

Urban, Hans-Jürgen

Arbeit und (berufliche) Weiterbildung im digitalisierten Kapitalismus. Aktuelle Trends und Konfliktlinien

Wischmann, Anke [Red.]; Spieker, Susanne [Red.]; Salomon, David [Red.]; Springer, Jürgen-Matthias [Red.]: *Neue Arbeitsverhältnisse - Neue Bildung*. Weinheim ; Basel : Beltz Juventa 2022, S. 104-123. - (Jahrbuch für Pädagogik; 2020)



Quellenangabe/ Reference:

Urban, Hans-Jürgen: Arbeit und (berufliche) Weiterbildung im digitalisierten Kapitalismus. Aktuelle Trends und Konfliktlinien - In: Wischmann, Anke [Red.]; Spieker, Susanne [Red.]; Salomon, David [Red.]; Springer, Jürgen-Matthias [Red.]: *Neue Arbeitsverhältnisse - Neue Bildung*. Weinheim ; Basel : Beltz Juventa 2022, S. 104-123 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-305430 - DOI: 10.25656/01:30543

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-305430>

<https://doi.org/10.25656/01:30543>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Anke Wischmann | Susanne Spieker |
David Salomon | Jürgen-Matthias Springer
(Red.)

Jahrbuch für Pädagogik 2020

Neue Arbeitsverhältnisse – Neue Bildung

Anke Wischmann | Susanne Spieker | David Salomon |
Jürgen-Matthias Springer (Red.)
Jahrbuch für Pädagogik 2020

Jahrbuch für Pädagogik

Begründet von Kurt Beutler – Ulla Bracht – Hans-Jochen Gamm –
Klaus Himmelstein – Wolfgang Keim – Gernot Koneffke – Karl-Christoph
Lingelbach – Gerd Radde – Ulrich Wiegmann – Hasko Zimmer

Herausgegeben von Carsten Bünger, Schwäbisch Gmünd; Charlotte
Chadderton, Bath Spa; Agnieszka Czejkowska, Graz; Martin Dust,
Hannover; Andreas Eis, Kassel; Christian Grabau, Tübingen; Andrea
Liesner, Hamburg; Ingrid Lohmann, Hamburg; David Salomon, Darmstadt;
Jürgen-Matthias Springer, Essen; Susanne Spieker, Landau; Gerd
Steffens, Kassel; Anke Wischmann, Flensburg.

Redaktion: Anke Wischmann, Susanne Spieker, David Salomon,
Jürgen-Matthias Springer

Anke Wischmann | Susanne Spieker |
David Salomon | Jürgen-Matthias Springer
(Red.)

Jahrbuch für Pädagogik 2020

Neue Arbeitsverhältnisse – Neue Bildung

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz **Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)** veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de>. Verwertung, die den Rahmen der **CC BY-NC-ND 4.0 Lizenz** überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für die Bearbeitung und Übersetzungen des Werkes. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe/ Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.



Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-6815-3 Print
ISBN 978-3-7799-6816-0 E-Book (PDF)

1. Auflage 2022

© 2022 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Einige Rechte vorbehalten

Herstellung: Myriam Frericks
Satz: Datagrafix, Berlin
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Beltz Grafische Betriebe ist ein klimaneutrales Unternehmen (ID 15985-2104-100)

Printed in Germany

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

Wolfgang Keim zum 80. Geburtstag

Inhaltsverzeichnis

Editorial: Neue Arbeitsverhältnisse – Neue Bildung? <i>Anke Wischmann, Susanne Spieker, David Salomon, Jürgen-Matthias Springer</i>	11
Oedelsheim for ever. Wolfgang Keim zum 80. <i>Hasko Zimmer</i>	17
I. Historische Reflexionen der Verhältnisse von Arbeit, Bildung und Erziehung	21
Early modern <i>Beruf</i> and its spoiled children: neoliberalism and work revisited under the lens of Luther's educational reflection <i>Luana Salvarani</i>	22
Erziehung als Arbeit in John Lockes Schriften <i>Susanne Spieker</i>	36
Frauen(aus)bildung und Frauenbewegung im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts: Gesellschaftliche Umbrüche und widerständiges Selbstsein als Spannungsfeld in der Akademisierung des Sozialen <i>Sabine Toppe</i>	51
Erinnerung für die Zukunft? Herwig Blankertz' vergessenes Kollegstufen-Konzept einer Verbindung allgemeiner und beruflicher Bildung vor dem Hintergrund von Humboldts Allgemeinbildungstheorie <i>Wolfgang Keim</i>	66
<i>Imagineering</i> eine demokratische Gesellschaft: Ein Plädoyer für eine engagierte historische Bildungsforschung <i>Angelo Van Gorp</i>	91
II. Aktuelle Entwicklungen des Verhältnisses von Arbeit und Bildung	103
Arbeit und (berufliche) Weiterbildung im digitalisierten Kapitalismus. Aktuelle Trends und Konfliktlinien <i>Hans-Jürgen Urban</i>	104
Von der Subjektivierung der Arbeitsprozesse zur Pädagogisierung der Sozialpolitik – Bildungsprozesse als kapitalistisches Krisenmanagement <i>Roland Atzmüller</i>	124

Die Welt der Arbeit in einer postkapitalistischen Gesellschaft. Überlegungen und Anfragen zur Rolle von Bildung <i>Norbert Bernholt</i>	137
Kindheit, Bildung und Karriere. Zur Fragilität einer produktiven Verbindung <i>Agnieszka Czejkowska, Julia Seyss-Inquart</i>	152
III. Konsequenzen von Digitalisierung und Technisierung für das Verhältnis von Arbeit und Bildung	167
Digitalisierung – Arbeit – Bildung. Eine bildungstheoretische Perspektive auf die Arbeitswelt in Zeiten der Vierten Industriellen Revolution <i>Thomas Damberger</i>	168
Kognitive Entwicklung, Medien und digitale Technik <i>Rainer Fischbach</i>	180
Pädagogische Ökonomie. Anmerkungen zur Produktion des Selbst <i>Alessandro Barberi, Christian Swertz</i>	191
„Überlegen wie Arbeitgeber“ – Prekarisierung als performativer Organisationsprozess in der Jugendarbeit <i>Michael Janowitz</i>	207
IV. Bildungsprozesse im Kontext neuer Arbeitsverhältnisse	223
Bildung und Arbeit im Kontext von Globalisierung. Überlegungen zur Aktualisierung eines uralten Verhältnisses <i>Beatrix Niemeyer</i>	224
Entlassungen in die Mobilität – Beobachtungen zur politischen und pädagogischen Etablierung eines Mobilitätsimperativs und seiner Vermittlung von Arbeit und Bildung <i>Sebastian Zick</i>	235
Ausbildungsrealität – Die Erfahrungen neu zugewanderter Auszubildender <i>Angelika Yaghmaei</i>	246
“Game of Thrones“: eine TV-Serie als Bildungserlebnis <i>Peter Dietrich</i>	263
Historisches Stichwort	281
Education <i>Ingrid Lohmann</i>	282

Jahresrückblick	293
„Und bleiben Sie gesund ...“ <i>David Salomon</i>	294
Rezensionen	307
Wa Thiong'o, Ngũgĩ (2019): Afrika sichtbar machen! Essays über Dekolonisierung und Globalisierung. Aus dem Englischen von Thomas Brückner. Münster: Unrast Verlag, 152 S. <i>Susanne Spieker</i>	308
Klein, Naomi (2018): Gegen Trump. Der Aufstieg der neuen Schock-Politik und was wir jetzt tun können. Frankfurt am Main Fischer, 367 S. <i>Anke Wischmann</i>	313
Roediger, David R. (2019): How Race Survived U.S. History. From Settlement and Slavery to the Eclipse of Post-Racialism. London/New York: Verso, 265 S. <i>Angelo Van Gorp</i>	316
Heine, Heinrich (2020): Ich rede von der Cholera. Ein Bericht aus Paris von 1832. Herausgegeben und mit einem Vorwort von Tim Jung. Hamburg: Hoffmann und Campe, 60 S. <i>Ingrid Lohmann</i>	320
Luther, Martin (1982): Ob man vor dem Sterben fliehen möge. (1527) In: ders., Ausgewählte Schriften. Hrsg. von Karin Bornkamm und Gerhard Ebeling, Bd. 2: Erneuerung von Frömmigkeit und Theologie. Frankfurt am Main: Insel, S. 225–250. <i>Christiane Pritzlaff</i>	323
Autor*innenspiegel	325
Jahrbuch für Pädagogik	328

