele, die unterschiedliche Herangehensweisen zur Gestaltung von Digitalisierung im Betrieb verdeutlichen.

3.1 Zuversicht und Risiken

In den ausgewerteten Reden ist die grundlegende Sichtweise auf Digitalisierung meist, dass sie als allumfassende Veränderung beschrieben wird: „Sie krempelt unsere Arbeitswelt komplett um und greift tief in unseren Alltag ein.“ (Hofmann 2019: 3) Dabei klingt häufig der bekannte Zweiklang an, hier explizit durch den DGB-Vorsitzenden: „Der technologische Wandel bietet Chancen, birgt aber auch Risiken. In welche Richtung die Reise geht, das entscheiden immer noch wir.“ (Hoffmann 2018: 7) Dieses Zitat illustriert auch den in den Dokumenten tendenziell überwiegenden Gestaltungsoptimismus. Er fußt auf den Potentialen von digitalisierter Arbeit für bessere Arbeitsbedingungen. So heißt es beispielsweise im Abschlussbericht einer Kommission der Hans-Böckler-Stiftung: „Spielräume für arbeitsbezogene Selbstbestimmung

von Individuen und Gruppen tun sich auf, wenn Unternehmen größere Flexibilität erreichen und innovationsfähig bleiben oder werden wollen.“ (Jürgens et al. 2017: 149)

| Urheber/in | Organisation | Typ | Jahre |
|------------------------------------|----------------------------|------------------|------------|
| Christiane Benner | IG Metall, 2. Vorsitzende | 2 Reden | 2018 |
| Reiner Hoffmann | DGB, Vorsitzender | 2 Reden | 2018, 2019 |
| Jörg Hofmann | IG Metall, 1. Vorsitzender | 2 Reden | 2018, 2019 |
| Kommission „Arbeit der Zukunft“ | Hans-Böckler-Stiftung | Abschlussbericht | 2018 |

Tabella 1: Ausgewertete Dokumente

Auf der anderen Seite werden in den Reden und Veröffentlichungen immer wieder Risiken der Digitalisierung ausgeführt, beispielsweise eine umfassende Überwachung von Beschäftigten. Um dieser entgegenzutreten zu können, müssten Betriebsräte „stärkere Mitbestimmungsrechte beim Datenschutz“ (Hoffmann 2018: 8) erhalten. Neben der prominenten Sorge vor Arbeitsplatzverlusten und Arbeitsverdichtung bestehe „die Gefahr einer weiteren Polarisierung zwischen einfacher Routinetätigkeit mit hohem Automatisierungsrisiko und kreativ-qualifizierten Arbeiten“ (Hofmann 2018: 6). Verlieren könnten dadurch Facharbeiterinnen und -arbeiter. Aber auch Solo-Selbständige, „digitale Crowd- und Click-Worker“ (Hoffmann 2018: 8) hätten Nachteile durch eine unregulierte digitale Arbeitswelt zu befürchten. Insbesondere für die letztgenannten Gruppen eröffnen sich durch gewerkschaftliches Handeln aber Chancen: Durch Gründung von Betriebsräten, auch bei Plattform-basierten Unternehmen, sowie eine Ausweitung der Tarifbindung werde es gelingen, den „digitalen Kapitalismus [zu] zivilisieren“ (Hoffmann 2018: 8).

Eine weitere Dimension der Gestaltung als „Antwort auf die Veränderungen ist vor allem die Qualifizierung der Beschäftigten“ (Benner 2018: 15). Denn „[b]etriebliche Weiterbildung wird [...] als Schlüsselthema“ benannt (Jürgens et al. 2017: 101). Hier sei die Bundesregierung gefordert, einen „Rechtsanspruch auf Bildung und Weiterbildung“ (Hofmann 2018: 8) zu schaffen. Neben der Gesetzgeberin und Tarifverträgen werden Betriebsräte häufig als Gestaltende angesprochen. Durch betriebliche Regelungen könnten beispielsweise Arbeitszeitsouveränität und Geschlechtergerechtigkeit in einer modernen Arbeitswelt verwirklicht werden (Hoffmann 2019: 2). Um solche Ziele umzusetzen oder Risiken wie die oben beschriebene Polarisierung zu verhindern, seien Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ein geeigneter Weg.

3.2 Digitalisierung aus der Perspektive von Betriebsräten

In Anknüpfung an die Sichtweisen gewerkschaftlicher Kommissionsmitglieder und Vorsitzenden betrachten wir im Folgenden die betriebliche Handlungsebene. Hierzu haben wir Interviews in sechs Unternehmen geführt, die in Tabelle 2 beschrieben sind. Dort findet sich auch für jeden Betrieb ein Buchstabenkürzel, das Zitate aus den Gesprächsprotokollen in Verbindung mit einer Zeilennummer kennzeichnet.

Die befragten Betriebsratsmitglieder schätzen Digitalisierung nicht als revolutionär oder plötzliche Neuerung ein, sondern beschreiben eher die Kontinuität bekannter Rationalisierungen im Betrieb: „Im Wesentlichen ist es also eine Form der Automatisierung“ unter „Anwendung elektronischer Hilfsmittel“ (S: 44). Gleichzeitig teilen sie die Auffassung aus dem gewerkschaftlichen Diskurs, dass digitale Techniken zu einer umfassenden Veränderung von Geschäftsmodellen und Arbeitsweisen führen können. Deshalb übernehmen die Betriebsratsmitglieder in einigen Fällen die Initiative und fordern die Geschäftsführung geradezu auf, die digitale Transformation des eigenen Unternehmens voranzubringen, um perspektivisch nicht Opfer einer „Insolvenz“ (S: 150, ähnlich bei „M“) zu werden. Beispielsweise initiierte der Betriebsrat der Bank „F“ schon 2014 einen unternehmensinternen Wettbewerb für App-basierte Dienstleistungen, weil er die Konkurrenz sogenannter FinTechs aufkommen sah: „[Ziel] war und ist, dass der Betriebsrat bei der Digitalisierung als informierter Vorreiter agieren muss.“ (F: 96–97)

| Betriebsname | Branche | Beschäftigte |
|----------------------|--------------------------|-----------------|
| E Engineering | Dienstleistungen | 5.000 – 10.000 |
| F Finanzen | Dienstleistungen | 5.000 – 10.000 |
| L Landtechnik | Produktion & Entwicklung | 2.000 – 5.000 |
| M Mikroelektronik | Produktion | 100 – 200 |
| N Nutzfahrzeuge | Produktion | 10.000 – 15.000 |
| S Sicherheitstechnik | Produktion & Vertrieb | 1.000 – 2.000 |

Tabelle 2: Untersuchte Betriebe

In keinem Betrieb gab es Befürchtungen, dass digitale Technik zu unmittelbaren Entlassungen oder einem größeren Abbau von Arbeitsplätzen führen werde. Sehr wohl aber wurde in allen Interviews das Potential benannt, dass Arbeitsplätze ersetzt werden, z. B. 400 Beschäftigte durch eine Anwendung „künstlicher Intelligenz“ (E: 63) in der Konstruktionsabteilung von „E“. Umso wichtiger ist den Betriebsräten deshalb die Weiterbildung der betroffenen Beschäftigten, damit diese unternehmensintern auf neue Arbeitsplätze vermittelt werden können. Hierzu setzte der Betriebsrat von „E“ beispielsweise durch, dass die 400 Genannten jeweils die passende Qualifizierung für eine neue Tätigkeit erhalten – innerhalb ihrer Arbeitszeit, häufig ausgeführt von einem externen Anbieter umfangreicher Bildungsmaßnahmen. Ähnliches erreichte der Betriebsrat von „L“ in einer Betriebsvereinbarung, wonach Beschäftigte bis zu acht Monate in Vollzeit um- und weiterqualifiziert werden, wenn ihr Arbeitsplatz durch digitale Technik entfallen sollte. Eine vergleichbare „de facto Beschäftigungssicherung“ (E: 25) besteht auch bei „E“. Im Falle von „F“ und „N“ sind betriebsbedingte Kündigungen für viele Jahre sogar per Tarifvertrag ausgeschlossen. Diese Sicherheit für die Beschäftigten geht (quasi als andere Seite der Vereinbarungen bei „E“, „F“ und „N“) mit Zusagen der Betriebsräte einher, die geplanten effizienzsteigernden Maßnahmen des Unternehmens konstruktiv zu begleiten. Bezüglich der Umsetzung von digital gestützter Rationalisierung konnten die Betriebsräte der vier untersuchten Großbetriebe (E, F, L, N) Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte festschreiben, die über das Betriebsverfassungsgesetz hinausgehen. Solche Vereinbarungen setzen

jedoch unter anderem einen durchsetzungsstarken Betriebsrat voraus, der eine eigenständige Agenda bezüglich der Gestaltung von Digitalisierung verfolgt. Am deutlichsten hat der Betriebsrat von „N“ diese explizite Zielsetzung vorgenommen: Er formulierte zusammen mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten ein detailliertes Leitbild, wie der Einsatz digitaler Technik im Betrieb mit einer Humanisierung von Arbeit zu verbinden sei. Das Leitbild konnte nach Verhandlungen mit der Geschäftsführung in einer gemeinsamen Vereinbarung festgeschrieben werden. Dabei legte der Betriebsrat beispielsweise ein Augenmerk auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen mit digitalen Hilfsmitteln für geistig oder körperlich benachteiligte Beschäftigte: „Aufgaben für Leute mit Tätigkeitseinschränkungen; das ist erste Priorität. Da haben wir eine große Verantwortung [...]!“ (N: 184–185)

Insgesamt sehen die Befragten in allen Betrieben tatsächlich Chancen der Digitalisierung für die Arbeitsgestaltung, z. B. im Abbau von (körperlichen) Beanspruchungen, der Aufwertung einfacher Arbeitsvorgänge und „Reduzierung ganz stupider Tätigkeiten“ (N: 123). Hinsichtlich möglicher Nachteile von digitaler Technik für Beschäftigte wird am deutlichsten eine umfangreiche Datensammlung zur „Auswertung der Arbeitsleistung“ (E: 158) befürchtet. In fast allen Interviews wurde ähnlich klar formuliert, was Betriebsräte nicht zulassen würden: „Neue Technik darf nicht zur Überwachung genutzt werden.“ (S: 68) Dementsprechend spielt Datenschutz auch in den beiden vertieft dargestellten Fallstudien im Folgenden eine wichtige Rolle.

3.3 Unterschiedlicher Umgang mit Digitalisierung: Zwei Betriebe im Vergleich

3.3.1 Digitalisierung, ja bitte! Der Mittelständler „M“

Das Mikroelektronik-Unternehmen „M“ gehört keinem Konzern an und verfügt nur über den untersuchten Standort in Deutschland. Hier werden unter anderem Leiterplatten bestückt und Schaltschränke hergestellt. Die Produktion besteht größtenteils aus „electronic manufacturing services“, d. h. die Auftragsfertigung elektronischer Baugruppen, die später Teil von Maschinen oder Konsumgütern werden. In diesem Zusammenhang erbringt „M“ zwar auch Entwicklungsarbeiten, im Wesentlichen steht der Betrieb aber in Konkurrenz zu anderen Auftragsfertigern. Diese sind in Deutschland in der Regel nicht tarifgebunden, d. h. sie können mit niedrigeren Arbeitsentgelten als „M“ kalkulieren. Das Unternehmen hat sich deshalb früh mit dem Label „Industrie 4.0“ positioniert und stellt neben einer effizienten Produktion insbesondere die durchgängige Nachverfolgbarkeit einzelner Arbeits- und Prüfschritte für den Kunden heraus: Diese „traceability“ bildet zusammen mit einer hohen Flexibilität und Produktqualität den Wettbewerbsvorteil von „M“ gegenüber der meist preisgünstigeren Konkurrenz. Vor diesem Hintergrund kämpft der Betrieb um Aufträge und der Betriebsratsvorsitzende schildert wiederholt: „Das Dramatische ist, dass nur der Preis entscheidend ist. Die Kunden sagen: ‚Qualität bringt mir jeder.‘“ (M: 90)

Durch Kooperation mit anderen mittelständischen Unternehmen und öffentlich geförderten Forschungsprojekten hat die Geschäftsführung von „M“ in den 2010er Jahren die Vernetzung des Maschinenparks weit vorangebracht und wesentliche Elemente der Vision „Industrie 4.0“ umgesetzt, beispielsweise auch vorausschauende Instandhaltung. Diesen Weg unterstützen Belegschaft und Betriebsrat, der keinen Arbeitsplatzabbau fürchtet: „Nach wie vor gehen die Leute da mit bei Digitalisierung.“ (M: 165) Denn, „[d]ass hier einer jetzt wegen Industrie

4.0, Einführung von Digitalisierung im Unternehmen seinen Arbeitsplatz verliert, das ist nicht der Fall und sieht auch keiner.“ (M: 177–178)

Vielmehr sieht der Betriebsratsvorsitzende in der digitalen Vernetzung eine Chance, Arbeitsplätze im Betrieb zu erhalten und teilweise aufzuwerten: „Der Mehrwert ist einmal eine Qualitätsverbesserung, einmal die Rückverfolgbarkeit der Daten: Wie ein Produkt entstanden ist und wo ein Serienfehler entstanden ist. Das dem Kunden mitzuliefern, das nimmt der Kunde gerne, aber es soll nichts kosten.“ (M: 148–150) „Knackpunkt“ (M: 187) sei eben die schwache Auftragslage und die Konkurrenzsituation. Aus diesen Gründen sind die bisherigen Projekte zur Digitalisierung, z. B. die Einführung von „Datenerfassungs-Terminals“ (M: 200) wohlwollend vom Betriebsratsgremium begleitet worden: „Wir fahren da eigentlich ziemlich parallel“ (M: 181) und man verzichte in der Regel auf formale Regelungen, z. B. für die besagte Datenerfassung. Nichtsdestotrotz ist der Betriebsrat um den Datenschutz bemüht und wirkt auf die Ausgestaltung der Lösungen ein: „Nachdem wir uns darüber im [Betriebsrats-]Gremium unterhalten haben, hat [Projektverantwortlicher für die o. g. Terminals] darauf geachtet, dass die Anonymisierung eingebaut ist.“ (M: 201–202) Eine individuelle Nachverfolgbarkeit von Beschäftigten lehnt nicht nur der Betriebsratsvorsitzende ab: „Wo wir eigentlich sagen, diese direkte Erfassung von Mitarbeitern und dann das Visualisieren: Der ist verantwortlich und der ist dran schuld, diese Dinge. [...] das geht gar nicht!“ (M: 222–225) Es gab diesbezüglich einmal Bestrebungen der Geschäftsführung, aber ausgeschlossen wurde eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle nicht; allerdings auch nicht implementiert – zumindest nicht nach Wissen von Betriebsrat und Belegschaft. Denn es existieren keine Betriebsvereinbarungen zur Regelung der im Unternehmen eingesetzten digitalen Technik. Die zahlreichen, durch das Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat von „M“ – formell betrachtet – nicht genutzt. Beispielsweise wurde die (testweise) Einführung eines sogenannten „kollaborativen“ Leichtbau-Roboters, der Hand in Hand mit Beschäftigten in der Bestückung von Leiterplatten arbeitet, nicht durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.

