

Die gesellschaftliche Integrationskraft der Arbeit

Arbeit gerät gegenwärtig aus zwei Richtungen unter Druck: Trotz hoher Beschäftigungsquote sehen sich viele Menschen in Deutschland vom wirtschaftlichen Erfolg abgehängt. Spitzeneinkommen einerseits und die Zunahme von Niedrigeinkommen andererseits vertiefen die Kluft zur gesellschaftlichen Mitte. Zugleich sorgt die Digitalisierung für Irritationen, weil weder deren Rationalisierungspotenziale noch künftige Anforderungen solide kalkulierbar sind. Traditionsreiche Standards zu Arbeitseinsatz und -bedingungen sind plötzlich Gegenstand arbeitspolitischer Kontroversen. Sind Menschen jedoch auf Erwerbsarbeit angewiesen und identifizieren sich mit ihrer Tätigkeit, bleiben solche Entwicklungen nicht folgenlos: Verunsicherung und Polarisierung in der Gesellschaft nehmen zu – und das Potenzial von Arbeit als gesellschaftliche Integrationskraft liegt brach.¹

KERSTIN JÜRGENS

1 Ausgangslage: Stillstand im Wandel

In den Auseinandersetzungen zwischen Betriebs- und Tarifparteien sind die Lage am Arbeitsmarkt und die Konditionen von Arbeit und Beschäftigung ein Dauerbrenner. Ins Zentrum des allgemeinen gesellschaftlichen Diskurses dringen diese Themen jedoch meist nur punktuell vor, stehen sie doch in harter Konkurrenz zur Berichterstattung über eine komplexer gewordene weltpolitische Situation, Migration und die Fragilität der Europäischen Union. Umso auffälliger ist es, dass sich in jüngster Zeit eine breite Debatte über „Arbeit“² entspannt und Medien investigativ recherchieren: Unternehmen der Fleischindustrie konnte man nachweisen, ihren osteuropäischen Mitarbeitern die Pässe zu entziehen; Subunternehmen kamen in die Schlagzeilen, weil sie Entgelte weit unterhalb des Mindestlohns zahlen; im Bundestagswahlkampf deckte man Arbeitsbedingungen in der Pflege auf, die einen menschenwürdigen Umgang mit bedürftigen Menschen unterlaufen; neuerdings rücken Handel und Logistikbranche ins Visier, weil sie nicht nur alle Aktivitäten der Beschäftigten kontrollieren und auswerten, sondern auch Laufwege und kleinste Handgriffe vorschreiben.

Dass Kritik an Arbeitsbedingungen und -verhältnissen wieder stattfindet und auf beachtliche Resonanz (und auch Solidarisierung) stößt, ist mehr als ein ausstrahlen-

der Effekt kapitalismuskritischer Debatten in den Wissenschaften und mehr als eine Modeerscheinung oder mediale Konjunktur. Hier dokumentiert sich, so die These dieses Beitrags, der Tatbestand, dass Arbeit unter Druck steht – und zwar von zwei Seiten:

Zum einen hat sich eine *Spreizung der sozialen Lagen* im Land vollzogen. Auf den ersten Blick scheinen von sozialer Ungleichheit vor allem diejenigen berührt, die deutliche Abstriche in der Lebensgestaltung hinnehmen müssen. Seit Langem ist jedoch bekannt, dass ausgeprägte Ungleichheit eine Gesellschaft stets in Gänze erfasst. Sie befördert Ängste und Missgunst, sie provoziert „Statusstress“ und Konflikte (z. B. Wilkinson/Pickett 2016). Vor allem aber führt sie auch zum Absinken von Toleranzschwellen, weil die Anwesenheit von Schlechtergestellten auch von Etablierten als latente Bedrohung des eigenen Status wahrgenommen wird (vgl. bereits Dörre 2008; Hürtgen

1 Ich danke der wissenschaftlichen Begutachtung und der Redaktion für wertvolle Hinweise, die ich bei der Überarbeitung des Textes aufgreifen konnte.

2 Arbeit umfasst keineswegs nur bezahlte Erwerbsarbeit, sondern eine Fülle anderer Tätigkeiten, die gesellschaftlich hochgradig funktional sind. Da sich dieser Text ausschließlich auf die Integrationskraft von Erwerbsarbeit bezieht, ist die Verwendung des Begriffs „Arbeit“ als Kurzform hierfür zu verstehen (zum Arbeitsbegriff zuletzt Voß 2018).

2008). Zum anderen ist, neben viel Euphorie, eine wachsende Skepsis gegenüber der *Entwicklungsdynamik der Digitalisierung* verbreitet. War die Kompensation durch Automatisierung in der Vergangenheit auf bestimmte Branchen oder Gruppen am Arbeitsmarkt begrenzt, sind die Fortschritte in der Entwicklung Künstlicher Intelligenz und Robotik so markant, dass heute alle Erwerbssegmente und somit auch hochqualifizierte Tätigkeitsfelder als automatisierbar erscheinen. Auch wenn sich konkrete Arbeitsmarkteffekte kaum seriös beziffern lassen, so ist doch eines gewiss: Neue Technologien können menschliche Arbeit in bislang unbekanntem Ausmaß ersetzen. Der Auf- und Abbau von Arbeitsplätzen mag sich – so die Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – die Waage halten (Volter et al. 2016; Dengler/Matthes 2018), doch weisen die dort identifizierten Substituierbarkeitspotenziale rasante Wachstumsraten auf. Ein Nullsummenspiel nützt zudem all jenen wenig, die der digitalen Rationalisierung anheimfallen und nicht in expansive Felder wechseln können – sei es aus qualifikatorischen, materiellen oder lebensweltlichen Gründen.

Die Frage steht im Raum: Bleibt die in einer Arbeitsgesellschaft elementare Existenzsicherung über Erwerbstätigkeit erhalten und, wenn ja, in welcher Weise und auf welchem Niveau? Wiederholt warnen Expertisen vor wachsendem Unmut in der Gesellschaft und einer voranschreitenden Distanzierung zum Politischen (zuletzt Bertelsmann 2017; Emmenegger et al. 2017). Sie stoßen damit jedoch erst auf Gehör, seitdem der Zuspruch zu Positionen des rechten Lagers wächst, Koalitionsbildung schwierig wird und desintegrative Tendenzen nicht mehr zu übersehen sind. Eine überzeugende politische Antwort auf soziale Spaltungstendenzen oder die Digitalisierung steht, so das Argument dieses Beitrages, bislang noch aus. Damit wird *Arbeit* in doppelter Hinsicht *unterschätzt*: zum einen hinsichtlich der *desintegrativen Effekte* ihrer gegenwärtigen Gestaltung; zum anderen als mögliches soziales *Schmiermittel* in einem gesellschaftlichen Transformationsprozess.³

2 Umbruch als arbeitspolitische Herausforderung

Konnte man sich vor Kurzem noch trefflich darüber streiten, ob es sich beim technologischen Fortschritt und seinen Effekten auf Gesellschaft um einen disruptiven oder evolutionären Prozess handelt, ist heute Ernüchterung eingekehrt: Die Technologien eröffnen, neben all ihren Vorteilen, Rationalisierungspotenziale in neuem Ausmaß. Maschinen und Algorithmen können dem Menschen nicht nur assistieren, sondern ihn auch anleiten und ersetzen. Arbeitsprozesse lassen sich verfeinert auswerten

und noch effizienter gestalten, und Entscheidungen selbstlernender Systeme lassen sich kaum noch vom Menschen rekonstruieren. Die Beanspruchung der Arbeitenden lässt sich mit neuen Technologien nachhaltiger organisieren, zugleich aber ergeben sich umfassende Optionen zur Kontrolle und Auswertung menschlicher Aktivitäten, die unweigerlich Verhaltensanpassungen mit sich bringen: Wer sich beobachtet wähnt, reagiert anders als zuvor (Turkle 2015).

