

Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann,  
Christina Schildmann

# Arbeit transformieren!

Denkanstöße der Kommission  
»Arbeit der Zukunft«

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung | Arbeit, Beschäftigung, Bildung



[transcript]

Hans Böckler  
Stiftung 

**Aus:**

*Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann*

## **Arbeit transformieren!**

Denkanstöße der Kommission »Arbeit der Zukunft«

Juli 2017, 256 Seiten, kart., 24,99 €, ISBN 978-3-8376-4052-6

Die Arbeitswelt wird sich in den kommenden Jahrzehnten fundamental verändern. Welche Kräfte wirken auf dem Arbeitsmarkt? Mit welchen Veränderungen ist zu rechnen? Und was bedeutet dies für die arbeitsmarktpolitischen Akteure? Dieser Abschlussbericht der Kommission »Arbeit der Zukunft« – mit Mitgliedern aus Wissenschaft und Praxis, Wirtschaft und Gewerkschaften – liefert eine Diagnose der aktuellen Lage und gibt einen Ausblick auf die Zukunft der Arbeit. Vor allem aber liefert die Kommission Denkanstöße dafür, wie die Gesellschaft den rasanten Wandel so meistern kann, dass Arbeit in der digitalen Ökonomie soziale Teilhabe und mehr als die bloße Existenzsicherung garantiert.

**Kerstin Jürgens** (Prof. Dr. phil.), geb. 1970, ist Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Kassel. Sie forscht seit den 1990er Jahren zum Wandel der Arbeitswelt und war langjährige Vorsitzende der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.

**Reiner Hoffmann** ist Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und Vorsitzender des Vorstands der Hans-Böckler-Stiftung.

**Christina Schildmann** leitet das wissenschaftliche Sekretariat »Arbeit der Zukunft«.

Weitere Informationen und Bestellung unter:

[www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4052-6](http://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4052-6)

# INHALT

Einleitung 6

Die Kommission 13

**ERWERBSTÄTIGKEIT 16**

STANDARDS FÜR DIE VIELFALT

**EINKOMMEN 48**

ARBEIT AUFWERTEN

**QUALIFIZIERUNG 78**

TALENTSCHMIEDE DEUTSCHLAND

**ARBEITSZEIT 110**

SOVERÄNITÄT IST DIE LÖSUNG

**ARBEITSORGANISATION 142**

IM MITTELPUNKT: DER MENSCH

**MIGRATION 170**

BEKENNTNIS ZUR DIVERSITÄT

**GESELLSCHAFT 194**

DIE ZUKUNFT GESTALTEN

Ausblick 226

Literatur 230

Eingeholte schriftliche Expertisen 255

Anhörung von Expertinnen und Experten 256

# EINLEITUNG

## ARBEIT GEMEINSAM ZUKUNFTS- FÄHIG MACHEN

Noch vor wenigen Jahren wäre es technisch unmöglich gewesen, einen Text so zu erstellen, wie dies bei der vorliegenden Buchpublikation der Fall war: Unzählige Treffen und Telefonate wären für die Abstimmung zwischen allen Beteiligten nötig gewesen. Heute können wir dank der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien über räumliche Distanzen hinweg gemeinsam an Texten arbeiten, Zugriff auf alle erforderlichen Daten erhalten, unterschiedliche Versionen von Dokumenten abgleichen und Bearbeitungsschritte sichtbar machen. Aber nicht nur das Verfassen und Bearbeiten von Texten stützen sich heute ganz selbstverständlich auf den Einsatz digitaler Technologien und die Zusammenarbeit in virtuellen Netzwerken. Diese Formen digitalen Arbeitens haben längst Einzug in das gesamte Wirtschaftsleben gehalten und prägen den Alltag von uns allen. Damit verändern sich nicht nur Arbeitsabläufe und Kooperationsweisen grundlegend, sondern es entstehen auch neue Arbeitsaufgaben und völlig neue Geschäftsmodelle.

Als die Hans-Böckler-Stiftung 2015 die Kommission zum Thema »Arbeit der Zukunft« einsetzte, war ihr klar, dass die Aufgabe des Gremiums nicht einfach sein würde. Ihre 32 Mitglieder aus Aufsichtsräten und Betriebsräten großer Unternehmen, Kreativwirtschaft, Gewerkschaften, Ministerien und unterschiedlichen Forschungsdisziplinen sollten sich über den Wandel der Arbeitswelt verständigen und dabei vor allem zwei Fragen in den Blick nehmen: Wie wird die Arbeit der Zukunft aussehen? Vor welchen neuen Gestaltungsaufgaben steht die Arbeitspolitik?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, hat sich die Hans-Böckler-Stiftung bewusst dafür entschieden, dass die Mitglieder der Kommission jeweils zur Hälfte aus Wissenschaft und Praxis kommen sollten, und auch den Vorsitz entsprechend aufgeteilt. Gleichzeitig hat die Stiftung darauf verzichtet, der Kommission enge Zielvorga-

ben zu machen oder ihre Arbeit zwingend auf ein konkretes Endprodukt auszurichten. Stattdessen sollte ein offener Diskussionsraum geschaffen werden, der es erlaubte, noch weitgehend unbekanntes Terrain für Forschung und Arbeitspolitik möglichst umfassend auszuleuchten. Die Mitglieder der Kommission waren aufgefordert, in einen echten Dialog über ihre Einschätzungen und Gestaltungsideen einzutreten. Daher waren sie auch weniger als Vertreterinnen oder Vertreter ihrer jeweiligen Organisation gefragt, sondern als Expertinnen und Experten für die Arbeit der Gegenwart und der Zukunft.

Die Zusammensetzung der Kommission und die Einbindung externen Sachverständigen haben es ermöglicht, eine Vielzahl unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungen, Prioritäten und Positionen, Fragen und Erwartungen für die gemeinsamen Beratungen zu nutzen. Bei aller *Unterschiedlichkeit* teilten die Kommissionsmitglieder jedoch die Neugier auf die erst in Ansätzen erkennbaren Umbrüche, die der technologische Fortschritt nach sich ziehen wird. Und ebenso einig waren sie sich in dem *Wunsch*, mit ihren Gedanken und Ideen dazu beizutragen, dass die Arbeitswelt möglichst vielen Menschen eine hohe Lebensqualität und eine sichere Zukunft bietet.

Geprägt war die Arbeit der Kommission durch die gemeinsame Überzeugung, dass eine Gestaltung von Arbeit, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt, einen wesentlichen Beitrag zum Zusammenhalt unserer Gesellschaft und zur Stärkung unserer Demokratie leistet. Wie wichtig dieser Aspekt ist, hat sich im Verlauf der zweijährigen Kommissionsarbeit in aller Deutlichkeit gezeigt: In Deutschland und Europa haben wir miterlebt, wie rechtspopulistische Strömungen weiter Zulauf bekommen haben. Auch jenseits der Grenzen der EU, auf der anderen Seite des Atlantiks, haben wir mit ansehen müssen, wie demokratische Grundprinzipien des friedlichen Zusammenlebens immer unverhohlener infrage gestellt werden.

