

Frank Bsirske/Lothar Schröder/Frank Werneke/
Dina Bösch/Achim Meerkamp (Hrsg.)

Grenzenlos vernetzt?



Gewerkschaftliche Positionen zur Netzpolitik

F. Bsirske/L. Schröder/F. Werneke/D. Bösch/A. Meerkamp (Hrsg.)
Grenzenlos vernetzt?

Fabian Arlt, Student der Mathematik an der Freien Universität Berlin.

Hans-Jürgen Arlt, Gastprofessor für Strategische Organisationskommunikation an der Universität der Künste in Berlin, ehemaliger Leiter der Öffentlichkeitsarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Dina Bösch, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands.

Frank Bsirske, Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

Barbara Hackenjos, Leiterin der Redaktion des ver.di-Mitgliedernetzes.

Christoph Heil, Sekretär des ver.di-Bundesfachbereichs Telekommunikation/Informationstechnologie/Datenverarbeitung.

Kerstin Jerchel, Sekretärin des Bereichs Recht und Rechtspolitik beim ver.di-Bundesvorstand.

Romin Khan, Redakteur des ver.di-Mitgliedernetzes.

Stephan Kolbe, Koordinator für Medienpolitik beim ver.di-Bundesfachbereich Medien, Kunst und Industrie.

Achim Meerkamp, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands, Leiter der ver.di-Bundesfachbereiche Bund und Länder/Gemeinden.

Veronika Mirschel, Leiterin des Referats Freie und Selbstständige beim ver.di-Bundesvorstand.

Annette Mühlberg, Leiterin des Referats eGovernment/Neue Medien/Verwaltungsmodernisierung des ver.di-Bundesfachbereichs Gemeinden, Sachverständige der Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft« des Deutschen Bundestags, dort Vorsitzender der Projektgruppe »Wirtschaft, Arbeit, Green IT«.

Lothar Schröder, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands, Leiter des ver.di-Bundesfachbereichs Telekommunikation/Informationstechnologie/Datenverarbeitung, Sachverständiger der Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft« des Deutschen Bundestages.

Michael Schwemmler, Geschäftsführer der Input Consulting GmbH.

Bert Stach, Sekretär des ver.di-Bundesfachbereichs Telekommunikation/Informationstechnologie/Datenverarbeitung.

Frank Werneke, stellvertretender Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Leiter des ver.di-Bundesfachbereichs Medien, Kunst und Industrie.

Frank Bsirske/Lothar Schröder/Frank Werneke/
Dina Bösch/Achim Meerkamp (Hrsg.)

Grenzenlos vernetzt?

Gewerkschaftlichen Positionen zur Netzpolitik

VSA: Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de

www.verdi.de



Dieses Buch wird unter den Bedingungen einer Creative Commons License veröffentlicht: www.creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/de/. Nach dieser Lizenz dürfen Sie den Inhalt für nichtkommerzielle Zwecke vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen und Bearbeitungen anfertigen unter der Bedingung, dass die Namen der Autoren und der Buchtitel inkl. Verlag genannt werden und Sie die auf diesem Werk basierenden Inhalte unter gleichen Lizenzbedingungen weitergeben. Alle anderen Nutzungsformen, die nicht durch diese Creative Commons Lizenz oder das Urheberrecht gestattet sind, bleiben vorbehalten.

© VSA: Verlag 2012, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Alle Rechte vorbehalten
Druck und Buchbinderarbeiten: freiburger grafische betriebe
ISBN 978-3-89965-488-2

Inhalt

| | |
|--|-----|
| Frank Bsirske/Lothar Schröder/Frank Werneke Netzpolitik – ein Thema für Gewerkschaften | 7 |
| Lothar Schröder Gewerkschaftliche Netzpolitik – Kontinuitätslinien und Leitbilder | 21 |
| Stephan Kolbe Medien, Meinung und Zensur | 33 |
| Über Meinungsfreiheit und Meinungsvielfalt im Internet | |
| Frank Werneke Alte Medien, neue Herausforderungen | 47 |
| Medienwirtschaft und Medienordnung im Umbruch | |
| Christoph Heil Große Pläne, kleine Fortschritte, neue Impulse | 61 |
| Der Ausbau breitbandiger Netze in Deutschland | |
| Achim Meerkamp/Annette Mühlberg Gemeinwohlorientiertes E-Government | 81 |
| Regieren und Verwalten in der digital vernetzten Welt | |
| Michael Schwemmler Beweglich und frei, stets erreichbar und entsichert | 99 |
| Von den ambivalenten Realitäten vernetzter Arbeit | |
| Frank Bsirske/Bert Stach eBay für Arbeitskräfte | 115 |
| Die Verlagerung qualifizierter IT-Arbeit in die Crowd | |
| Dina Bösch/Kerstin Jerchel Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz und Datenschutz in der digitalen Wirtschaft | 121 |

| | |
|--|-----|
| Lothar Schröder | |
| Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft | 135 |
| Veronika Mirschel | |
| »Digitale Bohème«, »digitales Proletariat«, »urbanes Pennertum« | 143 |
| Selbstständigkeit und Internet | |
| Barbara Hackenjos/Romin Khan | |
| Bei Facebook oder im Mitgliedernetz: Aus Kollegen werden Freunde | 153 |
| Annette Mühlberg | |
| Der gescorte Mensch – Wege aus der »Facebook-Falle« | 165 |
| Voraussetzungen für gute soziale Netzwerke und andere Online-Gemeinschaften | |
| Hans-Jürgen Arlt/Fabian Arlt | |
| Ein Netz, ein Königreich für ein Netz | 181 |
| Über Medien, Organisationen und Öffentlichkeit | |
| Anhang: Dokumentation | |
| Beschlüsse des ver.di-Bundeskongresses 2011 zu netzpolitischen Themen | 190 |

Mithilfe der Informations- und Kommunikationstechniken sollen nicht nur die Geschäftsmodelle und Serviceleistungen von Betrieben und Verwaltungen verbessert werden, sondern auch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Beide Punkte sind von vornherein zusammenzudenken und gemeinsam in Konzepte einzubringen. Um E-Government erfolgreich zu gestalten, müssen Daseinsvorsorge, Transparenz und Offenheit, Datenschutz, gute digitale Geschäftsmodelle sowie gute digitale Arbeit entlang der entwickelten netzpolitischen Leitlinien vorausschauend verbunden werden. Die Bereitstellung von IT-Netzen und freier, selbstbestimmter IT-gestützter Kommunikationsmöglichkeiten gehören zu den Grundleistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge des 21. Jahrhunderts.

