

Irene Dingeldey | Guido Becke |
Martin Seeliger (Hrsg.)

Arbeitsgesellschaft in multiplen Transformationsprozessen

Trajektorien, Herausforderungen
und Perspektiven

Irene Dingeldey | Guido Becke | Martin Seeliger (Hrsg.)
Arbeitsgesellschaft in multiplen Transformationsprozessen

Arbeit – Organisation – Politik

Herausgegeben von

Martin Seeliger | Guido Becke | Irene Dingeldey | Johannes Kiess |

Sarah Nies | Wolfgang Menz

Als sinnstiftende Tätigkeit zur Daseinsvorsorge fokussiert die Sozialwissenschaft mit der Arbeit ein zentrales Moment des menschlichen Daseins. Als Strukturmoment der (kapitalistischen) Moderne ist Organisation von Arbeit gleichzeitig ein Gegenstand anhaltender Auseinandersetzungen. Diesem politischen Charakter von Arbeit und ihrer Organisation widmet sich die Reihe in seiner Breite und Vielfalt, das heißt mit Blick auf ihre betriebliche und außerbetriebliche Organisation, ihre sektorale, ihre nationalstaatliche oder grenzüberschreitende Strukturierung und ihre soziale Bedeutung mit einem Fokus auf empirische Befunde zur Entwicklung der Arbeitsgesellschaft im Wandel.

Irene Dingeldey | Guido Becke |
Martin Seeliger (Hrsg.)

Arbeitsgesellschaft in multiplen Transformationsprozessen

Trajektorien, Herausforderungen
und Perspektiven

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Die Beltz Verlagsgruppe behält sich die Nutzung ihrer Inhalte für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-9730-6 Print
ISBN 978-3-7799-9731-3 E-Book (PDF)
ISBN 978-3-7799-9732-0 E-Book (ePub)

1. Auflage 2026

© 2026 Beltz Juventa
Beltz Verlagsgruppe GmbH & Co. KG
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
service@beltz.de
Alle Rechte vorbehalten

Satz: le-tex xerif
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Beltz Grafische Betriebe ist ein Unternehmen mit finanziellem Klimabeitrag
(ID 15985-2104-1001)
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor:innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Danksagung und Anmerkung	7
Multiple Transformationen der Arbeitsgesellschaft? – Eine begriffliche, theoretische und konzeptionelle Annäherung <i>Guido Becke, Martin Seeliger und Irene Dingeldey</i>	9
I. Allgemeine Hinführung zu Empirie und Perzeption von Transformationen	
Historische Transformationsfälle Erfahrungswerte und Erkenntnisse für das Heute und Morgen <i>Rolf Reißig</i>	46
Herausforderungen der Transformation von Arbeit für die demokratische Gesellschaft <i>Günter Warsewa</i>	73
Die ökologische Frage als Klassenfrage? Soziale Ungleichheiten in der sozial-ökologischen Transformation <i>Bernd Sommer</i>	97
II. Treiber von Transformationen und ihre Folgen	
Die digitale Wirtschaft Konsequenzen für den Arbeitsmarkt <i>Ulrich Walwei</i>	112
Arbeitsmigration in der Transformationsgesellschaft Mehr Teilhabechancen für ausländische Beschäftigte? <i>René Böhme</i>	134
Verlust der Industrial Citizenship zwischen den Grenzen? Zum Warencharakter von Arbeit im Kontext der EU Dienstleistungsfreiheit <i>Irene Dingeldey</i>	155

Abkehr von der Tarifautonomie Der Wandel von Arbeitgeberverbänden im Kontext der Globalisierung am Beispiel von Gesamtmetall <i>Felix Syrovatka</i>	177
--	-----

III. Governance von Transformationsprozessen

Strategische Handlungsfähigkeit von Betriebsräten in der sozial- ökologischen Transformation und die Chancen der Ebenen Eine machtr Ressourcenorientierte Betrachtung <i>Patrick Willacker</i>	206
---	-----

Arbeitserleben im Paradigmenwechsel Widersprüche der Transformation <i>Thomas Lühr, Andreas Boes und Tobias Kämpf</i>	233
---	-----

Governance ökologischer Transformationsvorhaben im Lichte betrieblicher Moralökonomien <i>Guido Becke</i>	256
---	-----

Zeitenwende in der stationären Langzeitpflege? Wenn Personalplanung politisch wird <i>Jasmin Funke</i>	282
--	-----

IV. Wissenschaftliche Gestaltung und Bilanzierung von Transformationen

Permanenter Strukturwandel als Triebfeder Die Governance der BMBF-Arbeitsforschung <i>Jessica Nuske und Peter Bleses</i>	306
--	-----

Arbeitsgesellschaft in multiplen Transformationsprozessen Befunde aus verschiedenen Teilsystemen und auf unterschiedlichen Handlungsebenen <i>Irene Dingeldey, Martin Seeliger und Guido Becke</i>	327
---	-----

Die Autor:innen	340
-----------------	-----

Danksagung und Anmerkung

Wir bedanken uns beim *Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)*, einem Kooperationsinstitut der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer Bremen, für die Unterstützung der Arbeit an diesem Band.

Im Rahmen des Institutskolloquiums wurden einzelne Autor:innen zu ersten Diskussionen ihrer Beiträge nach Bremen eingeladen. Das iaw hat auch die Finanzierung des Lektorats übernommen. Für die Ausführung des umfassenden Lektorats bedanken wir uns sehr bei Lukas Wuttke, der dies im Rahmen eines studentischen Hilfskraftvertrages bearbeitet hat.

Unser großer Dank gilt zudem allen Autorinnen und Autoren, die mit ihren sehr lesenswerten Aufsätzen zu diesem Sammelband beigetragen haben.

Die Beiträge von Jasmin Funke und Patrick Willacker, die ein Promotionsvorhaben anstreben, wurden einem Peer-Review-Verfahren unterzogen.

Multiple Transformationen der Arbeitsgesellschaft? – Eine begriffliche, theoretische und konzeptionelle Annäherung

Guido Becke, Martin Seeliger und Irene Dingeldey

Glaukt man gängigen Zeitdiagnosen und Beiträgen zur Soziologie sozialen Wandels, befinden wir uns zu Beginn des 21. Jahrhunderts am Ende einer Epoche. Der Soziologe Ulrich Beck (2016) beschrieb die kumulierten Erscheinungen sozialen Wandels in seinem letzten Buch als „Metamorphose“, in der die Bausteine sozialer Ordnung nicht nur ihre Konstellation, sondern auch ihre Substanz veränderten. Spätestens mit dem Bericht des Wissenschaftlichen Beirats der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen im Jahr 2011 wird die sozial-ökologische Transformation als Notwendigkeit und Ziel für die Vermeidung irreversibler Schäden des globalen Ökosystems proklamiert. Angesichts des Angriffs von Russland auf die Ukraine im Jahr 2022 sprach der damalige Kanzler Olaf Scholz von einer „Zeitenwende“.

Dies zeigt, dass „Transformation“ ein Begriff des Zeitgeistes ist. Er bezeichnet tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen, die multi-kausal sind und sich in ihrer Multidimensionalität nicht auf einzelne Facetten der gesellschaftlich-sozialen Ordnung – etwa die „soziale“ oder die „ökologische“ Frage – reduzieren lassen. Transformation – so die gängige Verwendung des Begriffs – ist umfassend, weitreichend und irreversibel. Letztlich gibt es damit jedoch nicht die „eine“ Transformation, weil in verschiedenen gesellschaftlichen Teilsystemen Transformationen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit und Intensität stattfinden können, also z. B. in ökologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Teilsystemen. Die Akkumulation und Interdependenz von Veränderungen kann dann möglicherweise in ein umfassendes Transformationsgeschehen münden bzw. im Rückblick als ein solches verstanden werden.

Die Frage, welches Verständnis des Begriffs etabliert wird, hat einen unmittelbaren Einfluss auf die Formen der politischen, aber auch der wissenschaftlich-analytischen Bearbeitung von Transformationsprozessen. Generell wird vor allem „radikaler Wandel“ im Vergleich mit einem zuvor bestimmten Zeitpunkt als Transformation verstanden. In der Regimeforschung wurde Transformation oftmals mit einem Systemwechsel gleichgesetzt, der zum Teil disruptiv über externe

„Schocks“ entstand¹ (z. B. Zusammenbruch wirtschaftlicher und politischer Regime in Osteuropa, Kriege, Wirtschaftskrisen). In der politik-ökonomischen Forschung wurde jedoch auch die Veränderung von Zielen und Leitideen bzw. der Wandel makroökonomischer Steuerungsparadigmen als tiefgreifender Wandel betont.² Mittlerweile werden daher auch emergente Entwicklungen (durch strukturellen Wandel), aber auch inkrementelle Reformen über einen längeren Zeitraum hinweg als Motor beispielsweise für einen steuerungspolitischen Paradigmenwechsel anerkannt (vgl. Dolata 2011).

Obleich die Transformationsforschung in den vergangenen Jahren einen nie dagewesenen Boom erlebt hat, sind die Publikationen zum Thema Transformation von (Erwerbs-)Arbeit, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsgesellschaft (letztere als Überbegriff) noch durchaus überschaubar. Dabei geht es einmal um die Transformation von Arbeit als soziologische Kategorie (Barth, Jochum und Littig 2016; Ernst und Becke 2019; Warsewa 2023). Andere thematisieren verschiedene Phasen der Arbeitsgesellschaft in Abhängigkeit der Produktionsmodelle, also z. B. vom Fordismus zum Postfordismus und damit einhergehende sozialstaatliche Veränderungen (Ramos Lobato 2017). Einige Titel haben einen stark normativen Charakter und unterbreiten Vorschläge für zukünftige Gestaltungsoptionen (beispielhaft: Brandl und Hildebrandt 2013; Barth, Jochum und Littig 2019; Bosch 2022; Lehdorff 2022; Arbeitswelt 2023). Andere thematisieren vor allem die Wechselwirkung mit dem kapitalistischen Produktions- und Verteilungsregime (Dörre et al. 2019; Urban 2019). Einzelfallstudien konzentrieren sich sehr stark auf Veränderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung (Hirsch-Kreinsen 2020; Butollo, Feuerstein und Krzywdzinski 2021; Pfeiffer et al. 2024) oder auch auf arbeitsmarktpolitische Handlungsbedarfe im Zusammenhang mit der sozial-ökologischen Transformation (Bosch 2022). Eine Bündelung von Studien, welche beide Trajekturen in Schlüsselindustrien wie Auto- und Stahl, aber auch Logistik etc. untersuchen, enthält der Band von Dörre et al. (2025).

Bislang wird in diesem Forschungsfeld noch – weitgehend synonym – mit dem Begriff des Strukturwandels operiert (siehe Publikationen zum Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft: Steckelberg und Thiessen 2020; Seeliger 2023). Auch Titel zum Strukturwandel der Arbeitsbeziehungen (Müller-Jentsch 2017)

1 Zur Transformation (post-)sowjetischer Gesellschaften (Merkel 2007), der Transformation von Staatlichkeit (Leibfried et al. 2015).

