

Fragmentierte Zukunft – Wie Automobilarbeiter_innen die Fabrik der Zukunft und die Zukunft der eigenen Arbeit sehen

Hajo Holst, Hendrik Brunsen, Yannick Kalff, Nadine Kleine, Steffen Niehoff, Robert Sinopoli

Hajo Holst: haholst@uos.de, Hendrik Brunsen: hbrunsen@uos.de, Yannick Kalff: ykalff@uos.de, Nadine Kleine: nadine.kleine@uos.de, Steffen Niehoff: stniehoff@uos.de, Robert Sinopoli: robert.sinopoli@uos.de

Angesichts des Wandels der Antriebstechnologie, der Digitalisierung der Produktion und neuer Mobilitätskonzepte gehen in der Automobilindustrie viele Akteur_innen davon aus, dass die Branche vor einer „Great Transformation“ steht.

Der Beitrag fragt anhand einer Intensivfallstudie in einem Automobilunternehmen, wie Automobilarbeiter_innen die eigene Arbeit in der Fabrik der Zukunft sehen. Ins Auge springt eine Spaltung der Zeitperspektiven von Management und Arbeiter_innen. Während das Management die Zukunft der Automobilproduktion in der Organisation intensiv thematisiert, bewegen sich große Teile der Belegschaft subjektiv primär in der Gegenwart. Die Zukunftsfixiertheit des Managements hat ein klares Ziel: Die Ungewissheit der Zukunft wird mobilisiert, um die Organisation in der Gegenwart umzubauen. ‚Vergangene Erfolge zählen immer weniger; nur wer sich schnell bewegen kann, wird in Zukunft erfolgreich sein‘, lautet das vom Management propagierte Zukunftsnarrativ. Dagegen weist die Mehrheit der Arbeiter_innen keine vergleichbare Zukunftsorientiertheit auf. Weder für Utopien einer besseren Arbeit noch für Visionen einer nachhaltigen Zukunft scheint Zeit zu sein. Obwohl es in den Zeitorientierungen der Arbeiter_innen natürlich auch Differenzen gibt – auffällig ist, dass die meisten von ihnen subjektiv in der Gegenwart zu verharren scheinen. Zwar machen auch sie sich Gedanken über die Zukunft ihrer Arbeit, ein strategisch-planerischer Zugriff auf die Zukunft fällt jedoch selbst den Stammbeschäftigten schwer. Verantwortlich hierfür ist – so die Arbeiter_innen – die Sprunghaftigkeit der Gegenwart: ‚Die Bewältigung der alltäglich notwendigen Anpassungen ist Anstrengung genug.‘

Die Fragmentierung der Zukunft deuten wir als einen Ausdruck der – in Anlehnung an Rancière – Differenz in „der Art und Weise in der Zeit zu sein“. Das Management thematisiert die ungewisse Zukunft der Automobilindustrie, um eine Entkopplung der Zukunft der Organisation von ihrer Gegenwart voranzutreiben. Angesichts der von allen Akteur_innen erwarteten „Great Transformation“ versucht das Management durch Flexibilisierungsmaßnahmen die Prägekraft der Gegenwart für die Zukunft der Organisation zu verringern. Die Arbeiter_innen sind in ihrer körperlichen Existenz in genau jene Gegenwart eingebunden, die das Management von der Zukunft der Organisation zu entkoppeln sucht: So betrachtet bildet die Gegenwartsorientierung der Arbeiter_innen die Kehrseite der Zukunftsfixiertheit des Managements.

Wirkmächtige Diskurse in betrieblichen Auseinandersetzungen um die Digitalisierung der Arbeit

Martin Kuhlmann, Stefan Rüb

Martin Kuhlmann: martin.kuhlmann@sofi.uni-goettingen.de, Stefan Rüb: stefan.rueb@sofi.uni-goettingen.de

Dem digitalen Wandel wird gemeinhin eine transformierende Wirkung von Arbeit und Gesellschaft zugeschrieben. Suggestiert wird damit, dass der bisherige Entwicklungspfad verlassen wird, die Zukunft hochgradig unbestimmt ist. In einer Situation, in der betriebspolitische Akteure mit Prognosen weitreichender, nicht konturierter und damit weitgehend unbestimmter Veränderungen konfrontiert sind, geben Diskurse Orientierung und wirken dadurch handlungsleitend.

Die arbeitspolitischen Auseinandersetzungen auf betrieblicher wie (tarif-)politischer Ebene bewegen sich in einem Spannungsfeld derart weitreichender diskursgeprägter Zukunftserwartungen einerseits und dahinter zurückbleibender erfahrungsgesättigter betrieblicher Digitalisierungspraxis andererseits. Dabei zeitigt der Diskurs Wirkung hinsichtlich betrieblicher Strategien und betriebspolitischer Auseinandersetzungen, indem er Leitbilder schafft und die Deutungsmuster der betrieblichen Akteure im Hinblick auf Diagnosen und Prognosen, Handlungserfordernisse und Handlungsmöglichkeiten beeinflusst.