Arbeit und (berufliche) Weiterbildung im digitalisierten Kapitalismus¹

Aktuelle Trends und Konfliktlinien

Hans-Jürgen Urban

Zusammenfassung: Der Beitrag diskutiert Rahmenbedingungen, Konfliktlinien und Perspektiven einer Arbeitspolitik, die die Humanisierungspotenziale im gegenwärtigen Prozess der Digitalisierung der Arbeit zu Lasten der dominanten Rationalisierungslogik zur Geltung bringen will. Nach einer kursorischen Analyse der Digitalisierung in der kapitalistischen Transformation wird ein besonderes Augenmerk auf die Entwicklung der Arbeitsbedingungen sowie die Konflikte um Sozialstatus und Weiterbildungschancen im Bereich des Crowdfunding gelegt. Dabei werden insbesondere sichtbare Verteilungskonflikte um Inhalte und Kosten betrieblicher Weiterbildungsangebote sowie der sozial selektive Zuschnitt betrieblicher Weiterbildungspraxen in vielen Betrieben problematisiert. Der Beitrag endet mit einem kurzen Ausblick auf Anforderungen an eine gewerkschaftliche Interessenpolitik im Sektor der neuen Plattformökonomie.

Abstract: This article discusses the underlying conditions, lines of conflicts and prospects of a specific labour policy, which encourages the potential capacity of work humanization in the process of digitalization against the current logic of rationalization. After a brief analysis of the ongoing process of digitalization, which is part of the current transformation of capitalism, the analysis pays special attention to the developments of working conditions and conflicts on socio-economic status and opportunities of professional training in the crowdfunding sectors. The distribution conflicts concerning content, costs and social selectivity of on-the-job training programmes are critically examined. The article ends with a brief outlook on some of the key ingredients for an interest based trade union policy in the sectors of the new platform economy.

Keywords: Digitalisierung, kapitalistische Transformation, Arbeitsverdichtung, Sozialstatus, betriebliche Weiterbildung, Plattformökonomie, Crowdfunding

1 Der vorliegende Text greift Überlegungen auf, die in der kürzlich erschienenen Monographie des Autors ausführlicher entwickelt und in den Kontext der Transformation des Gegenwartskapitalismus eingeordnet werden (Urban 2019).

1 Einleitung

Der Hype um Begriffe wie digitale Arbeit, Cyber-Physical-Systems, Smart Factory, Big Data, Cloudworking und Crowdsourcing will nicht enden. Doch Debattengetöse und Erkenntnisfortschritte verlaufen nicht synchron. Selbst Kernbegriffe wie Industrie 4.0 bleiben seltsam unpräzise, von evidenz-basiertem Wissen über Entwicklungspfade und Folgewirkungen ganz zu schweigen. Dabei wurde früh und mit guten Argumenten konstatiert, dass insbesondere der Industrie 4.0-Hype „nicht die kausale Folge eines realen Standes technischer Entwicklungen, sondern diskursanalytisch betrachtet einen Fall professionellen *agenda-buildings*“ darstellt (Pfeiffer 2015, S. 9; Herv. i. Orig.). Hinter ihm stehen interessengeleitete Ambitionen und Hoffnungen, nicht zuletzt auf höhere Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Profite. In einem eigentümlichen Gegensatz dazu steht die Vorstellung eines klassen- und interessenübergreifenden, quasi nationalen Interesses an der Digitalisierung der Wirtschaft, die die Debatten vielfach transportieren. Dabei spricht wenig dafür, dass sich die Digitalisierung als eine sozialpartnerschaftliche Konsensmaschine erweisen wird. Auch bei der Industrie 4.0 handelt es sich, so die Grundauffassung, die den folgenden Ausführungen zugrunde liegt, zuvorderst um eine Rationalisierungsstrategie bzw. -vision. Sie folgt technischen Logiken, ist form- und gestaltbar und keineswegs determiniert – doch im Kern zielt sie auf die Erschließung umfassender Effizienzpotenziale, die durch neue Technologien sichtbar werden – mit entsprechenden Risiken für Beschäftigung, Entgelte und Arbeitsbedingungen (Urban 2019, S. 13 ff.).

Den Rationalisierungscharakter der Digitalisierung zum Ausgangspunkt der Analyse zu machen, erfordert keineswegs, die Humanisierungspotenziale zu leugnen, die den neuen Technologien ebenfalls innewohnen. Zweifels- ohne tragen sie auch die Möglichkeit von weniger Arbeitsbelastungen und Gesundheitsverschleiß in sich, sind Arbeitserleichterungen und inhaltsreichere Arbeitsaufgaben denkbar. Doch ob sich die Logik der Humanisierung gegen die kapitalistische Rationalisierungsdynamik behaupten kann, ist keineswegs ausgemacht. Die folgenden Ausführungen wollen daher daran erinnern, dass sich auch die Bedingungen der digitalen Arbeitswelt über interessen- und machtbasierte Verhandlungskompromisse herausbilden werden. Auch technologische Entwicklungspfade werden durch Kräfteverhältnisse und Rollen- verständnisse der beteiligten Akteure in sozioökonomischen Innovations- systemen geprägt. Kurzum: Ob Technikeinsatz und Arbeitsorganisation im digitalisierten Unternehmen „gute Arbeit“ ermöglichen, wird nicht zuletzt davon abhängen, ob es Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften ge- lingt, sich mit eigenen Konzepten und hinreichender Verhandlungsmacht als Humanisierungs-Aktivist*innen im Digitalisierungsprozess durchzusetzen.

Die Argumentation beginnt mit der Diskussion von Rahmenbedingungen, Konfliktlinien und Perspektiven einer solchen Humanisierungspolitik. Nach einer kursorischen Analyse der Digitalisierung in der Transformation des Gegenwartskapitalismus (Abschnitt 2) wird ein besonderes Augenmerk auf die Entwicklung der Arbeitsbedingungen und die Konflikte um den Sozialstatus und Weiterbildungschancen im Bereich des sogenannten Crowdfunding gelegt (Abschnitt 3 und 4), um dann einen abschließenden (Aus-)Blick auf die Anforderungen an eine gewerkschaftliche Interessenvertretung in diesem Feld zu wagen (Abschnitt 5).

2 Digitalisierung und kapitalistische Transformation

Dass Wirtschaft, Gesellschaft und Politik sich nicht nur in einem technischen, sondern zugleich in einem sozioökonomischen Umbruch befinden, ist eine weitgehend geteilte Zeitdiagnose. Die folgenden Ausführungen sehen in dem Umbruch einen Formationswechsel des Gegenwartskapitalismus, dessen Charakter in Politik und Wissenschaft kontrovers diskutiert wird. In einem Debattenstrang wird er als Übergang vom nationalstaatlichen Wohlfahrts-Kapitalismus zum globalen Finanzmarkt-Kapitalismus analysiert. Im neuen Kapitalismus werden Veränderungsrichtung und -geschwindigkeit nicht nur, aber maßgeblich durch die Schlüsselakteure und Spielregeln der globalen Finanzmärkte mitgeprägt (Urban 2013, S. 17 ff.). Der Bedeutungszuwachs der Finanzmärkte erhöht den externen Renditedruck in den Unternehmen und befördert eine Neuausrichtung von Unternehmensstrukturen, Arbeitsorganisation und Personalstrategien. Begriffe wie „Finanzialisierung“ von Unternehmensführung und -kontrolle, „Vermarktlichung“ von Arbeits- und Sozialbeziehungen und indirekte Formen der Personalsteuerung beschreiben den Wandel.

Über diese Prozesse zog bei Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen eine neue Maßlosigkeit in die Betriebe ein. Dabei gerät die Restrukturierung in traditionellen Betrieben zunehmend in Konflikt mit vorhandenen Arbeitsrechten und Mitbestimmung. Und in den *Start-ups* der neuen Digital-Ökonomie orientieren neue Formen der Arbeitsorganisation auf die Integration der Beschäftigten in die betrieblichen Transformationsprozesse, ohne ihnen hinreichende Spielräume der Einflussnahme auf diese Prozesse zu eröffnen. Beteiligungschancen werden gleichsam unterhalb der Schwelle der offenen Infragestellung institutioneller Mitbestimmungsrechte blockiert. Dabei markieren die Veränderungen nicht nur eine „organisatorische Revolution“ in der Arbeit, sondern einen sozioökonomischen Umbruch, „der – weit über Unternehmen und Arbeit hinaus – die Transformation des europäischen und des spezifisch deutschen Produktions- und Sozialmodells zum Gegenstand hat“ (Sauer 2013, S. 8).

