

„New Normal of Work“

Interdisziplinäre Perspektiven auf
Normalisierungseffekte postfordistischer
Lebensführung

Abstracts

zur Fachtagung am Institut für Empirische
Kulturwissenschaft/Europäische Ethnologie, LMU
München, 2.– 4.11.2023

Organisation: Prof. Dr. Irene Götz und Petra Schmidt, M.A. (LMU München, Institut für Empirische Kulturwissenschaft und Europäische Ethnologie) im Auftrag der dgekw-Kommission Arbeitskulturen

Inhaltverzeichnis

Mutterschaft – Fabrik – Prekarität? Mütter der prekären Klasse in Fabriken.– Laura Bäuml	4
Selbstständige Sorgearbeit und Plattformen: Das „new normal“ der bezahlten Sorgearbeit für eine Versorgung im eigenen zu Hause?– Franziska Baum.....	6
Crowdwork zwischen Arbeit und Freizeit – Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit <i>revisited</i> – Annika Becker, Frank Kleemann	8
Kriterien der Mitbestimmung. Praxisbeitrag zur herausgeforderten Betriebsverfassung im New Normal – Falko Blumenthal, Sven Mattheß	10
Die Orientierung an der Normalbiografie benachteiligter Jugendlicher – trotz Abweichungen und zunehmender Aussichtslosigkeit – Pia Buck	13
Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten in Wissensteams – ‚neue normale‘ Merkmale der Wissensarbeit und ihre Implikationen für die Planung von hybriden Arbeitssettings – Christian Dehmel, Katja Ninnemann, Tobias Ringeisen, Jennifer Schneidt.....	16
Community Austausch als Bewältigungsstrategie in digitalen Callcentern?– Leonard Ecker.....	20
Wie normal ist das denn?! Thesen zum New Normal im interdisziplinären Dialog zwischen Arbeits- und Industriosozologie und Europäischer Ethnologie? – Dennis Eckhardt, Sabine Pfeiffer	22
Arbeitende Arbeitslose - Wissenschaftler:innen als Prototypen eines ‚New Normal‘– Jochen Gläser, Susanne Wollin-Giering	24
Zwischen Büro und Homeoffice – Veränderungen von Arbeitskommunikation und Kooperation in (teil)virtualisierten Arbeitszusammenhängen – Frank Kleemann, Timo Leontaris	26
Arbeit mit und gegen die Kontingenz des Lebens: Naturverhältnisse und Fürsorgepraktiken als Zeiger der post-postford-istischen Arbeit – Isabel Klein	28
Digitaler Distress im Alltagslabor Homeoffice. Wie Zeitdruck kollaborativ-technologisch gewusst, gemacht, gefühlt (und gelöst?) wird – Daniel Kunzelmann.....	30
Bleibt ruhig unten. Zur Normalisierung von prekärer Arbeit – und ihrer Problematisierung – Conrad Lluís	31
Ausgeliefert? Der Arbeitsalltag von Fahrradbot:innen zwischen Prekarität und politischer Partizipation – Konstantin Mack	33
Privilegierte Prekarität – «the new normal» am Beispiel der Vereinten Nationen – Linda Mülli... 35	
Labor and Non-Labor under Technofeudalism – Niels Niessen.....	36
New Work und Work-Life-Blending – Reflexionen zu neuen Trends am Arbeitsmarkt – Manfred Seifert.....	37
Frugalismus – Erwerbsarbeit als Areal uneingeschränkter Selbstbestimmung – Serkan Topal.. 38	
What is new in the “new normal”? Anthropological perspectives on the transformation of academic labour in times of advanced neoliberalism – Tanja Višić.....	40

„Old“ or „new“ normal of work? Zur Kontinuität von Paradigmen der Selbstdisziplinierung,
Subjektivierung und Flexibilisierung innerhalb traditioneller Handwerks- und
Landwirtschaftsbetriebe – Barbara Wittmann 41

Mutterschaft – Fabrik – Prekarität? Mütter der prekären Klasse in Fabriken – Laura Bäumel

In meiner Forschung beschäftige ich mich mit der alltäglichen Lebensführung¹ von Müttern, die in Fabriken als Leiharbeiterinnen arbeiten. Konkret untersuche ich die diesbezügliche Aushandlung zwischen der Produktions- und Reproduktionssphäre² in Zeiten des Neoliberalismus. Die Biografien der Mütter weisen an mehreren Punkten Ähnlichkeiten auf: Sie absolvierten meist eine Lehre und wurden später Mütter, wodurch sich ein Bruch in ihrer Erwerbsbiografie ergab. Anstatt im erlernten Beruf weiterzuarbeiten, entschieden sie sich für eine Erwerbstätigkeit als ungelernte Leiharbeiterinnen in diversen Fabriken. Die Gründe hierfür sind häufig, dass der Lohn in der Produktionsbranche höher ist, die Arbeitszeiten aufgrund der Schichtarbeit klar abgegrenzt (wodurch die Reproduktionssphäre gesichert ist) und es möglich ist, in der Nachtschicht zu arbeiten (wofür sich viele Mütter mit noch sehr kleinen Kindern entscheiden, um tagsüber die Kinderbetreuung verrichten zu können). Jedoch bringt diese Form der Erwerbsarbeit auch Nachteile mit sich, die anhand zweier reziproker Faktoren gefasst werden können: Eine Anstellung als ungelernete Arbeitskraft in einer Fabrik ist in den meisten Fällen nur über eine Zeitarbeits-/Leihfirma möglich, was eine geringere finanzielle und berufliche Sicherheit bedeutet (1). Obschon die Möglichkeit bestünde vom Unternehmen als direkt Angestellte übernommen zu werden, wird dies häufig aufgrund der Mutterschaft verhindert (2). Mutterschaft verstärkt den Grad der Immobilität innerhalb des sozialen Raums insofern, als Mütter seltener in einer Vollzeitstellung tätig sind (sein können), was die Produktionsstätten als Anlass nehmen, um eine direkte Anstellung zu verhindern. Im Hinblick auf die Ausschreibung möchte ich in meinem Vortrag anhand geführter Interviews mit leiharbeitenden Müttern der Frage nachgehen, inwieweit sich die Prekarisierung von Arbeit auf das klassische Feld der frühen Arbeitsforschung, nämlich der Produktionsarbeit, auswirkt. Hierbei fokussiere ich auf die Veränderung in Vorstellung und Struktur des «Normalarbeitsverhältnis» im Verhältnis zu Prekarisierung in diesem Sektor. Ausgehend von dieser empirischen Perspektive soll eine Nachschärfung des Prekaritätsbegriffes über die Herausarbeitung des Unterschiedes zwischen gesamtgesellschaftlichen

¹ Karin Jurczyk, Maria S. Rerrich, M. S. (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg: Lambertus, 1993; Klaus Schönberger: Widerständigkeit der Biografie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Manfred Seifert, Irene Götz, Birgit Huber (Hg.): Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt am Main 2007, S. 63-94.

² Vgl. Silvia Federici: Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution. Münster 2020, S. 20.

Prekarisierungstendenzen³ und dem Bestehen einer prekären Klasse⁴ in der Gegenwart, vorgeschlagen werden.

Laura Bäuml, M.A.

- Studium der Europäischen Ethnologie/Kulturanthropologie und Soziologie
- Doktorandin am Institut für Sozialanthropologie und Empirische Kulturwissenschaft der Universität Zürich
- Forschungsschwerpunkte: Arbeitsforschung, Protest- und Bewegungsforschung, Bildungsforschung

³ Irene Götz: Fordismus und Postfordismus als Leitvokabeln gesellschaftlichen Wandels. Zur Begriffsbildung in der sozial- und kulturwissenschaftlichen Arbeitsforschung. In: Irene Götz, Johannes Moser, Moritz Ege, Burkhard Lauterbach (Hg.): Europäische Ethnologie in München. Ein kulturwissenschaftlicher Reader. Münster 2015, S. 25–51; Stefan Groth, Sarah May, Johannes Müske: Arbeit im Wandel und in gesellschaftlicher Diskussion. In: dies. (Hg.): Vernetzt, entgrenzt, prekär? Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit im Wandel. Frankfurt am Main 2020, S. 9-24.

⁴ Andreas Reckwitz: Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne. Berlin 2019, S. 86. Klasse» ist: Oliver Nachtwey: Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin 2018, S. 174.)

Selbstständige Sorgearbeit und Plattformen: Das „new normal“ der bezahlten Sorgearbeit für eine Versorgung im eigenen zu Hause? – Franziska Baum

Plattformen im Bereich der Sorge, die anbieten, Sorge-Arbeiter*innen zu vermitteln, die Zeit und Muße haben, sich um Angehörige zu kümmern, gibt es genauso lange wie die bekannteren Liefer- und Transport-Plattformen Deliveroo oder Uber. Care-Plattformen erhalten jedoch deutlich weniger Aufmerksamkeit und anders als Liefer-Plattformen gelingt es ihnen weiterhin, die selbstständige Arbeit zu ihrer Grundlage zu machen. Warum aber entscheiden sich Sorge-Arbeiterinnen für eine selbstständige Tätigkeit als Mikro-Unternehmer*innen, um so Menschen im eigenen zu Hause zu versorgen? Folgen sie neueren Konzepten und Idealen der Selbstverwirklichung (Stichwort: Unternehmerisches Selbst) oder werden sie, z.B. über Plattformen, mit dem Versprechen nach vermeintlicher Flexibilität in noch prekärere Arbeitsverhältnisse gelockt? Wie passt es zu wissenschaftlichen Erkenntnissen prekärer Selbstständigkeit, Sorgearbeit und Plattformarbeit, dass Menschen ein selbstständiges Arbeitsarrangement explizit wählen und sogar emphatisch verteidigen, obwohl es eine Vielzahl unbesetzter Stellen im Pflegebereich gibt, die scheinbar besser abgesichert wären? Bisher gibt es kaum Studien, die sich dem Phänomen der Sorge-Selbstständigkeit und Care-Plattformen empirisch und aus der Sicht der Tätigen nähern konnten.

In meinem Beitrag zur Tagung möchte ich aus einer subjektorientierten Perspektive darstellen, an welchen Normen sich Sorge-Selbstständige orientieren. Basierend auf narrativen Interviews und der Analyse von etwa 2000 Profiltextrn, die auf Care-Plattformen von Arbeiter:innen zu finden sind und aus einem Webcrawl gewonnen wurden, stelle ich dar, wie sich Sorge-Selbstständige im Spannungsfeld zwischen Selbstverwirklichungs-, beruflichen Fürsorgeansprüchen und gesellschaftlichen Community-Kapitalismus-Logiken positionieren. Es zeigt sich, dass eine Subjektivierungsanalyse nach Schürmann/Pfahl/Traue (2018) bzw. Bosančić et al. (2022) ermöglicht, präziser auszuloten, welche neuen und alten Normalitäten (der weiblichen Arbeit), Gegen-Positionen und -Subjekte sich in den Arbeitskonzepten care-selbstständiger Mikro-Unternehmer*innen abbilden.

Erkennbar wird, Selbstständigkeit im Bereich der Sorge kann dazu dienen, Ansprüche an Sorgearbeitende aus konventionellen Settings, wie z.B. eine hohe Taktung und minutengenaue Vorgaben für Sorgeleistungen, abzuwehren und dennoch gesellschaftlich notwendige Fürsorgearbeit bezahlt zu leisten. Die selbstständigen Arbeitsarrangements ermöglichen aus der Perspektive der Mikro-Unternehmer*innen in erster Linie autonomere Vorstellungen von Arbeit mit eigenen Ansprüchen an gute und ganzheitliche Sorge zu vereinbaren. Das Phänomen der Sorge-Selbstständigkeit verdeutlicht insofern, wie ein Einbezug von prekären Ausgangsbedingungen und Sorge-Erfordernissen in (analytische) Konzepte von Arbeitsstudien notwendig ist: Für weibliche Sorgearbeit waren und bleiben prekäre Bedingungen der

Erwerbsarbeit, unbezahlte Care-Arbeit, Unvereinbarkeit, fehlende Autonomie und eine fehlende gesellschaftliche Anerkennung von Sorgebelangen die prägenden Normalitätsfolien.

