

02/2018

Michael Schwemmle und Peter Wedde

ALLES UNTER KONTROLLE?
ARBEITSPOLITIK UND ARBEITSRECHT
IN DIGITALEN ZEITEN

#digitalcapitalism

Die Digitalisierung umfasst immer mehr Bereiche unserer Wirtschaft. Arbeit, Produktion, Handel – bringt der digitale Wandel mehr Wohlstand für alle oder mehr Ungleichheit? Revolutioniert die Digitalisierung unsere Marktwirtschaft oder verpasst sie dem Kapitalismus nur einen neuen Anstrich? Wie müssen wir die Digitalisierung gestalten, damit technische Innovationen auch sozialen Fortschritt bringen? Antworten auf diese Fragen, Diskussionen und Impulse finden Sie unter www.fes.de/digitalcapitalism

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

Die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik verknüpft Analyse und Diskussion an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit, um Antworten auf aktuelle und grundsätzliche Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu geben. Wir bieten wirtschafts- und sozialpolitische Analysen und entwickeln Konzepte, die in einem von uns organisierten Dialog zwischen Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit vermittelt werden.

WISO Diskurs

WISO Diskurse sind ausführlichere Expertisen und Studien, die Themen und politische Fragestellungen wissenschaftlich durchleuchten, fundierte politische Handlungsempfehlungen enthalten und einen Beitrag zur wissenschaftlich basierten Politikberatung leisten.

Über die Autoren dieser Ausgabe

Michael Schwemmler war von 1994 bis 2016 Geschäftsführer der Input Consulting gGmbH in Stuttgart; zuvor arbeitete er als Gewerkschaftssekretär und Leiter der Technologieabteilung beim Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft (heute Teil von ver.di).

Prof. Dr. Peter Wedde ist Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences, wissenschaftlicher Leiter der Beratungsgesellschaft d+a consulting GbR und wissenschaftlicher Berater des Anwaltsbüros Steiner Mittländer Fischer in Frankfurt.

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich

Stefanie Moser betreut in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik den Bereich Gewerkschaften und Mitbestimmung.

Michael Schwemmler und Peter Wedde

ALLES UNTER KONTROLLE? ARBEITSPOLITIK UND ARBEITSRECHT IN DIGITALEN ZEITEN

5	ZUSAMMENFASSUNG
6	1 EINLEITUNG
8	2 DIGITALE ARBEIT IN DEUTSCHLAND: EIN UPDATE
8	2.1 Digitale Arbeitsmittel: Verbreitung und Nutzung
9	2.2 Verfestigte Problemlagen, unausgeschöpfte Potenziale
11	2.2.1 Ausufernde Verfügbarkeit
12	2.2.2 Fremdbestimmte Flexibilität
13	2.3 Digitale gleich gute Arbeit?
15	3 EINE NEUE QUALITÄT
15	3.1 Eine neue Dynamik
16	3.2 Eine neue Reichweite
17	3.3 Ein neues Unbehagen
19	4 DIGITALISIERUNG ALS MACHTFAKTOR
20	4.1 Digitale Entsicherung
20	4.1.1 Substitution
22	4.1.2 Lohndruck
23	4.1.3 Kontingenz
25	4.2 Digitale Entkollektivierung
26	4.2.1 Entbetrieblichung
27	4.2.2 Differenz
28	4.2.3 Konkurrenz
28	4.3 Digitale Entmächtigung
29	4.3.1 Überwachung
30	4.3.2 Steuerung
31	4.3.3 Datenhegemonie
32	4.4 Digitale Machtverschiebung: Herausforderung für Arbeitspolitik und Arbeitsrecht
33	5 ARBEITSPOLITIK UND ARBEITSRECHT IN DIGITALEN ZEITEN
34	5.1 Aspekte digitaler Entgrenzung
34	5.1.1 Digitale Arbeitsorte
36	5.1.2 Digitale Verfügbarkeit
37	5.1.3 Digitale Arbeitszeiten
39	5.1.4 Digitaler Arbeitsschutz
40	5.2 Aspekte digitaler Machtverschiebung
40	5.2.1 Digitale Beschäftigungsbilanz: Substitution und Qualifikation
42	5.2.2 Crowdwork und Plattformarbeit

44	5.2.3 Mitbestimmung in digitalen Arbeitskontexten
46	5.2.4 Schutz von Beschäftigtendaten
48	5.3 Beobachtend, prüfend, abwartend: Arbeitspolitik und Arbeitsrecht bis dato
50	6 FAZIT
52	Abbildungsverzeichnis
52	Abkürzungsverzeichnis
53	Literaturverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG

Die Digitalisierung stellt viele Konstanten der Arbeitswelt infrage. Die Umbrüche, die hiermit für Beschäftigte in Deutschland einhergehen, sind mittlerweile Gegenstand intensiver wissenschaftlicher, medialer und politischer Diskurse. Das Tempo des digitalen Wandels ist allerdings so rasant, dass die einzelne Analyse oft als Momentaufnahme erscheint. Dabei lassen sich die Konturen des Wandels gerade dadurch erkennen, dass man Entwicklungen über eine gewisse Zeit, also im Längsschnitt betrachtet.

Diese Überlegung bildet den Ausgangspunkt für die vorliegende Studie¹. Sie ist eine Nachfolgestudie zu unserer 2012 veröffentlichten Expertise „Digitale Arbeit in Deutschland“ (Schwemmler/Wedde 2012). Darin hatten wir den Stand der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland beschrieben, die Herausforderungen für „gute digitale Arbeit“ analysiert und entsprechende Reformbedarfe für Arbeitspolitik und Arbeitsrecht identifiziert. Jetzt – sechs Jahre später – greifen wir die damaligen Ergebnisse auf und wagen einen zweiten Blick auf unseren Analysegegenstand. Im Mittelpunkt stehen dabei die folgenden Fragen:

- Wie stellt sich der digitale Wandel der Arbeitswelt in Deutschland in der Zwischenzeit dar? Welche der bereits 2012 identifizierten Problemlagen oder Potenziale sind nach wie vor gegeben? Welche neuen Herausforderungen sind dazugekommen?
- Wie hat sich vor diesem Hintergrund der politische Diskurs entwickelt? Welche Anpassungs- und Reformbedarfe sind erkannt, welche in Arbeitspolitik und Arbeitsrecht umgesetzt worden?

Vor dem Hintergrund unserer Längsschnittanalyse zeigt sich: Die vor sechs Jahren erkennbaren Problemlagen haben sich im Zeitverlauf eher verfestigt und ausgedehnt. Zugleich werden die emanzipatorischen und humanisierenden Potenziale für besseres digitales Arbeiten nach wie vor bei Weitem nicht ausgeschöpft. Vor allem zwei Mängelkomplexe digitalisierter Mobilarbeit begründen diese kritische Einschätzung: die durch digitale Technik ermöglichte *ausufernde arbeitsbezogene Verfügbarkeit* eines großen Teils der abhängig Erwerbstätigen

zum einen und die überwiegend *fremdbestimmten Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen* an eine wachsende Anzahl von Beschäftigten zum anderen.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Digitalisierung zunehmend als ein Machtfaktor im Verhältnis zwischen Arbeit und Kapital wirkt. Sie eröffnet in steigendem Maße Potenziale *der Entsicherung, Entkollektivierung und Entmächtigung* menschlicher Arbeitskraft. Gehen die technisch-organisatorischen Umwälzungen im vermeintlichen Selbstlauf, faktisch jedoch getrieben und geprägt von unternehmerischen Effizienz- und Kontrollkalkülen vonstatten, verändert die Digitalisierung die Dynamik zugunsten „des Kapitals“ und zulasten „der Arbeit“. Um dies zu verhindern, bedarf es arbeitspolitischer Interventionen und arbeitsrechtlicher Regulierungen.

Jedoch wirkt die Politik bei ihren Versuchen, der digital forcierten Machtverschiebung entgegenzuwirken und die Spielräume für bessere digitale Arbeit auszuschöpfen, in mancherlei Hinsicht überfordert. Zweifelsohne hat sich die deutsche Politik in den vergangenen Jahren sehr intensiv mit der Digitalisierung der Arbeitswelt auseinandergesetzt und ist sich der Herausforderungen des digitalen Umbruchs bewusst. Jedoch hat diese begrüßenswerte Zuwendung bis dato noch keine sichtbaren Resultate gezeitigt. Arbeitspolitisch und arbeitsrechtlich hat sich wenig bis nichts bewegt.

Würden sich die skizzierten Entwicklungen fortsetzen, so würde dies nicht nur die Perspektiven für eine Humanisierung der Digitalisierung verschlechtern, sondern auch allen arbeitspolitischen und -rechtlichen Gestaltungsversuchen den Boden entziehen, die auf einem annähernden Kräftegleichgewicht von Kapital und Arbeit fußen und auf den sozialpartnerschaftlichen Ausgleich von Interessen ausgerichtet sind. Soll dies verhindert werden, so wird Arbeitspolitik in höherem Maße als bisher konfliktbereit und konfliktfähig werden müssen. Denn nach wie vor spricht wenig dafür, dass diejenigen, die als Arbeit- und Auftraggeber_innen bis dato den übergroßen Anteil der „Früchte“ der digitalen Vernetzung in Form von Flexibilisierungsgewinnen, Kostensenkungen und Machtzuwächsen ernten konnten, ihre Positionsvorteile widerstandslos aufgeben werden.

¹ Diese Publikation wird aus Mitteln der Franziska- und Otto-Bennemann-Stiftung gefördert.

1

EINLEITUNG

„Wenn es Wirklichkeitssinn gibt, muß es auch Möglichkeitssinn geben.“ Robert Musil: Der Mann ohne Eigenschaften

Braucht es wirklich noch eine weitere Studie zur Digitalisierung der Arbeit? Ist denn dazu nicht schon nahezu alles geschrieben – und dies auch noch von fast allen? In der Tat lässt sich die Fülle an Publikationen und Interventionen unterschiedlichster Provenienz zu den qua digitaler Technik forcierten Umwälzungen der Erwerbssphäre kaum mehr überblicken.² Wir selbst haben bereits im Jahr 2012 – zu einem noch vergleichsweise frühen Zeitpunkt also – die „digitale Arbeit in Deutschland“ im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in den Blick genommen und seinerzeit kritisch konstatiert, dass dieser Komplex „weitgehend von der öffentlichen Agenda verschwunden“ und kein „relevantes arbeitspolitisches Handlungsfeld“ (Schwemmler/Wedde 2012: 8) sei.³ Was damals richtig war, stellt sich heute grundlegend anders dar, berechtigter- und erfreulicherweise: Binnen weniger Jahre ist der Umbruch der Arbeitswelt im Zeichen von Algorithmen und Robotern, von Plattformen und Big Data zum Thema intensiver wissenschaftlicher, medialer und auch politischer Diskurse avanciert.

Der immense Anstieg des Interesses an „Arbeiten 4.0“ – ein vor sechs Jahren noch gänzlich unbekannter, mittlerweile allseits geläufiger Begriff⁴ – ist jedoch keineswegs die einzige Veränderung, die sich auf diesem Terrain vollzogen hat. Sie kommt auch nicht von ungefähr, sondern ist in der Natur der Sache selbst begründet: Nimmt man den von uns 2012 beschriebenen Status zum Vergleich, so hat der digitale Wandel, der bis dahin in erster Linie „nur“ eine erweiterte Mobilität und Flexibilität

der Arbeit in den Dimensionen von Ort und Zeit zu ermöglichen schien, seither zusätzliche Schubkraft entwickelt, erheblich an Geschwindigkeit zugelegt und seinen Zugriff auf immer größere Segmente der Arbeitswelt ausgedehnt. Mehr als das: Der beschleunigte Wandel hat inzwischen den Charakter einer tektonischen Verschiebung angenommen und disruptive Potenziale freigelegt, die manche der zum Schutz der Beschäftigten und zur Ausbalancierung der Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit etablierten Institutionen und Mechanismen unter Druck setzen und destabilisieren, ja teilweise zu unterminieren drohen. Insbesondere forciert die digitale Transformation Tendenzen der Entsicherung, Entkollektivierung und Entmächtigung abhängiger Arbeit. Zunehmend lässt sie Elemente eines Bruchs erkennen, auf den das in Deutschland jahrzehntelang grosso modo funktionsfähige regulatorische „Geschäftsmodell“ nicht hinreichend vorbereitet scheint.

Wohl auch aufgrund dieser um sich greifenden Wahrnehmung geht die neue Dynamik der Digitalisierung, wie sie in der zweiten Dekade des 21. Jahrhunderts sukzessive bewusst und in einer einflussreichen Analyse als „Anbruch des zweiten Maschinenzeitalters“ (Brynjolfsson/McAfee 2014: 51) gedeutet worden ist, mit einer „neuen Skepsis“ (Borchardt 2017) einher, die sich auf die möglichen negativen Effekte digitaler Technik und Organisationsformen für Arbeitsplätze, soziale Sicherheit und Privatsphäre richtet. Ging es zunächst – und auch in unserer ersten Studie – primär um die Chancen und Ambivalenzen einer digitalen Mobilisierung und Flexibilisierung von Arbeit, so drehen sich die Debatten nunmehr verstärkt um die Risiken digitaler Substitution, Kontrolle und Prekarisierung.

Beide Aspekte – die neue Dynamik der digitalen Transformation wie auch deren deutlicher zu Tage getretenen problematischen Wirkungen – haben uns ungeachtet der Fülle an einschlägigen Veröffentlichungen veranlasst, die Befunde unserer Studie von 2012 zum Ausgangspunkt zu nehmen und daran insbesondere drei weiterführende Fragestellungen zu knüpfen:

- Wie hat sich der Stand der digital getriebenen Umwandlung der Arbeitswelt in Deutschland seit 2012 verändert und wie stellen sich die vor sechs Jahren identifizierten Herausforderungen aus heutiger Sicht dar?

2 „Schon seit geraumer Zeit vergeht kaum ein Tag, an dem nicht eine neue Studie die zunehmende Durchdringung des Arbeitslebens mit digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) beleuchtet“ (Krause 2016: B7).

3 Wir werden uns im Weiteren hin und wieder selbst zitieren und bitten für dieses Vorgehen um Verständnis. Dies resultiert aus der Zielsetzung, unsere Befunde von 2012 auf ihre Noch-Gültigkeit bzw. Nicht-mehr-Gültigkeit sechs Jahre danach zu überprüfen.

4 Wir verzichten darauf, dessen Sinnhaftigkeit zu reflektieren, obwohl es dafür gute Gründe gäbe: „Schon die Epochen-Zählweise verwirrt. Zweites Maschinenzeitalter nennen es die einen. Von der dritten industriellen Revolution sprechen andere. In Deutschland heißt inzwischen alles 4.0, die Industrie, die Arbeit, die Wirtschaft“ (Arlt et al. 2017: 5).

- Welche weiteren, durch die Digitalisierung ermöglichten bzw. beschleunigten Umbrüche der Arbeit zeichnen sich seither zusätzlich ab, und wie wirken diese auf die Kräfteverhältnisse zwischen Arbeit und Kapital?
- Wie werden die Anpassungs- und Reformbedarfe, die sich aus den Antworten auf die beiden erstgenannten Fragen ergeben, in Deutschland bislang arbeitspolitisch und arbeitsrechtlich perzipiert und adressiert?

Marcus Rohwetter hat uns in seiner Besprechung unserer ersten Studie in der ZEIT attestiert, wir hätten „wichtige Fragen“ gestellt, „auf die es bislang keine Antworten gibt. Fest steht nur, dass Technik für sich genommen weder gut noch schlecht ist. Gesellschaft und Politik können die digitale Zukunft mitgestalten. Sie müssen es nur tun“ (Rohwetter 2012). Uns interessiert nun – und dies dürfte unseren Ansatz von den meisten anderen Beiträgen unterscheiden –, ob dies tatsächlich passiert, ob und wie der vielstimmige Aufruf zur Gestaltung Gehör gefunden und reale Folgen gezeitigt hat. Wir wollen dazu die arbeitspolitische und arbeitsrechtliche Umsetzung der Vielzahl an Diagnosen, Erkenntnissen und Vorschlägen analysieren, wie sie bislang, einschließlich unserer eigenen, vorliegen: Was davon ist in der Arbeitspolitik und im Arbeitsrecht „angekommen“, was wurde dort wie auf den Weg gebracht, was nicht?

Keineswegs ist uns, auch wenn wir in den zurückliegenden sechs Jahren gleichfalls skeptischer geworden sind, bei unserer Analyse an „Horror szenarien“ gelegen – ein wohl etwas überstrapazierter Kampfbegriff, der gern gegen vorgeblich zu pessimistische Einschätzungen des digitalen Wandels und seiner arbeitsweltlichen Wirkungen ins Feld geführt wird. Wir erkennen ganz im Gegenteil nach wie vor dessen emanzipatorische Möglichkeiten und neigen der optimistischen Einschätzung von Erik Brynjolfsson und Andrew McAfee zu, dass sich „[a]uch die Herausforderungen durch die digitale Revolution [...] meistern [lassen]. Doch zunächst müssen wir uns darüber klar werden, worin sie eigentlich bestehen. Wir müssen die voraussichtlich negativen Konsequenzen des zweiten Maschinenzeitalters unbedingt beim Namen nennen und einen Dialog darüber anstoßen, wie wir sie abfedern können. Wir sind zuversichtlich, dass sie überwindbar sind, doch von allein werden sie sich kaum ausräumen“ (Brynjolfsson/McAfee 2014: 21).

Alarmismus oder Fatalismus helfen sicherlich niemandem weiter; ebenso wenig ist dies jedoch auch von Beschwichtigungs- und Verharmlosungsdiskursen zu erwarten, wie sie verschiedentlich zu beobachten sind. Arbeitspolitik und Arbeitsrecht bedürfen nach unserer Auffassung zum einen einer verbesserten analytischen Fundierung. Sie sollte sich, eingedenk des vorangestellten Musilschen Satzes, nicht nur aus dem „Wirklichkeitssinn“ für die heute schon existierenden – positiven wie negativen – Realitäten der Digitalisierung speisen, sondern verstärkt auch aus einem „Möglichkeitssinn“ für deren – positive wie negative – Potenziale. Zum anderen halten wir eine darauf gründende Intensivierung politischer Praxis zur Gestaltung des Umbruchs für dringend geboten – und dies nicht allein zu Zwecken der Eindämmung möglicher schädlicher Entwicklungen, sondern als progressives politisches Projekt zur Humanisierung und Demokratisierung der Arbeitswelt unter digitalen Vorzeichen, zur Befreiung in und wohl auch zur partiellen Befreiung von der Arbeit. Dazu wollen wir mit unserer Studie einen vorbereitenden Beitrag leisten.

2

DIGITALE ARBEIT IN DEUTSCHLAND: EIN UPDATE

Der Hype unserer Tage mag die Vermutung nahelegen, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt jäh zu Beginn der zweiten Dekade des 21. Jahrhunderts begonnen und seither rasant an Fahrt zugelegt habe. Dem ist jedoch mitnichten so. Was wir gegenwärtig staunend erleben, hat vielmehr eine lange Vor- und Verlaufsgeschichte, deren Ausgangspunkt sich bereits in der Mitte des 20. Jahrhunderts verorten lässt.⁵ Wie stellt sich nun der Stand der digitalen Umwälzung der Erwerbssphäre für Deutschland heute dar – und woher rührt der weitverbreitete Eindruck, das alles sei gänzlich neu?

2.1 DIGITALE ARBEITSMITTEL: VERBREITUNG UND NUTZUNG

Um diese Fragen zu beantworten, wollen wir uns insbesondere mit den Entwicklungen in den Jahren seit 2012 befassen, als unsere Studie „Digitale Arbeit in Deutschland“ veröffentlicht wurde. Wir greifen dazu unsere damals verwendete Definition auf und verstehen „digitale Arbeit“ als Dachkategorie für alle erwerbsbezogenen Tätigkeiten, die

- unter maßgeblicher Nutzung informations- und kommunikationstechnischer Arbeitsmittel verrichtet werden – klassischerweise stationäre, mittlerweile zum großen Teil vernetzte Arbeitsplatzrechner, in stark zunehmender Tendenz aber auch mobile und gleichfalls weitgehend vernetzte Devices wie Notebooks, Tablets und Smartphones – und
- deren Arbeitsgegenstände zu wesentlichen Anteilen als Informationen in digitalisierter Form existieren.

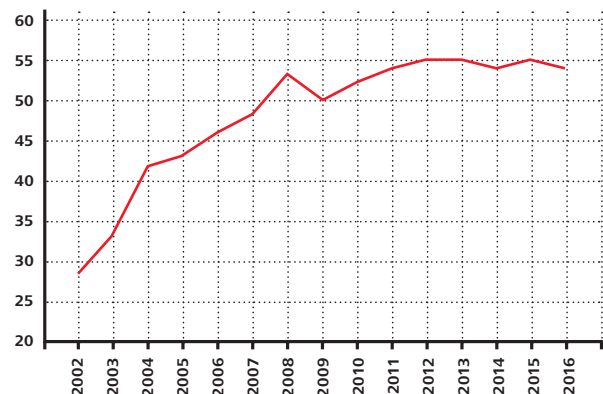
Ist „digitale Arbeit“ nach unserem Verständnis folglich Arbeit mit digitalen Arbeitsmitteln (Werkzeugen) an digitalisierten Arbeitsgegenständen (Werkstücken)⁶, so lässt sich „Digitalisierung“

⁵ Zur historischen Entwicklung der Digitalisierung der Arbeitswelt vgl. Schröder (2016).

⁶ Zur näheren Erläuterung dieser Definition und ihrer einzelnen Komponenten siehe Schwemmler/Wedde (2012: 14-17). Unser Begriffsverständnis findet sich in ähnlicher Form in einer Reihe seither veröffentlichter Darstellungen, so etwa bei Leimeister (2016), der unter „digitaler Arbeit [...] alle zielgerichteten Tätigkeiten zur Erstellung von Leistungen oder Gütern unter signifikantem Einsatz von digitalen Arbeitsmitteln“ versteht. Bei Peters (2017) findet sich eine auf dieser Definition basierende Unterscheidung unterschiedlicher Arten digitaler Arbeit.

als Prozess quantitativer Ausbreitung der so definierten Kategorie von Erwerbstätigkeit fassen.⁷ Zeichnet man diesen anhand der hierzu verfügbaren Daten amtlicher Statistiken für die zurückliegenden Jahre nach, so ergibt sich zunächst ein durchaus überraschender Befund: Gemessen am Verbreitungsgrad des digitalen Arbeitsmittels par excellence – des PC mit Internetanschluss – lässt sich für die jüngere Vergangenheit nämlich keineswegs ein explosionsartiger Anstieg ausmachen. Der sich über einen Zeitraum von 15 Jahren erstreckende Zahlenvergleich, welcher noch für die Nullerjahre einen massiven Implementierungsschub von unter 30 Prozent auf über 50 Prozent nachzeichnet, macht seither eher Tendenzen der Stagnation deutlich: Seit 2011 verharrt der Ausstattungsgrad mit vernetzten Arbeitsplatzrechnern in Deutschland auf einer Größenordnung von rund 55 Prozent aller in Unternehmen tätigen Personen (siehe Abbildung 1) – ein auf den ersten Blick erstaunliches Kontraktum zur in genau diesem Zeitraum anschwellenden Intensität des öffentlichen Diskurses über die Digitalisierung der Arbeit.

Abbildung 1
Tätige Personen in Unternehmen, die einen Computer mit Internetzugang nutzen (in % aller tätigen Personen 2002–2016)



Quelle: Zusammenstellung Schwemmler/Wedde 2017; Datenquellen: Statistische Jahrbücher 2005–2016.

⁷ In einer erweiterten Perspektive kann „unter Digitalisierung der Prozess des sozio-ökonomischen Wandels verstanden werden, der durch Einführung digitaler Technologien, darauf aufbauender Anwendungssysteme und vor allem ihrer Vernetzung angestoßen wird“ (Hirsch-Kreinsen 2015: 10).

Nun spricht allerdings manches dafür, dass diese – stagnierenden – Durchschnittszahlen nicht „die ganze Wahrheit“ über die Durchdringung der deutschen Arbeitslandschaft mit digitalen Devices zu offenbaren vermögen:

- Erstens verbergen sich hinter ihnen ausgeprägte Differenzen im Ausstattungsgrad zwischen verschiedenen Branchen. Während etwa im Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation“ im Jahr 2016 mit 91 Prozent annähernd alle „tätigen Personen“ einen vernetzten Computer nutzten, belief sich dieser Anteil im Gastgewerbe nur auf 25 Prozent – um nur die beiden in der amtlichen Statistik ausgewiesenen Extremwerte zu nennen (Statistisches Bundesamt 2016b: 31).
- Zweitens erfassen die angeführten Daten vorwiegend den klassischen stationären Arbeitsplatzrechner, nicht jedoch die in ihrer Bedeutung steigenden miniaturisierten digitalen Arbeitsmittel wie Smartphones oder Tablets. Diese werden allerdings von der amtlichen Statistik seit geraumer Zeit gesondert ausgewiesen. Im Zeitraum von 2012 bis 2016 ist der Anteil „tätige[r] Personen in Unternehmen, die für geschäftliche Zwecke mit einem mobilen Internetzugang über ein tragbares Gerät ausgestattet waren“ von 15 auf 20 Prozent angestiegen (Statistisches Bundesamt 2016a: 521; 2016b: 31). Per definitionem nicht berücksichtigt sind dabei Geräte, die nicht unternehmensseitig, sondern von den Beschäftigten selbst zur Verfügung gestellt werden („Bring your own device“). Wohl deshalb weisen andere Erhebungen noch höhere Anteile digital mobil Tätiger aus. Laut einer als repräsentativ bezeichneten Befragung des Branchenverbands Bitkom nutzte 2016 in Deutschland „jeder Dritte (32 Prozent) [...] für die Arbeit ein Mobilgerät mit Internetzugang wie Tablet-PC oder Smartphone“ (Bitkom 2016).
- Drittens greift der Versuch, Stand und Entwicklung der Digitalisierung in der Arbeitswelt ausschließlich anhand des Hardwareeinsatzes auszuweisen, insofern zu kurz, als er weder die Nutzungsdauer der digitalen Gerätschaften im Arbeitsalltag abzubilden vermag noch die zum Einsatz gelangenden Anwendungen. Gerade auf der Softwareseite aber haben sich – wie Vervielfachung und Leistungssprünge bei beruflich verwendbaren Smartphone-Apps exemplarisch zeigen (Schollenberger 2015) – in der jüngeren Vergangenheit erhebliche Fortschritte vollzogen, die mit neuen, tendenziell intensiveren und mobileren Nutzungsformen einhergehen.

Aus den genannten Gründen dürfte die – aufgrund der dargestellten Daten der amtlichen Statistik naheliegende – Schlussfolgerung unzutreffend sein, dass die Ausbreitung digitaler Arbeit in Deutschland auf hohem Niveau stagniere. Zwar mögen in bestimmten Gerätekategorien wie dem klassischen Desktop-PC Sättigungsgrenzen in den Blick rücken, zugleich nimmt jedoch die Bedeutung anderer digitaler Hardware ebenso weiter zu wie die Anwendungsbreite und -intensität der genutzten Applikationen. Unsere 2012 formulierte These von der Dominanz digitaler Arbeit ist insofern nach wie vor zutreffend. Mehr denn je gilt, dass „die Arbeit mit digitalen Arbeitsmitteln und an digitalisierten Arbeitsgegenständen längst kein peripheres Phänomen mehr darstellt, sondern über die Grenzen von volkswirtschaftlichen Sektoren und Branchen hinweg zum in technischer Hinsicht vorherrschenden Typus der Erwerbstätigkeit geworden ist“ (Schwemmler/Wedde 2012: 103).

Neuere empirische Befunde untermauern diese Einschätzung: Einer im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) durchgeführten Erhebung zufolge nutzten 83 Prozent der Beschäftigten⁸ im Jahr 2015 „bei ihrer beruflichen Tätigkeit digitale Informations- oder Kommunikationstechnologien wie z. B. Computer, Internet, Laptop, Tablet oder Smartphone“. Bei Befragten mit hohem Ausbildungslevel (Universität bzw. Fachhochschule) belief sich dieser Anteil sogar auf 98 Prozent (BMAS 2016a: 6). Das anhaltend hohe Tempo der digitalen Transformation – zumindest hinsichtlich ihrer subjektiven Wahrnehmung – macht ein weiteres Resultat aus besagter Befragung deutlich: 79 Prozent der Beschäftigten gaben an, dass sich die Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit „Informations- oder Kommunikationstechnologien oder auch [...] neue[n] Softwareprogramme[n] bzw. Computeranwendungen“ in den letzten sechs Jahren verändert habe (BMAS 2016a: 10).

Auch die Ergebnisse der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2016, bei der 9.737 Beschäftigte befragt wurden, zeigen den starken Einfluss der Digitalisierung. Nur 18 Prozent sehen sich bei ihrer Arbeit nicht von dieser tangiert. Dagegen bekunden jeweils 30 Prozent, in sehr hohem Maße bzw. in hohem Maße von der Digitalisierung betroffen zu sein, weitere 22 Prozent in geringem Maße (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016: 5). Hier offenbaren sich gleichfalls – bei einer durchschnittlichen „digitalen Betroffenheit“ von in Summe 82 Prozent aller Befragten – deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen (siehe Abbildung 2): Mit 97 Prozent der Befragten liegt die Betroffenheitsquote im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation am höchsten, im Gastgewerbe mit 44 Prozent am niedrigsten. Von den Anwendungsformen ist elektronische Kommunikation via E-Mail, Smartphone und soziale Netze die zahlenmäßig bedeutsamste. Sie wird von 68 Prozent aller Beschäftigten bei ihrer Arbeit praktiziert (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016: 6).

2.2 VERFESTIGTE PROBLEMLAGEN, UNAUSGESCHÖPFTE POTENZIALE

Das im Vergleich zur vordigitalen Normalität herausragende Unterscheidungsmerkmal digitaler Arbeit, wie wir sie definieren, ist deren mittels Informations- und Kommunikationstechnik vielfach realisierbar gewordene Beweglichkeit in den Dimensionen Raum und Zeit (Schwemmler/Wedde 2012: 33–37): „Die Digitalisierung verändert das tradierte Raum-Zeit-Gefüge der Arbeit. Das Internet und mobile Endgeräte ermöglichen es, prinzipiell von jedem Ort aus und zu jeder Zeit zu arbeiten. Damit erodiert nicht nur die strikte Trennung von Arbeit und Leben, sondern auch die Bedeutung des Betriebs als zentraler Ort der Produktion“ (Boes et al. 2016: 233). Basierend auf diesem Charakteristikum ergeben sich vielfältige Chancen zur Flexibilisierung und Entbetrieblichung von Erwerbstätigkeit, welche in der Perspektive „guter Arbeit“ ambivalent zu beurteilen sind und in ihrer faktischen Wirkung von der jeweils konkreten Ausgestaltung, insbesondere von Rechten, qualifikatorischen und Machtressourcen der Beschäftigten, abhängen.

⁸ Befragt wurden dabei 7.109 Mitarbeiter_innen aus „deutschen Betrieben des privaten Sektors mit einer Betriebsgröße ab 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten“ (BMAS 2016a: 20).

Abbildung 2
Die Bedeutung der Digitalisierung für die Arbeit in unterschiedlichen Branchen

	„Welche Formen der Digitalisierung spielen für Ihre Arbeit eine Rolle?“*					
	elektronische Kommunikation, z. B. über E-Mail, Smartphone, soziale Netze	Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten, z. B. Scannern, Datenbrillen oder Diagnosegeräten	softwaregesteuerte Arbeitsabläufe, z. B. Routen-, Produktions- oder Terminplanung	über das Internet mit verschiedenen Personen an einem gemeinsamen Projekt arbeiten	Arbeit mit computer-gesteuerten Maschinen oder Robotern	Insgesamt: Von der Digitalisierung betroffen sind nach eigener Aussage von allen Beschäftigten
alle Beschäftigten	68	53	50	33	23	82
Dienstleistungssektor	72	55	51	34	16	84
produzierendes Gewerbe	63	54	53	33	43	83
Chemie	78	55	63	45	46	91
Metallerzeugung und -bearbeitung	54	55	46	27	53	84
Maschinen- und Fahrzeugbau	75	63	65	46	50	92
Ver- und Entsorgung	70	51	53	45	15	75
Baugewerbe	59	41	38	26	20	68
Handel	65	56	46	25	12	82
Verkehr und Lagerei	63	51	52	30	17	83
Gastgewerbe	34	16	25	11	8	44
Information und Kommunikation	94	64	82	79	11	97
Finanzdienstleistungen und Versicherungen	92	63	65	48	16	94
öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen, Verteidigung	89	63	61	33	12	93
Erziehung und Unterricht	76	51	36	44	14	82
Sozialwesen	51	27	30	19	9	69
Gesundheitswesen	72	67	53	23	29	88

* Mehrfachnennungen möglich
Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016: 6.

In unserer Studie von 2012 haben wir eine Reihe von „Potenziale[n] und Problemlagen“ identifiziert, die sich mit digital beweglicher Arbeit verbinden – die entsprechenden Kapitel waren u. a. mit den Begriffen „neue Freiheiten“, „neue Anforderungen“, „neue Mobilität“ und „neue Belastungen“ überschrieben. Zwischenzeitlich sind diese und andere Aspekte digitaler Arbeit in einer nahezu unüberschaubaren Vielzahl weiterer Gutachten und Erhebungen analysiert worden. Deren Ergebnisse lassen es zu, ehemals vorwiegend auf Plausibilitätsannahmen und anekdotischer Evidenz gründende Einschätzungen nunmehr mit belastbarer Empirie zu unterlegen. Die deutliche Mehrzahl dieser neueren Befunde – von denen einzelne gleich etwas ausführlicher dargestellt werden – lässt sich in ihrer Grundtendenz

dahingehend zusammenfassen und zuspitzen, dass sich die vor sechs Jahren erkennbaren Problemlagen keineswegs verflüchtigt oder auch nur abgemildert haben. Im Gegenteil: Sie haben sich im Zeitverlauf eher verfestigt und ausgedehnt, während die emanzipatorischen und humanisierenden Potenziale für besseres digitales Arbeiten nach wie vor bei Weitem noch nicht adäquat ausgeschöpft sind.

Vor allem zwei Mängelkomplexe digitalisierter Mobilarbeit sind es, die uns zu diesem kritischen Urteil veranlassen: die durch digitale Technik ermöglichte – aber nicht erzwungene – ausufernde arbeitsbezogene Verfügbarkeit eines großen Teils der abhängig Erwerbstätigen einerseits und die überwiegend fremdbestimmten Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen an eine wachsende Anzahl von Beschäftigten andererseits.

2.2.1 AUSUFERENDE VERFÜGBARKEIT

Die an eine zunehmende Anzahl von Erwerbstätigen gerichteten Erwartungen einer Erreichbarkeit und Verfügbarkeit auch jenseits üblicher Arbeitszeiten und Arbeitsstätten für arbeitsbezogene Belange, die sich über digitale Arbeitsmittel forciert durchsetzen lassen, haben es bereits früh zu einer ausgeprägten medialen Prominenz gebracht (u. a. Dettmer/Tietz 2011). Der Grund hierfür dürfte nicht zuletzt darin zu suchen sein, dass dieses Thema längst nicht mehr nur traditionell mobil tätige oder mit hoher Zeitsouveränität ausgestattete Berufsgruppen betrifft, sondern eine Mehrheit der Beschäftigten. Bei einer im November 2015 durchgeführten Repräsentativumfrage unter abhängig beschäftigten Arbeiter_innen, Angestellten und Beam_t_innen ab 14 Jahren von TNS Infratest gaben 58 Prozent der Befragten an, es treffe voll bzw. eher zu, dass sie „auch außerhalb der regulären Arbeitszeit für [i]hren Arbeitgeber bzw. [i]hre Firma per Mail oder Telefon erreichbar“ seien (ver.di 2015: 8). Ein ähnliches Ergebnis erbrachte eine Erhebung des Meinungsforschungsinstituts YouGov im Dezember 2015 unter deutschen Berufstätigen, bei der nur 26 Prozent der Befragten angaben, nie „außerhalb [i]hrer eigentlichen Arbeitszeit berufliche Emails oder Telefonate“ zu beantworten – 14 Prozent tun dies nach eigenem Bekunden ständig, 31 Prozent manchmal und 27 Prozent selten (Schmidt (Matthias) 2016).⁹

Allerdings erfassen diese und vergleichbare Daten nur einen engeren Teil des gesamten Problemkomplexes – denjenigen, bei dem „Erreichbarkeit von der Arbeitsorganisation und ihren Mitgliedern bzw. Kunden aus[geht], wenn nämlich Beschäftigte außerhalb ihrer Arbeitszeit kontaktiert werden bzw. für ihre Arbeit verfügbar sind [...]. In einem weiten Verständnis kann die Grenzüberschreitung von Arbeitsbelangen aber auch von der eigenen Person ausgehen, einerseits wenn man die Erreichbarkeit anderer einfordert (z. B. abends noch andere Mitarbeitende anruft [...]), andererseits wenn Arbeitstätigkeiten im Privatleben erledigt werden und dabei auf Arbeitsinhalte oder Daten des Arbeitgebers zugegriffen wird [...]“ (Menz et al. 2016: 56). Es geht mithin nicht nur um die – in den erwähnten Erhebungen im Zentrum stehende – aktive bzw. passive, potenzielle bzw. tatsächliche und synchrone bzw. asynchrone bloße Kontaktierung zu Arbeitszwecken, sondern in einem weiteren Sinn um die „Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange bzw. von Arbeitsbelangen für Arbeitende, welche sich über die Arbeitsdomäne hinaus auf andere Lebensbereiche erstreckt“ (Pangert et al. 2016: 9).¹⁰ Diese Erscheinungsform entgrenzter Arbeit, die noch vor zehn Jahren von allenfalls randständiger Bedeutung war, hat sich im Zuge der Digitalisierung massiv ausgeweitet: „Mit dem Bearbeiten von beruflichen E-Mails von zu Hause, in der Bahn, im Bus, in Hotelzimmern, in Cafés,

auf Dienstreise, nach Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub hat sich Arbeiten ‚immer‘ und ‚überall‘ als Normalzustand etabliert“ (Carstensen 2015: 189). Heute kennt „[d]ie ‚Hyperarbeitsgesellschaft‘ [...] – angetrieben durch die Grenzverwischungen digitaler Arbeit, die sich von Betrieb, Arbeitsplatz und Arbeitszeit zu lösen beginnt – keine erwerbsarbeitsfreien Orte mehr. Die Erwerbsarbeit ist der soziale Imperativ unserer Tage. [...] [F]ormal freie Zeit (zu Hause, außerhalb des Betriebs oder Büros) [bedeutet] nicht immer auch arbeitsfreie Zeit [...]. Die Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit sind durchlässig geworden. Auch die Zeiten der Nichterwerbstätigkeit sind zunehmend von Arbeitsanforderungen überlagert“ (Vogel 2016: 7 f.).

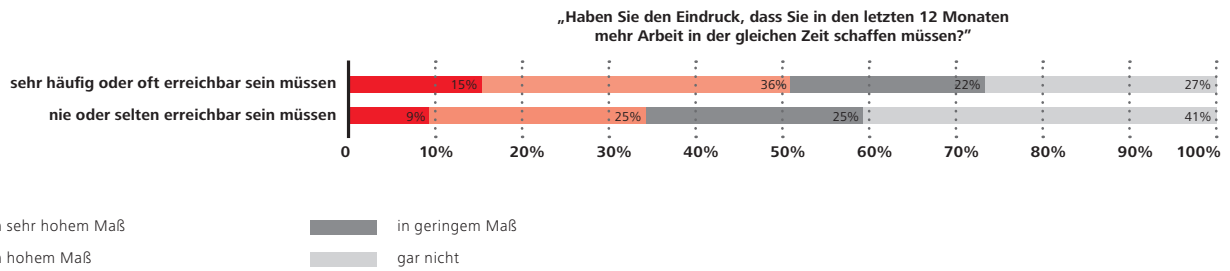
Wenngleich die Erweiterung örtlicher und zeitlicher Flexibilität in der Perspektive guter Arbeitsqualität keineswegs als per se problematische Entwicklung zu deuten ist, sondern sich auch mit chancenreichen Autonomiespielräumen für Erwerbstätige verbinden kann, legt die große Mehrzahl neuerer Forschungsergebnisse doch eine vorwiegend kritische Beurteilung der gegenwärtig vorherrschenden Konstellationen und ihrer Folgen für die Betroffenen nahe. Eine auf der Auswertung von 42 Arbeiten basierende Metastudie für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) über „[d]ie Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit“ zieht das folgende Fazit: „Während anhand der Studienlage positive Effekte weitestgehend unklar bleiben, finden sich negative Effekte auf Befinden und Privatleben. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ist demnach als Risiko für Gesundheit und Life-Domain-Balance zu bewerten“ (Pangert et al. 2016: 39).

Auch eine umfassende Erhebung im Auftrag der von den Institutionen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung getragenen „Initiative Gesundheit und Arbeit“ kommt zu dem Schluss, „dass die Erreichbarkeit für Arbeitsanforderungen eine zusätzliche Belastung zur eigentlichen Arbeitsbelastung bedeutet. Dies geschieht durch eine Ausdehnung der Arbeitsbelastung zuungunsten anderer, auch für die Erholung zur Verfügung stehender Zeiten. Darüber hinaus scheint die Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit auch darin begründet zu sein, dass die Arbeitsanforderungen in der verfügbaren Arbeitszeit nicht erfüllbar sind. Die Extensivierung der Arbeit ist ein Zeichen von zu intensiven Arbeitsanforderungen (im Sinne von Menge pro Zeiteinheit)“ (Hassler et al. 2016: 50). Dieser Zusammenhang zwischen erhöhten Arbeitsanforderungen und der damit korrespondierenden Ausdehnung arbeitsbezogener Verfügbarkeit in die Privatsphäre wird auch im Ergebnis des DGB-Index Gute Arbeit von 2014 (siehe Abbildung 3) deutlich:

⁹ Eine Zusammenstellung von Daten zur Verbreitung von beruflich veranlasster „Freizeitaktivität“ enthält Krause (2016: B28–B30).

¹⁰ „Unter der Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange verstehen wir die Erreichbarkeit für Kontaktanfragen, z. B. via E-Mail, Telefon, Handy, Kurznachrichten oder auch persönlich, welche eine Arbeitsaufnahme nach sich zieht (E-Mail/Kurznachricht lesen und/oder beantworten, Telefonat/Gespräch führen, evtl. daraus resultierenden Arbeitsauftrag bearbeiten). Zentrales Merkmal hierbei ist, dass die Arbeitsaufnahme ihren Ursprung außerhalb des Beschäftigten hat. Unter der Verfügbarkeit von Arbeitsbelangen für Arbeitende verstehen wir die Möglichkeit, von sich aus die Arbeit aufzunehmen, z. B. E-Mails schreiben, Kollegen anrufen, aber auch Präsentationen vorbereiten etc.“ (Pangert et al.: 9).

Abbildung 3
Entwicklung der Arbeitsbelastung



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014: 12.

