



Leseprobe aus Kohlrausch, Schildmann und Voss, Neue Arbeit – neue Ungleichheiten?
ISBN 978-3-7799-3055-6, © 2019 Beltz Juventa, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3055-6)
isbn=978-3-7799-3055-6

Neue Arbeit – neue Ungleichheit?

Bettina Kohlrausch, Christina Schildmann, Dorothea Voss

„Digitalisierung“ ist ein schillernder Begriff. Häufig scheint er eher eine Chiffre für einen Wandel hin zu einer neuen Ordnung zu sein, deren Konturen wir zwar schon erkennen, ohne jedoch ihren Kern klar fassen zu können. Digitalisierung ist der Schlüsselbegriff einer Erzählung von einer neuen Zeit, über die nicht viel bekannt ist, außer dass die alte Ordnung nicht mehr gilt. Anzeichen von Veränderung und faktische Veränderungen erhalten auf einmal eine neue – größere – Bedeutung: Die Summe einzelner technischer Entwicklungen wird als Technologieschub unter der Überschrift Digitalisierung zusammengefasst und in den Rang einer vierten industriellen Revolution erhoben. Damit wäre die Veränderungskraft „der Digitalisierung“ vergleichbar mit der ersten industriellen Revolution, die im kommunistischen Manifest folgendermaßen beschrieben wird (Marx/Engels 1848/1983, S 49): „Alles Ständische und Stehende verdampft, alles Heilige wird entweiht, und die Menschen sind endlich gezwungen, ihre Lebensstellung, ihre gegenseitigen Beziehungen mit nüchternen Augen anzusehen.“

Wieder scheinen wir in Zeiten zu leben, in denen destruktive und produktive Potenziale freigesetzt werden: einerseits soziale Verwerfungen durch eine Verschärfung sozialer Ungleichheit als Folge des Wegfalls von Arbeitsplätzen und einer zunehmenden Umverteilung von Vermögen im Zuge der Veränderung von Produktionsprozessen und -verhältnissen; andererseits Erwartungen über Produktivitätssprünge, die dem Gemeinwohl bei entsprechender Verteilungspolitik eine Digitalisierungsrendite bescheren, und neue Möglichkeiten der sozialen Vernetzung und des Teilens. Wir loten in diesem Band aus, inwiefern die „der Digitalisierung“ zugeschriebenen Veränderungen für Gesellschaft und Erwerbssystem neue Gewinner/innen und Verlierer/innen hervorbringt. Ergeben sich neue Muster sozialer Ungleichheit? Sind diese Muster von sozialer Ungleichheit stabil und damit imstande, Mechanismen der Sozialintegration zu verändern? Und welche Konsequenzen hat dies für Institutionen, die ihre Regelsysteme an den bisher gültigen Mechanismen der Sozialintegration – der Industriegesellschaft – ausrichten?

Die Forschung zu diesem Komplex steckt noch in den Kinderschuhen. Valide Ergebnisse, sofern das bei diesem hochbeweglichen Gegenstand jemals der Fall sein kann, liegen zu vielen Aspekten noch nicht vor. Aber es lohnt sich aus unserer Sicht dennoch, ein Zwischenfazit zu ziehen: Welche empirischen Befunde über digitalisierungsbedingte Polarisierungen oder soziale Öffnungen und neue Zuweisungen von sozialen Positionen liegen vor? Im Zentrum steht dabei

für uns die Frage, inwiefern empirisch nachweisbare Wandlungsprozesse neue soziale Muster sozialer Ungleichheit generieren.