Franziska Baum, M.A.

- Studium der Sozialwissenschaften
- Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im LFF Sorgetransformationen der Universität Hamburg
- Forschungsschwerpunkte: Soziologie der Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, Wandel von Arbeit, Geschlechterungleichheiten, Geschlechtersoziologie, Methodologie und Methoden der qualitativen Sozialforschung

Crowdwork zwischen Arbeit und Freizeit – Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit revisited – Annika Becker, Frank Kleemann

Crowdwork, d.h. die digitale Bearbeitung von über Plattformen vermittelten Arbeitsaufträgen, wird in Deutschland vornehmlich als Nebentätigkeit praktiziert. Die Crowdworker:innen entscheiden bei dieser Arbeitsform selbst, welche Aufträge sie annehmen und wann sie diese innerhalb einer vorgegebenen Frist bearbeiten. Angesichts generell eher unterdurchschnittlicher Erwerbchancen auf Crowdwork-Plattformen lässt sich ihre Motivation mit der Formel „Geld + x“ beschreiben, wobei „x“ verschiedene Motive zu dieser Tätigkeit neben dem Verdienst beschreibt. Diese Motive sind beispielsweise Spaß an der Bearbeitung der Aufträge oder die Wahrnehmung von Crowdwork als spielähnliche Tätigkeit. Zudem lässt sich die Etablierung einer eigenen Selbstständigkeit als berufliche Nutzungsstrategie von Crowdwork identifizieren.

Basierend auf Interviews mit Crowdworker:innen auf Testing- und Content Creation-Plattformen und den Ergebnissen aus einer Sprachnachrichtenbefragung (Projekt: <https://www.hsu-hh.de/bbp/forschung/crowdwork/>) können verschiedene „Geld +x“-Konstellationen identifiziert werden. Bedeutsam ist dabei auch die unterschiedliche subjektive Bedeutung der Bezahlung. Beispielsweise kann ein individuell als angemessen empfundenenes Entgelt Voraussetzung für die Annahme eines Auftrags sein oder aber die Bezahlung kann als Form der Wertschätzung für die Arbeit bzw. als Bonus einer primär im Rahmen der Freizeit ausgeübten Tätigkeit angesehen werden.

Die identifizierten Konstellationen verdeutlichen, dass viele Crowdworker:innen die Tätigkeit nicht als Erwerbsarbeit verstehen, sondern dass Crowdwork vielmehr eine neue, hybride Tätigkeitsform darstellt, die sich zwischen (Erwerbs-)Arbeit und Freizeit bewegt. Der Beitrag stellt diese Hybridform entlang der verschiedenen Motivkonstellationen dar und diskutiert neue Perspektiven auf Prozesse der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit, die sich aus diesem (subjektiv variierenden) Tätigkeitsverständnis ergeben.

Im Hinblick auf die Entgrenzung von Arbeit und Leben stellt Crowdwork eine Aktivität zwischen Arbeit und Freizeit dar, für die eine sinnhafte und produktive Nutzung sowie Monetarisierung der Freizeit zentral ist. Je nach Motivkonstellation ergeben sich divergierende Abwägungsprozesse der Nutzung von (arbeits-)freier Zeit für Crowdwork. Gemeinsamer Fluchtpunkt ist aber, dass inhaltliche Ansprüche an die Tätigkeit zentral sind. Die jeweilige subjektive Sinnhaftigkeit lässt sich im Kontext des neueren Diskurses um Sinn und Sinnerleben in der Arbeit genauer bestimmen.

Im Lichte der Subjektivierung von Arbeit soll diskutiert werden, inwiefern ein starkes Einbringen von persönlichen Motiven in die Tätigkeit und die dadurch veränderte Rahmung der Tätigkeit als „bezahltes Hobby“ zu einer gesteigerten Arbeitsbereitschaft und -motivation beiträgt. Darüber hinaus ist zu fragen, inwieweit diese subjektivierte Tätigkeitsform bei den Crowdworker:innen zu anderen Ansprüchen als in ihrer „klassischen“ Erwerbstätigkeit führt (bspw. geringere Lohnansprüche) und inwiefern dies durch die Plattformunternehmen (im Sinne eines erweiterten Zugriffs auf bislang nicht kapitalistisch vernutzte Arbeitskraftpotenziale) strategisch genutzt wird.

Annika Becker, M.A.

- Studium der Sozialwissenschaften (B.A.) und der Soziologie (M.A.)
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Arbeit und Organisation am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen
- Forschungsschwerpunkte: Subjektivierung, Plattformarbeit, Digitaler Kapitalismus, Soziologische Theorie, Qualitative Forschungsmethoden

Prof. Dr. Frank Kleemann

- Studium der Soziologie an der Universität München und an der University of Pennsylvania, Promotion (Dr. phil.) an der Technischen Universität Chemnitz
- Professor für Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit und Organisation am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen
- Forschungsschwerpunkte: Arbeit und Subjektivität, sozialwissenschaftliche Dienstleistungsforschung, Arbeitsalltag und Arbeitshandeln, Informatisierung von Arbeit, Wissens- und Kommunikationsarbeit, Alltägliche Lebensführung, Politische Alltagsorientierungen und -praxen, (interpretativ-)qualitative Sozialforschung

Kriterien der Mitbestimmung.

Praxisbeitrag zur herausgeforderten Betriebsverfassung im New Normal –

Falko Blumenthal, Sven Mattheß

Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz von 1972 geht davon aus, dass in Betrieben mit mehr als fünf wahlberechtigten Beschäftigten Betriebsräte gebildet werden. Auf einer Wahlversammlung wird ein Wahlvorstand gebildet, Kandidierende reichen ihre Wahlvorschläge ein, danach findet eine Urnenwahl, flankiert von der Möglichkeit einer Briefwahl für Beschäftigte außer Haus, statt. Diese Fiktion geht von einer Vielzahl von Vorannahmen aus. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich gegenseitig über eine Präsenzveranstaltung zu informieren. Eine Versammlung aller Beschäftigten ist räumlich ohne weiteres möglich. Das Prozedere von Abstimmungen, Wahlurnen, Briefwahlen und Wähler_innenlisten ist bekannt. Diese Fiktion der in der Werkshalle versammelten Arbeiter_innen scheitert an der Organisation von Arbeit im New Normal. Der vermehrt nur abstrakt gültige Betriebs- und Arbeitnehmendenbegriff wird in der Literatur hinlänglich beschrieben. Der konkrete Prozess der Meinungsbildung, der Einberufung von Wahlversammlungen und der Durchführung der Wahlen wird jedoch nur im Konfliktfall näher beleuchtet. Der schiere Aufwand, bundesweit verstreute Servicetechniker_innen zu einer Wahlversammlung zu versammeln, stellt genauso oft prohibitive Hürden dar wie projektförmig organisierte Arbeitsprozesse in der Entwicklung oder Kundenbetreuung, die mit symmetrischen Interaktionsformaten wie Betriebsversammlung, Betriebsratssitzung oder Betriebsratsfortbildung kollidieren.

In dem Maße, wie sich postfordistische, oft orts- und zeitflexible Arbeit in stärker fluktuierenden Arbeitsverhältnissen entwickelt, verändert sich der Mehrwert von Engagement im Rahmen der Betriebsverfassung. Der Aufwand steigt während die Durchsetzungsfähigkeit klassischer Mitbestimmungsinstrumente schwindet, oft angesichts von sprachlichen, räumlichen und organisatorischen Hürden in der Internationalisierung, Digitalisierung und fortschreitenden Verkürzung der Lebenszeit von Betrieben als auch der individuellen Betriebszugehörigkeit. Alternative Formate der Konfliktbereinigung und der Interessenrepräsentation in den Betrieben erhalten zunehmend Aufmerksamkeit.

Die dennoch erfolgten Gründungen und Wahlen zum Betriebsrat 2020 ff. können eine qualitativ zu erschließende Quelle sein, um Prüfungskriterien zu entwickeln, inwieweit die institutionellen und prozessbegleitenden Anstrengungen des Gesetzgebers, der Gewerkschaften und der Betriebsrätequalifizierung hinreichen, um weiterhin arbeitsweltbezogene Partizipationsbedürfnisse in die Instrumente der Betriebsverfassung zu kanalisieren.

Hierzu werden halbstrukturierte Interviews mit Mitgliedern von 2020-23 neu gegründeten Betriebsräten und neu gewählten Mitgliedern von bestehenden Gremien hinsichtlich der zu begegnenden betriebspolitischen, rechtlich-administrativen und finanziell-logistischen Herausforderungen geführt. Die narrativen und analytischen Ergebnisse können, als Kriterium für die Relevanz der Unterstützungsstrukturen Betriebsverfassung, Gewerkschaft und Betriebsrätequalifizierung formuliert werden. Die Diskussion dieser Kriterien unterstützt die Tagung der dgekw-Kommission Arbeitskulturen NEW NORMAL OF WORK, indem im

Themenfeld Arbeit, Organisation und Recht nicht nur das Wechselverhältnis zwischen Evolution der Arbeitsformen und Deinstitutionalisierung sondern auch zwischen Arbeitsformen und Evolution der Institutionen der Diskussion zugänglich wird.

Literatur

Boewe, J. (2017). Jede sechste Gründung eines Betriebsrats wird behindert in Magazin Mitbestimmung 07/2017. <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-boeckler-wissenschaftler-jede-sechste-gruendung-eines-betriebsrats-wird-behindert-5808.htm>.

Carroll, N. & Conboy, K. (2020). Normalising the “new normal”: Changing tech-driven work practices under pandemic time pressure in: *International Journal of Information Management* 2020 (55): 102186-102186. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102186>.

Castells, M. (2000). *The Information Age. Economy, Society and Culture*. 2nd edn. Malden und Oxford: Oxford University Press.

Degner, A. & Kocher, E. (2018) Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation, in: *Kritische Justiz*, 51(3): 247–265. <https://doi.org/10.5771/0023-4834-2018-3-247>.

Ellguth, P., & Kohaut, S. (2021). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020 in: *WSI-Mitteilungen* 74 (4): 306–314. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2021-4-306>.

Eurofound. (2020). *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*. New

Forms of Employment Series, Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19046en.pdf

Fassin D., (2017) The endurance of critique. *Anthropological Theory* 17(1): 4–29. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1463499616688157>

IG Metall. (2018). *Erfolgreich erschließen. Das Handbuch für die Praxis*. Frankfurt a.M. <https://igmetall-mehr-werden.de/wp-content/uploads/2018/12/handbuch-fuer-die-praxis.pdf>.

Jacobides, M.G. (2006) ‘The architecture and design of organizational capabilities’, *Industrial and Corporate Change*, 15(1). Available at: <https://doi.org/10.1093/icc/dtj009>.

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., & Smit, S. (2020). *What’s next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featuredinsights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>.

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021). *The future of work after COVID-19*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featuredinsights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.

Falko Blumenthal

- Studium der Politischen Wissenschaften, Volkswirtschaftslehre und Sozialanthropologie
- Projektsekretär bei der IG Metall München
- Mitglied des Aufsichtsrats der Fujitsu Technology Solutions GmbH

Sven Mattheß, M.A., LL.M.