2 Peter Hall nennt entsprechende Veränderungen einen Wandel dritter Ordnung: „a radical shift from Keynesian to monetarist modes of macroeconomic regulation, which entailed simultaneous changes in all three components of policy: the instrument settings, the instruments themselves, and the hierarchy of goals behind policy. Such wholesale changes in policy occur relatively rarely, but when they do occur as a result of reflection on past experience, we can describe them as instances of third order change“ (Hall 1993, S. 271). Diese Definition wurde vielfach beispielhaft für die Transformation der Wohlfahrtsstaaten genutzt (Gilbert 2002; Dingeldey 2007; Hemerijck 2012; Betzelt and Fehmel 2022).

oder der (Erwerbs-)Arbeit (Jacobsen 2018) sind zu finden. An dieser Stelle möchten wir daher einige zentrale Elemente des Strukturwandels von Arbeit, Arbeitsbedingungen und Arbeitsgesellschaft benennen, ohne diese jedoch anschließend umfassend und detailliert zu diskutieren. Unser Verständnis von Transformation geht in doppelter Weise über den Begriff des Strukturwandels hinaus. Zum einen verbinden wir mit ihm das Zusammenwirken von vier Strängen sozialen Wandels – der Globalisierung, der Digitalisierung, der (angestrebten) Dekarbonisierung sowie der demografischen Entwicklung. Zum anderen zielt der Begriff der Transformation auf eine erhöhte Intensität der Veränderung, im Zuge derer sich neben der Konstellation der Elemente gesellschaftlicher Strukturen auch deren Substanz verändert.

1. Strukturwandel von Arbeit und Arbeitsbedingungen – Verbindung zur Transformation

Wichtig erscheint, dass verschiedenste Elemente des Strukturwandels thematisiert werden: die De-Industrialisierung bzw. Tertiärisierung des Produktionssystems (Jacobsen 2018) oder auch die zunehmende Feminisierung der Erwerbsarbeiterschaft und die zum Teil damit verbundene Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse. Zu nennen sind auch die unter anderem mit veränderten Geschlechterrollen einhergehende Erwerbsstrukturen (Dingeldey 2017) oder Ansprüche an die Work-Life-Balance (Nickel 2008). Hier sind vor allem die Zunahme von Teilzeit, aber auch verschiedener befristeter Arbeitsformen zentral. Teilweise überlappend wird der Strukturwandel im Zuge des Übergangs vom Fordismus zum Postfordismus als zunehmende Flexibilisierung der standardisierten Massenproduktion verstanden, die wiederum aufs engste mit der diversifizierten Nachfrage individualisierter bzw. singularisierter Käufer:innensegmente verbunden ist (Seeliger 2023, S. 17). Dies wird begleitet durch Veränderungen der betrieblichen Produktions- und Arbeitsorganisationssysteme (Krause 2023). Alle diese Entwicklungen gehen mit der Diskussion um Krise (Mückenberger 1985; Mückenberger und Dingeldey 2022) oder auch Stabilität des Normalarbeitsverhältnisses (Hohendanner 2023), schwindender Tarifbindung, Dezentralisierung von Tarifpolitik, veränderten Rollen der betrieblichen Interessenvertretung sowie einem zunehmenden Mitgliederschwund der Interessenverbände einher (Müller-Jentsch 2017; Schroeder 2017).

Die genannten Elemente interagieren bzw. wirken mit verschiedenen Megatrends wie Globalisierung oder Digitalisierung zusammen, wobei eine sehr starke Prägung der Entwicklung durch regionale bzw. nationale Institutionen und Akteure besteht. So kann beispielsweise, wie im Falle der Textil- und Bekleidungsindustrie, Deindustrialisierung im globalen Norden mit Industrialisierung

im globalen Süden einhergehen. Zudem dürfte die Gestaltung der Digitalisierung von Arbeit wie auch die Einführung neuer Produktionstechnologien und Energieträger, wie der grüne Wasserstoff, maßgeblich durch die Regelung der Mitbestimmung sowie etablierte Kooperationskulturen zwischen Beschäftigtenvertretung und Management – oder auch deren Fehlen vor dem Hintergrund der seit Jahren erodierenden Machtressourcen der Interessenvertretungen – beeinflusst werden.

Da unser Fokus primär auf die Entwicklung in Deutschland und Europa gerichtet ist, berücksichtigen wir diese Veränderungen im Folgenden aus eurozentristischer Perspektive. Entsprechend sind unter anderem Deindustrialisierung, Tertiärisierung (Dølvik 2001; Jacobsen 2018), aber auch Feminisierung des Arbeitsmarktes (Rubery et al. 1998) als zentrale Entwicklungstrends zu nennen. Ebenfalls zentral – und in vielen Darstellungen als Megatrend behandelt – ist der demografische Wandel, der in Deutschland mit zunehmendem Arbeitskräftemangel einhergeht, was sich jedoch regional, d. h. in einigen europäischen Ländern auch durchaus unterschiedlich gestaltet. Darüber hinaus sind die Folgen der entlang des neoliberalen Paradigmas gestalteten Reformen der vergangenen Dekaden entsprechend der unterschiedlichen Institutionensysteme und Akteurskonstellationen in den europäischen Ländern in jeweils unterschiedlichen Ausprägungen zu beobachten (Bosch, Lehndorff und Rubery 2009). Dies gilt für die Deregulierung und Flexibilisierung von Arbeit, aber auch den Wandel kollektiver Arbeitsbeziehungen (Schwächung gewerkschaftlicher Interessenvertretung, Abnahme der Tarifdeckung) (Meardi 2014; Schroeder 2014; Dribbusch, Lehndorff und Schulten 2017; Müller-Jentsch 2017) und den Umbau des Wohlfahrtsstaates (Dingeldey 2011; Taylor-Gooby, Leruth und Chung 2017; Betzelt und Fehmel 2022). Ähnlich sind auch im Hinblick auf die Privatisierung ehemals staatlicher Infrastruktur (Zohlhüfer, Obinger und Wolf 2008) sowie auf Unternehmensebene hinsichtlich Outsourcing von Produktion und Dienstleistungen starke Unterschiede zu beobachten (Dekker und Koster 2018).

All diese unterschiedlichen Ausprägungen des Strukturwandels beeinflussen sowohl die Formen der Kommodifizierung als auch die Dekommodifizierung von Arbeitskraft sowie die Restrukturierung der Arbeitsorganisation in Unternehmen. Weitere neue Entwicklungen wie die nicht zuletzt durch die Coronapandemie forcierte digital gerahmte Ausweitung von Homeoffice und hybrider Arbeitskonzepte (vgl. Gratton 2022; Becke/Nussbaum Bitran 2025; Zenz et al. 2023; Matuschek 2023; Jacobsen et al. 2022) ergänzen entsprechende Veränderungen. Der vielbesagte Arbeitskräftemangel dürfte sich sowohl auf die Organisation von Arbeit in Unternehmen, das Arbeitszeitregime als auch auf Aus- und Weiterbildungsoptionen und -bedarfe auswirken, ggf. auch die Verhandlungsmacht von einzelnen Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen, aber auch von Gewerkschaften erneut stärken.

Die genannten Entwicklungen sind trotz Globalisierung weiterhin eingebettet in die jeweilige nationale Wirtschafts- und Kapitalmarktstruktur sowie die damit einhergehende Betroffenheit bei verschiedenen weiteren Krisen wie z. B. bei der Finanzkrise (Schulze-Cleven und Weishaupt 2015; Baccaro und Pontusson 2016) und der Covid-Krise (Fana, Torrejón Pérez und Fernández-Macías 2020). Entsprechend fallen auch Steuerungsversuche zur Bekämpfung von Krisen jeweils unterschiedlich aus. Negative Entwicklungen werden durch die Auswirkungen dieser Prozesse weiter verstärkt, nämlich die Segmentierung des Arbeitsmarktes (Rubery und Piasna 2016), die Prekarisierung von Arbeit (Standing 2018) bzw. eine zunehmende Spaltung unter den Beschäftigten: Aufgrund der zunehmenden Niedriglohnbeschäftigung schützt Erwerbsarbeit nicht mehr zwangsläufig vor Armut, vor allem wenn es nur eine(n) Erwerbstätige(n) im Familienhaushalt gibt (Lohmann und Gießelmann 2010). Gleichzeitig erreichen höherqualifizierte Zweiverdienerpaare ohne Kinder im Rahmen von Normalarbeitsverhältnissen Haushaltseinkommen, die über der statistisch definierten Reichtumsgrenze liegen (200 Prozent des mittleren Einkommens) (Heidenreich 2022; Grabka 2022). Diese soziale Spaltung innerhalb der Erwerbstätigen wird allerdings bei weitem getoppt durch die zunehmende Spaltung der Vermögen, die von Piketty (2014) skizziert wurde und seitdem weiter zugenommen hat (Chancel et al. 2021).

Auch die Entwicklung von „Gegenmaßnahmen“ zur Beseitigung der spezifischen Vulnerabilität, z. B. Prozesse des In-Sourcing zur Minderung der Abhängigkeit von (internationalen) Zulieferern, sind in verschiedenen Branchen und Ländern unterschiedlich ausgeprägt. Das gilt auch für den Beschäftigtenschutz, jüngere Initiativen zur Verbesserung der Qualität von Arbeit und Arbeitsbedingungen, wie z. B. „Gute Arbeit“, die Förderung nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit, oder die kollektive Repräsentanz der Tarifparteien bzw. die Ausweitung der Tarifbindung.

Die skizzierten Entwicklungstrends thematisieren zahlreiche einschneidende oder grundlegende Veränderungen als Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft. Es fehlt jedoch ein übergeordneter Rahmen, der die meist einzeln benannten und analysierten (Mega-)Trends wie Globalisierung, Digitalisierung oder auch demografischer Wandel in einen theoretischen Zusammenhang bringt, oder auch eine Verbindung mit der Umweltproblematik und der zu ergreifenden Gegenmaßnahmen herstellt, um die Ursachen eines umfassenden bzw. übergreifenden Transformationsgeschehen zu skizzieren. Zudem bedarf es einer Klärung, ob bzw. unter welchen Bedingungen entsprechende Entwicklungen als Transformation zu verstehen sind.

Wir versuchen hier einen Beitrag zu leisten, indem wir einen übergeordneten und mehrdimensionalen Forschungsrahmen entwerfen, auf den die konkreten Analysen zu einzelnen Themenfeldern Bezug nehmen können. Für diese theoretische Rahmung von Transformationstreibern bietet sich Polanyi (2001 [1944])

an, der drei fiktive Waren in den Mittelpunkt seiner Analyse von Transformation stellt: Arbeit, Grund und Boden sowie Geld.³ Er analysiert ausführlich die Kommodifizierung von Arbeit und damit einhergehende Entwicklungen des Produktions- und Sozialmodells. Darüber hinaus thematisiert er mit der Kommodifizierung von Natur bereits Ursachen der Klimakrise bzw. des Klimawandels. Wir bauen insofern auf Polanyi auf, als wir die (De-)Kommodifizierung von Arbeit als zentralen Ankerpunkt einer Transformation der Arbeitsgesellschaft sehen. Diese wird aktuell angetrieben durch die Globalisierung als Ausweitung internationaler Märkte, die Digitalisierung als spezifische Form des technologischen Wandels, aber auch die demografische Entwicklung, welche die Verknappung von Arbeit mit Schwerpunkt in verschiedenen Branchen bzw. Ländern impliziert. Insgesamt diskutieren wir daher vier ausgesuchte Megatrends bzw. den gesellschaftlichen Umgang damit als zentrale Treiber von Transformationsprozessen mit Fokus auf die Arbeitsgesellschaft: Klimawandel, Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel. In einem weiteren Schritt entwickeln wir eine Heuristik gesellschaftlicher Transformation, die bereits punktuell auf spezifische Elemente und Entwicklungsbedingungen der Arbeitsgesellschaft eingeht. Die entwickelte Heuristik bildet zudem einen Rahmen für die verschiedenen Analyseperspektiven, die in den Beiträgen zur Anwendung kommen. Darauf aufbauend präsentieren wir unsere übergreifende Fragestellung und Zielsetzung des Bandes und erläutern kurz die einzelnen Beiträge.

