Solidarität Demokratie Zukunft

GEGEN BLENDE

Das gewerkschaftliche Debattenmagazin · www.gegenblende.de

Stand: Juni 2016

Dossier

Digitalisierung

Zusammenstellung von Artikeln 2010-2016

#GuteArbeit40

Impressum
Deutscher Gewerkschaftsbund
Debattenmagazin GEGENBLENDE,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Telefon +49 (0) 30 24 060 757, E-Mail kai.lindemann@dgb.de
© Deutscher Gewerkschaftsbund

Inhaltsverzeichnis

Seite

Gewerkschaftliche Beratungsangebote 5

Digitale Arbeit – Fortschritt oder Deregulierung? 6
von Marcus Schwarzbach (9. Juni 2016)

Die Ökonomie des Teilens 8
von Simon Schumich (9. Mai 2016)

Digitalisierung und Mitbestimmung 12
von Monika Brandl (2. Mai 2016)

Europa und die Digitalisierung 15
von Wolfgang Kowalsky (9. September 2015)

Die Janusköpfigkeit der Digitalisierung 20
von Sandra Siebenhüter (6. Juli 2015)

Elf Thesen zur Arbeit der Zukunft 24
von Reiner Hoffmann (9. Juni 2015)

US-Freiberufler proben neue Gewerkschaftsformen 30
von Frauke Ladleif (4. Mai 2015)

Arbeiten in der IT-Branche 32
von Nadine Müller (18. Februar 2015)

Die Macht der Internetkonzerne 37
von Ulrich Dolata (7. Januar 2015)

Gute Arbeit im digitalen Zeitalter 41
von Thorben Albrecht (10. November 2014)

Die Märchentour von Uncle Jeremy 45
von Stefan Müller (15. Oktober 2014)

Die schöne neue Shareconomy und ihre Schattenseiten 49
von Elisabeth Voß (10. September 2014)

Schöne neue Arbeit? – Die Herausforderung: Clickworking 53
von Dorothea Forch (21. August 2014)

Jung und naiv in die digitalen Arbeitswelten – Anmerkungen zum Microsoft-„Manifest für ein neues Arbeiten" 56
von Stefan Müller (30. Juli 2014)

Total digital – Rationalisierung unter dem Deckmantel einer Revolution 60
von Ralf Kronig (16. Juli 2014)

Web, Wert und Arbeit 64
von Sabine Pfeiffer (3. Juli 2014)

Crowdsourcing 69
von Julia Neugebauer, Thomas Klebe (18. März 2014)

(K)eine Frage des Internets 74
von Frank Werneke (8. Dezember 2013)

Die Schattenseite des Erfolgs – Erfahrungs- und Praxisbericht aus der globalen SAP-Welt 76
von Ralf Kronig (28. November 2013)

Industrie 4.0 verändert die Arbeitswelt 83
von Constanze Kurz (24. November 2013)

Big Data zwischen Sicherheitsinteressen und Wirtschaftsinteressen 86
von Guido Brombach (4. November 2013)

Megatrend Digitalisierung 89
von Karl-Heinz Brandl (23. Oktober 2013)

3D-Technologie als Innovationstreiber – Die Fabrik für jeden 93
von Andreas Gebhardt (28. Oktober 2013)

Digitale Arbeit: dominant, mobil, gestaltungsbedürftig 96
von Michael Schwemmle (7. August 2013)

Den Versuch war's wert 100
von Lothar Schröder (12. April 2013)

Wissensarbeit zwischen Autonomie und Burnout 104
von Peter Brödner (28. Januar 2013)

Öffentliche Räume und Güter im Netz 108
von Leonhard Dobusch (23. Juli 2012)

Zeitenwende im Büro 111
von Andreas Boes, Tobis Kämpf (19. April 2012)

Tagelöhnertum im Internet-Zeitalter 119
von Tomasz Konicz (29. März 2012)

Die Arbeit des unternehmerischen Selbst 121
von Ulrich Bröckling (5. März 2012)

Politik in der digitalen Gesellschaft 134
von Ute Pannen (20. September 2010)

Gewerkschaftliche Beratungsangebote

ver.di
Gewerkschaft auch für
cloudworker

ich bin mehr wert. de

Im Mittelpunkt des Beratungsangebots steht der fachliche Austausch etwa über Honorare, Vertragspraxis und Weiterbildung. Außerdem leistet ver.di Lobbyarbeit für Cloudworker. Für spezielle Fragestellungen ist das Beratungsteam erweitert worden.
Ein Beratungsangebot der Gewerkschaft ver.di: http://www.ich-bin-mehr-wert.de/



**Millionen Menschen arbeiten inzwischen auf den Crowdsourcing-Plattformen.
Gegenseitig können sie sich unterstützen, um faire Arbeitsbedingungen zu erreichen.
Ein Beratungsangebot der IG Metall http://www.faircrowdwork.org/**

Digitale Arbeit – Fortschritt oder Deregulierung?

von Marcus Schwarzbach (9. Juni 2016)

Die grundsätzliche Position der Unternehmer zur Digitalisierung scheint klar zu sein: sie soll zur Deregulierung genutzt werden. Zum Beispiel soll die Mitbestimmung sich dem Tempo der Digitalisierung anpassen: Hier müssten „Verzögerungspotenziale abgebaut, bestehende Regelungen auf ihre Zukunftsfähigkeit hin überprüft werden".

Das ist die Strategie der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA). In Ihrem Positionspapier „Chancen der Digitalisierung nutzen" heißt es: „Befristung und Zeitarbeit dürfen daher nicht durch neue Belastungen begrenzt werden. Zeitarbeit und insbesondere die sachgrundlose Befristung müssen auch künftig für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ohne neue Beschränkungen zur Verfügung stehen." Es geht aber noch viel weiter. Die gesetzliche Arbeitszeit wird zum Streitthema der digitalen Arbeit. „Der starre Acht-Stunden-Tag passt nicht mehr ins digitale Zeitalter", fordert Ingo Kramer für die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA).

Und Daimlers Personalvorstand Wilfried Porth erklärt, der Gesetzgeber müsse im Arbeitszeitgesetz „die Regeln flexibilisieren."[1] Dabei gehe es nicht nur „um die Flexibilität in den acht Stunden Arbeit, die wir so gewohnt sind, sondern darüber hinaus", fordert Professor Dieter Spath, Vorstandsvorsitzender der Wittenstein AG.[2]

Der verlangte flexible Einsatz der Arbeitskräfte klingt stark nach einem Modell, das aus dem Einzelhandel bekannt ist: KAPOVAZ - die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit oder „Arbeit auf Abruf", wie es der Gesetzgeber nennt. Je nach Bedarf des Unternehmens legt der Arbeitgeber fest, wann und mit welcher Stundenzahl der Arbeitnehmer zu arbeiten hat. Dieses Modell scheinen viele Unternehmer im Hinterkopf zu haben, wenn von Arbeiten „on demand" die Rede ist. Eigentlich ist der Arbeitnehmer nach § 12 Abs. 2 TzBfG bei „Arbeit auf Abruf" nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Diese Frist darf nicht einzelvertraglich verkürzt werden. Wie sieht jedoch die betriebliche Praxis aus? Beschäftigte, deren Einkommen von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden abhängt, haben keine großen Wahlmöglichkeiten und stimmen deshalb oft auch bei kürzeren Ankündigungsfristen dem Arbeitseinsatz zu. Der Schutzmechanismus des Gesetzes wirkt sich letztendlich nur als Kündigungsschutz aus. Mitarbeitern, die sich weigern bei einer Ankündigung von weniger als 4 Tagen der Arbeit nachzukommen, kann nach § 12 Abs. 2 TzBfG nicht gekündigt werden. Hier wäre eine Begrenzung der „Arbeit auf Abruf" durch den Gesetzgeber auf eine maximale Anzahl an Arbeitnehmern je Betrieb hilfreich.

Regelungsbedarf aus Sicht der Beschäftigten[3]

Die heute schon sehr verbreitete mobile Arbeit ist ein Beleg für Deregulierung durch die Hintertür. Arbeit ist heute in vielen Bereichen nicht mehr an Zeit und Raum gebunden. Als Endgerät für einen Internetzugang reicht oft ein Smartphone oder ein Tablet. Mobile Arbeit unterliegt aber noch den gleichen arbeitsrechtlichen Voraussetzungen und Begrenzungen wie klassische Büroarbeit. Die Unternehmen müssen deshalb die Umsetzung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen auch für mobile Arbeit garantieren. Dazu gehört beispielsweise die Einhaltung der durch § 3 ArbZG vorgegebenen maximalen täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden.

Es besteht auch die Pflicht, Arbeitszeit, die 8 Stunden überschreitet, zu erfassen und nach § 16 ArbZG zu dokumentieren. Darauf zu warten, dass Betriebsräte dieses Thema angehen und im Rahmen des Überwachungsauftrags die Dokumentationspflicht durchsetzen, ist allein nicht ausreichend. Hier muss dringend eine Arbeitsschutzregelung durch den Gesetzgeber erfolgen, die regelmäßige Kontrollen durch die Arbeitsschutzbehörden vorschreibt.

Zunehmend gewinnen Überlastungsanzeigen an Bedeutung in den Betrieben. Sie zeigen dem Arbeitgeber an, dass trotz größter Sorgfalt bei der Arbeit die Gefahr besteht, dass Arbeitsaufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt werden können. Der Arbeitgeber soll durch die Anzeige aufgefordert werden, die organisatorischen Mängel abzustellen. Beispielsweise indem Anforderungen an die Arbeitnehmer gesenkt oder mehr Personal eingesetzt wird. Kommt der Arbeitgeber diesen Forderungen nicht nach, muss er keine rechtlichen Konsequenzen befürchten.

Die Bedeutung der Überlastungsanzeige wird durch digitale Arbeit sicher zunehmen. Deshalb sollte der Gesetzgeber aktiv werden. So könnte § 91des Betriebsverfassungsgesetzes ergänzt werden um das Recht des Arbeitnehmers auf eine Überlastungsanzeige. Sollte der Arbeitgeber dem nicht nachgehen, muss der Betriebsrat Gegenmaßnahmen verlangen. Weitergehende unterschiedliche Einschätzungen müssten über eine Einigungsstelle geklärt werden. Daraus müsste die Verpflichtung resultieren, gemeinsam Veränderungen einzuleiten.

Viele Betriebsräte haben die Befürchtung, dass durch Crowdworking eine weitere Outsorcing-Welle in den Betrieben angestoßen wird. Crowdworking kann von Unternehmern genutzt werden, um die Struktur des Arbeitsvertrages hin zum Werkvertrag zu verändern. Beim Werkvertrag ist die Arbeit Mittel zum Erfolg. Es zählt nur noch ein bestimmtes Ergebnis. Wieviel Arbeitszeit dafür anfällt bleibt das eigene Risiko. Oft werden aber schon heute „Scheinwerkverträge" eingesetzt, um Arbeitnehmerrechte etwa nach dem Arbeitszeitgesetz zu umgehen. Deshalb istdie Personalplanung ein zentrales Handlungsfeld, damit der Betriebsrat an diese wichtigen Informationen gelangt. Die Höhe der geplanten Produktion und die Effektivität der neuen Technik haben großen Einfluss auf die erforderliche Anzahl der Beschäftigten. Der Betriebsrat hat bei der Personalplanung lediglich ein Beratungsrecht. Gäbe es hier ein Mitbestimmungsrecht, müssten sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die Personalbesetzung der Industrie 4.0 einigen.

Qualifizierungsmaßnahmen werden im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung zunehmen. Durch die Technik steigen die Anforderungen an die Beschäftigten. Mit fortschreitender IT-Durchdringung „dürfte sich der Abbau einfacher, manueller Tätigkeiten in der industriellen Fertigung fortsetzen", schätzt Constanze Kurz, Leiterin des Ressorts Zukunft der Arbeit beim Vorstand der IG Metall. Arbeitsplätze, die erhalten bleiben, werden also erhöhte Anforderungen haben – denen nur qualifizierte Arbeitnehmer entsprechen können. Das ist bei digitaler Arbeit nicht anders als bei den vergangenen technischen Innovationen.

Ein weiterer Aspekt des Technik-Einsatzes darf nicht unterschätzt werden: Menschen werden in hybriden Systemen eine hohe Verantwortung tragen, können aber weit weniger Daten verarbeiten als die Technik - zugleich aber wird von ihnen erwartet, Fehler der technologischen Systeme schnell zu korrigieren. Dies setzt realistische Vorgaben voraus und kann nur mit ausreichender Qualifizierung erreicht werden. Um nach dem Industrie-4.0-Prinzip zu arbeiten, müssen die Arbeitnehmer einen hohen Wissenstand haben. Damit sich die Beschäftigten auf dem geänderten oder völlig neuen Arbeitsplatz zurecht finden, sind Qualifizierungsmaßnahmen notwendig, auch für Betriebsräte zur Beurteilung der Situation. Der Wechsel des Beschäftigten auf eine neue Stelle sollte immer mit Weiterbildungsmaßnahmen verbunden sein. Bisher versuchen Betriebsräte durch Betriebsvereinbarungen die Arbeitnehmer-Qualifizierung zu sichern, das Thema wird aber noch weiter an Bedeutung gewinnen. Der Gesetzgeber ist hier gefordert ein Weiterbildungsgesetz für digitale Arbeit zu entwickeln, das beispielsweise einen Qualifizierungsanspruch für jeden Arbeitnehmer von einer Woche vorsieht.

Allein auf den Gesetzgeber zu hoffen, wird allerdings nicht ausreichen. Auch über die Tarifpolitik sollte die digitale Arbeit geregelt werden, denn Tarifverträge sind immer ein konkretes Instrument zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Das zeigen historische Beispiele wie der Lohnrahmentarifvertrag II der Metallindustrie

Nordwürttemberg-Nordbaden. Damals wurden eine bezahlte Erholungspause und eine Taktzeitbeschränkung am Fließband geregelt, die Stress am Arbeitsplatz vorbeugen.

Die Diskussion, wie digitale Arbeit tarifvertraglich mitzugestalten ist, beginnt erst. Dies können bei Industrie 4.0 die Mindestanzahl der Beschäftigten in Teams, Entscheidungsbefugnisse der Teammitglieder oder die Letztentscheidung der Arbeiter beim Verhältnis Mensch-Maschine sein. Nicht ohne Grund betont IG Metall-Vorstand Hans-Jürgen Urban: Die Digitalisierung wird kaum „eine sozialpartnerschaftliche Konsensmaschine" sein (in: Schröder/ Urban, Gute Arbeit 2016, Seite 7).

Bundesministerin Nahles will Ende 2016 ein „Weißbuch Arbeiten 4.0" veröffentlichen. Die Diskussion auf Seiten der Beschäftigten dazu hat noch nicht richtig begonnen. Die Herausforderung der weiteren Deregulierung besteht aber schon. Nun heißt es Standards für die Zukunft zu setzen.

Literatur/Quellen:

[1] FAZ vom 19.12.15: Arbeitszeiten - Angriff auf den Acht-Stunden-Tag

[2] Siehe Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (FAO): Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0, Seite 71

[3] Ich stütze mich hier auf meine Erfahrungen aus Gesprächen in Fortbildungen mit Betriebs- und Personalräten.

Autor: Marcus Schwarzbach, Berater in Mitbestimmungsfragen

Kurzlink: **http://www.gegenblende.de/-/iFe**

Die Ökonomie des Teilens

von Simon Schumich (9. Mai 2016)

Von der "Share Economy" zu einer "Fair Economy"

Teilen über das Internet liegt voll im Trend. Die gemeinsame Nutzung von Gegenständen und persönlichen Dienstleistungen kann über digitale Marktplätze einfach, schnell und unkompliziert angeboten werden. Die Vorteile liegen schnell auf der Hand: Die gemeinsame Nutzung von Gütern und Dienstleistungen soll kostengünstiger, ressourcenschonender und nachhaltiger erfolgen. Mithilfe innovativer Mietkonzepte, Tauschplattformen, Finanzierungs- und Vermittlungsplattformen für geteilte Güter- und Dienstleistungsnutzung entstanden neben einer gemeinschaftlichen Ausprägung auch erheblich viele profitorientierte „Share Economy"-Plattformen.[1] Die weltweiten Investitionen von Share Economy Startups sind laut einer Deloitte-Studie im Jahr 2010 von 300 Millionen auf 6 Milliarden US-Dollar im Jahr 2014 angestiegen.[2] Doch wie sieht es für die Beschäftigten in dieser neuen Branche aus?

Breite Ausprägungen der Share Economy

Unter dem Begriff Share Economy versteht man – neben dem Tauschen und Teilen zwischen Privatpersonen (Peer-to-Peer Sharing) – auch Geschäftsmodelle von Unternehmen an ihre Kunden (Business-to-Customer oder Business-to-Business-Modelle). In diesem Fall geht es vielmehr um Economy, als um Sharing, weil damit Investorenerwartungen, Gewinnmaximierung, Kostenminimierung und Umsatzgenerierung verbunden sind. Die unterschiedlichen Bereiche der Share Economy breiten sich über verschiedenste Wertschöpfungsketten quer durch viele traditionelle Branchen aus. Die Verschwommenheit der Abgrenzung von privater und gewerblicher Tätigkeit in der Share Economy fordert gesetzliche Regelungen. Während bei der Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen zwischen Privatpersonen viele rechtliche Regelungen nicht greifen (z.B. Verbraucherschutz, Steuerrecht, Arbeits- und Sozialrecht), muss künftig über eine Regelung bestimmter Bereiche (z.B. Umsatzgrenze) nachgedacht werden.

Auch viele „traditionelle" Unternehmen richten ihre Fühler in Richtung New Economy aus, kaufen Startups und beschäftigen sich mit dem zunehmenden Trend des Teilens. Beispielsweise nahm Daimler keine Rücksicht auf die Taxifahrer, indem sie nun mithilfe einer gekauften Taxi-App der Branche Vermittlungsprovisionen abgrast.[3] In der Automobilbranche entdecken immer mehr Unternehmen die Notwendigkeit der Share Economy in ihrem Portfolio. Auch andere Branchen (z.B. Versicherungen) sind vom Trend bzw. der Transformation betroffen. Und darüber hinaus sind Daten ein wichtiger „Rohstoff" geworden: Big Data prägt immer stärker die unternehmerischen Entscheidungen. Aber auch Branchen, wie beispielsweise die Maschinen- und Metallbranche, die Gesundheitsindustrie oder Finanzdienstleister bieten zunehmend bedarfsgerechtere Produkte an, die auf der Grundlage von personalisierten Daten basieren.

Vertrauen und Digitalisierung sind Treiber der Share Economy

Der Erfolg der Sharing Economy beruht darauf, dass fremde Personen mithilfe von Plattformen untereinander vertrauen entwickeln und Güter und Dienstleistungen günstiger, einfacher, schneller und mit geringem Aufwand über das Internet tauschen, weiter verkaufen oder verschenken können. Es geht dabei um gemeinschaftliche oder gewinnorientierte Online-Plattformen, die unterschiedliche Zwecke und Ziele verfolgen. Während es bereits seit jeher Nachbarschaftshilfen, Genossenschaften, Maschinenringe oder Büchereien gibt, ermöglicht die Digitalisierung neben der orts- und zeitunabhängigeren Nutzungsmöglichkeit auch vertrauensbildende Mechanismen bei fremden Menschen.

Steigendes Investorenkapital und überhöhte Gewinnerwartungen

Immer mehr Venture Capital-Investoren und Unternehmensberatungen springen auf das Zugpferd der Share Economy. Unter Venture Capital versteht man in der Regel außerbörsliches Beteiligungskapital, das eine Beteiligungsgesellschaft (Venture Capital Gesellschaft) einem riskant geltenden Unternehmen bereitstellt. Beteiligungen sind mit einem sehr hohen Risiko verbunden, das bis zu einem Totalverlust des eingesetzten Kapitals führen kann. In der Regel wird jedoch nicht nur das Kapital, sondern auch betriebswirtschaftliches oder technisches Knowhow zur Verfügung gestellt. Zum Teil müssen die Unternehmensziele an Investorenvorgaben angepasst werden. Somit greifen Investoren auch gerne in die operativen unternehmerischen Tätigkeiten ein; z.B. beim Aufbau von Personal- und Geschäftsbeziehungen oder der strategischen Unternehmensführung. Darüber hinaus erhalten die Kapitalgeber häufig Informations- Kontroll- und Mitspracherechte, die über die üblichen Rechte aus einer Beteiligung hinausgehen. Abhängig vom Lebenszyklus des finanzierten Unternehmens kann zwischen Seed Stage Capital, Early Stage Capital und Later Stage Capital unterschieden werden. Bei letzterer Finanzierung befindet sich das Unternehmen bereits auf Wachstumsmodus. Das Risiko des Kapitalverlustes verringert sich; jedoch ist der Kaufpreis für die Beteiligung höher. Zum Beispiel befinden sich Marktwerte von

bekannten Sharing-Economy-Playern auf einem sehr hohen Niveau (z.B. Uber, Airbnb). Bei einer eventuellen Exit-Phase seitens des Investors – die je nach Strategie der Venture Capital Gesellschaft ausfällt – wird der Austritt bzw. Verkauf angestrebt und der Kapitalgeber zieht sich aus dem Unternehmen zurück. Die Anteile könnten an die Börse gebracht, an andere Unternehmen verkauft werden, oder das Unternehmen erwirbt seine Anteile des Risikokapitalgebers zurück (z.B. Management-Buy-Out). Falls sich das Unternehmen am Markt nicht behauptet, kann es im schlimmsten Fall auch liquidiert werden.

Faire und sozial verträgliche Marktbedingungen sind notwendig

Die zentraleFrage, die wir uns im Zuge der Digitalisierung stellen müssen, dreht sich um die Fairness auf den neuen onlinegestützten Märkten. Es ist dabei von grundlegender Bedeutung, hierzu die Meinungen der Sozialpartner einzuholen und dort wo es nötig ist regulatorische Bestrebungen zum Schutze der Beschäftigten zu ergreifen. Es geht aber auch um die Absicherung des Steuer- und Sozialsystems, d.h. um die soziale Sicherung der Beschäftigten, als auch um die Eindämmung der Steuerflucht, die vermehrt bei Großunternehmen der Digitalbranchen auftritt. Falls die Digitalisierung zur Abnahme der Beschäftigten in Industriebetrieben führt, dann kann auch die Mitbestimmung immer weniger ArbeitnehmerInnen miteinbeziehen. Durch die fortschreitende Digitalisierung und den damit verbundenen gesellschaftlichen Trend zu mehr Mikrounternehmen, kann es zur Entwertung von Arbeit in der klassischen Betriebsform kommen. Das neue Outsourcing könnte mithilfe von Crowdworking vonstattengehen. Crowdworking bezieht sich derzeit noch auf eine Minderheit (aber stark anwachsend) von neuen Solo-Selbstständigen, deren Löhne, Arbeitsbedingungen, Arbeitnehmerrechte und soziale Absicherung dem freien Spiel der Marktkräfte derzeit überlassen bleiben.

Mitbestimmung stärken und Beschäftigte miteinbeziehen

Welche Möglichkeiten hat man auf virtueller Ebene, um arbeitende Menschen im Wandel der Digitalisierung zu organisieren? Erste Ansätze, um die Crowd-Bewegung einzufangen, sind die Initiativen von Ver.di und der IG-Metall, die dazu Plattformen (www.faircrowdwork.de und www.ich-bin-mehr-wert.de/support/cloudworking/) ins Leben gerufen haben. Sie ermöglichen neben der Bewertung von Crowdworking-Plattformen auch rechtliche Unterstützungsleistungen auf Grundlage der individuellen Arbeitsrechtsberatung. Um jedoch das kollektive Arbeitsrecht anzupassen und die klassische Mitbestimmung für die neuen Beschäftigungsformen zu integrieren, ist die Frage des Arbeitnehmerbegriffs ein Schlüsselelement. Man sollte sich der Frage stellen, wer wirtschaftlich von wem wie stark abhängig ist und in weiterer Folge dadurch auch in eine persönliche Abhängigkeit gerät. Diese Verknüpfung könnte den Arbeitnehmerbegriff neu auslegen und die Absicherung auch über Plattformen ermöglichen. Viele der Plattformen vermeiden den Begriff „Arbeitnehmer" wie der Teufel das Weihwasser. Man sollte Regularien finden, die auch die Betreiber der Plattformen in die Pflicht zu nehmen. Dabei sollte auf gewerberechtliche, unternehmensrechtliche, sozialrechtliche und datenschutzrechtliche Aspekte eingegangen werden. Eine eigenständige Institution könnte in weiterer Folge die Plattformen zertifizieren. Dafür ist eine internationale Zusammenarbeit mit anderen Kontrollinstanzen notwendig, um für faire und sozial verträgliche Marktbedingungen zu sorgen. Die Sharing Economy lebt vom gegenseitigen Vertrauen. Falls dieses weiter in die „Pseudo-Sharing" Spirale gerät, dann wissen weder KonsumentInnen auf der einen noch CrowdworkerInnen auf anderen Seite, was Sache ist. Die „Share Economy" muss auch für die Beschäftigten zu einer „Fair Economy" werden.

Literatur/Quellen:

Deloitte (2015): Sharing Economy: Teile und verdiene!, Wo steht die Schweiz?, URL: http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/consumer-business/ch-de-cb-sharing-economy-teile-und-verdiene.pdf, Zugriff am: 04.04.2016.

Hecking, Mirijam (2016): Für MyTaxi und Car2Go: Warum Daimler sein Taxi-Geschäft riskiert, Bericht vom 27.01.2016, URL: http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/daimler-legt-sich-wegen-mytaxi-und-car2go-mit-taxibranche-an-a-1074271.html, Zugriff am: 04.04.2016.

Staun, Harald (2013): Der Terror des Teilens. FAZ, 22.12.2013, URL: http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/shareconomy-der-terror-des-teilens-12722202.html, Zugriff am: 04.04.2016.

---

[1] Vgl. Staun (2013), URL: http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/shareconomy-der-terror-des-teilens-12722202.html

[2] Vgl. Deloitte (2015), S. 4, URL: http://www2.deloitte.com/ch/de/pages/consumer-business/articles/the-sharing-economy.html

[3] Vgl. Hecking (2016), URL: http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/daimler-legt-sich-wegen-mytaxi-und-car2go-mit-taxibranche-an-a-1074271.html

Autor: Simon Schumich, Betriebsräteberater und Betriebswirt in der Arbeiterkammer Wien

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/iNp

Digitalisierung und Mitbestimmung

von Monika Brandl (2. Mai 2016)

Digitalisierung ist ein weites Feld, dass von den Menschen ganz verschieden eingeschätzt wird: Von der Angst vor Veränderung bis hin zur Neugierde, was kommt da auf uns zu.

So können Beschäftigte durch Digitalisierung in Form von Laptop, Tablet und Smartphone über den Zeitpunkt und vor allem über den Ort ihrer Arbeit selbst entscheiden. Gleichzeitig droht ständige Erreichbarkeit und entgrenztes Arbeiten sowie eine weitere Prekarisierung der Arbeit durch neue Formen der Auftragsvergabe über Online-Plattformen im Internet, das sogenannte Crowdsourcing.

Medizinische Diagnosen können mithilfe von Big Data-Technologien verbessert werden. Der Patient kann als Resultat aber auch gläsern werden. Mithilfe von Fortschritten in der Robotik können schwere körperliche Arbeiten beispielsweise in der Pflege erleichtert werden. Es besteht aber auch die Gefahr eines Beschäftigungsabbaus durch Robotik und intelligenten IT-Systemen mit ihren automatisierten Arbeitsabläufen (workflow).

Desweiteren ist nicht auszuschließen, dass den Beschäftigten die Arbeitsabläufe von den IT-Systemen zwingend vorgegeben werden. Dies führt nicht nur zum Wegfall eigener Entscheidungsspielräume, sondern auch zu einer Erhöhung des Leistungsdrucks. Es kann weiter bedeuten, dass Tätigkeiten abgewertet werden. Hinzu kommt das Risiko einer automatisierten Verhaltens- oder Leistungskontrolle. Denn in jedem IT-System fallen personenbezogene Daten an, die gespeichert und mit den neuen Methoden aus Big-Data ausgewertet werden können.

Das sind nur einige Beispiele, die zeigen, was heute mit der Digitalisierung für die Beschäftigten und für die Gesellschaft auf dem Spiel steht. Die sich daraus für die Arbeitswelt und ihrer Mitbestimmungsakteure ergebenden Gestaltungsaufgaben werden durch den Umstand umso dringender, dass die Digitalisierung in den nächsten Jahren noch eine gewaltige Beschleunigung erfahren dürfte – so die Einschätzung vieler Experten.

Für diese gewaltigen Veränderungen in der Arbeitswelt stellt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zwar Mitbestimmungstatbestände zur Verfügung. In der Praxis reduzieren sich die kollektivrechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten aber erheblich.

Mobiles Arbeiten

Für viele ArbeitnehmerInnen werden sich die Arbeitsbedingungen durch mobiles Arbeit stark ändern. Ich kann oder soll zukünftig von überall arbeiten, ob im Betrieb im Rahmen von *desk sharing* Konzepten (ich teil den betrieblichen Arbeitsplatz mit KollegenInnen), von zuhause oder im Cafe. Die Voraussetzung ist lediglich eine ordentliche Onlineanbindung, dann kann von überall gearbeitet werden. Die notwendigen Kontakte in den Betrieb werden ebenfalls online aufgebaut und auch die sozialen Kontakte können über betriebliche social media-Angebote realisiert werden.

Damit verbindet sich einerseits die Chance für unsere KollegenInnen, ihre Bedürfnisse mit der Arbeit besser in Einklang zu bringen (*life-work-balance*). Andererseits steigern die Unternehmen den Druck, die Flexibilisierungsmöglichkeiten nach ihrem Interesse zu gestalten. Das Interesse die Rendite zu steigern und die Arbeitsergebnisse den Beschäftigten zumeist in Form von Zielvereinbarungen zu diktieren, führen zu Arbeitsverdichtung und Stress. Damit wird kaum Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen sein, führt doch eine

schwer herzustellende Balance zwischen Arbeit und Familie oft dazu, dass insbesondere Frauen häufiger in Teilzeit verbleiben mit all den negativen Konsequenzen.

Gut das es heute schon entsprechende betriebliche Regelungen gibt, wie z.B. der Tarifvertrag alternierende und moblie Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG (schon seit 1998), der mit entsprechenden Betriebsvereinbarungen ergänzt wurde und wird.

Der Gesetzgeber ist trotzdem aufgrund der aktuellen Entwicklung gefordert, generelle Leitplanken zur Gestaltung der neuen Flexibilität einzuziehen. Um zum Beispiel der ständigen Erreichbarkeit und damit der Entgrenzung von Arbeit entgegenzuwirken, sollte ein Recht auf Nichterreichbarkeit verbrieft werden.

Damit wir als Beschäftigte die neuen Freiräume für mehr Arbeits- und Lebensqualität erschließen können und nicht immer von der Entscheidung der Arbeitgeber abhängig sind, sollte (wie z.B. in der Niederlande) ein Recht auf Telearbeit gesetzlich geregelt werden.

Mitbestimmung 4.0

Weil mit der räumlich und zeitlich entgrenzten Arbeit die Mitbestimmung erschwert wird, ist eine Anpassung des Betriebsverfassungs- und des Personalvertretungsgesetzes notwendig. Beispiele wie das Crowdworking bzw. Crowdsourcing, also die Verlagerung von Tätigkeiten über Internetplattformen an Selbständige weltweit, machen dies umso notwendiger. Bei dieser Verlagerung werden ganze Projekte, Teilaufgaben oder nur kleinste Aufgaben (die sogenannten Minitasks an Clickworker) vergeben. An der Mitbestimmung geht das in den meisten Fällen vorbei.

Auch der Schutz der Persönlichkeitsrechte durch immer mächtigere IT-Systeme - Stichwort Big Data - steht vor neuen Herausforderungen. Deshalb ist eine Stärkung der Mitbestimmung bei der Auftragsvergabe, Standortverlagerung, Auslagerung von Arbeit, beim Schutz der Persönlichkeitsrechte und für die Beauftragung „arbeitnehmerähnlicher Personen", Leiharbeiter, Scheinselbstständige und abhängig Solo-Selbstständige erforderlich.

Ein Weg, um die aktuellen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte zu erhalten bzw. auszubauen, besteht darin, den gesetzlichen Betriebsbegriff zu erweitern. Der Betriebsbegriff muss sich entlang der elektronisch vermittelten und vernetzten Dienstleistungen und der Produktion orientieren.

Nicht nur der Betriebsbegriff, auch der Belegschaftsbegriff muss angepasst werden. Die persönliche Abhängigkeit von einem Arbeitgeber, aus der sich im Arbeitsrecht das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ableitet, besteht letztlich auch für die Erwerbstätigen, die auf Grundlage von anderweitigen Dienst- oder Werkverträgen nur für einen Auftraggeber tätig sind. Um deren Rechte zu wahren sollte die Vertretungsbefugnis der Betriebsräte ausgeweitet und die Begrenzung auf ArbeitnehmerInnen im arbeitsrechtlichen Sinne aufgehoben werden. Als Vorbild kommt hier die Ausweitung der Zuständigkeiten der Betriebsräte auf LeiharbeitnehmerInnen in Betracht.

Darüber hinaus brauchen die Mitbestimmungsakteure die notwendigen Ressourcen, damit diese neuen und zusätzlichen Aufgaben auch erledigt werden können.

Qualifizierung

Das Thema Qualifizierung hat einen ganz besonderen Stellenwert in diesem durch Digitalisierung getriebenen Veränderungsprozess. Neue Arbeitsformen sowie komplexere Tätigkeits- und Kompetenzanforderungen brauchen eine vorausschauende Qualifizierungsstrategie. Dafür müssen die notwendigen Zukunftskompetenzen der Beschäftigten entwickelt, aus- und weitergebildet werden. Eine lernförderliche Arbeitsorganisation und eine

lebensbegleitende Weiterbildungskultur in den Unternehmen, die den Ansprüchen von Männern und Frauen gleichermaßen gerecht werden, sind dafür unerlässlich.

Da sind wir Betriebsräte explizit gefragt, gemeinsam mit unseren KollegInnen im Betrieb auf die notwendige Weiterbildung, Qualifizierung und Weiterbeschäftigung zu bestehen,

Es beginnt damit, Fragen zu stellen, wie

- in welche Richtung werden sich Arbeitsinhalte verändern,
- was sind die neuen Anforderungen,
- welche Anforderungen bleiben oder ändern sich nur wenig?

Daraus muss man eine Personalentwicklungsstrategie generieren, die Überlegungen und Erkenntnisse in den Personalplanungsprozess des Unternehmens einbringt. In erster Linie dreht es sich darum, Einfluss auf die Planung und Durchführung der Qualifizierung zu nehmen und dafür zu sorgen, dass eine Qualitätssicherung, eine Dokumentation und ein Transfer der Maßnahmen erreicht wird.

Dazu gibt es schon jetzt gute Möglichkeiten im Betriebsverfassungsgesetz - beispielsweise die §§ 92a Beschäftigungssicherung, 96 Förderung der Berufsbildung, 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung. Dabei lohnt es sich, wenn wir Betriebsräte uns unter dem Aspekt Digitalisierung und Zukunft der Arbeit diese §§ nochmals genau ansehen.

Darüber hinaus brauchen wir mehr Möglichkeiten für die Weiterbildung. Die "Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung" – getragen von ver.di, IG Metall und GEW - setzt sich schon seit langem dafür ein, dass gesetzliche Regelungen auf Bundesebene den Rahmen für ein einheitliches und zukunftsfähiges System der Weiterbildung schafft. Darin ist der Vorschlag für eine geförderte Bildungsteilzeit enthalten, um die Beschäftigungsfähigkeit unserer KollegInnen zu sichern. Das Modell der Bildungsteilzeit greift die übliche Förderung der Altersteilzeit auf und nutzt die Mechanismen zur Qualifikationsförderung. Das österreichische Gesetz zur Bildungsteilzeit ist hilfreich zur Konkretisierung solcher Überlegungen: Dort ist es möglich die Arbeitszeit zu reduzieren, um sich weiterzubilden. Für die wegfallenden Stunden bekommt man einen staatlich finanzierten „Entgeltersatz". Zwar ersetzen die Zuschüsse während der Qualifizierung nicht den Lohn in voller Höhe, aber sie fangen Einkommenseinbußen insbesondere für Geringverdienern auf.

Veränderung braucht Rechte

Die gewaltigen Veränderungsprozesse der Arbeitswelt durch Digitalisierung können nur gemeinsam mit den Beschäftigten gelingen. Um die Herausforderungen zu stemmen, braucht es hinreichend Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen, insbesondere bei der Einführung digitaler Technologien, zur Beschäftigungssicherung und Qualifizierung sowie Gestaltung neuer Arbeitsprozesse.

Wir benötigen den Schutz der Privatsphäre mithilfe eines wirksamen Beschäftigtendatenschutzrechts inklusive der notwendigen Rahmenbedingungen für eine sichere Vernetzung und Nutzung der Daten (z. B. bei Mensch-Maschine-Interaktionen, oder bei der Arbeit in der Cloud).

Wir brauchen die rechtliche Absicherung der Flexibilitätsspielräume für Unternehmen und Beschäftigte, insbesondere bei neuen Arbeitsformen wie mobiler Arbeit.

Und wir brauchen verbindliche Mindeststandards, die auch neue Formen der Arbeit (crowdwork) umfassen, um so Wettbewerbsverzerrungen und eine weitere Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden.

Ohne die Schaffung solcher Rechte besteht das Risiko, dass sich Vorbehalte in den Betrieben und Dienststellen zu Blockaden verfestigen, die eine arbeitspolitisch und wirtschaftlich erfolgreiche Gestaltung des digitalen Transformationsprozesses verzögern oder behindern.

Autorin: Monika Brandl, geboren 1952, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Deutschen Telekom AG

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/isV

Europa und die Digitalisierung

von Wolfgang Kowalsky (9. September 2015)

Die Digitalisierung der Wirtschaft, ob in der Produktion, in der Distribution oder einfach in Bezug auf neue „Geschäftsmodelle" wird gegenwärtig intensiv debattiert. Eine der Kernfragen bezieht sich auf die Beschäftigungseffekte und den politischen Einfluss, der auf sie geltend gemacht werden kann. Diese Regulierung der Branche kann nur auf europäischer Ebene gelingen. Die Europäische Kommission und „Digitalkommissar" Oettinger, der sich überwiegend mit Lobbyisten der Industrie trifft (Transparency International), dürfen dabei nicht beim üblichen Binnenmarkt-Ansatz verharren.

Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne von der Universität Oxford behaupten in ihrer Studie zur „Zukunft der Beschäftigung", dass in den kommenden 20 Jahren rund die Hälfte der bestehenden Jobs in den USA durch die Digitalisierung gefährdet sei.[1] Im Unterschied zu vorangegangenen „industriellen Revolutionen" seien nicht nur gering Qualifizierte davon bedroht, sondern fast sämtliche Berufsgruppen, insgesamt über 70 Millionen Beschäftigte. Eine Schätzung für Europa bewegt sich prozentual in gleicher Größenordnung.[2] Auf der anderen Seite behauptet der EU-Kommissar Ansip, dass allein in der App-Wirtschaft 3 Millionen zusätzliche Jobs schon bis 2018 geschaffen würden[3]. Auch im Bereich der informationsbasierten industrienahen Dienstleistungen wie Programmupdates, Fehlerdiagnose, Fernwartung wäre ein Aufschwung zu erwarten.

Technologische Umbrüche haben stets alte Jobs vernichtet und Neue geschaffen – das wusste schon der berühmte Ökonom J.M. Keynes. Er sagte, dass sich „technologische Arbeitslosigkeit"[4] immer als vorübergehendes Phänomen darstellt, denn trotz aller Verwerfungen haben industrielle Revolutionen letztlich zu mehr Beschäftigung geführt. Wiederholt sich dieses historische Muster nun?

Wenn wir den Prozess – wie heutzutage üblich - allein den Marktkräften überlassen, dann würde sich auf alle Fälle ein hochgradig technologisiertes Zentrum mit Hochqualifizierten herausbilden, das von einer unterentwickelten, permanent nachhinkenden Peripherie umgeben ist. Einige Studien unterstützen diese These, dass zum Beispiel in Deutschland durch die Digitalisierung mehr Beschäftigung entstehen wird[5] als in anderen Regionen Europas. Die Digitalisierung darf Europa nicht spalten in ein starkes industrielles Kerneuropa und eine schwache Peripherie mit hoher Arbeitslosigkeit und Millionen Wanderarbeitskräften.

Bei den Arbeitseinkommen ist schon jetzt eine Polarisierung in der Digital-Branche durch die Marktkräfte zu beobachten. Auf der einen Seite verdient eine Minderheit extrem viel, insbesondere ICT-Experten (Ingenieure, Informatiker, Software-Entwickler) und einige Start-ups. Auf der anderen Seite hat eine Mehrheit kaum noch

Verdienstchancen, allen voran die wachsende Zahl an *crowdworkern*, die für Cent-Beträge Aufträge erledigen, ohne eine Absicherung gegen Krankheit, Unfall und das Alter zu erhalten. „Mechanical Turk" heißt einer der von Amazon eingerichteten Internet-Arbeitsmarktplätze für die sogenannten *turker*[6], die sich dort um Aufträge bemühen. Mittlerweile haben die *turker* auch ein Online-Forum gegründet, um sich abzusprechen: „Turker Nation". Darüber hinaus haben sie ein digitales Werkzeug geschaffen, um Arbeitgeber zu bewerten: *Turkopticon*.

Die bekanntesten Arbeitgeber in der digitalen Branche sind auch die größten. Die vier US-Konzerne Google, Apple, Microsoft und Facebook bestimmen weitgehend das „digitale Spiel" und somit auch die neuen Arbeitsmodelle. Während Microsoft mit Apple auf dem Softwaremarkt ein Duopol bildet, ist die Suchmaschine Google mit einem Marktanteil von über 90 Prozent ein Quasi-Monopolist, ebenso die Internetplattform Facebook. Die Macht der großen Player ist immens. Sie sind Analytiker, Prognostiker, Torwächter und zugleich Führer durch die digitale Welt. Europa kann mit keinem Konzern dagegen halten und scheint hier wie abgehängt. Der alte Kontinent gerät schon häufiger in den Verdacht, zu einer Daten-Kolonie der USA zu mutieren.

Die Digitalisierung der Arbeit wirft viele neue Fragen auf und erfordert praxisrelevante Lösungen. Zum Beispiel wird die industrielle Fertigung durch die Einführung des „3D-Drucks" neu entworfen. Das „additive layer manufacturing" ist eine Fertigung von Bauteilen durch Aufschichtung zu dreidimensionalen Formen. Dieser neue Produktionsprozess findet bereits Anwendung in der Flugzeug-, Auto-, Fahrrad- und Prothesenproduktion. An den betrieblichen Auswirkungen des 3-D-Drucks sind die oft prognostizierten „spektakulären" Produktivitätsgewinne gut ersichtlich. Welche konkreten Auswirkungen er auf Arbeitsprozesse und Beschäftigungseffekte hat, ist noch nicht annähernd so gut erforscht. Um schneller an diese Erkenntnisse zu gelangen ist ein Ausbau der Arbeitsforschung zum Thema „gute digitale Arbeit" notwendig. Die Politik kann aber auch schon jetzt den Maßstab „Guter Arbeit" verfolgen und auf die neuen Herausforderungen reagieren.

Wie kann die europäische Politik den technologischen Wandel gestalten?

Bevor die inhaltlichen und strategischen Fragen behandelt werden, sollten auf dem digitalen Schachbrett die unterschiedlichen Spieler mit ihren Interessen genannt werden:

- Die Beschäftigten im Industrie- und Dienstleistungsbereich, die mit einer Digitalisierungsoffensive konfrontiert sind und den Übergang zu guter digitalisierter Arbeit bewältigen müssen; unterstützt von Gewerkschaften und unter Nutzung der geltenden Unterrichtungs- und Anhörungs- sowie Mitbestimmungsrechte.
- Die prekären *crowdworker*, die ohne Arbeitsvertrag zahllose Klein- und Kleinstaufträge übernehmen (müssen), ohne Urlaubsanspruch, ohne Mutterschutz usw. – durch simples Anklicken und damit Akzeptieren des Kleingedruckten - der Geschäftsbedingungen.
- Die Regierungen, die sich bemühen einen geeigneten Politikrahmen zu schaffen und zu diesem Zwecke unter Beteiligung von Sozialpartnern und der Wissenschaft digitale Herausforderungen diskutieren, wie beispielsweise die Initiative „Grünbuch Arbeiten 4.0" des deutschen Arbeitsministeriums[7]. Es gibt aber auch Regierungen, die alles den Märkten bzw. Monopolen überlassen und sich nur um die technologischen Herausforderungen (Ausbau von Breitbandnetzen, Glasfaserkabel usw.) kümmern, nicht jedoch um die sozialen Folgen.
- Die Europäische Kommission, die sich in einer Mitteilung zum Digitalen Binnenmarkt[8] auf die Ankurbelung des grenzüberschreitenden Handels und die Beseitigung von Binnenmarkthindernissen kapriziert, ohne die Problematik „digitale Arbeit" ins Blickfeld zu nehmen.
- Die Arbeitgeber, die Mitbestimmung als „Verzögerungsfaktor" angreifen und die Digitalisierung nutzen wollen, um einseitig die Flexibilisierung und Liberalisierung des Arbeitsmarkts weiter voranzutreiben.

> Einige Arbeitgeber erhoffen sich dabei eine „Befreiung" aus den Flächentarifverträgen und den Mitbestimmungsstrukturen. Sie wollen mehr *Outsourcing* und mehr Werkverträge.

Soweit ein kursorischer Überblick über die Player und ihre Schwerpunkte. Die gewerkschaftlichen Herausforderungen sind schnell skizziert: Es geht um den Wert und Stellenwert von guter digitaler Arbeit, die mitbestimmt sein muß, ständige Weiterqualifizierung erfordert und tariflich zu gestalten sei. Das deutsche Arbeitsministerium ist vorgeprescht, um genau diese Fragen ins Blickfeld zu nehmen, aber was passiert in anderen Ländern Europas und warum greift die EU-Kommission diese Steilvorlage, diesen holistischen Ansatz nicht auf, sondern verengt das Sichtfeld ohne Not auf „Binnenmarkthindernisse"? Der einzige konkrete Anknüpfungspunkt aus gewerkschaftlicher Perspektive ist die Idee von Sozialpartnerverhandlungen über den Weiterbildungsbedarf. Selbst die OECD[9] ist mit ihrem Ansatz weniger limitiert als die EU-Kommission und fordert, die digitale Ökonomie strategisch anzugehen und die entscheidende Frage zu beantworten, wie die Digitalisierung Arbeitslosigkeit, Ungleichheiten und Armut reduziert. Die Herausforderung bestehe darin, den Übergang der Beschäftigten zu einem neuen Typus digitaler Arbeitsplätze zu erleichtern.

Oettinger ist aufgerufen, neben den technologischen Veränderungen auch den gesellschaftlichen Wandel zu steuern und zwar in die richtige Richtung: Es sollte Gute digitale Arbeit gefördert werden. Das geht nur, wenn der Einsatz neuer Technologien und die entsprechenden Arbeitserfordernisse mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen abgestimmt werden. Digitale Kompetenzen erfordern eine antizipative Qualifikationsstrategie, die den besonderen Anforderungen von Frauen und Männern, Jugendlichen und Älteren gleichermaßen gerecht wird. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit wird umso wichtiger, weil die Digitalisierung potentiell eine Entgrenzung der Betriebe und eine Entgrenzung von Arbeitszeit mit sich bringt, oftmals eine Rund-um-die-Uhr-Arbeitskultur. Eine Anpassung des Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs, eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte und –möglichkeiten sind gerade bei vernetzten Formen der Arbeitsorganisation und mobilen Arbeitsformen unerläßlich.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass die Digitalisierung Potentiale für flexible Arbeitsformen mit sich bringt, die den Trend zur Scheinselbständigkeit stärken. Dieses neugewonnene Flexibilitäts- bzw. Individualisierungspotential muß so gestaltet werden, dass die neuen Freiräume auch Selbstbestimmungsmöglichkeiten für die Beschäftigten schaffen. Aber auch neue Regeln sind nötig: Für Plattform-Arbeiten sollten Mindesthonorare und arbeitspolitische Standards geregelt werden. Die neuen Mikrojobber müssen deshalb als gewöhnliche Arbeitnehmer mit entsprechenden sozialen Absicherungen anerkannt werden.

Die Europäische Industriepolitik steht hier also vor gewaltigen Herausforderungen. Studien haben ergeben, dass Investitionen von 90 Mrd. Euro jährlich notwendig seien, damit Europa seine weltwirtschaftliche Stellung behaupten kann[10]. Es sind gewaltige Anstrengungen notwendig, um das ehrgeizige Ziel von einem Anteil von 20 Prozent am BIP für die europäische Industriepolitik zu erreichen.

Der Megatrend Digitalisierung bringt absehbare Risiken mit sich (Monopolbildung, Massenentlassungen, Überwachung und Kontrolle) und gleichzeitig neue Chancen (bessere Beteiligung und Information durch Kommunikation und Vernetzung, mehr Zeitsouveränität und größerer Einfluss auf Arbeitsaufträge). Es ist nicht zu spät, die gesellschaftliche Debatte auf die Frage zu lenken, wie Digitalisierung so zu gestalten ist, dass gute Arbeit möglich bleibt und die neuen Kommunikationsmöglichkeiten zu einer Stärkung und Europäisierung der Mitbestimmung beitragen. Die EU-Kommission muss den Übergang zur digitalen Industrie und zu digitalen Dienstleistungen mit gestalten und darüber die Beschäftigungsstandards sichern. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat daher vorgeschlagen, ein Europäisches Forum zu gründen, um die Herausforderungen zu

diskutieren und in den Griff zu bekommen. Digitalisierung darf weder zu einer weiteren Aushöhlung der Demokratie noch zu Prekarisierung oder Deregulierung führen. Gute digitale Arbeit ist kein Automatismus, sondern muss erkämpft werden.

[1] Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

[2] The computerisation of European jobs - who will win and who will lose from the impact of new technology onto old areas of employment? by Jeremy Bowles on 17th July 2014, http://www.bruegel.org/nc/blog/detail/article/1394-the-computerisation-of-european-jobs/

[3] Le Soir 4 June 2015.

[4] John Maynard Keynes, Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder, 1930 (http://www.sokratischer-marktplatz.de/pdf/Text_Keynes_Enkelkinder.pdf)

[5] Prof. Reiner Anderl in: Detlef Wetzel, Arbeit 4.0, 2015, S. 26.

[6] http://encyclopedia2.thefreedictionary.com/turker

[7] http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile

[8] http://ec.europa.eu/priorities/digital-single-market/docs/dsm-communication_de.pdf

[9] OECD Digital Economy Outlook 2015, p. 12.

[10] Roland Berger: INDUSTRY 4.0: The New Industrial Revolution: How Europe Will Succeed, München 2014: 15. Die Studie wirft einen sehr optimistischen Blick auf Europa, das besser aufgestellt sei als andere Weltregionen: Es ist fraglich und hängt nicht zuletzt von den europäischen Entscheidungsträgern ab, ob sich diese Einschätzung halten läßt.

Autor: Dr. Wolfgang Kowalsky, geboren 1956 in Köln, Referent beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB)

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/i5f

Die Janusköpfigkeit der Digitalisierung

von Sandra Siebenhüter (6. Juli 2015)

Wenn Bits und Bytes auf Arbeitnehmerrechte treffen

Die Digitalisierungsdebatte macht deutlich, dass die Wachstumschancen der sogenannten „vierten industriellen Revolution" von Arbeitnehmer -und Arbeitgeberseite unterschiedlich eingeschätzt werden. Dient der Hype um die Digitalisierung also ganz anderen Zielen? Die technischen Möglichkeiten scheinen für die Arbeitgeber endlich eine Befreiung aus dem Gehäuse von Tarifverträgen und Mitbestimmungsstrukturen auch in Deutschland zu ermöglichen. Die Äußerungen des Arbeitgeberpräsidenten, Ingo Kramer, legen diese Vermutung nahe:

„Es ist in meinen Augen zum Beispiel der völlig falsche Weg, Werkverträge einzuschränken….wir werden durch die Digitalisierung mehr integrierte Zulieferer und IT-Dienstleister bekommen … weil es aus Gründen der Spezialisierung mehr Outsourcing auf eng vernetzte Zulieferer und Dienstleister geben wird – und zwar grenzüberschreitend. Und das heißt: Es wird mehr Werkverträge geben."[1].

Dass die Digitalisierung Mobilität und Flexibilität herausfordert, wissen wir. Dass sie aber als Vorwand für unregulierte Werkverträge dient, sollte Arbeitnehmervertreter aufschrecken. Der Präsident des IT-Branchenverbandes Bitkom Dieter Kempf macht sogar die „Ausreizung" prekärer Beschäftigung zur Bedingung für die digitale Gesellschaft:

„Wir sind zum Beispiel gerade dabei…die Beschäftigung von hochqualifizierten und gut bezahlten Freelancern zu erschweren und infrage zu stellen. Oder die geplante neue Arbeitsstättenverordnung…In einer Welt, in der das Café, die Parkbank oder der ICE längst zu produktiven Orten geworden sind, sollen künftig Prüfer den Lichteinfall im Wohnzimmer kontrollieren…Wenn wir aus der Tradition der analogen Wirtschaft die Kriterien für das künftige Arbeits- und Arbeitsstättenrecht ableiten, dann bekommen wir keine d!conomy und werden deren Beschäftigungspotenziale nicht ausreizen können. Dann bleiben wir bei der analogen Gesellschaft stehen".[2]

Der Blick auf die Interessen der Beschäftigten macht einigen Protagonisten der Digitalisierungsdebatte Angst. Schnell werden politische Regularien gegen vermeintliche Innovationen ausgespielt. So auch der ehemalige Bitkom-Präsident August-W. Scheer:

„*Was mir Sorgen macht, ist das Verhalten der Politik in Deutschland. Wenn ich sehe, dass wir versuchen, mit Regularien Innovationen zurückzuhalten bezüglich Uber, dann wird keiner Schnittstellen zu dem System anbieten.*"[3]

Ohne Frage: Die Digitalisierung birgt viele Chancen[4] für Unternehmen, für Arbeitnehmer und für die Gesellschaft. Schon heute führt sie zu einem Zuwachs an technischem *Know How* und trägt dazu bei neue Produkte, neue Arbeitsplätze und neue Berufe zu schaffen. Sie entlastet aber auch Beschäftigte von schweren und gefährlichen Arbeiten. In Zukunft wird sie komplexe Planungen und Prognosen vereinfachen sowie neue Geschäftsmodelle und flexiblere Arbeitsformen (Home Office, Mobilarbeit) ermöglichen.[5] Die Wirtschaft wird durch die Vernetzung von Maschinen, Produkten und Arbeitnehmern, verbunden mit dem digitalen Zugriff auf umfangreiche Wissensbestände, einen immensen Produktivitätszuwachs erfahren. Denn die Industrie 4.0 kann durch die genauere Disposition der Roh- und Werkstoffe und durch den Einsatz von intelligenten Maschinen den Ressourcenverbrauch verringern. Auch individualisierte Produkte (*Losgröße 1*) lassen sich so effizienter und kostengünstiger herstellen. Zudem werden neue Dienstleistungen rund um die neuen Produkte entstehen und eine Rückverlagerung von industriellen Arbeitsplätzen nach Deutschland ist nicht auszuschließen. Diese

Entwicklungen müssen aber politisch begleitet werden. Die Politik darf sich nicht in den Fallstricken des Technikdiskurses verfangen, die im Folgenden erläutert werden.

Der Irrtum des Technikdiskurses

Bisweilen legen die Aussagen mancher Arbeitgebervertreter den Eindruck nahe, dass Deutschland, wenn es nicht umgehend Arbeitsstandards lockere, nur noch die Rücklichter der digitalen Lokomotive sähe. Soziale und politische Argumente werden dadurch mit technischen Sachzwängen entkräftet. Der Abbau von Arbeitnehmerrechten, die Ausbreitung atypischer Beschäftigung, der Wegfall der Sozialversicherungspflicht und des Arbeitsschutzes und die Erhöhung der inländischen Arbeitsmarktkonkurrenz werden so zur unausweichlichen Bedingung einer erfolgreichen Digitalisierung propagiert.

Dabei wissen wir bereits aus vergangenen Automatisierungsdebatten, dass die Dominanz der Technik das Risiko eines funktionalen Blicks auf die Beschäftigten in sich birgt. Diese Gefahr besteht bei der Industrie 4.0 noch stärker, da nun alle direkten und indirekten Arbeitsbereiche in der Fabrik - auch jene, die nicht von Maschinen geleistet werden – letztlich der Logik des Digitalen unterworfen sind. Für Beschäftigte, deren Wertschöpfung von Maschinen vorbereitet, ergänzt oder weiterverarbeitet wird, erhöht sich damit die Gefahr, dass sie als ein „soziales physikalisches Produkt" im Netzwerk von „technischen physikalischen Produkten" gesehen und beurteilt werden. Zur Leistungssteigerung der Netzwerke werden Kennzahlen erhoben, um die digitalen Prozesse zu optimieren. Allerdings ist nur beim Menschen eine Kommunikation zur Produktivitätssteigerung (Leistungsdruck, Überstunden etc.) möglich.

Die Kennzahlen zur Leistungsbemessung werden zwar im Betrieb erhoben, umfassen aber keinesfalls die besondere Arbeitsebene. Denn soziale, kulturelle und kommunikative Kriterien (z. B. Arbeitsklima, Motivation, Kooperationsbereitschaft) werden nur marginal integriert, weil sie nur eingeschränkt messbar und für Investoren auch nicht relevant sind. Die Datenfülle der digitalen Fabrik, unterfüttert durch neue Messgrößen, verführt dazu, betriebliche Prozesse nur noch anhand von Zahlen zu beurteilen.

Von der Werk- zur Datenbank

Die digitale Fabrik, so der Idealfall, gleicht einem höchst flexiblen und reaktiven Adhoc-Netzwerk aus Maschinen und Personen, das auf Anfragen von Kunden und Lieferanten unmittelbar agiert. Das Netzwerk kommuniziert innerhalb und außerhalb der Unternehmensgrenzen miteinander auf Grundlage umfangreicher Datensätze. Das bringt Vorteile für Kosteneinsparungen im Fertigungsprozess. Zudem ist das Wissen über die „Datenknoten" in der Fabrik 4.0 strategisch äußerst nützlich, denn spezifische Teambildungen können mit Hilfe der Informationen noch zielgenauer vorangetrieben bzw. „unproduktive Verbindungen" gekappt werden.

Die digitale Technik erleichtert den Unternehmen den Zugriff auf ein weltweit qualifiziertes Arbeitskräftepotential und damit auch die Möglichkeiten neue Organisationsformen der Arbeit zu testen. *Shared Services*, virtuelle *e-Collaboration*- und *Crowdworking*-plattformen[6] sind inzwischen bewährte Instrumente, um eine höchst effiziente und genau skalierbare Einkaufspolitik- und Aufgabenverteilung zu betreiben. Der spezifische Beitrag des Einzelnen zum Ganzen wird darin immer schwerer identifizierbar. Viele Angestellte erfahren aufgrund der ausufernden Aufgabenkonkurrenz eine status- und entgeltbezogene Abwertung. Neue Entlohnungsstrukturen werden bei der Projektvergabe über *Crowdsourcing*-Plattformen deutlich, wo ausgeklügelte Bonus- und Prämiensysteme feste, garantierte Entgelte ablösen.

Das Gelingen der virtuellen Teamarbeit setzt einen funktionierenden Informationsfluss und ein ausdifferenziertes Ideen- und Wissensmanagement voraus. Dies soll durch die Nutzung betrieblicher Netzwerke, Wikis, Foren und digitaler Pinnwände gewährleistet werden. Als neue Leistungskriterien für die Bezahlung der Arbeitnehmer

dienen dann die Beiträge und *Follower* von Einzelpersonen bzw. Teams in diesen Foren. Bei Projektausschreibungen ermöglichen *Skill*-Datenbanken die gezielte, kostenoptimierte Ansprache von internen Beschäftigten oder externen *Freelancern* nach Alter, Qualifikation und Gehaltsstufe. Der indische Ingenieur mit einem hohen *Scoring*, aber geringerer Bezahlung, wird sicher auch dabei sein.

Die individualisierte Leistungs- und Produktivitätsmessung[7] wird durch ein fortwährendes Echtzeit-Monitoring jeglicher personenbezogener und produktionsnaher Dienstleistungen des Beschäftigten ergänzt. Dabei sind die Gesprächs- und Bearbeitungsdauer genauso skalierbar wie Prozessdurchlaufzeiten und die Programmiergeschwindigkeit (Stichwort: digitaler Taylorismus). Diese funktional-technische Betrachtung der Digitalisierung lädt förmlich dazu ein, die bisherigen Bemessungsgrundlagen von Entgelt über Qualifikation und Leistung außer Kraft zu setzen. Feste Arbeitszeiten und Tarifverträge scheinen mit dieser virtuellen ad-hoc Arbeitswelt nicht mehr kompatibel zu sein.

Gilt die Diversität der Arbeitsorte und der Arbeitnehmer den Arbeitgebern als Kostenvorteil, ist sie aus Sicht der Gewerkschaften auch aus anderen Gründen ein großes Hemmnis. Die dezentrale Struktur der Beschäftigten über Standorte, Länder und Kontinente hinweg, erschwert eine gemeinsame Wahrnehmung ihrer Interessen und das obwohl sie gleichzeitig auf einer Plattform am gleichen Projekt für den gleichen Auftraggeber arbeiten. Die steigende Kommunikationsdichte geht nicht mit Vergemeinschaftung, sondern eher mit einer Vereinzelung einher. Solidarisches Handeln erfordert aber gemeinsame soziale Erfahrungen und eine kollektive Betroffenheit von Ungleichbehandlung und Ungerechtigkeit. Beides ist virtuell nur schwer zu gewährleisten.

Nicht zuletzt bedingt die betriebliche Ausdifferenzierung der Belegschaften auch eine hohe Intransparenz der aus diesem Netzwerk generierten Betriebsergebnisse. Den schwer organisierbaren Kollektivinteressen stehen Effizienz- und Produktivitätsgewinne gegenüber, die durch informative Vernetzungstechniken verursacht sind. Damit ist die Dominanz der Datenvernetzung nicht nur eine Herausforderung für den Beschäftigtendatenschutz, sondern für jegliches Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Fabrik 4.0 und außerhalb als *Freelancer*.

Die politische Dimension von Technik

Die sozialen Aspekte dieser Vernetzung von Mensch, Maschine und Produkt bleiben von Arbeitgeberseite ebenso wie von Unternehmensberatungen weitgehend unkommentiert. Insbesondere letztere erzeugen durch ihre Gutachten[8] nicht nur öffentliche Unsicherheit und Aufmerksamkeit, sondern im Umgang mit der „alternativlosen Herausforderung der digitalen Innovation" einen hohen politischen Handlungsdruck. Klar muss dabei sein, dass es sich nicht nur um eine ausschließlich technische und wirtschaftliche Diskussion handelt, sondern dass diese sehr eng von einem politischen, sozialen und auch kulturellen Diskurs begleitet werden muss. Unsere freiheitliche und demokratische Gesellschaft darf sich nicht von Technikexperten und Unternehmern ihre „neue" Arbeits- und Lebenswelt vorschreiben lassen. Schon heute zeigt sich, dass die Digitalisierung nicht nur das Mensch-Maschine-Verhältnis neu definiert, sondern insbesondere das Mensch-Mensch-Verhältnis. Fragen nach Mitbestimmung und betrieblicher Integration sind deshalb so außerordentlich zentral für die weitere Debatte.

