

Arbeit in Transformationen. Aktuelle arbeits- und industriesoziologische Forschungen – Editorial

Tanja Carstensen , Tine Haubner , Norbert Huchler , Stefan Sauer ¹

Mit der Aussage, dass sich Arbeit im Wandel befindet, ließe sich vermutlich jedes Editorial der AIS-Studien beginnen. Weil aber sowohl „Transitionen“ als auch „Transformationen“ für gleich zwei Sektionsveranstaltungen im Jahr 2025 titelgebend waren, bündelt diese Ausgabe mehrere spezifische Dynamiken und widmet sich einigen genauer, die – zum Teil aktuell, zum Teil seit Längerem – für Veränderungen in der Arbeitswelt sorgen. Dies sind die Digitalisierung und der Wandel von Wissen und Qualifikationen, Erwerbshybridisierungen, der demographische Wandel, Privatisierung und Rationalisierung und ökologische sowie postpandemische gesundheitliche Herausforderungen. Versammelt sind sechs Beiträge aus zwei Veranstaltungen, an denen die Sektion Arbeits- und Industriesoziologie 2025 beteiligt war: die Sitzung der Sektion auf dem 42. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie „Transitionen“ im September 2025 an der Universität Duisburg-Essen sowie die gemeinsame Tagung mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der DGS-Sektion Bildung und Erziehung mit dem Titel „Bildung und Betrieb in der Transformation?“, die am 6. und 7. November 2025 in Bonn stattfand.

Beide Tagungen richteten ihren Blick dezidiert auf größere Umbrüche. Die Sektionssitzung „Aktuelle Forschungen der Arbeits- und Industriesoziologie“ war einbettet in das große Thema des gesamten DGS-Kongresses – Transitionen – die, so das Themenpapier als „Prozesse[...] des Übergangs mit ihren Momenten des ‚Dazwischen‘“, der „Kontingenz und der Offenheit“, „Zustände des Werdens“ adressierte.² In Bonn wurden wiederum aktuelle Frage-

¹ Prof. Dr. Tanja Carstensen, Institut für Soziologie, TU Chemnitz, E-Mail: tanja.carstensen@hsw.tu-chemnitz.de; JunProf. Dr. Tine Haubner, Fakultät für Gesundheitswissenschaften, Universität Bielefeld, E-Mail: tine.haubner@uni-bielefeld.de; Dr. Norbert Huchler, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München), E-Mail: norbert.huchler@isf-muenchen.de; Prof. Dr. Stefan Sauer, Fakultät für Soziales und Gesundheit, Hochschule Kempten, E-Mail: stefan.sauer@hs-kempten.de.

² https://kongress2025.soziologie.de/fileadmin/user_upload/Kongress/Themenpapier.pdf

stellungen diskutiert, die den Zusammenhang zwischen Bildung und Betrieb vor dem Hintergrund der aktuellen Transformationsprozesse in den Fokus nahmen und dabei arbeits- und bildungssoziologische Perspektiven auf veränderte Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte in einer digitalisierten Arbeits- und Wissensgesellschaft mit der Frage nach individuellen Entwicklungschancen in und durch die Arbeit verbanden.

Charakteristisch für arbeits- und industriesoziologische Auseinandersetzungen mit den Wandlungsprozessen ist dabei der Blick auf Konflikte und betriebliche Aushandlungsfelder sowie Ungleichheiten (etwa innerhalb betrieblicher Belegschaften und Beschäftigtengruppen) und damit verbundene Machtverhältnisse – dies belegt auch die vorliegende Ausgabe. Auf der Grundlage vielseitiger umfangreicher, qualitativer wie quantitativer empirischer Studien zeigen die unterschiedlichen Beiträge, welche Ansprüche die arbeitenden Subjekte an ihre Arbeit und Arbeitsbedingungen haben, wie sie diese im Wandel einer postpandemischen, ungleichen und zunehmend digitalen Arbeitswelt behaupten und um diese kämpfen, mit welchen Anforderungen sie konfrontiert sind, wie sich innerbetrieblich Machtverhältnisse verschieben, wie sich Problemlagen hinsichtlich Arbeitsbedingungen verschärfen und welche Beschäftigtengruppen im Wandel profitieren und welche nicht.

