

#IdGuZdA*Blog*

Erwerbsarbeit im Zeitalter der Cloud: Arbeitnehmerstatus in der digitalen Welt neu definieren

Autorenkollektiv: Andreas Boes, Katrin Gül, Tobias Kämpf, Barbara Langes, Thomas Lühr,
Kira Marrs, Elisabeth Vogl, Jutta Witte, Alexander Ziegler

07

Berichte aus der Forscherwerkstatt

November 2016



Impressum

© 2016 ISF München

Inhalte dürfen ausschließlich unter Angabe der Quelle verwendet werden:

Andreas Boes, Katrin Gül, Tobias Kämpf, Barbara Langes, Thomas Lühr, Kira Marrs, Elisabeth Vogl, Jutta Witte, Alexander Ziegler (2016): Erwerbsarbeit im Zeitalter der Cloud: Arbeitnehmerstatus in der digitalen Welt neu definieren. Online verfügbar unter <https://idguzda.de/ard-themenwoche-zukunft-der-arbeit/erwerbsarbeit-im-zeitalter-der-cloud-arbeitnehmerstatus-in-der-digitalen-welt-neu-definieren/> [01.11.2016]

Titelbild: Shutterstock, eigene Bearbeitung

Gestaltung: Karla Kempgens, ISF München

<https://doi.org/10.36194/idguzdablog-2016-007>

Weitere Informationen:

www.isf-muenchen.de

www.idguzda.de

Erwerbsarbeit im Zeitalter der Cloud: Arbeitnehmerstatus in der digitalen Welt neu definieren

In Deutschland begann 2012 eine wichtige Debatte um die Zukunft der Erwerbsarbeit. Die Betriebsräte von IBM schlugen Alarm, weil sich in ihrem Unternehmen eine radikale Neuerung in der Organisation der Arbeit abzeichnete. Ein HR-Manager des Unternehmens hatte ausgeplaudert, dass das Unternehmen unter dem Kürzel „GenO – Generation Open“ ein Programm gestartet habe, an dessen Ende statt damals 400.000 Mitarbeitern nur noch 100.000 bei IBM selbst beschäftigt sein könnten. Der Rest solle sich über Crowdsourcing-Plattformen ohne eine feste Anstellung im Wettbewerb mit Hunderttausenden anderer Crowdworker um Aufträge bemühen.

Die Meldung wurde von IBM schnell dementiert, dennoch entspann sich schnell eine sehr intensive Debatte um eine neue Form des Outsourcings, die dem „Normalarbeitsverhältnis“ vollends den Garaus machen könnte. Allerorten setzte sich die Befürchtung fest, dass in der digitalen Arbeitswelt an die Stelle fester Beschäftigungsverhältnisse eine neue Art des „digitalen Tagelöhnertums“ ohne arbeitsvertragliche Absicherung trete.

Wir gehen dieser Entwicklung aktuell in mehreren Forschungsprojekten nach. Unser Zwischenergebnis ist: Mit der zunehmenden Digitalisierung der Gesellschaft zeichnet sich eine Revolution der Arbeitswelt ab. Neue Organisationsformen von Arbeit wie das viel diskutierte „Crowdsourcing“ sind dabei aber nur die Spitze des Eisbergs. Unter der Oberfläche vollzieht sich vielmehr ein fundamentaler Umbruch in der Produktionsweise des Kapitalismus. Die Unternehmen lagern nicht einfach nur Arbeit in die neuen Marktplätze für Arbeit aus. Sie etablieren eine neue Leitorientierung der Organisation von Arbeit, die wir als „Cloudworking“, als „Arbeiten in der Wolke“ bezeichnen. Die diesem Konzept der Arbeit zugrundeliegende Idee bezeichnet IBM zutreffend als „Working in the open“.

Auslöser für diesen Umbruch ist ein auf Basis des Internets entstandener global verfügbarer und vernetzter Informationsraum, der eine neue soziale Handlungsebene für die Weltgesellschaft öffnet. Für Unternehmen bildet er einen „neuen Raum der Produktion“, dessen Möglichkeiten zur Organisation von Wertschöpfung und Arbeit sie derzeit ausloten. Kern ihres neuen Bauplans ist die offene und flexible Gestaltung von Wertschöpfungssystemen, wie sie das Silicon Valley bereits vorlebt: Wertschöpfungssysteme werden je nach Erfordernis immer wieder neu zusammengesetzt. Stabile vertragliche Bindungen treten in den Hintergrund und an ihre Stelle treten Cloud-Plattformen.

In der Folge wird „Cloudworking“ zur neuen Leitorientierung der Organisation von Arbeit und der Öffnung der Unternehmen. Cloud-Plattformen fungieren als Rückgrat der offenen Zusammenarbeit im Informati-

onsraum und ermöglichen eine flexible Zusammenarbeit zwischen festangestellten Beschäftigten, Kunden und Soloselbstständigen. Im Zuge dieser Entwicklung verschwinden nicht nur die Grenzen zwischen den klassischen Industrien. Auch Macht und Hierarchien innerhalb der Wertschöpfungssysteme werden neu sortiert.