Mit diesem Bericht präsentieren wir die zentralen Ergebnisse unserer Kommissionsberatungen. Da ein möglichst umfassendes Panorama an denkbaren Entwicklungspfaden und Gestaltungsanforderungen für die Arbeit der Zukunft gezeichnet werden sollte, war es nicht das Ziel unserer Arbeit, am Ende einen Bericht vorzulegen, der eine »gemeinsame Beschlusslage« aller Kommissionsmitglieder wiedergibt. Dass dies angesichts der heterogenen Zusammensetzung des Gremiums nicht möglich sein würde, war von Anfang an klar.

Stattdessen haben wir eine andere Form der Ergebnispräsentation gewählt: In der vorliegenden Publikation nehmen wir zunächst eine Analyse der Veränderungen in unserer Arbeitswelt vor. Wir beschreiben die in der Kommission herausgearbeiteten zentralen Triebkräfte dieser Veränderungen, skizzieren mögliche Entwicklungspfade und benennen die daraus resultierenden Herausforderungen für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Dabei haben wir als Autorenteam jene zentralen Ideen und Vorschläge aus unserer Debatte herausgefiltert, zu denen zwischen den Kommissionsmitgliedern weitgehend Konsens bestand, und auf dieser Grundlage eine ganze Reihe konkreter Denkanstöße formuliert.

Bei den  **DENKANSTÖßEN**, die im Text in dieser Form gekennzeichnet sind, handelt es sich also um ein gemeinsames Kommissionsvotum. Darüber hinaus wollten wir mit diesem Abschlussbericht auch Einblick in die an manchen Punkten strittigen, aber häufig besonders spannenden Fragen geben. Es gab viele Aspekte, über die wir keine Einigkeit erzielen konnten – sei es, weil sie auch nach intensiver Debatte kontrovers blieben, sei es, weil schlicht die Zeit nicht ausreichte, sie abschließend zu diskutieren. Überall dort, wo wir denken, dass diese nicht abschließend diskutierten Themen von besonderem öffentlichem Interesse sein könnten, haben wir sie – zusätzlich zu den Denkanstößen – unter der Rubrik  **DEBATTE** in diesen Abschlussbericht aufgenommen.

Der Bericht wurde von uns als Autorenteam verfasst, basiert aber auf den Ergebnissen unseres gemeinsamen Diskussionsprozesses. Zudem haben die Kommissionsmitglieder an der Formulierung der Denkanstöße mitgewirkt.

## WORUM GEHT ES UNS?

Die Zahl an Initiativen, Arbeitsgruppen, Plattformen und Thinktanks, in denen in Deutschland über den *digitalen Wandel* debattiert wird, ist groß. In dieser Fülle an Aktivitäten spiegelt sich sowohl die große Begeisterung über die neuen Möglichkeiten wider, die der technologische Fortschritt mit sich bringt, als auch eine tiefe gesellschaftliche Verunsicherung, wohin der Wandel führen wird.

An die digitalen Technologien sind große *Hoffnungen* geknüpft – dass sie uns den Alltag und das Arbeiten deutlich erleichtern oder sogar in nie gekannter Weise dazu beitragen können, gesundheitliche Einschränkungen und körperliche Handicaps zu überwinden. Durch digitale Vernetzung und »Big Data« entstehen neue Geschäftsfelder und Austauschbeziehungen. Auch eröffnen sich erhebliche Potenziale für eine Neugestaltung der Arbeitsorganisation, die mobiler, flexibler und kooperativer ist – und damit Chancen auf individuelle Entfaltung und Teilhabe in sich birgt.

Auf der anderen Seite stehen Positionen, die den technologischen Wandel überwiegend mit Sorge betrachten. In den Medien kursieren Szenarien über drohende digitalisierungsbedingte Massenarbeitslosigkeit. Andere – wahrscheinlichere – Szenarien beschreiben zumindest mittlere bis große Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt und seine zunehmende Polarisierung. Die bange Frage lautet, was vom deutschen System der sozialen Marktwirtschaft insgesamt noch übrig bleibt, falls die Disruptionen der Digitalisierung bislang tragfähige Strukturen und Institutionen ins Wanken bringen.

Ob das Pendel stärker in Richtung Chance oder in Richtung Risiken ausschlagen wird, ist keineswegs eine ausgemachte Sache, sondern wird von der Bereitschaft und der Fähigkeit aller gesellschaftlich relevanten Akteure, insbesondere der Sozialpartner und des Staates, abhängen, den Wandel offensiv zu gestalten. Die Frage, wann und wofür neue Technologien zum Einsatz kommen und zu wessen Vorteil sie genutzt werden, ist klärungsbedürftig. Die fortschreitende Digitalisierung soll den Menschen das Leben (und auch die Arbeit) leichter machen, ihnen zu mehr Selbstbestimmung und kreativen Entfaltungsmöglichkeiten verhelfen. Ob es tatsächlich so kommt, werden die Ergebnisse des großen gesellschaftlichen Aushandlungsprozesses zeigen, der bereits in vollem Gange ist.

Der Einsatz neuer digitaler Technologien ist im Begriff, die bestehenden wirtschaftlichen *Kräfteverhältnisse völlig neu zu sortieren*: Klassische Industrien stehen unter Veränderungsdruck, wenn sie erfolgreich bleiben wollen, weil sie z.B. zunehmend in direkte Konkurrenzen treten müssen zu großen Internetfirmen. Diese haben schon gigantische Summen in die Erforschung künstlicher Intelligenz investiert und sich damit einen beachtlichen Startvorteil mit Blick auf den nächsten Fortschrittsschub verschafft. Technologischer Fortschritt

reicht damit weit über konkrete Anwendungsfelder hinaus. Er schafft neue Märkte, rekonfiguriert Wertschöpfungsketten und verändert Wettbewerbsbedingungen fundamental. Kurz: Er verändert auch die Grundlage, auf der die Arbeitsbeziehungen fußen. Im digitalen Kapitalismus treten neue Akteure (z.B. Internetplattformen) auf den Plan, die die Grenzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verwischen. In komplexen Wertschöpfungsketten ist nicht mehr klar zu definieren, wo die Grenzen eines Betriebes liegen (und worin sie überhaupt bestehen). Die zunehmende Vernetzung fordert etablierte Arbeitsschutzmechanismen heraus. Durch neue Techniken zur Kontrolle von Mitarbeiter/innen und ohne wirksamen Datenschutz bewegen wir uns auf den »gläsernen Beschäftigten« zu – eine Perspektive, die die Frage nach der Würde des Menschen aufwirft. Bisherige Kategorien unserer Wirtschaftsordnung geraten also ebenso wie *Grundprinzipien unserer Arbeitskultur ins Wanken*, d.h., sie müssen (im Kontext bekannter Interessengegensätze) nachjustiert und dadurch zukunftsfähig gemacht werden.