- Studium: Maschinenbau, Sozialökonomie, Staatswissenschaften und Wirtschaftsrecht
- Selbstständiger Referent in der gesellschaftspolitischen und betriebspolitischen Bildungsarbeit der IG Metall
- Koordinator der Betriebsräteakademie in der Außenstelle Oberbayern

Die Orientierung an der Normalbiografie benachteiligter Jugendlicher – trotz Abweichungen und zunehmender Aussichtslosigkeit –

Pia Buck

Dieser Vortrag fokussiert die Perspektiven (bildungs)benachteiligter junger Menschen im Übergangsprozess zwischen Schule und Arbeitsleben sowie die Berufsbildungsakteure. Vielen der Jugendlichen gelingt kein oder nur ein fragmentierter und instabiler Übergang der ersten Schwelle von der Schule in Berufsbildung (vgl. Bildungsberichterstattung 2022, 170- 173). Sie erleben systemimmanente Exklusions- und Allokationsmechanismen, die fortwährend die soziale und ethnische Herkunft sowie das Geschlecht sind, und die Folgen der Bildungsexpansion (Esser 1999; Georg/Sattel 2020; Granato/Ulrich 2014; Reiss, et al. 2019). Höhere Schulabschlüsse wurden zum allgemeinen Standard, weshalb in Rekrutierungsprozessen Kriterien wie informelle Bildung, Softskills und habituelles Verhalten vermehrt einbezogen werden. Insbesondere benachteiligte Personen können damit weniger aufwarten (Bude 2011). So münden viele unversorgte Bewerber:innen in den Übergangssektor des Berufsbildungssystems ein. Dieser bezweckt primär die Herstellung von Ausbildungsreife, welche den Teilnehmer:innen abgesprochen wird; insbesondere bei knappem Ausbildungsangebot (vgl. Gentner/Meier 2012, 53-55). Die Einmündung verschärft jedoch vielfach die Selbst- und Fremdselektion (Solga 2002, 2005). Die im Dissertationsprojekt geleistete Rekonstruktion von subjektiven Deutungsmustern (Arnold 1983; Oevermann 2001) der sich im Übergangssektor befindlichen Jugendlichen zu (Aus)bildung, Arbeit und Einkommen lässt darauf schließen, dass sie überwiegend weiterhin an der weiblichen und männlichen Normalbiografie und ihren immanenten (männlichen) Normalarbeitsverhältnissen und stereotypischen Rollenzuschreibungen (Kohli 1985; Levy 1977) als Garanten für das ‚gute‘ Leben festhalten. Gleichwohl bereits ihre Lebensläufe von einer ‚normalen‘ Biografie abweichen und sie auch zukünftig wahrscheinlich mit atypischer Beschäftigung konfrontiert sein werden (Allmendinger, et al. 2018). Um den Übergang nach der Schule und eine ‚Normalisierung‘ ihrer Biografie leisten zu können, adaptieren sie diese unterschiedlich. So wird bspw. das E-Gaming professionalisiert und als ‚normaler‘ Beruf gedeutet. Zur Rekonstruktion der Deutungsmuster wurden problemzentrierte Interviews (Witzel/Reiter 2012) geführt, die in Anlehnung an die (reflexive) Grounded Theory (Clarke, et al. 2018; Strauss/Corbin 1996) ausgewertet wurden. Ein Kodierparadigma wurde entwickelt, das sich an dem lern- und bildungstheoretisch ausgerichteten Paradigma von Tiefel (2005) orientiert. Aus berufspädagogischer Perspektive besteht Handlungsbedarf, um den benachteiligten Jugendlichen Kompetenzen für einen geeigneten Umgang mit der postfordistischen Arbeitswelt und ihren Ambiguitäten und Ambivalenzen zu vermitteln und die Marginalisierung und Exklusion nicht weiter zu verschärfen. Der Bedarf soll im Rahmen des Vortrags skizziert und diskutiert werden.

Literatur:

- Allmendinger, J./Jahn, K./Promberger, M./Schels, B./Stuth, S. (2018): Prekäre Beschäftigung und unsichere Haushaltslagen im Lebensverlauf: Gibt es in Deutschland ein verfestigtes Prekariat? In: WSI-Mitteilungen, 71, 259-269.
- Arnold, R. (1983): Deutungsmuster: Zu den Bedeutungselementen sowie den theoretischen und methodologischen Bezügen eines Begriffs. In: Zeitschrift für Pädagogik, 29, 893-912. Bibl.
- Bildungsberichterstattung, A. i. (2022): Bildung in Deutschland 2022: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld.
- Bude, H. (2011): Bildungsapanik: Was unsere Gesellschaft spaltet. München.
- Clarke, A. E./Friese, C./Washburn, R. S. (2018): Situational Analysis: Grounded Theory After the Interpretive Turn. Los Angeles.
- Esser, H. (1999): Situationslogik und Handeln. Frankfurt/Main u.a.
- Gentner, C./Meier, J. (2012): Der Hauptschulabschluss als bildungspolitisches Postulat und die Wirklichkeit der Ausbildungsreife. In: Ratschinski, G./Steuber, A. (Hrsg.): Ausbildungsreife: Kontroversen, Alternativen und Förderansätze. Wiesbaden, 53-85.
- Georg, W./Sattel, U. (2020): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Arnold, R./Lipsmeier, A./Rohs, M. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden, 219–232.
- Granato, M./Ulrich, J. G. (2014): Soziale Ungleichheit beim Zugang in eine Berufsausbildung. Welche Bedeutung haben die Institutionen? In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 17, 205.
- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: KZfSS, 37(1), 1-29.
- Levy, R. (1977): Der Lebenslauf als Statusbiographie: die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive. Stuttgart.
- Oevermann, U. (2001): Die Struktur sozialer Deutungsmuster - Versuch einer Aktualisierung. In: Sozialer Sinn, 2, 35-82.
- Reiss, K./Weis, M./Klieme, E./Köller, O. (2019): PISA 2018. Grundbildung im internationalen Vergleich. Münster; New York.
- Solga, H. (2002): „Ausbildungslosigkeit“ als soziales Stigma in Bildungsgesellschaften: Ein soziologischer Erklärungsbeitrag für die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von gering qualifizierten Personen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 54, 476-505.
- Solga, H. (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft: Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen.
- Strauss, A. L./Corbin, J. M. (1996): Grounded theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim.
- Tiefel, S. (2005): Kodierung nach der Grounded Theory lern- und bildungstheoretisch modifiziert: Kodierungsleitlinien für die Analyse biographischen Lernens. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung, 6(1), 65-84.
- Witzel, A./Reiter, H. (2012): The problem-centred interview. Los Angeles.

Pia Buck

- Studium Lehramt für Berufskollegs an der Universität Duisburg-Essen
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufsbildung im Fachgebiet Beruf- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Kassel
- Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Fakultät für Bildungswissenschaften im Fachgebiet der Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung an der Universität Duisburg-Essen

Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten in Wissensteams – ‚neue normale‘ Merkmale der Wissensarbeit und ihre Implikationen für die Planung von hybriden Arbeitssettings – Christian Dehmel, Katja Ninnemann, Tobias Ringeisen, Jennifer Schneidt

Bereits vor Beginn der COVID-19 Pandemie hat sich gezeigt, dass digitalisierte, flexible Wissensarbeit in Teams zunehmen wird, womit die Gestaltung hybrider Arbeitsumgebungen für Wissensarbeitende eine zentrale Herausforderung der Zukunft für Arbeitgeber*innen darstellt (Daum et al. 2020; Schellinger 2020). Wissensteams sind mit stetigen Veränderungen konfrontiert, die sich u.a. in der Qualität und Intensität der Kommunikation, der Kooperation oder der Kollaboration manifestieren (Camarihna-Matos und Afsarmanesh 2008; Krumm et al. 2016; Collins et al. 2016). Um diesen Herausforderungen zu begegnen, treten neben formalen Formaten wie Besprechungen zunehmend informelle Varianten des Austauschs und/oder der Unterstützung im Team in Erscheinung, die hybrid und/oder rein virtuell bzw. in Präsenz an verschiedensten Orten stattfinden: Mit wem zu welchem Zeitpunkt welche Aufgaben bearbeitet werden, hängt von der jeweiligen Situation, von arbeitsbezogener Vertrautheit sowie gemeinsamer Erfahrung ab und erfolgt eher flexibel selbstorganisiert als streng formalisiert (Böhle 2018; Oeste-Reiß et al. 2021).

Hybride Teamarbeit bei Wissensarbeitenden, die sich durch kontinuierliche örtliche und zeitliche Wechsel auszeichnet, ist bisher kaum erforscht. Vorhandene Studien konzentrieren sich auf Teamarbeit, die vorrangig in einem Setting remote oder als virtual work stattfindet (van der Lippe und Lippényi 2020; Weigelt et al. 2021; Bosch-Sijtsema et al. 2011; Yang et al. 2022). Als Antwort stellt dieser Beitrag erste Erkenntnisse aus einem interdisziplinären Forschungsprojekt an der Schnittstelle von Architektur, Psychologie und Sozialwissenschaften vor, in dem mit Hilfe eines multi-methodalen Ansatzes Wissensarbeit von Teams in hybriden Arbeitsumgebungen untersucht wird. Durch qualitative Einzelbefragungen, Gruppeninterviews und Beobachtungen der Alltagspraxis werden verschiedene Daten integriert und in einem Reallabor-Ansatz reflektiert. Dabei stehen Austauschprozesse und Interaktionsmuster der hybrid arbeitenden Wissensteams im Fokus, um zu verstehen, wie fach- und methodenspezifisches Wissen aktiviert, angepasst und in Form von Produkten oder Dienstleistungen weitergegeben wird. Hybride Wissensarbeit in Teams verstehen wir dabei als soziale Arbeitspraktik in ihrer materiellen Verortung: Arbeitsräume, verwendete digitale und analoge Arbeitstechniken sowie die Anforderungen und Rahmenbedingungen von Organisationen können die Praktiken stören, lenken oder begrenzen sowie als gemeinsamer Referenzpunkt dienen (Beck 2012).

Daraus wird abgeleitet, wie sich zugehörige hybride Arbeitssettings planen und umsetzen lassen und eine Veränderung von Rahmenparametern und arbeitsbezogenen Merkmalen Berücksichtigung finden können (Oeste-Reiß et al. 2021; Virtaneva et al. 2021; Whillans et al. 2021). Somit werden sozial-räumliche Parameter bei räumlichen Gestaltungspraktiken –

entsprechend der Erkenntnisse im Themenfeld Corporate Learning Architecture (vgl. Ninnemann 2019; Ninnemann 2020) – fokussiert, um innovative und nachhaltige Handlungsstrategien bei den dynamischen Veränderungsprozessen hybrider Arbeitssettings ableiten zu können.

Literatur

Beck, Stefan (2012): Anmerkungen zu materiell-diskursiven Umwelten der Wissensarbeit. In: Gertraud Koch/Bernd Jürgen Warneken (Hg.): Wissensarbeit und Arbeitswissen. Zur Ethnografie des kognitiven Kapitalismus, Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 27–39.

Böhle, Fritz (2018): Arbeit als Handeln. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. 2. Auflage. Wiesbaden, Germany: Springer VS (Handbuch), S. 171–200.

Bosch-Sijtsema, Petra M.; Fruchter, Renate; Vartiainen, Matti; Ruohomäki, Virpi (2011): A Framework to Analyze Knowledge Work in Distributed Teams. In: *Group & Organization Management* 36 (3), S. 275–307. DOI: 10.1177/1059601111403625.