2. Die „Große Transformation“ nach Polanyi sowie eine aktuelle Interpretation der Trajekturen von Transformation

Zu Beginn der 1940er Jahre veröffentlichte der ungarisch-österreichische Historiker Karl Polanyi eine Studie, in der er – vermittelt über die Beziehung zwischen Markt und Gesellschaft – den Aufstieg des deutschen Faschismus als Gegenbewegung zu einem aus seinem institutionellen Gefüge befreiten Markt erklären wollte. Mit May et al. (2023, S. 8 ff.) lassen sich drei zentrale Charakteristika identifizieren, die Polanyis theoretische Perspektive auszeichnen.

Zum einen handelt es sich hier um die „Eingebettetheit“ der Wirtschaft. Als sozialer Komplex von Leistungserstellung und Güterverteilung ist die Ökonomie aus dieser Perspektive nicht als autonome Sphäre, sondern im Kontext sozialer, kultureller und politischer Strukturen zu verstehen. Neben dem Markt als zentraler sozio-ökonomischer Institution werden wirtschaftliche Angelegenheiten über zwei weitere Modi sozialer Koordination geregelt: der Reziprozität – als unspe-

3 Die Kommodifizierung von Geld muss in der weiteren Betrachtung allerdings unberücksichtigt bleiben, obgleich ihr im Zusammenhang mit der Globalisierung sicherlich auch eine wesentliche Bedeutung zukommt.

zifischem Austausch (Solidarität) zwischen Akteuren, wie etwa zwischen Eltern und Kindern im Rahmen der Familie – sowie der Umverteilung – etwa im Rahmen staatlich organisierter Sozialpolitik. Staatliche Regulierung (Hierarchie) ist zudem als Voraussetzung für das Funktionieren von Märkten zu sehen (Swedberg 2003).

Vor diesem Hintergrund betrachtet Polanyi zweitens das Geschehen im Bereich der Wirtschaft als „ingerichteten Prozess“. Aufgrund der fundamentalen Bedeutung, die die Produktion und die Verteilung von Gütern für ihren Fortbestand hat, versucht die Gesellschaft das Geschehen im Bereich der Ökonomie institutionell zu ordnen und zu stabilisieren. Regeln, Normen, Werte und Routinen strukturieren den Verlauf des Wirtschaftsgeschehens im Rahmen staatlicher oder kultureller Ordnungen.

Ein drittes zentrales Konzept in den Arbeiten Polanyis ist die Doppelbewegung von Entbettung und Wiedereinbettung des Marktes. Die gesellschaftliche Modernisierung seit der Herausbildung der großen Industrie im England des 17. und 18. Jahrhunderts beschreibt Polanyi als Herauslösung des Marktes aus seinem sozialen Rahmenwerk oder – um in der Terminologie zu bleiben – aus seinem gesellschaftlichen Bett. Indem die Bindung des Mindesteinkommens an den Brotpreis aufgehoben und die Landarbeiter über den Verkauf des Grundes aus ihren Quartieren in die Städte getrieben wurden, begünstigt der Staat die Bereitstellung von Arbeitskräften in den industriell-kapitalistischen Zentren Englands im 17. Jahrhundert. Dieser Sequenz der Entbettung des Marktes folgte ab Mitte des 18. Jahrhunderts eine Wiedereinbettung des Marktes durch die Organisation von Gewerkschaften sowie die schrittweise Einrichtung sozialstaatlicher Institutionen. Eine zweite Welle der Entbettung der nationalen Märkte stellt für Polanyi die Einführung des internationalen Goldstandards dar. Stalins Kommunismus, Roosevelts New Deal und den Hitler-Faschismus interpretiert er schließlich als drei Typen nationaler Reaktionen in Form von Gegenbewegungen zu dieser Dynamik.

Die Doppelbewegung von Entbettung und Wiedereinbettung prägt, so Polanyi (2001 [1944]) theoretisches Grundmotiv, die historische Entwicklung. Gegenstand der politischen Aushandlung im Rahmen dieser Entwicklungsdynamik ist der ökonomische Charakter dreier „fiktiver Waren“ – Arbeit, Boden und Geld. Fiktiv ist der Warencharakter dieser Objekte laut Polanyi deswegen, weil sie – anders als andere Waren, wie Brot, Automobile oder Haarschnitte – nicht in erster Linie für ihren Verkauf in Märkten produziert werden. Überhöht man nun den Warencharakter dieser Gegenstände, indem man die Regularien lockert, unter denen sie verkauft werden, drohen sie, ihren Gebrauchswert zu verlieren. Dies lässt sich am Beispiel der Arbeit erläutern: Wenn weder Ruhezeiten noch Gesundheitsschutz oder Mindestlöhne – etwa tariflich oder im Rahmen einer Arbeitsgesetzgebung – festgeschrieben sind, ist es gut möglich, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen so schlecht sind, dass die Lohnabhängigen ihre Arbeitskraft nicht reproduzieren können. Um ihren Fortbestand nicht zu gefährden, muss die Ge-

sellschaft also dafür sorgen, dass entsprechende Minimalbedingungen eingehalten werden.

Zur Erklärung einer bestimmten Entwicklungsdynamik stellt Polanyis historischer Ansatz keine allgemeine und für alle Zeit gültige Theorie dar. Er bietet allerdings einen Rahmen, innerhalb dessen sich historische Sequenzen im Wechselspiel von Entbettung und Wiedereinbettung sowie unter Bezug auf die fiktiven Waren untersuchen lassen. Vor diesem Hintergrund eignet er sich auch, um die aktuell unter dem Begriff der Transformationen laufenden Entwicklungen näher zu bestimmen. Bedingt durch unseren Fokus auf die soziale, kulturelle und politische Strukturierung von Erwerbsarbeit, wollen wir dies im Folgenden unter Bezug auf die fiktive Ware Arbeit tun.

Vier Trajekturen der Transformation im Anschluss an Polanyi

Die theoretische Bestimmung der Transformation stellt gegenwärtig eine der zentralen Problemstellungen der Transformationsforschung dar. Welche Sequenzen sozialen Wandels sind als Bestandteile der Transformation zu sehen? Und warum? Eine Annäherung an die Antwort auf diese Frage wollen wir im Folgenden unter Bezug auf die theoretischen Setzungen von Karl Polanyi und deren Weiterentwicklung geben. Als Stränge sozialen Wandels, die in ihrer Wechselwirkung die zentralen Treiber der Transformation konstituieren, gelten uns die Globalisierung, die Digitalisierung, der Klimawandel sowie der demografische Wandel. Alle genannten Sequenzen stehen in unmittelbarem oder zumindest indirektem Zusammenhang mit der Kommodifizierung und Dekommodifizierung der fiktiven Ware Arbeitskraft. Die Globalisierung erhöht durch Verlagerungsdruck den Standortwettbewerb und intensiviert durch Arbeitsmigration auch die Konkurrenz unter den Lohnabhängigen. Die Digitalisierung verändert sowohl die Gestalt als auch die Governance von Arbeit. Sie erhöht die Überwachbarkeit von Arbeitsprozessen bei gleichzeitiger Aufhebung der räumlichen Gebundenheit zwischen Erbringung und Abruf bestimmter Dienstleistungen und damit die Ausbeutungsdichte. Darüber hinaus werden Arbeitsplätze durch die Einführung digitaler Technologien überflüssig, sodass das Arbeitsangebot im Verhältnis zur Nachfrage steigt. Alle Tendenzen unterstützen die Bedeutung des globalen Handels und der internationalen Konkurrenz von Arbeitskräften, womit der Warencharakter der Arbeitskraft erhöht wird.

Auch der demografische Wandel hat merkliche Auswirkungen auf die Arbeitsmarktstrukturen. Die demografiebedingte Verknappung des Angebots an Fach- bzw. Arbeitskräften stärkt potenziell die Primärmachtpotenziale von Beschäftigten und ermöglicht zumindest gefragten Fachkräften, soziale Ansprüche an ‚gute Arbeit‘ sowie an eine Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssphäre gegenüber Unternehmen zu reklamieren. Der demografiebedingte Arbeits- und Fach-

kräftemangel eröffnet daher Optionen einer Dekommodifizierung von Arbeitskraft, etwa im Rahmen arbeits- und tarifpolitischer Strategien auf gewerkschaftlicher Seite. Dagegen kann als Ursache des Klimawandels die Kommodifizierung der Natur als Treiberin angesehen werden. Insbesondere der Umgang mit dem Klimawandel bzw. eingeleitete Maßnahmen zu seiner Bekämpfung haben jedoch ebenfalls Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeit bzw. stellen eine weitere Komponente bei der (Um-)Verteilung zwischen Arbeit und Kapital dar.

Globalisierung

Die systematische Verdichtung weiträumiger Kontakte ist eine Entwicklung, welche die Menschheit seit ihrem Entstehen prägt. Kriege, Handel und Migration sind grundsätzliche Aspekte menschlichen Daseins und stärken die Bezüge zwischen sozialen Gebilden über weite Strecken. Die Entwicklung entsprechender Bezüge verläuft in der Menschheitsgeschichte nicht linear, sondern sprunghaft. Eine neue Qualität gewinnen grenzüberschreitende Beziehungen ab den 1970er Jahren durch die Einführung neuer Transport- und Kommunikationstechnologien wie der Containerschifffahrt oder dem Internet.

Mit Anthony Giddens (1990) lässt sich die Globalisierung als Zunahme der Interdependenz zwischen Ereignissen an weit voneinander entfernten Orten verstehen. Für die Strukturierung von Erwerbsarbeit bedeutet dies Veränderungen in mehrerlei Hinsicht. Während das Produktionsmodell des Fordismus in erster Linie national organisiert war, restrukturieren sich die Wertschöpfungsketten ab den 1970er Jahren. Die Erschließung neuer Arbeits- und Absatzmärkte im Ausland setzt die Anbieter der Ware Arbeitskraft sowie die sie beherrschenden Wohlfahrtsstaaten in Konkurrenz zueinander. Dass die Kapitaleseite nun die Wahl zwischen Ländern und Regionen mit verschiedenen Arbeits- und Sozialstandards hat, bedingt in vielen Fällen einen internationalen Unterbietungswettbewerb, der entsprechende Regulierungen unter Druck setzt. Der wohlfahrtsstaatliche Wandel unter der Federführung der modernen „Marktsozialdemokratie“ (Nachtwey 2009) lässt sich vor diesem Hintergrund als vorausseilender Gehorsam gegenüber den vermeintlichen Imperativen eines globalisierten Arbeitsmarktes verstehen.