## DIGITALISIERUNG IST NICHT ALLES

In unserer Kommissionsarbeit haben wir der *Digitalisierung* als zentraler Triebkraft gesellschaftlichen Wandels eine prominente Rolle eingeräumt. Sie zog sich wie ein roter Faden durch all unsere Sitzungen – weil sie als Veränderungstreiber das stärkste Potenzial für Umbrüche birgt. Dennoch war es von Anfang an der Anspruch unserer Kommissionsarbeit, eine Gesamtschau vorzunehmen. Die möglichen Folgen des Einsatzes neuer Technologien, daraus resultierende Chancen und Risiken stehen in einem breiteren Kontext und in engem wechselseitigem Bezug zu anderen wichtigen Kräften der Veränderung.

Mit dem vorliegenden Bericht wollen wir deshalb alle Prägekräfte des Arbeitslebens in den Blick nehmen, die heute für den Menschen im Arbeitsprozess besonders relevant sind und unsere Gesellschaft insgesamt besonders kennzeichnen. Dazu zählen neben der Digitalisierung vor allem der *demografische Wandel*, die veränderten *Lebensentwürfe von Frauen und Männern*, die Frage der *Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit* und nicht zuletzt die *Zuwanderung*.

Damit sind Themen angesprochen, die in Deutschland ungemachte Hausaufgaben sind: Durch den Bevölkerungsrückgang ergeben sich nicht nur erhebliche Personalengpässe, sondern auch zusätzlicher Bedarf bei der Versorgung pflegebedürftiger Menschen, auf die die Infrastruktur bislang noch nicht ausgerichtet ist. Die Vereinbarkeitsnöte werden damit immer massiver. Sie provozieren nicht selten Konflikte und Erschöpfung, wenn sich Sorgende zwischen Beruf und Familie aufreiben müssen. Ohnehin ist das Belastungsniveau der Erwerbstätigen offenbar auf einem so hohen Niveau angekommen, dass die Akteure in Wirtschaft und Politik aufgrund der damit verbundenen Kosten für Arbeitsausfall und Rehabilitation aufschrecken.

Schließlich tut sich die Gesellschaft auch schwer mit ihrer Haltung zur Zuwanderung. Die Gesellschaft altert und kann Arbeitskräfte aus dem Ausland gut brauchen. Längst meldet die Wirtschaft, dass sie ohne Arbeitsmigration nicht auskomme, und warnt vor einem Arbeitskräftemangel in Höhe von rund sechs Millionen Beschäftigten im Jahr 2030. Zugleich löst der Zuzug Ängste oder auch offene Feindseligkeit aus, die sich in jüngerer Zeit insbesondere gegen die Kriegsflüchtlinge bei uns richtet.

Für die Kommission war daher schon zu Beginn der Beratungen klar, dass sie nicht nur die Digitalisierung in den Blick nehmen wollte, sondern auch die ungemachten Hausaufgaben: Die genannten Probleme erfahren durch die Digitalisierung eine neue Dramatik. Auf der anderen Seite bietet die Digitalisierung auch die Möglichkeiten zur ihrer Lösung und zur Steigerung der *Lebensqualität*.

Der Digitalisierung wohnt das Potenzial der Polarisierung von Einkommen und Lebenschancen inne. Bereits jetzt hat eine wachsende Zahl von Menschen das Gefühl, nicht an diesem Erfolg teilzuhaben und ein Leben zu führen, das durch wachsende wirtschaftliche und soziale Unsicherheit geprägt ist. Der aktuelle Armuts- und Reichtumsbericht attestiert Deutschland eine »verfestigte Ungleichheit«. Die Digitalisierung kann hier als Sprengstoff wirken, wenn es nicht gelingt, die »Digitalisierungsdividende«, sofern es sie denn geben wird (die Wissenschaft ist hier uneins), gerecht zu verteilen.

## WIE GEHT ES WEITER?

Es ist Zeit, die Grundlagen für die Arbeit der Zukunft zu festigen. Dafür müssen wir die Arbeit selbst und die Rahmenbedingungen der Arbeit in vielerlei Hinsicht neu gestalten. »Arbeit transformieren!« – das ist der Titel, den wir unserem Bericht gegeben haben. Damit knüpfen wir an den Begriff »Transformation« an, der seit einigen Jahren Konjunktur hat. Wir schließen uns aber nicht der rein technologischen Deutung dieses Begriffs an, der in den vergangenen Jahren den Digitalisierungsdiskurs geprägt hat und der oft deterministische Züge trägt, sondern verstehen Transformation als etwas ebenso Notwendiges wie Aktives – als einen Veränderungsprozess, der keineswegs vorherbestimmt ist, der aber einem klaren Ziel folgen soll: Arbeit besser zu machen – für so viele Menschen wie möglich. Dafür gilt es, in eine neue Phase gemeinsamen Gestaltens einzutreten, um die Chancen der Digitalisierung zu ergreifen und sie in Innovationen, Lebensqualität und Sicherheit umzuwandeln. Unser Bericht ist als Impuls für den Eintritt in eine solche neue Phase gedacht.

Wir danken allen Mitgliedern der Kommission für ihr kontinuierliches Engagement über zwei Jahre hinweg, für ihre Bereitschaft, ihr Wissen zu teilen und kontrovers zu diskutieren, und für ihre Mitwirkung beim Verfassen der Denkanstöße.

Berlin und Kassel, Mai 2017

Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann und Christina Schildmann

# DIE KOMMISSION

## VORSITZENDE

**REINER HOFFMANN** Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes und Vorsitzender des Vorstands der Hans-Böckler-Stiftung  
**PROF. DR. KERSTIN JÜRGENS** Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Kassel

## MITGLIEDER

**PROF. JUTTA ALLMENDINGER, PH.D.** Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung und Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität Berlin

**ANSGAR BAUMS** Head of Government Relations Europe/ Middle East/ Africa, HP Deutschland GmbH

**CHRISTIANE BENNER** Zweite Vorsitzende der IG Metall

**PROF. DR. ANDREAS BOES** Mitglied des Vorstands des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. und Professor an der TU Darmstadt

**DR. JULIA BORGGRAFÉ** Head of Human Resources & Corporate Governance, Messe Berlin, und Partnerin, autenticon – consulting in context

**PROF. DR. GERHARD BOSCH** Geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen

**MONIKA BRANDL** Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates und Mitglied des Aufsichtsrats der Deutschen Telekom AG, Vorsitzende des ver.di-Gewerkschaftsrats

**WOLFGANG DANIEL** ehemaliger stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats, BASF SE

**ALFRED GEISSLER** Mitglied der Geschäftsführung und Arbeitsdirektor, STEAG GmbH

**RALF GIESEN** Mitglied der Geschäftsführung, Vivawest GmbH  
und Vivawest Wohnen GmbH

**EDELTRAUD GLÄNZER** Stellvertretende Vorsitzende der IG Bergbau,  
Chemie, Energie

**PROF. DR. ANKE HASSEL** Wissenschaftliche Direktorin  
des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der  
Hans-Böckler-Stiftung

**LOTHAR HERBST** Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor,  
Mainova AG

**PROF. DR. HEIKE JOEBGES** Professorin für International Economics  
an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