Camarihna-Matos, Luis M.; Afsarmanesh, Hamideh (2008): Concept of Collaboration. In: Goran D. Putnik, Maria Manuela Cruz-Cunha, Goran Putnik und Maria Manuela Cunha (Hg.): *Encyclopedia of networked and virtual organizations*. Hershey, Pa.: Information Science Reference, S. 311–315.

Collins, Alison M.; Hislop, Donald; Cartwright, Susan (2016): Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. In: *New Technology, Work and Employment* 31 (2), S. 161–175. DOI: 10.1111/ntwe.12065.

Daum, Mario; Wedel, Marco; Zinke-Wehlmann, Christian; Ulbrich, Hannah (Hg.) (2020): *Gestaltung vernetzt-flexibler Arbeit. Beiträge aus Theorie und Praxis für die digitale Arbeitswelt*. Springer-Verlag GmbH. Berlin, Heidelberg: Springer Vieweg.

Krumm, Stefan; Kanthak, Jens; Hartmann, Kai; Hertel, Guido (2016): What does it take to be a virtual team player? The knowledge, skills, abilities, and other characteristics required in virtual teams. In: *Human Performance* 29 (2), S. 123–142. DOI: 10.1080/08959285.2016.1154061.

Ninnemann, K. (2019): Corporate Learning Architecture. Wie die Integration der User-Experience-Perspektive Hochschularchitekturen verändert. In: *Corporate Architecture. Schriftenreihe für angewandte Betriebswirtschaft der Hochschule Heilbronn Campus Künzelsau*, S. 39–48.

Ninnemann, Katja (2020): Corporate Learning Architecture as a new perspective on the strategic development of innovative learning environments. Lessons learned on the case example SRH University Heidelberg. In: Silke Trumppa, Emma Kostianen, Isolde Rehm und Matti Rautiainen (Hg.): *Innovative schools and learning environments in Germany and Finland. Research and findings of comparative approaches. Ideas of good and next practice*. Münster: Waxmann, S. 79–94. Online verfügbar unter https://www.waxmann.com/waxmannbuecher/?tx_p2waxmann_pi2%5bbuchnr%5d=4169&tx_p2waxmann_pi2%5baction%5d=show.

Oeste-Reiß, Sarah; Bittner, Eva; Cvetkovic, Izabel; Günther, Andreas; Leimeister, Jan Marco; Memmert, Lucas et al. (2021): Hybride Wissensarbeit. In: *Informatik Spektrum* 44 (3), S. 148–152. DOI: 10.1007/s00287-021-01352-0.

Schellinger, Jochen (Hg.) (2020): Digitale Transformation und Unternehmensführung. Trends und Perspektiven Für Die Praxis. Unter Mitarbeit von Kim Oliver Tokarski und Ingrid Kissling-Näf. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

van der Lippe, Tanja; Lippényi, Zoltán (2020): Co-workers working from home and individual and team performance. In: *New Technology, Work and Employment* 35 (1), S. 60–79. DOI: 10.1111/ntwe.12153.

Virtaneva, Mikko; Feshchenko, Polina; Hossain, Abrar; Kariluoto, Antti; Himmanen, Joonas; Kaitila, Pasi et al. (2021): COVID-19 Remote Work: Body Stress, Self-Efficacy, Teamwork, and Perceived Productivity of Knowledge Workers. Unter Mitarbeit von Elena Parmiggiani, Alexander Kempton, Patrick Mikalef, Informaatioteknologian tiedekunta, Faculty of Information Technology, Tietojärjestelmätiede und Information Systems Science: Association for Information Systems. Online verfügbar unter <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/77889>.

Weigelt, Oliver; Marcus, Bernd; Felfe, Jörg; Kluge, Annette; Ontrup, Greta (2021): Working Under Pandemic Conditions. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 65 (4), S. 181–187. DOI: 10.1026/0932-4089/a000376.

Whillans, Ashley; Perlow, Leslie; Turek, Aurora (2021): Experimenting during the shift to virtual team work: Learnings from how teams adapted their activities during the COVID-19 pandemic. In: *Information and Organization* 31 (1), S. 100343. DOI: 10.1016/j.infoandorg.2021.100343.

Yang, Longqi; Holtz, David; Jaffe, Sonia; Suri, Siddharth; Sinha, Shilpi; Weston, Jeffrey et al. (2022): Author Correction: The effects of remote work on collaboration among information workers. In: *Nature human behaviour* 6 (1), S. 164. DOI: 10.1038/s41562-021-01228-z.

Christian Dehmel, M.A.

- Studium der Soziologie, Ethnologie, Psychologie und des Holzingenieurwesens
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Berlin School of Economics and Law
- Forschungsschwerpunkte: Wissensarbeit aus psychologischer und soziologischer Perspektive, ethnographische und praxistheoretische Forschungsansätze

Prof. Dr. Katja Ninnemann

- Studium: Architektur und Städtebau
- Professur Digitalisierung und Workspace Management) an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
- Forschungsschwerpunkte: Corporate Learning Architecture: Gestaltungspraktiken hybrider Lern- und Arbeitsumgebungen, Lernraumorganisation als strategisches Managementinstrument, Innovationsmanagement in Bildungsinstitutionen, Raumkonstitutionen und Wissensmanagement

Prof. Dr. Tobias Ringeisen

- Studium der Psychologie
- Professur für Angewandte Psychologie an der Berlin School of Economics and Law

- Forschungsschwerpunkte: Förderung und Diagnostik von berufsrelevanten Kompetenzen bei Erwachsenen, Gestaltung zugehöriger Lernsettings

Jennifer Schneidt, M.A.

- Studium: International Business Management
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin an den Fachbereichen Ingenieurwissenschaften und Wirtschafts- und Rechtswissenschaften der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
- Forschungsschwerpunkte: Informelle Lernumgebungen, hybride Arbeitsumgebungen, Strategic Management und Change Management

Community Austausch als Bewältigungsstrategie in digitalen Callcentern? – Leonard Ecker

Digitale Plattformarbeit – auch Crowdwork genannt – erfährt schon seit geraumer Zeit große Aufmerksamkeit. Bezahlte Erwerbsarbeit wird dabei – meistens in kleinteiligen, standardisierten Arbeitsaufträgen – über digitale Arbeitsplattformen vermittelt und digital ausgeführt. Die Plattformarbeitenden sind dabei weder bei den Plattformen noch bei den Auftraggeber:innen angestellt, sondern arbeiten auf selbstständiger Basis. Zudem wird digitale Plattformarbeit häufig als individualisierte und atomisierte Arbeit beschrieben, da eine organisationale und kollegiale Einbettung in der Regel nicht vorhanden ist. Durch die temporäre, atomisierte und digitale Arbeitsorganisation verändert sich auch die arbeitsbezogene, kollegiale Kommunikation im Kontext neuer digitaler Arbeitsformen.

Trotzdem entstehen aber auch im Kontext von digitaler Plattformarbeit Online Communities und Austauschformen unter Plattformarbeitenden. Vor allem selbst-initiierte Online Foren und Social Media Gruppen kommt hierbei eine große Bedeutung zu. Erste Forschungsergebnisse verdeutlichen aber auch, dass vereinzelt Plattformunternehmen selbst im Rahmen von Community Building Strategien auf den plattforminternen Infrastrukturen Austausch- und Kommunikationsangebote anbieten. Wie Plattformarbeitende auf den digitalen Plattformen genau miteinander in Austausch treten und vor allem wie die sozialen Interaktionen in den Arbeitsalltag eingebettet sind, ist bisher selten im Fokus sozialwissenschaftlicher Forschung.

Eine besondere und zugleich bisher wenig erforschte Form digitaler Plattformarbeit sind digitale Callcenter. Kundenservice-Tätigkeiten der Telefon- und Mail-Bearbeitung werden outgesourct und in einzelnen Schichtaufträgen über digitale Plattformen an selbstständige Beschäftigte vermittelt. Dabei arbeiten die Plattformarbeitenden dezentral von Zuhause aus und üben die Tätigkeiten in der Regel als Nebentätigkeit aus. Eine Besonderheit im Vergleich zu anderen Crowdwork Tätigkeiten ist, dass es sich um eine interaktive Dienstleistungs- bzw. Kundenarbeit handelt und durch die Kunden – wie bei analoger Callcenter-Arbeit – häufig eine zusätzliche potentielle Belastungsquelle für die Arbeitenden vorhanden ist.

Im Rahmen der im Beitrag vorgestellten qualitativen Interview- und Tagebuchstudie wurden Plattformarbeitende eines digitalen Callcenters über einen Zeitraum von 4-6 Wochen begleitet und ihre Nutzung der plattforminternen Community- und Austauschangebote sowie ihr Umgang mit arbeitsbezogenen Herausforderungen untersucht. Im Fokus steht dabei die zentrale Frage, welche digitalen Kommunikationspraktiken der Plattformarbeitenden im Rahmen ihres digitalen Arbeitsumfeldes erkennbar sind und wie der soziale Austausch in den Arbeitsalltag und in die Arbeitspraktiken integriert wird. Im Beitrag soll dann darauf aufbauend diskutiert werden, inwieweit der kollegiale Austausch unter Plattformarbeitenden eine subjektive Bewältigungsstrategie der digitalen Kundenarbeit und dadurch eine notwendige, funktionale Form der sozialen Unterstützung darstellt.

Leonard Ecker, M.A.

- Studium der Soziologie und Volkswirtschaftslehre
- Doktorand und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsprojekt „Crowdwork und Crowdworker vor, während und nach der beruflichen Ausbildung – Kompetenz-/Subjektivierungseffekte, individuelle Beruflichkeit und lernförderliche Plattformgestaltung (CKoBeLeP)“ an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
- Forschungsschwerpunkte: Wandel von Erwerbsarbeit, digitale Plattformarbeit, Prekarisierung von Erwerbsarbeit, Mitbestimmungsforschung, quantitative und qualitative Methoden der Sozialforschung

Wie normal ist das denn?! Thesen zum New Normal im interdisziplinären Dialog zwischen Arbeits- und Industriesoziologie und Europäischer Ethnologie – Dennis Eckhardt, Sabine Pfeiffer

Die aktuelle Debatte um Arbeitskulturen eines New Normal of Work wird – wie auch im Call der Tagung – meist mit lang zurückreichenden Debatten und Konzepten der Arbeits- und Industriesoziologie verknüpft. Der Übergang vom Fordismus zum Postfordismus, Phänomene wie Subjektivierung und Entgrenzung – Konzepte und Befunde, die in der Arbeits- und Industriesoziologie ab den späten 1970er Jahren heiß debattiert und mit viel Empirie belegt wurden – und schließlich ganz wesentlich zur sogenannten „Subjektwende“ in der Arbeits- und Industriesoziologie beigetragen haben. Diese schließlich führte die Disziplin von der analytischen Blickrichtung wie von den angewandten Methoden stärker an Arbeitskulturen und ihr alltägliches Erleben, Aushandeln, Herstellen heran – also zu jener Ebene von Arbeit, mit der sich ethnologische und kulturwissenschaftliche Zugänge schon immer beschäftigt haben.

