
Berichte

New Normal of Work. Interdisziplinäre Perspektiven auf Normalisierungseffekte postfordistischer Lebensführung

20. Tagung der dgekw-Kommission „Arbeitskulturen“ am Institut für Kulturwissenschaft / Europäische Ethnologie der Ludwig-Maximilians-Universität München, 2.-4. November 2023

Die von Prof. Dr. Irene Götz und Petra Schmidt M.A. organisierte und geleitete Münchner Tagung befasste sich mit historischen wie gegenwärtigen Arbeitsformen und hinterfragte dabei die traditionellen Analysekonzepte (fordistische versus postfordistische Arbeit) angesichts der weithin beobachteten Normalisierung von entgrenzter, subjektivierter, prekärer und deinstitutionalisierter Arbeit. Als Ausgangspunkt diente die Hypothese eines „New Normal“, wonach die Merkmale postfordistischer Arbeit derart alltäglich geworden sind, dass sie sich im Arbeitsbewusstsein und -ethos, in Arbeitspraktiken und den (de-)regulierten Grundlagen vieler Branchen und Berufe tief verankert haben. Die Tagung stützte sich auf empirische Forschungsergebnisse aus interdisziplinären Perspektiven und warf die Frage auf, wie ein „post-postfordistisches“ Arbeitsparadigma in Bezug auf den Arbeitsbegriff beschrieben werden kann. 26 Referentinnen und Referenten aus kultur- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen wie auch Praktiker:innen aus den Gewerkschaften besuchten die Tagung und präsentierten ihre verschiedenartigen Zugänge zum Themenfeld.

Irene Götz und *Petra Schmidt* (beide München) begrüßten die Gäste und gaben eine kurze Einführung in die Thematik. – Die Sektion 1, Teil 1 „Plattformkapitalismus, Plattformarbeit“ eröffneten *Sabine Pfeiffer* und *Dennis Eckhardt* (beide Erlangen/Nürnberg) mit ihrer Keynote. Sie präsentierten zwei empirische Blicke auf Arbeitskräfte in der Plattformökonomie, die sich bereitwillig für das Arbeiten auf Plattformen zurichten und darüber auch die Gesellschaft positiv verändern wollen, sowie auf die langjährige arbeitssoziologische Forschung zu Informalisierung und Digitalisierung von Arbeit, um aus diesen beiden Zugriffen neue und ungewohnte Sichtweisen auf das Verständnis des New Normal of Work zu gewinnen. Demnach gebe es jenseits der befremdenden Neuheit des „New Normal“ eine allseitige Normalität: die Normalität der Arbeit und der digitalen plattformkapitalistischen Moderne versus die sich ständig verändernde Normalität des Arbeitens und den Postfordismus als Normalität der Deregulierung von Arbeit. – Erste Ergebnisse seines Promotionsprojekts zu Fahrradbot:innen in Wien und in Würzburg stellte *Konstantin Mack* (Wien) vor. Gegenüber den bisherigen Forschungen mit der Zuschreibung prekärer Verhält-