Der Mensch mag also „die Maschine“ entwickeln; „die Maschine“ jedoch moduliert ihrerseits den Menschen und entfaltet eine Wirkung auf die Gesellschaft. Dieses Wechselspiel von Mensch und Technik ist seit Langem bekannt (vgl. etwa Brandt 1990 oder die Beiträge in Rammert/Schulz-Schaeffer 2002). Wenn nun in diversen Publikationen von einer „neuen Qualität“ oder „Disruption“ die Rede ist, dann werden neue Strukturprinzipien identifiziert: Plattformen schieben sich als Intermediär zwischen Kunde und Produzent, zwischen Anbietende von und Nachfragende nach Arbeitskraft (z. B. Schmidt 2016); in digital vernetzten Wertschöpfungsketten wird der Betrieb (und das betrifft somit auch an ihn bislang gebundene Regelungswerke) als lokalisierbarer Raum obsolet (z. B. Boes et al. 2016). Bisherige Organisations- und Gestaltungsformen von Arbeit verschwinden damit keineswegs, doch büßen, wie im Folgenden ausgeführt werden wird, markante Pfeiler des Erwerbssystems an Tragfähigkeit ein. Hinsichtlich der Frage nach der Integrationskraft von Arbeit fällt indes etwas anderes ins Gewicht: Von einem „Umbruch“ lässt sich vor allem deshalb sprechen, weil es zu einer grundlegenden Irritation des Menschen kommt. Er ist längste Zeit „Herr“ der Maschine gewesen und sieht sich nun im Prozess eines *deep machine learning* seiner Vormachtstellung in der Welt beraubt (Floridi 2015). Veränderungen von Wirtschaft und Arbeitsmärkten mögen also neue Strukturen hervorbringen und deshalb das Etikett einer „Transformation“ verdienen. Sie werden jedoch erst dann zu einer *Zäsur* von gesellschaftlicher Tragweite, wenn sich der Mensch zu seiner Umwelt, vor allem aber zu sich selbst in ein neues Verhältnis begibt.⁴

Zur Einordnung lohnt hier ein Blick auf die Entwicklungsgeschichte der Arbeit: Ein gesellschaftlicher Umbruch lässt sich für die Periode erkennen, als Dampfmaschine und Elektrizität nicht nur völlig neue Formen der Arbeitsorganisation ermöglichten, sondern auch neue Lebensweisen hervorbrachten: Waren zuvor Arbeits- und

3 Erwerbsarbeit hat eine sinnstiftende und identitätsbildende Wirkung und bringt Menschen über Unterschiede entlang von Milieu, Religion, Bildung o. ä. hinweg in Austausch. Sie stiftet Begegnung der Ungleichen.

4 Von Interesse sind hier philosophische, kultur- und sozialwissenschaftliche Debatten zum Trans- oder Posthumanismus, die (wenngleich mit je anderer Akzentuierung) einen technikinduzierten Wandel des Menschseins thematisieren.

Wohnort vermischt und die Übergänge zwischen Tätigkeiten fließend, wurden Aufgaben nun in großen Produktionsstätten arbeitsteilig erledigt und waren einem strengen Zeitdiktat unterworfen, dem sich die Menschen zunächst nur widerwillig fügten (Thompson 1973). Die heutige Gestaltung von Arbeit und Leben, die gesellschaftliche Zeitordnung ebenso wie veränderte Leistungsgesinnungen und Arbeitskulturen, sind Resultate dieser Entwicklung, die man genau deshalb zu Recht als „industrielle Revolution“ bezeichnet. Im Vergleich hierzu waren Robotik und Computerisierung beeindruckende Sprünge der Technikentwicklung, und ihre Effekte auf Arbeitsorganisation und Arbeitskräftebedarf sind unbestreitbar. Aber „Revolutionen“ im Sinne ihres Vorgängers waren sie nicht.⁵ Das Narrativ „1.0“ bis „4.0“ verstellt daher den Blick auf die Reichweite der Digitalisierung: Wir erleben neue soziale Interaktionsformen (Privates mit Fremden „teilen“, Vernetzen, Bewerten), eine Platzierung von Produktanbietern/Herstellern direkt im Haushalt (Intelligente Assistenz), eine veränderte Gestaltung der Lebensbereiche (digital induzierte Durchmischung), einen Wandel im Selbstverhältnis des Menschen (Self-Tracking, Chip-Implantate) und eine Neupositionierung des Menschen zu Maschinen, die ihn in immer mehr Kompetenzfeldern übertreffen und deren Entscheidungen er nicht mehr rekonstruieren kann. Massenproduktion und Elektrotechnik waren markante Entwicklungsschritte, aber erst mit der Digitalisierung erleben wir eine ebenbürtige *zweite Revolution*.

Eine solche Präzisierung ist wichtig, weil sie in Erinnerung ruft, dass mit der ersten industriellen Revolution eine *soziale Frage* einherging: Die Verelendung des Proletariats war mehr als bloßer Ausdruck eines Klassenkonflikts, sondern sie verwies auf die Grenzen einer kapitalistischen Produktionslogik und eines Technikeinsatzes, die gegenüber der lebendigen Arbeitskraft als menschlicher Ressource und den sozialen Lebenslagen gleichgültig blieben. Hätte der Staat nicht interveniert, wäre aus der Reproduktionskrise eine Gesellschaftskrise erwachsen. Es wäre überzogen, die heutige Lage mit der damaligen Situation gleichzusetzen – und doch sind Parallelen erkennbar: Wir haben, so mein Fazit, eine soziale Frage schon im Gepäck (2.1) und befinden uns erneut in der Situation eines radikalen Umbruchs (2.2). Die aktuelle politische Reaktion hierauf fällt, soviel sei vorweggenommen, bislang noch weit hinter den historischen Präzedenzfall zurück: die damalige Einführung einer staatlichen Sozialpolitik und die Etablierung der sozialen Marktwirtschaft. Damit ergibt sich eine sozial brisante Gemengelage.⁶