Diese Trends haben das Potenzial, das seit dem Zweiten Weltkrieg entstandene System gesellschaftlicher Arbeit mit dem geschützten Status des Arbeitnehmers im Zentrum zu destabilisieren und die zum Schutz von Lohnarbeit geschaffenen Institutionen – Sozialversicherungen, Mitbestimmungsrechte und das Arbeits- und Tarifrecht – unwirksam zu machen. Denn auf der Cloud-Plattform sind alle gleich! Mitarbeiter, „mitarbeitende Kunden“, Freelancer, Mitarbeiter von Partnerunternehmen und Crowdworker – alle sind sie Arbeitskräfte, die über Cloud-Plattformen nach dem Lego-Prinzip immer wieder neu zu funktionierenden Wertschöpfungssystemen zusammengesetzt werden können. Sie unterscheiden sich nur durch unterschiedliche Zugriffsrechte, die aber schnell gewechselt werden können.

Was bedeutet dies für die Zukunft der Arbeit? Ist es wirklich so schlimm, wenn ein paar alte Zöpfe abgeschnitten werden und die Regularien der Arbeit gelockert werden? Wir meinen: Unter der Fahne des Fortschritts in eine vermeintlich moderne Arbeitswelt droht aktuell ein zentraler Garant gesellschaftlicher Integration, der sozial anerkannte „Status des Arbeitnehmers“, wie der französische Soziologe Robert Castel ihn definiert hat und wie er sich nach dem Zweiten Weltkrieg in den modernen Gesellschaften etabliert hat, unwirksam gemacht zu werden.

Castel führt in seinem Buch zu den „Metamorphosen der sozialen Frage“ aus, welche fundamentale Bedeutung für die Integration der Lohnarbeit in die Gesellschaft der Übergang von der „Kontraktualisierung“ der Arbeit zum anerkannten „Status des Arbeitnehmers“ hatte. Erst die in diesem Status liegende gesellschaftliche Anerkennung der „Schutzbedürftigkeit der Lohnarbeit“ machte den Weg frei, um Lohnarbeit in die Gesellschaft zu integrieren, sie zu einer lebberen Existenz zu machen (ausführlich 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).

Was also als Festhalten an „alten Zöpfen“ erscheint, ist in Wirklichkeit fundamental für die Integrationsfähigkeit der digitalen Gesellschaft. Die Herausforderung ist es jetzt, den Status des Arbeitnehmers zu reformulieren und die Instrumente zu dessen Sicherung neu zu definieren, um so den Transfer unseres bewährten sozialen Sicherungssystems von der analogen in die digitale Arbeitswelt zu bewältigen.

#IdGuZdA

Informatisierung der Gesellschaft und Zukunft der Arbeit

www.IdGuZdA.de

Über uns

Unser Team im ISF München erforscht im Rahmen von interdisziplinären Projekten und in Kooperation mit namhaften Unternehmen die Informatisierung der Gesellschaft und Zukunft der Arbeit. Den konzeptionellen Ausgangspunkt der Theorie unseres Teams bildet dabei der globale Informationsraum als Grundlage der digitalen Transformation von Arbeit und Gesellschaft.

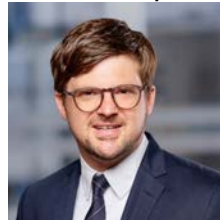
Prof. Dr. Andreas Boes



Katrin Gül



Dr. Tobias Kämpf



Barbara Langes



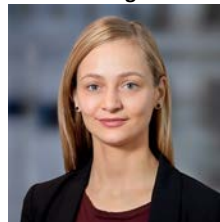
Thomas Lühr



Dr. Kira Marrs



Elisabeth Vogl



Dr. Alexander Ziegler



Wir bringen Wissenschaft und Praxis zusammen. Wir gehen mit unseren Forschungsergebnissen und Konzepten in die Unternehmen und arbeiten mit ihnen an der Gestaltung der digitalen Arbeitswelt.

Die Berichte aus der Forscherwerkstatt werden veröffentlicht im IdGuZdA-Blog: <https://idguzda.de/idguzda-blog/>

ISF München

Wir sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München. Seit einem halben Jahrhundert forscht das ISF auf dem Gebiet der Arbeits- und Industriesoziologie im Rahmen verschiedener Forschungsschwerpunkte. Gegründet 1965, verbindet das unabhängige, gemeinnützige Institut empirische Forschung und theoretische Reflexion, Grundlagenforschung, konkrete Gestaltung und Wissenstransfer.

ISFMÜNCHEN

www.isf-muenchen.de