nisse fehle eine tiefergehende ethnografische Betrachtung der Fahrradbot:innen, die er in seiner eigenen Forschung unternimmt und aufzeigen kann, dass das Feld weit heterogener ist als häufig dargestellt. Denn neben den Gefühlen von Ohnmacht und Fremdbestimmung sowie den stressigen Apps der Essenslieferant:innen gibt es auch die Zusteller:innen von Arzneiprodukten, Dokumenten oder Aktenordnern, die sich sehr stark mit ihrem Job identifizieren und diesen als Erfüllung ansehen. Zugleich seien viele dieser Kurierdienste im Lobbyverband „Radlogistikverband Deutschland e. V.“ organisiert, wo sich die Arbeitgeber:innen für die Rechte von Berufsfahrer:innen einsetzen. Zudem ist seit 2020 in Österreich ein Kollektivvertrag in Kraft, der auch die Partizipation der Kurier:innen anstrebt, selbst für ihre arbeitsrechtlichen Verbesserungen einzutreten. – Mit dem New Normal der Sorge-Arbeit und der Zeitarbeit befassten sich *Franziska Baum* (Hamburg) und *Isabelle Riedlinger* (München). Zu diesem Thema besteht bisher eine schmale Forschungsbasis aus subjektorientierter Sicht. Wie rechtfertigt sich also die prekäre Selbstständigkeit gegenüber besser abgesicherten Stellen im Pflegebereich? Die selbstständigen Arbeitsarrangements ermöglichen es, konventionelle Settings einer hohen Taktung und minutengenaue Vorgaben für Sorgeleistungen abzuwehren und eigene Ansprüche an gute sowie ganzheitliche Sorge zu realisieren, wenngleich die prekären Bedingungen der Erwerbsarbeit, unbezahlte Care-Arbeit, fehlende Autonomie und eine fehlende gesellschaftliche Anerkennung von Sorgebelangen die prägenden Normalitätsfolien bleiben. – Der erste Tagungstag endete nach einem abendlichen Empfang.

Der zweite Tagungstag begann mit Sektion 1, Teil 2 „Plattformkapitalismus, Plattformarbeit“. *Nils Niessen* (Nijmegen) untersuchte in seinem Beitrag den Wandel der Arbeit im Datenkolonialismus als einem neuen technofeudalen System, in dem profitgesteuerte Algorithmen alle Lebensbereiche durchdringen und die Datafizierung der Erfahrung zunehmend die Ausbeutung der Arbeitskraft als dominante Form der Wertproduktion ersetzt. Ihn interessierte dabei die Frage, was bei diesem Wandel mit der Arbeit geschieht. Seiner Meinung nach verschwimmen durch die Digitalisierung die zuvor abgegrenzten Lebensbereiche Arbeit und häusliche Sphäre, wodurch es schwer sei, Arbeitszeit von Nicht-Arbeitszeit zu unterscheiden. Zudem seien datengestützte Aktivitäten auf Online-Plattformen gleichzeitig Arbeit (weil sie für die Plattformunternehmen einen Wert schaffen) und Nicht-Arbeit (weil die Idee der gesellschaftlich notwendigen Arbeitszeit fehlt). In diesem Technofeudalismus sei also die moderne kapitalistische Abgrenzung zwischen produktiver und unproduktiver Arbeit aufgehoben. – Dem Community-Austausch als Bewältigungsstrategie in digitalen Callcentern ging *Leonard Ecker* (Hamburg) nach. Die Plattformarbeitenden arbeiten auf selbstständiger Basis oft von Zuhause aus und sind dabei häufig individualisiert und atomisiert, da eine organisationale und kollegiale Einbettung in der Regel nicht vorhanden ist. Ecker hatte Plattformarbeitende eines digitalen Callcenters über vier bis sechs Wochen begleitet und ihre Nutzung plattforminter-

ner Community- und Austauschangebote sowie ihren Umgang mit arbeitsbezogenen Herausforderungen untersucht. Im Fokus stand dabei die 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. – *Barbara Wittmann* (Bamberg) ging in ihrem Beitrag der Frage nach, ob die Übertragbarkeit aktueller Arbeitskultur-Modelle auf traditionelle Wirtschaftsformen im Handwerks- und Agrarbereich gegeben sei. Ihre empirischen Beispiele waren ein innerstädtischer Erwerbsgartenbau in Bamberg und die Alpwirtschaft in Bad Hindelang. Die Bamberger Gärtnereien beklagten in den letzten Jahren das sukzessive Verschwinden ihrer Betriebe aus dem Stadtbild. Der erwarteten Weiterführung durch die nächste Generation ständen allerdings neben infrastrukturellen Problemen zumeist das alltagskulturell positiv konnotierte Familienbetriebsmodell mit hoher Individualverantwortung, arbeitswirtschaftlicher Selbstausbeutung und psychischem Druck sowie die Ausbildung mit hierarchischen und harschen Führungsmethoden entgegen. Und da bei landwirtschaftlichen Betrieben die Trennung von Arbeit und Freizeit historisch kaum je stattfand, da sie nicht in industriepolitische Fordismus-Entwicklungen eingebunden waren und somit ein vorfordistisches Arbeitsethos perpetuieren, deutet Wittmann diese Prozesse als nicht stattgefundene Ent-Subjektivierung von Arbeit. Gerade Konflikte und die Nachfolgeprobleme würden freilich eine Neuaushandlung entsprechender Wertigkeiten verlangen.