Zur politischen Ökonomie der Digitalisierung

Mit der Digitalisierung gewinnt diese Umformungsdynamik der kapitalistischen Verhältnisse, so eine weitere Grundannahme der hier präsentierten Argumentation, an Dynamik und Wucht. Politökonomisch kann sie als technikbasierte Reorganisation der Kapitalstrukturen gefasst werden, die die Mikro-, Meso- und Makro-Ebenen des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses einschließt. Die Digitalisierung befördert eine Metamorphose des – mit Marx gesprochen – konstanten Kapitals, durch die das fixe Kapital (Maschinerie) eine neue stoffliche Gestalt erhält. Begleitet wird sie von einem Schub der realen Subsumtion der Arbeit unter das in der „digitalen Maschinerie“ gebundene Kapital (Barthel/Rottenbach 2017).

Die Digitalisierung setzt also eine Metamorphose der stofflichen Gestalt des fixen Kapitals in Gang, die neue Formen der Unterordnung der Arbeitskraft und neue Strategien der betrieblichen Herrschaft hervorruft, was neue interessenpolitische Antagonismen und soziale Konflikte erzeugt. Dabei durchdringt die Digitalisierung nicht nur die ökonomischen Wertschöpfungsketten. Sie bildet die technologische Basis einer neuen „kapitalistischen Landnahme“ (Dörre et al. 2009), die Ökonomie, Arbeitswelt und Gesellschaft gleichermaßen erfasst. Damit geraten auch die institutionellen Arrangements unter Druck, die die betrieblichen und gesellschaftlichen Kapital-Arbeit-Beziehungen regulieren. Da die digital geprägten Arbeits- und Herrschaftsprozesse ihre kapitalistische Form nicht abstreifen, existieren auch ihre Interessenantagonismen fort. Diese werden in umkämpften und machtbasierten Aushandlungsprozessen ausgetragen, die über die Konfliktressourcen der beteiligten Akteure entschieden werden. Das bedeutet auch: Aus einer kapitalismustheoretisch informierten Perspektive ist die pfadabhängige Integration der Digitalisierung in die gegenwärtige Transformation wahrscheinlicher, als ein Pfadwechsel in Richtung einer digitalisierungsbasierten Humanisierung. Eine humanisierungspolitische Wende wäre über ein gegen-tendenzielles Projekt zu organisieren, das eine mächtige Gegenbewegung durchsetzungsfähiger Akteure voraussetzt.²

3 Arbeitspolitische Konflikte im digitalisierten Betrieb

Eine solche Bewegung hätte vor allem an den realen Veränderungen in den Betrieben anzusetzen, die mit der Digitalisierung einhergehen. Zu den Studien, die den Blick der Beschäftigten auf den Wandel erfragen, gehört der „Index Gute Arbeit“, der im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) jährlich erhoben wird (Schmucker 2018). Im hier interessierenden Kontext wurden

2 Siehe dazu auch die sehr interessanten Fallstudien von Rothstein (2019).

Beschäftigte, die mit digitalen Mitteln arbeiten, zu Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung und zu ausgewählten Aspekten der Mensch-Technik-Interaktion befragt.

Digitalisierung als „Rationalisierung von oben“: einige empirische Befunde

Insgesamt deuten die Befragungsergebnisse auf eine steigende Arbeitsintensität im Zuge der Digitalisierung hin (Abbildung 1). So bekunden 46 Prozent der Befragten, dass ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung alles in allem eher größer geworden ist, während 45 Prozent eine eher gleichbleibende Arbeitsbelastung feststellen. Auch die Arbeitsmenge (54 Prozent) sowie die Zahl der gleichzeitig zu bewältigenden Arbeitsaufgaben (56 Prozent) haben bei einer Mehrheit der Befragten zugenommen, während lediglich 39 Prozent keinen Unterschied wahrnahmen. Dabei verweisen die Daten weniger auf eine gradlinige Mehrbelastung als vielmehr auf die Ambivalenzen der digitalisierten Arbeit. Sie lassen zum einen die Potenziale guter Arbeitsgestaltung aufblitzen. So sind infolge der Digitalisierung die Entscheidungsspielräume eher größer geworden (für 27 Prozent der Befragten) und auch die Bedingungen für eine gute Work-Life-Balance (für 21 Prozent) oder die Aussichten auf mobiles Arbeiten (für 28 Prozent) haben sich eher verbessert. Andererseits zeigt sich ein Zusammenhang von steigender Arbeitsbelastung und einer ambivalenten Autonomie und Fremdbestimmung in der Arbeit. Offenbar schlägt sich nicht nur die digitalisierungsbedingt gestiegene Kontrolle der Arbeitsleistung in einer höheren Arbeitsintensität nieder. Zugleich steigt die Arbeitsbelastung vermehrt dann an, wenn die digitale Arbeit so gestaltet ist, dass in der Mensch-Technik-Interaktion das Gefühl auftritt, der digitalen Technik ausgeliefert zu sein: Und dies scheint vielfach der Fall. 46 Prozent der Befragten berichten, dass die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung durch die Digitalisierung eher größer geworden ist; insgesamt 74 Prozent berichten, dass sie keinen oder kaum Einfluss auf die Art und Weise nehmen konnten, in der die digitale Technik am Arbeitsplatz eingeführt wurde. Der eklatante Mangel an Einflussmöglichkeiten dürfte auch eine wesentliche Ursache für das Ohnmachtsgefühl sein, das viele Beschäftigte bei digitaler Arbeit empfinden. So berichten 22 bzw. 23 Prozent der Befragten, dass sie sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft der digitalen Technik ausgeliefert fühlen.

Diese Einschätzungen stellen Momentaufnahmen dar. Sie gingen durch den Filter der subjektiven Wahrnehmung und sind durch empirische Fallstudien und Datenerhebungen zu ergänzen. Doch sie liefern eine erste Evidenz für die Stichhaltigkeit der Rationalisierungs-These. Sie vermitteln das Bild einer Arbeitssituation, in der sich die Digitalisierung grosso modo als ein beteiligungsarmer,

fremdbestimmter Prozess vollzieht. Er beinhaltet durchaus auch Elemente der Arbeitsanreicherung (z. B. mehr Entscheidungsspielräume), ruft aber zugleich Ohnmachtsgefühle hervor und geht mit mehr Überwachung und Kontrolle der Beschäftigten einher. Unterstützung erhält diese Einschätzung durch Betriebs- und Personalaräte. Die Interessenvertretungen berichten über Arbeitsverdichtung und -intensivierung als allgemeinen Trend, der jedoch durch die betrieblichen Digitalisierungsprozesse eine neue Prägung und Dynamik erfährt (Abbildung 2). Zwar werden auch die Möglichkeiten des eigenverantwortlichen Arbeitens als erweitert wahrgenommen, doch diese Zunahme an Eigenverantwortlichkeit geht offenbar vor allem mit einem eklatanten Anstieg der Arbeitsintensität und zugleich mit mehr Verhaltens- und Leistungskontrolle durch den Arbeitgeber sowie mehr Arbeit außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit einher.

Diese Problemkonstellation wird auch sichtbar, wenn Betriebsräte nach den Prioritäten ihrer Arbeit befragt werden (Abbildung 3). Obwohl die Auswirkungen der Digitalisierung nach Branchen und Betrieben derart heterogen ausfallen, dass sich allgemeingültige Aussagen zu den Konsequenzen der Digitalisierung in der Arbeitswelt fast schon verbieten, beobachten sie „einen parallelen Trend zu weiterer Arbeitsintensivierung, höherer Unzufriedenheit und zu knapperer Personalbemessung“ (Ahlers 2018, S. 19). Folgerichtig gilt ihr Hauptaugenmerk nicht der Digitalisierung als solcher, sondern unzureichenden Personalbemessungen und dem wachsenden Arbeitsdruck, der nur bedingt der Digitalisierung zugeschrieben wird (ebd., S. 18). Entsprechend fällt der Handlungsbedarf im Urteil der Betriebsräte aus. Personalbemessungen, die die Personalbestände den tatsächlichen Arbeitsbedarfen anpassen, markieren mit 74 Prozent den größten Handlungsbedarf, gefolgt von Maßnahmen zur Begrenzung der Arbeitsintensität (70 Prozent) sowie der Notwendigkeit, die Regeln und Bedingungen des Gesundheitsschutzes den neuen digitalen Techniken anzupassen. Das verweist auf einen Problemhintergrund, der durch eine Ökonomisierung des gesamten Arbeitsalltags und einen daraus resultierenden Bedarf an Gesundheitsschutzregeln und anderen Schutzmaßnahmen geprägt ist. Verbesserte Schutzmaßnahmen vor Leistungs- und Verhaltenskontrollen des Arbeitgebers und die Begrenzung von Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeiten rangieren auf hinteren Rängen, ohne jedoch generell an Wert für die betriebsrätliche Arbeit zu verlieren.