**VALENTINA KERST** Geschäftsführerin topiclodge – Strategische  
Internetberatung, Leiterin des Landesrates für digitale Entwicklung  
und Kultur in Rheinland-Pfalz

**MATTHIAS GRAF VON KIELMANSEGG** Abteilungsleiter Strategien und  
Grundsatzfragen, Bundesministerium für Bildung und Forschung

**ANDREA KOCSIS** Stellvertretende Vorsitzende der Vereinten  
Dienstleistungsgewerkschaft

**PROF. DR. KARL-RUDOLF KORTE** Professor für Politikwissenschaft,  
Direktor der NRW School of Governance und Dekan für  
Gesellschaftswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen

**HOLGER KRÖKEL** Mitglied des Betriebsrats und des Gesamtbetriebs-  
rates, Bosch Rexroth AG

**PROF. DR. JAN MARCO LEIMEISTER** Professor für Wirtschafts-  
informatik, Universität St.Gallen und Universität Kassel

**MARTIN MATHES** Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik,  
IG Bauen-Agrar-Umwelt

**BENJAMIN MIKFELD** Abteilungsleiter Grundsatzfragen, Bundes-  
ministerium für Arbeit und Soziales

**PROF. EM. DR. ULRICH MÜCKENBERGER** Rechts- und Politikwissen-  
schaftler und emeritierter Professor für Arbeits- und Sozialrecht am  
Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg

**BERND OSTERLOH** Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebs-  
rates und Mitglied des Präsidiums des Aufsichtsrats, Volkswagen AG

**PROF. DR. LUDGER PRIES** Professor für Soziologie an der  
Ruhr-Universität Bochum

**ISABEL ROTHE** Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

**PROF. DR. GÜNTHER SCHUH** Professor für Produktionssystematik an der RWTH Aachen, Leiter des Bereichs Technologiemanagement beim Fraunhofer-Institut für Produktionstechnologie

**BIRGIT STEINBORN** Gesamtbetriebsratsvorsitzende und stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats, Siemens AG

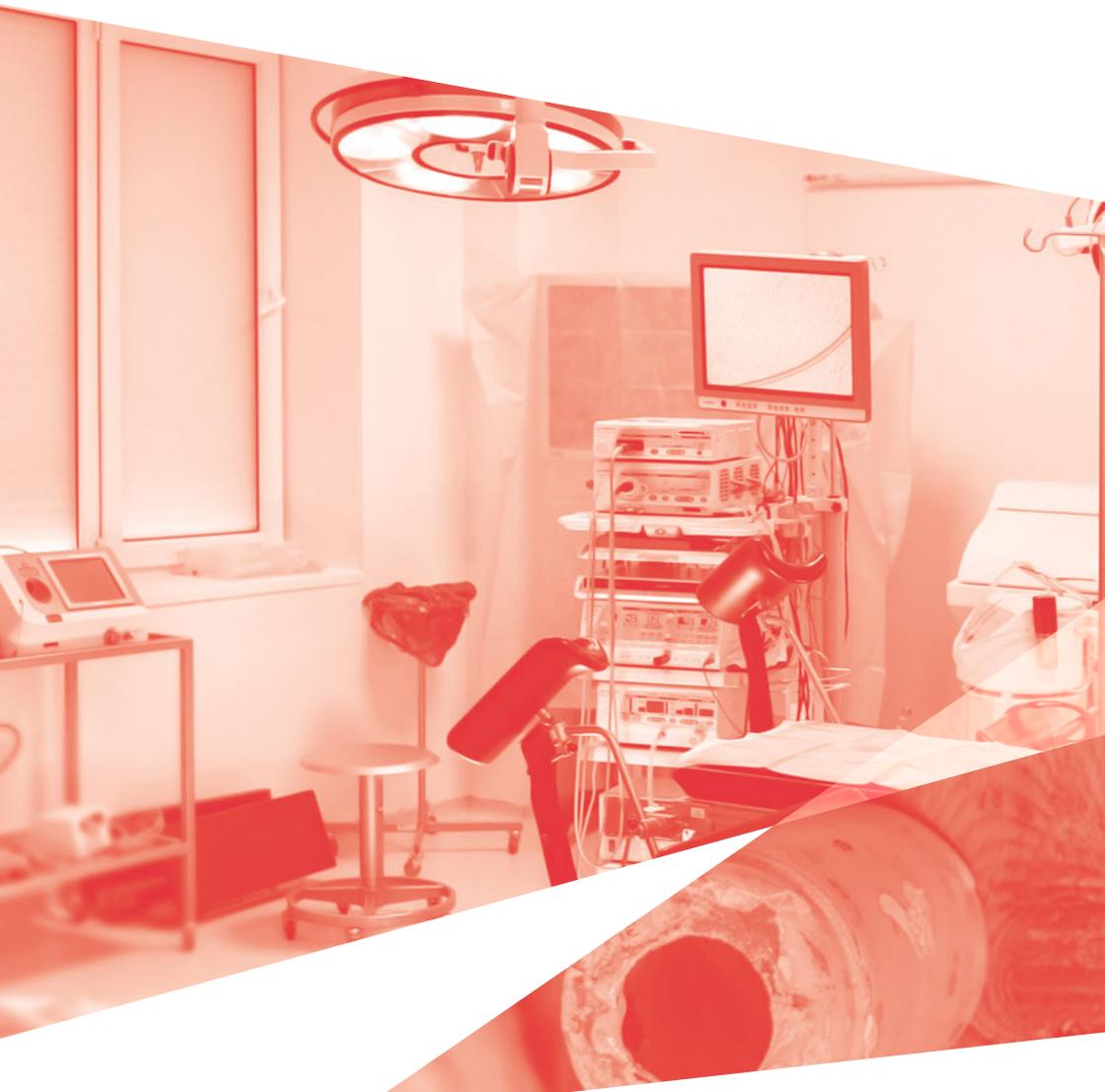
**PROF. DR. TILL VAN TREECK** Professor für Sozialökonomie an der Universität Duisburg-Essen

**PROF. DR. BERTHOLD VOGEL** Professor für Soziologie und Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts an der Universität Göttingen

Beim Erstellen des Kommissionsberichts haben im Sekretariat der Kommission »Arbeit der Zukunft« Annekathrin Müller und Lisa Schrepf mitgewirkt. Darüber hinaus haben uns folgende Personen unterstützt: Petra Adolph, Jutta Blankau, Michael Fischer, Thomas Fischer, Melanie Frerichs, Michael Guggemos, Sarah Herbst, Michael Kühlen, Kai Lindemann, Manuela Maschke, Oliver Suchy, Dorothea Voss sowie weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hans-Böckler-Stiftung und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Wir danken allen für ihr großes Engagement.