Nach der Mittagspause folgte Sektion 3 „Normalisierte Formate? Remote Arbeiten und hybride (Heim-)Arbeit“. *Daniel Kunzelmann* (Basel) präsentierte erste Ergebnisse seiner empirischen Forschungen im Rahmen von Zeit- und Selbstmanagement-Workshops im universitären Kontext. Die in den Büros und im Homeoffice entstehenden digitalisierten Arbeitsrhythmen würden für neue Herausforderungen in Form von digitalem Stress sorgen und bereits existierende postfordistische Tendenzen wie die Entgrenzung von Lohnarbeit und Freizeit verschärfen. Eine entgrenzte und subjektivierte Arbeitspraxis galt dort als selbstverständlich, wenngleich der Zeitdruck, Stress und die Ökonomisierung der Aufmerksamkeit kritisiert wurden. Die technisch induzierten ‚nudge economics‘ werden von den Akteur:innen häufig als negativ gefühlte Verhaltensmanipulationen empfunden und dann sichtbar, wenn das mobile Homeoffice als Alltagslabor begriffen wird, bei dessen Nutzung Arbeitsrhythmen auch materiell getaktet, getestet und konstant überarbeitet werden. Zur Diskussion stand die Frage, ob im Rahmen kollaborativer Workshops kritisches Wissen entwickelt werden könne, das den neuen Herausforderungen und postfordistischen Tendenzen etwas Selbstermächtigendes entgegenzusetzen hat? – *Timo Leontaris* und *Frank Kleemann* (beide Duisburg-Essen) befassten sich mit der Frage, welche Veränderungen der Arbeitskommunikation und -kooperation mit der Verlagerung von Büroarbeit vom Betrieb ins Homeoffice einhergehen. Als empirische Basis

