

Zukunftsszenarien der Arbeit: Diskursive Versprechen, gelebte Realitäten und das Gespenst der Regression

Stefan Sauer/Manuel Nicklich

Die (Erwerbs-)Arbeit scheint sich aktuell schneller zu wandeln als in früheren Dekaden, disruptive Prozesse sind zwar nicht ohne wohlwollende Betrachtung sichtbar, werden dafür jedoch mit zunehmender Vehemenz für die (immer wieder ganz nahe) Zukunft postuliert (Hackl et al. 2017; Schröder 2016; Skog et al. 2018). Eng verbunden sind mit diesen Vorhersagen rund um Digitalisierung, Agilität und Plattformökonomie Utopien wie Dystopien zukünftiger (Erwerbs-)Arbeit (Grantham 2000; Kurz/Rieger 2013; O’Neil 2017; Rifkin 2004). Wir wollen argumentieren, dass sich die Diskurse rund um eine (sich fundamental wandelnde) Arbeitswelt immer weiter von real existierender und erlebbarer Arbeit abkoppeln und durch Dystopien ebenso wie durch nebulöse oder nicht eingelöste Utopien ein gesellschaftliches Klima geschaffen wird, dass Regression begünstigt. Mit Regression meinen wir – im Sinne der kritischen Theorie – ein gesellschaftliches Klima, welches sich durch ein verklärtes Bild auf (eine imaginierte) Vergangenheit und Ressentiments bis hin zu offener Feindschaft gegenüber gesellschaftlichen Entwicklungen und Gruppen, die für diese verantwortlich gemacht werden, geprägt ist. Grund für diese Tendenzen ist die Janusköpfigkeit der offerierten Freiheitsperspektive, die – frei nach Fromm (1941) eine Freisetzung verspricht, allerdings keine tragfähige Perspektive offeriert. Sie ist somit eine Freiheit von- aber nicht eine Freiheit zu etwas und erzeugt daher Fluchtmechanismen: (Diskursive) Megatrends wie Digitalisierung und Agilität versprechen die Freiheit von körperlicher Mühsal und propagieren ein Leitbild kreativen, freien Tätigseins (Bergmann 2004, 2005) oder drohen mit dem Wegfall ganzer Berufsbilder (Frey/Osborne 2013; Dengler/Matthes 2015; kritisch hierzu bspw. Pfeiffer/Suphan 2015). Utopien wie Dystopien bleiben skizzenhaft und erscheinen äußerst fraglich, insbesondere die Dystopien sind jedoch diskursiv wirkmächtig, insbesondere die Drohung mit digital induzierter Substitution menschlicher Arbeit wird gerne als Druckmittel gegen Forderungen von Seiten der Beschäftigten verwendet (Staab/Butollo 2020). Die gelebte Realität am kolportierten ‚shop floor‘ verstärkt den Eindruck einer einseitigen Freisetzung: Hier arbeiten zwar noch viele Menschen, allerdings zunehmend häufig schlecht entlohnt, mit prekären Verträgen, digital wie bürokratisch überwacht und via Kennzahlen zu prekarierten Unternehmer*innen ihrer selbst verformt (Pongratz 2006; Bröckling 2008). Der Freisetzung aus ‚alten Sicherheiten‘ – so fragil diese teils auch gewesen sind – steht keine zumindest gleichwertige Alternative gegenüber, vielmehr müssen Beschäftigte beispielsweise im Rahmen ‚fremdorganisierter Selbstorganisation‘ (Pongratz/Voß 1995; Sauer 2017; Stadelbacher/Böhle 2016) häufig die Verantwortung für Prozesse ohne entsprechende Ressourcenverfügung übernehmen und Belastungen nicht zuletzt durch widersprüchliche Arbeitsanforderungen nehmen stetig zu (Moldaschl 2001; Hardering 2016). In diesem Kontext gedeiht Regression: Die Sehnsucht nach (scheinbaren) Sicherheiten der Vergangenheit inklusive der (Reiz-)Figuren, die diese verkörpern. Die Sehnsucht nach einem ‚pater familias‘

an der Betriebsspitze ist ebenso ein Ausdruck hiervon wie pauschale Technikfeindlichkeit oder der aktuelle Bewerbungsboom auf Stellen im öffentlichen Dienst.

Als Alternative zu diesem prekären Dreischritt schlagen wir realistische, an konkrete Arbeitsprozesse gebundene Zukunftsszenarien der Arbeitswelt vor, die einen Mangel an utopischer bzw. dystopischer Kreativität mit einem Plus an Sachlichkeit ausgleichen. Prozesse wie Digitalisierung sind hierbei nie bloß technisch induziert, sondern auch ökonomisch angetrieben wie gesellschaftlich verhandelt. Das bedeutet nicht zuletzt, dass neue technische wie organisationale Lösungen nicht losgelöst von Kontextbezügen starten, sondern sich in bestehende Arbeits- und Organisationsprozesse wie Betriebskulturen sowie institutionelle Umwelten wie Qualifikations- und Ausbildungssysteme einfügen müssen und in diesen verhandelt werden. So kann auch versucht werden, den Beschäftigten ihre (diskursive) Handlungsmacht zurückzugeben und neoliberale Allmachtsphantasien ebenso wie ohnmachtsgetriebene Regressionstendenzen einzudämmen.