Und so technisch faszinierend wie die Google und Facebook-Welt auch sein mag, so sollten wir uns politisch nicht verführen lassen, denn die Statements aus dem Silicon-Valley sind beängstigend: *„Die Demokratie ist eine veraltete Technologie (...); sie hat Reichtum, Gesundheit und Glück für Milliarden Menschen auf der ganzen Welt gebracht. Aber jetzt wollen wir etwas Neues ausprobieren."* [9]

[1] Fachtagung „Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt" Berlin, 3. Dezember 2014: http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Rede-IK-Digitalisierung-von-Wirtschaft-und-Arbeitswelt.pdf/$file/Rede-IK-Digitalisierung-von-Wirtschaft-und-Arbeitswelt.pdf.

[2] Pressekonferenz „Digitalisierung der Arbeitswelt", Berlin, 26. Februar 2015:

http://www.bitkom.org/files/document/BITKOM_Vortrag_Prof_Kempf_Digitalisierung_der_Arbeitswelt_26_02_2015%281%29.pdf

[3] August-W. Scheer, ehemaliger BITKOM-Präsident, beim Kongress „Die Fabrik des Jahres" am 26.3.2015 in Hannover: vgl.

http://www.produktion.de/fabrik-des-jahres/prof-scheer-das-innovators-dilemma-droht/

[4] Eine kritische und weitergehende Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitswelt und Digitalisierung der Autorin findet sich unter: http://www.managerismus.com/themen/arbeitswelt-bwl-consulting/denkzettel-nr-40 (und DZ Nr. 37)

[5] Ca. 2,7 Millionen abhängig Beschäftigte sind 2012 ihrem Beruf hauptsächlich oder gelegentlich von zu Hause nachgegangen; neben den Bürokräften sind dies vor allem Personen mit Hochschulabschluss (Ingenieure, Lehrer, Manager, Wissenschaftler, Juristen). Vgl. DIW Wochenbericht Nr. 8/2014: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.437987.de/14-8.pdf. Je größer das Unternehmen, desto verbreiteter ist die Ausstattung der Mitarbeiter mit mobilem Internetzugang: Sind dies bei Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten ca. 75% der Beschäftigten, so sind es bei Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten sogar 91%. Vgl. Destatis, 2012: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/1/PD12_447_52911.html

[6] Vgl. Benner, Christiane (2014): Crowdwork - zurück in die Zukunft. Perspektiven digitaler Arbeit, Frankfurt.

[7] Vgl. Heß, Klaus (2014): Die „CallCentrifizierung" - Call Center-Prinzip in allen Branchen auf dem Vormarsch, in: CuA, Nr. 9/2014, S. 13-15.

[8] Berger, Roland (2014): INDUSTRY 4.0: The New Industrial Revolution: How Europe Will Succeed, München/ Accenture (2014): Neue Geschäfte neue Wettbewerber: Deutschlands Top 500 vor der digitalen Herausforderung, Kronberg/ PricewaterhouseCoopers (PwC) (2014): Industrie 4.0: Chancen und Herausforderungen der vierten industriellen Revolution, München, Frankfurt.

[9] vgl. Mikrogesellschaften: Hat die Demokratie ausgedient? Vom 15.05.2014: http://www.br.de , auch: Hostetter, Yvonne (2014): Sie wissen alles, München.

Autorin: Dr. Sandra Siebenhüter, geboren 1968, Gewerkschaftssekretärin bei der IG Metall Nürnberg

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/iff

Elf Thesen zur Arbeit der Zukunft

von Reiner Hoffmann (9. Juni 2015)

Die Debatte über die Zukunft der Arbeit ist keineswegs neu, sie durchzieht die gesellschaftspolitischen und gewerkschaftlichen Diskurse seit vielen Jahrzehnten. Nie konnte man mit Sicherheit sagen, wie die „Arbeit der Zukunft" aussieht. Heute hängt sehr viel von den sogenannten Megatrends (wie Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel) ab, die sich nur schwer antizipieren lassen.

Aber manches liegt doch auf der Hand: Die Erfahrungen der internationalen Finanzmarktkrise haben gezeigt, dass wir durchaus nicht auf dem Weg in eine schöne neue, »reine« Dienstleistungsgesellschaft sind – und dies auch nicht wünschenswert ist. Natürlich wird sich der wirtschaftliche Strukturwandel erheblich auf die zukünftige Branchenzusammensetzung auswirken, es wird zu einer weiteren »Verflüssigung« der Branchenstrukturen kommen. Und natürlich werden vor allem produktionsorientierte Dienstleistungen einen wichtigen Stellenwert einnehmen; Industrie und Dienstleistungen werden sich immer stärker verzahnen.

Dennoch wird Erwerbsarbeit auch weiterhin in hohem Maße von der industriellen Wertschöpfung abhängen. In Deutschland ist der Anteil industrieller Wertschöpfung mit 25 Prozent schon jetzt im europäischen Vergleich außerordentlich hoch. Industriearbeit wird ihren hohen Stellenwert für die Arbeit der Zukunft behalten.

Die folgenden elf Thesen beinhalten Anforderungen an die Gestaltung der Arbeit der Zukunft:

1. These: Gute Arbeit ist menschengerecht gestaltete Arbeit

Es bedeutet in der Tat eine erhebliche Anstrengung, Arbeit zu »Arbeit mit menschlichem Antlitz« zu machen, wie das bereits 1944 die Erklärung von Philadelphia über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gefordert hatte. Wir wollen und werden dementsprechend die Chancen und Potenziale der Arbeit der Zukunft nutzen. Gleichzeitig muss Arbeit besser gestaltet werden, um Psychostress und Leistungsdruck zu mindern, Qualifizierung zu stärken und die Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten zu flexibilisieren.

Neben entwicklungs- und persönlichkeitsfördernden Aspekten der Arbeitsgestaltung und der Erhöhung der Arbeitsqualität besteht besonderer Handlungsbedarf für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. Die Befunde deuten darauf hin, dass in den letzten Jahren vor allem die Zahl psychischer Erkrankungen infolge von zunehmendem Stress und unzureichenden Anstrengungen bei der Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsmitteln und Arbeitsorganisation sowie sozialer Arbeitsbedingungen drastisch angestiegen ist.

Wenn wir über menschengerecht gestaltete Arbeit sprechen, dürfen wir uns nicht auf Deutschland und Europa beschränken. Die Globalisierung von Wertschöpfungsketten geht in vielen Fällen mit der Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Entwicklungsländern einher, wie wir dies in jüngerer Zeit besonders dramatisch in der Textilindustrie erlebt haben. Arbeitsgestaltung und *Gute Arbeit* in anderen Weltregionen sind auch ein Anliegen der deutschen Gewerkschaften.

2. These: Gute Arbeit braucht Qualifizierungs- und Entwicklungschancen

Bildung und Qualifizierung sind schon seit Jahren Topthemen in der öffentlichen Debatte. Und das aus gutem Grund: Die erreichten Bildungsabschlüsse sind ein zentraler Platzanweiser in unserer Gesellschaft. Noch immer gilt die Faustregel: Je höher der Bildungsabschluss, desto besser sind die Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft. Liegt die Arbeitslosenquote von Akademikern bei 2,5 Prozent, sind bei den An- und Ungelernten 20 Prozent arbeitslos. Und dieser Trend wird sich noch verschärfen: Der Einsatz neuer Technologien, der Abbau von Hierarchien im Betrieb, die Verlagerung koordinierender Aufgaben auf die ausführende Ebene – all das stellt höhere Anforderungen an die Beschäftigten. Bildungsabschluss, Qualifizierung und *Gute Arbeit* hängen also zusammen. Das Recht auf eine gute Bildung und Ausbildung ist zentral, wenn es darum geht, den Menschen ein Leben und eine Arbeit in Würde zu bieten.

Bildung ist das Fundament für *Gute Arbeit* und für die Arbeit der Zukunft, die sich über verschärften Wettbewerbsdruck in globalen Märkten behaupten muss. Wenn die Halbwertszeit technologischer Innovationen immer kürzer wird, dann sind auch Qualifikationen immer schneller überholt. Daher ist der Ausbau der Weiterbildung über die gesamte Erwerbsbiografie dringend voranzutreiben – im Rahmen von Tarifverträgen und gesetzlichen Bildungszeiten. Bildung und Bildungspolitik dürfen aber nicht auf die ökonomischen Verwertungsbedingungen reduziert werden. Gute Bildung ermöglicht auch die demokratische und kulturelle Beteiligung am gesellschaftlichen Leben und hat somit immer auch eine emanzipatorische Dimension.

3. These: Gute Arbeit ist mitbestimmte Arbeit

Mitbestimmung ist die Grundlage dafür, dass auch in der digitalen Arbeitswelt individuelle Wünsche, soziale Interessen und ökonomischer Erfolg im Zusammenwirken mit den Tarifverträgen auf Augenhöhe ausbalanciert werden. Keiner soll auf eine betriebswirtschaftliche Kennziffer reduziert werden. Wirtschaften ist kein Selbstzweck. Mitbestimmung macht die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer zur Bürgerin und zum Bürger im Betrieb. Mitbestimmung stärkt den sozialen Ausgleich in der Gesellschaft.

Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten machen den Unterschied. Ohne diese gesetzlich und politisch gewollte Übernahme von Bürgerverantwortung in Wahl- und zugleich Ehrenämtern würden die bürgernahen Institutionen, auch Betriebe und Unternehmen, nicht funktionieren. Hier werden Interessen ausgeglichen, Konflikte auf das Machbare hin bearbeitet und die Arbeits- und Lebenswelt ganz konkret gestaltet. Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter geben unserem Zusammenleben das demokratische Gesicht gegenüber den Arbeitgebern. Das ist die zivilisatorische Leistung von Mitbestimmung.

In Zukunft wird es weniger als bisher um die Sicherung des beruflichen Status quo gehen, sondern vor allem um Beteiligung, die den Einzelnen in beruflichen Veränderungsprozessen unterstützt und seine Position auf dem Arbeitsmarkt schützt. Gerade in einer sich verändernden Arbeitswelt können und müssen mit den Mitteln des Betriebsverfassungsgesetzes Tarifvertrag und Tarifautonomie wieder stärker zur Geltung gebracht werden.

4. These: Gute Arbeit muss tariflich geschützt und gestaltet werden

Ein weiterer Schwerpunkt für die Arbeit der Zukunft liegt in der Stärkung der Tarifautonomie und Tarifbindung. Es muss Schluss sein mit der täglichen Tarifflucht der Arbeitgeber: Viele organisieren sich nicht mehr in den Arbeitgeberverbänden, oder sie entscheiden sich für eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT). Der Unfug dieser OT-Mitgliedschaften muss beendet werden.

Die Neugestaltung der Tarifpolitik ist auch entscheidend für alters- und alternsgerechtes Arbeiten im Betrieb. Wie wichtig dieses Thema ist, zeigt die wachsende Zahl von Demografie-, Gesundheits- und Qualifizierungstarifverträgen. Diese Tarifverträge behandeln Fragen der alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung und einer lebensphasenorientierten Personalarbeit.

5. These: Der Wert der Arbeit gehört ins Zentrum der gesellschaftspolitischen Debatte

Wir verbinden mit diesem Anspruch eine zukunftsfähige Arbeitspolitik, die den tief greifenden Strukturwandel in der Arbeitswelt in den Blick nimmt, der durch den demografischen Wandel, die rasante technologische Entwicklung hin zu Industrie 4.0 und Smart Services sowie durch die fundamentalen Veränderungen von Wertschöpfungsketten und Arbeitsteilung im Zuge fortschreitender Globalisierung vorangetrieben wird.

Um angesichts dieser Herausforderungen gestaltungsfähig zu bleiben, muss Arbeitspolitik möglichst stark gesellschaftspolitisch verankert sein. Dafür muss sie den Wert von Arbeit, von Partizipation und Beteiligung, von einer guten Work-Life-Balance – oder, wie wir traditionell sagen: vom Verhältnis von Arbeit und Leben – neu diskutieren und Leitbilder für eine Arbeit der Zukunft entwickeln, die von der Gesellschaft getragen werden.

Der Niedriglohnsektor in Deutschland gehört zu den größten in Europa; auch bei der Arbeitslosigkeit, die immer noch knapp drei Millionen Menschen betrifft (davon eine Million Dauerarbeitslose), besteht nach wie vor Handlungsbedarf. Wenn es uns gelingt, den Wert der Arbeit in der gesellschaftspolitischen Debatte zu verankern, werden wir diese Fragen kraftvoll angehen können.

6. These: Die Arbeit der Zukunft wird nicht grundsätzlich beherrscht von neuen Technologien

Digitalisierung durchzieht alle Arbeits- und Lebensbereiche. Sie ist nicht auf klassische Industriearbeit begrenzt, sondern erfasst nahezu alle Dienstleistungen, wenn auch mit noch unterschiedlicher Reichweite. Zweifellos bergen die stärksten Treiber der fundamentalen Veränderungen in unserer Arbeits- und Wirtschaftswelt erhebliches Potenzial für Missbrauch und gravierende Fehlentwicklungen.Technologischer Wandel und die Digitalisierung unserer Arbeitswelt werden dann an der Schnittstelle von Mensch und Maschine immer stärker die Beschäftigten zu reinen Ausführungsgehilfen im Arbeitsprozess reduzieren, massive Arbeitslosigkeit im Bereich hochgradig automatisierter Routinetätigkeiten erzeugen und damit vor allem jene treffen, die über ein niedriges oder mittleres Qualifikationsniveau verfügen. Gleichzeitig wird das »digitale Prekariat«, also die Zahl nicht sozialversicherter Soloselbstständiger, rapide weiterwachsen.

Exemplarisch für die voranschreitende Digitalisierung steht das Crowdsourcing. Im Kern ist das eine neue Spielart des Outsourcings, wobei die Auslagerung von Leistungen aus unterschiedlichen Wissensbereichen an eine Crowd, also eine Gruppe Menschen, über das Internet erfolgt. Crowdsourcing-Plattformen (Intermediäre) fragen

nach Leistungen zumeist Soloselbstständiger, weltweit und fernab von tariflichen Bindungen oder sozialversicherungsrechtlichem Schutz.

Die Gewerkschaften sind mit der Herausforderung konfrontiert, dass bestehende Rechte (etwa mit Blick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, sittenwidrige Bezahlung oder Urheberrechte) in der Crowd schwer zu fassen sind. Aber: Arbeit muss auch für Crowdworker geregelt werden. Gewerkschaften dürfen Crowdsourcing als solches also nicht einfach ablehnen oder bekämpfen. Moderne Maschinenstürmerei hilft niemandem. Vielmehr müssen sich die Gewerkschaften um eine intelligente Regulierung digitaler Erwerbsarbeit bemühen. Es müssen neue Formen sozialer Sicherheit, Beteiligung und Mitbestimmung gefunden werden. Indem die Gewerkschaften diese Prozesse erfolgreich gestalten, entscheiden sie auch darüber, welche Rolle sie als kollektive Interessenvertretung bei der Arbeit der Zukunft spielen werden.

7. These: Der erfolgreiche ökologische Wandel wird auch über die Arbeit der Zukunft entscheiden

Umwelt- und Klimaschutz gehören zwar nicht zu den Kernaufgaben der gewerkschaftlichen Interessenvertretungspolitik. Gleichwohl wird die Arbeit der Zukunft ohne eine ökologische Modernisierung der Industriegesellschaft nicht funktionieren. Der Weg in eine kohlenstoffarme Wissensgesellschaft bietet erhebliche Innovationspotenziale, aber die im Bereich der regenerativen Energien geschaffenen Arbeitsplätze sind in der Regel nicht tariflich entlohnt. Hier liegt ein Handlungsfeld für die Gewerkschaften brach.

Mit dem ökologischen Strukturwandel, das darf nicht verschwiegen werden, sind durchaus Arbeitsplatzrisiken verbunden. Der Strukturwandel im Ruhrgebiet ging einher mit dem kompletten Ausstieg aus der Steinkohleförderung – unter gewerkschaftlicher Beteiligung. Die Montanindustrie ist heute ganz anders organisiert. Selbst klassische Industriebereiche sind inzwischen deutlich ressourcenschonender als noch vor einigen Jahren – und werden aus gutem Grund zu den *enabling industries* gezählt, den »Ermöglichungsindustrien«. Energieintensive Branchen leisten mit Produkt- und Prozessinnovationen einen erheblichen Beitrag, den Kohlendioxidausstoß zu reduzieren.

All dies bedeutet nicht, dass zwischen ökologischen und arbeitspolitischen Zielen keine Konflikte bestünden. Diese Zielkonflikte müssen offensiv angegangen werden. Wir brauchen Konversions- und Modernisierungsstrategien, mit deren Hilfe der ökologische Strukturwandel gelingt und neue Beschäftigungsperspektiven geschaffen werden.

8. These: Die Arbeit der Zukunft braucht europäische Leitplanken

Die Aufrechterhaltung hoher arbeits- und sozialrechtlicher Standards lässt sich nicht mehr lediglich im Nationalstaat sichern. Mit der Freizügigkeit der EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, also dem Recht, sich in jedem Mitgliedstaat der EU niederzulassen und erwerbstätig zu sein, ist nur die notwendige Bedingung eines europäischen Arbeitsmarkts geschaffen worden. Die hinreichenden Bedingungen liegen in einer Regulierung der Arbeitsmärkte, die Beschäftigung sichert und Menschen für neue Beschäftigung qualifiziert. Nicht die Deregulierung, sondern ein modernes Arbeitsrecht auf europäischer Ebene ermöglicht die Gestaltung der Arbeit der Zukunft. Das schließt investive statt konsumtive Sozialtransfers, effektive Arbeitsverwaltungen in den Mitgliedstaaten, den Ausbau der europäischen Arbeitsvermittlung und gezielte Mobilitätsförderung mit ein.

Die europäischen Arbeits- und Gesundheitsstandards sind keine bürokratischen Hindernisse und stehen deshalb auch nicht auf der EU-Agenda zum Bürokratieabbau. Diese Standards sind Voraussetzungen für gesunde Arbeitsbedingungen und müssen in einer sich wandelnden Arbeitswelt modernisiert werden. Gleichzeitig müssen die europäischen Mitbestimmungsrechte gestärkt werden.

9. These: Die Arbeit der Zukunft wird auch durch eine erfolgreiche Einwanderung bestimmt

Die Bundesrepublik Deutschland ist bereits ein Einwanderungsland, auch wenn sich die bundesrepublikanische Gesellschaft lange gesträubt hat, diese Tatsache zu akzeptieren. Gerade die aktuellen Debatten über Fremdenfeindlichkeit, Rechtspopulismus und Europafeindlichkeit zeigen, dass wir uns offensiv zu einem offenen Europa bekennen müssen – einem Europa mit Migration.

Gern wird in der Diskussion übersehen, dass Einwanderung auch den deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nützt. Die Zuwanderer sind im Schnitt gut qualifiziert – wir brauchen sie, um den sich abzeichnenden Facharbeitermangel abzufedern. In einer Wirtschaft wie der deutschen sinken bei Facharbeitermangel die Chancen aller auf Beteiligung am Arbeitsmarkt und auf Gute Arbeit. Schon allein aus diesem Grund ist Migrationspolitik keine Politik für »Randgruppen«, sie steht vielmehr im Zentrum des Nachdenkens über die Arbeit der Zukunft.

10. These: Die Arbeit der Zukunft muss die Gender-Perspektive stärker in den Blick nehmen

Das traditionelle »Normalarbeitsverhältnis« mit kontinuierlicher (männlicher) Vollzeitarbeit entspricht nicht mehr den Lebensentwürfen vieler Menschen in Deutschland. Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen rechtfertigt es, von einer Feminisierung der Arbeit zu sprechen. Dazu haben Veränderungen des Familienmodells beigetragen. Stichworte hierfür sind: Ausbau der Ganztagsschulen, Rechtsanspruch auf einen Kinderkrippenplatz, Elterngeld – und tarifvertragliche Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zur Realität der Arbeitswelt von Frauen gehört aber auch, dass Frauen in Deutschland nach wie vor 20 Prozent weniger Einkommen erzielen als ihre männliche Kollegen, dass sie überproportional häufig in Teilzeit arbeiten und ihnen Karrierechancen verbaut sind. Die aktuelle Diskussion über Frauen in Führungspositionen, insbesondere in Aufsichtsräten großer Dax-Unternehmen, ist deswegen ein wichtiges Signal, Frauen gleichberechtigt am Erwerbsleben zu beteiligen.

Die Gewerkschaften haben sich bislang darauf konzentriert, die *Lohn*unterschiede zwischen den Geschlechtern abzubauen. In Zukunft muss es stärker darum gehen, die *Einkommens*unterschiede in den Blick zu nehmen: Weil Frauen – meist wegen der Familie – häufiger in Teilzeit arbeiten und weil sie öfter und länger als Männer ihre Berufstätigkeit unterbrechen, verdienen sie über ihre gesamte Erwerbsbiografie im Schnitt weniger. Deshalb gilt: Jede gesetzliche und jede tarifvertragliche Regelung, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter erhöht, stärkt die Frauen.

11. These: Die Arbeit der Zukunft braucht mehr Zeitsouveränität

Die arbeitszeitpolitischen Gestaltungsperspektiven der Gewerkschaften haben sich im Lauf der Geschichte gravierend verändert. Dazu haben ihre eigenen Erfolge maßgeblich beigetragen. Heute geht es um die Forderung nach mehr Zeitsouveränität, das heißt nach mehr Verfügungsgewalt über Zeit entlang der Erwerbsbiografie – für ganz

unterschiedliche individuelle Zwecke: etwa für Eigenarbeit, Care-Zeiten, politische Teilhabe oder Sabbaticals. Hinter diesen Ansätzen liegt die Vorstellung von »atmenden Lebensverläufen«, die wesentlich über die Lebensqualität entscheiden. Die Gestaltungsmöglichkeiten von (Arbeits-)Zeit werden dafür verstärkt als Indikator gesehen.

Lebenslaufpolitik und mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten bieten die Chance, den Wünschen und Bedürfnissen der Menschen besser gerecht zu werden. Die Entscheidung für Familie oder persönliche Entwicklung und gegen Vollzeiterwerbstätigkeit darf nicht länger bestraft werden. Unterbrechungen und Brüche im Lebensverlauf dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr zu Beschäftigten zweiter Klasse abstempeln. Wenn wir die individuelle Lebenssituation stärker berücksichtigen, werden wir auch Fürsorgetätigkeiten endlich besser anerkennen und können die klassische Trennung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit aufweichen. Die Arbeitswelt muss sich stärker auf das Leben ausrichten.

*Der Artikel ist eine gekürzte Fassung des Beitrags von Reiner Hoffmann aus dem Buch: **"Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen"**, Campus Verlag; Frankfurt/Main, 520 Seiten, ISBN-10: 3593504510; ISBN-13: 978-3593504513*

Autor: Reiner Hoffmann, geboren 1955 in Wuppertal, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/i6G

US-Freiberufler proben neue Gewerkschaftsformen

von Frauke Ladleif (4. Mai 2015)

Auf der am 5. Mai gestarteten Konferenz Re:publica geht es wieder um die Zukunft der digitalen Gesellschaft. Wie sie bereits unser Leben verändert hat, zeigen die Teilnehmer selbst. Viele sind Freiberufler – und gehören damit zu dem stetig wachsenden Anteil der arbeitenden Bevölkerung, die sich von Gewerkschaften bisher nicht repräsentiert fühlt. In den USA haben sie daher schon ihre ganz eigene Organisation gegründet: Die Freelancers Union. Mit Erfolg.

53 Millionen US-Amerikaner sind Freiberufler, gut ein Drittel aller Berufstätigen in den Vereinigten Staaten. Das besagt eine aktuelle Erhebung der amerikanischen Freelancers Union, eine Organisation für Freiberufler, die in mancher Hinsicht gewerkschaftsähnlich auftritt. Die Zahl ist sehr großzügig berechnet – mitgezählt wurden beispielsweise Festangestellte, die in ihrer Freizeit kleinere Jobs annehmen. Doch zeigt sie, welch große Umwälzung in den vergangenen Jahren den Arbeitsmarkt stattgefunden hat: Immer mehr Jobs von einst Festangestellten werden von Freiberuflern übernommen. Und in dem Maß, in dem sich der Arbeitsmarkt in den USA verändert hat, geht der Aufstieg der Freelancers Union einher.

Im Jahr 2003 von der Rechtsanwältin Sara Horowitz in New York gegründet, hat die Organisation mittlerweile mehr als 260.000 Mitglieder. Das ist ein erstaunlicher Erfolg in einer Zeit, in der traditionelle Gewerkschaften an Mitgliederschwund leiden.

Die Gründungssaga der Freelancers Union beginnt bereits Anfang der 1990er Jahre. Damals, so gibt Horowitz in Interviews gern zum Besten, habe sie bei einer New Yorker Anwaltskanzlei angeheuert. Doch statt eines Arbeitsvertrages mit Zuschüssen zu Kranken- und Rentenversicherungen zu erhalten, wie er in den USA üblich ist, habe sie als Scheinselbstständige anfangen müssen. Schnell habe sie gemerkt, dass sie damit nicht allein war, und gründete „Working Today", die Vorgängerorganisation der Freelancers Union. Die Idee: Die vielen selbstständig Beschäftigten zu einer kollektiven Stimme vereinen und damit Einfluss auf die Politik und vor allem auf den Markt ausüben.

Symbiose zum gegenseitigen Nutzen

Seit dem Jahr 2003 heißt die Organisation „Freelancers Union". Sie bietet ihren Mitgliedern hauptsächlich das, was diese als Einzelkämpfer auf dem freien Markt bisher nicht bekommen: Unterstützung bei der sozialen Absicherung, günstige Krankenversicherungen, Ärztezentren und Zugang zur privaten Rentenversorgung. Mitgliedsbeiträge müssen sie dafür nicht zahlen. Die Freelancers Union finanziert sich über Zuschüsse und Kredite großer amerikanischer Stiftungen wie die Rockefeller Foundation – und über die Gebühren für Krankenversicherungen bei der hauseigenen Versicherung, der Freelancers Insurance Company. Eigenen Angaben zufolge seien die Preise für eine Versicherung dort 40 Prozent günstiger als auf dem freien Markt. „Es kommt mehr dabei raus, wenn man kollektiv handelt", heißt es in einem Imagevideo der Union.

Sara Horowitz nennt dies den „New Mutualism" - am besten beschrieben mit dem aus der Biologie stammenden Begriff der Symbiose, bei der verschiedene Organismenarten zum gegenseitigen Nutzen zusammenwirken, wobei die Organismen jedoch weitgehend getrennt voneinander leben.

Vorreiterin einer neuen Gewerkschaftergeneration?

Horowitz beruft sich bei ihrer Idee auf Pioniere der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung – Sidney Hillman zum Beispiel, der Gründer der Amalgamated Clothing Workers Union, eine Textilarbeitergewerkschaft, die zwischen 1914 und 1976 bestand. Diese bot ihren Mitgliedern günstige Genossenschaftswohnungen und Arbeitslosenversicherungen an und gründete eine Bank, die den Interessen der Textilarbeiter dienen sollte. Hillman nannte das „Social Unionism", soziale Gewerkschaftsbewegung. „Wir müssen diese Modelle aus der Vergangenheit übernehmen und so anpassen, dass wir daraus eine neue Art von sozialem Sicherungsnetz aufbauen können", sagt Horowitz.

Sie selbst sieht sich gern als Vorreiterin einer neuen Gewerkschaftergeneration, die es ihrer Ansicht nach verstanden hat, auf die neuen Bedürfnisse ihrer Mitglieder einzugehen. Zu diesen Bedürfnissen zähle auch die Möglichkeit sich zu vernetzen. So hat die Freelancers Union USA weit Zentren aufgebaut, in denen sich die Mitglieder treffen, austauschen, arbeiten, zum Arzt gehen oder gemeinsam Yoga machen. Auf der Webseite der Union finden sich unzählige praktische Tipps für die Selbstständigkeit, zum Umgang mit Kunden bis hin zu Steuererleichterungen. Auch virtuell können sich die Mitglieder in Foren, Videochats, Blogs und Datenbanken vernetzen. „Help ourselves" ist das Motto – helft uns selbst.

„Menschen fühlen sich psychisch wie physisch besser wenn sie sich untereinander verbunden fühlen", sagte Horowitz der New York Times. „Wir bringen die Menschen zusammen, ohne dass sie dafür ihre persönlichen Ansichten und Bedürfnisse aufgeben müssen." Sprich: Trotz der Bedeutung des Kollektivs steht das Ich weiterhin im Mittelpunkt. Ähnlich wie einst bei den Gilden gehe es darum, mit der Rückendeckung einer großen Organisation die eigenen Karrieren aufzubauen und die individuelle Autonomie zu wahren – beschreibt Janice R. Fine, Professorin an der Rutgers University in New Jersey, das Selbstverständnis der Freelancers Union.

Kein Verhandlungsmandat für Tarifverträge

Dies ist wohl auch der entscheidende Unterschied zu traditionellen Gewerkschaften – die Betonung auf dem „I" (für „Ich") in Union, wie es die amerikanische Journalistin Atossa Abrahamian formuliert hat. Der Umstand, dass die Organisation keine Tarife für ihre Mitglieder aushandelt und auch nicht aushandeln möchte, zählt auch dazu, ebenso dass sie keinen Rechtsschutz anbietet.

Beides ist schließlich der Hauptkritikpunkt, dem sich die Freelancers Union oft stellen muss: Ohne offizielles Verhandlungsmandat gegenüber Arbeitgebern bzw. Auftraggebern, habe die Organisation keinen Hebel, ihre Mitglieder aus ihrer prekären Situation zu befreien und Unternehmen dazu zu bringen, ihren Profit fair mit den Freiberuflern zu teilen.

Tatsächlich darf die Freelancers Union solch ein Mandat rechtlich auch nicht übernehmen – da Freiberufler in den USA gemäß dem National Labor Relations Act (Gesetz über Arbeitsbeziehungen) als selbstständige Unternehmer gelten und nicht als Arbeitnehmer. Arbeitgeber sind demnach nicht verpflichtet, mit Freelancern zu verhandeln, auch wenn sie eine Gewerkschaft gründen.

Sara Horowitz sieht das nicht als Problem. Für sie ist die Freelancers Union ein Versuch, neue Wege zu finden, wie sich Arbeiter in einem sich verändernden Arbeitsumfeld organisieren können. „Diese neue Form der Gewerkschaftsbewegung nutzt traditionelle Arbeiterstrategien wie die Marktmacht großer Gruppen, um Freiberuflern Vorteile zu verschaffen", sagte sie gegenüber dem Harvard Magazine. „Stärke in Zahlen ist Stärke auf dem Markt und Stärke in der Politik. Der Wert des Verbunds hat sich nicht verändert, aber die Art und Weise, wie sich Menschen in der heutigen Zeit zusammenfinden, ob nun als Arbeitnehmerschaft oder anderweitig, das hat sich verändert."

Autorin: Frauke Ladleif, Freie Journalistin und Kommunikationsmanagerin am GIGA German Institute of Global and Area Studies.

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/idv

Arbeiten in der IT-Branche

von Nadine Müller (18. Februar 2015)

Selbstbestimmung unter Zeitdruck

Die Beschäftigten in der IT-Branche besitzen mehr eigene Gestaltungsmöglichkeiten für ihre Arbeit und sie haben durchschnittlich ein höheres Einkommen als in der Gesamtwirtschaft, aber auch der Arbeitsdruck ist sehr intensiv. Das zeigt die ver.di-Sonderauswertung auf Basis der jährlichen Befragung von Beschäftigten im Rahmen des DGB-Index *Gute Arbeit*.

Die Bedeutung der IT-Dienstleistungsbranche nimmt zu

Zur IT-Dienstleistungsbranche zählen Programmiertätigkeiten, Beratungs- und sonstige Dienstleistungen auf dem Gebiet der IT und Informationsdienstleistungen wie Datenverarbeitung, Hosting, Erstellen von Webportalen und sonstige Informationsdienstleistungen. Die ver.di-Sonderauswertung gibt zunächst einmal einen spannenden Einblick in die Zusammensetzung der Branche: ca. 42 Prozent der Beschäftigten haben ein Fach- oder Hochschulstudium absolviert. Das Qualifikationsniveau ist damit im Vergleich zum gesellschaftlichen Durchschnitt sehr hoch. Vollzeit arbeiten in der Branche 78 Prozent der Beschäftigten, was auch damit zu tun hat, dass nur 26 Prozent in dieser Branche Frauen sind. Eine befristete Beschäftigung haben 9 Prozent, was ungefähr dem Anteil in der Gesamtwirtschaft entspricht. Allerdings sind mit 14 Prozent Anteil sehr viele Erwerbstätige solo-selbständig im Vergleich zu 6 Prozent in der Gesamtwirtschaft (Statistisches Bundesamt 2014, Stand 2012; vgl. Roth 2014, 13). Diese Entwicklung wird sich in Zukunft durch neue Arbeitsorganisationsformen wie das Crowdsourcing noch beschleunigen. Damit sind „neue Unsicherheiten" verbunden, die sich vor allem an der fehlenden Absicherung im Krankheitsfall und im Alter zeigen (ebd., 10; Schröder/Schwemmle 2014).

Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des IT-Sektors wird in den nächsten Jahren stark zunehmen. Die Branche hat nicht nur ein enormes wirtschaftliches Gewicht mit kontinuierlichen Zuwächsen bei Umsatz und Erwerbstätigen. Sie ist auch der „klassische" Kern des sich ausbreitenden Bereichs sogenannter „digitaler Arbeit". Darunter sind alle Tätigkeiten mit digitalen Arbeitsmitteln zu verstehen (Schwemmle/Wedde 2012).

Ergebnisse der ver.di-Sonderauswertung IT: Gestaltungsmöglichkeiten versus Arbeitshetze

Die Sonderauswertung für den IT-Bereich zeigt zunächst mit Blick auf die zur Verfügung stehenden Ressourcen, dass die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten höher sind als im Durchschnitt aller Branchen. IT-Beschäftigte können ihre Arbeit weitaus eher selbständig planen und einteilen (79 Prozent IT-Branche zu 64 Prozent im Durchschnitt). Sie haben eher Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit (67 Prozent IT Branche zu 46 Prozent im Durchschnitt) und sogar auf die zu bewältigende Arbeitsmenge (45 Prozent IT-Branche zu 33 Prozent im Durchschnitt), wobei die Differenz beim letzten Indikator schon auffällig geringer ist und die Einflussmöglichkeiten nur für weniger als die Hälfte der Beschäftigten zutrifft. Der nächste Indikator übertrifft den

letzten noch und verweist zugleich auf die zentrale Problematik der Beschäftigten in der IT-Branche: Der Einfluss auf „widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität" im Bereich „Belastungen" schneidet mit 41 Punkten am schlechtesten ab und ist damit noch schlechter als in der Gesamtwirtschaft (47 Punkte). Hier macht sich dringender Handlungsbedarf deutlich (s. Abb. 1).

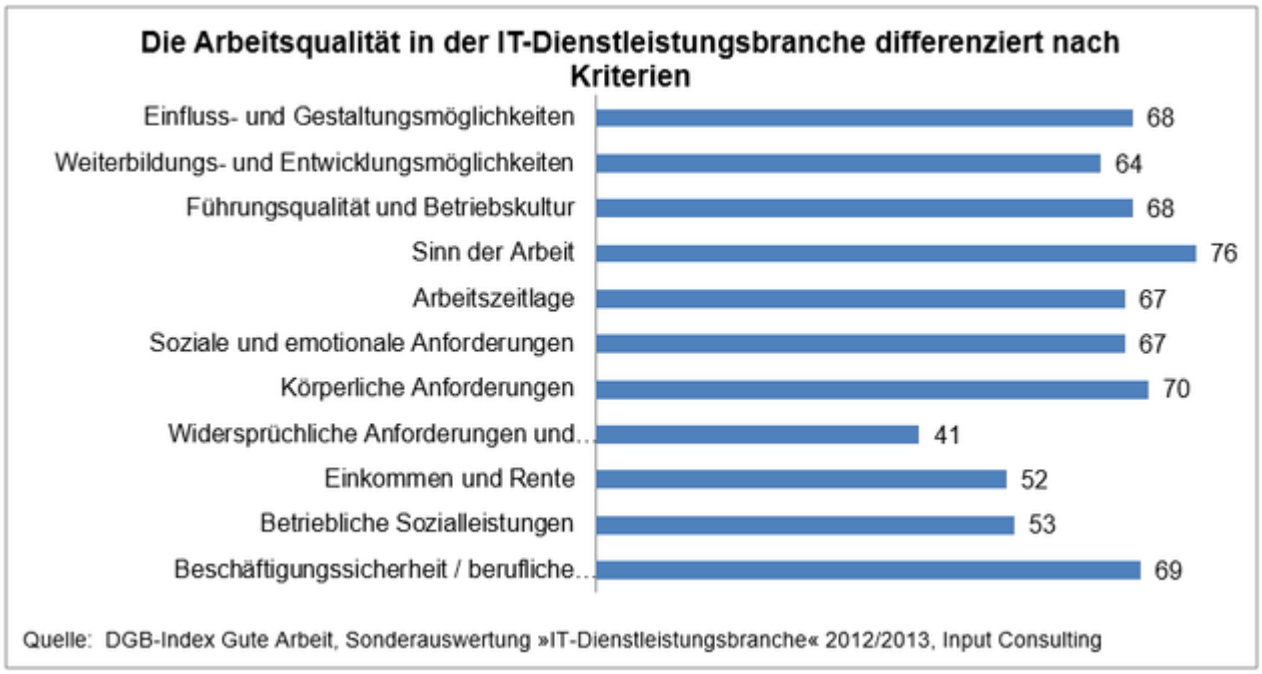


Abbildung 1

Der Handlungsbedarf wird noch offensichtlicher angesichts des demografischen Wandels und des zumindest vom Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) beklagten „gravierenden Fachkräftemangels" (BITKOM 2013). Eine schlechte Arbeitsqualität bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die zukünftige Arbeitsfähigkeit, denn diejenigen mit guten Arbeitsbedingungen meinen eher, ihre Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können, als diejenigen, die unter einer schlechten Arbeitsqualität leiden (Abb. 2). Eine steigende Arbeitsverdichtung wirkt sich massiv auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Ver.di fordert deshalb verbindlichere gesetzliche wie auch tarifliche Regelungen zum Gesundheits- und Belastungsschutz (Hannack/Schröder 2013, Bsirske 2015).



Abbildung 2

Laut der Sonderauswertung sind im Durchschnitt nur knapp über die Hälfte, nämlich 59 Prozent, der IT-Beschäftigten der Meinung, dass sie ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können. Die Qualität der Arbeitsbedingungen spielt auch im Hinblick auf die Bereitschaft, beim Arbeitgeber zu bleiben oder zu wechseln, eine große Rolle (Abb. 3). Insgesamt gelingt es den Unternehmen in der IT-Dienstleistungsbranche nur unzureichend, ihre Mitarbeiter/innen an sich zu binden. Die potenzielle Wechselbereitschaft ist im Vergleich zur Gesamtwirtschaft etwas höher. Nur gut die Hälfte aller Befragten (56 Prozent) würde den Arbeitgeber auch dann nicht wechseln, wenn sich die Möglichkeit dafür böte. 17 Prozent der IT-Beschäftigten legen sich diesbezüglich nicht fest, und mehr als ein Viertel (27 Prozent) nähme wahrscheinlich die Möglichkeit zum Wechsel wahr. Entspricht das Beschäftigungsverhältnis eher den Kriterien der Guten Arbeit, verbleiben die MitarbeiterInnen im Unternehmen.

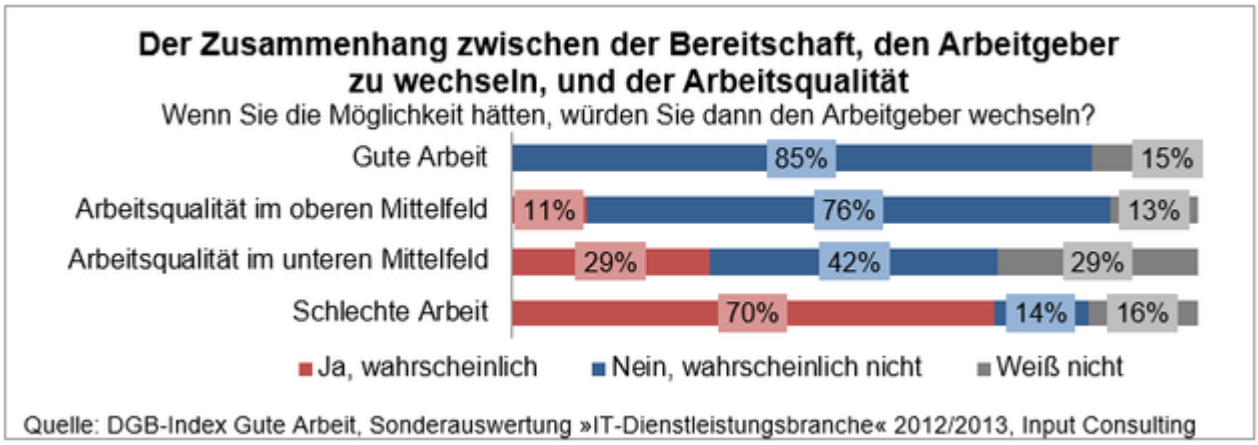


Abbildung 3

In Anbetracht der Bedeutung der kontinuierlichen Entwicklung von Kompetenzen und Fachwissen in der IT-Branche ist es alarmierend, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten von den Beschäftigten schlechter bewertet werden als im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft (vgl. Müller 2014). Gerade in den vielen wissensintensiven

Bereichen der IT-Branche sollte das lebenslange Lernen ein zentrales Element des wirtschaftlichen Erfolgs der Unternehmen bilden. Gerade die kreative Aneignung des Wissens in der IT-Branche sollte erhalten und über Qualifizierungen weitergegeben werden. Wenn Beschäftigte ihr IT-Unternehmen verlassen, nehmen sie nicht nur einen Teil des Wissens mit, sondern auch ihre spezifischen Fähigkeiten. Mit Blick auf den beklagten IT-Fachkräftemangel und den demografischen Wandel braucht also die IT-Branche nicht nur einen angemessenen Gesundheits- und Belastungsschutz, sondern auch Regelungen für eine strategische Personalplanung und Qualifizierung. Ver.di hat bereits erste gute Standards mit den Tarifverträgen bei T-Systems und IBM gesetzt.

Leitlinien für gute digitale Arbeit

Mit der digitalen Arbeit – für die prototypisch die IT-Branche steht – sind durchaus emanzipatorische Potentiale verbunden. Sie kommen in der ver.di-Sonderauswertung über die Bewertung der Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten zum Ausdruck. Es könnte beispielsweise mehr Ort- und Zeitsouveränität und damit eine bessere Life-Work-Balance erreicht werden. Es wird aber auch deutlich, dass verstärkt die Gestaltung von Guter Arbeit in den Blick genommen werden muss, insbesondere aus der Perspektive der Beschäftigten. Das bedeutet, die Beschäftigten inklusive der wachsenden Gruppe der IT-Freelancer als Experten einzubeziehen. Dadurch können praxisnahe Konzepte zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse entstehen. Die Anknüpfungspunkte sind die Leitlinien für gute digitale Arbeit, für die sich ver.di bereits in der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" eingesetzt hat und im September 2014 mit einer gewerkschaftlichen Erklärung auf dem „Digitalisierungskongress" bekräftigt wurden. Gute Arbeitsbedingungen mit den Erwerbstätigen gemeinsam zu gestalten, bleibt eine große gewerkschaftliche Herausforderung, der sich ver.di auch im Hinblick auf die Solo-Selbständigen bereits stellt: Knapp 30.000 Freelancer – auch aus dem IT-Sektor – sind Mitglied in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft.

Die gesamte Sonderauswertung steht zum Download bereit unter:

http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien

Literatur

BITKOM (2013): Quereinsteiger haben es in der IT zunehmend schwer. Presseinformation vom 12.12.2013

Bsirske, F. (2015): Politik für Gute Arbeit – die nächste Etappe, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit, Frankfurt, 28-41.

DGB-Bundesvorstand (2014): Leitlinien für gute digitale Arbeit. Beschluss des DGB-Bundeskongresses, Stand: 14.05.2014

Hannack, E./Schröder, L. (2013): Gesetzeslücken schließen, Sanktionen verschärfen, Beteiligungsrechte stärken und Arbeitsqualität verbessern, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit, Frankfurt, 51-64.

Müller, N. (2014): Innovationen. Nicht ohne Gute Arbeit! In: KOMM, Heft 3/2014, Berlin.

Roth, I. (2014): Die Arbeitsbedingungen in der IT-Dienstleistungsbranche aus Sicht der Beschäftigten. Branchenbericht auf der Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2012/13, hrsg. von ver.di, Bereich Innovation & Gute Arbeit, Berlin

Schröder, L./Schwemmle, M. (2014): Gute Arbeit in der Crowd? In: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hg.): Jahrbuch Gute Arbeit, Frankfurt, 112-125.

Schwemmle, M./ Wedde, P. (2012): Digitale Arbeit in Deutschland, Bonn.

Statistisches Bundesamt (2014): Sonderauswertung des Mikrozensus 2012.

ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (2014) (Hrsg.): Digitalisierung und Dienstleistungen – Perspektiven Guter Arbeit. Gewerkschaftliche Positionen, Berlin, http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit

ver.di (2014), Gewerkschaftliche Erklärung: „Gute Arbeit in Zeiten des digitalen Umbruchs!", Berlin, 11. September 2014, www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/kongress

Autorin: Dr. Nadine Müller, Referentin im Bereich Innovation und Gute Arbeit beim Ver.di-Bundesvorstand in Berlin.

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/ijm

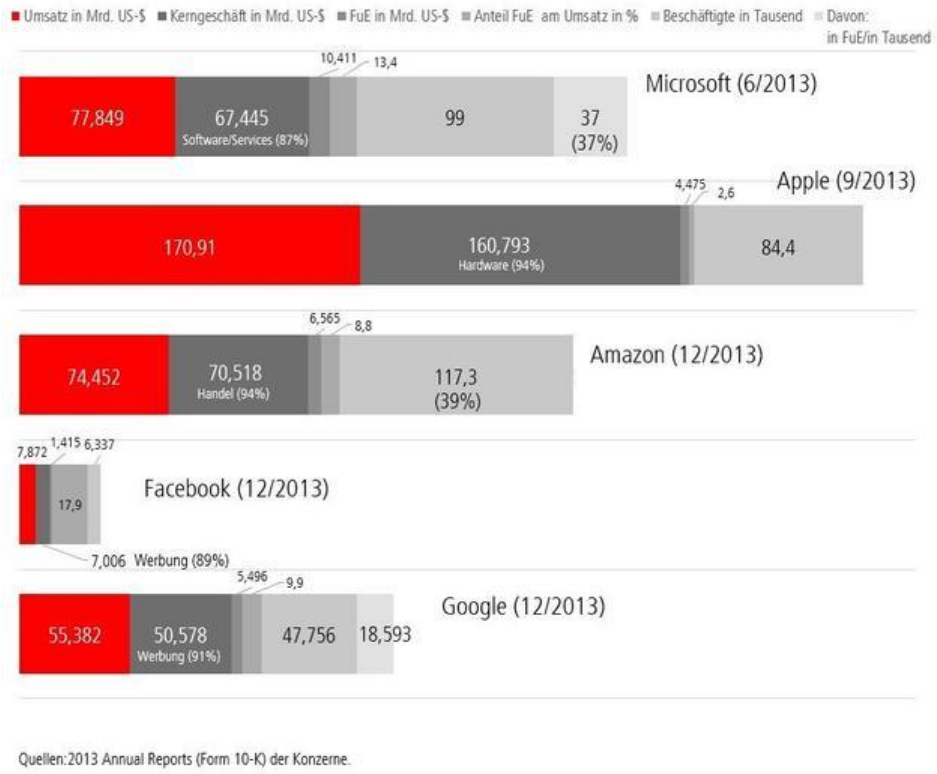
Die Macht der Internetkonzerne

von Ulrich Dolata (7. Januar 2015)

Zur Jahrtausendwende wurden große Hoffnungen in die Internetökonomie gesetzt, die von einer Vielzahl digitaler Geschäftsmöglichkeiten, vollkommenen Märkten, freier Konkurrenz und dezentralen Strukturen geprägt sein sollte. Mit der heutigen Realität hat das nicht mehr viel zu tun. Das kommerzielle Internet wird mittlerweile von einer Handvoll international tätiger Konzerne beherrscht, die alle in den USA ihren Hauptsitz haben und wesentliche Segmente des Netzes monopolartig dominieren. Das sind zum einen reine Internetkonzerne wie Google, Facebook und Amazon und zum anderen der Computer- und Unterhaltungselektronikhersteller Apple sowie der Softwarekonzern Microsoft, die bereits Mitte der 1970er Jahre entstanden und in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre mehr oder minder erfolgreich in das Internetgeschäft eingestiegen sind (Tab. 1). Mit Ausnahme von Facebook gehören alle mittlerweile zu den 50 umsatzstärksten Konzernen der USA.[1]

[1] Die Ausführungen basieren auf einer umfangreicheren Studie, die als kostenfreier Download zur Verfügung steht: Ulrich Dolata, Märkte und Macht der Internetkonzerne. Konzentration – Konkurrenz – Innovationsstrategien. SOI Discussion Paper 2014-04. Stuttgart: Institut für Sozialwissenschaften. (http://www.uni-stuttgart.de/soz/oi/publikationen/index.html).

TABELLE 1: INTERNETKONZERNE - ÖKONOMISCHE KERNDATEN 2013



Quellen: 2013 Annual Reports (Form 10-K) der Konzerne.

Annual Reports

Marktkonzentration

Diese fünf Konzerne prägen nicht nur wesentliche Angebote und Märkte des Internets und der IT-Industrie. Sie regeln als Betreiber der zentralen Infrastrukturen auch die Zugänge zum Netz, strukturieren die Kommunikationsmöglichkeiten der Nutzer und sind wesentliche Treiber des Innovationsprozesses.

Der *Internethandel* ist die Domäne von Amazon, dem mit Abstand größten Einzelhändler im Web. Betrachtet man die zehn größten US-amerikanischen Internethändler (darunter Apple, Staples, Walmart und Sears), dann erwirtschaftete Amazon im Jahr 2013 weltweit einen höheren Umsatz im Internethandel als die folgenden neun Konzerne zusammen. In Deutschland, dem zweitgrößten Markt des Konzerns, kam Amazon 2013 auf einen Umsatzanteil von knapp 24% am gesamten E-Commerce-Markt.

Das Segment der *Suchmaschinen* wird eindeutig von Google beherrscht. In den ersten fünf Monaten in 2014 entfielen weltweit 70% aller Suchanfragen auf dem Desktop und 91% auf Tablets und Smartphones auf den Marktführer. In den westlichen Ländern (mit Ausnahme von Japan) ist Google die unangefochtene Nummer 1. 2013 kam der Konzern in den USA auf 67%, in Deutschland auf 93%, in Frankreich und Italien jeweils auf 95% und in Großbritannien auf 89% der Suchanfragen.

Im Bereich der *sozialen Netzwerke* hat sich Facebook in wenigen Jahren vom Newcomer zum weltweit dominierenden Unternehmen entwickelt. Ehemals führende Plattformen wie MySpace oder StudiVZ in Deutschland wurden in die Bedeutungslosigkeit gedrängt. Ende 2013 hatte der Konzern 1,2 Mrd. monatlich aktive Nutzer; die zweitplatzierte Plattform Google+ kam zur selben Zeit auf sehr großzügig geschätzte 550 Mio. aktive Nutzer.

Auch der schnell wachsende Markt für *Internetwerbung* ist hochkonzentriert. In den USA entfallen etwa 70% des gesamten Werbe-Umsatzes im Internet (2013: 42,8 Mrd. US $) auf zehn Unternehmen. Allein auf den Marktführer Google entfielen in den USA gut 50% der Internet-Werbeeinnahmen. Auch weltweit wird dieser Markt eindeutig von Google beherrscht: Der Konzern erwirtschaftete 2013 insgesamt 50,6 Mrd. US $ mit Werbeeinnahmen, mit deutlichem Abstand gefolgt von Facebook (7,0 Mrd. US $), Yahoo (3,7 Mrd. US $) und Microsoft (3,0 Mrd. US $).

Den *Markt für mobile Geräte* beherrschen zur Zeit Apple und Samsung Electronics, die damit in 2013 beide einen Umsatz von jeweils etwa 130 Mrd. US $ erzielten. Betrachtet man nur die Zahl verkauften Smartphones, dann kamen die von Samsung auf einen Marktanteil von 31% und die hochpreisigen von Apple auf 15,6%. Im Bereich der Betriebssysteme mobiler Geräte sind Google und Apple die wichtigsten Konkurrenten. Im Mai 2014 war auf 48% aller verfügbaren Geräte Apples proprietäres System iOS und auf weiteren 42% Googles kontrolliert geöffnetes System Android installiert.

Expansion

Die Konzerne dominieren allerdings nicht nur einzelne Segmente des kommerziellen Internets. Sie arbeiten auch intensiv daran, sowohl die privaten Nutzer als auch Werbetreibende möglichst umfassend und dauerhaft an ihre Dienste zu binden. Das versuchen sie über den Ausbau ihrer verschiedenen Geschäftsfelder zu *integrierten soziotechnischen Ökosystemen* mit aufeinander abgestimmten Diensten, Programmen und Geräten. Vor allem Google, Apple und Amazon zeichnen sich durch Diversifikationsstrategien in neuen Betätigungsfeldern aus und stehen dort in scharfer Konkurrenz zueinander.

Die eine zentrale Auseinandersetzung findet auf dem Feld *internetbasierter Medieninhalte und -dienste* statt. Google, Apple und Amazon haben sich im vergangenen Jahrzehnt zu Online-Medienkonzernen entwickelt und versuchen sich als Komplettanbieter eines breit gefächerten Angebots aus kommerziellen Diensten und Inhalten zu profilieren. Während Apple bereits 2003 mit seinem iTunes Music Store und Google 2006 mit dem Erwerb der Video-Plattform YouTube in dieses Segment eingestiegen sind, folgt Amazon seit Ende der 2000er Jahre diesem Trend. Mittlerweile verfügen die drei Konzerne über ein breites Portfolio von Medienangeboten (von digitalen Musik- und Video-Diensten, eBook- und Spieleangeboten, über App-Stores für mobile Anwendungen bis zum Fernsehen über das Internet). Damit dringen sie in die Domänen klassischer Medienkonzerne (Film, Musik, Buchverlage) und etablierter Spieleanbieter (wie Microsoft, Sony und Nintendo) sowie netzbasierter Verleih- und Streamingfirmen (wie Netflix, Hulu oder Spotify) ein. Apple und Amazon bieten als Zugang zu ihren Inhalten und Diensten zudem komplette Gerätefamilien an, während Google – auch aufgrund des schnellen Scheiterns seiner bislang teuersten Übernahme, des Handyherstellers Motorola – auf die Verbreitung seines offenen mobilen Betriebssystems Android und seines App Stores setzt.

Die zweite Auseinandersetzung findet um die *Vorherrschaft im mobilen Internet* statt. Sie wird vor allem zwischen Google und Apple ausgetragen, deren Betriebssysteme 2014 auf etwa 90% aller mobilen Geräte installiert waren und die mit Abstand über die größten App-Stores verfügen. Daneben versucht sich auch Amazon mit einem Komplettangebot aus mobilen Geräten und Diensten zu einem neuen ernstzunehmenden Konkurrenten zu entwickeln. Mittlerweile hat die Dominanz von Google und Apple auf dem Markt für Mobile Devices dazu geführt, dass sich sowohl andere Gerätehersteller als auch große Telekommunikationskonzerne deren Regeln unterwerfen müssen, wenn sie deren Software nutzen bzw. Geräte verkaufen wollen. Während Apple mit seinem Vordringen ins mobile Internet vor allem darauf zielt seine Hardware zu vermarkten, ist es das Ziel von Google, den Nutzern über die Verbreitung seines Betriebssystems und Browsers auf mobilen Geräten Zugang zu seinen Diensten zu verschaffen.

Neben diesen zwei großen Trends entwickeln sich in den letzten Jahren zwei weitere neue Felder der Expansion. Amazon, Apple und Google sind mittlerweile auch große Anbieter von *Speicherplatz, Rechnerkapazitäten und Cloud-Diensten*, auf die nicht nur individuelle Internetnutzer ihre Musik, Bilder, Dokumente, Kontakte und Programme extern ablegen, sondern auch Geschäftskunden interne Datenverarbeitungsstrukturen auslagern können.

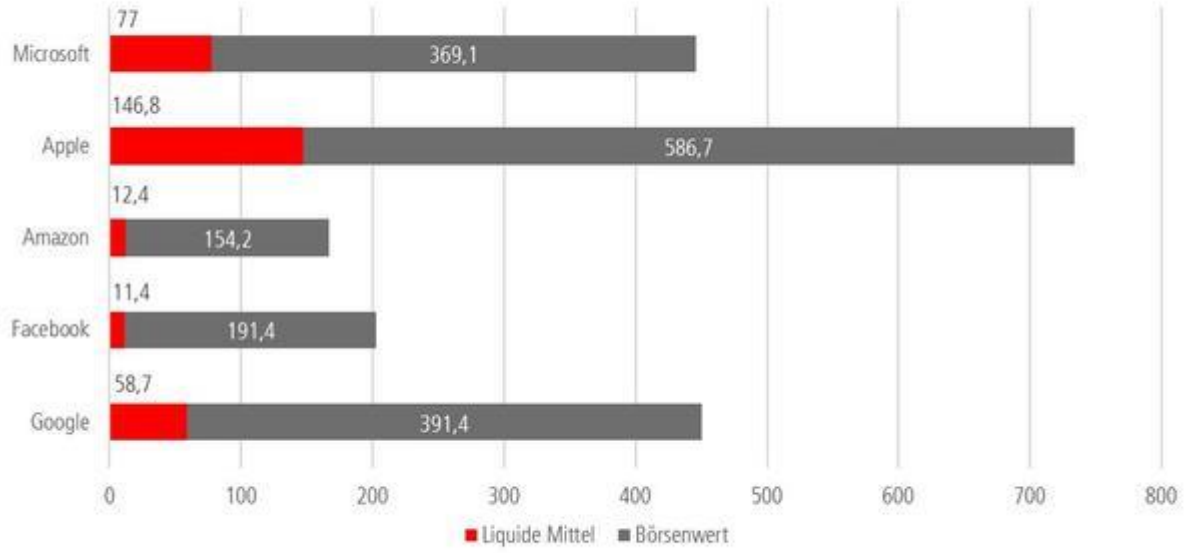
Darüber hinaus dringen Google, Apple und Amazon zunehmend auch in neue Bereiche vor, die bis vor kurzem noch nicht mit dem Internet in Verbindung gebracht wurden. So hat sich Google mit der Akquisition des Thermostate- und Rauchmelder-Herstellers Nest auf das Feld des *vernetzten Haushalts* begeben, auf dem auch Microsoft, Haushaltsgeräte-Hersteller wie Bosch oder der Netzausrüster Cisco tätig sind. Apple treibt mit seiner 2014 vorgestellten Apple Watch die Konkurrenz im Bereich der *Wearables*, also am Körper tragbarer Informationstechnik für Gesundheit und Fitness voran. Und schließlich konkurrieren Google und Apple um die Vorherrschaft im *vernetzten Auto*. Das Ziel ist wiederum: die Hersteller für ihre Systeme zu gewinnen. Beide

Konzerne sind mit der Open Automotive Alliance (Google) und mit iOS in the Car (Apple) strategische Allianzen mit Automobilkonzernen eingegangen.

Ressourcen

Die Grundlage der Expansionsstrategien bilden große wirtschaftliche Ressourcen: zum Teil sehr hohe liquide Mittel und exorbitante Börsenwerte, die den Konzernen die Möglichkeit zu kontinuierlich hohen Investitionen und teuren Akquisitionen eröffnen (Tab. 2).

Tabelle 2: Liquide Mittel und Börsenwerte ausgewählter Internetkonzerne (in Mrd. US-$)



Liquide Mittel: Bargeld, Bank- und Scheckguthaben sowie sofort liquidierbare Vermögensbestände (cash, cash equivalents and short time investments).
Börsenwert: Anzahl der Aktien multipliziert mit Aktienkurs (market capitalization).
Quellen: 2013 Annual Reports (Form 10-K) der Konzerne: Fiscal Year End; NASDAQ: Market Cap am 18.8.2014.

Annual Reports

Aufgrund dieser außerordentlichen Finanzkraft sind die Internetkonzerne zum einen in der Lage, massiv in den weiteren Ausbau und die Qualität ihrer *technischen und logistischen Infrastrukturen* zu investieren – z.B. in Serverarchitekturen, Datenerhebungs- und -auswertungstechnologien, in die Qualität von Suchalgorithmen und die technische Integration weitläufiger Ökosysteme oder, wie im Fall von Amazon, in die konzerneigenen Bestell- und Lagersysteme. Schon das macht es Neueinsteigern ausgesprochen schwer, jenseits von noch nicht besetzten Nischen zu ernsthaften Konkurrenten der Etablierten in ihren Kerngeschäftsfeldern zu werden.

Zum anderen verfügen alle Internetkonzerne über die finanziellen Ressourcen, um auf anhaltend hohem Niveau in ihre eigene *Forschung und Entwicklung* zu investieren – nicht nur in die ständige Qualitätsverbesserung ihres bereits etablierten Produkt- und Dienstleistungsangebots, sondern auch in neue Technik- und Innovationsfelder, mit denen sie ihren Handlungsradius sukzessive erweitern.

Hinzu kommt schließlich, dass alle Konzerne problemlos in der Lage sind, in neue Geschäftsfelder über zum Teil sehr kostspielige *Beteiligungen und Akquisitionen* einzudringen. Der weit überwiegende Teil der zahllosen kleineren ‚Business-as-usual'-Aufkäufe, die alle Konzerne regelmäßig tätigen, dient der Erweiterung von Know-how und Anwendungen, die das jeweilige Kerngeschäft unterstützen. Die Akquisitionsstrategien zielen aber auch darauf, in neue Bereiche zu expandieren, ohne dazu auf interne Ressourcen und Kompetenzen zurückgreifen zu müssen. Die Übernahme erfolgreicher Newcomer ist zudem ein probates Mittel, um potenzielle Mitkonkurrenten

frühzeitig aus dem Rennen zu nehmen und deren Leistungen in den eigenen Konzern zu integrieren – wie z.B. im Fall der bislang teuersten Akquisition von WhatsApp durch Facebook Anfang 2014.

Macht

Die Macht der Internetkonzerne resultiert aber nicht nur aus den überlegenen *ökonomischen* Ressourcen – ihrer Finanzkraft, ihrer Forschungsstärke, ihrer Marktdominanz. Sie basiert darüber hinaus auch auf ihrer Fähigkeit, mit zahlreichen und aufeinander abgestimmten Angeboten die Rahmenbedingungen sozialer Zusammenhänge – Konsumwelten, Informations- und Kommunikationsmuster, soziale Beziehungsnetzwerke – maßgeblich zu gestalten. Durch diese *infrastrukturelle Macht* werden die Internetkonzerne auch zu regelsetzenden und -kontrollierenden Akteuren: Sie fungieren als Gatekeeper, die Zugänge zum Web zur Verfügung stellen und strukturieren das Online-Erlebnis individueller Nutzer, sie geben die Rahmenbedingungen für deren Bewegung vor und prägen dadurch das Verhalten der Nutzer mit.