dienten 23 narrationsorientierte leitfadenbasierte Interviews zum Arbeiten im Homeoffice in der Coronapandemie mit Beschäftigten aus Wissenschaft und Verwaltung mit einer Bandbreite an Tätigkeiten von Sachbearbeitung bis zu Expert:innenarbeit und unterschiedlichen Spezialisierungsgraden. Generalisierbar zeigte sich, dass Beschäftigte in virtualisierten Arbeitskontexten verstärkt isoliert vor sich hin arbeiten und ein spontaner arbeitsbezogener Austausch, der in Kopräsenz beiläufig zustande kommt, kaum noch stattfindet. Es deutet sich damit ein tendenzieller Wandel der Zusammenarbeit von einer kooperativ-prozessorientierten zu einer individualisiert-ergebnisorientierten Praxis des Arbeitens an. – Mit der Wissensarbeit von Teams in hybriden Arbeitsumgebungen befassten sich *Christian Dehmel*, *Katja Ninnemann*, *Tobias Ringeisen* und *Jennifer Schneidt* (alle Berlin) aufgrund der Erkenntnisse aus einem interdisziplinären Forschungsprojekt an der Schnittstelle von Architektur, Psychologie und Sozialwissenschaften. Bei der empirischen Untersuchung der Austauschprozesse und Interaktionsmuster von hybrid arbeitenden Wissensteams ging es darum zu verstehen, wie fach- und methodenspezifisches Wissen aktiviert, angepasst und in Form von Produkten oder Dienstleistungen weitergegeben wird. In einem Modell fassten sie die Tätigkeiten der Teamprozesse auf drei Ebenen: auf der Ebene der Einzelarbeit finden sich Routinearbeiten, die Vertiefung von Faktenwissen und die Ermittlung von Lösungen, auf der (geplanten) Ebene der Teamarbeit stehen die Koordination der Aufgaben, ebenfalls die Vertiefung von Faktenwissen und die Lösung kollaborativer Probleme. Bei der Ebene des (spontanen) Teamausbaus finden sich die Bedarfe an Kommunikation, an kollaborativer Lösung und an informellen Treffen. Bei diesen Teamprozessen spielen sozial-räumliche Parameter bei räumlichen Gestaltungspraktiken gemäß der Corporate Learning Architecture eine wichtige Rolle für die dynamischen Veränderungsprozesse hybrider Arbeitssettings. In ihrem Fazit bündelten sie als Ergebnis: Die Hybridität im Sinne des on/off-Arbeitens im Büro werde bleiben, für die Kommunikation in physischer Distanz sei eine digital vermittelte Kommunikation alleine nicht ausreichend, für den Wechsel zwischen allein und gemeinsam im Büro würden die Regeln gerade verhandelt, und in Co-Präsenz wie auch in ungeplanten Zeiten für alle drei Ebenen müsse es ‚geplante Spontanität‘ geben.

Auf die nachmittägliche Kaffeepause folgte Sektion 4 „Normalisierung von Prekarität?“. *Laura Bäuml* (Zürich) eröffnete die Sektion mit ihrer Untersuchung, wie Mütter in ihrer alltäglichen Lebenssituation ihre Produktions- und Reproduktions-sphäre aushandeln, wenn sie in Fabriken als Leiharbeiterinnen tätig sind. Diese Mütter absolvierten zumeist eine Lehre und bekamen später die Verantwortung in der Kindererziehung, wodurch sich ein Bruch in ihrer Erwerbsbiografie ergab. Da der Lohn in der Produktionsbranche höher als im erlernten Beruf ist, die Schichtarbeit klar abgegrenzt ist und die Möglichkeit besteht, in der Nachtschicht zu arbeiten, um sich tagsüber der Kinderbetreuung zu widmen, entschieden sie sich für eine

Erwerbstätigkeit als ungelernte Leiharbeiterinnen in diversen Fabriken. Damit gehen jedoch auch einige Nachteile einher. Die Anstellung als ungelernte Arbeitskraft ist üblicherweise nur über eine Zeitarbeits-/Leihfirma möglich, was eine geringere finanzielle und berufliche Sicherheit mit sich brachte. Zwar hätten die Unternehmen die Möglichkeit, Mütter als direkte Angestellte oder Vollzeitangestellte zu übernehmen, ihre Mutterschaft sei jedoch für die Unternehmen Anlass, eine direkte Anstellung zu verhindern. Diese Nachteile führen laut Bäumel zu einer Prekarisierung der Arbeit von Müttern, die so zu einer prekären Klasse würden. In der Diskussion wurde kritisch angemerkt, für den Begriff der „Prekarität“ wegen seiner inflationären und ubiquitären Verwendung einen alternativen Begriff zu wählen. – Mit den beiden Arbeitsregimen bei den Vereinten Nationen befasste sich *Linda Mülli* (Basel). Offiziellen Zahlen zufolge sind dort gut die Hälfte „staff positions“ und knapp die Hälfte „consultants“. Während die „staff positions“ längerfristige Anstellungsverhältnisse inklusive umfassender Sozialleistungen sind, handelt es sich bei den „consultants“ um Kurzzeitverträge, die meist unbezahlte Praktika-Stellen und projektbasiertes Arbeiten in der Beratung umfassen, welche insbesondere seit den 2000er-Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Diese projektbasierten Anstellungsverhältnisse sind meist ohne Sozialleistungen, bezahlte Feiertage oder Elternzeit, dafür gibt es flexible Stellen, Organisationsstrukturen und Einsatzorte. Dem vorherrschenden Narrativ in der UNO zufolge lässt die Aussicht auf Stabilität und Privilegien der „staff positions“ die extreme Flexibilisierung sowie die organisatorische und geografische Entgrenztheit erst gerechtfertigt erscheinen. Diese Flexibilisierung wird in der UNO als Nadelöhr begriffen, in der gemäß der „Corporate Identity“ der eigene Wille, Gutes zu tun, unter Beweis gestellt werden könne. Es handelt sich dabei um ein „privilegiertes Prekariat“, so Mülli, das sich innerhalb der UNO immer weiter ausbreitet.