2.1 Arbeitsmarkt: ein Land, zwei Sichtweisen

Die niedrige Arbeitslosenquote (auch unter Jugendlichen), die passablen Wachstumsraten, hohe Gewinnmargen in vielen Wirtschaftsbereichen und die generell hohe Erwerbsquote verleitet Akteure in Wirtschaft und Politik

wiederholt dazu, Deutschland als Erfolgsmodell und Vorbild für seine europäischen Nachbarn darzustellen. Damit ist jedoch nur ein Teil der Wahrheit ausgesprochen. Unterbelichtet bleibt die Schattenseite des Erfolgs. An vier arbeitspolitisch relevanten Feldern lässt sich zeigen, dass die soziale Frage längst präsent und Ergebnis einer eklatanten Regulierungslücke ist:

(1) *Einkommensentwicklung*: In seinen jüngsten Berechnungen kommt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin zu der Einschätzung, dass 5 % der Bevölkerung 51,1 % des Gesamtvermögens in Deutschland besitzen (1 % besitzt 33,1 %) (Bach et al. 2018).⁷ Damit ist die Vermögensverteilung so ungleich wie in keinem anderen Land in der Euro-Zone (ebd.). Als Ursache der Spreizung lässt sich neben dem Fehlen einer Vermögensteuer auch die Einkommensentwicklung nennen, die vor allem den höchsten Einkommensgruppen zugute kam, während die untersten Gruppen Verluste hinnehmen mussten (Grabka/Goebel 2017). Folge ist ein expandierter Niedriglohnsektor, der mit 23 % aller Beschäftigten auf hohem Niveau stagniert (Möller 2016; Spannagel et al. 2017). Die niedrigen Lohnkosten setzen wiederum konkurrierende Nachbarn sogar in der Europäischen Union (EU) unter Druck, ihre bisherigen Standards abzusenken; auch mit Blick auf die Steuerpolitik der Vereinigten Staaten (USA) scheint die Furcht vor einer Abwärtsspirale begründet.

(2) *Bewertung von Arbeit*: Die Entgelte pro geleisteter Arbeitsstunde schwanken stark. Während Einkommenssteigerungen in den industriellen bzw. industrienahen Bereichen höher ausfielen, haben Landwirtschaft und Dienstleistungen nicht gleichermaßen von der Lohnentwicklung profitiert (Bertelsmann Stiftung 2015b). Vor allem soziale Dienstleistungen gelten als unterbewertet, insbesondere wenn es sich um Arbeiten handelt, die zuvor in Privathaushalten unentgeltlich geleistet wurden (Sachverständigenkommission 2017). Für die zu konstatierende Lohnungleichheit bleiben zudem der Migrationshintergrund und das Geschlecht einflussreich: Der

5 Die Durchzählung von (industriellen) Revolutionen hat Tradition. Bereits für das 19. Jahrhundert wurde hierauf zurückgegriffen, um die unterschiedlichen Effekte von technischem/wissenschaftlichem Fortschritt zu präzisieren (vgl. Friedmann 1936).

6 Zu den im Folgenden angesprochenen Themen liegen eine Fülle von Daten und Forschungsliteratur vor, die hier nicht in Gänze zitiert werden können. Der Beitrag zielt stattdessen auf eine resümierende, den politischen Handlungsbedarf auslotende Stellungnahme.

7 Die Studie basiert auf den Daten einer Befragung der Europäischen Zentralbank (EZB), die bislang von 60 % des Vermögens bei 10 % der Bevölkerung sprach. Zur Präzisierung zog man nun die Auswertung sogenannter „Reichen-Listen“ hinzu und identifizierte eine noch stärkere Spreizung.

gender pay gap, der die Lohndiskriminierung von Frauen anzeigt, liegt im Vergleich von Frauen und Männern bei 21 % (Statistisches Bundesamt 2018).⁸ Damit aber wird zusätzlich eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung vom Erwerbssystem befördert: Wer das niedrigere Entgelt erzielt, übernimmt Sorgearbeit und unterbricht oder reduziert Erwerbstätigkeit.

(3) *Reproduktion von Ungleichheit*: Zwar fanden in den letzten Jahren wieder Lohnsteigerungen statt, doch ändern diese nichts an der sozialen Spreizung im Land, solange sie der Logik der proportionalen Anhebung folgen und auch der gesetzliche Mindestlohn diesem Prinzip unterworfen bleibt. Die Erbschaften und Schenkungen der nächsten Jahre werden die Billion-Marke sprengen. Und sie werden ohne steuerpolitische Eingriffe die Spreizung weiter vertiefen.⁹ Zudem wird Deutschland wiederholt für ein Bildungssystem kritisiert, in dem die soziale Herkunft allzu wirkmächtig ist (OECD 2016b). Die PISA-Studie 2015 ließ zwar eine Aufholbewegung erkennen, doch bleibt die soziale Herkunft noch immer zu einflussreich. Die Investitionen in Bildung liegen in Deutschland mit 4,2 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) unter dem Durchschnitt der OECD-Länder (4,8 %; OECD 2016a); sie steigen erst, wenn die im Koalitionsvertrag vorgesehenen Milliardenbeträge für eine auf digitalen Wandel reagierende Bildungs- und Forschungspolitik (Deutscher Bundestag 2018) auch tatsächlich eingesetzt werden.¹⁰

(4) *Umfang der Arbeitszeit*: Die Einkommenslage hängt maßgeblich auch von der Dauer der Arbeitszeit ab. Heute sind zwar mehr Menschen in den Arbeitsmarkt integriert als je zuvor (auch dies ist eine verbreitete Erzählung), doch arbeiten viele zu wenige Stunden, um damit ihre Existenz sichern zu können. Knapp 20 % aller Erwerbstätigen arbeiten 20 Stunden und weniger; 7,5 Mio. Menschen befinden sich in einem Minijob, für 4,7 Mio. ist dieser die primäre Einkommensquelle (BA 2018; Statistisches Bundesamt 2017). Diese Niedrigzeitsegmente sind wenig einkommensergiebig. Nur selten stellen die Teilzeitbeschäftigung oder der Minijob eine Brücke in die Vollzeitbeschäftigung oder eine reguläre Beschäftigung dar (Eichhorst et al. 2017). Dies problematisieren auch die Betroffenen: Von den Beschäftigten, die weniger als 20 Stunden arbeiten, wünschen sich 48 % eine Aufstockung der Arbeitszeit (Seifert et al. 2016). Auch das oft genannte Argument, dass bei der Beurteilung der sozialen bzw. ökonomischen Lage statt des Individualeinkommens das Haushaltseinkommen berücksichtigt werden müsste, greift nicht: Die Reform des Unterhaltsrechts bspw. mutet im Fall der Trennung beiden Partnern eine eigenständige Existenzsicherung zu und lässt vorherige andere Arbeitsteilungen unberücksichtigt. Altersarmut von Frauen ist die Folge.