Indirekte Steuerung und Crowdfunding

In neueren Studien zur Veränderung der Produktions- und Dienstleistungsarbeit wird mit guten Argumenten die Auffassung vertreten, dass die Digitalisierung zugleich Prozesse der Vermarktlichung und der erneuten Ökonomisierung forciert. Die digitalisierten Austauschprozesse zwischen Arbeitsnachfrage und dem Angebot von Arbeit schaffen neue Modelle der Arbeitsorganisation.

Crowdsourcing wurde dabei als eine neue Form der Arbeitsorganisation und als eine „radikalisierte Strategie der Vermarktlichung“ des Produktions- und Wertschöpfungsprozesses gefasst (Menz/Nies/Sauer 2019, S. 191). In diesem Prozess werden nicht ganze Unternehmenseinheiten oder Bereiche, sondern lediglich einzelne Arbeitsaufgaben ausgelagert, „die isoliert von einzelnen Crowdworkern verrichtet werden“ (ebd.). Über IT-basierte Plattformen werden diese Aufgaben an die Menge der Internetnutzer gerichtet („open calls“), die über eine Bewerbung für die Aufgabe und eine eventuelle Annahme entscheiden können (ebd.).

„Crowdworking beinhaltet [...] eine Radikalisierung des Erfolgsprinzips, wie es bereits in den Grundprinzipien der indirekten Steuerung angelegt ist. So herrscht Unsicherheit darüber, ob ein erbrachtes Arbeitsergebnis (vom Leistungsaufwand ganz zu schweigen) sich auch in einem persönlichen monetären Ertrag niederschlägt, ob es sich also in der Konkurrenz mit weiteren Akteuren aus der Crowd bewährt und ob es im nachträglichen Bewertungsverfahren des Auftraggebers besteht. Von der konkreten Art und Weise der Leistungserstellung, vom konkreten Arbeitsprozess, wird dagegen abstrahiert. Lässt sich indirekte Steuerung also als Verlagerung des Transformationsproblems innerhalb der Organisation verstehen, bedeutet Crowdworking seine Auslagerung aus der Organisation [...]. Zugleich wird die Ergebniskontrolle massiv verschärft: Mehrdimensionale Beurteilungsraster definieren Zielerreichung bzw. Produktqualität, und deren Resultate bestimmen nicht nur die unmittelbare Vergütung, sondern auch künftige Chancen auf Aufträge, indem digitale Reputationsressourcen gewonnen oder verloren werden.“ (ebd. 2019, S. 191 f.)

Die Arbeitssituationen, die so entstehen, sind vielfältig und unterscheiden sich nach Aufgaben und Anforderungen. Die Einbindung in digitalisierte Vermarktlichungsstrategien bei Crowdsourcing ist jedoch in der Regel mit dem Versprechen auf einen Zugewinn an Autonomie verbunden, das zwar in Teilen eingelöst wird. Denn „die Beschäftigten bestimmen die Regeln und Verfahren der Arbeitsausführung selbst, sie entscheiden selbst über die Anzahl der übernommenen Aufgaben, sie verfügen über eine hohe formale Zeitautonomie.“ (ebd. S. 193) Dennoch entpuppten sich die neuen Arbeitssituationen als Modelle einer „kontrollierten Autonomie“ (Schönefeld 2019), in der die Autonomiespielräume schnell an Grenzen stoßen. Vor allem in Arbeitsformen mit kleinteiligen Mikro-tasks entsteht oftmals eine Arbeits- und Belastungskonstellation „mit *erweiterter Autonomie* bei zumeist *eng begrenzten Handlungsspielräumen* – definiert durch die Maßgaben der digitalen Produktdefinitionen“; eine Konstellation, die auch mit Blick auf die psychische Beanspruchung der Beschäftigten keineswegs neutral ist (Menz/Nies/Sauer 2019, S. 193, Hervorhebung im Original).

Die präsentierten Befunde zeichnen das Bild eines äußerst dynamischen Prozesses. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass sie sich beschleunigen und die damit verbundenen Problematiken im Zuge der weiteren Digitalisierung

der Arbeit verschärft werden. „Digitaler Stress“ wird zunehmen (Gimpel u. a. 2018). Unterschiedliche Studien verweisen auf einen Anstieg (auch) der psychischen Belastungen durch die Digitalisierung (Index Gute Arbeit 2016, Ahlers 2018, BMAS/BAuA 2018: 103–107, Schmucker 2018, S. 280 f.). Der digitale Stress nimmt offensichtlich vor allem aufgrund der Intensivierung der Arbeit sowie häufiger Störungen und Unterbrechungen zu – umso stärker, je länger und flexibler die Arbeitszeiten ausfallen (Schmucker 2018, S. 280 f.). Dass sich die widersprüchlichen Interessenlagen und Strategien der beteiligten Akteure zu einem humanisierungspolitischen Digitalisierungs-Korporatismus zusammenfügen, ist nicht ausgeschlossen, aber unwahrscheinlich. Auf jeden Fall dürfte es die Kernaufgabe betrieblicher Interessenvertretungen und der Gewerkschaften sein, die Essentials der arbeitskraftzentrierten Variante zur Geltung zu bringen. Wer sonst sollte der Logik der Humanisierung zum Durchbruch verhelfen?

Aus einer arbeitspolitischen Perspektive lassen sich Konfliktachsen benennen, um die herum sich die digitale (Industrie-)Arbeit entwickeln wird. Sie entfalten sich entlang aller Interessendimensionen der abhängigen Arbeit und beziehen sich auf Fragen der Leistungsbedingungen, der Arbeitszeit, der Mitbestimmung, der Beschäftigung und nicht zuletzt der Verfügung über die Flut an Daten, die im Zuge der Digitalisierung erhoben und verwertet werden (Urban 2019, S. 144–154). Sie markieren zugleich die Terrains, auf denen die Gewerkschaften mit eigenen Gestaltungs- und Regulierungskonzepten und entsprechender Durchsetzungsmacht gefordert sind. Da der Konflikt um den Sozialstatus und den Zugang zu (Weiter-)Bildungsressourcen für die neuen Formen der Erwerbsarbeit von besonderer Bedeutung ist, soll er im Folgenden gesondert diskutiert werden.

Der Konflikt um den Sozialstatus (nicht nur) in der Plattformökonomie

Durch die Etablierung internetbasierter Plattformunternehmen oder die Gründung betriebsinterner Digital-Plattformen entstehen also neue Formen abhängiger Erwerbsarbeit. Auch wenn die empirische Forschung noch recht übersichtlich ausfällt und über die quantitative Ausbreitung der neuen Erwerbsformen Unsicherheit besteht, werden Crowd- und Gigwork mitunter als „eine der größten Herausforderungen für die Arbeitsregulierung in den entwickelten Ökonomien“ gewertet (Haipeter/Hoose 2019, S. 2).

„Crowdsourcing-Strategien stellen eine radikal vermarktlichte Organisationsform von delokalisierten Selbständigen dar, deren Steuerung über unmittelbare Konkurrenz, weltweite Transparenz von Leistungsergebnissen und rigide Ergebniskontrolle erfolgt.“ (Menz/Nies/Sauer 2019, S. 196)

Ihre potenzielle Profitabilität resultiert vor allem aus dem Umstand, dass die Unternehmen die Arbeitsleistung von Crowdworkern abrufen können, die untereinander konkurrieren und aufgrund ihrer Vereinzelung kaum zu Kollektivverhandlungen um adäquate Entgelte in der Lage sind. Die asymmetrische Machtverteilung ermöglicht es den Unternehmen oder externen Plattformen, die Gegenleistung auf die direkten Kosten der Arbeitsleistung zu reduzieren und die bei abhängig Beschäftigten anfallenden Sozialkosten zu sparen.