ERWERBSTÄTIGKEIT

# STANDARDS FÜR DIE VIELFALT



**NORMEN  
VERTEIDIGEN,  
SCHUTZ  
AUSBAUEN**



# WO STEHEN WIR?

Welche Stellung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Arbeitswelt und damit in der Gesellschaft haben, entscheidet sich über die Beschäftigungsform: Sind sie angestellt? Zu welchen Konditionen? Haben sie einen Arbeitsvertrag – oder erhalten sie (nur) einen Arbeitsauftrag? An diese Fragen sind nicht nur Arbeitsvolumen und Entgelte geknüpft, sondern auch Rechte und soziale Sicherheit.

## **DAS NORMALARBEITSVERHÄLTNISS ALS GARANT DER ABSICHERUNG.**

Ab den späten 50er Jahren kam es in der jungen Bundesrepublik zu einem rasanten Wachstum des industriellen Sektors, der mit einem deutlichen Aufbau von Beschäftigung und einer Expansion der Mitbestimmung in Tarifverträgen und betrieblichen Vertretungsorganen einherging. Die als »Wirtschaftswunder« titulierte Phase war gekennzeichnet durch Vollbeschäftigung, kontinuierliche Einkommenssteigerungen und den Ausbau des Wohlfahrtsstaates. Durch die große Nachfrage nach Arbeitskräften, die auch zu Anwerbemaßnahmen im europäischen Ausland (→ **MIGRATION**) führte, konnten die Gewerkschaften viele Verbesserungen durchsetzen.

Fest verflochten mit dieser wirtschaftlichen Dynamik war die Institutionalisierung des *Normalarbeitsverhältnisses*. Gemeint ist ein Arbeitsverhältnis, das unbefristet und sozialversicherungspflichtig ist

und in der Regel in Vollzeit ausgeübt wird.<sup>1</sup> Das Normalarbeitsverhältnis erfüllt Funktionen, die für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen gleichermaßen *Verlässlichkeit* bieten: Die »Schutzfunktion« bezieht sich vor allem auf die Absicherung der Beschäftigten; die Betriebe profitieren von der »Orientierungs- und Ordnungsfunktion« bei arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und von der »Antriebs- und Selektionsfunktion«, indem ein Anreiz für kontinuierliche Erwerbstätigkeit gesetzt wird.<sup>2</sup> Im Wettbewerb um Arbeitskräfte markieren

**1** Eine weite Definition bezieht auch Teilzeitarbeit ein, allerdings nur ab einem Umfang von 20 Stunden.

**2** Zu den Funktionen des Normalarbeitsverhältnisses siehe MÜCKENBERGER 1989.

diese Funktionen Regeln, die allen Betrieben gleiche Ausgangschancen verschafften und einen Überbietungswettbewerb um Beschäftigte verhinderten. Von 1950 bis 1980 war das Normalarbeitsverhältnis der vorherrschende Typus von Beschäftigung in Westdeutschland. In Ostdeutschland galt Vollbeschäftigung in Vollzeitarbeit als Leitbild, doch verschleierte die niedrige Arbeitslosenquote die tatsächliche Unterbeschäftigung und die verdeckte Arbeitslosigkeit.

### PLURALITÄT IN DEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN GAB ES SCHON IMMER.

Bei aller Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses gab es immer schon Beschäftigtengruppen, die hiervon *abweichend* arbeiteten und z.B. über Saisonarbeit, Heimarbeit oder Teilzeitarbeit ihre Existenz sicherten. Das Normalarbeitsverhältnis war auf das traditionelle Modell eines männlichen *Familienernährers* zugeschnitten, der mit seinem Einkommen die Existenz einer ganzen Familie bestreitet. Die Ehefrau sollte weitgehend für die Haus- und Familienarbeit freigestellt sein, was bei einem Einsatz auf dem Arbeitsmarkt eine geringere Entlohnung und Beschäftigung in geringem Stundenvolumen rechtfertigte.<sup>3</sup> Während in dieser westdeutschen Ausprägung Frauen überwiegend mit geringer Stundenzahl beschäftigt waren, war Frauenerwerbstätigkeit in der DDR als Vollzeitbeschäftigung organisiert. Die Arbeit im Haushalt wurde zwar auch hier meist von Frauen übernommen, doch verschaffte ihnen das Ganztagsangebot in der Kinderbetreuung Entlastung.

Mit *Wertewandel*, *Frauenbewegung* und *Bildungsexpansion* brach das traditionelle Modell in Westdeutschland sukzessive auf. Das Ernährer-Zuverdiener-Modell fand immer mehr Zuspruch, auch die Zahl der Paare, die sich die Aufgaben gleichgewichtig teilen wollten, nahm zu. Die Expansion des Dienstleistungssektors ab den 80er Jahren war nicht zuletzt durch diese modernisierten Lebensentwürfe angetrieben.

**ARBEIT STEHT UNTER DRUCK.** Als ab den 70er Jahren das Wachstum nachließ und die Arbeitslosigkeit zunahm, gerieten Beschäftigungsverhältnisse und Sozialstaat unter Druck. Unternehmen beklagten mit Verweis auf internationale Konkurrenz zu hohe Lohnkosten. Die Arbeitgeber forderten mehr Flexibilität in der Beschäftigung: Verbindliche Lohnstrukturen, kollektiv geregelte Arbeitszeiten und Schutz-

3 Mit dem »Ehegattensplitting« setzt der Gesetzgeber steuerpolitische Anreize zur traditionellen Rollenverteilung und begünstigt fiskalisch eine ungleiche Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau.

standards von Beschäftigung galten vielen von ihnen als Wachstumshemmnis und Hürde für Einstellungen. Abhilfe sollten die Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse und der Abbau arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften schaffen, etwa ein gelockerter Kündigungsschutz, die Erleichterung von Befristungen und der Beschäftigung in nur »geringfügigem« Umfang (Minijobs). Folge war, auch befördert durch die Privatisierung öffentlicher Dienste und durch Zunahme nicht tarifgebundener Betriebe, eine *Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen*.

**EXPANSION »NEUER« BESCHÄFTIGUNGSFORMEN.** Der Anteil von Beschäftigung jenseits des Normalarbeitsverhältnisses hat sich von 1991 bis 2015 nahezu verdoppelt. Mittlerweile arbeiten laut Statistischem Bundesamt rund ein Viertel aller Beschäftigten und fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in *Teilzeit*. In *Mini- und Midijobs* waren 2015 23 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt – davon fast zwei Drittel haupt- und ein Drittel nebenberuflich. Der Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigter liegt bei 16 Prozent aller Erwerbstätigen. *Befristete Beschäftigung* hat von 1995 bis 2014 um zwei Prozentpunkte zugenommen, ihr Anteil liegt jetzt bei 13 Prozent. Befristung ist kein Massenphänomen, aber Normalität beim Berufseinstieg: 45 Prozent aller Neueinstellungen erfolgen befristet.<sup>4</sup>

4 Laut IAB-Betriebspanel 2014 erfolgten 60 Prozent der Einstellungen im öffentlichen Dienst befristet. In der Privatwirtschaft waren es 40 Prozent und in der Wissenschaft 87 Prozent (HOHENDANNER et al. 2016).