Die genannten Punkte (vgl. ausführlich Jürgens et al. 2017) lassen Menschen nicht zwingend auf Distanz zu politi-

schen Repräsentanten gehen oder reduzieren ihre Empathie und Toleranz gegenüber der Lage anderer. Das Blatt wendet sich jedoch, wenn die eigene Existenzsicherung als reine Statusverteidigung wahrgenommen wird, positive Zukunftsentwürfe fehlen und Teile der Gesellschaft eine enorme Steigerung ihres Vermögens einfahren. Nur 14 % der Deutschen empfinden die Verteilung der Einkommen in Deutschland als gerecht (Bertelsmann Stiftung 2015a). Wird Ungleichheit mit Blick auf unterschiedliche Ausbildungsniveaus und Berufsverläufe zuweilen noch akzeptiert, „kippt“ diese Haltung, wenn für gleiche und gleichwertige Arbeit niedrigere Entgelte gezahlt werden oder rein personenbezogene Merkmale zu Diskriminierung führen (vgl. grundlegend hierzu Dubet 2008). Im Streit um die Bewertung der Niedrigeinkommen bleibt insofern zu bedenken, dass es stets diese Relationen und deren Wahrnehmung sind, die über den gesellschaftlichen Zusammenhalt mitentscheiden.

Warnen die zuständigen Wissenschaften schon seit Längerem vor einem Auseinanderdriften in Gesellschaften (z. B. Atkinson 2016; Fratzscher 2016; Nachtwey 2016; s. auch die Beiträge in Mau/Schöneck 2015), ist die Sorge vor Ungleichheit als sozialem Sprengstoff längst auch in der breiten Bevölkerung angekommen (Bertelsmann Stiftung 2017; Butterwegge et al. 2017). Dass ausgeprägte Ungleichheit eine Gesellschaft in vielfacher Weise belastet und Kosten nach sich zieht, ist inzwischen empirisch nachgewiesen worden.¹¹ Zukunftsängste und Sorgen vor einem Absinken des erreichten Lebensstandards sind selbst bei 40 % der obersten Einkommensgruppen anzutreffen (Kohlrausch 2018). Ursache für diese Problemlage ist nicht die Zuwanderung (dies ist gegenwärtig zu betonen), sondern der an Arbeit und ihre Gestaltung und Bewertung geknüpfte *soziale Platzierungsmechanismus*. Die verlockenden Erzählungen von einer Erfolgsbilanz Deutschlands oder einem im internationalen Vergleich soliden Lebensstandard sind daher folgenschwer: Sie führen vielen Menschen nicht nur ihre hiervon abgekoppelte eigene soziale Lage vor Augen, sondern lassen für sie nur den Schluss zu, dass ihre Nöte und Wünsche offenbar als unbegründet oder irrelevant eingeschätzt werden.

8 Er beträgt immerhin noch 8 %, wenn man Personen mit gleicher Ausbildung, Tätigkeit und Arbeitszeit vergleicht.

9 Grabka/Tiefensee (2017) gehen von einem Vererbungsvolumen von 1,45 Bio. € für den Zeitraum 2012–2027 für die mindestens 70-Jährigen aus.

10 In der letzten Legislaturperiode kam ein mit 5 Mrd. € eingepreister „digitaler Bildungspakt“ nicht zum Start.

11 Wilkinson/Pickett (2016) kommen zu dem Ergebnis, dass ausgeprägte Ungleichheit Abstiegsängste in der gesamten Gesellschaft, Konkurrenzdruck und gegenseitiges Misstrauen befördert. Zudem fällt in Gesellschaften mit geringer sozialer Spreizung auf, dass hier Toleranz deutlich ausgeprägter ist (Hadler 2007).

2.2 Digitalisierung:

Deutschland in der Gestaltungsdefensive

In immer schnellerer Abfolge kursieren Berichte über mögliche Einsatzfelder technologischer Innovationen und untermauern deren Vordringen in alle Bereiche des Lebens. Bewährte Formate und Institutionen der Arbeitswelt sind jedoch bislang nicht angemessen auf den technologischen Fortschritt vorbereitet, sodass sich auch durch den digitalen Wandel gesellschaftlich desintegrative Effekte ergeben und sich dieser als weiterer Verunsicherungsfaktor aufspannt. Einige Beispiele:

(1) *Daten und Ressourcensicherung:* Längst ist von Daten als neuem Rohstoff die Rede (z. B. Ramge/Mayer-Schönberger 2017), doch sind bislang keine Vorkehrungen für deren Verwertung getroffen worden. Viele, durch technologische Innovationen beförderte Teilhabechancen lassen sich gegenwärtig nur nutzen, wenn man Persönlichkeits- und Urheberrechte preisgibt (Hofstetter 2016). Die Digitalisierung bringt dabei neue Geschäftsmodelle mit sich, die Daten aus- und weiterverwenden, die (trotz Gewinnen in unbekanntem Ausmaß) kaum Arbeitsplätze schaffen, und bei denen die Unternehmen sich der Besteuerung entziehen oder den Status als Arbeitgeber und hiermit verbundene Pflichten für sich ablehnen. Damit sind nicht nur bisherige Rechtssicherheiten der (erwerbstätigen) Menschen empfindlich berührt, sondern die Gesellschaft beraubt sich auch ihrer Zukunftschancen, wenn die Erträge aus (z. T. auch öffentlich vorfinanzierten) Innovationen nicht zurückfließen und für notwendige Investitionen etwa in eine digitale Infrastruktur oder für eine Qualifizierungsoffensive genutzt werden (vgl. Mazzucato 2016). Die Folge dieser Regulierungslücke sind weitere Konzentrationsprozesse am Markt, die den Profiteuren wiederum Vorteile für die nächsten technologischen Entwicklungsstufen und deren kommerzielle Nutzung verschaffen.

(2) *Nutzung von Arbeitskraft:* Macht sich für die meisten Erwerbstätigen ihre Leistungserbringung noch immer an einem Beschäftigungsverhältnis fest, das Aufgaben, Rechte und materielle Absicherung der Arbeitenden klärt, zeichnet sich längst ein neues Prinzip ab: Über digitale Plattformen können weltweit Aufträge erteilt werden; Arbeitskraft wird hier rein nach Bedarf und ohne weitergehende Verpflichtungen für ihren Besteller eingesetzt (vgl. exemplarisch Schmidt 2016; Prassl 2018). Menschen werden damit „as a service“ (so der Amazon-Gründer Jeff Bezos) genutzt und in verschärfte Konkurrenz gesetzt – sei es, weil international günstigere Angebote ins Spiel kommen, sei es, weil Aufgaben vor Ort parzelliert und punktuell an Personen vergeben werden, die in keiner engeren Beziehung mehr zu einem Betrieb stehen. Arbeit via Auftrag ist kein neues Phänomen, wird aber die klassischen Beschäftigungsverhältnisse und dort getroffene Standards unter Legitimationsdruck setzen. Für die Auftragsarbei-

tenden ist weder die soziale Absicherung angemessen geregelt, noch werden dem Auftraggeber jene Arbeitskosten zugemutet, die ein klassischer Arbeitgeber zu tragen hat.

