

11/2018

MACHTVERSCHIEBUNG IN DER DIGITALEN ARBEITSWELT

Die Beschäftigten brauchen neue Rechte!

AUF EINEN BLICK

Immer deutlicher verschieben sich im Zuge der Digitalisierung die Kräfteverhältnisse in der Arbeitswelt zulasten der Beschäftigten. Zwar werden politische Eingriffe und rechtliche Regulierungen seit Jahren gefordert – bisher aber ohne nennenswerten Erfolg. Bleiben sie weiterhin aus, steigen die Risiken der Entsicherung, der Entkollektivierung und der Entmächtigung menschlicher Arbeitskraft. Um das Machtgefüge in der digitalen Arbeitswelt wieder in eine ausgewogenere Balance zu bringen, muss der Gesetzgeber die Interessen der Beschäftigten unverzüglich durch angemessene und innovative Schutzmechanismen stärken.

Die zahlreichen wissenschaftlichen, journalistischen und politischen Publikationen zum Thema Digitalisierung der Arbeitswelt kommen ungeachtet ihrer unterschiedlichen Bewertung einzelner Aspekte zu einer gemeinsamen Schlussfolgerung: Wollen wir die Potenziale der Digitalisierung nutzen und ihre negativen Folgen eindämmen, müssen wir die Digitalisierung politisch gestalten. In der Realität hat der seit einigen Jahren intensiv geführte Gestaltungsdiskurs allerdings noch keine nennenswerten gesetzgeberischen Initiativen nach sich gezogen. Immer dringlicher stellt sich die Frage, ob, wie und wann die arbeitspolitischen und arbeitsrechtlichen Reformen nun auch tatsächlich umgesetzt werden.¹ Was aber würde passieren, wenn solche Maßnahmen der politischen Gestaltung ausblieben? Wenn die digitale Umwälzung der Arbeitswelt lediglich durch unternehmerische Effizienz- und Kontroll-erwägungen geprägt würde?

Die Folgen wären gravierend. Ohne einen politischen Gestaltungsrahmen könnten zum einen die Möglichkeiten für ein besseres und vor allem selbstbestimmteres Arbeiten auch weiterhin nicht annähernd ausgeschöpft werden, die aus der digitalen Flexibilisierung des traditionellen Raum-Zeit-Gefüges der Arbeitswelt entstehen und erweiterte Autonomiespielräume für Beschäftigte eröffnen.² Zum anderen – und dies ist eine gesamtgesellschaftlich schwerwiegende Entwicklung –

verändert die Digitalisierung zunehmend auch das Machtgefüge in der Erwerbssphäre. Schon jetzt mehrert sich im digitalen Umbruch der Einfluss der Arbeitgeber- und Auftraggeber_innen. Bleibt die politische und rechtliche Gestaltung aus, können diejenigen, die über die digitale Maschinerie verfügen, die asymmetrischen Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit weiter zu ihren Gunsten verschieben. Ohne regulierende Eingriffe befördert die digitale Transformation die Entsicherung, Entkollektivierung und Entmächtigung menschlicher Arbeitskraft. Diese Entwicklungen stärken eigenständig und im Zusammenwirken die Vorherrschaft der Kapitaleseite, sie schwächen individuelle wie kollektive Machtressourcen von Erwerbstätigen.

DIGITALE ENTSICHERUNG

Tendenzen zur Entsicherung von Arbeit sind nicht erst in allerjüngster Zeit zutage getreten und gehen auch nicht ausschließlich auf die Digitalisierung zurück. Dennoch ist unverkennbar, dass digitale Technik und ihre Anwendung zu betriebswirtschaftlichen Rationalisierungszwecken die Entsicherung abhängiger Erwerbstätigkeit in zweierlei Hinsicht forciert.