Ein weiterer Aspekt, der den Druck auf Lohn-, Arbeits- und Sozialstandards im Zuge der Globalisierung erhöht, ist die Wanderarbeit. Internationale Mobilität ermöglicht Lohnabhängigen, sich in Länder und Regionen zu begeben, in denen höhere Standards gelten als sie es aus ihren Herkunftsländern gewohnt sind. Dass sie unter diesen Umständen bereit sind, ihre Arbeitskraft unter geringeren Voraussetzungen anzubieten als die angestammten Lohnabhängigen in den Empfängerländern stellt ein weiteres Element des internationalen Unterbietungswettbewerbs dar. In den letzten Jahren wird die Arbeitsmobilität in Europa (Krings 2022) durch die verschiedenen Fluchtbewegungen weltweit

ergänzt (Pries 2022). Vor allem durch diejenigen, die Bleiberecht erhalten, erhöht sich das Arbeitskräfteangebot. Je nach politischer Steuerung und gesellschaftlicher sowie sozialer Integrationsleistungen kann dadurch das durch den demografischen Wandel reduzierte Arbeitskräfteangebot ausgeglichen werden. Es kann jedoch auch strukturelle Arbeitslosigkeit bzw. den Lohndruck vor allem bei Einfacharbeit erhöhen, wenn ein Mismatch zwischen nachgefragten fachlichen Qualifikationen und dem aufgrund von Sprachproblemen oder fehlenden beruflichen Qualifikationen nur für einfache Tätigkeiten einzusetzendem Arbeitsangebot besteht. Aufgrund unterschiedlicher Qualifikation bzw. auch kultureller Zuschreibungen wird die Arbeitsmarktsegmentation entlang ethnischer bzw. nach Herkunftsländern differenzierenden Aspekten erweitert (Felbo-Kolding et al. 2019). Im Zusammenhang mit der oftmals extrem prekären Lebenssituation von Migrant:innen, die einen unsicheren Aufenthaltsstatus haben oder auch aus anderen europäischen Ländern entsendet sind, kann einer Erosion von Arbeitsstandards und der Verbreitung von Arbeitsausbeutung im Übergang zur informellen Arbeit in spezifischen Sektoren Vorschub geleistet werden (Gruber et al. 2023).

Die Wiedereinbettung des international entbetteten Arbeitsmarktes ist vor allem im Feld der Global Labor Studies antizipiert worden. Hier geht man davon aus, dass auf die grenzüberschreitende Entbettung eine Wiedereinbettung folgt, die sich ebenfalls im grenzüberschreitenden Maßstab vollzieht (vgl. Munck 2007). Entsprechenden Antizipationen liegt eine nicht unproblematische Annahme zugrunde, die sich als funktionalistischer Fehlschluss verstehen lässt (siehe Seeliger 2018): Global Governance, internationale Lohnkoordinierung oder auch ein ‚Soziales Europa‘ – dass institutionelle Regelungen zur Ordnung des Arbeitsmarktes benötigt werden, bedeuten noch lange nicht, dass die gegebenen politischen Kräfteverhältnisse die Einrichtung solcher Regelungen tatsächlich zulassen. Ein Beispiel hierfür findet sich im Prozess der europäischen Integration über den gemeinsamen Markt. Während die Einigung über die Ausweitung von Marktlogiken unter den Mitgliedstaaten über die vier Grundfreiheiten vor allem als Liberalisierungsprozess verlaufen ist, lassen entsprechende Regulierungsmuster zum Schutz der Beschäftigten bzw. die Einführung gemeinsamer Sozialstandards im europäischen Maßstab unter Bedingungen politökonomischer Heterogenität zunächst auf sich warten (siehe Höpner/Schäfer 2012) oder werden gar in diesem Gefüge als weitgehend nicht realisierbar charakterisiert (Scharpf 1996; Scharpf 2010). Doch auch diese Annahmen werden vor dem Hintergrund jüngster Entwicklungen kontrovers diskutiert (Dingeldey und Nussbaum Bitran 2025; Schreurs 2025).

Digitalisierung

Polanyi verweist auf die Vielfältigkeit der Ursachen für die industrielle Revolution im 19. Jahrhundert, wobei insbesondere das Zusammenwirken der technischen Entwicklung mit der Ausweitung von Märkten hervorgehoben wird. Für die aktuelle Situation wird Digitalisierung als sozio-technische Innovation gesehen, die Märkte radikal verändert, indem Ankauf, Produktion und Verkauf ohne Zeitverlust möglich werden (Pfeiffer 2021). Zentral dabei ist die Digitalisierung von Arbeit, aber auch die Unterstützung des globalen Finanzkapitalismus (ebd.; Kocka 2016). Vielfach wird die Substitution menschlicher Arbeitskraft durch Digitalisierung thematisiert – ohne dass allerdings ein klarer Trend im Hinblick auf die Gesamtarbeitskräftenachfrage konstatiert werden kann (Berger und Frey 2016). Insgesamt werden der Digitalisierung vielfältige transformative Wirkungen auf die Arbeitswelt zugeschrieben (Pfeiffer et al. 2024). Aufbauend auf Seeliger et al. (2022) wollen wir hier fünf Dimensionen der Digitalisierung von Arbeit unterscheiden, innerhalb derer sich ihre bisherigen Folgen abbilden lassen.

Im Rahmen einer *diskursiven Dimension* wird die Digitalisierung erstens über symbolische Dimensionen vermittelt und antizipiert. Durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz und Robotertechnologie, so die gängige Darstellung, verändern sich Muster der Strukturierung und Organisation von Erwerbsarbeit. Hinsichtlich eines stark auf mögliche Rationalisierungen und Einsparungen fokussierte Thematisierung lässt sich hier eine bestimmte ideologische Aufladung des Digitalisierungsdiskurses konstatieren. Die gezielte Drohung, menschliche Arbeit überflüssig oder besser kontrollierbar zu machen, lässt sich in diesem Zusammenhang als Bestandteil einer Kapitalstrategie zur Ausübung von Lohndruck interpretieren.

Zweitens lässt sich die Digitalisierung im Rahmen einer *technologischen Dimension* betrachten. Diesbezüglich lassen sich verschiedene Phasen der Technikentwicklung unterscheiden, die von der Einführung digitaler Technik in den Dienstleistungsbranchen in den 1990ern über die digitale Vernetzung von Prozessen in der Produktion in den 2000ern bis zum Einsatz autonomer Steuerungssysteme vor allem ab den 2010er Jahren reichen (vgl. Flecker 2017; Hirsch-Kreinsen 2020; Weyer 2019). Ein weiterer technologischer „Sprung“ wird in Verbindung mit dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) diskutiert (von Richthofen et al. 2021; Giering 2022).

In ihrer *ökonomischen Dimension* wird die Digitalisierung drittens getrieben von Akteuren, die wirtschaftliche Logiken adaptieren. Inwiefern das alltägliche Geschäft einen Spielraum zum Ausprobieren digitaler Technologien lässt, hängt hier ab von Gegebenheiten auf Unternehmens- und Branchenebene. Eine starke Orientierung der Marktprozesse beispielsweise über das Medium der Plattformen verändert die Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit

(vgl. Lorig 2018). Die Plattformökonomie erhöht weiterhin den Anteil atypischer Erwerbsformen an der Gesamtbeschäftigung.

Überdies ist der Digitalisierung von Arbeit eine vierte Dimension inhärent, die sich in der forcierten *raum-zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit* bzw. des Arbeitskräfteinsatzes ausdrückt. Sie äußert sich in mobilen, d. h. zeit- wie ortsflexiblen Arbeitsformen und der damit verbundenen Bedeutungszunahme des internet-basierten Arbeitens von unterwegs bzw. neuer Arbeitsorte, wie Co-Working Spaces. Die digital gerahmte raum-zeitliche Flexibilisierung von Erwerbsarbeit manifestierte sich während der Covid-19-Pandemie aus Gründen des Infektions- und Gesundheitsschutzes in einer verstärkten Verlagerung von Erwerbsarbeit in die private Häuslichkeit von Beschäftigten. Dies galt insbesondere in Dienstleistungsbranchen und -berufen, in denen die Ausübung der Erwerbsarbeit keine Betriebs- bzw. Standortbindung voraussetzte oder aber mobile Arbeit es erforderte, Dienstleistungen in raum-zeitlicher wie physischer Kopräsenz mit Kund:innen, Klient:innen, Patient:innen oder Bürger:innen zu erbringen, etwa in der ambulanten Pflege oder im Falle von Lieferdiensten für private Haushalte. Auch nach der Pandemie zeichnet sich bisher kein arbeitspolitisches Rollback in Richtung betrieblicher Präsenzkulturen ab. Vielmehr arbeiteten 2022 immerhin 23 Prozent der abhängig Beschäftigten zumindest gelegentlich weiterhin im Homeoffice (Destatis 2023). Ob und inwiefern die raum-zeitliche Flexibilisierung digital gerahmter Arbeit zukünftig eher mit Tendenzen einer Kommodifizierung oder Dekommodifizierung von Arbeit einhergehen wird, bedarf weiterer Forschung.

Neuere Studien weisen beispielsweise verstärkt auf Ambivalenzen hybrider Arbeitskonzepte, die einen mehr oder weniger geregelten Wechsel zwischen dem Arbeiten im Betrieb und dem Arbeiten von Zuhause vorsehen. So kommen sie zum einen den Interessen von Beschäftigten an einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie an erhöhter Ortsouveränität des Arbeitens entgegen. Zum anderen zeigen sich allerdings Tendenzen einer zunehmenden zeitlichen Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatsphäre und der Arbeitsverdichtung, nicht zuletzt durch digital gestützte Kontrollmodi indirekter Steuerung. Darüber hinaus sind insbesondere erwerbstätige Frauen, die das Arbeiten im Homeoffice zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und informaler Care-Arbeit nutzen, mit Benachteiligungen konfrontiert. Die reduzierte betriebliche Sichtbarkeit und Anerkennung ihrer Arbeitsleistung äußert sich tendenziell in verminderten innerbetrieblichen Karrierechancen und einem begrenzten Zugang zu anderen beruflichen Gratifikationen (vgl. Chung 2022; Carstensen 2023). Tendenzen der Dekommodifizierung von Arbeit sind offenbar eher in Betrieben zu erwarten, in denen betriebliche Regelungen hybrider Arbeit zwischen Management und betrieblicher Interessenvertretung ausgehandelt wurden (vgl. Ahlers et al. 2021). Diese Befunde widersprechen dystopisch gestimmten Szenarien einer „Zersetzung betrieblicher Sozialbeziehungen“ (Urban 2021, S. 109) durch hybride Arbeitskonzepte. Gleich-

wohl bedarf es zukünftig weiterer Forschung zur Entwicklung betrieblicher Sozialität und des Betriebs als arbeitspolitischer Sphäre in Zeiten der Digitalisierung von Arbeit.