Daneben hat die Bedeutung der *Leiharbeit* und *Solo-Selbstständigkeit* massiv zugenommen. Seit Mitte der 90er Jahre hat sich die Leiharbeit mehr als verfünffacht. Im Jahr 2016 hatte sie einen Anteil von 3 Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Zahl der Solo-Selbstständigen ist bis 2012 deutlich gestiegen, zuletzt aber wieder leicht rückläufig; sie liegt derzeit bei 6 Prozent aller Erwerbstätigen (BRENKE/BEZNOŠKA 2016). Die Solo-Selbstständigen sind eine äußerst heterogene Gruppe: Ihre Einkommensspanne erstreckt sich von sehr schlecht bis hin zu sehr gut Verdienenden. Auch *Werkverträge* zählen zur Arbeitsrealität. Hier kommt es zu großen Überschneidungen mit der Solo-Selbstständigkeit. Da Werkverträge nicht meldepflichtig sind, gibt es – im Unterschied etwa zur Leiharbeit – keine zuverlässigen Daten; es gibt jedoch Anzeichen für einen Trend zur Zunahme und Erfahrungen mit Missbrauch (IG METALL 2015; BÄCKER/SCHMITZ 2016) (→ MIGRATION).

Die Zahl der Solo-Selbstständigen ist bis 2012 deutlich gestiegen, zuletzt aber wieder leicht rückläufig; sie liegt derzeit bei 6 Prozent aller Erwerbstätigen (BRENKE/BEZNOŠKA 2016). Die Solo-Selbstständigen sind eine äußerst heterogene Gruppe: Ihre Einkommensspanne erstreckt sich von sehr schlecht bis hin zu sehr gut Verdienenden. Auch *Werkverträge* zählen zur Arbeitsrealität. Hier kommt es zu großen Überschneidungen mit der Solo-Selbstständigkeit. Da Werkverträge nicht meldepflichtig sind, gibt es – im Unterschied etwa zur Leiharbeit – keine zuverlässigen Daten; es gibt jedoch Anzeichen für einen Trend zur Zunahme und Erfahrungen mit Missbrauch (IG METALL 2015; BÄCKER/SCHMITZ 2016) (→ MIGRATION).

Dass sich die Pluralität der Beschäftigungsverhältnisse auch aus den *Wünschen von Beschäftigten* ergibt, wird in arbeitspolitischen Debatten immer wieder betont – und trifft für einen Teil der Beschäftigten auch zu. Die Betonung der Erwünschtheit kaschiert allerdings die Tatsache, dass ein nicht unerheblicher Teil aus Mangel an Alternativen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses arbeitet. Teilzeitarbeit und Solo-Selbstständigkeit sind oft eine Antwort auf fehlende Flexibilität in der »Normalarbeit«. Auch die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit und eine fehlende Betreuungsinfrastruktur stellen große Hindernisse für Vollzeiterwerbstätigkeit dar.

**POLARISIERUNG DER ERWERBSTÄTIGEN ENTLANG DER BESCHÄFTIGUNGSFORM.** Welche Form von Beschäftigung vorherrscht, unterscheidet sich je nach Branche. Minijobs und andere Teilzeitanagements finden sich vor allem im Gastgewerbe und im Handel, Leiharbeit ist ein beliebtes Instrument industrieller Großbetriebe, und befristete Beschäftigung ist das Instrument der Wahl zur Flexibilisierung im öffentlichen Dienst. Ungleichheiten qua Beschäftigungsstatus zeigen sich keineswegs nur in wachstumsschwachen Bereichen, sondern auch an Orten des Booms, wie sich an der Expansion der Leiharbeit in der Industrie ablesen lässt. Über alle Branchen hinweg scheint sich allerdings eine Gemeinsamkeit herauszukristallisieren: Es sind vor allem Frauen, Jüngere und Geringqualifizierte, die in Teilzeit, Minijobs, Leiharbeit oder als befristet Beschäftigte arbeiten.<sup>5</sup> Hier verbinden sich prekärer Beschäftigungsstatus und niedriges Entgelt zu einer Erwerbslage, die zwar Einbindung in den Arbeitsmarkt, aber kaum eigenständige Existenzsicherung und verlässliche Lebensplanung garantiert (→ **EINKOMMEN**).

**PREKARISIERUNG AUCH INNERHALB VON »NORMALARBEIT«.** Auf der einen Seite gibt es nach wie vor eine große Gruppe von Beschäftigten, die weiterhin oder auch neu im klassischen Normalarbeitsverhältnis beschäftigt ist. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat wieder zugenommen, und die Dauer der Betriebszugehörigkeit der Kernbelegschaften ist noch immer hoch.<sup>6</sup> Gleichwohl kommt es zu einer *Spaltung im Binnenverhältnis*: Während sich die einen weiter-

<sup>5</sup> Der Anteil von Frauen am Normalarbeitsverhältnis liegt weitgehend unverändert bei knapp 30 Prozent (EICHHORST et al. 2017).

<sup>6</sup> Laut IWK KÖLN (2016) hat sich die Beschäftigungsdauer während der letzten zehn Jahre nicht wesentlich verändert. 46 Prozent der Befragten der Arbeitskräfteerhebung waren 2015 seit mindestens zehn Jahren bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017b).

hin in einer Zone von hohen Schutzstandards, hoher Tarifbindung und einer sukzessiven Verbesserung von Einkommen bewegen, gilt dies für andere längst nicht mehr. Auch innerhalb von »Normalarbeit« erfahren Erwerbstätige ihre Existenz als prekär, weil sie mit hohem Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck konfrontiert sind und bisherige Garantien für Aufstieg nicht mehr wie bislang greifen. Die Folge ist ein *Nebeneinander von stärker und schwächer geschützten Beschäftigungsverhältnissen*.

**WER REDET NOCH ÜBER DIE ARBEITSLOSEN?** Trotz der günstigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt bleibt ein erhebliches Potenzial an Arbeitskräften ungenutzt. 2016 waren im Jahresdurchschnitt 2,7 Millionen Menschen arbeitslos; zählt man die an Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit Teilnehmenden hinzu, waren es 3,5 Millionen (BA 2017a). Ein anderer Teil der Erwerbsbevölkerung ist unterbeschäftigt. Laut Statistischem Bundesamt wünschen sich 14 Prozent der Teilzeit- und 4 Prozent der Vollzeitbeschäftigten eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit. Es gibt also trotz positiver Arbeitsmarktbilanz eine beachtliche Zahl von Erwerbstätigen, die man als *erwerbstätige Arbeitsarme* bezeichnen könnte (→ **EINKOMMEN**).

# WORAUF SOLLTEN WIR UNS VORBEREITEN?

Seit vielen Jahren zeichnet sich ein Strukturwandel hin zu einer *Expansion der Dienstleistungsarbeit* ab. Mittlerweile arbeiten sieben von zehn Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Vor allem das starke Wachstum im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen macht sich bemerkbar. Während generell vor allem einfach- und mittelqualifizierte Tätigkeiten von Rationalisierung betroffen sind, kommt es im Dienstleistungsbereich zu einem zunehmenden Bedarf an einfachen Tätigkeiten und an Tätigkeiten mit mittlerer Qualifikation. Vor allem aber ist durch den Strukturwandel der Bedarf an hoch qualifizierten (akademischen) Tätigkeiten gestiegen. Der nächste Strukturwandel steht nun mit der Digitalisierung ins Haus.