Wichtiger als Grenzen zu ziehen oder rote Linien zu definieren, ist dem Betriebsratsvorsitzenden das Thema Qualifizierung, das auch in den oben beschriebenen Reden eine bedeutende Rolle spielt: „Das A und O ist die Weiterbildung der vorhandenen Mitarbeiter. Dass da die Facharbeiter auch höher qualifiziert werden müssen, um als Technologiebetreuer der vernetzten Maschinen und Anlagen zu dienen.“ (M: 37–40) Eine Regelung oder Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung hat der Betriebsrat aber nicht erreicht, auch aus Rücksicht auf die Kosten für mögliche Qualifizierungsmaßnahmen: „Der [Geschäftsführer] sagt dann: ‚Nee, wenn ich den schule, muss ich ihm auch mehr Geld bezahlen.‘ Das will das Unternehmen halt nicht.“ (M: 190–191)

Ebenfalls in Übereinstimmung mit dem gewerkschaftlichen Diskurs bedauert der Betriebsratsvorsitzende für „M“ darüber hinaus den Trend einer Polarisierung: „Die Schere zwischen ausgebildeten Mitarbeitern und ohne Ausbildung wird immer weiter auseinandergehen. Die Menge der Menschen, die im sogenannten Mittelfeld tätig sind, wird weniger werden.“ (M: 43–46) Damit steige auch die Gefahr der finanziellen Entwertung für „die klassischen Entgeltgruppen“ (M: 127) der Facharbeitenden – insbesondere wegen des enormen Preisdrucks, dem „M“ ausgesetzt sei und der ein stetiges Thema im Interview ist.

3.3.2 „Da haben wir einen Stopp reingehauen“: Regulierung im Betrieb „L“

Das Landtechnik-Unternehmen „L“ stellt Traktoren und Erntemaschinen her. In dieser Produktion ist die Hälfte der Belegschaft tätig, die andere Hälfte arbeitet im indirekten Bereich. Der untersuchte Standort ist zugleich Unternehmenssitz mit großen Bereichen für Forschung und Entwicklung sowie Vertrieb. Eine hohe Auslastung in Produktion und Entwicklung führte in den vergangenen Jahren zu einem Aufbau von Arbeitsplätzen. Die Ertragslage des untersuchten Standorts ist sehr gut, ebenso wie die des Gesamtkonzerns.

Das Interview begann mit der Frage, was den Betriebsratsmitgliedern zur Aussage „Die Digitalisierung bietet Chancen und Risiken“, einfallt. Die Antwort im Betrieb „L“ erfolgte sehr deutlich: „Das hört man viel zu oft! Und dann immer noch: Das muss gestaltet werden.“ (L: 45) Mit Unverständnis bis Ärger fuhr das Betriebsratsmitglied fort: „Viele Gremien machen dabei dann eher den Job vom Arbeitgeber und werden quasi ‚Manager für Digitalisierung.‘“ (L: 46–47) Abseits der gängigen Formulierung sieht der Betriebsrat aber tatsächlich Chancen und Risiken im eigenen Unternehmen: Die wesentliche Gefahr wird in den Bereichen „Controlling und Logistik“ (L: 49) benannt, weil dort durch algorithmisierte Automatisierung viele Arbeitsplätze im Betrieb wegfallen könnten. Chancen ergäben sich als Arbeiterleichterung hingegen durch Roboter bei körperlich belastenden „Tätigkeiten in der Produktion“ (L: 51). Für entsprechende, repetitive Abläufe sollte ein sogenannter „kollaborativer“ Leichtbau-Roboter eingesetzt werden, der mit Beschäftigten Hand in Hand arbeitet. Ähnlich wie im Betrieb „M“ beendete auch „L“ die Erprobung des Roboters wenige Monate vor dem Interview, weil er nicht den Anforderungen des Unternehmens genügte und die Arbeit schlechter erledigte als die bisherigen Beschäftigten. Andere Ikonen einer „Industrie 4.0“ wurden hingegen bei „L“ in den regelmäßigen Betrieb übernommen: So stellen beispielsweise 3D-Drucker Kleinteile her, die in der Serienproduktion von Landmaschinen verbaut werden.

Beim Betreten des Besprechungszimmers, das der Betriebsrat innerhalb seiner Büroräume nutzt, fällt auf: An vielen Pinnwänden und einer großen Wandtafel ist der Arbeitsstand zu mitbestimmungspflichtigen Themen in Tabellenform visualisiert. Je Zeile ist ein – meist vom Management initiiertes – Projekt aufgeführt, jede Spalte steht für einen Monat. In den daraus entstehenden Zellen sind passende Arbeitspakete für den Betriebsrat benannt. Weitere Karten, die an die Pinnwände geheftet sind, kennzeichnen den Projektstatus und das zurzeit notwendige Vorgehen des zuständigen Betriebsratsmitglieds. Neben dieser Strukturiertheit ist bemerkenswert, dass Digitalisierungsprojekte unter den aufgeführten Themen die absolute Mehrheit ausmachen. In den nicht-öffentlichen Arbeitsräumen des Betriebsrats von „L“ dominiert also (die Regulierung von) Digitalisierung als zentrales Arbeitsfeld. Die Betriebsratsmitglieder vermitteln im Interview, dass ihre organisierte Arbeitsweise mit klar strukturierten Zuständigkeiten dem Gremium Stärke verleiht. Sie wird erleichtert, indem mehrere Betriebsratsmitglieder – wie in § 38 des Betriebsverfassungsgesetzes vorgesehen – in Vollzeit für ihre Tätigkeit als Interessenvertretende freigestellt sind.

Anders als bei „M“ benennt der Betriebsrat von „L“ einen klaren Interessengegensatz in Bezug auf Digitalisierung: „Der Arbeitgeber will Geschwindigkeit und die bekommt er von uns auch“ (L: 115–116), aber nur im Gegenzug für stetige Beteiligung des Betriebsrats und konsequente Beachtung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte. Hierzu hat der Betriebsrat einen „Industrie 4.0-Arbeitskreis“ durchgesetzt, in dem das Management über alle neuen Digi-

alisierungprojekte berichtet und, wenn Beschäftigte betroffen sind, auch Pläne zu deren (Um- oder) Weiterqualifizierung vorlegen muss. Der Prozess ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Für wesentliche Projekte wird zudem eine eigene (Pilot-)Vereinbarung abgeschlossen. Das Unternehmen ließ sich nach einem Konflikt Anfang 2019 auf dieses Vorgehen ein, um zukünftig eine schnelle Zustimmung des Betriebsrats für den Einsatz neuer digitaler Technik zu erhalten.⁴

Gegenstand des Konflikts war eine „business intelligence software“, die Daten von Unternehmen wie Beschäftigten aufbereitet, analysiert und visualisiert. Die Software ist zweifelsfrei mitbestimmungspflichtig (§ 87 Nr. 1 Abs. 6 BetrVG), wurde aber vom Unternehmen einseitig eingeführt. Das Betriebsratsmitglied hierzu: „Wir haben gesagt: Das [Programm] kriegen sie solange nicht, bis wir einen geregelten Prozess bekommen.“ (L: 197–198)⁵ „Da haben wir einen Stopp reingehauen“ (M: 194), d. h. der Betriebsrat untersagte die Nutzung und stellte Führungskräfte, die sich dem kurzzeitig noch widersetzen, betriebsöffentlich „an den Pranger“ (M: 196). Einer weiteren, vergleichbaren Software, die laut Eigenwerbung darüber hinausgehende Elemente künstlicher Intelligenz beinhaltet, erteilte das Gremium bislang ebenfalls keine Zustimmung. Ähnlich selbstbewusst verhinderte der Betriebsrat unter Einsatz seiner Mitbestimmungsrechte eine ganze Reihe digitaler Techniken, weil er darin mehr Schaden als Nutzen für die betroffenen Beschäftigten sieht: „Abgelehnt haben wir Google Glass, pick by voice und pick by light. Das wollen wir nicht.“

Dieses Vorgehen, bestimmte Digitalisierungsprojekte gar nicht erst zuzulassen, beschreibt das Betriebsratsmitglied als ein Mittel zur Umsetzung von guter Arbeit in Produktion und Büro: „Wenn man nur sagt, der Betriebsrat muss *mitgestalten*, dann hat man den Zug verpasst, was der Betriebsrat eigentlich machen muss.“ (L: 90–92) Stattdessen müsse das Gremium zum Thema Digitalisierung „aktiv sein und eigene Ziele umsetzen.“ (L: 90)

3.3.3 Ein ungleicher Vergleich

Die Betriebe „M“ und „L“ sind in den vorigen Abschnitten vertieft dargestellt, weil ihre Betriebsräte sehr unterschiedlich agieren in Bezug auf die Einführung digitaler Technik und sie gleichwohl einige Gemeinsamkeiten aufweisen. Beide Interessenvertretungen verfügen über eine hohe Reputation innerhalb der jeweiligen Belegschaft: „Die wissen, dass wir es gut machen. Die verlassen sich auf uns, kritiklos“, fasst es ein Betriebsratsmitglied zusammen (L: 136). Weiterhin spielt das Thema Qualifizierung, wie schon im gewerkschaftlichen Diskurs,

⁴ Vgl. Rosa (z. B. 2017: 19): „Die Digitalisierung ist derzeit der Punkt, an dem sich Beschleunigungsprozesse bündeln. Wann immer jemand von Beschleunigung in der modernen Welt, von Arbeit 4.0 oder Industrie 4.0 spricht, geht es um Digitalisierungsprozesse.“ Diese zunehmende Geschwindigkeit, eine der kapitalistischen Wirtschaftsweisen inhärente Tendenz, kann Betriebsräte unter Druck setzen. Sie eröffnet aber – wie in diesem Beispiel – auch Handlungsspielräume für die Mitbestimmung im Betrieb.