Unser Beitrag will die aktuelle Debatte um „New Normal of Work“ bewusst in einem thesenbasierten und interdisziplinären Dialog bearbeiten, der nicht nur verschiedene disziplinäre Zugänge auf Arbeitskulturen des New Normal of Work in eine – so hoffen wir: produktive – Konfrontation bringt, sondern auch Brückenschläge wagt zwischen alltäglich hergestellten und gelebten Arbeitskulturen einerseits und digital-ökonomischen Strukturveränderungen eines digitalen Distributivkapitalismus andererseits; zwischen (auto-)biografischen Sicht- und Erlebensweisen zwischen Fordismus und Postfordismus. In Dialog gebracht werden damit auch zwei unterschiedliche empirische Blicke:

- Die aktuelle und als Querschnitt angelegte, ethnologische Studie von Dennis Eckhardt zeigt auf, mit welcher Begeisterung sich Arbeitskräfte in der Plattformökonomie selbst und bereitwillig für das Arbeiten an Plattformen zurichten. Die Studie in einem E-Commerce-Unternehmen zeigt, wie sich der Fokus verschiebt weg von den Mitarbeitenden – die eben nicht mehr ‚industrialisiert‘ werden müssen –, sondern auf die Anderen im Sinne der Gesellschaft. Mitarbeitende verbinden mit der Arbeit *an* der Plattform zunehmend auch die Arbeit *an* Gesellschaft, die sie positiv verändern wollen.
- Ein Blick zurück auf eine langjährige arbeitssoziologische Forschung von Sabine Pfeiffer zu Informatisierung und Digitalisierung von Arbeit, die sich zeitlich wie von den Phänomenen her im Übergang von Fordismus zu Postfordismus bewegt und damit eine Art Längsschnittperspektive einbringt. Vom analytischen Blick her spannt sich der Bogen von einer sehr am Subjekt und seinem informellen Arbeitshandeln und Arbeitsvermögen orientierten qualitativ verstehenden zu einer polit-ökonomischen, auf strukturelle Veränderung zielenden Perspektive.

Aus der in einen reflexiven und performativen Dialog gebrachten Konfrontation dieser beiden unterschiedlichen Zugriffe generiert der Beitrag neue und ungewohnte Sichtweisen auf das Verständnis des New Normal of Work und versucht zu verstehen, was genau eigentlich das neue Normale ist und wie es „gemacht“ wird.

Dr. Dennis Eckhardt

- Studium der Kulturanthropologie, Europäischen Ethnologie und Sozialwissenschaften
- Postdoktorand am Lehrstuhl für Soziologie, FAU Erlangen-Nürnberg
- Forschungsschwerpunkte: Digitalisierung und Arbeit

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer

- Studium der Produktionstechnik, Soziologie, Philosophie und Psychologie
- Lehrstuhl für Soziologie mit dem Schwerpunkt Technik - Arbeit – Gesellschaft an der FAU Erlangen-Nürnberg
- Forschungsschwerpunkte: u.a. Digitaler Wandel von Arbeit, Arbeitsvermögen und Qualifizierung, Soziale Innovation, Komplexität und Nachhaltigkeit

Arbeitende Arbeitslose - Wissenschaftler:innen als Prototypen eines ‚New Normal‘ –

Jochen Gläser, Susanne Wollin-Giering

In diesem Beitrag möchten wir zeigen, wie arbeitslose Wissenschaftler:innen die Kontinuität ihrer Arbeitsprozesse sicherstellen, indem sie Leistungen der Arbeitsagenturen in ihre Ressourcenbasis einbauen. Wir zeigen, dass Phasen der Arbeitslosigkeit mitunter bewusst in Kauf genommen und häufiger zielgerichtet für die Fortsetzung der Karriere genutzt werden. Dabei werden Forderungen und Leistungen der Arbeitsagenturen mit diesen verhandelt. Dieser Prozess wird wesentlich durch die Deutungsmuster der Arbeitsagenturen mitbestimmt, in denen das „new normal“ (noch) keinen Platz hat.

Unsere Argumentation beruht auf Interviews mit 22 Forschenden mehrerer Fachgebiete (u.a. Ethnologie, Onkologie, Soziologie, Pflanzenbiologie) mit Arbeitslosigkeitserfahrungen sowie mit 13 Mitarbeiter:innen der Arbeitsagenturen verschiedener Standorte. Wir zeigen, dass

(1) Phasen der Arbeitslosigkeit aktiv für die Fortsetzung der Karriere genutzt werden und vom Fach sowie von der zeitlichen Positionierung der Arbeitslosigkeit relativ zu den Forschungsprozessen abhängt, welche Forschungshandlungen während der Arbeitslosigkeit fortgesetzt werden und wie lange das möglich ist und

(2) der Einfluss der Arbeitsagenturen auf die strategische Nutzung von Arbeitslosigkeitsphasen von den Deutungsmustern der Mitarbeiter:innen bezüglich der Differenz von ‚Normalarbeit‘ und Forschungsarbeit abhängt.

Die Nutzung von Phasen der Arbeitslosigkeit für die Fortsetzung der Karriere ist möglich, weil Forschungsprozesse nur lose an die Organisationen gekoppelt sind, in denen sie durchgeführt werden. Diese „lose Kopplung“ (Weick 1976) begründet eine fachgebietsspezifisch variierende Abhängigkeit der Forschenden und ihrer Arbeitsprozesse von ihren Beschäftigungsorganisationen und die Möglichkeit, einige Arbeiten fortzusetzen, solange eine Funktion (Sicherung des Lebensunterhalts) auf die Arbeitsagentur übertragen werden kann („localized adaption“ in lose gekoppelten Systemen im Sinne eines Ersatzes bei Funktionsausfall, Weick 1976: 6). Die Arbeitsagentur ihrerseits hat ähnlich diffuse Erwartungen an die Inhalte der Forschungsarbeit wie die Beschäftigungsorganisation Universität.

Die Aktualität unserer Analyse ergibt sich aus der Beobachtung, dass seit den 1980er Jahren „die neuen Formen ‚immaterieller‘ Dienstleistungs- und Informationsarbeit in der Privatwirtschaft [...] nach Arbeitsweisen [verlangen], wie sie im Wissenschaftsbereich von jeher anzutreffen waren.“ (Dörre/Neis 2008: 135). Dieses ‚Old Normal‘ thematisch selbstbestimmter (Musselin 2007), subjektiver, unternehmerischer, projektförmiger Kreativarbeit charakterisiert zunehmend die Arbeit in den „creative industries“ (Caves 2000, Grabher 2002). Es ist zumindest wahrscheinlich, dass unterbrochene Karrieren, die unter Nutzung sozialer Sicherungssysteme aufrechterhalten werden, eines der „new normals“ von Arbeit werden.

Literatur

- Dörre, K. & M. Neis, 2008: Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. S. 127–142 in: S. Klecha & W. Krumbein (Hrsg.), Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Caves, R.E., 2002: Creative Industries: Contracts between Art and Commerce. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Grabher, G., 2002: Cool Projects, Boring Institutions: Temporary Collaboration in Social Context. Regional Studies 36: 205–214.
- Musselin, C., 2007: Are Universities Specific Organisations? S. 63–84 in: G. Krücken, A. Kosmützky & M. Torca (Hrsg.), Towards a Multiversity? transcript Verlag.
- Weick, K.E., 1976: Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. Administrative Science Quarterly 21: 1–19.

Prof. Dr. Jochen Gläser

Professor und Leiter des Fachgebiets "Sozialwissenschaftliche Wissenschafts- & Technikforschung", Institut für Philosophie, Literatur-, Wissenschafts- und Technikgeschichte, Fakultät I, TU Berlin

- Forschungsschwerpunkte: Wissenschaftssoziologie, Bibliometrie, qualitative Methoden; aktuelle Projekte zu Formen von Misserfolg in der Wissenschaft, Funktionen von Arbeitslosigkeit in ForscherInnenkarrieren

Susanne Wollin-Giering, M.A.

- Studium der Sozialwissenschaften, Soziologie und Anglistik/ Amerikanistik
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Philosophie, Literatur-, Wissenschafts- und Technikgeschichte, Fachgebiet "Social Studies of Science and Technology" an der Technische Universität Berlin
- Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Wissenschaftssoziologie

Zwischen Büro und Homeoffice – Veränderungen von Arbeitskommunikation und Kooperation in (teil)virtualisierten Arbeitszusammenhängen – Timo Leontaris, Frank Kleemann

Die Corona-Pandemie führte im Jahr 2020 zu einer weitgehenden Verlagerung der Büroarbeit vom Betrieb ins Homeoffice. Die häufig positiven Erfahrungen aus dieser Zeit lassen erwarten, dass das – vor der Pandemie Beschäftigten nur selektiv gewährte – anteilige Arbeiten im Home Office (und an anderen Orten außerhalb des Betriebs) sich dauerhaft als „new normal“ der Organisation von Büroarbeit etablieren wird. Erste Untersuchungen zu den Auswirkungen des Arbeitens im Home Office auf das Verhältnis von „Arbeit und Leben“ und die individuelle Arbeitspraxis liegen vor. Demgegenüber sind die Effekte („virtualisierten“) medienvermittelten Arbeitens in räumlicher Distanz zum Betrieb auf der Ebene der Arbeitsgruppe sowie des weitergehenden betrieblichen Kooperationszusammenhangs bislang nicht systematisch untersucht. Hier setzt der vorgeschlagene Beitrag an: Analysiert werden die Veränderungen der (kollaborativen) Arbeitspraxis in (teil)virtualisierten Arbeitszusammenhängen mit Fokus auf die betriebliche Kommunikation und Kooperation.

Empirisch adressieren wir diese Frage auf der Grundlage von 23 narrationsorientierten leitfadenbasierten Interviews zum Arbeiten im Home Office in der Corona-Pandemie mit Beschäftigten aus Wissenschaft und Verwaltung, die im Kontext des Verbundforschungsprojekts InnaMoRuhr zur Mobilität an den drei Ruhr-Universitäten (Bochum, Dortmund, Duisburg-Essen) erhoben wurden. Diese sind zwar nicht „repräsentativ“ für alle Formen von Büroarbeit, lassen jedoch aufgrund der Bandbreite an Tätigkeiten von Sachbearbeitung bis zu Expert:innenarbeit mit unterschiedlichen Spezialisierungsgraden generalisierbare Aussagen über die Veränderungen von Arbeitskommunikation und -kooperation zu.

Die bisherigen Auswertungen weisen deutlich veränderte Strukturen der Arbeitskommunikation und Kooperation in (teil)virtualisierten Arbeitszusammenhängen aus: Medienvermittelte Kommunikation bewirkt generell eine Reduktion von Kommunikationsmöglichkeiten im Vergleich zu kopräsentem Austausch. Insbesondere informelle Kommunikation verringert sich, weil Anlässe dafür nicht mehr gegeben sind, so dass sich mit der räumlichen Distanz auch zwischenmenschliche Distanz zwischen Kolleg:innen entwickelt. Der unmittelbar arbeitsbezogene Austausch wird stärker auf unmittelbar aufgabenbezogene Gesprächsgegenstände fokussiert. Dadurch erscheint dieser als konzentrierter und zielorientierter. Zugleich bewirkt dieser primär anlassbezogene Charakter virtualisierter Arbeitskommunikation, dass spontaner arbeitsbezogener Austausch, der in Kopräsenz beiläufig zustande kommt, kaum noch stattfindet. Arbeitsbezogene Kommunikation findet verstärkt nur noch dann statt, wenn es um (Zwischen-) Ergebnisse der Arbeit geht. Es zeigt sich, dass Beschäftigte in virtualisierten Arbeitskontexten verstärkt isoliert vor sich hinarbeiten. Insgesamt

lässt sich diesbezüglich ein tendenzieller Wandel der Zusammenarbeit von einer kooperativ-prozessorientierten zu einer individualisiert-ergebnisorientierten Praxis des Arbeitens identifizieren.

Prof. Dr. Frank Kleemann

- Kurz-CV siehe oben

Timo Leontaris, M.A.

