

1. Einführung ins Buch

1.1 Perspektive und Fragestellungen der Studie

Der Strukturwandel der deutschen Arbeitsgesellschaft ist eine Thematik, die nicht nur in sozialwissenschaftlichen Kreisen breit und intensiv diskutiert wird. Aktuell werden insbesondere die langfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie sowie der digitale und virtuelle Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft als Ursachen tiefgreifender oder gar disruptiver Veränderungen von Arbeitswelten ins Feld geführt. Beobachtet werden dabei Veränderungen in den Formen und Strukturen von Erwerbsarbeit, die sich durchaus auch für den Strukturwandel weiterer gesellschaftlicher Systeme als bedeutsam erweisen. Eine abnehmende Bedeutung der Erwerbsarbeit als gesellschaftsgestaltendes Element, wie sie noch in den 1990er und 2000er Jahren prognostiziert wurde, wird in jüngerer Zeit nicht mehr konstatiert. Die Sozialwissenschaften interessieren sich vielmehr für die zeitlich-räumliche Verlagerung von Erwerbsarbeitstätigkeiten aus etablierten betrieblichen Arbeitsumgebungen ins Homeoffice und an dritte Orte der Arbeit sowie für die Entstehung virtueller Arbeitswelten und der Plattformökonomie, die auf alternativen Konzepten der Verteilung wie auch Steuerung und Kontrolle von Arbeit beruhen und entsprechend zur Herausbildung einer neuen Workforce beitragen. Diskutiert wird vor dem Hintergrund des Strukturwandels aber vor allem die Frage nach einer neuen Spaltung der deutschen Arbeitsgesellschaft. Der Wandel von Arbeitswelten wird dabei oftmals als unausweichlich beschrieben: Er könne in seiner eigendynamischen Entwicklung – bezüglich derer gar hin und wieder eine Beschleunigung konstatiert wird – kaum gestaltet werden, weshalb es ihn allenfalls in seinen negativen sozialen Auswirkungen einzugrenzen gelte.

Dabei lässt sich ein tiefgreifender Strukturwandel von Arbeitstätigkeiten, Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssystemen sowie des deutschen Institutionensystems, das die Ausgestaltung von Erwerbsarbeits- und Beschäftigungsarrangements im deutschen Kontext rahmt, nicht erst mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland beobachten. Auch die in jüngerer Zeit oftmals herausgestellte Bedeutung von gesellschaftlichen Digitalisierungs- und Virtuali-

sierungsprozessen als Ursachen des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft greift als Erklärungsansatz deutlich zu kurz.

Die Umgestaltung zentraler strukturgebender Elemente der Kerninstitutionen der immer noch in ihren Grundfesten industriell geprägten deutschen Arbeitsgesellschaft und des deutschen Beschäftigungsmodells – beispielsweise die betriebszentrierte Organisation von Erwerbsarbeit und Beschäftigung – lässt sich tatsächlich schon über einen längeren Zeitraum ausmachen, wenngleich es dafür eines feineren analytischen Blicks auf die Veränderungen betrieblicher Organisationsstrukturen, mikroökonomischer Rationalisierungslogiken sowie kulturell geprägter Leitbilder von Arbeit bedarf.