⁵ Das Beispiel verdeutlicht, dass Geschwindigkeit in der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten für das Unternehmen eine wesentliche Rolle spielt, weil es damit seine Position im Wettbewerb festigen möchte. Mit der Möglichkeit, durch den Einsatz von Mitbestimmungsrechten Vorhaben des Managements zu verlangsamen bis zu verhindern, steht Betriebsräten generell ein mächtiges Mittel zur Verfügung, um gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Dieses Schwert ist aber zweischneidig, weil sein allzu häufiger Einsatz die Wettbewerbsfähigkeit verringern könnte, an der auch Betriebsratsmitglieder interessiert sind, um dauerhaft Arbeitsplätze zu sichern.

eine wichtige Rolle für die Betriebsräte. Sie legen Wert darauf, dass Beschäftigte für neue Software oder digital aufgerüstete Maschinen weitergebildet werden. Schließlich definieren die Interviewten von „M“ und „L“ gleiche „rote Linien“, in welchen Fällen sie digitale Technik begrenzen oder verhindern würden. So lehnen beide Gremien eine personenbezogene, weitgehende Erfassung und Visualisierung von Leistungsdaten ab – sei es in Produktion oder Büro: „Das ist nichts [...], was hier ohne Widerstand durchlaufen würde.“ (M: 226)

Dennoch ist die Grundhaltung gegenüber Digitalisierungsprojekten unterschiedlich: Während der Betriebsrat von „M“ kaum einen Konflikt benennt oder einget, hat das Gremium bei „L“ viele Vorhaben des Managements bereits abgelehnt und untersagt. Diese Differenz lässt sich – anders als die unterschiedliche Strukturiertheit in der Arbeitsweise des Betriebsrats – nicht durch die Betriebsgröße und damit verbundenen personellen Ressourcen erklären. Der vermutlich wesentliche Grund wird beim Landmaschinenhersteller explizit angesprochen. Auf die Frage, woher das Selbstbewusstsein stamme, „Nein“ zu sagen, erläutert das Betriebsratsmitglied:

„Das kommt daher, dass die Firma so gut dasteht. Wir verdienen ein Schweinegeld mit einem Klasse-Produkt. [...] Wenn ich nur zusehen müsste, dass wir im Betrieb Aufträge kriegen und Personalabbau verhandeln würde, dann würde ich das Thema wahrscheinlich auch anders angehen.“ (L: 166–171)

Hingegen erhofft sich der wegen Auftragsmangel besorgte Betriebsrat von „M“ durch digitale Technik kostengünstiger produzieren zu können. Einfache Aufgaben in Produktion wie Büro werden durch Automatisierung „weniger werden. Das ist eigentlich das Ziel.“ (M: 42–43) Die damit angesprochene Rationalisierung möchte er gemäß seinen oben beschriebenen Ansprüchen so gestalten, dass sie möglichst keine nachteiligen Auswirkungen für die Beschäftigten zeitigt. Diese rationalisierende Wirkung digitaler Technik soll mittels gesteigerter Wettbewerbsfähigkeit letztlich zum Erhalt der Arbeitsplätze im Betrieb „M“ beitragen. Solche Bestrebungen muss der Betriebsrat von „L“ zurzeit nicht verfolgen und kommentiert: „Ich habe bei der [gewerkschaftlichen] Tagung festgestellt, dass das Management das ausnutzt: Die Arbeitgeber haben erkannt, dass sie Betriebsräte zu Digitalisierungsexperten machen können und dann Projekte vorantreiben. Da war ich schockiert.“ (L: 181–183)

Letztlich weisen die beiden vertieft dargestellten Beispiele darauf hin: Die Stellung des Betriebs im kapitalistischen Wettbewerb ist ein entscheidender Faktor dafür, wie viel Spielraum ein Betriebsrat hat, um Teile digitaler Technik und die damit einhergehenden Chancen zur Effizienzsteigerung abzulehnen.

4 Schlussfolgerungen

Wir sind der Frage nachgegangen, wie Interessenvertretungen bezüglich Digitalisierung in den Betrieben agieren und welche Signale hierzu aus gewerkschaftlichen Veröffentlichungen bzw. Reden gesendet werden. Die betriebliche Handlungsebene beeinflusst umgekehrt wiederum den gewerkschaftlichen Diskurs. Ein Ergebnis aus den analysierten Dokumenten, das sich mit den Aussagen der interviewten Betriebsratsmitglieder deckt, beschreibt der DGB-Vorsitzende: „Was wir erleben, ist *kein* orkanartiger ‚Sturm der Maschinen‘, der über uns hereinbricht, und auf den wir mit ‚Maschinenstürmerei‘ reagieren müssen.“ (Hoffmann 2018: 8) Passend dazu

handeln die untersuchten Betriebsräte wohlüberlegt in Anbetracht der fortschreitenden Digitalisierung und entsprechend den Rahmenbedingungen in ihrem jeweiligen Unternehmen. Sie versuchen, Chancen der digitalen Transformation für die Beschäftigten zu nutzen und mögliche Nachteile gezielt zu verhindern. Dies gelingt insbesondere dort, wo der Betriebsrat Macht aufbauen kann, was aber an mehrere Voraussetzungen gebunden ist.

Zum einen hängen die Möglichkeiten, wie stark ein Betriebsrat in die Digitalisierung des Unternehmens eingreifen kann, von der ökonomischen Situation im Wettbewerb ab. Zuge-spitzt formuliert zeigen die untersuchten Fallbeispiele: Man muss es sich leisten können, „Nein“ zu einigen Anwendungen digitaler Technik im Betrieb zu sagen und eine bessere Arbeitsgestaltung einzufordern. Zum anderen ist diese Fähigkeit vom eigenen Bewusstsein des Betriebsrats und seiner Arbeitsweise abhängig. Genauer: Wie strukturiert arbeitet der Betriebsrat und wie erfasst er Digitalisierungsvorhaben des Unternehmens (z. B. über einen Steuerkreis „Industrie 4.0“)? Hat das Gremium eine handlungsleitende Vorstellung, welche Ziele es in Bezug auf digitale Transformation erreichen will? Ein solches eigenständiges Konzept ging in den untersuchten Beispielen mit einer aus Beschäftigtensicht erfolgreich gestalteten Digitalisierung einher. In einem Fall gab es zudem ein explizit mit dem Unternehmen vereinbartes Leitbild zum Technikeinsatz, das sich an arbeitswissenschaftlichen Kriterien orientierte. Die Erarbeitung eines Leitbilds erfordert aber u. a. zeitliche Ressourcen der Interessenvertretung und ist damit in Großbetrieben durch freigestellte Betriebsratsmitglieder tendenziell einfacher zu bewerkstelligen.

Weiterhin werden in den Fallstudien Pfadabhängigkeiten deutlich, wobei in unserer Untersuchung der Fokus nicht auf einem strukturkonservativen Wandel von Arbeit bei Technikeinführung im Betrieb lag, wie ihn beispielsweise Hirsch-Kreinsen (2018) beschreibt, sondern auf dem Handeln von Betriebsräten. Hier deuten die Ergebnisse aus den dargestellten Fällen auf eine zusätzliche, arbeitspolitische Pfadabhängigkeit hin. Das heißt, es reproduziert sich die oftmals über Jahrzehnte aufgebaute Macht des Betriebsrats, nun im Umgang mit digitaler Transformation (vgl. Baethge-Kinsky et al. 2018): Konnte die Beschäftigtenvertretung in der Vergangenheit Konflikte mit dem Management für sich entscheiden, hat sie darüber an (Selbst-)Bewusstsein und Vorstellungskraft für alternative Konzepte gewonnen. Auf Grundlage dieser Erfahrungen setzen Betriebsräte dann gesetzliche Mitbestimmungsrechte ein und nutzen ihre „Produktionsmacht“ (Schmalz/Dörre 2014: 222), um Digitalisierungsprojekte proaktiv zu beeinflussen.

Unsere Ergebnisse legen nahe: Um Digitalisierung in einer für die Beschäftigten vorteilhaften Weise umzusetzen, sollten sich Interessenvertretungen ein arbeitspolitisches Ziel setzen und möglichst ein Leitbild formulieren, das auch in Konflikten mit dem Management eine orientierende Funktion hat. In Betrieben, die über einen Betriebsrat verfügen, kann dieser die Initiative für die Entwicklung eines Leitbilds ergreifen. Er sollte den Prozess dabei beteiligungsorientiert durchführen (vgl. Klippert et al. 2018), beispielsweise mit Beschäftigten aus verschiedenen Abteilungen oder von ihnen gewählten gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. Da sich betriebspolitische Traditionen meist nur langsam verändern, wäre eine unterstützende Beratung sinnvoll, z. B. durch die zuständige Gewerkschaft. Dies könnte mehr Betriebsräte befähigen, ein Leitbild zu erarbeiten, – und diese Vorstellungen letztlich durchzusetzen – wie digitale Technik im Betrieb gestaltet und gegebenenfalls eingegrenzt werden sollte.

Literatur

- Baethge-Kinsky, Volker; Kuhlmann, Martin; Tullius, Knut (2018): Technik und Arbeit in der Arbeitssoziologie – Konzepte für die Analyse des Zusammenhangs von Digitalisierung und Arbeit. AIS-Studien 11 (2): 91–106.
- Benner, Christiane (2018): Impulsreferat. Die Transformation gestalten – Wie richten wir die IG Metall darauf aus? Transformationskongress der IG Metall. Bonn.
- Blöcker, Antje (2016): Branchenanalyse Entwicklungsdienstleister. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- BMAS (2016): Weißbuch Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias (2016): Arbeiten im globalen Informationsraum. In: BMAS (Hg.): Werkheft 01 Digitalisierung der Arbeitswelt. Arbeit weiter denken. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 22–27.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2018): Die Pfadabhängigkeit digitalisierter Industriearbeit. Arbeit 27 (3): 239–259.
- Hoffmann, Reiner (2018): Grundsatzreferat auf dem 21. Ordentlichen Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Berlin. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++794895c0-574c-11e8-98c3-52540088cada> (Zugriff: 31. März 2020).
- Hoffmann, Reiner (2019): Rede „Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Risiken begrenzen“. Betriebs- und Personalrätekonferenz der SPD-Bundestagsfraktion „Arbeitswelt im digitalen Wandel“. Berlin: DGB.
- Hofmann, Jörg (2018): Statement – Erster Vorsitzender der IG Metall. Transformationskongress der IG Metall. Bonn. URL: https://www.igmetall.de/download/2018_10_306_JorgHofmann_Transformationskongress_fc8ef73c37184eb4a486aa3ec163967d49077ad8.pdf (Zugriff: 31. März 2020).
- Hofmann, Jörg (2019): Rede #FairWandel. sozial – ökologisch – demokratisch – nur mit uns! Berlin. URL: https://www.igmetall.de/download/20190704_06_29_Rede_J_rgNEU4_7_9227470b624fed62d0aac98b23f99f6d5f485feb.pdf (Zugriff: 31. März 2020).
- IG Metall (2019): Transformationsatlas: wesentliche Ergebnisse. Pressekonferenz der IG Metall. Frankfurt am Main. URL: https://www.igmetall.de/download/20190605_20190605_Transformationsatlas_Pressekonferenz_f2c85bceec886a59301dbebab85f136f36061cced.pdf (Zugriff: 31. März 2020).
- Jürgens, Kerstin; Schildmann, Christina; Hoffmann, Reiner (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Bielefeld: transcript Verlag.
- Kagermann, Henning; Lukas, Wolf-Dieter; Wahlster, Wolfgang (2011): Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution. VDI Nachrichten (13): 2.
- Klippert, Jürgen; Niehaus, Moritz; Gerst, Detlef (2018): Mit digitaler Technologie zu Guter Arbeit? Erfahrungen mit dem Einsatz digitaler Werker-Assistenzsysteme. WSI Mitteilungen 71 (3): 235–240.
- Kuhlenkötter, Bernd; Lins, Dominik; Niewerth, Claudia; Prinz, Christopher; Schäfer, Marvin; Wannöfel, Manfred (2019): Mitbestimmung und Partizipation im Transformationsprozess zur Industrie 4.0. Arbeit 28 (4): 401–422. DOI: 10.1515/arbeits-2019-0024.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (12. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Patton, Michael (2002): Qualitative research & evaluation methods (3. Auflage). Thousand Oaks, California: Sage.

- Pfeiffer, Sabine (2014): Innovation und Mitbestimmung. Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 21 (4): 390–404.
- Rosa, Hartmut (2017): Resonanzen im Zeitalter der Digitalisierung. MedienJournal 41 (1): 15–25. DOI: 10.24989/medienjournal.v41i1.
- Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Industrielle Beziehungen 21 (3): 217–237.
- Ullrich, Otto (1986): Technik als Gegenstand von Hoffnung und Furcht. Annäherung an ein kritisches Technikverständnis. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): High-Tech down. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1986/87. Berlin: Rotbuch-Verlag, 9–25.
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz, 227–255.
- Zweck, Axel (1993): Die Entwicklung der Technikfolgenabschätzung zum gesellschaftlichen Vermittlungsinstrument. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Freiwilligenarbeit für alle: Stütze des aktivierenden Sozialstaates oder „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen“?

Utopische, dystopische und transformative Diskurse um Freiwilligenarbeit

Carolin Mauritz¹

Zusammenfassung: Diskurse um Freiwilligenarbeit können unterschieden werden in einen utopisch-affirmativen und einen dystopisch-kritischen. Um eine empirisch fundierte, subjektzentrierte Perspektive auf Freiwilligenarbeit zu entwickeln, bieten arbeitssoziologische Debatten, Begriffe und Theoreme (wie die um erweiterte Arbeit und Subjektivierung) sinnvolle Anknüpfungspunkte. In Gruppendiskussionsausschnitten mit Freiwilligen zeigt sich, dass die Freiwilligkeit der Freiwilligenarbeit hinterfragbar geworden ist, da Freiwillige in der Eigenkonzeption ihrer Freiwilligenarbeit sich vermehrt an Erwerbsarbeitsstrukturen orientieren und abarbeiten und die Aneignung ihrer Arbeit sich ambivalent – zwischen der Freude an der Arbeit, dem Anspruch, die Arbeit freiwillig zu leisten, sowie dem (impliziten) Wissen um die soziale Notwendigkeit, aus der sich eine Verpflichtung ergibt, – vollzieht. Dies verdichtet sich in der Figur des „Wollen-Müssens“. Zugleich stellen Freiwillige auch Sinnansprüche an ihre Arbeit und eröffnen damit transformatorische Perspektiven. In einer solchen müsste Freiwilligenarbeit sich an einem starken Begriff von Freiwilligkeit, versinnbildlicht im Marx’schen Ausspruch „jeder nach seinen Fähigkeiten, jeder nach seinen Bedürfnissen“, orientieren.