Dabei lassen sich nach Aufgaben und Anforderungsprofilen zwei Typen der Plattformarbeit unterscheiden:

„einerseits standardisierte, in kleine Arbeitspakete heruntergebrochene Routine- und Unterstützungsaufgaben wie Textproduktion, Datenkategorisierung oder Umfragen (sogenannte Mikroaufgaben); andererseits kreative Lösungen, die ebenfalls relativ standardisiert sein können – wie teilweise im Design-Bereich – oder aber hochgradig spezialisiert und wissensintensiv sind wie im Bereich der Programmierung oder Innovation (sogenannte Makroaufgaben). Mikroaufgaben erfordern kein spezifisches Vorwissen und sind zumeist in wenigen Minuten erledigt. Für die Bearbeiter besteht wenig eigener Gestaltungsspielraum. Für Aufgaben, die einen gewissen Grad an Kreativität oder Wissen voraussetzen, haben sich hingegen projektförmige Arbeitsformen entwickelt. Anders als bei Mikroaufgaben geht es hier vor allem um die Gewinnung weniger, aber dafür qualitativ guter Beiträge. Aus diesem Grund werden kreative und komplexe Aufgaben häufig als Wettbewerbe organisiert.“ (Gerber/Krzywdzinski 2017, S. 6)

In der digitalisierten Plattformarbeit nimmt also eine nicht immer klar definierte Menge an Arbeitskräften (im Arbeitnehmer- oder Selbständigen-Status) an Aufträgen teil, die über digitale Plattformen ausgeschrieben werden (internes oder externes Crowdfunding). Die Interessenvertretung in diesen Feldern ist mit neuen Anforderungen verbunden, aber nicht unmöglich (Haipeter/Hoose 2019). Dabei lassen sich bereits typische Konfliktthemen mit Blick auf die Arbeitsbedingungen benennen (Gerber/Krzywdzinski 2017). Zu ihnen gehören die Vergütungen, die insbesondere bei den Mikroaufgaben oftmals ausgesprochen niedrig und oft umkämpft sind; die Arten der Leistungsregulierung und -kontrolle, die durch die Software-Erfassung aller wichtigen Arbeitsdaten erleichtert wird; Auseinandersetzungen um Modelle der artikulierten Anerkennung („digitale Reputation“) und des digitalen Rankings sowie der Auszeichnungen für Beiträge zum „Community Engagement“, besonders im Bereich der kreativen Makroaufgaben; das fehlende Angebot von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie schließlich der Konflikt um Formen der Mitsprache, wobei Mitsprache bislang lediglich heißt, „dass Crowdworker Nachfragen stellen, Feedback oder Kritik an die Plattform richten oder aber sich untereinander über Probleme austauschen können“ (ebd., S. 8).

Vor allem externe Crowdsources befinden sich im Ringen um Erfolge in einer Situation „permanenter Bewährungsproben“ (Boes u.a. 2015). Auch ihre Arbeitssituation ist, wie die beschäftigter Crowdworker, durch eine asymmetrische Verteilung von Verhandlungsmacht geprägt. Beide Male handelt es sich um abhängige Arbeit, aus der soziale Schutzbedürftigkeit erwächst. Dieser wird im deutschen Arbeits- und Sozialrecht durch kollektive (z.B. Tarifverträge) oder individuelle Arbeitsrechtsregelungen (z.B. Kündigungsschutz) sowie durch soziale Risikoabsicherung in den Sozialversicherungen Rechnung getragen. Doch während Arbeitnehmern der Zugang in diese Institutionen offensteht, ist er Selbständigen nur unter spezifischen Bedingungen möglich. Im Falle der Auslagerung von Aufgaben und Tätigkeiten durch Crowdsourcing und/oder der Überführung von Beschäftigten in den Selbständigen-Status findet die Auslagerung in einen anderen Rechtsraum statt (ebd.). Die häufigste Rechtsform so entstehender prekärer Selbständigkeit ist in Deutschland der Werkvertrag. Er stellt das Vehikel dar, das den Unternehmen Kostensenkungen und die Umgehung betrieblicher Mitbestimmung ermöglicht und Beschäftigte aus der Arbeits- und Sozialordnung herausdrängt. Das ist vielfach mit erheblichen Verschlechterungen bei Einkommen, Arbeitszeiten und Beschäftigungssicherheit verbunden. Immer öfter trifft die Rede vom „digitalen Tagelöhner“ die soziale Situation.³

Betriebsverfassung und Arbeits- und Sozialordnung erscheinen durch diese Entwicklungen überfordert.⁴ Die Reformoptionen liegen auf der Hand: Mit Blick auf den Arbeitsprozess wäre die Schaffung eines eigenen Rechtsraumes notwendig, der durch adäquate Schutzvorschriften der Schutzbedürftigkeit Rechnung trägt. Zugleich bedarf es der Einbeziehung aller Werkvertragsbeschäftigten in die Mitbestimmungs- und Kontrollrechte von Betriebs- und Aufsichtsräten. Auch in Sachen sozialer Risikoabsicherung existieren Möglichkeiten, die neue Sozialform der Crowdworker zu schützen. Entweder werden die abhängig Selbständigen als Arbeitnehmer in den Schutz der Arbeits- und Sozialsysteme (re-)integriert. Oder die Systeme öffnen sich für Formen abhängiger Arbeit jenseits des Arbeitnehmerstatus. Dies würde eine Neudefinition des versicherten Personenkreises ebenso erfordern wie die Überprüfung aktiver und passiver Leistungen der Sozialversicherungen.

Einen modifizierten Weg empfehlen Vorschläge für eine institutionelle Ergänzung der Sozialversicherungssysteme durch ein Modell der „Digitalen Sozialen Sicherheit“.

3 Nicht übersehen werden sollte auch der Dumpingdruck auf die Stammebelegschaften, der durch Outsourcing-Drohungen und schlichte Arbeitskostenkonkurrenz hervorgerufen wird.

4 Zur Stellung von Crowdwork in der deutschen Arbeits- und Sozialrechtsordnung vgl. Däubler/Klebe 2015.

„Dabei wird in die Plattformen ein digitaler Mechanismus implementiert, der mit jeder Beendigung eines Jobs einen bestimmten Prozentsatz des vereinbarten Entgelts auf das DSS-Konto des Plattformarbeiters überweist. Dies ist Teil eines digitalen Systems persönlicher Konten, auf denen die Beiträge aus allen Plattformaufträgen kumuliert werden. In regelmäßigen Abständen werden die gesammelten Beiträge dann in das Sozialversicherungssystem des Wohnsitzlandes des Plattformarbeiters transferiert. Hier werden Ansprüche in etablierten Strukturen generiert. Die nationale Sozialversicherung behält also ihre Souveränität und Flexibilität. So kann die Verteilung auf verschiedene Sozialversicherungszweige länderspezifisch erfolgen, es können Mindestbeiträge vorgesehen werden etc.“ (Weber 2019, S. 6).

Der geschilderte „DSS-Mechanismus“ beruht auf dem Kerngedanken, für die diversen Formen der Plattformarbeit ein Quellenabzugsverfahren zu implementieren. Er versucht sich zunutze zu machen, dass auf den Plattformen alle relevanten Informationen zu Auftragnehmern, Auftraggebern, vereinbarten Entgelten usw. vorliegen und diese effizient und ohne größeren bürokratischen Aufwand abrufbar sind. Auch wenn etwa Fragen der rechtlichen und organisatorischen Einpassung solcher Mechanismen in die vorhandenen Strukturen sicherlich noch zu diskutieren sind, so lassen Überlegungen dieser Art doch deutlich werden, wie über institutionelle Öffnung oder Ergänzungen neue Sicherungsfragen beantwortet werden können.

4 Qualifizierung und Weiterbildung: Treiber sozialer Spaltungen oder Interventionsressource der organisierten Arbeit?

Dass die Bereitstellung zeitgemäßer Angebote beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung eine Schlüsselressource zur Bewältigung der digitalen Transformation darstellt, ist evident. Doch mit Blick auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf die allgemeinen Beschäftigungs- und Berufsperspektiven ist die Debatte eher konfus. Ausgangspunkt der Überlegungen sollte der empirische Befund sein, dass auch in Betrieben der deutschen Wirtschaft ein signifikantes Qualifikations-Mismatch innerhalb der Belegschaften anzutreffen ist. Vielfach fallen die formalen Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse der Beschäftigten und die formalen Qualifikationsanforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes auseinander (etwa Gericke/Schmid 2019). Dabei sind gesicherte Erkenntnisse über Ursachen und Ausdehnung unter- oder überqualifizierter Beschäftigung eher rar. Studien weisen jedoch darauf hin, dass neben dem Phänomen der Überqualifizierung viele Beschäftigte an Arbeitsplätzen mit Qualifikationsanforderungen tätig sind, die ihre formalen Qualifikationen übersteigen, und dies offenbar vor allem im Bereich der Jüngeren (ebd., S. 458). Auch wenn Über- und Unterqualifizierungsprobleme sich nach Branchen und Berufen deutlich unterscheiden,

werden (nicht nur, aber eben auch) hier Bedarfe einer zielgenauen betrieblichen Qualifizierungspolitik deutlich, deren Bedeutung mit dem digitalen Technologieschub anwachsen dürfte.