Dieser detaillierten Untersuchung der Dynamiken des Strukturwandels von Arbeits- und Beschäftigungssystemen in Deutschland widmet sich die vorliegende Studie. Sie beschränkt sich dabei auf die Betrachtung des Wandels von Erwerbsarbeit und blendet damit andere gesellschaftsgestaltende Formen von Arbeit weitgehend aus. Hierfür setzt sie bei der Analyse und Erklärung der Flexibilisierungsdynamiken von betrieblichen Produktions- und Arbeitsorganisationssystemen in den 1990er bis 2000er Jahren an und verfolgt die dadurch angestoßenen Entwicklungen unter Hinzunahme weiterer Ursachenbündel bis in die Gegenwart. Am Anfang der Untersuchung steht die Auseinandersetzung mit den historischen Analysen von Bell (1999) sowie von Piore und Sabel (1984), die in dieser Studie aufgegriffen und ergänzt um eigene Überlegungen zu einem Phasenmodell verdichtet werden, anhand dessen sich mit Blick auf Deutschland – aber auch andere industrialisierte Länder der westlich-marktwirtschaftlich-demokratisch geprägten Sphäre – die Veränderungen des Wirtschafts-, Produktions- und Gesellschaftssystems im Zeitraum der 1970er bis 2020er Jahre differenziert beschreiben lassen. Diese Beschreibung des Strukturwandels auf der Makroebene der Gesellschaft ist Gegenstand des ersten Teils der Studie. Die Konstruktion eines Referenzmodells der industriell geprägten betriebszentrierten Organisation von Arbeit und Beschäftigung, die in Anlehnung an die theoretischen Überlegungen von Giddens (1991, 1996), Thompson (1967), DiMaggio und Powell (1983), Dolata (2011) und Marsden (1999) erfolgt, legt darüber hinaus für den zweiten Teil der Studie die Grundlage für eine feingliedrige Analyse der Strukturveränderungen auf der gesellschaftlichen Mesoebene – also der Veränderungen von Organisationsstrukturen allgemein beziehungsweise konkret von betrieblichen Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssystemen. Für die Beschreibung der Veränderungsdynamiken im deutschen Arbeits- und Beschäftigungssystem werden letztlich die oftmals benannten Ursachenbündel herangezogen: die Ökonomisierung und Finanzialisierung des deutschen Wirtschaftssystems, der intensive digitale Wandel von Produktions- und Arbeitssystemen, der organisationale Wandel von Unternehmens- und Betriebsstrukturen sowie schlussendlich der Kultur- und Leitbildwandel in sich verändernden Arbeitswelten.

1.2 Zur Relevanz der Analyse des Strukturwandels der deutschen Arbeitsgesellschaft und dieser Studie

Warum aber ist es angezeigt, sich in der erklärten Tiefe mit dem Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft und den Formen und Gestaltungskonzepten von Erwerbsarbeit auseinanderzusetzen? Aus welchen Gründen sollte man die vorgelegte umfassende Analyse überhaupt angehen?

Motivation dieser Studie war es, ein genaues Verständnis der historischen und zeitgenössischen Wandlungsprozesse zu entwickeln, um auf dieser Basis die oftmals proklamierten neuen Spaltungsprozesse und den abnehmenden sozialen Zusammenhalt in der deutschen Arbeits- und Wohlstandsgesellschaft hinterfragen zu können und in den Kontext der Debatten um neue sozial nachhaltige Gestaltungskonzepte von Arbeit und Beschäftigung zu stellen.

Deutlich sichtbar ist die Spaltung der deutschen Arbeitsgesellschaft inzwischen im Hinblick auf eine große Vielfalt an Beschäftigungsverhältnissen, die organisational flexibilisiert und nicht mehr oder nur noch teilweise mit etablierten sozialen Sicherheiten einhergehen. Das Gesamtbild der Flexibilisierung im deutschen Beschäftigungssystem zeigt, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die nicht mehr mit dem in den 1980er Jahren geprägten Begriff der Normalarbeit¹ erfasst werden können, im Jahr 2020 bei über 40 Prozent liegt. Wenngleich nur rund 9 Millionen und 27 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse als atypisch bezeichnet werden können, bestreiten darüber hinaus rund 4,5 Prozent aller Erwerbstätigen (in absoluten Zahlen: 1,6 Millionen) ihren Lebensunterhalt zum Teil als Soloselbstständige und rund 12 Prozent der Erwerbstätigen (absolut: 4,5 Millionen) arbeiten in Teilzeit zwischen 20 und 35 Stunden (vgl. Abbildung 6.6–6.8, Kap. 6.2).