- Studium der Soziologie
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeit und Organisation am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen
- Forschungsschwerpunkte: Mobilität, Sozial-ökologische Transformation, Alltägliche Lebensführung, Qualitative Methoden

Arbeit mit und gegen die Kontingenz des Lebens: Naturverhältnisse und Fürsorgepraktiken als Zeiger der post- postfordistischen Arbeit – Isabel Klein

Auch wenn in der zeitgenössischen Organisation von Arbeit die Grenzen zwischen öffentlich und privat, zwischen Erwerb und Freizeit verschwimmen, bleibt die industrielle, standardisierbar und rational kontrollierbare fordistische Arbeit immer implizite Referenz der Forschung. Was aber ist mit den Formen von Arbeit, die sich der Standardisierung und Rationalisierung qua ihres Arbeitsgegenstands sperren? Diese Formen von Arbeit lassen sich sowohl im primären als auch im tertiären Sektor finden, es sind solche, die es mit Natur(verhältnissen) aber auch Affektivität und Sozialität zu tun haben: Wenn Wiesen und Wälder in der Agrarwirtschaft bearbeitet oder kranke Menschen gepflegt und Kinder betreut werden, dann verweisen diese zunächst sehr unterschiedlichen Arbeitspraxen auf eine ähnliche Materialität des Arbeitsgegenstands. Dieser ist in der Agrarwirtschaft genauso wie in der Care-Arbeit lebendig – als Natur, Tier oder Mensch und in diesem Sinne nur bedingt bearbeitbar. Wind und Wetter, Krankheit und Tod durchkreuzen die moderne Illusion der Beherrschbarkeit des Lebens. Das Lebendige ist eigensinnig und unverfügbar, sperrt sich vielfach und unberechenbar seiner Kontrolle und totalen Kommodifizierung.

Der geplante Beitrag für die Tagung möchte die Arbeit an und mit dem Lebendigen in Form von Natur und Sozialität in primärem und tertiärem Sektor zusammen denken und die Materialität des Arbeitsgegenstands im Sinne seiner oben skizzierten Kontingenz zum Ausgangspunkt einer neuen Theoretisierung von Arbeit nehmen. Dabei soll auch danach gefragt werden, wie sich der Umgang mit Kontingenz in verschiedenen kapitalistischen Epochen und Arbeitsregimen ausgestaltet.

Die Sperrigkeit von lebendigen Arbeitsgegenständen ist kein vormodernes Relikt, kein vorindustrieller Anachronismus und, so die These, ontologisch davon unabhängig, ob die Arbeit an, mit und gegen das Lebendige bezahlt oder unbezahlt, als abhängige Beschäftigung oder prekäre Selbstständigkeit organisiert ist. Bisher ist das Wissen um die Kontingenz des Lebens vor allem aus Diskursen um „Care-Krise“ bekannt; die agrarwirtschaftliche Kontingenzbearbeitung hingegen ist in der arbeitssoziologischen Forschung abwesend, wobei es gerade die sozialökologische Doppelkrise als politisches Schlagwort ist, die auf die Gemeinsamkeiten dieser beiden Gesellschaftsbereiche verweist. Diese Formen der primären und tertiären Arbeit enthalten ahistorische Momente genauso wie zeitgenössische Charakteristika von Arbeit, die unterschiedlich in Wert gesetzt (doppelte Subjektivierung) oder als Hindernis der Kommodifizierung wahrgenommen werden. Sie werden aber im Lichte der sozial-ökologischen Doppelkrise in besonderem Maße sichtbar und relevant. Das post-postfordistische Arbeitsregime ist in der Konfrontation mit den Grenzen des Wachstums auf eben jene Fragen des Umgangs mit Unverfügbarkeit und Eigensinn zurückgeworfen. Entsprechend muss ein zeitgenössischer Arbeitsbegriff, Arbeit nicht mehr im Lichte ihrer Kommodifizierung und Kontrolle, sondern potentiellen Verunmöglichung theoretisieren.

Dr. Isabel Klein

- Studium der Soziologie und Sozialwissenschaften
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie, LMU
- Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Geschlechtersoziologie, Körperlichkeit und Affektivität von Arbeit, Prekarisierung und Ungleichheit sowie ethnografische Methoden in der Soziologie

Digitaler Distress im Alltagslabor Homeoffice. Wie Zeitdruck kollaborativ-technologisch gewusst, gemacht, gefühlt (und gelöst?) wird –

Daniel Kunzelmann

Seit der Corona-Pandemie gehört der mobile Einsatz digitaler Medientechnologien zu Arbeitszwecken auch im universitären Kontext zur neuen Normalität. Lehrende und Forschende koordinieren, kommunizieren und organisieren ihre Arbeit zu einem nicht unerheblichen Teil im (mobilen) Homeoffice. Die dadurch entstehenden digitalisierten Arbeitsrhythmen stellen das Selbst vor neue Herausforderungen (digitaler Distress) und sie verschärfen bereits existierende post-fordistische Tendenzen (Entgrenzung von Lohnarbeit und Freizeit). Der Beitrag diskutiert beides beispielhaft und präsentiert erste Ergebnisse der eigenen empirischen Forschungen. Diese wurden in den letzten 12 Monaten im Rahmen von Zeit- und Selbstmanagement-Workshops erhoben, bei denen Menschen, die an deutschsprachigen Universitäten lehren und forschen, kollaborativ herausgearbeitet haben, wie sich diese neuen Arbeitsrhythmen anfühlen, welche Rolle digitale Medientechnologien dabei spielen und welche Agency sie sich bei der Produktion der Rhythmen selbst zuschreiben. Wissensanthropologisch lassen sich die hier kollaborativ erhobenen Daten als ebenso theoretisch wie praktisch fundiertes Erfahrungswissen um das eigene Zeit- und Selbstmanagement verstehen, das auch dann „gewusst“ wurde, wenn das entsprechende Management – in den Augen der Akteur*innen – scheiterte und negativen Stress verursachte. Diese Dialektik – selbst wider besseren Wissens Arbeitszeit zu organisieren – bildet den Ausgangspunkt für eine Medienkritik mobiler Arbeitsformen, die in den hierfür verwendeten digitalen Technologien eine unterhalb der Bewusstseinschwelle operierende Form der Machtausübung am Werk sieht: „nudge economics“. Diese technologisch induzierten und von den Akteur*innen häufig als negativ gefühlten Verhaltensmanipulationen werden dann sichtbar, wenn wir das mobile Homeoffice nicht (nur) als Ort flexibler Lebensführung begreifen, sondern als Alltagslabor, bei dessen Nutzung nicht nur Wissensinhalte über den Umgang mit Arbeitszeit praktisch verhandelt werden, sondern Arbeitsrhythmen auch materiell getaktet, getestet und konstant überarbeitet werden. Die Frage die abschließend zur Diskussion stehen wird: kann im Rahmen kollaborativer Workshops kritisches Wissen entwickelt werden, das den neuen Herausforderungen und post-fordistischen Tendenzen etwas selbstermächtigendes entgegenzusetzen hat?

Dr. Daniel Kunzelmann

- Studium der Politischen Wissenschaft, Philosophie (MA) und Europäischen Ethnologie (Promotion)
- Oberassistent am Seminar für Kulturwissenschaft: der Universität Basel
- Forschungsschwerpunkte: Digitale Transformationsprozesse, Applied Social Science, Arbeits- und Organisationsethnographie, Medizin- und Wissensanthropologie, Didaktik und Transdisziplinarität

Bleibt ruhig unten. Zur Normalisierung von prekärer Arbeit – und ihrer Problematisierung –

Conrad Lluís

Prekäre Arbeit ist selbstverständlich geworden. Niedrig entlohnte, unsichere, körperlich anstrengende und kulturell abgewertete Tätigkeiten sind mittlerweile ein konstitutiver Bestandteil spätmoderner Arbeitsmärkte. Mein Vortrag dreht sich um die Frage, wie das Unwahrscheinliche wahrscheinlich gemacht wird: Weshalb werden Arbeiten, die Leiden verursachen und Lebenskraft auszehren, sowohl seitens der Öffentlichkeit, aber auch und besonders seitens der Beschäftigten oftmals (stillschweigend) hingenommen? Wie wird Prekarität zur Normalität – und wie wird wiederum diese Normalisierung in Frage gestellt?

Der Frage, wie die Normalisierung von prekärer Arbeit – und ihre Problematisierung – heute geschieht, nähere ich mich in drei aufeinander aufbauenden Schritten. Erstens setze ich auf Ebene der Gesellschaftsanalyse an. Mir scheint, dass die spätmoderne Ökonomie nicht nur durch die vieldiskutierte Digitalisierung und ökologische Transformation, sondern vor allem durch zwei zusammenhängende Großtrends geprägt wird. Der erste besteht in dem, was sich als tiefer Neoliberalismus (Brenner/Brown) bezeichnen lässt. Meritokratische Leistungsprinzipien, Individualismus und Konkurrenz sedimentieren zusehends zu einer vernatürlichten Kultur – und zwar querschnittartig in der Gesamtgesellschaft. Der zweite Trend ist die zusehende Kulturalisierung des Gegenwartskapitalismus (Reckwitz/Boltanski). In dessen Logik gibt es die Arbeitskräfte in der Kreativ- und Wissensökonomie, die aufgewertet werden, die als singularisierte Güter auf dem Arbeitsmarkt reüssieren. Demgegenüber erscheint die Arbeit in „einfachen“ Dienstleistungen und teils auch in der Industrie als amorphes Konglomerat entsingularisierter und damit entwerteter Tätigkeiten. Beides, Neoliberalisierung und Kulturalisierung bringt prekäre Arbeit hervor und legitimiert ihre Existenz.

Die Legitimierung von Prekarität betrachte ich, zweitens, genauer, indem ich kartiere, wie sie in Identitäten und Belegschaftskulturen kristallisiert. Dafür ziehe ich Subjektivierungsanalysen im Niedriglohnsektor (Schürmann/Bosančić/Bahl) genauso wie meine empirische Forschung im Feld der Altenpflege heran. Auf der Identitätsebene lässt sich folgende Typologie aufmachen: Erstens die Identität der Aufstiegshoffenden, also diejenigen, die prekäres Arbeiten als ständige Abfolge von Bewährungsproben begreifen. Deren Meisterung ist mit der Hoffnung auf sozialen Aufstieg verbunden. Demgegenüber stehen die Resignierten. Sie deuten prekäre Arbeit als eine quasi unentrinnbare Faktizität, in der es sich zu arrangieren und gegen die es mikrologische Spielräume zu erarbeiten gilt. An dritter Stelle befinden sich die Unangepassten.

Zu ihnen zähle ich sowohl prinzipiell politisierte Arbeiter:innen, die eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen anstreben als auch solche, die gleichsam durch verschiedene Berufe im Niedriglohnsektor „driften“ und tendenziell gebrochene Biographien aufweisen. Bei der Normalisierung von Prekarität kumulieren nun diese Identitätstypen immer wieder zu dem, was ich passivierte Belegschaftskulturen nenne. Anhand verschiedener Szenen meiner Ethnographie wird sich zeigen, wie schlechte Arbeit seitens der Arbeitenden ständig

„normalisiert“ wird. Die kollektiven Strategien des Umgangs mit Prekarität ergeben oft eine Ordnung, in der keine Diskurse und keine tradierten Praktiken (mehr) eine Überwindung oder gar Verbesserung von prekären Verhältnissen in Aussicht stellen könnten.