Literatur

Lawrence Lessig: Code and Other Laws of Cyberspace, New York 1999 (Basic Books)

ver.di Schriftenreihe »Innovation + Neue Medien + Beteiligung: Öffentliche Dienste im Wandel«:

- Band 1: »Virtuelle Rathäuser – Neue Arbeitswelten, Neue Dienstleistungen“ (vergriffen)
- Band 2: »Online-Arbeiten im Virtuellen Rathaus – Gewerkschaftliches Memorandum«
- Band 3: »Wie öffentlich und demokratisch wird eGovernment sein? 100 Fragen zu eGovernment« (deutsch, russisch, englisch, französisch)
- Band 4: »Bausteine für Dienstvereinbarungen zur Einführung neuer Technologien«
- Band 5: »Öffentlicher Dienst und die bundesweite Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie«
- »Berliner Manifest: Öffentliche Dienste 2.0 – Die Daseinsvorsorge in der Informationsgesellschaft stärken!« (deutsch, englisch, französisch, spanisch, schwedisch)

(Bis auf Band 1 sind alle Bände online verfügbar unter governet.de/6 oder zu bestellen bei: IVB Direktmarketing GmbH, Ruhweg 21, 67307 Göllheim, E-Mail: verdi@ivb-gmbh.de, Fax: 06351 125 283)

Michael Schwemmler

Beweglich und frei, stets erreichbar und entsichert

Von den ambivalenten Realitäten vernetzter Arbeit¹

Der Wandel der Erwerbstätigkeit ist seit Jahren durch die rasanten Fortschritte der Digitalisierung geprägt. Dabei können zwei sich überlappende Phasen unterschieden werden: Stand in einer ersten Etappe die sukzessive Ausstattung von Büros und Fabrikhallen mit programmgesteuerten, jedoch vornehmlich noch stand-alone betriebenen Rechnern im Zentrum, so ist die zweite Prozessphase etwa seit Mitte der 1990er Jahre durch deren fortschreitende inner- und überbetriebliche Vernetzung charakterisiert. Im Zuge dieser Entwicklung ist »Arbeit im Netz« zum in technischer Hinsicht dominanten Typus moderner Erwerbstätigkeit avanciert. Digital und vernetzt gearbeitet wird heute faktisch in allen Sektoren und Branchen der Volkswirtschaft, vor allem im Büro, wo mittlerweile wohl an beinahe jedem Arbeitsplatz in Deutschland ein Computer steht, aber auch in der Produktion, im Vertrieb und im Service – dort insbesondere in Call-Centern – und besonders intensiv in hoch qualifizierten Wissensberufen, in der IT-Industrie oder in der Kultur- und Kreativwirtschaft.

Zum Stand der digitalen Vernetzung von Arbeit

Statistisch festzumachen ist der erreichte Entwicklungsstand digitaler Vernetzung

- zum einen – in der Perspektive der Arbeitsmittel – am Nutzungsgrad von Computern und Internet in der Erwerbssphäre,
- zum anderen – in der Perspektive der Arbeitsgegenstände – an der Verbreitung solcher Arbeitsplätze, an denen überwiegend digitalisierte Informationen verarbeitet werden.

Was zunächst den zweitgenannten Aspekt anbetrifft, so ist davon auszugehen, dass »auch in der Bundesrepublik Deutschland [...] ungefähr seit 1995 etwa die Hälfte aller Erwerbstätigen Berufe aus(übt), in denen die Informationsverarbeitung im Vordergrund steht« (Senghaas-Knob-

¹ Der nachfolgende Beitrag basiert auf Teilen der Studie von Schwemmler/Wedde 2012.

loch 2008: 28) – und dieser Anteil dürfte seither noch deutlich gestiegen sein. Ein großer Teil der ehemals nur papiergebundenen Informationen existiert zwischenzeitlich in digitaler Form. So kommt etwa eine Erhebung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation aus dem Jahr 2009 zu dem Ergebnis, dass »das digitale Zeitalter [...] mittlerweile Realität in den meisten Büros (ist). Nur bei 3,6% der Befragten dominiert Papier noch als typischer Informationsträger. Bei 41,2% der Teilnehmer hingegen ist »sehr viel digitalisiert«, d.h. mehr als $\frac{3}{4}$ aller benötigten Daten liegen in digitaler Form vor. Bei weiteren 41,4% ist zumindest mehr als die Hälfte aller Daten in digitaler Form verfügbar.« (Spath et al. 2009: 14)

Im Jahr 2010 arbeiteten 63% aller von der IKT-Erhebung des Statistischen Bundesamtes erfassten Beschäftigten regelmäßig an einem Computer (Statistisches Bundesamt 2010: 11). In größeren Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten nutzten den Computer 2010 sogar 70%. Vergleicht man die einzelnen Wirtschaftszweige, so zeigen sich – über alle Größenklassen hinweg – die höchsten Anteilswerte bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit einem Nutzungsgrad von 98%, im Informations- und Kommunikationssektor mit 96% und bei der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen mit 91%. Selbst im verarbeitenden Gewerbe sind mittlerweile 59% aller Beschäftigten während ihrer Arbeit am Computer beschäftigt. Computertätigkeit nimmt dabei für viele Beschäftigte den Großteil ihrer Arbeitszeit ein: Einer vom Branchenverband BITKOM beauftragten Repräsentativerhebung aus dem Jahr 2011 zufolge nutzen »unter den Erwerbstätigen [...] 36% der Befragten den Rechner mindestens fünf Stunden täglich« (BITKOM 2011).