Vor diesem Hintergrund verläuft die Restrukturierung von Erwerbsarbeit im Prozess der Digitalisierung schließlich in einer *fünften Dimension – der politischen*. Wie bereits angemerkt, erhöht die Digitalisierung der Arbeit in vielen Fällen den Druck auf die Beschäftigten, indem sie die Ersetzbarkeit und Kontrollierbarkeit menschlicher Arbeit durch Roboter- und KI-Einsatz sowie algorithmisches Management verstärkt, insbesondere in der plattformbasierten Gig Economy (vgl. Srnicek 2018; Crouch 2019). Die Folge ist, dass der Warencharakter von Erwerbsarbeit zunehmend ins Zentrum ihrer Einsatzmodi rückt. Diese Dynamik verstärkt etablierte Muster der Arbeitsorganisation, wie z. B. das Auflösen von Betrieblichkeit, die Verbreitung von Homeoffice und Projektarbeit, und fördert den Krisendiskurs um die Erosion von Arrangements der Erwerbsregulierung im Digitalisierungsprozess. Zudem wird das Entstehen global vernetzter „Produktion“ auch im Dienstleistungsbereich gefördert, wie z. B. die Auslagerung von Verwaltungsaufgaben der Unternehmen an Orte mit geringeren Lohnkosten (Geodecki 2020).

Aber wie Prozesse der Digitalisierung verlaufen, und welche Entwicklungsrichtungen sich identifizieren lassen, ist nicht zuletzt eine arbeitspolitische Frage (vgl. Hirsch-Kreinsen 2020). Neuere empirische Befunde bestätigen, dass die betriebliche Gestaltung der Digitalisierung das Ergebnis von Aushandlungsprozessen zwischen Management und unterschiedlichen Belegschaftsgruppen bzw. ihren betrieblichen Interessenvertretungen ist (vgl. Kutlu et al. 2023; Carls et al. 2023), wobei betriebliche Akteure hierbei auf unterschiedliche Digitalisierungsdiskurse rekurren (Kuhlmann/Rüb 2020).

Klimawandel

Über die Folgen des menschengemachten Klimawandels wird unter Expert:innen bereits seit den 1970er Jahren diskutiert. Seit etwa zehn bis fünfzehn Jahren rückt die ökologische Debatte jedoch zunehmend ins Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit. Hitzerekorde, Waldbrände, Trockenheit sowie Starkregen und Überschwemmungen stellen aus dieser Perspektive Symptome einer Veränderung des Weltklimas im Zuge der Erderwärmung dar. Mit dem Meeresspiegel steigen die Zweifel, dass eine vor allem marktbasierende Ökonomie ihre eigene Dekarbonisierung bewirken kann. Vor diesem Hintergrund haben grüne Parteien, NGOs aber auch soziale Bewegungen wie *Fridays for Future* eine Grenzen überschreitende Politisierung klimarelevanter Produktions- und Konsumptionsformen erreicht. Dies schließt letztlich auch die Thematisierung von Verteilungsfragen zwischen globalem Norden und Süden ein, da sowohl für die fossilen Brenn-

stoffe als auch die für die neuen, auf Digitalisierung beruhenden Antriebsformen notwendigen Mineralien überwiegend im globalen Süden gewonnen werden.

Mit Polanyi lassen sich die Auswirkungen des menschengemachten Klimawandels als Ausdruck einer Kommodifizierung der Natur verstehen. Als zweite fiktive Ware benennt Polanyi in seiner Studie den Boden, auf dem die Bauern ihre Felder bestellt haben. Während dieser Boden – ein Bestandteil der Natur – nun unter kapitalistischen Bedingungen auf einem Markt gehandelt wird, ist er anders als andere Waren nicht ursprünglich entstanden, um dort ge- oder verkauft zu werden. Seinen Gebrauchswert – also die ökologischen Lebensbedingungen zu sichern und die Möglichkeit Nahrung zu generieren – hat er unabhängig von marktwirtschaftlichen Prozessen bzw. dem Verkaufswert. Kehrt man, so Polanyi weiter, nun den Warencharakter der Natur stärker heraus, indem man sie ohne Restriktionen auf Märkten „handelt“, verliert diese die Fähigkeit, sich selbst zu regenerieren. Je stärker die Nutzung ausfällt, in desto größerem Umfang verliert die Natur ihren Gebrauchswert für den Menschen.

Die realen Auswirkungen des Klimawandels sind inzwischen anhand umweltwissenschaftlicher Studien gut belegt. Es zeichnet sich ab, dass die unmittelbare Betroffenheit des Klimawandels ungleich über die Weltregionen verteilt sind und wahrscheinlich der globale Süden zunächst stärker betroffen sein wird. Konkrete Gestaltungsstrategien haben bislang bedingt Erfolge gezeigt. Aktuelle Initiativen zum Erreichen der gesetzten Klimaziele bewegen sich derzeit noch eher in Form von Antizipationen, also Zukunftsbilder und Projektionen, um die in politischen Auseinandersetzungen gestritten wird.

Eine Dekarbonisierung der Ökonomie erscheint vor allem deswegen schwierig, weil das Wachstumsmodell der Sozialkapitalismen des Globalen Nordens an ein Produktionsmodell geknüpft war, welches wiederum auf der Nutzung fossiler Brennstoffe basiert (Dörre 2016). Auch weil der Ausstieg aus der von fossilen Brennstoffen angetriebenen Ökonomie letztlich Verteilungsfragen berührt und die Schaffung parlamentarischer Mehrheiten erfordert, sind entsprechende Antizipationen Gegenstand heftiger Auseinandersetzungen.

Ein möglicher Ausstieg aus der auf hohen CO₂-Emissionen basierenden Wirtschaftsweise hätte unmittelbare Auswirkungen auf Muster der Kommodifizierung und Dekommodifizierung von Erwerbsarbeit. So hängen mit der Montan- und der Automobilindustrie zwei zentrale Sektoren der westeuropäischen Ökonomie, die gleichzeitig maßgeblich für die Organisationsmacht der Gewerkschaften sind, unmittelbar von der Verwendung kohlenstoffhaltiger Energiequellen und Rohstoffe ab. Angesichts eines Beschlusses im EU-Parlament, soll der Verkauf von Neuwagen mit Verbrennungsmotoren ab dem Jahr 2035 untersagt sein. Hiermit verbunden wäre eine grundlegende Restrukturierung der deutschen Automobilindustrie mitsamt ihrer ca. 830.000 Beschäftigten. Weitere Veränderungen werden über die Ziele der klimaneutralen Energiegewinnung, des ökologischen Wohnungsbaus usw. vorangetrieben. Auch hierdurch ergeben

sich wirtschaftliche Restrukturierungen, die mit veränderten Qualifikationsbedarfen, Produktions- und Beschäftigungsstrukturen einhergehen.

Unter Bedingungen einer rückläufigen Fertigung von Verbrennungsmotoren und einer gleichzeitigen Verlagerung der Produktion in den Bereich der Elektromobilität ist mit Arbeitsplatzverlusten und der Forderung nach weiteren Konzessionen der Betriebsräte und Gewerkschaften des Automobilssektors zu rechnen. Dass die IG Metall in der Corona-Krise mit ihrer Forderung nach einer erneuten Abwrackprämie für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren am Widerstand der SPD scheiterte, offenbart die Konturen einer möglichen neuen Konfliktkonstellation.

Demografischer Wandel

Der Wandel von Arbeitsmarktstrukturen sowie von organisationalen Arbeits- und Personalmanagementkonzepten wird zunehmend beeinflusst von soziodemografischen Veränderungsprozessen, die ebenfalls den Charakter eines Trajektors aufweisen. Hierbei handelt es sich um „Unterbrechungsphasen im stetigen Verlauf des demografischen Wandels [...], in denen sich die Art und Weise der Bevölkerungsreproduktion deutlich verändert“ (Dorbritz 2017, S. 78). Seit der Industrialisierung lassen sich zwei transformative demografische Übergangsphasen statistisch belegen (vgl. Dorbritz 2017; Kaufmann 2008; Statistisches Bundesamt 2019): Die erste Phase zwischen der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts und der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts war in Deutschland und in weiten Teilen Europas geprägt durch den Übergang von der vorindustriellen Gesellschaft zur Industriegesellschaft. Die erste Transformationsphase kennzeichnete ein demografischer Übergang von hoher Fertilität und Sterblichkeit in vor- und frühindustrieller Zeit zu deutlichem Geburtenrückgang und zunehmender Lebenserwartung während der Industrialisierung. Die steigende Lebenserwartung war vor allem medizinisch-technischen und hygienebezogenen Innovationen geschuldet. Der während der Industrialisierung einsetzende Geburtenrückgang war durch Prozesse sozialer Individualisierung, erhöhter Geburtenkontrolle und der allmählichen Anerkennung von Kindheit als spezifischer Lebensphase geprägt. Damit korrespondierten die nicht nur sozial- und bildungspolitisch, sondern auch militärpolitisch inspirierten gesetzlichen Arbeitsschutzregulierungen zum Verbot bzw. zur Begrenzung von Kinderarbeit, die der Kommodifizierung von Kindern als Arbeitskräfte (z. B. im Bergbau und in der Industrie) Grenzen setzten.⁴

4 Als Vorläufer erwies sich hierbei das Preußische Regulativ zur Begrenzung von Kinderarbeit in Fabriken aus dem Jahre 1839, auf das 1853 das gesetzliche Verbot von Kinderarbeit in Preußen folgte (siehe Adamy/Steffen 1985, S. 109).

In Europa erstreckte sich die zweite demografische Transformationsphase Mitte der 1960er Jahre bis Mitte der 1970er Jahre – mit erheblichen und immer noch anhaltenden Folgewirkungen für den demografischen Wandel bis in die Gegenwart hinein. Diese Übergangsphase beendete das nach dem 2. Weltkrieg in Europa einsetzende Geburtenhoch. Der deutliche Geburtenrückgang, d. h. die Veränderung der Geburtenziffer von durchschnittlich 2,5 Kindern auf 1,48 Kindern, markierte in statistischer Hinsicht diese Übergangsphase (Dorbritz 2017, S. 79). Darin kommt allerdings ein tiefgreifender und vielfältiger sozio-kultureller Wandel zum Ausdruck, der unter anderem durch eine Pluralisierung von Familien- und Haushaltsformen und des kulturellen Bedeutungsrückgangs der Ehe, selbstbestimmter Formen der Empfängnisverhütung bzw. Familienplanung, der gesellschaftlichen Emanzipation von Frauen sowie einer Ablösung des männlich dominierten Single-Earner-Modells durch das Dual-Earner-Modell mit zunehmender Erwerbstätigkeit von Frauen gekennzeichnet ist (vgl. Dorbritz 2017; Gottschall 2018; Träger 2010).

Diese transformative demografische Übergangsphase wirkt bis in die heutige Zeit nach, da die Geburtenrate nach wie vor innerhalb der Europäischen Union auf einem zu niedrigen Niveau verbleibt, um Bevölkerungsverluste aufgrund von Mortalität kompensieren zu können. Darüber hinaus tragen der Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung bei Männern und Frauen sowie der zunehmende Eintritt der sogenannten ‚Baby-Boomer-Generation‘ in den Altersruhestand dazu bei, dass demografische Alterungsprozesse innerhalb der Europäischen Union weiter fortgeschritten sind und eine zunehmende Herausforderung für europäische Wohlfahrtsstaaten bilden, etwa mit Blick auf eine nachhaltige Finanzierung von Rentensystemen, die gesundheitliche Versorgung und die Arbeitsmarktentwicklung (vgl. Brüssig 2015; Gori/Luppi 2023).