Aber nicht nur der Blick auf die Vertragsformen verdeutlicht die Flexibilisierung der Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland – auch die Art und Weise des Zugriffs auf Arbeitskraft hat sich im Zuge des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft signifikant verändert. Ein Kurzreport des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2018 veranschaulicht, dass sich in jüngerer Zeit neue Formen der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zu etablieren scheinen, für die die Ausdehnung und mangelnde Planbarkeit von Arbeitszeiten charakteristisch sind (vgl. Hang/Stegmeier 2018). So betrifft die in diesem Kurzreport in den Blick genommene »Arbeit auf Abruf« inzwischen 4,5 Prozent der Beschäftigten (Datenquelle SOEP 2014–2016), wobei weitere 6 Prozent der Beschäftigten gemäß

1 Die Habilitationsschrift entstand über einen Zeitraum von insgesamt fünf Jahren, in denen sich die Verwendung einer gendergerechten Sprache sehr dynamisch fortentwickelt hat. Da diese Entwicklung nun nicht eingeholt werden kann, hat sich die Autorin entschieden, wo immer möglich und sinnvoll eine geschlechterneutrale Formulierung zu verwenden

der deutschen Labour-Force-Studie angeben, in Tätigkeiten mit Rufbereitschaft arbeiten, und weitere 5,5 Prozent üben Tätigkeiten mit Bereitschaftsdiensten aus. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten stellt somit einen weiteren empirisch beobachtbaren Trend der Veränderung von Arbeits- und Beschäftigungsarrangements im Strukturwandel der deutschen Arbeitsgesellschaft dar.

In den letzten Jahren hat sich die empirische Beobachtung der Strukturveränderungen gleichwohl eher auf die Frage der selbstbestimmten Gestaltung von Arbeit (etwa im Hinblick auf den Arbeitsort und die Arbeitszeit) fokussiert, die freilich nur für einen Teil der flexibilisierten Beschäftigungsarrangements von Relevanz ist. Insbesondere in Zeiten der individuellen und kollektiven Bewältigung der der Corona-Pandemie und inzwischen auch der sich zunehmend verschärfenden Energiekrise sind die damit verbundenen Möglichkeiten von herausragender Bedeutung für eine Analyse des gesellschaftlichen Zusammenhalts und der neuen Spaltungstendenzen in der deutschen Arbeitsgesellschaft. Die Debatte um die Zunahme von Homeoffice-Arbeitsplätzen veranschaulicht die mit der Pandemiebewältigung in Zusammenhang gebrachte erneute rasante Veränderung von Arbeitswelten in anschaulicher Weise. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) führte gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) jüngst vier Sonderbefragungen durch, um die Entwicklungen genauer beobachten und verfolgen zu können (vgl. Schröder et al. 2020, auch Kap. 7.3).

Die Reorganisation von etablierten Strukturen und die Durchsetzung und Verbreitung neuer technologischer Lösungen der Steuerung und Kontrolle von Arbeitsprozessen folgt dabei oftmals auch neuen Leitvorstellungen, die mit gesteigerten Individualisierungsansprüchen der Arbeitnehmenden verbunden sind. Innerhalb von industriell geprägten Betrieben, in denen der Strukturwandel von Arbeitswelten erst vor wenigen Jahren Einzug gehalten hat, führt diese Entwicklung zu neuen Generationenkonflikten und Leitbildkämpfen. Veranschaulichen lässt sich dies an der Verbreitung neuer Organisationskonzepte wie dem Plattformmodell oder dem Konzept Coworking und an Beschäftigungsformen wie Crowdwork, Cloudwork, Clickwork und Remotework. Wie umfassend und tiefgreifend diese neuen Formen der Organisation von Arbeit den Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft prägen beziehungsweise wie Betreiber von Plattformen oder von Coworking und Maker Spaces mit der Verbreitung neuer Organisationskonzepte und Leitbilder Einfluss auf Veränderungsdynamiken ausüben, ist für die Beschreibung des Strukturwandels in Deutschland eine zentrale Frage. Beispielsweise lässt sich für das in der vorliegenden Studie unter anderem näher betrachtete Organisationskonzept Coworking Space im Zeitraum von 2018 bis 2020 eine Vervierfachung der Zahl der in Deutschland bestehenden lokalen Betreiberorte festhalten. Insgesamt wurden im Jahr 2020 vom Branchenverband der Coworkingszene 1.268 aktiv betriebene Coworking Spaces registriert (vgl. Kap. 7.2). Es handelt sich hierbei um ein zwar noch randständiges Phänomen. Dennoch gewinnt dieses auf der Intermediation eines

neuen, soziale Verantwortung tragenden Akteurs fußende Modell der Organisation von Arbeit und Beschäftigung in der deutschen Arbeitswelt offenbar an Bedeutung.