(3) *Arbeitszeit:* Mit Verweis auf „die Digitalisierung“ fordern Arbeitgeberverbände wiederholt eine Preisgabe der gesetzlichen, auch europaweit geltenden Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden (vgl. bereits BDA 2015). Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht nun eine Öffnung vor, allerdings nur für tarifgebundene Betriebe. Diese Konditionierung könnte die Tariffucht eindämmen, markiert aber gleichwohl nicht weniger als den Einstieg in eine Arbeitszeitpolitik, die eine längere tägliche Freizeit preiszugeben droht. Die gesetzliche Ruhezeit hat den Zweck, Erholung von der Arbeit in einem ununterbrochenen Zeitblock abzusichern. In der auf Erreichbarkeit und Austausch in Echtzeit setzenden Kommunikationskultur der Digitalisierung erscheint diese Abgrenzung nun vielen offenbar unpassend. Sie ist jedoch alles andere als banal, weil sich über die Erholzeit am Stück besser auf Distanz zu Anforderungen im Beruf gehen lässt als in kleinen, parzellierten Freizeiten. Mehr Autonomie in der Zeitgestaltung wird gegenwärtig vor allem jenen eingeräumt, die im Unternehmen gehalten werden sollen. Oftmals aber zahlen sie hierfür den Preis extrem hoher Leistungspensen (BAuA 2016). Zahlreiche Expertisen problematisieren negative Effekte auf die Gesundheit und die Erhaltung des Arbeitsvermögens (z. B. Siegrist 2015). Auch das Argument einer „besseren Vereinbarkeit“ überzeugt (noch) nicht: Hier rangieren auf den Wunschlisten von Eltern noch immer der Ausbau der Kinderbetreuung und eine gerechtere Arbeitsteilung auf den vorderen Rängen, sprechen also für eine strukturelle statt individualisierte Lösung (BMFSFJ 2015).

(4) *Technikfolgen:* Bislang sind den technologischen Innovationen kaum Grenzen gesetzt. Zwar schalten sich Ethikkommissionen an diversen Stellen ein, doch bleiben die zentralen Einsatzkriterien zumeist der wirtschaftliche Nutzen und die Akzeptanz am Markt.¹² Auflagen an Forschung, etwa auch einen sozialen Innovationseffekt technologischer Ideen unter Beweis zu stellen, gibt es bislang nicht; *privacy by design* oder fähigkeitserweiternde statt -stillstellende digitale Assistenzen gehören auf die Agenda. Stiften bisherige Organisationsweisen (auch von Arbeit) in vielfältiger Hinsicht soziale Beziehungen und lassen Menschen Selbstwirksamkeit und Resonanz erfahren, ist für ihre digitalisierte Variante noch nicht absehbar, ob

12 Umfassende Betriebsvereinbarungen, die Prozesse der Digitalisierung klären, liegen kaum vor bzw. beschränken sich auf Regelungen zu mobilem Arbeiten oder Erreichbarkeit. Zudem bestehen hier auch seitens der Betriebsräte oftmals Schwierigkeiten, digitale Projekte und ihre Folgeeffekte verlässlich abzuschätzen (Matuschek/Kleemann 2018).

sie ähnliche Erfolge für das Soziale zeitigt. Eine „digitale Kluft“ (*digital divide*) ist schon heute (auch innerhalb einzelner Staaten) erkennbar: Die Ausstattung mit digitalen Technologien, die Kompetenz ihrer souveränen Nutzung und das Beharren auf menschliche Zuwendung in Dienstleistungsinteraktionen werden sich nicht alle gleichermaßen leisten können.¹³

Die rasante Verbreitung digitaler Technologien in den Arbeits- und Lebenskontexten der Menschen sind damit zwiespältig und erzeugen, auch mangels regulierender Interventionen, Ungewissheiten. So groß die Begeisterung für neue Technologien, die den Alltag erleichtern und neue Teilhabechancen eröffnen, auch ist: Es gibt eine nicht minder große Sorge darüber, dass die Privatsphäre, Aktivitäten und Befindlichkeit der Menschen in neuer Weise kommerziell genutzt und kontrolliert werden (DIVSI 2017). Ungeklärt ist, wie – bei voranschreitender Rationalisierung und fehlenden staatlichen Interventionen – Existenzsicherung gewährleistet bleiben soll (Grundeinkommen, neue Steuermodelle o.ä.). Auch die Bewertung von Arbeit bleibt offen: Trotz markanten Beschäftigungspässen in den sozialen Dienstleistungen (Pflege) liegen hier Einkommen und Ausstattung noch weit unterhalb der Standards in der Industrie; auch hinsichtlich der neu entstehenden Tätigkeitsbereiche der digitalen Ökonomie ist Skepsis angeraten, dass hier Beschäftigung auf einem der heutigen Industrie vergleichbaren Niveau geschaffen wird. Wenn wir schon heute „menschnahe“ Arbeit so gering bewerten, warum sollten dann die neuen Emotionsarbeiterinnen und Resonanzgeber der Zukunft ein besseres Schicksal erleiden?¹⁴ Bleiben derlei Dilemmata ignoriert und ungelöst, wird Digitalisierung zu einem ambivalenten, die Gesellschaft potenziell weiter verunsichernden und polarisierenden Projekt.

3 Ansatzpunkte für die Gestaltung der Transformation

Zwar lässt sich nicht exakt beziffern, wie sich Plattformen, Algorithmen, Assistenzsysteme oder Robotik auf Beschäftigung und Arbeit auswirken werden, doch ist der arbeitspolitische Handlungsbedarf offensichtlich. Ein Novum im Regierungshandeln markierte der Dialogprozess „Arbeiten 4.0“, den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in der letzten Legislaturperiode initiierte. Hier wurde in vorbildlicher Weise die Engführung von Digitalisierung auf „Industrie 4.0“ aufgebrochen; zahlreiche (auch ressortübergreifende) Gestaltungsvorschläge füllen den Weißbuchentwurf (BMAS 2016). Etliche weitere Expertisen haben Vorschläge zur Gestaltung der digitalisierten Wirtschaft unterbreitet (z.B. Keese 2016;

Kollmann/Schmidt 2016; Schröder 2016; Hill 2017). Eine Verknüpfung hin zu grundlegenden Fragen der Gesellschaft (wie etwa dem demografischen Wandel, veränderten Geschlechterverhältnissen und sozialer Spreizung) nahm die Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“ vor (Jürgens et al. 2017).¹⁵ Die folgenden Denkanstöße aus diesem Kommissionsbericht illustrieren, wie sich die Integrationskraft von Arbeit stärken ließe:

(1) *Das Arbeitsverhältnis neu konturieren:* Erwerbstätigkeit sollte, unabhängig von einer konkreten Arbeitsform, mit bestimmten Sicherheiten verknüpft sein. Hierzu zählen die Absicherung für Krankheit und das Alter ebenso wie Erholzeiten, Arbeitsschutzstandards oder Mitbestimmungsrechte. Die diese Fragen berührenden Regelungen und Gesetze müssten dahingehend durchleuchtet werden, inwiefern sie für bislang schlechter gestellte oder eben auch neue Gruppen am Arbeitsmarkt noch tragen (vgl. Mückenberger 2017). Ein „Bestellerprinzip“ für digitale Arbeit, das (nach Vorbild der EU-Entsenderichtlinie) eine Behandlung nach Rechtsstand des Auftraggebers vorsieht, mag utopisch klingen; es könnte aber auf EU-Ebene einen fortschreitenden Unterbietungswettbewerb nachhaltig unterbinden.