Der Soziologe und Arbeitsmarktforscher Martin Brüssig (2015, S. 297) bezeichnet die Alterung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland als „die am tiefsten greifende und sich am schnellsten vollziehende Veränderung in der Sozialstruktur der Gesellschaft in Deutschland [...] und möglicherweise auch in den kommenden Jahren“. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts (2019) waren 2018 in Deutschland 51,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter, d. h. zwischen 20 und 66 Jahren, wobei inzwischen mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen älter als 45 Jahre sind. Mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten beiden Dekaden wird sich das Arbeitskräftepotenzial voraussichtlich deutlich, d. h. um neun Millionen Erwerbstätige, verringern. Nach der koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts ließe sich diese demografiebedingte Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials nur ausgleichen, wenn zwischen 2019 und 2035 jährlich per Saldo 530.000 Personen im erwerbsfähigen Alter zuwandern würden (Statistisches Bundesamt 2019, S. 22 f.).

Bisher konnte die Reduzierung des Arbeitskräftepotenzials durch die Zuwanderung von häufig jüngeren und oft auch qualifizierten Arbeitskräften in gewissem Umfang begrenzt werden. Gleichwohl sind Arbeitsmigrant:innen in Deutschland häufiger mit größeren Arbeitsmarkt- und Gesundheitsrisiken konfrontiert, wie unterwertiger Beschäftigung, Arbeitstätigkeiten mit vergleichsweise hohen physischen, aber auch psychischen Arbeitsbelastungen, inklusive ethnischer Diskriminierung, sowie der Anerkennungsproblematik ihrer berufsfachlichen Qualifikation aufgrund von Unvereinbarkeiten von Ausbildungs- bzw. Bildungssystemen zwischen ihrem Herkunftsland und Deutschland (vgl. Brussig 2015, S. 306). Diese Arbeitsmarkt- und Gesundheitsrisiken sind in arbeits(market)- und (berufs)bildungspolitischer Hinsicht verstärkt zu adressieren, um Arbeitsmigration zu befördern, soziale Ungleichheit zu reduzieren und eine weitere Schrumpfung des Arbeitskräftepotenzials zu vermeiden.

Gleichwohl sehen wir bereits heute in vielen Branchen einen eklatanten Fachkräftemangel. So zeigen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, dass 2023 der Anteil an unbesetzten Stellen für Fachkräfte in Deutschland 42 Prozent betrug, wobei kleinere Unternehmen sowie das Bau- und Gastgewerbe davon besonders betroffen waren (Fitzenberger/Kagerl 2025, S. 13 f.). Augenfällig ist überdies, dass das verarbeitende Gewerbe und der öffentliche Sektor sich vergleichsweise weniger mit dem Fachkräftemangel konfrontiert sehen als andere Sektoren, wie der Dienstleistungssektor (ebd.). Beispielhaft ist die Altenpflege, wo trotz steigender Beschäftigtenzahlen ein zusätzlicher Bedarf an 150.000 Pflegefachkräften prognostiziert wird (Bleses/Böhme 2014, S. 61).

Wenn Fachkräfte verstärkt als ‚knappe Humanressource‘ von Unternehmen wahrgenommen werden, stärkt dies tendenziell die Verhandlungsposition der Beschäftigten um günstigere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Gleichzeitig werden Unternehmen wie Beschäftigte vor neue Herausforderungen gestellt, die hier nur exemplarisch skizziert werden können. Da Unternehmen zunehmend auf alternde Belegschaften angewiesen sind, bedarf es einer möglichst vorausschauenden betrieblichen Personal- und Gesundheitspolitik zur Entwicklung und Sicherung der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit (vgl. Bleses/Friemer 2022) – in Bezug auf Qualifikations- und Kompetenzentwicklung sowie hinsichtlich Arbeitsmotivation oder dem Erhalt der psycho-physischen Gesundheit.

Schließlich ist exemplarisch auf die Relevanz der Alterung der Gesellschaft mit Blick auf die Belastungen für Erwerbstätige hinzuweisen: Die zunehmende Hochaltrigkeit und Multimorbidität von pflegebedürftigen Menschen konfrontiert etwa Pflegekräfte in der stationären Langzeitpflege mit erhöhten psycho-physischen Arbeitsbelastungen. In Deutschland sind derzeit etwa fünf Millionen Menschen pflegebedürftig, wobei diese überwiegend durch vorwiegend weibliche An- und Zugehörige gepflegt werden (Evans-Borchers 2024, S. 12). Unter diesen pflegenden An- und Zugehörigen befinden sich in Deutschland immerhin drei

Millionen Erwerbstätige (Rebaudo et al. 2021, S. 17). In betriebspolitischer wie arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Hinsicht ergibt sich ein erhöhter Handlungsbedarf, um hierzu politikfeldübergreifende Strategien und Lösungsansätze zu entwickeln (vgl. Evans-Borchers 2014).

Auswirkungen der Megatrends auf die Entwicklung der Arbeitsgesellschaft

Wir gehen davon aus, dass die genannten Megatrends jeweils allein, aber auch über interdependente Prozesse und Wirkungen tiefgreifenden Wandel bedingen bzw. Transformationsprozesse anstoßen können. So kann beispielsweise als Folge des Klimawandels Migration als Element der Globalisierung verstärkt werden und über die Veränderung des Arbeitsangebotes maßgeblich auf die Transformation der Arbeitsgesellschaft und die Segmentierung von Arbeitsmärkten einwirken. Demgegenüber könnte die Digitalisierung dazu beitragen, internationale Mobilität zu verringern, da Aufträge entlang von Lieferketten in Dienstleistungssektoren zunehmend digital abgewickelt werden – wobei sich die internationale Arbeitsteilung allerdings ebenfalls maßgeblich verändern wird. Zudem wird die Digitalisierung teilweise als Hoffnungsträger zur Bewältigung des (demografiebedingten) Arbeits- bzw. Fachkräftemangels betrachtet, etwa durch die Automatisierung von Routinetätigkeiten. Diese Hoffnungen erscheinen jedoch als überhöht, da beispielsweise in der Logistikbranche Unternehmen bislang vielfach die mit der Automatisierung verbundenen hohen Investitionskosten scheuen und eher auf den die Nutzung vergleichsweise kostengünstigerer Arbeitskräfte setzen (vgl. Hirsch-Kreinsen 2020, S. 134 ff.). Zu beachten sind daher branchenspezifische wie betriebliche Pfadabhängigkeiten der Rationalisierung von Arbeit bzw. generell die tatsächliche Entwicklung von Transformationsprozessen jenseits von Prognosen.

Die aufgezeigten Megatrends und deren Einfluss auf die Kommodifizierung von Arbeit verändern die Struktur des Arbeitsmarktes, indem sie das Angebot von und die Nachfrage nach Arbeit modifizieren. Verschiedene Trends können dabei durchaus gegenteilige Wirkungen haben ohne dabei jedoch tatsächlich ein (erneutes) Gleichgewicht am Arbeitsmarkt zu schaffen. Während die Globalisierung das Angebot an Arbeit vor allem im globalen Norden ausweitet, wird es durch den demografischen Wandel eingeschränkt. Die Digitalisierung der Produktion dürfte sich allgemein eher negativ auf die Nachfrage nach Arbeit auswirken und gleichzeitig zusammen mit der Globalisierung die internationale Arbeitsteilung verändern. All dies kann mit einem Mismatch der qualifikatorischen und/oder räumlichen Verteilung führen, sodass je nach Qualifikation oder Branche sowohl ein Überschuss als auch ein Mangel an Arbeit bzw. Arbeitskräften entsteht. Alles in allem gilt es, die Umsetzung von Reformen, welche steuernd wirken sollen,

und das Erreichen der gesetzten Ziele detailliert zu analysieren. Bei der Betrachtung dieser Dynamiken müssen immer auch Wechselwirkungen reflektiert oder Beharrungskräfte, also Blockaden oder fehlende Problembearbeitungen sowohl im wirtschaftlichen wie auch im politischen System mitgedacht werden, welche Anpassungen letztlich verhindern oder aber ungewollte Effekte produzieren können. Sozialen Dynamiken im unmittelbaren Transformationsgeschehen können aus unserer Perspektive jedoch immer auch als Kämpfe um den Warencharakter von Arbeit betrachtet werden.

3. Zur Heuristik gesellschaftlicher Transformationen in Bezug auf die Arbeitsgesellschaft

Um den Gegenstand dieses Bandes angemessen zu erfassen, kommt es darauf an, das zugrundeliegende Transformationsverständnis zu klären. Bisher gibt es allerdings keine allgemeingültige Definition gesellschaftlicher Transformation, auf die zurückgegriffen werden kann. Die von uns entwickelte Heuristik soll wesentliche Dimensionen gesellschaftlicher Transformationsprozesse herausarbeiten und dient als Hintergrund für die nachfolgenden Beiträge des Bands. Dies bedeutet nicht, dass diese Heuristik gesellschaftlicher Transformationen in den Einzelbeiträgen vollumfänglich aufgenommen wird. Vielmehr dient sie als konzeptioneller Orientierungsrahmen, in dem gesellschaftliche Transformationsprozesse der Erwerbsarbeit kontextspezifisch verortet und analysiert werden.

Neben den bereits im Rahmen der Trajektorien behandelten Auslösern und Treibern gesellschaftlicher Transformationsprozesse beinhaltet die von uns vorgeschlagene Heuristik gesellschaftlicher Transformationen die folgenden zentralen, zumeist interdependenten Dimensionen:

- verschiedene Perspektiven auf gesellschaftliche Transformationsprozesse;
- das Grundverständnis gesellschaftlicher Transformationen;
- Transformation im Spannungsfeld zwischen neuen sozialen Praktiken, Governance und bloßer Antizipation;
- Pluralität gesellschaftlicher Transformationsprozesse.

Verschiedene Perspektiven auf gesellschaftliche Transformationsprozesse

Gesellschaftliche Transformationen können aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden. Für unsere Zwecke sind vor allem zwei Perspektivenachsen relevant. Die erste Perspektivenachse bezieht sich auf die Unterscheidung normati-

ver und analytischer Transformationsverständnisse (vgl. Brand 2024): Normativ orientierte Perspektiven rekurren darauf, dass in und durch gesellschaftliche Transformationsprozesse spezifische soziale Ziele, z. B. Klimagerechtigkeit, Reduzierung sozialer Ungleichheit und Inklusion oder eine Dekommodifizierung von Arbeitskraft, erreicht werden sollen, die auf normativen Wertvorstellungen basieren.