In den einleitenden und die Motivation der Studie umreißenden Darstellungen spiegelt sich in einzelnen Facetten schon wider, worum es in diesem Buch geht: nämlich um die »neue Vielfalt des Beschäftigungsmodells Deutschland«. Gefragt wird mithin, wie Arbeit und Beschäftigung organisiert werden, wenn Betriebe als zentrale Akteure des alten Modells zunehmend an Bedeutung verlieren. Infolgedessen stellt sich auch die eng damit zusammenhängende Frage nach der Neuverteilung von gesellschaftlicher Verantwortung. Ein spezielles Augenmerk gilt dabei dem Beitrag, den – zum Teil bereits etablierte, zum Teil auch neue – Intermediäre bei der Durchsetzung der für das neue deutsche Modell charakteristischen Arbeits- und Beschäftigungssysteme leisten. Der inzwischen auf Dauer gestellte Anpassungsprozess von individuellen und kollektiven Akteuren im Gesellschaftssystem an sich stetig verändernde Anforderungen wird in der vorliegenden Studie mit Blick auf die Entwicklungsdynamiken auf der gesellschaftlichen Mesoebene – auf der sich die Veränderung der betrieblichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung, also des Kernelements der industriell geprägten Arbeitsgesellschaft beschreiben lässt – genauer herausgearbeitet.

1.3 Klärung der zentralen Begrifflichkeiten der Studie

Bevor die Auseinandersetzung mit dem Strukturwandel der deutschen Arbeitsgesellschaft aber begonnen werden kann, sollen an dieser Stelle einige zentrale Begrifflichkeiten eingeführt werden, die für die folgende Analyse nötig sind.

Zur näheren Beschreibung der Veränderungsdynamiken wird im Folgenden analytisch zwischen dem betrieblichen Arbeitsorganisationssystem und dem von den Betrieben beanspruchten Beschäftigungssystem unterschieden. Während ein Arbeitsorganisationssystem innerhalb der betrieblichen Organisation von Wertschöpfungs- und Distributionsprozessen der Koordination von menschlichen Arbeitsaufgaben und der Definition von Arbeitsplätzen, Arbeitsinstrumenten und Arbeitsprozessen dient, umfasst das Beschäftigungssystem die betriebliche und überbetriebliche Organisation von Vertragsverhältnissen mit Arbeitnehmenden beziehungsweise von Vertragsverhältnissen mit vermittelnden Instanzen in Arbeitnehmenden-Arbeitgebenden-Beziehungen und die Nutzung anderer Formen der Beschäftigung von Arbeitskräften. Die Unternehmen und Betrieben als Arbeitsorganisationen zugeschriebenen Aufgaben bestehen gemäß dieser Unterscheidung darin, dass sie Aufgabenfelder für menschliche Arbeitskräfte definieren, Erwerbsarbeitsprozesse, die die Arbeitsbedingungen für diese Arbeitskräfte festlegen, ausgestalten, die benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung stellen und gleichzeitig die produktive Einbettung des Arbeitshandelns in die betriebliche Arbeitsorganisa-