Weiterbildung als Verteilungskonflikt

Doch auch hier liegt einiges im Argen. Auch wenn Konzepte „lernförderlicher Arbeitsorganisation“ in der arbeitswissenschaftlichen Debatte thematisiert werden, sind verlässliche Befunde über die Veränderung der Aufgaben- und Kompetenzprofile in der digitalen Fabrik bisher kaum vorhanden. Fest steht: Der Wandel im Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum, der mit dem Wandel zur digitalisierten Industrie einhergeht, verändert auch die Anforderungen an Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen; und dies in Abhängigkeit davon, ob der Einzelne als Bediener, Betreiber oder Instandhalter der technischen Systeme agiert. An allgemeiner Bedeutung gewinnen werden steuernde, kontrollierende, instand haltende und informationsbeschaffende Aufgaben. Entsprechend aufgewertet werden die dazu notwendigen fachlichen, sozialen und kognitiven Kompetenzen. Das stellt Anforderungen an die duale Berufsausbildung, in der geltende Ausbildungsinhalte zu überprüfen und ggf. neue Berufsbilder zu entwickeln sind.⁵ Zugleich muss die berufliche Fort- und Weiterbildung sich an den neuen Inhalten und Dynamiken messen lassen.

Doch auch im Feld der Qualifikationspolitik sind Interessen nicht deckungsgleich und folglich Aushandlungskonflikte zu erwarten. Aus der Sicht der Beschäftigten sei auf drei Aspekte verwiesen.

Erstens: Die wachsenden Qualifikationsanforderungen einer permanenten beruflichen Weiterbildung können als Chance zu kontinuierlicher beruflicher Weiterentwicklung begrüßt werden; sie können aber auch als Belastung und Stressoren erster Ordnung wirken. Sie generieren eine Erwartungshaltung im Betrieb, der nicht jeder zu entsprechen vermag. Befürchtete Entwertung vorhandener Qualifikationen und der Druck eines permanenten Weiterbildungszwangs können Statusängste im Betrieb beflügeln und Menschen überfordern. Eine Problemkonstellation, der sich vor allem die gewerkschaftliche Politik zu stellen hat.

Zweitens: Permanente Weiterbildung wird steigende Kosten verursachen und Konflikte um die Verteilung dieser Kosten verschärfen. Schon heute werden

5 Siehe dazu etwa die Anstrengungen der Automobilzulieferer zur Einführung eines neuen Berufs des Produktionstechnologen; <http://www.faz.net/agenturmeldungen/unternehmensnachrichten/bosch-bindet-industrie-4-0-in-ausbildung-ein-13733975.html>.

im Arbeitgeberlager Stimmen laut, die höhere Eigenanteile oder Selbstbehalte der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten fordern. Zu rechnen ist mit Initiativen der Unternehmen und ihrer Verbände, über eine Verschiebepolitik betriebliche Bildungskosten zu reduzieren, indem die privaten und gesellschaftlichen Anteile steigen. Die Auswirkungen dieser Strategie werden bis in Schulen, Universitäten und berufsorientierte Wissenschaftsinstitutionen hineinreichen. Gewerkschaftliche Bildungspolitik muss daher Bildung verstärkt als Verteilungsfrage begreifen und Privatisierungsstrategien entgegenwirken.

Und schließlich obliegt es *drittens* nicht zuletzt der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, der Gefahr einer technisch-funktionalistischen Verkürzung des Bildungs- und Kompetenzbegriffs entgegenzutreten. Die digitalisierte Arbeitswelt beinhaltet nicht nur fachliche, sondern auch komplexe soziale Arbeitsanforderungen. Das erfordert ausgeprägte personale Kompetenzen und damit Team- und Führungsfähigkeit, sowie Bereitschaft und Fähigkeit zu eigenständiger und kollektiver Interessenverfolgung. Doch nicht nur das. Mit der digitalen Durchdringung der Arbeit steigt die Komplexität von Sozial-, Macht- und Herrschaftsbezügen und mit ihr die Schwierigkeit, diese zu durchschauen und die eigene Positionierung in diesem Geflecht aus Anforderungen, Hierarchien und Interessen zu erkennen. Gerade gewerkschaftlich-solidarisches Verhalten braucht auch in der digitalen Arbeitswelt also nicht nur „Arbeitskräfte“ als Träger fachlicher und funktionaler Kompetenzen, sondern „Persönlichkeiten“ mit Selbstbewusstsein sowie mit Fähigkeiten zu reflexivem Handeln und zu „politischer Urteilskraft“ (Oskar Negt). Wenn aber nicht nur Fach- und Sozialkompetenzen, sondern auch arbeitspolitische Interventions- und gesellschaftspolitische Reflexionskompetenzen zu zentralen Gegenständen beruflicher Bildung werden sollen, stellt dies neue Anforderungen an fachliche und didaktische Konzepte, die es in gemeinsamen Anstrengungen der Humanisierungsakteure zu entwickeln gilt.

Soziale Selektivität und Spaltungen in den Betrieben

Dass die Veränderung von Abläufen, Produkten und Kommunikation in den Betrieben auch neue Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten stellt und in Zukunft vermehrt stellen wird, kann also kaum übersehen werden. Umso unverständlicher ist die Vernachlässigung, ja Verweigerung entsprechender Maßnahmen und Strategien in den Unternehmen. Oftmals bleibt die Praxis der (Weiter- und Fortbildungs-)Planung hinter den Anforderungen zurück, vom Fehlen einer systematischen Personalentwicklung ganz zu schweigen. Die Problematik gewinnt an Brisanz, sobald der sozial-selektive Charakter gängiger betrieblicher Weiterbildungspraxen in Rechnung gestellt wird. Gerade

im Zuge der Digitalisierung droht sich die Spaltung der Belegschaften infolge der ungleichen Ausstattung der Beschäftigten mit „arbeitskulturellem Kapital“ zu vertiefen. Empirische Fallstudien belegen, dass die ungleiche Verteilung von Weiterbildungsmöglichkeiten im Zuge der Digitalisierung nicht als Gestaltungsressourcen, sondern als Treiber sozialer Spaltung und als Stressor für die Beschäftigten wirkt. Vor allem geringer qualifizierte Beschäftigte erleben, so argumentieren etwa Warnhoff/Krzywdzinski (2018), die Einführung der neuen digitalen Technologien im Betrieb vielfach als Stress und Überforderung. Doch die Probleme im Hinblick auf Lernen und Weiterbildung sind weniger auf fehlende individuelle Lernbereitschaft als vielmehr auf strukturelle Gründe zurückzuführen. Generell lastet ein hoher Erwartungsdruck auf den Belegschaften, sich über Eigeninitiativen um Weiterbildung zu bemühen. Dieser wird von eher lernungeübten Beschäftigten als besondere Belastung wahrgenommen. Zugleich wird neben herkömmlichen Schulungen von allen Beschäftigten erwartet, die notwendigen Kompetenzen virtuell (z. B. in Online-Seminaren) zu erwerben und die Lernprozesse ins Private zu verschieben, was für geringer Qualifizierte eine eher unübliche Form des Kompetenzerwerbs darstellt. Hinzu kommen weitere strukturelle Faktoren: Geringer qualifizierte Beschäftigte werden von den Vorgesetzten selten für Weiterbildungsmaßnahmen oder die Mitarbeit in betrieblichen Kompetenzteams ausgesucht. Zugleich können sie vielfach Informations- und Kommunikationsangebote kaum nutzen, weil sie im eng getakteten Schichtbetrieb arbeiten und über wenige freie Zeitfenster verfügen, um sich über Weiterbildungsangebote zu informieren oder an ihnen teilzunehmen. Schließlich nehmen geringer qualifizierte und vor allem auch ältere Beschäftigte den erhöhten Komplexitätsgrad neuerer Automatisierungstechnologien als Überforderung und Stress wahr. Dies auch, da Verbesserungsvorschläge, die mitunter durch die Betroffenen unterbreitet werden, kaum Eingang in die Verhaltensweisen der Vorgesetzten finden.