Dass das Ausüben arbeitsbezogener Erreichbarkeit und Verfügbarkeit unguete gesundheitliche Konsequenzen nach sich ziehen kann, ist mittlerweile nicht mehr allein aufgrund von Plausibilitätsannahmen zu prognostizieren. Es lässt sich auch empirisch fassen: „So zeigen die erreichbar Beschäftigten Fehlbeanspruchungsfolgen in Bezug auf die Erholungsfähigkeit und den Schlaf. Unter ihnen befindet sich ein signifikant höherer Anteil an erholungsunfähigen Personen als in der Gruppe der Nichterreichbaren. Außerdem besteht eine schlechtere subjektive Schlafqualität. [...] Ständige Erreichbarkeit kann dazu führen, dass Erholungsprozesse durch Kontaktierungen unterbrochen und/oder verkürzt werden (bei Eintreffen eines Rufes). Eine weitere Folge kann sein, dass es durch die Erwartung, gerufen zu werden, nur zu einer ungenügenden mentalen Distanzierung von der Arbeit kommt“ (Hassler et al. 2016: 50). Dem BAuA-Arbeitszeitreport 2016 zufolge lässt sich „[z]wischen ständiger Erreichbarkeit und Gesundheit [...] insgesamt ein bedeutsamer Zusammenhang feststellen [...]. Ihren Gesundheitszustand schätzt jede zweite Person, die häufig aus arbeitsbezogenen Gründen im Privatleben kontaktiert wird, als gut bis sehr gut ein (54 %). Bei den Personen, die manchmal bis nie kontaktiert werden, sind es 64 %. [...] Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den gesundheitlichen Beschwerden [...]. Personen, die häufig im Privatleben kontaktiert werden, berichten beispielsweise öfter von Rückenschmerzen (62 % vs. 49 %) oder Schlafstörungen (47 % vs. 32 %), als die manchmal, selten oder nie Kontaktierten. Und auch bei der erwarteten Erreichbarkeit ist der Anteil derer mit gesundheitlichen Beschwerden (z. B. Rückenschmerzen: 57 % vs. 49 %) höher, wenn Erreichbarkeit erwartet wird, im Vergleich zu Personen, von denen Erreichbarkeit nicht oder nur teilweise erwartet wird“ (BAuA 2016: 79).

2.2.2 FREMDBESTIMMTE FLEXIBILITÄT

Orts- und zeitflexible Arbeit ist für Erwerbstätige vor allem dann attraktiv und im Sinne guter Arbeit chancenreich, wenn deren Variabilität nicht vorwiegend oder gar ausschließlich der Dispositionsgewalt von Arbeit- bzw. Auftraggeber_innen unterliegt, sondern von den Betroffenen in relativer Eigenständigkeit gestaltet werden kann. Unter solchen Bedingungen gewinnen „die Beschäftigten [...] ein Stück Souveränität, die Arbeit den Bedürfnissen des privaten Lebens anzupassen“ (Boes et al.

2016: 234).¹¹ Entsprechende Hoffnungen richten sich seit den Anfängen der digitalen Durchdringung des Arbeitslebens vor allem auf das Konzept der Teleheimarbeit. Diese sind auch durchaus begründet, hat sich doch, wie wir bereits in unserer Studie von 2012 ausführlich dargelegt haben (Schwemmler/Wedde 2012: 46–53), „die generelle Bewertung, dass Teleheimarbeit im Kontext mittel- und hochqualifizierter Büroarbeit überwiegend positive Effekte für die Beschäftigten habe, [...] seit den 1990er Jahren als Konsens in der Fachliteratur etabliert“ (Kleemann 2005: 38). Viele, auch neuere Erhebungen stützen diese Einschätzung. So benannten 2015 bei einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beauftragten Umfrage bei Teleheimarbeiter_innen¹² 78 Prozent der Befragten die Einsparung von Wegezeiten als Vorteil dieser Arbeitsform, für 73 Prozent ermöglicht die Option „Homeoffice“ eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, und 63 Prozent gaben an, manche Tätigkeiten zu Hause besser erledigen zu können (BMAS 2015a: 13). Ähnlich das Ergebnis einer Untersuchung der Roland Berger GmbH für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus dem Jahr 2016: Bei dieser bekundeten 85 Prozent der zumindest gelegentlich daheim arbeitenden Befragten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelinge ihnen gut – im Vergleich dazu gaben dies nur 33 Prozent derjenigen an, die nicht die Möglichkeit zur Telearbeit haben (Roland Berger GmbH 2016: 4).

Ungeachtet der Dichte empirischer Befunde zu den Vorzügen dieser Arbeitsform und der qua digitaler Beweglichkeit Zug um Zug erweiterten Möglichkeiten, zumindest zeitweilig und selbstbestimmt im Homeoffice tätig zu sein, werden diese in

11 Das befreiende Potenzial digital mobiler Arbeit wird oft noch euphorischer beschrieben, so etwa von der Beratungsfirma Roland Berger in einer Expertise für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „In der Arbeitswelt führt vor allem die weite Verbreitung von mobilen Endgeräten und Laptops dazu, dass immer mehr Beschäftigte von überall auf der Welt auf relevante Arbeitsinhalte zugreifen können. Damit wandelt sich Arbeit von einem das Leben strukturierenden Element immer mehr zu einer freier gestaltbaren Option, die in hohem Maß selbstbestimmt sein und den Beschäftigten große Freiheiten bieten kann“ (Roland Berger GmbH 2016: 3). Auch Betriebsräte nehmen vielfach „den ‚deutlichen Wunsch‘ der Beschäftigten nach mehr Flexibilität“ wahr; vor allem für Kolleg_innen mit langen Arbeitswegen sei – so die exemplarische Aussage des Betriebsratsvorsitzenden der Robert Bosch GmbH in Schwieberdingen bei Stuttgart – „ein Tag Homeoffice ein enormer Gewinn an Lebensqualität“ (Boewe/Schulten 2014: 18).

12 Die Angaben beziehen sich auf Angestellte, die zumindest teilweise während ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten, und nicht auf solche, die dies außerhalb ihrer Arbeitszeit tun.

Deutschland „bei weitem nicht ausgeschöpft [...]. Nur zwölf Prozent aller abhängig Beschäftigten hierzulande arbeiten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus, obwohl dies bei 40 Prozent der Arbeitsplätze theoretisch möglich wäre“ (Brenke 2016: 95). Diese Diskrepanz ist im Wesentlichen nicht einem mangelnden Interesse der Arbeitnehmer_innen geschuldet: Vielmehr würde „[v]on denen, deren Tätigkeit Heimarbeit erlauben würde und die bisher nicht zu Hause arbeiten, [...] lediglich ein Drittel ein Angebot ihres Arbeitgebers zur Heimarbeit ablehnen. Die überwiegende Mehrheit – umgerechnet etwa jeder fünfte Arbeitnehmer in Deutschland – würde Heimarbeit nutzen, wenn sie seitens seines Betriebes oder seiner Behörde zugelassen wäre“ (Brenke 2016: 100 f.).¹³ Das ist jedoch offensichtlich noch immer die Ausnahme: Nur 30 Prozent der Betriebe in Deutschland bieten bestimmten Beschäftigten gegenwärtig die Möglichkeit „Homeoffice“ an (BMAS 2015a: 8). Trotz weit verbesserter technischer Voraussetzungen stagniert die Verbreitung von Teleheimarbeit in Deutschland damit seit Jahren auf einem auch im internationalen Vergleich sehr niedrigen Niveau (Brenke 2016; BMAS 2015a: 7).¹⁴ Das mit dieser Arbeitsform nachweislich verbundene Potenzial für mehr Orts- und Zeitsouveränität der Erwerbstätigen und eine erleichterte Koordination privater und beruflicher Aufgaben bleibt damit in weiten Teilen nach wie vor unausgeschöpft.

Daraus ist nun allerdings nicht der Schluss zu ziehen, dass die neue Beweglichkeit digitaler Arbeit ein Phänomen von nur eng begrenzter Bedeutung darstelle und das Gros der Beschäftigten im örtlichen Sinne an ihre fixen betrieblichen Arbeitsplätze „gekettet“ geblieben wäre. Vielmehr hat sich in den vergangenen Jahren – gewissermaßen „zwischen“ dem klassischen Arbeitsplatz in Fabrik und Büro auf der einen und dem Homeoffice-Schreibtisch auf der anderen Seite – ein Raum digitalisierter Mobilarbeit eröffnet und erweitert, in dem immer mehr Menschen wenigstens zeitweilig ihren beruflichen Verpflichtungen nachgehen. Einer im Auftrag u. a. der Deutschen Gesellschaft für Personalführung erstellten Studie aus dem Jahr 2016 zufolge ist „[b]ereits mehr als die Hälfte der Beschäftigten (54 Prozent) [...] vorwiegend oder sogar ausschließlich mobil an wechselnden Arbeitsplätzen tätig [...]. Größtenteils gehen Mobile Worker innerhalb und außerhalb des Unternehmens an wechselnden Arbeitsplätzen der mobilen Tätigkeit nach („Internal and External Mobile Worker“, 29 Prozent). Deutlich weniger Mitarbeiter arbeiten vorwiegend innerhalb des Unternehmens mobil („Internal Mobile Worker“, 14 Prozent) und vorwiegend außerhalb des Unternehmens an wechselnden Arbeitsplätzen („External Mobile Worker“, 11 Prozent). Nicht einmal mehr die Hälfte der Mitarbeiter hat noch vorwiegend oder ausschließlich einen stationären Arbeitsplatz („Stationary Worker“, 46 Prozent)“ (Prümper et al. 2016: 15).

In der überwiegenden Zahl solcher Konstellationen multilokaler Digitalarbeit dürfte die Wahl der Orte und Zeiten ihres Tätigwerdens nicht der autonomen Entscheidung der Beschäftigten unterliegen, sondern weit stärker von betrieblichen

Notwendigkeiten bzw. den Dispositionen der jeweiligen Arbeit- oder Auftraggeber_innen diktiert sein: „Arbeitnehmer sind dort tätig, wo sie gerade [...] sein müssen“ (Prümper et al. 2016: 17). Als Ziel steht hier meist auch nicht die Erweiterung örtlicher und zeitlicher Handlungsspielräume der betroffenen Erwerbstätigen oder eine verbesserte Vereinbarung von Arbeit und Leben im Vordergrund – wenngleich sich in dieser Hinsicht durchaus Fortschritte ergeben können. Vorrang hat die Optimierung von Arbeitsprozessen zu Zwecken höherer Effizienz und stärkerer Kundenorientierung.¹⁵ Bei derlei Varianten räumlich entgrenzter Arbeit „jenseits“ der Teleheimarbeit neigt sich die Waage „zwischen Autonomie und Fremdbestimmung“ (Maschke et al. 2014: 156) somit eher zur zweiten Seite. Damit bleiben große, mit der Digitalisierung verbundene Chancen für besseres Arbeiten und Leben vielfach ungenutzt. Denn „Voraussetzung einer verbesserten Work-Life-Balance ist, dass die Beschäftigten die Möglichkeit zur Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit haben. Im Gegensatz dazu steht die Anforderung des Arbeitgebers an die Beschäftigten, Arbeitsort und Arbeitszeit zu flexibilisieren. Letzteres bedeutet eher ein Risiko für eine Work-Life-Imbalance“ (Hassler et al. 2016: 13).¹⁶ Darauf deuten auch die Ergebnisse einer groß angelegten internationalen Vergleichsstudie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), bei der u. a. deutliche Differenzen zwischen Beschäftigten zu Tage traten, die regelmäßig am häuslichen Schreibtisch tätig sind, und solchen, die häufig „von unterwegs“ arbeiten. Erstere schnitten nicht nur in Sachen Work-Life-Balance besser ab (Eurofound/ILO 2017: 33), sondern empfanden auch in geringerem Maße Stress bei ihrer Arbeit (Eurofound/ILO 2017: 38).

2.3 DIGITALE GLEICH GUTE ARBEIT?

Dass digitale nicht zwingend und stets gute Arbeit ist und der technische Wandel allenfalls entsprechende Möglichkeitsräume eröffnet, sollte an den dargestellten Tendenzen zur Ausweitung arbeitsbezogener Verfügbarkeit und fremdbestimmter Flexibilität einer wachsenden Zahl von Erwerbstätigen exemplarisch

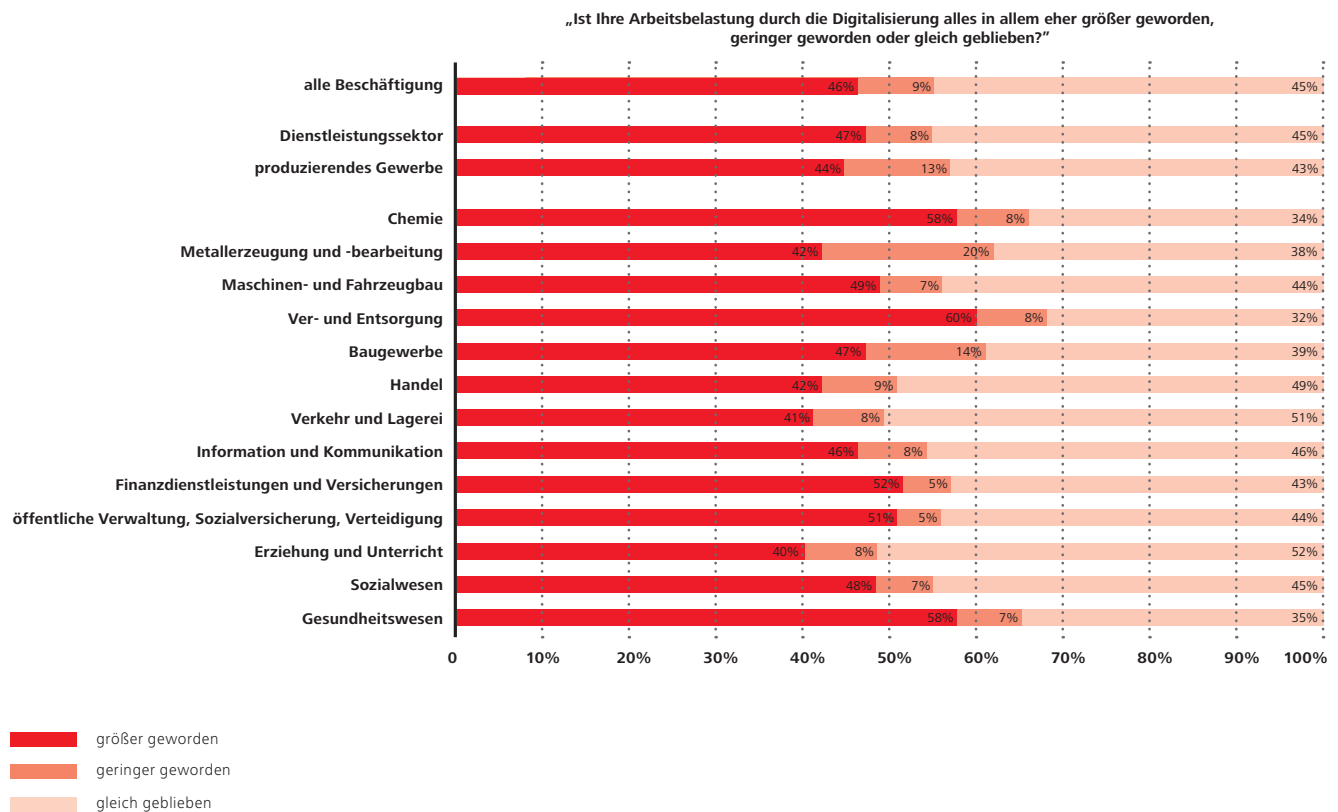
15 „[T]here is a distinct difference between teleworkers who work primarily from home [...] and ‘mobile workers’. While participation in telework is entirely voluntary for telecommuters, it is often mandatory for mobile workers [...] to increase customer-serving time and reduce office space costs“ (Eurofound/ILO 2017:11). Diese hier auf die Situation in Japan bezogene Beschreibung dürfte auch für Deutschland und andere Länder zutreffen.

16 Auf die in unserer Studie von 2012 (Schwemmler/Wedde 2012: 56–59) ausführlich thematisierten Ergonomieprobleme und Schutzlücken bei multilokaler Digitalarbeit soll an dieser Stelle nicht erneut eingegangen werden. Deren Persistenz geht jedoch gleichfalls aus neueren Forschungsergebnissen hervor. So verweisen Prümper et al. (2016: 31) aus ihrer Befragung mobiler Beschäftigter auf „[a]uffällig kritische Stimmen [...] bei den Themen Arbeitsumgebung, Arbeitsraum und Arbeitsmittel; hier berichtet mehr als jeder fünfte Befragte von einer beobachteten Verschlechterung (23 Prozent zu Arbeitsumgebung, je 21 Prozent zu Arbeitsraum und Arbeitsmittel)“ im Vergleich zu stationärer Tätigkeit. Auch berichteten die Befragten „von großen Defiziten hinsichtlich der im Arbeitsschutzgesetz geforderten Gefährdungsbeurteilung an mobilen IT-Arbeitsplätzen. Drei Viertel der Betriebe (75 Prozent) führen diese nur teilweise oder gar nicht durch. Besonders große Versäumnisse räumen die Befragten in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mobiler Arbeit ein: Hier erfüllen 80 Prozent der Unternehmen gar nicht oder nur unvollständig die ihnen auferlegte gesetzliche Verpflichtung – angesichts des weiten Verbreitungsgrades digitalisierter Mobilarbeit ein brisanter Befund“ (Prümper et al. 2016: 43).

13 Bei anderer Fragestellung und Stichprobenzusammensetzung kommt eine Betriebs- und Beschäftigtenbefragung im Auftrag des BMAS zu dem Ergebnis, dass 39 Prozent der Angestellten, die nicht von zu Hause aus arbeiten können, dies gern gelegentlich oder regelmäßig tun würden (BMAS 2015a: 17).

14 Nach Einschätzung der Arbeitssoziologin und Mobilarbeitsexpertin Gerlinde Vogl ist die klassische Telearbeit heutzutage sogar „eher ein Auslaufmodell“ (Vogl 2016: 9).

Abbildung 4
Auswirkung der Digitalisierung auf die Arbeitsbelastung



* Gastgewerbe: Fallzahlen zu gering (ausgewertet wurden nur die Antworten von Beschäftigten, die von der Digitalisierung in sehr hohem oder hohem Maße betroffen sind)
Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016: 8.

deutlich geworden sein. Die vorliegende Empirie legt nicht den Eindruck nahe, dass digitale – insbesondere digital mobile – Erwerbstätigkeit in jüngerer Zeit besser und so gut geworden ist, wie es nicht nur wünschbar, sondern auch vom technischen Potenzial her denkbar wäre. Nach wie vor bleibt die Digitalisierung damit in der Realität weit unter ihren humanisierenden und emanzipierenden Möglichkeiten, zumal sie sich nicht selten mit neuen Belastungen für abhängig Erwerbstätige verbindet.

Diese eher skeptische Einschätzung spiegelt sich auch im Urteil von Beschäftigten zu den generellen Wirkungen der Digitalisierung auf ihre Arbeitsqualität wider. Von den durch die Digitalisierung in hohem oder sehr hohem Maße betroffenen Beschäftigten bekundete annähernd die Hälfte (46 Prozent) bei der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2016 (siehe Abbildung 4), ihre Arbeitsbelastung sei dadurch alles in allem eher größer geworden – neun Prozent berichteten von einer eher geringeren Arbeitsbelastung, 45 Prozent von einer gleich gebliebenen (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016: 7).

Nach Angaben von 54 Prozent der Befragten hat die von ihnen zu bewältigende Arbeitsmenge infolge der Digitalisierung zugenommen (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016: 9). Für 56 Prozent ist die Zahl der gleichzeitig zu bewältigenden Vorgänge größer geworden, und 46 Prozent berichten von einer Zunahme von Überwachung und Kontrolle ihrer Arbeitsleistung (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016: 9, 13). Ähnliche Resultate finden sich in einer vom BMAS beauftragten Befragung

aus dem Jahr 2015. Darin berichteten knapp zwei Drittel (65 Prozent) der Beschäftigten von einer digitalisierungsbedingten Verdichtung ihrer Arbeit (BMAS 2016a: 15).

Wie auch immer die in solchen Befunden ihren Niederschlag findenden, in der Perspektive guter Arbeit als problematisch einzustufenden Entwicklungen im Detail zustande gekommen sein mögen, so verweisen sie doch fraglos auch auf den nicht eingelösten arbeitspolitischen und arbeitsrechtlichen Handlungsbedarf. Darauf wird an späterer Stelle noch genauer einzugehen sein. Als Zwischenfazit mag vorläufig ein Satz des taz-Journalisten Martin Kaul reichen: „Die digitale Revolution wartet noch auf ihre Humanisierung“ (Kaul 2014).

3

EINE NEUE QUALITÄT

Eine zu Beginn des vorigen Kapitels aufgeworfene Frage ist bislang unbeantwortet geblieben: Woher kommt, wo sich doch die Ausweitung digitaler Arbeit als nun schon mehrere Dekaden andauernder Transformationsprozess darstellt, der Hype unserer Tage? Was erklärt den verbreiteten Eindruck, die Digitalisierung habe seit Beginn der 2010er Jahre eine neue, in gewisser Hinsicht auch beunruhigende Qualität erlangt? Von einer „zweiten Phase“ (Hirsch-Kreinsen 2015: 11) ist in einschlägigen Betrachtungen die Rede, von einer „Schwelle“ (BMAS 2016b: 19), die derzeit überschritten werde, einem „Wendepunkt [...] in ein neues Maschinenzeitalter“ (Brynjolfsson/McAfee 2014: 19), von einer „Revolution der Arbeitswelt“ (Dettmer/Dohmen 2012: 62), gar von einem „Erdbeben“ (Staab 2015: 9). Tatsächlich spricht vieles dafür, dass die digitale Umwälzung, an die wir uns nach langen Jahren schon so sehr gewöhnt zu haben schienen, dass sie kaum mehr wahrgenommen wurde, seit vergleichsweise kurzer Zeit eine neue Schubwirkung entfaltet. Sie ist nunmehr in ein Stadium eingetreten, an dem sie mit ihrer gewachsenen „transformativen Kraft zunehmend die gleiche Art eines historischen Taumels auszulösen vermag, wie ihn unsere Ahnen im 19. Jahrhundert erfuhren“ (Avent 2016: 32 f.; Übersetzung aus dem Englischen).

Drei Trends sind es, die die These von einer neuen Qualität der Digitalisierung begründet erscheinen lassen:

- erstens eine neue Dynamik in den Entwicklungen technischer Enabler und wirtschaftlicher Treiber der digitalen Durchdringung und Formierung der Erwerbssphäre;
- zweitens eine neue Reichweite des digitalen Zugriffs auf die Arbeit, die – über den arbeitsorganisatorischen Umbruch des Raum-Zeit-Gefüges hinausgehend und auf diesem aufbauend – zusätzliche Veränderungspotenziale im Umgang mit menschlicher Arbeitskraft erschließbar macht;
- drittens ein neues Unbehagen hinsichtlich denkbarer gesellschaftlicher und politischer Folgen der forcierten Digitalisierung, das zumal seit den Wahlerfolgen rechtspopulistischer Kräfte in einigen Ländern den Diskurs prägt.

3.1 EINE NEUE DYNAMIK

Es sind sowohl technische wie wirtschaftliche Faktoren, die die eminente Beschleunigung des digitalen Wandels ausgelöst haben und weiter forcieren. Die erstgenannten fungieren als Enabler, welche in sämtlichen Sphären der Gesellschaft – so auch im Erwerbsleben – das „Inventar des Möglichen“ (Fernand Braudel; zitiert nach Kucklick 2014: 10) erweitern. Die eigentlichen Triebkräfte bilden aber die ökonomischen Interessen. Sie setzen die neuen technischen Optionen praktisch ins Werk – u. a. in Gestalt neuer Geschäftsmodelle oder veränderter Formen der Arbeitskraftnutzung.

Die massiven, fast schon abrupt anmutenden Fortschritte digitaler Technik und ihrer Anwendungen sind bereits vielfach beschrieben worden – am plastischsten vielleicht von den beiden MIT-Forschern Erik Brynjolfsson und Andrew McAfee mit ihrem folgenden Bekenntnis: „Wir haben dieses Buch [„The Second Machine Age“; d. Verf.] im Grunde aus Verwirrung geschrieben. Jahrelang haben wir uns mit den Auswirkungen digitaler Technik wie Rechner, Software und Kommunikationsnetzen in der Überzeugung beschäftigt, ihre Möglichkeiten und Grenzen einigermaßen zu durchblicken. Doch in den letzten Jahren sind wir immer wieder überrascht worden. Die ersten Computer erstellten Diagnosen für Krankheiten, hörten und sprachen und verfassten lesbare Prosa, während Roboter durch Lagerhäuser schwirren und Autos mit minimaler oder ganz ohne Einmischung des Fahrers unterwegs waren. Die digitale Technik war in vielen dieser Disziplinen lange Zeit geradezu lachhaft unzulänglich gewesen und plötzlich war sie richtig gut“ (Brynjolfsson; McAfee 2014: 17).

Die technischen Entwicklungsschübe der Gegenwart und jüngeren Vergangenheit betreffen insbesondere:

- die exponentiell ansteigende Leistungsfähigkeit von Software und Hardware, u. a. in puncto Speicherkapazität und Verarbeitungsgeschwindigkeit, die Begriffe wie „künstliche Intelligenz“ und „lernende Maschinen“¹⁷ – etwa in der Sprach-

17 „Lange galt künstliche Intelligenz als totes Feld, aber nun sind die Sprünge riesig, vor allem dank einer speziellen Methodik: Deep Learning. Dabei wird mit künstlichen neuronalen Netzen das menschliche Gehirn simuliert. Es ist eine fundamental andere Art, Computer zu programmieren, ein Wahrscheinlichkeitsmodell. Statt der Maschine genau zu sagen, was sie zu tun hat, zeigt man ihr Beispiele, trainiert sie, und sie lernt daraus. [...] Der KI-Boom ist kaum mehr als drei Jahre alt [...]“ (Schulz 2017: 18).

- erkenntnis- und -verarbeitung – immer plausibler machen;
- die fortlaufend dichtere Vernetzung „von allem mit allem“ in der weltumspannenden „Cloud“ und der dadurch mögliche permanente Austausch von Daten nicht nur zwischen Menschen, sondern auch zwischen einer nahezu unbegrenzten Menge von Objekten, Sensoren und Akteuren;
- die daraus resultierende, unter dem Stichwort „Big Data“ rubrizierte Explosion der zu vielfältigen Auswertungszwecken verfügbaren Datenbestände;
- die Fortschritte in den Feldern Robotik und Sensorik, die das fein- und grobmotorische Potenzial digitaler Automaten, deren Umgebungswahrnehmung und Navigationsfähigkeit optimiert und die Interaktionen von Robotern mit Menschen und Umwelt souveräner und sicherer gemacht haben;
- die immense Vervielfältigung mobiler Apps für eine Vielzahl von Nutzungen, die – im Zusammenwirken mit der Miniaturisierung leistungsstarker Hardware – „ubiquitäres Computing“ binnen kurzer Zeit zur Normalität im privaten wie beruflichen Alltag werden ließen.

In betriebswirtschaftlicher Perspektive ist der verstärkte Rückgriff auf digitale Technik – über die neuen Anwendungsmöglichkeiten in unterschiedlichsten Wertschöpfungsprozessen hinaus – zudem aufgrund ihrer sukzessiven Verbilligung attraktiver geworden. Das lässt sich schon am Beispiel von Robotern zeigen: „Im Unterschied zu ihren historischen Ahnen, den beispielsweise in der Automobilproduktion eingesetzten Industrierobotern, ist die neue Generation von Robotern in der Anschaffung [...] unschlagbar günstig. Während der zurückliegenden Dekaden sind die Marktpreise für Roboter jährlich um etwa 10 Prozent gesunken. Erwartet wird, dass sich dieser Preisniedergang in absehbarer Zukunft weiter beschleunigt“ (Staab 2015: 11).

Auf dieser erweiterten und kostengünstigeren technischen Grundlage haben sich seit einigen Jahren neue ökonomische Gestaltungsoptionen eröffnet, deren zunehmende Nutzung den digitalen Wandel der Erwerbssphäre erheblich beschleunigt. Zu nennen sind hier vornehmlich:

- der Aufschwung software- und plattformbasierter Geschäftsmodelle, für den exemplarisch die Expansion von Uber im Transport- und von Airbnb im Hotelgewerbe, der Vormarsch der FinTech-Start-ups im Bankensektor oder der Einbruch des Messengerdienstes WhatsApp in die Domäne der klassischen Telekommunikationsanbieter stehen mag;
- hoch flexible Varianten der Rekrutierung von Arbeitskraft „on demand“, die sich unter dem Oberbegriff „Crowdworking“ zusammenfassen lassen;
- das vor allem in Deutschland seit 2011 gehypte Konzept „Industrie 4.0“, demzufolge „[m]öglichst alle Elemente von Produktionsprozessen, die sie flankierenden Dienstleistungen sowie die sie verbindenden Logistikprozesse [...] durchgängig digital vernetzt werden [sollen], das Stoffliche also mit dem Digitalen verschmelzen“ (Pfeiffer 2015: 17).

Die universelle Nutzbarkeit digitaler Infrastruktur, Hard- und Software als „General-Purpose Technology“ (Avent 2016: 19) ermöglicht dabei eine Gleichzeitigkeit grundlegender technischer Umwälzungen und darauf beruhender Geschäftsmodell-, Produkt- und Prozessinnovationen in allen volkswirtschaftlichen Sektoren und faktisch sämtlichen Branchen, Berufsgruppen

und Tätigkeitsfeldern. Diese wirtschaftshistorisch wohl beispiellose Koinzidenz unterscheidet sich von früheren Innovationschüben, in denen der Einsatz neuer Technik zunächst auf einzelne Branchen konzentriert blieb und erst phasenverschieben einzug in weitere Bereiche hielt. Der digitale Umbruch unserer Tage dagegen geht nicht nur rasanter vonstatten, sondern entfaltet auch auf der ganzen Breite der Erwerbssphäre seine Konsequenzen.

3.2 EINE NEUE REICHWEITE

Mit den Hinweisen auf Universalität und Anwendungsbreite der hoch entwickelten Digitaltechniken sowie auf deren nun auch im Produktionssektor unter dem Label „Industrie 4.0“ stark gewachsenen Bedeutung ist bereits angedeutet, dass die Digitalisierung auch insofern in ein neues Stadium getreten ist, als sich ihr prägender Einfluss auf Wirtschaft und Arbeit nicht nur intensiviert, sondern zugleich in seiner Reichweite vergrößert hat. Das trifft in zweierlei Hinsicht zu: Zum einen dehnt sich die Wirkungsfläche des digitalen Wandels aus, zum anderen erschließt dieser – über seine bereits bekannten Flexibilisierungseffekte im Raum-Zeit-Gefüge der Erwerbsarbeit hinaus – weitere Wirkungsdimensionen im unternehmerischen Umgang mit menschlicher Arbeitskraft.

Zunächst zur Frage der vergrößerten Wirkungsfläche der Digitalisierung: Diese betrifft mittlerweile in direkter und indirekter Weise aktuell und perspektivisch zunehmend auch solche Erwerbstätige, die nicht „digitale Arbeit“ im Sinne unserer Definition von 2012 – Digitalität der Arbeitsmittel und der Arbeitsgegenstände – leisten. Zu denken ist hier etwa an Pflegekräfte, deren Tätigkeit durch digitale Assistenzsysteme begleitet wird, an Servicetechniker_innen, die Anleitung per Datenbrillen erfahren, an Taxichauffeur_innen und Hotelangestellte, deren Jobs aufgrund der Expansion plattformbasierter Konkurrenten gefährdet sind, an die große Gruppe der Lkw-Fahrer_innen, die in nicht allzu ferner Zukunft durch autonome Fahrzeuge wenn nicht von Arbeitsplatzverlusten bedroht, so doch von erheblichen Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen betroffen sein dürften, ebenso an Bewerber_innen um eine Stelle mit durchaus „analogen“ Tätigkeitsinhalten, die einem umfänglichen „Pre-Employment-Screening“ ihrer Datenspuren in sozialen Netzwerken unterzogen werden, wie dies etwa in den USA mittlerweile gängig ist.

Bereits diese wenigen Beispiele sollten deutlich machen: Die Digitalisierung, die in den Bereichen der Informations- und Wissensarbeit ihren Ausgangspunkt genommen hat und dort nach wie vor am weitesten verbreitet und fortgeschritten ist, zeitigt nun auch außerhalb „des Büros“ ihre Folgen – und dies nicht allein bei Tätigkeiten „am Computer“. Obwohl wir unsere Definition digitaler Arbeit nach wie vor für plausibel und hantierbar halten, ist sie doch mittlerweile zu eng gefasst, um das komplette Wirkungsspektrum des digitalen Umbruchs abzudecken. Dieses „endet weder an den Grenzen der Internet-ökonomie, noch betrifft es ausschließlich die Verwendung des ‚virtuellen‘ Raums von Anwendungen im Internet. Digitalisierungsprozesse breiten sich in immer mehr Geschäftsfeldern aus, die bisher als arrivierte und träge galten, und infiltrieren zunehmend die ‚analoge‘ Welt der materiellen Dinge [...]. Digitale Technologien transformieren [...] die bis dato vorherrschenden

Arbeitsprozesse und ermöglichen Automatisierungen in Feldern, die bisher als nicht technisierbar galten“ (Staab 2016: 37).

Vor diesem Hintergrund bedarf es, will man die digitalen Veränderungspotenziale in der Arbeitswelt in ihrer Gänze erfassen, einer begrifflichen Erweiterung. Im Blick kann dann nicht mehr nur digitale Arbeit im engeren Sinne stehen, sondern das Gesamt- (abhängiger) Erwerbstätigkeit im „digitalen Kapitalismus“, der sich als „Durchsetzung und Verbreitung von IKT und der mit ihnen verbundenen ökonomischen und ideologischen Dynamiken“ (Staab 2016: 11) fassen lässt.¹⁸ Verkürzt formuliert: Nicht alle Arbeit im digitalen Kapitalismus ist digitale Arbeit, aber alle Arbeit im digitalen Kapitalismus ist – mehr oder weniger, mittelbar oder unmittelbar – durch die Effekte digitaler Techniken, Geschäftsmodelle, Produktions- und Kontrollprozesse beeinflusst.

Die Vergrößerung des Einflussbereichs der Digitalisierung hat jedoch nicht nur eine quantitative Seite – mehr von ihr betroffene Erwerbstätige in einer größer werdenden Anzahl von Branchen, Berufen und Tätigkeitsfeldern. Es gibt auch eine qualitative Dimension. Die digitale Transformation wirkt mittlerweile nicht mehr alleine auf das traditionelle Raum-Zeit-Arrangement der Arbeit ein, wo sie Räume der Entgrenzung und Flexibilisierung eröffnet, sondern erschließt nun auch in zunehmendem Maße zusätzliche Optionen der Substitution menschlicher Arbeitskraft durch digitale Technik und ihrer formellen und realen „Subsumtion unter das Kapital“ (Marx 1962: 354).¹⁹ Auf besagte Möglichkeiten wird im anschließenden vierten Kapitel ausführlich eingegangen. An dieser Stelle soll zunächst der Hinweis genügen, dass diese ceteris paribus vorrangig der Gestaltungs- und Kontrollmacht der Arbeit- bzw. Auftraggeber_innen zugutekommen, deren Handlungsrepertoire zur Lösung des „Transformationsproblems“²⁰ erweitern und deren Position gegenüber den abhängig Erwerbstätigen stärken – wobei „ceteris paribus“ in diesem Kontext in erster Linie bedeuten würde, dass Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in solche Prozesse der Machtverschiebung nicht limitierend, korrigierend und ausgleichend zu intervenieren bereit oder in der Lage wären. Ob bzw. inwieweit dies der Fall ist, wollen wir dann im fünften und sechsten Kapitel näher beleuchten.

18 Der sicherlich zusätzlicher Präzisierungen bedürftige Begriff „digitaler Kapitalismus“ ist nicht ganz neu, war allerdings für geraume Zeit weitgehend außer Gebrauch. Erstmals geprägt wurde er – zumindest im deutschen Sprachraum – unseres Wissens bereits 1999 von Peter Glotz, der den Terminus jedoch nicht zur Beschreibung der damaligen Gegenwart, sondern – mit aus heutiger Sicht frappierender Hellsichtigkeit – zur Prognose bevorstehender Entwicklungen gebrauchte: „Der ‚digitale Kapitalismus‘ ist ein Zukunftsszenario. [...] Die neuen Arbeitsformen des digitalen Kapitalismus erreichen bislang einen verschwindend geringen Prozentsatz der Erwerbstätigen“ (Glotz 1999: 98; 100).

19 „Subsumtion der Arbeit [...] unter das Kapital meint, dass der unmittelbare Produktionsprozess dem ‚Zweck‘ des Kapitals, also seiner Vermehrung oder ‚Selbstverwertung‘ und deshalb dem Kommando des Kapitals bzw. des Kapitalisten untergeordnet wird“ (Herzkommer 1999: Sp. 680). Im zitierten Beitrag von Herzkommer finden sich ausführliche Erläuterungen der Marxschen Analysekatgorien der formellen und realen Subsumtion mit weiteren Nachweisen.

20 „Technik wird auch heute [...] zur Bearbeitung des sogenannten Transformationsproblems genutzt, das heißt, sie dient der Sicherstellung der Realisierung von potenzieller Arbeitsleistung, die der Unternehmer über den Arbeitsvertrag erwirbt: Weil zwischen dem Abschluss eines Arbeitsvertrages und der Leistungserbringung durch den Beschäftigten eine zeitliche Lücke klafft und nicht alle Leistungen im Arbeitsvertrag spezifiziert werden können, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich die Möglichkeit, Leistungen zurückzuhalten, die der Unternehmer freilich im Arbeitsprozess veräußert wissen möchte. Kontrolle im Arbeitsprozess dient der Lösung dieses Problems“ (Staab 2016: 82).

3.3 EIN NEUES UNBEHAGEN

Zuvor sei allerdings noch ein weiterer Aspekt angesprochen, der seit einiger Zeit im Zusammenwirken mit dem erhöhten Tempo und der erweiterten Reichweite der Digitalisierung deren neue Qualität ausmacht. War der öffentliche Diskurs über die Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechniken in der Arbeitswelt seit Abflauen der „Jobkiller“-Befürchtungen in den 1980er Jahren über eine lange Phase nahezu durchgängig von Hoffnungen auf mehr Arbeitsplatzsicherheit und eine höhere Arbeitsqualität mit erweiterten Freiheitsräumen für Beschäftigte geprägt, mischen sich in diesen optimistischen Mainstream seit Anfang der 2010er Jahre wieder verstärkt kritische Stimmen. Neben die seit Längerem eingeführte Figur des „Globalisierungsverlierers“ ist in der Debatte diejenige des potenziellen „Digitalisierungsverlierers“ getreten, welcher, wengleich möglicherweise erst künftig durch digitale Automatisierung und Kontrolle am Arbeitsplatz gefährdet, sich heute bereits große Sorgen macht und diese auch (wahl-)politisch zum Ausdruck bringt. Dessen „Unbehagen steigt, weil sich ‚systemische Gewissheiten‘ auflösen – als Folge der Europäisierung, der Globalisierung und nun insbesondere der Digitalisierung. Die Aussicht, als Big-Data-Molekül künftig lückenlos überwachbar und steuerbar zu sein und gleichzeitig den Job an den ‚Kollegen Computer‘ zu verlieren, ohne dass die Politik die Dimension dieser Probleme ausreichend erkennt, geschweige denn Lösungen gefunden hätte, lässt das Systemvertrauen weiter schwinden“ (Schliesky 2017).

In der schon mehrfach zitierten Digitalisierungs-Erhebung im Auftrag des BMAS gaben 13 Prozent aller Befragten an, sie hielten es für „sehr“ bzw. „eher wahrscheinlich“, „dass aufgrund der technologischen Entwicklung [i]hre Arbeit in den nächsten zehn Jahren durch Maschinen übernommen wird“ (BMAS 2016a: 16). Selbst wenn man diesen Prozentsatz als nicht allzu hoch empfinden mag, verdienen doch die dahinterstehenden Differenzen zwischen unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Berufsgruppen Beachtung. Von den Niedrigqualifizierten gaben 28 Prozent an, sich entsprechende Sorgen zu machen, von den Mittelqualifizierten 17 Prozent. In der Berufsgruppe „Bau und Ausbau“ lag der Anteil der Befragten mit entsprechenden Befürchtungen bei 31 Prozent, in der Berufsgruppe „Fertigung“ bei 20 Prozent, ebenso in der Berufsgruppe „Verkehr und Logistik“ (BMAS 2016a: 16).

Spätestens seit der Wahl Donald Trumps zum US-Präsidenten am 8.11.2016 gelten Menschen, die ihre berufliche Zukunft auch aufgrund des digitalen Umbruchs gefährdet sehen, als anfällig für rechtspopulistische Strömungen. Trumps Wähler_innen, so etwa eine Einschätzung des Wirtschaftsnobelpreisträgers Robert J. Shiller, „fürchten sich [...] ziemlich sicher vor den Folgen der Informationstechnologie auf Arbeitsplätze und Einkommen. Bei den wirtschaftlich Erfolgreichen von heute handelt es sich tendenziell um technisch Versierte und nicht um Menschen, die in den ländlichen Gebieten Wisconsins (oder ländlichen Gebieten anderswo) leben. Diese Wähler aus der Arbeiterschicht spüren den Verlust ihres wirtschaftlichen Optimismus“ (Shiller 2016). Nicht nur, aber doch auch nicht zuletzt wegen der sich beschleunigenden digitalen Umwälzung des Arbeitslebens treiben „Abstiegsängste und soziale Ungleichheit, echte und gefühlte, [...] die Spannungen rund um die Welt. Bald wird es Roboter geben, die Taxis lenken und Gabelstapler

und Laster – und wie viele Jobs fallen dabei weg? Die Arbeit wird sich verändern, für jeden, aber nicht jeder wird profitieren. Was kommt, ist ein potenzieller Brandbeschleuniger für noch mehr Ungleichheit, und an den extremen Rändern warten sie nur darauf zu zündeln“ (Schulz 2017: 14). Und – so die skeptische Frage des Informatikers Manfred Broy und des Philosophen Richard David Precht – „[w]enn unsere Demokratie [...] bereits vor dem großen digitalen Sturm eine Zerreißprobe erlebt, wie wird es dann in wenigen Jahren um sie stehen, wenn erst Banken und Versicherungen, dann die Automobilindustrie und ihre Zulieferfirmen Hunderttausende Mitarbeiter entlassen“ (Broy/Precht 2017)?

Dass der Digitalisierung in zunehmendem Maße eine solch ausgeprägte demokratiepolitische Bedeutung und Brisanz attestiert wird, signalisiert eine veränderte Qualität des Diskurses. Die Debatte um adäquate arbeitspolitische und arbeitsrechtliche Reaktionen auf die Herausforderungen der Transformation wird diese neue Dringlichkeit nicht ignorieren können.

4

DIGITALISIERUNG ALS MACHTFAKTOR

Das steigende Unbehagen gegenüber der Digitalisierung, von dem im voranstehenden Kapitel die Rede war, mag zwar auch technikkritischen Einstellungen in Teilen der Bevölkerung geschuldet sein, welche durch die mediale Verbreitung fatalistisch anmutender Szenarien („Die Roboter kommen!“) möglicherweise noch verstärkt werden. Im Kern dürfte es jedoch auf einer keineswegs wirklichkeitsfremden Extrapolation realer Entwicklungslinien der Transformation und ihrer Wirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsqualität, Einkommen und soziale Sicherheit basieren. Entsprechende Bedenken richten sich auf drohende Jobverluste und eine Entwertung von Qualifikationen aufgrund digitaler Automatisierung, die Etablierung rigider Überwachungsregime in den Betrieben oder die Entstehung eines neuen Tagelöhntums in der „Gig-Economy“, um nur wenige Stichworte anzuführen. Die damit bezeichneten, partiell erst für die Zukunft erwarteten, partiell bereits laufenden Veränderungen vollziehen sich, so eine verbreitete Wahrnehmung, nicht allmählich, sondern in hohem Tempo. Sie sind nicht inkrementeller Natur, sondern offenbaren durchaus disruptiv zu nennende Potenziale.²¹

Wir werden solche Potenziale der digitalen Transformation im Weiteren in drei Kategorien mit den Überschriften „Entsicherung“, „Entkolektivierung“ und „Entmächtigung“ zusammenfassen. Die Vorsilbe „Ent-“ steht dabei jeweils für hinter einen historisch erreichten Zustand²² zurückführende

21 „Potenzial“ soll in diesem Kontext bedeuten, dass die Digitalisierung Akteur_innen ein erweitertes Reservoir an Handlungsoptionen zur Verfügung stellt, dessen sie sich zur Verfolgung ihrer jeweiligen Ziele bedienen können – im Rahmen der gegebenen Kräfteverhältnisse und, so unsere These, auch mit Rückwirkungen auf diese.