Im Sinne eines normativen Fluchtpunktes führt der dritte und letzte Schritt im Rekurs auf meine Arbeit sowie auf andere Studien gleichwohl Beispiele der Problematisierung von prekärer Arbeit an. Die Frage lautet: Wie wird die normalisierte Prekarität von den Arbeitenden selbst unterbrochen, performativ umgedeutet oder mit anderen Werten konfrontiert? Im Rückgriff auf die Arbeitskulturforschung (Wittel/Bachmann) sowie auf die Sozialtheorie (Butler/von Redecker) entwerfe ich ein Tableau eigensinniger Praktiken im Feld prekärer Arbeit. Dieses Tableau reicht von internen Konflikten (etwa Rassifizierungen und Diskriminierungen zwischen den Beschäftigten) über Praktiken des verdeckten Widerstandes (Verweigerung oder Verzögerung von Arbeit, Diebstahl) bis hin zu breiten Interessenbildungen, die zu Arbeitskämpfen der Gesamtbelegschaft führen.

Dr. Conrad Lluís

- Studium der Soziologie
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen
- Forschungsschwerpunkte: Sozialtheorie, qualitative Sozialforschung, politische Soziologie, Migrationsforschung, Arbeits- und Industriesozioogie

Ausgeliefert? Der Arbeitsalltag von Fahrradbot:innen zwischen Prekarität und politischer Partizipation – Konstantin Mack

Fahrradbot:innen, die zubereitete Mahlzeiten von Restaurants zu Kund:innen transportieren, gelten in der Forschung als „Archetypus neuer digitaler Arbeitsarrangements“.⁵ Im Kontext der sogenannten Plattformarbeit wird diese Tätigkeit mit besonders prekären Bedingungen assoziiert, da die Fahrer:innen Straßenverkehr wie Witterung ausgesetzt sind und dabei hohe körperliche Risiken eingehen. In öffentlichen Debatten werden diese Arbeitsverhältnisse auch im Bezug auf die mangelnde Ausstattung mit benötigtem Equipment kritisiert – erst im November 2021 befasste sich gar das Bundesarbeitsgericht mit der Frage, ob Essenslieferdienste ihren Bot:innen Fahrrad und Smartphone zur Verfügung stellen müssen.⁶ Auch der (bislang überschaubare) Forschungsstand kommt über eine Zuschreibung prekärer Verhältnisse kaum hinaus; eine tiefergehende ethnographische Betrachtung der Fahrradbot:innen selbst fehlt gänzlich. Ausgehend von meiner eigenen Forschung kann ich aufzeigen, dass das Feld der Kurier:innen weit heterogener ist als häufig dargestellt. Denn neben den reinen Essenslieferant:innen gibt es auch diejenigen, die „klassische“ Zustellungen übernehmen: Arzneiprodukte, sensible (juristische) Dokumente, Aktenordner, Baupläne, aber zunehmend auch sperrige Güter mittels Lastenrädern. Im Gegensatz zu denjenigen, die für Lieferando und Co fahren, identifizieren sie sich sehr stark mit ihrem Job und sehen diesen weniger als reine Lohnarbeit, sondern vielmehr noch als Erfüllung an. Zugleich sind viele dieser Kurierdienste im Lobbyverband Radlogistikverband Deutschland e.V. organisiert, um Einfluss auf politische und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für die Branche zu nehmen. Hier sind es also v.a. die Arbeitgeber:innen, die sich für die Rechte von „Berufsradfahrer:innen“ einsetzen.⁷ Auffällig ist auch, dass der Arbeitsalltag von Essenslieferant:innen maßgeblich durch Algorithmen gesteuert wird, während die „klassischen“ Kurier:innen über Funk Kontakt zu einer:m menschlichen Disponent:in halten.

In meinem Vortrag stelle ich die ersten Ergebnisse meines Promotionsprojekts vor. In diesem blicke ich auf Fahrradbot:innen in Wien und in Würzburg und bin im Rahmen meiner Feldforschung auch selbst als Kurier tätig. Dabei beleuchte ich intensiv die Arbeitsbedingungen der verschiedenen Gruppen an Kurier:innen. Die vergleichende Perspektive zwischen Österreich und Deutschland zeigt gleichzeitig, wie eine sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung speziell für Fahrradbot:innen aussehen kann: in Österreich ist seit 2020 ein Kollektivvertrag in Kraft, der etwa Wochenarbeitszeit, Mindestlohn und die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel regelt.⁸ Da dieser maßgeblich von der österreichischen Verkehrs- und

⁵ Heiland, Heiner: Plattformarbeit im Fokus. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage zu 1 plattformvermittelter Kurierarbeit. In: WSI-Mitteilungen 72/4, 2019, S. 298-304, hier S. 298.

⁶ Bundesarbeitsgericht: 5 AZR 334/21, 10.11.2021.

⁷ Vgl. Feldnotizen 21.09.2022, Radlogistik-Konferenz in Hannover.

⁸ Vgl. o.A.: Kollektivvertrag Fahrradboten, Arbeiter/innen, gültig ab 1.1.2022, url: <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahrradboten-2022.html> (besucht am 09.03.2022).

Dienstleistungsgewerkschaft vida mitverhandelt wurde, liegt ein weiterer Fokus auf der Partizipation der Kurier:innen, auch selbst für arbeitsrechtliche Verbesserungen einzutreten.

Konstantin Mack, M.A.

- Studium der Europäischen Ethnologie/ Volkskunde und Philosophie
- Doktorat am Institut für Europäische Ethnologie der Universität Wien
- Promotionsthema: „Wege entstehen dadurch, dass man sie fährt. Wie Fahrradkurier:innen städtische Räume prägen“

Privilegierte Prekarität – «the new normal» am Beispiel der Vereinten Nationen – Linda Mülli

In welchen Relationen stehen das Normalarbeitsverhältnis und «the new normal» im kognitiven und affekt-basierten Kapitalismus? Wie wirkt sich dies auf den Arbeitsalltag von Arbeitnehmenden aus? Dies wird in meinem Beitrag am Beispiel der Vereinten Nationen (UNO) nachgezeichnet. In der UNO koexistieren zwei dominante Arbeitsregime: Das eine geht zurück zu den Anfängen der Organisation und orientiert sich damit an den Prämissen des Normalarbeitsverhältnisses der Mitte des 20. Jahrhunderts. Diese sogenannten staff positions sind längerfristige Anstellungsverhältnisse inklusive umfassende Sozialleistungen. Das andere Arbeitsregime, quasi «the new normal», ist seit einigen Jahrzehnten zu beobachten und hat insbesondere seit den 2000er Jahren an Bedeutung gewonnen. Ich nenne es privilegierte Prekarität. Dieses Regime umfasst nicht nur meist unbezahlte Praktika-Stellen, sondern auch consultancies. Diese Kurzzeitverträge beinhalten meist keine Sozialleistungen, bezahlte Ferientage oder Elternzeit. Sie bedeuten projekt-basierte Anstellungsverhältnisse und damit Flexibilität bezüglich Stelle, Organisation und Einsatzort. Offizielle Zahlen gehen davon aus, dass knapp die Hälfte der in der UNO Beschäftigten consultants sind (2014: 45%). Einzelne UN-Organisationen tendieren dazu, immer weniger Personen in stabileren Arbeitsverhältnissen und damit staff positions anzustellen, um so als Organisation lean and agile zu bleiben, wie es im heutigen Management-Jargon heißt.

Meine Forschung zeigt, dass das eine Regime das andere bedingt, ja erst ermöglicht. Die (Aussicht auf) Stabilität und Privilegien der staff positions, so das vorherrschende Narrativ in der UNO, lassen die extreme Flexibilisierung sowie organisatorischen und geographischen Entgrenztheit erst als gerechtfertigt erscheinen. Die Flexibilisierung, in der sich Menschen zu Beginn ihrer UNO-Karriere wiederfinden, wird als Nadelöhr imaginiert, in der der eigene Wille, Gutes zu tun («doing good») unter Beweis gestellt werden kann. Dieses der UNO inhärente, moralisch aufgeladene Narrativ des «doing good» verstrickt sich mit ästhetischen Praktiken und narrativen Strategien der in der UNO Beschäftigten. Mittels Narrationsanalyse und Ritualtheorien kann aufgezeigt werden, wie sich diese Normen in die UN workers einschreiben – und wo diese wiederum Handlungsmacht (agency) entwickeln.

Der geplante Beitrag basiert auf meinen Forschungen (Müllli 2021) und denkt die Konsequenzen der privilegierten Prekarität als «new normal of work» am Beispiel der UNO weiter.

Dr. Linda Mülli

- Studium der Kulturanthropologie/Europäischen Ethnologie, Geschichte und Hispanistik
- Kulturwissenschaftlerin an der Universität Basel und Politikberaterin bei Econcept, Zürich
- Forschungsschwerpunkte: Unternehmenskultur, Prekarisierung von Arbeit

Labor and Non-Labor under Technofeudalism –

Niels Niessen

This paper examines the transformation of labor in this Big Tech era, in which capitalism transforms into a new economic system referred to as technofeudalism (Yanis Varoufakis, Cédric Durand), data colonialism (Nick Couldry and Ulises Mejias), and vectoralism (McKenzie Wark). In this new technofeudal system the profit-driven algorithms of companies like Google and Facebook infiltrate all domains of life. Meanwhile, the datafication of experience increasingly replaces the exploitation of labor as the dominant mode of value production. This doesn't mean that the exploitation of labor ceases to exist (much like pre-capitalist feudal practices and also slavery continue to exist). But it means that labor is increasingly integrated into a data-fueled platform ecosystem.

My paper examines what happens to labor in this transformation. First the paper asks: What happens to labor in an era in which all domains of life are platformized? I argue that as the result of digitization previously demarcated domains of life (public and private life, work and the domestic sphere) blur into a stream in which it is hard to distinguish labor time from non-labor time. For example, when people are working from home there is not always a clear distinction between, on the one hand, time and energy spent on remunerated labor and, on the other hand, other activity, including domestic labor and leisure. This may have emancipatory effects, but it may also make labor more precarious.

Second the paper asks: can the datafication of human activity be understood as labor? Here one may think of activities like sending a message to a friend on WhatsApp, searching on Google, but also simply walking in the city with a smartphone that collects data. In response to this second question I argue that datafied activity on online platforms is labor and non-labor at the same time. It is labor (and more specifically free labor) because it generates value for platform companies. It is not labor (in the capitalist sense of the term) because, as argues for example Nick Srnicek in Platform Capitalism, the idea of socially necessary labor time is lacking.

In sum, this paper argues that under technofeudalism we see an erasure of the modern capitalist demarcation between productive and non-productive activity. My ongoing research, titled The End of Everyday Life, critiques this development. In this paper I will elaborate on the project's conceptual framework, while relating this framework to everyday examples.

Niels Niessen, Ph. D.

- PhD, University of Minnesota (2013)
- Researcher in Arts and Culture and Principal investigator of the ERC-Project "Platform Discourses: A Critical Humanities Approach to the Texts, Images, and Moving Images Produced by Tech Companies" at Radboud University Nijmegen

New Work und Work-Life-Blending – Reflexionen zu neuen Trends am Arbeitsmarkt – Manfred Seifert

Insbesondere durch die Corona-Lockdowns wurden zunächst vorübergehend mit und von den Beschäftigten innovative Formen des Arbeitens getestet (Homeoffice, Videokonferenzen, Umstellung auf Telearbeit, Kurzarbeit). Zudem leidet der Arbeitsmarkt zunehmend stärker unter dem demografischen Wandel, was den jungen Arbeitnehmer*innen mehr und mehr Spielraum für eigene Wünsche an die Arbeit verschafft. Und auch betriebsseitig werden diese Trends vom Change Management aufgegriffen. Dieser Wandel der Arbeitswelt wird medial und publizistisch breit begleitet. Dabei stellt sich durchaus die Frage, ob es sich nur um Normalisierungseffekte des postfordistischen Arbeitsparadigmas handelt. Streben doch die jüngeren Arbeitnehmer im heutigen Individualismus einer pluralisierten Gesellschaft danach, als Einzelne in ihrer Besonderheit anerkannt zu werden. Ihr emotionales Begehren richtet sich auf Partizipation und Teilhabe, jedoch ohne in Kollektiven aufzugehen, dafür getragen von der Vorstellung eines gelingenden Lebens im Sinne eines ausgelebten Genießens. Diese neuen Haltungen drängen auch in arbeitskulturelle Kontexte vor und lassen die aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt als arbeitgeberseitig *und* arbeitnehmerseitig begründet erscheinen.