Auch andere Studien kommen zu dem Ergebnis, dass Unternehmen aufgrund der vermuteten geringeren Rendite weniger qualifizierte Beschäftigte diskriminieren.

„Da die mit Weiterbildung anvisierten langfristigen Ziele und Vorteile unsicher sind und durch opportunistisches Verhalten gefährdet werden können, tendieren die Betriebe dazu, ihre Weiterbildungsaktivitäten auf Beschäftigtengruppen zu konzentrieren, bei denen Weiterbildungserträge relativ hoch und sicher erscheinen. An- und ungelernten Beschäftigten wird dabei oft eine besonders niedrige und unsichere Weiterbildungsrendite zugeschrieben. In der Folge werden sie seltener in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen.“ (Wotschak 2017, S. 376)

Die gewerkschaftlichen Erfahrungen mit der betrieblichen Weiterbildungspraxis legen den Schluss nahe, dass die von Warnhoff/Krzywdzinski (2018) geschilderte

Fallkonstellation sowie die weiteren Forschungsbefunde für viele Betriebe und Branchen durchaus repräsentative Aussagekraft besitzen. Insgesamt folgen die ungleichen und unzulänglichen Weiterbildungsangebote und -praxen einer mehr als kurzsichtigen Renditeorientierung, die die Ungleichverteilung von arbeitsweltlichem Bildungskapital verschärft, zugleich aber auch die Innovationskraft der Unternehmen schwächt. Aufgrund des zu geringen Niveaus und der sozial selektiven Ausrichtung werden die diagnostizierten Aktivitäten in vielen Fällen nicht ausreichen, die subjektive Seite der notwendigen Innovationskraft zu sichern. Die Folge könnten Profit- und Beschäftigungsverluste sein, die sich zu betrieblichen Überlebenskrisen auswachsen. Zugleich steigen Weiterbildungsstress und mit ihm die Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten. Bereits für hochqualifizierte und weiterbildungsgeübte Teile der Belegschaft ist der digitale Transformationsprozess mit einem hohen Anpassungsdruck verbunden. Doch mit Blick auf geringer qualifizierte, weiterbildungsungeübte und in vorbestimmten Arbeitsprozessen integrierte Beschäftigte potenzieren sich die Probleme. Hinzu kommt: Da die Ausstattung mit der „Ressource Bildung“ und den notwendigen Kompetenzen in hohem Maße über die Chancen entscheidet, sich erfolgreich im betrieblichen Restrukturierungsprozess bewegen zu können, dürften die selektiven Zugangschancen zu betrieblichen Weiterbildungsressourcen auch Einfluss auf die Partizipationschancen und Interventionskompetenzen im Umbruchprozess haben. Ein Sachverhalt, der eine eklatant höhere Aufmerksamkeit und eine Korrektur erfordert – in wissenschaftlichen Debatten wie in gewerkschaftlichen Gegenstrategien.

5 Ausblick

Nicht zuletzt über die unzulänglichen Planungen in Sachen Weiterbildung und Personalentwicklung offenbaren sich in den Betrieben erhebliche Mängel bei der Vorbereitung auf die Transformation. Entsprechende Strategielücken bestehen hinsichtlich der Anforderungen, die die Transformation etwa an die Überprüfung von Produktionsverfahren und Produkten sowie der internen wie der Kundenkommunikation stellt. Strategiedefizite existieren aber auch mit Blick auf die Mitbestimmung der Betriebsräte und die Einbeziehung der Betroffenen in den Veränderungsprozess. Von einer beteiligungsorientierten Unternehmenskultur, die Wissen und Kompetenzen der Beschäftigten als Transformationsressource aktiviert, sind die Betriebe zumeist meilenweit entfernt. Beteiligungs- und Gestaltungsambitionen von Betroffenen und Interessenvertretungen laufen ins Leere oder stoßen auf undurchlässige betriebliche Hierarchien und autoritäre Kulturen. In einer solchen Konstellation verlieren sozialpartnerschaftliche Politikansätze nicht nur an Erfolgchancen. Sie werden zugleich mit Blick auf die Wahrung der Beschäftigteninteressen

riskant, gehen sie doch mit der Gefahr einher, dass die Arbeitsinteressen der Beschäftigten unter die Räder der marktgetriebenen Umwälzungen geraten. Darauf muss eine arbeitskraftzentrierte Interessenpolitik reagieren: Sie muss durch eine Interessenpolitik, die berufliche Bildung in allen Varianten als Interventionsressource und als Kompetenz definiert, in den Transformationsprozess eingreifen und ihn auf einen beschäftigungs-, humanisierungs- und bildungspolitisch nachhaltigen Pfad lenken.

Nicht minder bedeutsam wäre wohl auch eine Rückbesinnung auf die eigene Durchsetzungsmacht als eine weitere, unverzichtbare Gestaltungsressource. Doch das ist schneller gesagt als getan. Vor allem die sozialen Räume der digitalisierten Plattformökonomie erzeugen einen neuen, gänzlich ungewohnten Kontext gewerkschaftlicher Interessenpolitik. Bisher agieren die Gewerkschaften dort, so sie überhaupt präsent sind, in einer *terra incognita*. Grundlegende Fragen einer gewerkschaftlichen Erschließungsstrategie drängen sich auf: Welche Anspracheformen entsprechen dem mitunter recht individualistischen Habitus der Crowdsourcer und Clickworker? Sind perspektivisch Routinen einer geregelten Austragung von Konflikten über Einkommen und Arbeitsbedingungen denkbar, gleichsam Tarifverhandlungen in der digitalen Arbeitswelt? Was könnten funktionale Äquivalente für die traditionellen Instrumente gewerkschaftlicher Entscheidungsfindung wie Betriebsversammlungen oder Betriebsrats- und Vertrauensleute-Sitzungen sein? Und vor allem: Was heißt und wie geht Streik, also die organisierte und kollektive Verweigerung der Arbeitskraft der Unorganisierten und Einzelnen, in der Plattformökonomie? Konturen einer verflüssigten, einer *liquid solidarity* in den Räumen der digitalen Arbeit werden sichtbar, um realer Selbstbestimmung und Elementen demokratischer Arbeit Vorschub zu leisten.

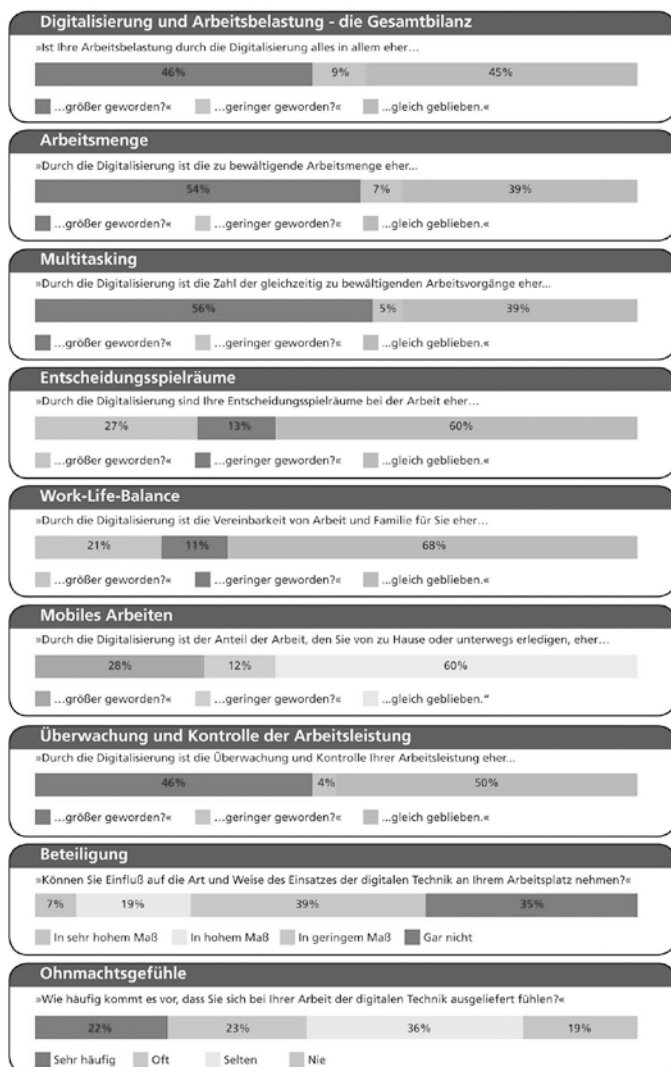
Tabellen

Abbildung 1

DGB-Index Gute Arbeit 2016

Komprimierte Darstellung der Beschäftigtenangaben zu den direkten Fragen nach den Wirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen und auf ihre Mitwirkungsmöglichkeiten.