(2) *Beschäftigung existenzsichernd konstruieren:* Vielen Menschen gelingt gegenwärtig keine zufriedenstellende Absicherung ihres Lebens, selbst wenn sie vollzeitbeschäftigt sind. Wer den gesetzlichen Mindestlohn bezieht, bewegt sich (auch nach der jüngst vorgesehenen Anhebung) noch immer unterhalb eines auch altersvorsorgenden Niveaus; zudem mangelt es an Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns (zuletzt Herzog-Stein et al. 2018). Als Ergänzung zum jüngst von der Politik aufgegriffenen Thema „Mietkosten“ wäre daher das Niedriglohnsegment einzudämmen. An die Stelle von Minijobs und Mini-Teilzeit könnte eine neue sozialversicherungspflichtige Standard-Teilzeit von 20 Stunden treten, von der Arbeitgeber nur noch in begründeten Ausnahmefällen abweichen können.

(3) *Abkehr von der Proportionalität:* Das Festhalten an einer proportionalen Lohnanhebung löst offenkundig das Problem der sozialen Spreizung nicht. Hierfür wären viel-

13 Dienstleistungen durch Menschen werden bereits heute in einigen Bereichen nur noch den besonders geschätzten und zahlungskräftigen Kundinnen und Kunden offeriert.

14 Man denke etwa an Begleitpersonal in selbstfahrenden Zügen oder Bussen, die dann eher zum Wohlbefinden der Reisenden mit an Bord sind. Ob sie vergleichbar zu Lokführern vergütet werden, bleibt abzuwarten.

15 Die Kommission wurde 2015–2017 von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

mehr die untersten Einkommensgruppen zu bevorteilen, also auch diejenigen, die lediglich den Mindestlohn beziehen. Absehbar neue Polarisierungen ließen sich vermeiden, wenn auch in der virtuellen Arbeitswelt ein Mindestlohn griffe. Gelänge hier eine europäische Abstimmung, ließe sich damit die Idee eines „alternativen“, regulierten Modells digitalisierter Arbeit weiter konkretisieren.

(4) *Ressourcen der Gesellschaft sichern*: Unternehmen, die Daten auswerten und nutzen, sollten sich der Einnahmensicherung des Staates nicht entziehen können. Europäische Initiativen in diese Richtung sind zwingend zu stärken. Immer vehementer werden Debatten um die Frage geführt, ob die Gewinne aus digitalen Innovationen und Automatisierung rein privat eingestrichen oder solidarisiert werden müssten. Eine politische Positionierung hierzu wird absehbar nötig sein. Zur Ressourcensicherung zählt darüber hinaus die Erhaltung von Arbeitskraft. Gefährdungsbeurteilungen existieren bereits, kommen aber nicht wirksam zur Anwendung (Ahlers 2017), d.h. sie müssten strenger kontrolliert und Verstöße sanktioniert werden.

(5) *Zeit als Lösung erkennen*: Dass Menschen Zeit für Kinder, pflegebedürftige Angehörige und ihre eigene Regeneration aufwenden, ist nicht nur für die Einzelnen existenziell, sondern kommt auch dem gesellschaftlichen Wohlstand zugute. Die gesetzliche Durchsetzung des Rückkehrrechts auf Vollzeitbeschäftigung nach einer phasenweisen Reduktion der Arbeitszeit war daher ein richtiges, auf sich verändernde Lebensrealitäten reagierendes Signal. Zeitpolitik sollte als gesellschaftspolitisches Gestaltungsinstrument verstanden und genutzt werden, solange Arbeitsmarkt- und Einkommenslage oder Tarifbindung des Betriebes über Zeitsouveränität entscheiden.

(6) *Produktivitätsverständnis überdenken*: Sozialer Zusammenhalt wird auch über das Gefühl einer gerechten Bewertung von Arbeit genährt. Die sozialen Dienstleistungen liefern einen existenziellen Beitrag für die Gesellschaft, gelten aber mit Blick auf dort realisierbare Einkünfte, Belastungen und fehlende Aufstiegschancen als unattraktiv. Der Staat könnte sich hier als Akteur einer Aufwertung verstehen, indem er einen Jahreswohlstandsbericht initiiert, der Produktivität neu fasst, das Beschaffungswesen reformiert und die Auftragsvergabe an entsprechende Kriterien bindet. Als „Innovation“ sollte der Staat den technologischen Fortschritt nur dann adeln, wenn dieser auch soziale Fortschritte eröffnet. Technikeinsatz sollte konsequent auch auf seine sozialen Effekte hin bewertet werden.

Die Große Koalition hat sich auf Milliardeninvestitionen in den Netzausbau wie auch auf eine auf die Digitalisierung abgestimmte Bildungsoffensive verständigt – hinsichtlich der Gestaltung von Arbeit und Beschäftigung

tun sich hingegen, wie die skizzierten Punkte zeigen, noch Lücken auf. Einstiege in eine stärkere Regulierung neuer Nutzungsweisen von Arbeitskraft oder zur Ressourcensicherung des Staates sind bislang nicht erkennbar. Ähnlich verhält es sich mit der allseits problematisierten sozialen Spreizung: Diverse (vorwiegend ministeriell initiierte) Projekte bemühen sich bereits um die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts;¹⁶ auch hier stellt der Koalitionsvertrag Milliardenbeträge für den sozialen Ausgleich in Aussicht. In beiden Feldern drängt sich jedoch der gleiche Eindruck auf: Statt an den *Ursachen gesellschaftlicher Fraktionierung* anzusetzen, bearbeitet man deren *Symptome* und versucht, die negativen Folgen bisheriger Regulierungslücken zu kompensieren – ein für die Gesellschaft höchst kostenintensives Vorgehen.¹⁷

4 Fazit: Intervention als Investition

Mit der Tarifautonomie verfügt Deutschland über ein Modell der Arbeitsbeziehungen, mit dem sich über lange Phasen hinweg Ausgleich herstellen ließ. Stets profitierten große Teile der Erwerbsbevölkerung von den Abschlüssen einzelner Branchen. Tarifpolitik ist bis heute bedeutsam, doch erweist sich die arbeitspolitische Zurückhaltung der Regierung als zunehmend anachronistisch, wenn sich Arbeit und Beschäftigung im digitalen Wandel derart neu konturieren, dass die Gestaltungsmöglichkeiten und Zuständigkeiten der Tarifpartner eindeutig überschritten sind. Arbeitgeber und Gewerkschaften sollen – so lauten Empfehlungen – in „Experimentierräumen“ (BMAS 2016; Deutscher Bundestag 2018) neue Wege erproben, sofern sie tariffrei bleiben. Es dabei bewenden zu lassen, würde jedoch bedeuten, die „digitale Revolution“ als einen tatsächlich radikalen Umbruch und die soziale Frage als Tatbestand zu ignorieren.