Erstens nehmen die Möglichkeiten, menschliche Arbeit durch Technik zu ersetzen, allen Prognosen zufolge zu. Es bedarf keiner Szenarien von einem „Ende der Arbeit“, um zu der Einschätzung zu gelangen, dass im Zuge des digitalen Umbruchs die Arbeit vieler Beschäftigter, zumindest aber ihre erworbenen Qualifikationen, gefährdet sind. Wenn nicht mit temporärer Arbeitslosigkeit, werden sie doch mit instabilen Beschäftigungsverhältnissen, der Gefahr obsolet werdender Kenntnisse und Fertigkeiten und der Notwendigkeit konfrontiert sein, sich in einem turbulenten Umfeld beruflich neu orientieren zu müssen. Ohne einen politischen Gestaltungsrahmen wird allein die Möglichkeit, mit digitaler Ersetzbarkeit glaubwürdig

>

drohen zu können, die Position der Arbeitgeber_innen stärken. Die einzelnen Beschäftigten, die Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen, deren Macht hauptsächlich aus der Knappheit ihrer Arbeitskraft resultiert, könnten in der Folge eine empfindliche Schwächung ihrer Verhandlungsposition erfahren.

Ein zusätzlicher Entsicherungsschub geht von der Ausbreitung plattformbasierter Geschäftsmodelle aus. Plattformen ermöglichen hyperflexible Konzepte der Arbeitskraftnutzung. Für viele Betroffene sind sie in der Regel mit einem Minimum an Einkommens- und sozialer Stabilität verbunden. Das Spektrum solcher Arbeitsplattformen hat sich binnen Kurzem in vielfältige Modellvarianten ausdifferenziert, die mit unterschiedlichen Bezeichnungen wie Crowdwork, Cloudwork oder Gigwork belegt werden. Ihnen allen gemeinsam ist ein neuer Erwerbstätigentypus, der sich als „digitale Kontingenzarbeitskraft“ (Nachtwey/Staab 2015: 81) bezeichnen lässt. Das Arbeiten in der Plattformökonomie ist für die meist formal selbstständigen Auftragnehmer_innen von struktureller Unsicherheit gekennzeichnet und geprägt durch ein deutliches Machtübergewicht der Arbeitgeber_innen bzw. Auftraggeber_innen. Diesen stehen Arbeitskräfte zur Verfügung, „die man wie eine Lampe an- und ausschalten kann“ (Hill 2017: 10). Auch wenn bislang nur wenige Daten über das gegenwärtige Ausmaß der Plattformarbeit in Deutschland vorliegen, zeigt ihr Aufschwung, dass es sich um „ein Randphänomen auf dem Weg in den Mainstream“ handelt (Apt. et al. 2016: 21).

DIGITALE ENTKOLLEKTIVIERUNG

Auch die Entkollektivierung der Arbeitsverhältnisse, der zweite digital forcierte Trend der Machtverschiebung in der Arbeitswelt, ist kein neues Phänomen. Die entsprechend angewandte digitale Technik trägt aber erheblich zur Erosion einer historischen Konfiguration bei, in der der Schutz des und der Einzelnen durch die Gemeinschaft erfolgte. Digitalisierung kann demgegenüber Vereinzelung befördern, Solidarisierungsprozesse erschweren und so die Kräfteverhältnisse zwischen Arbeit und Kapital zugunsten der strukturell ohnehin Mächtigeren beeinflussen. Vor allem drei Faktoren sind es, die das entkollektivierende Potenzial der Digitalisierung ausmachen:

1. Zum einen ist digital vernetzte Arbeit nicht mehr an einen festen Arbeitsplatz und an dessen traditionell stabile räumliche Umgebung, einen Betrieb, gebunden. Der Betrieb hat eine doppelte Bedeutung in der Arbeitswelt. Einerseits ist er eine rechtlich-organisatorische Einheit und als solche „der zentrale Ort der Regulierung der konkreten Arbeitsbedingungen“ (Trinczek 2010: 841). Zum anderen stellt der Betrieb ein soziales Gebilde dar, in dem abhängig Beschäftigte kollektive Identitäten herausbilden, sich solidarisieren, organisieren und gemeinsame Interessen vertreten können. Beide Funktionen des Betriebs, die regulatorische wie die kollektivierende, büßen nun aufgrund der digitalen Vernetzung an Gestaltungskraft ein. Im Gegenzug erweitern sich die außerbetrieblichen „Arbeitswelten ohne jede vergemeinschaftende Kollektivität“ (Vogel 2016: 11). Dort stehen den Arbeitgeber_innen nicht länger organisierte, mit verbrieften Rechten ausgestattete, von Betriebsräten und