Abstract: Volunteering discourses can get classified in an utopian-affirmative and a dystopian-critical version. A reconstruction of both discourses shows that a sociology of work-perspective with its links to the debate of subjectivization is fruitful to develop an empirically based, subject-oriented perspective on volunteering. In group discussions with volunteers I show that (1) the voluntariness of volunteering is questionable, (2) volunteers have a strong orientation on payed work, respectively see their volunteering through a payed work-lens and (3) this leads to a relationship between subject and volunteering which reminds on the figure of the employee by Pongratz and Voß. At the same time, volunteers open up emancipatory spaces due to their demands for autonomy and meaningful work. At the end, I argue for an emancipatory

¹ M.A. Carolin Mauritz, Institut für Sozialforschung Frankfurt, E-Mail: c.mauritz@em.uni-frankfurt.de

perspective on volunteering, which benchmark would be the Marxist phrase “each according to his abilities, to each according to his needs” and which could be helpful as an orientation in discussions about the future of work.

1 Das Ganze der Arbeit in den Blick nehmen – Perspektiven auf Freiwilligenarbeit

Die Fragen nach Zukunftsdiskursen von Arbeit und den Effekten dieser Diskurse auf die Arbeit der Zukunft werden – wie viele andere Debatten innerhalb der deutschsprachigen Arbeitssoziologie auch – stark erwerbsarbeitszentriert geführt. Um zutreffende Aussagen über die zukünftigen Formen von Arbeit machen zu können, muss jedoch das *gesamte Spektrum* der Arbeitsformen in den Blick genommen werden, d. h. auch Formen von Arbeit, die abseits der theoretisch und empirisch bereits ausbuchstabierte Felder der Lohnarbeit liegen bzw. nicht in den Kategorien der Lohn- und/oder Haus- bzw. Reproduktionsarbeit aufgehen. Damit wird an eine vielfach erhobene Forderung angeknüpft, Arbeit weiter zu fassen als in der Arbeitssoziologie lange Zeit üblich.²

Obwohl vom Ende der Erwerbsarbeit bis dato keine Rede sein kann (Rifkin 2016; Graeber 2018), hängen die Zukünfte von Erwerbsarbeitsgesellschaften – so die dieser Argumentation zu Grunde liegende These – in stärker werdendem Maße von Bereichen und Formen von Arbeit außerhalb der Erwerbsarbeit ab, die somit auch stärker in den Fokus des arbeitssoziologischen Interesses rücken (sollten).

In den Lebenswelten von Arbeitenden spielen diese Formen von Arbeit außerhalb von Erwerbsarbeit ‚schon immer‘ eine Rolle (Jurczyk/Rerrich 1993; Diezinger 2010). Liegt der Fokus auf Freiwilligenarbeit, so zeigt sich die Dauerkonjunktur dieser Thematik: Die Anzahl an geleisteten Freiwilligenarbeitsstunden, Förderprogrammen und Infrastrukturen für Freiwilligenarbeit steigt³; Aufrufe zum Engagement und Angebote dazu sind allgegenwärtig präsent im öffentlichen Diskurs.

Im Folgenden will ich daher zwei zentrale Diskurse⁴ um Freiwilligenarbeit⁵ darstellen (2.), diese anhand von Gruppendiskussionsausschnitten und Interpretationen (3.) in Zusammenhang bringen mit einer freiwilligenarbeitsspezifischen, ambivalenten Subjektivierungsweise

² Das Vorhaben das ‚Ganze der Arbeit‘ in den Blick zu nehmen, rührt aus einem feministischen Verständnis von Arbeit. Diese fruchtbare Erweiterung der arbeitssoziologischen Forschungsperspektive und die Versuche, das enge, lohnarbeitszentrierte Verständnis von Arbeit endlich aufzubrechen gehen weit zurück in die feministische Theoriebildung. (Baier 2010; Diezinger 2010; Notz 2010; Aulenbacher 2017 und 2018; Nierling 2013; Littig/Spitzer 2011)

³ Laut dem letzterhobenen Freiwilligenurvey aus dem Jahre 2014 sind „[...] 43,6 % der Wohnbevölkerung ab 14 Jahren freiwillig engagiert – das entspricht 30,9 Millionen Menschen.“ (Simonson et al. 2017: 21)

⁴ Die Darstellung lehnt sich an Sebastian Braun (Braun 2001: 84) an, der jedoch stärker personenbezogen mit den Begriffen „Skeptikern“ und „Optimisten“ operiert. Die von der Enquete-Kommission vorgeschlagenen Diskurs-einteilungen in den „liberal-individualistischen, den republikanisch-kommunitaristischen und den arbeitsgesellschaftlichen Diskurs“ (Enquete-Kommission 2002: 36) teile ich hingegen nicht.

⁵ Die im Folgenden verwendete (Arbeits-)Definition von Freiwilligenarbeit bezieht sich auf Arbeit, die formal freiwillig, ohne vertragliche Bindung, ohne den Lebensunterhalt sichernde Geldzahlungen, für Andere außerhalb des sozialen und familiären Nahraums, regelmäßig und/oder projektförmig, außerhalb des privaten Raumes (d. h.

und einer zunehmenden Erwerbsarbeitsorientierung (4.), um im Anschluss daran Perspektiven und Aufgaben für eine transformative Freiwilligenarbeitsforschung zu formulieren (5.).

2 Diskurse um Freiwilligenarbeit

2.1 Helden gesucht! Projekt: Welt retten. Der affirmative Diskurs

Im affirmativen Diskurs⁶, der in Freiwilligenarbeit den Schlüssel auf dem Weg zu einer utopischen Arbeitswelt der Zukunft sieht, ist der Bezug auf Freiwilligenarbeit überwiegend positiv. Freiwilligenarbeit wird als unterstützens- und förderungswerte Praxis betrachtet, die es auszuweiten gilt. Die Bezeichnung von Freiwilligenarbeit als „sozialer Kitt“ (Braun 2001: 93) verweist auf die gesamtgesellschaftlich relevante, weil funktional vergesellschaftende und Kohäsion erzeugende Wirkung dieser Art von Arbeit. Die kohäsive Wirkung des Dienstes an der Gemeinschaft auf gesamtgesellschaftlicher Ebene wird auf subjektiver Ebene begleitet von dem Versprechen, sich selbst in der Arbeit verwirklichen zu können, da die Arbeit freiwillig geleistet wird und so ein erweiterter Gestaltungs- und Autonomiespielraum zur Verfügung steht, in dem Spaß und Selbstverwirklichung, soziales Prestige sowie persönliche Erfahrungsgewinne locken.

Innerhalb des affirmativ-praktischen Diskurses wird vermehrt auf die historischen Ursprünge freiwilliger Arbeit hingewiesen.⁷ Die Anfänge freiwilliger Arbeit fallen – verkürzt dargestellt – mit dem Entstehen der bürgerlichen Gesellschaft in der Spätaufklärung zusammen, in der das kurz vorher mit bürgerlichen Freiheiten versehene Subjekt sich für sich und Andere beginnt einzusetzen (Bonß 2011; Sachße 2011; Notz 2012). Davon ausgehend entfalten sich spezifischere Diskursstränge über das bürgerschaftliche Engagement: Diese fassen Freiwilligenarbeit z. B. als freiwillige Selbstverpflichtung bürgerlicher Subjekte (Beck 1997 und 2000) oder beleuchten den Professionalisierungsprozess der Sozialen Arbeit in den 1970er Jahren,

im öffentlichen Raum und in den privaten Räumen Anderer), in unterschiedlichen Feldern geleistet wird und in unterschiedlichen organisationalen Formen stattfinden kann, die grob in extern organisiert (Verein, Verband, Kirche, Partei) und selbstorganisiert (Initiative, Interessengruppe) unterteilt werden kann. Dies inkludiert auch Freiwilligenarbeit, für die eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird, da diese in den allermeisten Fällen keine existenzsichernde Situation herstellt und nicht als Lohn oder Gehalt gelten kann (abweichend siehe Haubner 2017). Informelle Unterstützung für Familienmitglieder, Freund*innen, Verwandte und Nachbar*innen sowie einmalige Hilfeleistungen (z. B. im Rahmen von Naturkatastrophen) sind keine Freiwilligenarbeit (zu einer davon divergierenden Sichtweise auf Freiwilligenarbeit und informelle Unterstützung siehe Vogel et al. 2017: 285–294). Zu einer anderen, in der Freiwilligenarbeitsforschung äußerst gängigen Definition von „bürgerschaftlichem Engagement“ siehe Bericht der Enquete-Kommission „zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“: Enquete-Kommission 2002: 38–40) Explizit aus meiner Arbeitsdefinition ausgeschlossen sind Freiwilligendienste und ehrenamtliches Engagement in Form von Spenden, da diese beiden Sonderformen sehr eigene (u. a. steuerrechtliche und rassismuskritische) Diskurse angestoßen haben. Die begriffliche Entscheidung für den Terminus Freiwilligenarbeit hängt mit der begrifflichen Spannung zwischen Arbeit – die nach Marx von doppelt freien Arbeiter*innen geleistet wird und einen Zwangscharakter aufweist – und Freiwilligkeit zusammen. Diese Spannung ist im Begriff Freiwilligenarbeit semantisch am besten aufgehoben und verweist bereits vorgängig auf die Ambivalenz dieser Art von Arbeit.

⁶ Im Folgenden verwende ich den Diskursbegriff im Sinne einer systematisierten Darstellung einschlägiger Debatten mit Bezug zum Thema Freiwilligenarbeit. Beispiele tiefergehender und stärker an den foucaultschen Diskursbegriff angelegte Diskursanalysen: Sutter 2015; Neumann 2016.

⁷ Ein Pendant zur kritischen Geschichtsschreibung der Erwerbsarbeit (wie in Mies et al. 1988; Holloway/Thompson 2007; Castel 2000) existiert für Freiwilligenarbeit nicht.

deren Ursprünge in der überwiegend von Frauen erbrachten freiwilligen sozialen Arbeit liegen (Nadai 2005). Im Zuge des im affirmativen Diskurs stark hervorgehobenen Motivations- und Strukturwandels von Freiwilligenarbeit (beginnend in den 1970er Jahren, siehe dazu: Rauschenbach 1991) wird zwischen dem traditionellen und neuen Ehrenamt unterschieden: Während bei Ersterem Motive wie Altruismus oder familiale Traditionen ausschlaggebend waren und die Vereinsform für das Ehrenamt dominierte, treten im neuen Ehrenamt im Verlauf der 1980er und 90er Jahre selbstbezogene Interessen (Spaß, Weiterbildung) und stärker selbst- und projektförmig organisierte Formen in den Vordergrund (Behr et al. 2000, Heinze/Olk 2002).⁸ Dies wird innerhalb des affirmativen Diskurses als Zeichen der Wandlungsfähigkeit von Freiwilligenarbeit verhandelt.

Der affirmative Diskurs betrachtet Freiwillige als Aktive, nicht als Arbeitende. Als prominentes Leitbild (aufgekommen Mitte der 1990er Jahre) dient die Vorstellung von engagierten Bürger*innen in einer kommunitaristischen Gesellschaft der Aktiven.⁹ In dieser aktiven Zivilgesellschaft schaffen Freiwillige eine Win-win-Situation: Als Freiwillige tun sie etwas für die Gemeinschaft, sie entfalten bzw. entwickeln und bilden sich selbst (fort). Die öffentliche Hand wird auf ihrer Ausgabenseite (z. B. für wohlfahrtsstaatliche Infrastruktur) durch dieses Tun entlastet. Im Hinblick auf die Gesamtgesellschaft werden Demokratie und Bürgerpartizipation gestärkt. Zentral ist die Vorstellung, dass Menschen Lust und Freude empfinden, für Andere tätig zu sein und das Gemeinwohl zu pflegen. Freiwilligenarbeit wird damit auf sozialstruktureller Ebene zur Krisenlöser*in, z. B. bei leeren öffentlichen Kassen, Demokratiedefiziten und schwindender gesellschaftlicher Integration (Braun 2001: 84–91). Auf subjektiver Ebene fungiert Freiwilligenarbeit als Projektionsfläche: In ihr kann ein Selbstverwirklichungs- und Erfahrungsraum entstehen, sie bietet Ausgleich zur Erwerbsarbeit und das Gefühl, etwas zurückgeben zu können. Hieraus erwächst wiederum Gemeinschaftsgefühl, Identität, Selbstvertrauen und (soziale) Innovation. Die freiwillige Entscheidung zur Arbeit wird innerhalb des affirmativen Diskurses betont und als Quelle des „Eigensinns“ (Deutschland 2002: 38) gekennzeichnet.

In den utopischen Zukunftsszenarien des affirmativen Diskurses werden Zuwachs und Ausweitung von Freiwilligenarbeit im Stile einer self-fulfilling-prophecy sowohl prognostiziert als auch angestrebt, etwa im Bereich des corporate volunteering oder in der Freiwilligenarbeit mit Geflüchteten. Die Funktion des Freiwilligenmanagements wird in diesem Zuge aufgewertet, da die an Freiwilligenarbeit Interessierten mit den passenden Aufgaben schnell zusammengebracht werden sollen und dafür massiv in den Ausbau von Freiwilligeninfrastruktur investiert wurde, u. a. in die Einrichtung von Freiwilligenbüros und Ehrenamts-Stabsstellen auf

⁸ Im neuen Ehrenamt verändern sich Motivstrukturen (Selbstverwirklichung und Spaß statt Altruismus und Pflichtgefühl), Formen sowie Settings ändern sich (Freiwilligenarbeit wird weniger in Verbänden, Kirchen, Wohlfahrtsorganisationen geleistet, dafür mehr in selbstorganisierter Form wie in Selbsthilfe- und politischen Gruppen, sowie in (Bürger-)Initiativen). Projektförmigkeit und Qualifikationsanforderungen nehmen zu – auch da sich das Spektrum freiwilliger Arbeit erweitert und Professionalisierungsprozesse einsetzen.