Die ersten vier Beiträge basieren auf den Vorträgen der Sektionssitzung auf dem DGS-Kongress: *Annika Becker* und *Frank Kleemann* widmen sich dem Phänomen der Erwerbshybridisierung, d. h. Arbeitskonstellationen, in denen verschiedene Formen von Erwerbstätigkeiten kombiniert werden. Der Beitrag entwickelt ein Analysekonzept für hybride Erwerbskonstellationen aus subjektorientierter Perspektive. Grundlage sind 78 qualitative Interviews und Daten aus einer Voice Messaging-Befragung mit 30 Personen aus einem Forschungsprojekt zu Crowdwork. Anhand des Konzepts der Relationalen Konstellation identifizieren die Autor:innen vier Typen von hybriden Tätigkeitskonstellationen: 1. Solo-Selbstständigkeit als Komplement einer primären abhängigen Beschäftigung, 2. Biografische Entwicklung hin zur Selbstständigkeit, 3. Hybridität innerhalb von Solo-Selbstständigkeit und 4. Integrative Arrangements von Erwerbsarbeit und nicht-erwerbsförmigen Aktivitäten. Damit wird deutlich, wie unterschiedlich Subjekte auf der Grundlage von eigenen Ansprüchen und Erfordernissen ihres Lebenszusammenhangs komplementäre Tätigkeiten miteinander verbinden.

Isabell Mader und *Ingo Singe* untersuchen digitale Kontrolle „von unten“ am Beispiel der Entlastungstarifverträge im Krankenhaus und zeigen, wie digitale Datentechnik in diesem institutionellen Setting zu einem Machtmittel der Krankenhausbeschäftigten werden kann. Analytisch bezieht sich der Beitrag auf Edwards' Kontrollkonzeption. Empirische Grundlage sind zwölf teilstrukturierte qualitative Interviews mit Pflegefachkräften, von denen einige zugleich als Betriebs- oder Personalrät*innen aktiv sind, sowie ergänzend mit Beschäftigten aus administrativen und technischen Bereichen in zwei Berliner Krankenhäusern. In den Interviews, die im Rahmen des Projekts DigiCLASS mit einer ungleichheitssoziologischen Frage geführt wurden, thematisieren die Interviewten überraschend die große Bedeutung digitaler Systeme für eine gelingende Umsetzung der Entlastungstarifverträge. Deutlich wird: Ein technikgestütztes System struktureller Kontrolle aus automatisierter Datenverarbeitung und digitaler Transparenz kann den Kontrollaufwand reduzieren und kollektives Interessenhandeln stärken.

Jorin vom Bruch untersucht in seinem Beitrag die vielschichtigen innerbetrieblichen Auseinandersetzungen bei der Deutschen Post. Prägend ist zunächst die Ausgangssituation, dass die Post trotz Privatisierung weiterhin gesetzlich geschützte Universaldienste erbringt, womit Möglichkeiten von Preiserhöhungen und Leistungskürzungen eingeschränkt sind. Gewinne im schrumpfenden Briefgeschäft können damit nur über Rationalisierung von Arbeitsprozessen und die Reduzierung von Personalkosten erzielt werden, was zu verschiedenen innerbetrieblichen Konflikten führt. Auf der Grundlage von 19 Interviews mit Post-Beschäftigten, die vor allem in den Bereichen der Zustellung sowie der Brief- und Paketsortierung tätig sind, rekonstruiert der Beitrag die Moralökonomie der Post-Belegschaft und verortet sie mit Hilfe einer Forschungsheuristik klassentheoretisch. Mit Blick auf die Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitskonflikte arbeitet der Autor die Heterogenität der Belegschaft und ihrer Interessenslagen heraus und zeigt an den innerbetrieblichen Konflikten, inwiefern diese auf die ambivalente betriebliche Sozialordnung veweisen und welche moralischen Überzeugungen dabei sichtbar werden.