Darüber hinaus erweitern die Internetkonzerne, indem sie ihre verschiedenen Angebote vernetzen und die dort anfallenden Nutzerspuren systematisch miteinander abgleichen, ihre *Macht über die Daten*. Mit den großen Datenmengen, die sie generieren und verarbeiten, lassen sich nicht nur ausdifferenzierte Nutzerprofile erstellen, mit dem expliziten Ziel, möglichst schon zu wissen, was ein Nutzer will, bevor dieser es selbst weiß. Sie dienen den Konzernen auch als wichtiger Impuls für ihre Forschung und Produktion und tragen dazu bei, ihre Produkte und Dienste zu verbessern und sie immer genauer auf die Präferenzen der Nutzer auszurichten.

Der Einfluss der Internetkonzerne reicht damit deutlich über marktbeherrschende Positionen hinaus und weit in die Gesellschaft hinein. Nicht Dezentralisierung und Demokratisierung, sondern Konzentration, Kontrolle und Macht sind die Kerneigenschaften, die die Entwicklungstendenzen des (kommerziellen) Internets heute vor allem anderen prägen.

Autor: Prof. Dr. Ulrich Dolata, Professor für Organisations- und Innovationssoziologie an der Universität Stuttgart und Geschäftsführender Direktor des Instituts für Sozialwissenschaften

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/iqn

Gute Arbeit im digitalen Zeitalter

von Thorben Albrecht (10. November 2014)

Wie können wir die wirtschaftlichen Chancen der Digitalisierung nutzen und zugleich die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf gesunde, sichere und gut bezahlte Arbeitsplätze schützen?

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt können wir bei der Digitalisierung der Arbeitswelt allenfalls erahnen, wohin die Reise geht. Dementsprechend ist es schwer, belastbare politische Handlungsoptionen zu entwickeln. Wir stehen in der Frühphase einer großen Veränderung, die sich in der Entwicklung des Breitband-Ausbaus, des Cloud-Computing, ständig steigender Rechnerleistungen, immer ausgefeilter Algorithmen, komplexer Sensorsysteme und bahnbrechenden Errungenschaften in der Robotik ablesen lässt. Viele Dinge werden möglich, von denen wir bislang nur grobe Vorstellungen hatten und die wir unter den Schlagworten „Industrie 4.0" und „Smart

Services" einzuordnen versuchen. Wichtig ist bei all diesen Fortschritten, dass wir die Diskussion nicht auf technische und wirtschaftliche Aspekte verengen, sondern die Veränderungen in der Arbeitswelt im Blick behalten, um gute Arbeit zu erhalten und zu stärken.

Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt

Die Voraussetzung für die Diskussion der Arbeitnehmerrechte ist eine schlüssige Definition „digitaler Arbeit". Vier Merkmale können hierfür hilfreich sein. Sie beschreiben die unterschiedlichen erwerbsbezogenen Tätigkeiten und ihre Verbindung zur Digitalisierung:

1. Die umfangreiche Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (z. B. PC, Laptop, Smartphone, Breitband-Internet) und Anwendersoftware,
2. die grundlegende Unterstützung der Arbeitsprozesse durch computerisierte, vernetzte Maschinen (z. B. Fertigungsroboter),
3. die Gestaltung digitaler Produkte durch Programmierungen etc. und
4. die Vermittlung von Dienstleistungen über Online-Plattformen (z. B. Cloud-Working).

1. Arbeit mit moderner Informations- und Kommunikationstechnologie und Anwendersoftware

Bisher gingen wir nur zur Arbeit, doch immer häufiger kommt die Arbeit auch zu uns. Moderne Kommunikationsmittel können Arbeit räumlich und zeitlich entgrenzen und ihre bisherige industriell geprägte Struktur mit Schreibtischen im Betrieb und festen Arbeitszeiten auflösen. Das kann mehr Selbstbestimmung bei der Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit schaffen. Arbeit und Leben können flexibel vereinbart werden. Die Freiheit des „Anytime – Anyplace" ist aber auch riskant, wenn Arbeitnehmern durch das Diktat des „Always and Everywhere" Freiräume genommen werden.

Hier sind zunächst die Arbeitgeber gefordert, ihren Pflichten beim Gesundheitsschutz nachzukommen, denn bereits heute müssen psychische Belastungen durch Stress bei Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt werden. Zudem sind beide Sozialpartner gefordert, Regelungen zur Erreichbarkeit festzulegen. Vielleicht ist aber auch eine gesetzliche Anti-Stress-Verordnung nötig: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beauftragt aufzuarbeiten, ob es möglich ist, anhand allgemeingültiger und rechtssicherer Kriterien Belastungsschwellen festzulegen. Wenn 2015 erste Ergebnisse vorliegen, werden wir - wie in der Koalition vereinbart - prüfen, ob eine solche Verordnung Fortschritte bringen kann.

Die Arbeit mit moderner Informations- und Kommunikationstechnologie findet nicht in einem rechtsfreien Raum statt. Auch hier gilt das Arbeitsrecht mit Regelungen zu Arbeitsverträgen, Mitbestimmung, Urlaub und Arbeitszeiten. Zum Beispiel sind auch kurze Anrufe am Sonntag grundsätzlich eine verbotene Sonntagsbeschäftigung. Und wenn der Arbeitgeber um 23 Uhr noch glaubt, anrufen zu müssen, darf der Arbeitnehmer am Tag darauf erst ab 10 Uhr mit der Arbeit beginnen, da gesetzlich eine mindestens elfstündige ununterbrochene Ruhezeit vorgeschrieben ist.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben es gemeinsam in der Hand, im Betrieb sicherzustellen, dass diese Gesetze nicht unterlaufen werden. Dennoch stellt sich die Frage, ob es an manchen Stellen nötig ist, noch gesetzlich nachzusteuern:

- Sollten der mobilen digitalen Arbeit aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht Rahmenbedingungen auferlegt werden, damit sie nicht zu Lasten der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten geht? Oder soll dies jeweils im Betrieb ausgehandelt und gestaltet werden?

- Was wäre von einem Recht des Arbeitnehmers auf Telearbeit zu halten, das es in einigen anderen europäischen Ländern gibt?

Eine offene Frage ist auch, welche Auswirkungen die räumliche und zeitliche Entgrenzung auf das Miteinander im Betrieb haben wird:

- Was passiert mit dem Zusammengehörigkeitsgefühl, wenn sich Kolleginnen und Kollegen nicht mehr regelmäßig oder gar nie begegnen?
- Was passiert, wenn die Arbeitsbedingungen derartig individualisiert sind, dass man nicht mehr bereit ist, füreinander einzustehen und sich gemeinsam für etwas einzusetzen?
- Geht man noch mit gleichem Engagement zur Betriebsversammlung, wenn diese nur noch virtuell stattfindet?

2. Arbeit mit computerisierten, vernetzten Maschinen

Die Veränderungen durch die Automatisierung sollte aus zwei Blickwinkeln betrachtet werden. Erstens unter der makroökonomischen Perspektive: Verschwinden oder entstehen insgesamt gesehen Arbeitsplätze? Zweitens: Welche konkreten Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Arbeit im Betrieb?

Im Zuge der Industrialisierung fielen immer wieder einfache Tätigkeiten in großem Umfang weg. Trotzdem haben die technologischen Innovationen insgesamt zu einem Beschäftigungsaufbau geführt. Der Beschäftigungseffekt wird auch in der gegenwärtigen Debatte kritisch betrachtet. Eine viel beachtete Studie von Frey und Osborne (2013) untersucht für die USA, ob durch Automatisierung nicht nur Arbeitsplätze in der Produktion oder im Einzelhandel betroffen sein könnten, sondern auch in der Medizin, den Finanzen, dem Rechtssystem oder in Leistungen von Architekturbüros. Die Studie ergab, dass 47 Prozent des Beschäftigungsvolumens in den USA in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren stark anfällig sei, durch Maschinen und Computer ersetzt zu werden. Bowles hat diese Methodik kürzlich auf Europa angewandt und sieht in Deutschland gar für 51 Prozent der Arbeitsplätze ein starkes Risiko. Nehmen uns die Maschinen also bald die Arbeit weg?

Diese Studien zeigen nicht das ganze Bild: Wenn Arbeitsplätze an einer Stelle verloren gehen, entstehen gewöhnlich woanders neue. Nur die Tätigkeitsprofile und Berufsbilder verändern sich. Ob im Saldo mit Beschäftigungsverlusten in der Zukunft zu rechnen ist, hängt stark von der Wirtschaftsstruktur und der Innovationsfähigkeit der Unternehmen ab. Die hohe Wettbewerbsfähigkeit wird Deutschland gewiss in den nächsten Jahren vor Gesamtbeschäftigungsverlusten bewahren. Trotzdem bleibt es die Aufgabe der Politik, neue Beschäftigungsverhältnisse zu gestalten und die Weichen für die Zukunft zu stellen.

In der Öffentlichkeit wird der Einsatz computerisierter, vernetzter Maschinen in der industriellen Produktion auch unter dem Stichwort „Industrie 4.0" diskutiert. Das Leitbild dieser Entwicklung ist eine voll vernetzte Produktions- und Logistikkette, in der alle Prozesse automatisiert durch den Austausch standardisierter Daten durchgeführt werden können. Anlagen, Maschinen und einzelne Werkstücke können dabei kontinuierlich Informationen austauschen. In den Werkshallen großer Automobilhersteller übernehmen schon jetzt vernetzte Hightech-Roboter körperlich anstrengende oder verschleißintensive Arbeiten und unterstützen dabei die Arbeiter ergonomisch. Das hat unbestritten gute Seiten: Es hilft den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, und die neuen Hightech-Maschinen bilden einen riesigen Zukunftsmarkt gerade für die deutsche Industrie.

Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen allerdings auch die Risiken der Industrie 4.0 im Blick behalten. Sie müssen gemeinsam nach Antworten suchen, wenn sich Berufsbilder verändern, Qualifikationen überflüssig werden, andere Qualifikationen neu nachgefragt werden und sich neue psychische Anforderungen stellen. Auch der Schutz von Beschäftigtendaten gewinnt dabei an Bedeutung: Jede Leistung kann unter dem Deckmantel der

Optimierung der Zusammenarbeit von Mensch und Maschine minutiös erfasst werden. Deshalb müssen wir hier besonders wachsam sein.

3. Arbeit mit digitalen Gegenständen

Die Digitalisierung verändert für eine steigende Zahl von Erwerbstätigen nicht nur die Arbeitsmittel, sondern sie führt auch dazu, dass sie Produkte erarbeiten, die für den Einsatz in der digitalen Welt bestimmt sind, seien es Webseiten, IT-Software oder Computerspiele. Wenn digitale Gegenstände hergestellt werden, bewegen wir uns häufig an der Grenze von Produktion und Dienstleistung. Das wirft einige Fragen auf:

- Welche Qualität haben die neuen Jobs?
- Welche Kompetenzen brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und wie können sie diese Kompetenzen erwerben?
- Was muss die Bundesagentur der Arbeit (BA) leisten, um Arbeitnehmer und Arbeitssuchende in Umbruchssituationen zu begleiten und sie in entsprechende Jobs zu vermitteln?

4. Digital vermittelte Arbeit

Immer mehr digitale Dienstleistungen werden auf Online-Plattformen vermittelt. Bei Auftragsannahme, Angebotserstellung, selbst bei der Durchführung von Dienstleistungen bekommen klassische Betriebsabläufe Konkurrenz durch die digitale Arbeitsorganisation in Clouds von Soloselbständigen und Clickworkern. Bei dieser Arbeit handelt es sich um selbständige Tätigkeiten auf Basis von Werkverträgen. Die Auftragnehmer konkurrieren mit ihren Angeboten um den Zuschlag beim Auftraggeber. Mindestlohn und arbeitsrechtliche Schutzvorschriften wie Mindesturlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten nicht. Bei der internationalen Reichweite der Plattformen stellt sich sogar häufig die Frage, inwieweit deutsches Recht überhaupt Anwendung findet.

Zudem bieten diese Jobs in der Regel keine Potentiale für die Alterssicherung. Was bedeutet ihre Ausbreitung dann für die nachhaltige Finanzierung unserer sozialen Sicherungssysteme? Um breitflächig untersuchen zu können, ob und wo neue Formen prekärer Beschäftigung Fuß fassen, müssen wir mehr über die Menschen wissen, die über Online-Plattformen ihre Dienste anbieten. Welche Qualifikationen haben sie? Welche Motive treiben sie in diese Jobs? Machen sie es als Nebenjob oder müssen sie ihren gesamten Lebensunterhalt davon finanzieren? Virtuelle Arbeit ist schwieriger zu evaluieren als klassische, weshalb wir hier noch ein wenig Zeit brauchen. Doch dann müssen Handlungsoptionen entwickelt werden, die sowohl den Arbeitnehmern dienen, als auch der Gesellschaft.

Ob in der digitalen oder analogen Welt: Wir sind bereit, im Sinne guter Arbeit zu handeln

Die oben erwähnten Fragen müssen Politik und Gewerkschaften in den kommenden Jahren angehen. Wir wollen die digitale Arbeitswelt gestalten - zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitgebern. Dieses Anliegen wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in die Digitale Agenda der Bundesregierung, in die High Tech-Strategie, in Forschungsprogramme und natürlich in die Partnerschaft für Fachkräfte einbringen. Das Ziel bleibt dabei immer, gute Arbeit zu erhalten und zu stärken.

Literatur

Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne (2013): The Future of Employment. How susceptible are jobs to computerization? http://www.futuretech.ox.ac.uk/future-employment-how-susceptible-are-jobs-computerisation-oms-working-paper-dr-carl-benedikt-frey-m

Jeremy Bowles (2014): The computerisation of European jobs - who will win and who will lose from the impact of new technology onto old areas of employment?http://www.bruegel.org/nc/blog/detail/article/1394-the-computerisation-of-european-jobs/

Autor: Thorben Albrecht, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/iam

Die Märchentour von Uncle Jeremy

von Stefan Müller (15. Oktober 2014)

Wie ein US-Autor uns die „Sharing Economy" als Kapitalismuskritik verkaufen will

Prolog

Fiktive Szene am Frankfurter Rhein-Main-Flughafen. Wir befinden uns in der Lufthansa-Business-Lounge. Auf ihren Flug nach Los Angeles warten der frischgebackene Friedenspreisträger des Deutschen Buchhandels, Jaron Lanier, und der Bestsellerautor Jeremy Rifkin. Es dauert eine Weile, bis beide von ihren leuchtenden Ipads aufblicken, doch dann erkennen sie sich. Rifkin: „Hi Jaron, Gratulation zum Preis!". Lanier: „Jeremy, mein Bruder, danke! Den hättest du wohl auch gerne bekommen...". Rifkin: „Wir können ja teilen". Beide lachen. Rifkin weiter: „Naja, die Deutschen kannst du mit einer guten Portion Kapitalismuskritik immer um den Finger wickeln". Lanier: „Jaja, und sie nehmen ja alles immer so todernst". Rifkin: „Guck mal, da drüben in der Holzklasse nach Paris, ist das nicht dieser Piketty?". Lanier: „Lass uns schnell boarden, hab' keine Lust auf Smalltalk mit diesem Typen". Beide stellen sich schnell in der Schlange an. Thomas Piketty hat sie gar nicht wahrgenommen.

Popstar Rifkin

Kapitalismuskritik kommt gut an im Jahr 7 nach dem Zusammenbruch der Lehman-Brothers-Bank. Internetkritik ebenfalls im Jahr 1 nach dem NSA-Abhörskandal. Das wissen die beiden amerikanischen Autoren Jeremy Rifkin und Jaron Lanier. Als intellektueller Popstar tourte Rifkin im September für eine ganze Woche lang durch Berlin. Bei Vorträgen, in Fernsehdiskussionen und in Interviews hat er immer die gleiche Botschaft im Gepäck: unser Wirtschaftsmodell funktioniere nicht mehr, weil die Menschen lieber teilen statt besitzen wollen. Klingt progressiv und ist die Zusammenfassung aus immerhin 525 Seiten Analyse mit dem Titel „ Die Null-Grenzkosten-Gesellschaft". Das Internet der Dinge, kollaboratives Gemeingut (Commons) und der Rückzug des Kapitalismus".

Rifkins Vorlage

Auch wenn Rifkin seine Thesen so ausbreitet, als hätte er sie selbst ersonnen, muss zunächst auf die akademische Vorarbeit des amerikanischen Juraprofessors Yochai Benkler (Harvard Law School) aus dem Jahr 2006 verwiesen werden. Benkler stellt in dem Buch „The Wealth of Networks" die Hypothese auf, dass eine

Kultur, in der Informationen frei getauscht werden, sich als ökonomisch effizienter erweisen könnte als eine, in der Innovationen durch Patente und Urheberrechte erschwert werden. In den Produktionsweisen der Informationsökonomie, die auf kollektivem Lernen und Teilen von Wissen („Information-Sharing") beruhen, sieht er eine dritte Art der ökonomischen Produktion neben Märkten und zentraler Planwirtschaft.

Keine Creative Commons

Benkler ist dabei konsequent, er schreibt nicht nur über die „Commons", also die moderne Variante der „Allmende", er hat sein Buch auch unter der Creative-Commons-Lizenz (cc) veröffentlicht – zum kostenfreien Download sowie als frei verfügbare Onlineversion. Diese Konsequenz erscheint zwingend, wenn man sich mit Themen wie Open Source, Gemeingütern oder der Kultur des Teilens beschäftigt. Rifkin allerdings spricht zwar in seinen Vorträgen über die Segnungen von freien Universitätskursen („Open University") oder freier Software, er hat sein aktuelles Buch aber in einem konventionellen Verlag veröffentlicht, ohne jede zusätzliche Option des freien Downloads unter cc-Lizenz. Er teilt nicht. Kann man den Mann vor diesem Hintergrund überhaupt ernst nehmen?

Der Fall Uber

Während Popstar Rifkin durch die deutsche Hauptstadt tourt, läuft parallel eine öffentliche Diskussion zur Frage, ob Taxibetriebe die private Konkurrenz durch das US-Unternehmen Uber und deren Geschäftsmodell dulden müssen. In seinem Buch über „Die Null-Grenzkosten-Gesellschaft" kommt Uber nicht vor. Aber in einem Beitrag für die US-Ausgabe der „Huffington Post" bezeichnete Rifkin das Unternehmen Uber (finanziert u.a. durch Risikokapital bzw. *venture capital* von Google und Goldman Sachs) als „Carsharing-Service" - einen Trend, den er grundsätzlich als unterstützenswert findet im Sinne der Sharing Economy. Rifkin sagte dazu in der Berliner *American Academy*: „Junge Leute werden Uber überall in deutschen Städten einfach kopieren und ihre eigenen Dienste gründen". In der *Süddeutschen Zeitung* ergänzt Rifkin, es sei nur eine Frage der Zeit, bis die Menschen, die heute für Uber fahren keine Lust mehr haben, einen Teil ihres Geldes in die USA zu überweisen". Ansonsten: Thema beendet.

Aber da genau wird es spannend. Denn Uber ist gewissermaßen der Testfall für die Thesen von Rifkin. Das ist auch bei seinem Auftritt in der ZDF-Talkshow von Maybritt Illner deutlich geworden. Auch dort verwies er auf die „lokalen Kooperativen", die den Fahrdienstvermittler Uber demnächst ersetzen würden. Die Philosophie von Startup-Gurus wie den Samwer-Brüdern („Zalando", „Rocket Internet") funktioniert jedoch genau entgegengesetzt: sie haben in den vergangenen Jahren oft amerikanische Ideen für Deutschland adaptiert (Alando; StudiVZ) und kurze Zeit später an die Originalfirmen wie Ebay oder Facebook verkauft – für hohe Millionenbeträge. Uber ist bereits jetzt so hoch kapitalisiert - der Wert des Unternehmens wird auf mindestens 17 Milliarden Dollar geschätzt – dass man die Übernahme von deutschen Kopien aus der Portokasse zahlen könnte.

Läuft sich da schon jemand warm?

Ein deutsches Pendant zu Uber existiert bereits unter dem Namen „Wundercar". Im ZDF verteidigte Firmengründer Gunnar Froh das Prinzip der Share-Economy – sie sei nicht mehr aufzuhalten. Die Menschen hätten inzwischen eigentlich alles – nun ginge es nur noch darum, neue Erlebnisse, Beziehungen und Geschichten zu finden oder Umwelt und Ressourcen zu schonen. Und über Carsharing, Mitwohnzentralen und Tauschbörsen sei genau dies möglich. Startup-Rhetorik eines Gründers, der genau weiß, wie man Wundercar für eine millionenschwere Übernahme durch Uber warmlaufen lässt.

In der *Wirtschaftswoche* warnte Chefreporter Dieter Schnaas in seiner Kolumne „Tauchsieder": „Bei der "Share Economy" handelt es sich um eine distributive Weiterentwicklung des Kapitalismus, ja, vielleicht sogar seine

Vollendung: Der Plattform-Kapitalismus unterläuft die Kontroll- und Ordnungsmacht des (Steuer-)Staates und der Gewerkschaften, indem er Ichlinge zu 'Prosumenten' vernetzt, also zu Menschen, die sich aus freien Stücken als Produzenten und Konsumenten begegnen und austauschen".

Bei Maybritt Illner hätte in diesem Zusammenhang das Aufeinandertreffen zwischen Jeremy Rifkin und der Gewerkschafterin Leni Breymaier (ver.di-Vorsitzende in Baden Württemberg) interessant werden können. Aber dazu war die Aura des US-Soziologen zu positiv besetzt. Er redete auch in dieser Talkshow permanent von einer „Null-Grenzkosten-Gesellschaft" - nebulös, aber schillernd. Dabei könnte man ihn schon auf den Begriff „Sharing Economy" festnageln: „Teil-Wirtschaft". In seinem Berliner Vortrag sprach er sogar von einer „Migration des Arbeitens" in Richtung einer „sozialen Wirtschaft" – etliche Worthülsen, die wie aus dem Märchenbuch klingen.

Noch einmal Dieter Schnaas von der Wirtschaftswoche: „Die 'Share Economy' ist kein deskriptiver, sondern ein normativer Begriff. Weshalb man nur in aller Vorsicht und Distanz von ihm Gebrauch machen sollte. 'Share-Economy' ist ein wirtschaftspolitisches Programm, eine Agenda interessierter Kreise - eine Ideologie".

Beim Märchenonkel

Leni Breymaier konnte sich natürlich im ZDF nicht auf die Ebene „Märchenonkel" begeben. Sie betonte, dass Gesellschaft und Politik nun die Aufgabe hätten, die digitale Zukunft „klug" zu gestalten. Bisher sehe sie die Entwicklungen in Bezug auf den Arbeitsmarkt eher kritisch. Dass es nun beispielsweise die App-gestützte Taxikonkurrenz "Uber" gebe, daran wäre vor zwei, drei Jahren nicht zu denken gewesen. Ein Ende des Kapitalismus durch solche Sharingangebote von Monopolisten, die meist rund 20 Prozent Provision für die Nutzung ihrer Plattformen erhielten, sah Breymaier nicht. Ziel müsse es sein, auch in Zukunft die verbleibende Arbeit gerecht aufzuteilen, um jedem die Teilhabe an der Produktivität zu gewährleisten. Klingt plausibel aber nicht unbedingt sexy.

Da hatte Rifkin noch gar nicht über seine Lieblingsthese gesprochen, die von den 3-D-Druckern, die in wenigen Jahren schon Autos fertigen könnten – natürlich nahezu ohne Grenzkosten. Wer die 3-D-Drucker wiederum herstellen soll und zu welchen Kosten, dazu schweigt sich Rifkin aus - weil es nicht in sein Konzept passt. Auch die Kritik an Datenschutzthemen und Netzneutralität sieht er zwar als Problem an („Das wird ein Hauptstreitpunkt der nächsten 40 Jahre"), aber Konzerne wie Google oder Facebook solle man nicht verdammen, sondern als „Utilitys" betrachten. Sozusagen als notwendige Übel für die gute Welt des „Internets der Dinge".

Die *taz* fragte Jeremy Rifkin in diesem Zusammenhang: Sollte man also Firmen wie Facebook und Google lieber zerschlagen? Rifkin: „Nein, regulieren. Schauen Sie, momentan wiederholt sich die Geschichte der ersten Fabriken. Auch da waren die Arbeiter von der Gnade der Fabrikeigentümer abhängig – bis sie begannen, überall auf der Welt Gewerkschaften zu gründen. Angesichts von Firmen wie Facebook oder Twitter brauchen wir eine globale Kontrollinstanz. Diese Firmen haben Commons geschaffen, mit denen wir andere Industrien zerschlagen, aber sie wollen eben auch Daten monopolisieren. Sie wirken wie weltweit tätige soziale Monopole – und wir brauchen also eine globale Kontrollinstanz, um die Konzerne im Sinne eines gesellschaftlichen Nutzens zu regulieren. Es ist kaum vorstellbar, dass nicht irgendjemand hervortritt und reagiert. Zu glauben, die gesamte Menschheit bleibt still, ist lächerlich. Sie werden globale Kooperativen sehen, die die Interessen der Menschen vertreten, deren Daten verwendet werden. Das wird passieren". *Big Data*, noch so ein Schlagwort. Und interessant auch, dass Rifkin in seiner Antwort, aber auch im Buch die Gewerkschaften stets als retrospektive Kraft würdigt. Fairer Lohn und der Kampf dafür – das gab es mal früher.

Woher kommen dann die Drohnen?

Es war Zufall, aber in der gleichen Woche der Rifkin-Berlin-Tour diskutierte auch ein ver.di-Kongress über Arbeitswelt, Selbstbestimmung und Demokratie im digitalen Zeitalter. Und natürlich auch über Big Data, den NSA-Skandal und Uber. Der Geist von Rifkin schwebte zwar nicht über der ver.di-Zentrale, aber seine Thesen waren in diesen Tagen allgegenwärtig in der Hauptstadt. Dazu dann noch Überschriften wie „Der Kapitalismus hat sich zu Tode gesiegt" (*Süddeutsche Zeitung*) und die steile These, die Menschen hätten ihr Interesse an Eigentum verloren – stattdessen teilten und tauschten sie. Der Soziologe Harald Welzer staunte in der *Zeit*: „Wie man 500 Seiten über den Kapitalismus und seine Vor- und Nachgeschichte schreiben kann, ohne auch nur ein einziges Mal auf den Stoffwechsel einzugehen, den Lebewesen zum Existieren brauchen, ist allerdings spektakulär". In Rifkins Welt komme wahrscheinlich das Bier genauso aus dem 3-D-Drucker wie Kartoffeln und seltene Erden". Welzer lakonisch: „Kommen denn auch die Panzer, Drohnen und Überwachungsapparaturen aus dem 3-D-Drucker?".

Constanze Kurz vom Chaos Computer Club kennt sich mit der Materie aus. Auf dem Digitalisierungskongress von ver.di rief sie dazu auf, die Techniken auch in „unserem Sinn zu nutzen und nicht den Neoliberalen zu überlassen". In den Worten von Jaron Lanier, dem Träger des Friedenspreises des Deutschen Buchhandels: „Wenn wir mit der Share Economy einerseits den Schutz, den Gewerkschaften bieten, aushebeln (…), wer wird sich dann um die Bedürftigen kümmern?". Das hat Lanier in seiner Dankesrede in Frankfurt gesagt und hinzugefügt, die Share Economy biete nur die Echtzeit-Vorteile von informellen oder Schattenwirtschaften, wie man sie bisher nur in Entwicklungsländern, vor allem in Slums, gefunden habe. Lanier: „Jetzt haben wir sie in die entwickelte Welt importiert, und junge Menschen lieben sie, weil das Gefühl des Teilens so sympathisch ist. Doch die Menschen bleiben nicht für immer jung".

Es sei ein Irrtum zu glauben, dass die Sharing-Economy, wie Jeremy Rifkin in seinem Buch "Die Null-Grenzkosten-Gesellschaft" behauptet, ein Ende des Kapitalismus, eine globale, gemeinschaftlich orientierte Gesellschaft einläute, in der Teilen mehr Wert hätte als Besitzen, schreibt der Berliner Kulturwissenschaftler Byung-Chul Han. Im Gegenteil: Die Sharing-Economy führe letzten Endes zu einer Totalkommerzialisierung des Lebens.

Epilog

Flughafen Los Angeles. Jaron Lanier und Jeremy Rifkin treffen sich beim Gepäckband. Rifkin: „Jaron, was machst du heute noch?". Lanier: „Werde vom Microsoft-VIP-Firmenshuttle abgeholt! Und du?". Rifkin: „Muß mich erstmal von Berlin erholen, die Deutschen waren so anstrengend. Fliege morgen weiter nach Hongkong". Lanier: „Was heißt denn Teilen auf chinesisch?". Beide lachen.

Literatur

Jeremy Rifkin: Die Null-Grenzkosten-Gesellschaft. Das Internet der Dinge, kollaboratives Gemeingut und der Rückzug des Kapitalismus. Campus Verlag, Frankfurt am Main 2014, S. 528, geb. 27,- €.

Byun-Chul Han: Psychopolitik: Neoliberalismus und die neuen Machttechniken (Essayband). S. Fischer Verlag, Frankfurt 2014

Zur Illner-Sendung:

http://www.zdf.de/maybrit-illner/jeremy-rifikin-und-die-shareconomy-macht-das-internet-unsere-jobs-kaputt-34911510.html

Autor: Stefan Müller, Journalist und Moderator bei WDR und hr

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/iag

Die schöne neue Shareconomy und ihre Schattenseiten

von Elisabeth Voß (10. September 2014)

Auf der Degrowth-Konferenz in Leipzig wurde Anfang September 2014 über Strategien und Wege anderen Wirtschaftens angesichts von Ressourcenknappheit und Klimakatastrophe diskutiert. Die Heinrich Böll Stiftung hatte zur Konferenz ein Themenheft „Seitenwechsel. Die Ökonomien des Gemeinsamen"[1] herausgebracht. Es „erzählt Geschichten eines anderen, bürgergetragenen Wirtschaftens, einer Wirtschaft der Solidarität und Selbstbestimmung"[2]. Dabei wird deutlich, dass immer mehr Menschen wenigstens im Kleinen versuchen, Elemente einer Postwachstumsökonomie umzusetzen. Urbane Gärten, Offene Werkstätten, alternative Bildungseinrichtungen und viele andere selbstorganisierte Projekte entwickeln immer mehr soziale und technologische Innovationen[3]. In diesen Zusammenhängen ist oft von „Sharing" (Teilen) und auch „Glück" die Rede. Annette Jensen und Ute Scheub bezeichnen dieses neue Wirtschaften im Titel ihres neuen Buchs als „Glücksökonomie. Wer teilt hat mehr vom Leben"[4]. Es geht um einen Wertewandel, weg vom Materiellen, hin zu Fragen von Gemeinschaftlichkeit und Lebensglück. Schon der Heilige Sankt Martin teilte seinen Mantel mit einem Bettler. Der neue Trend zum Teilen oder „Sharing" hat mit Wohltätigkeit nichts zu tun. Geteilt wird untereinander, unter Gleichen, Peer to Peer: Digitale Inhalte werden weitergeben, materielle Dinge getauscht und gemeinsam genutzt und Projekte werden gemeinsam finanziert (Crowdfunding). Die Zusammenarbeit in der Sharing-Welt wird häufig als „Kollaboration" bezeichnet[5].

Digitale Inhalte teilen

Das Teilen steht in der Bedienungsanleitung vieler Websites ganz oben. Wer sich im Internet bewegt, teilt Meldungen, Bilder, Fotos (oft lustig retuschiert) und vieles andere in digitalem Format mit anderen. Auch Wissen und Erfahrungen werden gerne geteilt: Amazon-NutzerInnen verfassen Kundenrezensionen über Produkte jeder Art, Reisende berichten über ihre Urlaubsziele, beschreiben und bewerten Hotels und Touristikanbieter. Es gibt wohl keine Produkte oder Leistungen, die nicht in irgendwelchen Internetportalen beurteilt und miteinander verglichen werden. Jede und jeder kann sich einbringen, kann – mehr oder weniger anonym und ohne dafür bezahlt zu werden – das eigene Urteil abgeben. Bewertet werden nicht nur Autos, Haushaltsgeräte, Bücher, Reisen, ÄrztInnen und ProfessorInnen, sondern ebenso diese Bewertungen selbst[6]. So fragt zum Beispiel Amazon: „War diese Rezension für sie hilfreich?" Wer in diesem Spiel aktiv ist und gute Bewertungen einheimst, kann sich nach und nach Reputation erwerben.

Die freie Online-Enzyklopädie Wikipedia hat gedruckte Lexika wie den Brockhaus überflüssig gemacht. Zum Wissen der Welt tragen unzählige AutorInnen bei, die engagiert und unentgeltlich dafür sorgen, dass dieses

Wissen stetig wächst und aktuell bleibt. An Schulen und Universitäten gilt Wikipedia mittlerweile als zuverlässige und zitierfähige Quelle, JournalistInnen dient es zum schnellen Faktencheck. Bei allem Respekt vor den Leistungen derjenigen, die zu diesem gemeinschaftlichen Projekt beitragen, ist bei genauerem Hinsehen jedoch Skepsis angesagt. So dokumentiert der Bonner Journalist Marvin Oppong in einer Studie der Otto Brenner Stiftung (OBS)[7], wie bewusst in Wikipedia-Beiträge eingefügte Fehler anstandslos das interne Qualitätscontrolling passierten, und anschließend ungeprüft selbst von renommierten Medien wiedergegeben wurden.[8]

Aber nicht nur Falschmeldungen, sondern auch gezielte Eingriffe von Lobbyisten trüben das Bild der angeblich so neutralen Informationen in Wikipedia. Die genannte OBS-Studie belegt, wie kritische Berichte über Unternehmen wie IG Farben, RWE, BASF und andere geschönt, gleich ganze Passagen gelöscht oder PR-Inhalte eingefügt wurden. In Wikipedia-internen Diskussionen um Änderungen an Artikeln setzen sich oft diejenigen mit dem längeren Atem durch, die so viel Zeit in ihr Engagement stecken können, dass sich die Frage geradezu aufdrängt, auf wessen Gehaltsliste sie stehen. Für einige Editoren lässt sich anhand ihrer IP-Adresse nachvollziehen, für welche Stiftung oder welches Unternehmen sie agieren. Zweifellos ist Wikipedia zu einem Machtfaktor geworden. Der Kölner Publizist Werner Rügemer bezweifelt deren Objektivität, denn: „Die 'freie Enzyklopädie' liegt in den Händen des Privatkapitals."[9]

Gegenstände teilen

Carsharing ist schon lange ein lukratives Geschäft. Daneben entstehen Peer-to-Peer-Modelle wie zum Beispiel Nachbarschaftsauto, in denen Menschen sich gegenseitig ihre Autos leihen. Dieses Prinzip, NutzerInnen eine internetbasierte Möglichkeit des Austauschs untereinander anzubieten, ist auch das Geschäftsmodell von AirBnB, das eine Plattform zur Zimmer- und Wohnungsvermittlung gegen Servicegebühren zur Verfügung stellt. Auch das ursprünglich nichtkommerzielle, weltweite Gastfreundschaftsnetzwerk Couchsurfing ist mittlerweile ein gewinnorientiertes Unternehmen geworden, das mit den Daten der NutzerInnen handelt[10].

Das Teilen oder die gemeinschaftliche Nutzung von Dingen wird auch als Kollaborativer Konsum (Kurzform: KoKonsum) bezeichnet. Vermittelt über digitale Plattformen können Gegenstände des Alltags wie Haushaltsgeräte, Werkzeuge, Fotoapparate, Bücher, DVDs und vieles mehr verliehen, verschenkt, getauscht oder gegen Entgelt abgegeben werden. Das Portal frents – ein Wortspiel aus friends (Freunde) und rent (mieten) – wirbt mit dem Slogan „Leihen und Verleihen unter Freunden und Nachbarn". Es ist ein Referenzprojekt der Internetagentur Sherpatec, die laut eigener Website Standorte in München, Berlin, Zürich und demnächst auch in Hongkong hat. Ihr Geschäftsführer Carl Raphael Mahir ist ebenfalls Geschäftsführer der frents GmbH.

Sharing-Dienste machen Gewinne, auch wenn sie für NutzerInnen kostenlos sind, indem sie sogenannte „Leads" generieren, Datenspuren, die von den Usern selbst gelegt werden und für Marketingzwecke verwendet werden. Bei der Registrierung oder beim Eintrag in einen Newsletter geben Menschen oft mehr über sich preis, als sie denken. Wer hat sich nicht schon gewundert, dass beim Surfen im Internet oft Werbung angezeigt wird, die genau das anbietet, was man selbst gerade gesucht oder eingekauft hat? Jede Bewegung im Internet wird beobachtet, gespeichert, ausgewertet. Mit ihren Datenschutzvereinbarungen sichern sich Online-Anbieter meist umfangreiche Rechte.

In der taz-Beilage zur „Sharing City Berlin Week" im Juni 2014 antwortet der US-amerikanische Kulturwissenschaftler Charles Eisenstein auf die Frage, was es bedeutet, „wenn Großkonzerne Millionen in die Share Economy investieren", entlarvend: „Man kann Geld machen in der Share-Economy. Google hat dadurch viel Geld verdient, aber die traditionellen Medien haben noch mehr verloren. Sie ist Teil des Degrowth".[11] Dazu passt die Einschätzung der Unternehmensberatung Accenture, dass „'Shareconomy' immer mehr die Strategie

erfolgreicher Konzerne (prägt). … Wer 'Shareconomy' für eine kurzlebige Modeerscheinung hält, liegt völlig falsch."[12]

Gemeinsam finanzieren

Beim Crowdfunding wird ein Vorhaben durch viele GeldgeberInnen finanziert. Auf Betterplace sammeln soziale Projekte Spenden in Form von Geld oder auch Zeit. Bei Startnext, VisionBakery und anderen werben vor allem künstlerische Projekte um Sponsoren. Diese bekommen ein kleines oder größeres Dankeschön, je nach Höhe ihres Geldgeschenks.

Auch Kredite können online in der Crowd gesammelt werden, von Privatpersonen zum Beispiel bei auxmoney, von mittelständischen Unternehmen bei finmar. Die KreditgeberInnen erhalten Zinsen und bekommen ihr Geld nach der vereinbarten Laufzeit zurück, wenn alles gut geht. Risikokapital können Startups zum Beispiel bei Seedmatch einwerben. Das gesammelte Geld wird bei den meisten Crowdfundingorganisationen nur dann ausgezahlt, wenn es eine vorher festgelegte Marge erreicht. Kommt nicht genug zusammen, erhalten die Sponsoren ihr Geld zurück. Es kommt also sehr darauf an, sich möglichst gut zu verkaufen und das eigene Vorhaben breit zu bewerben, um in der Konkurrenz zu gewinnen.

Zusammenarbeiten?

In vielen kleinen, selbstverwalteten Projekten arbeiten die Beteiligten meist auf gleicher Augenhöhe zusammen und treffen gemeinsame Entscheidungen. Daraus entstanden die ersten online-betriebenen Tauschbörsen. Ganz anders bei heutigen Shareconomy-Firmen, in denen eine machtvolle Zentrale das Geschäft steuert. Aktuell drängt das US-amerikanische Unternehmen Uber auf den deutschen Markt und bietet Personenbeförderungsdienste an. Per Smartphone-App bringt UBER Menschen mit und ohne Auto zusammen. Die Mitfahrenden bezahlen, die Fahrenden haben keinerlei Rechte, nicht einmal einen vertraglichen Anspruch auf Bezahlung. Zudem riskieren sie ihre KFZ-Versicherung, wenn diese nur für die private Autonutzung abgeschlossen wurde. Finanziert von institutionellen Anlegern, Google, Goldman Sachs und anderen stellt UBER einen Angriff globaler Konzerne auf lokale Taxiunternehmen dar.

Wie digitale Plattformen zur Vermittlung billiger Arbeitskräfte eingesetzt werden können, ist bei CleanAgents, Helpling und Book A Tiger zu beobachten. Diese bieten professionelle Reinigungskräfte zu Dumpingpreisen zwischen 12 und 15 Euro an. Wer die Aufträge annimmt, muss selbstständig und auf eigenes Risiko arbeiten, ein Gewerbe anmelden und von dem Arbeitsentgelt auf eigene Kosten für die soziale Absicherung aufkommen. Mit Teilen unter Gleichen hat das nichts mehr zu tun, eher erinnert es an eine prekarisierte Form der Zeitarbeit.

Wer teilt mit wem?

Das Teilen in der Shareconomy funktioniert über Apps, die jederzeit mit dem Smartphone abrufbar sind. Statt ressourcenintensives Wachstum zu verhindern, verursacht diese Praxis einen hohen Energieverbrauch. Die Überwachung durch Konzerne und Geheimdienste gibt den vielen Kontakten und Informationsmöglichkeiten einen bitteren Beigeschmack. Dinge gemeinsam zu nutzen, ändert nichts daran, dass es sich um Produkte handelt, die unter umweltschädigenden und ausbeuterischen Bedingungen hergestellt wurden. Das Teilen bleibt auf die Ebene der Konsumption, des Ge- oder Verbrauchs beschränkt. Ob und in welchem Maße eine Veränderung des Konsumverhaltens überhaupt Einfluss auf die Produktion nehmen kann, ist umstritten. Der sogenannte Rebound-Effekt kann Einsparungen schnell zunichtemachen, wenn Produkte durch Teilen stärker genutzt und die freiwerdenden finanziellen Mittel zum Erwerb anderer Konsumgüter verwendet werden.

Ähnlich wie die VertreterInnen eines gesundheits- und umweltbewussten Lifestyle (Lohas)[13] sind auch die idealistisch motivierten PropagandistInnen des Sharing überwiegend in der Mittelschicht anzutreffen. Viele von

ihnen verstehen sich ausdrücklich als unpolitisch, wollen einfach machen, aktiv sein, die Welt zum Besseren verändern, ohne Missstände und Ungerechtigkeiten zu kritisieren. So bleiben diese Innovativen und Kreativen unter sich, gefangen in digitalen Scheinwelten, deren schöne Begriffe längst zum Marketingsprech von Konzernen geworden sind. Digitale Unternehmen der Shareconomy sind Businessmodelle der Zukunft, die sich immer mehr Lebensbereiche einverleiben. Selbst Nachbarschaften werden online organisiert, in den USA von Nextdoor, in Berlin Friedrichshain und Prenzlauer Berg durch Polly & Bob: „Wir wollen die Nachbarschaften dieser Welt vertrauender, teilender und verbundener machen."[14] Es ist sicher nichts dagegen einzuwenden, dass sich NachbarInnen bei Spieleabenden oder Kulturveranstaltungen kennen lernen. Jedoch unterscheiden sich solche Sozialunternehmen grundlegend von Bürgerinitiativen, die gemeinsame politische Anliegen vertreten. Soziale Ungleichheit oder gar Fragen nach der politischen Macht kommen in der schönen Welt des Teilens nicht vor, auch wenn oft von einer Transformation der Wirtschaft und Gesellschaft die Rede ist.

Was aussieht wie ein soziales Netzwerk und behauptet, der Erfüllung von Bedürfnissen zu dienen, entpuppt sich oft als Geschäftsmodell, bei dem diejenigen, denen die digitalen Infrastrukturen gehören und die Angebot und Nachfrage zusammenführen, bei jeder Transaktion profitieren. Die Risiken tragen allein die NutzerInnen dieser Dienste. Sie haben weder Arbeitnehmer- noch Verbraucherrechte, ihre Daten werden in unkontrollierbarem Umfang verwertet. Den Global Players ist schon jetzt mit nationalen Gesetzen und Regulierungen kaum beizukommen. Wenn das TTIP eingeführt wird, können sie noch schrankenloser agieren.

Microsoft-Gründer Bill Gates startete 2010 gemeinsam mit dem Investor Warren Buffet die Kampagne „The Giving Pledge", das Versprechen, zu geben: Milliardäre verpflichten sich – moralisch, nicht rechtlich bindend – mindestens die Hälfte ihres Vermögens für einen guten Zweck herzugeben. Wohin dieses Geld fließt und wann, das entscheidet jedes Giving Pledge-Mitglied für sich. Solche Philanthropie ändert nichts an den Ungerechtigkeiten der globalen Weltwirtschaft, sondern stabilisiert vielmehr die herrschenden Verhältnisse.

Statt dem Hype des Teilens zu erliegen, kommt es darauf an genau hinzuschauen und die Akteure und ihre Interessen kritisch zu hinterfragen. Zwischen Teilen und Umverteilen liegen Welten.

[1]böll Thema: Seitenwechsel. Die Ökonomien des Gemeinsamen, Das Magazin der Heinrich-Böll-Stiftung, Ausgabe 1 2014: http://leipzig.degrowth.org/de/2014/06/die-okonomien-des-gemeinsamen-ein-beitrag-der-heinrich-boll-stiftung-zur-degrowth-konferenz/#more-36019

[2]Barbara Unmüßig im Editorial von „Die Ökonomien des Gemeinsamen", Seite 1.

[3]Viele Projektbeispiele und kritische Reflektionen finden sich in der Broschüre: Nachhaltigkeit erleben! Eine Reise durch eine andere Welt. Herausgeber: Projekthaus Potsdam, 2014: http://www.projekthaus-potsdam.de/projekte-de-DE/oekologie-de-DE/bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung/#BNE_Brosch%C3%BCre

[4]Annette Jensen,Ute Scheub: Glücksökonomie. Wer teilt hat mehr vom Leben, oekom Verlag, München, 2014: http://www.gluecksoekonomie.net

[5]„Kollaboration" definiert der Duden als eine „gegen die Interessen des eigenen Landes gerichtete Zusammenarbeit mit dem Kriegsgegner, mit der Besatzungsmacht": http://www.duden.de/suchen/dudenonline/kollaboration. Die Verwendung des Begriffs in Sharing-Zusammenhängen orientiert sich an der englischen Bedeutung des Begriffs „collaboration" = „Zusammenarbeit".

[6]Diese kulturelle Verankerung des Bewertens und Vergleichens wird von der Bertelsmann-Stiftung seit Jahren mit fast religiösem Eifer propagiert.

[7]Marvin Oppong: Verdeckte PR in Wikipedia. Das Weltwissen im Visir von Unternehmen. OBS Arbeitsheft 76, Neufassung 2014: https://www.otto-brenner-shop.de/publikationen/obs-arbeitshefte/shop/verdeckte-pr-in-wikipedia-ah76.html

[8]So bekam Karl-Theodor zu Guttenberg zu seinen vielen Vornamen auch noch einen Wilhelm dazu, der Berliner Karl-Marx-Allee wurde der Spitzname „Stalins Badezimmer" angedichtet, siehe OBS-Arbeitsheft, Seite 34ff

[9]Werner Rügemer: Das „Wissen der Menschheit" zwischen Naivität und Fälschung. Wie Wikipedia die Wahrheitsfrage ausblendet. Neue Rheinische Zeitung, 02.04.2014: http://www.nrhz.de/flyer/beitrag.php?id=20188

[10]Couchsurfing bietet seine Dienste unentgeltlich an, sichert sich jedoch mit seinen Nutzungsbedingungen das Recht zur uneingeschränkten Verfügung über die Daten seiner KundInnen. Dies verstößt gegen das deutsches Datenschutzrecht, allerdings sitzt die Firma in den USA.

[11]taz-Beilage vom 30.05.2014 „Sharing City Berlin – von der geteilten Stadt zur teilenden Stadt": http://www.leila-berlin.de/fileadmin/pdf/presse_TAZ_ouishare_summit_magazine_2014.pdf

[12]Accenture: Insights, Ausgabe 1, 2013, Editorial, Seite 2: http://www.accenture.com/Microsites/basle-switzerland/Documents/PDF/Accenture-Insights_2013-Ausgabe-21-02.PDF

[13]LOHAS = Lifestyle Of Health And Sustainability. Zur Kritk daran vgl. Kathrin Hartmann: Ende der Märchenstunde. Wie die Industrie die Lohas und Lifestyle-Ökos vereinnahmt, Karl Blessing Verlag, München, 2. Aufl. 2009: http://www.ende-der-maerchenstunde.de/

[14]Website Polly & Bob, Neue Nachbarschaft: http://blog.pollyandbob.com/new-neighborhood/?lang=de

Autorin: Elisabeth Voß, freiberufliche Betriebswirtin und Publizistin

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/ip4

Schöne neue Arbeit? – Die Herausforderung: Clickworking

von Dorothea Forch (21. August 2014)

Was ist ein Guru? In der analogen Welt ist ein Guru entweder ein anerkannter Vertreter einer Heilslehre oder manchmal auch ein Konzernchef - jedenfalls ein Mensch mit Seltenheitswert. Das ist vorbei. Heute gibt es massenhaft Gurus, unerkannt, digital - es kann jede sein; die Studentin an der Ampel, die Autofahrerin im Stau, oder die Kollegin in der Mittagspause. Es ist eine neue Gruppe von Arbeiterinnen, die manchmal Gurus heißen, manchmal Mechanical Turks, manchmal Clickworker: Menschen, die im Netz Mikroaufgaben erledigen, für Minuten, für Stunden, für Tage, und sehr oft für wenig Geld. Sie sind die Vorreiterinnen für eine neue Arbeitswelt, Tausende in Deutschland, Hunderttausende in anderen Ländern, und ihre Arbeitswelt ist eine neue Herausforderung für Politik und Gewerkschaften.

Ein Teil dieser neuen Arbeitswelt ist die "Crowd Guru GmbH". Mit dem Slogan "Wir halten Ihnen den Rücken frei" bietet die 2008 gegründete Firma "maßgeschneiderte Komplettlösungen für ihre ungelösten Aufgaben". Damit spricht das Unternehmen, ein Vermittlungsportal im Bereich Crowdsourcing, vor allem Onlinekaufhäuser oder größere Unternehmen an. Denn all die winzigen Textbausteine, die Nutzer sehen, wenn sie Online gehen, Beschreibungen von Gegenständen, wie Haushaltsgeräten, Autos, Häusern, Schuhen oder Adressverzeichnisse werden nicht von Computern gemacht - sondern von Menschen.

Auftrag: Mikrotask

Die Vorgehensweise im Clickworking ist komplex. Die Aufgaben werden aufgeteilt in Mikrotasks, die von der Crowd, bei Crowd Guru den sogenannten Gurus, erledigt werden. Anschließend werden die Mikrotasks wieder zusammengesetzt und der Kundin die fertige qualitätsgeprüfte Lösung übergeben. Die Gurus arbeiten dabei nicht als Festangestellte, sondern als Selbstständige. Für jeden Auftrag gibt es eine Honorarvergütung - je nach Anforderung oft nur einige Cents, mal mehr, mal weniger. Seinen Gurus verspricht Crowd Guru einen "Seriöse[n] Nebenjob, Arbeiten von zuhause aus, Selbstbestimmte Arbeit, Abwechslungsreiche Aufgaben, [sowie eine]Geregelte Bezahlung [und eine]Freundliche Community". Seinen Kundinnen neben "preiswerten und schnellen Lösungen auch "Persönliche[n] Service, Individuelle Lösungen, Alles aus einer Hand, Automatisierung der Abläufe, [eine]Qualifizierte und motivierte Crowd [sowie] Hohe Qualität".

Mitmachen kann theoretisch jede. Das macht die Mikrojobs so attraktiv. Die Qualifikation der Clickworkerinnen wird von Crowd Guru selbst mittels eigener Tests geprüft. Formale Qualifikationen wie Berufsausbildungen oder Schulabschlüsse werden dabei bedeutungslos. Für die Arbeit als Crowdguru muss man noch vor der Anmeldung einen Einstiegstest bestehen. Dieser besteht aus Fragen zur deutschen Grammatik sowie aus Rechercheaufgaben. Wird der Test nicht bestanden - zu den Fehlern bekommt die Bewerberin keinerlei Rückmeldung - kann er nicht wiederholt werden. Wenn der Test bestanden wurde und die Anmeldung erfolgt ist, kann man anfangen zu arbeiten. Im sogenannten Crowdmodul werden die aktuellen Jobs angezeigt. Der Arbeitsvertrag bei Crowd Guru ist in den AGBs geregelt und gilt, sobald man sich angemeldet hat. Ein Vertragsverhältnis entsteht immer dann, wenn eine Clickworkerin einen Auftrag annimmt. Die AGBs regeln die Einrichtung und Führung des Benutzerkontos als Arbeitsgrundlage, den Ablauf der Auftragsabwicklung, Gutschrift der Vergütung sowie die Frage nach Urheberrechten und Verschwiegenheit.

Besonders häufig kommen Aufträge im Bereich Texterstellung vor. So müssen zum Beispiel Texte mit Produktinformationen erstellt, oder Online-Shops beschrieben werden. Die Texte sind dabei nicht lang, sie schwanken zwischen 40 und 500 Wörtern. Die Textabschnitte sind bezüglich Inhalt und Zeichenzahl vorstrukturiert, und es müssen bestimmte Schlüsselwörter im Text auftauchen. Hinzu kommen Recherchejobs, bei denen beispielsweise aktuelle Ansprechpartnerinnen von Unternehmen recherchiert werden müssen.

Arbeit mit Countdown

Wird ein Job im Crowdmodul per Mausklick ausgewählt, öffnet sich zunächst das sogenannte Briefing. Hier sind alle relevanten Informationen zum Job zu sehen. Was genau zu bearbeiten ist, also Informationen zum konkreten Produkt, werden erst mit der Annahme des Jobs bekannt. Wird ein Auftragsteil, eine sogenannte Unit, gestartet, dann zählt ein Countdown die Zeit rückwärts. Wird die Zeit überschritten, so wird der Job abgebrochen und die bisher geleistet Arbeit verfällt. Es besteht die Möglichkeit einzelne Units zu überspringen. Wenn eine Unit erledigt ist, beginnt die Kontrolle - meist durch Kolleginnen, die die Arbeit bewerten. Sie geben ein Feedback per E-Mail, welches "gut", "bearbeitet" oder "nicht angenommen" lauten kann. Bei Ersterem wurde alles ohne Änderungen übernommen. Lautet die Bewertung "bearbeitet" wurden vom Qualitätsmanagement Veränderungen vorgenommen. Das können Rechtschreibfehler oder Formulierungen sein.

Die Bewertung "Nicht angenommen" führt dazu, dass die Unit zurück an die Crowd geht. Auch für nicht angenommene Units erhält die Clickworkerin bei der Firma Crowdguru eine Vergütung - das ist nicht überall so. Werden zu viele Units eines Jobs nicht ordnungsgemäß erledigt, kann die Guru durch Mitarbeiterinnen des Qualitätsmanagements für den betroffenen Job gesperrt werden. Die Bewertungssysteme sind von Plattform zu Plattform verschieden, führen aber bei schlechter Leistung, also fehlerhafter Arbeit, in letzter Konsequenz immer zu weniger Geld.

Was sich nach einem einfachen Job anhört, ist im Praxistest mitunter schwierig. In der Regel ist es mit dem Schreiben allein nicht getan. Häufig ist eine umfangreiche Recherche zu den Produkten oder Webseiten nötig, und das Einarbeiten der Schlüsselwörter und sonstigen Vorgaben erschwert auch geübten Schreiberinnen die Arbeit. Wieviel Honorar es gibt, lässt sich nicht nach Anforderungen berechnen - die Bezahlung kann bei gleichem Zeitaufwand unterschiedlich hoch ausfallen. Wieviel Arbeit es gibt, bestimmt das Unternehmen - damit ist weniger die Selbstständige wie versprochen flexibel, sondern vor allem die Vermittlungsbörse, der sogenannte Intermediär. Im wahren Clickworkerinnenleben kommt es nicht selten zu tagelangen Flauten.

Crowdworking als Innovation

Crowdworking kann als neue Form der Erwerbsarbeit und als Spiegel einer vernetzten Gesellschaft gesehen werden. Die spezielle Form des Clickworking kann dabei als symptomatisch für eine immer stärker wettbewerbs- und marktförmig organisierten Gesellschaft betrachtet werden. Es scheint die populäre Verwirklichung der "digitalen Bohéme"[1] und ihrer Vorstellung von Leben und Arbeit zu verkörpern: frei, flexibel und selbstbestimmt - ein Ausbruch aus den starren Gebilden hierarchisch strukturierter (Groß-)Unternehmen. Der Arbeitsort der Clickworkerinnen bildet diese Forderungen gut ab: Die Cloud ist im Vergleich zu herkömmlichen Betrieben zunächst ein nahezu hierarchie- und rechtsfrei erscheinender Raum, in dem nur die Gesetze der Marktwirtschaft und der Innovation gelten.

Spätestens der Blick auf das Qualtitätsmanagement macht jedoch deutlich, dass das Gegenteil stimmt - die AGBs sind durchaus Gesetze - nur eben zum Vorteil der Arbeitgeber. Zur Erledigung der Aufträge ist Kreativität gefragt – wenn bei zunächst stupide anmutenden Aufgaben wie Adressrecherchen, Informationen in die Auftragsformulare eingepasst werden müssen – nur ist das wohl eine andere Kreativität als sie sich die meisten vorgestellt haben. Wenn die Clickworkerinnen dabei noch von den Communitymanagerinnen angefeuert werden und unter dem andauernden Druck stehen, den Ansprüchen des Qualitätsmanagements zu genügen, ist die schöne freie Arbeit endgültig ins Gegenteil verkehrt. Nur wenige Clickworkerinnen bleiben ernsthaft am Ball und arbeiten regelmäßig. Nicht selten kann man im Netz auch schon „Aussteigerinnen" begegnen.

Ausbeutung par excellence

Die schöne Crowd-Welt bröckelt besonders, wenn man die internen Diskussionen auf den Diskussionsplattformen von Clickworkerinnen analysiert. Scharf kritisiert werden häufig Willkür und Höhe bei der Bezahlung - denn was der Arbeitgeber zahlt, bestimmt allein er und "Ausbeutung par excellence" ist kein seltener Begriff. Unzufrieden sind viele Clickworkerinnen auch mit der extrem schwankenden Auftragslage - woran sich zeigt, dass es den Texterinnen zwar auch darum geht, dabei zu sein, und kreativ zu arbeiten, aber auch ebenso oft um die Sicherung oder Verbesserung des Lebensunterhalts. Kritisch bewerten viele Teilnehmerinnen auch die Korrektur der Mikrotasks durch Kolleginnen, die häufig als willkürlich, oder gar als Schikane empfunden werden.

Die Clickworkerinnen gehen sehr verschieden mit diesen Problemen um. Manche geben diese Art von Arbeit auf, weil sie nicht ihren Vorstellungen entspricht und aus ihrer Sicht höchsten frei von fairem Verdienst und fairer Behandlung ist. Andere sehen sie als Herausforderung, versuchen sich mit Verbesserungsvorschlägen und konstruktiver Kritik einzubringen und ihre Arbeitswelt zu gestalten. Eine Machtbasis, um Forderungen

durchzusetzen gibt es dabei kaum. Die Clickworkerinnen agieren im Grunde eher vereinzelt und das Communitymanagement nimmt nur die Kritik an, die aus unternehmerischer Sicht als gelegen erscheint. Es scheint symptomatisch für die Gesellschaft: Allein in der Crowd. Nicht wenige versuchen dabei einfach nur irgendwie ein Stück vom angepriesenen Kuchen ab zu bekommen.

Im angelsächsischen Raum ist das Clickworking längst weit verbreitet, schließlich können die englischen Texte weltweit bearbeitet und eingesetzt werden. Konzerne wie Amazon haben mit "Mechanical Turk" (mturk) ein Clickworker-Modell aufgezogen, dass längst für Hunderttausende zu einer wichtigen Einkommensquelle geworden ist. Andere Plattformen wie odesk haben den Trend erkannt, dass gänzlich freie Clickworkerinnen keine gute Basis für kontinuierliche Arbeit sind und haben ein eigenes Sozialversicherungssystem entwickelt. All dies führt zu wissenschaftlichen Debatten. In Deutschland steckt Clickworking noch in den Anfängen - allerdings hat eine Sendung in dem Fernsehmagazin "Galileo" über das Modell dazu geführt, dass sich Tausende bei der beschriebenen Firma anmeldeten. Dennoch ist in Deutschland die Erforschung solcher Entwicklungen bisher auf die Wirtschaftswissenschaften und die Informatik beschränkt. Die Arbeitssoziologie, die sich klassischerweise auch mit den Menschen hinter der Arbeit befasst, sucht erst langsam den Anschluss. Auch die Gewerkschaften kommen erst neuerlich zu diesem Thema und erarbeiten Positionen. Das aber wird dringend notwendig.

Autorin: Dorothea Forch, geboren 1983, M.A. Gesellschaftstheorie, B.A. Politikwissenschaften, Jena. Zur Zeit freie Autorin und Trainerin in der politischen Bildungsarbeit.

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/iid

Jung und naiv in die digitalen Arbeitswelten – Anmerkungen zum Microsoft-„Manifest für ein neues Arbeiten“

von Stefan Müller (30. Juli 2014)

Die 30jährigen wollen flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, auch von zuhause zu arbeiten. Umgarnt werden sie dabei von Konzernen wie Microsoft, der in seinem „Manifest für ein neues Arbeiten“ die Abkehr von den üblichen *9 to 5-Jobs* propagiert. Das ist durch hosentaschenkleine Computer möglich geworden. Ist diese Generation Y für die Gewerkschaften bereits verloren? Um diese Frage zu beantworten, hilft ein Blick in die jüngste Literaturgeschichte.

Im Roman „Generation X“ von Douglas Coupland aus dem Jahr 1991 ist der Begriff „McJob“ bekannt geworden. Der kanadische Autor spielte damals auf den Niedriglohnsektor bei Firmen wie McDonalds an, die zumindest in den USA ohne Sozial- und Rentenversicherung, Kündigungsschutz oder Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung Arbeitnehmer beschäftigen. Im Roman beschrieb Coupland bereits damals die Prekarisierung in seinem (erfundenen) „Lexikon einer neuen Arbeitsgesellschaft“. Man hätte es also schon Anfang der neunziger Jahre ahnen können: „McJobs“ würden in den kommenden Jahrzehnten sehr real werden. Die Coupland'sche „Generation X“ ist jene, die sich mit weniger Wohlstand und ökonomischer Sicherheit

begnügen muss als die Elterngenerationen, aber andererseits für deren ökonomische und ökologische Sünden büßt. In diese Altersgruppe fällt aber auch die Entwicklung vom Personalcomputer als Alltagsgerät, das in den Folgejahren immer kleiner, handlicher und für die Arbeitswelt bedeutender wurde. Der Begriff „McJob" bekommt somit eine ganz neue Prägung, was sein Schöpfer bereits ahnte.

Microsklaven arbeiten Tag und Nacht

Mitte der neunziger Jahre war es wiederum Coupland, der die Entwicklungsgeschichte des Computersystems „Windows 95" in seinem brillanten Roman „Microsklaven" treffend beschrieben hat. Es ist eine penibel genau recherchierte Innenansicht der Firma Microsoft in ihrer erfolgreichsten Phase. Eine Horde von Programmierern ernährt sich fast rund um die Uhr von Cola und Pizza, um nebenbei das Herzstück des Microsoft-Konzerns zu erschaffen, eine grafische Benutzeroberfläche namens Windows. Diese Nerds aus dem Roman waren eigentlich schon Vorläufer der heutigen Generation Y.

Erste Erkenntnis: die Lektüre von sogenannter Popliteratur – wie in diesem Fall über die Arbeitsgesellschaft – kann nur von Vorteil sein. Auch im gewerkschaftlichen Kontext.