22 Dieser unter Druck geratene Status lässt sich mit Robert Castel als Resultat des „soziale[n] Kompromiss[es] des Industriekapitalismus“ (Castel 2011: 12) so beschreiben: „Der zum Arbeitnehmer im Angestelltenverhältnis gewordene Proletarier hat mittlerweile mehr zu verlieren als nur seine Ketten. Die Lohnarbeit bleibt zwar mit ihren Abhängigkeits- und auch Ausbeutungsverhältnissen bestehen, hat sich aber substantiell verändert. Man vergleiche nur die Situation eines Proletariats in den Anfängen des Industriekapitalismus, der von der Hand in den Mund lebte, in Elend und beständiger Unsicherheit, mit derjenigen der großen Mehrheit der Arbeitnehmer in der Blütezeit dieses Industriekapitalismus, in den 1960er Jahren und Anfang der 1970er Jahre. Der Arbeitnehmer ist nicht zum Herrn der Welt geworden, nicht einmal zum Herrn seiner eigenen Lage. Er ist aber mit seinesgleichen zum Fundament einer Arbeitsgesellschaft geworden, die ihm und seiner Familie wie auch dem größten Teil der Gesellschaft die Grundvoraussetzungen wirtschaftlicher Unabhängigkeit und umfassende soziale Sicherheit garantiert. Damit hat sich die Lage der Lohnabhängigen grundlegend gewandelt“ (Castel 2011: 16).

Tendenzen, welche im Worst Case dazu führen könnten, „das seit dem Zweiten Weltkrieg entstandene System gesellschaftlicher Arbeit mit dem geschützten Status des Arbeitnehmers im Zentrum zu destabilisieren und die zum Schutz von Lohnarbeit geschaffenen Institutionen – Sozialversicherungen, Mitbestimmungsrechte und das Arbeits- und Tarifrecht – unwirksam zu machen“ (Boes 2016). Es geht uns nicht um dystopische Spekulationen, sondern um eine vom „Pessimismus des Verstandes“ (Gramsci 1999: 2.232)²³ geleitete Zusammenschau von Veränderungen in der Arbeitswelt, wie sie längst nicht mehr allein im Konjunktiv oder im Futur beschreibbar sind, sondern in unterschiedlichen Erscheinungsformen bereits seit geraumer Zeit konkrete Gestalt annehmen, auch wenn sie ihre Wirkungskraft noch längst nicht zur Gänze entfaltet haben dürften.

Zu betonen ist dabei ein weiteres Mal, dass mögliche Rückschritte für gute Arbeit mitnichten durch die Fortschritte digitaler Technik determiniert sind und keineswegs zwangsläufig erfolgen müssen. In der Tat ist „[d]ie Digitalisierung [...] kein Naturgesetz und kein Eisenbahngleis, auf dem ein Zug mit nur einer möglichen Streckenführung losfährt. Für unsere neue Arbeitswelt gibt es weitaus mehr alternative Gleise [...]“ (Scholz 2015). Zugleich aber ist auch die digitale „Technisierung – als Folge eines strategisch motivierten Einsatzes von Technik in Bezug zu Arbeit – [...] ein vergegenständlichter Ausdruck der jeweils herrschenden Produktionsverhältnisse“ (Pfeiffer 2010: 231). Insoweit ist sie in sämtlichen Phasen stark von unternehmerischen Gewinn- und Kontrollinteressen beeinflusst. Digitalisierung wirkt zwar in mancherlei Hinsicht als Katalysator, aber „[d]ie Re- und Neuorganisation der Arbeit beruht nicht auf einem unmittelbaren Transfer technischer Möglichkeiten, sie wird vielmehr über soziale Prozesse unter Vermögens-, Macht- und Wissensungleichheiten vermittelt“ (Arlt et al. 2017: 95).

Besagen elementaren Sachverhalt im Sinn, der uns in gestaltungseuphorischen Darstellungen ab und an etwas vernachlässigt scheint, richtet sich unsere Analyseperspektive primär auf die Bedeutung der Digitalisierung als arbeitsweltlicher

23 „Man muss nüchterne, geduldige Menschen schaffen, die nicht verzweifeln angesichts der schlimmsten Schrecken und sich nicht an jeder Dummheit begeistern. Pessimismus des Verstandes, Optimismus des Willens“ (Gramsci 1999: 2.232).

Machtfaktor²⁴. Zugleich nehmen wir die Konsequenzen digital forcierter Entsicherung, Entkollektivierung und Entmächtigung für die Kräfteverhältnisse zwischen abhängig Erwerbstätigen auf der einen und Arbeitgeber_innen bzw. Auftraggeber_innen auf der anderen Seite in den Blick. Diese werden sich, so die zentrale These dieses Kapitels, dann weiter in asymmetrischer Dynamik zugunsten „des Kapitals“ und zulasten „der Arbeit“ verändern, wenn die technisch-organisatorischen Umwälzungen im vermeintlichen Selbstlauf, faktisch jedoch getrieben und geprägt von betriebswirtschaftlichen Effizienzkalkülen, vonstattengehen und nicht im Wege regulatorischer Interventionen flankiert und gestaltet werden sollten. Es geht uns mithin darum zu skizzieren, was, befördert durch digitale „Machtverstärker für die Eigentümer der Produktionsmittel“ (Arlt et al. 2017: 98), passiert, wenn arbeitspolitisch und arbeitsrechtlich nichts – genauer: nichts die sich abzeichnende Machtverschiebung Korrigierendes – passiert.²⁵

4.1 DIGITALE ENTSICHERUNG

Tendenzen zur Entsicherung von Arbeit sind weder erst in allerjüngster Zeit zutage getreten noch monokausal durch die Digitalisierung und ihre neue Dynamik ermöglicht. Als Ziel und Folge unternehmerischer und politischer Strategien hat der Abbau von Sicherheiten im Arbeitsleben mittlerweile eine längere Geschichte, deren Beginn sich bereits in den 1970er Jahren verorten lässt und in deren vorläufigem Ergebnis „[a]us der Gesellschaft des Aufstiegs und der sozialen Integration [...] eine Gesellschaft des sozialen Abstiegs, der Prekarität und Polarisierung geworden [ist]“ (Nachtwey 2016: 8). Allerdings gehen wir davon aus, dass diese Entwicklung noch nicht an ihrem Ende angelangt sein muss, sind doch Indizien unverkennbar, dass digitale Technik und ihre Anwendung zu Zwecken

„kapitalistischer Rationalisierung“ (Urban 2016: 21) die Entsicherung abhängiger Erwerbstätigkeit in wenigstens dreierlei Hinsicht forcieren kann:

- erweiterte Optionen, menschliche Arbeit durch Technik zu substituieren, gefährden die Sicherheit der Beschäftigung und die Verwertbarkeit erworbener Qualifikationen,
- aus der wachsenden Konkurrenz der leistungsfähiger werdenden digitalen Maschinerie resultiert ein zunehmender Druck auf die Löhne;
- die Ausbreitung plattformbasierter Geschäftsmodelle ermöglicht hyperflexible Konzepte der Arbeitskraftnutzung „on demand“, die mit einem Minimum an Einkommens- und sozialer Sicherheit für den neuen Typus der „digitalen Kontingenzarbeitskraft“ (Nachtwey/Staab 2015: 81) einhergehen.

4.1.1 SUBSTITUTION

Die Sicherheit der Beschäftigung ist – einer Vielzahl empirischer Befunde zufolge – ein herausragendes Bedürfnis von Arbeitnehmer_innen und zentrale Komponente einer als „gut“ empfundenen Arbeit (INQA 2008: 12). Umgekehrt gilt ein möglicher Verlust des Arbeitsplatzes der großen Mehrzahl von Erwerbstätigen als elementare Bedrohung ihrer Lebenslage und -perspektiven. Deshalb ist es wenig überraschend, dass „sich die massenmediale Berichterstattung über die Arbeit der Zukunft um die Arbeitsmarktbilanz der Digitalisierung [dreht]. Das Narrativ ‚Arbeit für immer weniger Menschen‘ – mit Ausrufezeichen und mit Fragezeichen – nimmt den breitesten Raum in den Beiträgen ein. Die Frage, wie viele Arbeitsplätze verloren gehen und wie viele geschaffen werden, steht im Zentrum. Da Erwerbsarbeit als entscheidender Integrationsfaktor moderner Gesellschaften wirkt, ist der Zugang zu ihr so folgenreich für die Lebensbedingungen der Einzelnen und ihrer Familien. Soziale Anerkennung und Karriere, Einkommensverhältnisse und Konsumchancen sind weitestgehend an Erwerbsarbeit gekoppelt. Das sind normale Lebenserfahrungen, welche die Bedeutung des Narrativs ‚Arbeit für immer weniger Menschen!‘ tief verankern; vor allem, weil es mit der Botschaft verbunden wird: ‚Niemand kann sicher sein.‘“ (Arlt et al. 2017: 71).²⁶ Die Aktualität und Intensität dieses Diskurses sind dem ebenso schlichten wie unter den gegebenen Verhältnissen problematischen Umstand geschuldet, „dass Computer leistungsfähiger werden und Unternehmen für bestimmte Tätigkeiten weniger Mitarbeiter brauchen. Der technische Fortschritt wird den einen oder anderen hinter sich lassen – möglicherweise auch viele“ (Brynjolfsson/McAfee 2014: 20).

Neu ist die Frage nach den Beschäftigungswirkungen technischer Innovationen nun keineswegs. Sie stand auch zu prädigitalen Zeiten oft im Mittelpunkt wissenschaftlicher und

24 Wir müssen im Rahmen dieser Studie auf eine gründliche Analyse der Kategorie ‚Macht‘ und ihrer Relevanz im Feld der Arbeitsbeziehungen verzichten. Unseren Überlegungen liegt jedoch zum einen die gängige Annahme eines strukturell bedingten Machtübergewichts der Arbeitgeberseite zugrunde, zum anderen die auf Ulrich Jürgens zurückgehende Unterscheidung von Primär- und Sekundärmachtspotenzialen der Erwerbstätigen. Als „Primärmacht“ bezeichnet Jürgens „die originär aus der Art der Abhängigkeitsbeziehungen zwischen den sozialen Parteien im Betrieb erwachsenen Machtpositionen für einzelne Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen“, als „Sekundärmacht“ dagegen solche Machtpositionen, „die auf bereits kollektiv erkämpften bzw. staatlich gesetzten Regelungen und Institutionen beruhen“ (Jürgens 1984: 61). Zu verweisen ist auch auf den in diesem Kontext gleichfalls instruktiven „Jenaer Machtressourcenansatz“ in dem „diverse Quellen von ‚Arbeitermacht‘ unterschieden [werden]: zunächst strukturelle (*structural power*) und Organisationsmacht (*associational power*). Während erstere sich aus der Stellung auf dem Arbeitsmarkt oder innerhalb des Produktionsprozesses ergibt, entsteht Organisationsmacht aus der Formierung der Lohnabhängigen zu kollektiven Akteuren wie etwa Gewerkschaften. Institutionelle Macht resultiert hingegen aus der Stellung von Gewerkschaften innerhalb wohlfahrtsstaatlicher Basisinstitutionen wie der Tarifautonomie oder den Sozialversicherungssystemen [...] Als vierte Quelle gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit kann schließlich von kommunikativer Macht als einer gewerkschaftlichen *soft power* gesprochen werden, die sich in der Fähigkeit artikuliert, erfolgreich in hegemonial vorstrukturierte Öffentlichkeiten intervenieren und die Interessen der Organisation und ihrer Mitglieder dort positionieren zu können“ (Urban 2015: 230; Hervorhebungen im Original).

25 Dass in dieser Hinsicht „nichts passieren“ möge, ist die Generallinie eines Positionspapiers der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zur Digitalisierung (BDA 2015), das sich auf den Nenner „Beschleunigung durch Regulierungsabstinentz“ (Urban 2016: 31) bringen lässt. Stattdessen plädieren die BDA für weitere De-Regulierungen, insbesondere im Arbeitszeitrecht.

26 Eine für die mediale Bearbeitung des Themas typische Passage aus einem Beitrag im Nachrichtenmagazin *Der Spiegel* liest sich beispielsweise so: „Das Zeitalter der Datenökonomie ist angebrochen, die Digitalisierung durchdringt alle Lebensbereiche, und sie hat das Potenzial, den Bedarf an menschlicher Arbeit auf breiter Front zu dezimieren. Bedroht sind nicht mehr nur Stellen in der Produktion, wo schon seit Jahrzehnten in den Werkhallen Armeen von Industriearbeitern schrauben, schweißen und lackieren. Nun sind die Maschinen fähig, auch Tätigkeiten in Büros und Betrieben zu übernehmen, zumindest einen gewissen Teil. Es sind qualifizierte, gut bezahlte Jobs in Dienstleistung oder Handwerk, die bislang dem Menschen vorbehalten schienen. Jetzt kann es fast jeden treffen“ (Dettmer et al. 2016: 11).

politischer Debatten, geriet auch immer wieder in den Hintergrund des Interesses und phasenweise sogar fast in Vergessenheit. Aktuell erfährt sie aber – ein Trend, der sich zum Zeitpunkt der Veröffentlichung unserer ersten Studie im Jahr 2012 allenfalls andeutete – wieder erhöhte Aufmerksamkeit. Vordergründig ist die Antwort auf diese Problemstellung recht einfach und wohl weitgehend konsensfähig. Sie verweist auf die oft zitierte „Janusköpfigkeit“ der Entwicklung: „Technischer Fortschritt kann auf der einen Seite vorhandene Arbeitsplätze vernichten und auf der anderen Seite neue schaffen“ (Peters 2003: 114). Der erstgenannte Effekt wird oft mit den Begriffen „Substitution“ oder „Freisetzung“ bezeichnet, der zweitgenannte mit dem der „Kompensation“. Im Anschluss an diese Feststellung ergibt sich jedoch unmittelbar weiterer Klärungsbedarf, der sich darauf bezieht, „welcher dieser Effekte überwiegt“ (Peters 2003: 114).

In wirtschaftshistorischer Perspektive mag auch hier der Befund unstrittig sein: Seit Beginn der Industrialisierung sind immer wieder überkommene Arbeitsplätze und komplette Berufszweige dem Ansturm technologischer Innovationsschübe zum Opfer gefallen. War die Beschäftigungsbilanz solcher Umbrüche damit für einen mehr oder weniger begrenzten Zeitraum negativ – verbunden mit Arbeitslosigkeit und der Entwertung von nicht mehr benötigten Qualifikationen –, entstanden auf der Basis veränderter Produktionsmethoden und Geschäftsmodelle auf längere Sicht stets auch neue Jobs. Sie überstiegen in ihrer Anzahl die verschwundenen Jobs sogar langfristig. Aus der Erfahrung, dass „am Ende [...] jeder technische Fortschritt mehr Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen als vernichtet (hat)“, wird vielfach die optimistische Schlussfolgerung abgeleitet, dass dies auch im digitalen Umbruch so sein werde, besitze der Mensch doch „die Fähigkeit, den entstehenden Freiraum für Prozessverbesserungen und Innovationen zu nutzen“.²⁷ Ob die arbeitsschaffenden Effekte der Transformation „am Ende“ – wann immer dieses sein mag – erneut deren arbeitssparende Wirkungen überkompensieren oder zumindest ausgleichen werden, muss noch für geraume Zeit offenbleiben und wird wohl erst ex post geklärt sein. Allerdings gibt es durchaus gewichtige Anhaltspunkte dafür, dass es „[j]etzt [...] erstmals anders sein [könnte]“ (Dettmer et al. 2016: 12). Denn die hohe Geschwindigkeit der technischen Innovationen, ihre Kopplung an softwarebasierte und wenig arbeitsintensive Geschäftsmodelle²⁸ sowie die Gleichzeitigkeit der Veränderungen in sämtlichen Branchen und Berufen begründen eine besondere Brisanz der Digitalisierung im Vergleich zu früheren Perioden des technischen Wandels.

Selbst wenn auf lange Sicht „wieder alles gut“ würde, wären die Herausforderungen digitaler Substitution

menschlicher Arbeitskraft allerdings keineswegs im positiven Sinne hinfällig. Zumindest für die nahe und mittlere Zukunft wäre nämlich auch dann – einer Fülle von Befunden nach, die allenfalls hinsichtlich des Ausmaßes differieren – mit einer Form der Unterbeschäftigung umzugehen, die John Maynard Keynes mit dem Begriff der „technologischen Arbeitslosigkeit“ bezeichnet hat: „Hiermit ist die Arbeitslosigkeit gemeint, die entsteht, weil unsere Entdeckung von Mitteln zur Einsparung von Arbeit schneller voranschreitet als unsere Fähigkeit, neue Verwendungen für Arbeit zu finden“ (Keynes 2007: 140). Allein die begründete – und von Keynes selbst geäußerte²⁹ – Zuversicht, dass solches „Unvermögen unserer Kompetenzen, Organisationen und Institutionen, mit dem technischen Wandel Schritt zu halten“ (Brynjolfsson/McAfee 2014: 216), nur vorübergehend andauern werde, wird den just in diesen Zeiten des Übergangs von digitaler Verdrängung ihrer Arbeitskraft bedrohten Menschen wenig helfen.

Bei allen Kontroversen, die sich im Gefolge der mittlerweile schon legendär zu nennenden Studie von Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne über die digitale Substituierbarkeit von Berufen (Frey/Osborne 2013) entwickelt und eine Vielzahl unterschiedlicher Prognosen zur Beschäftigungsbilanz des Umbruchs³⁰ hervorgebracht haben, scheint ein Konsens darüber zu bestehen, dass „von einer massiven Transformation des gesamten Arbeitsmarktes“ (Schroeder 2017: 2) und dabei „nicht von einem Nullsummenspiel [...] auszugehen [ist], das ohne Reibungen und Verluste auskommt“ (Allmendinger 2016: 10).

Welche quantitativen Dimensionen an „Reibungen und Verluste[n]“ dabei für Deutschland vermutet werden können, machen näherungsweise Einschätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum „Substituierbarkeitspotenzial“ von Berufen deutlich (siehe Abbildung 5). Dieses „wird für jeden Beruf durch den Anteil der Tätigkeiten bestimmt, der schon heute von Computern oder computergesteuerten Maschinen nach programmierbaren Regeln erledigt werden könnte“ (Dengler/Matthes 2015: 2; Hervorhebung d. Verf.). Auf der Grundlage dieser Definition veranschlagt das IAB das Substituierbarkeitspotenzial der Berufe von in Summe 11,78 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bereits für die Gegenwart auf über 50 Prozent. Mehr als die Hälfte der Tätigkeiten dieser Arbeitnehmer_innen könnte durch digitale Technik verdrängt werden, sofern dies den hierfür zuständigen Entscheider_innen in den Unternehmen wirtschaftlich opportun und durchsetzbar erscheinen sollte. Für die Berufe von insgesamt 4,41 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird das Substituierbarkeitspotenzial sogar auf über 70 Prozent geschätzt.

Obwohl die Zahlen der stark von digitaler Substitution potenziell Betroffener somit erhebliche Größenordnungen erreichen, muss die IAB-Analyse im Blick auf Entwicklungen der mittleren Zukunft noch als ausgesprochen moderat gelten. So taxiert sie etwa das Substituierbarkeitspotenzial des Berufs Busfahrer_in bei 0 Prozent, zähle dieser doch zu denjenigen, „in denen keine Tätigkeiten von Computern übernommen werden könnten [...], da das Führen eines Fahrzeuges

27 Die zitierte Aussage stammt vom Leiter des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Prof. Wilhelm Bauer, zitiert nach Dettmer/Tietz (2014: 75).

28 Häufig werden zur Illustration dieses Aspekts Vergleiche der Beschäftigungszahlen „analoger“ und „digitaler“ Unternehmen herangezogen: „Als 2012 die beliebte Foto-Sharing-Site Instagram für etwa \$ 1 Milliarde an Facebook ging, hatte sie 13 Mitarbeiter und 30 Millionen Kunden. Vergleichen Sie das mit Kodak, das Unternehmen, das einige Monate zuvor Insolvenzantrag gestellt hatte – in seiner besten Zeit hatte Kodak 145.000 Leute beschäftigt. Dieses Verhältnis sinkt weiterhin ab. Als Facebook Anfang 2014 für \$ 19 Milliarden WhatsApp kaufte, hatte WhatsApp 45 Mitarbeiter (darunter seine beiden jungen Gründer), die eine Kundschaft von 450 Millionen bedienten. Für die Digitalisierung braucht es keine große Belegschaft“ (Reich 2016: 264).

29 Im Anschluss an die erwähnte Passage stellt Keynes fest: „Dies ist aber nur eine vorübergehende Phase einer mangelhaften Anpassung“ (Keynes 2007: 140).

30 Übersichten zu entsprechenden Studien finden sich u. a. bei Matuschek (2016: 23–29) und Krause (2016: B21–B23).

im Straßenverkehr derzeit (noch) nicht vollständig durch Autopiloten übernommen werden kann, sondern lediglich Fahrerassistenzsysteme zum Einsatz kommen können“ (Dengler/Matthes 2015: 5). In Anbetracht der gegenwärtig zu verzeichnenden technischen Entwicklungsschübe beim autonomen Fahren, dessen „Durchbruch“ vielfach für die Dekade ab 2020³¹ erwartet wird, sowie der großen Zahl einschlägiger Testläufe von Kommunen und Unternehmen (Przybilla 2017) ist der in der IAB-Aussage enthaltene zeitliche Vorbehalt („derzeit (noch)“) nachdrücklich zu betonen. Fiele er in den kommenden Jahren weg, so würde sich das digitale Substitutionspotenzial – um nur ein Beispiel anzuführen – für die Gruppe der Berufskraftfahrer_innen, von denen es in Deutschland momentan über 1,1 Millionen³² gibt, sukzessive erhöhen. Generell ist zu fragen, ob es zu Zeiten, in denen den sensorischen, aktorischen und Lernfähigkeiten digitaler Maschinerie allenthalben baldige und sprunghafte Fortschritte prognostiziert werden, für einen informierten Umgang mit der Substitutionsproblematik ausreicht, allein den technischen Status quo zu betrachten.

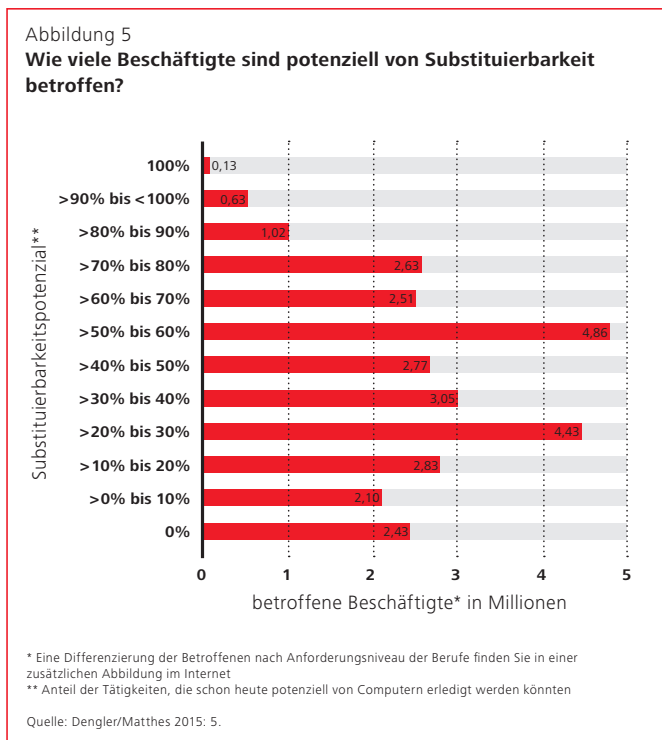
ihrer Arbeit befürchten müssen. Wenn nicht mit temporärer Arbeitslosigkeit, werden sie doch mit einer reduzierten Beschäftigungsstabilität, der Gefahr obsolet werdender Kenntnisse und Fertigkeiten und der Notwendigkeit konfrontiert, sich in einem turbulenten Umfeld qualifikatorisch und beruflich neu zu orientieren. Eben dies meint Entsicherung: dass „der technologische Wandel [...] bedeuten kann, dass wir uns von jenem Merkmal unserer Arbeit verabschieden müssen, das uns heute ganz besonders wichtig ist: die Sicherheit des Arbeitsplatzes“ (Allmendinger 2016: 11).

Unter den „disziplinierenden“ Bedingungen objektiv entscherteter – oder auch nur subjektiv als entschert wahrnehmener – Beschäftigung reduzieren Betroffene tendenziell ihre Ansprüche an die Arbeitsqualität und die Bereitschaft, individuell und kollektiv für ihre Belange zu streiten. Da die Nichtsubstituierbarkeit von Tätigkeiten eine wichtige Quelle der „Primärmacht“³³ von Arbeitnehmer_innen darstellt (Schroeder 2014: 23), stärkt allein schon die bloße Möglichkeit digitaler Substitution die Positionen derjenigen, die mit dieser Option glaubwürdig drohen können. Dass in derartigen Konstellationen umgekehrt die „bargaining power“ der einzelnen Beschäftigten, der Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen in der Regel eine empfindliche Schwächung erfährt, ist aus historischen Erfahrungen zur Genüge belegt.

4.1.2 LOHNDRUCK

Die Beeinträchtigung der individuellen und kollektiven Verhandlungsmacht von Beschäftigten, deren Arbeitskraft potenzieller Substituierbarkeit unterliegt, hat Konsequenzen für die Verteilungsaueinandersetzungen und damit für weitere, als konstitutiv geltende Bestimmungsfaktoren guter Arbeit: ein „festes, verlässliches Einkommen“ und „regelmäßige Einkommenssteigerungen“ (INQA 2008: 12). Das Ziel, stabile und steigende Entgelte durchzusetzen, wird – unabhängig von sonstigen Bedingungen – für Erwerbstätige unter dem Damoklesschwert ihrer technischen (Teil-)Ersetzbarkeit in jedem Fall schwieriger zu realisieren sein. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sehen diese sich vielmehr im „race against the machine“ (Brynjolfsson/McAfee 2011) von digitaler Entsicherung durch Druck auf ihre Löhne bedroht.³⁴

Der hier in Rede stehende Zusammenhang ist ein vergleichsweise schlichter: „Kann ein Roboter eine Dienstleistung günstiger erbringen als ein menschlicher Arbeiter, so hat Letzterer kaum noch wirtschaftliche Argumente zur Hand, mit denen sich beispielsweise Lohnsteigerungen begründen ließen“



Es bedarf, wie die angeführten Daten zeigen sollten, keiner „Untergangsszenarien“ vom „Ende der Arbeit“, um zu der Einschätzung zu gelangen, dass in den bevorstehenden Jahren viele Erwerbstätige in Deutschland im Zuge des digitalen Umbruchs eine Gefährdung der existenzsichernden Funktion

31 Exemplarisch hierfür die folgende Äußerung des Daimler-Benz-Entwicklungschefs Ola Källenius in einem Interview mit der *Stuttgarter Zeitung*: „Autos, die so autonom sind, dass man sie etwa als Robotaxi einsetzen kann, werden wir anbieten, sobald die erforderlichen Rahmenbedingungen erfüllt sind. Für die Marktreife solcher Fahrzeuge bedarf es noch einiger Entwicklungsschritte bei der Sensorik, dem Kartenmaterial und der künstlichen Intelligenz. Zwischen 2020 und 2025 wird das richtig losgehen“ (Guhlich 2017).

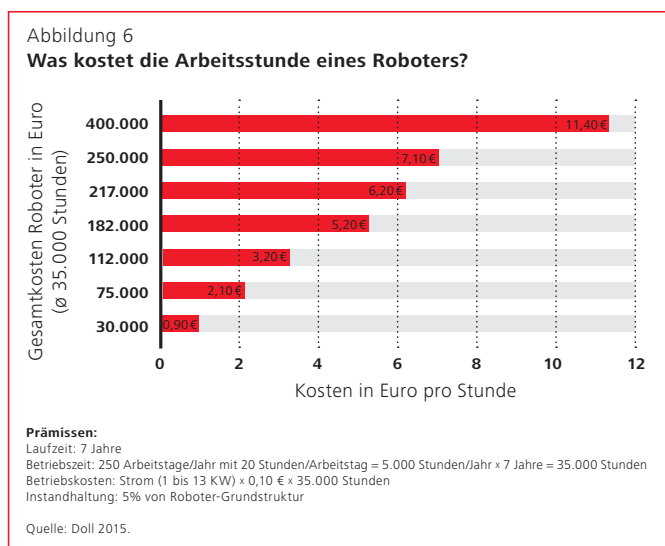
32 Nach Angaben des Kraftfahr-Bundesamtes unter www.kba.de/DE/Statistik/Kraftfahrer/Fahrerlaubnisse/Berufskraftfahrer/fe_berufskraftfahrer_tabelle1.html (18.4.2017).

33 Zentrale Bestimmungsfaktoren für das Ausmaß von Primärmacht sind u. a. „Art und Anzahl von Optionen, die den Beschäftigten auf dem betriebsinternen bzw. -externen Arbeitsmarkt angesichts ihrer spezifischen Qualifikation und angesichts der jeweiligen Situation auf dem Arbeitsmarkt überhaupt offenstehen“ (Jürgens 1984: 64). Digitale Substituierbarkeit von Tätigkeiten und daran geknüpften Qualifikationen schränkt die „Art und Anzahl“ entsprechender Arbeitsmarkt-Optionen für die Betroffenen zumindest temporär ein.

34 Bereits Karl Marx hat dem „Kampf zwischen Arbeiter und Maschine“ im „Kapital“ ein ausführliches Kapitel gewidmet (Marx 1962: 451–461) und darin u. a. Folgendes festgestellt: „Als Maschine wird das Arbeitsmittel sofort zum Konkurrenten des Arbeiters selbst. [...] Die Maschinerie wirkt jedoch nicht nur als übermächtiger Konkurrent, stets auf dem Sprung, den Lohnarbeiter ‚überflüssig‘ zu machen. Als ihm feindliche Potenz wird sie laut und tendenziell vom Kapital proklamiert und gehandhabt. Sie wird das machtvollste Kriegsmittel zur Niederschlagung der periodischen Arbeiteraufstände, strikes usw. wider die Autokratie des Kapitals“ (Marx 1962: 454, 459).

(Staab 2016a: 118). Dieser Konnex ist auch der neoklassischen Ökonomie durchaus geläufig. Hans-Werner Sinn zufolge, einem ihrer prominenten deutschen Vertreter, wird „[d]ie Digitalisierung [...] sehr viel Macht und Einkommen in die Hände derer geben, die diese neuen technischen Verfahren besitzen und beherrschen. Sie sind zu direkten Konkurrenten der einfachen Arbeit geworden. Erst hatten wir Maschinen, die Muskelkraft ersetzen, jetzt haben wir Maschinen, die den Geist ersetzen. Das drückt natürlich in bestimmten Berufen die Löhne“ (Sinn nach Münchrath 2016: 64). Die Bereitschaft zur „Lohnflexibilität“ – naturgemäß im Sinne der Absenkung von Entgelten – könne insoweit der Substitution entgegenwirken. „Bei ausreichender Flexibilität werden per saldo keine Arbeitsplätze zerstört“ (Sinn nach Münchrath 2016: 64).

Die arbeitgeberseitig zu Zwecken der Entgeltbegrenzung bzw. -absenkung instrumentalisierbare „Konkurrenz zwischen Mensch und Maschine“ ist dabei keineswegs nur ein gängiger Topos in den Medien oder Gegenstand arbeitssoziologischer und wirtschaftswissenschaftlicher Theorie, sondern fungiert als reales Abwägungskriterium für unternehmerische Entscheidungen (siehe Abbildung 6). Dies mag exemplarisch eine Aussage des damaligen Personalvorstands von VW aus dem Jahr 2015 verdeutlichen: „Für die heute bei Volkswagen eingesetzten Roboter kommt man bei einer Laufzeit von durchschnittlich 35.000 Stunden auf Gesamtkosten von 100.000 bis 200.000 Euro. Das sind drei bis sechs Euro pro Stunde – Kosten etwa für Instandhaltung oder Energiekosten inklusive“, rechnet Horst Neumann vor. Das heißt: ‚Der ‚Ersatzmann‘ für Routinearbeiten in der Fabrik kostet bereits heute nur etwa fünf Euro je Stunde.‘ Fünf Euro pro Stunde gegen bis zu 50 Euro [Arbeitskosten pro Stunde; d. Verf.] – als Kostenfaktor ist der Mensch gegen die Maschine chancenlos“ (Doll 2015).



Auch in Verteilungauseinandersetzungen finden die Freisetzung- und qualifikatorischen Effekte digitaler Technik argumentative Verwendung – sowohl im Blick auf erst noch zu realisierende als auch auf bereits erfolgte Substitution. So forderten beispielsweise „einzelne Arbeitgeberverbände in Deutschland im Jahr 2015 bereits die Absenkung des Einstiegstarifs als Zugeständnis für den Verzicht auf digitale Automationstechnologie“ (Staab 2016b: 211). Nach Auffassung des Präsidenten der nordrhein-

westfälischen Metall-Arbeitgeber sollten für „Arbeitsplätze, die weniger anspruchsvoll werden, weil der Computer das Gros der Arbeit abnimmt“, niedrigere Löhne gezahlt werden (Plück 2015). Es ist davon auszugehen, dass der Rückgriff auf solche Argumentationslinien im Falle einer Ausweitung digitaler Substitution zunehmen und die ohnehin gestärkten Verhandlungspositionen der Arbeitgeberseite zusätzlich stabilisieren wird.³⁵

4.1.3 KONTINGENZ

Unsere bisherige Darstellung der Tendenzen digital ermöglichter und getriebener Entsicherung von Arbeit – qua Substitution und Lohndruck – unterstellte implizit das Vorhandensein über einen längeren Zeitraum stabiler, arbeitsvertraglich begründeter Erwerbstätigkeit mit regelmäßigen Einkommenszuflüssen an die Beschäftigten, mithin im idealtypischen Fall: von Normalarbeitsverhältnissen.³⁶ Diese Voraussetzung ist jedoch bei der nun zu erörternden Variante von Entsicherung für die davon Betroffenen nur noch eingeschränkt oder nicht mehr gegeben, ist ihre Erwerbsbeteiligung doch mehr oder weniger von einer „Kultur des Zufalls“ (Vogel 2016: 11) geprägt. In dieser Hinsicht kontingente, gewissermaßen rekommodifizierte Formen der Arbeit sind keineswegs allein im Zuge der Digitalisierung entstanden. Sie sind etwa in den Formen von Leih- und Werkvertragsarbeit und erleichtert durch deregulierende Arbeitsmarktreformen seit Jahren auf dem Vormarsch. Allerdings wirkt die digitale Vernetzung als zusätzlicher Treibsatz dieser Entwicklung, weil sich, wie wir bereits in unserer Studie von 2012 (Schwemmler/Wedde 2012: 60 f.) konstatierten, auf Basis der neuen technischen und organisatorischen Gegebenheiten die Möglichkeiten von Unternehmen zur flexiblen Gestaltung ihrer Produktionsprozesse enorm erweitert haben. Damit haben auch die Anreize zugenommen, Arbeitsleistung nur noch fallweise und zeitweilig zu kaufen und immer wieder zu kombinieren, ohne dazu Arbeitskräfte dauerhaft an sich binden zu müssen. Da von solchen Optionen zunehmend Gebrauch gemacht wird, steigt die Zahl von nur kurzfristig und instabil Beschäftigten in den größer werdenden Randzonen etablierter Unternehmen seit geraumer Zeit.

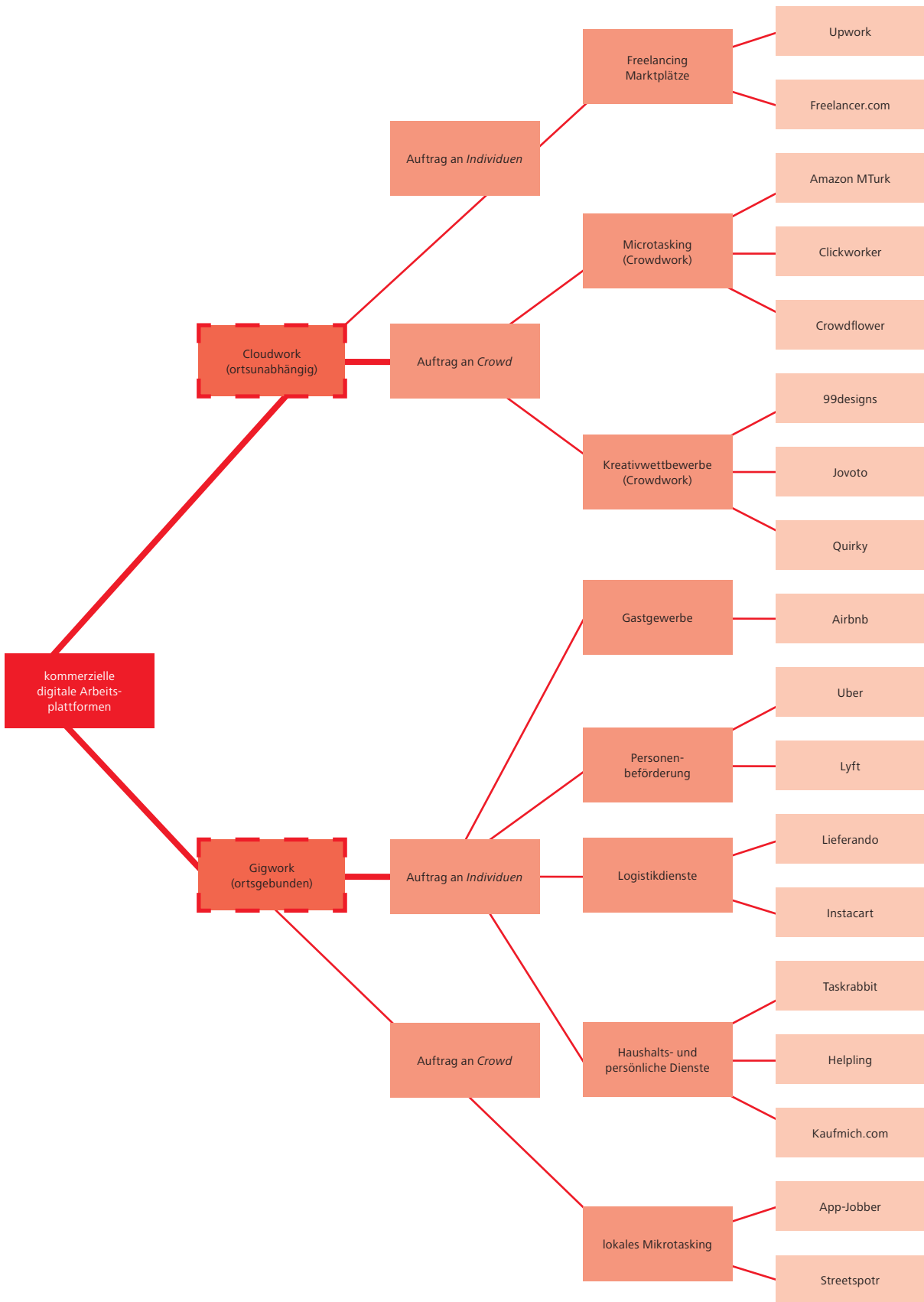
Eine immense Beschleunigung hat die so ermöglichte Entsicherung von Arbeit in jüngster Zeit durch den Aufbau und Aufschwung digitaler Plattformen erfahren, auf denen Arbeitskraft nach Bedarf angefordert und bei niedrigen Transaktionskosten an Auftraggeber_innen vermittelt wird.³⁷ Das Spektrum solcher Arbeitsplattformen, deren bekannteste und wohl auch

35 Abhängig Erwerbstätige sehen sich im Zuge des digitalen Umbruchs nicht nur vielfach einem steigenden Druck aufgrund der erweiterten Einsatzmöglichkeiten von Computern und Robotern ausgesetzt, sondern auch einer verschärften Konkurrenz untereinander, u. a. durch die Unterbietungseffekte plattformbasierter Arbeitskraftnutzung. Hiervon wird im Weiteren noch die Rede sein.

36 Mit Gerhard Bosch lässt sich der Kern des Normalarbeitsverhältnisses in der „De-Kommodifizierung der Ware Arbeitskraft“ sehen, „also in der Absicherung [...] gegen die Risiken des Marktes. Im Normalarbeitsverhältnis werden auch Zeiten der Nichtarbeit (Krankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit, Unfall, Ruhestand) und der Investition in die Arbeitskraft (Aus- und Weiterbildung) vergütet. Vertragsgegenstand ist sozusagen nicht nur das Jetzt, sondern auch das Morgen“ (Bosch 2013: 378).

37 Das hohe Tempo, in dem plattformvermittelte Arbeitskraftnutzung an Bedeutung gewonnen hat, mag auch daraus ersichtlich werden, dass uns dieses Thema noch in unserer Studie von 2012 nur einen knappen Satz und eine daran anschließende Fußnote mit Verweis auf „Amazon Mechanical Turk“ wert war (Schwemmler/Wedde 2012: 61).

Abbildung 7
Kategorisierung digitaler Arbeitsplattformen (nach Schmidt 2016)



Die beiden entscheidenden Kriterien für die Differenzierung der Arbeitsplattformen sind Ortsgebundenheit und Personengebundenheit. Die Freiberufler-Marktplätze sind Cloudwork, aber nicht automatisch auch Crowdwork. Gigwork ist immer ortsgebunden und fast immer personengebunden. Lokales Microtasking ist hier die Ausnahme von der Regel, aber zugleich ein Bereich von untergeordneter Relevanz (Menge der Tätigkeiten und Umsätze sind gering, kein echter Arbeitsmarkt).

Quelle: Schmidt (Florian) 2016: 7.

berühmteste von der Firma Uber betrieben werden, hat sich binnen Kurzem in vielfältige Modellvarianten (siehe Abbildung 7) ausdifferenziert. Sie werden mit unterschiedlichen Begriffen wie Crowdwork, Cloudwork, On-Demand-Work oder Gigwork bezeichnet.³⁸ Ihnen allen gemeinsam ist ein neuer Typus entschuldigter Arbeitskraft, der sich mit Oliver Nachtwey und Philipp Staab als „digitale Kontingenzarbeitskraft“ bezeichnen lässt: „Als formal Selbständiger ist die Kontingenzarbeitskraft nicht durch vertragliche Garantien des Arbeitgebers vor der Konkurrenz am Arbeitsmarkt geschützt. Ihre Folgsamkeit muss vom Unternehmen nicht mehr, wie im Falle des festangestellten Arbeitnehmers, durch die Übernahme des Marktrisikos erkaufte werden. Als institutionell entbundener Arbeitskraftanbieter ist die Kontingenzarbeitskraft in einen Zusammenhang doppelter Kontingenz gestellt: Sie ist einerseits systematisch darauf angewiesen, dass Nachfrage (Aufträge) und Angebot (Arbeitskraftdisponibilität zu den geforderten Konditionen) sich treffen, aber andererseits ohne effektiven Einfluss auf den Preis der eigenen Arbeitskraft, der vor allem von der Größe und Form der digitalen Reservearmee abhängt, deren Wachstum und tendenzielle räumliche Entgrenzung Unterbietungswettbewerben Tür und Tor öffnet“ (Nachtwey/Staab 2015: 81).