⁹ Im Mittelpunkt des kommunitaristischen Gesellschaftsgedankens stehen das Gemeinwohl und die Sorge um die Gemeinschaft der Mitglieder; der Aufbau von Gemeinschaft ist hierbei höchstes Ziel moralischer Erziehung (Etzioni 1995; Beck 2000). Interessanterweise erfährt dieser kommunitaristische Gedanke (nicht Arbeit, sondern Gemeinschaftlichkeit zentral für eine Gesellschaft zu stellen) gerade im linken Bewegungsspektrum eine Renaissance; z. B. im Vorschlag der Umstrukturierung von der Arbeits- hin zur Tätigkeitsgesellschaft (Rosswog 2018).

städtischer, kommunaler, Landes- sowie Bundesebene (Tesch-Römer et al. 2017: 649–651). Akteur*innen des affirmativen Diskurses sind auf politischer Ebene u. a. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend und das neugeschaffene Ministerium für Inneres, Bau und Heimat sowie die Wohlfahrtsverbände, Stiftungen und die Beschäftigten in den von den Interessensverbänden geschaffenen Infrastrukturen wie z. B. Freiwilligenagenturen.

2.2 Freiwilligenarbeit ist die Stütze des aktivierenden Sozialstaates! Der kritische Diskurs

Eine kritisch hinterfragende Haltung gegenüber Freiwilligenarbeit vereint Akteur*innen aus einem meist sozialwissenschaftlich geprägten Spektrum. Kritische Freiwillige, Sozialwissenschaftler*innen und Akteur*innen der sozialen Arbeit fassen Freiwilligenarbeit als Hilfs- und Regierungsmittel des aktivierenden, neosozialen Sozialstaates (Lessenich 2008, 2012). Sie sehen in der von Akteur*innen des affirmativen Diskurses angestrebten Ausweitung und Etablierung von Freiwilligenarbeitsverhältnissen das Voranschreiten des aktivierungspolitischen Paradigmas auf dem Weg zu dystopisch werdenden Arbeitswelten. Zentraler Bezugspunkt dieses Diskurses ist die Frage nach den sozialpolitischen und sozialstrukturellen Umständen sowie Bedingungen, unter denen Freiwilligenarbeit für den Zusammenhalt des gesamtgesellschaftlichen Gefüges sorgt und – häufig erst in zweiter Linie – welche Veränderungen Freiwillige bei und während ihrer Tätigkeit erfahren. Die Verbindung von sozialpolitischer mit subjektivierungstheoretischer Kritik bildet den Kern der aktivierungspolitischen Kritik, die auf gouvernementalitätstheoretischen Annahmen (Lessenich 2008; Neumann 2016) und dabei insbesondere der Annahme der freiwilligen Selbstregierung bzw. der Regierung durch Freiwilligkeit im neosozialen Staat (Lessenich 2008: 77–85) fußt. Freiwilligenarbeit wird hier als Mittel und Stützpfeiler des aktivierenden Wohlfahrtsstaates verstanden: Mithilfe von Angeboten und Förderprogrammen – aber auch Appellen – regiert, kontrolliert und managt der neosoziale Staat, während er zugleich die Verantwortung für das Gelingen der sozialen Reproduktion abgibt: an die aktiven und aktivierten Subjekte sowie an die, deren ungenutzte Potenziale sowie Produktivitätsressourcen (Lessenich 2013) er noch aktivieren kann. Die Subjekte werden dabei nicht unterworfen, sondern regieren sich – freiwillig – selbst, im Modus der Regierung durch Freiheit (Lessenich 2008: 83). Eine dauerhaft *fremdbestimmte* Einbindung von Freiwilligen in die Strukturen des Fördern- und Fordern-Komplexes ist nicht nur hinderlich und kostspielig, sondern widerspricht sogar dem aktivierungspolitischen Ziel der „Produktion anhaltender Aktivität“ (Neumann 2016: 277), in der Staat, Freiwillige und Markt sich in einem immerwährenden Aushandlungsprozess befinden und in welchem keine Sicherung der sozialen Er rungenschaften zwischen diesen Bereichen stattfindet. Daher müssen die Appelle zur Freiwilligenarbeit, zur Verantwortungsübernahme für sich und andere im Verlauf der Zeit zu eigenen, internalisierten Ansprüchen werden; kurz: Die Freiwilligen müssen wollen, was sie sollen. Die Kritik des Diskurses richtet sich daher nicht nur gegen die Erschaffung einer willigen Reservearmee aus Freiwilligen, welche den Wert der Ware Arbeitskraft drücken und (ohne schon) prekäre Umstände im Niedriglohnsektor verschärfen¹⁰, sondern setzt an der spezifischen

¹⁰ Die vielgeäußerte Kritik an der Substitutionsfunktion von Freiwilligenarbeit verstehe ich als einen gewichtigen Teil(aspekt) der aktivierungspolitischen Kritik. Freiwilligenarbeit ersetzt – so das populär gewordene Argument – reguläre Beschäftigung bzw. führe im durch Prekarität geprägten Niedriglohnsektor zu noch stärkerem Konkurrenzkampf und Lohndumping und befördere damit den voranschreitenden Sozialstaatsabbau (dazu: Notz 2012;

Form der Subjektivierung von Freiwilligenarbeit an, die – so meine These – Freiwilligkeit und Notwendigkeit auf eine spezifische Weise miteinander verknüpft.

Aus dieser kritischen Perspektive sind Freiwillige regierte und zugleich sich selbst regierende Arbeitskräfte, die aktiv, freiwillig und freudig (ehemals staatlich organisierte) gesellschaftlich notwendige Versorgungsleistungen übernehmen und den Umbau von einer Versorgungs- zu einer Tätigkeitsgesellschaft vorantreiben – unter dem Vorzeichen der Freiwilligkeit.¹¹

2.3 Perspektivwechsel: Vom Diskurs zur Sicht der Freiwilligen selbst

In der Freiwilligenarbeit und den Diskursen darüber werden – so die grundlegende Überlegung – gesamtgesellschaftliche Verhandlungen über die Definition des Begriffes Arbeit, den gesamtgesellschaftlichen Stellenwert und mögliche Visionen von Arbeit aufgerufen und verhandelt. Die Idealisierung von Freiwilligenarbeit im affirmativen Diskurs führt zu blinden Flecken in der Reflektion der konkreten Bedingungen, unter denen Freiwilligenarbeit stattfindet und blendet strukturelle Interessen aus, die eng mit der Ausgestaltung von Freiwilligenarbeit als Mittel des gesellschaftlichen Zusammenhaltes zusammenhängen. Der kritische Diskurs reflektiert zwar die sozialstrukturelle Einbettung von Freiwilligenarbeit und die Konsequenzen der neosozialen Programme, denen die Freiwilligen ausgesetzt sind; er verliert dabei aber die Relevanzsetzung der Freiwilligkeit selbst aus dem Blick bzw. unterschätzt den Willen zur und die dabei empfundene Freude und Sinnhaftigkeit in der Arbeit.¹² Um eine Perspektive auf Freiwilligenarbeit zu entwickeln, die die Polarität von kritischen und affirmativen Diskursen über diese Form von Arbeit überwindet, müssen diejenigen, die *die Arbeit selbst leisten* zu Wort kommen; mithilfe eines arbeitssoziologischen und insbesondere subjektivierungstheoretischen Rahmens (Kleemann et al. 2003; Kleemann/Voß 2010; Nies 2019b) soll Freiwilligenarbeit aus der Sicht von Freiwilligen rekonstruiert werden. Diese Rekonstruktionen müssen die strukturellen Verflechtungen und Bedingungen von Freiwilligenarbeit reflektieren sowie die Perspektive der Subjekte und ihre Ansprüche an Arbeit ernstnehmen, um zu einer verstehenden und gleichzeitig den Bedingungen und Strukturen gegenüber kritischen Perspektive auf Freiwilligenarbeit zu gelangen.

Pinl 2013). Dieser Teilaspekt der Kritik bezieht sich vermehrt auf die sozialpolitische Ebene und setzt Akteur*innen aus Gesetzgebung und Wohlfahrtswesen stärker in den Fokus der Analyse.

¹¹ Akteur*innen des kritischen Diskurses sehen Freiwillige jedoch nicht in der Figur des ‚engagierten Bürgers‘ gänzlich aufgehen. Freiwillige setzen nicht nur affirmative Freiwilligenpolitiken quasi blind um; es ist „[...] davon [auszugehen], dass etwa im gegenwärtigen, vorherrschenden Aktivierungsdiskurs durchaus gesellschaftliche Erwartungshaltungen kursieren, die von den Subjekten einfach als überzogen bewertet werden, dass soziale Anforderungsprofile gezeichnet werden, die sie für inakzeptabel halten“ (Lessenich 2008: 139) und gegen die sich Freiwillige wehren und in der Folge „[...] diskursive Deutungsüberschüsse erwachsen, die ihrerseits eine eigene, politisch nicht kontrollierbare Dynamik entwickeln mögen“ (ebd.: 140). Dieser Deutungsüberschuss, der insbesondere bei politischer/politisierter Freiwilligenarbeit auftritt (siehe dazu: Neumann 2016: 278–281) kann als erster Hinweis auf transformatorische Formen von Freiwilligenarbeit gelesen werden, auf die ich in Kapitel 5 noch eingehen werde.

¹² Meine Kritik der kritischen Perspektive erhebt nicht den Vorwurf des blinden Flecks in Bezug auf Freude und Sinnhaftigkeit (im Sinne von: „niemand bemerkt, wieviel Freude und Sinnhaftigkeit in dieser Arbeit steckt“), sondern ist methodologischer Art: Weil durch den diskurstheoretischen Fokus der kritischen Perspektive weniger die Subjekte selbst im Vordergrund stehen – nicht ihre Handlungen und Interaktionen beforcht werden, sondern Diskurse und Programme, quasi Anleitungen zur und Interpretationen von Dritten zur Freiwilligenarbeit – gehen wichtige Aspekte unter.

Im Folgenden werden Ausschnitte meiner qualitativ empirischen Untersuchung zu Freiwilligenarbeit¹³ und Rekonstruktionen der subjektiven Bedeutung und Konzeption von Freiwilligenarbeit für die Freiwilligen vorgestellt. Die Perspektiven der Freiwilligen auf ihre Arbeit bzw. die daraus abzuleitende Rekonstruktion der Eigenkonzeption von Freiwilligenarbeit steht dabei im Vordergrund meines Interesses. Zwei Fragen leiten die Interpretation (hier ausschnittshaft) an: Wie stellt sich Freiwilligenarbeit aus Sicht der Freiwilligen selbst dar? Was bedeutet es für die Freiwilligen selbst, freiwillig zu arbeiten?

3 Freiwilligenarbeit aus Sicht der Freiwilligen

3.1 Ausschnitt Gruppendiskussion KERB

Im folgenden Interviewausschnitt verhandelt die Gruppe „KERB“ ihre Haltung zu ihrer Freiwilligenarbeit im Spannungsfeld des eigenen Anspruchs an die Freiwilligkeit und dem erlebten sozialen Druck, sich in ein organisiertes sowie strukturiertes Arbeitsumfeld einbringen zu sollen.

Lukas: Joa, ähm, wurde ja schon angeschnitten, die Chefin hat irgendwann mal gesagt: „Du kommst mit zum X-Verein, du bist bei der Feuerwehr, du hast keine Wahl“, ähm, joa. Bevor ich mich versehen habe, hatte ich plötzlich einen Anmeldebogen vor mir liegen und zwei Bereitschaftsleiter hinter mir stehen, die gesagt haben: „Du unterschreibst!“ ähm

alle: (Lachen)

Lukas: Ja, genau so.

Markus: (Lachen)

Lukas: Ne, Quatsch, ähm, ich hab mir das dann...

Sarah: Man muss dazu sagen: Seine Seele verliert man eigentlich noch, wenn man über die Türschwelle tritt, ja.

Lukas: Ja.

Sarah: Und dann gehört sie dem OV [Ortsverein; CM].

Lukas: Ich wollte gerade sagen, also, in diesem Verein ist es so: freiwillig ist eigentlich nur der Eintritt und der Austritt.

Thomas: Du meinst der Tod.

Alle: (Lachen)

Lukas: Und alles andere wird dann ähm...

Laura: Alles mafiose Strukturen.

Sarah: Das sind die Spielregeln.

¹³ Das hier verwendete empirische Material wurde im Rahmen meiner Dissertation zwischen 2017 und Herbst 2018 erhoben und wird fortlaufend mithilfe der dokumentarischen Methode (Bohnsack et al. 2013) ausgewertet. Das Datenmaterial umfasst insgesamt 16 Gruppendiskussionen aus den Bereichen Sport, Soziales, Kirche, Politik, Kinder- und Jugendarbeit, Rettungsdienst/Feuerwehr; sowohl selbstorganisierte Freiwilligengruppen als auch in Wohlfahrtsverbänden oder größeren Trägern organisierte Gruppen. Die Mitglieder der Gruppe KERB sind im Bereich des Rettungs- und Sanitätsdienstes tätig, die Gruppe ROBIN HOOD arbeitet im Feld der schwul-lesbischen Sexualprävention. Alle Namen sind anonymisiert.