Wir kennen die Entwicklung des Personal Computers seit seiner Erfindung, weil wir ihn privat und im Büro selbst nutzen. Wir wissen, was es bedeutet, wenn „Windows XP" auf die nächste Generation „migriert" werden muss und hinterher nicht mehr alle Programme funktionieren. Wir merken, wie abhängig der Büroalltag vom Platzhirsch Microsoft längst ist. Daran haben auch viele Versuche nichts geändert, die proprietären und teuren Lizenzen durch freie und quelloffene Open-Source-Varianten auszutauschen. Die Firma Microsoft verdient weiter prächtig an uns bzw. an ihren Produkten. Und trotzdem weiß sie: da treten junge Menschen mit ihren Laptops und Smartphones ins Berufsleben ein, die technisch auf dem gleichen oder sogar einem besseren Stand sind. Diese Menschen hassen den klobigen Personalcomputer auf dem Büroschreibtisch mit seinem eigentlich hoffnungslos veralteten Betriebssystem.

„Nicht arbeiten wie die Eltern"

Was macht Microsoft in einer Situation, in der die eigenen Produkte nicht mehr zeitgemäß sind? Man tritt als Sponsor der jährlichen Fachveranstaltung „re-publica" in Berlin auf und kauft sich zugleich eine ganze Diskussionsveranstaltung. Weil man bei Microsoft weiß: hier treffen sich die wichtigen Multiplikatoren, Menschen wie Markus Herrmann (27), der von sich selbst sagt: „Ich komme aus einer Arbeiterfamilie vom Dorf". Was gleichzeitig impliziert: der Pro7-Macher („Circus Halligalli") und Autor („Aaarfz") will genau das nicht mehr: so arbeiten wie seine Eltern.

Als Lobbyist hat Microsoft auch den Journalisten und Blogger Richard Gutjahr eingekauft, der in der Internet-Szene eine außergewöhnlich hohe Wertschätzung besitzt. Er pendelt zwischen den Arbeitsorten München, Köln und dem Wohnort seiner Familie, Tel Aviv. Schon aus diesem Grund ist Gutjahr ein Paradebeispiel für einen hyperflexiblen und hypermobilen Jobnomaden. Wie oft er seine beiden Kinder in Israel pro Monat tatsächlich sieht, verrät er hingegen nicht. Vermutlich erledigen mehrere Nannys den Betreuungsjob, damit Gutjahr weiterhin so flexibel arbeiten kann, wie im Manifest beschrieben. Ausgerechnet McKinsey-Mann Holger Haenecke bricht auf dem Microsoft-Podium eine Lanze für die vielbeschworene Familienfreundlichkeit des Konzepts „für ein neues Arbeiten": man könne ja flexibel von zuhause arbeiten, wenn die Kinder mal krank seien. Das würde er mit seiner eigenen Familie jedenfalls so umsetzen. Als Personaler bei McKinsey ist Haenecke markige Schlagworte gewohnt: nicht mehr „Work-Life-Balance" sei gefragt, sondern „personal balance". Wie er das konkret anstellt, ein „Projekt fertigzustellen" und gleichzeitig Kinder zu bändigen, bleibt sein Geheimnis.

„Alles in der Hosentasche"

„Wir arbeiten gerne, motiviert und engagiert, stoßen aber täglich an Grenzen, die wir nicht länger akzeptieren" - so lautet ein Satz aus dem sogenannten „Manifest für ein neues Arbeiten". Die „Grenzen" beschreiben aber keinesfalls die Bereiche Prekarisierung oder Arbeitsverdichtung. Es geht vielmehr um die „Gähnen"-verursachende Situation im Büroalltag: „Wir wollen nicht mehr länger am Schreibtisch festgehalten werden, wenn wir doch alles, was wir zum Arbeiten brauchen, in der Hosen- oder Aktentasche mit uns rum tragen".

Das Microsoft-Manifest greift also die vermeintlichen Wünsche der Generation Y auf und mischt sie gnadenlos mit gewinnorientierten Eigeninteressen. Man ist bei Smartphones und Tablets im Hintertreffen gegenüber den Mitbewerbern, also gilt es aufzuholen. Die Generation Y ist oft noch kinderlos – da kann man im „Manifest" behaupten: „Wir wollen unsere Kollegen und Mitarbeiter treffen, auch wenn wir selber zuhause, mit unseren Kindern auf dem Spielplatz oder in der Pause auf der Wiese sitzen". Der Smartphone-Papa lässt grüßen, wie man ihn schon heute auf etlichen Spielplätzen beispielsweise im Prenzlauer Berg begutachten kann. Was haben die Kinder davon? Nichts. Hauptsache Papa (oder Mama) sind „always on" - überall online.

Und es klingt ja auch so schön: „Wir lehnen starre, unflexible Arbeitsverhältnisse ab. Wir können nichts mit festen Hierarchien anfangen, die naturgegeben scheinen, aber mit natürlicher Autorität nichts zu tun haben. Und wir wollen auch nicht länger mit der Technik und den Werkzeugen von gestern arbeiten". Viele 30jährige werden diese Sätze aus dem „Manifest für ein neues Arbeiten" ohne die Wimpern zu zucken unterschreiben. Und da liegt die Crux: wer so denkt, der hält auch die Errungenschaften der Gewerkschaften für veraltet.

Tarifverträge? Von gestern.

Auch der Microsoft-Mann Thorsten Hübschen unterstreicht diese unreflektierte „Trend-Ideologie", wenn er davon redet, die Betriebsräte seien oft „Teil der verkrusteten Strukturen". Carmen Hildebrand, Socialmedia-Frau bei Metro, pflichtet ihm bei. Klar, wir befinden uns nicht auf einem Gewerkschaftskongress, sondern auf dem Bloggerkongress „re-publica". Das Stimmungsbild ist eindeutig: Microsoft ist progressiv – gemeinsam mit der Generation Y, an die man sich unter dem Einsatz sämtlicher viralen Kampagnenkunst ranschmeißt. Gewerkschaftsarbeit? Tarifverträge? Von gestern.

Zweite Erkenntnis: der Besuch sogenannter Hipstertreffen – wie in diesem Fall der „re-publica" - empfiehlt sich, um ein Stimmungsbild der entsprechenden Szene zu bekommen.

In seinem Erfahrungs- und Praxisbericht hat SAP-Betriebsratsmitglied Ralf Kronig in der Gegenblende 24 auf die Schattenseiten der Flexibilisierung hingewiesen. Der immense Leistungs- und Erwartungsdruck sei wie ein Sog, dem niemand entkomme, auch am Feierabend, in der Nacht und am Wochenende nicht. Den Beschäftigten werde eine ungeheure Flexibilität und unmenschliche Veränderungsfähigkeit abverlangt. Kronig: „Oftmals sind psychiatrische und therapeutische Einrichtungen die letzte Hilfemöglichkeit für Betroffene, die unter Burnout, Depressionen oder Angststörungen leiden".

Im „Circle" gibt es keine Chefs mehr

Die Belletristik kann auch hier wieder weiterhelfen, um einen Blick in die Zukunft zu werfen. In der Fortschreibung der Romane von Douglas Coupland hat aktuell der US-Autor Dave Eggers sein Buch „Der Circle" vorgelegt. Es ist ein Update der Lebens- und Arbeitsverhältnisse im Silicon Valley. Die Hauptfigur ist eine 24-jährige Kalifornierin, die einen Job beim „Circle" ergattert hat. Das ist ein freundlicher Internetkonzern, der sämtliche Geschäftsfelder von Google, Apple, Facebook und Twitter geschluckt hat. Es gibt dort, so wie es im Microsoft-Manifest gefordert wird, keine vermeintlichen Chefs mehr. Und was bedeutet das? Klar, die Arbeitszeit kann gar nicht mehr von der Freizeit getrennt werden. Die gesamte Person, nicht nur ihre Arbeitskraft, wird dem Zugriff des cheflosen Ganzen ausgesetzt. Da wird dann abends in der Kneipe beim Bier Tacheles geredet.

In den USA hat dieser Roman bereits im vergangenen Jahr ein großes Aufsehen erregt. Eggers habe darin eine Erzählform für die Arbeitstatsachen der digitalen Avantgarde gefunden, die hinter der erfahrungsgesättigten Transparenz klassischer Industriegesellschaftsliteratur nicht zurückstehe, wie etwa „Hard Times" von Charles Dickens oder einigen Dramen des Naturalismus, so kommentierte ihn die FAZ.

Geheime Geschichte des modernen Arbeitsplatzes

Dass die realen Entwicklungen im Silicon Valley die erfundene Geschichte von Dave Eggers aus dem Roman „Der Circle" längt eingeholt haben, ist nicht verwunderlich. Man kann die „Geheimgeschichte des modernen Arbeitsplatzes" sogar nachlesen unter dem Titel „Cubed" im neuen Buch des „n+1"-Redakteurs Nikil Saval. Untertitel: „Eine geheime Geschichte des Arbeitsplatzes". Rezensenten sind bereits vollauf begeistert, weil sie wissen was Saval dort am Beispiel der IT-Industrie beschreibt, denn es scheint klar, dass es künftig auf fast alle anderen Sparten der Arbeitswelt ausgeweitet wird. Julie Ann Horvath, eine Protagonistin im Buch, verlässt desillusioniert ihren Arbeitgeber (die Open-Source-Schmiede „GitHub"), weil sie mit dem versprochenen hierarchiefreien Arbeiten nicht mehr klarkommt und weil die Übergänge zwischen Freizeit und Arbeit verschwimmen. Ann wusste nie, wie privat die abendlichen Kneipengespräche unter Kollegen eigentlich waren. Als man sie schließlich um „klärende Treffen" bat – es waren ja keine Chefs, die sie da einbestellten, es machten sich nur Freunde Sorgen –, begann sie, den Kuschelbetrieb als einengend zu empfinden. Im Endeffekt hat Horvath ihrem Arbeitgeber massive Einschüchterungsversuche zum Vorwurf gemacht. Die Situation eskalierte, als die Ehefrau des Firmengründers sie privat einlud, um dann ihre Situation in der Firma zu thematisieren.

Die Factory in Berlin-Mitte kopiert San Francisco

Unweit des alten Mauerstreifens in der Bernauer Straße in Berlin hat vor wenigen Wochen die „Factory" eröffnet, ein „Start-Up-Campus" nach dem Vorbild von Google oder Facebook mitten in Berlin. Google hat eine Million Euro in diese Start-Up-Fabrik investiert und unterstützt die Gründer mit Mentorenprogrammen und Beratungen. Der Audiodienst „Soundcloud" ist Hauptmieter des Start-up-Zentrums. Deren Produktmanagerin Jennifer Beecher ist ebenfalls Verfechterin des Microsoft- „Manifests für ein neues Arbeiten". Sie selbst finde ihr Stück Privatheit, indem sie einfach mal die Benachrichtigungsoption für neue Mails („Push notifications") auf ihrem Smartphone abstelle. Beecher erinnert vom Typ her an die weiblichen Hauptfiguren Mae aus „Der Circle" und Ann aus „Cubed".

Wie könnte ihr Leben also weiter verlaufen? Wird sie eine Familie gründen? Wird sie jemals in eine Gewerkschaft eintreten? Wir werden es sehen, wenn Jennifer als typische Vertreterin der Generation Y 15 Jahre älter ist. Vielleicht ist sie dann so desillusioniert vom flexiblen Arbeiten ohne Hierarchien wie heute bereits ihre Kollegin Ann Horvath aus der GitHub-Reportage im Buch „Cubed". Es lohnt jedenfalls zum besseren Verständnis der Hintergründe des vermeintlich so progressiven „Manifests für ein neues Arbeiten", zunächst mal die Werke von Eggers und Saval zu lesen. Und sich vielleicht hinterher zu sagen: „so jung und naiv – nein Danke!".

Literatur

Douglas Coupland: „Generation X" und „Microsklaven". Galgenberg Verlag, Hamburg, 1992; Hoffmann & Campe 1996.

Dave Eggers: Der Circle. Aus dem amerikanischen Englisch von Ulrike Wasel und Klaus Timmermann. ISBN: 978-3-462-04675-5; 560 Seiten, gebunden; erscheint am 14.08.2014.

Nikil Saval: „Cubed - A Secret History of the Workplace". Randomhouse 2014.

Links:

http://www.microsoft.com/de-de/news/pressemitteilung.aspx?id=535059

http://1drv.ms/QTNyBB

http://re-publica.de/session/manifest-ihr-nennt-es-arbeit-wir-nennen-es-unser-leben-einfachmachen-0

Autor: Stefan Müller, Journalist und Moderator bei WDR und hr

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/iXR

Total digital – Rationalisierung unter dem Deckmantel einer Revolution

von Ralf Kronig (16. Juli 2014)

Die Marketingmaschinerie läuft heiß. Eine Erfolgsmeldung jagt die nächste. Wissenschaftler, Verbandsvertreter und Industriebosse prognostizieren milliardenschwere Marktpotentiale für eine industrielle Revolution, wie wir sie noch nie gesehen hätten. Die totale Vernetzung und menschenlose Steuerung durch Softwareprogramme im Zeitalter von „Industrie 4.0". Die FAZ schreibt großspurig „Die Industrie 4.0 kommt schneller, als viele glauben" und Deutschland müsse „darauf achten, nicht ins Hintertreffen zu geraten. Viel Zeit bleibe nicht." Spätestens jetzt müsste ein Aufschrei kommen. Verspricht technologischer Fortschritt auch mehr Lebens- und Arbeitsqualität für die Menschen?

Rationalisiert zum prekären Gesundheitszustand

Noch schneller und noch effizienter sind die Ziele von Rationalisierungsinstrumenten. Wir kennen schon die Methode „Lean Production" für die Fließbandproduktion, die zum Beispiel beim Weltmarktführer für Unternehmenssoftware SAP SE auch bei dessen Herzstück der Software-Entwicklung eingesetzt wird. Im Jahr 2008 befahl der damalige Vorstand Léo Apotheker ein rigoroses Kostensparprogramm: „Viel mehr Tempo. Wir brauchen deutlich mehr Tempo". Später musste er das Unternehmen ohne Lobeshymnen und mit vielen Millionen Euro Ablösung verlassen. Sein früherer Vorstandskollege Henning Kagermann meinte bereits auf der CeBIT 2007: "Jetzt wollen wir mal sehen, wie wir die Menschen wegbringen". Zu Hunderten von Software-Ingenieuren meinte er, dass die Software-Produktion wie die Fließband-Produktion funktionieren sollte. Seine Vision: Eine hochautomatisierte Fabrik, mit dessen Hilfe die Produktion praktisch ohne Mitarbeiter, jedoch mit „Rationalisierungssoftware" auskommen soll.

Lean sollte nun die Produkte schneller an den Markt bringen. Es wurden Hierarchieebenen abgebaut, tägliche Kurztreffen der Teams vereinbart, der Entwicklungszyklus auf zwei bis vier Wochen verkürzt, usw. Das empfanden viele Software-Entwickler als sehr befremdlich. Es stellte sich ein Gefühl von Fremdbestimmung ein, das menschliches Verhalten dramatisch ändert, weil man sich permanent kontrolliert und beobachtet fühlt. Intervallsprints auf Marathonstrecken, permanenter Termin- und Leistungsdruck, tägliche Bewährung und

indirekte Arbeitskontrolle waren Teil der Rationalisierungsmethode und führten nicht unerwartet zu erheblichen Belastungen und Erschöpfungszuständen bei den Beschäftigten.

Im Sog der technischen Machbarkeit

Das dominierende Thema auf der letzten CeBIT und Hannover Messe war „Industrie 4.0", die „vernetzte 4.0 Fabrik". Noch mehr „Flexibilität und Effizienz" bei immer weniger Personal wurde von den Industriebossen prognostiziert. Diese Rationalisierungswelle verschweigt die potentiellen Gefahren und Risiken, verstärkt durch gierige Renditeziele und in Aussicht gestellte Millionen-Boni und -Dividenden. Wenn nicht einmal bestehende Probleme wie bei der Lean-Production vom Management gelöst werden, kann der Blick in die Zukunft nur pessimistisch sein. Das „Internet der Dinge und Dienste" wird über die Menschen hinwegrollen, weil die meisten von ihnen dabei nicht mitgenommen werden und mit ihren betriebsbedingten Problemen alleine gelassen werden.

„Gut 50 Milliarden Geräte und Dinge werden, so prognostizieren Fachleute, im Jahr 2020 im Internet der Dinge miteinander kommunizieren. Dabei kann man sich die Vorboten dessen, was wie Science Fiction klingt, in der Automobilproduktion oder in Logistikzentren bereits heute ansehen. Und eines ist klar: Wenn Produktionsgüter künftig selbst wissen wie sie bearbeitet werden wollen, dann bleibt das nicht ohne Auswirkungen auf die menschliche Arbeitskraft. (…) Nicht mehr die Maschine sagt, was passiert, sondern der Rohling weiß, wie er bearbeitet werden möchte" so erklärte Wolfgang Wahlster, Vorsitzender der Geschäftsführung des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz, die Grundidee der „Industrie 4.0". Und weiter: „Das Werkstück oder sein Träger besitzt einen Chip, in dem alle Anforderungen an die Fertigung festgelegt sind und der als digitales Produktgedächtnis auch alle Bearbeitungsschritte aufzeichnet."

Hardware- und Softwareanbieter, IT-Dienstleister und Startups wollen nun die Arbeitswelt zu einer drahtlosen Kommunikations- und Informationswelt, einer „flexiblen und intelligenten Fabrik der Zukunft" umkrempeln. Dazu werden dann weniger Menschen gebraucht. Die Verbliebenen sollen jung, innovativ und leistungsorientiert sein. Prof. Bauernhansl meint: „Der Produktionsmitarbeiter wird zum Dirigenten der Wertschöpfung werden, seine Arbeitsinhalte anspruchsvoller und interessanter." Sind das nicht Absichtserklärungen, die wir aus der Vergangenheit kennen?

"Maschinen verdrängen Menschen", titelte Spiegelonline kürzlich und zitierte Andrew McAfee , Director des Center for Digital Business am berühmten Forschungsinstitut MIT: "Das ist aber bislang alles nur ein Vorgeschmack, in den nächsten fünf bis zehn Jahren werden wir den Wandel weltweit erst richtig zu spüren bekommen." Es drohe "eine tektonische Verschiebung in der Arbeitswelt".

Die „Industrie 4.0" soll als Heilsbringer die „vierte industrielle Revolution" werden. In der "intelligenten Fabrik" sollen Menschen, Maschinen und Ressourcen miteinander kommunizieren. Das jeweilige Produkt soll, gefüttert mit Informationen über sich selbst, seinen eigenen Fertigungsprozess optimieren können. "Demnächst verbindet sich die virtuelle Welt mit der realen Welt, dann potenzieren sich die Probleme", warnt der Wissenschaftler Mattern.

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 den 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 mag. Die großen Leistungsunterschiede zwischen Mitarbeitern werden immer transparenter. Dadurch entsteht ein bisher ungekannter psychischer Druck auf Führungskräfte und Arbeitnehmer, weil nun alle indirekt fast wie in der Fußballbundesliga ständig um Auf- und

Abstieg kämpfen. Die ganze Burnout-Problematik entsteht genau hier! Die Führungskräfte und Mitarbeiter müssen neue soziale Umgangsformen entwickeln. Jeder muss wohl lernen, mit dem eigenen transparent sichtbaren Leistungsniveau psychisch ausgeglichen zu leben. Das wird derzeit durch aggressive Leistungsvergleiche zum Zwecke des Antreibens durch das Management aus ökonomischen Erwägungen heraus absichtlich verhindert. Man SOLL ja immer ein schlechtes Leistungsgewissen haben! Dieser immense psychische Druck steigt durch die Transparenz der digitalen Welt immer mehr an.

Zum Beispiel sollen im Rahmen von „Big Data" riesige Mengen von Daten verarbeitet und ausgewertet werden. Das ist suspekt und gefährlich zugleich. Prof. Pias meint dazu: "Der Erwartungshorizont wird, als das was als Erinnerung des eigenen und fremden Wissens abrufbar ist, und das was uns von der Zukunft als künftigem Erfahrungsraum abschließt, in digitalen Kulturen zu einer neuen Form von Gegenwart zusammenschnurren."

Die weitreichende Digitalisierung, Virtualisierung und Neuorganisation von Produktionsabläufen erfordert eine neue Technikgestaltung. Dabei wird die „digitale Fabrik" selbst zum Produkt. Menschen sind und bleiben aber die Schnittstelle für Erfolg- und Misserfolg dieser modernen Industriekonzepte. Industrie 4.0 bedarf deshalb eines ganzheitlichen und umfassenden Qualifizierungs- und Personalentwicklungsansatzes, um die Rationalisierungseffekte positiv und nicht motivationshemmend für die Entwicklung der industriellen Produktion und einer humanen und sozialen Arbeitswelt zu gestalten.

Maschinen, IT und Software sollen verschmelzen bzw. integriert werden. Intelligente Fabriksysteme, „Smart Factory" als Teil des Internets, steuern den arbeitenden Menschen, geben ihm Anweisungen, entmündigen ihn des Denkens und Handelns, fördern die Fremdbestimmung durch programmierte Software-Systeme von virtueller und realer Fertigung und machen den Menschen im Produktionsprozess größtenteils unnötig. Zusätzlich besteht die Gefahr der Zerschlagung des klassischen Betriebs durch die Auslagerung von Arbeit. Eine Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten wird eher schwieriger und komplizierter. Das dürfen wir nicht zulassen!

Wie gefährlich das Spiel mit „selbstdenkenden" und selbsthandelnden Maschinen sein kann – davon bekommt man auf folgender Seite einen Eindruck: www.plattform-i40.de

Düstere Zukunftsprognose

Das aktuelle Buch „Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben" von Klaus Pickshaus, dem Erfinder des Humanisierungsinstruments „Gute Arbeit", beschäftigt sich ausführlich mit den maßlosen Anforderungen an die Beschäftigten - verursacht durch eine neue Maßlosigkeit in der Ökonomie, die durch extreme Renditeerwartungen der Finanzmärkte angetrieben wird. Er attestiert der Wirtschaft' bzw. dem Finanzmarktkapitalismus eine prekäre Gesundheitsbilanz. Je höher die Arbeitsgeschwindigkeit insgesamt wird, umso höher entwickelt sich ein schleichender Substanzabbau beim Menschen und somit eine Burnout-Gefahr. Besonders wenn kein „Drehzahlbegrenzer" vorhanden ist, sondern immer mit hoher „Drehzahl" gearbeitet werden muss. Das Dilemma zwischen den Notwendigkeiten „des Marktes" und der Gesundheit der Menschen bleibt somit weiterhin bestehen.

Diese alten Probleme sind noch nicht gelöst und schon kommen neue Herausforderungen auf die Beschäftigten zu. Bei mangelnden Leitplanken für humane Arbeitsbedingungen sind die Beschäftigten nur noch ein kleines Rädchen im virtuellen Netz, eine unmenschliche Cyberfabrik – ständig gesteuert und irgendwann gefeuert. Wollen wir wirklich in der Befehlskette einer software-unterstützten Maschine nur noch angeleitet werden, indem unser Verhalten, die Arbeitsleistung und die Reaktionszeit ständig kontrolliert wird?

„Industrie 4.0" muss für eine gesellschaftliche Harmonisierung stehen. Das heißt jedoch, dass bestehende Missstände wie zum Beispiel entgrenzte Arbeitszeiten, unsichere Arbeitsverhältnisse und die deutliche Zunahme

von Belastungen bei den Beschäftigten reduziert werden. Weiter müssen Mitbestimmungsrechte von den politischen Volksvertretern gestärkt und Lösungsansätze für eine „Humanisierung der Arbeit 2.0", für „gute digitale Arbeit", schnellst möglich verpflichtend umgesetzt werden.

Wir brauchen eine Technikfolgenabschätzung und eine Beschäftigungssicherung, die in tariflichen Regelungen oder Betriebsvereinbarungen verankert werden muss. Die Menschen sollen den Anforderungen in der digitalisierten Arbeitswelt in Zukunft gewachsen sein und gesund in Rente gehen können. Angesichts der verheerenden Daten zum Gesundheitszustand von Beschäftigten stimmt dies nicht optimistisch. Zum Beispiel leidet die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten unter dem Einfluss der Digitalisierung. Wie soll das auch funktionieren, wenn die totale Vernetzung ohne Zeit und Raum die Menschen vereinnahmen. Oder interessiert den Kunden bei einem Problem wirklich, ob sein Ansprechpartner gerade ein virtuelles Training besucht. Wer immer erreichbar ist und in einer globalen, entgrenzten Produktion ohne Arbeitszeiten beschäftigt ist, wird in einer reinen Anwesenheitskultur als Verlierer dastehen.

Die IG Metall sieht daher einen hohen Handlungs- und Gestaltungsbedarf: Alternsgerechte Arbeitsgestaltung, Ausbau von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Nutzung und Ausbau arbeitsorganisatorischer Innovationskompetenzen, Bedingungen für Flexibilität und Flexibilisierung klären, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Nicht zu vergessen sind ein umfassender Beschäftigten- bzw. Arbeitnehmerdatenschutz, ein Persönlichkeitsschutz und stärkere Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte.

Die Beschäftigten, die Betriebsräte und die Gewerkschaften müssen viel mehr zu Wort kommen. Sie müssen mehr beteiligt werden, sonst werden sie so übergangen und überrollt wie in der Vergangenheit. Maschinen, Kommunikationssysteme und Software-Programme kennen keinen Feierabend und nehmen keine Rücksicht auf den Menschen. Es reicht nicht, wenn das Management nur über Chancen und globale Herausforderungen diskutiert, ein Milliardengeschäft wittert und sich zeitgleich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten immer mehr destabilisieren.

Literatur

Helmut Becker: Phänomen Toyota - Erfolgsfaktor Ethik , 2006
Christiane Benner: Wer schützt die Clickworker? FAZ, 19.3.2014
Deutscher Bundestag: Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft": Wirtschaft, Arbeit, Green IT, Drucksache 17/12505 vom 13.03.2013
Ekkhard Frieling, Karlheinz Sonntag : Lehrbuch Arbeitspsychologie, 1999
Detlef Gerst: Ganzheitliche Produktionssysteme im Büro – Herausforderung für den Gesundheitsschutz, Gute Arbeit, 1/2014
Constanze Kurz: Industrie 4.0 - Zur Zukunft der Arbeit. Mensch und Maschine, Einblick 21/2013, DGB Baden-Württemberg
Michael Schwemmle, Peter Wedde: Digitale Arbeit in Deutschland – Potenziale und Problemlagen. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2012, Bonn.
Viktor Steinberger: Arbeit in der Industrie 4.0, Computer und Arbeit, 6/2013
Eberhard Ulrich: Arbeitspsychologie, 2006

Links
www.itk-igmetall.de
www.sapler.igm.de

Autor: Ralf Kronig, geboren 1964 in Oberbayern, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei der SAP AG

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/ipf

Web, Wert und Arbeit

von Sabine Pfeiffer (3. Juli 2014)

Alles neu macht das Web. Und erst recht das Web 2.0. Nicht nur die Politik setzt beharrlich seit Clintons Beschwörung des Datenhighways immer wieder unbegrenzte Hoffnungen in die ökonomische Allmacht des Internets. Auch die Ökonomen und vor allem die betriebswirtschaftliche Disziplin überschlagen sich mit immer neuen Diagnosen, die dem Internet das Potenzial für beeindruckende Umsatzsteigerungen, nie gekannte Geschäftsmodelle und eine – zumindest rhetorisch – revolutionierte Wertschöpfung zuschreiben. [1]

Der ökonomische Erfolg wird weitgehend ungebrochen am Wieviel gemessen – üblicherweise operationalisiert im Begriff der Wertschöpfung. Wenn wir es mit einer neuen Wertschöpfungsära in der Internetökonomie zu tun haben, müssten sich demzufolge quantitative Effekte auf der Branchenebene und vor allem im E-Commerce finden. Und die aktuellen Zahlen sind durchaus beeindruckend: So kaufen aktuell in Deutschland neun von zehn Internetnutzern regelmäßig online ein – und dies mehrheitlich und zunehmend mobil über Smartphones oder Tablets. [2] Der Online-Bruttoumsatz wird sich bis Ende 2014 gegenüber 2006 fast verfünffacht haben. [3]

Das klingt nach traumhaften Wachstumsraten und einem virtuellen Perpetuum Mobile der webbasierten Wertschöpfung. Der Blick auf das Bruttoinlandsprodukt relativiert den Überschwang jedoch: eine internationale Vergleichsstudie sieht den Anteil der internetbasierten Wertschöpfung in Deutschland nur bei drei Prozent. [4] Und obwohl fast jedes fünfte Unternehmen in Deutschland Waren und Dienstleistungen online vertreibt, ist der Anstieg am Unternehmensumsatz schon wieder deutlich abgeflacht und lag in 2012 nur ein Prozent über dem Vorkrisenwert von 2008. [5] Wer angesichts dieser Zahlen nicht auch für Deutschland ein „eMarket-Paradox" [6] abnehmender Umsätze und Gewinnspannen ausrufen will, der rechnet optimistisch und steil geschätzt so genannte ROPOs dazu.

Die Abkürzung ROPO steht für „research online, purchase offline" und rechnet der Internetökonomie auch offline-Umsätze zu, wenn die Kaufanbahnung (z.B. die Information über ein Produkt) mutmaßlich online erfolgte – in Deutschland 2010 sollen dies rd. 88 Mrd. Dollar gewesen sein. [4] Zumindest quantitativ scheint also noch offen, ob das Web lediglich einen Teil der bisherigen Wertschöpfungsformen ersetzt, ob es zu einer rein quantitativen Ausweitung der Wertschöpfung im virtuellen Raum kommt oder ob es um substanziell neue Quellen der Wertschöpfung geht. Die betriebswirtschaftliche Rhetorik zumindest legt letzteres nahe, deswegen lohnt ein genauerer Blick auf den Begriff der Wertschöpfung.

Der heute in der Ökonomie vorherrschende Begriff der Wertschöpfung fragt nicht in erster Linie wo und/oder durch wen vorher nicht vorhandener Wert generiert wird, sondern nach der Höhe einer auf dem Markt erzielten Wertschöpfung. Vereinfacht gesagt geht es dabei immer nach dem mit bestimmten Produkten oder Dienstleistungen erfolgreich erzielten (nicht dem potenziell zu erzielenden) Umsatz bzw. Gewinn. Tiefer gehendes hat die Betriebswirtschaft zu ihren zentralen Begriffen kaum zu bieten und schätzt selbstkritisch ein: In Bezug auf die Quelle von Wertschöpfung in der Internetökonomie sei eine „common conceptual base [..] still lacking" [7]

und die Definition von Geschäftsmodell sei „murky at best" [8].

Web und Wert revisited

Um zu verstehen, ob im Web neue Quellen der Wertschöpfung entstehen, lohnt zunächst die klare wie simple Unterscheidung zwischen Wert*genese* (als Prozess der eigentlichen Produktion von neuen, vorher nicht vorhandenen Werten) und Wert*realisierung* (als Prozess, der die im Rahmen der Wertgenese entstandenen Produkte ökonomisch verwertbar macht und sie auf dem Markt in Geld oder andere Werte erfolgreich tauscht).

In der Internetökonomie sind darüber hinaus die Dimensionen des *digitalen Orts* und der *Wertform* relevant. Für die Prozesse der Wertgenese und -realisierung können die Orte auseinander fallen. Das gilt für den geografischen Ort immer schon: Selten werden Maschinen, Autos, Bücher oder Kleiderstücke dort verkauft, wo sie produziert wurden. Sucht man aber nach einem qualitativen Unterschied, der erst mit der Internetökonomie auf den Plan tritt, so ist dies der *Ort im Sinne der Unterscheidung von offline und online*.

Für jeden Prozessschritt im Rahmen der Wertgenese und der Wertrealisierung können unterschiedliche digitale Orte relevant sein: Manches kann – auch stofflich bedingt – nur offline oder nur online passieren, in anderen Fällen werden geografisch verteilte Offlineprozesse online verknüpft und in wieder anderen werden ehemalige Offlineprozesse komplett in Onlineprozesse verwandelt und es entstehen online völlig neuartige Prozesse.

Die zweite relevante Unterscheidungsdimension ist die der *Wertform (Commodity/Commons)*: Die Gegenüberstellung von Warenförmigkeit und Allgemeingut ist eine historisch alte Differenzierung, die aber nicht ohne Grund in den letzten Jahren eine verstärkte Aufmerksamkeit erhalten hat. Denn mit dem Web wird erstens das Allgemeingut loslösbar aus seinem zuvor weitgehend lokal gebundenen Kontext, was zur Folge hat, das wesentlich mehr Menschen freiwillige Arbeit in gemeinsamer Kollaboration einbringen können. Zweitens können wesentlich mehr Menschen als früher und gleichzeitig an dem zugänglichen Allgemeingut, das nun global verteilt ist, partizipieren.

Die OpenSource-Bewegung oder Wikipedia sind hierfür die eindrücklichsten Beispiele. Zum anderen aber weitet sich mit dem Web auch der warenförmige Zugriff auf Objekte aus, die sich außerhalb des Internets kaum in eine Ware überführen lassen. So werden im Netz durch Nutzung hinterlassene Datenspuren zur Ware und zum Gegenstand lukrativer Geschäfte – nicht ohne Grund gelten gerade die beiden Unternehmen, die nutzungsgenerierte Daten zur Basis ihres Geschäftsmodells erhoben haben, Google und Facebook, als die Giganten des Web 2.0.

Und schließlich entstehen neue Mischformen aus Commons und Commodity, beispielsweise wenn in Open-Innovation-Prozessen freiwillige unbezahlte Kundenarbeit in die Entwicklung später als Ware zu verkaufender Produkte eingeht. Auch hier gilt: In Wertgenerierung und Wertrealisierung kann die Wertform zwischen den Polen Commons und Commodity vielfältige Mischformen annehmen.

Web, Wert – und welche Arbeit?

Mit der analytischen Unterscheidung von Wertgenese und Wertrealisierung, zwischen Offline und Online und zwischen Commons und Commodity entsteht ein dreidimensionales Modell, das unterstützen kann bei der Antwort auf die Frage: Wo genau in der Internetökonomie wird eigentlich Wertschöpfung betrieben und an welchen Stellen kann von qualitativen Veränderungen durch das Internet gesprochen werden?

Überall entlang der Wertschöpfungskette finden sich unterschiedlichste Mischformen von Wertgenese und -realisierung. Empirisch lässt sich (nicht nur in der Internetökonomie) häufig zwischen beidem so leicht nicht trennen. In die Entwicklung eines Produkts (und damit schon vor dessen Produktion) gehen marktbezogene Informationen ein, die eine spätere Wertrealisierung sichern helfen. Gleichzeitig ist auch die Wertrealisierung

nicht ein zeitlich punktueller Akt des Tauschs, sondern ein oft hochkomplexer Prozess: dazu zählen nicht nur Marketingstrategien und Werbeaktivitäten, sondern auch der Aufbau und die Pflege von Vertriebsnetzen, die Entwicklung neuer Vertriebswege und -formen, die Gestaltung neuer Pricing- und Servicemodelle – bis hin zu Rechnungsstellung und Bezahlsystemen. Das alles ist jeweils durchwoben von unterschiedlichen Transaktions- und Logistikaktivitäten.

Auf der zweiten Differenzierungsebene geht es um die virtuelle und/oder stoffliche Qualität der Arbeit: Das je aufzuwendende Arbeitsvermögen und die verwendeten Mittel und Gegenstände der Arbeit können ebenso unterschiedlich stark informatisiert sein wie die organisationalen Settings, innerhalb deren diese Arbeit stattfindet. Die Gewinnung und Raffinierung von Erdöl, die Entwicklungsleistung für eine Software oder die Produktion eines Automobilteils, das Backen von Brot, die Entwicklung einer chemischen Formel oder eines pädagogischen Konzepts – all das sind Prozesse der Wertgenese. Nicht nur in den Prozessen der Wertgenese, sondern auch in den Prozessen der Wertrealisierung sind Arbeitsmittel, Arbeitsgegenstände und die Organisation der Arbeit in vielfältigen und gleichzeitig dynamisch sich ändernden Melangen von offline/online und Commodities/Commons zu finden.

Arbeitsprozesse, die Wertgenese oder Wertrealisierung ermöglichen, können mit Hilfe des Web in neuer Form zusammenfinden und sich gleichzeitig entlang des Globus ausdifferenzieren. Sehen wir uns mal ein typisches Beispiel für webbasierte Geschäftsmodelle an: auf der „nikeID"-Website von Nike kann jeder seinen Turnschuh bis in die einzelne Naht hinein gestalten. Die so personalisierten Unikate eines hippen „digital native" aus Brooklyn kosten kaum mehr als ein normaler Nike-Turnschuh und sind innerhalb von vier Wochen beim Kunden. Wo aber liegt dann die Wertschöpfung bei diesem Modell? Schließlich entstehen erst einmal mehr Kosten: zum einen für die aufwändig gestaltete und technisch zwangsläufig elaborierte Website, zum anderen für einen individuellen – und also wohl kaum stark automatisierten – Produktionsprozess, schließlich muss der Schuh, jenseits der online-gestützten Gestaltung, offline genäht und produziert werden. Sind also die rund eine Million offline und unter bekanntermaßen extrem ausbeuterischen Bedingungen Arbeitenden bei den asiatischen Kontraktfertigern von Nike die Quelle der Wertschöpfung?

Allein in der Turnschuhproduktion von Nike sind aktuell – überwiegend in Südamerika und Asien – 460.134 Arbeiter/-innen beschäftigt, davon sind nach Unternehmensangaben 399.800 und damit fast 87 Prozent „line worker", arbeiten also – offline – in der Produktion. [9] Natürlich ist das ein Teil der Antwort – aber ist es schon die ganze Antwort? Durch wen und was genau wird bei Nike eigentlich Wertschöpfung generiert? Resultiert im unbezahlten Gestaltungsbeitrag des Kunden aus Brooklyn Wertgenese?

Realisieren die 48.000 direkt bei Nike Beschäftigten nur Wert oder generieren sie ihn auch? Was heißt das für die nur 8.000 Beschäftigten im Nike-Headquarter, die in Entwicklung, Design, Marketing oder Finanzen arbeiten? Warum weist Nike seine e-Commerce-Umsätze nicht als einzelnen Posten aus, sondern zusammen mit denen der „brick and mortar stores" in der Kategorie „direct to customer"? Und thematisiert gleichzeitig als mögliches Risiko die Kannibalisierung von Online-Umsätze und denen in den eigenen Offline-Läden? [10] Leider ist das auf Basis der zugänglichen Unternehmensdaten kaum zu beantworten.

So ist nichts zu erfahren über die Zusammensetzung der Nike-Beschäftigten: Wie viele sind hochqualifizierte Wissensarbeiter, wie viele von ihnen arbeiten zu welchen Löhnen und Bedingungen in den Verkaufsläden? Wer konzipiert die Online-Marketingstrategien, wer programmiert und designt die Websites dazu? Wer programmiert die Schnittstelle, die eine reibungslose Übergabe der kundengenerierten Daten von der Converse-Create-Website in das Auftragssystem des Kontraktfertigers in Bejing gewährleistet? Sind dies Beschäftigte der eCommerce-Abteilung von Nike im Headquarter in Beaverton, gut bezahlte „digital natives" aus Palo Alto oder Brooklyn,

oder günstigere Offshoring-IT-Dienstleister in Bangalore? Wir wissen erst recht nicht, ob die Beschäftigten der Kontraktfertiger ausschließlich für Nike arbeiten und unter welchen Bedingungen dies geschieht. Und noch weniger ist nachvollziehbar, welche On- und Offline-Logistikprozesse die Schuhproduktion selbst und die Lieferung von China zum Kunden in New York erfordert, zu welchen Bedingungen der Matrose auf einem Containerschiff unter taiwanesischer Flagge oder der UPS-Fahrer in Brooklyn arbeiten.

Nimmt man die produzierenden Beschäftigten von Nike und den Kontraktfertigern zusammen, dann generieren die aktuell 889.177 Arbeitenden in 2013 insgesamt einen Umsatz von 25,3 Mrd. Dollar und einen Bruttogewinn von 11 Mrd. Dollar. Auf jeden Beschäftigten im Nike-Headquarter kommen 111 für Nike produzierende Beschäftigte weltweit. Für die Wertgenerierung – die eigentliche Produktion des Schuhs – sind wahrscheinlich die 111 Beschäftigten der Kontraktfirmen relevanter, für die Wertrealisierung aber ist es wohl eher der eine Beschäftigte in Beaverton. Das Problem aber ist: Genau wissen wir es nicht. Und das nicht nur deshalb, weil die Daten so einfach nicht zu bekommen sind, sondern: Weil wir es erstens an jeder Stelle mit spezifischen Verschränkungen von Wertgenerierung und -realisierung, von offline/online und Commodities/Commons zu tun haben. Und weil wie trotz Geschäftsberichten und interaktiven Webseiten zu den Kontraktfertigern und damit scheinbar viel Transparenz eines nicht zu sehen kriegen: die jeweils relevante – wertgenerierende und wertrealisierende – Arbeit und wer sie unter welchen Bedingungen erbringt. Der kreative Urban Customer aus Brooklyn übrigens kann beruhigt sein: der „Code of Conduct" des Unternehmens sichert faire und gesunde Arbeitsbedingungen zu und das Recht, sich zur kollektiven Interessenvertretung zusammen zuschließen [11]. Umso erstaunlicher, dass Nike im jährlichen offiziellen Unternehmensbericht immer wieder stolz verkündet: „None of our employees is represented by a union" [10].

Web, Wert – und nochmal Arbeit!

Das Nike-Beispiel zeigt: Durch das Web wird möglich, was früher undenkbar war; Kundenwunsch, Produktentwicklung und Fertigungsdaten für den Produktionsprozess des Schuhs kommen zusammen, der virtuelle Arbeitsgegenstand des mitentwickelnden Kunden aus Brooklyn – also das individuelle Schuhdesign – verschmilzt mit dem Arbeitsmittel – eben den detaillierten Produktionsdaten – des Maschineneinrichters in China. Die webbasierte Wertschöpfung basiert ebenso auf dem Arbeitsvermögen der Programmierer, die mit virtuellen Arbeitsmitteln (z.B. einem CSS-basierten Framework) eine entsprechend elaborierte Website kreiert haben, wie auf der weitgehend stofflichen Arbeit derer, die den Schuh real nähen. Was abstrakt betrachtet näher zusammenrückt (Kunde/Produzent, Entwicklung/Produktion etc.), liegt aber nicht nur geografisch oft weit auseinander. Es braucht wenig Phantasie, um die verschiedenen Schritte entlang solcher Stratifizierungen wie Geschlecht und Bildungsniveau, Hoch- bzw. /Niedriglohn, USA/China etc. zuzuordnen.

Die Gegenüberstellung – der webaffine „urban lifestyle customer" auf der einen Seite und die schlecht bezahlte Näherin auf der anderen Seite des Globus – trifft den Kern der Sache alleine aber noch nicht. Das Ganze der Wertschöpfungskette gelingt weder ohne die virtuelle Datenübermittlung (von Brooklyn nach Bejing) noch ohne eindeutig stoffliche Transportanstrengungen (des fertiggestellten Schuhs wieder zurück nach Brooklyn). Und obwohl objektiv das eine für das Gelingen der Wertschöpfung so wichtig ist wie das andere, thematisiert die aktuelle Debatte zur Wertschöpfung im Web allenfalls und typischerweise nur die eine Seite: Das Neue der Wertschöpfung wird am Kunden und der Website festgemacht, die Programmier-, Produktions- und Transportaufwände aber bleiben unbeachtete Blackbox.

Hinter der virtuellen schönen Welt des kundenorientierten Web 2.0 verbirgt sich aber nicht nur die „dunkle" Seite der stofflichen Produktion – also das Nähen des Turnschuhs. Es ist nicht nur die industrielle Produktion, die aus dem Blick verschwindet, sondern im selben Maße sind es die Aufwände für die Websiteprogrammierung oder

deren Marketing und Pflege oder die für das Maintaining der nötigen Server und Netzinfrastrukturen; wir wissen ähnlich wenig über den Automatisierungsgrad der Schuhproduktion wie über die Datentechnik zur Koordination der Logistikprozesse; das Call-Center für den Kundensupport könnte in Dublin oder Bangalore stehen und dasselbe gilt für den Schreibtisch der Disponentin oder den PC des Schnittstellen-Programmierers.

Durch all diese Unterschiedlichkeit zieht sich ein roter Faden, in all der Dynamik gibt es eine Konstante: Es ist letztlich immer menschliche Arbeit, die einerseits die Werte schafft und andererseits deren Realisierung gewährleistet. So wie im klassischen stofflichen Produktionsprozess finden sich freilich auch im Virtuellen vielfältige Formen der Automatisierung und der Rationalisierung menschlicher Arbeit – dies aber ändert nichts an der Tatsache, dass die eigentliche Wertgenese, die Schaffung des Neuen, immer und weiterhin auf menschlicher Arbeit beruht. Während Arbeit in ihrem Kern als Wertschöpfungsquelle wichtiger wird, scheint sie auf der Erscheinungsebene zu entschwinden.

Nicht nur gerät das, was offline an Wertgenese und -realisierung passiert, beim oberflächlichen Blick auf die schillernde Online-Welt aus dem Blick. Ebenso bleibt verdeckt, dass weiterhin an vielen Stellen menschliche Arbeit die eigentliche Quelle der Wertschöpfung ist und bleibt. In der Internetökonomie bleibt menschliche Arbeit quantitativ und qualitativ relevant für die Wertschöpfung. Ihre Kommodifizierung nimmt einerseits erweiterte Formen an, andererseits eröffnen sich auch mehr Optionen, Arbeit jenseits von Erwerbsarbeit und Tauschbeziehungen einzubringen bzw. ihre Ergebnisse als Commons zu nutzen. Bezieht man die Entwicklung noch einmal auf die sektoralen Verschiebungen im Laufe der historischen Entwicklung, so könnte man sagen: In der Herausbildung der Industriegesellschaft war die Bedeutung von menschlicher Arbeit für die Wertgenese gesellschaftlich höchst sichtbar, während sie für Prozesse der Wertrealisierung vergleichsweise weniger sichtbar und in ihrer nicht kommodifzierten Form der Reproduktionsarbeit fast gänzlich unsichtbar war.

In der Internetökonomie findet eine Ausweitung von Wertgenese und -realisierung statt – durch eine verstärkte Nutzung nicht kommodifizierter Arbeit und durch neue Verschränkungen zwischen Prozessen der Wertgenese und -realisierung. Obwohl damit menschliche Arbeit neue und erweiterte Quellen der Wertschöpfung erschließt und ihre Bedeutung qualitativ zunimmt, erscheint sie als gesellschaftlicher Topos noch weniger sichtbar.

[1] Ausführlich zum betriebswirtschaftlichen Diskurs über digitale Wertschöpfung und zum weiter unten vorgeschlagenen Modell vgl. Pfeiffer, S. 2013. Web, Wert Und Arbeit. In Internet, Mobile Devices und die Transformation der Medien. Radikaler Wandel als schrittweise Rekonfiguration, hrsg. von Ulrich Dolata und Jan-Felix Schrape, 177–98. Berlin: Edition Sigma.
[2] Bitkom 2013. Trends im E-Commerce – Konsumverhalten beim Online-Shopping. Berlin: Bitkom. Retrieved from http://www.bitkom.org/files/documents/BITKOM_ECommerce__Studienbericht.pdf
[3] Handelsdaten 2014. http://www.handelsdaten.de/statistik/daten/studie/76745/tab/2/ umfrage/umsatz-versandhandel-und-onlinehandel/
[4] David, D. et al. 2012. The Internet Economy in the G-20. Boston: Boston Consulting Group
[5] Bundesamt für Statistik 2014;
https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/IKTUnternehmen/Schlaglicht_ECommerce.html
[6] Moon, J. 2004. A causal network analysis of e-market business models. In: Currie, W. (Hg.): Value Creation From E-Business Models, Oxford, Burlington: Butterworth- Heinemann, S. 131-157
[7] Zott, C./Amit, R./Massa, L. 2010. The Business Model: Theoretical Roots, Recent Developments, and Future Research. Working Paper WP-862, 26, http://www.iese.edu/research/pdfs/di-0862-e.pdf

[8] Porter, M. E. 2001. Strategy and the Internet. In: Harvard Business Review, 79 (3) 63-78, 73.
[9] Zahlen für Februar 2014, interaktiv abrufbar unter: http://nikeinc.com/pages/ manufacturing-map
[10] Nike Annual Report 2013 http://investors.nikeinc.com/files/doc_financials/AnnualReports/2013/docs/nike-2013-form-10K.pdf
[11] Nike 2010. Ode of Conduct.
http://nikeinc.com/system/assets/2806/Nike_Code_of_Conduct_original.pdf?1317156854

Autorin: Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Professorin für Soziologie an der Universität Hohenheim

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/ipG

Crowdsourcing

von Julia Neugebauer, Thomas Klebe (18. März 2014)

Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?

Die Internetplattformen, die als Vermittler zwischen Auftraggeber und Crowdworkern fungieren, haben in den letzten Jahren ein erstaunliches Wachstum zu verzeichnen. *TopCoder* mit Sitz in Massachusetts gibt auf seiner Homepage per 13.09.2013 an, 511.129 Mitglieder zu haben. *Freelancer* nennt per 14.09.2013 insgesamt 8.873.442 Nutzer und 4.928.506 Projekte. Auch deutsche Plattformen wie *Clickworker* oder *twago* haben inzwischen erheblichen Umfang angenommen. Am 10.10.2013 gibt *twago* für sich 228.869 Experten und ein Auftragsvolumen von 172.104.30 € an. *Clickworker* nennt 400.000 Mitglieder. *Amazon Mechanical Turk* mit Sitz in Seattle (USA), einer der Marktführer, macht überhaupt keine Angaben.

Insgesamt soll es derzeit über 2.000 Crowdsourcing-Plattformen geben. Die Branche behauptet von sich selbst, dass ihre „Beschäftigten" jedes Jahr verdoppelt werden.[1] Dabei umfassen die Plattformen unterschiedlichste Bereiche und Aufgaben. Zu den externen Plattformen kommen interne wie z.B. bei IBM hinzu.[2] Seit 2011 gibt es den Deutschen Crowdsourcing-Verband e. V., der sich als Interessenvertretung und Aufklärungsorgan rund um das Thema versteht.[3]

Durch externes Crowdsourcing kann eine zweite Entgeltlinie entstehen und damit erheblicher Druck auf die Stammbelegschaft ausgeübt werden. Auch ist es denkbar, dass Crowdworker, ohne es zu wissen, da die Beziehung zum Auftraggeber gewöhnlich anonym bleibt, als Streikbrecher eingesetzt werden. Wenig überraschend steht für viele Crowdworker die Entlohnung im Vordergrund. Für *Amazon Mechanical Turk* wird angegeben, dass 66 % der „Turkers" die Arbeitsentlohnung auf der Plattform als wichtigste Einnahmequelle betrachten. 34 % versuchen etwas hinzuzuverdienen.[4] Nun kann keineswegs davon ausgegangen werden, dass die Entlohnung angemessen und fair wäre. Zum einen können Projekte so angelegt sein, dass nur der Schnellste oder Beste eine Entlohnung erhält. Die Anderen haben dann umsonst gearbeitet und ihre Arbeitskraft verschwendet. Zum anderen sind die Vergütungen in aller Regel, wenn es sich nicht um Spezialistenarbeiten handelt, durchaus bescheiden.[5] Laut *c't, Magazin* für Computertechnik, verdient ein Clickworker durchschnittlich 5,- € / Std. brutto[6] Bei den amerikanischen Plattformen liegt die Entlohnung meist deutlich unter dem amerikanischen Mindestlohn von z.Zt. 7,25 $. In Ausnahmefällen gibt es deutlich höhere Verdienste.[7]

Der rechtliche Rahmen

Die Plattformen agieren üblicherweise als Vermittler, als Intermediäre. Sie sind also Partner beider Seiten. So entsteht kein Rechtsverhältnis zwischen Auftraggeber und Crowdworker. Der externe Crowdworker wird als Selbständiger angesehen. Man wird ihn auch nicht als arbeitnehmerähnliche Person (§ 12 a TVG) einordnen können, da sich seine wirtschaftliche Abhängigkeit nicht auf wenige Personen begrenzen lässt und auch wegen der Anonymität der Auftraggeber nicht nachzuweisen wäre.[8]

Die Rechtsbeziehungen werden üblicherweise durch Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) geregelt. Das darüber hinaus anwendbare Recht und der Gerichtsstand richten sich nach dem Sitz des Unternehmens. So sind dies z.B. für *TopCoder* und *InnoCentive* das Recht des Staates Massachusetts und das US-Recht im Allgemeinen. Für *Amazon Mechanical Turk* mit Sitz in Seattle gilt das Recht des Staates Washington und US-Recht, bei *Freelancer* mit Sitz in Sydney das Recht des australischen Staates New South Wales. Bei *Clickworker* und *twago* gilt deutsches Recht.

Das Arbeitsrecht findet auf externe Crowdworker keine Anwendung. Mindestlöhne, Urlaub oder Entgeltfortzahlung gelten also für sie nicht. Auch in den USA findet auf Crowdworker Arbeitsrecht jedenfalls bisher keine Anwendung. Das kann sich für die Zukunft ändern: In San Francisco ist ein Verfahren anhängig, mit dem Crowdworker die Anwendbarkeit des *Fair Labour Standard Act's* und der Mindestlöhne auf ihrer Arbeit durchsetzen wollen.[9] Der CEO der Plattform *CrowdFlower*, *Biewald*, hatte in einem Interview angegeben, dass viele der auf dieser Plattform Beschäftigten nur 2-3 $ / Std. verdienten. Der Mindestlohn beträgt in Kalifornien, dem Heimatstaat von *CrowdFlower*, 8 $ und in San Francisco, dem Sitz des Unternehmens, 10,55 $. Sollte dieser „Class Action"-Prozess von den Klienten erfolgreich geführt und sie nicht mehr als Selbständige, sondern als AN angesehen werden, auf die der Fair Labour Standard Act und die Mindestlöhne Anwendung finden, würde das auf Billigentgelten basierende System vieler Plattformen deutlich in Frage gestellt und ein Mindestschutz für die Crowdworker erreicht werden.

Bei Geltung ausländischen Rechts und einem Inlandsbezug, weil z. B. der externe Crowdworker in Deutschland lebt und arbeitet oder weil die ausländische Plattform ihre Geschäftsbedingungen in Deutschland verwendet, indem sie sie so auf die Internetseite gestellt hat,[10] findet der Grundsatz der freien Rechtswahl eine Einschränkung durch den sog. *Ordre public* (Art. 21 Rom I-VO).[11] Eine solche Unvereinbarkeit ausländischen Rechts mit der deutschen öffentlichen Ordnung ist jedoch aus den AGB der Plattformen nicht ersichtlich. Auch eine Anwendung dt. Rechts, weil der Crowdsourcee als Verbraucher anzusehen ist, scheidet wegen Art. 6 Abs. 1 und 2 Rom I-VO aus. Die dortige Definition des Verbrauchers ist deutlich enger als die in § 13 BGB. Art. 8 Abs. 1 Rom I-VO hilft nur dann, wenn man den Sourcee als Arbeitnehmer, zumindest in Analogie, ansehen könnte und die §§ 305 ff. BGB als zwingendes Recht.[12] Dies würde dann auch gelten. Das sind zurzeit offene Rechtsfragen, die möglicherweise auch durch die amerikanische Rechtsentwicklung beeinflusst werden. Somit kommt bei hinreichendem Inlandsbezug[13] lediglich gem. Art. 9 Rom I-VO eine Überprüfung anhand der sog. Eingriffsnormen[14], zu denen auch der Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit seiner überindividuellen auch auf Wahrung des öffentlichen Interesses,[15] der demokratischen Grundprinzipien, gerichteten Zielsetzung.

AGB-Regelungsbeispiele

Bei den Nutzungsrechten erfolgt üblicherweise eine vollständige Übertragung auf die Plattform mit dem Recht, diese an Dritte weiterzugeben. Dies ist ja der Sinn der Vermittlung. Teilweise verbleiben Nutzungsrechte beim externen Crowdworker. Teilweise wird sogar eine Rechtsübertragung an abgelehnten, nicht bezahlten Arbeiten festgelegt. Dies jedenfalls ist mit dt. Recht nicht vereinbar, da hierin ein Verstoß gegen § 307 II 1 BGB i.V. z.B. mit § 11 UrhG zu sehen ist.[16] Bei der Gewährleistung wird teilweise eine dreitägige Frist zur Nacherfüllung

vorgesehen. Da die Nachbesserungsfrist im Einzelfall eine Abwägung beiderseitiger Interessen voraussetzt, dürfte eine solche pauschalierte Frist eine unangemessene Benachteiligung des externen Crowdworkers (§ 307 I 1 BGB) sein.

Erstaunlich sind die Kontaktverbote, die manchmal in AGB vorgesehen sind, wie z. B. „Falls sie von einem Dritten wegen Beschäftigungsmöglichkeiten (…) als Ergebnis ihrer Teilnahme an *TopCoder*-Wettbewerben angesprochen werden, werden Sie *TopCoder* sofort über diese Kontaktaufnahme informieren" oder „… keine Angabe der E-Mail-Adresse oder anderer Adressen auf der Seite" und „Verbot, mit einem anderen User außerhalb von feelancer.com Kontakt aufzunehmen". Auch solche Regelungen sind schon wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts unwirksam. Erstaunlich ist der Prozess, wie man auf manchen Plattformen registriert wird oder auch nicht. *Amazon Mechanical Turk* teilt bei der Ablehnung ohne Begründung lediglich mit: „Unsere Auswahlkriterien sind rechtlich geschützt und wir können den Ablehnungsgrund nicht bekanntgeben" - nicht gerade ein leuchtendes Beispiel für Transparenz.

Weitere individualrechtliche Fragestellungen im deutschen Recht

Ist das Crowdworking eine externe Nebentätigkeit, der der AN neben seinem Hauptarbeitsverhältnis nachgeht, liegt die Aufnahme grundsätzlich in der freien Entscheidung des Arbeitnehmers. Die Nebentätigkeit kann dann unzulässig werden, wenn sie zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Arbeit im Hauptarbeitsverhältnis (vgl. § 241 Abs. 2 BGB) führt oder Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers verletzt.[17] Teilweise ist in Arbeits- oder auch Tarifverträgen eine Regelung zur Anzeigepflicht bei Aufnahme einer Nebentätigkeit oder ein Vorbehalt der Genehmigung durch den Arbeitgeber vorgesehen.[18] Bei der Bezahlung stellt sich die Frage der Sittenwidrigkeit bzw. des Wuchers (§138 BGB).[19] Schließlich sind Crowdworker, jedenfalls nach z. Zt. vorherrschender Ansicht, Selbstständige und demzufolge verpflichtet, Einkommensteuer und bei entsprechenden Einnahmen auch Umsatzsteuer zu zahlen.

Gewerkschaftliches Handlungsinteresse

Bei einem gewerkschaftlichen Handlungsansatz geht es darum, Hilfe gegen unfaire Arbeitsbedingungen anzubieten und idealtypisch ein gemeinsames, gesellschaftliches Verständnis von guter digitaler Arbeit zu schaffen. Dies ist auch deshalb ein Ziel, weil jedenfalls perspektivisch Crowdworker die Aufnahme in die sozialen Sicherungssysteme über diese Tätigkeit finden sollten.

Bei internem Crowdsourcing geht es um eine Regulierung der Arbeitsbedingungen insbesondere durch Ausübung der Mitbestimmungsrechte, wie z.B. beim Datenschutz, gegen eine permanente Transparenz der Arbeit, für faire Entgeltsysteme, gegen eine Verfügbarkeitskultur und auch für eine klare Struktur in den Projekten (wer führt, koordiniert und hat die Verantwortung?).

Bei externem Crowdsourcing stellen sich die gleichen Fragen wie bei jeder Fremdvergabe von Arbeiten. Ein weiteres Motiv für gewerkschaftliches Handeln ist es, die Ersetzung von Stammbeschäftigten durch Crowdworker, die Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften und Tarifverträge sowie betriebsratslose Regionen zu verhindern.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Internem Crowdsourcing

Selbstverständlich bestehen die üblichen Informations- und Beratungsrechte gem. §§ 80, 90, 92, 92 a, 106 und 111 BetrVG, wonach der Betriebsrat rechtzeitig über geplante Veränderungen im jeweiligen Bereich zu informieren ist. Die erforderlichen Unterlagen und Begründungen sind ihm zu geben und, falls erforderlich, auf Dauer zu überlassen.[20] Darüber hinaus kommen Mitbestimmungsrechte insbes. nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 6, 95 und 111 BetrVG[21] in Frage. Erforderlich ist jeweils eine Prüfung im Einzelfall, da durchaus

Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nrn. 1, 7, 10 und 11 oder bei Arbeitszeitfragen entstehen können. Dies hängt davon ab, wie das interne Crowdsourcing organisiert wird.

§ 94 Abs.1 BetrVG kommt in Betracht, wenn Beschäftigtenprofile in Skilldatenbanken gestellt werden oder eine Bewertung der Einsätze erfolgt (vgl. § 94 Abs. 2 BetrVG Beurteilungsgrundsätze).[22] Auch § 95 BetrVG kann einschlägig sein, wenn der Anteil der Fremdfirmenarbeit, der externen Crowdworker, festgelegt werden soll.[23] Zudem können die § 96 – 98 BetrVG mit den entsprechenden Weiterbildungsfragen, § 99 BetrVG, wenn die Veränderung der Arbeit zu einer Versetzung und einer neuen Eingruppierung führt, und vor allem §§ 111 Nr. 4 und 5, 112 BetrVG mit einer Änderung der Betriebsorganisation und der Einführung neuer Arbeitsmethoden eingreifen.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei externem Crowdsourcing

Hier entstehen die beim *Outsourcing* üblichen Rechte. Die Informations- und Beratungsrechte sind mit den gerade genannten identisch. Mitbestimmungsrechte können nach § 95 BetrVG bei Festlegung des Anteils der Fremdfirmenarbeit und ebenfalls nach § 111 Nr. 4 und 5 BetrVG wie beim internen Crowdsourcing entstehen. Zudem ist es möglich auf freiwilliger Basis sogenannte „Besservereinbarungen" abzuschließen, die Mindestarbeitsbedingungen für die Crowdworker festlegen.

Individuelle Hilfestellungen für Crowdworker und rechtspolitische Forderungen

In vielem ist die Ausgangssituation bei externem Crowdsourcing vergleichbar mit der Vereinzelung von Arbeitnehmern im 19. Jahrhundert vor Gründung der Gewerkschaften. Deshalb ist es in einem ersten Schritt wichtig, eine Plattform zum Informationsaustausch und zur Koordinierung der Interessen zu schaffen, wie dies in den USA mit „Turkopticon" geschehen ist. Hier können faire Mindestbedingungen für Crowdworking diskutiert werden. Auch die öffentliche Meinung zu Crowdworking und ihre Beeinflussung spielt eine große Rolle.

Da es sich bei den meisten Crowdworkern nicht im herkömmlichen Sinne um ArbeitnehmerInnen oder arbeitnehmerähnliche Personen handelt (vgl. oben), erscheint eine Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs durch die Rechtsprechung oder den Gesetzgeber erforderlich. Zudem sollte der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Fremdvergabe erhalten. Die Informations- und Beratungsrechte sollten, so wie bei allgemeinen Werkverträgen gefordert, präzisiert werden.