tion erlauben. Die Unternehmen und Betrieben als Beschäftigende zugeschriebene Aufgabe ist demgegenüber die Vereinbarung von (Arbeits-)Vertragsverhältnissen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, welche Letzteren Planungssicherheit für die Zukunft gewährt, die Entlohnung der von ihnen erbrachten Arbeitsleistung durch die Arbeitgebenden absichert und ihnen zusätzlich den Zugang zu Leistungen des deutschen Sozialversicherungssystems oder zu betrieblichen Sozialleistungs- und Versicherungssystemen eröffnet. Aus Sicht der Arbeitgebenden ermöglicht die vertragliche Bindung gleichzeitig die Lösung von drei wesentlichen personalökonomischen Bezugsproblemen: der Sicherung der Verfügbarkeit von Arbeitskräften, der Unterstützung der Arbeitskräfte beim Erwerb einschlägiger Qualifikationen und Kompetenzen und der Vermeidung von opportunistischem Verhalten beziehungsweise der Herstellung von Arbeitsmotivation unter den Arbeitskräften (vgl. Marsden 1999; Struck 2006; Kap. 5.3). Beide Systeme, das betriebliche Arbeitsorganisations- wie auch das betriebliche Beschäftigungssystem, waren in der industriellen Epoche der deutschen Nachkriegszeit, das heißt im Kontext der fordistisch geprägten Unternehmens- und Arbeitsorganisation, die als »Beschäftigungsmodell Deutschland« (Bosch et al. 2007) oder als »coordinated market economy (CME) deutscher Prägung« (vgl. Hall/Soskice 2000) firmierte, eng miteinander verkoppelt und aufeinander bezogen. Die in der vorliegenden Studie in den Blick genommene Veränderung soll vor dem Hintergrund der Referenzfolie der industriell geprägten deutschen Nachkriegsgesellschaft begrifflich als »Entkopplung von Arbeit und Beschäftigung« gefasst werden. Die bereits im Titel dieser Studie hervorgehobene Entkopplungsthese möchte den Wandel betrieblicher Organisationsstrukturen seit Beginn der postindustriellen Epoche beschreiben, der sich einerseits mit den Veränderungen im technologischen Kern von Arbeitsorganisationen in Verbindung bringen lässt und andererseits mit Veränderungen der Produktions- und Arbeitsorganisationsstrukturen im Sinne einer immer weiteren ökonomischen Rationalisierung oder auch Verschlankung dieser auf die sogenannten Kernfunktionen einhergeht. Wobei beide Prozesse auch durch einen Wandel gesellschaftlicher und kultureller Leitbilder von Arbeit und Beschäftigung gerahmt werden.

Was der Entkopplungs- und Reorganisationsdynamik von Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wesentlichen zugrunde liegt, ist eine Ausdifferenzierung der Arbeitgebenden- und Beschäftigerfunktion aufseiten der ehemals betrieblich strukturierten Arbeitgeberorganisationen, die dafür sorgt, dass die in der industriellen Epoche übernommene unternehmerische Verantwortung für die soziale Absicherung der Arbeitnehmenden zwischen den Akteuren im deutschen Arbeits- und Beschäftigungssystem neu zu verteilen ist.

Die Entkopplung der vormals über die betriebliche Struktur verkoppelten Systeme der Organisation von Arbeit und Beschäftigung wird in der vorliegenden Studie in doppelter Weise beobachtet und herausgestellt: Erstens wird der Prozess

der – auch vertragstheoretisch begründbaren – organisationalen Entkopplung von Arbeit und Beschäftigung näher beschrieben und zweitens wird die These einer zeitlich-räumlichen Entkopplung von Arbeit und Beschäftigung in der deutschen Arbeitsgesellschaft entfaltet.

Beide Entwicklungen erzeugen letztlich einen äußeren und inneren Strukturwandel von Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssystemen, die – so werden die Analysen der Studie zeigen – zur Herausbildung neuer Formen derartiger Systeme führen: etwa dem berufs- und professionsbezogenen oder dem subjektivierten, projektbasiert strukturierten Arbeitsorganisations- und Beschäftigungssystem, in denen die Rollen von Arbeitgebenden und Beschäftigten nunmehr an verschiedene und gegeneinander abgrenzbare Akteure neu verteilt sind.

Die Studie zielt in ihrer Gesamtheit darauf, Strukturveränderungen sichtbar zu machen und auf Basis einer historischen Analyse auch zu erklären. Dabei möchte sie dem Leser ein tieferes Verständnis des laufenden Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft vermitteln und hierdurch einen Beitrag zur Debatte über sozial nachhaltige Gestaltungskonzepte von Arbeit und Beschäftigung leisten.