Nach einer weiteren nachmittäglichen Kaffeepause folgte die Sektion 5 „New Akademia?“. Mit den Veränderungen der akademischen Arbeitswelt in den letzten zwei Jahrzehnten setzte sich *Tanja Višić* (München) kritisch auseinander. Sie konstatiert neue „normale Muster“ ausbeuterischer Arbeitsbeziehungen in der Wissenschaft, die sich aus den Strukturen der Forschungsfinanzierung, leistungsbezogenen Hierarchien, Hypermobilität und Flexibilität ergeben. In ihrem Beitrag lieferte sie ethnografische Belege dafür, wie Akademiker:innen ihr wirtschaftliches Leben in seinen physischen, sozialen und affektiven Dimensionen organisieren und dabei die subjektiven und erfahrungsbezogenen Aspekte der Prekarität berücksichtigen. Andererseits versuchte sie, die gegenwärtigen Veränderungen der akademischen Arbeit in die historischen Kontinuitäten und Diskontinuitäten von der fordistischen über die postfordistische Ära bis zur neoliberalen Universität einzuordnen, um beispielsweise besser zu verstehen, wie die öffentlichen Bildungssysteme die Klassen-, ethnisch-rassifizierten und geschlechtsspezifischen Hierarchien und Antagonismen der fordistischen Ära bis heute widerspiegeln und reproduzieren. – Wie arbeitslose

Wissenschaftler:innen die Kontinuität ihrer Arbeitsprozesse sicherstellen, indem sie die Leistungen der Arbeitsagenturen in ihre Ressourcenbasis einbauen, behandelten *Susanne Wollin-Giering* und *Jochen Gläser* (beide Berlin) in ihrem Beitrag. Der Untersuchung liegen Interviews mit 22 Forschenden mehrerer Fachgebiete mit Arbeitslosigkeitserfahrungen sowie mit 13 Mitarbeiter:innen der Arbeitsagenturen verschiedener Standorte zugrunde. Sie konnten nachweisen, dass Phasen der Arbeitslosigkeit aktiv für die Fortsetzung der Karriere genutzt werden, wobei es vom Fach wie von der zeitlichen Positionierung der Arbeitslosigkeit relativ zu den Forschungsprozessen abhängt, welche Forschungshandlungen während der Arbeitslosigkeit fortgesetzt werden und wie lange dies möglich ist. Zudem sind Forschungsprozesse nur lose an die Organisationen gekoppelt, in denen sie durchgeführt werden. Dieser Prozess wird wesentlich durch die Deutungsmuster der Arbeitsagenturen mitbestimmt, in denen das „new normal“ (noch) keinen Platz habe. Der Einfluss der Arbeitsagenturen auf die strategische Nutzung von Arbeitslosigkeitsphasen hänge also von den Deutungsmustern der Mitarbeiter:innen bezüglich der Differenz von Normalarbeit und Forschungsarbeit ab. Für die Aktualität ihrer Untersuchung steht die 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. Solche projektförmige Kreativarbeit charakterisiere zunehmend auch die Arbeit in den creative industries. – Die Sektion 5 und den 3. November beschloss das „Studiolab Arbeit an Arbeit“, vertreten durch *Anne Dippel* (Jena, Braunschweig), *Lina Franken* (Vechta), *Isabella Kölz* (Würzburg), *Tasmin Taskale* (Freiburg) und *Oliver Wurzbacher* (Marl). Das Studiolab ist ein online-Treff, der von Mitgliedern der Arbeitskulturen-Kommission im April 2021 ins Leben gerufen wurde. Der Treff ist offen für alle, die fair und konstruktiv zu diskutieren bereit sind. Man trifft sich alle sechs Wochen an einem Freitag von 12 bis 14 Uhr, um alternierende Texte zu diskutieren, Methoden zu durchdenken, Themen fortzuentwickeln und an eigenen Texten zu arbeiten. Das Studiolab hat für seine Arbeit und sein Selbstverständnis 17 Thesen entwickelt.