Schließlich sind Gewerkschaften aufgerufen, Angebote in Beratung und Rechtsschutz auch für Crowdworker zu entwickeln, die keine Personengruppe sind, die für die klassische Beschäftigung und nicht zuletzt auch für die Sozialversicherungssysteme unbeachtlich wären und ignoriert werden könnten.

Der Artikel basiert auf einer längeren Fassung, die in der Zeitschrift „Arbeit und Recht", Nr. 1 / 2014, 62. Jg., S. 4-7 erschienen ist.

Literatur/Quellen

[1] *Schmidt*, The Good, the Bad and the Ugly, S. 1f., mwN., Critical Writing in Art & Design, Royal College of Art, London, 2013.
[2] Vgl. Darstellung in: IG Metall Vorstand, Crowdsourcing, Beschäftigte im globalen Wettbewerb um Arbeit am Beispiel IBM, Februar 2013.
[3] http:// www.crowdsourcingverband.de (28.08.2013)
[4] Zit. nach *Leimeister/Zogay*, Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, Arbeitspapier 287 der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2013, S. 72.
[5] Vgl. Beispiele zur Entlohnung der Crowd bei *Leimeister/Zogay*, S. 74 und auch *Schmidt*, S. 1 zum Preisverfall z. B. bei der Fotobearbeitung.
[6] Vgl. c´t v. 26.04.2011.
[7] Vgl. *Leimeister/Zogay*, S. 73 f.
[8] *Däubler/Reinecke*, TVG, § 12 a Rn. 20 f.
[9] *Otey* & *Greth* ./. CrowdFlower Inc., *Biewald, van Pelt*, Case No. 3: 12-CV-05524-JST. http://www.leagle.com/decision/In%20FDCO%2020130618A76
[10] *BGH* 11.02.2010 – I ZR 178/08, NJW 2010, 2661; Witte, IT-Recht kompakt, 2012, 130 (131).
[11] Hierzu Palandt-*Thorn*, 72. Aufl. (2013), Rom I 21, Rn. 5; *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, 4. Aufl. (2013), Rn. 423.
[12] Vgl. Clemenz/Kreft/Krause-*Krause*, AGB-Arbeitsrecht (2013), Einf., Rn. 124.
[13] ErfK-*Schlachter*, 13. Aufl. (2013), Rom I-VO, Art. 9 Rn. 21 (Nr. 535); Palandt-*Thorn*, Rom I 9, Rn. 5 mwN.
[14] Vgl. *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht (2013), § 10 Rn. 11 ff.; Palandt-*Thorn*, Rom I 9, Rn. 5 ff.
[15] *BAG* 24.3.92 – 9 AZR 76/91, NZA 1992, 1129; ErfK-*Schlachter*, Rom I-VO, Art. 9 Rn. 21; Palandt-*Thorn*, Rom I 9, Rn. 5.
[16] Vgl. *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 561 ff.
[17] Vgl. z. B. Schaub-*Linck*, Arbeitsrechtshandbuch, 15. Aufl. (2013), § 42 Rn. 4 ff. mwN. zur Rspr. des *BAG*; vgl. auch Däubler/Bonin/Deinert-*Däubler*, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. (im Erscheinen), Anhang zu § 307 BGB, Rn. 61 b ff.; Clemenz/Kreft/Krause-*Klumpp*, § 307 Rn. 198 ff.
[18] Däubler/Bonin/Deinert-*Däubler*, Anhang zu § 307 BGB Rn. 61 i ff.
[19] Palandt-*Ellenberger*, § 138 Rn. 2 ff.; 24; 66 ff.
[20] Vgl. z. B. DKKW-*Buschmann*, BetrVG, 14. Aufl. (2014), §§ 80 Rn. 96 ff., 105 f. und 112 ff.; DKKW-*Klebe* § 90 Rn. 19 ff., sowie die entspr. Kommentierungen zu den anderen genannten §§.
[21] Vgl. DKKW-*Klebe*, § 87 Rn. 201 und § 95 Rn. 32, sowie DKKW-*Däubler*, § 111 Rn. 111 a.
[22] Vgl. DKKW-*Klebe*, § 94 Rn. 38, 41, 44.
[23] DKKW-*Klebe*, § 95 Rn. 32.

Autoren: Dr. Thomas Klebe, Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht in Frankfurt am Main, Julia Neugebauer, geboren 1989 in Paderborn, seit 2014 Rechtsreferendarin am Landgericht Gießen

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/XTe

(K)eine Frage des Internets

von Frank Werneke (8. Dezember 2013)

Als vor einigen Wochen die deutsche Ausgabe der „Huffington Post" online ging, war die Aufregung groß. In den Vorab-Kommentaren wurde einmal mehr das Ende des Journalismus beschworen, sollte sich dieses Gratisangebot durchsetzen – ein Gratisangebot, derer es im Netz ja wirklich reichlich gibt, das sich aber dadurch unterscheidet, dass nun auch noch die Autorinnen und Autoren gratis arbeiten sollen. Das Geschäftsmodell der „HuffPo" sieht nämlich vor, bis auf einen Nukleus festangestellter Redakteure ihre Schreiberinnen und Schreiber umsonst Inhalte liefern zu lassen – für Ruhm, Relevanz und Reichweite. Einige Blogger und Journalisten haben öffentlich gemacht, wie die Internetseite vor dem Launch um deren geistigen Beiträge gebuhlt und ihnen statt Bezahlung Bekanntheit in Aussicht gestellt hat: http://abload.de/img/bildschirmfoto2013-09kbi98.png

Doch die Frage nach der Zukunft der Zeitungen und journalistischer Produkte beschäftigt uns nicht erst, seitdem dieses überaus fragwürdige Produkt namens „Huffington Post" eine winzige Nische auf dem deutschen Medienmarkt bezogen hat. Ich erinnere an das Aus der „Financial Times Deutschland", die Insolvenz der „Frankfurter Rundschau", die Schließung der Redaktion der „Westfälischen Rundschau". Für sich genommen sind alles Einzelfälle, die auch einzeln betrachtet gehören, aber eben auch Teil eines Marktbereinigungsprozesses, der vor vielen Jahren eingesetzt hat und mit dem Springer-Funke-Deal noch lange nicht abgeschlossen sein wird, der in letzter Konsequenz eine Neuausrichtung des Springer-Konzerns im digitalen Bereich und eine neue Aufstellung der Funke Gruppe (ehemals WAZ) auf dem Markt der regionalen Zeitungsangebote bedeutet.

Natürlich ist die Zeitung einem Wandel unterworfen – ausgelöst durch die Zwänge der Medienökonomie und dem Wettbewerbsdruck des Internets. Auch künftig wird die Zeitung als journalistisches Medium unverzichtbar bleiben, ihr Träger Papier jedoch mehr und mehr anderen Technologien wie Smartphones und Tablets weichen. Die geistige Arbeit von Journalistinnen und Journalisten, die eine Zeitung erst zu einer solchen machen, ist jedoch nicht zu ersetzen und hat eine konstitutive Funktion in einer demokratischen Gesellschaft. Um die Unabhängigkeit der Berichterstattung sicher zu stellen, gehört dazu auch eine angemessene Bezahlung dieser Arbeit.

Eine Frage der Vielfalt

Die aktuelle Entwicklung mit ihren Konzentrationsprozessen ist dabei gar nicht allein dem Internet anzulasten. Wirft man einmal einen genaueren Blick auf die publizistische Vielfalt in Deutschland, vor allem aber ihre Entwicklung, wird schnell klar: Sie war von jeher ein schwieriges Unterfangen. Ob mit oder ohne Internet: Die Medienökonomie des Journalismus hat es stets mit der Ware Nachricht zu tun, die eben keine Ware wie jede andere, sondern im Gegensatz zu Autoreifen und Kaugummis stets immateriell ist. Die Ware ist die vorliegende Information und diese kann, da sie nicht physisch ist, ohne Weiteres vervielfältigt und verbreitet werden – in der digitalen Welt nur noch einfacher und schneller.

Nimmt man die Zahlen zu Hilfe – die letzte verfügbare Pressestatistik stammt von Walter J. Schütz aus dem Jahr 2008 (Media Perspektiven 9/2009); die offizielle Pressestatistik der Bundesregierung wurde 1998 abgeschafft, was eine objektive Bewertung der Situation erschwert – zeigt sich, dass es bereits zwischen 1954 und 1976 eine massive Medienkonzentration in der deutschen Presselandschaft gab. Diese manifestierte sich in einer spürbaren Abnahme der Anzahl der „publizistischen Einheiten" (Zeitungstitel mit einem vollständig gleichen oder in wesentlichen Teilen identischen Mantel) und einem starken Anstieg der „Ein-Zeitungs-Kreise" (Kreise und

kreisfreie Städte mit nur einer Lokalzeitung). Erst mit der Einführung der Pressefusionskontrolle 1976, die zum Erhalt publizistischer Vielfalt die Fusion von Pressehäusern vom Einhalten strenger Auflagen abhängig macht, wurde diese Entwicklung gebremst.

Das zeigt: Die Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Presse agiert, sind relevant und müssen politisch gestaltet werden, wenn die im Grundgesetz verankerte Pressefreiheit, zu der auch Pressevielfalt gehört, ernst genommen werden soll. Pressefusionskontrolle ist ein Instrument dazu, dem aber weitere folgen sollten. Denn es gibt neben schwindender Vielfalt auch ein Nachfrageproblem, das gleich mehrere Ursachen hat: Seit Mitte der 1980er Jahre, also noch zehn Jahre bevor das Internet diese Entwicklung beschleunigt hat, gehen die Auflagen zurück. Vor allem bei den jüngeren Leserinnen und Lesern unter 35 Jahren haben Tageszeitungen ein Akzeptanzproblem. Auslöser dafür ist nicht das Internet per se, sondern es sind komplexe soziologische Entwicklungen, eine rasante Veränderung des Medienkonsumverhaltens, ein wachsendes Angebot kostenpflichtiger Medien pro Haushalt bei stagnierenden Budgets ebenso wie die fehlende Entwicklung adäquater neuer Ansprachen.

Eine Frage der Verantwortung

Für innovative journalistische Angebote wird es allerhöchste Zeit, denn noch ist Geld da, allen Unkenrufen zum Trotz: Im Branchendurchschnitt werden nach wie vor schwarze Zahlen geschrieben und ansehnliche Renditen erwirtschaftet. Das Problem ist allerdings, dass nur auf die Renditen geschielt wird und daraus vielfach kurzfristige Gesellschafterinteressen bedient werden müssen – oder aber journalistische Produkte im Portfolio großer Verlagshäuser nur noch ein Produkt unter vielen sind. Diese Nebenerlöse sind nicht das Problem, solange dem journalistischen Produkt noch die richtige Bedeutung beigemessen würde. Aber wundern sich die Verleger ernsthaft, dass ihnen massenhaft Käufer und Abonnenten abhandenkommen, wenn sie Redaktionen zusammenlegen, Inhalte immer weiter ausdünnen und Zeitungen gleichzeitig teurer werden, wenn sie ihren Leserinnen und Lesern mehr und mehr Häppchen bieten, die es überall umsonst im Netz zu finden gibt und wofür man kein Tageszeitungsabo für über 30 Euro im Monat braucht? So lässt sich kein attraktives journalistisches Produkt herstellen –zumal, wenn die Verleger etwa zehn Prozent der Stellen in Tageszeitungsredaktionen abgebaut haben und freie Journalistinnen und Journalisten so schlecht bezahlen, dass diese von ihrer Arbeit kaum mehr existieren können.

Abseits des Axel-Springer-Konzerns, der mit seiner „BILDplus"-Offensive für Smartphones und Tablets und dem Verkauf seiner Regionalzeitungen „Hamburger Abendblatt" und „Berliner Morgenpost" eine radikale digitale Strategie eingeschlagen hat, fehlt es in der Branche weitgehend an Visionen und Investitionen für die digitale Zukunft. Anstatt Paid-Content-Modelle zu testen, attraktive Online-Angebote zu schaffen, die eben nicht der pure Abklatsch von Print sind, mutigen Journalismus, Recherchen und Analyse zu finanzieren, wurde gespart und gestrichen. Das Ergebnis ist bekannt. Viele Leserinnen und Leser sind von der abnehmenden Vielfalt und Qualität enttäuscht – und das bekommen die Verlage über sinkende Auflagen und stärker noch durch zurückgehende Anzeigenerlöse zu spüren. Die Verleger selbst haben eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt, aus der sie nun einen Ausweg suchen – wobei häufig zu erleben ist, dass die Verlage zurückschrecken, wenn wir Anregungen für journalistische Onlinestrategien geben. Das Mantra: Uns ginge es wohl noch nicht schlecht genug, die Zeit sei noch nicht reif für radikale neue Strategien.

Die Zukunft der Zeitung

Einfacher wäre es natürlich, gerettet zu werden, z.B. vom Staat. Eine beliebte Verlegerforderung lautet daher, den ohnehin schon auf sieben Prozent reduzierten Mehrwertsteuersatzes für Presseprodukte weiter abzusenken oder den Mehrwertsteuersatz auch für Online-Angebote abzusenken. Wir sagen hingegen: Wenn die Verlage sich

mehr und mehr aus ihrem journalistischen Kerngeschäft zurückziehen, müssen Subventionsmechanismen so angepasst werden, dass Journalismus und Pressefreiheit gefördert werden – es kann nicht einfach Geld mit der Gießkanne über Gemischtwarenläden ausgeteilt werden. Mit einem „Sozial-Kontrakt für Fairness" sähe die Sache hingegen schon anders aus. Dann müssten weitere staatliche Subventionen zwingend an die Einhaltung bestimmter Standards geknüpft werden. Dazu gehört z.B. neben der Sicherstellung der inneren Pressefreiheit über Redaktionsstatute auch die Gewährleistung sozialer Mindestbedingungen für Festangestellte und Freie.

Daneben stehen auch alternative Finanzierungsmodelle wie Crowdfunding, Micro-Payment-Systeme, Spenden und Stiftungen immer wieder in der Debatte. All diese Finanzierungsformen können funktionieren – und tun es in Einzelfällen auch. Das kann helfen, gute journalistische Produkte und Pressevielfalt zu fördern. Die Gesetze der Medienökonomie bleiben jedoch auch hier in Kraft. Deshalb sind auch weiterhin die Verlage in der Verantwortung, guten Journalismus mit einem guten Produkt zu finanzieren – mit guten Arbeitsbedingungen, die von einer ausreichenden Zeit für Recherche bis hin zu einer anständigen Bezahlung reichen, insbesondere für die vielen freien Kolleginnen und Kollegen.

Ich bin sicher: Mutige Investitionen in zeitgemäße Angebote – Online ebenso wie Print – und der Glaube an den Wert und die Bedeutung einer vielfältigen und freien Presse in der Demokratie werden auf lange Sicht überzeugen. Dann brauchen wir am Ende keine Angebote à la „Huffington Post", bei der Verlage Beiträge schnorren, um ihre Plattformen mit Inhalten zu füllen.

Autor: Frank Werneke, geboren am 5. April 1967 in Schloss Holte bei Bielefeld, seit 2003 Stellvertretender Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di); Leiter des Fachbereichs 8: Medien, Kunst und Industrie

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/XvZ

Die Schattenseite des Erfolgs – Erfahrungs- und Praxisbericht aus der globalen SAP-Welt

von Ralf Kronig (28. November 2013)

Die extrem hoch gesteckten Umsatzziele für das Geschäftsjahr 2013, die auf einer Pressekonferenz im ersten Halbjahr 2013 vom SAP-Konzern kundgetan wurden, werden höchstwahrscheinlich nicht erreicht. Das Gewinnziel von über 30 Prozent Marge wird aber aufrechterhalten. Daraus resultiert ein schmerzhaftes Cost-Cutting-Programm von Hunderten Millionen Euro, um doch noch einen Gewinn von fast sechs Milliarden Euro, eine Steigerung zum Jahr 2012 von fast einer Milliarde Euro, zu erreichen. Wieder und wieder werden die Risiken auf die Beschäftigten unmittelbar abgewälzt. Die millionenschweren Zahlungen an SAP-Vorstände und Kapitaleigner bleiben jedoch vom harten Sparkurs unberührt.

Und es klingt sehr zynisch, wenn „Nachhaltig mehr erreichen" der Titel des SAP-Geschäftsberichts 2012 lautet und SAP „das Leben von Menschen verbessern" will. Was steckt wirklich hinter der Fassade des ökonomischen Erfolgs und ungezügelten Kapitalismus?

„Du musst dich verändern"

Wie in anderen Konzernen auch, definiert sich das Management über seine Aktivitäten, die aber oft nur reiner Aktionismus sind. In jedem Geschäftsjahr finden über 100 kleinere bis größere "schmerzhafte" Reorganisationen statt, die keine Kontinuität bei den Tätigkeiten und Aufgaben zulassen. Für manche Beschäftigte ändern sich neben den Zielen auch die Führungskräfte alle paar Monate. Wer verantwortlich ist, bleibt oftmals ein Geheimnis, da viele andere Rollen ohne Führungsverantwortung vergeben werden. Die Beschäftigten fühlen sich mehr und mehr als austauschbare Funktionsrädchen, denn sinnstiftend oder synergiefördernd sind die meisten Organisationsveränderungen kaum.

Eine Befragung der IG Metall im Jahr 2012 ergab: Nur sehr wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stimmten zu, dass sich die Durchführung von Reorganisationen verbessert hätten. Diese Kritik gibt es schon viele Jahre, doch verbessert hat sich wenig. Im Hinblick auf diesen Managementstil wirkt die mitarbeiterverachtende Aussage des Aufsichtsratsvorsitzenden Hasso Plattner bei der diesjährigen Hauptversammlung, dass die größte Bedrohung nicht die extrem hohen Millionenzahlungen an die Vorstände, sondern die Personalkosten seien, schon ziemlich zynisch. Selbst streicht er als SAP-Eigner mit seinem „nicht-arbeitendem" Kapital seit Jahren Hunderte von Millionen Dividenden ein. Ein SAP-Beschäftigter meinte lapidar: „Ich muss über 200 Jahre arbeiten, wenn ich so viel verdiene wie die Co-CEOs in einem Jahr. Das steht in keinem Verhältnis."

„Du bist zu langsam"

Das Arbeiten unter Zeit-, Termin- und Wettbewerbsdruck wird seit Jahrzehnten von unbezahlten Überstunden und langen, hochkonzentrierten und entgrenzten Arbeitszeiten, sowie oftmals beruflich bedingten Arbeitswegen gekennzeichnet. Das Arbeiten auf einen Entwicklungsschluss hin, ohne die wirkliche Kontrolle und Begrenzung der Arbeitszeit, setzt den Einzelnen pausenlos unter psychischen Druck. Hinzu kommt kein reales Gehaltswachstum, da zwar der persönliche Einsatz immer extrem hoch sein muss, jedoch die Gegenleistung der Arbeitgeberin in Form eines adäquaten Entgelts nicht mitwächst. Die Aktionäre werden jedoch großzügig bei der Verteilung des Unternehmensgewinns beteiligt.

Die sogenannte Vertrauensarbeitszeit kann als völlig willkürlich bezeichnet werden, da nur das Ergebnis, der Kunde und das Ziel zählt. Im Arbeitsvertrag ist bei Vollbeschäftigung die 40-Stunden-Woche vereinbart, Überstunden verfallen. Damit sind es unbezahlte Überstunden, es sei denn, sie werden zusätzlich für das Wochenende angeordnet. Eine gelebte Vertrauensarbeitszeit-Kultur sollte immer zu mehr Souveränität über die eigene Arbeitszeit führen, besonders zu Freistellungsansprüchen und zum Mitentscheiden. Denn Vertrauen(sarbeitszeit) beruht letztendlich auf Gegenseitigkeit.

Eine Befragung der IG Metall ergab, dass sich 63 Prozent der SAPler mit der Erwartung konfrontiert sehen, Überstunden zu leisten. Beruf und Privatleben sind für 32 Prozent der Beschäftigten schwer vereinbar. Doch dem entgegen steht die Anforderung des Managements nach mehr Flexibilität und Veränderungsfähigkeit. Dadurch kommt der Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung eine immer wichtigere Rolle zu, denn eine geregelte Arbeitszeit ist der zentrale Schlüssel für eine gute Vereinbarkeit von Job und Familie bzw. Privatleben.

Viele Menschen wollen die tägliche Arbeitszeit kurzfristig den privaten Bedürfnissen anpassen.

Vom Management wird größtenteils die ständige Erreichbarkeit vorausgesetzt. Untermauert wird das durch den

Mangel an klaren Regelungen der Arbeitszeit zum Schutz der Gesundheit. Kolleginnen erzählen, dass sie vom Management aufgefordert werden, vor morgendlichen Meetings sämtliche E-Mails gelesen zu haben. Mit privaten Endgeräten darf gearbeitet werden: Immer und ohne Limit. Globale Meetings, morgens Asien, abends Amerika, zwingen viele Beschäftigte zu extrem flexiblen und familienunfreundlichen Arbeitszeiten, was sich wiederum im privaten Leben niederschlägt. Die hohe Rate an Singles und geschiedenen Kolleginnen und Kollegen wirft ein bezeichnendes Licht auf die Verhältnisse.

„Die 40-Stunden-Woche habe ich ohnehin nie eingehalten, doch jetzt kommt noch der Termin- und Gruppendruck dazu, den uns das Management von oben diktiert. Das ist doch nicht mit der Lean-Philosophie gemeint. Immer muss ich nachweisen, was ich tue, wie erfolgreich ich es tue, mich rechtfertigen und punktgenau abliefern. Dazu kommen noch permanente, überflüssige Reorganisationen vom Vorstand. Da verliere ich das Vertrauen."

In der Software-Entwicklung finden immer mehr kurze zeitliche Taktungen Anwendung, das heißt, es müssen unter sehr hohem Arbeitstempo und mit mangelnden personellen Ressourcen in knapp bemessenen Zeiträumen Produkte abgeliefert werden. Dauerhaft höchstproduktiv sein zu müssen kann nicht innovativ und gesundheitsfördernd sein, wenn ein Controlling die Arbeitsprozesse vorgibt.

„So stelle ich mir Fließbandarbeit vor, das hätte ich nie gedacht, dass ich jemals das Gefühl der Sinnhaftigkeit meiner Arbeit verliere. Für Innovation habe ich keine Zeit, da Termine, Zahlen und Vorgaben mich erdrücken. Ich muss ja im Takt arbeiten."

Seit 2010 wurden sechs Befragungen zur Einführung von „Lean Production" durchgeführt; aus ihnen geht hervor, dass sich der längerfristige Trend einer Zunahme der Arbeitsbelastung seit der ersten Befragung fortsetzt. Die siebte und jüngste Befragung ergibt weiterhin keine Entlastung der Beschäftigung: „Entgegen der angestrebten Verbesserung nimmt die empfundene Arbeitsbelastung weiter etwas zu."

Leider wird von der Arbeitgeberin nichts unternommen, um „Fortschritte beim Thema Arbeitsbelastung zu machen und gesundheitsförderliche Potenziale zu erschließen". Es fehlen Maßnahmenpakete und deren Umsetzung zum Wohle der Beschäftigten. Die Arbeitgeberin plant in Zukunft keine weiteren Befragungen. Sie will keine Entlastung der Beschäftigten. Sie will eine neue Rationalisierungsmethodik einführen.

„Bis in zwei Jahren bin ich kaputt, denn das permanent hohe Tempo und den enormen Arbeitseinsatz halte ich nicht durch, da ich keine freie Zeit zum Nachdenken und zum Austausch mit Teamkollegen habe."

Der Einzelne wird für die hohen Zielvorgaben verantwortlich gemacht. Ein dokumentiertes Zielsetzungssystem mit einer anschließenden Benotung durch den Vorgesetzten nach mehrheitlich subjektiven und kaum selbst beeinflussbaren Zielkriterien lässt eine unkontrollierbare Willkür zu. Der Beschäftigte ist einem reinen Leistungs- und Zielmanagementsystem ausgeliefert, „ohne Leitplanken" und wird sozusagen von „unsichtbarer Hand", vom angeblichen Markt, gesteuert. Wie kann eine Führungskraft überhaupt seine Fürsorgepflicht erfüllen, wenn sie selbst Teil des fremdgesteuerten Systems ist, wenn eine sehr gute Leistung nicht zugleich sehr gute Noten und somit ein angemessenes Entgelt bedeutet?

Aufgeblähte Boni, Gehälter, Prämien, Optionsgeschäfte, Abfindungsregelungen, Antrittsgelder, Rentenbezugsansprüche und Abgangsentschädigungen für die sogenannte Wirtschaftselite sind Ausdruck eines finanzmarktgetriebenen Turbokapitalismus und seines kurzfristigen, irrsinnigen Renditedenkens. Muss der Kapitalgeber immer rücksichtsloser gegen die Gesundheit der Beschäftigten werden?

„Du bist verantwortlich"

Es gibt gravierende Schattenseiten des Unternehmenserfolgs bei SAP im nordbadischen Walldorf. Die Gesundheit

der Beschäftigten befindet sich in einer bedenklichen Schieflage. Der Druck des Managements und die Vorgaben des Aufsichtsratsvorsitzenden, Haupteigentümers und "Cheftechnikers" Hasso Plattner zeigen ihre verheerende Wirkung. Wieder nehmen sich Beschäftigte Auszeiten, um sich vor Erschöpfungszuständen und exzessiven Belastungsrisiken zu schützen oder vom erhöhten Verschleiß zu erholen. Wieder hat sich die Anzahl arbeitsbedingter Langzeiterkrankungen bedenklich erhöht.

Jeder will sein Bestes geben, im Unternehmen und privat. Doch der immense Leistungs- und Erwartungsdruck ist wie ein Sog, dem niemand entkommt, auch am Feierabend, in der Nacht und am Wochenende nicht. Denn wenn zum Beispiel der "Cheftechniker" Ergebnisse bis zum Montag erwartet, gibt es für viele Beschäftigte am Wochenende keine Freizeit. Gesetzliche Regelungen ignoriert er. In einem Zeitungsinterview im Sommer 2013 beklagt er die deutsche Mitbestimmung, besonders Arbeitszeit- und Betriebsverfassungsgesetz sind ihm ein Dorn im Auge.

In Zukunft setzt H. Plattner einen US-Amerikaner als alleinige Vorstandsspitze ein. Einen ausgeprägten angloamerikanischen Führungsstil mit bedenklichen Umgangsformen verspüren die Beschäftigten beim deutschen Weltmarktführer für Unternehmenssoftware seit Jahren. Nach Auskunft einer Kollegin im Vertrieb hat er angewiesen, dass Vertriebsleiter aggressiver zu den Beschäftigten sein sollen. Dauerdruck und –stress treiben Beschäftigte in Auszeiten, Kündigungen und Krankheiten.

„Das Kapital ist daher rücksichtslos gegen Gesundheit und Lebensdauer des Arbeiters, wo es nicht durch die Gesellschaft zur Rücksicht gezwungen wird", meinte schon Marx.

„Du bestimmst selbst"

Der Begriff „Freiheit" wird benutzt, um die knallharten Unternehmensziele bei vorgegebenen Rahmen- und Arbeitsbedingungen zu erreichen, und: Jede und jeder hat zu funktionieren. Als zusätzlich belastend erweist sich eine sogenannte „Gratifikationskrise" aus dem Entlohnungssystem.

Warnsignale liefern Befragungen der zuständigen Arbeitsnehmervertretung der IG Metall für die IT-Branche:

- 38 Prozent der Befragten bemerken eindeutige Stresssymptome, bei weiteren 27 Prozent kommt dies gelegentlich vor.
- Beruf und Privatleben ist für 32 Prozent der Beschäftigten schwer vereinbar, für 40 Prozent ist das teilweise so. Männer sehen hier etwas mehr Probleme als Frauen.
- In ärztlicher Behandlung aufgrund arbeitsbedingter Stresssymptome sind 18 Prozent der Befragten. Weitere 8 Prozent sind dies gelegentlich.

Die entlarvende Aussage eines SAP-Managers untermauert die Ergebnisse: „Die Haltbarkeitsdauer eines Software-Entwicklers ist nicht länger als die eines Kricketspielers - ungefähr 15 Jahre. Die 20-jährigen Typen bringen mir für den Unternehmenserfolg mehr als die 35-Jährigen (...) Bei dem Tempo, in dem die Technologie sich verändert, wird man mit 35 sehr schnell überflüssig, wenn man nicht dazulernt. Für 40-Jährige ist es sehr schwierig, relevant zu sein."

Den Beschäftigten wird eine ungeheure Flexibilität und unmenschliche Veränderungsfähigkeit abverlangt. Sie sollen sich als „Arbeitskraftunternehmer" verstehen: „Sie müssten auf die Professionalität ihrer Arbeit und ihrer Reproduktion achten, unternehmerisch handeln und die Kosten- und Wettbewerbsstruktur des Betriebes im Kopf haben."

Der Grundsatz der Ausgewogenheit scheint verletzt zu sein. Arbeitsanforderungen und -bedingungen, Arbeitsleistungen und die Gegenleistungen der Arbeitgeberin stehen in einem immer größeren Missverhältnis.

„Bleib stark“

Oftmals sind psychiatrische und therapeutische Einrichtungen die letzte Hilfemöglichkeit für Betroffene, die unter Burnout, Depressionen oder Angststörungen leiden. Sie können am Arbeitsplatz und im Unternehmen wenig mit Unterstützung, Verständnis und Hilfe rechnen. Das unternehmensinterne Gesundheitswesen definiert SAP als ein "im Kern nachhaltig gesundes und erfolgreiches Unternehmen". Angesichts Hunderter von Langzeitkranken muss dies "nachhaltig" bezweifelt werden.

Darüber hinaus versteht sich das Gesundheitswesen als verlängerter Arm der Arbeitgeberin und Erfüllungsgehilfe im betriebswirtschaftlichen Sinne: "Das Thema der Zukunft ist jedoch nicht das Messen der physischen Abwesenheit (Absentismus), sondern die Frage, wie viel Produktivität dadurch verloren geht, dass Mitarbeiter dem Unternehmen nicht ihr volles Potenzial zur Verfügung stellen können (Präsentismus)." Tatsächliche Sozialpartnerschaft definiert sich anders, denn Stress ist keine rein persönliche Verhaltensreaktion. Statt verhaltensbezogener Maßnahmen bedarf es einer verstärkten Verhältnisprävention, das heißt: Die krankmachende betriebliche Realität muss verändert werden.

Für das SAP-Gesundheitswesen stehen die „psychomentalen Belastungen im Hochleistungsumfeld“ im Vordergrund. Dramatisch: Allein in Deutschland sind im Jahr 2012 über 1.000 Langzeitkranke im Betrieblichen Eingliederungsmanagement als „Neufälle“ dazu gekommen. Von einer nachhaltigen, sozialen Entwicklung kann anhand dieser Fakten kaum gesprochen werden, außer in aufbereiteten Marketingbroschüren. Die Chefin des Gesundheitswesens verkündet als Themenbotschafterin der INQA-Initiative eine verzerrte Realität: „Trotz steigendem Durchschnittsalter bei SAP ist es gelungen den relativen Anteil der langzeiterkrankten Mitarbeiter in den letzten drei Jahren stabil auf niedrigem Niveau zu halten.“ Wie zynisch.

Zwar gibt es seit 2011 Regelungen für die Wiedereingliederung von Langzeitkranken - mit der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sollte jeder bei der Rückkehr ins Unternehmen auf Wunsch Unterstützung erhalten. Gerade bei psychischen Erkrankungen kann sich das BEM aber als Drama für die Betroffenen darstellen. Denn eine ernsthafte Wiedereingliederung stellt sich bei einer physisch bedingten Erkrankung einfacher dar als bei psychisch bedingter Abwesenheit. Bei psychischen Langzeiterkrankungen spielen neben dem erheblichen Leistungsdruck und den überhöhten Zielvorgaben insbesondere die Personen, die den Leistungsdruck weitergeben, eine entscheidende Rolle. Die Wiedereingliederung in den gleichen Bereich mit der gleichen Umgebung und den gleichen Vorgesetzten ist oftmals unmöglich. Es muss ein anderer Bereich gefunden werden. Die Bereitschaft der Arbeitgeberin dazu hält sich allerdings in Grenzen. Von Verantwortlichen müssen sich die betroffenen Kolleginnen und Kollegen dann schon mal Aussagen anhören wie "Bitte hab Dich nicht so", "Stell dich nicht so an", "Streng Dich an", "Hattest Du zu viel Stress zu Hause?", "Es wird viel besser als vorher" oder "Es wäre doch besser, außerhalb von SAP eine 'Herausforderung' zu suchen". Die Arbeitgeberin geht logischerweise gerne den einfachen Weg: zurück in die alte Abteilung, obwohl dies von externen Therapeuten häufig nicht empfohlen wird.

Die Kolleginnen und Kollegen sollen ein paar Monate "nett" zu dem Rückkehrer sein, der Chef auch. Es wird verlautbart, der kranke Kollege/Kollegin habe gefehlt, weil er/sie "private oder persönliche Probleme" habe. Man schont sie oder ihn dann eine gewisse Zeit, und dann fängt der krankheitserregende Stress wieder von vorne an. Die Arbeitgeberin leugnet die Verantwortung und häufig wird das Problem – wie nahezu alles in der heutigen Welt – privatisiert.

Die flexiblen Arbeitseinsätze, die überzogenen Arbeitsanforderungen und die Höchstleistungskultur bewirken, dass Menschen ihre Grenzen permanent überschreiten. Viele Ärzte und Therapeuten warnen vor der Entwicklung und sprechen von stark veränderten Krankheitsbildern in allen Altersgruppen. Junge Menschen, Zeitarbeitskräfte

oder Beschäftigte mit Werkverträgen arbeiten oftmals unter prekären Bedingungen, in der Hoffnung, dass sich daraus irgendwann einmal eine Festanstellung ergibt.

„Wir werden 35 Prozent Gewinnmarge erreichen"

Als zentrale Ursache für die immensen arbeitsbedingten Belastungen kann die maßlose, marktradikale Renditevorgabe angesehen werden: Im Jahr 2015 soll sie über 35 Prozent erreichen. Der persönliche Profit von wenigen ist hier wichtiger als Fragen zur Gesundheit der vielen.

Die Entwicklung bei SAP steht dafür, wie stark zwei Pole auseinander driften: die wirtschaftlich möglichst optimale Verwertung der Arbeitskraft und die soziale Anerkennung der Arbeitsleistung. Jeder Beschäftigte soll als Individuum seine Wettbewerbs- und Wertschöpfungsfähigkeit täglich unter Beweis stellen. Wer "sich nicht rechnet", dem drohen Sanktionen - spätestens im jährlichen Mitarbeitergespräch, das die Bewertung der Leistung, des Engagements und zukünftig des Verhaltens (z.B. Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Arroganz o.ä.) bzw. der Einhaltung von "Unternehmenswerten" beinhaltet.

„Der Prozess steuert dich"

Und schon rollt die nächste Welle zur Verschärfung der Arbeitsbedingungen auf uns alle zu: Cloud Computing, Crowdsourcing, Talent Cloud – diese neuen Arbeitsformen mischen momentan die IT-Branche ordentlich auf. Zusätzlich unterstützt von einer prozessorientierten Rationalisierungs- und Beschleunigungssoftware, welche im Kern das Bild eines „gläsernen Mitarbeiters" fördert.

Schon in der Präambel der Betriebsvereinbarung zum „Talent Management", deutsch: Personalentwicklung, steht geschrieben, dass es „ein Fundament für eine ganzheitliche Betrachtung des Mitarbeiters" liefert und eine erfolgreiche Leistung des Mitarbeiters unterstützt. Es sollen einerseits „Hauptaufgaben abgeleiteter individueller Ziele" und andererseits „SAP-Werte in ihrer jeweiligen Konkretisierung durch ausdrücklich benannte Verhaltenskompetenzen aus dem jeweiligen Jobprofil des Mitarbeiters" umgesetzt werden. Dies hat dann eine entscheidende Bedeutung auf Gehaltserhöhungen, die Einstufung auf der Skala der Leistungs- und Potenzialmatrix und auf die Anzahl der zugeteilten Aktien. Weiter erfolgt die Leistungsplanung „unter Berücksichtigung der persönlichen und betrieblichen Situation des Mitarbeiters". Und jederzeit kann ein Statusgespräch stattfinden und der Leistungsplan geändert werden. Diese Prozesse zur Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erzeugen besondere Risiken psychosozialer Fehlbelastungen für die Beurteilten und Beurteilenden gleichermaßen.

SAP hat die cloud-basierte Software für Personalmanagement SuccessFactors erworben. Diese verwaltet nicht nur Personaldaten, sondern ermöglicht es, die Mitarbeiterentwicklung mit Unternehmenszielen zu verknüpfen. Die Unternehmensstrategie wird so in den operativen Beschäftigtenalltag eingebettet. Ein Leiter des Bereichs „Cloud" beschreibt die Steuerung des Menschen:

"Das Besondere am Cloud-Geschäft ist, dass man laufend liefern muss. Extrem kurze Release-Zyklen, ständige Änderungen, permanente Innovationen, unmittelbare Reaktionszeiten: Das kennzeichnet unser Business."

Beim internen Einsatz können die SAP-Angestellten so schon mal hautnah spüren, was eine angestrebte Gewinnmarge von 35 Prozent für jeden bedeutet. Auf dieses Problem hat auch der ehemalige IBM-"Cheftechnologe" Gunter Dueck in einer Stellungnahme gegenüber der Enquete-Kommission "Internet und digitale Gesellschaft" des Deutschen Bundestages aufmerksam gemacht, in der er diese unsere Software und den gewollten "psychischen Druck durch Transparenz" in einem Atemzug nennt:

"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 den 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. Dadurch entsteht ein bisher ungekannter psychischer Druck auf Führungskräfte und Arbeitnehmer, weil nun alle indirekt fast wie in der Fußball Bundesliga ständig um Auf- und Abstieg kämpfen. Die ganze Burnout-Problematik entsteht genau hier! Die Führungskräfte und Mitarbeiter müssen neue soziale Umgangsformen entwickeln. Jeder muss wohl lernen, mit dem eigenen transparent sichtbaren Leistungsniveau psychisch ausgeglichen zu leben. Das wird derzeit durch aggressives Leistungsvergleichen zum Zwecke des Antreibens durch das Management aus ökonomischen Erwägungen heraus absichtlich verhindert. Man SOLL ja immer ein schlechtes Leistungsgewissen haben! Dieser immense psychische Druck steigt durch die Transparenz der digitalen Welt immer mehr an."

Technologien einer weltweit vernetzten Kommunikation schaffen ungeahnte Möglichkeiten der Steuerung, Kontrolle, Bewertung, Arbeitsverdichtung und -intensivierung. Rund um die Uhr kann an „Projekten" gearbeitet werden, alle MitarbeiterInnen konkurrieren miteinander, alle gegen alle. Weiter auf die Spitze getrieben wird diese Ausbeutungsstrategie mit dem Konzept des „Crowdsourcing": Die Auslagerung von Dienstleistungen in eine globale Programmierer-Menge, die mit ihren Arbeitsergebnissen um den Zuschlag bei Internetausschreibungen konkurriert. Bezahlt wird nur, wer gleichzeitig am besten, schnellsten und billigsten liefert. Der arbeitende Mensch wird zum digitalen Nomaden degradiert, indem nur das beste Ergebnis und der vorgegebene Termin zählen. Was harmlos klingt, ist im Prinzip eine Arbeitsverlagerung ohne Beschäftigungssicherung. Dies könnte einen Großteil der 900.000 IT-Beschäftigen in Deutschland treffen. Einen festen Arbeitsvertrag, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub - all das wird es nicht mehr geben.

Mit neuesten elektronischen Mitteln halten so alte Prinzipien des Wanderarbeiter-Kapitalismus wieder Einzug. Ein globalisierter Arbeitsmarkt ohne "Leitplanken" und Regeln wird zu noch mehr Stress und Krankheiten führen - auch deshalb, weil die unternehmerischen Risiken vollständig auf die Beschäftigten abgewälzt werden.

Ein Vorstandssprecher von SAP hat kürzlich bereits angekündigt: "So wollen wir eine Million Entwickler von Software für uns gewinnen, ohne sie bei SAP anstellen zu müssen". Eine klare Ansage an die Beschäftigten von SAP, die dadurch verunsichert, beängstigend und weiter unter Druck gesetzt werden.

„Es ist kälter geworden"

Die Beschäftigten verfügen oft nicht über den notwendigen Gestaltungsspielraum, um ihre Arbeitsaufgaben und -belastungen eigenständig angehen und verbessern zu können. Immer seltener werden direkte Aufträge formuliert, stattdessen gibt es indirekte Ziel- und Leistungsvorgaben. Notwendig wäre eine Wertschätzung von Erfahrungswissen, um die Kompetenzen der Beschäftigten zu erweitern. Allein die Einhaltung einer regelmäßigen, täglichen Arbeitszeit von acht Stunden wäre nachhaltig weniger belastend für die Menschen.

Die Entscheidung treffen jedoch die Kapitaleigner und letztendlich die Unternehmensgründer von SAP, ob einer der „besten Arbeitgeber in der IT 2013" wirklich diesen teuer erkauften Award bzw. Preis verdient. Es fehlt eine nachhaltig mitarbeiterorientierte Personalpolitik und Unternehmenskultur.

Bindung, Vertrauen und Loyalität gegenüber dem Unternehmen stehen dem Missbrauch und der Ausbeutung der Beschäftigten als Gegenkräfte gegenüber. Bei fehlendem Vertrauen wird als Ersatz eine Kultur der Kontrolle zelebriert. Das wird das Vertrauen nicht wieder herstellen können.

Ein Dilemma bleibt immer bestehen: Während außerhalb Deutschlands Prozesse ohne Mitbestimmungs- und -wirkungsrechte der Beschäftigten "ausgerollt" werden, erhöht sich der Druck auf die Betriebsratsgremien. Wie

meinte ein Kollege: "Die Daumenschrauben werden weiter angezogen." Die Grenzen der Belastbarkeit der Beschäftigten sind längst überschritten. Die Personal(entwicklungs)instrumente werden meist aus den USA importiert. Es sind Ratgeber zur Selbstoptimierung und Selbstvermarktung, zur "persönlichen Performance". Der arbeitende Mensch gilt als Model(l), als "Best-Practice", als "Homo oeconomicus" oder als "Show Case". Diese Ideologie erstellt vordefinierte "Profile" mit Kompetenzen und Verhaltensregeln und zahlreichen Feldern der Verbesserungsmöglichkeiten. Das „Selbst" als Arbeitskraft ist nur eine Ressource mit einer "Upgrade"-Funktion zum imaginären "Selbstunternehmer" oder "Alleinarbeitskraftunternehmer". Diese modernen, subtil und hinterrücks Ausgebeuteten müssen sich andauernd beweisen, um im betrieblichen Dauer-Wettbewerb bestehen zu können. Dazu wird ein Umfeld von Unsicherheit als Mittel zur Leistungserhöhung geschaffen und es wird im betrieblichen Alltag permanente Flexibilität gefordert.

Die Arbeit – nicht nur bei SAP - muss umgestaltet werden. Die Ursachen für psychischen Druck und Dauerbelastung müssen endlich erkannt werden. Gegen vorgegebene Rahmenbedingungen und inhumane Arbeitsbedingungen, die Belegschaften durch überzogenen Wettbewerb spalten, kann der einzelne Beschäftigte nichts unternehmen.

Erste Verfahren für einen ganzheitlichen Arbeitsschutz zur mitbestimmten Erkennung und Beurteilung psychosozialer Gefährdungen sind auf den Weg gebracht. Ihr Erfolg hängt maßgeblich davon ab, wie intensiv weitere Diskussionen im Betrieb und der Gesellschaft geführt werden, denn weitere grundsätzliche Schritte sind notwendig.

Autor: Ralf Kronig, geboren 1964 in Oberbayern, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei der SAP AG

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/Xv1

Industrie 4.0 verändert die Arbeitswelt

von Constanze Kurz (24. November 2013)

Gewerkschaftliche Gestaltungsimpulse für „bessere" Arbeit

Im Blickpunkt der öffentlichen Debatte steht derzeit die Industrie 4.0, die nach Dampfmaschine (Industrie 1.0), tayloristischer Massenproduktion (Industrie 2.0) und fortschreitender Automatisierung (Industrie 3.0) eine neue Phase der Industrialisierung technischen Wissens mit außerordentlichen Potenzialen für die Generierung innovativer Produkte, Geschäftsmodelle und Prozesse ankündigt. Im Kern geht es darum, die Produktionstechnik (Maschinen, Serviceroboter, Logistik-, Lager-, Planungssysteme und Betriebsmittel) über das Internet global miteinander zu vernetzen. Medium dieser Verknüpfung sind Systeme mit eingebetteter Software (Cyber-Physical-Systems), die über Sensoren und Aktoren verfügen und Daten erfassen, auswerten und speichern können.

Industrie 4.0 stellt nicht mehr und nicht weniger als eine völlig neue Logik und Qualität der Produktion einer „Smart Factory" in Aussicht, bei der intelligente Produkte, Maschinen und Betriebsmittel eigenständig Informationen austauschen, Aktionen auslösen und sich gegenseitig selbständig in Echtzeit steuern können. Diese Logik und damit verbunden eine vollständige Digitalisierung der Wertschöpfungskette wird sicher nicht von heute auf morgen Realität werden. Aber Tatsache ist: Vieles ist heute bereits technologisch machbar, erste Ansätze zur Umsetzung werden derzeit von Industrieunternehmen auf den Weg gebracht, die in die Arbeitswelt

eingreifen und der aktiven Begleitung und Gestaltung durch Gewerkschaften, Betriebsräte wie auch der Akteure in Politik und Wissenschaften bedürfen.

Industrie 4.0 und die Beschäftigten

Das aufkommende Zeitalter einer Industrie 4.0 bedeutet für die Arbeit erhebliche Veränderungen und spitzt alte Fragen nach der Rolle der Beschäftigten in neuer Radikalität zu. Gerade weil das Bild der Industrie 4.0 von *Machine-to-Machine-Communication* ausgeht, also von einer smarten Fabrik, in der alle Teile miteinander kommunizieren und sich selbständig regulieren können, stellt sich die Frage: Was bleibt da noch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu tun? Wird der alte Traum der menschenleeren Fabrik auf Basis der neuen Techniken wahr – und damit zum Albtraum für Beschäftigte, betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften?

Die Antwort darauf ist nicht einfach, steht in der Gefahr Entwicklungsdynamiken zu über- oder auch zu unterschätzen und muss differenziert nach Beschäftigtengruppen betrachtet werden. Im deutlichen Unterschied zu früheren Debatten um die Folgen der Automatisierung für menschliche Arbeit spricht derzeit indes wenig dafür, dass Industrie 4.0 durch menschenleere Fabriken geprägt ist, in der Computer und Internet das Kommando übernommen haben. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Smart Factory verschwinden nicht, sondern spielen eine andere Rolle, was mit unterschiedlicher Tiefe und Reichweite alle Beschäftigtengruppen von der Produktion bis in die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen betrifft – und keineswegs ohne Gefahren für das Arbeitsvermögen ist: Konkret heißt das: Angelernte, Facharbeiter/innen, Ingenieure/innen, Techniker/innen und nicht zuletzt auch kaufmännische Angestellte sind mit deutlich erhöhten Komplexitäts-, Problemlösungs-, Lern- und vor allem auch Flexibilitätsanforderungen konfrontiert. Es steigt der Bedarf an Überblickswissen und Verständnis über das Zusammenspiel aller Akteure im Wertschöpfungsprozess.

Intelligente Produktion

Dabei wirken insbesondere zwei Trends als Treiber für den Wandel: Zum einen das technische Prinzip dezentraler Selbstorganisation von intelligenten Produkten und sich selbst organisierender Produktionseinheiten, zum anderen der zunehmende Einsatz intelligenter Assistenzsysteme insbesondere in den Produktionsbereichen der Smart Factory. Die Kontaktaufnahme zwischen Menschen und Maschinen wird immer enger (vom Knopfdruck zur Gesten-, Sprachen- oder sogar Atemsteuerung) und die Art der Interaktion intelligenter – bei gleichzeitig zunehmender Vernetzung von Sensoren, RFID-Funkchips, Aktuatoren und mobilen Rechnern.

Mit diesen Formen der digitalen Interaktion zwischen Mensch und Maschine steigen nicht nur die Anforderungen an fachliche Kompetenzen. Auch soziale Kompetenzen erlangen einen erhöhten Stellenwert, da mit der intensivierten Verzahnung einstmals getrennter Abteilungen und Disziplinen der Bedarf an Kommunikation zwischen Menschen – real wie computervermittelt – zunimmt. In fachlicher Hinsicht werden verstärkt interdisziplinäre Kompetenzen gefordert sein, die heute vielfach erst in Ansätzen existieren. Hinzu kommt die Fähigkeit sich zu vernetzen, selbst zu organisieren und flexibel zu steuern. Kurzum: Durch das Zusammenwachsen von Produktionstechnologie, Automatisierungstechnik und Software werden mehr Arbeitsaufgaben in einem technologisch, organisatorisch und sozial sehr breit und flexibel gefasstem Handlungsfeld zu bewältigen sein.

Qualifikationsanforderungen

Diese Feststellungen implizieren zugleich die generelle These einer Requalifizierung von Produktionsarbeit in der Industrie 4.0. Anders gesagt: Die Beschäftigten werden zunehmend als Entscheider und Problemlöser gefragt sein, um – salopp formuliert – eine vernetzte Fabrik am Laufen zu halten. In dieser Perspektive eröffnet Industrie

4.0 neue, interessante Arbeitszusammenhänge, die mit wachsender Eigenverantwortung, vielfältigen Entfaltungsmöglichkeiten für kreatives Arbeitshandeln und einer Steigerung der Arbeits-, Kooperations- und Beteiligungsqualität einhergehen.

In diesem Zusammenhang darf freilich nicht übersehen werden, dass die Besser-Qualifizierten in einer Vorteilsposition sind. Denn mit fortschreitender IT-Durchdringung dürfte sich der Abbau einfacher, manueller Tätigkeiten in der industriellen Fertigung fortsetzen. Ob sich dieser Abbau durch mehr Arbeitsplätze im Rahmen von Planungs- oder Servicetätigkeiten wird kompensieren lassen, lässt sich gegenwärtig nicht zuverlässig abschätzen. Es bleibt die Frage, wie es gelingen kann, allen Beschäftigten und damit auch Un- und Angelernten eine Chance auf aktive Teilhabe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Industrie 4.0 zu ermöglichen.

Obwohl nicht zuletzt die technischen Artefakte für eine Aufwertung sprechen, kann ein gänzlich anderer Entwicklungspfad von Industriearbeit nicht ausgeschlossen werden: Die Arbeit wird weiter standardisiert, digital quantifiziert, zu Parametern innerhalb von Algorithmen (um)strukturiert und am Ende zum geistlosen Niedriglohnjob. Die Beschäftigten wären nur noch vernetztes Rädchen in einer unmenschlichen Cyberfabrik, ohne nennenswerte Handlungskompetenzen, entfremdet von der eigenen Tätigkeit durch eine fortschreitende Dematerialisierung und Virtualisierung von Geschäfts- und Arbeitsvorgängen.

Letzteres wäre ein digital basierter Taylorismus 4.0, eine Neuauflage der alten Spaltung zwischen Kopf- und Handarbeit, die für die Beschäftigten nicht akzeptabel und für die erfolgreiche Realisierung einer Industrie 4.0 in hohem Maße dysfunktional ist. Denn auch in hochkomplexen, virtuellen Systemen wird es Unvollkommenheiten, Störungen und Prozessunsicherheiten geben, die menschlicher Interventionen bedürfen.

Mitgestaltung der Industrie 4.0 durch IG Metall und Betriebsräte

In der Debatte um die Erfolgsbedingungen einer Industrie 4.0 geben bislang Unternehmensvertreter, Techniker und Ingenieure den Ton an, die sich vielfach schwer mit der Einsicht tun, dass der Mensch in den Mittelpunkt einer Industrie 4.0 gehört, was –

wie gesagt – keine Frage von „Gutmenschentum", sondern eine wichtige Voraussetzung für ihre Funktionsfähigkeit ist. Umso mehr bedarf es der Begleitung und Einmischung von IG Metall, Betriebsräten und Belegschaften. Ihr Anliegen ist es seit langem, Arbeit besser, nicht billiger zu gestalten und die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Fokus zu stellen. Die Herausforderung lautet, der Integration des Menschen in eine intelligente Fabrikumgebung konkrete Gestalt und tragfähige Perspektiven zu geben und eine Arbeitswelt zu schaffen, in der die Beschäftigten von heute für ihre Rolle von morgen qualifiziert und motiviert sind und vor allem, in denen die Menschen die Systeme steuern und nicht umgekehrt. Das ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die mit den gängigen Ansätzen der Betriebs- und Arbeitspolitik allein nicht zu meistern sein wird. Neue Problemlagen erfordern neue Lösungsansätze und Organisationsparadigmen von Arbeit, die eine Vielzahl von Regelungstatbeständen und Regulierungsebenen in Betrieb und Unternehmen berühren. Aus Sicht der IG Metall sind aktuell vor allem drei Gestaltungsfelder von zentralem Interesse, wenn es darum geht, den technologischen Wandel mit innovativen Organisations- und Personalkonzepten konform gehen zu lassen und Grundsteine für bessere Arbeit in der Industrie 4.0 legen zu können:

1. Lernförderliche Arbeitsorganisation schaffen

Industrie 4.0 erfordert neue, innovative Arbeitsorganisationskonzepte, die einerseits lernförderlich, anderseits dazu geeignet sind, das Prinzip dezentraler Selbststeuerung mit breit gefassten Aufgabeninhalten, hohen Dispositionsspielräumen sowie Kooperation, Kommunikation- und Interaktion unterstützenden Arbeitsorganisationsformen zu realisieren. Ziel ist es, intelligente, selbstorganisierte Interaktionen zwischen den

Beschäftigten und/oder den technischen Operationssystemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu ermöglichen. Dementsprechend ist zu berücksichtigen, wie kooperative Lern- und Arbeitsprozesse quer zu herkömmlichen Funktions- und Abteilungsstrukturen befördert und sichergestellt werden können. Nicht zuletzt das altbekannte Thema der Notwendigkeit zur Veränderung von betrieblichen Führungskulturen erfährt durch Industrie 4.0 eine neue Aktualität.

2. Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen neu angehen

Mit Industrie 4.0 werden sich die Anforderungen an lebenslanges Lernen noch einmal deutlich erhöhen. Zugleich bieten sich technisch neue Formen für mobiles, interaktives und situationsadaptives Lernen, die es zu nutzen und auszubauen gilt. Erforderlich ist die Entwicklung von umfassenden und nicht zuletzt arbeitsplatznahen Qualifizierungsmaßnahmen, die an der ganzen Breite der Belegschaften ansetzen und Angelernte, Facharbeiter wie auch Ingenieure einbeziehen. Alle Beschäftigten müssen entsprechend ihrer Fähigkeiten eine Chance auf aktive Teilhabe an Weiterbildung haben. Sonst droht nicht „nur" die soziale Deklassierung ganzer Beschäftigtengruppen, sondern wächst die Gefahr zu demotivieren und hierdurch einen wichtigen Impact für die Wettbewerbsfähigkeit zu verschenken.

3. Soziale Netzwerke und Beteiligungsprozesse stärken

Sich in die Gestaltung der Arbeit kompetent einzumischen, bedeutet auch, die aktive Beteiligung von Betriebsräten und Beschäftigten an betrieblichen Umsetzungsprojekten frühzeitig sicher zu stellen und Leitplanken zur Regulierung etwa in Form von Musterbetriebsvereinbarungen zu entwickeln. In diesem Zusammenhang sind Kooperationen mit der Wissenschaft zu intensivieren und kollegiale Beratungs- und Vernetzungsprozesse von Haupt- und Ehrenamtlichen zu fördern. Es gilt, mit „guten" Referenzprojekten starke Impulse für bessere Arbeit in der Industrie 4.0 zu geben, wofür nicht zuletzt die staatliche Forschungsförderung Mittel und Wissen zur Verfügung stellen muss.

Autorin: Dr. Constanze Kurz, Referentin im Funktionsbereich Betriebs- und Branchenpolitik beim Vorstand der IG Metall

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/XvW

Big Data zwischen Sicherheitsinteressen und Wirtschaftsinteressen

von Guido Brombach (4. November 2013)

Vor nicht allzu langer Zeit hatte Google mit dem Streetview-Projekt eine Momentaufnahme nicht nur deutscher Vorgärten zusammengestellt, sondern ein komplettes virtuelles Abbild der Welt geschaffen. Google räumte dabei den Bürgern das Recht auf Widerspruch gegen die Abbildung ihrer vermeintlichen Privatsphäre ein. Ein Sturm der Entrüstung entbrannte. Die Medien gaben dem eine Bühne und eine allgemeine Diskussion zum Wesen unserer Privatsphäre begann. Diese Auseinandersetzung war und ist wichtig, weil das Internet ständig neue Möglichkeiten bietet und damit die Spielregeln prägt und das weltweit.

Persönliche Daten können nur noch dann garantiert und dauerhaft geheim gehalten werden, wenn sie nicht ihren Weg, auch über Handys, ins Internet finden. Hinzu kommt, dass die Zeit des freiwilligen Internets Vergangenheit ist. Auch die Hausfassaden der wenigen Mitbürger ohne Internetanschluss, werden von den fahrenden Google-Autos gescannt und im Internet veröffentlich. Während des Zoobesuchs mit der Familie werden unbeabsichtigt Menschen mitfotografiert und gelangen so über Flickr oder anderweitig ins Internet. Dann ist es nur noch eine Frage der Zeit, bis die Gesichtserkennung mit lokalen Bildbearbeitungsprogrammen möglich wird. Die gigantischen Archive von Google und Flickr stehen hierfür zur Verfügung. Sie können auch nach denen durchsucht werden, die im Hintergrund rein zufällig aufs Bild geraten sind.

Das geht gar nicht!

Als vor einigen Monaten der äußerst couragierte Edward Snowden geheime Dokumente des NSA öffentlich machte, war nicht mehr viel von der damaligen Entrüstung überwachter Bürger durch Google zu hören. Der erwartete Aufschrei blieb aus. Ganz im Gegenteil, der ein oder Andere fand sogar rechtfertigende Worte für die amerikanische Totalüberwachung mittels Prism. Der Innenminister Friedrich machte Sicherheit zu einem Supergrundrecht, der Bundesminister für besondere Aufgaben, Ronald Profalla erklärte die Diskussion zur totalen Überwachung von höchster Stelle für beendet. Und die Bürger? Ja an denen schien das alles spurlos vorbeizuziehen. Auf der größten Datenschutzdemo, der Freiheit statt Angst waren vergleichsweise wenig Menschen. Mediale Vorbilder gaben im Fernsehen vor, schon immer so etwas geahnt zu haben. Aber gestört hat es die wenigsten. Bis amtlich wurde, dass auch die Kanzlerin abgehört wurde. Selbst diese seltene „nationale, europäische" Empörung gegenüber den Sicherheitstechnokraten in den USA verflachte relativ schnell. Einige amerikanische Abgeordnete riefen schließlich „Mea culpa" und Ströbele holte in Moskau einen Brief ab.

Aber was unterscheidet nun das Google Auto von den NSA-Datacentern? Warum nehmen wir die allgegenwärtige Überwachung unseres Lebens hin, während uns die Fotografie von Häuserfassaden auf die Palme bringt? Das Digitale ist schon lange nicht mehr an den Bildschirm gebunden. Es ist zum gesellschaftlichen Betriebssystem (Gunther Dueck) geworden und sorgt für den nötigen Schmierstoff. Es ist aber im Vergleich zu den uns umgebenden Kohlenstoffen nicht sichtbar. Das Googleauto wird deshalb als bedrohlicher empfunden, weil bedrohliche 360 Grad Kameras durch jede kleine Nebenstrasse fahren. Dagegen verbleibt Prism in digitalen, nicht sichtbaren Gefilden. Die Menschen haben keine Manifestation der Überwachung vor Augen und empfinden offensichtlich keine Bedrohung für sich selbst.

Dennoch ist Prism die Drohne in unserem Allerprivatesten. Sie ist in unseren Wohnungen, in den Kinderzimmern, in den Schulen, in den Büros und Manageretagen. Überall, wo Daten entstehen und auf Festplatten gespeichert werden, die mit dem Internet verbunden sind. Überall dort ist auch die NSA. Viele unserer Grundrechte werden billigend verletzt.

Hier nur eine kleine Auswahl:

Artikel 2, Absatz 1: "Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden."

Artikel 5, Absatz 1: "Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. Die Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film werden gewährleistet. Eine Zensur findet nicht statt."

Artikel 10, Absatz 1: "Das Briefgeheimnis sowie das Post- und Fernmeldegeheimnis sind unverletzlich."

Artikel 13, Absatz 1: "Die Wohnung ist unverletzlich."

Artikel 13, Absatz 2: "Durchsuchungen dürfen nur durch den Richter, bei Gefahr im Verzuge auch durch die in den Gesetzen vorgesehenen anderen Organe angeordnet und nur in der dort vorgeschriebenen Form durchgeführt werden."

Die Unschuldsvermutung wird in diesen Zeiten der Allgemeinüberwachung mit Füssen getreten, anlasslos wird das Verhalten aller Menschen verdatet und berechnet. Die Bundesregierung duckt sich aus devoter Bündnistreue weg und erklärt die Empörung für beendet. Also gehen die BürgerInnen wieder zur Tagesordnung über. Es mag sein, dass Prism die markanten Metaphern fehlen, um zu verstehen, wie tief in unser aller Intimsphäre eingegriffen wird.

Prism denkt an mich, also bin ich!

Prism heißt das Programm, mit dem die NSA, die nationale Sicherheitsabteilung der USA, nahezu den gesamten Datenverkehr der gesamten Welt in Echtzeit aufzeichnet. Nicht mehr vorstellbare Datenmengen werden jede Sekunde gespeichert. Prism setzt an den großen Netzknotenpunkten an und greift den gesamten Datenstrom ab. Es werden Programmschnittstellen mit den großen Internetunternehmen wie Google, Facebook, Apple, Yahoo oder Microsoft vereinbart. Vorerst werden keine Daten gelöscht sondern nur fleißig gesammelt. Auch vor verschlüsselten Datensätzen macht der amerikanische Geheimdienst nicht halt.

Mit dem Programm XKeyScore werden diese Daten anschließend verarbeitet, d.h. in Datenbanken abgelegt, mit Zusatzinformationen, sogenannten Metadaten angereichert und durchsucht. Big Data heißt die Strategie. Je mehr Daten über die Welt vorliegen, umso wahrscheinlicher lassen sich Muster erkennen, also wiederkehrende Verhaltensweisen. Big Data beruht auf komplexen Computerprogrammen, weil Menschen solch eine gigantische Datenmenge schwer auswerten können, muss der Mensch letztendlich den berechneten Wahrscheinlichkeiten vertrauen. Wie fehlerhaft die Mustererkennung zurzeit noch ist, verrät ein Blick in die rechte Spalte der Facebook Timeline, dort wo die angeblich personalisierte Werbung steht.