In meinem Beitrag möchte ich diese Veränderungen in der Arbeitswelt kritisch vor der Hypothese eines zu verändernden Arbeitsbegriffs in der kulturwissenschaftlichen Arbeitskulturenforschung untersuchen. Methodisch kommen dabei zum Einsatz:

- die Diskursanalyse aktueller medialer und publizistischer Texte sowie Forschungs-literatur zum Thema
- eine Sekundärauswertung von Beschäftigten- und Unternehmensumfragen der 2020er-Jahre
- eine empirische Erkundung subjektiver Haltungen und Erfahrungen bei jungen Beschäftigten.

Prof. Dr. Manfred Seifert

- Studium der Volkskunde, Psychologie und Geschichte
- Professor für Europäische Ethnologie/Kulturwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg
- Forschungsschwerpunkte: Arbeitskulturen, Raum und Landschaft, Wertewandel, Heimat und Identität

Frugalismus – Erwerbsarbeit als Areal uneingeschränkter

Selbstbestimmung –

Serkan Topal

Frugalismus ist eine Lebensform, in der Individuen gezielt durch Sparsamkeit und die damit einhergehende Bildung passiven Einkommens durch Kapitalerträge eine frühzeitige Unabhängigkeit von Erwerbsarbeit möglich machen wollen. Das Phänomen ist bisher kaum erforscht und nur durch massenmediale Berichterstattung bekannt gemacht worden. Unter der Überschrift „Frugalismus – Rente mit 40?!“ finden sich zahllose (Blog-)Artikel und Reportagen, in denen Frugalismus mit dem Motiv der ‚Flucht‘ aus bzw. vor der Arbeit verbunden wird. Unterschlagen wird dabei, dass im Frugalismus vielmehr die eigenbestimmte Kontrolle und Verantwortung über die Ausgestaltung von Erwerbsarbeit im Fokus steht. Damit einher geht eine Hinwendung zum Ideellen und Immateriellen, welche sich etwa als Suche nach und Anspruch auf (weitgehend uneingeschränkte) persönliche Freiheit und (Sinn-)Erfüllung in der Erwerbsarbeit äußert. Begleitet wird dies von einem stark ausgeprägten Streben nach erwerbsbiographischer Sicherheit, welches die Frugalist:innen über finanzielle Rücklagen auszuagieren versuchen. Zentral ist demnach der Wunsch nach eigenbestimmter Erwerbstätigkeit, in welcher Arbeitsinhalte und -bedingungen frei von äußeren Einflüssen in Eigenverantwortung gestaltet werden sollen – und zwar möglichst losgelöst von finanziellen Zwängen, welche durch Rücklagen ausgeklammert werden sollen. In diesem ‚new normal‘ rütteln Frugalist:innen heftig am klassischen Verständnis von Erwerbsarbeit als Mittel zur Existenzsicherung. Die frugalistische Idee steht dabei prototypisch für eine Normalisierung von Selbstfindung und Selbstverantwortung nicht nur in der Sphäre der Erwerbsarbeit, sondern in der Lebensplanung insgesamt.

Im Rahmen des Vortrags werden – auf Grundlage von Befunden aus einer explorativen, subjektorientierten Untersuchung bestehend aus elf qualitativen Interviews mit Frugalist:innen – ‚frugalistische‘ Erwerbsorientierungen und -praktiken präsentiert. Konkrete Befunde sind zum einen eine augenscheinliche Subjektivierung von Arbeit, insofern als an Erwerbsarbeit Erwartungen und Ansprüche nach Sinnhaftigkeit und Selbsterfüllung herangetragen sowie subjektive Beurteilungsmuster zugrunde gelegt werden. Dabei zeigt sich außerdem auf betrieblicher Ebene ein im Wissen um finanzielle Rücklagen erhöhtes Selbstbewusstsein der Frugalist:innen gegenüber ihren Vorgesetzten, solche und andere Wünsche (etwa die Beantragung von Home Office oder den Wechsel in Teilzeit) geltend zu machen. Die Sinnhaftigkeit von Erwerbsarbeit und die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der ausgeübten Erwerbstätigkeit wird hier letztlich an Kontrastfolien von Autonomie versus Heteronomie, also Selbstbestimmung versus Fremdbestimmung angebonden. Darüber hinaus wird zum anderen gezeigt, dass Frugalist:innen ihrem Leben disponible Zeitstrukturen zugrunde legen und so letztlich vollständige Souveränität über ihre möglichst frei von äußeren Zweckmäßigkeiten verfügbare Zeit anstreben. Frugalist:innen sehen sich als autonomes Subjekt mit Selbstbestimmungs- bzw. Gestaltungsrecht über ihre ‚freie‘ Zeit – Ziel ist die Schaffung selbstkontrollierter Freiräume gegenüber fremdproduzierten bzw. -gesteuerten Zeitordnungen, wie sie etwa typischerweise in Erwerbsarbeit zu finden sind. Diese und weitere Punkte sollen im Vortrag thematisiert werden, um damit einen Einblick in diesen (insbesondere im wissenschaftlichen Diskurs) noch weitgehend unerschlossenen Gegenstand zu geben.

Serkan Topal, M.A.

- Studium der Soziologie
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Abteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, der Universität Duisburg-Essen
- Forschungsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Wirtschaftssoziologie, Theoretische Soziologie, Qualitative Methoden der Sozialforschung

What is new in the “new normal”? Anthropological perspectives on the transformation of academic labour in times of advanced neoliberalism –

Tanja Višić

In the last two decades, the academic working world has undergone notable changes: neoliberal managerialism, consequent pressure on academics to perform, short-term project-based research, the bureaucratization of the application and recruitment process, the brutal competition for short-term funding, shrinking job market, an extremely long qualification phase are just some of many. Even after the doctorate, the career path of academics is defined by fixed-term employment contracts, unpredictable career structures and related uncertainties. A new generation of junior scholars (postdocs) become especially exposed to an ever-growing casualization of labour and transnational flexibilization of academic labour (so-called “internationalization”). These trends have contributed to creating new professional profiles and new experiences of research and academic work-lives: compartmentalization of the experience of research, the life of accelerated mobility, the pressure of self-exploitation, impoverishment, insecurity and the consequences related to mental and physical health. Although the questions around the precarization of the academic profession have been voiced through academic professional organizations, we are lacking an adequate theoretical and conceptual landscape for studying academic labour in the process of transformation and its political, social, economic and cultural features. We are witnessing new “normal patterns” of exploitative labour relations in academia that stem from research funding structures, performance metric hierarchies, hypermobility and flexibility. We might argue that there is no “new normal precarization” but instead only a shared diversified experience of insecurity and vulnerability from many different angles and positions that needs to be scrutinized. The aim of this paper is on the one hand, to provide ethnographic evidence of how academics organise their economic lives in their physical, social and affective dimensions considering the subjective and experiential aspects of precarity. On the other hand, it strives to place current academic labour transformations in historical continuities and discontinuities from Fordist to post-Fordist era to neoliberal university to better understand for example, how public education systems reflected and reproduced the class, ethno-racial, and gender hierarchies and antagonisms of the Fordist era until today. Or, how can we grasp the ambivalent potential of digitalization and workplace innovations in academia in a time of rapid global changes such as extreme (im)mobilities in the world population, major health crises, climate disasters, and military interventions?

Dr. Tanja Višić

- Studium der Ethnologie/ Kulturanthropologie
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Empirische Kulturwissenschaft und Europäische Ethnologie der LMU München
- Forschungsschwerpunkte: Migration und Mobilität, Arbeitsmigration, Gender und Feministische Theorien Ethnografie

„Old“ or „new“ normal of work? Zur Kontinuität von Paradigmen der Selbstdisziplinierung, Subjektivierung und Flexibilisierung innerhalb traditioneller Handwerks- und Landwirtschaftsbetriebe – Barbara Wittmann

Der geplante Beitrag beschäftigt sich mit Arbeitskulturen im Bereich handwerklicher und landwirtschaftlicher Betriebsformen, die sich durch traditionelle Berufspraktiken auszeichnen und daher von der UNESCO als Immaterielles Kulturerbe gelistet werden.

Während sich die im Zuge der Tagung zu analysierende „new normal of work“-Bezeichnung bislang vor allem auf den Kontext flexibler Arbeitsmodelle innerhalb digitalisierter, Dienstleistungs-orientierter oder kreativwirtschaftlicher Berufswelten bezieht, möchte ich diskutieren, inwieweit sie auch für bestimmte unter den primären und sekundären Sektor fallende Produktionsfelder tragfähig ist. Als empirische Beispiele dienen dabei zum einen der innerstädtische Erwerbsgartenanbau in Bamberg und zum anderen die Alpwirtschaft in Bad Hindelang. Die Bamberger Gärtnereien beklagten in den letzten Jahren medienwirksam das sukzessive Verschwinden ihrer Betriebe aus dem Stadtbild – Konkurrenz durch Supermärkte, Preisdruck, infrastrukturelle Probleme, aber auch fehlende Nachfolger:innen sind Gründe für diesen Prozess. Der empirische Einblick zeigt dabei, dass das alltagskulturell zumeist positiv konnotierte Familienbetriebsmodell in diesem Zusammenhang zu hoher Individualverantwortung, arbeitswirtschaftlicher Selbstausschöpfung und psychischem Druck angesichts der erwarteten Weiterführung durch die nächste Generation führen.

Die Definitionskriterien der „new normal of work“ wie Entgrenzung, Subjektivierung und Flexibilisierung treffen daher – so meine These – auf handwerkliche und landwirtschaftliche Familienbetriebe ebenso zu wie auf moderne digitalisierte Arbeitsbereiche. Da eine Trennung von Arbeit und Freizeit innerhalb der untersuchten Lebens- und Berufswelten allerdings historisch kaum je stattfand, weil sie nicht in industriepolitische Fordismus-Entwicklungen eingebunden waren, die diese überhaupt erst hervorbrachten, deute ich diese Prozesse hier nicht als Subjektivierung, sondern als nicht stattgefundene Ent-Subjektivierung von Arbeit: Die entsprechenden beruflichen Identitäten waren und sind stark an ein mit dem hohen Stellenwert von Tradition verknüpftes Arbeitsethos gekoppelt. Gerade Konflikte und Nachfolgeprobleme werfen hier allerdings Fragen nach der Neuaushandlung entsprechender Wertigkeiten auf.

Der Vortrag möchte insgesamt durch die Verknüpfung empirischer und theoretischer Perspektiven einen Beitrag zur Frage nach der Übertragbarkeit aktueller Arbeitskultur-Modelle auf traditionelle Wirtschaftsformen im Handwerks- und Agrarbereich leisten.

Jun. Prof. Dr. Barbara Wittmann

- Studium der vergleichenden Kulturwissenschaft, Russischen Philologie und Kunstgeschichte
- Professorin für Europäische Ethnologie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- Forschungsschwerpunkte: Agro-Food-Studies, Arbeitskulturen und Handwerk, Umwelt- und Medizinanthropologie, Immaterielles Kulturerbe