Entsicherung greift – im Vergleich zu arbeitsvertraglich begründeten Beschäftigungsformen – bei plattformbasierten Tätigkeiten, „die es ohne die Digitalisierung nicht gäbe“ (Apt et al. 2016: 7), in mehrerlei Hinsicht:

- Das Erwerbsverhältnis – der Status, auf dessen Grundlage die eigene Arbeitskraft gegen Entgelt verkauft werden kann – ist diskontinuierlich und nur dann temporär existent, wenn tatsächlich Aufträge eingehen, akquiriert und erledigt werden können.
- Risikoreduzierende Sicherungen für „Zeiten der Nichtarbeit (Krankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit, Unfall, Ruhestand) und der Investition in die Arbeitskraft (Aus- und Weiterbildung) (Bosch 2013: 378)“ sind nicht vorgesehen – nicht zuletzt dieser Aspekt macht die betriebswirtschaftliche Attraktivität solcher Modelle aus Arbeitgeber- bzw. Auftraggeberperspektive aus.
- Infolge der beiden genannten Charakteristika ist der Einkommenszufluss für Plattformarbeiter_innen unbeständig und schwer kalkulierbar. Hinzu kommen besondere Risiken im Falle vielfach üblicher Gestaltungsvarianten, bei denen die Auftraggeber_innen keine rechtsverbindlichen Verpflichtungen eingehen, die gelieferte Arbeit auch tatsächlich zu bezahlen, oder auch bei Wettbewerbsformen, bei denen nur der/die Gewinner_in honoriert wird und die anderen Teilnehmer_innen leer ausgehen.
- Die als „freie“ Vertragsnehmer_innen geltenden Click-, Crowd-, Gig- und Cloudworker_innen unterliegen qua Status nicht den Sicherungsmechanismen des Arbeitsrechts, welches „einerseits den Körper des Arbeitenden vor dessen Gleichsetzung mit einer Sache [schützt] (Gesetze und Verordnungen zum Arbeitsschutz, zu betrieblichen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, zur Prävention und Entschädigung von Berufskrankheiten etc.). Andererseits befördert es eine gewisse materielle Sicherheit des Arbeitnehmers aufgrund seiner Arbeit (angemessenen Lohn, Respektierung der Arbeitsverträge, Kündigungsschutz etc.)“ (Castel 2011: 73).

³⁸ Florian A. Schmidt hat eine Kategorisierung „kommerzielle[r], digitale[r] Arbeitsplattformen“ (Schmidt (Florian) 2016: 7) entwickelt, die wir ihrer Plausibilität wegen hier wiedergeben.

- Entsichert sind plattformbasierte Erwerbstätigkeiten selbstständiger Auftragnehmer_innen auch insofern, als diese die in Arbeitsvertragsverhältnissen in der Regel unternehmensseitig getragenen Betriebsrisiken ebenso wie ausfallsbedingte materielle Verluste – beispielsweise bei Hardwareschäden oder Datenverlusten – zu übernehmen haben.
- Überdies müssen die auf digitalen Plattformen Tätigen bis dato diejenigen formellen und informellen Sicherheiten entbehren, die auf „kollektiv erkämpften Macht- und Einflußpositionen von Belegschaftsgruppen und betrieblichen sowie gewerkschaftlichen Interessenvertretungen“ beruhen und die „Grundlagen von Sekundärmacht“ (Jürgens 1984: 64) darstellen.

In Summe ist zu konstatieren, dass das Arbeiten in der Plattformökonomie für die Auftragnehmer_innen mit einer „Auflösung von Erwartbarkeiten und Bestimmtheiten“ (Kawalec 2016: 11) einhergeht, einer strukturellen Fragilität unterliegt und durch ein deutliches Machtübergewicht der Arbeitgeber_innen bzw. Auftraggeber_innen charakterisiert ist, denen Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, „die man wie eine Lampe an- und ausschalten kann“ (Hill 2017: 10). Die gesellschaftliche und politische Brisanz der daraus resultierenden Herausforderungen hängt naturgemäß wesentlich von den quantitativen Dimensionen dieses noch immer neuen Phänomens ab. Auch wenn belastbare empirische Befunde über das gegenwärtige Ausmaß von Plattformarbeit in Deutschland³⁹ nicht verfügbar sind, so lässt deren unbestreitbarer Aufschwung doch den Schluss zu, dass es sich hier um ein „Randphänomen auf dem Weg in den Mainstream“ (Apt et al. 2016: 21) handelt. Digital getriebene Kontingenz könnte im Zuge einer solchen Entwicklung – sei es qua unmittelbarer Betroffenheit einer steigenden Anzahl von Menschen, sei es mittels des von den Plattformen ausgehenden Anpassungsdrucks auf die Sphäre „regulärer“ Beschäftigung⁴⁰ – zu einem zunehmend prägenden Bestimmungsfaktor für die Qualität von Arbeit und Leben werden.

4.2 DIGITALE ENTKOLLEKTIVIERUNG

Für ein zweites, nun zu erörterndes Potenzial digitaler Disruption, das wir mit dem bei Robert Castel entlehnten Begriff der „Entkollektivierung der Arbeitsverhältnisse“ (Castel 2011: 304) fassen, gilt dasselbe wie für die Entsicherung: Sie hat ihren Ausgangspunkt bereits zu Zeiten genommen, in denen die Digitalisierung ihre prägende Kraft bei Weitem noch nicht entfaltet hatte, und

³⁹ Laut Steven Hill sind „[s]chätzungsweise eine Million bis 2,3 Millionen Menschen [...] allein in Deutschland auf diesen Plattformen tätig“ (Hill 2017: 10). Einer Erhebung von McKinsey zufolge gibt es in Deutschland 21 Millionen „independent workers“ (McKinsey Global Institute 2016a: 9), von denen – ein länderübergreifender Durchschnittswert – 15 Prozent auf digitalen Plattformen agierten: „Today these online marketplaces are used by 15 percent of independent workers. But the rapid growth of the largest platforms suggests we have only just begun to see their impact“ (McKinsey Global Institute 2016a: VIII).

⁴⁰ „Es sind längst nicht mehr nur Internet-affine Konzerne und Start-ups, die sich [sic] bei den Arbeitern auf Knopfdruck zugreifen. Selbst konservative Mittelständler und Autokonzerne wie BMW haben begonnen, mit der Arbeit aus der Crowd zu experimentieren. [...] Die Folge könnte eine tiefgreifende Veränderung der Arbeit selbst in Betrieben sein, die auf den ersten Blick nichts mit dem Internet zu tun haben. Arbeitsrechtler Klebe sagt: ‚Die Plattformen haben das Zeug, eine Tsunami-Wirkung zu entfalten und das Normalarbeitsverhältnis in weiten Gebieten der Wirtschaft hinwegzufegen‘“ (Rest/Roth 2015).

sie ist auch keineswegs deren zwangsläufige, unabänderliche Folge. Digitale Technik kann jedoch – entsprechend angewandt – Tendenzen verschärfen, die eine historische „Konfiguration“⁴¹ erodieren lassen, in welcher „das Schützende das Kollektiv [ist]“ (Castel 2011: 18). Sie kann Solidarisierungsprozesse zwischen abhängig Erwerbstätigen erschweren und so die Kräfteverhältnisse zwischen Arbeit und Kapital zugunsten der Kapitaleseite beeinflussen.

Solche „entkollektivierenden“ Tendenzen der Digitalisierung wirken nach unserer Einschätzung in dreierlei Richtungen:

- in Richtung einer zunehmenden Entbetrieblichung und räumlichen Zersplitterung von Arbeit;
- in Richtung einer softwaregetriebenen „Differenz-Revolution“, die „bislang verborgene Unterschiede hervortreten [lässt]“ und „Menschen [...] radikal vereinzelt, singularisiert“ (Kucklick 2014: 11);
- in Richtung einer forcierten Konkurrenz zwischen Arbeitskräften im nationalen und globalen Maßstab.

4.2.1 ENTBETRIEBLICHUNG

Im Zuge der verstärkt seit den 1990er Jahren zu verzeichnenden organisatorischen Dezentralisierung von Unternehmen und einer parallel zunehmenden Flexibilisierung der Beschäftigung nehmen „die Elastizität der Erwerbsarbeit und die Fluidität der Arbeitsverhältnisse [...]“ bereits seit mehreren Dekaden zu, „die örtliche und zeitliche Fragmentierung der Arbeitsplätze schreitet voran“ (Kocka 2016: 13). Die digitale Vernetzung hat dieser Entwicklung enorme zusätzliche Schubkraft verliehen. Sie ließ einen globalen „Informationsraum“ (Boes/Kämpf 2011: 56) entstehen, der sich einerseits über traditionelle Grenzlinien zwischen Betrieben, Unternehmen, Branchen und Volkswirtschaften hinweg erstreckt und in dem andererseits nicht nur Kommunikationsvorgänge mit hoher Geschwindigkeit, großer Reichweite und multimedialer Qualität möglich sind, sondern auch komplexe Wertschöpfungsprozesse: Arbeit also. „Als ‚sozialer Handlungsraum‘ bildet der Informationsraum [...] einen neuartigen Möglichkeitsraum, um sämtliche Tätigkeiten, deren Arbeitsgegenstand und -mittel digitalisierbare Informationen und Informationssysteme sind, in einem ‚neuen Raum der Produktion‘ zu integrieren. [...] Unabhängig von ihrem konkreten Arbeitsort können Menschen in Echtzeit im Arbeitsprozess kooperieren [...]“ (Boes/Kämpf 2011: 62).

Digital vernetzte Arbeit verliert in dieser neu erschlossenen Sphäre nicht nur ihre kontinuierliche Fixierung an einen festen „Arbeitsplatz“, sondern auch an dessen herkömmlicherweise stabile räumliche Umgebung, einen „Betrieb“. Damit erweitern sich die Spielräume für unternehmerische Dezentralisierungs- und Modularisierungsstrategien, die auf „relativ autonome, kleine überschaubare Systeme mit dezentraler Entscheidungskompetenz und Ergebnisverantwortung“ abzielen, die „durchaus unterschiedlichen rechtlichen Institutionen angehören“ und

„räumlich und zeitlich verteilt sein“ können (Picot/Neuburger 2008: 224 f.). Mehr noch: Eine wachsende Anzahl von Orten digitaler Arbeit muss nicht mehr betrieblich organisiert und verfasst sein, (zusammen)gearbeitet kann vielfach überall dort werden, wo ein digitales Gerät zur Verfügung steht und ein – im Zweifel mobiler – Netzzugang vorhanden ist. Die Organisation von Wertschöpfungsprozessen abseits betrieblich verfestigter Strukturen – bis hin zum systematischen Rückgriff auf individuell agierende, geografisch verstreute, formal selbstständige Auftragnehmer_innen im Wege des Crowdsourcings – ist so zu einer relevanten Gestaltungsoption für Unternehmen geworden. Da diese zunehmend genutzt wird, avanciert „Entbetrieblichung“ zu einer realen Entwicklung mit der Konsequenz einer wachsenden Zersplitterung von Belegschaften, von denen größer werdende Teile immer seltener zur selben Zeit am selben Ort – eben dem Betrieb – zusammen sind.⁴²

Um die daraus resultierenden arbeitspolitischen und -rechtlichen Herausforderungen adäquat abschätzen zu können, ist es angezeigt, sich die doppelte Bedeutung des Betriebs vor Augen zu führen. Zum einen ist dieser eine rechtlich-organisatorische Einheit und fungiert so „als der zentrale Ort der Regulierung der konkreten Arbeitsbedingungen“ (Trinczek 2010: 841) und „Basis für die institutionelle Einflussnahme der Arbeitnehmerseite auf Entscheidungen der Arbeitgeberseite“ (Krause 2016: B 19). Zum anderen stellt der Betrieb aber auch ein soziales Gebilde dar, in dem abhängig Beschäftigte kollektive Identitäten herausbilden, sich solidarisieren, organisieren und gemeinsame Interessen vertreten können.

Was den erstgenannten Aspekt betrifft, so hat eine Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages die potenziellen Implikationen von „Entbetrieblichung“ bereits vor nunmehr fast 20 Jahren in bemerkenswerter Hellsichtigkeit analysiert: „Setzt sich dieser Trend fort, dann wird der Betrieb als klassisches Gravitationszentrum der Arbeitswelt erheblich an Bedeutung und prägender Kraft einbüßen. Wenn sich betriebliche Kooperations- und Kommunikationsprozesse zunehmend auf Datenetze verlagern, technisch vermittelt und zu Teilen asynchron stattfinden, dann droht mit einer solchen tendenziellen ‚Auflösung des Betriebes‘ auch die traditionelle Plattform für arbeitsrechtliche Regulierung, soziale Erfahrung, Konfliktaustragung und -moderation in der Arbeitswelt zu schwinden. Der Trend zur Dekonzentration von Arbeit beeinträchtigt damit die Wirksamkeit derjenigen arbeitsrechtlichen Schutz- und Gestaltungsmechanismen – z. B. der betrieblichen Mitbestimmung –, die sich am Begriff und an der sozialen Realität des Betriebes festmachen“ (Deutscher Bundestag 1998: 55).

So lassen sich beispielsweise, wie wir in unserer ersten Studie ausführlich erörtert haben (Schwemmler/Wedde 2012: 58 f.), regulatorische Rahmensetzungen für digitalisierte mobile Arbeit außerhalb von Betrieben nicht mehr auf klar definierte, stabile Örtlichkeiten und daran gekoppelte Verantwortlichkeiten im Rahmen betrieblich-arbeitsteiliger Strukturen beziehen. Solche

⁴¹ Diese „Konfiguration“ ist nach Robert Castel dadurch gekennzeichnet, dass in ihr „die Stellung der Lohnabhängigen von ihrer Eingliederung in Kollektive abhing: in großindustrielle Arbeitskollektive, in gewerkschaftliche Kollektive zur Vertretung der einheitlichen Interessen großer sozialer Berufsgruppen, in Tarifvereinbarungen, mit denen der Arbeitnehmer nicht mehr als Einzelner Verträge abschließt und sich statt dessen auf die kollektiv ausgehandelten oder durchgesetzten Errungenschaften stützt, in allgemeinen Regelungen des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherung, und all das unter den Fittichen des Sozialstaats als der Kollektivinstanz par excellence“ (Castel 2011: 18).

⁴² Sabine Pfeiffer macht in diesem Kontext auf die „verblüffende Aktualität“ einer – bereits 1985 in seinem Buch „Politics of Production“ publizierten – Analyse von Michael Burawoy aufmerksam: „Erst recht fühlt man sich an gegenwärtige Verhältnisse erinnert, wenn Burawoy [...] feststellt, dass bestimmte ‚artefacts of advancement‘ – statt des Internets und der Smartphones waren bei ihm Telefone und Autos gemeint – zu ‚instruments of atomization‘ würden, obwohl sie eigentlich doch ‚potential instruments of collective solidarity‘ sein könnten“ (Pfeiffer 2015: 32).

Arbeitsformen liegen damit, selbst wenn sie im Rahmen klassischer Beschäftigungsverhältnisse realisiert werden, zwar nicht außerhalb des Zuständigkeits-, aber doch außerhalb des klassischen „Zugriffsbereichs“ von Vorgesetzten, Betriebsräten, Arbeits-, Gesundheits- und Datenschützer_innen. Aus dieser „Flüchtigkeit“ digitaler Mobilarbeit resultiert somit ein strukturelles Kontrollproblem: Da die Einhaltung von Regulierungsvorgaben – etwa zur Arbeitszeit oder zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzumfelds – hier kaum mehr durch Kopräsenz oder Inaugenscheinnahme überprüft werden kann, ist die Wahrscheinlichkeit eines Kontrolldefizits hoch. Tendenziell fällt digitale Arbeit mit steigendem Mobilitätsgrad damit wenn nicht aus der Geltungs-, so doch aus der Anwendungssphäre vorhandener Schutzvorschriften heraus, ohne gleichzeitig in ein den Spezifika ortsveränderlichen Arbeitens adäquates Regulierungsumfeld zu treten.

Die qua digitaler Vernetzung forcierte Atomisierung von Arbeit hat jedoch – nimmt man den Betrieb als soziale Entität zum Ausgangspunkt – noch eine weitere, in arbeitspolitischer und -rechtlicher Perspektive durchaus problematische Implikation, indem sie nämlich „Arbeitswelten ohne jede vergemeinschaftende Kollektivität“ (Vogel 2016: 11) möglich werden lässt. Formal selbstständige, isoliert tätige Crowdworker_innen entbehren in diesen nicht nur des arbeits- und sozialrechtlichen Schutzes „normaler“ Arbeitnehmer_innen, sondern auch des Raumes, in dem klassischerweise Vereinzelung überwunden werden und auf Nähe basierende Solidarität entstehen kann. Es ist – so eine bekannte Formulierung von Marx – „[d]ie Großindustrie“, die „eine Menge einander unbekannter Leute an einem Ort zusammen[bring]t. Die Konkurrenz spaltet sie in ihren Interessen; aber die Aufrechterhaltung des Lohnes, dieses gemeinsame Interesse gegenüber ihrem Meister, vereinigt sie in einem gemeinsamen Gedanken des Widerstandes – Koalition (Marx 1977: 180).“ Genau diese Voraussetzung für die Herausbildung von kollektiver Identität ist für die Crowd unserer Tage nicht mehr gegeben. Diese „Menge einander unbekannter Leute“ kommt heute nicht mehr „an einem Ort zusammen“, wie es Marx noch im Blick auf die Herausbildung der großen Fabrik konstatieren konnte, sondern ist räumlich in alle Winde zerstreut. Ihre Betriebe sind vielmehr die bereits beschriebenen Plattformen: virtuelle Marktplätze im Netz für das Angebot und die Rekrutierung von Arbeitskraft, meist organisiert unter einseitig von deren Betreibern diktierten Bedingungen. An diesen ortlosen Stätten sammeln sich die Crowdworker_innen zudem in aller Regel nicht zu Zwecken der Kooperation für ein arbeitsteilig zu schaffendes Produkt – wie dies im klassischen Betrieb der Fall war und ist –, sondern, einander unsichtbar, einer harten und permanenten Konkurrenz um einzelne Aufträge wegen.⁴³

Ob und unter welchen Bedingungen in einer solchen Konstellation „vergemeinschaftende Kollektivität“, Solidarisierung und die Artikulation und Vertretung gemeinsamer Interessen

noch und wieder möglich werden können, ist eine offene Frage von erheblichem Gewicht für die Zukunft der digital geprägten Arbeitswelt. So lange sie nicht positiv beantwortet werden kann, werden perspektivisch größer werdende Bereiche der Erwerbssphäre durch eine klare Machtdominanz der Plattformbetreiber_innen, Arbeit- und Auftraggeber_innen geprägt sein. Ihnen stehen nicht länger organisierte, mit individuellen und kollektiven Rechten ausgestattete, von Betriebsräten und Gewerkschaften vertretene Arbeitnehmer_innen gegenüber, sondern versprengte Freelancer_innen ohne schlagkräftige gemeinsame Interessenvertretung.

4.2.2 DIFFERENZ

Außerhalb wie innerhalb betrieblich organisierter Arbeitszusammenhänge macht die Digitalisierung eine weitere, potenziell entkollektivierende und entsolidarisierende Tendenz zunehmend wirkmächtig, indem sie nämlich immer feinere Unterschiede zwischen den arbeitenden Individuen und – insbesondere – ihrer jeweiligen Performance erkennbar und nutzbar werden lässt. „Digitale Arbeit bedeutet einen revolutionär harten Schnitt in der Arbeitsorganisation, weil die von Arbeitnehmern geleistete Arbeit nun im Netz der Quantität und Qualität nach transparent messbar ist. Bislang gibt es noch viele Büroarbeitsplätze, bei denen man acht Stunden täglich sein bestes gibt oder bei denen man am Fließband mit dem vorgegebenen Takt mithält. In der digitalisierten Welt sind die Arbeitsplätze vielfach ganz entkoppelt, jeder kann eher für sich selbst so viel leisten, wie er will oder vermag. Die großen Leistungsunterschiede zwischen Mitarbeitern werden immer transparenter“ (Dueck 2011: 8).

Christoph Kucklick nennt diese Entwicklung: „die Differenz-Revolution“. Sie lasse „bislang verborgene Unterschiede vortreten, auch zwischen uns Menschen. Wir werden radikal vereinzelt, singularisiert – und diese Unterschiede werden wiederum sozial zugespitzt und verwertet. Wir erleben eine Krise der Gleichheit, die schon jetzt unsere Arbeitswelt und unsere Demokratie verändert“ (Kucklick 2014: 11). Mehr als das: Immer genauere „Röntgenbilder aus der Arbeitswelt“ (Kucklick 2014: 22 f.) – zusammenfügbar aus den bereits bei der Arbeit am klassischen Arbeitsplatzrechner unweigerlich entstehenden Datenspuren und der Fülle an digitalen Hinterlassenschaften bei der Bewegung in sozialen Netzwerken und der Nutzung von Smartphones, Handscannern, Wearables, auswertbar mittels laufend perfektionierter Software zur Durchforstung und Analyse riesiger Datenmengen – erschweren auch Prozesse der Vergemeinschaftung und Solidarisierung, die in aller Regel ein mehr oder minder ausgeprägtes Gleichheitsempfinden voraussetzen. Nunmehr werden Beschäftigte „neuen Bewertungsmaßstäben unterzogen, die exakter und unerbittlicher sind denn je. Mit mathematischer Präzision wird ermittelt, wie nützlich wir sind, wie sehr wir den Erfolg eines Unternehmens befördern und worin genau unser Beitrag zur Produktivität besteht. Eine Art ‚Hyper-Meritokratie‘ droht, in der jede Äußerung, jede Handlung auf ihren ökonomischen Wert untersucht wird [...] Je mehr wir über jeden Einzelnen wissen, umso schwerer fällt die Solidarität. Informationen sind der Gärstoff der Differenz“ (Kucklick 2014: 32, 45).

„Losgröße eins“, jene Zielformel des Konzepts „Industrie 4.0“ für eine individualisierbare Massenfertigung, könnte, befördert durch das Vordringen granularer Evaluations-, Scoring- und Rankingmethoden, somit auch zur Chiffre für eine singularisierte

43 In gewisser Hinsicht ähneln diese Bedingungen denjenigen, unter denen eine andere soziale Gruppierung aus dem Spektrum Marxscher Analysen ihr Dasein fristete: die französischen Parzellenbauern des 19. Jahrhunderts. Diese finden sich im „achtzehnten Brumaire“ so charakterisiert: „Die Parzellenbauern bilden eine ungeheure Masse, deren Glieder in gleicher Situation leben, aber ohne in mannigfache Beziehung zueinander zu treten. Ihre Produktionsweise isoliert sie voneinander, statt sie in wechselseitigen Verkehr zu bringen“ (Marx 1960: 198). Dazu ausführlich Schwemmlé (2015).

Arbeitnehmer_innenschaft werden, deren Fähigkeit zur Artikulation und Durchsetzung gemeinsamer Interessen durch eine „Explosion der Unterschiede“ (Kucklick 2014: 14) und die dadurch stimulierten Konkurrenzmechanismen in nicht geringem Maße beeinträchtigt werden. Dürfte bereits eine solche Entwicklung die Machtposition der Arbeitgeberseite in den Aushandlungsprozessen auf unterschiedlichen Ebenen unweigerlich stabilisieren, so würde diese noch zusätzlich durch die ihr einseitig zukommende Verfügungsgewalt über die immense Menge an Daten, Informationen und Wissen über die Beschäftigten gestärkt, die ihr aus dem digitalen Panoptikum in einem breiten Strom zufließt.⁴⁴

4.2.3 KONKURRENZ

Von der wachsenden Konkurrenz zwischen einer leistungsfähiger werdenden digitalen Maschinerie und Erwerbstätigen, deren Arbeitskraft technisch ersetzt und deren Qualifikation – zumindest partiell und temporär – entwertet werden könnte, war bereits unter dem Stichwort „Substitution“ die Rede. Auch die Beförderung des Wettbewerbs zwischen den Arbeitenden bzw. um Arbeit Bemühten haben wir im Zuge der eben beschriebenen „Differenz-Revolution“ bereits thematisiert. Digitale Technik ermöglicht jedoch noch in weiterer Hinsicht die Intensivierung von Konkurrenzmechanismen unter den Erwerbstätigen bzw. Erwerbswilligen.

Erstens macht die Ausweitung und Radikalisierung des Konkurrenzprinzips gewissermaßen den konstitutiven Kern der Arbeitskraftnutzung auf digitalen Plattformen im Vergleich mit herkömmlicher abhängiger Beschäftigung aus. Crowdworker_innen haben sich dort dem permanenten Wettbewerb mit ihresgleichen zu stellen, in der Form von in kurzen Abständen immer wieder neu aufgerufenen Bewerbungen um einzelne, oft sehr kleinteilige Arbeitsaufträge. Gegenüber dem Wettbewerb um Arbeitsplätze, die ein mehr oder minder stabiles Kontinuum an bezahlter Erwerbstätigkeit gewährleisten, wie dies herkömmlicherweise und selbst noch in den prekärsten Varianten traditioneller Lohnarbeit der Fall ist, wird so das Prinzip der Konkurrenz nochmals intensiviert. Daraus resultiert eine Konstellation, die mit der Formel „e-bay für Arbeitskräfte“⁴⁵ umschrieben werden kann und die, wie schon bei der Erörterung der „Kontingenz“ von plattformvermittelten Tätigkeiten erwähnt, „Unterbietungswettbewerben Tür und Tor öffnet“ (Nachtwey/Staab 2015: 81).

Konkurrenz herrscht zweitens nicht nur auf Arbeitsplattformen, sondern wird auch durch diese ausgeübt, dürfte doch bereits von der bloßen Existenz eines aus Unternehmenssicht in mehrfacher Hinsicht kostengünstigeren und flexibler zu nutzenden „Pools“ an Arbeitskräften ein zunehmend spürbarer Wettbewerbs- und Anpassungsdruck auf die Zonen (noch) regulärer Beschäftigung ausgehen. Vermag ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin in Bargaining-Prozessen glaubwürdig mit Crowdsourcing als einer Art Exit-Option zu drohen, so

kann – ähnlich wie im Falle von Outsourcing und Offshoring – allein schon die bloße „Wirklichkeit der Möglichkeit“ (Beck 1998: 23) entsprechender Arbeitsverlagerungen die Verhandlungspositionen von Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften schwächen.

Hinzu kommt drittens, dass crowdbasierte Konkurrenzverfahren mittlerweile auch innerhalb von Unternehmen zur – teilweise erst noch experimentellen – Anwendung gelangen: In solchen Fällen „fungiert die unternehmensinterne Belegschaft als Crowd; demzufolge ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter des betreffenden Unternehmens als Crowd Worker zu bezeichnen. In diesem Zusammenhang kann die ganze Belegschaft eines Unternehmens oder nur eine fest umrissene Gruppe von Beschäftigten (z. B. Softwareentwickler, Ingenieure oder Designer) betroffen sein. Hierbei dient eine unternehmensintern aufgesetzte Plattform (z. B. im Intranet) als Crowdsourcing-Plattform, über die die Crowd (also die interne Belegschaft) Beiträge erbringen kann“ (Leimeister et al. 2016: 12). Auf diese Weise diffundiert der plattformtypische Wettbewerb als Gestaltungsprinzip in die klassischerweise arbeitsteilig-kooperativ organisierte betriebliche Sphäre. Deren Angehörige werden zu Rival_innen um einzelne Aufträge, die es im Zweifel durch eine erhöhte Konzessions- oder Leistungsbereitschaft zu gewinnen gilt.

Viertens verleiht die weltweit voranschreitende digitale Vernetzung auch der Globalisierung zusätzliche Schubkraft – eine Entwicklung, die etwa die Beratungsfirma McKinsey von einer „neuen Ära der digitalen Globalisierung“ (McKinsey Global Institute 2016b: 23) sprechen lässt. Damit erweitert sich das zugängliche Potenzial an Arbeitskraft in erheblichem Maße, wodurch die Konkurrenz um die vorhandene Menge an Arbeit per se an Intensität zulegt. Allein schon dieser Tatbestand stärkt die Position der Aufträge vergebenden Unternehmen, übt Druck auf die Entgelte aus und macht entsprechende Arbitrage-Gewinne für die ausschreibenden Firmen wahrscheinlich, zumal es auf den globalen Plattformen „stets jemanden geben wird, der mit vergleichbarer Qualifikation ausgestattet und bereit ist, zu einem niedrigeren Lohn zu arbeiten, weil immer ein weltweiter Pool an Arbeitswilligen verfügbar“ ist (Felstiner 2012; Übersetzung aus dem Englischen). Zusammengefasst lässt sich somit konstatieren, dass digitale Technik und darauf basierende Organisationsmodelle zur „Erzeugung tendenziell globaler Konkurrenzarbeitsmärkte“ (Staab 2016: 104) genutzt werden, die – auch mangels regulatorischer Schranken und vereinheitlichender Strukturen und Interessenvertretungen aufseiten der Crowds – durch ein ausgeprägtes Machtungleichgewicht zugunsten der Arbeit- und Auftraggeber_innen gekennzeichnet sind.

4.3 DIGITALE ENTMÄCHTIGUNG

Die bislang erörterten digitalen „Enabler“ einer sich in asymmetrischer Dynamik vollziehenden Machtverschiebung zugunsten des Faktors Kapital und zulasten des Faktors Arbeit wirken vornehmlich in mittelbarer Weise – vor allem durch einen verstärkten „stumme[n] Zwang der ökonomischen Verhältnisse“ (Marx 1962: 765), der für viele abhängig Erwerbstätige aus für sie zumindest temporär verschlechterten Nachfrage-Angebots-Relationen an Arbeitsmärkten resultiert. Die im Folgenden beschriebenen Machtverstärker üben dagegen eher einen direkten Einfluss auf die Kräfteverhältnisse aus. Sie leiten sich unmittel-

44 Siehe hierzu unten Abschnitt 4.3.3.

45 Die Bezeichnung „e-bay für Arbeitskräfte“ ist keineswegs in polemisierender Absicht vonseiten der Kritiker_innen solcher Modelle geprägt worden (etwa Bsirske/Stach 2012). Sie findet sich vielmehr erstmals – durchaus im Sinne einer Leitvorstellung – in einer einschlägigen konzeptionellen Ausarbeitung eines führenden IBM-Repräsentanten zum „Beschäftigungsmodell der Zukunft“ (Scholz 2011).

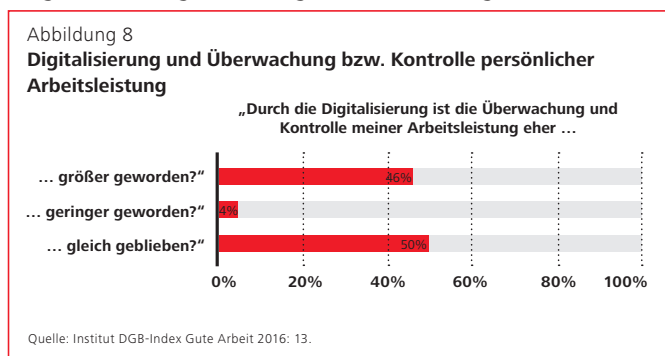
barer aus der Natur der Technik ab und daher ist ihr Einfluss auch enger mit der Technik verkoppelt. Was sich aus Perspektive derer, die die Verfügungsgewalt über die digitale Maschinerie innehaben und deren Einsatzziele und -bedingungen bestimmen, als Ermächtigung – oder mit dem gefälligeren englischen Begriff: Empowerment – darstellt, hat für die Arbeitskraftbesitzer_innen vielfach gegenläufige, eben entmächtigende Konsequenzen.

Solche Entmächtigung abhängig Erwerbstätiger basiert im Kern auf dem Umstand, dass die fortschreitende digitale Durchdringung der Wertschöpfung unweigerlich mit einer immensen Vergrößerung der Menge an arbeitsprozessrelevanten Daten – überwiegend personenbezogener bzw. personenbeziehbarer Art – einhergeht und die Optionen zu deren Speicherung und Auswertung fortlaufend erweitert und perfektioniert werden. Daraus können sich insbesondere drei für die arbeitsweltlichen Herrschaftskonstellationen relevante Entwicklungstendenzen ergeben:

- in Richtung einer Ausdehnung und Verfeinerung der Möglichkeiten zur Überwachung von Arbeit- und Auftragnehmer_innen;
- in Richtung eines verstärkten Rückgriffs auf Methoden digitaler Disposition von Arbeitsabläufen und einer algorithmischen Steuerung von Beschäftigten;
- in Richtung einer einseitigen Anhäufung von Daten- und daraus generierbaren Informations- und Wissensbeständen über Personen, Arbeits- und Produktionsprozesse.

4.3.1 ÜBERWACHUNG

Den Ergebnissen des DGB-Index Gute Arbeit von 2016 zufolge nimmt fast die Hälfte der befragten Erwerbstätigen (46 Prozent) eine Zunahme von Überwachung und Kontrolle bei der Arbeit aufgrund der Digitalisierung (siehe Abbildung 8) wahr.⁴⁶



Solche subjektiven Einschätzungen beruhen fraglos auf objektiven Grundlagen: Zwar haben Bemühungen von Arbeitgeber_innen, Arbeitende auch mittels technischer Einrichtungen zu kontrollieren und auf diese Weise das „Transformationsproblem“ – die Überführung gekaufter und entlohnter Arbeitskraft in tatsächlich geleistete Arbeit – in ihrem Sinne zu lösen, eine

46 Besonders ausgeprägt ist diese Wahrnehmung verstärkter Überwachung in den Branchen Finanzdienstleistungen (60 Prozent), Ver- und Entsorgung (59 Prozent) sowie Verkehr und Lagerei (58 Prozent) (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016: 13).

lange, in fernen vordigitalen Zeiten beginnende Geschichte.⁴⁷ Allerdings erlangen diese Bestrebungen aufgrund der Digitalisierung gänzlich neue Dimensionen und Qualitäten, hinterlässt doch jedwede Aktivität mit digitalen Arbeitsmitteln zwangsläufig Datenspuren, die – unabhängig von der Frage der Zulässigkeit – zu Überwachungszwecken genutzt werden können.⁴⁸

„Dies geht über die traditionellen Personalinformationssysteme und die elektronische Personalakte inzwischen weit hinaus. So steht dem Arbeitgeber eine zunehmende Zahl an Instrumenten zur Verfügung, um den Arbeitnehmer innerhalb der betrieblichen Sphäre umfassend zu kontrollieren (Videoüberwachung, Dokumentenmanagementsysteme, Biometrie, Wearables etc.). Eine Erweiterung der Überwachung ist im Zuge von Industrie 4.0 zu erwarten, indem in der Smart Factory durch die Interaktion der Arbeitnehmer mit Cyber-physischen Systemen und den zunehmenden Einsatz von Assistenzsystemen („Fabrik-Navi“) zur Steuerung von Geschäftsprozessen automatisch eine immer größere Menge an personenbezogenen Daten anfällt. Zudem kann mit der Digitalisierung das Kommunikationsverhalten von Arbeitnehmern (E-Mail, Internet) in einem wachsenden Maße unabhängig davon erfasst und ausgewertet werden, wann und wo es stattfindet, sofern der Beschäftigte für seine Kommunikationsbeziehungen die betriebliche IT-Infrastruktur nutzt. Vergleichbares gilt im Hinblick auf Ortungssysteme (Location Based Services) etwa beim Flottenmanagement oder beim Geräte Tracking“ (Krause 2016: B 73 f.).

Eine Vielzahl entsprechender Befunde zusammenfassend ist zu konstatieren, dass sich die Möglichkeiten eines umfassenden Datenzugriffs auf Erwerbstätige in jüngster Zeit in mehrerlei Hinsicht in der Tat erheblich erweitert haben:

- In erster Linie ist die Anzahl der verfügbaren Datenquellen größer geworden – und sie wird sich absehbar weiter vervielfachen. So hinterlassen Arbeitnehmer_innen mehr und mehr überwachungsgerechte Informationen durch:
 - die Nutzung von tragbaren digitalen Devices wie Smartphones, Tablets oder Smartwatches, oder auch von bei der Arbeit obligatorisch mitzuführenden Geräten wie „Handscannern“⁴⁹, Datenbrillen oder -handschuhen;

47 „Die Maschinen bieten dem Management Gelegenheit, mit ausschließlichen mechanischen Mitteln das zu tun, was es zuvor mit Hilfe organisatorischer und disziplinarischer Methoden zu tun versucht hatte“ (Braverman 1977: 152), schreibt Harry Braverman in seiner Darstellung der „Arbeit im modernen Produktionsprozess“ und zitiert in diesem Zusammenhang den englischen Mathematiker, Erfinder und Ökonom Charles Babbage aus dessen Buch „On the Economy of Machinery and Manufactures“ von 1832: „Ein großer Vorteil, den wir aus der Maschine ziehen können“, schrieb Babbage, „ergibt sich daraus, daß sie der Unaufmerksamkeit, Trägheit oder Unehrlichkeit der Menschen Einhalt gebietet“ (Braverman 1977: 153).

48 „Mit der Digitalisierung geht immer auch die Überwachung Hand in Hand. Die Überwachung ist der Digitalisierung immanent. Sie ist systemisch“ (Hofstetter 2016: 79).

49 Solche Handscanner kommen zum Beispiel in den Warenlagern von Amazon zum Einsatz. „„Georgy“ nennen Mitarbeiter diesen Scanner. ‚Georgy‘ wie George Orwell, Verfasser des düsteren Zukunftsromans ‚1984‘, das Standardwerk zur Kompletüberwachung. [...] Den Warenfluss ständig zu überprüfen gehört für Amazon zum Geschäft. Das Problem ist: Auch der Mitarbeiter gerät in den Strudel ständiger Überwachung. Bleibe einer mit seinem Handscanner minutenlang untätig, werde das System nervös und löse einen Alarm aus, berichtet der Betriebsrat. Oft dauere es nicht lange, bis der Manager vorstellig wird. Dann geht die Fragerei los [...], verpackt in ‚Feedbackgespräche‘“ (Budras 2014).

- ihre Aktivitäten auf unternehmensinternen und -externen Kommunikationsplattformen;
- den bloßen Umgang mit „intelligenter“ werdenden, mit Sensoren oder RFID-Etiketten versehenen Maschinen, Werkstücken und anderen, im „Internet der Dinge“ vernetzten Gegenständen.
- Aus dieser Vermehrung der Datenquellen resultiert zweitens eine immense Vermehrung der – prinzipiell auch zu Überwachungszwecken – verfügbaren Datenmengen.
- Drittens hat sich der Kreis derjenigen Tätigkeitstypen sukzessive ausgeweitet, die digital überwacht werden können. Er umfasst nun auch solche Erwerbstätige, die vormals aufgrund ihrer Mobilität und geografischen Verteilung nur schwerlich zu kontrollieren waren – z. B. Beschäftigte in großen Lagerhallen, Lkw-Fahrer_innen oder Postzusteller_innen. Auch „kognitiv-flexible Tätigkeiten wie die hoch qualifizierte Büroarbeit, die Beratungsindustrie oder diverse Formen der Telearbeit“ können überwacht werden, „[s]elbst die im Raum verstreute Gruppe der Selbständigen ist durch digitale Kontrollausübung bereits erreicht“ (Staab 2015: 6 f.).⁵⁰
- Viertens sind moderne Überwachungssysteme zunehmend darauf ausgerichtet, nicht nur „objektive“, im engeren Sinne arbeits- und ergebnisbezogene Daten zu erfassen, sondern auch sogenannte weiche Faktoren wie Empathie, Stressresistenz, Interaktions- und Kommunikationsverhalten: „[D]ie Digitalisierung des Arbeitsplatzes geht inzwischen weit über alles hinaus, was man mit herkömmlichen Techniken hatte messen können. Soziometrische Applikationen wie der ‚Meeting Mediator‘ zeichnen auf, wer in Konferenzen das Gespräch dominiert, und sogenannte Mood oder Sentiment Analytics messen emotionale Schwingungen im Laufe des Arbeitstages“ (Leberecht 2015).⁵¹
- Schließlich scheint fünftens auch die Bereitschaft von Unternehmen zu steigen, auf die immer ausgefeilteren und leistungsfähigeren digitalen Optionen zur Überwachung und zum „Screening“ ihrer Beschäftigten tatsächlich zurückzugreifen. So soll etwa die einschlägige Software der Firma Workday, die „volle Kontrolle über die Mitarbeiter“ verspricht, in Deutschland bereits bei über 350 Firmen im Einsatz sein, darunter bei Airbus, Siemens und der Deutschen Bank (Jansen 2017).

Dass aus diesen Trends ein eminentes Gefährdungspotenzial für die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeit- und Auftragnehmer_innen resultiert, kann keinem Zweifel unterliegen und ist vielfach analysiert worden. Das Institut für Innovation

50 Philipp Staab führt als Beispiel für die digitale Überwachung selbstständig tätiger Crowdworker_innen den – mittlerweile unter dem Namen Upwork firmierenden – Plattformbetreiber oDesk an: „Werden die Clickworker stundenweise bezahlt, müssen sie auf ihren Rechnern ein Programm namens Team App installieren, mittels dessen oDesk nicht nur die Arbeitszeit überwacht, sondern regelmäßig Aufnahmen des Bildschirms der Auftragnehmer für die Auftraggeber produziert. Selbst die Anzahl der Tastaturanschläge und Mausclicks pro Minute wird ermittelt“ (Staab 2015: 7).

51 Weitere Beispiele für derlei „emotionsbezogene“ Anwendungen finden sich bei Apt et al. 2016 – u. a. das folgende: „[...] Firmen wie das Münchener Start-up Soma Analytics (Firmen-Motto: „Evidence-based mobile programmes to increase employee emotional resilience [...] [bieten] Apps für Smartphones an, mit denen sich aufgrund der jeweiligen Stimm-Modulation der emotionale Zustand der sprechenden Person ermitteln lässt. Auf diese Weise sollen den Firmen – auf freiwilliger Basis der Belegschaft – Hinweise auf die Gemüts- und Motivationslage, Stresssituationen etc. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben werden und so die Arbeitszufriedenheit erhöht werden“ (Apt et al. 2016: 47).

und Technik kommt in einer Auftragsstudie für das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zu der Einschätzung, hier zeichne sich „ganz aktuell eine vermutlich kurz vor dem exponentiellen Wachstum stehende Entwicklung ab. Der Schutz der Privatsphäre scheint insbesondere am Arbeitsplatz überproportional schnell verloren zu gehen“ (Apt et al. 2016: 48). Weniger präsent ist in der Debatte jedoch die nicht minder bedeutsame Frage nach den Folgen einer fortwährend umfassenderen und lückenloseren Überwachung der Erwerbstätigen durch ihre Arbeit- und Auftraggeber_innen für die Machtverhältnisse zwischen Arbeit und Kapital. Sollten sich die Zustände im Arbeitsleben auf diesem Weg tatsächlich einem „Datenpanoptikum“ (Marrs/Bultemeier 2016: 4) Bentham’schen Zuschnitts annähern, so wäre die Antwort darauf naheliegend: Szenarien, für die Bezeichnungen wie „digitaler Despotismus“ (Pfeiffer 2015: 32) oder „digitale Knechtschaft“ (Staab 2015: 5) zutreffend sein könnten, ließen sich dann keineswegs mehr ausschließen.

4.3.2 STEUERUNG

Von digitaler Überwachung, die auf die Beobachtung und Dokumentation des Verhaltens, der Leistung, der Befindlichkeiten von Menschen bei ihrer Arbeit abzielt und deren Resultate kontrolliert, um aus den dabei gewonnenen Daten ex post Schlüsse ziehen und beispielsweise Sanktionen oder Gratifikationen veranlassen zu können, ist digitale Steuerung zu unterscheiden. Diese will Arbeitende beim Vollzug ihrer Tätigkeiten durch standardisierte, technisch vermittelte Vorgaben beeinflussen und lenken. Sie wirkt insofern entmächtigend, als sie die Entscheidungs- und Handlungsspielräume der Gesteuerten einengt, diese tendenziell zu bloßen Ausführenden der qua Hard- und Software übermittelten „Anordnungen“ degradiert und erworbenes Erfahrungswissen auf diese Weise entwertet.