Aber die Enttarnung von Prism war nur der Beginn. Seitdem sind zweifelhafte Dinge passiert, und viel zu schnell wieder in Vergessenheit geraten: Der Mailanbieter, den auch Snowden nutzte, wurde am 8.08.2013 eingestellt. Glen Greenwald, Journalist beim Guardian und Vertrauter von Snowden, zitierte ihn mit den Worten: "Ladar Levison und sein Team haben lieber den Betrieb ihrer zehn Jahre alten Firma eingestellt, als die verfassungsmäßigen Rechte ihrer etwa 400.000 Nutzer zu verletzen." Beim Guardian haben Mitarbeiter des britischen Geheimdienstes GCHQ im Auftrag des Premierministers David Cameron, den Chef-Redakteur der Zeitung gezwungen, die Festplatten mit den Daten von Edward Snowden unter Androhung strafrechtlicher Maßnahmen zu zerstören. Auch die New York Times wurde "gebeten" die Snowden-Daten zu löschen. Dem Bundesamt für Verfassungsschutz wurde nachgesagt, einen Zugang zu Prism zu haben. Der jetzt in die USA geflogene Verfassungsschutzpräsident Maaßen gab dies auch zu, beteuerte aber, dass der Zugang nur zu Testzwecken genutzt würde. Die Liste der Absurditäten ist noch viel länger und kann in allen Details hier nachgelesen werden: http://de.wikipedia.org/wiki/Snowden-Aff%C3%A4re#Auswirkungen_und_Reaktionen .

Was tun gegen Sicherheitswahn und technische Möglichkeiten?

Die Übermacht der Fakten lassen den Einzelnen schnell erstarren. Viel kann man offensichtlich nicht tun und doch gäbe es einiges anzupacken. Dafür braucht es allerdings den Druck der Bevölkerung. Die ewig propagierte Verschlüsselung der Kommunikation oder der Ausstieg aus Facebook, Google und Co. wären das falsche Signal. Politik hat zu liefern und die Grundrechte der Bürger zu schützen. Wenn Friedrich die Verantwortung für die Sicherheit der eigenen Privatsphäre auf den Bürger abwälzt, kann das nur bedeuten, dass der Staat die Privatsphäre nicht mehr schützen will oder kann, vielleicht, weil das Wissen des Staates über die Geheimnisse seiner Bürger Teil eines vermeintlichen Sicherheitsprogramms ist.

Eigentlich hat der Staat die Grundrechte zu wahren und sollte auch nur im Rahmen dieser Möglichkeiten agieren. Es wird auch Attentate, Amokläufe und rassistische Gewalttaten ohne digitale Kommunikation geben. Vor dem Hintergrund aller Sicherheitsansprüche bleibt immer ein kalkuliertes Restrisiko, mit dem wir uns in ein Auto setzen und mit der wir unsere Kinder Straßen überqueren lassen. Eine lücken- oder anlasslose Überwachung wird uns nicht davor schützen. Es geht weniger um die Abwägung von Sicherheit und Freiheit, als vielmehr um die zwischen Sicherheit und kalkuliertem Risiko.

Wir dürfen die Sicherheit aber auch nicht den Maschinen übergeben, sondern uns eine gehörige Portion Menschenverstand bewahren, denn nicht jeder, der dem programmierten Muster entspricht, ist auch verdächtig. Die Breiviks dieser Welt lassen sich nicht in Muster algorithmisieren, so lange nicht klar ist, wonach man suchen muss. Muster können erst beschrieben werden, wenn die Katastrophe in der Vergangenheit liegt, wenn es also zu spät ist. Die Mustererkennung kann also nur das nachgeahmte Böse enttarnen, nicht aber das neue Böse. Deshalb ist die Gefahr groß, dass Unschuldige in die Mühlen der Terrorabwehr geraten. Schon die Filmparodie Brazil aus den achtziger Jahren hat diese absurde, digitale, nicht mehr rückgängig zu machende Sicherheitsspirale mit der Verwechslung des Terroristen Tuttle mit dem Familienvater Buttle aufs Korn genommen.

Wenn also Big Data nur Nachahmer enttarnt, worum geht es dann wirklich bei einer derartig flächendeckenden Überwachung? Es wird gemutmaßt und nur selten dementiert, dass weniger die Sicherheit, als vielmehr der Profit im Vordergrund steht. Wirtschaftsspionage könnte auch eine Motivation sein, solch gigantische Datencenter zu bauen. Dadurch, dass alle Daten gespeichert werden, wird sicherlich auch das ein oder andere Geheimnis dabei sein, das mit einer direkten Gefährdung der Demokratie wenig zu tun hat. Aber das ist natürlich reine Spekulation.

Autor: Guido Brombach, Referent in der politischen Erwachsenenbildung beim DGB Bildungswerk für den Bereich Computer und Medien

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/Xvv

Megatrend Digitalisierung

von Karl-Heinz Brandl (23. Oktober 2013)

Technikwandel und Gute digitale Arbeit

Digitale Arbeit ist mittlerweile der in technischer Hinsicht dominante Typus moderner Erwerbstätigkeit. 63 % aller Beschäftigten nutzten 2012 beruflich regelmäßig einen Computer (in der Finanzdienstleistung 98 Prozent). 55 Prozent aller Beschäftigten nutzen das Internet und 15 Prozent ein tragbares Gerät (Laptop, Smartphone, etc.) mit mobilem Internetzugang.

Nicht bei allen, aber bei vielen Dienstleistungen spielt es keine Rolle, ob sie vor Ort erledigt werden. Ein Kundenberater braucht den direkten face to face Kontakt mit potenziellen Kunden – aber die Buchhaltung kann ortsunabhängig erfolgen. Wichtig ist, dass Dokumente und Informationen auf direktem Weg ausgetauscht werden können, dass unmittelbar kommuniziert werden kann, wenn es Nachfragen oder Klärungsbedarf gibt,

und dass der Zugriff auf die Resultate ohne Probleme möglich ist.

Global digital

Eben diese Voraussetzungen sind aufgrund moderner Informations- und Kommunikationstechnologien erfüllt. Dokumente und Informationen können digitalisiert und im virtuellen Raum ausgetauscht werden – egal wie komplex sie sind. Denn mit weltweit vernetzten Rechenzentren als Infrastruktur steht ein enormer Speicher für Software und Daten zur Verfügung (Cloud oder „Datenwolke"), auf den (potentiell) weltweit zugegriffen werden kann und der die Endgeräte erheblich entlastet. Damit ist eine wichtige Voraussetzung für das gemeinsame Arbeiten im globalen Raum erfüllt.

Das Internet und die Intranets werden in Zukunft weiter ausgebaut und transportieren Daten zeitnah rund um den Globus. Kommunikationstechnologien ermöglichen virtuelle Gespräche oder Konferenzen. Und mobile, leistungsstarke Endgeräte sorgen dafür, dass Kommunikation auch im lokalen Raum tendenziell ortsunabhängig und jederzeit möglich ist.

Das Entscheidende bei digitaler Arbeit ist die Flexibilität. Durch die Cloud, die Zunahme mobiler Anwendungen und Endgeräte sind die digitalisierten Arbeitsgegenstände verstärkt global und ohne Zeitgrenzen zugänglich. Digital vernetzte Arbeit lässt die traditionelle Fixierung auf einen festen Ort und an feste Zeiten hinter sich. So arbeiten schon heute zehn Prozent der Beschäftigten in Deutschland regelmäßig im Homeoffice und 62 Prozent aller Erwerbstätigen wünschen sich Homeofficearbeit (vgl. BITKOM: PM vom 29. April 2009).

Dabei kann moderne Kommunikationstechnik eine physische Präsenz nicht in allen Fällen ersetzen. Aber auch die reale Zusammenarbeit im Team verändert sich durch die Digitalisierung. Sie wird in vielen Bereichen unkomplizierter, einfacher und effektiver – denn sie ist fast immer IT-unterstützt. Die wesentlichen Treibertechnologien stellen das Cloud Computing, Web 2.0-Anwendungen, das Internet der Dinge und Industrie 4.0 dar.

Cloud-Computing

Grundsätzlich können drei verschiedene Arten von Cloud-Diensten unterschieden werden: Die **Infrastruktur** (*Infrastructure-as-a-Service*, IaaS) stellt je nach Last dynamisch skalierende und nach Verbrauch abgerechnete Rechner- und Speicherkapazität sowie deren Internetanbindung zur Verfügung. **Plattformen** (*Platform-as-a-Service*, PaaS) stellen dem Entwickler von (Web-) Anwendungen eine Umgebung bereit, ohne das er sich um die Infrastruktur kümmern muss. Als Drittes werden komplette **Anwendungen** in der Cloud angeboten, die Nutzerinnen und Nutzer ähnlich wie lokal installierte Programme verwenden können. Der lokale Computer übernimmt dabei im Wesentlichen nur noch die Darstellung auf dem Bildschirm, die Anwendung selbst läuft auf einem entfernten Server.

Web 2.0

Ein weiterer technischer Trend ist die geschäftliche Nutzung von Web 2.0-Anwendungen. Dabei geht es neben den sogenannten Sozialen Netzwerken (VZ-Netzwerke, Facebook, etc.) um Web 2.0-Anwendungen in den Unternehmen – oft als Enterprise 2.0 benannt - wie z.B. Wikis, Chats, Microblogging, Filesharing, etc.

Für Unternehmen bieten die allgemeinen Sozialen Medien die Möglichkeit, mit ihren Zielgruppen in direkten Kontakt und in einen unmittelbaren Dialog zu treten. Sie können bei vielen Unternehmensaufgaben unterstützen: von der Kommunikation mit Presse, Meinungsführern und Kunden, im Marketing und Vertrieb, im Recruiting und Employer Branding bis hin zur Erschließung neuer Zielgruppen sowie zur Einbeziehung von Nutzerinnen und Nutzern bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen.

Bei der internen Nutzung von Web 2.0 (also Enterprise 2.0) geht es im Kern um die Verbesserung der internen Kommunikation und der Zusammenarbeit. Laut einer Studie „Enterprise 2.0 - Status Quo 2013" der Hochschule Rhein-Main beschäftigen sich 60 Prozent der Unternehmen mit der internen Nutzung von Web 2.0.

Internet der Dinge

Dauerhafter Online-Status sowie RFID-Technologien (engl. radio-frequency identification umgangssprachlich auch Funketiketten) ermöglichen, dass Objekte und Geräte miteinander kommunizieren können. Entertainmentgeräte im Auto werden in der Lage sein, standortbezogen (location based) Werbung anzuzeigen. Waschmaschinen können schon heute das richtige Waschprogramm automatisch erkennen. Möglich ist auch eine automatische Identifizierung von Kundinnen und Kunden beim Betreten von Geschäften anhand mitgeführter Objekte.

Solche Anwendungen werden gemeinhin unter dem Begriff **Internet der Dinge** zusammengefasst. Damit ist die Einbindung von realen, außerhalb des Netzes existierenden Objekten in das Netz gemeint, also die eindeutige Identifikation dieser Objekte und die Verknüpfung des entsprechenden Datensatzes mit anderen Daten und Anwendungen.

Industrie 4.0 und Cyber-Physical Systems

Mit Industrie 4.0 wird das Internet der Dinge für die industrielle Produktion aufbauend auf *Cyber-Physical Systems* (CPS) weiterentwickelt. In diesem Konzept wird die physikalische Welt, bestehend aus vernetzten Systemen, Sensoren und Aktoren (Wandler), mit den Diensten im Internet (Cyberwelt) verbunden.

Das Revolutionäre an Industrie 4.0 besteht darin, dass zukünftig mit dieser Technologie ein möglichst genaues Abbild der physischen Welt in Echtzeit entsteht – so weiß die Maschine, in welchem Zustand sie ist, und kann das Werkstück erkennen sowie, ob es fehlerfrei ist. Durch die Vernetzung mit Diensten über Internettechnologien wird darüber hinaus eine neue Dimension der Automatisierung erreicht, die sich über große Teile der Wertschöpfungskette erstreckt. Die Vernetzung ermöglicht den Austausch von Technologiedaten über den gesamten Wertschöpfungsprozess eines Produktes bis es verbaut oder in Gebrauch ist.

Bereits 15 Prozent aller mittelständischen Fertigungsunternehmen nutzen dezentral vernetzte, selbststeuernde Produktionsprozesse. Die Erstanwender der Industrie 4.0 sind vor allem unter Automobilzulieferern mit mehr als 500 Mitarbeitern zu finden. Knapp 60 Prozent der mittelständischen Fertigungsunternehmen setzen bereits IT-basierte Automatisierungslösungen ein. Und mehr als zwei Drittel (69 Prozent) nutzen IT-Lösungen zur Fernwartung ihrer Anlagen und Maschinen in der Produktion. Gut die Hälfte (52 Prozent) verfügt zudem über einen intelligenten Anlagenpark – und damit über einen wichtigen Baustein im Fundament künftiger Industrie 4.0-Szenarien.

Veränderungen von Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodellen

Die zunehmende Digitalisierung der Wirtschaft verändert auch Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodelle im Dienstleistungssektor. Beispielhaft zeigen dies die Aktivitäten von dem IT-Konzern Apple im Musikgeschäft (I-Tunes) oder die Aktivitäten von Amazon, im direkten Kontakt mit den Autorinnen und Autoren unter Umgehung der Verlage den Buchmarkt neu zu organisieren. Die Einführung von digitalem Bargeld sowie Mobile Payment wird das Kreditkartengeschäft verändern. Auch das Engagement von Telekommunikationsanbietern auf dem Smart-Grid-Markt unter Nutzung ihrer traditionellen Fähigkeiten zur verbrauchsgenauen Abrechnung bei Millionen von Kundenhaushalten wird vieles verändern.

Aber es entstehen nicht nur neue Geschäftsmodelle, sondern auch die Auswirkungen der Digitalisierung auf bestehende Strukturen sind tiefgreifend. Die klassischen Infrastrukturen wie z.B. Ver- und Entsorgung, Verkehrswege zu Land, zu Wasser und in der Luft sowie die Energieinfrastruktur werden zunehmend über

Informations- und Kommunikationstechnologien gesteuert. Sie ergänzen sich mit IT, beeinflussen sich über diese oder verschmelzen mit ihr: Sensoren erfassen Trinkwasserstände und -qualität, Elektrizitätszähler kommunizieren mit Kraftwerken und das *Global Positioning System* (GPS) leitet Verkehrsströme. Anwendungen im Bereich Ressourcenplanung, Supply-Chain-Management, Vertrieb, Marketing oder Logistik sind inzwischen ebenfalls in der Regel IT-gesteuert.

Arbeiten in der veränderten digitalen und vernetzen Welt

Die dargestellten Innovationen spiegeln sich in der anhaltenden Veränderungsdynamik wider, welche die Arbeitswelt prägt. Die herausragenden Merkmale dieser Veränderung sind ein grundlegend verändertes Raum-, Zeit- und Organisationsgefüge der Arbeit. Digital vernetzte Arbeit muss nicht mehr an räumlich fixierten Arbeitsplätzen erbracht werden, ist nicht mehr zwingend zu festen und standardisierten Zeiten zu leisten, erfordert nicht in allen Fällen zeitgleiche physische Anwesenheit der Teams. Daraus resultieren vielfältige Optionen zur Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit. Die Frage ist, welche Chancen und welche Risiken hierbei entstehen.

Die zeitliche und räumliche Flexibilität digitaler Arbeit eröffnet für viele Erwerbstätige die Chance, einen Teil ihrer beruflichen Aufgaben dort zu erledigen, wo sie es wollen. Sie können die Arbeit dann erledigen, wann sie es wollen und dies unter Umständen, die sie als angemessen empfinden. Das befreiende Potenzial solcher „Teilautonomien" darf nicht unterschätzt werden. Es rührt an zentrale Fragen von Macht, Herrschaft und Kontrolle in der Arbeitswelt: „Das Ausmaß, in dem ich [..] über Raum und Zeit verfüge, ist meine Freiheit und meine Unfreiheit, der substanzielle Kern von Freiheit und Unfreiheit." (Negt, Oskar 2001: Arbeit und menschliche Würde, Göttingen) Diese Option ist für viele Erwerbstätige attraktiv: Nur 30% der Beschäftigten wollen zur Arbeit „am liebsten jeden Tag ins Büro" gehen (BITKOM-Umfrage 2010).

Aber diese möglichen Freiheitsgrade digitaler Arbeit realisieren sich nicht im Selbstlauf. Längst nicht alle Beschäftigten, für die eine größere Beweglichkeit ihrer Arbeit im Raum möglich wäre, können diese Option für sich nutzen (Vorgesetzte wollen „ihre Schäfchen" sehen). Mobile Arbeit ist nicht immer mit Selbstbestimmung verbunden – oft werden die Einsatzorte und -zeiten allein vom Arbeit- oder Auftraggeber diktiert. Auch mobile Arbeit, die arbeitszeitverlängernd wirkt, wird kaum als „befreiend" empfunden.

Leitlinien für eine gute digitale Arbeit

Gute Arbeit ist für uns Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen ein zentrales Ziel (www.verdi-gute-arbeit.de). Dabei geht es zuallererst um die Beteiligung und Partizipation der Erwerbstätigen. Diese verstehen unter Guter Arbeit vor allem ein festes, verlässliches Einkommen, unbefristete Beschäftigung; es geht darum, sich fachlich und kreativ einbringen zu können, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen entwickeln zu können. Gute Arbeit braucht Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten und ein gutes soziales Klima zu den Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen. Diese allgemeinen Elemente Guter Arbeit müssen auch für gute digitale Arbeit gelten.

Darüber hinaus bedarf es weiterer rechtlicher und qualifikatorischer Ressourcen

- durchsetzbare Ansprüche der Beschäftigten bei der Nutzung der Gestaltungsspielräume (Arbeitsort, Arbeitszeit und verbesserte Work-Life-Balance z.B. das Recht auf Telearbeit)
- Befähigung und Qualifizierung zum vernetzten Arbeiten (z.B. Mobilitätskompetenz)
- eine Minimierung von Belastungen durch die permanente Erreichbarkeit aufgrund der digitalen Vernetzung (z.B. Begrenzung von Erreichbarkeit und Verfügbarkeit)

- individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechte im Netz (siehe: www.onlinrechtefuerbeschaeftigte.de)
- der Schutz der Persönlichkeitsrechte (z.B. Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz)
- wirksame Mechanismen der sozialen Absicherung (insbesondere Kranken- und Rentenversicherung) auch für die zunehmenden Solo-Selbständigen und Freiberufler

Diese sechs Leitlinien für gute digitale Arbeit sind erste Forderungen in diesem Veränderungsprozess. Wir wollen die Chancen digitaler Arbeit für die Beschäftigten erschließen und dürfen dabei natürlich die Risiken nicht aus den Augen verlieren. Immerhin konnte ver.di (vertreten durch Lothar Schröder und Annette Mühlberg) diese Diskussion und die o.g. Leitlinien in die Debatten der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" (vgl. Drucksache 17/12505 vom 13.03.2013) einbringen.

Es liegt nun an uns, die Veränderung im Konkreten mitzugestalten.

Literatur

Deutscher Bundestag (2013): Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft": Wirtschaft, Arbeit, Green IT. Drucksache 17/12505 vom 13.03.2013

Jäkel Michael (2012): Wir vernetzen Interessen – Zukunft. Sicherheit. Gerechtigkeit.

Schröder, Lothar (2013): Den Versuch war's wert. Anmerkungen zur Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" des Deutschen Bundestages; in: Gegenblende vom 12.04.2013

Schwemmle, Michael / Wedde, Peter (2012): Digitale Arbeit in Deutschland – Potenziale und Problemlagen. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Autor: Karl-Heinz Brandl, Leiter des IKT-Projektes bei der Ver.di Bundesverwaltung Berlin

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/XWw

3D-Technologie als Innovationstreiber – Die Fabrik für jeden

von Andreas Gebhardt (28. Oktober 2013)

Die 3D Technologie hat in Präsident Obama einen unerwarteten Unterstützer gefunden. Der Präsident sieht in Anwendung der 3D Technologie die Möglichkeit, der lethargischen vertikalen Fertigung in den USA einen neuen hoch innovativen Schub zu geben, wie er sagt. Von hunderttausenden neuen Arbeitsplätzen ist die Rede, eine Kampagne ist angeschoben und entsprechende Förderungsprogramme sind aufgelegt, Institute und Anlaufstellen für die Beratung sind eingerichtet. Einige meinen sogar, diese Technik würde eine neue, eine andere Industriegesellschaft begründen. Sie soll die „ Fabrik für jeden" schaffen. Bisher wurde die Technik für industrielle Spezialanwendungen verwendet und das schon seit Jahrzehnten. Jetzt erreicht das 3D Printing (oder 3D Drucken) durch stark gesunkene Gerätepreise den Normalverbraucher.

3D – Druck als technologische Herausforderung

In der Bundesrepublik reagiert die Regierung auf die Technologie, im Gegensatz zur US-Administration, sehr verhalten. Sie sieht auch keine Notwendigkeit, deren Verbreitung mit Verve zu fördern. Das gilt auch für die dafür notwendige personelle Qualifizierung. In einer aktuellen Antwort auf eine kleine Anfrage der SPD vom 05.06.2013 sieht sie "die Entwicklung (bei den 3D-Druckern, A.G.) zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht so weit gediehen, das entsprechende Inhalte in Ausbildungsordnungen ...aufgenommen werden können". Über die Anzahl der Unternehmen, die mit dieser Technologie bereits arbeiten und produzieren, gibt es keine offiziellen Zahlen bzw. werden sie nicht erhoben. Hoffen wir mal, dass hier nicht wichtige Entwicklungen verschlafen werden.

Die Europäische Weltraumorganisation ESA sieht in der 3D Technologie eine "Zukunftstechnologie mit großem Potential" und fördert sie mit entsprechenden Projekten. Die NASA hat das bislang größte per 3D-Druck hergestellte Teil eines Raketentriebwerks Anfang September erfolgreich getestet. Sie geht davon aus, dass dies ein Meilenstein ist, um die Kosten in der Raumfahrt zu senken. Die Latte liegt damit bereits sehr hoch und viele sehen hierin sogar eine ähnlich rasante Entwicklung wie mit der Einführung des PC´s, ja eine in Fahrt kommende "Dritte industrielle Revolution" in der Fertigung.

Es zeichnen sich also mit der neuen 3D Technologie tiefgreifende Umwälzungen ab. Die üblichen Werkzeugmaschinen und Geräte, insbesondere die Werkzeuge zur Verformung werden so nicht mehr benötigt. Auch viele Formen, neues Design und undenkbare Anwendungen, die bisher technologisch nicht umsetzbar waren, lassen sich aus dem Datensatz heraus in vielfältige Materialien umsetzen. Die ersehnte „Freiheit des Designs", unabhängig von den Zwängen der Verarbeitung, ist möglich geworden. Auch der extreme Leichtbau mit hochfestem Material ist nun Realität. In England und den Niederlanden werden bereits Hauswände 3D gedruckt und Architekturen umgesetzt, die bisher nicht umsetzbar waren. Das Verfahren ist natürlich mehr als eine „ koordinatengeführte Heißklebepistole", wie Peter Glaser von der Neuen Züricher Zeitung ironisch anmerkte. Das Verfahren diente anfangs der Herstellung von Prototypen. Das ist auch noch immer die wichtigste Rolle von 3D Bauteilen in der Automobilindustrie, beim Herstellen ihrer „Erlkönige", den neuen Modellvorhaben in kleinster Stückzahl.

Welche Folgen hat die Technologie auf Fertigungsprozesse?

Die neue Technologie begründet die „additive Fertigung", denn mit dem 3-D Druck wird immer etwas hinzugefügt und nicht weggenommen, wie bei der traditionellen subtraktiven (abtragenden) Fertigung durch Fräser und Bohrer. 3D Drucken oder 3D Printing ermöglicht die direkte automatisierte Verarbeitung von dreidimensionalen digitalen Daten, wie wir sie täglich als Animationen auf den Bildschirmen sehen, aber nun in dreidimensionale Gegenstände.

Grundsätzlich ist das Verfahren simpel: Jeder kennt das 2D-Drucken und viele benutzen es auch privat zu Hause. Dazu verwendet man ein Schreibprogramm, durch das man ein Abbild erhält von dem Geschriebenen auf dem Bildschirm. Es ist zunächst ein virtueller Brief, weil man ihn sehen, aber nicht anfassen, falten und per Briefpost verschicken kann. Schickt man ihn zu einem (2D-) Drucker, wird er umgewandelt und ein Papierbrief wird erzeugt, also ein anfassbares, physisches Produkt.

Verwendet man auf dem Computer ein Zeichen- oder Konstruktionsprogramm (einen Part-Prozessor, 3D CAD), so repräsentieren die entstehenden Files (virtuelle) 3D Produkte. Sie können mit einem 3D Drucker ausgedruckt werden. Das Drucken geschieht Schicht für Schicht. Dazu wird das Computermodell in einzelne Schichten zerlegt. Jede Schicht produziert der Drucker tatsächlich und unmittelbar danach werden sie mit der vorhergehenden Schicht zum Bauteil z.B. mit einem Laser verschmolzen.

3D Drucker stellen also Produkte oder Teile davon her. Man nennt sie deshalb auch Fabrikatoren, Fabricators oder kurz Fabber. 3D Drucker sind Maschinen zur Fertigung und erfüllen so gesehen Aufgaben, die auch von Fräsen oder Spritzgussmaschinen erfüllt werden könnten. Auf dem Markt gibt es 3D Drucker für Kunststoffe, Metalle und Keramiken, zum Drucken kleiner und großer Gegenstände.

Was ist das „Revolutionäre" an der Technologie?

Das Schichtverfahren erlaubt die direkte Herstellung von sehr komplizierten Bauteilen, z.B. auch mit Hohlräumen im Innern aus einem Stück, die mit konventionellen Verfahren aus Einzelteilen hergestellt und montiert werden müssten.

Die heute sehr gefragte Individualisierung von Produkten ist ein weiterer Vorteil. Auch hier hilft die 2D Welt zum Verstehen. Vor der Einführung von digitalen Schreibprogrammen und Computerdruckern mussten Schriftstücke entweder gesetzt und auf Druckmaschinen hergestellt oder auf Schreibmaschinen erstellt werden, was sehr arbeitsaufwendig und kostenintensiv war. Digitale Schreibprogramme ermöglichen heute die Herstellung individueller Briefe, nicht nur als Serienbriefe sondern auch mit individueller Farbgebung und Bebilderung und auch auf unterschiedlichem Papier in unterschiedlichen Schriftarten und sämtlichen Sprachen.

Eine vergleichbare Situation sehen wir bei der Produktion, also bei der Herstellung dreidimensionaler Gegenstände. Für die meisten Fertigungsprozesse sind Werkzeuge und Formen notwendig. Ihre Herstellung ist zeitaufwendig und kostenintensiv. Allerdings können, sind sie einmal verfügbar, mit ihnen große Mengen von Bauteilen hergestellt werden. Wir wissen alle, dass viele Kunststoffartikel nur Cent-Artikel darstellen, obwohl die zu Ihrer Herstellung notwendigen Formen und Werkzeuge mehrere 10- oder auch 100-Tausend Euro kosten. Wirtschaftlich wird eine solche Produktion nur, wenn äußerst hohe Stückzahlen identischer Bauteile produziert werden, also bei der Massenproduktion identischer Teile.

3D Drucker gestatten nun in Analogie zum individuellen „handwerklichen" Betrieb die Herstellung eines Bauteiles direkt aus dem 3D Datensatz. Soll ein anderes oder ein nur leicht verändertes Bauteil hergestellt werden, muss nur der Datensatz geändert werden und nicht wie traditionell die dafür notwendigen Werkzeuge. Vor diesem Hintergrund wird eine Massenproduktion von Einzelteilen möglich, also eine individualisierte Massenproduktion.

Damit gehen oft genannte Vorteile einher:

- Die kostengünstige Herstellung von kleinen Serien
- Eine minimale Lagerhaltung
- Die Fertigung von Ersatzeilen nach spezifischer Bestellung (on demand)
- Die Herstellung individueller Bauteile, z.B. Implantate, Zähne, Hörgeräte, etc. in der Medizin

Perspektiven für Arbeit und Innovation

Bei umfassender Verwendung der 3 D Verfahren ist langfristig auch eine Veränderung der Lebens- und Arbeitsbedingungen möglich, z.B. durch eine Dezentralisierung der Produktion. Generell ist auch eine Ablösung des Prinzips der Massenproduktion und seiner Folgen denkbar, hin zu einer individuellen Produktion.

Die Konkurrenz ist hellwach. Große Förderprogramme sind in China bereits aufgelegt, um auch in der post-subtraktiven Fertigung weiter eine wichtige Rolle zu spielen, wie auch in der automatisierten Produktion der Industrie 4.0. Billige Arbeitslöhne werden dann nicht mehr im Vordergrund stehen, sondern ein hoher Automatisierungsgrad und das 3-D Drucken.

Welchen Einfluss hat diese Technologie bereits in der Bundesrepublik in der Produktion und Kleinserienfertigung, im Automobil und Flugzeugbau, der Kunststoffverarbeitung und in der Ersatzeilproduktion gewonnen?

Diesen Fragen geht ein vom Autor geführtes Forschungsprojekt, das von der Hans-Böckler-Stiftung an der FH Aachen, der Universität Duisburg-Essen und dem Institut für werkzeuglose Fertigung gefördert wird, nach. Insbesondere geht es in diesem noch laufenden Vorhaben um die Frage, was diese sich schnell verbreitende Technik für die Arbeitswelt bedeutet.Resultieren hieraus neue Anforderungen an die Ausbildung (Qualifikation) und wer zeichnet dafür verantwortlich? Oder führt die Technik eher zu einer De-Qualifizierung und einem Einsatz billiger Arbeitskräfte? Dazu wird auch das Umfeld untersucht. Wer setzt diese neuen Technologien ein und wozu? Wie schnell ist mit einer starken Durchdringung größerer Produktionsbereiche zu rechnen? Wenn ja: Welche sind das und zu welcher Branche zählen sie? Woher kommen die Arbeitskräfte?

Erste Erkenntnisse zeigen, dass die 3D Drucker heute noch in der Mehrzahl in den Bereichen Forschung und Entwicklung sowie Produktentwicklung und Prototypenbau eingesetzt werden. Meist werden sie (noch) von hochqualifizierten Technikern und Ingenieuren bedient und erfordern eine über die eigentliche Maschine weit hinausgehende Infrastruktur. Eine besondere Ausbildung zur Bedienung spielt bisher kaum oder eine untergeordnete Rolle. Den meisten Anwendern reichen Herstellerschulungen.

Die Studie wird durch Einzelinterviews mit Spezialisten, Firmenbesuchen und darauf aufbauenden Feldstudien ergänzt. Um die Arbeitswelt möglichst genau zu erfassen werden Interviews mit Arbeitgebern und Betriebsräten geführt. Erste Ergebnisse zeigen, dass Fachleute die kurzfristigen Vorteile auf einigen begrenzten Gebieten sehen, die Entscheider das Potenzial aber gerade erst zu erkennen beginnen.

Wir freuen uns über Jede und Jeden, die/der unsere Arbeit mit fachbezogenen Anregungen unterstützt und zu einem Interview bereit ist. Unser Teammitglied Laura Thurn steht hierfür zur Verfügung: l.thurn@iwf-duisburg.de oder: laura.thurn@web.de .

Autor: Prof. Dr.-Ing. Andreas Gebhardt, seit März 2000 Professor für „Hochleistungsverfahren der Fertigungstechnik und Rapid Prototyping" an der Fachhochschule Aachen

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/XWy

Digitale Arbeit: dominant, mobil, gestaltungsbedürftig

von Michael Schwemmle (7. August 2013)

Der Wandel der Erwerbssphäre ist seit Jahren durch die rasante Ausbreitung digitaler Arbeitsmittel geprägt. Aktuellen Erhebungen zufolge nutzen mittlerweile 87% aller Berufstätigen in Deutschland für ihre tägliche Arbeit einen Computer, 79% sind geschäftlich mit mobilen Geräten (Notebooks, Tablets, Smartphones, Handys) tätig (BITKOM 2013) und 55% sind regelmäßig zu beruflichen Zwecken im Internet unterwegs (Statistisches Bundesamt 2012). Die Arbeit mit digitalen Werkzeugen und Medien ist somit in technischer Hinsicht zum dominanten Typus moderner Erwerbstätigkeit geworden. Sie ist nach wie vor in aller Regel abhängige Beschäftigung zum Zwecke der Sicherung des Lebensunterhalts und sie ist zumindest in ihren Potenzialen von deutlich anderem Zuschnitt als klassische Fabrik- und traditionelle Bürotätigkeit. Der entscheidende Aspekt ist, dass Digitalisierung und Vernetzung Arbeit beweglicher gemacht und deren Bindungen an feste Orte,

standardisierte Zeiten und stabile Organisationsformen gelockert hat. Die Technik wirkt dabei, wenn nicht als ursächlicher Treiber, so doch als mächtiger „Enabler" des Wandels.

Da mit mobilen Arbeitsmitteln und an Arbeitsgegenständen, die im Netz ubiquitär zugänglich sind, prinzipiell überall und immer (zusammen)gearbeitet werden kann, wird die herkömmliche „Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Betrieb und Wohnung […] zwar nicht aufgehoben, aber doch stark relativiert" (Däubler 2013, S. 68). Zudem sind auf dem mittlerweile erreichten Stand der digitalen Vernetzung die technischen Grundlagen dafür bereitet, arbeitsteilige Wertschöpfung nicht mehr zwingend in örtlich konzentrierten und zeitlich auf Dauer angelegten betrieblichen Strukturen zu bewerkstelligen, sondern modularisiert, standortverteilt, telekooperativ und in temporär begrenzten Projekten – und dies in tendenziell weltweitem Maßstab und zu vergleichsweise niedrigen Transaktionskosten. Populäre Chiffre für den „Informationsraum" (Boes/Kämpf 2012, S. 324 ff.), der als Basisinfrastruktur und Handlungsfeld für diese historisch neue Art hochgradig flexiblen Arbeitens fungiert, ist die *Cloud*. In der Datenwolke des Internets haben sich nicht nur die Optionen von Unternehmen zur fluiden Gestaltung ihrer Produktionsprozesse enorm erweitert, sondern auch deren Chancen und Anreize, Arbeitsleistung nur noch fallweise und zeitweilig im Netz zu rekrutieren und zu kombinieren, ohne dazu Arbeitskräfte dauerhaft an sich zu binden. Damit eröffnen sich weitreichende Möglichkeiten zur Flexibilisierung, Effizienzsteigerung, Kostensenkung und Risikoabwälzung, welche in der Praxis auch zunehmend genutzt werden.

Crowdworking

Eine avanciertere Variante dieser neuen Gestaltungsformen ist Crowdworking, die Organisation arbeitsteiliger Produktion via fallweiser Ausschreibung von Teilaufgaben an einen weltweiten Pool von Freelancern und „internen Crowdsourcees" – womit niemand anderes als die Angestellten des ausschreibenden Unternehmens gemeint sind. Solche, auf diversen Netzplattformen wie „Clickworker" oder „Topcoder", längst erprobten Modelle sind spätestens mit dem „Liquid"-Konzept von IBM als realistische Option in die von multinationalen Konzernen dominierte Kernsphäre der globalen Ökonomie eingetreten. Dies kann kaum verwundern, wäre ein funktionierendes „eBay für Arbeitskräfte" (Bsirske/Stach 2012) doch von geradezu zwingender betriebswirtschaftlicher Attraktivität, da es nicht nur massive Einsparungen, sondern auch erhebliche Flexibilitätsgewinne und den Zugang zu einem erweiterten Reservoir an Talenten verspräche. Die Kehrseite des Ganzen ist die mit Händen zu greifende Gefahr der Ausbreitung eines digitalen Tagelöhnertums (Konicz 2012; Dohmen 2013).

Zugleich eröffnet die digitale Vernetzung für einen großen Teil der Erwerbstätigen bedeutsame Chancen auf mehr Freiheiten, insbesondere hinsichtlich der Gestaltung räumlicher und zeitlicher Rahmenbedingungen ihrer Arbeit. Für viele Beschäftigte ist diese Flexibilität (z. B. als Möglichkeit zeitweiliger Teleheimarbeit) Umfragen zufolge ausgesprochen attraktiv. Diese Spielräume werden aber bislang nur unzulänglich ausgeschöpft. Zwar wird zunehmend digital mobil gearbeitet, dies jedoch nur in sehr begrenztem Maße unter Umständen, die von den Betroffenen real selbstbestimmt werden und an ihren Interessen orientiert sind. Weit mächtiger sind die Dispositionen von Arbeit- oder Auftraggebern und der „stumme Zwang der ökonomischen Verhältnisse" (Marx 1966, S. 765), konkretisiert in knappen Fristen, überbordenden „workloads" und unrealistisch hohen Zielvorgaben. Da sich die an das technische Potenzial geknüpften Hoffnungen auf mehr reale Freiheiten unter solchen Umständen kaum einlösen lassen, bleibt digitale Arbeit bis heute weit unter ihren emanzipatorischen Möglichkeiten, zumal sie sich nicht selten mit neuen Belastungen und Entsicherungen für abhängig Erwerbstätige verbindet (vgl. Schwemmle/Wedde 2012).

Defizite digitaler Arbeit

Digital vernetzte Arbeit ist in ihrer heutigen Realität somit durch ausgeprägte Ambivalenzen und Defizite gekennzeichnet: Sie bietet den einen weniger echte Freiheit als möglich, den anderen weniger Sicherheit als nötig wäre. Diese unbefriedigende Diagnose verweist auf arbeitspolitischen Handlungsbedarf und benennt im Grunde bereits dessen Eckpunkte: Soll digitale Arbeit besser werden, so gilt es sie durch gezielte Intervention zu humanisieren, die Chancen auf erweiterte Autonomie besser zu nutzen und diese durch Rechte und Ressourcen für Erwerbstätige flankierend zu sichern, Verfügbarkeitszumutungen und Prekaritätsrisiken zu begrenzen und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu minimieren. Entsprechende Initiativen für gute digitale Arbeit sind überfällig, zumal die neue Mobilität der Erwerbstätigkeit allzu häufig auf rechtliche Regulierungen trifft, die auf Konstanten abstellen, welche in dieser Form keineswegs mehr durchgängig gegeben sind: Statische Arbeitsorte, invariante Arbeitszeiten, stabile Normalarbeitsverhältnisse, um nur drei zu nennen.

War trotz des evidenten Gestaltungsbedarfs in Sachen digitaler Arbeit in den zurückliegenden Jahren eine weitgehende Zurückhaltung der arbeitspolitischen Akteure zu konstatieren, so scheint sich dies nun allmählich zu ändern. Mobile Arbeitsformen werden beispielsweise zunehmend zum Gegenstand von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die etwa eine Begrenzung von Erreichbarkeitszeiten vorsehen (vgl. Vogl/Nies 2013). Auch hat sich die Internet-Enquete des Deutschen Bundestages intensiv mit den Folgen der digitalen Vernetzung für die Arbeitswelt auseinandergesetzt und hierzu eine Reihe von – oft allerdings eher unverbindlich gehaltenen – Handlungsempfehlungen vorgelegt (Schröder 2013; Deutscher Bundestag 2013).

Die SPD hat dem Thema nun sogar eine längere Passage in ihrem Programm zur Bundestagswahl 2013 gewidmet. Darin heißt es: „Die Arbeitswelt wandelt sich durch die Digitalisierung grundlegend. Digitale Technologien können neue Freiheitsräume im Arbeitsalltag der Beschäftigten schaffen, beispielsweise mit Blick auf orts- und zeitflexible Arbeit. Ob Erwerbstätige diese auch tatsächlich zu ihrem eigenen Nutzen realisieren können und nicht neue Formen der (Selbst-)Ausbeutung entstehen, hängt von vielen Faktoren ab, nicht zuletzt auch von arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Wir wollen deshalb das Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz den neuen Herausforderungen anpassen, so dass Flexibilität ermöglicht und zugleich Schutz für neue Arbeitsformen geschaffen wird." (SPD-Parteivorstand 2013, S. 18)

Wie könnte ein Projekt zur Humanisierung digitaler Arbeit aussehen?

Zum einen sollte Arbeitspolitik Innovationen auf den verschiedenen Ebenen des Bildungssystems anstoßen und forcieren, um heutigen wie künftigen Erwerbstätigen die qualifikatorischen Ressourcen zu erschließen, die bei „entbetrieblichter" Arbeit unabdingbar sind, aber gegenwärtig in einer nach wie vor industriell sozialisierten Arbeitswelt noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden scheinen. Im weitesten Sinne geht es hier um „digitale Selbstständigkeit" (Deutscher Bundestag 2011, S. 31), im Konkreten vor allem um die Befähigung zur Selbstorganisation in wenig strukturierten Arbeitskontexten außerhalb betrieblicher Sphären, um „Mobilitätskompetenzen" (Kesselring/Vogl 2010, S. 168) und nicht zuletzt um die Qualifikation, einer Überforderung durch die entgrenzenden Effekte digitaler Arbeit mittels eigenständiger Grenzziehungen, entgegenzuwirken.

Zum anderen bedarf es aber auch regulierender Eingriffe, sind doch „erweiterte Dispositionsspielräume des Einzelnen […] auf Dauer nur zu sichern, wenn ein entsprechender Rahmen, beispielsweise durch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, existiert" (Däubler 2013, S. 75). Solche Regelsetzungen müssten darauf abzielen, den Betroffenen „garantierte Optionen und Handlungsmöglichkeiten" (Kocher/Welti 2010, S. 300) zu eröffnen, ihre Teilhabechancen auszuweiten und Gefährdungen – etwa solche einer permanenten Verfügbarkeit – einzudämmen. Ansatzpunkte hierzu wären beispielsweise

- ein Recht auf partielle „Ortssouveränität" im Sinne eines Anspruchs von Beschäftigten auf Tätigkeitsanteile an einem von ihnen selbst zu bestimmenden Arbeitsplatz während der üblichen Arbeitszeiten;
- ein Recht auf Nichterreichbarkeit – zumindest auf Nicht-Reaktion – außerhalb festzulegender Arbeitszeitkorridore;
- erweiterte Verhandlungsrechte von Beschäftigten und Interessenvertretungen bei der Festlegung von Zielvorgaben;
- die Anpassung eines bislang überwiegend auf stabile betriebliche Strukturen ausgerichteten Arbeitsschutzes an die mobile Realität digitaler Arbeit;
- die Einbeziehung prekarisierungsgefährdeter Freelancer in die kollektiven Systeme sozialer Sicherung unter finanzieller Beteiligung ihrer Auftraggeber.

Angesichts der Heterogenität an Qualifikationen, Wahrnehmungen und Bedürfnissen verschiedener Gruppen von Erwerbstätigen dürfte die Regulierung digitaler Arbeit allerdings kaum nach dem Muster „one size fits all" gelingen. Sie sollte vielmehr unterschiedliche Varianten – gesetzliche und tarifvertragliche Normen, betriebliche Vereinbarungen, technische Vorkehrungen, Codes of Conduct u.ä. – anbieten, welche den betroffenen Akteuren ausreichende Möglichkeiten zur Anpassung an die jeweiligen Gegebenheiten und Präferenzen zu lassen hätten. Erfahrungsgemäß werden entsprechende Regelungen nämlich „von den Beschäftigten nur dann akzeptiert und unterstützt, wenn [sie] individuelle Lösungen erkennbar nicht ersetzen, sondern den eigenen (Ver-)Handlungsspielraum unterstützen" (Vogl/Nies 2013, S. 19). Digitale Arbeitspolitik sollte deshalb tunlichst beteiligungsorientiert angelegt sein. Sie wird aber auch 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.

Literatur

BITKOM (2013): Fast ein Drittel aller Berufstätigen rund um die Uhr erreichbar. Presseinformation vom 16.04.2013

Boes, Andreas / Kämpf, Tobias (2012): Informatisierung als Produktivkraft: Der informatisierte Produktionsmodus als Basis einer neuen Phase des Kapitalismus; in: Dörre, Klaus / Sauer, Dieter / Wittke, Volker (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik, Frankfurt am Main 2012, S. 316-335

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

Däubler, Wolfgang (2013): Internet und Arbeitsrecht, Frankfurt am Main (4. aktualisierte Auflage)

Deutscher Bundestag (2013): Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft": Wirtschaft, Arbeit, Green IT. Drucksache 17/12505 vom 13.03.2013

Deutscher Bundestag (2011): Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft": Medienkompetenz. Drucksache 17/7286 vom 21.10.2011

Dohmen, Caspar (2013): Digitale Tagelöhner; in: Süddeutsche Zeitung vom 10.07.2013

Kesselring, Sven / Vogl, Gerlinde (2010): Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit, Berlin

Kocher, Eva / Welti, Felix (2010): Autonomie und soziale Sicherheit – Anforderungen an arbeits- und sozialrechtliche Regulierung; in: WSI-Mitteilungen 6/2010, S. 299-305

Konicz, Tomasz (2012): Tagelöhnertum im Internet-Zeitalter; in: Gegenblende vom 29.03.2012
Marx, Karl (1966 [1867]): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band, Berlin
Schröder, Lothar (2013): Den Versuch war's wert. Anmerkungen zur Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" des Deutschen Bundestages; in: Gegenblende vom 12.04.2013
Schwemmle, Michael / Wedde, Peter (2012): Digitale Arbeit in Deutschland – Potenziale und Problemlagen. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
SPD-Parteivorstand (2013): Das Wir entscheidet. Das Regierungsprogramm 2013-2017, Berlin
Statistisches Bundesamt (2012): Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen, Wiesbaden
Vogl, Gerlinde / Nies, Gerd (2013): Mobile Arbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt am Main

Autor: Michael Schwemmle, geboren 1955, Geschäftsführer der Input Consulting GmbH in Stuttgart

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/Xxf

Den Versuch war's wert

von Lothar Schröder (12. April 2013)

Anmerkungen zur Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" des Deutschen Bundestages

Die vom Deutschen Bundestag eingesetzte Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" hat Ende Januar 2013 nach annähernd dreijähriger Tätigkeit ihre Arbeit beendet. Mit der Beratung der Kommissionsergebnisse durch das Parlamentsplenum, die am 18. April 2013 über die Bühne gehen soll, wird der ambitionierte Versuch, das weite Feld der Netzpolitik in einem Gremium aus 17 Abgeordneten und 17 externen Sachverständigen gründlich zu beackern, dann seinen endgültigen Schlusspunkt erreicht haben.

War dieser Versuch erfolgreich? Die Antwort hängt naturgemäß von den Erwartungen ab, die man zu Beginn auf die Enquete-Kommission gerichtet hatte. Meine Erwartungen als Gewerkschafter waren zweigeteilt und – zugegebenermaßen – hochgesteckt: Zum einen ging ich davon aus, dass es in einem solchen Gremium gelingen müsste, sich mit analytischem Tiefgang, wissenschaftlicher Akribie und praktischem Erfahrungswissen den zentralen netzpolitischen Herausforderungen zu widmen und hierzu – möglichst im Konsens – tragfähige Analysen und zukunftstaugliche Handlungsempfehlungen für Parlament und Öffentlichkeit zu erarbeiten. Zum zweiten hatte ich mir in der Sache vorgenommen, in den breiten Diskurs über die vielfältigen Implikationen der digitalen Vernetzung die bislang doch arg vernachlässigte Perspektive von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einzubringen; vollziehen sich doch mit der rasanten informations- und kommunikationstechnischen Durchdringung der Erwerbssphäre fundamentale Veränderungen, die der Gestaltung bedürfen, um zu guter Arbeit und humanem Fortschritt zu führen.

Internet komplett

Gemessen an diesen Erwartungen fällt meine persönliche Bilanz der Enquete-Arbeit eher durchwachsen aus. Trotz extrem zeitaufwendiger Arbeit in 12 Projektgruppen und insgesamt 199 Sitzungen steht am Ende der Eindruck, dass das Gremium unter seinen Möglichkeiten geblieben ist. Dies lag vor allem an dessen Arbeitsauftrag und Arbeitsweise. Die Qualität der Beratungen musste zwangsläufig an der schieren Masse der zu behandelnden netzpolitischen Themen leiden, die der Bundestag der Kommission in 33 jeweils sehr komplexen Einzelpunkten – wie etwa: „Möglichkeiten für neue Formen der Teilhabe, der Bürgerbeteiligung und Nutzung neuer Partizipationsformen" – vorgegeben hatte. Daraus resultierte ein immenser Termin- und Produktionsdruck, der der Gründlichkeit von Debatten und Texten leider wenig zuträglich war. Diesem Problem konnte nur durch eine starke Spezialisierung der Abgeordneten und Sachverständigen auf einzelne inhaltliche Schwerpunkte begegnet werden, was wiederum den an sich notwendigen Blick auf das „große Ganze" und die „langen Linien" von Netzpolitik erschwerte.

Hinzu kam eine weitere Schwierigkeit: Die eigentliche Stärke von Enquete-Kommissionen sollte ja darin liegen, dass sie weitgehend losgelöst von aktuellen Konflikten und parteipolitischen Opportunitätserwägungen zu agieren vermögen. Mit diesen „aus Abgeordneten und externen Sachverständigen bestehenden Gremien will das Parlament abseits des politischen Tagesgeschäfts Lösungsansätze für komplexe technische, ökonomische oder gesellschaftliche Probleme finden", so die auf der Bundestags-Website beschriebene Aufgabenstellung solcher Kommissionen. Genau an dieser Distanz zur tagespolitischen Aktualität mangelte es nun allerdings im konkreten Fall der Internet-Enquete allzu oft. Zentrale Themen der Netzpolitik – Beschäftigtendatenschutz, Vorratsdatenspeicherung, Netzneutralität, Breitbandausbau – sind längst hochrangig auf der politischen Agenda platziert, meist umstritten und vielfach bereits Gegenstand gesetzgeberischer Initiativen und heftigen Parteienstreits. Manche Fragen, mit denen sich die Kommission zu befassen hatte, waren vor diesem Hintergrund wohl schon schlicht zu gegenwärtig, zu brisant und zu konfliktträchtig geworden, um sie „abseits des politischen Tagesgeschäfts" und über Fraktionsgrenzen hinweg unaufgeregt beraten und entscheiden zu können. In gewisser Hinsicht kam dieses Gremium also wohl zu spät.

Die Ergebnisfülle

Zieht man diese schwierigen Voraussetzungen und Randbedingungen ihrer Arbeit in Betracht, so ist der Output der Enquete-Kommission ausgesprochen beeindruckend, hat sie doch auf mehr als 2.000 Seiten an Ergebnisdokumenten nicht weniger als „eine Generalinventur der digitalen Welt vorgenommen", wie die Süddeutsche Zeitung (29.01.2013) lobend kommentierte. Überwiegend auf der Basis von Textentwürfen der Sachverständigen wurden insgesamt 12 umfangreiche Berichte zu den folgenden netzpolitischen Themen verfasst:

- Medienkompetenz
- Urheberrecht
- Netzneutralität
- Datenschutz, Persönlichkeitsrechte
- Bildung und Forschung
- Demokratie und Staat
- Wirtschaft, Arbeit, Green IT
- Kultur, Medien, Öffentlichkeit

- Zugang, Struktur, Sicherheit im Netz
- Interoperabilität, Standards, Freie Software
- Internationales und Internet Governance
- Verbraucherschutz.

Seit Anfang April liegen alle 12 Zwischenberichte und der Schlussbericht auf der Homepage vor: http://www.bundestag.de/internetenquete . Ohne jedes einzelne dieser Dokumente hier angemessen würdigen zu können, lässt sich summarisch feststellen, dass sie in ihren Analyseteilen sorgfältige und materialreiche Bestandaufnahmen auf der Höhe der Zeit enthalten und in ihren – häufig kontrovers ausgefallenen – Empfehlungen nicht nur die Dringlichkeit des netzpolitischen Handlungsbedarfs erkennen lassen, sondern auch die Konfliktlinien zwischen unterschiedlichen Lagern und Parteien.

Netz und Arbeitswelt

Was nun das zweite „Bündel" meiner eingangs genannten Erwartungen anbetrifft, die stärkere Betonung arbeitsweltlicher Fragen innerhalb des netzpolitischen Diskurses nämlich, so fällt die Bilanz durchaus positiv aus. Tatsächlich ist es in intensiven Debatten – vor allem in der Projektgruppe „Wirtschaft, Arbeit, Green IT" – gelungen, zumindest in der Analyse, zum Teil auch in relevanten Handlungsempfehlungen einen breiten Konsens über die gravierenden und häufig ambivalenten Folgewirkungen des digitalen Umbruchs für Arbeit und Beschäftigung zu erzielen. Dies gilt etwa für die folgende Feststellung im abschließenden Bericht: „Die Option, prinzipiell immer und überall seiner beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können, stellt die wohl bedeutsamste und zugleich chancenreichste Veränderung dar, welche digital vernetzte Berufstätigkeit von klassisch betriebsgebundener unterscheidet. Allerdings gilt es dafür Sorge zu tragen, dass aus dieser im Sinne erweiterter Handlungsspielräume auch für Erwerbstätige begrüßenswerten Entwicklung nicht der faktische Zwang einer permanenten Erreichbarkeit und allgegenwärtigen Verfügbarkeit entsteht."

Der zitierte Befund steht stellvertretend für die aus meiner Sicht wichtigsten Ergebnisse der Enquete-Kommission: Zum einen die fundierte und allseits geteilte Erkenntnis, dass eine noch immer in weiten Teilen industriegesellschaftlich geprägte Erwerbssphäre und die mit ihr verbundenen regulatorischen Sicherungen durch die digitale Vernetzung unter erheblichen Anpassungsdruck geraten. Zum anderen die Verständigung auf eine Reihe von Leitlinien für gute digitale Arbeit, die sich nach Auffassung des Gremiums u.a. auszeichnet durch

- eine Nutzung der Gestaltungsspielräume, welche sich aufgrund der räumlichen und zeitlichen Disponibilität von vernetzter Arbeit eröffnen, zugunsten einer erweiterten Autonomie von Erwerbstätigen bei der Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit und einer verbesserten Work-Life-Balance;
- eine Minimierung von Belastungen und Beanspruchungen, wie sie aus der vielfach entgrenzenden Wirkung digitaler Vernetzung entstehen – etwa einer permanenten Erreichbarkeit –, mit dem Ziel der langfristigen Erhaltung des Arbeitsvermögens und der physischen und psychischen Gesundheit 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 Internet verlagert hat;
- wirksame Mechanismen der sozialen Absicherung auch für Selbstständige und Freiberufler;
- den Schutz der Daten und die Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten.

Wo es jedoch um die aus der breit getragenen Ist-Analyse und der allseits akzeptierten Zielformel guter digitaler Arbeit abzuleitenden Vorschläge für konkrete politische Maßnahmen ging, war ein Einvernehmen in der

Kommission wesentlich schwerer zu erzielen. Häufig scheiterte der Konsens an der mangelnden Bereitschaft der Koalitionsfraktionen und der von ihnen benannten Sachverständigen, sich auf Initiativen zu einer Modernisierung der arbeitsweltlichen Regulierungsinstrumentarien einzulassen. So konnte bedauerlicherweise nur für einen überschaubaren Satz an Handlungsempfehlungen Einigkeit erreicht werden, wie etwa für

- die Prüfung eines „Rechts auf Nicht-Erreichbarkeit und Nicht-Reaktion";
- die Prüfung einer Erweiterung der Arbeitsstätten- und der Bildschirmarbeitsverordnung zur verbesserten Ergonomie bei mobiler Arbeit;
- die Förderung von Forschungsvorhaben zur humanen Gestaltung ortsflexibler Arbeit und zur Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes;
- die Stärkung von Online-Rechten der Beschäftigten – u.a. eine Ablehnung von Verboten privater Internet-Nutzung am Arbeitsplatz.

Weitere, von unserer Seite eingebrachte Forderungen finden sich deshalb nur in Sondervoten der Oppositionsfraktionen. Dies gilt z.B. für

- die Verbesserung des Beschäftigtendatenschutzes in einem eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz;
- eine Einbeziehung der über Honorar- und Werkverträge in betriebliche Prozesse eingebundenen Erwerbstätigen in die Betriebsverfassung oder
- die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte betrieblicher Interessenvertretungen bei Standortverlagerungen, Outsourcing, Near- und Offshoring.

In Summe liegt nun mit dem Bericht der Enquete-Kommission ein Parlamentsdokument vor, das wichtige Orientierungsmarken für ein politisches Programm zur Humanisierung digitaler Arbeit setzt, das es nun weiter zu konkretisieren gilt. Nicht nur in diesem Politikfeld hat die Internet-Enquete damit, um einen Kommentar von Falk Steiner (heise-online, 29.01.2013) zu zitieren, „zur internen Fortbildung des Parlaments beigetragen, zur Wahrnehmung der Themen als politisch relevant. Und sie hat die Unterschiede deutlich gemacht, wie eine Netzpolitik, die den Namen auch verdient, durch die jeweiligen Brillen der Beteiligten aussehen könnte. Vor allem aber hat sie eines gezeigt: wie viel Arbeit noch vor dem Parlament und künftigen Regierungen liegt." Das ist weit mehr als nichts und rechtfertigt allemal eine verhalten positive Gesamtbewertung: Die Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" war den Versuch wert.

Autor: Lothar Schröder, geboren am 5. Dezember 1959 in Weingarten, Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes, Fachbereichsleiter Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/XSJ

Wissensarbeit zwischen Autonomie und Burnout

von Peter Brödner (28. Januar 2013)

In den Debatten über neue gesellschaftliche Entwicklungen wird das Etikett „Wissensgesellschaft" häufig als ideologischer Kampfbegriff genutzt. Mit ihm soll die Individualisierung und die Vermarktlichung von Bildung und Wissen anmutig verpackt werden, um negative externe Effekte auszublenden. So werden hohe Lieder vom Reiz individueller Humankapitalbildung („jeder ist seines Glückes Schmied"), vom Wert der Verknappung von Wissen durch verschärften Schutz „geistigen Eigentums" oder vom Charme individueller Zurichtung auf Beschäftigungsfähigkeit („Employability") gesungen.

Die notwendige Kritik an diesen neoliberalen Gesängen darf aber nicht das Kind mit dem Bade ausschütten und dahinter verborgene grundlegende Veränderungen der gesellschaftlichen Produktionsweise übersehen oder verharmlosen. Tatsächlich ist die gegenwärtige gesellschaftliche Entwicklungsdynamik durch einen tief greifenden „Epochenbruch" gekennzeichnet.

Zum Wesen des Umbruchs

Einem Phasenübergang vergleichbar ist der Übergang von der industriellen zur wissensbasierten Gesellschaft mit durchgreifenden Veränderungen gesellschaftlicher (Re-)Produktion insgesamt verbunden. Wie schon im Übergang zur Industriegesellschaft sämtliche vorgefundene agrarisch-handwerklich geprägte Arbeit mittels betrieblicher Arbeitsteilung und Maschineneinsatz industrialisiert wurde, so werden auch im Übergang zur Wissensgesellschaft alle Sektoren der Produktion von Waren und Dienstleistungen durch wachsenden Umgang mit Wissen grundlegend verändert.

Der Wissensarbeit ist das Verhältnis von Können und Wissen bzw. von Praxis und Theorie immanent: Wesentlich ist deren dynamische Beziehung, die Art und Weise, wie sie einander wechselseitig hervorbringen. Vorgängig ist stets die natürliche Handlungskompetenz, das individuell gebundene Können oder Arbeitsvermögen, das sich in Tätigkeiten gelingender Praxis äußert. Bei einer gestörten Praxis lässt sich durch besondere Selbst- oder Fremdbeobachtung explizites, theoretisches Wissen *über* bestimmte Aspekte praktischen Tätigseins gewinnen. Dieses theoretische Wissen bleibt aber ohne Wirkung, solange es nicht zur Anleitung praktischer Tätigkeit genutzt wird. Dieser Dialektik der – stets partiellen – Explikation von Können und Erfahrung als Wissen und der Aneignung von Wissen als erweitertes Können zufolge entstehen fortlaufende Entwicklungsspiralen kultureller Erneuerung: das in Zeichen oder technischen Artefakten vergegenständlichte, dekontextualisierte Wissen („geronnene Erfahrung") lässt sich als solches kommunizieren und wird durch Aneignung wiederum Teil einer dadurch veränderten Praxis (vgl. auch Brödner 2008, 2010).

Die Prozesse der „Verwissenschaftlichung von Arbeit" (vgl. auch Langemeyer & Ohm 2009) zeitigen gravierende Folgen. Als öffentliches Gut ist Wissen eine ‚generative Ressource', die ihrer Natur nach nicht getauscht, sondern nur geteilt werden kann, und die sich im Gebrauch nicht verzehrt, sondern vermehrt. Eben darin wurzelt u. a. der heftiger werdende Kampf um geistige Eigentumsrechte, welche die für die Entwicklung immer wichtigere Wissensteilung behindern.

Produktives Arbeiten und Problemlösen erfordern meist die Zusammenführung diverser Wissenszweige und die Integration unterschiedlichen Arbeitsvermögens in Form autonomer, selbstorganisierter Kooperation kompetenter Experten, die aber nur freiwillig funktioniert und sich jeder Anweisung entzieht. Je differenzierter, komplexer und dynamischer das kodifizierte Produktionswissen und dessen technische Vergegenständlichung, desto anspruchsvolleres Arbeitsvermögen ist gefordert, sich diese gesellschaftlichen Produktivkräfte zu produktiver

Verwendung anzueignen und weiter zu entwickeln. Damit schlägt die ursprünglich in der Industrialisierung angelegte Objektivierung von Arbeit um in deren Subjektivierung.

Um nun die Kapitalverwertung als Herrschaftsverhältnis auch im Umgang mit Wissen in weitgehend autonomen, sich selbst organisierenden Arbeitsgruppen aufrechtzuerhalten, sind neue Formen der Kontrolle erforderlich: *indirekte Steuerung* durch Marktanforderungen anstelle hierarchischer Anweisung und Kontrolle. Dem permanenten Erfolgsdruck ausgesetzt, treiben sich die Träger des Arbeitsvermögens selbst zu Höchstleistungen an, allerdings auf Kosten ihrer Gesundheit und sozialen Beziehungen. Das immer wichtiger werdende Arbeitsvermögen kann sich unter diesen Bedingungen seiner Verausgabung in den Arbeitsprozessen selbst nicht hinreichend entwickeln (vgl. auch Peters & Sauer 2006). Zudem werden als dessen allgemeine Voraussetzung auch wachsende, den Wert der Arbeitskraft erhöhende Bildungsleistungen erforderlich, die aber minimal bleiben. Das führt insgesamt zu einem unterentwickelten Arbeitsvermögen.

Zusammengefasst ergibt sich: In der Bewegung des Übergangs von der Industrie- zur Wissensgesellschaft wird das Arbeitsvermögen zum weitaus wichtigsten Treiber der Entwicklung gesellschaftlicher Produktivkräfte. Jedoch legen die aus den Verhältnissen der Kapitalverwertung erwachsenden Widersprüche der Entfaltung des Arbeitsvermögens und der Produktivkräfte Fesseln an; aus Formen gesellschaftlicher Produktivkraftentwicklung werden eben diese Verhältnisse zu deren Hemmnissen. Namentlich die Sicherung der Kapitalverwertung durch indirekte Steuerung mit ihren zerstörerischen Folgen und die Beschränkung des Werts der Arbeitskraft durch unzureichende Reproduktion des Arbeitsvermögens werden zu Fesseln künftiger Produktivkraftentwicklung.

Empirische Befunde

Aktuelle empirische Befunde verweisen auf die hohen produktiven Potentiale, die agile Entwicklungsmethoden im selbstorganisierten und selbstgesteuerten Umgang mit Komplexität und Unsicherheit in Prozessen der Produktentwicklung zu erschließen vermögen. Diese Potentiale werden aber in der betrieblichen Praxis, angesichts des Einsatzes eines mitunter rigiden Controllings häufig nur unvollkommen genutzt. Als Hauptproblem zeigt sich, den veränderten Anforderungen an die Entfaltung des Arbeitsvermögens gerecht zu werden. Im Interesse der lebendigen Arbeit – und zumindest kurzfristig auch dem der Erhöhung der Produktivität – läge es daher, diese Potentiale zu entfalten. Mittel- und langfristig bedeutet das aber, dass sich Gruppen dann unter dem Druck von Anforderungen der Gesamtorganisation und ihrer Märkte überfordern (vgl. auch Pfeiffer et al. 2011).