In dem Beitrag soll dargestellt werden, welche Diskurse auf welche Weise in betrieblichen Aushandlungen und Auseinandersetzungen um die Digitalisierung von Arbeit handlungsrelevant und wirkmächtig sind. Auf welche Diskurse wird von wem auf welche Weise rekuriert? Und wie beeinflusst dies betriebliche Konfliktlinien und Aushandlungsprozesse?

Hierzu wird auf empirisches Material zurückgegriffen, das im Rahmen von zwei laufenden Projekten, die die Digitalisierung von Arbeit in unterschiedlicher Weise in den Blick nehmen, gewonnen wurde. Das Projekt „Digitalisierungskonflikte“ untersucht Konfliktkonstellationen zwischen Betriebsräten und Management bei der digitalen Reorganisation von Arbeit, das Projekt „Arbeitswelt 4.0“ die digitalisierte Arbeit selbst und damit verbundene Problemlagen. Im Zusammenspiel dieser beiden Projekte werden sowohl Diskurse auf der Ebene der Aushandlungsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat als auch auf der Ebene der Beschäftigten erfasst.

In einem ersten Zugriff zeigt sich, dass Wettbewerbs- und Rationalisierungsdiskurse, Beschleunigungsdiskurse, Überwachungsdiskurse, Modernisierungsdiskurse sowie Beteiligungs- und Gestaltungsdiskurse in den betriebspolitischen Auseinandersetzungen und Aushandlungen um die digitale Umgestaltung von Unternehmen, Betrieben und Arbeit in unterschiedlicher Weise handlungsrelevant sind.

„Stütze des aktivierenden Sozialstaats“ oder „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen!“? Dystopische und utopische Diskurse um Freiwilligenarbeit

Carolin Mauritz

Carolin Mauritz: CMauritz@em.uni-frankfurt.de

Zukunftsentwürfe von Arbeit sind – egal ob sie nun eher dystopisch oder utopisch ausfallen – vor allem eins: erwerbsarbeitszentriert. Entwürfe von zukünftigen Arbeitsverhältnissen und Formen sollten jedoch auch den Bereich außerhalb von Erwerbsarbeit (mit-)bedenken, wollen sie nicht verkürzt argumentieren, sondern das Ganze der Arbeit und ihre vielfältigen Formen in den Blick bekommen. Der Vortrag soll dystopische und utopische Schlaglichter auf die Zukunftsdiskurse von Freiwilligenarbeit richten und dieses Bild mit ersten Ergebnissen aus eigener Empirie kontrastieren.

Auf Seiten des dystopischen Diskurses zur Zukunft von Freiwilligenarbeit dominiert die Angst vor dem voranschreitenden Abbau der sozialstaatlichen Infrastruktur im Zuge des aktivierenden Wohlfahrtsstaates. Freiwilligenarbeit wird in dieser Vorstellung als Lückenfüller für marode Sozialsysteme instrumentalisiert und Freiwillige werden als Stützen des aktivierenden Sozialstaates ausgenutzt. (Pinl, 2011; van Dyk, Haubner, 2016)

In der utopischen Version scheint die allumfassende Etablierung von Freiwilligenarbeit das letzte aller Ziele auf dem Weg in die moderne Arbeitsgesellschaft zu sein: Wenn durch Technik und Digitalisierung die Mühen der Arbeit oder gar die Arbeit selbst größtenteils abgeschafft wird bzw. ein (bedingungsloses) Grundeinkommen die Reproduktion sichert, verspricht freiwillige Arbeit sinnhafte Tätigkeit, in welcher die Freiwilligen sich selbst entfalten und damit zugleich ihre freierwerbende Zeit strukturieren können.

Nach der schlaglichtartigen Beleuchtung der beiden Diskurse sollen – im Zuge der Teilfragestellung des Calls nach „Wessen Utopien“ – als empirischer Kontrastpunkt Untersuchungsergebnisse aus Gruppendiskussionen mit Freiwilligen aus den Bereichen Sport, Soziales und Rettungsdienste vorgestellt werden. Hierbei steht im Vordergrund die Frage, wie die Freiwilligen sich selbst in Bezug zu ihrer freiwilligen Arbeit setzen und wie sie diese erleben.

Ziel des Vortrags ist es, Zukunftsdiskurse von Freiwilligenarbeit systematisch(er) einzuordnen und diese um die Perspektive der real Gestaltenden, der Freiwilligen selbst, zu ergänzen.

Ein bisschen mehr Maschinenstürmerei wagen? Digitalisierung im betrieblichen und gewerkschaftlichen Diskurs

Johannes Katzan, Moritz Niehaus

Johannes Katzan: johannes@katzan.de, Moritz Niehaus: moritz.niehaus@igmetall.de

Im öffentlichen Diskurs zur Digitalisierung wird in geradezu routinierter Weise immer wieder auf die „Chancen und Risiken“ technologischer Entwicklungen wie „Industrie 4.0“ oder „künstlicher Intelligenz“ verwiesen, die untrennbare Seiten der gleichen Medaille seien. Seitens der Gewerkschaften werden diese Feststellungen häufig ergänzt durch Appelle wie: „Es kommt nur darauf an, wie wir diese Entwicklungen gestalten“.