Beide Funktionen – Überwachung und Steuerung – können durchaus in ein und demselben Arbeitsmittel implementiert sein. Das zeigt sich am Beispiel der schon erwähnten „Handscanner“, die die Beschäftigten in den Amazon-Lagern mit sich zu führen haben: „Die Handscanner dirigieren die Lagerarbeiter zu jedem Zeitpunkt an die Orte, wo ihre Arbeitskraft gerade gebraucht wird, sind mithin Vehikel einer umfassenden digitalen Prozesssteuerung“ (Staab 2015: 5). Diese Devices stehen damit neben der „Intensivierung technischer Überwachung und Leistungsbeurteilung [...] noch für einen weiteren Faktor der technischen Determinierung menschlicher Arbeitskraft, der durch Digitalisierungsprozesse auf eine neue Stufe gehoben wird. Denn die Geräte weisen ihren Trägern jeden noch so kleinen Arbeitsschritt direkt zu und geben Ihnen detailgenau den effizientesten Weg zwischen ihrem jeweiligen Standort und dem Regal oder der Packstation, die sie jeweils anzusteuern haben, vor. Aus kontrolltheoretischer Sicht und in Analogie zu industriellen Rationalisierungsprozessen handelt es sich bei den Handscannern daher nicht nur um Überwachungswerkzeuge [...]. Die Geräte sind eher mit mobilen Fließbändern zu vergleichen: Sie verbinden räumlich dezentral operierende Beschäftigte mit einem technischen System, das deren Tätigkeiten bis ins Detail reguliert und jede Autonomie aus dem Arbeitsprozess tilgt“ (Staab 2016: 94).

Lässt dieses Beispiel aus der Lagerlogistik deutliche „Konturen eines digitalen Taylorismus“ (Staab 2016: 94 f.) erkennen, so

deuten sich auch in anderen Tätigkeitsfeldern vergleichbare Tendenzen zur digitalen Bevormundung und Lenkung von Arbeitnehmer_innen an:

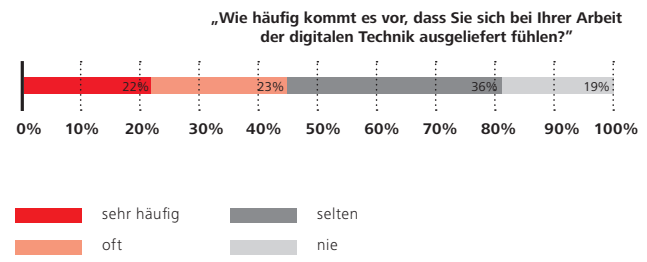
- in hoch automatisierten Industrie-4.0-Szenarien, in denen „intelligente“ Werkstücke sich eigenständig ihren Weg durch die Produktionsprozesse bahnen, selbstlernende Maschinen ihren jeweiligen Zustand melden und die Arbeitskräfte gewissermaßen anweisen, was zu tun ist. Unter solchen, keineswegs mehr unrealistischen Bedingungen liegt „die Steuerungsfunktion beim CPS [cyber-physisches System; d. Verf.]“ und „[d]ie Mehrheit der Beschäftigten übernimmt lediglich ausführende Arbeiten, während eine handverlesene Expertengruppe für die Installation und Wartung des Systems verantwortlich ist“ (Ittermann et al. 2015: 53);
- beim Einsatz von Assistenzsystemen wie z. B. Datenbrillen oder Navigationshilfen, die arbeitsprozessbezogene Informationen bereitstellen und detaillierte Anleitungen zur vorgeblich optimalen Erledigung der jeweiligen Aufgabe erteilen, dadurch einerseits unterstützend und entlastend wirken, andererseits aber die Handlungsautonomie ihrer Nutzer_innen reduzieren, deren aus der Praxis gewonnenes Know-how von der konkreten Person abtrennen und digital vervielfältigen und auf diese Weise die Austauschbarkeit von Beschäftigten erleichtern können⁵²;
- in „Verwaltungsbereichen, in denen mittlere und geringere Qualifikationen vorherrschen“, wo „IT-basierte Ticket-Systeme, Shared-Services-Center und das Shopfloor-Management aus dem GPS-Methoden-Baukasten [...] für eine konsequente Prozessorientierung und Arbeit wie am Fließband [sorgen]. Zudem bringen sie eine neue Qualität von Transparenz in die Büros. So wird es – ganz im Taylor’schen Sinne – möglich, administrative Angestelltentätigkeiten einer genauen Beobachtung, Messung und datenbasierten Auswertung zu unterziehen, um sie anschließend wissenschaftlich zu veredeln. Darauf aufbauend werden Prozesse optimiert und verschiedene Tätigkeiten in einem standardisierten ‚one best way‘ verallgemeinert“ (Boes et al. 2016: 20 f.).

Obwohl solche Potenziale digitaler Steuerung noch bei Weitem nicht ausgeschöpft sein dürften, sind Gefühle von „Entmächtigung“ bei vielen Erwerbstätigen offenbar bereits heute zu verzeichnen. So äußerten insgesamt 45 Prozent der von Digitalisierung betroffenen Befragten (siehe Abbildung 9) in der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2016, sie fühlten sich sehr häufig bzw. oft „bei ihrer Arbeit der digitalen Technik ausgeliefert“.

Selbst bei Hochschulabsolvent_innen liegt der entsprechende Anteil bei 37 Prozent, bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten bei 48 Prozent; im Branchenvergleich ist diese Wahrnehmung mit 60 Prozent im Finanzwesen am stärksten ausgeprägt (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016: 15).

„Prozesse algorithmische[r] Entscheidungsfindung“ (Lischka/Klingel 2017: 1) gewinnen in der Arbeitswelt offensichtlich auch außerhalb der unmittelbaren Wertschöpfungsbereiche an Bedeutung, etwa bei Stellenbewerbungen. So sollen „[i]n Großbritannien und den Vereinigten Staaten [...] 60 bis 70 Prozent

Abbildung 9

Digitalisierung und das Gefühl, der Technik ausgeliefert zu sein

der Bewerber automatisierten Auswahlverfahren und Tests unterzogen [werden]. [...] Ein Teil wird sofort auf Basis der Online-Tests abgelehnt, noch bevor ein Mensch die Bewerbungen sieht. Wie hoch der Anteil dieser Ablehnungen ist, kann der Arbeitgeber bestimmen. [...] Der breite Einsatz führt dazu, dass bei unterdurchschnittlich bezahlten Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich die Software zum Torwächter [...] für die Mehrheit potenzieller Stellen wird“ (Lischka/Klingel 2017: 22).

Auch Abläufe, die klassischerweise Gegenstand betrieblicher und teilweise der Mitbestimmung unterliegender Aushandlungsverfahren sind, geraten unter den Einfluss digital generierter Vorgaben, z. B. in der Personaleinsatzplanung. „Beim Ludwigsburger Automobilzulieferer BorgWarner [...] bekommen die Beschäftigten in der Produktion [...] ihre Dienstpläne automatisch auf ihre Smartphones gesendet. Fällt kurzfristig eine Zusatzschicht an, identifiziert eine App automatisch die infrage kommenden Mitarbeiter. In Nullkommanichts haben diese eine Anfrage auf ihrem Smartphone und einigen sich per Gruppenabstimmung untereinander, wer die Schicht übernimmt. Soll- und Ist-Arbeitszeiten werden bei dem Programm genauso zugrunde gelegt wie die Qualifikation der Kollegen oder deren Urlaubstage. Diskussionen mit dem Betriebsrat etwa, weil sich immer dieselben Mitarbeiter melden, deren Überstundenkonten längst im roten Bereich sind – sollen der Vergangenheit angehören. [...] Das Ziel: ein digitaler Mechanismus, der den Personaleinsatz blitzschnell an Marktschwankungen und Auftragslage anpasst“ (Boewe/Schulten 2014: 17). Mögen solche Verfahren, in denen „der Algorithmus [...] Regie [führt]“ (Boewe/Schulten 2014: 19) unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten durchaus sinnvoll erscheinen, so engen sie doch zugleich das verhandelbare und partiell mitbestimmte Terrain arbeitsweltlicher Entscheidungsfindung in nicht unerheblicher Weise ein: „Durch vermeintlich einfache technische Lösungen [...]“ erfahren „konfliktive Themen wie Arbeitszeiten oder Schichtarbeit eine ‚Scheinobjektivität‘. Einen Teamleiter kann man in seinem Büro aufsuchen, wenn einem die Schicht nicht passt, man kann mit ihm diskutieren, ihm widersprechen. Bei einem digitalen Schichtplan geht das nicht“ (Boewe/Schulten 2014: 17).

4.3.3 DATENHEGEMONIE

Einer der in den Diskursen um Digitalisierung mit am meisten gebrauchten Topoi ist sicherlich jener von „der Macht der Daten“. Dieser Begriff handelt, präziser formuliert, von der Macht derer, die über große Datenmengen und die Fähigkeit verfügen, diese zu eigenen Zwecken zu aggregieren, zu

⁵² Einer Einschätzung der IG Metall zufolge „zeichnet sich [...] gegenwärtig ab, dass ein Teil der Assistenzsysteme mit dem Ziel entwickelt wird, jegliche Denkanforderung im Arbeitsprozess zu beseitigen“ (IG Metall 2015).

kombinieren und auszuwerten. So weitverbreitet Besorgnisse über die Implikationen datengestützter Macht – insbesondere von Internetkonzernen wie Facebook, Google und Amazon – für Demokratie und Persönlichkeitsrechte sind, so erstaunlich selten werden diese Zusammenhänge im Blick auf die Kräfteverhältnisse in der Arbeitswelt ausgeleuchtet. Dabei sind die sich in dieser Sphäre abzeichnenden Veränderungen ebenso evident wie einschneidend. Schließlich strömen die aus der zunehmenden digitalen Durchdringung der Produktions-, Arbeits- und Kommunikationsabläufe generierten Datenflüsse in gänzlich asymmetrischer Weise in die Reservoirs der Arbeitgeber_innen, während – unter den derzeitigen Umständen – sowohl die einzelnen Erwerbstätigen als auch ihre kollektiven Interessenvertretungen, so es solche gibt, von einem eigenständigen Zugriff weitgehend ausgeschlossen sind.

Diese Datenhegemonie ist fraglos geeignet, die Position der Kapitaleseite in Verhandlungen und Auseinandersetzungen zusätzlich zu stärken, lassen sich doch aus den Daten über Strukturen, Prozesse und Personen Informations- und Wissensbestände generieren, über die die „Gegenseite“ nicht verfügt. Unter den gegebenen rechtlichen Bedingungen wird sich diese datengetriebene „Gleichgewichtsstörung“ nur schwerlich korrigieren lassen: „Arbeitnehmervertreter, die versuchen dies allein mit den Mitteln betrieblicher Mitbestimmung einzuschränken, werden zu den Verlierern zählen. Ohne zeitgemäßen gesetzlichen Rahmen werden diese betrieblichen Herrschaftskonflikte um Daten zwar an Schärfe gewinnen, aber nur begrenzt Ergebnisse hervorbringen können, weil in den Betrieben längst nicht alles geregelt werden kann“ (Schröder 2016: 26).

4.4 DIGITALE MACHTVERSCHIEBUNG: HERAUSFORDERUNG FÜR ARBEITSPOLITIK UND ARBEITSRECHT

Fassen wir zusammen: Die Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet in steigendem Maße und auf unterschiedlichen direkten und indirekten Bahnen Potenziale der Entsicherung, der Entkollektivierung und der Entmächtigung von menschlicher Arbeitskraft. Die dazu im vorstehenden Kapitel dargelegten Tendenzen, für die Begriffe wie „Substitution“, „Kontingenz“, „Differenz“ und „Steuerung“ stehen, prägen bereits heute die Arbeits- und Lebenswirklichkeit einer größer werdenden Anzahl von Erwerbstätigen, auch wenn sie ihre volle, digital forcierte Wirkungskraft bis dato noch nicht erreicht haben. Mit welcher Dynamik sie sich in welchen Zeiträumen weiter entfalten werden, hängt nicht zuletzt davon ab, ob diese entsichernden, entkollektivierenden und entmächtigenden Entwicklungen durch arbeitspolitische Regulierung und arbeitsrechtliche Einhegung begrenzt und die Chancen des digitalen Umbruchs für gute Arbeit mehr als bislang ausgeschöpft werden können.

Sollte dies nicht gelingen oder unterblieben gar entsprechende Versuche – wenn mithin arbeitspolitisch und -rechtlich nichts Substantielles geschehen würde –, so wirkte Digitalisierung weiterhin in Richtung einer Verschiebung des Machtgefüges in Betrieb, Gesellschaft und Politik zugunsten der Kapitaleigner_innen. Es ist mitnichten die in mancher dystopischen Einschätzung beschworene Machtübernahme einer digitalen Maschinerie – in Gestalt von Robotern, Algorithmen, künstlicher Intelligenz –, welche sich abzeichnet, sondern der

Ausbau von Herrschaftspositionen derjenigen, die über diese digitale Maschinerie verfügen, über deren Entwicklungsziele und Einsatzbedingungen zu Zwecken kapitalistischer Rationalisierung entscheiden und die neuen Formen der Arbeitskraftnutzung und Arbeitsorganisation festlegen. „Je weiter Automatisierung und algorithmische Effizienzoptimierung fortschreiten, desto mehr wird Kapital zum noch stärker dominierenden Produktionsmittel, die Kontrolle darüber zum ultimativen Machtinstrument“ (Kurz/Rieger 2013: 280 f.).

Eine derartige Entwicklung würde nicht nur die abhängig Erwerbstätigen und ihre Interessenvertretungen in eine strukturelle Defensivposition bringen und die Perspektiven für eine Humanisierung der Digitalisierung eintrüben. Sie entzöge auch sukzessive jenen arbeitspolitischen und -rechtlichen Gestaltungsversuchen den Boden, die auf einem annähernden Kräftegleichgewicht von Kapital und Arbeit fußen und auf den Ausgleich von Interessen im Sinne eines „neuen Digital-Korporatismus“ (Urban 2016: 30) ausgerichtet sind. Soll dies verhindert werden, so bedarf es dazu politischer und rechtlicher Interventionen, die den skizzierten Tendenzen zur Entsicherung, Entkollektivierung und Entmächtigung real entgegenwirken. Die Frage, ob und inwieweit dies geschieht, wird Gegenstand des nun folgenden Kapitels sein.

5

ARBEITSPOLITIK UND ARBEITSRECHT IN DIGITALEN ZEITEN

Die Digitalisierung ist binnen kurzer Zeit zu einem zentralen Thema arbeitspolitischer und arbeitsrechtlicher Debatten in Deutschland geworden. Dies war – wir haben darauf bereits eingangs hingewiesen – zum Zeitpunkt der Veröffentlichung unserer ersten Studie noch keineswegs der Fall. Diese gesteigerte Aufmerksamkeit ist sicherlich als positives Indiz dafür zu werten, dass die Gestaltungserfordernisse prinzipiell und in zunehmendem Maße erkannt worden sind, die aus einer Entwicklung resultieren, welche – legt man den Maßstab „guter Arbeit“ an – als suboptimal gelten muss und die sich nach wie vor so beschreiben lässt, wie wir das bereits 2012 getan haben: „Digitale Vernetzung führt nicht allein aufgrund des segensreichen Wirkens der Technik und im Selbstlauf zu guter Arbeit, sondern ist in ihrer heutigen Realität durch Ambivalenzen und Defizite gekennzeichnet: Sie bietet, so lässt sich unsere bisherige Bestandsaufnahme zusammenfassen, den einen weniger echte Freiheit als möglich, den anderen weniger Sicherheit als nötig wäre. [...] Soll digitale Arbeit besser werden, so gilt es, sie durch gezielte Intervention zu humanisieren, die Chancen auf erweiterte Autonomie besser zu nutzen, diese durch Rechte und Ressourcen für Erwerbstätige flankierend zu sichern, Verfügbarkeitszumutungen und Prekaritätsrisiken zu begrenzen und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu minimieren“ (Schwemmler/Wedde 2012: 68).⁵³

Wie ist dieser – im Grundsatz von vielen Akteur_innen anerkannte – Handlungsbedarf nun adressiert worden, inwieweit sind Arbeitspolitik und Arbeitsrecht im Blick auf das Ziel guter Arbeit vorangekommen? Beim Versuch, diese Fragen zu beantworten, müssen wir uns aufgrund der Rahmenbedingungen

dieser Studie zwei Beschränkungen auferlegen. Die erste betrifft unser im Weiteren zugrunde gelegtes Verständnis von „Arbeitspolitik“. Begreift man diese, einer Definition des Wissenschaftszentrums Berlin folgend, als den „Prozeß der Einflußnahme von betrieblichen, überbetrieblichen und staatlichen Handlungsträgern auf die Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses und seine sozialen Folgewirkungen“ (zitiert nach Kuhlmann 2013: 91), so blenden wir die Mikroebene des Betriebes und die Mesoebene der Branchen aus – durchaus im Wissen um die Bedeutung von Gestaltungsinitiativen und Auseinandersetzungen zur digitalen Transformation, die in diesen Arenen, etwa mittels betrieblicher und tarifvertraglicher Vereinbarungen, stattfinden. Wir konzentrieren uns auf die Makroebene staatlicher Arbeitspolitik im engeren Sinne und analysieren diese – eine zweite, pragmatischen Erwägungen folgende Einschränkung – anhand einer Reihe ausgewählter Schlüsseldokumente:

- die wir aufgrund ihres parteiübergreifend-konsensuellen bzw. regierungsoffiziellen Charakters als besonders relevant und verbindlich erachten und die insofern in gewisser Weise für einen „Mainstream“ staatlicher Arbeitspolitik⁵⁴ stehen;
- die sich zugleich durch ihre thematische Breite und inhaltliche „Eindringtiefe“ von vielen anderen einschlägigen Verlautbarungen abheben;
- deren Entstehungsdaten es erlauben, die Entwicklung der Positionen staatlicher Arbeitspolitik zur Digitalisierung über einen längeren Zeitraum nachzuvollziehen.

Im Einzelnen handelt es sich dabei um:

- den Bericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft; Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ zum Komplex „Arbeit 21“ von 1998 (Deutscher Bundestag 1998 – im Weiteren: Enquete 1);

⁵³ Die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Internet und digitale Gesellschaft“ hat eine Reihe von „Leitlinien für eine gute digitale Arbeit“ formuliert. Diese enthalten u. a. die Punkte „einer erweiterten Autonomie von Erwerbstätigen bei der Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit und einer verbesserten Work-Life-Balance“, einer „Minimierung von Belastungen und Beanspruchungen, wie sie aus der vielfach entgrenzenden Wirkung digitaler Vernetzung entstehen – etwa einer permanenten Erreichbarkeit“, „den Schutz der Daten und die Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte der Erwerbstätigen“, „individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechte im Netz – zumal dort, wo sich Arbeit aus der Sphäre des klassischen Betriebes in den virtuellen Raum des Internets verlagert hat“ – sowie „wirksame Mechanismen der sozialen Absicherung (insbesondere Kranken- und Rentenversicherung) auch für Selbstständige und Freiberufler“ (Deutscher Bundestag 2013: 76).

⁵⁴ Diese Beschränkung hat zur ungunstigen Folge, dass wir den Diskurs längst nicht in seiner gesamten Breite zu erfassen vermögen und einschlägige Verlautbarungen anderer wichtiger Akteure – etwa von Parteien, Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden – unberücksichtigt bleiben.

- den Bericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags „Internet und digitale Gesellschaft“ zum Komplex „Wirtschaft, Arbeit, Green IT“ von 2013 (Deutscher Bundestag 2013 – im Weiteren: Enquete 2);
- das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von 2015 (BMAS 2015b – im Weiteren: Grünbuch);⁵⁵
- das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von 2016 (BMAS 2016b – im Weiteren: Weißbuch).

Wir befragen diese Dokumente dahingehend:

- in welcher Weise sie die bereits seit Längerem erkennbaren Potenziale des Wandels thematisieren, wie sie sich vor allem aus der digitalen Entgrenzung von Arbeit ergeben (5.1);
- wie bestimmte Aspekte digitaler Machtverschiebung darin ihren Niederschlag gefunden haben (5.2);
- welche arbeitspolitischen und arbeitsrechtlichen Fortschritte, Defizite und Perspektiven zur Gestaltung der Digitalisierung sich anhand dieser Texte ausmachen lassen (5.3).

Bezogen auf die arbeitsrechtlichen Themenfelder, die vor sechs Jahren mit Blick auf die Digitalisierung als regelungsbedürftig identifiziert wurden, kann bereits an dieser Stelle ohne Vorgriff auf die weiteren Ausführungen festgestellt werden, dass die in ihrer Gesamtheit nach wie vor aktuellen und notwendigen gesetzlichen Neuregelungen ausgeblieben sind.

5.1 ASPEKTE DIGITALER ENTGRENZUNG

Ungeachtet des gegenwärtigen Hypes ist, wie wir schon an anderer Stelle festgestellt haben, längst nicht alles neu in der arbeitspolitischen und arbeitsrechtlichen Debatte um die Digitalisierung. Nicht wenige Themen werden schon seit geraumer Zeit – zum Teil seit mehr als 20 Jahren – in unterschiedlicher Intensität und mit hin und wieder wechselnden Begrifflichkeiten erörtert. Dies gilt insbesondere für die Herausforderungen, die sich aus der digital forcierten Entgrenzung von Arbeit in der räumlichen und zeitlichen Dimension ergeben. Namentlich trifft das auf die folgenden, auch in unserer Studie von 2012 untersuchten Problemstellungen zu:

- der Nutzung von digital erweiterten Gestaltungsoptionen für mehr Ortsouveränität von Beschäftigten;
- der Begrenzung von Belastungen aufgrund ausufernder digitaler Erreichbarkeit;
- die Flexibilisierung und Kontrolle von Arbeitszeiten;
- der Anpassung des Arbeitsschutzes an die Bedingungen digital mobiler Arbeit.

⁵⁵ Das Grünbuch unterscheidet sich in seiner Zielsetzung von den anderen drei Dokumenten insofern, als es primär Fragen aufwerfen und Diskussionsstände wiedergeben, aber noch keine konkreten Handlungsvorschläge präsentieren will. Wir ziehen diesen Text gleichwohl heran, weil er Rückschlüsse auf die im BMAS zum Zeitpunkt der Veröffentlichung gegebenen Problemsichten und das Spektrum als denkbar erachteter Lösungen ermöglicht: „Am Anfang dieses Dialogs stehen erst einmal Beschreibungen, Analysen und viele offene Fragen, nicht jedoch bereits fertig ausformulierte Antworten. In diesem Dokument fassen wir zusammen, von welchem Ausgangspunkt aus das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in den Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ startet“ (Grünbuch: 3).

5.1.1 DIGITALE ARBEITSORTE

Schon in einem frühen Stadium der Digitalisierung richteten sich arbeitspolitische Gestaltungshoffnungen und -forderungen auf die Möglichkeit, das traditionelle Raum-Zeit-Gefüge der Arbeitswelt mittels der neuen Technik zu flexibilisieren und dadurch Möglichkeiten für eine erweiterte Autonomie von Beschäftigten zu schaffen. Die in der 13. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages eingesetzte Enquete-Kommission „Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ prognostizierte bereits 1998, dass „[d]ie arbeitsplatzspezifische Zeit- und Ortsgebundenheit [...] schon bald eine untergeordnete Rolle spielen“ werde (Enquete 1: 41). Sie sah in der Telearbeit die „bekannteste Erscheinungsform der Auflösung traditioneller Raum-/Zeitbindungen in der Arbeitswelt“ und konstatierte im Hinblick auf die „Akzeptabilität“ dieser „zunehmend bedeutender werdende[n] Arbeitsform der Informationsgesellschaft“ einen „breite[n] politische[n] und gesellschaftliche[n] Konsens“, seien doch [d]ie potentiellen Vorzüge dieser Arbeitsform [...] weithin anerkannt“ (Enquete 1: 55 f.). Als Hemmschuh einer wünschenswerten rascheren Verbreitung der Telearbeit wurde das Fehlen eines „einheitliche[n] Schutzrahmen[s]“ für Telearbeiter_innen identifiziert, weshalb „der Gesetzgeber gefordert“ sei: „Durch die Realisierung gesetzlicher Mindestbedingungen ließen sich eine Schwächung von Rechtspositionen vermeiden und bisher vorhandene rechtliche Unsicherheiten beseitigen, die bis dato als Barrieren einer schnelleren Diffusion der Telearbeit wirken. Im Ergebnis sollte dies die Akzeptanz und damit die Chancen für eine raschere Ausbreitung von Telearbeit erhöhen“ (Enquete 1: 56). In der Konsequenz dieser Analyse empfahl die Enquete-Kommission, „Mindestbedingungen für Telearbeit gesetzlich zu verankern“, und plädierte für die „Umsetzung der notwendigen Rechtsanpassungen durch ein Artikelgesetz, in dem neben den [...] Problemen allgemeiner Natur [gemeint war die aus Sicht der Enquete-Kommission gebotene „adäquate Definition des Arbeitnehmer- oder des Betriebsbegriffs“; d. Verf.] auch telearbeitspezifischen Notwendigkeiten Rechnung getragen werden könnte. Eine solche Lösung eröffnete die Möglichkeit, daß Telearbeit in arbeitsrechtlichen Bahnen verläuft, die berechtigten Schutzanliegen gerecht werden“ (Enquete 1: 59).

Zu einer entsprechenden gesetzlichen Rahmenregelung ist es in den Folgejahren nicht gekommen.⁵⁶ Stattdessen führte die reale, über einen langen Zeitraum kaum thematisierte Entwicklung weg von den ursprünglich eher beschäftigtenorientierten, auf die Erweiterung von Ortsouveränität ausgerichteten Gestaltungsansätzen hin zu einer stillschweigenden Akzeptanz weitgehend unregulierter, überwiegend der Dispositionsgewalt von Arbeit- und Auftraggeber_innen unterliegender

⁵⁶ Allerdings enthält die nach langen Auseinandersetzungen im Dezember 2016 in Kraft getretene novellierte Arbeitsstättenverordnung wichtige, bis dahin fehlende Bestimmungen für Telearbeitsplätze (BMAS 2016c: 9; 48–50). Diese werden definiert als „vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist“ (§ 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung; BMAS 2016c: 9).

Varianten digitalisierter Mobilarbeit. Wir haben diesen Trend in unserer Studie von 2012 als arbeitspolitischen Rückschritt eingestuft, da der unter dem Leitbegriff „Telearbeit“ begonnene Versuch faktisch abgebrochen wurde, die humanen und befreienden Potenziale digital beweglich gewordener Arbeit im Interesse der Erwerbstätigen zu erschließen. Deshalb haben wir uns damals für „ein Recht auf Telearbeit im Sinne eines gesetzlichen Anspruchs von Beschäftigten auf Tätigkeitsanteile an einem selbstbestimmten Ort während der üblichen Arbeitszeiten“ ausgesprochen (Schwemmler/Wedde 2012: 106).⁵⁷

Ein solches Recht wurde in den Beratungen der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags „Internet und digitale Gesellschaft“ zum Komplex „Wirtschaft, Arbeit, Green IT“ erörtert und fand in deren abschließenden Bericht von 2013 in der folgenden Formulierung Eingang: „Sollte sich in mittelfristiger Perspektive erweisen, dass sich auf dem Weg freiwilliger Vereinbarungen der Betriebs- und Tarifparteien zur mobilen Arbeit für große Teile der Erwerbstätigen keine substanziellen Fortschritte in Richtung einer erweiterten Autonomie und einer Verbesserung der Work-Life-Balance erreichen lassen, sollte der Gesetzgeber prüfen, ob entsprechender gesetzlicher Handlungsbedarf besteht“ (Enquete 2: 99).⁵⁸ Zudem sprach sich die Enquete-Kommission für verstärkte „Initiativen im öffentlichen Sektor“ aus, um „mehr Beschäftigten ein höheres Maß an ‚Ortssouveränität‘ zu ermöglichen und damit Impulse für vergleichbare Projekte in der privaten Wirtschaft zu geben“ (Enquete 2: 99).⁵⁹

Das zwei Jahre später vom BMAS publizierte Grünbuch „Arbeiten 4.0“ wies darauf hin, dass „[z]eit- und ortsunabhängiges Arbeiten [...] Gestaltungschancen für die Entwicklung von arbeitnehmerfreundlichen Formen von Flexibilität [bietet], z. B. im Rahmen von unterschiedlichen Modellen der Telearbeit“ (Grünbuch: 65). Zudem wurde festgestellt, dass in Deutschland „[a]nders als in anderen europäischen Ländern [...] der Anteil von Beschäftigten, die zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten, seit einigen Jahren [stagniert] bzw. [...] sogar leicht rückläufig [ist]“ (Grünbuch: 48). Ein mögliches Recht auf Telearbeit blieb im Grünbuch „Arbeiten 4.0“ jedoch unerwähnt. Adressiert wurde das Thema örtlicher Gestaltungsspielräume mit folgender „Leitfrage“: „Wie können konkrete Flexibilitätskompromisse aussehen, die in Zeiten zunehmender räumlicher

und zeitlicher Entgrenzung von Arbeit betriebliche Notwendigkeiten anerkennen, aber auch den Ansprüchen und Bedürfnissen der Beschäftigten nach Erholung, Qualifizierung und Vereinbarkeit Geltung verschaffen“ (Grünbuch: 71)?

Dem 2016 veröffentlichten Weißbuch „Arbeiten 4.0“ zufolge wurde diese Frage im auf das Grünbuch folgenden Dialogprozess breit und intensiv diskutiert (Weißbuch: 116). Auch wenn in diesem Dokument kritisch vermerkt wird, dass „bei der Wahl des Arbeitsortes [...] viele Anliegen bislang „un-erfüllt“ blieben und Deutschland „[i]m europäischen Vergleich [...] bei der Arbeit im Homeoffice hinter andere Länder (insbesondere Dänemark, Schweden, Großbritannien und die Niederlande)“ zurückfalle (Weißbuch: 77), gilt den Verfasser_innen „ein Recht auf Homeoffice mit freier Wahl des Arbeitsortes“ nicht als sinnvoller Ansatz zur Abhilfe für diesen Missstand. Argumentiert wird, dass es sich hier „nicht zwingend um einen Anspruch handeln“ könne, „der – unter dem Vorbehalt entgegenstehender betrieblicher Interessen – in der Sache durchsetzbar ist“ (Weißbuch: 120).⁶⁰ Präferiert werden stattdessen „tarifliche und betriebliche Vereinbarungen“, die „am besten geeignet [scheinen], die gesetzlichen Regelungen in der betrieblichen Praxis passgenau umzusetzen“ (Weißbuch: 121).

Flankierend und ergänzend zu solchen Initiativen bringt das Weißbuch als „recht weitgehende[n] Ansatz für eine gesetzliche Stärkung individueller Ansprüche [...] ein Wahlarbeitszeitgesetz“ (Weißbuch: 120) in die Debatte, das auch hinsichtlich des Arbeitsorts „mittelfristig [...] mehr Wahlmöglichkeiten für Beschäftigte“ erbringen könne (Weißbuch: 124). Wir werden auf diese Überlegungen im Abschnitt „Digitale Arbeitszeiten“ genauer eingehen. Realistischerweise kann gegenwärtig (Juni 2017) jedoch kaum davon ausgegangen werden, dass von diesem mehrfach bedingten und umstrittenen Ansatz in naher Zukunft massive Impulse für eine stärkere Diffusion von Telearbeit und eine Erweiterung der Ortssouveränität für das Gros der Erwerbstätigen ausgehen werden.

57 Die normative Verankerung eines entsprechenden Rechts könnte „allen Beschäftigten, die dies selbst wollen, die Möglichkeit [...] eröffnen, digitale Arbeit insbesondere in mobiler Form oder als Telearbeit zu leisten“ (Schwemmler/Wedde 2012: 99). Dabei geht es nicht darum, dass Beschäftigte beliebig zwischen digitalen und konventionellen Arbeitsformen wechseln können (Krause 2016: B 83), sondern um die grundsätzliche Eröffnung des Zugangs zu mobilen Arbeitsformen oder zu häuslicher Telearbeit. Die Verankerung eines solchen Rechts „könnte sich strukturell am Anspruch auf Teilzeitarbeit im TzBfG orientieren. Er könnte insoweit entsprechend der Regelung in § 8 TzBfG beispielsweise davon abhängig gemacht werden, dass digitale Arbeit aus betrieblicher Sicht überhaupt möglich ist und dass ihr betriebliche Gründe nicht entgegenstehen“ (Schwemmler/Wedde 2012: 99).

58 Die Fraktionen der SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und einige der von ihnen benannten Sachverständigen stimmten gegen den letzten Satz dieser Empfehlung und gaben folgendes Sondervotum ab: „Denkbar wäre hier etwa die Normierung eines konditionierten Rechtsanspruchs auf ein Mindestmaß an Tätigkeitsanteilen, die während der betriebsüblichen Arbeitszeiten an einem von den Beschäftigten selbst zu bestimmenden Arbeitsplatz erbracht werden dürfen („Recht auf selbstbestimmte Telearbeit““ (Enquete 2: 99).

59 Verwiesen wird dabei auf ein in den USA im Jahr 2010 in Kraft getretenes Telearbeitsförderungs-gesetz (Telework Enhancement Act) (Enquete 2: 99).

60 In diesem Zusammenhang relativiert das Weißbuch auch die Bedeutung einer einschlägigen gesetzlichen Regelung in den Niederlanden (Weißbuch: 120). „Am 1. Januar 2016 trat in den Niederlanden das Gesetz über Flexibilität am Arbeitsplatz in Kraft. Es enthält wesentliche Änderungen des Gesetzes über die Anpassung der Arbeitszeit, die die Förderung der Flexibilität im Arbeitsleben zum Ziel haben. [...] Neu gefasst wurde vor allem Art. 2 des Gesetzes über die Anpassung der Arbeitszeit. Danach können unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber Änderungen der Arbeitszeit, der Lage der Arbeitszeit sowie des Arbeitsplatzes (z.B. Telearbeitsplatz) verlangen. Entsprechende Anträge sind schriftlich zu stellen. [...] Anträge auf Änderung des Arbeitsplatzes (z.B. Home-Office) kann der Arbeitgeber nach Art. 2 Abs. 6 des Gesetzes [...] abweisen, ohne schwerwiegende betriebliche oder dienstliche Belange dafür geltend machen zu müssen. Er ist aber verpflichtet, das Verlangen ernsthaft zu prüfen und mit dem Arbeitnehmer zu beraten [...]“ (Wissenschaftliche Dienste 2016: 3 f.). Nach Einschätzung von Krause würde jedoch bereits eine solche Regelung „einen deutlichen Impuls zur Steigerung der Ortssouveränität auslösen. Es spricht aber einiges dafür, noch einen Schritt weiterzugehen und dem Beschäftigten nach dem Vorbild des Mechanismus in § 8 TzBfG [Teilzeit- und Befristungsgesetz; d. Verf.] einen regelrechten Anspruch auf (häusliche) Telearbeit einzuräumen, dem der Arbeitgeber allerdings betriebliche Gründe entgegenzusetzen kann. Eine solche Regelung findet sich augenscheinlich seit Mitte 2014 in Großbritannien und bereits seit 2010 für die Bediensteten von Bundesbehörden in den USA. Hierbei sollte klargestellt werden, dass es nur um eine Ortssouveränität geht und sich ein derartiges Recht lediglich auf mobilisierbare Tätigkeiten bezieht“ (Krause 2016: B 83).

5.1.2 DIGITALE VERFÜGBARKEIT

Nicht ganz so „alt“ wie das Thema der Telearbeit ist dasjenige der aus einer ausufernden digitalen Erreichbarkeit und Verfügbarkeit von Erwerbstätigen resultierenden Belastungen; zumindest finden sich – neun Jahre vor der Markteinführung des ersten iPhone – im Bericht der Enquete-Kommission zu „Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ von 1998 hierzu noch keine entsprechenden Hinweise. Nachdem dieses Problem jedoch im Zuge der rasch voranschreitenden Flexibilisierung und Entgrenzung digitalisierter Arbeit in den Folgejahren an Bedeutung und Brisanz zugenommen hatte, haben wir in unserer ersten Studie 2012 einige der damals verfügbaren empirischen Befunde zusammengetragen und die Schlussfolgerung gezogen, dass ausufernde und über einen längeren Zeitraum anhaltende digitale Erreichbarkeit „die Arbeits- und Lebensqualität der Betroffenen stark beeinträchtigen und den nachhaltigen Erhalt ihres Arbeitsvermögens erheblich gefährden dürfte“ (Schwemmler/Wedde 2012: 56). Daran anknüpfend plädierten wir für ein „Recht auf Nichterreichbarkeit“ außerhalb vereinbarter Arbeitszeiten [...]. Dieses müsste einerseits sicherstellen, dass es außerhalb zulässiger Arbeitszeiten keine elektronischen Kontaktaufnahmen und Arbeitsanweisungen gibt oder zumindest keine Pflicht zur Reaktion außerhalb der Arbeitszeit. Andererseits müsste sichergestellt werden, dass der individuelle Wunsch auf Nichterreichbarkeit keine Nachteile für die Beschäftigten nach sich zieht“ (Schwemmler/Wedde 2012: 95).

Konkret könnten etwa die durch das ArbZG vorgegebenen beschäftigungsfreien Zeiten durch eine normative Verpflichtung von Arbeitgeber_innen, „Zugänge zu betrieblichen Systemen außerhalb festgelegter Arbeitszeitfenster technisch zu sperren“ (Schwemmler/Wedde 2012: 94) gesichert werden. Vergleichbare „Tätigkeitsverbote“ gibt es übrigens für eine Reihe von Bankmitarbeiter_innen bereits in Form von „Zwangsabwesenheitszeiten“. Hierdurch soll die Aufdeckung rechtswidriger Aktivitäten durch Vertreter_innen erleichtert werden. Darüber hinaus „könnten geeignete statistische Verfahren aus Login- und Aktivitätsdaten die Dauer der wahrscheinlichen Arbeitszeit ableiten und Verstöße gegen gesetzliche Arbeitszeitvorgaben aufzeigen“ (Schwemmler/Wedde 2012: 100). Um zu vermeiden, dass das Betriebsrisiko bei mobiler Arbeit auf die so tätigen Beschäftigten verlagert wird, könnte weiterhin „durch eine geeignete Ergänzung in § 615 BGB oder alternativ im ArbZG klargestellt werden, dass von Beschäftigten geplante Arbeitszeiten auch dann als erbracht gelten, wenn die Arbeit aufgrund technischer Störungen der Arbeitsmittel oder der notwendigen Informations- und Kommunikationstechnik nicht möglich war“ (Schwemmler/Wedde 2012: 88 f.). Eine entsprechende Vorschrift müsste auch die Fälle beinhalten, in denen Beschäftigte im Rahmen von „Bring your own Device“-Konzepten eigene Geräte für die Arbeitserbringung einsetzen (Brandt 2016: 34 f.; Höller/Wedde 2016: 365; Schwemmler/Wedde 2012: 98 f.). Praktisch abgesichert werden könnte eine solche Regelung durch eine Beweislastumkehr nach dem Vorbild von § 22 AGG (Schwemmler/Wedde 2012: 97). Die Schutzregelungen des BUrlG oder des EFZG, durch die die Erbringung von Arbeitsleistungen während des Erholungsurlaubs oder für die Dauer einer Erkrankung ausgeschlossen werden soll, könnten dadurch gestärkt werden, „dass Arbeitgeber verpflichtet [werden],

den aktiven Zugriff auf technische Systeme durch arbeitsunfähige Beschäftigte ebenso zu verhindern wie die Übermittlung von Informationen an diese“ (Schwemmler/Wedde 2012: 96).

Das Problem digital erweiterter Erreichbarkeit und Verfügbarkeit von Arbeitnehmer_innen hat ausführlich Eingang in den 2013 verabschiedeten Bericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ gefunden (Enquete 2: 65, Fußnote 293). Nach Einschätzung dieses Gremiums stellt „[d]ie Option, prinzipiell immer und überall seiner beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können, [...] die wohl bedeutsamste und zugleich chancenreichste Veränderung dar, welche digital vernetzte Berufstätigkeit von klassisch betriebsgebundener unterscheidet“. Um zu verhindern, dass daraus „nicht der faktische Zwang einer permanenten Erreichbarkeit und allgegenwärtigen Verfügbarkeit entsteht“, empfahl die Kommission erstens, den „selbstverantwortliche[n] Umgang mit den neuen Freiheiten orts- und zeitflexibler Arbeit [...] zum Gegenstand verstärkter Qualifikationsbemühungen in der schulischen, universitären und beruflichen Aus- beziehungsweise Weiterbildung“ zu machen. Dabei gehe es u. a. um „die Sensibilisierung für Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes“ wie um „den Respekt für die Erreichbarkeits- und Verfügbarkeitsgrenzen anderer, insbesondere auch weisungsabhängiger Erwerbstätiger“. Zweitens appellierte die Kommission an „die Betriebsparteien und Tarifpartner, den negativen Effekten digital erweiterter Erreichbarkeit und Verfügbarkeit durch geeignete Vereinbarungen entgegen[zuw]irken und dabei „das Anrecht auf Nichterreichbarkeit künftig stärker zu berücksichtigen, um für mehr Klarheit an diesem Punkt zu sorgen“. Sollten diese Bemühungen jedoch nicht zum Erfolg führen, so erachtet die Enquete-Kommission es drittens für „sinnvoll“, „auf der Ebene des Gesetzgebers [...] zu prüfen, ob ein ‚Recht auf Nichterreichbarkeit und Nicht-Reaktion‘ im Arbeitszeitgesetz verankert werden sollte, welches dann einsetzt, wenn Höchstarbeitszeiten überschritten sind oder die Voraussetzungen für Ruhepausen und -zeiten vorliegen“ (Enquete 2: 97 f.).

Das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ konstatierte 2015, dass „sich auch Fragen des Gesundheitsschutzes neu [stellen], wenn die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben durchlässig werden, bis hin zur permanenten Erreichbarkeit mit möglichen negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit“. Eingefordert wurde daher, „[a]us der Möglichkeit des ‚Anytime-Anyplace‘ dürfe „für Beschäftigte nicht das Diktat des ‚Always and Everywhere‘ werden“ (Grünbuch: 65). Ausführlicher geht das ein Jahr später herausgegebene Weißbuch auf das Problem der ausufernden Erreichbarkeit als eines der sich mit der Digitalisierung öffnenden „Spannungsfelder“ ein (Weißbuch: 78), negiert jedoch unter Verweis auf die bestehenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen und auf betriebliche Vereinbarungen einen gesetzgeberischen Handlungsbedarf: „Mit der Digitalisierung gewinnt die arbeitsbezogene Erreichbarkeit in der Freizeit weiter an Bedeutung. Hier gelten die üblichen arbeitsrechtlichen Grundsätze. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, für ihren Arbeitgeber in der Freizeit erreichbar zu sein. Etwas Anderes gilt nur dann, wenn eine entsprechende vertragliche und rechtlich zulässige Vereinbarung besteht. Ohne eine solche Vereinbarung gibt es keine Verpflichtung zur Erbringung von Überstunden. Deshalb ist kein gesetzlicher Handlungsbedarf erkennbar. Dies bedeutet jedoch nicht, dass

kein Handlungsbedarf besteht. Einige Unternehmen haben inzwischen sehr unterschiedliche, gut angenommene Vereinbarungen zur Nichterreichbarkeit getroffen“ (Weißbuch: 119).