An einem Computer mit Internetzugang waren im Jahr 2010 während ihrer Arbeitszeit regelmäßig 52% aller Beschäftigten tätig. Bemerkenswerterweise ist der Durchdringungsgrad des Internets in der kleinsten Unternehmensklasse (1-9 Beschäftigte) mit 55% am höchsten, in Großunternehmen liegt der entsprechende Wert bei 54% der dort tätigen Personen. Im Vergleich der Wirtschaftszweige verzeichnen erneut der Informations- und Kommunikationssektor, in dem 93% aller erfassten Personen im Netz arbeiteten, und die Bereiche der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit jeweils 86% weit überdurchschnittliche Anteilswerte. Die Tatsache, dass auch im verarbeitenden Gewerbe

44% der Beschäftigten das Internet nutzen, macht zusätzlich deutlich, dass die digitale Vernetzung der Arbeit vor dem klassischen Produktionssektor keineswegs Halt gemacht hat.

Die neue Beweglichkeit digital vernetzter Arbeit

Trotz ihrer weit fortgeschrittenen Verbreitung und den damit verbundenen Gewöhnungseffekten ist digital vernetzte Arbeit noch immer in gewisser Weise neu, anders, ja fremd, wenn man sie mit der Kontrastfolie »fordistisch-tayloristischer Normalarbeit« vergleicht, die »vor allem auf drei Faktoren (basierte): 1. Arbeit hatte ihren Ort. 2. Arbeit hatte ihre Zeit. 3. Arbeit hatte normativ die Standardform des Normalarbeitsverhältnisses« (Schröter/Scherer 2010: 89). Diese Grundpfeiler der Arbeitswelt sind im Zuge der digitalen Vernetzung unter steigenden Veränderungsdruck geraten.

Das herausragende, die neue Qualität digitaler Vernetzung seit den 1990er Jahren bestimmende Charakteristikum ist dabei primär darin zu sehen, dass mit dem Internet ein »Informationsraum« entstanden ist, der sich über traditionelle Trennungslinien zwischen Betrieben, Unternehmen, Branchen und Volkswirtschaften hinweg erstreckt, aber auch die überkommenen Schranken zwischen Arbeits- und Lebenswelt und zwischen Produktions- und Konsumtionssphäre überschreitet. »Als »sozialer Handlungsraum« bildet der Informationsraum [...] einen neuartigen Möglichkeitsraum, um sämtliche Tätigkeiten, deren Arbeitsgegenstand und -mittel digitalisierbare Informationen und Informationssysteme sind, in einem »neuen Raum der Produktion« zu integrieren. [...] Unabhängig von ihrem konkreten Arbeitsort können Menschen in Echtzeit im Arbeitsprozess kooperieren, da ihr Arbeitsgegenstand (z.B. eine Software-Applikation) im Informationsraum selbst zur Verfügung steht und auch die arbeitsbegleitende Kommunikation über netzbaute IT-Systeme erfolgen kann.« (Boes/Kämpf 2011: 62)

Digital vernetzte Arbeit verliert in dieser neu erschlossenen Sphäre ihre traditionelle Fixierung an einen festen Ort (»Arbeitsplatz«) und ist im Grundsatz überall dort möglich, wo ein Rechner bedient werden kann und ein Netzanschluss mit ausreichender Bandbreite zur Verfügung steht. Entscheidend hierfür ist in erster Linie die Mobilität und ubiquitäre Zugänglichkeit der Arbeitsinhalte und -gegenstände. Diese sind nicht mehr – als voluminöse Aktenschränke, gewichtige Ordner und hohe Papierstapel – allein im Büro und nur dort »greifbar«, son-

dern können, so sie nicht ohnehin bereits auf der Festplatte des tragbaren Geräts oder einem winzigen USB-Stick gespeichert sind, »in der Cloud« bzw. im Firmennetzwerk abgerufen, wo auch immer genutzt und bearbeitet und dann an Kooperationspartner oder Kunden weitergeleitet werden. Ein zweiter, die neue Beweglichkeit digitaler Arbeit forcierender Faktor ist die erleichterte Portabilität und höhere Leistungsfähigkeit digitaler Arbeitsmittel – letzteres sowohl hardwareseitig (Notebooks, Tablets, Smartphones) wie auch in puncto mobiler Betriebssysteme und Anwendungen, drahtloser Netzzugänge und breitbandiger Übertragungswege. Dies ermöglicht die persönliche Mobilität der Arbeitenden selbst, die nicht mehr an ihre Schreibtische in der Firma gebunden sind, sondern ihr »Überall-Büro« stets mit sich führen können. Neue digitale Beweglichkeit von Arbeit meint mithin also dreierlei: Die Mobilität der Arbeitsgegenstände, der Arbeitsmittel und der arbeitenden Personen.

Digital vernetzte Arbeit ist aber auch insofern örtlich ungebunden, als sie im Falle kooperativer Prozesse nicht mehr die gemeinsame physische Anwesenheit der Akteure (»Kopräsenz«) erfordert, sondern eine – auch asynchrone – Zusammenarbeit standortverteilter Personen und Teams zulässt. Diese ist nicht mehr zwingend zu fixen Zeiten zu leisten, sondern wird auch außerhalb des traditionellen »Nine-to-Five«-Schemas und über Zeitzonen hinweg organisierbar. Aus diesen Möglichkeiten ergeben sich vielfältige Ansatzpunkte zur Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit in der räumlichen, arbeitsorganisatorischen und zeitlichen Dimension. Zusammengefasst und vereinfacht formuliert: Digital vernetzt kann überall und immer (zusammen)gearbeitet werden. Dies ist – in der Perspektive von Chancen und Herausforderungen betrachtet – sowohl eine gute als auch eine schlechte Nachricht.