Ausgangspunkt unserer Analyse ist der Befund, dass der „digitale Wandel“ der Erwerbsarbeit auf der Mikroebene tatsächlich bereits angekommen ist. *Bettina Kohlrausch* zeigt in ihrem Beitrag, dass dieser Wandel von den Betroffenen sowohl positiv – die Digitalisierung führt zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse – als auch negativ – Digitalisierung führt zu Entgrenzung, Kontrolle und Verdichtung von Arbeitsprozessen – bewertet wird. Und wenn sich Erwerbstätige durch die Digitalisierung in ihrer Autonomie eingeschränkt fühlen, haben sie unabhängig von Qualifikation, Einkommen und weiteren sozialstrukturellen Merkmalen deutlich häufiger Statusängste als Erwerbstätige, die die Auswirkungen der Digitalisierung positiv erleben. Hier zeichnet sich also eine Veränderung in den Dimensionen sozialer Ungleichheit ab: Das Ausmaß von Autonomie in der Arbeitswelt ist offenbar ein neuer Ungleichheitsparameter. Dazu passt auch der Befund, dass unter der Oberfläche einer in Umfragen relativ zufriedenen Gesellschaft in Teilen das Gefühl gärt, stärker auf sich selbst gestellt, (technologischen) Veränderungen hilflos ausgeliefert zu sein und die Kontrolle über das eigene Leben zu verlieren. Damit verbindet sich die Angst vor der Entwertung der eigenen Biografie, also des einst erlernten Berufs (vgl. Hilmer et al. 2017). Abstiegsängste und das Gefühl sozialer Verunsicherung breiten sich bis weit in die Mitte der Gesellschaft aus – bis hin zu den Besserverdienenden; immer mehr Menschen in Deutschland fürchten um ihren sozialen Status und darum, den eigenen Lebensstandard nicht dauerhaft halten zu können (vgl. Kohlrausch 2018). Statusängste und subjektive wahrgenommene Erfahrung des individuellen Autonomieverlustes durch Kontrolle, Entgrenzung und Verdichtung von Arbeit hängen somit eng zusammen. Dies bestätigt das Argument von Vogel (2016, S. 4), dass die Digitalisierung der Arbeitswelt mittlerweile ein „Risiko besonderer Qualität“ ist und die Beteiligung am Erwerbsleben bzw. die Stabilisierung der Position am Arbeitsmarkt den Beschäftigten ein immer höheres Maß an Energie abverlangt.

Ein bedeutender Bezugspunkt der wahrgenommenen Veränderungen ist damit die Erwerbsarbeit in ihrer – zumindest in Deutschland – spezifischen betrieblichen und beruflichen Organisationsform (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 1998). Sie nimmt im Leben der meisten Menschen eine wesentliche Rolle ein, denn die Erwerbsquoten sind auf einem historischen Höchststand. Vogel (2016, S. 7) spricht gar von einer „Hyperarbeitsgesellschaft“, in der Arbeit zunehmend alle anderen Lebenssphären kolonialisiert. Erwerbsarbeit stellt somit einen, vielleicht sogar den integrativen Anker im Leben der meisten Menschen dar. Gleichzeitig unterliegt sie einer so grundlegenden Veränderung, dass – dies wird in Debatten um das bedingungslose Grundeinkommen deutlich – teilweise sogar infrage gestellt wird, ob sie unter den Bedingungen einer veränderten Arbeitswelt ihre Integrationsfunktion überhaupt noch erfüllen können wird.

Tatsächlich können veritable Verschiebungen durch grundlegende Veränderungen der Erwerbsarbeit in unterschiedlichen Bereichen nachgewiesen werden. *Christina Schildmann, Constanze Kurz und Katharina Oerder* arbeiten neue gesellschaftliche Bruchlinien als Folgen von Digitalisierungsprozessen heraus. Diese betreffen neue Differenzierungen zwischen männlicher und weiblicher Arbeits- und Lebenswelt, zwischen agilen Wissensarbeiter/innen und der beruflichen Mitte, zwischen Kern- und neuen digitalen Randbelegschaften sowie zwischen Arbeit und dem Kapital digitaler Großkonzerne. Weitere Autor/innen dieses Sammelbandes adressieren in ihren Beiträgen vor allem die drei erstgenannten Bruchlinien und leuchten tiefergehend aus, inwieweit sich neue Muster sozialer Ungleichheit und neue Modi sozialer Integration identifizieren lassen.