Der 4. November startete mit Sektion 6 „Trends zwischen Widerstand und Anpassung“. Aus Gewerkschafts- und Betriebsratssicht setzten sich *Falko Blumenthal* (München) und *Sven Matthess* (Inzell) mit dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz von 1972 unter dem Einfluss des „new normal of work“ auseinander. Sie beleuchteten zunächst die Vielzahl von Vorannahmen dieses Gesetzes, das von der Möglichkeit für die Beschäftigten ausgeht, sich gegenseitig über eine Präsenzveranstaltung zu informieren. Eine räumliche Versammlung aller Beschäftigten sei ohne weiteres möglich wie auch das Prozedere von Abstimmungen, Wahlurnen, Briefwahlen und Wähler:innenlisten. Doch diese Vorannahmen scheitern an der Organisation von Arbeit im New Normal. Bundesweit verstreute Servicetechniker:innen und projektförmig organisierte Arbeitsprozesse in der Entwicklung oder Kundenbe-

treuung kollidieren mit den symmetrischen Interaktionsformaten von Betriebsversammlungen. Der Aufwand steige, während die Durchsetzungsfähigkeit klassischer Mitbestimmungsinstrumente schwinde, weil sich die postfordistische, oft orts- und zeitflexible Arbeit zu stärker fluktuierenden Arbeitsverhältnissen entwickle. Internationalisierung, Digitalisierung und fortschreitende Verkürzung der Lebenszeit in den Betrieben kämen hinzu. Deshalb erhalten alternative Formate der Konfliktbereinigung und der Interessenrepräsentation in den Betrieben zunehmend Aufmerksamkeit. Hierzu wurden bzw. werden halbstrukturierte Interviews mit Mitgliedern von 2020 bis 2023 neu begründeten Betriebsräten und neu gewählten Mitgliedern von bestehenden Gremien hinsichtlich der zu begegnenden betriebspolitischen, rechtlich-administrativen und finanziell-logistischen Herausforderungen geführt. – *Serkan Topal* (Duisburg-Essen) befasst sich in seinem Beitrag mit der bisher noch weitgehend unerschlossenen Lebensform des Frugalismus und ihrem Verhältnis zur Arbeit. Frugalistische Individuen wollen gezielt durch Sparsamkeit und die damit einhergehende Bildung passiven Einkommens durch Kapitalerträge eine frühzeitige Unabhängigkeit von Erwerbsarbeit möglich machen. Sie stellen die eigenbestimmte Kontrolle und Verantwortung über die Ausgestaltung von Erwerbsarbeit in den Fokus. Damit einher geht ein ideelles und immaterielles Verständnis, das sich als Suche nach und Anspruch auf weitgehend uneingeschränkte persönliche Freiheit und Sinn-Erfüllung in der Erwerbsarbeit äußert. Auf der Grundlage von elf qualitativen Interviews mit Frugalist:innen ergaben sich konkrete Befunde: die augenscheinliche Subjektivierung von Arbeit, insofern als an Erwerbsarbeit Erwartungen und Ansprüche nach Sinnhaftigkeit und Selbsterfüllung herangetragen sowie subjektive Beurteilungsmuster zugrunde gelegt würden. Ziel sei die Schaffung selbstkontrollierter Freiräume gegenüber fremdproduzierten bzw. gesteuerten Zeitordnungen, wie sie etwa typischerweise in Erwerbsarbeit zu finden sind. In diesem „New Normal“ würden Frugalist:innen heftig am klassischen Verständnis von Erwerbsarbeit als Mittel zur Existenzsicherung rütteln. – Die Perspektiven bildungsbenachteiligter junger Menschen im Übergangsprozess zwischen Schule und Arbeitsleben untersuchte *Pia Buck* (Duisburg-Essen). Ihre Ausführungen basierten auf der Rekonstruktion von subjektiven Deutungsmustern über problemzentrierte Interviews. Die sich im Übergangssektor zu Ausbildung, Arbeit und Einkommen befindenden Jugendlichen hielten überwiegend weiterhin an der weiblichen und männlichen Normalbiografie und ihren immanenten (männlichen) Normalarbeitsverhältnissen und stereotypischen Rollenzuschreibungen als Garanten für das gute Leben fest. Allerdings weichen bereits ihre Lebensläufe von einer Normalbiografie ab und die Jugendlichen würden auch zukünftig wahrscheinlich mit atypischer Beschäftigung konfrontiert sein. Denn ihre Ausgangslagen weisen diskriminierungsgefährdete Herkunft auf, gefolgt von geringen finanziellen und/oder psychosozialen Ressourcen, häufigen psychischen Auffälligkeiten, tradierten Tugenden und Normalitätsannahmen sowie Marginalisie-