2. Ein stets dichter werdendes Datengeflecht ermöglicht immer genauere „Röntgenbilder aus der Arbeitswelt“ (Kucklick 2014: 22 f.), die fortlaufend feinere Unterschiede zwischen den arbeitenden Individuen und – insbesondere – ihrer jeweiligen Leistung erkennbar machen. D. h. Beschäftigte werden „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“ (Kucklick 2014: 32). Diese Form der Differenzierung erschwert Prozesse der Gemeinschaftung und Solidarisierung, die in aller Regel ein mehr oder minder ausgeprägtes Gleichheitsempfinden voraussetzen.
3. Nicht nur die eben beschriebenen Möglichkeiten der Kontrolle und Bewertung der individuellen Arbeitskraft befeuern die Konkurrenz zwischen Erwerbstätigen im Zuge der Digitalisierung. Vor allem die schon erwähnten Arbeitsplattformen sind vielfach durch Unterbietungswettbewerbe charakterisiert. Konkurrenz herrscht dabei nicht nur auf den Plattformen, sondern wird auch durch diese selbst ausgeübt. Allein die Existenz eines aus Unternehmenssicht kostengünstigeren und flexibler zu nutzenden „Pools“ an Arbeitskräften übt einen zunehmend spürbaren Anpassungsdruck auf die Zonen (noch) regulärer Beschäftigung aus. Hinzu kommt, dass die weltweit voranschreitende digitale Vernetzung „tendenziell globale Konkurrenzarbeitsmärkte“ erzeugt (Staab 2016: 104), die durch ein ausgeprägtes Machtungleichgewicht zulasten der Arbeitskraftanbieter_innen gekennzeichnet sind.

DIGITALE ENTMÄCHTIGUNG

Sowohl digitale Entsicherung als auch Entkollektivierung verschieben die Kräfteverhältnisse in der Arbeitswelt. Sie beeinflussen das Verhältnis von Nachfrage und Angebot an Arbeitsmärkten für viele Erwerbstätige negativ, erweitern Zonen mit eingeschränkten Rechten für Arbeit- und Auftragnehmer_innen und erschweren kollektive Gegenwehr. Eine weitere Tendenz zur Entmächtigung der Lohnabhängigen resultiert aus der ansteigenden Datenflut und den damit verbundenen Kontrollpotenzialen. Mit der digitalen Durchdringung der Wertschöpfung geht unweigerlich eine immense Vergrößerung der Menge an arbeitsprozessrelevanten Daten einher. Zugleich wird ihre Speicherung und Auswertung fortlaufend perfektioniert. Beides erweitert und verfeinert die Möglichkeiten zur Überwachung von Beschäftigten, gefährdet deren Persönlichkeitsrechte und den Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz. Noch relativ selten wird bislang die Frage gestellt, welche Folgen ein immer engerer Datenzugriff auf Erwerbstätige für die Machtverhältnisse im Arbeitsleben haben wird. Werden hier keine regulatorischen Schranken errichtet, so sind Szenarien einer „digitale[n] Knechtschaft“ (Staab 2015: 5) auf längere Sicht nicht undenkbar.

Digitale Überwachung zielt auf die Beobachtung und Dokumentation des Verhaltens, der Leistung, der Befindlichkeiten von Menschen bei ihrer Arbeit, um aus den gewonnenen

Abbildung 1
Digitalisierung als Machtfaktor



Quelle: Eigene Darstellung.

Daten Schlüsse ziehen und beispielsweise Sanktionen oder Gratifikationen veranlassen zu können.

Digitale Steuerung wiederum will Arbeitende beim Vollzug ihrer Tätigkeiten durch standardisierte, technisch vermittelte Vorgaben beeinflussen und lenken. Dies geschieht etwa – mit unterschiedlicher Verbindlichkeit der Vorgaben – beim Einsatz von Assistenzsystemen, z. B. Datenbrillen, Navigationshilfen oder „Handscannern“, wie sie in den Amazon-Logistikzentren obligatorisch längst Verwendung finden. Solche Geräte stellen jeweils arbeitsprozessbezogene Informationen bereit und erteilen Anleitungen zur vorgeblich optimalen Erledigung der jeweiligen Aufgabe. Sie können dadurch einerseits unterstützend und entlastend wirken, andererseits aber auch die Handlungsautonomie ihrer Nutzer_innen reduzieren, aus der Praxis gewonnenes Know-how von der konkreten Person abtrennen und digital vervielfältigen und so die Austauschbarkeit von Beschäftigten erleichtern.

