

## Call for Papers zur Tagung:

### “Strukturwandel der Arbeit(swelt)”

23. und 24. Oktober 2014, Universität Kassel

Industrie 4.0, Fachkräftemangel, Comeback der Gewerkschaften – in der medialen Berichterstattung ist der Strukturwandel der Arbeit(swelt) mit unterschiedlichen Begriffen und Phänomenen präsent. Aus wissenschaftlicher Perspektive lassen sich die dahinterstehenden zentralen Wandlungsprozesse auf drei Ebenen betrachten:

1. auf der Ebene der Betriebe mit veränderten Arbeitsformen und Arbeitsorganisation,
2. auf der Ebene des Arbeitsmarktes in Form sektoraler Verschiebung, ausdifferenzierten Arbeitsverhältnissen und segmentierten Beschäftigtengruppen sowie
3. auf der Organisationsebene mit dem Wandel der Gewerkschaften.

Die damit skizzierten Veränderungen vollziehen sich im Zuge des Übergangs von der Industrie- zur Wissensgesellschaft und verlaufen im Kontext eines sowohl wirtschaftlichen, ökonomischen sowie soziokulturellen Strukturwandels. Diese Veränderungsprozesse und ihre Auswirkungen auf der betrieblichen, arbeitsmarktlichen und organisationalen Ebene stehen im Zentrum der Tagung. Sie induzieren unterschiedliche Wandlungs- und Transformationsprozesse, die veränderte Strukturen, Konflikte, Strategien, Handlungslogiken und Akteurskonstellationen hervorbringen.

Für die Tagung werden vorrangig Themenvorschläge berücksichtigt, die sich einem der folgenden drei Panels zuordnen lassen:

#### ***Panel 1: Wandel der Betriebe***

Die Kontinuität der betrieblichen Form – in ihrer äußeren Erscheinung wie in ihren inneren Prozessen und Strukturen – war eines der zentralen Merkmale des Kapitalismus in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts. In den Betrieben verdichteten sich die bekannten Widersprüche und Antagonismen, gleichzeitig stellten sie die (mikro-)politischen Bühnen ihrer Bearbeitung dar. Betriebe galten als Horte stabiler (Re-)Produktion und damit als geregeltes Gegenprinzip zum Markt, ablesbar an jahrzehntelangem Größenwachstum oder an stabilen Erwerbsverläufen und beruflichen Aufstiegspektiven der Beschäftigten. Und schließlich galten die Betriebe als Orte mit eigener Verfassung, die ein Mindestmaß an demokratischer Vergesellschaftung durch die Mitbestimmung sicherstellte.

All dies hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten rasant verändert: Innerbetriebliche Wertschöpfungsketten lösen sich auf, und die stabilen betrieblichen Kerne schrumpfen. Unternehmen beantworten die Frage „Make or Buy?“ immer öfter mit dem Zukaufen von Produkten und Dienstleistungen. Cost- und Profit-Center-Strukturen sind oft die ersten Vorstufen zum Outsourcing, Arbeiten werden häufig nicht mehr von Organisationsmitgliedern ausgeführt, sondern „prekär hinzugekauft“ (Leiharbeit, Werkverträge, Crowdsourcing; vgl. Panel 2). Projektarbeit entwickelt sich immer mehr zum prägenden Format der Arbeitsorganisation. Innerbetriebliche Netzwerke ersetzen vertikale Steuerungsmodi. Mit den Neuen Eigentümern (Paul Windolf) ziehen auch neue Prinzipien ein: Markt-

zentrierung, Wertsteuerung und Kurzfristorientierung werden zu Maximen auf allen Ebenen der Organisation und stehen einer Ausübung oder Entfaltung betrieblicher Mitbestimmung entgegen. In diesem betrieblichen Umfeld fällt es auch den Gewerkschaften schwer, ihre klassischen Rekrutierungsstrategien zu erhalten (vgl. Panel 3).