**UNGEWISSE ENTWICKLUNG AUF DEM ARBEITSMARKT.** Die Initialzündung für die deutsche Debatte um die Rationalisierungseffekte der Digitalisierung war die Studie von Frey und Osborne. Sie prognostizierten für die USA einen Abbau von 47 Prozent aller Beschäftigten in den nächsten 20 Jahren (FREY/OSBORNE 2013). Auf Deutschland ist dieses Szenario nicht übertragbar, weil das hiesige Berufssystem sich sehr stark von dem in den USA unterscheidet: Auch dank des dualen Systems sind die Berufsbilder hierzulande deutlich komplexer; Interaktion, situative Unwägbarkeit und Kreativität sind wichtige Elemente. Diese lassen sich nicht einfach durch Technik ersetzen (PFEIFFER/SUPHAN 2015). Unter Berücksichtigung der deutschen Besonderheiten kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auf ein Automatisierungsrisiko von nur 12 Prozent aller Tätigkeiten.<sup>7</sup>

Durch Technik potenziell ersetzbare Tätigkeiten werden nicht von allen gleichermaßen ausgeübt: Geringqualifizierte werden stärker betroffen sein als Hochqualifizierte, Tätigkeiten im Büro, in der Sachbearbeitung und im Verkauf, in der Ma-

<sup>7</sup> Eine Modellrechnung des IAB geht davon aus, dass es im Jahr 2025 einerseits 1,5 Millionen Arbeitsplätze nicht mehr geben wird, dafür nahezu 1,5 Millionen Arbeitsplätze neu entstanden sein werden. Digitalisierung wird dabei den Strukturwandel zu mehr Dienstleistungen beschleunigen (WOLTER et al. 2016).

schinenwartung und -steuerung sind eher automatisierbar als lehrende, entwickelnde, soziale oder organisatorische Tätigkeiten. Andere Tätigkeiten werden zukünftig zunehmen, beispielsweise in der IT-Branche und im Gesundheitswesen (WIFOR 2016). Wie die *Gesamtbilanz* selbst bei einer hohen Umsetzung des technisch möglichen Veränderungspotenzials in bestimmten Tätigkeitsbereichen und Branchen und unter Berücksichtigung von Konsumströmen und veränderten Im- und Exportstrukturen aussieht, ist ungewiss. Ungewiss ist auch, ob verfügbare Technik tatsächlich in der betrieblichen Praxis eingesetzt wird: Dazu müssen technologische Innovationen als betriebswirtschaftlich rentabel eingeschätzt werden; zudem sind rechtliche und ethische Fragen zu klären (DENGLER/MATTHES 2015).

Insgesamt steht dem Rationalisierungs- und Automatisierungspotenzial der Digitalisierung mit der *Arbeitsanreicherung von Arbeitsplätzen* ein beachtliches positives Beschäftigungs- und Gestaltungspotenzial gegenüber: Werden einzelne Tätigkeiten stärker automatisiert, steigt der Anteil der Mensch-Maschine-Zusammenarbeit auf einem Arbeitsplatz. Die verbleibenden bzw. neuen Arbeitsplatzzuschnitte sind in der Tendenz anspruchsvoller als diejenigen, die durch Automatisierung wegfallen, daher ist Qualifizierung eine Voraussetzung für kontinuierliche Erwerbstätigkeit in einer digitalisierten Arbeitswelt. Auch treffen Automatisierungsszenarien nicht zwangsläufig oder quasi naturgesetzlich ein, die Entwicklung ist gestaltbar. Dabei kommt den Sozialpartnern eine zentrale Rolle zu.

**TRÄGT DER ARBEITNEHMERBEGRIFF FÜR DIE DIGITALE ÖKONOMIE NOCH?** Der technologische Fortschritt verändert nicht nur Arbeitsabläufe, sondern er bringt auch neue Geschäftsmodelle und Vernetzungen hervor, die die Strukturen von Wirtschaft und Arbeitswelt verändern. An die Erwerbstätigkeit und den Betrieb sind jedoch rechtliche und soziale Standards geknüpft.

Ein »Arbeitsverhältnis« geht von klar zu identifizierenden Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen aus. Bereits jetzt gibt es Bereiche des Arbeitsmarktes, in denen sich diese Rollen verflüchtigen, z. B. bei der Plattformökonomie, aber auch in Teilen des Bildungsbereiches. Dieser Trend der Verflüchtigung dürfte sich im Zuge der Digitalisierung und der mit ihr verbundenen Neuausrichtung von Organisationsstrukturen verstärken.

Viele Menschen sind nicht mehr ausschließlich als »Arbeitnehmer/in« beschäftigt und per Arbeitsvertrag eingestellt, sondern sie arbeiten per »Auftrag«. Nicht nur beim Crowdfunding<sup>8</sup>, bei Netzwerk-Organisationen und digitalen Plattformen, sondern bis tief in die Kernbereiche der Arbeitswelt finden sich aufgrund komplexer Zuliefer- und Absatzketten unterschiedliche Gruppen von sogenannten »Fremdbeschäftigten«.

Rechtliche Kriterien – wie z.B. die »persönliche Abhängigkeit« als Definition eines Beschäftigungsverhältnisses – können in diesen Bereichen immer schwerer Anwendung finden, noch sind an den Status »Arbeitnehmer/in« über die Arbeits- und Sozialrechtsordnung soziale Ansprüche gekoppelt: Kündigungsschutz- und Arbeitszeitgesetz ebenso wie die kollektive Vertretung im Betriebsverfassungsgesetz, das Tarifvertragsgesetz oder der Mindestlohn greifen bei Fremdbeschäftigten nicht. Die Klassifizierung der Erwerbstätigen und die sich daraus ergebende Form sozialer Absicherung sind daher Gegenstand juristischer Debatten (z.B. DÄUBLER/KLEBE 2015; KLEBE 2016; PRASSL/RISAK 2016).

**ERODIERT DER BETRIEB ALS REFERENZRAHMEN?** Die Digitalisierung befördert betriebliche Strukturen, die statt einer räumlichen oder organisatorischen Einheit eher ein Netzwerk darstellen (SYDOW/HELFFEN 2016). In solchen Netzwerk-Betrieben gibt es im Zentrum weiterhin Angestellte, aber auch Freelancer, für die nicht mehr die Betriebszugehörigkeit und das Beschäftigungsverhältnis ausschlaggebend sind, sondern allein der Auftrag. Crowdfunding ist in Deutschland zwar als empirische Arbeitsrealität eine noch zu vernachlässigende Größe, sie könnte aber als Prinzip des Arbeitseinsatzes an Bedeutung gewinnen und so auf die Regulierung anderer Beschäftigungsformen ausstrahlen. Arbeit, so ein Szenario, würde dann (unabhängig davon, ob interne oder externe Aufträge der Gegenstand sind) stärker über Plattformen organisiert werden (BOES et al. 2014, 2015). Damit wird der bisherige Begriff des »Betriebs« überholungsbedürftig.