Auch bei selbstbestimmter Wissensarbeit kann die Bildung von Standards der Erschließung und Realisierung von Rationalisierungspotenzialen dienen. Ihre produktive Wirkung können Standards aber nur bei der Bildung „von unten", durch die Wissensarbeiter selbst, entfalten. Leider werden sie dagegen zumeist „von oben" durch das Management vorgegeben und passen oft nicht in die Projektarbeit, sind eher hinderlich und dienen vornehmlich als Controlling-Instrument.

Empirische Erhebungen belegen dementsprechend eine verbreitete Kritik an den Führungskräften. Einerseits müssen sie wissensbasierte Kooperation anleiten, die Aneignung aufgabenbezogener Handlungskompetenz ermöglichen und dazu motivieren. Andererseits bricht sich Wissensarbeit als dezentraler, selbstbestimmter Umgang mit Komplexität nicht nur am fordistischen Führungsparadigma, sondern leidet zudem unter verschärften Widersprüchen zwischen neuen mitarbeiterzentrierten Führungskonzepten und finanzmarktgetriebener *Shareholder-Value*-Orientierung.

Die derart in Erscheinung tretenden Widersprüche zwischen Erfordernissen der Kapitalverwertung einerseits und der Notwendigkeit der Gewährung von Autonomie und Selbstorganisation bei Wissensarbeit andererseits führen allgemein zu widersprüchlichen Anforderungen an und Erscheinungen von oftmals projektförmiger Wissensarbeit. Gleichwohl eröffnen sie Spielräume und Experimentierfelder bei deren Gestaltung; diese offenbaren sich etwa in

- ganz unterschiedlich ausgeprägten Spielräumen der Selbstbestimmung von Wissensarbeit bei agilen Methoden der Projektorganisation,
- den Anstrengungen von Wissensarbeitern, in ihrer Arbeit auch unter Verwertungszwängen und Kostendruck der vorherrschenden *Shareholder-Value*-Orientierung Qualitätsansprüche und professionelle Standards aufrecht zu erhalten,
- den gelegentlichen, aber meist unzureichenden Bemühungen, auch Anwender zwecks Erhöhung der Gebrauchstauglichkeit von Projektergebnissen in die Bestimmung von Anforderungen und der Beurteilung von Ergebnissen mit einzubeziehen.

Die sich in diesen Widersprüchen auftuenden Spannungsfelder zwischen Arbeitsanforderungen und verfügbaren Ressourcen, bleiben derzeit aber weitgehend subjektiver Bewältigung anheimgestellt.

Der finanzmarktgetriebene Kapitalismus führt nach Erfahrungen von ver.di in der IT-Branche über beständige Umstrukturierungen im Zeichen der Steigerung von Renditezielen dazu, dass auch für hochqualifizierte Wissensarbeiter Betriebsräte und Gewerkschaften sowie die Vernetzung von Interessen wichtiger werden. Die Sicherung von Arbeitsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit und die Abwehr von vermehrter Leiharbeit und dem sogenannten „Freelancer"-Einsatz sind Probleme, zu der sich gewerkschaftliche Arbeit positionieren muss und Gegenstrategien entwickeln sollte. Darüber hinaus können sich Risiken für Festangestellte durch sogenannte „Crowdsourcing"-Methoden ergeben, durch die eine „Liquid Community" entsteht, die je nach Arbeitsanfall in Anspruch genommen werden und so die Zahl Festangestellter reduzieren kann. Allerdings gibt es auch Gegenbeispiele wo kurzfristige Kostensenkung von sehr hohem Niveau aus bei generell sehr starker Marktstellung des Unternehmens keine wirklichen Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Arbeit eröffnet hat. Bei Umfragen hat sich die gesteigerte Arbeitsintensität mit ihren Auswirkungen auf die Gesundheit (z.B. Burnout-Syndrom) als größte Problematik ergeben. Der ständige Austausch von älteren Mitarbeitern zugunsten jüngerer entwertet zudem die individuelle Kompetenz und Erfahrung.

Die gerade auch bei hochqualifizierten Wissensarbeitern stark zunehmenden psychischen Belastungen finden inzwischen große Resonanz in den Betrieben und bilden im Zusammenhang mit Instrumenten des Gesundheitsmanagements - wie etwa bei Gefährdungsbeurteilungen - wichtige Ansatzpunkte und Hebel gewerkschaftlicher Mobilisierung, Organisation und Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen (vgl. auch Gerlmaier & Latniak 2011, Urban 2012). Partizipation und Mitwirkung geraten dabei allerdings leicht in das Dilemma zwischen erwünschter Beteiligung und Einflussnahme seitens der Wissensarbeiter auf ihre Arbeitsbedingungen und -prozesse einerseits und zusätzlicher Belastung andererseits, indem der dafür erforderliche Aufwand als zusätzliches „Add-on" auf ohnehin schon hohe Beanspruchungen empfunden wird. Eine wesentliche Forderung ist daher, in der Wissensarbeit hinreichend Ressourcen und Spielraum für Beteiligung zu schaffen.

Schlussbemerkung[1]

Um mit Wissensarbeit angemessen umgehen und sie produktiv entfalten zu können, müssen Arbeitsgegenstände, -mittel und -organisation in ihren komplexen Bezügen theoretisch verstanden werden. So erscheint Wissensarbeit gewissermaßen als Prototyp oder Vorreiter von gesellschaftlichen Subjektivierungsprozessen, die allerdings auch die weniger qualifizierte Arbeit verändern. Dabei geht es auch um demokratische Prozesse im Betrieb, die für die hier dargelegte Entfaltung der Produktivkraft der lebendigen Arbeit (durch Selbstorganisation und Beteiligung) ein tragendes Element sind. Somit ist Wissensarbeit ein zentraler Fokus für Forderungen nach Guter Arbeit, ausgerichtet auf Überwindung der hier dargelegten Widersprüche bei der Entfaltung wissensgesellschaftlicher Produktivkräfte im Spannungsverhältnis zu Steuerungs- und Kontrollinteressen, aber auch zu Kostensenkungs- und Outsourcing-Strategien im Zeichen forcierter

Profitinteressen.

Literaturhinweise

Brödner, P., 2008: Wissen als Management-Fetisch, FIfF Kommunikation 25 (1), 29-33
Brödner, P., 2010: Wissensteilung und Wissenstransformation, in: Moldaschl, M. & Stehr, N. (Hg.): Wissensökonomie und Innovation. Beiträge zur Ökonomie der Wissensgesellschaft, Marburg: Metropolis, 455-480
Gerlmaier, A. & Latniak, E. (Hg.), 2011: Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention, Kröning: Asanger Verlag
Langemeyer, I. & Ohm, C., 2009: Verwissenschaftlichung von Arbeit. Reflexionen zu einem Umbruch gesellschaftlicher Arbeits- und Technikverhältnisse, in: Dumbadze D. et al. (Hg.): Erkenntnis und Kritik. Zeitgenössische Positionen, Hans-Böckler-Stiftung, Bielefeld: Transcript, 269-292
Peters, K. & Sauer, D. 2006: Epochenbruch und Herrschaft. Indirekte Steuerung und die Dialektik des Übergangs, in: Scholz, D. et al. (Hg.): „Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit". Münster: Westfälisches Dampfboot, 98-125
Pfeiffer, S.; Schütt, P. & Wühr, D., 2011: Innovationsarbeit unter Druck braucht agile Forschungsmethoden. „Smarte Innovationsverlaufsanalyse" als praxisnaher und partizipativer Ansatz explorativer Forschung, Arbeits- und Industriesoziologische Studien 4 (1), 19-32
Urban, H.-J., 2012: Schutz vor psychischen Belastungen, Gegenblende März/April

[1] Dieser Artikel ist auf Basis von Referaten auf dem gleichnamigen Workshop des Forums Neue Politik der Arbeit entstanden, der am 27.4.2012 in Berlin stattfand. Die Vortragsfolien aller Referenten und ein Kurzprotokoll der Diskussionen des Workshops können auf der FNPA-Website (www.forum-neue-politik-der-arbeit.de) eingesehen werden.

Autor: Dr. Peter Brödner, geboren 1942, Lehrbeauftragter an der Universität Siegen (Wirtschaftsinformatik)

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/XZr

Öffentliche Räume und Güter im Netz

von Leonhard Dobusch (23. Juli 2012)

Die Debatte um den Wandel der Öffentlichkeit im Zuge der Digitalisierung kreist um zwei verschiedene, aber selten systematisch miteinander verhandelte Bereiche. Einerseits entstehen im Internet über soziale Medien und Netzwerke wie Facebook, Twitter oder Wikis neue öffentliche Räume für diskursive Auseinandersetzungen. Während mancherorts deren fragmentierender Effekt auf die politische Öffentlichkeit beklagt wird,[1] gestehen andere spätestens seit dem bisweilen auf „Facebook-Revolutionen" zurückgeführten Arabischen Frühling[2] diesen „sozialen Medien" im Internet großes Potential zur Förderung neuer, wenn nicht sogar emanzipatorischer Öffentlichkeit zu. Unbestritten ist aber von beiden Seiten, dass die Mehrzahl dieser öffentlichen Räume auf privaten Plattformen basieren, die größtenteils wiederum von profitorientierten Unternehmen betrieben werden.

Andererseits ermöglicht die Digitalisierung neue oder verbesserte Formen öffentlicher Güter in Form digitaler Gemeingüter. Durch das Internet wird eine globale Wissensallmende mit freiem Zugang zu digitalen Werken vom theoretischen Konzept zur praktischen Option.[3] Paradoxerweise gilt aber auch hier, dass viele dieser digitalen Gemeingüter erst mit Hilfe privater Lizenzstandards ermöglicht werden – und zwar gerade auch in klassisch öffentlichen Sphären wie Wissenschaft und Bildung. Und schließlich stellen auch die eingangs beschriebenen öffentlichen Räume selbst ein öffentliches Gut dar.

In beiden Bereichen, digital-öffentliche Räume und digital-öffentliche Güter, handelt es sich also um Gemeingüter, die zu einem wesentlichen Teil nur unter Mitwirkung privat(wirtschaftlich)er Akteure entstehen. Diese wechselseitige Abhängigkeit von privater und öffentlicher Sphäre ist allerdings keine digitale Neuerung. Auch in vordigitaler Zeit entstanden private und öffentliche Güter in wechselseitiger Bezüglichkeit zueinander – und zwar häufig in Form von zumindest potentiellen Win-Win-Konstellationen. Denn ein Ausbau öffentlicher Güter, zum Beispiel in Form eines guten Bildungs- oder Gesundheitssystems, ist Voraussetzung für wirtschaftliche Dynamik, deren Erträge – im Falle einer ausgewogenen Besteuerung – wiederum zu Erhalt und Ausbau dieser Gemeingüter beitragen.

Mit neuen Technologien ändert sich also nicht diese prinzipielle, wechselseitige Bedingtheit von Öffentlichem und Privatem, es ändert sich jedoch die Form. Etablierte Regelungsbereiche – vom Urheberrecht über den Datenschutz bis hin zu Mitbestimmungsregeln – bedürfen einer Aktualisierung.

Urheberrecht und öffentliches Eigentum

Und so ist die aktuelle Debatte rund ums Urheberrecht[4] auch Zeichen von diesbezüglichen Aushandlungsprozessen – mit Folgen sowohl für öffentliche Räume als auch öffentliche Güter im Internet. Denn je mehr sich öffentliche Räume auf Basis privater Plattformen wie Google und Facebook etablieren, desto größer wird deren Bedeutung für die Ermöglichung oder Behinderung von digitaler Redefreiheit. Stellen sich dabei urheberrechtliche Fragen, wie das häufig im Bereich des Zitatrechts oder bei satirischer Auseinandersetzung mit bestehenden Werken der Fall ist, dann sind in der Regel automatisierte Filter- und Suchalgorithmen die erste (und häufig auch: letzte) Entscheidungsinstanz. Denn im Zweifel werden fragliche Inhalte erst einmal gelöscht um die Gefahr und Kosten diesbezüglicher Rechtsstreitigkeiten zu minimieren.[5] Hinzu kommt, dass in Europa die urheberrechtlichen Schrankenregelungen im Vergleich zu den USA besonders eng sind, was viele alltägliche Nutzungspraktiken wie das Teilen von Videos mit urheberrechtlich geschützter Hintergrundmusik in sozialen Netzwerken illegal macht. Eine Öffnung des abgeschlossenen Katalogs an Ausnahmen in Form einer allgemeinen Bagatellklausel nach Vorbild des „Fair Use" im US-Copyright würde hier schon viele Probleme mildern.[6]

Aber auch jenseits privater Plattformen scheitert ein besserer Zugang zu digitalen Inhalten bis zu einem gewissen Grad an einem nicht mehr zeitgemäßen Urheberrecht. So ist beispielsweise die digitale Erschließung und Zugänglichmachung von Wissen in Form von vergriffenen und/oder verwaisten Werken inzwischen weniger ein technologisches als vielmehr ein rechtliches Problem. Im Zuge der mehrmaligen Verlängerung urheberrechtlicher Schutzfristen im Verlauf des 20. Jahrhunderts auf nunmehr 70 Jahre nach dem Tod des Autors bzw. der Autorin hat auch die Zahl jener Werke stark zugenommen, die zwar noch urheberrechtlich geschützt aber nicht mehr kommerziell verwertbar sind. Die auf diese Weise entstehende „Lücke des 20. Jahrhunderts"[7] hat der US-Copyright-Forscher Paul Heald für den Buchbereich an Hand der Zahl jener Bücher illustriert, die bei Amazon käuflich erhältlich sind (siehe Abbildung 1).

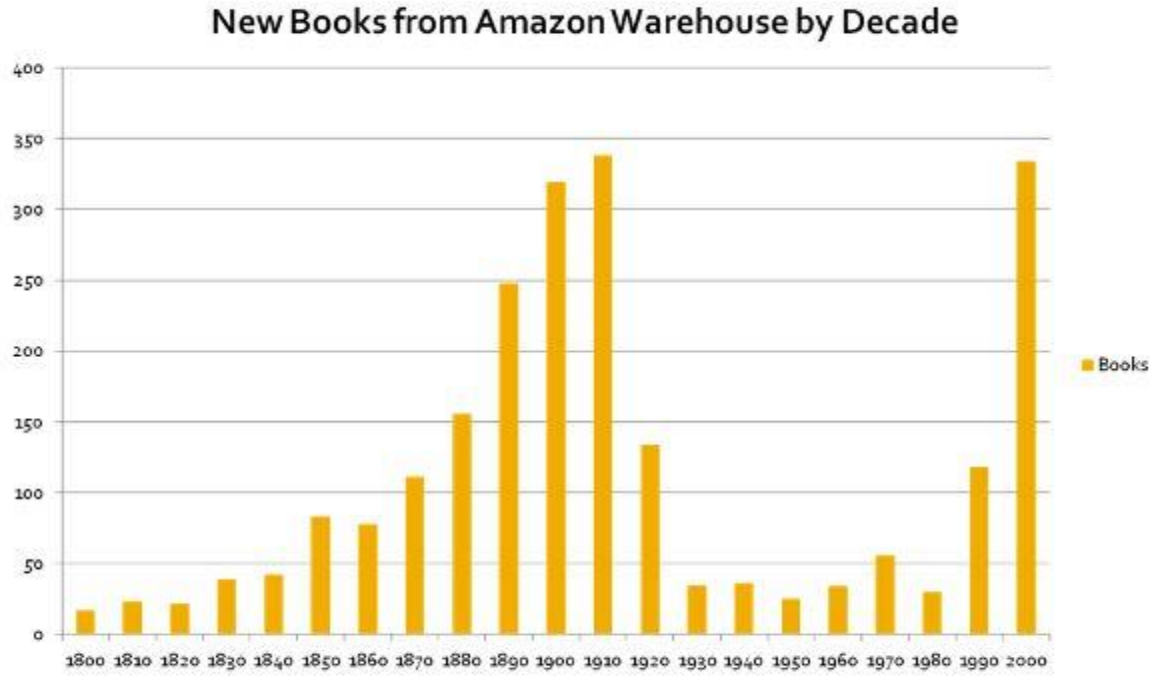


Abbildung 1: Erscheinungsjahr von bei Amazon erhältlichen Büchern nach Erscheinungsjahr basierend auf einer Zufallsstichprobe von 2.500 Büchern[8]

Paul Heald

Obwohl nach dem zweiten Weltkrieg mehr Bücher als davor veröffentlicht wurden, ist nur ein Bruchteil davon noch erhältlich – ganz im Gegenteil zu Werken, die vor 1920 erschienen sind. Trotz technologischer Möglichkeit verhindern also prohibitive Kosten der Rechteabklärung einen besseren Zugang zum gemeinsamen kulturellen Erbe. Ob allerdings private Versuche diesem Problem beizukommen, wie es das Massendigitalisierungsprojekt Google Books darstellt, begrüßenswert sind, ist ebenfalls fraglich. Denn die auf diese Weise erschlossenen Werke wären erst Recht wieder nicht ohne weiteres für die Allgemeinheit zugänglich – und auf Grund der hohen Fixkosten der Massendigitalisierung hätte so ein privates Unternehmen diesen Zugang quasi monopolisiert.[9] Umgekehrt hat erst das Vorpreschen von Google in einer urheberrechtlichen Grauzone dazu geführt, dass zumindest Bewegung in die Debatte um verwaiste Werke und Digitalisierung von Archiven auch in Europa gekommen ist.

Alternative Lizenzen

Betroffen von derartigen rechtlichen Problemen sind auch neue Formen digitaler Gemeingüter wie Open-Source-Software oder die freie Online-Enzyklopädie Wikipedia. Beide erstellen Gemeingüter auf Basis alternativer Urheberrechtslizenzen, im Fall der Wikipedia einer Creative-Commons-Lizenz. Diese bauen zwar auf dem bestehenden Urheberrecht auf, räumen Dritten aber in standardisierter Art und Weise Rechte wie beispielsweise die Adaptierung und Weiterverbreitung ein, die diesen ansonsten vorenthalten blieben. Creative-Commons-lizenzierte Inhalte lassen sich deshalb problemlos in private Blogs einbinden, über Tauschbörsen verbreiten und, je nach Lizenzmodul, auch miteinander kombinieren und remixen.[10]

Verwertungsgesellschaften wie die GEMA verbieten allerdings bislang die Verwendung von Creative Commons, selbst wenn nur ausgewählte Werke auf diese Weise lizenziert werden. Das erschwert vor allem etablierten Kulturschaffenden die Nutzung von Creative Commons, da diese in den allermeisten Fällen Mitglied mindestens einer Verwertungsgesellschaft sind. Verwertungsgesellschaften in anderen Ländern, wie z.B. die französische SACEM, zeigen jedoch, dass zumindest ausgewählte Creative-Commons-Lizenzen durchaus mit dem Modell kollektiver Rechtewahrnehmung kompatibel sein können.[11]

Besonders häufig zum Einsatz kommen Creative-Commons-Lizenzen allerdings bereits im Bereich von Wissenschaft und Bildung – den klassischen Beispielen für größtenteils öffentlich finanzierte Gemeingüter. So setzen Bestrebungen, öffentlich finanzierte Forschungsergebnisse auch frei öffentlich zugänglich zu machen („Open Access") ebenso auf Creative Commons, wie Versuche, Lehr- und Lernunterlagen offen digital zur Verfügung zu stellen („Open Educational Resources").[12] Spätestens bei letzteren zeigen sich aber auch die Tücken derart privatrechtlicher Versuche, kollektiv öffentliche Güter zu erstellen. Denn die verschiedenen Creative-Commons-Lizenzen sind untereinander nicht alle kompatibel, was der gewünschten Rekombinierbarkeit verschiedener Lernmaterialien entgegensteht. Hinzu kommt, dass sich gerade im Bereich von Lehrbüchern Creative-Commons-Lizenzen kaum ohne Änderung öffentlicher Finanzierungs- und Ausschreibungspraktiken durchsetzen werden.

Zusammengefasst zeigt sich am Beispiel der aktuellen Urheberrechtsdebatte, dass Erstellung und Bereitstellung öffentlicher Güter immer bzw. gerade auch im digitalen Bereich eine prekäre Balance zwischen privat(wirtschaftlich)en Praktiken und staatlicher Regulierung erfordert. Technologischer Wandel geht hier regelmäßig mit der Notwendigkeit zur Neujustierung rechtlicher Rahmenbedingungen einher, um die mit neuen Technologien verbundenen Potentiale für einen besseren Zugang zu öffentlichen Räumen und Gütern auch tatsächlich zu realisieren. Im Falle des Urheberrechts gilt es dafür, das Schutzniveau so anzupassen, dass der Zugang zum kulturellen Erbe erleichtert wird, und Versuchen entgegenzutreten, mittels privaten Regeln und Kopierschutztechnologien öffentliche Räume und Güter (wieder) einzuzäunen.

[1] Vgl. z.B. Holtz-Bacha, Christina (1997): Das fragmentierte Medien-Publikum. Folgen für das politische System. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 47. Jg., Beilage 42, S. 13-21.
[2] Vgl. http://www.spiegel.de/spiegel/0,1518,742430,00.html [09.07.2012] sowie kritisch dazu: Anderson, Lisa (2011): Demystifying the Arab Spring: Parsing the Differences Between Tunisia, Egypt, and Libya, Foreign Affairs, Online: http://www.ssrresourcecentre.org/wp-content/uploads/2011/06/Anderson-Demystifying-the-Arab-Spring.pdf [09.07.2012] bzw. Kappes, Christoph (2011): Die „Facebook-Revolution" – Gedanken zum Einfluss des Internets auf politische Umbrüche, Carta, Online: http://carta.info/38129/die-facebook-revolution-gedanken-zum-einfluss-des-internets-auf-politische-umbrueche/

[3] Vgl. Dobusch, Leonhard (2012): Wesen und Wirken der Wissensallmende. In: juridikum, 2/2012, S. 215-223, Online: http://www.dobusch.net/pub/uni/Dobusch(2012)Wissensallmende-Juridicum-preprint.pdf [09.07.2012]
[4] Vgl. für einen Einstieg in die Debatte: Dobusch, Leonhard (2010): Urheberrecht und die Kulturtechniken der digitalen Revolution. In: Berliner Republik, 5/2010, Online: http://www.b-republik.de/aktuelle-ausgabe/urheberrecht-und-die-kulturtechniken-der-digitalen-revolution [09.07.2012]
[5] Vgl. z.B. http://governancexborders.com/2012/05/28/new-layer-of-copyright-enforcement-search/ [10.07.2012]
[6] Vgl. z.B. Verbrauerzentrale Bundesverband (Hg./2011): Verbraucherschutz im Urheberrecht: Vorschläge für eine Neuordnung bestimmter Aspekte des geltenden Urheberrechts auf Basis einer Analyse aus verbraucherschutzrechtlicher Sicht. Online: http://www.irights.info/userfiles/2011-05-03_Verbraucherschutz_im_Urheberrecht.pdf [10.07.2012]
[7] Vgl. Dobusch, Leonhard/Quack, Sigrid (2011): Auf dem Weg zu einer Wissensallmende? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 28-30/2011, S. 41-46, Online: http://www.bpb.de/apuz/33218/auf-dem-weg-zu-einer-wissensallmende [09.07.2012]
[8] Vgl. „The Missing 20th Century: How Copyright Protection Makes Books Vanish", the Atlantic, 30.03.2012, http://www.theatlantic.com/technology/archive/2012/03/the-missing-20th-century-how-copyright-protection-makes-books-vanish/255282/ [09.07.2012]
[9] Vgl. zu diesem Thema: Hofmann, Jeanette (2009): Zukunft der digitalen Bibliothek. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 42-43/2009, Online: http://www.bpb.de/apuz/31691/zukunft-der-digitalen-bibliothek [09.07.2012]
[10] Zu Creative Commons siehe http://de.creativecommons.org sowie Dobusch, Leonhard (2010): Creative Commons' Privates Urheberrecht: (k)eine Lösung? In: Kurswechsel, 4/2010, Online: http://www.dobusch.net/pub/uni/Dobusch(2010)CC-Privates-Urheberrecht-(k)eine-Loesung-kursw.pdf [10.07.2012]
[11] Vgl. http://de.creativecommons.org/2012/01/17/cc-frankreich-und-die-sacem-schliesen-pilotvereinbarung [11.02.2012]
[12] Vgl. D64 (Hg.): White Paper: Digitale Lehrmittelfreiheit – Mehr als digitale Schulbücher, Online: http://lehrmittelfreiheit.d-64.org/wp-content/uploads/2012/05/White-Paper-DigitaleLehrmittelfreiheit-D64.pdf [09.07.2012]

Autor: Dr. Leonhard Dobusch, Postdoc am Institut für Management der Freien Universität Berlin und Leiter der Forschungsgruppe "The Business Web" im Rahmen der Stiftung Neue Verantwortung.

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/X28

Zeitenwende im Büro

von Andreas Boes, Tobis Kämpf (19. April 2012)

Wenn heute in prominenten Zeitdiagnosen über Arbeit reflektiert wird, wird nicht mehr nur über die Entwicklung von Industriearbeit nachgedacht, sondern immer öfter sind – explizit oder implizit – Arbeitsformen gemeint, die man früher „Kopfarbeit" oder auch „Angestelltentätigkeiten" genannt hätte (vgl. dazu beispielsweise

Hardt/Negri 2000; Boltanski/Chiapello 2003; aktuell Zizek 2012). Während dabei zwar gesellschaftliche Diskurse oftmals sehr differenziert rekonstruiert werden, bleibt die konkrete Analyse von Arbeit auf der empirischen Ebene oftmals spekulativ oder neigt z.B. mit Konzepten wie der „immateriellen Arbeit" geradezu zu mythischen Überhöhungen und Emanzipationsversprechungen. Grund genug, im Folgenden einen genaueren Blick in die „Büros" der modernen Arbeitswelt zu werfen. Insbesondere ist zu fragen, in welchem strategischen Szenario sich Gewerkschaften und Betriebsräte eigentlich in diesem Bereich von Arbeit bewegen, der auf der einen Seite immer wichtiger wird, auf der anderen Seite in der Vergangenheit jedoch traditionell ein „schwieriges Pflaster" für die Mitbestimmung gewesen ist.[1]

Von der „Kragenlinie" zur Krise der New Economy

Die Arbeits- und Industriesoziologie hat seit den 70er Jahren begonnen, sich zunehmend mit den „Angestellten" zu beschäftigten. Hintergrund waren die Krise des Fordismus, die damit verbundenen Umbrüche in der Arbeit und vor allem das Wachstum von Beschäftigtengruppen, die nicht mehr der Fertigung zuzuordnen waren. Im Zentrum der lebhaften „Angestelltendebatte" standen zwei Themen: Ausgehend von den Überlegungen von Harry Braverman (1979) wurde auf der einen Seite die Frage nach der Rationalisierbarkeit von Angestelltentätigkeiten gestellt. Nachdem sich insbesondere tayloristische Strategien in der Praxis vielfach als „Sackgassen" erwiesen (vgl. z.B. Berger/Offe 1984; Littek/Heisig 1995), wurden zunehmend alternative Rationalisierungsformen jenseits des Taylorismus in den Blick genommen (vgl. z.B. Baethge/Oberbeck 1986). Auf der anderen Seite wurde insbesondere die „Kragenlinie" (Kadritzke 1982) zum Gegenstand der Diskussion. Dabei ging es um die Frage, wie sich Angestellte und Arbeiter unterscheiden und ob eine Angleichung ihrer Lagen bzw. ihres Bewusstseins absehbar sei. Auch in den Gewerkschaften wurde die Angestelltenfrage in der Folge engagiert diskutiert (vgl. dazu z.B. Bleicher 1985; Urban 1989).

Nachdem die Debatte in den 1990er Jahren an Dynamik verlor und sich vor allem auf leitende Angestellte und Führungskräfte konzentrierte (Baethge et al. 1995; Kotthoff 1997; Faust et al. 2000), ist mit dem Hype um die *New Economy* eine radikale Wende des Diskurses zu konstatieren. Im Zentrum stehen nun das Internet und die IT-Industrie. Die zumeist hochqualifizierten Beschäftigten der Branche gelten nun als Protagonisten eines neuen Modells von Arbeit und Arbeitsbeziehungen. In diesem Zukunftsentwurf erschienen Gewerkschaften als Auslaufmodell, selbstbewusste Beschäftigte verträten ihre Interessen vielmehr individuell. Aus arbeitspolitischer Perspektive bestimmten deshalb der „Arbeitskraftunternehmer" (Voß/Pongratz 1998) und die These einer Durchsetzung individueller gegenüber kollektiven Formen des Interessenhandelns die Richtung der Debatte (Heidenreich/Töpsch 1998).

Mit dem „ersten" Zusammenbruch der *New Economy* erodierte dieses Zukunftsszenario: Während zwar auf der einen Seite weiterhin argumentiert wird, dass gerade im Segment der Start-up-Firmen der dot.com-Generation trotz einer gewissen Ernüchterung die individuelle Selbstvertretung der Königsweg der meisten Beschäftigten bleibe (vgl. z.B. Lange et al. 2005; Abel et al. 2005), gibt es nun auch Anzeichen, dass in Folge der Krise und damit verbundener Konflikte auch kollektive Formen des Interessenhandelns an Legitimität gewinnen (vgl. z.B. Boes/Trinks 2006; Martens 2006; Mehlis 2008; Kämpf 2008; Martens/Dechmann 2010). Mit Blick auf eine neue Qualität von Widerspruchserfahrungen und einen tiefgreifenden Wandel des Bewusstseins der IT-Beschäftigten kann deshalb durchaus von einer „Zeitenwende" für Hochqualifizierte im Gefolge der Krise der New Economy gesprochen werden (Boes/Trinks 2006).

Neue Lohnarbeitserfahrungen im „System permanenter Bewährung"

Unsere empirischen Untersuchungen in unterschiedlichen Bereichen von Kopfarbeit (Software-Entwicklung & IT-Dienstleistungen, Forschung & Entwicklung, Verwaltung) zeigen, dass die Krise der *New Economy* keineswegs

eine temporäre Erschütterung der modernen Arbeitswelt geblieben ist. Vielmehr deuten sich in vielen hochqualifizierten Arbeitsbereichen grundlegend „Neue Zeiten" an. Zum Kern der „Zeitenwende im Büro" wird ein veränderter Umgang der Unternehmen mit den Angestellten, die in der Folge ihre besondere, mitunter privilegierte Position im Unternehmen verlieren. Widerspruchserfahrungen vertiefen und verstetigen sich, neue Lohnarbeitserfahrungen sind die Folge (Boes/Kämpf 2010, 2011).

Spricht man mit den Beschäftigten, fällt zunächst der inhaltliche Wandel von Arbeit ins Auge. Selten berichten sie von neuen Handlungsspielräumen, Selbstorganisation oder einer Zunahme von Entscheidungskompetenzen. Vielmehr sehen sie sich in ihrer Arbeit durch neue Prozesse und eine neue Qualität der Standardisierung reglementiert und eingeengt. Hintergrund dieser Veränderungen bildet oftmals die Einführung von IT-Systemen, die eine konsequente Prozessorientierung auch in die Welt der Hochqualifizierten und Angestellten hineintragen. In fortgeschrittenen Bereichen wie der IT-Industrie suchen Unternehmen dabei im Sinne einer „Industrialisierung neuen Typs" (Boes 2004, 2005) auch nach neuen Konzepten, die die Kopfarbeit jenseits von Taylorisierung oder Automatisierung adressieren. Ziel der Unternehmen ist dabei, die Abhängigkeit vom einzelnen Beschäftigten und dessen konkreter *Individualität* zu reduzieren, ohne jedoch auf die *Subjektivität* im Arbeitsprozess zu verzichten. Im Kontrast zum Taylorismus geht es also nicht darum, die subjektiven Potenziale der Beschäftigten „auszuschalten" – vielmehr geht es um eine *systematische* und *wiederholbare* Nutzung ihrer Subjektleistung. In dem Maße, wie sich die Arbeitsorganisation in der Praxis immer weniger am individuellen Geschick orientiert und sich tatsächlich neue Formen der Prozessorientierung durchzusetzen beginnen, sinkt auch die Reichweite der von den Beschäftigten kontrollierten „Ungewissheitszonen" (Crozier/Friedberg 1979) – und damit werden sie als Individuen bzw. wird ihre konkrete Arbeitskraft austauschbarer als zuvor.

Neben dem Wandel ihrer Arbeit sind Personalabbau, permanente Reorganisationsprogramme und die Verlagerung von Arbeitsplätzen (Stichwort: „Offshoring") der unmittelbarste Ausdruck der „Neuen Zeit" (ausführlich Boes, Kämpf 2011; Kämpf 2008; Boes, Trinks 2006). Davon ist in vielen Unternehmen nun auch der Angestelltenbereich betroffen. Das hat zu neuen Unsicherheiten geführt: Die Befindlichkeit vieler von uns Befragter ist kaum mehr von einem zuversichtlichen Blick in die Zukunft geprägt, sondern von manifesten Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes. Das enorme Ausmaß der Verunsicherung der Beschäftigten hat uns überrascht. Wenn es zu Umstrukturierungen und Konsolidierungsmaßnahmen kommt, vermitteln selbst unbefristete Beschäftigungsverhältnisse vielen Arbeitnehmern kaum mehr Sicherheit. Stattdessen haben sie dann das Gefühl, dass es auch für sie „keine Garantien" mehr gibt. Kern dieser neuen Unsicherheit ist die Erfahrung von Austauschbarkeit. Pierre Bourdieus „Prekarität ist überall" (1998) gilt offensichtlich mehr und mehr auch in den vormals gesicherten Bereichen der Kopfarbeit.

Diese Entwicklung erleben die Beschäftigten nicht als isoliertes Ereignis, sondern in vielen Unternehmen als Teil eines schleichenden Kulturbruchs. Übergreifender Tenor dabei ist, „dass alles irgendwie kälter und instrumenteller wird". Dies gilt nicht nur für die Beschäftigten der IT-Unternehmen, wo wir einen Kulturbruch bereits im Zuge der Krise der *New Economy* empirisch identifizieren konnten (Boes/Trinks 2006). Interessanterweise zeigt sich, dass ein vergleichbarer kultureller Wandel von vielen Beschäftigten zum Beispiel auch im Bereich der Verwaltung oder sogar der Forschung & Entwicklung beschrieben wird. Auch hier beklagen die Befragten, dass es auf einmal nur noch um Zahlen, aber nicht mehr um die Menschen gehe. Dahinter verbergen sich ein Bruch der „impliziten Verträge" (Kotthoff 1997; Rousseau 1995; Raeder/Grote 2001) und eine gravierende Verschiebung der Anerkennungsordnungen in den Unternehmen Nicht nur als Mensch, sondern auch in ihrer Rolle als Experten und Fachkräfte fühlen sich viele Beschäftigte nicht mehr anerkannt und wertgeschätzt. Dies wird als eine umfassende Erfahrung der Entwertung beschrieben – Frustration, Desillusionierung und Sinnverluste sind dann die Folge.

Letztlich lassen sich die skizzierten Veränderungen als ein schrittweiser Abschied vom Kontrollmodus der „verantwortlichen Autonomie" (Friedmann 1977) zu Gunsten neuer Formen „marktzentrierter Kontrolle" (Boes 2002; Dörre 2003) interpretieren. Dabei geht es in der Praxis weniger um die Stimulation des „unternehmerischen Selbst" (vgl. dazu z.B. Bröckling in dieser Ausgabe), sondern um die Durchsetzung eines neuen „Systems permanenter Bewährung" (Boes, Bultemeier 2008, 2010). Kern dieses neuen Kontrollmodus ist die informatorische Durchdringung vieler Arbeitsprozesse. In Form von komplexen Kennzahlensystemen wird sie zur Basis einer ergebnisorientierten Leistungssteuerung der Beschäftigten. Die Anforderungen der Märkte werden dabei bis auf den einzelnen Arbeitsplatz heruntergebrochen und in entsprechende Zielwerte übersetzt. Im Kontrast zur „verantwortlichen Autonomie" erscheint aber nun die individuelle Zugehörigkeit zum Unternehmen nicht mehr als Selbstverständlichkeit, sondern wird „optional" und an die Zielerreichung gebunden. Damit wird die Arbeit in der Praxis für die Beschäftigten zur permanenten Bewährungsprobe: Täglich gilt es neu zu zeigen, dass man es weiterhin „verdient" hat dazuzugehören.

Diese Entwicklung bedeutet keineswegs, dass es nun für alle „nach unten" geht. Entscheidend ist vielmehr, dass sich die Ausdifferenzierungsprozesse in den betroffenen Arbeitsbereichen intensivieren und verbreitern. Nicht mehr nur Karriereaspiranten müssen heute täglich ihre besondere Leistungsfähigkeit beweisen, sondern auch „normale" Mitarbeiter – um nicht Gefahr zu laufen, als „low Performer" klassifiziert zu werden. Nicht in erster Linie die „interessierte Selbstgefährdung" (Peters 2011) bringt die Beschäftigten dazu, über die Grenze ihrer eigenen Belastbarkeit zu arbeiten oder gar gesundheitliche Warnsignale ihres Körpers zu ignorieren, sondern der Leistungsdruck und die manifesten Zwänge des „Systems permanenter Bewährung". Die öffentliche Debatte um Stress und Burn-Out markiert dabei nur die Spitze des Eisbergs: Unter der Oberfläche führt das „System permanenter Bewährung" zu einem grundlegenden Anstieg der psychischen Belastungen und einer neuen Belastungskonstellation im Büro (Kämpf et al. 2011).

Wandel in den Köpfen: Von der „Beitragsorientierung" zu neuen Arbeitnehmeridentitäten

Diese Veränderungen haben bei vielen Beschäftigten nicht nur kurzfristige Irritationen ausgelöst, sondern nachhaltige Spuren in ihren Köpfen hinterlassen. Sie erleben diesen Veränderungsprozess im Sinne neuer Lohnarbeitserfahrungen, in deren Folge sich selbst in hochqualifizierten Angestelltenbereichen neue Arbeitnehmeridentitäten herausbilden. Diese Neuorientierungsprozesse müssen nicht zwangsläufig zu einer Aufwertung von Betriebsräten und Gewerkschaften führen. Sie können auch die Gewerkschafts- und mitbestimmungskritischen Haltungen in diesen Feldern weiter verstärken – gleichzeitig sind damit jedoch auch neue Chancen und Potenziale für Gewerkschaften verbunden, in Angestelltenbereichen in neuer Qualität Fuß zu fassen.

Die neue Qualität der Lohnarbeitserfahrungen und der Kulturbruch in den Unternehmen veranlassen gerade die von uns befragten Hochqualifizierten dazu, ihr Selbstverständnis als Beschäftigte zu hinterfragen. Bis dato war dieses im Sinne der „Beitragsorientierung" (Kotthoff 1997) vor allem davon geprägt, einen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens zu leisten. Das soziale Gefüge des Unternehmens wurde in der Folge in erster Linie als eine Gemeinschaft und weniger im Sinne von Interessengegensätzen interpretiert. Die mit der Zeitenwende einhergehende einseitige Kündigung der „impliziten Verträge" hat nun jedoch dazu geführt, dass das typische *Commitment* und die Identifikation der Beschäftigten mit ihren Unternehmen spürbar zurückgegangen sind. Die Erfahrung von Personalabbau oder Verlagerungsdrohung und die gezielte Nutzung der Austauschbarkeit von Beschäftigten in neuen Kontrollformen untergraben die Vorstellung einer symbiotischen Partnerschaft von Angestellten und Unternehmen. Echte Beitragsorientierte lassen sich deshalb in den von uns untersuchten Angestelltenbereichen fast nur noch im Bereich der Führungskräfte finden.

Die Veränderung der „Interessenidentitäten" (Boes/Trinks 2006) verläuft keineswegs linear oder gar im Sinne eines Entwicklungssprungs. Dennoch ist die grundlegende Entwicklungsrichtung eindeutig. Mehr denn je sehen sich nicht nur die qualifizierten Angestellten, sondern insbesondere auch die Hochqualifizierten, wenn auch auf oft widersprüchliche Weise, auf dem Weg zu „normalen" Arbeitnehmern. Bei genauerer Betrachtung verläuft dieser Prozess der Neuorientierung zwischen zwei Polen – auf der einen Seite gibt es Beschäftigte, die wir „Arbeitnehmer wider Willen" nennen, und auf der anderen Seite „manifeste Arbeitnehmer" (Boes/Kämpf 2008, 2010). Diese beiden Strömungen sind weniger im Sinne eindeutiger Klassifizierungen zu verstehen, in die man die Beschäftigten – wie in Schubladen – einsortieren könnte. Vielmehr sind sie als zwei gegensätzliche Pole zu begreifen, welche die Richtung und Dynamik der Neuorientierungsprozesse strukturieren. Beide Typen beschreiben Beschäftigte, die vormals beitragsorientiert waren und erst in der Auseinandersetzung mit neuen Lohnarbeitserfahrungen ihre Interessenidentität in Richtung neuer Arbeitnehmertypen verändern.

Auf der einen Seite gibt es die Strömung der „Arbeitnehmer wider Willen". Diese erleben ihr neues Arbeitnehmersein vor allem als einen Verlust ihrer bisherigen Sonderstellung, dem sie weitgehend machtlos gegenüber stehen. Die Erkenntnis, im Sinne eines kollektiven Abstiegs nun offensichtlich doch „nur" Arbeitnehmer zu sein, wird dabei zum Eingeständnis der eigenen Ohnmacht. Der für diese Strömung charakteristische „romantische" Blick zurück blockiert neue Handlungsstrategien und führt zu Passivität und Anpassung. Ohnmacht und der Verlust von Handlungsfähigkeit kennzeichnen die „Arbeitnehmer wider Willen" und konstituieren den Kern ihres Arbeitnehmerseins. Zahlenmäßig bilden sie die Mehrheit. Auf der anderen Seite gibt es jedoch auch die Strömung der „manifesten Arbeitnehmer" (siehe dazu bereits Boes/Trinks 2006). Der Begriff des „manifesten Arbeitnehmers" beschreibt Beschäftigte, die die neue Identität, Arbeitnehmer zu sein, positiv anerkennen und zum Ausgangspunkt neuer Handlungsstrategien machen. Sie sind häufig „Überzeugungstäter", die es sich auf Grundlage hoher individueller Machtpotentiale leisten können, sich offensiv und selbstbewusst zu ihrem Arbeitnehmersein zu bekennen. Ausgangspunkt für diese Neuorientierung ist insbesondere eine bewusste Reflexion von Interessengegensätzen im Unternehmen. Für die manifesten Arbeitnehmer kommt das Eingeständnis, Arbeitnehmer zu sein, oftmals einer inneren Befreiung gleich, die es ihnen erlaubt, neue Formen des Interessenhandelns zu erschließen.

Ausblick: Arbeitsbeziehungen am Scheideweg

Mit Blick auf die künftige Dynamik der Arbeitsbeziehungen in den Angestelltenbereichen und das strategische Szenario für Gewerkschaften und Betriebsräte geht die empirisch eindeutige Erosion der Beitragsorientierung somit offensichtlich mit zwei gegenläufigen Entwicklungsszenarien einher. Auf der einen Seite lässt die Verbreitung des „Arbeitnehmers wider Willen" vor allem solche Szenarien plausibel erscheinen, die dem Leitbild des „geduldigen Arbeiters" (Kadritzke) folgen und im Sinne individueller Anpassung eine Entsolidarisierung in Angestelltenbereichen beinhalten. Auf der anderen Seite ist in der Erscheinung des „manifesten Arbeitnehmers" eine gegenläufige Entwicklungstendenz angelegt. Diese Beschäftigtengruppe ist nicht nur bereit, für die eigenen Interessen einzustehen, sondern bezieht sich positiv auf die Mitbestimmung und die Vorstellung kollektiver Strategien der Interessendurchsetzung.

In der Praxis besteht zwischen diesen beiden Strömungen keine „chinesische Mauer"; welche der beiden Strömungen sich in der Praxis durchsetzen wird, wird letztlich vom konkreten Verlauf der realen Auseinandersetzungen abhängen – und damit vor allem von der Frage, ob Gewerkschaften und qualifizierte wie hochqualifizierte Angestellte in eine produktive Beziehung zueinander finden werden. Zugespitzt ausgedrückt, stehen damit die Arbeitsbeziehungen im Angestelltenbereich an einem Scheideweg: Als Negativszenario zeichnet sich eine neue Ökonomie der Entwertung und der Ohnmacht der Beschäftigten ab, als Positivszenario denkbar ist jedoch auch eine neue Kultur der Solidarität in Angestelltenbereichen, die eine neue Qualität der Mitbestimmung

und gestiegene Handlungsfähigkeit beinhaltet. Vor diesem Hintergrund werden Angestellte und Hochqualifizierte mehr denn je zu einer strategischen Zielgruppe von Gewerkschaften und Betriebsräten.

Literatur

Abel, J./Ittermann, P./Pries, L. (2005): Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit - individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 12, H. 1, S. 28–50
Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma - Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt, Frankfurt am Main, New York
Baethge, M./Oberbeck, H. (1986): Zukunft der Angestellten - Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt am Main, New York
Bleicher, S. (1985): Probleme und Perspektiven gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 36, H. 10, S. 577–583
Boes, A. (2004): Offshoring in der IT-Industrie – Strategien der Internationalisierung und Auslagerung im Bereich Software und IT-Dienstleistungen, in: Boes, A./Schwemmle, M. (Hrsg.): Herausforderung Offshoring - Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen, Düsseldorf, S. 9–140
Boes, A. (2005): Auf dem Weg in die Sackgasse? - Internationalisierung im Feld Software und IT-Services, in: Boes, A./Schwemmle, M. (Hrsg.): Bangalore statt Böblingen? Offshoring und Internationalisierung im IT-Sektor, Hamburg, S. 13–65
Boes, A./Bultemeier, A. (2008): Informatisierung – Unsicherheit – Kontrolle, in: Dröge, K./Marrs, K./Menz, W. (Hrsg.): Die Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft, Berlin, S. 59–91
Boes, A./Bultemeier, A. (2010): Anerkennung im System permanenter Bewährung. In: Soeffner, H.-G. (Hg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Wiesbaden. CD-ROM.
Boes, A./Trinks, K. (2006): Theoretisch bin ich frei! Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie, Berlin
Boes, A./Kämpf, T. (2011): Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen. Berlin.
Boes, A./Kämpf, T. (2010): Zeitenwende im Büro. Kopfarbeit im Sog der Globalisierung, in: WSI Mitteilungen, Jg. 63, Heft 12, S. 611-617.
Boltanski, E./Chiapello, L. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz
Bourdieu, P. (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz
Braverman, H. (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt am Main, New York
Castells, M. (1996): The Rise of the Network Society, Cambridge
Crozier, M./Friedberg, E. (1979): Macht und Organisation - Die Zwänge kollektiven Handelns, Königstein
Dörre, K. (2003): Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines „neuen Kapitalismus"? In: Dörre, K./Röttger, B. (Hg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg, S. 7–34.
Faust, M./Jauch, P./Notz, P. (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum "internen Unternehmer", München, Mering
Friedman, A. (1977): Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process, in Capital and Class 1, S. 43–57
Hardt, M./Negri, A. (2002): Empire. Die neue Weltordnung. Frankfurt/New York

Heidenreich, M./Töpsch, K. (1998): Die Organisation der Arbeit in der Wissensgesellschaft, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 5, H. 1, S. 13–44
Kadritzke, U. (1982): Angestellte als Lohnarbeiter. Kritischer Nachruf auf die deutsche Kragenlinie, in: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. von (Hrsg.): Sonderheft 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 219–249
Kämpf, T. (2008): Die neue Unsicherheit – Die Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer, Frankfurt am Main
Kämpf, T./Boes, A./Gül, K. (2011): Gesundheit am seidenen Faden: Eine neue Belastungskonstellation in der IT-Industrie, in: A. Gerlmaier/E. Latniak (Hrsg.): Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention, Kröning, S.91-152.
Kotthoff, H. (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur: Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer?, Berlin
Lange, H./Städler, A./Feseker, K. (2005): Intern@work - Interessenregulierung in der New Economy, Bremen
Littek, W./Heisig, U. (1995): Taylorism never got hold of skilled white-collar work in Germany, in: Littek, W./Charles, T. (Hrsg.): The new division of labour: emerging forms of work organisation in international perspective. Berlin, S. 373–395
Martens, H. (2006): Nach dem Ende des Hype. Zwischen Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik, Münster
Martens, H./Dechmann, U. (2010): Am Ende der Deutschland AG. Standortkonflikte im Kontext einer neuen Politik der Arbeit, Münster
Mehlis, P. (2008): „Vom kreativen Chaos zur effizienten Organisation". Gestaltung und Regulierung hochqualifizierter Arbeit in IT- und Biotechnologieunternehmen, München, Mering
Peters, K. (2011): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung, in: Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin, S.105-122
Raeder, S./Grote, G. (2001): Flexibilität ersetzt Kontinuität. Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität, in: Arbeit, Jg. 11, H. 3, S. 352–364
Rousseau, D. (1995): Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements, London
Urban, H.-J. (1989): Angestellte und gewerkschaftliche Gegenmacht. Zur Angestelltenpolitik der IG Metall in der Umbruchkrise, Marburg
Voß, G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer - Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft"?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, S. 131–158
Zizek, S. (2012): The revolt of the salaried Bourgeoisie, in: London Review of Books, Jg. 34, Heft 2

[1] Die empirische Basis für unsere Überlegungen bilden mehrere empirische Forschungsprojekte zur Entwicklung von Angestelltenarbeit: u.a. die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekte „ARB-IT1" (Boes/Baukrowitz 2002), „ARB-IT2" (Boes/Trinks 2006) sowie „Offshoring und eine neue Phase der Internationalisierung von Arbeit" und die vom BMBF geförderten Projekte „Export IT" (Boes et al. 2007, 2008) und „GlobePro – Global erfolgreich durch professionelle Dienstleistungsarbeit" (gefördert durch das BMBF, www.globe-pro.de). In diesem Kontext wurden in Deutschland, Indien, Osteuropa und den USA 38 Fallstudien mit mehr als 400 Interviews in der IT-Industrie, Verwaltung („shared services") sowie Forschung & Entwicklung erhoben.

Autoren: PD Dr. Andreas Boes, Mitglied des Vorstands des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München und Privatdozent an der TU Darmstadt, Dr. Tobias Kämpf, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/XRQ

Tagelöhnertum im Internet-Zeitalter

von Tomasz Konicz (29. März 2012)

Anfang Februar versetzten Pressemeldungen über geplante massive Stellenstreichungen bei IBM-Deutschland die Belegschaft des IT-Unternehmens in helle Aufregung. Bis zu 8000 der rund 20 000 in Deutschland beschäftigten IBM-Beschäftigten würden in den nächsten Jahren ihren Arbeitsplatz verlieren, ließen Spitzenmanager gegenüber dem Handelsblatt durchsickern. Die Konzernleitung hüllt sich bezüglich des anstehenden Kahlschlags in Schweigen und ließ in einer offiziellen Erklärung verlautbaren „angesichts der wettbewerbsintensiven Natur unseres Geschäfts" weitere Details der „Beschäftigungsplanung" nicht öffentlich zu diskutieren. Die Verwaltung und die Kundenbetreuung sollen besonders stark betroffen sein, wobei künftig viele „Aufgaben in die Hände externer Fachkräfte" - etwa nach Osteuropa - ausgegliedert werden sollen.

Die wohl durch gezielte Indiskretion in die Welt gesetzte Drohung mit einem Arbeitsplatzkahlschlag von rund 40 Prozent hält die Belegschaft von IBM in einer Unruhe, die für Bert Stach, Verdi-Verhandlungsführer bei IBM, unerträglich sei: „Schon seit Längerem vermuten viele, dass etwas passiert. Jetzt ist es an der Zeit, Farbe zu bekennen." Die Betriebsleitung müsse nun für Klarheit sorgen, so Stach. Die Ahnung vieler Mitarbeiter, dass gerade bei IBM-Deutschland „etwas passieren" würde, resultiert aus den Renditevorgaben, die laut der Konzernstrategie von 10 US-Dollar pro Aktie in 2010 auf 20 US-Dollar in 2015 verdoppelt werden sollen. Zuletzt konnte die neue IBM-Chefin Virginia Rometty eine Rendite von „nur" 13,09 Euro pro Aktie vermelden. Dabei soll vor allem die deutsche IBM-Niederlassung die hochgesteckten Renditevorstellungen nicht erfüllt haben, die ohne fundamentale Strukturveränderungen „niemals zu erreichen" seien, so ein Spitzenmanager gegenüber dem Handelsblatt.

Die Verflüssigung des Arbeitslebens

IBM-Deutschland wird aufgrund der besagten Renditeschwäche zu einem Experimentierfeld für neuartige Organisationsformen der Lohnarbeit in der IT-Branche, mit der die hochgesteckten Profitvorgaben der Konzernleitung erreicht werden sollen – und die das Potenzial haben, prekarisiertes Tagelöhnertum zum Normalfall in der Softwareindustrie zu machen. Das von der Konzernführung „liquid" (flüssig) getaufte neue Organisationsmodell sieht eine massive Flexibilisierung der Arbeitsabläufe und deren „flüchtigere Organisation" (Handelsblatt) vor, die durch die Auslagerung von Tätigkeitsfeldern an externe Dienstleister und insbesondere an freie Mitarbeiter bewerkstelligt werden soll.

Das neuartige an diesem Konzept besteht darin, dass nun Organisationsstrukturen des Internets massiv auf die Arbeitsabläufe in der IT-Branche übertragen werden sollen. Die Internetstrukturen materialisieren sich hierdurch im Arbeitsleben. „Big Blue" will künftig viele Softwareprojekte auf eigens eingerichteten Internetportalen (Liquid Portal) ausschreiben, bei denen zertifizierte freie Softwareentwickler sich anmelden können, um sich für die jeweils von IBM ausgeschriebenen Projekte zu „bewerben". Auf diesen „Projektbörsen" - die eine Art Ebay der Lohnarbeit darstellen dürften - sollen auch die derzeit noch fest angestellten IBM-Mitarbeiter um neue Aufträge „mitbieten". Sollte diese massive Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeitsorganisation in Deutschland erfolgreich sein, wird das bereits in Ansätzen zu Anwendung gelangende Liquid-Konzept konzernweit umgesetzt. Wohin IBM höchstwahrscheinlich zusteuert, machte Personalchef Tim Ringo in einem unachtsamen Moment im April 2010 deutlich, als er im Gespräch mit der Fachzeitschrift *Personnel Today* eine Reduzierung der fest angestellten Stammbelegschaft des IT-Riesen von knapp 400 000 auf weltweit nur noch 100 000 Angestellte bis 2017 in Aussicht stellte. Die entlassenen Mitarbeiter würden dann nach dem Modell des „Crowdsourcing" in Subunternehmen ausgegliedert, um diese bei Bedarf einfach auszuleihen: *"Es gäbe keine Gebäudekosten, keine*

Renten und keine Kosten für das Gesundheitswesen, was enorme Einsparungen bedeutet", so Ringo. Der Personalchef bezeichnete Crowdsourcing als „se*hr bedeutend, dabei haben sie eine Kernbelegschaft, aber die überwiegende Mehrheit ist an Subunternehmen ausgelagert."* Kurz nach diesen Aussagen Ringos folgen scharfe Dementis seitens der Unternehmensführung, die aber angesichts der nun - knapp zwei Jahre später - anstehenden Entlassungswelle doch reichlich hohl klingen.

Crowdsourcing in der Human Cloud

Die Unternehmensstrategie des Crowdsourcing (hierbei handelt es sich um einen Neologismus aus den englischen Wörtern für Masse/Menge und Quelle) zielt auf den Aufbau und die Ausnutzung einer Community, also möglichst großen Gruppe von Menschen, die an das Unternehmen gebunden ist, ohne fest angestellt zu sein. Alle größeren Websites verfügen über eine Community, die über Foren oder sonstige Kommunikationskanäle sich konstituiert und die gelegentlich auch für bestimmte Projekte oder Anliegen mobilisiert werden kann.

IBM möchte somit die Kernbelegschaft extrem reduzieren, und um sich eine Art Community von prekären und freien IT-Tagelöhnern aufzubauen, die sich in einer Vielzahl von Subunternehmen und Jobportalen um die künftig extern ausgeschriebenen Aufträge bemühen sollen. Um die Tragweite der Idee hinter diesem neuartigen Konzept des Tagelöhnertums vollauf zu begreifen, hilft der Rückgriff auf den neuen IT-Begriff der „Cloud" (Wolke), mit dem die Daten, Programme und Dienstleistungen bezeichnet werden, die ein Benutzer in dem Internet aufbewahrt – etwa durch webgestützte E-Mail-Clients, soziale Netzwerke, Videoportale, Foto- und Musikdienste, usw. Nahezu jeder von uns hinterlässt solch eine Wolke von persönlichen Daten im Internet. IBM will nun vermittels des Liquid-Konzepts und des Crowdsourcing eine ähnlich strukturierte „Wolke" von freien Mitarbeitern und Subunternehmen schaffen, die um die kleine Kernbelegschaft herum sich zur etwaigen Verfügung hält. IBM will eine menschliche Wolke, eine „Human Cloud" von freien Mitarbeitern schaffen, die nur noch vermittels der entsprechenden Zertifizierungen und Subunternehmen oder Jobportale an dem Unternehmen „angedockt" bleiben. Mit diesem Prozess geht auch eine regelrechte Zerfaserung der Unternehmensstrukturen einher, die aufgrund einer Vielzahl von Subunternehmen, Dienstleistern und Jobportalen im Konzernumfeld an Eindeutigkeit und Kontur verlieren. Anfang Februar etwa meldete der Heise-Verlag, dass IBM künftig mehr Geschäftsfelder und Verantwortung an seine Partner delegieren würde.

Der künftige IBM-Projektleiter aus der Kernbelegschaft würde diesen Vorstellungen gemäß künftig auf etlichen Jobportalen sich seine freien Mitarbeiter aus der IBM-Cloud „zusammenklicken" - ganz so, wie wir uns derzeit Favoritenlisten oder Einkaufslisten auf Internetportalen zusammenstellen. Nach dem Ende des Projekts würden die „gemieteten" freien Mitarbeiter erneut „freigesetzt" - und in Bereitschaft übergehen. Dabei gehen die Möglichkeiten der Kostensenkung beim Rückgriff auf die „Human Cloud" noch weiter: Ein weiteres zentrales Moment dieser Crowdsourcing-Strategie wird die Intensivierung der Konkurrenz zwischen den Lohnabhängigen bilden, wie die ver.di Betriebszeitung bei IBM erläuterte, die Crowdsourcing als eine „interaktive Form der Leistungserbringung" bezeichnete, die auf „eine große Anzahl von Akteuren unter Verwendung sozialer Netzwerke" mobilisiere:

„Das bedeutet, dass eine Aufgabe, deren Umsetzung bisher betrieblich klar geregelt war, in der Form eines offenen Calls an eine undefinierte große Gruppe – die Crowd – gegeben wird. Mitglieder dieser Crowd bieten die fertigen Lösungen dieser Aufgabe dann dem Aufgabensteller an. Das ist für den Aufgabensteller - hier die IBM - besonders lukrativ, denn der kann aus den fertigen angebotenen Lösungen genau die aussuchen, die ihm am besten gefällt und am billigsten ist. Natürlich wird nur diese eine fertige Lösung bezahlt. Vielleicht kriegt noch der

Zweitplatzierte etwas, aber die anderen gehen leer aus. Sie haben dann umsonst gearbeitet." Siehe dazu: http://www.ich-bin-mehr-wert.de/w/files/ibm/verdiatibmweb-201112.pdf

IBM strebt dabei sowohl externes wie internes Crowdsourcing an. Extern soll vor allem das Portal Top-Coder zum Zuge kommen, bei dem sich bereits rund 350 000 freie Programmierer als Nutzer angemeldet haben. Hierbei erstellt der betreffende Programmierer ein Profil seiner Fähigkeiten, wie auch auf anderen Online-Plattformen, um dann an dem allgemeinen Konkurrenzkampf um Aufträge teilnehmen zu können. IBM wird somit in einem ersten Schritt beim Top-Coder-Portal seine Ausschreibungen platzieren, dass im Firmenjargon als „Liquid Ressource" bezeichnet wird. Das entsprechende Portal gleicht somit Facebook, nur dass hier die von IBM zertifizierten Fähigkeiten der Beschäftigten und deren frühere Leistungsbewertungen eingesehen werden können. Perspektivisch will IBM diese Art des webgestützten Tagelöhnertums in der gesamten Branche popularisieren, indem die entsprechenden Portale auch anderen Unternehmen zur Nutzung angeboten werden sollen.

Prekarisierung und Krise

Erste Erfahrungen mit Crowdsourcing hat IBM bereits intern gesammelt. Dieses wird von der sogenannten „Liquid Community" bereits seit einiger Zeit im Unternehmen praktiziert. Hierbei handelt es sich um rund 7000 IBM-Mitarbeiter mit freien Zeitkonten, die sich in diese „neue Arbeitsweise exakt eingefügt" hätten, wie IBM-Vizepräsident Patric Howard im August 2011 schwärmte: „wir schaffen 30 Prozent schnellere Auslieferung, 20 Prozent höhere Qualität, (...) und haben dabei in 30 Monaten die Kosten um 33 Prozent gesenkt."

Die flexiblen und „flüchtigen" - nur für die Dauer des jeweiligen Projekts entstehenden - Strukturen spiegeln nicht nur den Renditehunger der Konzernleitung wieder; sie sind auch ein Reflex auf die gegenwärtige Krisenepoche, in der sich das gesamte kapitalistische Weltsystem befindet. Crowdsourcing und die Generierung einer Human Cloud ermöglichen es, auf die immer stärkeren konjunkturellen Fluktuationen und ökonomischen Unwägbarkeiten durch nahezu sofortiges „Abstoßen" der freien Mitarbeiter zu reagieren. Viele Lohnabhängige in der IT-Branche sehen sich durch diese „Verflüssigung" des Arbeitslebens zu Beginn des 21. Jahrhunderts mit einem Ausmaß an Prekarisierung und existenzieller Unsicherheit konfrontiert, das seit dem 19. Jahrhundert zumindest in den Industrieländern als überwunden schien.

Autor: Tomasz Konicz, geb. 1973 in Olsztyn/Polen, freier Journalist

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/iqU

Die Arbeit des unternehmerischen Selbst

von Ulrich Bröckling (5. März 2012)

Hätte man in den 1950er oder 1960er Jahren nach einer Figur gesucht, in der sich die gesellschaftlichen Vorstellungen von Arbeit exemplarisch verdichten, so wäre einem vermutlich ein Facharbeiter etwa aus der Automobilindustrie, ein Angestellter im Großraumbüro und vielleicht noch ein Manager in den Sinn gekommen, kaum wohl aber ein Unternehmer. Nicht dass man Unternehmern pauschal abgesprochen hätte, dass sie selbst arbeiten, aber man sah sie doch vor allem als Arbeit*geber*. In der Gegenüberstellung von Arbeitgeber und

Arbeitnehmer klang, korporatistisch gezähmt, sozialstaatlich abgefedert und seiner klassenkämpferischen Konnotationen entledigt, noch der Antagonismus von Kapital und Arbeit nach. Arbeit war die eine Seite einer fundamentalen gesellschaftlichen Differenz; wer Arbeit sagte, meinte in der Regel Lohnarbeit.