Die normative Perspektive umfasst zumindest zwei Varianten: die gestaltungsorientierte Variante bezieht sich darauf, mithilfe einer mehr oder weniger sozialtechnologischen Gestaltung von Transformationsprojekten spezifische gesellschaftliche Ziele zu erreichen. Ein Beispiel dafür sind transformativ orientierte Gestaltungsvorhaben zur Begrenzung des Klimawandels sowie zur Entwicklung einer nachhaltigen Gesellschaft (vgl. Schneidewind 2018). Dabei wird zum Teil auch Wissenschaft als mitgestaltender Akteur im Sinne transformativer Forschung verstanden (Sommer 2022, S. 392).⁵ Eine zweite Variante besteht in einem theoretisch orientierten kritisch emanzipatorischen Verständnis gesellschaftlicher Transformation, das zum einen strukturelle Ursachen von Blockaden gesellschaftlicher Transformationsprozesse und zum anderen politisch-strategische Handlungsansätze jenseits eines sozial affirmativen Transformationsverständnisses in den Blick nimmt (vgl. Brand 2024, S. 51).

Analytische Perspektiven befassen sich primär mit der Untersuchung realer gesellschaftlicher Veränderungsprozesse bzw. Transformationsvorhaben und gesellschaftlicher Diskurse über die Transformation der Arbeitsgesellschaft bzw. der kapitalistischen Moderne. Sie können dabei – entsprechend der Komplexität von Transformationsprozessen – auf unterschiedlichen Analyseebenen ansetzen oder diese in ihren Interdependenzen betrachten. Diese Analyseebenen können sich auf die gesellschaftliche Makroebene bzw. einzelstaatliche, internationale bzw. supranationale Handlungsebenen beziehen, auf die gesellschaftliche Mesoebene ausdifferenzierter sozialer Teilsysteme, Wirtschaftssektoren oder Politikfelder gerichtet sein oder aber auf die soziale Mikroebene von Organisationen und (transformativ) soziale Praktiken fokussieren.

In analytischer Perspektive können Veränderungs- bzw. Transformationsprozesse der Arbeitsgesellschaft mit Blick auf unterschiedliche Dimensionen sozialen Wandels untersucht werden. Hervorzuheben sind hierbei vor allem die Dimensionen der Geschwindigkeit, der Tiefe und Reichweite, der Steuerbarkeit

5 Hier setzt nicht zuletzt auch die Unterscheidung zwischen Transformationsforschung und transformativer Forschung ein, die im Hauptgutachten des Wissenschaftlichen Beirats Globale Umweltveränderungen (WBGU) 2011 gemacht wurde. „Während erstere „die Transformationsprozesse im Hinblick auf ihre Grundlagen, Bedingungen und ihren Verlauf“ (WBGU 2011, S. 374) zum Gegenstand habe, unterstütze letztere „Transformationsprozesse konkret durch die Entwicklung von Lösungen sowie technischen und sozialen Innovationen; dies schließt Verbreitungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft sowie die Möglichkeiten zu deren Beschleunigung ein“ (WBGU 2011, S. 374, zit. n. Sommer 2022, S. 393).

(hinsichtlich des Erreichens gesetzter Ziele). Zu unterscheiden sind zudem die endogenen wie exogenen Wandlungskräfte oder Auslöser und Treiber sozialer bzw. sozial-ökologischer Transformationsprozesse mit Bezug zur Arbeitsgesellschaft (vgl. Zapf 2022; Sidler 2009) – oder auch die Ursachen von Blockaden entsprechender Prozesse.

Eine grundlegende Herausforderung der analytischen Perspektive besteht darin, dass sich gesellschaftliche Transformationen primär ex-post als solche untersuchen lassen, denn ex-ante und im Verlaufe von (graduellen) sozialen Veränderungsprozessen der Arbeitsgesellschaft kann selbst anhand objektivierbarer Kriterien kaum bestimmt werden, ob die empirisch beobachteten und analysierten Veränderungsprozesse tatsächlich einen transformativen Charakter aufweisen (vgl. Patterson et al. 2017, S. 3). Indem Autoren wie beispielsweise Polanyi einen zum Teil mehrere Jahrhunderte umfassenden Zeitraum im Rückblick untersuchten, war es ihnen möglich, historische Ereignisse in einer Weise miteinander zu verbinden, die eine Deutung langanhaltender Stränge sozialen Wandels in ihrem Wechselspiel als Transformation ermöglichen. Versucht man hingegen, ein ähnliches Argument für eine sich derzeit (eventuell) vollziehende Dynamik zu führen, stellt sich die Frage nach der Möglichkeit, entsprechend gut informiert über aktuelle Entwicklungen zu sprechen. Wenn, so ließe sich hier einwenden, wir uns tatsächlich in einer gesellschaftlichen Transformation befinden sollten, dann würde diese angesichts der gegenwärtig noch offenen Zukunft erst im Rückblick als solche erkennbar werden. Inwiefern sich etwa die Ökonomie de-karbonisieren lässt, oder ob und inwiefern es möglich ist, die Folgen des Klimawandels durch technologische Innovationen abzumildern, lässt sich zurzeit kaum verlässlich abschätzen. Das was gemeinhin als Transformation bezeichnet wird, ist demnach streng genommen die (häufig hoffnungsfrohe oder dystopische) Antizipation einer solchen.

Allerdings wäre es zu kurz gegriffen, sich auf eine quasi historisch orientierte Analyse gesellschaftlicher Transformationsprozesse zu beschränken. Vielmehr kann die Analyse sozialer Veränderungsprozesse der Arbeitsgesellschaft, der Arbeitsbeziehungen bzw. der Erwerbsarbeit dazu beitragen, transformative Potenziale, Barrieren und Risiken, wie etwa damit verbundene zunehmende soziale Ungleichheit, zu erkennen und zu analysieren. Dies kann dazu beitragen, die Dringlichkeit von Handlungsbedarfen mit Fakten zu fundieren und Fehlentwicklungen während des Transformationsprozesses zu korrigieren, bestimmte normative Diskussionen ggf. als überspitzt zu identifizieren oder auch unrealistische Einschätzungen zu Wirkungen von Maßnahmen zu entkräften. All dies kann dazu dienen die Akzeptanz und Legitimität von Steuerungsversuchen zu erhöhen bzw. Zukunftsängste zu verringern.

Auf der zweiten Perspektivenachse lassen sich *objektivistische und sozial-konstruktivistische Varianten des Verständnisses gesellschaftlicher Transformationsprozesse* differenzieren, die durchaus auch in hybriden Kombinationen vorkommen kön-

nen (siehe exemplarisch Staab 2022; siehe auch Sammlung in Bundeskanzleramt 2024). Objektivistische Verständnisse sozialer bzw. sozial-ökologischer Transformationen der Arbeitsgesellschaft gehen davon aus, dass sich der Stand und die Qualität von Transformationsprozessen anhand (quasi) objektiver Kriterien operationalisieren, messen und bewerten lassen, wie im Falle von Zeitreihenvergleichen der Kohlendioxidemissionen und anderen Beeinträchtigungen des Erdsystems (vgl. Club of Rome/Wuppertal Institut 2024) oder anhand von Indikatoren sozialer Ungleichheit. Einem sozial-konstruktivistischen Verständnis gesellschaftlicher Transformationen liegt eine wissenssoziologische Perspektive zugrunde, die danach fragt, wie Erwerbstätige bzw. spezifische Akteursgruppen gesellschaftliche Transformationsprozesse erleben, wahrnehmen und deuten (Schulz und Trappmann 2023). Diese Perspektive ist anschlussfähig an die Analyse gesellschaftlicher Diskurse und fiktionaler Erwartungsstrukturen im Hinblick auf gesellschaftliche Transformationsprozesse. Zwischen diesen idealtypischen Transformationsperspektiven ist die Beobachtung grundlegender Veränderungen von Institutionen bzw. Regimetypen oder auch von Governanceformen und Steuerungsparadigmen zu verorten, die mit der Veränderung von Machtkonstellationen sowie sozialer Normen und Werte einhergehen.

Grundverständnis gesellschaftlicher Transformationen

Der soziologische Grundbegriff sozialen Wandels verweist auf die Veränderungen gesellschaftlicher Strukturen bzw. sozialer Ordnungen (vgl. Zapf 2022, S. 1). Sozialer Wandel kann sich auf Veränderungen innerhalb eines existenten Produktions- bzw. Sozialmodells oder aber auf deren grundlegende Umwandlung beziehen, bei der sich neue gesellschaftliche Entwicklungspfade zu einem neuen Produktions- und Sozialmodell herausbilden, wie der Strukturwandel von der feudalistisch geprägten Gesellschaft zum Industriekapitalismus (Reißig 2019, S. 15 f.; Ramos Lobato 2017). Gesellschaftliche Transformation lässt sich in diesem Sinne als ein spezifischer Typus sozialen Wandels verstehen, der durch eine solche fundamentale Umwandlung von Produktions- und Sozialmodellen bestimmt wird. Nach Reißig (2019, S. 17) weist gesellschaftliche Transformation drei Kernmerkmale auf:

- *Gesellschaftliche Pfadwechsel anstelle der Modifikation vorhandener gesellschaftlicher Entwicklungspfade.* Solche Pfadwechsel kennzeichnen einen fundamentalen sozialen Wandel, der nicht nur die Strukturen und Institutionen existenter Produktions- und Sozialmodelle verändert, sondern zugleich mit einem tiefgreifenden Wandel sozialer Institutionen, sozialer Normen- und Wertesysteme, gesellschaftlicher Mentalitätsstrukturen und sozialer Praktiken der alltäglichen Lebensführung verbunden ist (vgl. Zapf 2022; Sidler 2009). Ge-

sellschaftliche Pfadwechsel im Sinne eines fundamentalen Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft bzw. ihrer sozialen Teilsysteme können unterschiedliche Veränderungsmodi aufweisen, die sich konzeptuell differenzieren lassen: Der Modus des graduellen Strukturwandels, verläuft über vielfältige inkrementelle Veränderungsprozesse; dem steht der Modus des (intendierten) episodischen und disruptiven Wandels gegenüber. Beide münden – in unterschiedlichen Zeitverläufen – in eine grundlegende Transformation der Arbeitsgesellschaft bzw. der diese konstituierenden gesellschaftlichen Teilsysteme, sozialen Institutionen und Organisationen (vgl. Weick/Quinn 1999; Dolata 2011; Hall/Thelen 2009; Hall 1993).

- *Intentionales und gestaltungsorientiertes Handeln sozialer Akteur:innen*, „mit dem sich im Kontext evolutionärer, nicht linearer Entwicklungsprozesse Grundstrukturen und Institutionen der Gesellschaft sowie Lebensweisen der Menschen verändern“ (Reißig 2019, S. 17). Gesellschaftliche Transformationsprozesse sind zu verstehen als interdependente soziale Prozesse, die sowohl durch intentionales Akteurshandeln als auch von emergenten, ungeplanten und nicht-linearen gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen beeinflusst und vorangetrieben werden. Die soziale Emergenz von Transformationsprozessen resultieren unter anderem daraus, dass gesellschaftliche Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichen Teilsystemen erfolgen, deren Komplexität einer bewussten Steuerung Grenzen setzt. Sie ergeben sich überdies aus der Einbindung sozialer Akteur:innen in macht- und konfliktbasierte soziale Figurationen bzw. soziale Verflechtungszusammenhänge, die für einzelne Akteur:innen weder überschaubar noch kontrollierbar sind.