**8** Beim Crowdfwork werden Aufträge digital an einen anonymen Arbeitskräftepool, die sogenannte Crowd, ausgeschrieben. Die Vergabe erfolgt vermittelt über digitale Plattformen (»Intermediäre«).

# WO KÖNNEN WIR ANSETZEN?

## ANERKENNUNG DER PLURALITÄT VON ERWERBSTÄTIGKEIT

Die Vielfalt der Erwerbsformen wäre kein arbeitspolitisches Handlungsfeld, wenn es nur um unterschiedliche Einsatzzeiten oder -formen ginge. Resultieren aus unterschiedlichen Erwerbsformen jedoch höchst *unterschiedliche Formen der sozialen Absicherungen und der arbeitsrechtlichen Behandlung*, wird daraus eine gesellschaftspolitische Schlüsselfrage.

### → DENKANSTOSS FÜR EIN PLURALES LEITBILD DER ARBEIT

Abweichungen von der Vollzeitbeschäftigung werden gegenwärtig oft als »atypisch« und damit als nicht »normal« definiert. Selbst Beschäftigung knapp unterhalb der Vollzeit gilt – obwohl sie in der offiziellen Arbeitsmarktstatistik zum Normalarbeitsverhältnis gezählt wird – vielen immer noch als atypisch, also auch: nicht vollwertig. In dem Maße, in dem sich familiäre Rollenmuster und Arbeitsteilungen ändern, muss sich die Arbeitswelt vom Idealbild und Orientierungsrahmen des männlichen Alleinernährers verabschieden. Teilzeit muss daher zur Normalität im Lebensverlauf werden – für Männer *und* Frauen – und darf nicht als »atypisch« abgestraft werden.

Soziale Absicherung, Arbeitsschutz und kollektive Vertretungsrechte sollten in allen Erwerbsformen zur Geltung kommen. Dieses Prinzip ist nicht nur nachhaltig für sozialen Zusammenhalt und die Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme, sondern auch aus

gleichstellungspolitischer Perspektive überfällig. Auszeiten und Arbeitszeitreduktionen gewinnen an Normalität in einer Gesellschaft, in der Sorgearbeit und Qualifizierung als selbstverständliche Bestandteile des Lebenslaufs anerkannt werden.

Der rechtliche Begriff, das Konzept »Arbeitnehmer/in« und die hieran gekoppelten arbeitsrechtlichen und sozialen Schutzstandards waren eine Reaktion auf den Wunsch, *Arbeitskraft abzusichern*. Seit den Anfängen der Industrialisierung mit der Verelendung weiter Teile der Arbeiterschaft greift die Erkenntnis, dass eine staatliche Sozialpolitik und Schutzvorschriften zu Beschäftigung und Arbeitseinsatz nicht nur dem Einzelnen zu einer würdigen Existenz verhelfen, sondern auch der Wirtschaft *verlässlich abrufbare Ressourcen* garantieren und die Gesellschaft stabil halten.

Die Forschung problematisierte Veränderungen in der Nutzung von Arbeitskraft schon früh unter der Formel der »*Dekommodifizierung*«: Arbeitskräfte sollten, so die historische Einsicht, nicht unmittelbar den Kräften des Marktes ausgesetzt sein, sondern – da sie meistens über die marktschwächere Position verfügen – über allgemeine rechtliche Absicherung Schutz genießen. Die aktuelle Erosion des Status als »Arbeitnehmer/in« und die Zunahme von Arbeitstätigkeiten jenseits solcher Regulierungen bergen somit die Gefahr einer »Kommodifizierung«, in der sich immer mehr Menschen allein im Marktgeschehen behaupten müssen. Das ist nicht für alle ein Problem: Personen mit besonders nachgefragten Qualifikationen können sich auch auf solchen Arbeitsmärkten behaupten, für viele andere ist die Verhandlungslage jedoch weit schwieriger.

In einer sich dynamisch wandelnden Arbeitswelt und angesichts einer Pluralität von Beschäftigungsformen stellt sich die Frage, ob es überhaupt noch einen gemeinsamen Standard gibt und worin dieser besteht. Wenn immer mehr Unternehmen ihre Rolle als »Arbeitgeber« ablehnen und sich den dazu gehörenden Pflichten und Regeln entziehen, entstehen Schutzlücken. Vorschläge, diese Lücken für bestimmte Gruppen über das Handels- oder Zivilrecht zu schließen, werden nicht angemessen greifen. Ein Beispiel: Beim Online-Vermitt-

lungsdienst zur Personenbeförderung »Uber« gelten die Fahrer/innen als selbstständig; die Plattform selbst sieht sich nur als Vermittlerin, nicht als Arbeitgeberin. Dieses Modell ist ebenso erfolgreich wie umstritten. In vielen Ländern, auf die sich die Uber-Aktivität erstreckt, sind derzeit juristische Auseinandersetzungen über den Beschäftigungsstatus der Fahrdienstleistenden zu verzeichnen.

Die folgenden Ausführungen und zentrale Ideen des Denkanstoßes basieren auf der Expertise von MÜCKENBERGER 2017. In der aktuellen Debatte dominieren zwei Positionen: Die erste bemängelt eine *fehlende gesetzliche Bestimmtheit* des Begriffs »Arbeitnehmer/in« und fordert eine gesetzliche Konkretisierung und Klarstellung. Die zweite Position geht weiter, indem sie seine *Angemessenheit grundlegend hinterfragt*. Der Begriff könne die aktuellen Gestaltungsprobleme von Arbeit nicht lösen, weshalb es einer konzeptionellen und letztlich auch gesetzlichen Veränderung bedürfe.

Empirische Untermauerung für die zweite Position ergibt sich aus dem sprunghaften Wachstum von Plattformen, die entweder Dienstleistungen vermitteln (Uber, AirBnB, Helpling) oder als Crowdworking-Plattformen selbst zum Ort der Arbeit werden. Es wird geschätzt, dass es in Deutschland insgesamt zwischen ein bis zwei Millionen Crowdworker/innen gibt. Die Kund/innen der Crowdworking-Plattformen umfassen das gesamte Spektrum der Wirtschaft von Google, Intel und AOL Inc. über die Deutsche Telekom bis hin zur Deutschen Bahn.

Wie also könnte ein *Konzept zur Neugestaltung der Arbeitsverhältnisse* aussehen, das dem Wandel Rechnung trägt und dabei die bisherigen Schutzfunktionen bewahrt, d.h. Standards aus Arbeitsrecht, Sozialversicherungssystem und Mitbestimmung in die Zukunft transportiert? Statt wie bislang Beschäftigte einzuteilen in die, die dazugehören, und die anderen, die nicht dazugehören, gilt es, ein neues *System abgestufter Rechte* zu finden und einen Arbeitnehmerbegriff, der für die digitale Transformation trägt.