Vergrößern oder verkleinern sich durch die Digitalisierung von Arbeits- und Lebenswelt geschlechtsspezifische Ungleichheiten als ein besonders persistenter Ungleichheitsparameter in Deutschland? *Kerstin Jürgens* argumentiert, dass digitale Technologien die Zeit- und Ortsflexibilität erhöhen und dadurch denjenigen bessere Erwerbchancen verschaffen können, die aufgrund familiärer Sorgearbeit – also vor allem Frauen – eher zeit- und ortsunflexibel sind. Sie betont aber, dass die Nutzung digitaler Technologien im Sinne der Beschäftigten grundsätzlich voraussetzungsvoll und an den Zugang zu entsprechenden Ressourcen geknüpft ist: Verhandlungsmacht, die sich aus dem Erwerbsstatus ergibt, Zugriff auf eine verfügbare Netzstruktur und Kompetenz im Umgang mit digitalen Medien. Insofern sind digitale Technologien nicht per se ein Gleichmacher der Geschlechter, da der neue Möglichkeitsraum von denen leichter erschlossen werden kann, die Zugang zu diesen Ressourcen haben. Hier gewinnen auch neue Ungleichheitsfaktoren an Bedeutung, wie zum Beispiel die Medienkompetenz. Mit Blick auf die Aufteilung von Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern sieht sie daher eher eine Verstärkung bereits bestehender Ungleichheiten. In eine ähnliche Richtung argumentiert *Tanja Carstensen*. Sie betont, dass Technikschübe zwar grundsätzlich die Möglichkeit eröffnen, gesellschaftliche Machtverhältnisse neu auszuhandeln – so auch zwischen Männern und Frauen. Allerdings würden die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung in einem hochgradig vergeschlechtlichten Arbeitsmarkt realisiert, in dem Frauen über deutlich geringere Ressourcen verfügen als Männer. Dies könnte der Grund dafür sein, dass sich Frauen subjektiv von den Auswirkungen der Digitalisierung häufiger negativ betroffen fühlen als Männer – wie der Beitrag von *Bettina Kohlrausch* zeigt.

Eine zweite Bruchlinie zwischen agilen Wissensarbeiter/innen und der beruflichen Mitte bezieht sich auf eine Spaltung in eine „alte“ produzierende und eine „neue“ forschende und entwickelnde Arbeitswelt innerhalb großer Unternehmen. *Constanze Kurz, Katharina Oerder und Christina Schildmann* führen aus, dass agilen „Zukunftsteams“ Freiheiten und Entwicklungsmöglichkeiten

zugestanden werden, während es den Unternehmen oft für das Segment der Angelernten und Facharbeiter/innen an Bereitschaft und Ideen für ein Upskilling fehlt. Folge ist ein Auseinanderdriften von Belegschaften, das einer Solidarisierung im Wege steht. *Anke Mönning*, *Gerd Zika* und *Tobias Maier* sehen in Upskillingprozessen eine Ursache für eine leichte Verschärfung von Lohnungleichheit. Allerdings bestätigen sie die gängige Polarisierungsthese nicht, die besagt, dass der Bereich der „lovely“ und der „lousy“ Jobs wächst, während die Beschäftigung für die mittlere Qualifikationsebene wegbriecht. Vielmehr sehen sie zwar tatsächlich Anstiege im oberen Qualifikationssegment und erhebliche Einbrüche in der Mitte, nicht jedoch ein Anwachsen des an- und ungelernten Segments. Allerdings prognostizieren sie, dass die Löhne in den unteren Qualifikationssegmenten weniger stark steigen als in den höheren Qualifikations- und Entgeltgruppen, d.h. dass Erwerbspersonen in toto nicht weniger verdienen, sondern dass die Lohnzuwächse bestimmter Erwerbsgruppen – der Digitalisierungsgewinner/innen – stärker steigen als die anderer Erwerbsgruppen. Ein ähnliches Bild zeichnet *Martin Krzywdzinski* mit einem Blick auf Innovationsstandorte der Automobilindustrie: Im Zentrum der gegenwärtigen Veränderungen in dieser Branche stehen die IT-gestützte Vernetzung der Produktion und eine „smartere“ Fertigungsorganisation, nicht jedoch eine Automatisierung von Prozessen. Solch eine Vernetzung benötigt komplexe Steuerung und Knotenpunkte zur Bündelung von Kooperation und Kommunikation. Das bedeutet für den Automobilstandort Deutschland eine Zunahme hochqualifizierter Arbeitsplätze, sofern es gelingt, Innovationstaktgeber zu bleiben. Für das andere Ende des Qualifikationsspektrums widerlegt *Krzywdzinski* die These von der technikinduzierten Massenarbeitslosigkeit, in dem er zeigt, dass der Einsatz von smarten Robotern (Cobots) in der Produktion nur sehr langsam vorangeht bzw. der Einsatz von Cobots menschliche Tätigkeiten weitestgehend nicht substituiert, sondern erleichtert. Polarisierungstendenzen anhand des Ungleichheitsmerkmals „Qualifikation“ sind hier also nicht zu erkennen. *Rita Meyer* betont aus einer berufspolitischen Perspektive, dass Beruflichkeit als Organisationsprinzip von Arbeit durchaus das Potenzial birgt, Qualifizierungsprozesse entlang der Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt zu organisieren. Das Prinzip „Beruflichkeit“ bietet auch unter veränderten Rahmenbedingungen die Möglichkeit, durch die Kopplung zwischen Individuum, Organisation und Gesellschaft eine zentrale Funktion für die Sozialintegration in die Arbeitswelt einzunehmen. Gelingt die Sozialintegration – sei es angesichts bereits länger diagnostizierter Probleme des Berufsbildungssystems oder mangelnder Verankerung der Gestaltungs- und Mitbestimmungsprinzipien der beruflichen Bildung in anderen Bereichen des Bildungssystems – jedoch nicht mehr ausreichend, sind Exklusionsprozesse die Folge.