rungerfahrungen. Systemstrukturell stünden ihnen jenseits der Diskriminierung von Frauen, sozialen und ethnischen Herkunftsn beruflieh steigende informelle und formelle Kompetenzanforderungen, die Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit in einer komplexeren und dynamischeren Welt gegenüber. Bei Persistenz der gendertypischen Normalbiografie werde das subjektive Deutungsmuster vom Leitmotiv der sozialen Teilhabe und Sicherheit im privaten und beruflichen Leben dominiert, was den Beruf bzw. die Arbeit als Mittel zum Zweck einschätzt und der Gelderwerb und die Integrationsleistung Stabilität und Sicherheit gewährleisten sollen, wobei Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten als weitgehend irrelevant bewertet würden. Kommt es aufgrund dieser Orientierungen zum Bruch sowie zur Einmündung in den Übergangssektor, so bilden sich zwei Typologien aus: Typ 1 empfinde beim Übergang das Gefühl eines graduellen Scheiterns, was ihn bzw. sie handlungstypologisch zu einer integrativen Renormalisierung veranlasst, aber kaum zu Krisen und Veränderungen der Deutungsmuster anregt und stattdessen intensive Bemühungen und ein Festhalten an der Normalbiografie hervorruft. Typ 2 empfinde das Gefühl des absoluten Scheiterns im Ausbildungs- bzw. Erwerbssystem, was ihn bzw. sie zur „integrativen Alternativnormalisierung“ führe. Das Scheitern werde absolut wahrgenommen, wenn keine finanzielle Autonomie erreicht worden sei. Das Gefühl von Ohnmacht und Resignation führe zu Krisen und Änderungen der Deutungsmuster. Die Umdeutung des normalbiografischen Lebenslaufs ermögliche es allerdings, das Scheitern als graduell und bewältigbar zu empfinden. Aus berufspädagogischer Perspektive bestehe also Handlungsbedarf, um den benachteiligten Jugendlichen Kompetenzen für einen geeigneten Umgang mit der postfordistischen Arbeitswelt und ihren Ambiguitäten sowie Ambivalenzen zu vermitteln und die Marginalisierung und Exklusion nicht weiter zu verschärfen.