Wenn gesellschaftlicher Zusammenhalt gefährdet ist und bisherige Regelungen nicht mehr tragen, ist der Staat als institutionalisierter Moderator und Gestalter von Wan-

16 So etwa das „Bündnis für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt“ (BfDT), die Förderprogramme des Bundesministeriums des Innern (BMI) oder die Förderung eines „Instituts für gesellschaftlichen Zusammenhalt“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

17 Laut dem Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans Böckler-Stiftung wäre hier ein „Bündel politischer Entscheidungen“ angeraten, das, neben einigen der angesprochenen Vorschläge, von der Anhebung des Spitzensteuersatzes über die Bekämpfung von Steuerflucht bis zur Einführung einer Vermögensteuer reicht (Horn et al. 2017).

del gefragt. Verweigert er diese Rolle, dann hat das Folgen, weil sich für die Menschen nur zwei Lesarten anbieten: Die Regierung erkennt entweder die Problemlage nicht – oder aber sie ist nicht willens und in der Lage, hierauf anders als mit kompensatorischen Maßnahmen zu reagieren. Die Schwierigkeiten der Regierungsbildung machen die zweite Lesart plausibel. Der Stillstand scheint Resultat einer Kompromissbildung zu sein, die sich die Parteien nicht ausgesucht haben und ihnen deshalb auch nicht vorzuwerfen ist (vgl. Erlinger 2018). Wenn widrige Bedingungen abgemildert werden, die Wirkmächtigkeit (monopolisierter) Märkte und soziale Ungerechtigkeit jedoch unangetastet bleibt, hinterlässt dies gleichwohl Spuren: Menschen büßen an Zuversicht ein, dass Politik die Verhältnisse gestalten könnte, und ziehen sich (ernüchtert) auf die individuelle Ebene der Problemlösungsversuche im Kleinen zurück (Köster/Lütten 2018, S. 100f.; vgl. ähnlich Kohlrausch 2018). Derlei Ergebnisse aus der soziologischen Forschung sollten schon deshalb alarmieren, weil die Vorzeichen für diesen vermeintlichen Lösungsweg gerade aufgrund der arbeitspolitischen Defensive denkbar schlecht sind: Eigenständige Interessenvertretung setzt, in der digitalen Ökonomie noch mehr als zuvor, Ressourcen und Kompetenzen voraus, die vielen Erwerbstätigen schlicht fehlen. Absehbare Folge ist, dass Statusstress an Verbreitung gewinnt, den die Soziologie wiederum als sozialen Keil identifiziert.

In einer global vernetzten Welt sind wirtschaftliche Aktivitäten nur noch sehr bedingt an Staats- und Landesgrenzen gebunden oder an die von einzelnen Nationalstaaten oder gar Staatengemeinschaften gesetzten Regeln. Dass die Gestaltungsmöglichkeiten nationaler Regierungen daher eingeschränkt sind, dürfte die Mehrheit der Menschen nachvollziehen. Gleichwohl lassen sich nicht jegliche Ansprüche an die eigene Lebensgestaltung aufgeben. Sind keine durchschlagenden Interventionen oder (arbeitspolitischen) Regulierungsansätze zu erkennen, dann gedeiht nicht nur die soziale Spreizung weiter, sondern auch die *Distanz der Leute*.¹⁸ Teilt man die Diagnose, dass Deutschland mit einer sozialen Frage konfrontiert ist und traditionsreiche Instanzen für die digitalisierte Ökonomie nur noch bedingt tragen, dann sind *Interventionen* zwingend. Technikentwicklung und -einsatz wären zu steuern und wirtschaftlichen Aktivitäten eine soziale (und ökologische) Einbettung zu verordnen. Es wären Interventionen, die nichts Geringeres wären als mutige *Investitionen in Zukunft und gesellschaftlichen Zusammenhalt* – und als solche für die Menschen erkennbar sein sollten. ■

LITERATUR

- Ahlers, E. (2017): Work and health in German companies. Findings from the WSI works councils survey 2015, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI-Report No. 33e, Düsseldorf
- Atkinson, A. (2016): Ungleichheit. Was wir dagegen tun können, Stuttgart
- BA (Bundesagentur für Arbeit) (2018): Beschäftigung – Die aktuellen Entwicklungen in Kürze – Mai 2018, Nürnberg
- Bach, S. / Thiemann, A. / Zucco, A. (2018): Looking for the missing rich: Tracing the top tail of the wealth distribution, Berlin
- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen, Positionspapier, Berlin
- Bertelsmann Stiftung (2015a): Bedeutung der Arbeit. Ein Kooperationsprojekt von GfK Verein und Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
- Bertelsmann Stiftung (2015b): Lohneinkommensentwicklungen 2020. Eine Vorausberechnung der Einkommensentwicklung in Branchen, Haushalten und Einkommensgruppen für Deutschland, Gütersloh
- Bertelsmann Stiftung (2017): Sozialer Zusammenhalt in Deutschland 2017, Gütersloh
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2016): Weißbuch. Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken, Diskussionsentwurf, Berlin
- BMFSFJ (Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2015): Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik, Berlin
- Boes, A. / Bultemeier, A. / Kämpf, T. / Lühr, T. (2016): Arbeitswelt der Zukunft – zwischen „digitalem Fließband“ und neuer Humanisierung, in: Schröder, L. / Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen, Frankfurt a. M., S. 227–240
- Brandt, G. (1990): Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung: Transformationsprozesse des modernen Kapitalismus, in: Schumm, W. / Bieber, D. (Hrsg.): Aufsätze 1971–1987, Frankfurt a. M.
- Butterwegge, C. / Lösch, B. / Ptak, R. (2017): Kritik des Neoliberalismus, Wiesbaden
- Dengler, K. / Matthes, B. (2018): Weniger Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, Nürnberg
- Deutscher Bundestag (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa – Eine neue Dynamik für Deutschland – Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode, Berlin
- DIVI (Deutsches Institut für Vertrauen und Sicherheit im Internet) (2017): Vertrauen in Kommunikation im digitalen Zeitalter – Projektbericht, Hamburg
- Dörre, K. (2008): Armut, Abstieg, Unsicherheit: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts – Essay, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 33–34/2008, S. 3–6
- Dubet, F. (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz, Hamburg
- Eichhorst, W. / Stephan, G. / Struck, O. (2017): Struktur und Ausgleich des Arbeitsmarktes, Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 28, Düsseldorf
- Erlinger, R. (2018): „Passt schon“, Süddeutsche Zeitung vom 10. 2. 2018
- Emmenegger, P. / Marx, P. / Schraff, D. (2017): Gescheiterte Berufseinstiege und politische Sozialisation. Eine Längsschnittstudie zur Wirkung früher Arbeitslosigkeit auf politisches Interesse, in: Zeitschrift für Soziologie 46 (3), S. 201–218
- Florida, L. (2015): Die 4. Revolution: wie die Infosphäre unser Leben verändert, Berlin
- Fratzscher, M. (2016): Verteilungskampf. Warum Deutschland immer ungleicher wird, München
- Friedmann, G. (1936): La crise du progrès. Esquisse d'histoire des idées 1895–1935, Paris
- Grabka, M. / Goebel, J. (2017): Realeinkommen sind von 1991 bis 2014 im Durchschnitt gestiegen – erste Anzeichen für wieder zunehmende Einkommensungleichheit, in: DIW Wochenbericht 4/2017, S. 71–82
- Grabka, M. / Tiefensee, A. (2017): Das Erbvolument in Deutschland dürfte um gut ein Viertel größer sein als bisher angenommen, in: DIW Wochenbericht 27/2017, S. 565–571
- Hadler, M. (2007): Soziale Ungleichheit im internationalen Vergleich: ihre Wahrnehmung, ihre Auswirkung und ihre Determinanten, Münster
- Herzog-Stein, A. / Lübker, M. / Pusch, T. / Schulten, T. / Watt, A. (2018): Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung. Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der