Hinzu kommt, dass die aus der digitalen Durchdringung der Produktions-, Arbeits- und Kommunikationsabläufe generierten Datenflüsse in gänzlich asymmetrischer Weise in erster Linie den Arbeitgeber_innen zugutekommen. Unter den derzeitigen Umständen sind sowohl die einzelnen Erwerbstätigen als auch ihre kollektiven Interessenvertretungen, sofern es solche gibt, von einem eigenständigen Zugriff darauf weitgehend ausgeschlossen. Diese Datenhegemonie ist fraglos geeignet, die Position der Kapitaleite in Verhandlungen und Auseinandersetzungen zusätzlich zu stärken, lassen sich doch aus den Daten über Strukturen, Prozesse und Personen Informations- und Wissensbestände schaffen, über die die „Gegenseite“ nicht verfügt.

DER GESETZGEBER IST GEFRAGT

Fassen wir zusammen: Die Digitalisierung der Arbeitswelt bringt in steigendem Maße Risiken der Entsicherung, der Entkollektivierung und der Entmächtigung menschlicher Arbeitskraft mit sich. Nicht die in mancher dystopischen Erzählung beschworene Machtübernahme einer digitalen Maschinerie – in Gestalt von Robotern, Algorithmen oder künstlicher Intelligenz – zeichnet sich hier ab. Es droht vielmehr ein massiver Ausbau von Herrschaftspositionen derjenigen, die über diese digitale Maschinerie verfügen und damit über deren Entwicklungsziele und Einsatzbedingungen entscheiden. Soll diese gesellschaftlich fraglos folgenreiche Machtverschiebung eingedämmt und korrigiert werden, so bedarf es dazu arbeitspolitischer Eingriffe und arbeitsrechtlicher Regulierungen.

Von besonderer Bedeutung und Dringlichkeit sind dabei die folgenden sieben Handlungsempfehlungen. Sie zielen darauf ab, die Rechte der Erwerbstätigen in den veränderten Raum- und Zeitstrukturen einer digitalen Arbeitswelt zu erweitern und die Kräfteverhältnisse wieder in eine ausgewogenere Balance zu bringen:

1. Ortsunabhängige Arbeit und insbesondere häusliche Telearbeit muss durch gesetzliche Vorgaben abgesichert werden. Neben einem allgemeinen „Recht auf Telearbeit“ bedarf es spezifischer Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Haftung oder zum Datenschutz. Tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen sind allein nicht zielführend, weil es auf dieser Basis in den vergangenen 30 Jahren nicht gelungen ist, einen Schutzstandard für Telearbeit zu etablieren.

2. Die permanente Erreichbarkeit von Beschäftigten steht im Widerspruch zu zwingenden Vorgaben des Arbeitsschutzrechts (etwa zur täglichen Höchstarbeitszeit). Dieser Widerspruch lässt sich durch ein „Recht auf Nichterreichbarkeit“ auflösen. Für dessen Umsetzung müssen Arbeitgeber_innen im Rahmen einer Rechenschaftspflicht verantwortlich gemacht werden.
3. Der dauerhaften beruflichen Nutzung ergonomisch unzureichender Hard- und Software kann der Gesetzgeber durch die normative Verankerung eines „arbeitsschutzrechtlichen Verursacherprinzips“ entgegenwirken. Dieses Prinzip müsste in Verbindung mit einer Beweislastumkehr die unmittelbare Verantwortlichkeit der Arbeitgeber_innen für Gesundheitsschäden der Beschäftigten festschreiben, die sich als Folge langfristiger digitaler Arbeit mit nicht optimaler Hard- und Software einstellen können.
4. Auf der kollektivrechtlichen Ebene müssen Mitbestimmungsrechte ausgeweitet werden, indem z. B. die gesamte „digitale Produktionskette“ in den Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fällt. So muss sich etwa die Zuständigkeit von Betriebsräten auch auf die im Rahmen von Crowdworking tätigen Mitarbeiter_innen erstrecken, um eine gleichberechtigte Vertretung aller Beschäftigten zu ermöglichen.
5. Die neue Datenschutz-Grundverordnung sieht die Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes durch Kollektivvereinbarungen vor. Die Umsetzung dieses Auftrags setzt ein neues „Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz“ voraus, das als durchsetzbares Initiativrecht auszugestalten ist.
6. Von besonderer Dringlichkeit für die Korrektur arbeitsweltlicher Machtasymmetrien ist die Stärkung der Rechte von Plattformarbeiter_innen. Den Kern entsprechender legislativer Initiativen sollte dabei die prinzipielle Annahme bilden, dass Plattformbeschäftigte über Arbeitnehmereigenschaft verfügen. Ausgehend von einer „widerlegliche[n] Vermutung eines Arbeitsverhältnisses“ (Biegoń et al. 2017: 11), müsste die Beweislast im Falle eines Widerlegungsversuchs bei den Plattformbetreiber_innen liegen. Damit würde das bestehende Arbeitsrecht für viele Plattformbeschäftigte wirksam werden, „ohne das innovative Potenzial dieser Wirtschaftsform substanziell zu hemmen“ (Biegoń et al. 2017: 12).
7. Als Gegengewicht zu den entsichernden Effekten der digitalen Umwälzung an den Arbeitsmärkten könnte ein „Recht auf Weiterbildung“ wirken. Die Ansprüche von Erwerbstätigen auf Qualifizierung und Weiterbildung müssten durch adäquate Rahmenbedingungen in puncto Finanzierung, Freistellung von der Arbeitspflicht und (partieller) Entgeltfortzahlung flankiert werden. Einen möglichen Ansatzpunkt hierzu bietet etwa das österreichische Modell einer staatlich geförderten Bildungsteilzeit.