Die dritte Bruchlinie zwischen Kern- und neuen digitalen Randbelegschaften entsteht durch das Wachstum von digital gestützter Arbeit in Projekten,

Mehr-Arbeitgeber-Betrieben und digitalen Plattformen. Dort werden Solo-Selbstständige zwar in fluide betriebliche Strukturen eingebunden, aber arbeits-, sozial- und mitbestimmungsrechtlich in Sonderzonen verwiesen. *David Durward* vertieft dieses Thema, wenn er zeigt, dass mit Crowd Work betriebliche Organisationsprinzipien und damit auch Determinanten der Statuszuweisung infrage gestellt werden: Interne und externe Crowd Worker/innen arbeiten zu unterschiedlichen Standards, es entsteht interne Konkurrenz; die Koordination sowie Kosten- und Qualitätskontrolle erfordern ein aufwendiges Projektmanagement; Führungsstrukturen werden komplex, und es fehlen rechtliche Rahmenbedingungen und klare Definitionen für Arbeitsabläufe und Kommunikation. Gleichzeitig eröffnen sich neue Formen von Kollaboration und der Zugang zu bislang verschlossenen Tätigkeiten für diejenigen Mitarbeiter/innen, die die neuen digitalen Bühnen der Arbeit zu nutzen verstehen. Neu an dieser Differenzierungslineie scheint weniger die Tatsache, dass innerhalb von Betrieben zu unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Standards gearbeitet wird. Dies ist seit der Leiharbeit ein bekanntes Phänomen. Neu ist hier vor allem, dass die betriebliche Form der Arbeitsorganisation infrage gestellt wird und damit weniger klar ist, auf welche regulative Struktur zurückgegriffen werden kann, um einer Verschärfung von sozialer Ungleichheit entlang von Kern- und Randbelegschaften zu begegnen. Vor dem Hintergrund seiner empirischen Befunde betont *Martin Krzywdzinski* allerdings, dass einer verschärften „Entbetrieblichung“ – zumindest in „klassischen“ produzierenden Branchen wie der Automobilindustrie – Grenzen gesetzt sind, wenngleich Outsourcing und auch Crowd-Work sich an den Rändern durchaus ausbreiten.

Daniel Buhr führt ein entscheidendes Argument für den Unterschied zwischen Schein und Sein der Digitalisierung an, wenn er betont, dass zwischen Invention als Konzept und Prototyp und Innovation als am Markt realisiertem und gesellschaftlich akzeptiertem Lösungsweg Welten liegen können. Innovationen setzen daher soziale Innovationen in unterschiedlichen Teilsystemen der Gesellschaft voraus. Dies gilt auch für den Wohlfahrtsstaat: Werden Wohlfahrtsstaat und Produktionssystem als komplementäre Systeme verstanden (vgl. Hall/Soskice 2001), so haben digitalisierungsinitierte Innovationsprozesse im Produktionssystem unweigerlich Konsequenzen für den Wohlfahrtsstaat. Daniel Buhr argumentiert allerdings, dass das wohlfahrtsstaatliche System deutlich langsamer auf die Veränderungen reagiert als das Produktionssystem. Dieser Mismatch hat, wie wir im Folgenden ausführen werden, weitreichende Konsequenzen für Prozesse sozialer Integration.