Ähnlich wie in der Frage der Ortssouveränität bleiben bei dieser Betrachtungsweise solche Konstellationen ausgespart, in denen es – z. B. mangels Tarifbindung oder betrieblicher Interessenvertretung⁶¹ oder aufgrund fehlenden Einigungswillens einer Verhandlungspartei – zu derartigen Vereinbarungen nicht kommen kann. Das Weißbuch enthält sich auch einer Wenn-Dann-Aussage im Sinne der Enquete-Kommission, die – wie dargestellt – für den Fall des Ausbleibens entsprechender tarifvertraglicher oder betrieblicher Agreements ein gesetzlich verbrieftes „Recht auf Nichterreichbarkeit und Nicht-Reaktion“ für prüfungswert erachtete.⁶² Zudem lässt der Verweis auf den vorgeblich ausreichenden arbeitsrechtlichen Status quo die Frage offen, wie es gleichwohl zu den feststellbaren problematischen Entwicklungen kommen konnte, die vielfach belegt sind und auch im Weißbuch benannt werden. Bleibt es bei dieser Argumentationslinie, die faktisch auf eine Delegation der arbeitspolitischen Problemlösungskompetenz und -verantwortung von der Makro- an die Meso- bzw. Mikroebene hinausläuft, so wird – wie in der Frage eines ausdrücklichen Rechts auf selbstbestimmte Telearbeit – auch beim Komplex ausufernder digitaler Erreichbarkeit staatlicherseits bis auf Weiteres nicht mit rechtsetzenden arbeitspolitischen Initiativen zu rechnen sein. In der Konsequenz könnte dies für einen Großteil der betroffenen Erwerbstätigen eine Perpetuierung der bekannten Belastungen bedeuten.

5.1.3 DIGITALE ARBEITSZEITEN

Dominiert in Sachen „Erreichbarkeit“ somit eine Haltung legislativer Zurückhaltung, so sind im weiteren Feld des Arbeitszeitrechts durchaus konkrete Überlegungen zu gesetzlichen Neuregelungen aufgrund der Digitalisierung zu verzeichnen. Themen sind insbesondere eine Erweiterung oder Aufhebung der in § 3 ArbZG enthaltenen Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden bzw. der in § 5 Abs. 1 ArbZG enthaltenen Mindestruhezeiten von elf Stunden. Eine entsprechende Forderung des Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Ingo Kramer, lautet: „Es sollte zum Beispiel möglich sein, auch einmal über zehn Stunden hinaus zu arbeiten und den Ausgleich hierfür an anderen Tagen zu nehmen.“ Dieser Forderung hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles entgegengehalten: „Für mich ist klar, dass es mehr Flexibilität nur gegen mehr Sicherheit geben kann“ (SZ 2016). Wie die geforderte Verbesserung der Sicherheit aussehen soll, lässt die Bundesarbeitsministerin offen. Ihre Aussage verdeutlicht aber, dass Veränderungen zum Thema „Arbeitszeitschutz“ auf

der politischen Agenda stehen. Solche scheinen auch dringend vonnöten, zeichnen sich die Probleme auf diesem Feld doch besonders deutlich ab: Die „Veränderung des Raum-Zeit-Gefüges“, die mit neuen digitalen Arbeitsformen einhergeht und die zum Wegfall der Trennung der beruflichen von der privaten Lebenssphäre führt (Boes et al. 2016: 233), ermöglicht nicht nur eine umfassende Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit. Eine einseitige Erhöhung der „Arbeitszeit-Flexibilität“ führt zugleich auch zur Aushöhlung bzw. zum Abbau der Regeln des gesetzlichen Arbeitszeitschutzes, wie wir ihn heute kennen. Diese Entwicklung ist auch deshalb bedenklich, weil der Wegfall der Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben sich mit gesundheitlichen Gefährdungen für die Beschäftigten verbindet (vgl. Abschnitt 2.2.1). Vor diesem Hintergrund zeichnet sich für den Arbeitszeitschutz bei digitaler Arbeit eine fortschreitende Aushöhlung zentraler Schutzstandards ab. „Die einschlägigen Regelungen des ArbZG halten mit den Gestaltungsmöglichkeiten der digitalen Arbeitserbringung nicht Schritt“ (Schwemmler/Wedde 2012: 78). Diese Feststellung gilt unverändert fort.

Dass die Notwendigkeit der Veränderungen von Arbeitszeitsvorgaben bzw. von arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt im politischen Raum prinzipiell erkannt worden ist, macht das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales deutlich. Bezogen auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit in der digitalen Arbeitswelt werden dort unter dem Stichwort „Flexibilisierungskompromiss“ unterschiedliche Zielsetzungen von Arbeitgeber_innen und Beschäftigten dargestellt: „Von Arbeitgeberseite wurde die Auffassung vertreten, dass das Arbeitszeitrecht bei den Regelungen zur Höchstarbeitszeit und zur Ruhezeit zu öffnen sei, um den Bedarfen von Betrieben besser gerecht zu werden. Von Seiten der Gewerkschaften wurden neue Rechte für Beschäftigte in die Diskussion eingebracht (Recht auf Nichterreichbarkeit, Recht auf Lage der Arbeitszeit, Recht auf Telearbeit) und auf Defizite bei der Kontrolle der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes hingewiesen. Intensiv wurde auch darüber diskutiert, die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarif- und Betriebspartner gesetzlich auszuweiten und auf dieser Grundlage betriebliche Experimentierräume einzurichten, in denen neue sozialpartnerschaftliche Gestaltungsansätze unter wissenschaftlicher Begleitung getestet werden können“ (Weißbuch: 116).

Als Ergebnis dieser Debatte werden zum Thema Arbeitszeitschutz zentrale Ziele formuliert: „Die Beschäftigten sollen vor Entgrenzung und Überforderung geschützt werden. Die Arbeitszeiten müssen so ausgestaltet sein, dass die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht gefährdet sind. Mehr Wahlarbeitszeitoptionen sollen mehr Zeit- und Ortssouveränität ermöglichen. Neue Anreize für sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Flexibilität sollen neue Kompromisse für eine innovative Arbeitsorganisation ermöglichen und mehr Raum für betriebliche Gestaltung schaffen“ (Weißbuch: 116 f.). Bezüglich der Verantwortlichkeit für den Arbeitszeitschutz finden sich im Weißbuch klare Worte: „Der Arbeitgeber ist für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich. Dies gilt auch dann, wenn Beschäftigte Arbeitszeit und/oder Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können oder Vertrauensarbeitszeit vereinbart wurde. Die Aufsichtsbehörden haben die Einhaltung zu überwachen“ (Weißbuch: 119).

61 „Für 36 Prozent der in der Privatwirtschaft Beschäftigten in Westdeutschland und 49 Prozent dieser Beschäftigten in Ostdeutschland gibt es allerdings weder einen Tarifvertrag noch eine Vertretung durch einen Betriebsrat“ (Weißbuch: 83).

62 Ein Recht auf „Déconnexion“ (Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit) gilt seit Jahresbeginn 2017 in Frankreich. Es verpflichtet die Unternehmen, im jährlichen Turnus mit den repräsentativen Gewerkschaften über die „Modalitäten der vollen Ausübung des Rechts auf Déconnexion durch Arbeitnehmer“ sowie über eine „Umsetzung von Maßnahmen des Unternehmens zur Regulierung der Verwendung digitaler Werkzeuge“ zu verhandeln (Renaud/Durlach 2017: 197).

Im Ergebnis wird damit die Notwendigkeit bestätigt, für die digitale Arbeitswelt einen spezifischen Arbeitszeitschutz zu schaffen. Welche gesetzlichen Anpassungen für erforderlich gehalten werden bzw. ob und wie diese erfolgen sollen, lässt das Weißbuch allerdings offen. Stattdessen wird betont, dass die formulierten Ziele und die hieraus evtl. resultierenden gesetzlichen Regelungen auf kollektivrechtlicher Ebene umgesetzt werden sollen: „Um vor Entgrenzung und Überforderung zu schützen und die Flexibilitätsanforderungen der Betriebe mit den Selbstbestimmungswünschen der Beschäftigten auszurichten, scheinen tarifliche und betriebliche Vereinbarungen am besten geeignet, die gesetzlichen Regelungen in der betrieblichen Praxis passgenau umzusetzen [...]. Die Betriebs- und Tarifpartner haben bereits richtungweisende Vereinbarungen zur Gestaltung von Arbeitszeiten und zum ortsflexiblen Arbeiten abgeschlossen, die dies für einzelne Branchen und einzelne Betriebe leisten“ (Weißbuch: 121). Darüber hinaus enthält das Weißbuch die Überlegung, dass „die genannten Ziele (Schutz vor Entgrenzung und Überforderung, Zeitsouveränität, ausgehandelte Flexibilitätskompromisse) [...] mittelfristig in einem neuen Wahlarbeitszeitgesetz verankert werden (könnten). Dieses Gesetz könnte mehr Wahloptionen für die Beschäftigten bei Arbeitszeit und -ort mit einer konditionierten Möglichkeit der Abweichung von den geltenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kombinieren. Es sollte zunächst auf zwei Jahre befristet werden“ (Weißbuch: 124).⁶³ Allerdings stößt dieser Vorschlag – und insbesondere die angedachten Möglichkeiten zur Abweichung vom Arbeitszeitgesetz – auf deutliche gewerkschaftliche Kritik.⁶⁴

In aller Regel gründen Forderungen zu einer Abkehr von als zu „starr“ empfundenen Arbeitszeitsvorgaben und einer Flexibilisierung des geltenden arbeitsrechtlichen Schutz- und Regelungsrahmens auf dem Argument, dass bestehende Vorschriften angesichts der neuen technischen Möglichkeiten nicht mehr zeitgemäß oder nicht mehr praktikabel seien. Ausgeblendet wird hingegen ebenso regelmäßig die Überlegung, dass sich die neuen technischen Möglichkeiten auch dazu nutzen lassen, gesetzeskonforme Zustände herzustellen und Verstöße gegen einschlägige Schutzgesetze schnell und effektiv zu erkennen und zu dokumentieren. So könnte etwa die Einhaltung einer gesetzlich festgelegten täglichen Höchstarbeitszeit oder

63 Eine „konditionierte und begrenzte Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchst- arbeitszeit und der Ruhezeit“ soll „auf Initiative der Beschäftigten oder des Arbeitgebers“ möglich sein, „wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Ein Tarifvertrag muss diese Öffnung zulassen, kann diese auf bestimmte Beschäftigtengruppen beschränken und genauere Anforderungen an betriebliche Wahlarbeitszeitkonzepte festlegen.
- Es muss eine Betriebsvereinbarung über Wahlarbeitszeitkonzepte vorliegen. Hierzu gehören zumindest klare Festlegungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.
- Der Öffnung müssen auch betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer individuell zustimmen“ (Weißbuch: 125).

64 „[D]as BMAS [hat] im Weißbuch ‚Arbeiten 4.0‘ eine Öffnungsklausel für das Arbeitszeitgesetz vorgeschlagen. Diese soll vor allem an die Bedingung gebunden sein, dass beide Tarifparteien einer solchen Öffnung zustimmen müssen. Die entscheidende Frage ist, ob eine Abweichung vom gesetzlichen Standard durch Tarifverträge Vorteile für die Beschäftigten bringen können. Nach dem Vorschlag aus dem ‚Weißbuch‘ ist dies leider nicht zu erkennen. Eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes, die einseitig auf die Flexibilisierung der gesetzlichen Ruhezeiten sowie der täglichen Höchstarbeitszeiten orientiert, ist nicht zielführend. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich gegen eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes aus“ (DGB 2017: 27).

Mindestruhezeit unter Nutzung der aus technischen Gründen bei jedem digitalen Arbeitsschritt anfallenden Protokolldaten kontrolliert werden. Praktisch könnte dies durch den verpflichtenden Einsatz von Software in betrieblichen IT-Systemen erreicht werden, die als eine Art „digitaler Arbeitszeitschreiber“ das Volumen der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung ständig erfasst und dokumentiert. Integriert werden könnte eine solche Auswertungssoftware in den „Single Sign on“-Portalen, die Beschäftigten auf einer zentralen Oberfläche den unmittelbaren Zugang zu allen betrieblichen Einzelanwendungen ermöglicht. Besteht keine Online-Verbindung zu betrieblichen Systemen, könnte eine Aufzeichnung dienstlicher Aktivitäten von Beschäftigten direkt auf den verwendeten Endgeräten erfolgen und beim nächsten Online-Kontakt auf betriebliche Systeme übermittelt werden. Mit Blick auf die Möglichkeiten von Big-Data-Software kann die Programmierung entsprechender Erfassungsprogramme aus technischer Sicht heute kein Problem mehr sein, zumal entsprechende Erhebungsmöglichkeiten in der Praxis etwa als Bestandteile von Mobile-Device-Management-Software aus Sicherheitsgründen bereits vorhanden sind.

Die Verpflichtung, für die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu sorgen, obliegt Arbeitgeber_innen. Deshalb müssten sie auch beim Einsatz von „digitalen Arbeitszeitschreibern“ kurzfristig für eine Umsteuerung der individuellen Arbeitslast und für einen individuellen Zeitausgleich sorgen, wenn entsprechende Analysen zur Feststellung führen, dass individuelle Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten gegen gesetzliche Ge- oder Verbote verstoßen oder über ein vertraglich oder tariflich vereinbartes Zeitvolumen hinausgehen. Dies bedeutet praktisch, dass die Arbeitgeber_innen die Prozesse der Arbeitserbringung so steuern und kontrollieren müssen, dass eine Rechtskonformität immer gegeben ist. Verstöße gegen zwingende Regeln des Arbeitszeitschutzes dürfen dann auch nicht mit dem Argument legitimiert werden, dass es die Beschäftigten selbst sind, die außerhalb zulässiger Arbeitszeiten tätig sein wollen.

Gesetzlich flankiert werden müsste die Verpflichtung von Arbeitgeber_innen zur Sicherstellung gesetzlicher Arbeitszeitsvorgaben durch spürbare Sanktionsmechanismen. Vorbild für die Ausgestaltung entsprechender Mechanismen könnten die Sanktionsregeln in Artikel 83 Abs. 1 DSGVO sein. Nach dieser Vorschrift sollen die zu verhängenden Geldbußen „in jedem Einzelfall wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein. In Art. 83 Abs. 5 werden zur Erreichung dieses Ziels „Geldbußen von bis zu 20 000 000 EUR oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 4 % seines gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs“ benannt, „je nachdem, welcher der Beträge höher ist“.

Der vorstehend skizzierte „digitale Arbeitszeitschreiber“ ist letztlich nichts anderes als eine spezielle Software. Deshalb wäre er auch für andere Zwecke einsetzbar. So könnte hiermit etwa auch (langfristig) erfasst werden, wie oft Beschäftigte mit welchen Endgeräten gearbeitet haben. Die entsprechenden Informationen könnten bedeutsam werden, wenn es zu gesundheitlichen Problemen käme, die Folge ergonomisch mangelhafter Hard- oder Software sein können. Weiterhin könnten mit Blick auf das von Arbeitgeber_innen zu tragende Betriebsrisiko die Zeiten festgehalten werden, in denen betriebliche Systeme oder Übertragungskonzepte gestört waren oder nicht zur Verfügung standen.

Mit Blick auf die zu schützenden Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten bedarf der „digitale Arbeitszeitschreiber“ einer

besonderen Absicherung gegen missbräuchliche oder unzulässige Auswertungen: Da es nicht darum geht, den Inhalt und die genaue Lage der individuellen Tätigkeit minutiös zu kontrollieren, müssten sich die Arbeitgeber_innen zugänglichen Auswertungen beispielsweise darauf beschränken, die Dauer individueller Arbeitszeit oder vorgeschriebener Ruhezeiten pro Tag oder pro Woche lediglich summarisch anzuzeigen und zu dokumentieren.

Der Schutz der Rechte der Beschäftigten sowie die Beachtung einschlägiger Datenschutzvorgaben müssten zudem durch technische Vorkehrungen wie etwa eine sichere Verschlüsselung aller vorhandenen Daten gewährleistet werden. In diesem Zusammenhang könnte durch ein Rollen- und Berechtigungskonzept sichergestellt werden, dass Arbeitgeber_innen jeweils nur auf aggregierte Daten zugreifen können (etwa „Arbeitszeit pro Tag“), während der Vollzugriff auf alle Detaildaten nur den Beschäftigten selbst möglich sein darf. Darüber hinaus müsste die Einführung und Änderung dieser technischen Verfahren ohne Einschränkung dem Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte unterliegen.

5.1.4 DIGITALER ARBEITSSCHUTZ

Dass sich der klassische, in betrieblich-arbeitsteiligen Strukturen verankerte Arbeitsschutz im Falle digitalisierter Mobilarbeit vor Probleme der Kontrolle und Umsetzung gestellt sieht, haben wir im Kapitel „Entbetrieblichung“ erwähnt und in unserer Studie von 2012 ausführlich thematisiert. Bereits zu einem frühen Zeitpunkt hat dieses Thema auch „offizielle“ arbeitspolitische Aufmerksamkeit gefunden. So wies schon die Bundestags-Enquete „Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ 1998 – also einige Jahre vor der Verbreitung von Smartphones, Tablets und anderer digitaler „Begleiter“ (Schröder 2016: 112) – u. a. auch am Beispiel des Arbeitsschutzes darauf hin, dass „[d]ie Anwendbarkeit einer Reihe relevanter arbeitsrechtlicher Regelungen [...] an Tatbestand und Begriff des Betriebes“ anknüpfe und eine Auslagerung und Virtualisierung von Arbeitsprozessen, „die sich aus einer Betriebszugehörigkeit ableitenden Rechtspositionen schwächen oder gar unwirksam machen“ könnten (Enquete 1: 58).

Ausführlicher ging die Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ 2013 auf diese Problemstellung ein. Basis ihrer Empfehlungen hierzu war die Feststellung, dass „[d]ie neue Mobilität digitaler Erwerbstätigkeit [...] die Grenzen des traditionellen, auf feste betriebliche Arbeitsplätze bezogenen Arbeitsschutzes [überschreitet] und [...] neue Anforderungen an die ergonomische Gestaltung von Arbeitsmitteln und Arbeitsumgebungen mit sich [bringt]“. Davon ausgehend erklärte das Gremium „[z]ur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsqualität und der Gesundheit der betroffenen Beschäftigten“ u. a. folgende Initiativen für vordringlich:

- Mobile Geräte, die regelmäßig zu beruflichen Zwecken benutzt werden, müssen ergonomischen Grundanforderungen genügen und den besonderen Bedingungen ortsflexibler Tätigkeit – zum Beispiel stark variierenden Lichtverhältnissen – Rechnung tragen. Um dies in stärkerem Maße als bisher zu gewährleisten, erscheinen spezifische, von unabhängigen Arbeitsschutzinstanzen getragene Empfehlungen und Hilfestellungen für entsprechend geeignete Arbeitsmittel sinnvoll, deren Erstellung und Verbreitung gegebenenfalls mit öffentlichen Mitteln zu unterstützen wäre.

- [...] Grundsätzlich sollte die Einrichtung mobiler Arbeitsplätze eine arbeitgeberseitige Garantie für die Einhaltung der einschlägigen Arbeitsschutznormen sowie eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) voraussetzen.
- Relevante Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die für ortsfeste Arbeitsplätze gelten, kommen bei digital mobiler Arbeit nicht wirksam zur Anwendung, sei es, weil sie ausdrücklich keine Geltung haben, sei es, weil sie nicht auf ihre Einhaltung überprüft werden können. [...] Um die daraus entstehenden Schutzlücken im Blick auf ortsflexible Tätigkeiten zu beseitigen, ist zu prüfen, ob es einer gezielten Erweiterung und Anpassung der entsprechenden Bestimmungen bedarf, namentlich der Arbeitsstättenverordnung und der Bildschirmarbeitsverordnung. [...]“ (Enquete 2: 98).

Fielen diese Empfehlungen bereits vergleichsweise konkret aus, so wirft das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ zwei Jahre später die eher allgemein gehaltene Frage auf, „[w]ie [...] bei mobiler Arbeit gleicher Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleistet werden [können]“ (Grünbuch: 67). Das Weißbuch von 2016 präzisiert diese Frage „[i]n Bezug auf den Arbeitsort und die Arbeitsmittel beim mobilen Arbeiten“ dahingehend, „wie z. B. hinsichtlich Ergonomie vergleichbare Schutzstandards sichergestellt werden können wie bei Arbeitsplätzen im Betrieb“ (Weißbuch: 78). Es enthält sich aber einer ausführlicheren Antwort – etwa im Sinne der zitierten Empfehlungen der Enquete-Kommission – darauf. Generell bleibt das BMAS-Dokument in seinen Ausführungen bezüglich erforderlicher Anpassungen im Bereich des Arbeitsschutzes eher vage. Hierzu wird unter der Überschrift „Gesunde Arbeit: Ansätze für den Arbeitsschutz 4.0“ zwar allgemein ausgeführt: „Arbeitsschutz muss nicht nur an den digitalen, sondern auch an den zunehmend spürbaren demografischen Wandel angepasst werden. Dazu wird es notwendig sein, neben den physischen die psychischen Beanspruchungen von Arbeit stärker in den Fokus zu rücken. Das BMAS wird deshalb darauf hinwirken, die Instrumente des Arbeitsschutzes zu einem „Arbeitsschutz 4.0“ fortzuentwickeln“ (Weißbuch: 141). Konkrete gesetzgeberische Planungen für den Bereich des Arbeitsschutzes, z. B. zur Ergänzung und Anpassung rechtlicher Vorschriften an die Spezifika digitaler Mobilarbeit oder betriebsrätlicher Mitbestimmungsrechte in diesem Feld, werden allerdings nicht benannt. Somit zeichnet sich auch nicht ab, dass spezifische Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei häuslicher oder flexibler Arbeit bzw. bezüglich ergonomischer Mindeststandards der genutzten Endgeräte gesetzlich verankert werden sollen.

Insoweit muss von einem Fortbestand der vielfach als misslich analysierten Tatsache ausgegangen werden, dass „der Einsatz mobiler Endgeräte an wechselnden Arbeitsorten gesetzlich bislang nicht näher geregelt [ist]“ – so der zutreffende Befund in der Dokumentation eines BMAS-Experten-Workshops „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“ (BMAS 2015c: 6). Auch die 2016 novellierte Arbeitsstättenverordnung hat hier keine Abhilfe geschaffen.⁶⁵ Vor diesem Hintergrund bleibt u. a. die Verankerung

⁶⁵ „‘Mobiles Arbeiten‘ (gelegentliches Arbeiten von zuhause aus oder während der Reisetätigkeit, Abrufen von Emails nach Feierabend außerhalb des Unternehmens, Arbeit zuhause ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz usw.) unterliegt nicht der ArbStättV; es handelt sich dabei nicht um Telearbeit im Sinne der Verordnung. Mobiles Arbeiten ist vielmehr ein Arbeitsmodell, das den Beschäftigten neben der Tätigkeit im Büro noch Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit zuhause oder unterwegs ermöglicht (ständige Zugangsmöglichkeit über Kommunikationsmittel zum Unternehmen/Betrieb)“ (BMAS 2016c: 50).

eines „arbeitsschutzrechtlichen Verursacherprinzips“ weiterhin eine Option zur Optimierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dieses müsste darauf abzielen, „die unmittelbaren Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber für Gesundheitsschäden und hieraus folgende erweiterte Schadensersatzpflichten auszubauen, die sich als Folge langfristiger digitaler Arbeit einstellen können“ (Schwemmle/Wedde 2012: 92 f.). Hinzu könnten Detailregelungen kommen, wie etwa eine Ergänzung des Anhangs zu § 3 Abs. 1 ArbStättVO, die bezogen auf Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen (ehemals geregelt in der BildschirmarbeitsVO) darauf zielt, „nur solche Geräte für eine dauerhafte oder regelmäßige berufliche Benutzung zuzulassen, die ergonomische Mindestanforderungen erfüllen“ (Schwemmle/Wedde 2012: 88).

5.2 ASPEKTE DIGITALER MACHTVERSchiebung

Die von uns gewählte Analyseperspektive, die die Digitalisierung als Machtfaktor in den Blick nimmt, spielt im arbeitspolitischen und arbeitsrechtlichen Diskurs bislang eine allenfalls randständige Rolle und wird in den genannten vier Dokumenten nicht explizit thematisiert. Allerdings werden in diesen manche der in Kapitel 4 beschriebenen Tendenzen adressiert, welche im Zusammenwirken Potenziale der Entsicherung, Entkollektivierung und Entmächtigung von Arbeitskraft konstituieren und – ceteris paribus – Machtverschiebungen zugunsten der Kapitaleigner_innen bewirken. Wir wollen einige dieser Tendenzen exemplarisch herausgreifen und untersuchen, welche Antworten Arbeitspolitik und Arbeitsrecht bisher auf diese Herausforderungen gefunden haben.

5.2.1 DIGITALE BESCHÄFTIGUNGSbilanz: Substitution und Qualifikation

Dem Ziel einer Sicherung der „Teilhabe an Arbeit“ (Grünbuch: 42) im Umgang mit den Substitutionseffekten der neuen Technik wird im Diskurs um die Digitalisierung seit jeher herausragende Bedeutung attestiert. Insofern dürfte die Feststellung, welche die Enquete-Kommission „Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ bereits 1998 als Quintessenz ihrer ausführlichen Befassung mit den zu erwartenden Arbeitsmarkteffekten der Informations- und Kommunikationstechniken traf, nach wie vor breite Zustimmung finden. „[D]ie wichtigste Herausforderung für alle Akteure“, so die damalige Formulierung im Abschlussbericht des Gremiums, „liegt darin, die Beschäftigungsbilanz der ‚digitalen Revolution‘ positiv zu gestalten. Dazu müssen nicht nur arbeitsplatzschaffende Produktinnovationen vorangetrieben und neue Märkte erschlossen, sondern auch die entsprechenden qualifikatorischen Voraussetzungen bereitgestellt werden“ (Enquete 1: 48 f.).⁶⁶

⁶⁶ Hinsichtlich der qualifikatorischen Anforderungen, die der Wandel mit sich bringe, plädierte die Enquete-Kommission für eine „Neudefinition des Verhältnisses von Erst-, Aus- und Weiterbildung [...]“. Die Berufsausbildung wird dabei mehr und mehr den Charakter einer beruflichen Grundbildung annehmen, in der die Fähigkeit zur eigenständigen Aneignung neuer Qualifikationen besonders ausgebildet werden soll. Deshalb empfiehlt die Enquete-Kommission die Verankerung der Weiterbildung als vierter Säule der Bildungspolitik“ (Enquete 1: 76).

Auf wesentlich konkretere Empfehlungen konnte sich die Kommission seinerzeit aber nicht verständigen, was sie nicht zuletzt den methodischen Problemen und divergierenden Befunden der begutachteten Studien zu den Arbeitsmarktwirkungen des Umbruchs geschuldet sah: „Die gängigen Auffassungen hierzu sind in hohem Maße von Unsicherheit gekennzeichnet und bewegen sich zwischen Hoffnungen und Ängsten, zwischen Jobkiller- und Jobknüller-Thesen“ (Enquete 1: 51). Anzunehmen sei allerdings, dass die Transformation „[z]unächst [...] offenbar mit einer Verschärfung der Arbeitsmarktprobleme einher[geht], da die neuen IKT vorwiegend zu Zwecken der Prozeßinnovation eingesetzt werden, was die Rationalisierungseffekte anfangs überwiegen läßt. Erst auf längere Sicht gewinnen arbeitsplatzschaffende Produktinnovationen stärker an Bedeutung, die zu neuen, marktgängigen Anwendungen führen und dazu beitragen können, die Beschäftigungslücke zu schließen“ (Enquete 1: 53). Letzteres geschehe jedoch nicht „im Selbstlauf“, sondern erfordere „gestalterische Initiativen von Politik und Wirtschaft“ und „beschäftigungsfördernde und -sichernde Initiativen vielfältiger Art“ (Enquete 1: 54).

Im Vergleich zur intensiven Befassung ihrer Vorgänger-Kommission aus den 1990er Jahren mit diesem Thema widmete die Bundestags-Enquete „Internet und digitale Gesellschaft“ den Beschäftigungswirkungen der Digitalisierung in ihren Beratungen und ihrem 2013 veröffentlichten Bericht deutlich geringere Aufmerksamkeit. Erklärt werden kann diese Zurückhaltung zum einen mit einer realen Arbeitsmarktentwicklung, die in Deutschland in dieser Phase eher das Problem des Fachkräftemangels in den Vordergrund treten ließ als das drohender Unterbeschäftigung. Zum andern stand die neue Dynamik der digitalen Umwälzung mit ihren disruptiven und arbeitssparenden Potenzialen, zum damaligen Zeitpunkt noch nicht im Zentrum der öffentlichen Wahrnehmung.⁶⁷ In ihren Analysen wie in ihren Empfehlungen beschränkte sich die Kommission folglich auf den Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte (Enquete 2: 49–54) und auf Vorschläge zur Sicherung des IT-Fachkräftebedarfs (Enquete 2: 96 f.).⁶⁸

Mit einem wiederum auf die Gesamtwirtschaft erweiterten Blickwinkel erfasste das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ das Thema und konstatierte, es sei „offen, wie die Beschäftigungsbilanz in der digitalen Ökonomie ausfallen wird“ (Grünbuch: 16). Die historische Erfahrung gebe jedoch perspektivisch Anlass zur Hoffnung: „Obwohl durch technologische Innovationen in der Vergangenheit auf kürzere Sicht immer wieder Tätigkeiten in großem Umfang weggefallen sind, haben sie langfristig auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen“ (Grünbuch: 17). Es gelte, sich u. a. folgenden „Leitfragen“ zuzuwenden: „Wie können wir den gegenwärtig hohen Beschäftigungsstand sichern und weiter ausbauen? Welche zusätzlichen Maßnahmen sind mittelfristig erforderlich, um den Bedarf an Fachkräften zu decken? In welchen gesellschaftlichen Bedarfsebenen und

⁶⁷ Dies gilt auch eingeständenermaßen für unsere eigene Studie von 2012, in der wir einzig in einer Fußnote darauf hingewiesen haben, dass darin „wichtige Aspekte der digitalen Vernetzung – etwa deren Wirkungen auf Beschäftigungsentwicklung, Qualifikationsanforderungen und Einkommensverteilung [...] ausgeblendet [bleiben]“ (Schwemmle/Wedde 2012: 6).

⁶⁸ Kritisiert wurde dies von der Fraktion DIE LINKE, die hierzu folgendes Sonder-votum abgab: „An dieser Stelle hätten eigentlich die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und die Beschäftigungssicherheit thematisiert werden sollen. Der Text verkürzt diesen Zusammenhang jedoch auf eine Betrachtung der IT-Kernbranche, was DIE LINKE für unzulässig hält“ (Enquete 2: 49).

Branchen kann in Zukunft neue Beschäftigung entstehen? Welche staatliche Unterstützung (Infrastruktur, Forschung, Nachfrageförderung, Finanzierung etc.) ist ggf. erforderlich? Wie wird sich der zu erwartende digitale Strukturwandel auf die Beschäftigung auswirken? Welche Berufe und Branchen werden wie und in welchem zeitlichen Horizont betroffen sein? Welche Qualifikationen werden gebraucht“ (Grünbuch: 47)?

Auch wenn das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ von 2016 keine abschließenden Antworten auf diese Fragen enthält, so sind dessen Ausführungen in Sachen „Beschäftigungsbilanz“ doch vergleichsweise optimistisch gehalten. Es werde „[i]nfolge des technologischen und wirtschaftlichen Wandels [...] keine massenhafte Automatisierung von Arbeitsplätzen geben“ (Weißbuch: 9). Zur Begründung wird gegen die viel beachteten Prognosen von Frey und Osborne (Frey/Osborne 2013) und gestützt auf eine Reihe anderer Gutachten die These gestellt, dass „heute rund 12 Prozent der Beschäftigten in Deutschland in Jobs [arbeiten], die stark automatisierungsgefährdet sind. Auch in diesem Fall handelt es sich nur um ein Potenzial, denn es gibt viele rechtliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Grenzen der Automatisierung. Zudem passen Beschäftigte ihre Tätigkeiten an und übernehmen komplexere Aufgaben. Bedenkt man, dass in Deutschland jährlich über drei Prozent der Beschäftigten ihren Beruf wechseln und ein Fünftel langfristig nicht im erlernten Ausbildungsberuf arbeitet, relativieren sich die prognostizierten Beschäftigungseffekte. Denn sie beschreiben einen bereits stattfindenden Anpassungsprozess, der aber vermutlich an Dynamik gewinnen wird. [...] Auch weitere Studien zu den Auswirkungen von Digitalisierung prognostizieren keine signifikanten Beschäftigungsverluste“ (Weißbuch: 47 f./51).⁶⁹ Allerdings betonten „[a]lle Prognosen: Der digitale Wandel wird die Dynamik am Arbeitsmarkt erhöhen“ (Weißbuch: 54). Von daher bestehe „Handlungsbedarf“, der „vor allem die Bereiche Beschäftigungssicherung, Einkommenssicherung und Qualifizierung [betrifft]. Ziel muss es sein, allen Erwerbspersonen im bevorstehenden Strukturwandel neue Möglichkeiten zu eröffnen und ihre Anpassungsfähigkeit zu verbessern“ (Weißbuch: 53). Entscheidend sei es, „[d]ie individuelle Beschäftigungsfähigkeit im Wandel zu erhalten“ (Weißbuch: 100).

In Umsetzung dieser Analyse betont das Weißbuch die „herausragende Bedeutung von Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung für eine erfolgreiche digitale Transformation“ (Weißbuch: 103) und erklärt „eine vorausschauende und strategische Qualifizierungspolitik zum Dreh- und Angelpunkt der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik im digitalen Wandel“ (Weißbuch: 102). Dazu bedürfe es zum einen einer „umfassende[n], langfristig ausgerichtete[n] Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie. Die Umsetzung dieser Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie sollte im Rahmen einer ‚Nationalen Weiterbildungskonferenz‘ unter Beteiligung aller betroffenen Ressorts der Bundesregierung, der Länder, der Sozialpartner und weiterer Akteure beraten werden. Ziel ist die Ausweitung, Bündelung und Integration aller Weiterbildungsstränge des

Bundes und der Länder, um ein konsistentes Gesamtkonzept zu etablieren“ (Weißbuch: 106). Zum anderen plane das BMAS, „die Arbeitslosenversicherung schrittweise zu einer Arbeitsversicherung auszubauen, um so mehr präventive Unterstützung für Beschäftigte zu ermöglichen. Ein wichtiges Element ist hierbei das Recht auf eine unabhängige Berufs- und Weiterbildungsberatung. Perspektivisch wird ein Recht auf Weiterbildung angestrebt“ (Weißbuch: 114).⁷⁰ Als weitere Komponente des vom BMAS konzipierten Maßnahmenbündels zur Beschäftigungssicherung könnte „[l]angfristig [...] für Beschäftigte darüber hinaus ein Persönliches Erwerbstätigenkonto mit einem steuerfinanzierten ‚Startkapital‘ geschaffen werden, das sie für Qualifizierung und Auszeiten nutzen können“ (Weißbuch: 113).

Ohne diese – im Weißbuch weiter detaillierten – Vorschläge hier ausführlich analysieren zu können, seien drei kritische Anmerkungen dazu gemacht:

- Erstens beschränkt sich das BMAS in seinen Überlegungen faktisch ausschließlich auf den Ansatz einer individuellen Bewältigung von Substitutionsrisiken mittels der Förderung qualifikatorischer Anpassung. Die Unterstützung der durch Arbeitsplatzverlust bedrohten oder betroffenen Menschen durch perspektivensichernde Qualifizierungsangebote ist mit Sicherheit ein wichtiges und unabdingbares Element einer politischen Agenda für Beschäftigung im digitalen Umbruch. Es bedarf aber der Ergänzung um weitere Bestandteile, die das Weißbuch vermissen lässt. So findet sich etwa an keiner Stelle des Dokuments das Stichwort „Arbeitszeitverkürzung“, das für eine historisch fraglos erfolgreiche Strategie im Umgang mit dem Problem drohender „technologischer Arbeitslosigkeit“ steht.⁷¹ Auch werden keine Vorschläge für eine staatliche Stimulierung zusätzlicher Beschäftigung in Erwägung gezogen oder auch nur angeführt, z. B. die von Henning Meyer unterbreitete Idee einer „Beschäftigungsgarantie“ (Meyer 2017).⁷² Zwar wird schlüssigerweise vermerkt, dass „[d]ie in diesem Weißbuch aufgerufenen Themen und Ziele der Arbeits- und Sozialpolitik [...] nicht isoliert betrachtet werden [können]. Sie müssen mit einer beschäftigungsorientierten Wirtschaftspolitik verzahnt werden“ (Weißbuch: 100). Offen bleibt jedoch, in welcher Form und wie rasch eine solche Verzahnung bewerkstelligt werden soll.
- Zweitens sind die im Weißbuch erörterten Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung nach eigenem Bekunden

⁷⁰ In einem Papier der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vom Jahresanfang 2017 mit dem Titel „Qualifizierung 4.0“ werden diese Vorschläge entschieden abgelehnt (BDA 2017).

⁷¹ „Ökonomen runzeln bei der Idee, Arbeit zu verteilen, zwar die Stirn, aber zumindest als temporäre Maßnahme ist dieser Ansatz doch mit einigem Erfolg praktiziert worden“ (Economist 2014: 17; Übersetzung aus dem Englischen).

⁷² „Regierungen würden über eine solche Garantie indirekt als Arbeitgeber der letzten Instanz auftreten, was de facto bedeutet, dass die Bezahlung einer Beschäftigung von deren Inhalt entkoppelt wird. Diese Entkoppelung würde ein zusätzliches Politikinstrument schaffen, um gezielt sinnvolle Beschäftigung zu ermöglichen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels könnte dadurch zum Beispiel Beschäftigung in bisher unterversorgten Bereichen, wie etwa in der Kranken- und Altenpflege, generiert werden. Zusätzlich könnte durch Unterstützung lokaler Aktivitäten, vor allem im Sport- und Kulturbereich, soziale Kohäsion und Gemeinschaft auf kommunaler Ebene gefördert werden. Die Idee der Beschäftigungsgarantie beruht auf der Annahme, dass selbst dann, wenn traditionelle Erwerbsarbeit in erheblichem Umfang verschwinden sollte, der Gesellschaft die Ideen für sozial wünschenswerte Beschäftigung nicht ausgehen werden“ (Meyer 2017; ausführlich dazu Meyer 2015).

⁶⁹ Zur Relativierung dieser relativierenden Einschätzungen sei daran erinnert, dass nach der als eher zurückhaltend einzustufenden Einschätzung des IAB das Substituierbarkeitspotenzial der Berufe von knapp 12 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland heute schon bei über 50 Prozent, von rund 4,4 Millionen sogar bei über 70 Prozent liegt. Siehe dazu ausführlich Kapitel 4.1.1.

vielfach „langfristig“ angelegt. Sie fallen zudem überwiegend wenig konkret aus. Ein „Recht auf Weiterbildung“, das die qualifikatorischen Ansprüche von Erwerbstätigen real stärken könnte, wird erklärtermaßen nur „[p]erspektivisch [...] angestrebt“ (Weißbuch: 114). Auch finden sich keine klaren Absichtserklärungen zu notwendigen Rahmenbedingungen in puncto Finanzierung, Freistellung von der Arbeitspflicht oder Entgeltfortzahlung. Erwähnt wird in diesem Kontext zwar, dass „Formen allgemeiner staatlicher Förderung, etwa durch eine Lohnersatzleistung nach Vorbild des österreichischen Modells der Bildungsteilzeit, [...] Befürworter [finden]“ (Weißbuch: 103), jedoch sprechen sich die Autor_innen des Weißbuchs dafür nicht dezidiert aus.⁷³

- Gänzlich außer Acht bleiben im Weißbuch drittens die ent-sichernden und disziplinierenden Folgen eines erhöhten Substitutionsdrucks im Blick auf arbeitsweltliche Machtressourcen, Konfliktfähigkeit und Verteilungswirkungen. Wenn es zutrifft, dass „eine historisch gewachsene Sozialpartnerschaft und die darauf gründende Fähigkeit zum Kompromiss [...] zentrale Voraussetzungen dafür [sind], dass dieser Transformationsprozess gelingen kann“ (Weißbuch: 93), so wäre doch zu fragen, ob nicht exakt die genannten Voraussetzungen zu Zeiten digital forcierter Machtverschiebungen zugunsten der Arbeitgeber_innen gefährdet werden und wie dem arbeitspolitisch und -rechtlich Schranken zu setzen wären.

5.2.2 CROWDWORK UND PLATTFORMARBEIT

Obwohl Begriffe wie „Crowdwork“ oder „Plattformarbeit“ damals noch längst nicht erfunden waren, wandte sich die Enquete-Kommission des Bundestags „Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ bereits Ende der 1990er Jahre eingehend dem Thema der „neuen Selbstständigkeit im Netz“ zu. Deren „wesentliches Merkmal ist die nicht in einem abhängigen Arbeitsverhältnis erbrachte Erwerbstätigkeit, welche oft IKT-gestützt und in telekooperativer Form ausgeübt wird“. Zwar seien „[d]ie beschäftigungspolitischen Chancen neuer Selbstständigkeit und ihre potentiellen Vorzüge für die Betroffenen [...] nicht zu verkennen. Mit steigender Zahl und wachsender Vielfalt solcher Tätigkeitsformen werden jedoch auch zunehmend Gestaltungsoptionen erkennbar, die eine Abweichung vom Regelfall des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen, ohne daß die selbständig Beschäftigten eine echte Chance hätten, auch eine wirtschaftlich unabhängige Existenz zu begründen. [...] Die Folgen [...] sind für die Betroffenen oft weitreichend: Instabile Auslastung des eigenen Arbeitsvermögens, unterdurchschnittliche Einkommensentwicklung, geringe Finanzkraft zur Vorsorge für Krankheits-, Unterbeschäftigungs- und Altersrisiken, geringe Planbarkeit von Geschäftsverläufen und Einkommensperspektiven und ein erhöhtes Armutsrisiko“ (Enquete 1: 57 f.). Aus der zu erwartenden Ausweitung solcher „Nicht-Norm-Beschäftigungsverhältnisse“ könne überdies „eine Gefährdung der sozialen Sicherungssysteme resultieren, da diese zentral auf das ‚Normalarbeitsverhältnis‘ klassischer Prägung abstellen. Daraus folgt zwingend, daß die überkommenen Finanzierungsgrundlagen der sozialen Sicherungssysteme neu überdacht werden müssen. Dabei ist zu prüfen, wie neu entstehende

Zwischenstufen von selbständiger Arbeit und abhängiger Beschäftigung in das soziale Sicherungssystem einbezogen werden“ (Enquete 1: 60).

15 Jahre später, analysierte die Bundestags-Enquete „Internet und digitale Gesellschaft“ die Konsequenzen der Ausweitung digitaler Selbstständigkeit für die soziale Sicherung gleichfalls in ausführlicher Weise⁷⁴, kam dabei aber zu einem eher zurückhaltenden Schluss. „Auch wenn es“, so die zusammenfassende Einschätzung des Gremiums, „aktuell noch keine Anhaltspunkte gibt, die darauf hindeuten, dass der Anteil von Soloselbstständigen mit niedrigen Einkommen in Teilbereichen der digitalen Wirtschaft sich einschneidend negativ auf die langfristige Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme auswirkt, so gilt es die Entwicklung doch auch unter diesem Aspekt im Auge zu behalten“ (Enquete 2: 75).⁷⁵ Neben der Frage der sozialen Sicherung thematisierte die Enquete-Kommission auch weitere Problemdimensionen der neuen Formen kontingenter Arbeitskraftnutzung und konstatierte, dass in diesem Spektrum „digitale Vernetzung [...] Potenziale von Entsicherung und Prekarisierung verstärken [kann]. Dies wird insbesondere dort deutlich, wenn Unternehmen mittels ‚Crowdsourcing‘ Tätigkeiten, welche bis dato von eigenen Beschäftigten erbracht wurden, auf Plattformen im Internet weltweit ausschreiben und an wechselnde externe Auftragnehmer vergeben. Im Zuge einer solchen Flexibilisierung der Arbeitsorganisation erhöht sich der Druck auf bisherige Normalarbeitsverhältnisse, die tendenziell reduziert und durch freie Auftragsverhältnisse ersetzt werden. [...] Mögen diese durch die digitale Vernetzung möglich gewordenen Gestaltungsvarianten einerseits mit betriebswirtschaftlichen Vorteilen verbunden sein, so führen sie auf der anderen Seite zu einer deutlichen Absenkung des Schutzniveaus abhängiger Erwerbstätigkeit [...]“ (Enquete 2: 47).