Auf Tagungen, in gewerkschaftlichen Positionspapieren, Bildungsmaßnahmen und in Forschungsprojekten stehen die jeweils verwendeten Techniken und Methoden der Digitalisierung im Mittelpunkt (Scrum, agiles Arbeiten, MRK, KI). Die dahinterliegenden Fragestellungen nach den Interessen der Unternehmen und den gewerkschaftlichen Strategien zur Arbeits(zeit)gestaltung spielen unserer Wahrnehmung nach allzu oft ein Nischendasein.

Dies gibt uns Anlass zu fragen: Wäre es aus gewerkschaftlicher Sicht tatsächlich sinnvoll, „Chancen [zu] begrenzen“ – mit dem Ziel guter Arbeitsbedingungen – anstatt die digitalisierte Rationalisierung „nur“ gestaltend begleiten zu wollen?

Entsprechend dieser zugespitzt formulierten Frage soll unser Beitrag analysieren, ob der Diskurs um „den Wandel gestalten“ im Hinblick auf die Digitalisierung von Arbeit und Betrieben faktisch ohne materiellen Gehalt bleibt oder inwiefern es tatsächlich erfolgreiche Beispiele arbeitnehmerorientierter Bewältigung des technischen Wandels gibt.

Hierzu greifen wir auf qualitative Interviews mit Mitgliedern von Betriebsräten und Wirtschaftsausschüssen zurück und untersuchen gewerkschaftliche Dokumente, z.B. Reden des 1. Vorsitzenden der IG Metall oder Veröffentlichungen des DGB. Weiterhin finden Texte von Betriebsvereinbarungen und ausgewählte unternehmerische Leitbilder Berücksichtigung.

Ziel ist es, in Produktions- und Bürobereichen von Industrieunternehmen zu analysieren, welche Gestaltungsansätze in Betriebsvereinbarungen oder Leitbildern ihren Niederschlag finden und wie der Gestaltungsdiskurs sich hier materialisiert. Wir begeben uns dabei auf Spurensuche nach Beispielen erfolgreicher arbeitnehmerorientierter Bewältigung von Digitalisierung.

Digitalisierung als „Promising Technology“ – Zur Genese des Diskurses über Digitalisierung und Arbeit

Hartmut Hirsch-Kreinsen

Hartmut Hirsch-Kreinsen: hartmut.hirsch-kreinsen@tu-dortmund.de

Gegenstand des Beitrages ist die Frage nach den Konstitutionsmechanismen des laufenden Diskurses über Digitalisierung und den Wandel von Arbeit. Im Fokus steht dabei besonders die deutsche Debatte mit ihrem bekannten Schwerpunkt Industrie 4.0.

Konzeptionell wird auf den Ansatz der *Promising Technology* aus der sozialwissenschaftlichen Innovationsforschung zurückgegriffen. Dieser Ansatz zielt, mit Bezug auf theoretische Überlegungen zu einer *Sociology of Expectations*, auf die Analyse und Erklärung der Genese technologisch orientierter Diskurs- und Handlungsarenen, der Koordination der daran interessierten heterogenen Akteure und letztlich der Etablierung neuer sozio-technischer Felder. Davon ausgehend sollen im geplanten Beitrag die folgenden Thesen ausgeführt werden:

Erstens, der gegenwärtige Digitalisierungsdiskurs hat den Charakter eines überaus attraktiven Technologieversprechens. Entwickelt werden nicht nur als aussichtsreich angesehene technologische Zukunftsvisionen, sondern damit verknüpft sind vielfach auch gesellschaftspolitisch wünschenswerte soziale Entwicklungsperspektiven.

Zweitens, dieses Technologieverprechen ist die Basis für ein aufeinander abgestimmtes Handeln verschiedenster Akteure und die Entstehung einer Diskurs- und Handlungsarena. Voraussetzung hierfür ist seine semantische Architektur, die die durch Generalisierung und Dekontextualisierung insbesondere auch in Hinblick auf Fragen der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung eine hohe Anschlussfähigkeit gewährleistet.

Zu vermuten ist, dass sich damit ein Wandel des deutschen Innovationssystems mit seiner ausgeprägten Strukturbasis von Facharbeit und Ingenieurwissenschaften in Hinblick auf die dominante Akteurskonstellation, die jeweiligen Innovationsstrategien wie seinen institutionellen Kontext verbindet. Die Frage ist, inwieweit dadurch auch eine Neuorientierung in Hinblick auf seine qualifikatorische Basis und Orientierung induziert wird. Dazu sollen im Beitrag abschließend einige Überlegungen zur Diskussion gestellt werden.

Die empirische Basis der Argumentation sind zum einen Informationen, die im Rahmen einer laufenden Begleitung des Digitalisierungsdiskurses gewonnen worden sind. Zum zweiten basiert die Argumentation auf den Ergebnissen abgeschlossener und laufender Forschungsprojekte an der TU Dortmund zum Wandel von Arbeit im Kontext digitaler Technologien.