Neue Freiheiten: Raum-zeitliche Gestaltungsoptionen

Qua Digitalisierung beweglich gewordenen Arbeiten eröffnet für viele Erwerbstätige unter bestimmten Bedingungen neue Gestaltungsspielräume, wie sie in der industriell geprägten Arbeitswelt faktisch nicht vorhanden waren. Diese beziehen sich auf den Ort, an dem gearbeitet wird, ebenso wie auf die entsprechenden Zeiten, die (Selbst-)Organisation von Arbeitsprozessen oder auch – zumal dann, wenn der Arbeitsort temporär im privaten Bereich liegt – auf Aspekte wie die Ausstattung von Arbeitsplatz und -umfeld oder das eigene Outfit. Damit rückt

für viele Erwerbstätige die Vision in greifbare Nähe, zumindest einen Teil ihrer beruflichen Aufgaben dort zu erledigen, wo sie wollen, dann, wann sie wollen – und dies unter Umständen, die sie als angemessen empfinden.

Auch wenn auf derlei »Teilautonomien« (Mückenberger 2007: 195) in arbeitssoziologischen Analysen mittlerweile fast schon routinemäßig und mit überwiegend begründeten Relativierungen hingewiesen wird, und obwohl diese durchaus ambivalent wirken, höchst voraussetzungs- und mit neuen Anforderungen an die Betroffenen verbunden sind, sollte deren befreiendes Potenzial doch keineswegs unterschätzt werden: Insbesondere Entscheidungsbefugnisse über Raum-Zeit-Strukturen rühren an zentrale Fragen von Macht, Herrschaft und Kontrolle in der Arbeitswelt. Mit Oskar Negt lässt sich »Herrschaft [...] als die Chance verstehen, jederzeit die Regeln vorzugeben, nach denen die Menschen ihre Zeit aufteilen müssen, und die Räume, in denen sie sich zu bewegen haben. [...] Herrschaft besteht primär [...] in einer Detailorganisation von Raum- und Zeiteilen, die den einzelnen Menschen in seiner Lebenswelt wie in ein Korsett einspannt. [...] Herrschaftssysteme sind deshalb darum bemüht, möglichst eindeutig Orte und Zeiten festzulegen, die den Bewegungsspielraum des einzelnen Menschen definieren. [...] Das Ausmaß, in dem ich also über Raum und Zeit verfüge, ist meine Freiheit und meine Unfreiheit, der substantielle Kern von Freiheit und Unfreiheit.« (Negt 2001: 143ff.)

In dieser grundsätzlichen Perspektive verbindet sich die digital ermöglichte Flexibilität von Arbeit zumindest mit der Option, das Ausmaß, in dem Erwerbstätige über die Räume und Zeiten ihres Arbeitens verfügen, zu erweitern – und damit mit der Chance auf mehr »Freiheit in der Arbeit« (Mückenberger 2007: 195). Für »digitale Bohémiens« und junge »digital Natives« macht offensichtlich genau dieses Freiheitsversprechen und seine extensive Einlösung den erstrebenswerten Kern von Arbeit im Netz aus. Der Wunsch nach größeren raum-zeitlichen Gestaltungsoptionen im Arbeitsleben scheint jedoch keineswegs nur auf eine digitale Avantgarde beschränkt, sondern auch bei klassisch abhängig Beschäftigten weit verbreitet zu sein. Einer vom BITKOM in Auftrag gegebenen Repräsentativerhebung zufolge wollten im Jahr 2010 20% der befragten Erwerbstätigen in Deutschland gerne täglich von zu Hause aus arbeiten, weitere 37% würden es zumindest an einigen Tagen der Woche bevorzugen, zur Arbeit nicht ins Büro gehen zu müssen, und zu-

sätzliche 10% gaben an, bereits jetzt gelegentlich von zu Hause aus beruflichen Verpflichtungen nachzugehen (BITKOM 2010a).

Allerdings verwirklichen sich die durch das technische Potenzial erschließbaren höheren Freiheitsgrade bei ortsflexibler digitaler Arbeit keineswegs im Selbstlauf: Weder kommen alle Beschäftigten, für die eine größere Beweglichkeit ihrer Arbeit im Raum möglich wäre, auch tatsächlich in den Genuss, diese Option für sich nutzen zu können, noch ist mobile Arbeit, so sie denn praktiziert wird, stets mit real erweiterten Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Betroffenen verbunden – und selbst wenn solche vorhanden sein sollten, werden diese nicht immer und ausschließlich als befreiend empfunden. Mobile Arbeit etwa, deren Orte und Zeiten ausschließlich von den Dispositionen des Arbeit- oder Auftraggebers diktiert sind, dürfte mit Vorstellungen von mehr Freiheit ebenso schwerlich in Einklang zu bringen sein wie die Erledigung der elektronischen Post, die nach einem langen Bürotag aufgrund eines anderweitig nicht zu bewältigenden Arbeitsquantums am Abend per Notebook zuhause oder im Hotelzimmer stattfindet.