Das Akteurshandeln innerhalb sozialer Figurationen kann daher nicht intendierte soziale Wirkungen nach sich ziehen (vgl. Elias 1993), die unter anderem Interessenkonflikten zwischen Akteur:innen geschuldet sind, nämlich denen, die einen etablierten gesellschaftlichen Entwicklungspfad aufrechtzuerhalten trachten, und denen, die auf einen Pfadbruch bzw. grundlegenden Wandel drängen. Ein Beispiel hierfür bilden gesellschaftliche Auseinandersetzungen um postfossile Produktions- und Konsumtionsmodelle angesichts etablierter Machtverhältnisse zugunsten des „fossilen Kapitals“ (Brand/Brunnengräber 2025, S. 44). Gesellschaftliche Produktions- und Sozialmodelle sind eng verwoben mit gesellschaftlichen Naturverhältnissen (vgl. Görg 1999). Ihre Transformation kann daher ökologische Lebensgrundlagen gefährden, wie sich am Beispiel der ‚ökologischen Nebenfolgen‘ bzw. Zivilisationsrisiken der Transformation zu modernen kapitalistischen Gesellschaften aufzeigen lässt (vgl. Staab 2022; Beckert 2024). Die Konfrontation mit nicht intendierten ökologischen Risiken bildet eine Quelle emergenter sozial-ökologischer Handlungsanforderungen (Dörre 2016), die Entwicklungsdynamiken auslösen können.

- Zukunftsorientierung gesellschaftlicher Akteur:innen im Sinne eines offenen Suchprozesses nach gesellschaftlichen Alternativen und der Erschließung neuer gesellschaftlicher Möglichkeitsräume. Für die Zukunftsorientierung sozialer Akteursgruppen in gesellschaftlichen Veränderungs- bzw. Transformationsprozessen bilden deren fiktionale Erwartungen eine wichtige Orientierungs- und Entscheidungsgrundlage unter der Bedingung von Ungewissheit über den weiteren Verlauf, den Erfolg oder ein Scheitern von Transformationsprozessen (vgl. Beckert 2015, S. 2). Fiktionale Erwartungen veranlassen Akteur:innen so zu handeln, „als ob sich die Zukunft in der angenommenen Weise entfalten würde“ (ebd.). Die politische Bedeutung fiktionaler Erwartungen in gesellschaftlichen Transformationsprozessen ergibt sich daraus, dass diese Erwartungen an spezifische Interessen gebunden sind und im „Wettbewerb um Erwartungen“ (ebd., S. 5) spezifischen imaginierten Zukünften eine höhere gesellschaftliche Wirksamkeit als alternative Zukünfte verleihen können, sodass Ressourcen für spezifische Entwicklungsvorhaben mobilisiert werden, die für andere Vorhaben nicht zur Verfügung stehen.

Transformation im Spannungsfeld zwischen neuen sozialen Praktiken, Governance und bloßer Antizipation

Einer Dynamik schöpferischer Zerstörung folgend, stellt kapitalistische Modernisierung ihre eigenen institutionellen Rahmenbedingungen immer wieder aufs Neue zur Disposition. Als Stränge sozialen Wandels, die eine mögliche weitere Kommodifizierung von Erwerbsarbeit bewirken, identifizieren wir die Globalisierung und Digitalisierung, den Klimawandel und die möglichen Folgen einer Dekarbonisierung der Wirtschaft sowie den demografischen Wandel. Als umfassende Dynamik weitreichenden sozialen Wandels lässt sich eine Transformation der Arbeitsgesellschaft als Folge des Zusammenwirkens der vier Trajektoren analysieren, die ihre Bedeutung jeweils in Bezug zur jeweiligen Form bzw. zum Grad der Kommodifizierung von Erwerbsarbeit gewinnen. Dabei gilt es auch den Fokus verstärkt auf (emergente) neue bzw. veränderte sozialen Praktiken der Erwerbsarbeit bzw. an der Schnittstelle von Erwerbsarbeit und privater Lebenssphäre zu richten, die sich aufgrund der Trajektoren verstärkt herausbilden können – zumal diese dann wiederum zum Ziel konkreter arbeitspolitischer Gestaltung und Regulierung werden – also Maßnahmen zur De-Kommodifizierung von Arbeit begründen – oder nach Polanyi erneut eine gesellschaftlichen Wiedereinbettung in die Gesellschaft erreichen sollen.

Die Wirkung der einzelnen Trajektoren tritt in der sozialen Praxis interdependent auf. So steigt der Konkurrenzdruck in der Plattformökonomie unter der Voraussetzung, dass es im internationalen Arbeitsmarkt höhere und niedrigere Lohnsegmente gibt, in welche die Arbeit verlagert werden kann. Gleichzeitig

bedingt nicht nur die Globalisierung als solche, sondern auch der Klimawandel, die Digitalisierung und der demografische Wandel Migrationsprozesse, welche sich wiederum in eine weitere Internationalisierung des Arbeitsmarktes übertragen. Zu denken ist hier an die Herausbildung internationaler „Pflegekettten“ oder das Auslagern administrativer Dienstleistungen in den Globalen Süden. Entsprechende gesellschaftliche Veränderungs- bzw. Transformationsprozesse entziehen sich nicht zuletzt aufgrund ihrer Komplexität, Unbestimmtheit und Kontingenz ihrer Bewältigung durch (einzel-)staatliche Regulierungen und untergraben das Vertrauen auf die Entfaltung von „heilenden“ Marktkräften.

Vor dem Hintergrund des „Steuerungsversagens“ von Staat und Markt hat sich seit Mitte der 1990er Jahre in Deutschland im akademischen Feld der Diskurs über Governance entwickelt (vgl. Kenis / Schneider 2021). Governance wird als eine potenzielle Antwort auf die (institutionelle) Steuerungs- und Koordinationsproblematik komplexer und dynamischer gesellschaftlicher Veränderungsvorhaben und -prozesse betrachtet. Im aktuellen Diskurs der Arbeitsforschung über die (potenzielle) Transformation der Arbeitsgesellschaft bzw. des Erwerbsarbeitsystems spielt die Governanceperspektive bislang kaum eine Rolle (siehe als Ausnahme hierzu Dingeldey et al. 2015), ganz im Unterschied zum akademischen Diskurs über eine sozial-ökologische Transformation in Richtung einer nachhaltigen Gesellschaft (vgl. hierzu Patterson et al. 2017; Voß / Bornemann 2011). In einem allgemeinen Verständnis rekurriert Governance auf „den Prozess des Steuerns und Regelns eines technischen oder sozialen Zusammenhangs, wobei noch offen bleibt, welche konkreten Komponenten und Mechanismen hier am Werk sind – Systeme, Institutionen, Akteure –, um die jeweiligen Steuerungsleistungen zu erbringen“ (Schneider / Kenis 2021, S. 24). Governance schließt hierbei eine potenzielle Vielfalt an institutionellen bzw. gesellschaftlichen Steuerungs- und Koordinationsformen ein, die neben hierarchischer Steuerung und Markt bzw. Vermarktlichung auch gesellschaftliche Steuerungsformen wie Netzwerke und Clans oder die Bildung strategischer Allianzen einschließt (vgl. Ebers / Oerlemans 2013). Diese verschiedenen Governanceformen können auf der gesellschaftlichen Makro-, Meso- und Mikroebene sowie in unterschiedlichen Politikfeldern ihre Relevanz entfalten.

Mit der Perspektive auf verschiedene Governanceformen und deren Veränderung muss jedoch gleichzeitig auch eine der Prämissen der Transformationsforschung offengelegt und problematisiert werden, nämlich die häufig implizite Grundannahme einer zumindest begrenzten Steuerungsfähigkeit gesellschaftlicher Prozesse (siehe auch Reißig 2019). Damit verbindet sich die Annahme einer politischen Gestaltbarkeit von Arbeit und Wirtschaft sowie deren Veränderung. Aus einer transformationskritischen Perspektive ließe sich hier einwenden, dass Grundnahmen dieser Arbeiten die Möglichkeit einer Unmöglichkeit politischer Steuerung im Sinne einer Transformation – oder jedenfalls die mit Ver-

änderungsbestrebungen möglicherweise einhergehenden Blockaden und damit einhergehendes Steuerungsversagen – suggestiv ausblenden.

Zudem gilt es an dieser Stelle eine Gemeinsamkeit der Trajekturen zu betonen – nämlich deren teilweise projektiven Charakter. Sowohl bei Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel und auch dem demografischen Wandel handelt es sich um Entwicklungen, die keinesfalls abgeschlossen sind, und die durch politische Intervention und soziale Praktiken, aber auch durch emergente Entwicklungen, technologische Innovationen, oder auch Katastrophen permanent beeinflusst werden können. Entsprechend ist unklar, in welcher Form und wann die projizierte Entwicklung tatsächlich eintritt (oder auch nicht). Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, vor allem die begrifflich vielfach bereits als Transformation gerahmten Ziele und Entwicklungen zunächst vor allem als Antizipation einer Transformation zu deuten. Darüber hinaus gilt es bei der Analyse von Transformationsprozessen tatsächlich zu beobachtende Veränderungen kritisch auf ihre Reichweite hin zu prüfen, d. h. die Umsetzung von Reformen und das tatsächliche Erreichen gesetzter Ziele anhand transparenter Indikatoren zu analysieren, um nicht intendierter Wirkungen, aber auch das Fehlen von grundlegenden Veränderungen analytisch erfassen und bewerten zu können.

Pluralität von Transformationen

Sowohl vor dem Hintergrund der aufgezeigten Komplexität des Transformationsgeschehens als auch aufgrund der Beobachtungen aus dem andauernden Transformationsprozess heraus, erscheint es unmöglich soziale bzw. sozial-ökologische Transformationsprozesse von Arbeitsgesellschaften in ihrer Gänze empirisch gehaltvoll zu erfassen, zu analysieren und zu beschreiben. (Transformative) Veränderungen der Arbeitsgesellschaft sind multidimensional, betreffen verschiedene soziale Teilsysteme in unterschiedlicher Tiefe und Reichweite und sind geprägt durch ein hohes Maß an Unbestimmtheit und Kontingenz. Überdies werden sie durch unterschiedliche Trajekturen des Wandels vorangetrieben. Wir diskutieren hier Globalisierung, Klimawandel, technologische Innovationen in Verbindung mit Digitalisierung oder durch den demografischen Wandel. Ferner sind disruptive Ereignisse wie z. B. Kriege, politische Regimewechsel, Wirtschaftskrisen oder Revolutionen zu nennen oder auch bereits deren Antizipation und darauf aufbauende (Vermeidungs-)Strategien. All dies geht meist mit veränderten gesellschaftlichen Werthaltungen und Normen einher, die den Veränderungsdruck zukunftsorientiert gestalten – oder auch Tradiertes bewahren wollen. Daher plädieren wir dafür, die Pluralität von gesellschaftlichen Transformationen bzw. (transformativen) Veränderungsprozessen anzuerkennen.

Dies hat zur Folge, gesellschaftliche Transformationsprozesse kontextspezifisch zu analysieren, d. h. innerhalb spezifischer sozialer Teilsysteme oder Poli-