Julia: Das ist von achtzehnhundertscheissdenei, da gibt's tatsächlich so ein Zitat, da sagt einer: „Der Eintritt in den X-Verein ist freiwillig“. Das war's.

Xm: Alles andere nicht.

Julia: Alles andere ist Pflicht.

Lukas: Ne, ähm, ich hab mir den Chaotenhaufen dann halt mal angeguckt. Ja, auch außerhalb von Bereitschaftsabenden, war dann sehr sehr witzig immer [...]. Also es waren sehr interessante und ähm lustige Zeiten auf jeden Fall und [...] bin dann u. a. halt auch wegen der Kameradschaft hier geblieben, und wegen dem ganzen komischen Haufen, den ganzen Chaoten, und joa, bereit habe ich es bisher noch nicht [...].

Thema der Gruppe zu diesem Zeitpunkt ist der Eintritt in den freiwilligen Rettungs- und Sanitätsdienst. Der Vereinseintritt von Lukas, (der durch seine Mutter, hier bezeichnet als „Chefin“, in den Verein hineinsozialisiert wurde), wird von ihm nach eigenständiger Überprüfung des „Chaotenhaufens“ als autonomer Schritt verhandelt („und bin dann [...] hier geblieben“). Die erinnerte Beschreibung der Situation als von starken Zwängen geprägte („plötzlich standen zwei Bereitschaftsleiter hinter mir“) und das Setting der Aufnahme in eine totale Organisation („mafiose Strukturen“) mit klaren Mitgliedschaftsregeln („das sind die Spielregeln“), in der der Austritt nur durch den Tod möglich sei, deuten an, dass die *Verknüpfung* zwischen dem Geschehen in der Freizeit („außerhalb von Bereitschaftsabenden“) und der Freiwilligenarbeit ausschlaggebend für seinen Verbleib im Rettungs- und Sanitätsdienst ist bzw. war.¹⁴ Durch die Umdeutungsleistung von Lukas (Verpflichtung zum Eintritt wird im Nachhinein zur freiwilligen Entscheidung) dokumentiert sich erstens der normative Horizont, vor dem Freiwilligenarbeit verhandelt wird: Wenn sie nicht freiwillig geleistet wird, ist sie eine mit hohen Verpflichtungen verbundene Maßnahme und darf sich nicht Freiwilligenarbeit nennen, da ihr explizites Merkmal ‚Freiwilligkeit‘ nicht gegeben ist. Zweitens dokumentiert sich die Ausweitung des normativen Horizontes auf die subjektive Ebene: Der normative Anspruch an die Freiwilligkeit der Arbeit spielt auch in der subjektiven Wahrnehmung von Lukas eine Rolle, da er sich um eine Umdeutung bemüht und den Anspruch der Freiwilligkeit im Nachhinein durch die eigene Überprüfungsleistung einholt. Neben dem normativen Horizont der Freiwilligkeit dokumentieren sich in den Ergänzungen von Sarah, Markus und Thomas die Tradition und der daraus hervorgehende hohe Verbindlichkeitsgrad in Bezug auf den Verbleib und die Arbeit innerhalb der Organisation. Dies wird zwar ironisch gebrochen („achtzehnhundertscheissdenei“; „du meinst: der Tod“) aber gerade die Ironie verweist auf die vorher stattgefundenene Aneignung und Identifikation mit dem hohen Verbindlichkeitsgrad: Weil dieser so hoch ist und zu eigen gemacht wurde, muss ihm mit Ironie begegnet werden – da eine ‚bloße‘ Ablehnung kaum möglich ist.¹⁵

¹⁴ Be- und Entgrenzungsprozesse zwischen Freiwilligenarbeit und Privatleben entfalten ihre eigenen Dynamiken und müssten an einer anderen Stelle vor einem arbeitssoziologischen bzw. subjektivierungstheoretischen Hintergrund diskutiert werden, z. B. in Anlehnung an Jurczyk/Rerrich 1993; Kühnlein/Böhle 2002; Jürgens 2005 und 2006; Flick 2013.

¹⁵ Inwiefern dies als Bruch mit der „Regierung des Selbst“ interpretiert werden kann, ist derzeit noch offen. Ein Interpretationsansatz wäre, dass die Ironie eine Verarbeitungsstrategie ist: Der Widerspruch wird wahrgenommen und eben *nicht* affirmativ in das Selbstkonzept aufgenommen, sondern ironisch erträglich gemacht. Ich danke Felix Walter für diesen wichtigen Hinweis.

3.2 Ausschnitt Gruppendiskussion ROBIN HOOD

An dieser Stelle verhandelt Stefan aus der Gruppe ROBIN HOOD, z. T. in einer Art Selbstgespräch mit imaginierten anderen Freiwilligen seine und die (imaginierte) Perspektive anderer Freiwilliger auf die eigene Arbeit. Der Fokus seiner Ausführungen in Bezug auf das Thema Verpflichtung und Anspruch ist hier von besonderem Interesse.

Stefan:[...] Ja für viele – das ist halt, glaube ich, auch oft bei Ehrenamt allgemein so, ne, für viele ist das halt so eine Pflicht, also weißt du, wie ich meine, so: „Ja, ich muss das ja machen, ja?“ – Ne, musst du nicht, du hast dich hier entschieden, es zu machen, und dann (2) also, da bin ich auch echt relativ, ähm, also da habe ich nicht so viel, wo ich denke mir so: „Na ja, es zwingt dich doch niemand hier zu sein, ja, und du kriegst kein Geld dafür, also bist du finanziell nicht darauf angewiesen, so, es steht dir frei, zu gehen – und dann: geh doch halt – aber steh nicht hier“. Oder ich meine klar, natürlich ist auch gut, dass du hier stehst, weil sonst wäre niemand da, das wäre auch blöd, aber ähm, irgendwie, ja, ist dann halt auch irgendwie schwierig, ne [...] und da habe ich dann schon manchmal das Gefühl, dass die Leute es dann halt machen – aus irgendwelchen Gründen – weil sie jetzt irgendwie denken, sie müssten es machen, und dann machen sie es schlecht oder schlampig oder nicht gut. Und das finde ich dann irgendwie auch doof, also dann denke ich mir halt auch so: „Na ja, dann lasse es halt lieber ganz und reorganisiere dich vielleicht wieder oder ziehe dich einmal zurück und komme dann wieder, wenn du es wieder besser einbringen kannst.“ Oder ja, also das, weil es zwingt dich ja niemand dazu, oder so (leiser werdend).

Stefans Erklärung zum Handeln anderer Freiwilliger vorangegangen waren Aussagen über die wiederholt auftauchenden Spannungsfelder zwischen Pflichtgefühl und Spaß, sozialem Druck und Freiwilligkeit und Freude bzw. Sinnhaftigkeit der Arbeit in der Sexualprävention und Frust über schlechte Arbeitsbedingungen. Auch in Stefans Erzählung finden sich diese Spannungsfelder wieder, da er zwar die Freiwilligkeit der Arbeit als Merkmal markiert („[...] es zwingt dich niemand hier zu sein, [...] es steht dir frei zu gehen [...]“), die Arbeit aber auch zu einem gewissen Grad als notwendig bezeichnet („[...] natürlich ist es auch gut, dass du hier stehst, weil sonst wäre niemand da, das wäre auch blöd [...]“). Im Verlauf spricht Stefan von einem Wollen-Müssen („[...] dass die Leute es dann halt machen [...], weil sie jetzt irgendwie denken, sie müssten es machen [...]“), welches als Ambivalenz zwischen Verpflichtung und eigener, freiwilliger Entscheidung interpretiert werden kann. Die Ambivalenz zwischen Freiwilligkeit und Notwendigkeit steht in enger Verknüpfung mit dem Anspruch, die Arbeit „gut“ (d. h. im Horizont dieser Gruppendiskussion: ganz, vollständig, zuverlässig und organisiert) zu machen sowie für die Selbstsorge und Arbeitsorganisation individuell Verantwortung zu tragen („[...] lasse es halt lieber ganz und reorganisiere dich [...] oder ziehe dich einmal zurück und komme dann wieder, wenn du es besser einbringen kannst [...]“), was sich in seinem Appell an einen fiktiven Freiwilligen eindrucksvoll dokumentiert.

In einem zweiten Ausschnitt aus derselben Passage beschreiben Stefan und Manuel die jeweiligen Freiräume, die sie als „Ehrenamtler“ durch das spannungsgeladene Verhältnis zwischen Verpflichtung und Freiheit haben:

Stefan: [...]ist halt als Ehrenamtler, wenn du weg bist, bist du halt einfach weg, ne, und ich bin dann da auch schon bereit, mal zu sagen, irgendwie so: „Ähm, ok, und ich will das jetzt aber“, ne, und ähm, also was heißt ich will das jetzt so, aber halt, ähm, das hört sich jetzt so an wie ein trotziges Kind, ne, aber so, ja, also manchmal denke ich mir aber so – eigentlich: „Was willst du mir denn?“ Also so, ich meine, es ist, es ist kein Job, ne also, weißt du so, wo ich gefeuert werden kann. [...] Wo du halt dich dann halt vielleicht auch selber

irgendwie einbringen kannst, oder vielleicht auch so ein bisschen, ja, dass du dich halt irgendwie dann auch vielleicht so am Ehrenamt irgendwie schön, ja, im zum Gegensatz zur Lohnarbeit, halt, wo du halt oft in einer gewissen Struktur bist und ja und beim Ehrenamt kannst du halt – ist ein bisschen, was du daraus machst, ne, also du kannst halt sagen, ok, ich bring mich richtig krass ein, also pffff, ja so, in gewissen, in gewissen Rahmen halt natürlich nur und –

Manuel: Aber genau dadurch werde ich auch fordernder, dafür dass ich kein Gehalt kriege – da denke ich mir dann auch so: „Ey dafür, dass ich kein Gehalt kriege und das eigentlich auch ein Minusgeschäft ist für mich, kann das halt schon mal [...] passieren, dass ich [...] kann es halt schon mal passieren, dass ich halt mal einen scheiß Schlüssel kriege [...], damit ich wenigstens meine Tasche absetzen kann“.

Stefan grenzt sich klar ab von der Position des Arbeitnehmers („es ist kein Job, wo ich gefeuert werden kann“) und hebt wie Manuel auch seine an diese Position geknüpften Ansprüche („Ich will das jetzt aber“, „Dass ich mal einen scheiß Schlüssel kriege“) und Freiheiten („was willst du mir denn? [...] es ist kein Job, wo ich gefeuert werden kann“) hervor. Ihre Freiwilligenarbeit steht damit in einem generellen Sinne in Beziehung zu ihrer Vorstellung von Lohnarbeit bzw. ist daran orientiert, etwa in Bezug auf Arbeitsorganisation und -gestaltung. Es existieren ähnliche Verhältnisse und Umstände; auch in Freiwilligenarbeit gibt es Hierarchien, die sich in Weisungsbefugnissen zwischen hauptamtlich Beschäftigten und Freiwilligen ausdrücken, sowie Verhandlungen über Arbeitsbedingungen. Auch die von beiden klar unterschiedene Eigenlogik von Freiwilligenarbeit („es ist kein Job“) schwächt den Bezug zur/die Orientierung an Erwerbsarbeit nicht, sondern bestärkt ihn: Freiwilligenarbeit kann erst durch Abgrenzung von Erwerbsarbeit eine solche Eigenlogik entwickeln; die Entwicklung der Eigenlogik ist an die Existenz einer Vorstellung (Orientierung) von Erwerbsarbeit geknüpft. Diese Eigenlogik speist sich laut Stefan aus der ökonomischen Unabhängigkeit von der Zahlung eines Lohnes („also bist du finanziell nicht darauf angewiesen“) und aus einem noch näher zu bestimmenden Verhältnis der Nicht-Verpflichtung, in welchem man sich eben nicht in „gewissen Strukturen“¹⁶ befindet. Im Gegensatz zur Erwerbsarbeit, in der das Lohnverhältnis aufgrund der doppelten Freiheit der Lohnarbeitenden ein Zwangsverhältnis ist, ergeben sich dadurch neue Verhandlungsspielräume und Freiheiten, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsgestaltung und (Sinn-)Ansprüche an Arbeit. Diese Spielräume beanspruchen und nutzen Manuel sowie Stefan für sich, sie übersetzen sie in eine Anspruchshaltung („was willst du mir denn“/„dass ich mal einen scheiß Schlüssel kriege“).

4 Ergebnisse

4.1 Erwerbsarbeitsorientierung, (Selbst-)Verpflichtung und das Ringen um Freiwilligkeit

Die vorliegenden Interpretationsausschnitte machen deutlich, dass Freiwilligenarbeit von den Freiwilligen selbst unter den Vorzeichen von Erwerbsarbeitsorientierungen verhandelt und konzipiert wird. Die Bedeutung und das Verständnis der eigenen Freiwilligenarbeit ist und wird in großen Teilen an Erwerbsarbeitsvorstellungen ausgerichtet; in Bezug auf die eigene

¹⁶ Die Dimensionen dieser Strukturen gilt es zu rekonstruieren; es ist jedoch naheliegend, dass hier (Zeit-, Organisations-, Hierarchie- und/oder Koordinations-)Strukturen von Erwerbsarbeit angesprochen sind.