Nach einer vormittäglichen Kaffeepause folgte der abschließende Vortrag von *Manfred Seifert* (Marburg). In jüngerer Zeit unterliege der Faktor Arbeit vor allem dem Globalisierungsdruck, einer hohen Innovationsdynamik und veränderten Managementstrategien, was die Arbeit gerade für junge Berufstätige, aber auch gesellschaftsweit zu einer zunehmend problematisch eingeschätzten Größe mache. Dem gegenüber stehe das New Normal als mittlerweile besonders unter jungen Arbeitnehmer:innen breit konventionalisiertes postfordistisches Arbeitsmodell zur Diskussion. In einem ersten Abschnitt stellte Seifert einige medial verbreitete und diskutierte Aspekte des New Normal vor: das Homeoffice, attraktive Benefits der Arbeitgeber, Workation, das Sabbatical, Quiet Quitting und die Viertagewoche. Im zweiten Abschnitt erfolgte ein Blickwechsel auf subjektive Einstellungen, Gefühle und Verhaltensweisen der jungen Bewerber:innen und Arbeitnehmer:innen. Dazu wurde zuerst die kindliche und jugendliche Lebenswelt analysiert. Charakteristisch sei der Wandel des Erziehungsverhältnisses zwischen Eltern und deren Kindern von der ERziehung zur BEziehung sowie das seit den 1990er-Jahren beobachtbare Ver-

schwinden von Arbeit in der kindlichen und jugendlichen Alltagserfahrung. Und schon Mitte der 2000er-Jahre konnte innerhalb der damals boomenden IT-Branche eine Distanzierung von konventionellen Geschäftspraktiken und das Arbeitsmuster des spielerischen Experimentierens sowie der vielfache Wunsch nach animatorischen Implikationen und die Unterordnung der Arbeit unter den Spaßfaktor beobachtet werden. Manche dieser Konstellationen ließen sich als Fortwirkung eines inhärenten Jugendmodells und eine gewisse Verweigerung erwachsener Verhaltensweisen interpretieren. Gemäß den aktuellen Erhebungen und Forschungen sind es vor allem zwei Generationen, die zum Symbol für den neuen Arbeitsmarkt geworden sind: die Generation Y und die Generation X. Hierzu präsentierte Seifert Stellungnahmen der Soziologen Klaus Hurrelmann und Hartmut Rosa, des Wirtschaftspsychologen Ingo Hamm und des Verhaltensökonomen Matthias Sutter, die einerseits auf die Arbeitsplatzwünsche und andererseits auf die geringe Belastbarkeit bei relativ hoher Anspruchshaltung verweisen, unter anderem weil junge Arbeitnehmer:innen sich selbstverständlicher in der digitalen Welt bewegen. Hinzu komme der durch den demografischen Wandel zunehmende Arbeitskräftemangel in fast allen Branchen, woraus deren arbeitsspezifische Forderungen resultierten. Als Fazit bleibe festzuhalten, dass das New Normal sich in der Arbeitswelt als hybrides (= Arbeit inklusive privater Interessen) Arbeitsmodell teilweise durchsetzen werde und damit die Heterogenität der Arbeitswelt erweitern wird. – Anschließend erfolgte die Abschlussdiskussion, in der unter anderem die Sektionsleitungen ihre Impulse vermittelten und über Zukunftsperspektiven der Kommission Arbeitskulturen diskutiert wurde. Manfred Seifert erklärte sich bereit, die nächste Tagung in Marburg auszurichten zum Themenfeld „Körperlichkeit und Materialität in der Arbeitswelt“, die am 19. und 20. Februar 2025 stattfinden wird. Irene Götz verabschiedete die Referierenden und Gäste und schloss die Tagung um 12:30 Uhr.

Manfred Seifert

<https://doi.org/10.31244/zekw/2025/01.12>