Diese Auflistung ist nicht abschließend. Sie zeigt aber, dass der Gesetzgeber gefordert ist, die Digitalisierung der Arbeitswelt im Interesse der Beschäftigten unverzüglich durch angemessene und innovative Schutzmechanismen zu flankieren.

Autoren

Michael Schwemmler, Sozialwissenschaftler, war von 1994 bis 2016 Geschäftsführer der Input Consulting gGmbH.

Dr. Peter Wedde ist Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences.

Anmerkungen

Dieser Text fasst die Ergebnisse der folgenden Studie der Autoren zusammen: Schwemmler, Michael; Wedde, Peter 2018: Alles unter Kontrolle? Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in digitalen Zeiten, WISO Diskurs, Bonn.

1 – Bis dato ist dies – trotz der erfreulichen Intensivierung der einschlägigen Debatten, insbesondere im vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierten „Dialogprozess ‚Arbeiten 4.0‘“ – nicht der Fall gewesen: In unserer Studie (Schwemmler/Wedde 2018) gelangen wir auf der Basis ausführlicher Analysen zu dem summarischen Befund, dass sich in Deutschland, nimmt man den realen gesetzgeberischen Output in puncto Digitalisierung der Arbeit zum Maßstab, in den zurückliegenden Jahren arbeitspolitisch und arbeitsrechtlich wenig bis nichts bewegt hat.

2 – Als chancenreich gelten in dieser Hinsicht vor allem die potenziellen Zuwächse an Orts- und Zeitsouveränität von Arbeitnehmer_innen, die sich im Falle selbstbestimmter mobiler bzw. Telearbeit ergeben können. Zugleich ist die erhöhte Beweglichkeit digitaler Arbeit bekanntermaßen auch mit problematischen Trends verbunden, etwa der Ausdehnung arbeitsbezogener Erreichbarkeit oder der verstärkten Nutzung ergonomisch unzulänglicher Hard- und Software „unterwegs“.

Literaturverzeichnis

Biegoń, Dominika; Kowalsky, Wolfgang; Schuster, Joachim 2017: Schöne neue Arbeitswelt?, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Internationaler Dialog, Internationale Politikanalyse, Berlin.

Hill, Steven 2017: „You’re fired!“ Es gibt digitale Technologien, die man einfach verbieten muss, in: Die Zeit 8 (2017), S. 10–11.

Kucklick, Christoph 2014: Die granulare Gesellschaft: Wie das Digitale unsere Wirklichkeit auflöst, 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.

Schwemmler, Michael; Wedde, Peter 2018: Alles unter Kontrolle? Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in digitalen Zeiten, WISO Diskurs 02 (2018), Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn.

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

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

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

Impressum

© 2018

Friedrich-Ebert-Stiftung

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

Für diese Publikation sind in der FES verantwortlich:

Stefanie Moser und Andreas Wille, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

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

ISBN: 978-3-96250-107-5