Generell gilt damit auch im Blick auf die bei digitaler Arbeit prinzipiell vorhandenen raum-zeitlichen Gestaltungschancen, dass Autonomie »niemals für sich, sondern immer nur zusammen mit den Bedingungen zu denken (ist), unter denen sie existiert und praktiziert wird. Stets reicht ein Handlungsspielraum in der Arbeit nur so weit wie der Verhandlungsspielraum, den die Arbeitspersonen individuell oder kollektiv über die Kontextbedingungen der Arbeit tatsächlich besitzen ...« (Brödner 2002: 524). Ob Beschäftigte die mit der digitalen Technik erschließbaren höheren Freiheitsgrade auch tatsächlich zu ihrem eigenen Nutzen realisieren können, hängt insoweit stark davon ab, über welche Rechte und Ressourcen sie verfügen und in welchem Ausmaß sie »individuelle Ortsouveränität« (Winker 2001: 209) – und daran gekoppelt auch ein höheres Maß an Zeitsouveränität – gegen Zielvorgaben und Leistungs- und Präsenzforderungen von Vorgesetzten oder Auftraggebern durchzusetzen vermögen. Sind diese Voraussetzungen hingegen gegeben, so können aus der Vernetzung von Arbeit wichtige Impulse zu ihrer Humanisierung entstehen – und dies nicht nur in der »digitalen Bohème ... jenseits der Festanstellung« (Friebe / Lobo 2008), sondern durchaus auch »für mehr Freiheit in der Festanstellung« (Albers 2008).

Neue Anforderungen: Arbeiten in Entgrenzung

Digital bewegliche Arbeit hat – selbst dort, wo sie unter für die Beschäftigten günstigen Rahmenbedingungen realisiert wird – stets ihren Preis. Die aus dem Potenzial der Technik resultierende Option, nicht mehr nur am vertrauten, wenn auch vielleicht wenig geliebten betrieblichen Arbeitsplatz tätig sein zu können, sondern dort und dann, wo und wann man dies will, ermöglicht neue Entscheidungen. Sie erzwingt solche aber auch, wie die folgende Aussage eines Betroffenen erkennen lässt: »Ja, ich habe ja mein Büro im Grunde immer bei mir. Ich habe meinen Laptop, da ist alles drauf und ja, das Büro, das kann theoretisch überall sein. Und bei mir ist dann eher so die Entscheidung, wann will ich das denn nicht haben? Also man ist ja permanent verfügbar und im Moment ist es auch so, dass ich rund um die Uhr arbeiten könnte, aber will ich das? Das ist eher so das Problem, wie schütze ich meine Freizeit, wie nehme ich meine Freizeit?« (zitiert nach von Streit 2011: 13)

Das hier angesprochene Dilemma ist bis zu einem gewissen Grad unumgängliche Konsequenz der entgrenzenden Effekte digitaler Vernetzung. Diese macht die im industriegesellschaftlichen Alltag selbstverständlich gewordene rigide Separierung von beruflicher und privater Sphäre zunehmend brüchig – eine Entwicklung, die zwischenzeitlich zum Massenphänomen geworden ist: »Durch Internet und Handy sind für viele Menschen die Grenzen zwischen ihrer Arbeit und ihrem Privatleben gefallen. Das bestätigt fast jeder zweite Berufstätige in Deutschland (43%), wie aus einer Studie des Hightech-Verbands BITKOM hervorgeht.« (BITKOM 2010b) Da Grenzen einerseits einengen, andererseits aber auch Schutz geben und Stabilität garantieren können, wirkt Entgrenzung in ambivalenter Weise sowohl befreiend als auch herausfordernd.

Zum gravierenden Problem wird dieses Phänomen jedoch spätestens an dem Punkt, an dem es zu einem tatsächlichen oder auch nur gefühlten »Arbeiten ohne Ende« (Pickshaus/Schmitthenner/Urban 2001) kommt. Sollen die qua Digitalisierung ermöglichten neuen Freiheiten orts- und zeitflexibler Erwerbstätigkeit nicht in den Albtraum fortwährender Überforderung durch einen immer und überall empfundenen Arbeitszwang münden, so ist es in erster Linie an den Beschäftigten selbst, neue Grenzen zu ziehen und Übergänge zu finden, um auch außerhalb betrieblicher Strukturen und Routinen eine neue Balance zwischen beruflicher und privater Sphäre zu schaffen. Dies fordert von den Betroffenen Fähigkeiten, wie sie in stark reglementierten betrieb-

lichen Kontexten – zumindest in diesem Ausmaß – nicht abverlangt und entsprechend auch nicht eingeübt werden. Gefragt ist hier insbesondere »die Fähigkeit zur Selbstorganisation [...], um den Arbeitsalltag in räumlicher und zeitlicher Hinsicht zu strukturieren und um die eigene Erwerbstätigkeit in ein individuell passendes Verhältnis zur häuslichen Privatsphäre zu setzen. Ist diese Fähigkeit nicht vorhanden, wird die freie Zeiteinteilung nicht als Handlungsspielraum, sondern als anstrengend und die Arbeitssituation als unbefriedigend empfunden.« (von Streit 2011: 239) Die Bewältigung dieser Herausforderung wird den Betroffenen nicht abgenommen werden können – wohl aber ist es eine arbeitspolitische Aufgabe, sie durch adäquate Qualifikationsangebote beim Aufbau entsprechender Ressourcen zu unterstützen und nötigenfalls auch regulatorischen Flankenschutz für neue Grenzziehungen bereitzustellen.

Neue Belastungen:

Permanente Erreichbarkeit, ergonomische Defizite

Eröffnet die örtliche und zeitliche Flexibilität digitaler Arbeit den Beschäftigten einerseits neue Dispositionsspielräume, so ist sie in der Praxis doch häufig auch mit sehr konkreten Belastungen und problematischen Zumutungen verbunden. Hier sind vorrangig zwei Aspekte von Belang: zum einen die Ausdehnung von Erreichbarkeits- und Verfügbarkeitsersparungen über übliche Arbeitszeiten hinaus, zum anderen eine gerade bei mobiler Arbeit außerhalb von Betriebsstätten oft suboptimale ergonomische Beschaffenheit von Arbeitsmitteln und Arbeitsumfeld.