Das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ von 2015 konzentrierte sich zwei Jahre nach dem Enquete-Bericht darauf, den Forschungs- und Diskussionsbedarf hinsichtlich quantitativer und qualitativer Aspekte plattformbasierter Arbeitsformen herauszustellen: „Im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung der Wirtschafts- und Arbeitswelt wird derzeit vielfach ein weiterer Anstieg der Solo-Selbstständigkeit prognostiziert, die ohnehin in den letzten Jahrzehnten deutlich angewachsen ist. Deshalb wäre in einem ersten Schritt zu klären, welche neuen Arbeitsformen in welchem Umfang entstanden sind oder weiter entstehen. [...] Bezüglich der Herausbildung neuer Arbeitsformen bedarf es für Deutschland grundlegender empirischer Forschung zu Lebenssituation, Arbeitsbedingungen und Entlohnung von Crowdworkern und anderen Dienstleistern, die über Online-Plattformen

⁷⁴ Diese Analyse basierte in Teilen auf den Befunden unserer ersten Studie von 2012 (Enquete 2: 73; Anm. 334). Als deren Quintessenz schlugen wir „ein Recht prekarisierunggefährdeter (Solo-)Selbstständiger auf adäquate und kontinuierliche Einbeziehung in die kollektiven Systeme sozialer Sicherung“ vor (Schwemmler/Wedde 2012: 106).

⁷⁵ Die Unverbindlichkeit dieser Empfehlung führte zu einem ergänzenden Sondervotum der Fraktionen der SPD und der LINKEN, in dem u. a. darauf hingewiesen wurde, dass „[d]ie in Deutschland etablierten Mechanismen kollektiver sozialer Sicherung [...] insbesondere für die Risiken der Auftragslosigkeit, einer längeren Krankheit und des Alters überwiegend nicht oder nur unzulänglich [greifen]. Soll die Situation der Betroffenen verbessert – und damit perspektivisch auch die Bereitschaft zu weiteren Unternehmensgründungen in der Kultur- und Kreativwirtschaft erhöht – werden, so erscheinen gezielte Anpassungen im Sinne einer erweiterten Aufnahmefähigkeit der sozialen Sicherungssysteme für prekarisierunggefährdete Soloselbstständige unabdingbar“ (Enquete 2: 115 f.).

⁷³ Ausführlich zum Vorschlag einer „geförderten Bildungsteilzeit“ Schröder (2016: 146–149).

Dienstleistungen on demand anbieten. [...] Im Bereich online-plattformbasierter Dienstleistungen besteht ein hoher Diskussionsbedarf um faire Standards“ (Grünbuch: 57/66). Im Blick auf mögliche politische Maßnahmen stellten sich u. a. Fragen nach den Auswirkungen solcher Geschäftsmodelle auf die soziale Sicherung und die Einkommen für (Solo-)Selbstständige (Grünbuch: 59), nach möglichen Unterstützungen für Selbstorganisation und Interessenvertretung dieser Erwerbstätigen-gruppen (Grünbuch: 66) und nach deren rechtlichem Status zwischen echter und Scheinselbstständigkeit (Grünbuch: 67).

Als jüngster Text in der von uns getroffenen Auswahl von Dokumenten propagiert das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ im Blick auf die sich ausweitende Erwerbstätigkeit „in der Plattform-ökonomie“ eine doppelte Zielsetzung: „Eine bessere soziale Absicherung und faire Arbeitsbedingungen [...]“ (Weißbuch: 6). Allerdings gebe es „in repräsentativen Umfragen keine Hinweise auf eine deutliche Zunahme selbstständiger Tätigkeiten in der Plattformökonomie. Auch wenn Experten davon ausgehen, dass plattformbasierte Dienstleistungen in den nächsten Jahren zunehmen werden, ist anhand der Datenlage noch Zurückhaltung geboten. Das BMAS strebt an, die Datenlage zur Plattformarbeit zu verbessern. Eine empirische Erfassung von Crowdfunding und weiterer Arten von Plattfortmätigkeiten im Haupt- und Nebenerwerb soll Bestandteil einer künftigen Arbeitsweltberichterstattung werden“ (Weißbuch: 175). Die Überlegungen hinsichtlich etwa zu treffender Maßnahmen stehen insofern unter Vorbehalt: „Sollten diese Arbeitsformen an Bedeutung gewinnen, müssten vor allem auf arbeitnehmer-ähnliche Selbstständige zugeschnittene neue Schutzkonzepte entwickelt werden. In früherer Zeit wurde mit dem Heimarbeitsgesetz ein Schutzrahmen für eine besondere Gruppe geschaffen, der spezielle Regelungen vorsieht, z. B. Vergütungsregelungen und Urlaubszuschläge. Ein vergleichbarer Ansatz wäre für Plattformbeschäftigte oder bestimmte Crowdworker denkbar, falls in einer sich weiter entfaltenden Plattformökonomie eine neue prekäre Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß fasst“ (Weißbuch: 175). Zudem sollten „Selbstständige ermutigt werden, ihre sozialen Interessen in kollektiven Organisationsstrukturen zu bündeln. Die Möglichkeiten des geltenden Rechts, etwa zum Abschluss von Tarifverträgen zugunsten selbstständiger arbeitnehmerähnlicher Personen, sollten verstärkt genutzt werden. Die entsprechende Informationslage soll verbessert werden“ (Weißbuch: 176). Im Blick auf die soziale Sicherung sei es „sachgerecht und angemessen, Selbstständige grundsätzlich ebenso wie abhängig Beschäftigte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen“ (Weißbuch: 176).

Konkrete Gesetzgebungs- oder anderweitige Projekte staatlicher Arbeitspolitik zur Umsetzung der genannten Vorhaben werden im Weißbuch allerdings nicht avisiert und sind von daher für die nähere und mittlere Zukunft wohl auch nicht zu erwarten. Ebenso bleiben weitere, über die angeführten Vorschläge hinausgehende Konzepte zum Schutz digitaler Kontingenzarbeitskräfte unberücksichtigt – in der Diskussion sind hier beispielsweise Mindesthonorare für Plattformbeschäftigte, verbesserte rechtliche Rahmenbedingungen und Kontrollen für Verträge und AGBen oder eine Stärkung von Mitbestimmungsrechten bei Auftragsvergaben im Wege von Crowdsourcing. Andere Vorschläge werden wiederum dezidiert verworfen, wie das Modell der Künstlersozialkasse, bei dem die

Auftraggeber_innen per Abgaben an der sozialen Absicherung der Auftragnehmer_innen mitwirken.⁷⁶ In Summe ist im Weißbuch keine hinreichend konkrete und mittelfristig wirksame politische Strategie erkennbar, mit der es im Falle der Plattformarbeit gelingen könnte, „die unternehmerischen Chancen und Risiken sowie die sozialen Kosten gerecht zu verteilen. Ohne Regulierung, das zeichnet sich deutlich ab, sichern sich die Plattformbetreiber_innen bzw. deren Investor_innen die unternehmerischen Chancen, lagern die unternehmerischen Risiken auf die Auftragnehmer_innen aus und überlassen die sozialen Kosten, wie drohende Altersarmut, der Gesellschaft“ (Schmidt (Florian) 2016: 24). Es ist fraglich, ob eine zurückhaltende, allenfalls langfristig greifende und ausgesprochen „inkrementelle“ Vorgehensweise, wie sie das Weißbuch skizziert, prinzipiell geeignet sein kann, mit der disruptiven Dynamik der „Plattformisierung“ auch nur annähernd Schritt zu halten, die in vielfacher Hinsicht problematische Lage digitaler Kontingenzarbeitskräfte substanziiell zu verbessern und Dumping-Effekte auf die Sphäre „regulärer“ Beschäftigung einzudämmen.

Arbeits- und sozialrechtliche Einordnung von Crowdworker_innen

Bis auf Weiteres hängt damit der arbeitsrechtliche Schutz von Crowdworker_innen entscheidend davon ab, wie ihre Tätigkeit einzuordnen ist. Besteht während ihrer Beschäftigung für einen Auftraggeber bzw. eine Arbeitgeberin eine persönliche Abhängigkeit, führt dies zwingend zu einer Qualifikation als Arbeitnehmer_in. Dieses Ergebnis ist unabhängig davon, welche Form der Arbeits-erbringung zwischen den Parteien vertraglich vereinbart wurde. Ausschlaggebend für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist der tatsächliche Gehalt der zu erbringenden Arbeit und nicht eine (ggf. abweichende) Bezeichnung oder eine Vereinbarung zwischen den Parteien.

Das Bestehen einer persönlichen Abhängigkeit lässt sich nach § 611a BGB insbesondere am Vorliegen eines Weisungsrechts des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin festmachen, das Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen kann. Weisungsgebunden und damit Arbeitnehmer_in ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Zur Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit kann in Abhängigkeit von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit unterschiedlich ausgeprägt sein.

Ob diese Voraussetzungen bei den aktuell bekannten Formen des „Crowdworking“ gegeben sind, kann nur bezogen auf konkrete Einzelfälle bewertet werden. Ein aus der persönlichen Abhängigkeit folgendes Arbeitsverhältnis wird aber vermutlich weiterhin in den Fällen der konzern- oder unternehmensinternen Erbringung von „Crowdworking“ die Regel sein.

Anders wird sich die rechtliche Situation vermutlich bei der Beschäftigung externer Crowdworker_innen darstellen. Ob allerdings in diesen Fällen trotz der Vereinbarung eines Beschäftigungsverhältnisses außerhalb des Arbeitsverhältnisses das Fehlen einer persönlichen Abhängigkeit tatsächlich gegeben

⁷⁶ „Eine Alterssicherung für Selbstständige mit geringem Einkommen, die an die Künstlersozialversicherung anschließt und Auftraggeber zusammen mit den Selbstständigen in die Verantwortung nimmt sowie auch einen staatlichen Finanzierungsbeitrag leistet, scheint [...] keine angemessene Lösung zu sein“ (Weißbuch: 173).

ist, ist schon mit Blick auf die umfassenden technischen Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten fraglich, die sich mit digitaler Arbeit verbinden.

In der Praxis ist es allerdings schwierig, eine zutreffende arbeitsrechtliche Einordnung von Tätigkeiten sowie die Durchsetzung der sich hiermit verbindenden sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber_innen durchzusetzen. Dies gilt besonders bei der grenzüberschreitenden Vergabe von Aufträgen über im Ausland irgendwo auf der Welt angesiedelte Vermittlungsplattformen.

Sind Crowdworker_innen als Arbeitnehmer_innen zu qualifizieren, kommen alle einschlägigen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften auf sie zur Anwendung, die auch für „konventionelle“ betriebliche Tätigkeiten gelten. Hierzu gehören beispielsweise Ansprüche auf die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG), auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) oder auf Urlaubsgeld nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG). Für Kündigungen sind die Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) einschlägig. Aufgrund der Sozialversicherungspflicht müssen von Arbeitgeber_innen für die als Arbeitnehmer_innen beschäftigten Crowdworker_innen die üblichen Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen, Renten- und Pflegeversicherung entrichtet und abgeführt werden. Dies alles gilt bei kurzfristigen oder einmaligen Einsätzen.

Fehlt es an einer persönlichen Abhängigkeit und werden Crowdworker_innen auf der Grundlage von freien Dienst- oder Werkverträgen tätig, entfällt der angesprochene arbeits- und sozialrechtliche Schutz. Dies mag dann keine Rolle spielen, wenn Beschäftigte tatsächlich selbst unternehmerisch tätig sind und wenn sie mit ihrer Tätigkeit ein Einkommen erzielen können, das den fehlenden Schutz kompensiert und beispielsweise eine eigenständige Vorsorge bzw. Absicherung ermöglicht. Etwas anderes gilt, wenn Scheinselbstständigkeit gegeben ist, die nach der Intention von Auftraggeber_innen darauf zielt, den bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutz gezielt zu umgehen, um die Aufgabenerledigung kostengünstiger zu gestalten.

Das letztgenannte Problem ist nicht spezifisch für digitale Arbeit, sondern besteht auch in anderen Bereichen und für andere Tätigkeiten. Vor diesem Hintergrund ließe sich das Problem der Scheinselbstständigkeit von Crowdworker_innen mit denselben Mechanismen lösen, die zu diesem Thema auch ansonsten diskutiert werden. Das könnte etwa durch eine Einbeziehung aller Beschäftigten, die nicht nachweisbar als echte Selbstständige unternehmerisch tätig sind, in das System der gesetzlichen Sozialversicherung und in arbeitsrechtliche Schutzregeln gelingen. Hier ist der Gesetzgeber nicht nur für den Bereich der digitalen Arbeit gefordert.

5.2.3 MITBESTIMMUNG IN DIGITALEN ARBEITSKONTEXTEN

Betriebliche Interessenvertretungen werden als Folge der Ausbreitung digitaler Arbeit mit zahlreichen neuen Themen konfrontiert. Hierzu gehört insbesondere:

- die Abkehr von der Arbeitserbringung in „klassischen“ Betriebsstrukturen zugunsten von Formen betriebs- bzw. unternehmensübergreifender Auftragsabwicklung, die auf geografische Grenzen keine Rücksicht nehmen;

- Formen der mobilen Arbeit, die außerhalb der Betriebsstätten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin erbracht wird;
- eine universelle elektronische Vernetzung von Bürokommunikation, Produktionsmitteln oder Kommunikationsinfrastrukturen und deren Kombination mit Big-Data-Anwendungen;
- die Einführung neuer Softwarestrukturen auf der Basis von Cloud Computing und Software as a Service (SaaS), bei denen es für die Mitbestimmung keine klaren Anknüpfungspunkte mehr gibt, weil weder die Einführung neuer Software noch der Zeitpunkt von Veränderungen klar definiert und erkennbar ist;
- eine neue Qualität der Möglichkeiten von Verhaltens- und Leistungskontrollen, die auf Basis der personenbezogenen Informationen realisierbar sind und aufgrund umfassender Vernetzung und neuer Analysemethoden, etwa im Rahmen von Konzepten wie „Mining the Enterprise Office Graph“ oder „Predictive Analytics“;
- die Verselbstständigung von Arbeitsorganisationen auf Basis von betrieblichen Social-Business-Anwendungen durch sich selbst organisierende Arbeitsgruppen, die einer permanenten Onlinesteuerung und -kontrolle unterliegen;
- ein ab dem 25.5.2018 geltendes europäisches Datenschutzrecht, das Arbeitgeber_innen zahlreiche Gestaltungsoptionen einräumt, ohne dass es hierfür ein einschlägiges Mitbestimmungsrecht gibt;
- die praktisch beteiligungsfreie Vergabe von Arbeitsaufträgen an Crowdworker_innen, die außerhalb von Arbeitsverhältnissen tätig werden und als Druckmittel gegen Stammebelegschaften dienen können.

Das 2012 festgestellte „Auseinanderfallen der normativen Vorgaben und der tatsächlichen Entwicklung“ (Schwemmler/Wedde 2012: 80) lässt sich damit weiterhin schon deshalb bestätigen, weil es gesetzliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nur für einen Teil dieser Themen gibt. Soweit es sich um die Gestaltung von Arbeitsplätzen handelt, kann beispielsweise das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einschlägig sein, das sich auf Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bezieht sowie auf den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Fallen personenbezogene oder personenbeziehbare Daten an, die Verhaltens- und Leistungskontrollen grundsätzlich möglich machen, ist das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG einschlägig. Es besteht bezogen auf die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer_innen zu überwachen.

Die angesprochenen Mitbestimmungsrechte beziehen sich jedoch einerseits nur auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern, für den das jeweilige Betriebsratsgremium zuständig ist. Andererseits begrenzt das „Territorialitätsprinzip“ die Anwendbarkeit der kollektivrechtlichen Handlungsmöglichkeiten nach dem BetrVG auf das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland. Die kollektivrechtliche Absicherung von Beschäftigten entlang einer digitalen Produktionskette (etwa bei international gesteuerten Teams) endet damit aus kollektivrechtlicher Sicht an den nationalen Grenzen. Damit können Betriebsräte einerseits unzulässige Verarbeitungen von Beschäftigtendaten im Ausland einschließlich etwaiger Verhaltens- und Leistungskontrollen kollektivrechtlich nicht wirksam

regeln oder verhindern. Andererseits können auch sinnvolle Verarbeitungen, die etwa aus Gründen der technischen Datensicherheit erfolgen sollten, von Betriebsräten nicht aktiv initiiert und in kollektivrechtliche Vereinbarungen umgesetzt werden.

Ein weiteres praktisches Problem bei der Durchsetzung von Mitbestimmungstatbeständen zeichnet sich bezogen auf IT-Anwendungen ab, die auf der Basis von Cloud Computing und SaaS betrieben werden, weil es bei dieser neuen Form von Software keine klar definierten Einführungs- und Änderungsstermine mehr gibt. Stattdessen erfolgen aus Gründen der Systempflege und -verbesserung laufend kleinere oder größere Anpassungen, die zu Veränderungen der Funktionalitäten und Möglichkeiten der Systeme führen können. Teilweise lassen sich stattfindende Änderungen der Systeme von Arbeitgeber_innen auch tatsächlich nicht mehr beeinflussen, sodass auch sie selbst nicht wissen, welche Möglichkeiten sich mit der eingesetzten Software verbinden. Eine „Rückholbarkeit“ durchgeführter Änderungen ist in der Regel ebenfalls nicht möglich, weil diese alle Anwender_innen betreffen würde und nicht nur einzelne Anwender_innen oder Kund_innen.

Teilweise außerhalb unmittelbarer Mitbestimmungstatbestände stehen einschlägige datenschutzrechtliche Regelungen, die sich auf Beschäftigte beziehen. Betriebsräte haben hier nur Einflussmöglichkeiten, wenn sich einschlägige Fragen im Zusammenhang mit der Einführung oder Änderung von technischen Systemen im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG stellen. Dass Betriebsräte kein gesetzliches Mitbestimmungsrecht haben, das es ihnen ermöglichen würde, die Umsetzung einschlägiger Datenschutzvorschriften im Betrieb aktiv zu betreuen oder zu betreiben, ist kritisch zu bewerten. Dieses Defizit wiegt insbesondere mit Blick auf das ab 25.5.2018 geltende neue Europäische Datenschutzrecht schwer, das den Betriebsparteien kollektivrechtliche Ausgestaltungsbefugnisse ausdrücklich zuweist. So sieht etwa Artikel 88 Abs. 1 DSGVO die Möglichkeit vor, dass die Mitgliedstaaten durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigten-daten im Beschäftigungskontext vorsehen. In Artikel 88 Abs. 1 DSGVO ist allerdings nicht die Rede davon, dass die entsprechenden kollektivrechtlichen Regelungen nur bezogen auf bestimmte IT-Systeme getroffen werden können. Schon dies spricht für die Notwendigkeit eines neuen Mitbestimmungsrechts zum Datenschutz.⁷⁷

Fasst man diese Entwicklungen zusammen, so ergibt sich in Summe das Bild einer durch die Digitalisierung ermöglichten und getriebenen Aushöhlung der Mitbestimmung. Insofern gilt unsere Feststellung aus dem Jahr 2012 im Wesentlichen unverändert weiter: „Sollen die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bezüglich digitaler Arbeit verbessert werden, ist eine Ausweitung der einschlägigen Rechtsgrundlagen im BetrVG notwendig. Handlungsbedarf besteht sowohl bezüglich der technischen Grundlagen für digitale Arbeit als auch hinsichtlich der Prozesse und Verfahren, die dieser zugrunde liegen“ (Schwemmler/Wedde 2012: 100).

Zu den vor sechs Jahren geforderten Anpassungen wie

- Ausweitung des *Mitbestimmungsrechts zu Arbeitszeitfragen* durch eine Ergänzung von § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG,
- *Ergänzung des Mitbestimmungsrechts* bezüglich der Regelung von Verhaltens- und Leistungskontrollen in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG um eine Datenschutzkomponente und
- *Stärkung des Mitbestimmungsrechts* gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bezogen auf zulässige Arbeitsmittel bzw. auf die Vermeidung unzulässiger Arbeitsbelastung

sind inzwischen weitere Regelungsnotwendigkeiten gekommen, wie zum Beispiel:

- *Die Ausweitung der Grenzen für die Mitbestimmung:* Bezogen auf digitale Arbeit muss in diesem Zusammenhang sichergestellt werden, dass eine wirksame Interessenvertretung auch entlang einer grenzüberschreitenden „digitalen Produktionskette“ möglich ist und nicht nur innerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland. Dieses Ziel könnte beispielsweise dadurch erreicht werden, dass Arbeitgeber_innen verpflichtet werden, die Inhalte kollektivrechtlicher Vereinbarungen immer dann zum Gegenstand aller Verträge mit Dritten zu machen, wenn Übermittlungen von Beschäftigtendaten erfolgen. Die Einhaltung entsprechender Vereinbarungen müsste durch entsprechende Mechanismen kontrolliert und etwa auf der Grundlage von Auditergebnissen den zuständigen Betriebsräten nachgewiesen werden.
- *Das Mitbestimmungsrecht auf Datenschutz:* Statt der 2012 angeregten Ergänzung von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG durch eine Datenschutzkomponente kommt mit Blick auf einschlägige Regelungen in der DSGVO bzw. im „BDSG-neu“ inzwischen die Schaffung eines eigenständigen „Mitbestimmungsrechts auf Datenschutz“ in Betracht. Nur ein solches spezifisches Mitbestimmungsrecht ermöglicht die wirksame und gleichberechtigte Umsetzung der Gestaltungsmöglichkeiten, die sich ab Mai 2018 aus dem neuen Europäischen Datenschutzrecht ableiten (vgl. Abschnitt 5.2.4).
- *Die Ausweitung der Zuständigkeit von Betriebsräten auf Crowdworking:* Mit Blick auf neue Beschäftigungsverhältnisse wie Crowdworking ist darüber hinaus eine Ausdehnung der gesetzlichen Zuständigkeit von Betriebsräten auf alle Formen der Tätigkeit für den Betrieb sinnvoll, die außerhalb „echter“ Selbstständigkeit stehen. Nur so lässt sich ein einheitlicher Schutzstandard garantieren und zugleich ausschließen, dass Arbeitnehmer_innen gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG unter Druck geraten, weil sie in Konkurrenz zu rechtlich weniger geschützten und deshalb kostengünstigeren Beschäftigten tätig sind.
- *Das Hinzuziehen externen Sachverständigen durch Betriebsräte:* Digitale Arbeit stellt Betriebsräte vor zahlreiche neue Herausforderungen. Dies erhöht einerseits die Anforderungen an die Schaffung und Verbesserung der eigenen Fachexpertise und macht andererseits eine fachliche Unterstützung durch interne und externe Expert_innen notwendig. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, die bisher bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten für die Hinzuziehung von Sachverständigen zu Fragen der digitalen Arbeitswelt zu verbessern. Insoweit ist es zu begrüßen, dass das BMAS zumindest bezogen auf das Mitbestimmungsrecht in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

⁷⁷ Ein entsprechender Hinweis auf kollektivrechtliche Möglichkeiten findet sich auch in § 26 Abs. 4 „BDSG-neu“.

anstrebt, die Voraussetzungen für die Hinzuziehung externer Sachverständiger durch Betriebsräte zu erleichtern. Hierzu wird im Weißbuch ausgeführt: „Die Hinzuziehung des Sachverständigen sollte sich auf das Mitbestimmungsrecht bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen beschränken, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), da diese Regelung die wesentlichen Erscheinungen der digitalen Arbeitswelt erfasst. Es sollte nicht unter dem Vorbehalt stehen, dass zunächst ein sachkundiger Arbeitnehmer im Betrieb zur Verfügung gestellt werden muss“ (Weißbuch 2016: 159).

Neufassung des Betriebsbegriffes

Über die genannten Einzellösungen hinaus könnte eine problemadäquate gesetzliche Neufassung des Betriebsbegriffs verhindern, dass Mitbestimmungsrechte ins Leere laufen, „wenn digital mobile Arbeit den Betrieb verlässt“ (Schröder 2016: 72). Bereits 1998 empfahl die Enquete-Kommission des Bundestags zur Informationsgesellschaft, „zu prüfen, ob und wie eine offene gesetzliche Formulierung des Betriebsbegriffs gewährleistet werden kann, die mit Blick auf Telearbeit und andere mobile und räumlich dislozierte Arbeitsformen sicherzustellen hätte, daß jeder Beschäftigte eindeutig einem Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn zugeordnet werden und Mitbestimmung auch in vernetzten Wertschöpfungsverbänden und virtuellen Unternehmensstrukturen auf tragfähigen rechtlichen Grundlagen basieren kann. Neben dem bisher entscheidenden Definitionsmerkmal der räumlichen Verbundenheit sollte sich auch aus der kommunikationstechnischen und organisatorischen Verbindung zwischen einem konkreten Arbeitsplatz und einer zentralen Betriebsstätte das Vorliegen eines Betriebes ableiten lassen“ (Enquete 1: 58 f.). 15 Jahre später knüpfte die Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ in der Analyse zwar an die Einschätzungen ihre Vorgängerin an, konnte sich jedoch nicht mehr auf eine gemeinsame Empfehlung zur „digitalen Ertüchtigung“ des Betriebsbegriffs verständigen, sondern vermerkte lediglich, eine solche sei „in der Diskussion“ (Enquete 2: 18).⁷⁸

Während das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ das Thema nur mit einer knappen Frage streifte – „Greifen die Grundbegriffe des Arbeitsrechts (wie der Arbeitnehmer- oder der Betriebsbegriff) auch in der digitalen Arbeitswelt?“ (Grünbuch: 67) –, geht das ihm folgende Weißbuch ausführlich darauf ein. Intensiv sei im Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ die Frage diskutiert worden,

„ob die digitale Transformation in der Wirtschaft eine wie auch immer geartete Neufassung des Betriebsbegriffs notwendig macht, um der denkbaren weiteren Virtualisierung von Arbeitszusammenhängen insbesondere betriebsverfassungsgesetzlich Rechnung zu tragen“. Unter Verweis auf „[d]ie Ausgestaltung des Betriebsbegriffs durch die Rechtsprechung und die weite Öffnung des Betriebsverfassungsgesetzes für Vereinbarungs-lösungen“ verwirft das BMAS „eine formale Definition des Betriebsbegriffs, die morgen bereits von neueren Entwicklungen überholt zu werden droht“, sieht daher „in Bezug auf den Betriebsbegriff gegenwärtig noch keinen gesetzlichen Regelungsbedarf, behält aber auch diesen Gesichtspunkt im Blick“ (Weißbuch: 163/165).

Unklar bleibt bei dieser Argumentation, wie es in der Realität zu den vielfach monierten problematischen Erscheinungen einer Aushöhlung der Mitbestimmung und einer zunehmenden „Ausfransung“ und Fragmentierung von Belegschaften in eine Vielfalt von Gruppen mit unterschiedlich ausgeprägten Vertretungsrechten überhaupt kommen konnte, wenn die bestehenden Rechtsgrundlagen für geeignet und hinreichend flexibel erachtet werden, um „Entbetrieblichung“ bewältigen zu können. Auch drängt sich angesichts des Verweises auf die Gefahr, „morgen bereits von neueren Entwicklungen überholt zu werden“, die grundsätzliche Frage auf, ob die (Arbeits-)Politik vor der Rasanz der digital getriebenen Entwicklungen gewissermaßen kapituliert und sich selbst die Fähigkeit zu sachgerechten rechtlichen Rahmensetzungen abspricht. Im Falle des Betriebsbegriffs scheint dies so zu sein.

5.2.4 SCHUTZ VON BESCHÄFTIGTENDATEN

Ähnlich wie in anderen arbeitspolitischen und arbeitsrechtlichen Themenfeldern hat sich in den einschlägigen Diskursen bereits früh die Erkenntnis herauskristallisiert, dass der digitale Umbruch mit gravierenden Herausforderungen im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes einhergeht. Die Enquete-Kommission „Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ verabschiedete hierzu schon 1998 die folgende Empfehlung: „Arbeitnehmerdatenschutz. Die „Digitalisierung“ des Arbeitslebens, die wachsende Leistungsfähigkeit von Datenverarbeitungssystemen und die Verlagerung von Arbeitsprozessen auf elektronische Datennetze erschließen neue Möglichkeiten zur Sammlung, Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten. Daraus resultiert ein erhebliches Gefährdungspotential für den Schutz der Privatsphäre und das informationelle Selbstbestimmungsrecht von Arbeitnehmern, das eine gesetzgeberische Initiative zum Arbeitnehmerdatenschutz erforderlich macht. Diese sollte zum Ziel haben, die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen zu sichern und den Problemen des zunehmenden internationalen Datentransfers Rechnung zu tragen. Dabei sind auch weiterhin die berechtigten Interessen der Unternehmen zu berücksichtigen“ (Enquete 1: 59).

Mittlerweile brachten die fortschreitende Vernetzung betrieblicher Arbeitsabläufe und die sich hiermit verbindenden neuen betrieblichen Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten eine Zunahme der personenbezogenen Daten mit sich, die über die Beschäftigten gespeichert werden (Wedde 2017: 6 ff.). Unter Einsatz von neuen Software-Anwendungen aus dem Bereich Big Data lassen sich diese Daten zu umfassenden Persönlichkeitsbildern und -profilen zusammenfassen (Höller/Wedde 2016: 374; Tiemeyer 2015: 22 ff.).

⁷⁸ Die Fraktionen der SPD, der LINKEN und von BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN sprachen sich in einem Sondervotum dafür aus, „die rechtlichen Grundlagen der Mitbestimmung dort zu modernisieren, wo diese im Zuge der digitalen Vernetzung unter Anpassungsdruck geraten sind“, und erklärten u. a. den folgende Punkt für „vordringlich“: „Vor dem Hintergrund der durch die technische Entwicklung erleichterten Möglichkeiten zur Bildung vernetzter Wertschöpfungsverbände ist zu prüfen, wie betriebliche Mitbestimmung auch in solchen virtuellen Strukturen – etwa durch eine moderne Legaldefinition des Betriebsbegriffs oder eine entsprechende Präzisierung von § 3 Absatz 1 Nummer 3 BetrVG – auf eine tragfähige rechtliche Grundlage gestellt werden kann“ (Enquete 2: 122 f.). Der erwähnte § 3 Absatz 1 Nummer 3 BetrVG lautet wie folgt: „Durch Tarifvertrag können bestimmt werden: [...] 3. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere auf Grund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder auf Grund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient [...]“.

Arbeitgeber_innen wissen auf dieser Grundlage (fast) alles über jeden Einzelnen ihrer Beschäftigten, während die Betroffenen selbst oft nicht die geringste Ahnung haben, welche Informationen über sie zusammengetragen und welche Erkenntnisse hieraus abgeleitet werden. Damit entsteht eine informationelle Disparität zulasten der Beschäftigten.

Ungeachtet dieser Zuspitzung der Probleme harrten sämtliche Vorschläge zu einer Modernisierung des Beschäftigtendatenschutzes über Jahrzehnte hinweg ihrer Umsetzung. Eine veränderte Situation ist nun jedoch insofern zu verzeichnen, als ab 25.5.2018 nun der gesetzliche Datenschutz innerhalb der gesamten Europäischen Union einheitlich und zwingend durch die neue Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) bestimmt werden wird. Diese beinhaltet zahlreiche Öffnungsklauseln für nationale Anpassungen und Ausprägungen. Der deutsche Gesetzgeber hat die sich damit bietenden Gestaltungsspielräume mit einem Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetz EU (DSAnpUG-EU) ausgefüllt, dessen wesentlicher Bestandteil ein neues Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) ist. Das neue Datenschutzrecht gibt künftig auch für den Umgang mit personenbezogenen Daten in der digitalen Arbeitswelt einen zwingenden Rechtsrahmen vor. Spezielle Vorgaben zum Beschäftigtendatenschutz hierzu finden sich allerdings nur an wenigen Stellen.

Von herausragender Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Regelung zur Datenverarbeitung im Beschäftigtenbereich in Art. 88 DSGVO. Bei näherem Hinsehen entpuppt sich dieser Artikel als eine Art „Öffnungsklausel“, die es durch ihren ersten Absatz den Mitgliedstaaten ermöglicht, den Beschäftigtendatenschutz durch eigene nationale Rechtsvorschriften innerhalb des durch die DSGVO vorgegebenen Rahmens auszugestalten. Gleiches kann nach der ausdrücklichen Feststellung in Artikel 88 Absatz 1 DSGVO auch durch Kollektivvereinbarungen geschehen.

Voraussetzung für beide Alternativen ist nach Artikel 88 Abs. 2 DSGVO, dass Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person umfassen. Diese müssen insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, gegeben sein sowie bezüglich von Überwachungssystemen am Arbeitsplatz.

Die durch Art. 88 DSGVO eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten zum Beschäftigtendatenschutz wurden im „BDSG -neu“ berücksichtigt. Neben einer spezifischen Regelung zur Verarbeitung besonderer Arten personenbezogener Daten in § 22 Abs. 1 lit b „BDSG-neu“ werden einschlägige Vorgaben, die das aktuell geltende BDSG derzeit an verschiedenen Stellen enthält, unter der Überschrift „Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ in der zentralen Vorschrift des § 26 „BDSG-neu“ zusammengefasst:

- § 26 Abs. 1 „BDSG-neu“ enthält die derzeit in § 32 Abs. 1 BDSG zu findenden zentralen Erlaubnistatbestände für den Umgang mit Beschäftigtendaten durch Arbeitgeber_innen in ergänzter Form.
- § 26 Abs. 2 „BDSG-neu“ präzisiert die Anforderungen an Einwilligungen von Beschäftigten in die Datenverarbeitung, die sich derzeit noch aus § 4a BDSG ableiten.

- § 26 Abs. 3 „BDSG-neu“ eröffnet erweiterte Möglichkeiten für erforderliche Verarbeitungen von besonderen Kategorien personenbezogener Daten, die sich bisher teilweise aus § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG ableiten ließen.
- § 26 Abs. 4 „BDSG-neu“ bekräftigt die in Artikel 88 Abs. 1 DSGVO ausdrücklich benannte Möglichkeit, die Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch Kollektivvereinbarungen zu legitimieren. Diese Möglichkeit lässt sich bezogen auf die materiellrechtlichen Teile von Betriebsvereinbarungen bereits bisher aus § 4 Abs. 1 BDSG ableiten.
- § 26 Abs. 5 „BDSG-neu“ betont die Notwendigkeit der Beachtung der in Artikel 5 DSGVO genannten Grundpflichten durch Arbeitgeber_innen.
- § 26 Abs. 6 „BDSG-neu“ stellt formal fest, dass die Beteiligungsrechte von Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt bleiben.
- § 26 Abs. 7 „BDSG-neu“ erweitert entsprechend der Regelung in § 32 Abs. 2 BDSG den Anwendungsbereich der Vorschrift auf die Verarbeitung von Beschäftigtendaten außerhalb von Dateisystemen.
- § 26 Abs. 8 „BDSG-neu“ nimmt die derzeit in § 3 Abs. 11 BDSG enthaltenen Definitionen von Beschäftigten auf.

Die zusammenfassende Regelung zum Beschäftigtendatenschutz in § 26 „BDSG-neu“ spart eine Reihe von regelungsbedürftigen Themen aus. Dieses Regelungsdefizit ist vom Gesetzgeber gewollt. In der amtlichen Begründung zum DSAnpUG-EU heißt es nämlich: „Der Gesetzgeber behält sich vor, Fragen des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis innerhalb dieser Vorschrift oder im Rahmen eines gesonderten Gesetzes konkretisierend bestimmte Grundsätze, die im Rahmen der Rechtsprechung zum geltenden Recht bereits angelegt sind, zu regeln. Dies gilt insbesondere für das Fragerecht bei der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, den expliziten Ausschluss von heimlichen Kontrollen im Beschäftigungsverhältnis, die Begrenzung der Lokalisierung von Beschäftigten sowie den Ausschluss von umfassenden Bewegungsprofilen, den Ausschluss von Dauerüberwachungen und die Verwendung biometrischer Daten zu Authentifizierungs- und Autorisierungszwecken“ (Deutscher Bundestag 2017: 97).

Die aktuelle Situation des Beschäftigtendatenschutzes unterscheidet sich damit nicht grundlegend von der im Jahr 2012, zu der wir festgestellt hatten: „Der Gesetzgeber ist bisher eine Regelung schuldig geblieben, die Grundrechte von Mitarbeitern in der besonderen Situation des Arbeitsverhältnisses und damit auch unter den Bedingungen digitaler Arbeit garantiert und schützt. Die im Jahr 2009 als Reaktion auf zahlreiche missbräuchliche Datennutzungen erfolgte Einfügung eines § 32 BDSG sollte nach der Aussage des Gesetzgebers keinen neuen Schutzrahmen schaffen, sondern lediglich den Status quo festschreiben, der sich aus dem geltenden Recht sowie aus der hierzu ergangenen Rechtsprechung ableitet. Eine umfassende Neuregelung wird derzeit innerhalb der Regierungskoalition diskutiert. Ihre Verabschiedung ist indes mit Blick auf die aktuell anstehende europäische Verordnung zum Datenschutz derzeit ungewiss. Damit bleiben grundlegende Fragen wie etwa die Sicherung der Freiwilligkeit von Einwilligungen, der Schutz vor ausufernden Auswertungen vorhandener Daten oder der Ausschluss heimlicher oder verdeckter Kontrollen unbeantwortet“ (Schwemmler/Wedde 2012: 79 f.). Dieser Feststellung ist auch aus heutiger Sicht nichts hinzuzufügen.

Allerdings enthält das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ eine Reihe konkreter Aussagen zu möglichen gesetzlichen Neuregelungen des Beschäftigtendatenschutzes. Dort findet sich eine Analyse des einschlägigen gesetzgeberischen Handlungsbedarfs. „Im Wesentlichen lassen sich drei Anwendungsbereiche unterscheiden, aus denen sich Regelungsdruck für den Beschäftigtendatenschutz ergibt: erstens die Auflösung geografisch eindeutig lokalisierbarer Verarbeitungsorte von Daten sowie der Wechsel von statischen zu dynamischen Softwareentwicklungen, was die Identifikation von verantwortlichen Stellen erschwert; zweitens Anwendungen, die geeignet sind, das Leistungs- und Arbeitsverhalten von Beschäftigten lückenlos zu dokumentieren, zu kontrollieren, auszuwerten und zu überwachen, vom Arbeiten am stationären PC bis zur Verwendung von dienstlichen Smartphones, Datenbrillen oder Datenhandschuhen; drittens Anwendungen, die dazu geeignet sind, die Persönlichkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu durchleuchten, um auf dieser Grundlage Bewertungen über sie abzugeben oder ihr zukünftiges Verhalten zu berechnen, etwa Sprachanalyseverfahren oder Auswertungen betrieblicher sozialer Netzwerke“ (Weißbuch: 144 f.).

Diese Analyse verdeutlicht, dass gesetzlicher Handlungsbedarf besteht. Auf die anschließende Beschreibung konkreter Handlungsnotwendigkeiten oder -optionen wird allerdings verzichtet. Einigkeit besteht lediglich in der Frage, dass eine Reduzierung des Niveaus des Beschäftigtendatenschutzes nicht in Betracht kommt. „Ein Absenken des bestehenden Datenschutzniveaus wird von keiner Seite gefordert. Jedoch betonen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände: ‚Das Streben nach mehr Rechtssicherheit darf nicht zu einer Überregulierung mit unnötiger Bürokratie ohne praktischen Nutzen führen‘“ (Weißbuch: 147).

Darüber hinaus plant das BMAS bezogen auf ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz, „die Spielräume, die die EU-DSGVO den nationalen Gesetzgebern für konkretisierende Regelungen einräumt, umfassend zu nutzen. Dafür wird es einen interdisziplinär besetzten Beirat einsetzen, der das Ministerium dabei unterstützt, diese eigenständigen gesetzlichen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und im Rahmen eines verbindlichen Zeitplans vorzubereiten“ (Weißbuch: 151). Zu welchem konkreten Ergebnis dieses (sinnvolle) Vorhaben führen wird, bleibt abzuwarten.

Die einzige wirklich konkrete Überlegung bezüglich einer gesetzlichen Neuregelung, die das Weißbuch enthält, betrifft ein „Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz“ (Weißbuch: 149). Da die Notwendigkeit eines solchen neuen Rechts für Betriebsräte im „Dialogprozess vielfach thematisiert wurde, wird das BMAS prüfen, ob und inwieweit in diesem Bereich gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht“ (Weißbuch: 149). Im Ergebnis bleibt allerdings auch hier abzuwarten, ob diese Prüfung zu einer konkreten gesetzgeberischen Maßnahme führt.

5.3 BEOBACHTEND, PRÜFEND, ABWARTEND: ARBEITSPOLITIK UND ARBEITSRECHT BIS DATO

Wir haben ganz zu Beginn dieses Textes an die Feststellung von Marcus Rohwetter erinnert, der in seiner Besprechung unserer Studie von 2012 darauf hinwies, dass „Politik und

Gesellschaft [...] die digitale Zukunft mitgestalten [können]. Sie müssen es nur tun.“ In diesem Kapitel haben wir versucht, anhand von vier ausgewählten Schlüsseldokumenten aus den Jahren 1998, 2013, 2015 und 2016 sowie einer Analyse der Entwicklung des arbeitsrechtlichen Rahmens nachzuzeichnen, ob und in welcher Form staatliche Arbeitspolitik „es“ auch tatsächlich getan hat, sprich: Ob und wie versucht wurde, den durch den digitalen Umbruch der Arbeitswelt entstehenden Gestaltungsbedarf zu verstehen und in politische Programmatik und arbeitsrechtsetzende Praxis umzusetzen.

Auch wenn eine zusammenfassende Antwort auf diese Frage der Differenziertheit der Realität bei Weitem nicht gerecht werden kann, so sei sie doch gewagt: Betrachtet man den realen Output staatlicher Arbeitspolitik zur Digitalisierung, so hat sich diese zwar mit steigender Intensität bemüht, „es“ zu tun, aber de facto hat sie „es“ nicht getan – zumindest, was praktische Konzepte und deren gesetzgeberische Realisierung anbetrifft. Zweifellos konnte mit den Arbeiten der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“, dem Grünbuch „Arbeiten 4.0“ und dem daran anschließenden, in ein umfassendes Weißbuch mündenden Dialogprozess die von uns noch 2012 monierte „weitgehende Gestaltungsabstinenz der arbeitspolitischen Akteure“ in Sachen Digitalisierung (Schwemmler/Wedde 2012: 102) auf der Ebene der Problemwahrnehmung überwunden und das Bewusstsein für die Herausforderungen des Umbruchs verbreitet und wohl auch geschärft werden. Jedoch hat diese begrüßenswerte Zuwendung bis dato noch keine sichtbaren Resultate gezeitigt oder auch nur hinreichend konkrete und in überschaubaren Zeiträumen realisierbare Projekte hervorgebracht, die geeignet wären, Arbeit in digitalen Kontexten tatsächlich besser werden zu lassen und den Risiken digitaler Entsicherung, Entkollektivierung und Entmächtigung wirksam zu begegnen.

Diese ernüchternde Bilanzierung ergibt sich aus den vorstehend dargelegten Befunden, die die weitgehende Ergebnislosigkeit digitaler Arbeitspolitik bis dato exemplarisch verdeutlichen: Obwohl die einschlägigen Debatten zum Teil seit Jahren andauern, sind gegenwärtig (Juni 2017) nach wie vor weder Gesetzgebungs- noch anderweitige, hinreichend konkrete Vorhaben zu verzeichnen für:

- wie auch immer konditionierte Ansprüche auf selbstbestimmte mobile bzw. Telearbeit, die Erwerbstätigen eine erweiterte Orts- und Zeitsouveränität ermöglichen;
- ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit, das geeignet sein könnte, die Belastungen ausufernder arbeitsbezogener Verfügbarkeit zu begrenzen;
- eine Modernisierung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften für digital mobile Arbeit außerhalb von Betriebsstätten;
- eine integrale arbeits(markt)politische Agenda zur Sicherung von Beschäftigung im digitalen Umbruch;
- einen verbesserten Schutz von Plattformarbeiter_innen;
- eine Reform der Mitbestimmung, die geeignet wäre, der digital getriebenen Machtverschiebung zugunsten der Arbeitgeber_innen Schranken zu setzen;
- eine Absicherung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten im Rahmen eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes auf der Höhe der Zeit.