Kommen wir zurück auf unseren Ausgangspunkt, die vierte industrielle Revolution. Wird in naher Zukunft „alles Ständische und Stehende verdampfen, alles Heilige entweicht“?

Auf den ersten Blick erscheint die hier vorgestellte Befundlage die These einer vierten industriellen Revolution nicht zu rechtfertigen. Eine disruptive Ab-

lösung der alten Ordnung ist derzeit nicht in Sicht. Die Ergebnisse sind zusammengefasst weit davon entfernt, eindeutig zu sein. Wir sehen eher ein Puzzle als ein klares Bild von Gewinner/innen und Verlierer/innen in der digitalisierten Arbeits- und Lebenswelt. Aber auch wenn das ganze Bild nicht klar ist, sehen wir zwei Entwicklungen: Erstens begünstigen digitale Technologien im Erwerbssystem und im Privaten diejenigen, die sich in dieser Dynamik erweiterte Freiräume erschließen können, weil sie aus einer bereits privilegierten Statusposition heraus individuelle Ressourcen einsetzen oder im Betrieb Ressourcen zugewiesen bekommen. Zu diesen Ressourcen gehören der Zugang zu Qualifizierung und Arbeitnehmer/innenrechten. Insofern zeichnet sich an dieser Stelle eher eine mögliche Verschärfung oder Perpetuierung existierender Ungleichheitsmuster ab. Andere bleiben auf ihren Positionen und sehen sich durch das Aufschließen der Digitalisierungsgewinner/innen und -gestalter/innen in einer relativ schlechteren Position. Wieder andere steigen in der digitalen Arbeitswelt als Seiteneinsteiger/innen ein und sind von errungenen arbeits-, sozial- und mitbestimmungsrechtlichen Standards von vornherein ausgeschlossen. Hier zeichnen sich möglicherweise neue soziale Ungleichheiten zwischen Kern- und neuen digitalen Randbelegschaften ab. Zweitens sind die institutionellen Rahmenbedingungen z. B. im Bildungssystem und im Wohlfahrtsstaat derzeit nicht ausreichend auf den digitalisierungsbedingten Sprengsatz neuer sozialer Ungleichheit vorbereitet. Das Produktionssystem entfernt sich damit von zentralen Eckpfeilern der sozialen Marktwirtschaft. Der „flexible Mensch“ (vgl. Senett 1998) ist zwar das Leitbild einer digitalisierten Ökonomie, aber das Arbeits- und Sozialrecht ist nicht dazu geeignet, flexible Erwerbs- und Bildungsbiografien einzubetten und abzufedern.

Eine neue Entwicklung ist auch, dass sich höhere Qualifikationsgruppen durch Digitalisierungsprozesse in ihrer Autonomie im Arbeitskontext eingeschränkt fühlen, während sie sich gleichzeitig eine Zunahme oder zumindest Garantie von Produktivität und Arbeitsplatzsicherheit durch die Digitalisierung erhoffen. Hier zeigen sich zumindest auf der Ebene der subjektiven Wahrnehmung neue Ambivalenzen. Digitalisierung wird von denselben Personen sowohl als Chance als auch als Risiko wahrgenommen. Möglicherweise entsteht eine neue Trennlinie zwischen jenen, die sich den neuen Anforderungen (besser) gewappnet fühlen und mit diesen Ambivalenzen besser umgehen können, und denjenigen, denen die Veränderungen Sorgen machen. Die Veränderungskompetenz entwickelt sich dann zu einer neuen hoch relevanten Verteilungsdimension, die quer zu alten Ungleichheitsdimensionen liegt.

Das nachweislich konstatierbare Ausmaß der Veränderung von Erwerbsarbeit als Folge von Digitalisierungsprozessen ist somit derzeit noch überschaubar. Diesem wenig alarmistischen Befund steht allerdings ein überraschend hohes Maß an subjektiv empfundener sozialer Verunsicherung gegenüber. Es ist dieses „Grundgefühl“ einer Schieflage, das den Großthesen von der grundle-