Vor allem die an eine zunehmende Anzahl von Erwerbstätigen gerichteten Ansprüche einer permanenten Verfügbarkeit, die sich heutzutage über digitale Arbeitsmittel forciert durchsetzen lassen, haben es zu einer erheblichen medialen Prominenz gebracht, die allein schon durch die quantitative Dimension des Problems gerechtfertigt scheint: Einer Befragung des Bundesverbands der Betriebskrankenkassen aus dem Jahr 2010 (BKK 2010: 2) zufolge sind 84% der in Deutschland Berufstätigen außerhalb ihrer regulären Arbeitszeiten in beruflichen Angelegenheiten erreichbar, davon über ein Viertel (26%) über ein vom Arbeitgeber gestelltes Gerät. Für 51% der Befragten gilt sogar, dass sie jederzeit – also auch am Abend oder an Wochenende – erreichbar sind, für 27% ist dies nur ausnahmsweise und für weitere 5% nur zu festgelegten Zeiten der

Fall. Während knapp zwei Drittel (65%) der beruflich Erreichbaren angaben, sich hierzu freiwillig bereitzufinden, wird dies bei 26% seitens ihres Arbeitgebers, ihrer Kollegen oder Kunden erwartet. Beide Gruppen differieren auffällig in der Beurteilung dieses Sachverhalts: 66% der »freiwillig Erreichbaren« fühlen sich dadurch nicht oder nur sehr wenig gestört – bei den zur Erreichbarkeit mehr oder weniger gezwungenen Beschäftigten liegt dieser Anteil mit 41% deutlich niedriger.

Zudem kann wohl mit guten Gründen in Frage gestellt werden, inwieweit die Bereitschaft zu solcher Verfügbarkeit tatsächlich »freiwillig« zustande kommt: Die Motivation zu entsprechendem Verhalten wird sicherlich dadurch bestärkt, dass sich mittlerweile selbst in Feldern hochqualifizierter Arbeit ein »System permanenter Bewährung« durchgesetzt hat, das zentral auf der potenziellen Drohung des Arbeitsplatzverlustes basiert: »Die Zugehörigkeit zum Unternehmen wird ›optional gestellt« und an den jeweiligen Wertbeitrag des Beschäftigten zum Unternehmenserfolg gebunden. Grundlage hierfür sind nicht zuletzt informatisierte Bewertungssysteme, die die ›Performance« des Einzelnen und dessen Zielerreichung transparent und vor allem vergleichbar macht. Die damit verbundene neue Unsicherheit wird nun von den Unternehmen als Stimulus und ›negativ geladene« Motivation instrumentalisiert.« (Boes/Kämpf 2011: 200)

Unabhängig von der unmittelbaren Veranlassung und der subjektiven Beurteilung quasi uneingeschränkter Verfügbarkeit kann diese insbesondere dann belastend wirken, wenn sich mit der Erwartung der Erreichbarkeit auch der Anspruch auf kurze Reaktions-, Antwort- und Bearbeitungszeiten verbindet. So wurde etwa im Rahmen einer empirischen Untersuchung des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung »die permanente Erreichbarkeit durch mobile IKT [...] immer wieder als sehr problematisch thematisiert. Viele Arbeitnehmer haben Schwierigkeiten sich abzugrenzen. Ein respektvoller Umgang mit der Freizeit wird daher gewünscht.« Beklagt wird ebenso »eine Fremdbestimmung durch die Erwartungshaltung, jederzeit spontan auf Anrufe und Mails reagieren zu müssen.« (Bretschneider-Hagemes 2011: 228)

Negative Folgewirkungen der faktischen Verlängerung von Arbeitszeiten und der – zumindest gefühlten – Abschaffung von Feierabend, Wochenenden und Urlaubszeiten als sichere Refugien vor beruflicher Inanspruchnahme können u.a. Schlafstörungen und das Gefühl sein,

nicht mehr »abschalten« und zur Ruhe kommen zu können. Wenngleich über die langfristigen Effekte dieser Entwicklung noch keine stabilen empirischen Befunde vorliegen, so lässt sich doch vermuten, dass sie – sofern auf Dauer gestellt – die Arbeits- und Lebensqualität der Betroffenen stark beeinträchtigen und den nachhaltigen Erhalt ihres Arbeitsvermögens erheblich gefährden dürfte.

Zusätzlich belastend können die nicht selten ungünstigen ergonomischen Bedingungen wirken, unter denen ortsflexible digitale Arbeit außerhalb herkömmlicher Betriebsstätten verrichtet wird. Die hier auftretenden Probleme haben im Wesentlichen vier Ursachen: Erstens sind die bei digitaler Arbeit zum Einsatz gelangenden Arbeitsmittel häufig nicht – wie das etwa bei stationären Rechnern und Monitoren an festen Büroarbeitsplätzen überwiegend der Fall ist – im Blick auf eine gesundheitsverträgliche Dauernutzung optimiert, sondern nach anderen Maßstäben gestaltet.

Smartphones etwa, die längst zu einem wichtigen, wenn nicht dem bedeutsamsten Werkzeug mobiler Beschäftigter geworden sind, sind weit mehr auf Portabilität und »stylishes« Erscheinungsbild hin konzipiert denn auf ergonomische Funktionalität.

Zweitens werden solche ergonomisch suboptimalen Arbeitsmittel vielfach in wechselnden Umgebungen genutzt, die – aus der Perspektive von Arbeits- und Gesundheitsschutz – oft gleichfalls alles andere als ideal beschaffen sind: Züge, Autos, Hotelzimmer, Gaststätten, Wartebereiche in Bahnhöfen und Flughäfen sind hinsichtlich des Mobiliars, der Lichtverhältnisse, der Geräuscheinwirkungen und weiterer Umgebungsfaktoren häufig weit ungünstigere Arbeitsorte als das klassische Büro. Wer über längere Zeiträume ständig mit dem Notebook auf den Knien arbeiten, kleine Smartphone-Tastaturen bedienen und spiegelnde Monitore in schummriger Beleuchtung ablesen muss, hat ein vergleichsweise hohes Risiko, gesundheitliche Beeinträchtigungen zu erleiden.