Ebenso selbstverständlich wie der Gegensatz von Arbeit und Kapital war die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit. Arbeit war das, was im Betrieb oder Büro stattfand und was entsprechend mit dem Feierabend ein Ende hatte. Wenn die Gewerkschaften für eine Reduzierung der Arbeitszeit stritten, dann ging es um das quantitative Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Zeitlich und räumlich gehörten Arbeit und Nichtarbeit unterschiedlichen Sphären mit unterschiedlichen Regeln an. In der Arbeitswelt herrschte weithin unangefochten ein Disziplinarregime: Den Anweisungen der Vorgesetzten war Folge zu leisten, die Leistungsnormen waren einzuhalten; der Takt der Maschinen und die komplexen Entscheidungsketten bürokratischer Großorganisationen ließen für Eigeninitiative und Selbstbestimmung wenig Platz. Gefragt war die Anpassung an Normalitätsstandards. Individualität und jede Form von Nonkonformismus störten dagegen den reibungslosen Betriebsablauf. Wo Rationalisierung auf der Agenda stand, hatten Selbstverwirklichungsansprüche nichts verloren. Die Arbeit sicherte das Auskommen und, wenn es gut ging, einen gewissen Wohlstand, sie sorgte darüber hinaus für soziale Anerkennung, aber das Reich der Freiheit begann erst nach Schichtende oder Dienstschluss.

Zur Aufteilung in Arbeitgeber und Arbeitnehmer und der Trennung zwischen Arbeit und Freizeit kam eine dritte Dichotomie, die sich auf die gesellschaftliche Organisation der Arbeit bezog: Unternehmen waren in ihren Außenbeziehungen Marktakteure, die den Regeln des Wettbewerbs folgten; nach innen hin waren sie dagegen hierarchisch organisiert. Beim Abschluss eines Arbeitsvertrags standen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer als formal freie und gleichberechtigte Kontraktpartner gegenüber. Die Arbeitskraft war eine Ware, die den gleichen Schwankungen von Angebot und Nachfrage unterlag wie andere Waren auch. Mit der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag unterwarf sich der Arbeitnehmer für die vereinbarte Arbeitszeit jedoch der Kommandogewalt des Arbeitgebers. Um die gekaufte Arbeitskraft dann in tatsächlich geleistete Arbeit zu transformieren, setzte man in den Unternehmen nicht auf marktförmige Regulation, sondern auf die bereits erwähnten Disziplinarmechanismen. Die Produktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit auf den externen Märkten sollten sich, so der fraglose Common sense, am effizientesten dadurch steigern lassen, dass man intern ein Regime des *command and control* installierte und die Arbeitsabläufe entsprechend den Regeln wissenschaftlicher Betriebsführung rationalisierte. Kurzum, der Glaube an jene Zwei-Reiche-Lehre, die Marx auf die Formel „Anarchie der gesellschaftlichen und Despotie der manufakturmäßigen Arbeitsteilung“[1] gebracht hatte, war ungebrochen.

Die gesellschaftliche Semantik der Arbeit war durchzogen von begrifflichen Oppositionen und institutionellen Grenzziehungen: Kapital versus Arbeit, Arbeitszeit versus Freizeit, Fremdbestimmung versus Selbstbestimmung, Märkte versus Hierarchien usw. Die Kopräsenz dieser gegenläufigen Rationalitäten bildete das historische Apriori des Denkens und Handelns über politische Fraktionierungen und soziale Positionen hinweg. Die fraglose Plausibilität dieser Ordnung erodierte in den 1970er Jahren, und spätestens in den 1980ern setzte sich das durch, was die französischen Soziologen Luc Boltanski und Eve Chiapello den „neuen Geist des Kapitalismus“[2] und andere Forscher im Anschluss an Michel Foucaults Vorlesungen zur Geschichte des Regierungsdenkens die „neoliberale Gouvernementalität“[3] genannt haben, ein Regime, in dessen Zentrum die durchgängige Orientierung am Modell unternehmerischen Handelns und die Leitfigur des unternehmerischen Selbst steht.

Ich werde zunächst einige Analysen vorstellen, die nach den Gründen für diesen Umbruch fragen, und im weiteren dann versuchen, die Ratio der *Enterprise Culture* anhand von drei miteinander eng verbundenen

Dynamiken zu skizzieren – der Vermarktlichung, der Entgrenzung und der Subjektivierung von Arbeit.

Der Aufstieg der *Enterprise Culture*

Paul Thibaud, diagnostizierte im Dezember 1984 unter dem Titel „Der Triumph des Entrepreneurs" in der Zeitschrift „Esprit" einen „politischen Wertewandel": „Die ideologischen Grundlagen sind in Bewegung geraten", schrieb er, „die Verhältnisse selbst unterweisen uns, und zwar nicht nur handfeste Gegebenheiten (unkontrollierbare Arbeitslosigkeit und ihre Folgen), sondern auch geistige Verschiebungen, unvorhergesehene Schlussfolgerungen, die sich aufdrängen, vormals selbstverständliche Forderungen, die man plötzlich nicht mehr verfechten kann."[4] Thibaud stellte diesen Wertewandel in den Zusammenhang einer Krise des sozialdemokratischen Zeitalters. Dieses habe im Bann der Vorstellung gestanden, die Ökonomie ihrer gewaltsamen Momente entkleiden und als Garant eines universellen Rechts auf Arbeit in den Dienst nehmen zu können. Der Vorsorgestaat versprach soziale Sicherheit um den Preis sozialer Disziplinierung und Normalisierung. Die Gesellschaft erschien als ein Arrangement von Rechten, die Bildungswege, Freizeit, Lohn usw. der Individuen definierten. Welche Ziele die Einzelnen verfolgten, an welchen Werten sie sich orientierten, das blieb in dem so definierten Rahmen ihnen selbst überlassen. Nachdem die gesellschaftssanitären Verheißungen, die Utopie einer gesunden Gesellschaft, spätestens 1968 in die Kritik geraten waren, war vom sozialdemokratischen Projekt wenig mehr geblieben als ein Individualismus, der sich darin erschöpfte, dass die Menschen im Rahmen der wohlfahrtsstaatlich angebotenen Möglichkeiten ihren bescheidenen privaten Hedonismus pflegten.

Das Comeback des Unternehmergeists deutete Thibaud als eine mittelbare Folge dieses Erosionsprozesses: Der hedonistische Individualismus verlor, nachdem er den Kampf gegen die puritanische Sozialmoral gewonnen hatte, seine revolutionären, romantischen und exaltierten Züge und verlegte sich auf die Kunst des Möglichen. Für Thibaud war das zugleich eine Umlenkung von Energien, welche die Bewegung von 1968 noch in messianischen politischen Ideologien gebunden hatte. Das individuelle Streben nach Glück verlagerte sich auf die Sphäre des Konsums, und dieser versprach nicht länger die serielle Befriedigung normierter Bedürfnisse im Rahmen fordistischer Massenkultur, sondern lockte mit Abenteuer und Selbstverwirklichung und ließ materielle Ungleichheiten im Lobpreis der Differenz verschwinden. Konsumistischer und unternehmerischer Imperativ fielen zusammen: Als Konsument sollte der Einzelne sein Genusskapital akkumulieren und hatte sich zu diesem Zwecke so innovativ, risikobereit und entscheidungsfreudig zu erweisen, als müsse er ein Unternehmen zum Markterfolg führen. Dabei konnte er jene Verhaltensdispositionen einüben, die ihm auch in anderen Lebensbereichen zugute kamen. In den Worten Thibauds: „Von einem Unternehmer im Dienste des eigenen Genusses kann man zu einem Unternehmer im Allgemeinen werden. Das widerlegt, wenigstens teilweise, Daniel Bells These über den Widerspruch in der kapitalistischen Kultur, die auf Seiten der Produktion puritanisch und disziplinierend sei, auf Seiten des Konsums aber hedonistisch und verführerisch. Zwischen hedonistischem Individualismus und unternehmerischem Individualismus besteht von nun an weniger ein Widerspruch als vielmehr Übereinstimmung; und der Übergang von einer Einstellung zur anderen ist fließend. Der als unrealisierbar gescholtene Individualismus findet schließlich sein Heil in sich selbst und erzieht zu bürgerlicher Voraussicht und Initiative."[5] Zwischen dem Streben nach Selbstverwirklichung und dem nach wirtschaftlichem Erfolg klaffte nicht länger ein unversöhnlicher Gegensatz, beide verstärkten sich vielmehr wechselseitig.

Diesen Verschiebungen der Wertehorizonte und Verhaltensorientierungen korrespondierten, so Thibaud weiter, veränderte Formen der Produktion, die ebenfalls eine Renaissance des Unternehmergeistes beförderten. Der Mythos des vom Tellerwäscher zum Millionär aufgestiegenen Selfmademan feiere fröhliche Urständ: „Jeden Tag hören wir die Geschichte von irgendjemandem, der ohne einen Cent angefangen hat, dann aber den richtigen ‚Riecher' hatte und erkannte, dass seine Zeitgenossen das ‚latente Bedürfnis' nach diesem Produkt oder jener Dienstleistung haben – Produkte und Dienstleistungen, auf die wir, befangen in unseren Gewohnheiten, nicht

einmal im Traum gekommen wären."[6]

Thibaud betonte, dass die Kultur der Entrepreneurship keineswegs das Ende staatlicher Interventionen bedeutete, und skizzierte – *avant la lettre* – den Übergang vom Wohlfahrts- zum aktivierenden Staat: „Die neuen Beziehungen zwischen Ökonomie und Gesellschaft sind nicht, wie einige Demagogen behaupten, durch eine Rückkehr zu einem ‚wilden' Kapitalismus gekennzeichnet, sondern eher durch die Entwicklung politischer Strategien, welche die Gesellschaft in die Ökonomie integrieren, Politiken der Mobilisierung, Integration, Verhandlung, die in steigendem Maße Gruppen außerhalb des Managements in die Funktionsweise der Wirtschaft einbinden."[7] Die Ökonomie erschien nicht länger als ein Instrument im Dienste der Gesellschaft und ihrer politischen Institutionen, fortan sollten vielmehr die Gesellschaft und ihre politischen Institutionen den Imperativen der Ökonomie gehorchen. Thibaud beschloss seinen Aufriss mit einem Blick auf die prekären Effekte dieser Umbrüche: Mit dem Primat der Ökonomie kehrte, so sein Fazit, als moralisches Problem zurück, was das sozialdemokratische Zeitalter juridisch beziehungsweise versicherungstechnisch zu lösen versucht hatte: das Heer der Überflüssigen, „die der unter enormem Druck stehende Wohlfahrtsstaat im Elend zurücklässt und für die andere Politiken gefunden werden müssen".[8]

Bemerkenswert ist Thibauds Essay vor allem, weil er den Siegeszug der *Enterprise Culture* zu einem Zeitpunkt erkannte und gegenwartsdiagnostisch einzuordnen verstand, als sich deren Umrisse gerade erst abzuzeichnen begannen. Die Übernahme der Regierungsgeschäfte durch Margaret Thatcher in Großbritannien (1979) und Ronald Reagan in den Vereinigten Staaten (1981) hatten auf politischer Ebene den Bruch mit den keynesianischen Programmen der Nachkriegszeit markiert. Dass jede und jeder zum Unternehmer des eigenen Lebens werden solle, lag in der Logik von Thatcherism und Reagonomics, welche die individuelle Selbstverantwortung an die oberste Stelle der politischen Agenda setzten und mit diesem Postulat den Abbau wohlfahrtsstaatlicher Sicherungssysteme flankierten. Konservative Think Tanks in Großbritannien und den USA hatten die marktradikale Wende bereits seit den 1970er Jahren eingefordert. Sie postulierten nicht den Rückzug des Staates, sondern die durchgängige Ausrichtung seiner Interventionen auf die Förderung unternehmerischer Initiative – ein aktivistisches Programm, das keinen Lebensbereich aussparen sollte.

In Deutschland, wo der Abschied vom sozialdemokratischen Projekt erst später und weniger abrupt erfolgte, tauchte die Figur des „unternehmerischen Selbst" erstmals 1984 auf, und zwar im Kontext einer Analyse über die subjektiven Bewältigungsstrategien von Massenarbeitslosigkeit: Neben einer „mimetisch-defensiven Angstreaktion" und einem „taktischen Realismus am Arbeitsmarkt" identifizierten Wolfgang Bonß, Heiner Keupp und Elmar Koenen eine weitere Reaktionsweise: „Die Mobilisierung von Aktivitätsreserven, die gerade in der chaotischen Arbeitsmarktsituation ein spezifische Chance sieht, den Anbieter zum ‚Unternehmer seiner eigenen Arbeitskraft' zu machen. Diese praktisch folgenreiche Fiktion besteht darin, sich selbst als Bezugspunkt der Logik des Arbeitsmarktes vorzustellen, d.h. sich virtuell zum Subjekt einer eigenen Rationalität zu machen, die den Arbeitsmarkt als Feld der Mittel für eigene Zwecke nutzt. Dieser ‚Unternehmer' besitzt zwar prinzipiell auch nichts anderes als seine Arbeitskraft, er bietet aber, teils künstlich differenzierte Kompetenzen an…"[9] Die Autoimagination als Unternehmer, so die Diagnose, wendete die Ohnmachtserfahrung tatsächlicher oder drohender Arbeitslosigkeit in den Aktivismus desjenigen, der sich auf eigene Rechnung auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten sucht. Hellsichtig erscheint im Rückblick insbesondere Bonß', Keupps und Koenens Bemerkung über den gleichermaßen fiktionalen wie folgenreichen Charakter dieser Selbstmobilisierung, in der Simulation und Stimulation bis zur Ununterscheidbarkeit verschmolzen. Sich als handlungsmächtiges Subjekt zu imaginieren, statt sich den Kräften des Marktes wehrlos ausgeliefert zu fühlen, war gleichbedeutend damit, sich konsequent als Marktsubjekt zu verhalten.

In den deutschen Sozialwissenschaften wurde die Diskussion um die Verallgemeinerung unternehmerischer Verhaltensmodelle im Weiteren vor allem aus arbeits- und industriesoziologischer Perspektive geführt. Eine kritische Zuspitzung erfuhr sie mit der Arbeitskraftunternehmer-These von Günther G. Voß und Hans J. Pongratz. In der idealtypischen Gestalt des „Arbeitskraftunternehmers" identifizierten die beiden „eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft", die den bisher vorherrschenden „verberuflichten Massenarbeitnehmer des Fordismus" wenn nicht ablöste, so ihm doch zur Seite trat und „als Leittyp für die künftige Arbeitswelt" die „fortgeschrittenste Form subjektiver Produktivkraft" verkörperte.[10] Maßgeblich für das Vordringen dieses Typus waren, so Voß und Pongratz, erstens die erweiterte Selbstorganisation und -kontrolle der Arbeitstätigkeit durch die Arbeitenden, zweitens der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen und drittens die zunehmende Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung.[11] Die Tendenz zu gesteigerter Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung, die den Arbeitskraftunternehmer kennzeichnete, ließ sich insbesondere in zukunftsträchtigen Erwerbsfeldern wie der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche, im Weiterbildungs- und Beratungssektor und den Unternehmen der New Economy nachweisen. In anderen Segmenten des Arbeitsmarktes herrschte dagegen, so das Ergebnis branchenbezogener Studien, in denen Voß und Pongratz ihre These empirisch überprüften, weiterhin der Typus des verberuflichten Arbeitnehmers vor. Die prekäre Variante des Arbeitskraftunternehmers bildete das wachsende Heer der Kleinstselbständigen, die sich als arbeitsagenturgeförderte Ich-AGs oder ohne diese staatliche Anschubfinanzierung durchzuschlagen versuchten, ohne große Aussicht, damit irgendwann zu jenem Wohlstand zu gelangen, den man einmal mit der Gestalt des Unternehmers assoziierte.

Ähnlich wie Voß und Pongratz konturierte auch der Mailänder Soziologe Sergio Bologna die von ihm unter dem Rubrum „neue Selbständige" gefassten unternehmerischen Arbeits- und Existenzformen gegen den Typus des fordistischen Massenarbeiters. War dieser in ein hierarchisches Fabrikregime eingebunden, das auch seine internen wie externen Kooperationen regelte, so müssen die neuen Selbständigen ihre Geschäftsbeziehungen selbst organisieren. Kommunikationsarbeit wird damit zu einem wesentlichen Bestandteil ihrer Tätigkeit. Arbeits- und Privatsphäre, für den Lohnarbeiter strikt getrennt, verschwimmen. Wohnraum und Arbeitsplatz, Freizeit und Arbeitszeit gehen ineinander über, wobei die durchschnittliche Arbeitsbelastung die Vierzig-Stunden-Woche deutlich überschreitet. Während die angestellten Arbeiter den Markt verlassen, sobald sie die Fabrik betreten, befinden sich die Selbständigen fortwährend auf dem Markt. Das Mehr an Selbstbestimmung erkaufen sie mit einem Weniger an sozialer Absicherung: „Sie können lange Zeit ohne Einkünfte bleiben und leben von ständig zu schaffenden Rücklagen, um den ‚Leerzeiten' in der Arbeit zu begegnen. Der Begriff ‚Risiko' ist der Mentalität der unabhängigen Arbeit eingeschrieben, weshalb die Leistung immer auch einen Werbeaspekt enthält, über den die unabhängig Arbeitenden entweder die Fortsetzung des geschäftlichen Verhältnisses zum Auftraggeber oder die Erschließung neuer Geschäftsbeziehungen zu gewährleisten versuchen. […] Die Angst vor der ‚Leere' hindert die selbständig Arbeitenden daran, die Früchte ihrer Arbeit zu genießen."[12]

Bologna betonte, dass in den 1970er- und 1980er-Jahren der Weg in die Selbständigkeit vielfach nicht aus ökonomischer Notwendigkeit, sondern aus freien Stücken gewählt wurde, um den Disziplinarzwang der Fabrikordnung zu entkommen. Die Versöhnung von Leben und Arbeiten, welche die Alternativbewegung proklamierte, realisiert sich für die neuen Selbständigen als Ausgreifen der Arbeit in alle Lebensbereiche. Wichtig für die Genealogie der *Enterprise Culture* ist der Hinweis auf ihre gegenkulturellen Wurzeln. Zu einer hegemonialen Gestalt konnte das unternehmerische Selbst nur werden, weil sie an ein kollektives Begehren nach Autonomie, Selbstverwirklichung und nichtentfremdeter Arbeit anschloss. Ohne die utopischen Energien und die praktischen Kämpfe der Neuen sozialen Bewegungen, ohne ihre Experimente mit nichthierarchischen Organisationsformen, ohne massenhafte Weigerung, das eigene Leben in den vorgespurten Bahnen einer

fordistischen Normalbiografie zu führen, hätte dieses Rollenmodell niemals eine solche Anziehungskraft entfalten können.

Ein Schlüsseldokument für die deutsche Diskussion ist der Abschlussbericht der „Kommission für Zukunftsfragen Bayern – Sachsen" aus dem Jahre 1997, das die Figur des unternehmerischen Selbst dezidiert in den Rang einer politischen Zielvorgabe erhob und in seinem Grundtenor vieles von dem vorwegnahm, was seither in Reformagenden gegossen wurde. „Das Leitbild der Zukunft ist das Individuum als Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsvorsorge", heißt es da. „Diese Einsicht muss geweckt, Eigeninitiative und Selbstverantwortung, also das Unternehmerische in der Gesellschaft, müssen stärker entfaltet werden."[13] In der „unternehmerischen Wissensgesellschaft" des 21. Jahrhunderts seien nicht mehr „die perfekten Kopisten vorgegebener Blaupausen" gefragt, wie sie die „arbeitnehmerzentrierte Industriegesellschaft" des 20. Jahrhunderts benötigt und hervorgebracht habe. Wirtschaft und Gesellschaft seien vielmehr angewiesen auf „schöpferische, unternehmerisch handelnde Menschen, die in höherem Maße als bisher bereit und in der Lage sind, in allen Fragen für sich selbst und andere Verantwortung zu übernehmen". Aufgabe des Staates sei es, bei diesem Übergang Hilfestellung zu leisten; die Politik müsse „wieder einen ordnenden Rahmen setzen und die Gesellschaft wertorientiert steuern". Jene Maßnahmen, die ein „Mehr an unternehmerischer Betätigung und Verantwortung" stimulieren sollen, führten dabei „geradewegs zu einem Weniger an Sozialstaat", was indes „keineswegs nur Verlust, sondern gleichzeitig auch Gewinn für den Einzelnen und die Gesellschaft" bedeute – eine Einsicht, der sich allerdings große Teile der Bevölkerung noch verschlössen. Neben der Politik müssten daher auch Wissenschaft und Medien den Willen der Bevölkerung stärken, mit dem Wandel Schritt zu halten. Der imperativische Ton, gekoppelt mit der Drohung, der in Deutschland „im internationalen Vergleich fast einzigartige materielle Wohlstand gepaart mit sozialem Frieden, einem hohen Maß an innerer wie äußerer Sicherheit, viel Freizeit u. a. m." könnten „wie ein Kartenhaus zusammenfallen", wenn „individuelle Sicht- und Verhaltensweisen sowie kollektive Leitbilder" nicht auf unternehmerisches Handeln hin ausgerichtet werden,[14] macht den Bericht selbst zu einem Bestandteil jenes Kraftfelds, das er evozieren will.

Vermarktlichung

Was bedeutet es, Arbeit nach Maßgabe unternehmerischen Handelns zu modellieren? In ökonomischer Perspektive sind Unternehmer „nicht Menschen, wie man ihnen im Leben und in der Geschichte begegnet, sondern die Verkörperung von Funktionen im Ablauf der Marktvorgänge"[15]. Unternehmer gibt es nur, wo es Märkte gibt; unternehmerisches Handeln ist Handeln unter Wettbewerbsbedingungen. Die Diagnose, dass Individuen heute in einer Vielzahl von Lebensbezügen als Unternehmer ihrer selbst adressiert werden und sich verhalten, impliziert deshalb zugleich, dass ebendiese Lebensbezüge durch Marktmechanismen reguliert werden. Arbeit stellt in dieser Perspektive ebenso wie alles übrige Handeln auch eine Investition dar. Folgt man der ökonomischen Theorie des Humankapitals, die die neoliberale Ratio unternehmerischen Handelns am deutlichsten ausbuchstabiert, so erscheint das Individuum als eine ökonomische Institution. Was auch immer jemand tut, er könnte es auch unterlassen oder in derselben Zeit etwas anderes tun. Deshalb ist es sinnvoll davon auszugehen, dass er seine Ressourcen, insbesondere den knappen Faktor Zeit, so einsetzt, dass ein Höchstmaß an Befriedigung herausspringt. Der Mensch der Humankapitaltheorie ist vor allem ein Mensch, der sich unentwegt entscheidet. Wenn die Menschen ihren Vorteil verfolgen, handeln sie weder willkürlich, noch funktionieren sie wie Rechenmaschinen, die schematisch die immer gleichen Regeln anwenden. Sie treffen ihre Entscheidungen vielmehr auf der Grundlage (freilich stets unvollständiger) Informationen und passen sie an veränderte Umweltbedingungen an. Weil sie zum Zwecke der Maximierung ihres Nutzens lernen, kann man ihr Verhalten systematisch beeinflussen, indem man Anreize schafft oder beseitigt.[16]

Der wirksamste Mechanismus, um die Lernfähigkeit der Menschen und auf diesem Wege auch ihren Nutzen zu

steigern ist der Markt. Er bildet ein ideales Konditionierungsinstrument, weil er nicht gegen die individuelle Vorteilssuche operiert, sondern durch diese hindurch. Es sind die Wahlhandlungen der einzelnen Akteure, die, vermittelt über die Preise, die soziale Synthesis herstellen. Der Wettbewerb verbindet universelle Vergleichbarkeit und den Zwang zur Differenz; er totalisiert und individualisiert zugleich: Jeder Einzelne muss sich in der Verfolgung seines Nutzens mit allen anderen messen, und er kann seinen Nutzen nur in dem Maße steigern, in dem er sich von seinen Mitbewerbern abhebt und für sich beziehungsweise für das, was er in den verallgemeinerten Tauschprozess einbringt, ein Alleinstellungsmerkmal geltend machen kann.

Je mehr Wettbewerb herrscht, desto mehr Gelegenheit haben die Akteure, ihr Handeln auf Wettbewerbsfähigkeit hin auszurichten. *Only competition makes competitive.* Der Markt erscheint in dieser Perspektive nicht als Ort des Interessenausgleichs mittels Tausch, sondern als unübersichtliche, endlose Abfolge sich auftuender und wieder schließender Lücken. Sie zu erkennen und auszunutzen, zeichnet den Unternehmer aus. Wenn die Ratio neoliberalen Regierens darauf hinausläuft, den Wettbewerbsmechanismus zu generalisieren und den Markt als universales Modell der Vergesellschaftung zu etablieren, dann wird die Gestalt des Unternehmers zum allgemeinen Leitbild.

Dieses Leitbild stellt gleichermaßen eine Wiederkehr wie eine radikale Inversion des Homo oeconomicus dar: Die Reaktivierung dieser Gestalt besteht darin, menschliches Handeln grundsätzlich als Wahlhandeln zu bestimmen und das Prinzip der Nutzenmaximierung als anthropologische Gegebenheit zu unterstellen. Während jedoch klassische Liberale wie Adam Smith überzeugt waren, dass die Individuen ihrer Natur folgen und als rationale Wirtschaftssubjekte agieren würden, wenn nur die politischen Instanzen sie nicht daran hindern würden, sind für die Neoliberalen weder der Markt noch die Marktakteure natürliche Gegebenheiten, die lediglich freigelegt, sondern sie müssen fortwährend geschaffen und stimuliert werden. *Making markets* und *making enterprising selves* fallen dabei zusammen.

Dass der Lohnarbeiter, der seine Arbeitskraft zu Markte trägt und sie möglichst teuer zu verkaufen sucht, als Unternehmer in eigener Sache handelt, ist für sich genommen kein neuer Gedanke. Wenn jeder Kapitalist seines eigenen Lebens ist, gibt es nur noch Unterschiede in Geschick und Fortune, aber keinen Antagonismus von Kapital und Arbeit mehr. Klassenkonflikte, und sei es in der gezähmten Variante eines Interessengegensatzes von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verschwinden hinter den verallgemeinerten Mechanismen des Marktes, der als „eine Art von ständigem ökonomischen Tribunal" fungiert und über Erfolg oder Misserfolg entscheidet.[17] Neu ist diese Generalisierung, die nicht nur den Verkauf der eigenen Arbeitskraft, sondern auch alle übrigen Aktivitäten als unternehmerisches Kalkül interpretiert.

Neu ist auch die konsequente Übertragung dieser Sicht auf die Arbeitsorganisation. Der Arbeitnehmer soll demnach nicht nur im Akt des Verkaufs seiner Arbeitskraft selbst als Unternehmer agieren, sondern man verlangt von ihm, auch in der veräußerten Arbeitszeit selbst unternehmerische Initiative und Verantwortung zu zeigen. Um auf dem Markt zu bestehen, sollen Unternehmen, so das Credo der neueren Managementliteratur, auch intern durch Marktmechanismen gesteuert werden. Jede Abteilung, schließlich jeder einzelne Mitarbeiter ist demnach als Kunde der vorgelagerten und als Lieferant der nächstfolgenden Phase in der Wertschöpfungskette anzusehen. Als interne Kunden haben sie das Recht (und die betriebswirtschaftliche Pflicht), ihren Zulieferern gegenüber auf uneingeschränkter Erfüllung der Termine und Qualitätsansprüche zu bestehen; als interne Lieferanten sind sie gehalten, ihre Produkte oder Dienstleistungen den Bedürfnissen der Abnehmer anzupassen. Aus konformistischen Lohn- und Befehlsempfängern sollen so „Intrapreneure" werden, die ihre Arbeitsbereiche entsprechend der internen wie externen Kundenbedürfnisse selbständig organisieren und optimieren.

Während die einen sich dem Wettbewerb mit externen Konkurrenten stellen müssten, müssten die anderen bei

Unzufriedenheit die benötigten Leistungen auch von Anbietern außer Haus beziehen können, was trotz Outsourcing und Profit-Center-Konzepten eher die Ausnahme darstellt. So dient das Modell in erster Linie dazu, eine veränderte Unternehmenskultur zu etablieren, konkret: die Mitarbeiter aller Ebenen auf unternehmerisches Handeln zu verpflichten. Unternehmen steigern ihre Wirtschaftlichkeit, lautet die Botschaft, wenn sie sich in eine Vielzahl von „Unternehmen im Unternehmen" verwandeln. In dieselbe Richtung zielt auch das in Unternehmen (wie auch in Universitäten) populäre Konzept der Führung durch Zielvereinbarung, das die Beziehungen zwischen Leitung und Mitarbeitern nach dem Muster eines Kaufvertrags gestaltet. Beide Seiten stehen sich demnach scheinbar wie gleichberechtigte Geschäftspartner gegenüber und handeln verbindliche Leistungen und Lieferfristen aus. Die diskursive Verwandlung von Vorgesetzten und Untergebenen in interne Kunden und Lieferanten überführt so die Asymmetrie innerbetrieblicher Machtrelationen (und erst recht die antagonistische Rhetorik des Klassenkampfs) in eine *Win-win*-Situation gleichgerichteter Interessen.

Produktions- und Zirkulationssphäre sollen auf die gleiche Weise funktionieren und auch die Fabrik nicht länger mittels Autorität und Disziplin, sondern allein durch die Selbststeuerungsmechanismen des Marktes „regiert" werden. Statt Ordnung, Fleiß und Pünktlichkeit avanciert der Dienst am Kunden zur obersten Tugend, wird die Abrichtung der Produzenten identisch mit ihrer Ausrichtung am Konsumenten. Hatte der Disziplinardiskurs feste Gussformen bereitgestellt, die dem Einzelnen als Modell dienen und in die er sich selbst einpassen sollte, so erzeugt der Mobilisierungsdiskurs der *Enterprise Culture* einen Sog, der den Einzelnen mitreißen soll, den Bewegungen der Kundenwünsche zu folgen. Dem entsprechen zwei unterschiedliche Modi der Unabschließbarkeit: Bei der Arbeit der (Selbst-)Disziplinierung hatte man nie aufgehört anzufangen, beim generalisierten Wettbewerb um die Kunden dagegen wird man nie mit etwas fertig.

Entgrenzung

Die ökonomische Theorie unterscheidet vier Grundfunktionen unternehmerischen Handelns: *Erstens* ist der Unternehmer ein Neuerer – Schumpeters „schöpferischer Zerstörer" –, der die Produktionsstruktur reformiert oder revolutioniert. *Zweitens* ist er ein findiger Nutzer von Gewinnchancen, der billig kauft, um teuer zu verkaufen. Ein Unternehmer zeichnet sich *drittens* dadurch aus, dass er unter Bedingungen reiner, das heißt nicht in kalkulierbare Risiken zu überführender Ungewissheit agiert. Jede seiner Investitionen stellt eine Wette auf die Zukunft dar. Er ist ein Dezisionist, der handelt, auch wenn die Gründe, so und nicht anders zu handeln, niemals hinreichend sind. Ein Unternehmer trägt *viertens* nicht nur das Geschäftsrisiko, sondern auch die Verantwortung. Er ist ein Koordinator, der den Produktionsprozess steuert, die Arbeitskräfte disponiert und das Betriebskapital auftreibt, und er ist vor allem derjenige, der die strategischen Entscheidungen trifft, kurzum: er verkörpert für das Unternehmen das, was der Souverän für den Staat bedeutet.[18]

Gemeinsam ist diesen vier Kardinaltugenden ihre Unabschließbarkeit. Das unternehmerische Selbst lebt im Komparativ: Es reicht nicht aus, einfach nur kreativ, findig, risikobereit und entscheidungsfreudig zu sein, man muss kreativer, findiger, risikobereiter und entscheidungsfreudiger sein als die Konkurrenz. Die Einsicht, dass es ein Genug nicht geben kann, erzeugt den Sog zum permanenten Mehr. Weil die Anforderungen keine Grenzen kennen, bleiben die Einzelnen stets hinter ihnen zurück. Dem *Plus ultra*, das Schumpeter als Maxime des Entrepreneurs identifiziert,[19] entspricht das konstitutive Ungenügen eines jeden, der sein Leben nach dieser Maxime auszurichten versucht. Die unternehmerische Anrufung verbindet ein Versprechen mit einer Drohung, eine Ermutigung mit einer Demütigung, eine Freiheitsdeklaration mit einem unabweisbaren Schuldspruch. Wenn sie damit lockt, dass jeder seines Glückes Schmied sei, erklärt sie im gleichen Zug, an seinem Unglück sei jeder selbst schuld. Auf der einen Seite ist ihr Anspruch totalitär. Nichts soll dem Gebot der kontinuierlichen Verbesserung im Zeichen des Marktes entgehen. Keine Lebensäußerung, deren Nutzen nicht maximiert, keine Entscheidung, die nicht optimiert, kein Begehren, das nicht kommodifiziert werden könnte. Auf der anderen Seite

bleibt die Produktion unternehmerischer Individuen gemessen an ihrem Anspruch stets eine *failing operation*. Einen hundertprozentigen Unternehmer gibt es so wenig wie einen reinen Markt. Die entrepreneuriale Anrufung konfrontiert die Individuen deshalb mit einer doppelten Unmöglichkeit – mit der, tatsächlich ein unternehmerisches Selbst zu werden, wie mit jener, die Forderung zu ignorieren, eines werden zu sollen. Niemand muss und kann dem Ruf unentwegt folgen, aber ein jeder hat doch beständig jene Stimme im Ohr, die sagt, es wäre besser, wenn man ihm folgte. Der Sog zieht noch in den sublimsten Lebensäußerungen, und seine Kraft bezieht er gerade daraus, dass keine Zielmarke existiert, bei der man halt machen könnte. So wenig es ein Entkommen gibt, so wenig gibt es ein Ankommen. Anders ausgedrückt: Unternehmer ist man immer nur *à venir* – stets im Modus des Werdens, nie des Seins.

Das unternehmerische Kraftfeld mag ungeahnte Potentiale frei setzen, aber es führt auch zu permanenter Überforderung. Weil der kategorische Komparativ des Marktes einen permanenten Ausscheidungswettkampf in Gang setzt, läuft der Einzelne fortwährend Gefahr, unterzugehen oder jedenfalls aus der prekären Zone permanenter Absturzgefahr nicht herauszukommen. Nicht alle sind in der Lage, diesem Druck standzuhalten, und niemand ist es immer. Obendrein sind die Chancen höchst ungleich verteilt: Auch die Gesellschaft der Entrepreneure ist eine Klassengesellschaft, aber der Begriff der Klasse verbindet sich nicht mehr mit dem Antagonismus von Kapital und Arbeit, sondern ruft die Semantik des Sports auf. Zwar stehen alle im Wettbewerb, doch es spielen nicht alle in der gleichen Liga. Ein Abstieg aus den höheren Klassen mag erniedrigend sein, weiter unten geht es im Extrem ums schiere Überleben.

Subjektivierung

Der Markt der Subjektivierung von Arbeit im Regime verallgemeinerter Entrepreneurship, „verarbeitet" unentwegt Alteritäten, indem er sie entweder als Alleinstellungsmerkmale privilegiert oder sie als unverwertbar aus dem gesellschaftlichen Verkehr ausschließt. Mit bloßer Nachahmung und durchschnittlichen Leistungen kann man dort nicht reüssieren. Für genormte Disziplinarsubjekte ist in der verallgemeinerten Wettbewerbsgesellschaft kein Platz, gefordert sind Artisten des Alltags, die Exzentrik mit Effizienz verbinden. Im unternehmerischen Selbst feiert der romantische Traum vom Leben als Kunstwerk fröhliche Urständ. Die Alternative lautet: „Seien Sie besonders ... oder sie werden ausgesondert!"[20], eine Mahnung, die dem legendären „Sei spontan" an Paradoxie in nichts nachsteht und gerade wegen ihrer Uneinlösbarkeit als Individualisierungsmotor funktioniert. In geradezu penetranter Weise ergeht der Ruf an die Einzelnen, sich dem paradoxen Imperativ einer Selbstoptimierung zu unterwerfen, welche die Abweichung von der Norm selbst zur Norm erhebt. „Obligation to dissent", heißt das bei McKinsey´s.[21] Nur in dem Maße, in dem der Einzelne sich selbst als unverwechselbare Marke Ich kreiert, soll er sich von der Masse abheben und die Wettbewerber ausstechen können.

Subjektivierung von Arbeit meint zunächst einmal diese Nötigung zur Arbeit an sich selbst. Die Ratgeberliteratur, die dazu die Bauanleitungen liefert, schlägt vor, sich dabei wiederum am Modell des Unternehmens zu orientieren: „Definieren Sie sich eindeutig als ein Produkt, und stellen sie dann eine umfassende Marktforschung an. [...] Dazu müssen Sie sich als wirtschaftlich unabhängige Einheit betrachten, nicht als Teilstück, das ein Ganzes sucht, um darin zu funktionieren. Deshalb ist es enorm wichtig, dass Sie sich von einem Markt umgeben sehen, selbst wenn Sie Angestellter eines Unternehmens sind."[22]

Mit der Identifikation seiner selbst als Ware ist es freilich nicht getan; die Parallelisierung von Individuum und Unternehmen reicht weiter. Das unternehmerische Selbst ist nicht nur Produkt und Produzent, Chef und Untergebener, sondern auch Lieferant und Kunde in einer Person. Seine unternehmerischen Tugenden soll der Einzelne nur dann voll entfalten können, wenn er das Prinzip der Intrapreneurship auf sich selbst anwendet und sich entsprechend aufspaltet: Als „Kunde seiner selbst" ist er sein eigener König, ein Wesen mit Bedürfnissen,

die vom „Lieferanten seiner selbst" erkannt und befriedigt werden wollen. Ignoriert dieser die Ansprüche seines internen Geschäftspartners, wird ihn jener mit Antriebslosigkeit, Erschöpfung oder anderen Formen des Energieentzugs strafen. Funktioniert dagegen der Austausch, profitieren beide. Die Exploration der eigenen Wünsche ist deshalb ebenso wichtig wie die der Stärken und Schwächen. Der bereits zitierte Ratgeber empfiehlt, das Unternehmen Ich & Co. regelmäßig einem Qualitäts-Check zu unterziehen: „Sind alle Ihre Persönlichkeitsteile voll im Einsatz? Arbeitet jeder Teil an der Stelle, wo er seinen Fähigkeiten entsprechend optimale Ergebnisse erzielen kann? Arbeiten die Teile alle gut zusammen, oder gibt es Konkurrenz und Kompetenzgerangel? Müssen Sie befürchten, daß einige Teile am Ende gar die ‚innere Kündigung' vollzogen haben? Kennen sich überhaupt alle Teile untereinander, oder fühlen Sie sich eher als das Opfer zusammenhangloser Einzelteile? Sind alle mit *Freude* bei der Arbeit, sind alle *gesund*? Fühlen sich alle ausreichend respektiert und gewürdigt?"[23] Die Fragen enthalten schon die Antwort: „Ziele werden nicht aufgrund innerer Kraftproben oder durch Selbstüberwindung erreicht, sondern durch die Dynamik eines in sich stimmigen, reibungslos aufeinander abgestimmten Persönlichkeitssystems".[24] Um „Erfolgsblockaden", etwa aufgrund eines Streits zwischen „Karriere-" und „Lebensfreudeteil", zu beseitigen, empfiehlt es sich daher, eine interne Konferenz einzuberufen, den „Kreativen Teil" als Moderator hinzuzuziehen und am Runden Tisch nach Möglichkeiten zur Verbesserung der Zusammenarbeit zu suchen. Identität ist in diesem Persönlichkeitsmodell Corporate Identity: die „Gewißheit, eine starke Mannschaft von vielen ‚wahren Ichs' in sich zu haben".[25]

Ob die widerstreitenden Seelen in der eigenen Brust sich auf diese Weise versöhnen lassen, darf bezweifelt werden. Wer sich zwischen Karriere und Lebensfreude hin- und hergerissen fühlt, bleibt aber zumindest in Bewegung. Der Katalog von Schlüsselqualifikationen, wie ihn die Ratgeberliteratur gleichermaßen postuliert und zu vermitteln verspricht, muss selbst den ehrgeizigsten Selbstoptimierer vor unlösbare Aufgaben stellen. Die strukturelle Überforderung ist gewollt, erzeugt sie doch jene fortwährende Anspannung, die den Einzelnen niemals zur Ruhe kommen lässt, weil er jeden Fortschritt in der einen Richtung durch entsprechende Anstrengungen in der Gegenrichtung ausgleichen muss. Gefordert sind zugleich rückhaltloser Einsatz für die Firma, wie auch ein achtsamer Umgang mit den eigenen Kräften, auf der einen Seite soll man ein Betriebswirt des eigenen Lebens sein, auf der anderen Seite ein kreatives Motivationsgenie, das unablässig ein Feuerwerk an Ideen abbrennt. Gesucht wird – in einer schönen Formulierung von Manfred Moldaschl und Dieter Sauer – „der durchsetzungsstarke Teamplayer bzw. der teamfähige Einzelkämpfer; der kundenorientierte Glattling mit Ecken und Kanten [...]; der begnadete Selbstvermarkter, der die Sache in den Vordergrund stellt; der einfühlsame Moderator mit dem feinen Gespür für Situationen, aus denen sich Kapital schlagen läßt; und der zweckrationale Nutzenmaximierer mit Einsicht in die Erfordernisse des Ganzen".[26] Die Widersprüche sind Programm: Die strukturelle Überforderung hält den Einzelnen in einem Zustand fortwährender Unzulänglichkeit und erzeugt eine Daueranspannung, die ihn niemals zur Ruhe kommen lässt, weil er jeden Fortschritt in der einen Richtung durch entsprechende Anstrengungen in der Gegenrichtung ausgleichen muss. Trotz phrasenhafter Beschwörung der *Work-Life-Balance* zielen die Programme nicht auf ein wohltariertes Gleichgewicht zwischen den gegensätzlichen Anforderungen, sondern nach der Kopräsenz der Extreme. Übergangslos switchen die Programme zwischen einer „Grammatik der Härte" und einer „Grammatik der Sorge"[27] hin und her. Welches Register der Unternehmer seiner selbst jeweils zieht, bleibt seinem taktischen Kalkül oder seiner Intuition überlassen, entscheidend ist, dass er auf beiden zu spielen vermag.

Ökonomischer Erfolg und Selbstverwirklichung bilden bei der „Arbeit an sich" keinen Widerspruch, sondern sollen einander bedingen und verstärken. Beide folgen dem Imperativ eines unabschließbaren Wachstums. Die Individuen sollen ihre Macht über sich selbst, ihr Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein und ihre Gesundheit ebenso maximieren wie ihre Arbeitsleistung und ihren Wohlstand und sie sollen professionelle Hilfe suchen,

wenn sie mit all dem überfordert sind. So gegensätzlich das Ethos unternehmerischen Handelns und die Werte der Therapiekultur, wie sie sich insbesondere in den Konzepten der humanistischen Psychologie finden, auf den ersten Blick zu sein scheinen, sie treffen sich in einem Regime des Selbst, das den Einzelnen antreibt, für sein *Personal Growth* ebenso zu arbeiten wie für die Akkumulation des eigenen Humankapitals. Im allgegenwärtigen Coaching haben Unternehmens- und Therapiekultur inzwischen auch praktisch zusammengefunden.

Fluchtlinien der Nichtarbeit

So sehr die Anrufung des unternehmerischen Selbst die Kongruenz von individueller Selbstverwirklichung und ökonomischem Erfolg, von Wollen und Sollen beschwört, so sehr sie sich von herkömmlichen Strategien der Disziplinierung und Selbstdisziplinierung unterscheidet, wie diese ist sie im Kern ein Verfleißigungsprogramm.[28] Ist der fröhliche Müßiggänger das Vorbild für diejenigen, die sich dem Sog unternehmerischer (Selbst-)Mobilisierung zu entwinden suchen?

Dafür spricht die Provokation, die eine sich *Die Glücklichen Arbeitslosen* nennende Gruppe Ende der 1990er Jahre mit ihren „Faulheitspapieren" und Aktionen auslöste.[29] Die *Müßiggängster*, so der Titel ihres Zirkulars, kündigten den Common Sense auf, dass Arbeitslose mit ihrem Los haderten beziehungsweise zu hadern hätten. Der gesellschaftliche Nutzen des Nichtstuns sei schließlich unbezweifelbar: „Was passiert, wenn ein Konzern ankündigt, daß er so und so viele Arbeitsplätze vernichtet? Alle Börsenspekulanten loben seine Sanierungsstrategie, die Aktien steigen, und bald darauf wird die Bilanz die entsprechenden Gewinne aufweisen. Auf diese Weise schaffen die Arbeitslosen mehr Profit als ihre Ex-Kollegen. Logischerweise müßte man dem Arbeitslosen dafür danken, daß er wie kein anderer das Wachstum fördert."[30] Sieht man davon ab, dass ihre Pamphlete und Flugblätter bisweilen in einem Anflug kommunitaristischer Sozialromantik das „von vorkapitalistischen Traditionen unterstützte, intensive soziale Leben" nichtwestlicher Kulturen und deren „Ökonomie der Gegenseitigkeit" verklären,[31] so praktizierten *Die Glücklichen Arbeitslosen* eine experimentelle Kritik im Handgemenge, die sich der unternehmerischen Ratio, insbesondere ihrem Arbeitsethos, widersetzte, ohne sich um großformatige Gegenmodelle und politische Realisierbarkeiten zu scheren oder utopische Entwürfe auszumalen. Ihr fröhlicher Hedonismus hob sie gleichermaßen ab von der spröden Langeweile sozialwissenschaftlicher Abhandlungen wie auch von der Mobilmachungsrhetorik neoliberaler Marktapologeten, vom sozialarbeiterischen Empowermentjargon ebenso wie von spätmarxistischen Welterklärungsformeln. Als skurrile Variante zeitgenössischer Spaßkultur wollten sie sich allerdings ebenfalls nicht verbuchen lassen und konterkarierten immer wieder entsprechende Avancen des Medienbetriebs. Am Ende dadurch, dass sie – auch darin ganz Taktiker – ihre öffentlichen Interventionen wieder einstellten.

Ein Widerstandsprogramm gegen die Ökonomisierung des Individuums lässt sich daraus freilich nicht destillieren. Zum Gegenbild des unternehmerischen Selbst taugt der Glückliche Arbeitslose nicht. Den Protagonisten des geschäftigen Nichtstuns waren der historische Ort („1995 ließ es sich in Berlin relativ einfach und gut ohne Arbeit leben.") und die begrenzte Lebensdauer dieser Gestalt, die ohnehin „eher als literarische Figur à la Candide gemeint [war], denn als reale Figur", nur allzu bewusst: „Es ging darum, eine Abwesenheit sichtbar zu machen, ein Jenseits der Arbeitswelt flüchtig zu vergegenwärtigen", heißt es in der Einleitung zu ihrer Textsammlung.[32] „Da wird selbst Wiederholung zum Verhängnis. […] So viel zum Thema glückliche Arbeitslosigkeit läßt sich auch nicht sagen, und wir wollen nicht langweilig werden."[33]

Flüchtige Vergegenwärtigung des Abwesenden, das erscheint wenig, wenn es um Störung des Kraftfelds der unternehmerischen Anrufung geht, und ist doch schwierig genug. Vielleicht besteht ja die Subversion des *Spirits of Enterprise*, genau darin: rechtzeitig aufzuhören.

Der Beitrag stützt sich auf Überlegungen, die ich in meiner Studie „Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsfigur" (Frankfurt/M. 2007) ausführlicher dargestellt habe.

[1] Karl Marx, *Das Kapital, Bd. 1*, MEW 23, Berlin 1962, S. 377.
[2] Luc Boltanski/Eve Chiapello, *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz 2003.
[3] Vgl. zum Überblick Thomas Lemke/Susanne Krasmann/Ulrich Bröckling, „Gouvernementalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung", in: dies. (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Frankfurt/M. 2000, S. 7-40.
[4] Paul Thibaud, „Le triomphe de l'entrepreneur", in: *Esprit*, Dez. 1984, S. 101-110; deutsche Übersetzung nach der englischen Fassung: „The Triumph of the Entrepreneur", in: *Telos*, Nr. 64, Summer 1985, S. 134-140, hier: S. 134.
[5] Ebd.
[6] Ebd., S. 138.
[7] Ebd., S. 140.
[8] Ebd.
[9] Wolfgang Bonß/Heiner Keupp/Elmar Koenen, „Das Ende des Belastungsdiskurses? Zur subjektiven und gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeitslosigkeit", in: Wolfgang Bonß/Rolf G. Heinze (Hg.), *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt/M. 1984, S. 143-188, hier: S. 182 f.
[10] G. Günter Voß/Hans J. Pongratz, „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?", in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1998), S. 131-158.
[11] Ebd., S. 140 ff.
[12] Sergio Bologna, *Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbständigkeit* (1997), Graz/Wien 2006, S. 38.
[13] Kommission für Zukunftsfragen Bayern – Sachsen (Hg.), *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage*, Bonn 1997, S. 36, www.bayern.de/wirtschaftsstandort/Zukunftsfragen/ (13.10.2005).
[14] Ebd., S. 44, 40, 37 f., 35.
[15] Ludwig von Mises, *Nationalökonomie. Theorie des Handelns und Wirtschaftens* (1940), München 1980, S. 245.
[16] Vgl. Gebhard Kirchgässner, *Homo oeconomicus. Das ökonomische Modell individuellen Verhaltens und seine Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 2. Aufl., Tübingen 2000, S. 17 f.
[17] Michel Foucault, *Geschichte der Gouvernementalität II. Die Geburt der Biopolitik. Vorlesungen am Collège de France 1978-1979*, Frankfurt/M. 2004, S. 342.
[18] Vgl. Joseph Schumpeter, *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*, München/Leipzig, 2. Aufl., 1926; von Mises, *Nationalökonomie*; Israel M. Kirzner, *Wettbewerb und Unternehmertum*, Tübingen 1978; ders., *Unternehmer und Marktdynamik*, München/Wien 1988; Frank H. Knight, *Risk, Uncertainty, and Profit* (1921), New York 1964; Mark Casson, *The Entrepreneur. An Economic Theory*, Oxford 1982; ders., *Enterprise and Leadership*, Cheltenham 2000.
[19] Schumpeter, *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*, S. 137.
[20] Peters, Selbstmanagement, S. 8.
[21] „Knowledge-Unternehmer ihrer eigenen Fähigkeiten". Interview mit Jürgen Kluge, Office Manager McKinsey Germany, in: *high potential*, 4/01, Dez./Jan., S. 23.
[22] William Bridges, *Ich & Co. Wie man sich auf dem neuen Arbeitsmarkt behauptet*, Hamburg 1996, S. 138 f.

[23] Ebd., S. 130.
[24] Ebd., S. 16.
[25] Ebd., S. 132.
[26] Manfred Moldaschl/Dieter Sauer, „Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft", in: Heiner Minssen (Hg.), *Begrenzte Entgrenzungen – Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Berlin 2000, S. 205-224, hier: S. 221.
[27] Vgl. Wolfgang Fach, „Staatskörperkultur. Ein Traktat über den ‚schlanken Staat'", in: Bröckling/Krasmann/Lemke (Hg.), *Gouvernementalität der Gegenwart*, S. 110-130.
[28] Vgl. zu den historischen Politiken der Verfleißigung und den Kampf gegen die Faulheit Rudolf Helmstetter, „Austreibung der Faulheit, Regulierung des Müßiggangs. Arbeit und Freizeit seit der Industrialisierung", in: Bröckling/Horn (Hg.), *Anthropologie der Arbeit*, S. 259-279.
[29] Einige Texte der Gruppe sind versammelt in Guillaume Paoli (Hg.), *Mehr Zuckerbrot, weniger Peitsche. Aufrufe, Manifeste und Faulheitspapiere der Glücklichen Arbeitslosen*, Berlin 2002.
[30] Ebd.
[31] „Auf der Suche nach unklaren Ressourcen", S. 43 f.
[32] Paoli (Hg.), *Mehr Zuckerbrot*, S. 8f.
[33] Paoli, „Aussteigen für Einsteiger", S. 21 f.

Autor: Prof. Dr. Ulrich Bröckling, Professor für Kultursoziologie an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br.

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/XRi

Politik in der digitalen Gesellschaft

von Ute Pannen (20. September 2010)

1. Die Kulturrevolution hat bereits begonnen

Digital Natives sind bereits unter uns: Sie adden Freunde, skypen, bookmarken und twittern ganz selbstverständlich. *Digital Natives* werden die Gesellschaft der Zukunft prägen. Aber wer sind diese Ureinwohner der digitalen Gesellschaft? Über die Generation der nach 1980 Geborenen wissen wir, dass sie als erste mit dem Internet aufgewachsen sind. Laut ARD-Studie nutzen 85% der 14-19-Jährigen täglich soziale Netzwerke. Damit hat sich im Vergleich zu älteren Generationen nicht nur ihr Kommunikationsverhalten geändert, sondern auch ihre Medienrezeption, ihre Organisation von Arbeit und Beziehungsstrukturen sowie ihr Identitätsmanagement. Die Nutzungsgewohnheiten der *Digital Natives* sind durchaus ernster zu nehmen als jugendliche Spleens. Mittelfristig betrachtet regen sie gesamtgesellschaftliche Transformationsprozesse an, die unser Leben in den bisher gewohnten Abläufen deutlich verändern. Arbeitsprozesse, soziale Interaktion, zwischenmenschliche Kommunikation, Medienrezeption, politisches Verständnis sowie das Konsumverhalten befinden sich in einem signifikanten Veränderungsprozess. Überall dort, wo sich Kommunikationsverhalten und die Organisation von Beziehungsstrukturen verändert, haben auch Parteien und Verbände ein Interesse diese gesellschaftlichen Veränderungen mit ihren traditionellen Strukturen zu vergleichen.

2. Kommunikation in der digitalen Gesellschaft

"Wenn eine Nachricht wichtig ist, kommt sie zu mir" Diese Form der Nachrichtenrezeption kennzeichnet das Medienverhalten in sozialen Netzwerken. Dort ist wichtig, was von Freunden empfohlen wird und sich in der *Community* als Nachrichtenwert herauskristallisiert. Allein deshalb bringen soziale Netzwerke wie Facebook mehr als reinen Unterhaltungmehrwert. Die Onlineplattform bietet auch über die Möglichkeit hinaus sich mit Freunden auszutauschen die Nutzung diverser Informationskanäle. Facebook läutet einen Paradigmenwechsel in der Medienrezeption ein, weil seine Nutzer Nachrichten nicht mehr aus der Zeitung beziehen, sondern von Freunden darauf aufmerksam gemacht werden. Der virale Effekt, von dem so oft die Rede ist, hat sich beispielsweise bei dem Aufruf zum Zeichnen der Online Petition gegen das so genannte Zensurgesetz gezeigt. Binnen weniger Tage haben über 100.000 Bundesbürger die Onlinepetition unterzeichnet. Diese schnelle Verbreitung ist auf den viralen Effekt zurückzuführen, der beispielsweise entsteht, wenn ein Facebooknutzer eine Pinnwandnachricht kommentiert und die Meldung auf diese Weise auch dem Netzwerk sichtbar wird. Dieser virale Verbreitungseffekt hat nicht nur der ePetition zum "Zugangserschwerungsgesetz", sondern auch vielen politischen Kampagnen eine enorme Reichweite verliehen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Wird eine Nachricht durch einen Freund auf Facebook empfohlen, ist die Wahrscheinlichkeit dadurch wahrgenommen zu werden, weitaus höher, als durch Werbepost, die im Briefkasten landet.

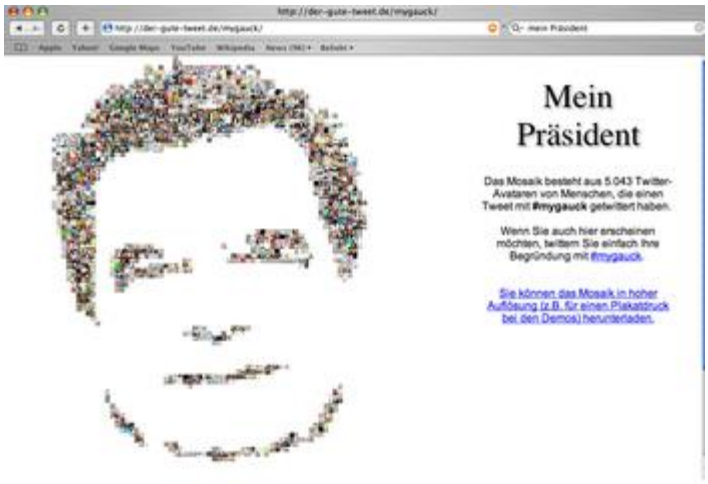
Die Reichweite von Nachrichten in sozialen Netzwerken wird oft unterschätzt. So wurde die Facebookseite für Joachim Gauck während seiner Kandidatur zum Bundespräsidenten nicht nur von seinen Facebookfreunden wahrgenommen, sondern auch von deren „Freundeskreisen", die unter Umständen ein gänzlich unpolitisches Selbstverständnis haben und über die klassischen Adressverzeichnisse und E-Mailverteiler der Parteien und Wahlkämpfer niemals von dem Kandidaten erreicht worden wären.

Die Medienrezeption der *Digital Natives* lässt sich so zusammenfassen: sie steuern nur selten direkt Presseangebote an, sondern informieren sich hauptsächlich über die Vorauswahl ihrer Facebook-Community. Sie vertrauen also der Meinung von Freunden weitaus mehr, als den vermeintlichen Expertenmeinungen.

3. Politische Kultur in der digitalen Gesellschaft

Die Kommunikationsstrukturen in sozialen Netzwerken werden auch als *Peer to Peer networking* bezeichnet. Interessengruppen verbreiten innerhalb ihres Umfelds eine Nachricht. Die technischen Möglichkeiten von Facebook, twitter, youtube und anderen Netzwerken erlauben es neben Texten auch Bilder, Videos und links zu verbreiten und damit große Reichweiten zu erlangen.

Auch zur Unterstützung von Joachim Gauck - bei dessen Kandidatur zum Bundespräsidenten - wurden diese Tools in großer Zahl eingesetzt. In kürzester Zeit organisierten sich Unterstützer im Netz und verliehen ihrem *Grassroots*-Engagement auf verschiedenen Webseiten Ausdruck, wie in der Kampagne Mein Präsident. Dort konnten sie ihre Meinung dazu twittern, warum Joachim Gauck ihr Kandidat sei. Die 5.043 Unterstützer, die einen Tweet mit #mygauck sendeten, erscheinen in Form ihres Twitter-Avatars in einem Mosaik auf der Unterstützerwebsite. Dieses Mosaik konnte außerdem in hoher Auflösung für einen Plakatdruck (z.B. bei den Demos) heruntergeladen werden.



Gegenwärtig erleben wir diese politische Strategie der Internet-Mobilisierung bei fast allen Initiativen, insbesondere den Volksbegehren, den Studierendenstreiks und im derzeit andauernden Konflikt um „Stuttgart 21". Das vieldiskutierte neue Bürgerengagement beginnt heutzutage immer im Netz. Mobilisierung und Organisation von Unterstützern im Internet können somit sehr gut funktionieren, wenn die Kampagne auch gut gemacht ist. Dazu gehört immer eine Verknüpfung von Online- und Offlineaktivität - von Mobilisierung auf der Straße übers das Netz, wie es zum Beispiel bei Flash Mob-Aktionen geschieht.

Auch politische Beteiligung jenseits der Kampagnenkommunikation spielt eine große Rolle. Unter dem Stichwort ePartizipation lässt sich die politische Beteiligung im Internet zusammenfassen. Ein mittlerweile sehr prominentes Format der Beteiligung von Bürgern an Haushaltsentscheidungen ist der Bürgerhaushalt. Die Stadt Köln hat sehr früh ihre Bürger aktiv in die Entscheidung über die Vergabe kommunaler Mittel eingebunden. Der Bürgerhaushalt Köln ermöglicht es online abzustimmen, ob Mittel für die Entwicklung eines Industriegebiets freigegeben werden sollen, für weitere Nachtbusse oder ob schlicht gespart werden soll, um den Haushalt zu sanieren. Auf diese Weise erreichen die Bürger nicht größere unmittelbare Entscheidungskompetenz, aber sie geben eine öffentlich einsehbare Empfehlung an ihre Abgeordneten ab. Damit wird der politische Prozess bürgernäher und transparenter.

Neben der Mobilisierung im Internet kann auch die ePartizipation zu mehr Beteiligung und Transparenz, sowie mehr Machtausübung von Unten führen. Aber was bedeutet dies für die Politik der Zukunft? Wie können politische Organisationen und Interessenverbände auf die Veränderungen von Kommunikation und politischer

Kultur reagieren?

4. Wem gehört die Zukunft?

Wie bedeutsam lebendige Mitgliederparteien für das politische Leben sind, hat Knut Bergemann, Fellow der Stiftung Neue Verantwortung, in Zehn Thesen für eine politische Partei mit Zukunft zusammengefasst. Ein zentraler Aspekt seiner Analyse gilt dem Katalysieren bürgerschaftlichen Engagements. Dieses kanalisiert sich zunehmend jenseits der klassischen Milieus von Gewerkschaften, Kirchen und Parteien. Deshalb vernetzt sich, so Bergemann, die Partei mit Zukunft idealerweise verstärkt mit den Organisationen, die keine formale Mitgliedschaft erfordern.

Genau diese informelle, anlassbezogene Bereitschaft des politischen Gestaltens entspricht auch der von den *Digital Natives* gepflegten Kultur des zivilgesellschaftlichen Engagements: Ein ausgeprägtes Streben nach Selbstbestimmung und Selbstorganisation wird dabei respektiert, ihre Eigenständigkeit wird akzeptiert und Wirksamkeit erfahrbar gemacht.

Für traditionelle Parteien und Organisationen heißt das: eigene Steuerungs- und Kontrollreflexe im Zaum zu halten. Ihre Rolle fällt vielmehr in den Bereich der Förderung von bereits aufkeimenden Engagements. Dort agiert sie ermutigend, verstärkend und befähigend.

Auch die von Bergemann geforderte Nutzung unterschiedlichster Formen der Beteiligung lässt sich in Bezug auf die Kommunikationsgewohnheiten von *Digital Natives* weiterentwickeln. Die von ihm erwähnten virtuellen Mitgliedschaften und Verbände bieten mobilen Menschen die Chance zu parteipolitischem Engagement. Daran anknüpfend können Möglichkeiten der Liquid Democracy genutzt werden, um Abstimmungsprozesse zu vereinfachen und transparenter zu gestalten.

Digital Natives haben ihre eigene Art der Kommunikation, sei es bei der Rezeption von Nachrichten oder bei ihrer Verbreitung. Sie nutzen das so genannte „Mitmach-Internet" und veröffentlichen Informationen und leiten sie in *Peer-to Peer* weiter. Daraus leitet sich eine eigene politische Kultur ab, die geprägt ist von Transparenz, dem Vertrauen in „Schwarmintelligenz", Selbstorganisation und dem „Erfahrbar machen" von Wirksamkeiten.

Auch in den Augen von alten Parteisoldaten könnte dieses Szenario recht sympathisch anmuten, wäre da nicht dieser Kontrollverlust.

Autorin: Ute Pannen, Medienwissenschaftlerin und lebt in Berlin. Sie hat viele Beiträge über Online-Campaigning verfasst und den Onlinewahlkampf von Barack Obama analysiert.

Kurzlink: http://www.gegenblende.de/-/XhD