In all diesen Punkten und trotz des fortgeschrittenen Reifegrads vieler einschlägiger Analysen gibt sich Arbeitspolitik im Umgang

mit der digitalen Transformation noch immer abwartend, verharrt in beobachtender und beschreibender Position, zieht weitere Prüfungen in Erwägung oder ringt sich – bestenfalls – zu „perspektivisch“ ausgerichteten Absichtserklärungen durch.⁷⁹

In der Konsequenz dieser Zurückhaltung vermag es nicht zu verwundern, dass ein Vergleich der 2012 vorgefundenen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für digitale Arbeit mit der heutigen Situation zu der Feststellung führt, dass keines der von uns damals benannten Themen bzw. Probleme entfallen ist. Damit trifft die digitale Arbeit der Zukunft nach wie vor auf das an analogen Zuständen ausgerichtete Arbeitsrecht der Vergangenheit. Unsere damalige Auflistung einschlägiger arbeitsrechtlicher Probleme (Schwemmler/Wedde 2012: 76–86) gilt nicht nur nahezu unverändert fort, vielmehr haben sich Zahl und Gewicht der offenen Fragen, die einer gesetzgeberischen Lösung bedürfen, noch deutlich erhöht. Bleiben die notwendigen normativen Anpassungen weiterhin aus, ist abzusehen, dass digitale Arbeit immer öfter außerhalb einschlägiger arbeitsrechtlicher Schutzvorgaben erfolgt. Das Fehlen gesetzgeberischen Handelns hemmt das rasche Fortschreiten der Digitalisierung in keiner Weise, bewirkt aber für die digitale Arbeitswelt eine schleichende Aushöhlung des arbeitsrechtlichen Schutzrahmens, die zulasten der Beschäftigten geht, und eine zunehmende „Entrechtlichung“ der Arbeitsbedingungen. Arbeitsrechtliche Standards, wie wir sie heute kennen, stehen zur Disposition technischer Entwicklungen und deren Umsetzung durch Arbeitgeber_innen in den Betrieben. Verschärft wird die Situation dadurch, dass Arbeitgeber_innen dort, wo die tatsächlichen Bedingungen der Durchführung digitaler Arbeit den gesetzlichen Schutzrahmen verlassen, von den zuständigen staatlichen Stellen oft nicht durchgängig und nachhaltig dazu aufgefordert werden, gesetzeskonforme Zustände herzustellen.⁸⁰ Das arbeitsrechtliche Handlungspaket, das der Gesetzgeber abarbeiten muss, um den Schutz der Beschäftigten auch in der digitalisierten Arbeitswelt auf dem bisherigen Niveau zu garantieren, ist damit insgesamt deutlich größer und schwerer geworden.

Ausgehend davon, dass gesetzgeberische Aktivitäten, die eine Aufarbeitung der identifizierten Defizite erfordert, die bisher aber praktisch vollständig ausgeblieben sind, ist eine große Skepsis zu der Frage angebracht, ob sich dies in Zukunft ändern wird. Damit zeichnet sich ab, dass für die spezifischen

neuen Bedingungen der „digitalen Arbeit 4.0“ kein adäquates „Arbeitsrecht 4.0“ zur Verfügung steht, das einerseits identifizierte arbeitsrechtliche Probleme löst oder fair regelt, und das andererseits zugleich sicherstellt, dass Beschäftigte von den Vorteilen profitieren können, die die neue Arbeitswelt mit sich bringen kann.

Es wäre ungerecht und unzutreffend, den handelnden Akteur_innen den aufrichtigen Willen abzusprechen, Arbeit im digitalen Kapitalismus tatsächlich besser, humaner werden zu lassen und hierfür auch einen angemessenen Rechtsrahmen zur Verfügung zu stellen. Allein schon die Intensität und Gründlichkeit, mit welcher der Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ betrieben wurde, und die Qualität der dabei entstandenen Dokumente sprechen gegen eine solche Annahme. Gleichwohl drängt sich angesichts der obigen Bilanz der bisherigen Bemühungen die Frage nach den Ursachen auf. Kann digitale Arbeitspolitik nicht, was sie eigentlich will? Wir werden diese Frage im abschließenden Kapitel aufgreifen.

79 Diese Haltung hat mittlerweile eine gewisse Tradition, ebenso die Kritik daran:

In seinem Sondervotum zum Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ mahnte deren sachverständiges Mitglied Kurt van Haaren, seinerzeit Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft, schon 1998 zügige Konsequenzen aus den Analysen des Gremiums an: „Es kann [...] in diesem Stadium nicht mehr ausreichen, allein zusätzliche Studien in Auftrag zu geben und weitere Prüfaufträge zu erteilen. Die Enquete-Kommission hat den vorrangigen arbeits- und sozialrechtlichen Handlungsbedarf klar herausgearbeitet und im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Voraussetzungen für rasches gesetzgeberisches Handeln geschaffen. Die Modernisierung des Arbeits- und Sozialrechts im Hinblick auf die Erfordernisse der Informationsgesellschaft kann und muß nun ein zentrales Projekt für die nächste Legislaturperiode des Deutschen Bundestages werden“ (Enquete 1: 151).

80 Stattdessen erfolgt beispielsweise eine Debatte über eine „Flexibilisierung“ arbeitsrechtlicher Schutzstandards. Dies ist in etwa so, als wenn Autofahrer_innen, die in einer Ortschaft wegen überhöhter Geschwindigkeit regelmäßig von Radfallen fotografiert werden, ihr Tempo unverändert beibehalten und stattdessen vom Gesetzgeber verlangen würden, die Zusendung weiterer Bußgeldbescheide durch eine Erhöhung der zulässigen Höchstgeschwindigkeiten zu unterbinden.

6

FAZIT

In dieser Studie haben wir uns einerseits an einer Art zeitlichem Längsschnitt versucht und den Stand der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland, wie wir ihn 2012 beschrieben haben, mit demjenigen „sechs Jahre danach“ verglichen. Im Ergebnis dieses Versuchs ist zu konstatieren, dass zu den seinerzeit identifizierbaren Potenzialen und Problemlagen, die nach wie vor virulent sind und unverändert gestaltender Initiativen im Sinne guter Arbeit bedürfen, weitere Herausforderungen für Arbeitspolitik und Arbeitsrecht getreten sind, namentlich solche, die wir mit den Begriffen der digitalen Entsicherung, Entkollektivierung und Entmächtigung überschrieben haben. Hatten wir 2012 „arbeitspolitische und arbeitsrechtliche Anpassungs- und Modernisierungserfordernisse [...] von hoher Dringlichkeit“ aus dem kritischen Befund abgeleitet, dass „Arbeit durch digitale Vernetzung besser, vor allem selbstbestimmter werden könnte, es jedoch bislang nicht gelungen ist, die humanisierenden und emanzipierenden Potenziale der neuen technischen Optionen für das Gros der Erwerbstätigen real auszuschöpfen“ (Schwemmler/Wedde 2012: 102), so erscheint uns diese Schlussfolgerung heutzutage angesichts der Dynamik der digitalen Umbrüche und ihrer Wirkungen auf das arbeitsweltliche Machtgefüge noch weit mehr gerechtfertigt als damals.

Andererseits sind wir der Frage nachgegangen, ob und wie die besagten arbeitspolitischen und arbeitsrechtlichen Reformbedarfe real angegangen wurden und wie sie ihren Niederschlag in entsprechenden gesetzgeberischen Initiativen gefunden haben. Unsere Befunde lassen sich in der Feststellung zusammenfassen, dass sich in dieser Hinsicht in Deutschland – ungeachtet einer erfreulichen Intensivierung der einschlägigen Diskurse – in den zurückliegenden Jahren substanziell wenig bis nichts bewegt hat. Vorschläge zur Humanisierung der Arbeit im digitalen Kapitalismus, wie wir sie in unserer ersten Studie gemacht haben (Schwemmler/Wedde 2012: 102–106) und wie sie zwischenzeitlich auch von vielen anderen unterbreitet worden sind (exemplarisch: Schröder 2016: 138–184), blieben bis dato weitestgehend folgenlos. Sie an dieser Stelle schlicht noch einmal zu wiederholen, wäre wenig originell. Stattdessen wollen wir abschließend die Frage aufwerfen, warum sich staatliche Arbeitspolitik – und in ihrem Gefolge das Arbeitsrecht – im digitalen Umbruch bislang so wenig gestaltungswillig und -fähig gezeigt hat?

Wir können diese Frage, die eine eingehendere Befassung verdiente, am Ende dieser Studie nicht ausführlich erörtern und müssen uns auf wenige knappe Bemerkungen beschränken. Tatsächlich wirkt Arbeitspolitik bei ihren Versuchen, die Digitalisierung der Arbeitswelt gestaltend im Sinne guter Arbeit zu beeinflussen, in mancherlei Hinsicht überfordert. Vor allem die nachstehend genannten Probleme sind es, die ihr nach unserer Einschätzung Schwierigkeiten bereiten:

- Erstens ein Geschwindigkeitsproblem: Zu Zeiten einer rasanten, von teilweise exponentiell verlaufenden technischen Entwicklungen vorangetriebenen Transformation mit vielfach disruptiven Tendenzen agiert staatliche Arbeitspolitik erklärtermaßen „inkrementell“ (Weißbuch: 24), gibt sich, was eigene Lösungskonzepte anbetrifft, disruptionsavers und übervorsichtig, und wirkt nicht nur, sondern ist mit dieser Vorgehensweise wohl tatsächlich zu langsam, um in die realen Abläufe gestaltend eingreifen zu können. Verbesserungsansätze sind hier durchaus vorstellbar, z. B. in dem Sinne, dass arbeitspolitische Interventionen auf der Basis unterschiedlicher Szenarien – etwa der Beschäftigungsentwicklung – optional und im Sinne von Wenn-Dann-Funktionen konzipiert werden und ab dem Erreichen bestimmter Schwellenwerte umgesetzt werden könnten.
- Zweitens ein Informationsproblem: Es ist ja keineswegs nur eine Ausflucht, um Tatenlosigkeit zu kaschieren, wenn im Weißbuch etwa auf die mangelhafte Datenlage zum Ausmaß von Plattformarbeit in Deutschland verwiesen wird, sondern bringt ein objektives Wissensdefizit zur Sprache. Die nun vorgeschlagene „neue öffentliche Arbeitsweltberichterstattung unter Beteiligung der Wissenschaft und der Sozialpartner“ (Weißbuch: 13) sollte in dieser Hinsicht Fortschritte erbringen und durch eine zu intensivierende Informationstechnik-Folgenabschätzung ergänzt werden. Sie müsste insbesondere die sich abzeichnenden Entwicklungen der Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarfe in Branchen, Berufen und Regionen genauer in den Blick nehmen und helfen, die Prognose- und Monitoringkapazitäten der politischen Akteur_innen zu verbessern.
- Drittens ein Kompetenzproblem – „Kompetenz“ verstanden im Sinne von „Zuständigkeit“: Nach wie vor gilt hier, was wir

bereits in unserer ersten Studie 2012 anmerkten, dass sich nämlich dieser Komplex „nur schwerlich in die traditionelle politische Kompetenzordnung einfügt“ (Schwemmler/Wedde 2012: 8). War es zum damaligen Zeitpunkt eher so, dass sich kein Ressort so richtig für die Digitalisierung der Erwerbssphäre zuständig fühlte, ist heute eher zu konstatieren, dass es aufgrund getrennter Verantwortlichkeiten an einem hinreichend koordinierten Vorgehen mangelt und integrale Konzepte – im Falle des Umgangs mit den Beschäftigungswirkungen der Digitalisierung etwa ein „policy mix“ aus Arbeits-, Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Forschungs- und Technologiepolitik – allenfalls mit Mühen, wenn überhaupt zustande kommen.⁸¹ Hier sind zur Abhilfe verstärkt projekthafte, besser integrierte und koordinierte Vorgehensweisen über Ressortgrenzen hinweg anzuraten.⁸²

- Viertens ein Reichweitenproblem: Im Zuge der beschriebenen Tendenzen zur Entbetrieblichung und Plattformisierung wächst die Zahl von Erwerbstätigen, die qua Status als selbstständige Auftragnehmer_innen aus dem klassischen Schutz- und Gestaltungsfeld von Arbeitspolitik und Arbeitsrecht herausfallen und von deren Mechanismen nicht mehr oder nur noch in sehr begrenztem Maße erreicht werden können. Soll dieser Entwicklung wirksam entgegengetreten und die Lage solcher Kontingenzarbeitskräfte stabilisiert und verbessert werden, so bedarf es hierzu aller Wahrscheinlichkeit einer „großen Lösung“. Sie bezieht entweder die (Solo-)Selbstständigen in den Geltungsbereich des Arbeitsrechts ein oder aber schafft einen eigenen, mit Schutzrechten ausgestatteten Status für diese Gruppe.
- Fünftens ein Perspektivenproblem: Staatliche Arbeitspolitik ist, auch wenn sie sich als „progressive“ versteht, bislang vorwiegend reaktiv und defensiv ausgerichtet, zielt – mit den dargestellten Vollzugsdefiziten – auf eine „Bewältigung“ der digitalen Herausforderungen ab und versucht, Ängste vor Beschäftigungsverlusten und der „menschleeren Fabrik“ zu zerstreuen. Es mangelt ihr aber an positiven Visionen – oder am Mut, solche zu propagieren –, an einem mobilisierenden Großprojekt zur Humanisierung der Arbeit, zur Nutzung der digitalen Potenziale für mehr Freiheit in der Arbeit, aber auch für eine Befreiung von unwürdiger, belastender und ausbeuterischer Arbeit. Nicht nur, was die Risiken der Digitalisierung anbetrifft, sondern auch im Blick auf die mit ihr verbundenen Chancen für mehr Arbeits- und Lebensqualität ist der Arbeitspolitik – der Politik schlechthin – mehr „Möglichkeitssinn“ zu wünschen.
- Sechstens ein Rechtsproblem: In den vergangenen Jahren ist es nicht gelungen, offenkundig notwendige arbeitsrechtliche Anpassungsschritte durchzuführen. Die sich aus dieser Situation ableitende Diskrepanz zwischen den sich schnell

verändernden Arbeitsbedingungen auf der einen und den sich an „analoge Arbeitsbedingungen aus der Vergangenheit“ orientierenden arbeitsrechtlichen Regelungen auf der anderen Seite führt zu einer Aushöhlung des notwendigen Schutzstandards. Weiterhin ist zu konstatieren, dass diese Situation das Entstehen guter digitaler Arbeit behindert.

Sollen all diese Probleme gelöst, soll Arbeitspolitik schneller, informierter, „holistischer“, weiter ausgreifend und visionärer werden, so wird sie sich in mehrfacher Hinsicht neu erfinden müssen. Das ist zugegebenermaßen leichter geschrieben und gesagt, als getan, aber eine Herausforderung, vor der die arbeitspolitischen Akteur_innen in Zeiten, die „Disruption als Signum der Gegenwart“ (Staab 2016a: 42) trägt, beileibe nicht alleine stehen. Zu guter Letzt wird eine solche Arbeitspolitik auch in höherem Maße als bisher – und hier erlauben wir uns, erneut mit den Schlusssätzen unserer Studie von 2012 zu enden – „konfliktbereit und konfliktfähig sein müssen. Denn es spricht wenig dafür, dass diejenigen, die als Arbeit- und Auftraggeber bis dato den übergroßen Anteil der ‚Früchte‘ der digitalen Vernetzung in Form von Flexibilisierungsgewinnen, Kostensenkungen und Machtzuwächsen geerntet haben, ihre Positionsvorteile widerstandslos aufgeben werden“ (Schwemmler/Wedde 2012: 106).

81 Im Vorwort der Ministerin zum Weißbuch „Arbeiten 4.0“ wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dieser „Text das Thema der ‚Arbeitswelt 4.0‘ aus der Perspektive des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales [betrachtet]. Es zeigen sich aber auch viele Schnittstellen zu den anderen Ressorts der Bundesregierung. Über diese steht eine Verständigung noch aus“ (BMAS 2016b: 6).

82 Daniel Buhr und andere plädieren in diesem Zusammenhang für ein „holistisches“ und „systemisches“ Herangehen: „[D]as Thema ‚Digitalisierung‘ [bedarf] zum einen einer Erweiterung sowohl der Perspektive als auch des Akteursnetzwerks [...], [erfordert] zum anderen aber auch mehr bzw. andere Koordination [...] – horizontal wie vertikal, über Ebenen und traditionelle Ressortgrenzen hinweg. Querdenken, um Neues zu schaffen, braucht zudem neue Koordinationsplattformen [...]“ (Buhr et al. 2016: 30).

Abbildungsverzeichnis

- 8 Abbildung 1
Tätige Personen in Unternehmen, die einen Computer mit Internetzugang nutzten (in Prozent aller tätigen Personen 2002–2016)
- 10 Abbildung 2
Die Bedeutung der Digitalisierung für die Arbeit in unterschiedlichen Branchen
- 12 Abbildung 3
Entwicklung der Arbeitsbelastung
- 14 Abbildung 4
Auswirkung der Digitalisierung auf die Arbeitsbelastung
- 22 Abbildung 5
Wie viele Beschäftigte sind potenziell von Substituierbarkeit betroffen?
- 23 Abbildung 6
Was kostet die Arbeitsstunde eines Roboters?
- 24 Abbildung 7
Kategorisierung digitaler Arbeitsplattformen
- 29 Abbildung 8
Digitalisierung und Überwachung bzw. Kontrolle persönlicher Arbeitsleistung
- 31 Abbildung 9
Digitalisierung und das Gefühl, der Technik ausgeliefert zu sein

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BildschirmarbeitsVO	Bildschirmarbeitsverordnung
Bitkom	Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BurlG	Bundesurlaubsgesetz
CPS	Cyber-physisches System
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DSAnpUG-	Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungs-Gesetz
EU	Europäische Datenschutz-Grundverordnung
DSGVO	Europäische Datenschutz-Grundverordnung
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
GPS	Ganzheitliche Produktionssysteme
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iga	Initiative Gesundheit und Arbeit
IGZA	Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik(en)
ILO	International Labour Organization
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
IT	Informationstechnik
KI	Künstliche Intelligenz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MiLoG	Mindestlohnsgesetz
MIT	Massachusetts Institute of Technology
PC	Personal Computer
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
ZEW	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta 2016: Gute Arbeit: Ein analytischer Diskussionsrahmen, Diskussionspapier aus der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Hans-Böckler-Stiftung, https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_zukunft_diskussionspapier_allmendinger.pdf (2.12.2017).
- Apt, Wenke; Bovenschulte, Marc; Hartmann, Ernst A.; Wischmann, Steffen (Institut für Innovation und Technik) 2016: Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“ für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 463, Berlin.
- Arlt, Hans-Jürgen; Kempe, Martin; Osterberg, Sven 2017: Die Zukunft der Arbeit als öffentliches Thema: Presseberichterstattung zwischen Mainstream und blinden Flecken, Studie der Otto Brenner Stiftung, Frankfurt am Main.
- Avent, Ryan 2016: *The Wealth of Humans: Work and its Absence in the Twenty-First Century*, London.
- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) 2016: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund.
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2015: Chancen der Digitalisierung nutzen, Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeit, o. O., www.dgb.de/themen/++co++5a8cba76-26f3-11e5-b71c-52540023ef1a (13.4.2017).
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2017: Qualifizierung 4.0: Für eine zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung, [www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_Qualifizierung_4.0.pdf/\\$file/BDA_Qualifizierung_4.0.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_Qualifizierung_4.0.pdf/$file/BDA_Qualifizierung_4.0.pdf) (5.6.2017).
- Beck, Ulrich 1998: Wie wird Demokratie im Zeitalter der Globalisierung möglich?, Eine Einleitung, in: Beck, Ulrich: *Politik der Globalisierung*, Frankfurt am Main, S. 7–67.
- Bitkom 2016: Mobilgeräte ergänzen den klassischen Computer-Arbeitsplatz, Presseinformation vom 8.3.2016, www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Mobilgeraete-ergaenzen-den-klassischen-Computer-Arbeitsplatz.html (10.3.2017).
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (Hrsg.) 2015a: *Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten: Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung*, Berlin.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2015b: *Grünbuch Arbeiten 4.0*, Berlin.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2015c: *Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Experten-Workshop im Kontext des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“*, www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/Dokumentation_WS_2.pdf (1.6.2017).
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (Hrsg.) 2016a: *Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz: Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung*, Berlin.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2016b: *Weißbuch Arbeiten 4.0*, Berlin.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2016c: *Arbeitsstättenverordnung*, Berlin.
- Boes, Andreas 2016: Erwerbsarbeit im Zeitalter der Cloud: Arbeitnehmerstatus in der digitalen Welt neu definieren (Blogeintrag 1.11.2016), <http://idguzda.de/ard-themenwoche-zukunft-der-arbeit/erwerbsarbeit-im-zeitalter-der-cloud-arbeitnehmerstatus-in-der-digitalen-welt-neu-definieren> (12.4.2017).
- Boes, Andreas; Bultemeier, Anja; Kämpf, Tobias; Lühr, Thomas 2016: Arbeitswelt der Zukunft – zwischen „digitalem Fließband“ und neuer Humanisierung, in: Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen*, Jahrbuch Gute Arbeit 2016, Frankfurt am Main, S. 227–240.
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias 2011: *Global verteilte Kopfarbeit: Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen*, Berlin.
- Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Langes, Barbara; Lühr, Thomas 2016: „Lean“ und „agil“ im Büro: Neue Formen der Organisation von Kopfarbeit in der digitalen Transformation, Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 23, Düsseldorf.
- Boewe, Jörn; Schulten, Johannes 2014: Dienstplanung per Smartphone, in: *Mitbestimmung* 12 (2014), S. 16–19.
- Borchardt, Alexandra 2017: Menschenmögliches, in: *Süddeutsche Zeitung*, 17.1.2017, S. 9.
- Bosch, Gerhard: Normalarbeitsverhältnis, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, Berlin, S. 376–382.
- Brandt, Jochen 2016: Bring dein Eigenes mit, *Arbeitsrecht im Betrieb* 3/2016, S. 34–35.
- Braverman, Harry 1977: *Die Arbeit im modernen Produktionsprozess*, Frankfurt/New York.
- Brenke, Karl 2016: Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, in: *DIW-Wochenbericht* 5/2016, S. 95–106.
- Broy, Manfred; Precht, Richard David 2017: Daten essen Seele auf, in: *Die Zeit* 5 (2017) (26.1.2017), S. 8.
- Brynjolfsson, Eric; McAfee, Andrew 2011: *Race Against the Machine*, Lexington.
- Brynjolfsson, Eric; McAfee, Andrew 2014: *The Second Machine Age: Wie die nächste digitale Revolution unser aller Leben verändern wird*, Kulmbach.
- Bsirske, Frank; Stach, Bert 2012: eBay für Arbeitskräfte: Die Verlagerung qualifizierter IT-Arbeit in die Crowd, in: Bsirske, Frank; Schröder, Lothar; Werneke, Frank; Bösch, Dina; Meerkamp, Achim (Hrsg.): *Grenzenlos vernetzt? Gewerkschaftliche Positionen zur Netzpolitik*, Hamburg, S. 115–120.
- Budras, Corinna 2014: Der totalüberwachte Mitarbeiter, *faz.net*, 25.11.2014, www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/internet-versandhaendler-amazon-ueberwacht-mitarbeiter-13280561.html (18.5.2017).
- Buhr, Daniel; Christ, Claudia; Frankenberger, Rolf; Fregin, Marie-Christine; Schmid, Josef; Trämer, Markus 2016: Auf dem Weg zu Wohlfahrt 4.0? Die Digitalisierung des Wohlfahrtsstaates in den Politikfeldern Arbeit, Gesundheit und Innovation im europäischen Vergleich, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Carstensen, Tanja 2015: Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien, in: *WSI-Mitteilungen* 3/2015, S. 187–193.
- Castel, Robert 2011: *Die Krise der Arbeit: Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*, Hamburg.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta 2015: In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar, *IAB-Kurzbericht* 24 (2015), Nürnberg.
- Dettmer, Markus; Dohmen, Frank 2012: Frei schwebend in der Wolke, in: *Der Spiegel* 6 (2012), S. 62–64.
- Dettmer, Markus; Hesse, Martin; Jung, Alexander; Müller, Martin U.; Schulz, Thomas 2016: Mensch gegen Maschine, in: *Der Spiegel* 36 (2016), S. 10–18.
- Dettmer, Markus; Tietz, Janko 2011: Jetzt mal langsam! in: *Der Spiegel* 30 (2011), S. 58–68.
- Dettmer, Markus; Tietz, Janko 2014: Der Sieg der Algorithmen, in: *Der Spiegel* 17 (2014), S. 68–75.

- Deutscher Bundestag 1998: Schlußbericht der Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft – Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“, Drucksache 13/11004.
- Deutscher Bundestag 2013: Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“, Wirtschaft, Arbeit, Green IT, Drucksache 17/12505.
- Deutscher Bundestag 2017: Drucksache 18/11325, S. 97
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2017: Kursbuch Arbeiten 4.0, Berlin.
- Doll, Nikolaus 2015: Das Zeitalter der Maschinen-Kollegen bricht an, welt.de, www.welt.de/137099296 (20.4.2017).
- Dueck, Gunter 2011: Antworten auf den Fragenkatalog der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ für die öffentliche Anhörung am 12.12.2011 zum Thema „Veränderungsprozesse in der digitalen Wirtschafts- und Arbeitswelt“, Deutscher Bundestag/Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“: Ausschussdrucksache 17(24)048-A.
- Economist 2014: Easing the Transition. Means and Ends, in: The Economist (Special Report „The World Economy“), 4.10.2014, S. 16–18.
- Eurofound; ILO (International Labour Office) 2017: Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work, Genf.
- Felstiner, Alek 2012: The Weakness of Crowds; in: limn 2/2012, <https://escholarship.org/uc/item/19n045tk> (11.5.2017).
- Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael A. 2013: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?, www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (4.12.2014).
- Glötz, Peter 1999: Die beschleunigte Gesellschaft: Kulturkämpfe im digitalen Kapitalismus, München.
- Gramsci, Antonio 1999: Gefängnishefte, Band 9 (Hefte 22 bis 29), Hamburg.
- Guhlich, Anne 2017: „Ab 2020 wird es richtig losgehen“ (Interview mit Ola Källenius), in: Stuttgarter Zeitung, 9.1.2017, S. 9.
- Hassler, Melanie; Rau, Renate; Hupfeld, Jens; Paridon, Hiltraut; Schuchart, Uta (Mitarbeit) 2016: Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten, Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen, iga.Report 23, Berlin.
- Herkommer, Sebastian 1999: formelle/reelle Subsumtion, in: Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus, Band 4 (Fabel bis Gegenmacht), Hamburg, Spalten 680–687.
- Hill, Steven 2017: „You’re fired!“ Es gibt digitale Technologien, die man einfach verbieten muss, in: Die Zeit 8 (2017), S. 10–11.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut 2015: Einleitung: Digitalisierung industrieller Arbeit, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Ittermann, Peter; Niehaus, Jonathan (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit: Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen, Baden-Baden, S. 9–30.
- Höller, Heinz-Peter; Wedde, Peter 2016: Neue Technik – neue Anforderungen in: Wedde (Hrsg.): Handbuch Datenschutz und Mitbestimmung, Frankfurt 2016, S. 297–391.
- Hofstetter, Yvonne 2016: Das Ende der Demokratie: Wie die künstliche Intelligenz die Politik übernimmt und uns entmündigt, München.
- IG Metall 2015: Mensch mit Maschine, www.igmetall.de/neue-herausforderungen-fuer-den-betrieblichen-gesundheitsschutz-15064.htm (20.5.2017).
- INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) 2008: Was ist gute Arbeit? Das erwarten Erwerbstätige von ihrem Arbeitsplatz, 2. Auflage, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) 2014: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2014: Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen: Mit dem Themenschwerpunkt: Arbeitszeitgestaltung – Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten, Berlin.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) 2016: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2016: Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen: Mit dem Themenschwerpunkt: Die Digitalisierung der Arbeitswelt – eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten, Berlin.
- Ittermann, Peter; Niehaus, Jonathan; Hirsch-Kreinsen, Hartmut 2015: Arbeiten in der Industrie 4.0: Trendbestimmungen und arbeitspolitische Handlungsfelder, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Jansen, Jonas 2017: Volle Kontrolle über die Mitarbeiter, faz.net, 24.4.2017, www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/workday-unterstuetzt-manager-bei-der-ueberwachung-ihrer-mitarbeiter-14984175.html (3.11.2017).
- Jürgens, Ulrich 1984: Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß: Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik, in: Jürgens, Ulrich; Naschold, Frieder (Hrsg.): Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Wiesbaden, S. 58–91.
- Kaul, Martin 2014: Hacking, Leaking, Sabotage!, taz.de 17.4.2014, www.taz.de/!5044256 (28.03.2017).
- Kawalec, Sandra (2016): Arbeit in der Crowd: Crowdsourcing und die Folgen für die bisherige Organisationsform von Arbeit, Konferenz „Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0“ (19.9.2016), Stuttgart.
- Keynes, John Maynard 2007 (im Original 1930): Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder, in: Reuter, Norbert: Wachstumseuphorie und Verteilungsrealität: Wirtschaftspolitische Leitbilder zwischen Gestern und Morgen: Mit Texten zum Thema von John Maynard Keynes und Wassily W. Leontief, 2., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Marburg.
- Kleemann, Frank 2005: Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit: Eine arbeitssoziologische Untersuchung, Berlin.
- Kocka, Jürgen 2016: Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit, IGZA Working Paper Nr. 1, Berlin, www.igza.org/wp-content/uploads/2016/10/Kocka_Thesen_IGZA-Working-Paper.pdf (6.5.2017).
- Krause, Rüdiger 2016: Digitalisierung der Arbeitswelt: Herausforderungen und Regelungsbedarf, Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag, München.
- Kucklick, Christoph 2014: Die granulare Gesellschaft: Wie das Digitale unsere Wirklichkeit auflöst, Berlin.
- Kuhlmann, Martin 2013: Arbeitspolitik, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, Berlin, S. 89–95.
- Kurz, Constanze; Rieger, Frank 2013: Arbeitsfrei: Eine Entdeckungsreise zu den Maschinen, die uns ersetzen, München
- Leberecht, Tim 2015: Die total technisierte Gesellschaft braucht Romantik, sz.de, 14.9.2015, www.sueddeutsche.de/kultur/digitales-zeitalter-die-total-technisierte-gesellschaft-braucht-romantik-1.2645569 (18.5.2019).
- Leimeister, Jan Marco 2016: Digitale Arbeit als (R)Evolution, Universität St. Gallen, www.unisg.ch/de/wissen/newsroom/aktuell/rssnews/meinung/2016/januar/meinung-digitale-arbeit-leimeister-29januar2016 (9.3.2017).
- Leimeister, Jan Marco; Durward, David; Zogaj, Shkodran 2016: Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen, Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 323, Düsseldorf.
- Lischka, Konrad; Klingel, Anita 2017: Wenn Maschinen Menschen bewerten: Internationale Fallbeispiele für Prozesse algorithmischer Entscheidungsfindung: Arbeitspapier, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh (Hrsg.).

- Marrs, Kira; Bultemeier, Anja 2016: Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen, Vortrag im Rahmen des Workshops 2 „Gender: Teilhabe an der Gestaltung der digitalen Welt“, Ver.di-Digitalisierungskongress „Arbeit und Gesellschaft 4.0: Mitbestimmen, Mitgestalten“, Berlin, 17.10.2016, www.boeckler.de/pdf/v_2016_10_17_ws2_marrs.pdf (19.5.2017).
- Marx, Karl 1960: Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte; in: MEW Band 8, Berlin, S. 111–207.
- Marx, Karl 1962: Das Kapital: Band I: Kritik der politischen Ökonomie, MEW Band 23, Berlin.
- Marx, Karl 1977: Das Elend der Philosophie; in: MEW Band 4, Berlin, S. 63–182.
- Maschke, Manuela; Nies, Gerd; Vogl, Gerlinde 2014: Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung, in: WSI-Mitteilungen 2 (2014), S. 156–159.
- Matuschek, Ingo 2016: Industrie 4.0, Arbeit 4.0 – Gesellschaft 4.0? Eine Literaturstudie, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin.
- McKinsey Global Institute 2016a: Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy, o. O.
- McKinsey Global Institute 2016b: Digital Globalization: The New Era of Global Flows, o. O.
- Menz, Wolfgang; Pauls, Nina; Pangert, Barbara 2016: Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten, in: Wirtschaftspsychologie 2 (2016), S. 55–66.
- Meyer, Henning 2015: Ungleichheit und Arbeit im zweiten Maschinenzeitalter; in: Reiner Hoffmann; Claudia Bogedan (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Frankfurt/New York, S. 468–479.
- Meyer, Henning 2017: Arbeitgeber der letzten Instanz, in: Süddeutsche Zeitung, 30.5.2017, S. 2.
- Münchrath, Jens 2016: „Die Arbeit wird nie ausgehen“ (Interview mit Hans-Werner Sinn), in: Handelsblatt, 2.12.2016, S. 64–65.
- Nachtwey, Oliver 2016: Die Abstiegs-gesellschaft: Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Berlin.
- Nachtwey, Oliver; Staab, Philipp 2015: Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus, in: Mittelweg 36 – Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung 6 (2015): Von Maschinen und Menschen – Arbeit im digitalen Kapitalismus, S. 59–84.
- Pangert, Barbara; Pauls, Nina; Schüpbach, Heinz 2016: Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, 2., vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund et al.
- Peters, Bettina 2003: Innovation und Beschäftigung; in: Janz, Norbert; Licht, Georg (Hrsg.): Innovationsforschung heute, ZEW-Wirtschaftsanalysen Band 63, Baden-Baden, S. 113–148.
- Peters, Christoph 2017: Digitale Arbeit, www.enzyklopaedie-der-wirtschaftsinformatik.de/lexikon/uebergreifendes/digitale-arbeit (10.3.2017).
- Pfeiffer, Sabine 2010: Technisierung von Arbeit; in: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, S. 231–261.
- Pfeiffer, Sabine 2015: Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus, in: Mittelweg 36 – Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung 6 (2015): Von Maschinen und Menschen – Arbeit im digitalen Kapitalismus, S. 14–35.
- Picot, Arnold; Neuburger, Rahild 2008: Arbeitsstrukturen in virtuellen Organisationen; in: Funken, Christiane; Schulz-Schaeffer, Ingo (Hrsg.): Digitalisierung der Arbeitswelt: Zur Neuordnung formaler und informeller Prozesse in Unternehmen, Wiesbaden, S. 221–238.
- Plück, Maximilian 2015: „Werkverträge führen nicht zu Sklavenarbeit“ (Interview mit Arndt Kirchhoff), rp-online.de, 31.8.2015, www.rp-online.de/wirtschaft/andrt-kirchhoff-werkvertraege-fuehren-nicht-zu-sklavenarbeit-aid-1.5352580 (20.4.2017).
- Prümper, Jochen; Lorenz, Christian; Hornung, Stefanie; Becker, Matthias 2016: Abschlussbericht der Studie: „Mobiles Arbeiten“: Kompetenzen und Arbeitssysteme entwickeln, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., Frankfurt am Main.
- Przybilla, Steve 2017: Lenkrad? Fehlanzeige! Firmen und Kommunen experimentieren mit autonomen Bussen im Nahverkehr, in: Süddeutsche Zeitung, 4.2.2017, S. 67.
- Reich, Robert B. 2016: Rettet den Kapitalismus! Für alle, nicht für 1%, Frankfurt/New York.
- Renaud, Maud; Durlach, Emilie 2017: Das Recht auf Nichterreichbarkeit – Droit à la Déconnexion – nach der Loi Travail, in: Arbeit und Recht 5 (2017), S. 196–197.
- Rest, Jonas; Roth, Eva 2015: Die Klick-Worker, fr.de, 19.4.2015, www.fr.de/fr-serien/arbeit--unsere-religion-/crowdsourcing-die-klick-worker-a-483481 (24.4.2017).
- Roland Berger GmbH 2016: Digitalisierung: Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Expertise der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Rohwetter, Marcus 2012: Ohne Feierabend: Freiheit oder Zwang? Eine Studie untersucht die digitale Arbeitswelt, in: Die Zeit 39 (2012), S. 29.
- Schliesky, Utz 2017: Legitimität durch Lügen? In: Süddeutsche Zeitung, 16.1.2017, S. 2.
- Schmidt, Florian A. 2016: Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie: Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn.
- Schmidt, Matthias 2016: Viele Berufstätige sind ständig erreichbar, <https://yougov.de/news/2016/01/25/viele-berufstaetige-sind-standig-erreichbar> (20.3.2017).
- Schollenberger, Urs 2015: Wie Apps die Arbeitswelt verändern, funkschau.de 16.9.2015, www.funkschau.de/mobile-solutions/artikel/123174 (13.3.2017).
- Scholz, Christian 2015: Warum Computer als Vorgesetzte keine gute Idee sind, welt.de, 2.10.2015, www.welt.de/147144507 (14.4.2017).
- Scholz, Dieter 2011: Das Beschäftigungsmodell der Zukunft, Präsentation Nürnberger Kreis IBM, 5.–7.5.2011, Salzburg.
- Schröder, Lothar 2016: Die digitale Treppe: Wie die Digitalisierung unsere Arbeit verändert und wie wir damit umgehen, Frankfurt am Main.
- Schroeder, Wolfgang 2014: Gewerkschaften im Transformationsprozess: Herausforderungen, Strategien und Machtressourcen, in: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage, Wiesbaden, S. 13–45.
- Schroeder, Wolfgang 2017: Industrie 4.0 und der rheinische kooperative Kapitalismus, WISO Direkt 03 (2017), Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Berlin.
- Schulz, Thomas 2017: Zuckerbergs Zweifel, in: Der Spiegel 14 (2017), S. 12–21.
- Schwemmlé, Michael 2015: Schwer, aber nicht hoffnungslos, in: Arbeitsrecht im Betrieb (Sonderausgabe September 2015) – Crowdworking: Gute Arbeit für die Crowd, S. 35–39.
- Schwemmlé, Michael; Wedde, Peter 2012: Digitale Arbeit in Deutschland: Potenziale und Problemlagen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Politische Akademie Medienpolitik, Bonn.
- Shiller, Robert J. 2016: Die Machtlosen bleiben machtlos, in: Süddeutsche Zeitung, 5.12.2016, S. 2.

Staab, Philipp 2015: The Next Great Transformation: Ein Vorwort, in: *Mittelweg 36 – Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung* 6 (2015): Von Maschinen und Menschen – Arbeit im digitalen Kapitalismus, S. 3–13.

Staab, Philipp 2016a: *Falsche Versprechen: Wachstum im digitalen Kapitalismus*, Hamburg.

Staab, Philipp 2016b: Digitalisierung und soziale Ungleichheit: Die Dienstleistungsgesellschaft am Scheideweg?, in: Bude, Heinz; Staab, Philipp (Hrsg.): *Kapitalismus und Ungleichheit: Die neuen Verwerfungen*, Frankfurt/New York, S. 195–214.

Statistisches Bundesamt 2016a: *Statistisches Jahrbuch 2016*, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt 2016b: *Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen 2016*, Wiesbaden.

SZ 2016: Nahles: Arbeitszeit-Flexibilisierung nur gegen mehr Sicherheit, *Süddeutsche Zeitung Online* 30.6.2016, www.sueddeutsche.de/news/karriere/arbeitsmarkt-nahles-arbeitszeit-flexibilisierung-nur-gegen-mehr-sicherheit-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-160330-99-395917 (3.12.2017).

Tiemeyer, Ernst: Chancen durch Big Data: Einsatzfelder, Potenziale und Perspektiven, *Computer und Arbeit* 3 (2015), S. 22–26.

Trinczek, Rainer 2010: Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen; in: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*, Wiesbaden, S. 841–872.

Urban, Hans-Jürgen 2015: Soziologie, Öffentlichkeit und Gewerkschaften: Versuch eines vorausschauenden Nachworts zu Michael Burawoys *Public Sociology*, in: Burawoy, Michael: *Public Sociology: Öffentliche Soziologie gegen Marktfundamentalismus und globale Ungleichheit*, herausgegeben von Brigitte Aulenbacher und Klaus Dörre, Weinheim/Basel, S. 221–242.

Urban, Hans-Jürgen 2016: Arbeiten in der Wirtschaft 4.0: Über kapitalistische Rationalisierung und digitale Humanisierung, in: Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Digitale Arbeitswelt: Trends und Anforderungen*, Jahrbuch *Gute Arbeit* 2016, Frankfurt am Main, S. 21–45.

ver.di 2015: *Gute Arbeit: Ohne Druck. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung durch TNS Infratest im Rahmen der ver.di-Aktionswoche 9.–13. November 2015*, www.verdi.de/++file++563cb3cd6f6844078c000096/download/Umfrage%20-%20Stress%20am%20Arbeitsplatz.pdf (20.3.2017).

Vogel, Berthold 2016: *Die Dynamik der Unverbindlichkeit*, Diskussionspapier aus der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Hans-Böckler-Stiftung.

Vogl, Gerlinde 2016: *Mobile Arbeit gut gestalten*, in: *Gute Arbeit* 21 (2016), S. 8–12.

Wedde, Peter 2017: *Beschäftigtendatenschutz in der digitalisierten Welt*, Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Wissenschaftliche Dienste Deutscher Bundestag 2016: *Einzelfragen zum niederländischen Gesetz über die Flexibilität am Arbeitsplatz (WD 6 – 3000 – 047/16)*, Berlin.

Impressum:

© 2018

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Godesberger Allee 149/D-53175 Bonn
Fax 0228 883 9202, 030 26935 9229, www.fes.de/wiso
Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN: 978-3-96250-000-9

Titelmotiv: © picture alliance / dpa
Gestaltungskonzept: www.stetzer.net
Satz: Andrea Schmidt, www.typografie-im-kontext.de
Lektorat: Sönke Hallmann
Druck: www.bub-bonn.de

Digitaler Kapitalismus: Wie China das Silicon Valley herausfordert
WISO DIREKT – 03/2018

Visionen der digitalen Stadt: Smart, Sharing oder Open?
WISO DIREKT – 33/2017

Solo-Selbstständigkeit in der Plattformökonomie
WISO DIREKT – 28/2017

Arbeitsrecht 4.0: Faire Bedingungen für Plattformarbeit
WISO DIREKT – 22/2017

Berufliche Bildung 4.0: Herausforderungen und gute Praxis
WISO DISKURS – 12/2017

Beschäftigtendatenschutz in der digitalisierten Welt
WISO DISKURS – 09/2017

**Digitale Plattformen: Ein neues Handlungsfeld für die
Daseinsverantwortung des Staates?**
WISO DIREKT – 09/2017

Industrie 4.0 und der rheinische kooperative Kapitalismus
WISO DIREKT – 03/2017

#digidemos – Kongress zu Digitalisierung und Demokratie
GUTE GESELLSCHAFT – SOZIALE DEMOKRATIE 2017PLUS – 2017

The Impacts of Digitalisation on the Working Environment
WISO DIREKT – 26/2016

**Innovationsstrategien in Zeiten der Digitalisierung: Ein Vergleich
der Innovationspolitik in Finnland, Schweden und Deutschland**
GUTE GESELLSCHAFT – SOZIALE DEMOKRATIE 2017PLUS – 2016

**Gute Digitale Arbeit: Auswirkungen der Digitalisierung im
Dienstleistungsbereich**
WISO DISKURS – 16/2016

Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt
WISO DIREKT – 17/2016

Digitalisierung und Einfacharbeit
WISO DISKURS – 12/2016

#DigiKon15 – Die digitale Gesellschaft: Impulse zum Digitalisierungskongress
GUTE GESELLSCHAFT – SOZIALE DEMOKRATIE 2017PLUS – 2015