Freiwilligenarbeit arbeiten sich die Freiwilligen (mehr oder weniger explizit und permanent) an der Hintergrundfolie Erwerbsarbeit ab. Dies zeigt sich am stärksten in der Selbstkategorisierung der Freiwilligen als Nicht-Arbeitnehmer*innen und verweist auf ein vorgängiges In-Beziehung-Setzen von Freiwilligen- und Erwerbsarbeit.

Ersichtlich wird zudem, dass Freiwilligenarbeitsverhältnisse nicht vom Charakter des Zwangs und der Notwendigkeit von Arbeit (Marx 2005: 181–191; 207–209; 226–234; Voß 2010) befreit sind. Die im affirmativen Diskurs propagierte Vorstellung, in Freiwilligenarbeitsverhältnissen herrsche aufgrund der Freiwilligkeit zugleich auch Zwanglosigkeit, muss damit hinterfragt werden. Die im Anschluss an die bisherige Interpretation formulierte These lautet: In Freiwilligenarbeit ist das Moment der Freiheit zur Arbeit (sprich: die Freiheit, eine Entscheidung darüber zu haben, wo bzw. wie man ‚freiwillig‘ arbeitet) – ähnlich wie bei Erwerbsarbeit – stärker als das der Freiheit von Arbeit (sprich: die Entscheidung darüber zu haben, ob überhaupt eine Arbeit aufgenommen werden soll).

Freiwilligenarbeit ist daher (1) weder von Seiten der Freiwilligen gänzlich freiwillig, da diese sowohl um die gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit von Freiwilligenarbeit auf abstrakter Ebene als auch um die praktische Notwendigkeit ihrer konkreten Arbeit (d. h. um die Zwänge, die sich aus Arbeitsanforderungen und -abläufen ergeben, um ‚den Laden am Laufen zu halten‘) wissen. Noch ist sie (2) frei von institutionalisierten Erwartungen und Appellen zur Selbstverpflichtung. Anders formuliert: Obwohl es sich hier um ein formal freiwilliges Arbeitsverhältnis handelt, ist dieses nicht frei von institutionalisierten, strukturellen Ansprüchen gegenüber den Freiwilligen; und dies schlägt sich in der Perspektive der Freiwilligen auf ihre Arbeit nieder und erzeugt Widersprüche. Nicht die Freiwilligkeit ist das ausschlaggebende Merkmal dieser Art von Arbeit, sondern die Struktur bzw. der Appell der Selbstverpflichtung – und dieser gerät in Widerspruch mit der Sicht auf bzw. die Konzeption der Freiwilligenarbeit von Seiten der Freiwilligen selbst. Erst in der empirischen Rekonstruktion und im von den Freiwilligen selbst aufgebrachten Bezug zur Erwerbsarbeit dokumentieren sich die äußeren Erwartungen, das Wissen um die Notwendigkeit der Arbeit und der äußere sowie später auch innere Appell zur Selbstverpflichtung; all dies steht dem propagierten und zugleich von den Freiwilligen selbst formulierten normativen Anspruch der Freiwilligkeit als konstituierendem Merkmal dieses Verhältnisses entgegen.¹⁷

Um ‚funktionsfähig‘ und arbeitsfähig zu bleiben, müssen die Freiwilligen den eigenen Anspruch, die Arbeit selbst freiwillig tun zu wollen, das (implizite) Wissen um die strukturelle Notwendigkeit der Arbeit und die Selbstverpflichtungsappelle integrieren. Dafür müssen sie wiederum Arbeit am Selbst erbringen, den normativen Horizont der Freiwilligkeit sich zu eigen machen, um so die eigene und die gesellschaftliche Vorstellung/Konzeption von Freiwilligkeit als ausschlaggebendes Merkmal von Freiwilligenarbeit aufrecht zu erhalten.

Nicht nur die institutionellen Erwartungen von ‚außen‘, sondern auch die Subjektivierungsweisen der Freiwilligen selbst liegen quer zum normativen Horizont der ‚Freiwilligkeit‘.¹⁸ Das (implizite) Wissen um die Notwendigkeit und Widersprüchlichkeit der eigenen Freiwilligenar-

¹⁷ Siehe dazu aus feministischer Perspektive: Backes 1987 (!): 106.

¹⁸ Ich danke Karina Becker für diesen wichtigen Hinweis.

beit führt nicht dazu, dass die Freiwilligen ihren Anspruch an Autonomie, Gestaltungsmöglichkeiten und Selbstverwirklichung senken oder gar fallen lassen. Die Möglichkeit, ihre Freiwilligenarbeit als notwendigen und mehr oder weniger leidenschaftslos abzuleistenden Dienst an der Allgemeinheit zu fassen und ggf. ein Freiwilligenarbeitsverhältnis auch kurzfristig zu beenden, wird verhindert, da der im affirmativen Diskurs propagierte Anspruch, die Arbeit mit dem Aufgebot aller mobilisierbaren Kräfte und persönlichen Fähigkeiten zu leisten, sich zu eigen gemacht und in der Form des Selbstappells reformuliert wird. Diese Überlegung erinnert an die Diskussion um die idealtypische Darstellung von Subjektivierungsprozessen bei den Arbeitskraftunternehmer*innen (Voß/Pongratz 1998; Voß 2017). Zentral für den Vorschlag, die Subjektivierung von Freiwilligen in Anlehnung an die Subjektivierung von Arbeitskraftunternehmer*innen zu beschreiben, ist das ambivalente (Aneignungs-)Verhältnis von Arbeit, das Wollen und Müssen gleichzeitig beinhaltet: In subjektivierten Arbeitsverhältnissen – und dazu gehören auch Freiwilligenarbeitsverhältnisse – wollen sich die Arbeitenden mit ihrer ganzen Persönlichkeit und ihren Fähigkeiten einbringen und selbst verwirklichen; zugleich müssen sie es auch, da sie mit steigenden Anforderungen in der Arbeit konfrontiert sind.¹⁹

Gesellschaftlich notwendige Arbeit wird so von und durch die Freiwilligen letztlich doch als freiwillige Arbeit verhandelt, ohne jedoch alle Möglichkeiten, die die postulierte Freiwilligkeit bietet, auch wirklich auszuschöpfen. Das Merkmal ‚Freiwilligkeit‘ flankiert die notwendige Arbeit zuletzt nur noch als potenzielle Möglichkeit in Form des Versprechens, dass „man ja aufhören könne, wenn man wollte“, kann aber nicht (mehr) als ausschlaggebendes Merkmal betrachtet werden. Freiwilligkeit wird so im Zuge der Eintrittsentscheidung in ein Freiwilligenarbeitsverhältnis bedeutsam (also: *ob* freiwillig gearbeitet wird), nicht mehr aber im Verlauf der Arbeit (wo Freiwilligkeit bedeutsam werden könnte in Bezug auf die *Frage, wie lange* und *ob weiterhin* und *in welcher Art und Weise* freiwillig gearbeitet wird).

An die Stelle, wo Freiwilligkeit stehen sollte, aber aufgrund von Notwendigkeit und dem Appell zur Selbstverpflichtung nicht mehr stehen kann, tritt ein Komplex des Wollen-Müssens, der wiederum integriert und bearbeitet werden muss, um den eigenen Anspruch an Freiwilligkeit aufrecht erhalten zu können. Anders formuliert: Von den Freiwilligen zunächst als äußerlich betrachtete Erwartungen werden – und dies kann als Effekt des affirmativ-utopischen Diskurses beschrieben werden – im Zuge von Struktur- und Wertewandel sowie von Aktivierungspolitik internalisiert und tauchen nun in der Form zu eigen gemachter Ansprüche der Freiwilligen sich selbst gegenüber auf, die bearbeitet werden müssen.

Zusammenfassend kann formuliert werden: Freiwillige wollen (in vielen Fällen) freiwillig arbeiten und tun dies (in vielen Fällen) auch völlig unproblematisch; „Wollen und Dürfen“ wurden und werden vermehrt flankiert von „Sollen und Müssen“, was auf Seiten der Freiwilligen zu Integrations- und Konzeptionsproblemen der eigenen Freiwilligenarbeit führt sowie auf struktureller Ebene das Merkmal ‚Freiwilligkeit‘ als *das* ausschlaggebende Kriterium dieser Art von Arbeit hinterfragbar werden lässt.

¹⁹ Freiwilligenarbeit ist in vielerlei Hinsicht heute kaum noch als Laienarbeit zu bezeichnen. Im Zuge des Strukturwandels haben sich Anforderungen an die Einstiegsqualifikation, Aus- und Fortbildung von Freiwilligen etabliert und erhöht, Themenfelder (Umwelt, Klima, Migration) sind hinzugekommen und die Komplexität der in Freiwilligenarbeit geleisteten Aufgaben steigt (siehe dazu: Simonson et al. 2017: 355; Behr et al. 2000: 14).

5 Ausblick

5.1 Transformationspotenzial: Jede*r nach ihren Fähigkeiten, jede*r nach ihren Bedürfnissen!

Im Anschluss an die Diskursdarstellung und die Interpretationen der Gruppendiskussionen soll nun gefragt werden, wie eine transformative Form von Freiwilligenarbeit aussehen könnte, welche die strukturellen Umstände unter denen Freiwilligenarbeit stattfindet, reflektiert und zugleich die Bedeutung der Sinnansprüche der Freiwilligen an die Arbeit ernstnimmt.

Die Sinn-, Autonomie- und Selbstverwirklichungsansprüche (Hardering 2015, Nies 2019a) in Freiwilligenarbeit sind insofern besonders, da sie explizit aus der Kombination von Lohnlosigkeit und Erwerbsarbeitsförmigkeit artikuliert werden²⁰ und eine hohe persönliche Wertschätzung und Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Freiwilligen selbst vermuten lassen, die es zu untersuchen gilt. In ihnen liegt ein widerständiges Potenzial, das in einem zu stärkenden, politisierbaren Verständnis der eigenen Freiwilligenarbeit als Arbeit (nicht: ‚Muße‘ oder ‚Hobby‘) münden kann. Aus dem Interviewmaterial wird dies deutlich, wenn Stefan den Autonomieanspruch mit den Worten „Nein, es ist nicht deine Pflicht“ explizit benennt und verteidigt und damit einen starken, transformativen Begriff von Freiwilligkeit setzt, in welchem Freiwilligkeit als Zustand begriffen wird, der nicht nur frei von direkten, sondern auch frei von indirekten, vermittelten Zwängen und Erwartungen ist – und somit eben auch befreit ist vom Wollen-Müssen, und zum Wollen-Dürfen werden kann.

In der Verschränkung dieser Sinn-, Autonomie- und Selbstverwirklichungsansprüche mit der von mir ausgearbeiteten Erwerbsarbeitsorientierung kann es geschehen, dass auch umgekehrt Erwerbsarbeitsverhältnisse sich an diesen Ansprüchen aus Freiwilligenarbeitsverhältnissen messen lassen müssen. Dies verweist auf die Möglichkeiten einer anderen Form der Subjektivierung in und durch Arbeit, in der die Möglichkeit des Nicht-Arbeitens, des Unterlassens von Arbeit, des Nicht-Einbringens in Arbeit, des Rückzugs aus der bzw. der Verweigerung von Arbeit möglich wäre und trotzdem gelingende Vergesellschaftungsprozesse stattfinden würden. Eine veränderte Form der Freiwilligenarbeit, die ein Angebot und keine (Selbst-)Verpflichtung darstellte, würde damit als Vorbild von Lohnarbeitsverhältnissen dienen. Anders formuliert: Hatte Subjektivierung in der erwerbs- und eben auch freiwilligenarbeitsförmigen Prägung immer zwei Seiten – sowohl sich einbringen können, aber auch müssen – so könnten Arbeitende in zukünftig stattfindenden Subjektivierungsprozessen die Möglichkeit zur (Freiwilligen-)Arbeit als ernstzunehmende und real umsetzbare *Möglichkeit* begreifen und Rückzüge aus (Freiwilligen-)Arbeitsverhältnissen ernsthaft in Erwägung ziehen (Haug 2011). Innerhalb dieses zukünftigen, utopischen Subjektivierungsprozesses dürfte Freiwilligenarbeit weder als (Bürger-)Pflicht noch als freiwillige Selbstverpflichtung verhandelt werden, noch dürfte sie aus einer vermittelten institutionalisierten Erwartung, aus der Selbstverpflichtungsansprüche generiert werden (können), entspringen. Das transformative Potenzial der neuen Subjektivierungsweise, welche von der eben skizzierten Form von Freiwilligenarbeit inspiriert wäre, läge darin, den Stellenwert von (Erwerbs-)Arbeit für die Ausbildung der eigenen Subjektivität –

²⁰ Dies wird programmatisch in dem Ausspruch: „Wenn ich es schon freiwillig und ohne Geld mache, will ich es wenigstens gut machen“, der so reformuliert in anderen Gruppendiskussionsausschnitten zu finden ist.