Die ergonomischen Defizite ortsflexibler digitaler Arbeit resultieren zum dritten auch aus dem Umstand, dass bestimmte Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die für ortsfeste Arbeitsplätze gelten, hier nicht zur Anwendung gelangen. Dies trifft insbesondere auf die Arbeitsstättenverordnung und die Bildschirmarbeitsverordnung zu. Letztere hat ausweislich ihres § 1 Abs. 2 ausdrücklich keine Geltung »für die Arbeit an Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden«.

Zum Problem fehlender Schutznormen tritt zusätzlich ein strukturelles Kontrollproblem bei »entbetrieblicher« Mobilarbeit: Anders als gängige kollektive Regulierungen lassen sich Rahmensetzungen für digitalisierte mobile Arbeit vielfach nicht mehr auf klar definierte, stabile Örtlichkeiten und daran gekoppelte Verantwortlichkeiten – z.B. von Vorgesetzten, Betriebsräten, Arbeits-, Gesundheits- und Datenschützern – im Rahmen betrieblich-arbeitsteiliger Strukturen beziehen. Solche Arbeitsformen liegen damit zwar nicht außerhalb des Zuständigkeits-, aber doch außerhalb des klassischen »Zugriffsbereichs« der genannten Akteure.

Da die Einhaltung von Regulierungsvorgaben – etwa zur Arbeitszeit oder zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzumfelds – deshalb hier meist nicht durch Kopräsenz oder Inaugenscheinnahme überprüft werden kann, ist die Wahrscheinlichkeit eines Kontrolldefizits hoch. Faktisch tritt digital vernetzte Arbeit so mit steigendem Mobilitätsgrad aus dem Anwendungsbereich vorhandener Schutzvorschriften heraus, ohne gleichzeitig in ein neues, ihren Spezifika adäquates Regulierungsumfeld einbezogen zu werden. Der sich aus dieser Konstellation ergebende arbeitspolitische und -rechtliche Handlungsbedarf ist ebenso evident wie dringlich.

Neue Unsicherheiten: Digitale Prekarität

Mit dem mittlerweile erreichten Stand der digitalen Vernetzung sind die technischen Grundlagen dafür geschaffen, arbeitsteilige Produktionsprozesse auf hohem Niveau nicht länger nur in hierarchisch zentralisierten, örtlich konzentrierten und auf Dauer angelegten betrieblichen Strukturen zu gestalten, sondern im Wege von Strategien der Modularisierung, Netzwerkbildung und Virtualisierung standortverteilt, telekooperativ, variabel und zeitlich begrenzt zu organisieren (vgl. Reichwald et al. 1998) – und dies zu vergleichsweise niedrigen Transaktionskosten. Die Bausteine solcher virtueller Wertschöpfungsgebilde »sind modulare Einheiten, also relativ autonome, kleine überschaubare Systeme mit dezentraler Entscheidungskompetenz und Ergebnisverantwortung. Sie setzen sich aus Aufgabenträgern zusammen, die durchaus unterschiedlichen rechtlichen Institutionen angehören können. [...] Dabei können die modularen Einheiten räumlich und zeitlich verteilt sein. Ihre Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit unterliegt dynamischer Rekonfiguration.« (Picot/Neuburger 2008: 224f.)

Die erwähnte, durch digitale Vernetzung und telekooperative Aufgabenbewältigung eröffnete Option »dynamischer Rekonfiguration« umschreibt den Sachverhalt, dass sich auf Basis der neuen technischen und organisatorischen Gegebenheiten die Möglichkeiten von Unternehmen zur flexiblen Gestaltung ihrer Produktionsprozesse enorm erweitert haben – und damit auch die Anreize, Arbeitsleistung nur noch fallweise und zeitweilig zu kaufen und immer wieder zu (re-)kombinieren, ohne dazu Arbeitskräfte dauerhaft – u.a. mit den sozialen Sicherungsmechanismen des klassischen »Normalarbeitsverhältnisses« – an sich zu binden: »Der moderne Arbeiter braucht nur die Zugangsberechtigung, um sich ins Firmensystem einzuloggen und danach zehn Tage oder zwei Monate lang mit einem Team zusammenzuarbeiten, dessen einzelne Mitglieder er vielleicht nie zu Gesicht bekommt. [...] Wenn das Projekt beendet ist, verliert das Passwort seine Gültigkeit, die digitalen Firmementore schließen sich und das temporäre Team löst sich auf, so schnell, wie es sich gebildet hatte.« (Schrenk 2007: 168)

Da von solchen Möglichkeiten – auf die Spitze getrieben in Gestaltungsformen wie dem »crowdsourcing«² – zunehmend Gebrauch gemacht wird, steigt die Zahl der nur kurzfristig und instabil, auf Dienst- oder Werkvertragsbasis Beschäftigten in den größer werdenden Randzonen der etablierten Unternehmen. Im Blick auf diese neuen und instabilen Nutzungsformen von Arbeitskraft bleibt damit zu konstatieren, dass digitale Vernetzung faktisch mit einer Zunahme von Entsicherung bis hin zur Prekarisierung von Arbeit einhergeht, wobei die Technik hier in dem Sinne als »enabler« wirkt, als sie entsprechende unternehmerische und politische Strategien ermöglicht, erleichtert und forciert, wenngleich sie diese keineswegs erzwingt.³

² Vgl. hierzu den Beitrag von Frank Bsirske und Bert Stach in diesem Buch.