Mögliche Themenfelder des Panels sind:

- Wandel betrieblicher Strukturen und Prozesse
- Neue Formen der Arbeitsorganisation
- Auflösung klassischer Arbeitsverhältnisse im Betrieb?
- Betriebliche Mitbestimmung unter Druck
- Die Suche nach einem neuen Betriebsbegriff
- Die Betriebsverfassung und die Auflösung der fordistischen Betriebe

### ***Panel 2: Segmentierung und Strukturwandel von Arbeit und Arbeitsmarkt***

Ausgehend vom ökonomischen und soziokulturellen Strukturbruch Mitte der 1970er Jahre wandelt sich die Arbeitswelt seit einigen Jahrzehnten deutlich. Zwei Veränderungsdimensionen lassen sich bezüglich der Arbeitsmarktentwicklung hervorheben, die in einem gegenseitigen Wechselverhältnis zueinander stehen: 1) die strukturelle Verschiebung zwischen den Wirtschaftssektoren und 2) die Segmentierung von Arbeitsverhältnissen und Beschäftigtengruppen. Die unterschiedlichen Phänomene und Triebkräfte dieser Wandlungsprozesse werden begrifflich unter anderem mit Tertiärisierung, Feminisierung, demographischem Wandel, Digitalisierung, Prekarisierung, Heterogenisierung und Flexibilisierung umschrieben. Sie stehen im Zentrum dieses zweiten Panels und sollen im Hinblick auf ihre Implikationen für den Strukturwandel der Arbeit betrachtet werden. Denn all diese Entwicklungen wirken sich nicht nur auf die „äußeren“ Umstände der Beschäftigung wie bspw. den zeitlichen Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, dessen Befristung oder Geringfügigkeit aus, sondern auch auf den Inhalt und die Gestaltung von Arbeit.

Themen und Fragestellungen ergeben sich dabei auch daraus, dass einige Begrifflichkeiten sich durch einen gewissen Dualismus auszeichnen. Flexibilität fordern nicht nur die Arbeitgeber. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung kann auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Ebenso denken viele bei atypischen Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und Werkverträge zunächst an „Niedriglöhne“ und „Geringqualifizierte“. Doch auch bei den Hochqualifizierten lassen sich Auflösungserscheinungen in Bezug auf das Normalarbeitsverhältnis beobachten. Man könnte die These vertreten, dass jenseits der „Mitte der Arbeitsgesellschaft“, die immer noch von den relativ stabilen Verhältnissen des produzierenden Sektors geprägt ist, sowohl der „obere“ als auch der „untere“ Rand „ausfranst“.

Dieses Panel umfasst drei zentrale Fragenkomplexe:

- Lassen sich bei den aufgezeigten Entwicklungen an den beiden Enden des Spektrums Gemeinsamkeiten entdecken oder entstehen hier ganz unterschiedliche neue Verhältnisse? Und lässt sich diese These überhaupt empirisch untermauern?
- Ist nicht die gesamte Arbeitswelt und mit ihr der Arbeitsmarkt und die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse einem Wandel unterworfen? Und wenn ja, was sind die Merkmale dieses Wandels? Wie kann man diesen Wandel konzeptionell fassen?
- Oder lassen sich vielmehr unterschiedliche Wandlungsprozesse anhand der Sektorengrenzen differenzieren? Wie unterscheidet sich die Arbeit im Dienstleistungssektor von der Arbeit in der industriellen Produktion?

### *Panel 3: Gewerkschaften im Wandel – Organisationales Lernen*

Die Gewerkschaften gehören zu den Gewinnern des Industriekapitalismus. Generell gestaltet es sich für die Gewerkschaften jedoch komplizierter, auch unter veränderten gesellschaftlichen und ökonomischen Bedingungen erfolgreich zu sein. Daher ist weiterhin offen, welchen Platz sie im neuen Kapitalismus haben werden. Der archimedische Punkt für eine erneuerte gewerkschaftliche Präsenz und Handlungsfähigkeit liegt darin, ob und wie sie ihre Organisationsmacht verändern. Damit ist vor allem gemeint, wie sie nach dem Ende der Arbeiterbewegung, im Kontext von Industrie 4.0 und prekären Arbeitsmärkten, nicht nur Mitglieder gewinnen und halten, sondern angesichts neuer Heterogenitäten handlungsfähig bleiben. Die bis heute bestehende männlich-arbeiterliche Dominanz in den deutschen Gewerkschaften hat eine Repräsentationslücke zur Struktur der Arbeitsmärkte entstehen lassen, welche ihre allgemeine politische Repräsentationsfähigkeit in Frage stellt.