und daran anschließend das eigene Vergemeinschaftungspotenzial – durch den (wieder) ermöglichten Rückzug aus dieser zu hinterfragen. (Erwerbs- und Freiwilligen-)Arbeit könnten nur einige von vielen vergesellschaftenden Institutionen darstellen und ihre zentrale Stellung im Vergesellschaftungsprozess verlieren. Diese utopische Form von Freiwilligenarbeit, die ihre eigene Semantik ernstnimmt und freiwillig im strengsten Sinne geleistet wird, kann durch den Marx'schen Ausspruch „Jedem nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen“ charakterisiert werden. In ihr würde die doppelte Freiheit der Arbeitenden, egal, ob sie formal freiwillig oder für den Erwerb arbeiten, aufgelöst; Arbeit würde darin zur Tätigkeit werden.²¹

5.2 Aufgaben und Vorschläge an Freiwilligenforschung und Arbeitssoziologie

Für die Freiwilligenarbeitsforschung lassen sich davon ausgehend folgende Aufgaben formulieren: (1) Die Diskussion um die Bestimmung des eigenen Forschungsgegenstandes (Von was sprechen wir, wenn wir von Freiwilligenarbeit, Ehrenamt, Engagement und – im Vergleich dazu – von Erwerbsarbeit, erweiterter Arbeit, Eigenarbeit reden?) muss (wieder) aufgenommen werden. (2) Die Aufgabe der arbeitssoziologischen Beschreibung von Freiwilligenarbeit, (also: Was sind spezifische Kennzeichen dieser Art von Arbeit?) sollte in stärkerer Abgrenzung von der Erforschung der Motivlagen Freiwilliger angegangen werden, ohne dabei jedoch die Subjektzentrierung aufzugeben – im Gegenteil: Freiwillige sollten in qualitativ empirischen Untersuchungen häufiger selbst zu Wort kommen. (3) Im Sinn der explizit arbeitssoziologischen Beschreibung müssen Arbeitsweise, Abläufe sowie Arbeitsorganisation und ihre sozialstrukturellen Umstände sowie Folgen für die Freiwilligen stärker in den Fokus gerückt werden. Dies kann mithilfe der Einbindung feministischer und subjektivierungstheoretischer Perspektiven gelingen. (4) Ansätze feministischer Theoriebildung und der Frauen- sowie Geschlechterforschung müssen eingebunden werden, um den hohen Anteil reproduktiver Arbeit in Freiwilligenarbeit erklären zu können und die spezifische Subjektivierung von Frauen und deren Folgen in Freiwilligenarbeit besser zu erfassen (Backes 1987).

Perspektivisch stehen diese Vorschläge unter der weiter gefassten Aufgabe, Freiwilligenarbeitsforschung als Teilbereich arbeitssoziologischer Forschung zu betreiben, wenn Letztere Aussagen über die Zukünfte von Arbeit und nicht nur über die Zukünfte von Erwerbsarbeit treffen möchte. Die dargestellten Veränderungen im Feld Freiwilligenarbeit (Erwerbsarbeitsorientierung, Tendenzen hin zu einer stärkeren Lohnarbeitsförmigkeit von Freiwilligenarbeit, siehe dazu: Böhle/Kratzer 1999; Kühnlein/Böhle 2002) legen die Vermutung nahe, dass sich hier ein erneuter Strukturwandel vollzieht und arbeitssoziologisches Begriffs- und Theorieinventar sich für die Analyse dieses Wandels sehr gut eignen.

Die Zukunft der arbeitssoziologischen Forschung ist maßgeblich durch das Thema Digitalisierung der Arbeit bestimmt; die Freiwilligenarbeitsforschung kann ein eigenständiger Impulsgeber für die Erforschung einer Arbeitswelt sein, in der Arbeitsformen außerhalb von Erwerbsarbeit an Relevanz gewinnen. Auch wenn in einer digitalisierten Arbeitswelt vom Ende der Arbeit nicht die Rede sein kann, wird sich – so meine Vermutung – im Kontext von immer stärker entgrenzten Arbeitsformen und -prozessen (Stichwort: new work) die Frage stellen,

²¹ Diese Utopie hat – neben der begrifflich-diskursiven Ebene – natürlich auch eine materialistische Seite, auf der für die materielle Sicherung eines „guten“ Lebens eingestanden werden muss. Das kann an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden, soll aber nicht unerwähnt bleiben.

wie das Verhältnis zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit gestaltet (sein) wird. Darauf sollten Arbeitssoziolog*innen meines Erachtens eine Antwort haben. Und: Sie könnten die Chance nutzen, mit dem Wissen um das transformative Potenzial von Freiwilligenarbeit, zukünftige Formen von Arbeit gerechter und nachhaltiger zu gestalten. Der normative Anspruch an die eigene Freiwilligkeit von Seiten der Freiwilligen kann dafür ein guter Ausgangspunkt sein.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2018): Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (Band 1): Arbeit, Strukturen und Prozesse. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 435–469. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-658-14458-6_12 (Zugriff: 30.12.2019).
- Aulenbacher, Brigitte (2017): Arbeit und Geschlecht. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie (2. Auflage). Baden-Baden: Nomos, 29–33. URL: <https://doi.org/10.5771/9783845276021-29> (Zugriff: 30.12.2019).
- Backes, Gertrud (1987): Frauen und soziales Ehrenamt: zur Vergesellschaftung weiblicher Selbsthilfe. Augsburg: Maro Verlag.
- Baier, Andrea (2010): Subsistenzansatz. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 75–80. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92041-2_9 (Zugriff: 30.12.2019).
- Beck, Ulrich (1997): Erwerbsarbeit durch Bürgerarbeit ergänzen. Bonn: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen (Teil III), 146–168.
- Beck, Ulrich (2000): Die Seele der Demokratie. Bezahlte Bürgerarbeit. In: Ders. (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 416–447.
- Behr, Karin; Liebig, Reinhard; Rauschenbach, Thomas; Düx, Wiebken (2000): Strukturwandel des Ehrenamts: Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Weinheim: Juventa.
- Böhle, Fritz; Kratzer, Nick (1999). Ehrenamt als Arbeit: eine Betrachtung ehrenamtlicher Tätigkeit aus arbeitssoziologischer Sicht. In: Kistler, Ernst; Noll, Heinz-Herbert; Priller, Eckhard (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Berlin: Edition Sigma, 275–290.
- Bohnsack, Ralf; Nentwig-Gesemann, Iris; Nohl, Arnd-Michael (Hg.) (2013): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis: Grundlagen qualitativer Sozialforschung (3., aktualisierte Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Bonß, Wolfgang (2011): Zwischen Erwerbsarbeit und Eigenarbeit. Ein Beitrag zur Debatte um die Arbeitsgesellschaft. Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 11, 2002: 5–21.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage: eine Chronik der Lohnarbeit. Édition discours 13. Konstanz: UVK.
- Deutschland (Hg.) (2002): Bericht Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, Schriftenreihe/Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements des Deutschen Bundestages“ 4. Opladen: Leske + Budrich. URL: dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf (Zugriff: 30.12.2019).

- Diezinger, Angelika (2010): Alltägliche Lebensführung. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 228–233. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92041-2_26 (Zugriff: 30.12.2019).
- Etzioni, Amitai (1995): Die Entdeckung des Gemeinwesens: Ansprüche, Verantwortlichkeiten und das Programm des Kommunitarismus. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Flick, Sabine (2013): Leben durcharbeiten: Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen. Frankfurt: Campus.
- Graeber, David (2018): Bullshit jobs. New York: Simon & Schuster.
- Haug, Frigga (2011): Die Vier-in-Einem-Perspektive als Leitfaden für Politik. Das Argument Nr. 291: 241–250.
- Hardering, Friedericke (2015): Meaningful work: Sinnvolle Arbeit zwischen Subjektivität, Arbeitsgestaltung und gesellschaftlichem Nutzen. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 40: 391–410.
- Haubner, Tine (2017): Die Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft: Laienpflege in Deutschland. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Heinze, Rolf G.; Olk, Thomas (2002): Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement. Trends des begrifflichen und gesellschaftlichen Strukturwandels. In: Kistler, Ernst; Noll, Heinz-Herbert; Priller, Eckhard (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts: empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Berlin: Sigma, 77–101.
- Holloway, John; Thompson, Edward P. (Hg.) (2007): Blauer Montag: über Zeit und Arbeitsdisziplin. Hamburg: Ed. Nautilus.
- Jurczyk, Karin; Rerrich, Maria S. (Hg.) (1993): Die Arbeit des Alltags: Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Leben[s]führung. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Jürgens, Kerstin (2005): Zeithandeln – eine neue Kategorie der Arbeitssoziologie. In: Gottschall, Karin; Voss, Günter G. (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit. München: Hampp, 37–59.
- Jürgens, Kerstin (2006): Arbeits- und Lebenskraft: Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kleemann, Frank; Voß, G. Günter (2010): Subjekt und Arbeitskraft: Arbeit und Subjekt. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 415–450.
- Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voß, G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Band 2. München: Hampp, 53–100.
- Kühnlein, Irene; Böhle, Fritz (2002): Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und bürgerschaftlichem Engagement: Ersatz – Ergänzung – Konkurrenz? In: Bd. 9, Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit, Schriftenreihe/Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages. Opladen: Leske + Budrich, 87–110.
- Lessenich, Stephan (2012): Theorien des Sozialstaats zur Einführung, Zur Einführung 399. Hamburg: Junius.

- Lessenich, Stephan (2008): Die Neuerfindung des Sozialen: der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus, Xtexte. Bielefeld: Transcript.
- Lessenich, Stephan (2013): Alles muss raus: Die politische Logik des ‚Potenzials‘. WSI-Mitteilungen 66 (2): 76–76.
- Littig, Beate; Spitzer, Markus (2011): Arbeit neu. Erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich. Literaturstudie zum Stand der Debatte um erweiterte Arbeitskonzepte. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 229.
- Marx, Karl (2005). Werke. Bd. 23: Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie; Bd. 1, Buch 1. Der Produktionsprozeß des Kapitals (21. Auflage). Berlin: Dietz.
- Nadai, Eva (Hg.) (2005): Fürsorgliche Verstrickung: soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligenarbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nierling, Linda (2013): Anerkennung in erweiterter Arbeit: eine Antwort auf die Krise der Erwerbsarbeit? Berlin: Edition Sigma.
- Nies, Sarah (2019a): Kritik oder Affirmation? Zum anhaltenden Kritikpotenzial subjektiver Ansprüche an Arbeit. In: Kannler, Kim; Klug, Valeska; Petzold, Kristina; Schaaf, Franziska (Hg.): Kritische Kreativität. Perspektiven auf Arbeit, Bildung, Lifestyle und Kunst. Bielefeld: Transcript, 105–121.
- Nies, Sarah (2019b): Verwertungszwang und Eigensinn. Inhaltliche Ansprüche an Arbeit als Perspektive für Nachhaltigkeit? WSI-Mitteilungen 72 (1): 13–21.
- Neumann, Daniela (2016): Das Ehrenamt nutzen: zur Entstehung einer staatlichen Engagementpolitik in Deutschland. Bielefeld: Transcript.
- Notz, Gisela (2010): Arbeit. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 480–488.
- Notz, Gisela (2012): „Freiwilligendienste“ für alle: von der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Prekarisierung der „freiwilligen“ Arbeit. Neu-Ulm: AG-SPAK-Bücher.
- Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1): 131–158.
- Pinl, Claudia (2013): Freiwillig zu Diensten? Über die Ausbeutung von Ehrenamt und Gratisarbeit. Frankfurt am Main: Nomen.
- Rauschenbach, Thomas (1991): Gibt es ein ‚neues Ehrenamt‘? Zum Stellenwert des Ehrenamtes in einem modernen System sozialer Dienste. Sozialpädagogik 33: 2–10.
- Rifkin, Jeremy (2016): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft: neue Konzepte für das 21. Jahrhundert. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.
- Rosswog, Tobi (2018): After Work: radikale Ideen für eine Gesellschaft jenseits der Arbeit. München: Oekom Verlag.
- Sachße, Christoph (2011): Traditionslinien bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. In: Olk, Thomas; Hartnuß, Birger (Hg.): Handbuch bürgerschaftliches Engagement. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 17–29.
- Simonson, Julia; Ziegelmann, Jochen P.; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (2017): Zusammenfassung. In: Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 21–27. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-658-12644-5_1 (Zugriff: 30.12.2019).

- Sutter, Barbara (2015): *Der Wille zur Gesellschaft: bürgerschaftliches Engagement und die Transformation des Sozialen*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Tesch-Römer, Clemens; Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Ziegelmann, Jochen P. (2017): Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014: Implikationen für die Engagementpolitik. In: Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 647–662. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-658-12644-5_26 (Zugriff: 30.12.2019).
- Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens; Simonson, Julia (2017): Zusammenspiel des freiwilligen Engagements mit informeller Unterstützung. In: Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 285–295. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-658-12644-5_11 (Zugriff: 30.12.2019).
- Von Werlhof, Claudia; Mies, Maria; Bennholdt-Thomsen, Veronika (Hg.) (1988): *Frauen, die letzte Kolonie: zur Hausfrausierung der Arbeit*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1): 131–158.
- Voß, G. Günter (2010). Arbeit als Grundlage menschlicher Existenz: Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 23–80. URL: http://link.springer.com/10.1007/978-3-531-92247-8_2 (Zugriff: 30.12.2019).
- Voß, G. Günter (2017): Arbeitskraftunternehmer. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Baden-Baden: Nomos, 49–52. URL: <https://doi.org/10.5771/9783845276021-49> (Zugriff: 30.12.2019).