³ Ein Indikator für derartige Tendenzen zu digitaler Prekarität ist der hohe Anteil Solo-Selbstständiger auch und gerade in solchen Sphären, in denen Arbeit »am Netz« besonders weit verbreitet ist. Vgl. hierzu den Beitrag von Veronika Mirschel in diesem Buch.

Ein Fazit

Digitalisierung und Vernetzung haben Arbeit beweglicher gemacht und deren traditionelle Bindungen an feste Orte, standardisierte Zeiten und stabile, auf Dauerhaftigkeit angelegte Organisationsstrukturen und Beschäftigungsverhältnisse gelockert. Dadurch bieten sich für Unternehmen weitreichende Möglichkeiten zur Flexibilisierung, Effizienzsteigerung, Kostensenkung und Risikoabwälzung, die in der Praxis auch intensiv genutzt werden. Zugleich eröffnet die digitale Vernetzung für einen großen Teil der Erwerbstätigen bedeutsame Chancen auf mehr Freiheiten in der Arbeit, insbesondere hinsichtlich einer autonomeren Gestaltung räumlicher und zeitlicher Rahmenbedingungen. Diese Optionen, die relevante Aspekte von Herrschaft und Kontrolle in der Arbeitswelt betreffen und für viele Beschäftigte offensichtlich attraktiv sind, werden bislang jedoch 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 gestaltungsmächtiger sind die Dispositionen von Arbeit- oder Auftraggebern und der »stumme Zwang der ökonomischen Verhältnisse« (Marx 1968: 765), konkretisiert in knappen Fristen und unrealistisch hohen Zielvorgaben. Da sich die an das technische Potenzial geknüpften Hoffnungen auf mehr reale Freiheiten so kaum einlösen lassen, bleibt digitale Arbeit damit faktisch weit unter ihren emanzipierenden Möglichkeiten, zumal sie sich nicht selten mit neuen Belastungen und Entsicherungen für abhängig Erwerbstätige verbindet.

Digitale Vernetzung führt nicht allein aufgrund des segensreichen Wirkens der Technik und im Selbstlauf zu guter Arbeit, sondern ist in ihrer heutigen Realität durch 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, 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.

Literatur

- Albers, Markus (2008): Morgen komm ich später rein. Für mehr Freiheit in der Festanstellung, Frankfurt/New York
- BITKOM (2011): Computernutzung nimmt weiter zu. BITKOM-Presseinformation vom 8.4.2011
- BITKOM (2010a): Berufstätige wünschen sich flexiblere Arbeitsbedingungen. BITKOM-Presseinformation vom 27.4.2010
- BITKOM (2010b): Grenzen zwischen Job und Freizeit verschwinden. BITKOM-Presseinformation vom 4.11.2010
- BKK (2010): Arbeit und Schlaf. BKK- Faktenspiegel 11/2010
- Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2011): Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen, Berlin
- Bretschneider-Hagemes, Michael (2011): Belastungen und Beanspruchungen bei mobiler IT-gestützter Arbeit; in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 3/2011, S. 223-233
- Brödner, Peter (2002): Flexibilität, Arbeitsbelastung und nachhaltige Arbeitsgestaltung; in: Brödner, Peter/Knuth, Matthias (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen, München/Mering, S. 489-542
- Friebe, Holm/Lobo, Sascha (2008): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung, München: Heyne-Verlag (aktualisierte Ausgabe)
- Marx, Karl (1968): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band, MEW 23, Berlin/DDR
- Mückenberger, Ulrich (2007): Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur »Freiheit in der Arbeit«?; in: WSI-Mitteilungen 4/2007, S. 195-201
- Negt, Oskar (2001): Arbeit und menschliche Würde, Göttingen
- Pickshaus, Klaus/Schmittthener, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2001). Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik, Hamburg
- Picot, Arnold/Neuburger, Rahild (2008): Arbeitsstrukturen in virtuellen Organisationen; in: Funken, Christiane / Schulz-Schaeffer, Ingo (Hrsg.): Digitalisierung der Arbeitswelt. Zur Neuordnung formaler und informeller Prozesse in Unternehmen, Wiesbaden, S. 221-238
- Reichwald, Ralf/Möslein, Kathrin/Sachenbacher, Hans/Englberger, Hermann/Oldenburger, Stephan (1998): Telekooperation. Verteilte Arbeits- und Organisationsformen, Berlin/Heidelberg
- Schrenk, Jacob (2007): Die Kunst der Selbstausbeutung. Wie wir vor lauter Arbeit unser Leben verpassen, Köln
- Schröter, Welf/Scherer, Irene (2010): Gestaltung virtueller Arbeitswelten. Der Einfluss moderner IuK-Technologie auf das Mobilitätsverständnis und die Arbeitsorganisation; in: Balfanz, Dirk/Schröter, Welf (Hrsg.): Gestaltete Virtualität. Realität der Neuen Medien in der Arbeitswelt, Mössingen-Talheim, S. 89-124

- Schwemmler, Michael/Wedde, Peter (2012): Digitale Arbeit in Deutschland: Potenziale und Problemlagen. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn (im Erscheinen)
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Wohin driftet die Arbeitswelt? Wiesbaden
- Spath, Dieter (Hrsg.)/Kelter, Jörg/Rief, Stefan/Bauer, Wilhelm/Haner, Udo-Ernst (2009): Information Work 2000. Über die Potenziale von Informations- und Kommunikationstechnologien bei Büro- und Wissensarbeit, Stuttgart
- Statistisches Bundesamt (2010): Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen 2010, Wiesbaden
- von Streit, Anne (2011): Entgrenzter Alltag – Arbeiten ohne Grenzen? Das Internet und die raum-zeitlichen Organisationsstrategien von Wissensarbeitern, Bielefeld
- Winker, Gabriele (2001): Individuelle Ortssouveränität als Perspektive; in: dies. (Hrsg.) (2001): Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frankfurt/New York, S. 209-225