In der Gewerkschaftsforschung dominieren Studien, die sich mit den Handlungsfeldern und Politiken der Gewerkschaften befassen. Dagegen sind Studien, die sich mit den inneren Strukturen, Ressourcen und Akteuren der Gewerkschaften befassen, indem sie durch die Brille der Organisationsmacht die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften deuten und sie in diesem Sinne als einen eigenverantwortlichen strategischen und lernenden Akteur verorten – eher eine Rarität. Der Blick auf die äußeren statt auf die inneren Umstände verschleiert jedoch, dass gewerkschaftliches Handeln nicht nur von den äußeren Bedingungen beeinflusst wird, – immer wieder wird in der Literatur mit äußeren Sachzwängen argumentiert – sondern ebenso durch die Wahrnehmungs-, Macht- und Herrschaftsverhältnisse innerhalb der Organisation.

In diesem Panel wollen wir Gewerkschaften als strategische Akteure ernst nehmen, was auch bedeutet, sie weniger als Opfer der Verhältnisse oder abgeleitete Variante vorgegebener Strukturen zu verstehen, denn als gestaltende Akteure. Von einer Totalrevision gewerkschaftlicher Organisation kann nicht ausgegangen werden. Dem stehen die Pfadabhängigkeit und vor allem das interessengetriebene Handeln der einzelnen Akteure entgegen. Im Sinne von Wolfgang Streeck und Kathleen Thelen (2005) müsste also eher von „Anbauprozessen“ die Rede sein, die die bisherige Organisation ergänzen und damit auch stückweise verändern, aber keine Hundertachtziggraddrehung bedeuten.

Im Zentrum der Debatten und Beiträge sollten folgende Themen stehen:

- Welche Lernprozesse und Veränderungen haben die Gewerkschaften in den letzten Jahren durchlaufen?
- Welche Erfahrungen, Wirkungen und Veränderungen haben sich durch die Fusionen für das deutsche Gewerkschaftsmodell ergeben?
- Inwieweit ist die systematische Mitgliederpolitik ein Projekt, das den Umbau der Gewerkschaften voran gebracht hat?
- Sind die Gewerkschaften in der Lage, die veränderte Arbeitsmarktlage von Frauen in ihren Organisationen abzubilden; welche Veränderungsprozesse lassen sich diesbezüglich identifizieren?
- Welche Rolle wollen und können Gewerkschaften im deutschen Modell spielen, und was für organisationale Veränderungsprozesse lassen sich in diesem Kontext identifizieren?

### ***Adressaten:***

Dieser call for papers richtet sich insbesondere an NachwuchswissenschaftlerInnen, die sich im Endstadium eines Forschungsprojektes, einer Buchveröffentlichung oder eines Dissertationsvorhabens befinden, das sich mit den Themenfeldern der Tagung befasst.

Wer Interesse an dieser Tagung hat, sollte bis zum 01. August 2014 ein maximal zweiseitiges Exposé einreichen.

### ***Daten und Termine:***

Einreichungsfrist für Exposés: 01. August 2014

Anmeldeschluss für Workshop: 01. Oktober 2014

Termin des Workshops: 23./24. Oktober 2014

Ort: Universität Kassel

Exposés bitte an:

Universität Kassel – FB5  
Sekretariat Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel  
Tanja Schöttner  
Nora-Platiel-Str. 1  
D-34127 Kassel  
Telefon: (0561) 804-3440  
Telefax: (0561) 804-3464  
E-Mail: [schoettner@uni-kassel.de](mailto:schoettner@uni-kassel.de)

### ***Veranstalter:***

Prof. Dr. Wolfgang Schroeder

Dr. Samuel Greef

(Universität Kassel)

Prof. Dr. Ulrich Brinkmann

Dr. Oliver Nachtwey

(Universität Trier)

Werner Fiedler

(Hans-Böckler-Stiftung)