Weitere Ergebnisse der Repräsentativumfrage sind im Report 2016 dokumentiert, den es in einer Printfassung und als PDF gibt unter www.dgb-index-gute-arbeit.de.

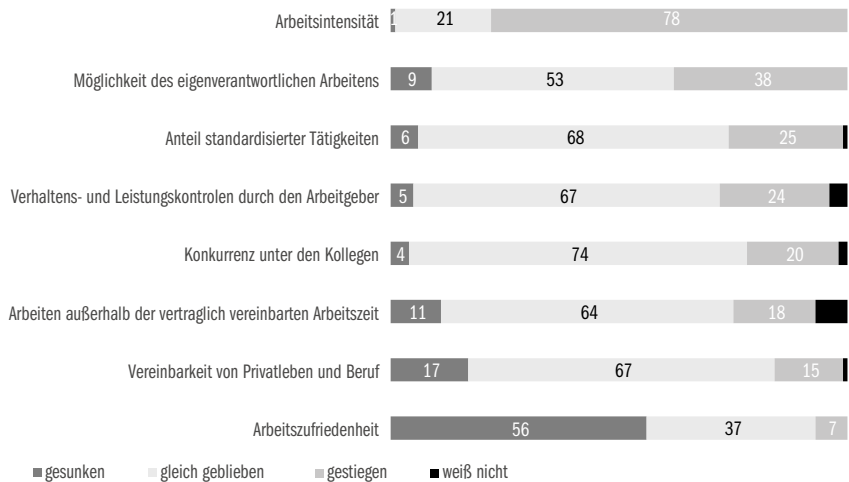


© Institut DGB-Index Gute Arbeit - Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016

Quelle: DGB- Index Gute Arbeit 2017, S. 4.

Abbildung 2

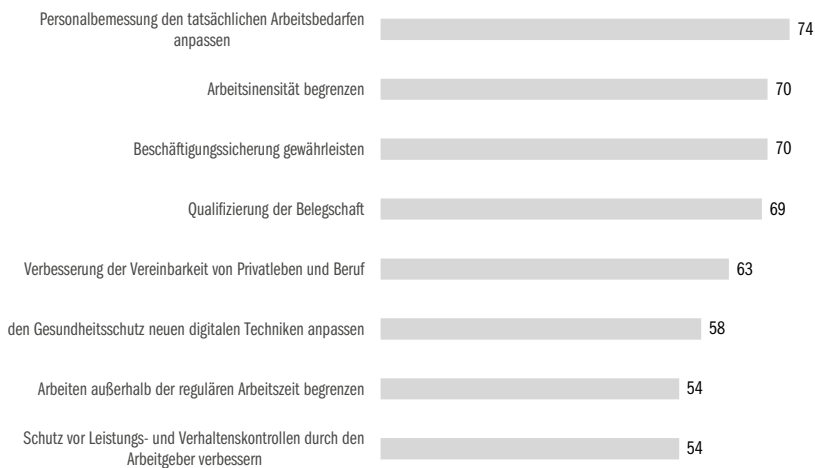
Wie haben sich seit 2011 die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten Ihres Betriebes entwickelt?
Antworten der Betriebsräte in %



Quelle: Ahlers 2018, S. 12.

Abbildung 3

Wo sehen die Betriebsräte den größten Handlungsbedarf
Antworten der Betriebsräte in %, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Ahlers 2018, S. 18.

Literatur

- Ahlers, Elke (2018): Die Digitalisierung der Arbeit. Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte. WSI Report Nr.
- Barthel, Georg/Rottenbach, Jan (2017): Reelle Subsumtion und Insubordination im Zeitalter der digitalen Maschinerie. Mit-Untersuchung der Streikenden bei Amazon in Leipzig, in: Prokla (47), S. 249–269.
- Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Langes, Barbara/Lühr, Thomas (2015): Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft“, in: WSI-Mitteilungen H. 2, S. 77–85.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BMAS/BAuA) (2018): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Berichtsjahr 2017, Dortmund/Berlin/Dresden.
- Däubler, Wolfgang, & Klebe, Thomas (2015): Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht? Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 32(17), 1032–1041.
- DGB-Index Gute Arbeit (2017): Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2016. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++70aa62ec-2b31-11e7-83c1-525400e5a74a>; Zugriff 05.05.2019.
- Klaus Dörre, Stephan Lessenich, Hartmut Rosa (Hrsg.) (2009): Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte. Frankfurt a. M.
- Gerber, Christine/Krzywdzinski, Martin (2017): Schöne neue Arbeitswelt? Durch Crowdfunding werden Aufgaben global verteilt. In: WZB Mitteilungen (155), S. 6–9.
- Gericke, Pierre-André/Schmid, Alfons (2019): Berufliche Qualifikationsmismatches bei Beschäftigten. In: WSI-Mitteilungen H. 6, S. 451–458.
- Gimpel, Henner/Lanzl, Julia/Manner-Romberg, Tobias/Nüske, Niclas (2018): Digitaler Stress in Deutschland: Eine Befragung von Erwerbstätigen zu Belastung und Beanspruchung durch Arbeit mit digitalen Technologien, Working Paper Forschungsförderung, No. 101, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2018112311322213317372>
- Haipeter, Thomas/Hoese, Fabian (2019): Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork. Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland. IAQ-Report 05.
- Kohlrausch, Bettina/Schildmann, Christina/Voss, Dorothea (2019): Neue Arbeit – neue Ungleichheiten? Folgen der Digitalisierung. Weinheim/Basel.
- Lindner, Wolf (2020): Soziale Selektivität in der Bildung – kein politisches Problem? In: Careja, Romana/Emmenegger, Patrick/Giger, Nathalie (Hrsg.): The European Model under Pressure. Liber Amicorum in Honour of Klaus Armingeon. Wiesbaden, S. 313–330.
- Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter (2019): Digitale Kontrolle und Vermarktlichung. Beschäftigtenautonomie im Kontext betrieblicher Strategien der Digitalisierung. In: Prokla (49), S. 181–200.
- Pfeiffer, Sabine (2015): Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Produktion, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 31–32, S. 6–12.
- Rothstein, Sidney A. (2019): Innovation and Precarity: Workplace Discourse in Twenty-First Century Capitalism. MPIfG Discussion Paper 19/8.
- Sauer, Dieter (2013): Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten, Hamburg.
- Schmucker, Rolf (2018): Die Digitalisierung der Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.), Jahrbuch Gute Arbeit 2019. Transformation der Arbeit- Ein Blick zurück nach vorn. Frankfurt a. M., S. 276–286.
- Schönefeld, Daniel (2019): Kontrollierte Autonomie. Einblick in die Praxis des Crowdfunding, in: Hensle, Isabell/Schönefeld, Daniel/Kocher, Eva/Schwarz, Anna/Koch, Jochen (Hrsg.): Selbstständige Unselbstständigkeit. Crowdfunding zwischen Autonomie und Kontrolle, Baden-Baden, S. 43–83.
- Urban, Hans-Jürgen (2013): Der Tiger und seine Dompteure. Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften im Gegenwartskapitalismus. Hamburg.
- Urban, Hans-Jürgen (2019): Gute Arbeit in der Transformation. Über eingreifende Politik im digitalisierten Kapitalismus. Hamburg.

- Warnhoff, Kathleen/Krzywdzinski, Martin (2018): Digitalisierung spaltet. Gering qualifizierte Beschäftigte haben weniger Zugang zu Weiterbildung, in: WZB-Mitteilungen, Dezember, H. 162, S. 58–60.
- Weber, Enzo (2019): Digitale soziale Sicherheit. Entwurf eines Konzepts für das 21. Jahrhundert. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 137, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Wotschak, Philip (2017): Unter welchen Bedingungen bilden Betriebe an- und ungelernte Beschäftigte weiter? In: Zeitschrift für Soziologie, H. 5, S. 362–379.