Der Beitrag von *Barbara Splett*, *Martin Kuhlmann* und *Kristin Carls* untersucht die Frage, welche Gestaltungsanforderungen, Handlungsmöglichkeiten und Defizite betrieblicher Gesundheitspolitik sich vor dem Hintergrund langfristiger Folgen der COVID-19-Pandemie in der Arbeitswelt beobachten lassen. Der Artikel basiert auf Betriebsfallstudien mit Expertengesprächen, mit insgesamt 40 betrieblichen Gesundheitsakteuren aus verschiedenen Branchen sowie über 40 Expert*innen institutioneller gesundheitspolitischer Akteure wie Krankenkassen, Berufsgenossenschaften/Unfallkassen etc. Deutlich werden die erhöhten Belastungen, verursacht durch beschleunigte Digitalisierungsprozesse, höhere Flexibilisierungsanforderungen, Personalmangel und zusätzlich hohe lebensweltliche Anforderungen. Anhand eines Analysemodells verdeutlicht der Beitrag zum einen, dass pandemiebedingte Belastungen fortwirken und als Verstärker bestehender Problemlagen gewirkt haben. Zum anderen bleiben Defizite bei der Wirksamkeit betrieblicher Maßnahmen bestehen; leicht skalier- und administrierbare, verhaltensorientierte Maßnahmen dominieren und verstärken Ungleichheiten sowie die soziale Selektivität von BGM-Aktivitäten.

Die beiden letzten Beiträge basieren auf Vorträgen der arbeits- und bildungssoziologischen Tagung „Bildung und Betrieb in der Transformation?“. *Marco Blank* nimmt die Beobachtung zum Ausgangspunkt, dass im Kontext digitaler Wandlungsprozesse der Arbeitswelt immer wieder betont wird, dass Wissen hierbei von großer Bedeutung sei, dass dabei aber zugleich selten spezifiziert wird, welches Wissen konkret auszubauen ist. Dies liege unter anderem an der Komplexität des Wandels. Mit Hilfe des von Blank entwickelten Konzepts des „Komplementärwissens“, das als Bindeglied zwischen Arbeitssoziologie und Bildungsforschung fungieren soll, wird das unterbeleuchtete Zusammenspiel zwischen (non-)formalem und informellem Wissen greifbar. Dem Beitrag, der auf Ergebnissen seiner Dissertation beruht, liegt eine umfangreiche Mixed-Methods-Datenbasis zugrunde: 56 Interviews mit Fachkräften und Expert:innen; eine quantitative Erhebung mit über 1000 Teilnehmer:innen aus der Gruppe des Ausbildungspersonals; sowie eine Sekundärdatenanalyse der BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung aus den Jahren 2012 und 2018.

Der Beitrag von *Martina Maas* und *Hartmut Seifert* schließlich setzt in seiner Analyse an den Transformationen Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel an. Diese

veränderten auch den betrieblichen Qualifikationsbedarf. Maas und Seifert argumentieren, dass berufliche Weiterbildung damit zu einem zentralen Anpassungsinstrument zur Bewältigung der Transformationsherausforderungen werden könnte. Mit dem spezifischen Fokus auf Geringqualifizierte nutzt der Beitrag Daten aus zwei Befragungen aus der zweiten Welle des SOEP-LEE2-Projekts (2023/2024). Die Analyse zeigt, dass die Transformationsprozesse die betrieblichen Weiterbildungsangebote weniger stark als vermutet beeinflussen. Nichtsdestotrotz lassen sich Machtungleichheiten innerhalb von Belegschaften beobachten, sind es doch lediglich die hochqualifizierten Beschäftigten, die hinsichtlich Weiterbildung zum technologischen Wandel profitieren. Weiterbildungsangebote sind insgesamt weniger transformationsbedingt, vielmehr bleiben Betriebsmerkmale und die Qualifikationsstruktur der Belegschaft zentrale Einflussfaktoren für die Weiterbildungsangebote.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass einige der vorliegenden Beiträge in ähnlicher Fassung auch in der DGS-Kongresspublikation erscheinen werden. Die Herausgeber:innen des Kongressbandes begrüßen genauso wie wir die Möglichkeit dieser Doppelverwendung, da damit unterschiedliche Fach-Communities erreicht werden können.