18 Vgl. hierzu, neben den schon genannten Quellen, die konzise Analyse von Kronauer (2017) zum Zusammenhang von Ungleichheit und dem „Aufstieg der Rechten“.

Mindestlohnkommission. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): Policy Brief Nr. 24, Düsseldorf

Hill, S. (2017): Die Start-up-Illusion: wie die Internet-Ökonomie unseren Sozialstaat ruiniert, München

Hofstetter, Y. (2016): Das Ende der Demokratie: Wie die künstliche Intelligenz die Politik übernimmt und uns entmündigt, München

Horn, G. A. / Behringer, J. / Gechert, S. / Rietzler, K. / Stein, U. (2017): Was tun gegen die Ungleichheit? Wirtschaftspolitische Vorschläge für eine reduzierte Ungleichheit. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung: IMK Report Nr. 129, Düsseldorf

Hürtgen, S. (2008): Prekarität als Normalität. Von der Festanstellung zur permanenten Erwerbsunsicherheit, in: Blätter für die deutsche und internationale Politik 4/2008, S. 113–119

Jürgens, K. / Hoffmann, R. / Schildmann, C. (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld

Keese, C. (2016): Silicon Germany: wie wir die digitale Transformation schaffen, München

Kohlrausch, B. (2018): Abstiegsängste in Deutschland. Ausmaß und Ursachen in Zeiten des erstarkenden Rechtspopulismus, Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 58, Düsseldorf

Kollmann, T. / Schmidt, H. (2016): Deutschland 4.0: Wie die Digitale Transformation gelingt, Wiesbaden

Köster, J. / Lütten, J. (2018): Die Sekundäranalyse von Gesellschaftsbildern. Vorgehen, Herausforderungen und erste Ergebnisse eines qualitativen arbeitssoziologischen Forschungsprojekts, in: AIS Studien 11 (1), S. 91–103

Kronauer, M. (2017): Soziale Ungleichheit, Exklusion und der Aufstieg der Rechten, in: WSI-Mitteilungen 70 (8), S. 621–626, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_111868_111873.htm

Markowetz, A. (2015): Digitaler Burnout: warum unsere Smartphone-Nutzung gefährlich ist, München

Matuschek, I. / Kleemann, F. (2018): „Was man nicht kennt, kann man nicht regeln“. Betriebsvereinbarungen als Instrument der arbeitspolitischen Regulierung von Industrie 4.0 und Digitalisierung, in: WSI-Mitteilungen 71 (3), S. 227–234, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_114115_114132.htm

Mau, S. / Schöneck, N. (Hrsg.) (2015): (Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten, Berlin

Mazzucato, M. (2016): From market fixing to market-creating: a new framework for innovation policy, in: Industry and Innovation 23 (2), S. 140–156

Möller, J. (2016): Lohnungleichheit – Gibt es eine Trendwende?, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Discussion Paper 9/2016, Nürnberg

Mückenberger, U. (2017): Der Arbeitnehmerbegriff. Expertise im Auftrag der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Düsseldorf

Nachtwey, O. (2016): Die Abstiegs-gesellschaft: über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Berlin

OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) (2016a): Bildung auf einen Blick: OECD-Indikatoren, Bielefeld

OECD (2016b): PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and equity in education, Paris

Prassl, J. (2018): Humans as a service. The promise and the perils of work in the gig economy, Oxford

Ramge, T. / Mayer-Schönberger, V. (2017): Das Digital: Markt, Wertschöpfung und Gerechtigkeit im Datenkapitalismus, Berlin

Rammert, W. / Schulz-Schaeffer, I. (Hrsg.) (2002): Können Maschinen handeln? Soziologische Beiträge zum Verhältnis von Mensch und Technik, Frankfurt a.M.

Sachverständigenkommission (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin

Schmidt, F. (2016): Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Bonn

Schröder, L. (2016): Die digitale Treppe. Wie die Digitalisierung unsere Arbeit verändert und wie wir damit umgehen, Frankfurt a.M.

Seifert, H. / Holst, E. / Matiaske, W. / Tobsch, V. (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, in: WSI-Mitteilungen 69 (4), S. 300–308, https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_65669_65679.htm

Siegrist, J. (2015): Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen: Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen, München

Spannagel, D. / Seikel, D. / Schulze Buschoff, K. / Baumann, H. (2017): Aktivierungspolitik und Erwerbsarmut in Europa und Deutschland, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report Nr. 36, Düsseldorf

Statistisches Bundesamt (2017): Anteil atypischer Beschäftigung unverändert bei 21%. Pressemitteilung Nr. 281 vom 16.08.2017, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2018): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21%. Pressemitteilung Nr. 099 vom 15. März 2018, Wiesbaden

Thompson, E. P. (1973): Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus, in: Braun, R. / Fischer, W. / Grosskreutz, H. / Volkmann, H. (Hrsg.): Gesellschaft in der industriellen Revolution, Köln, S. 81–112

Turkle, S. (2015): Reclaiming conversation. The power of talk in a digital age, New York

Turkle, S. (2018): Empathy machines: Forgetting the body in digital culture, in: Tsolas, V. / Anzieu-Premereur, C. (eds.): A psychoanalytic exploration of the body in today's world, New York

Voß, G. G. (2018): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs, in: Böhle, F. / Voß, G. G. / Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, 2. Auflage, Wiesbaden, S. 15–84

Wilkinson, R. / Pickett, K. (2016): Gleichheit: Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind, Berlin

Wolter, M. / Mönnig, A. / Hummel, M. / Weber, E. / Zika, G. / Helmrich, R. / Maier, T. / Neuber-Pohl, C. (2016): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB Forschungsbericht 13/2016, Nürnberg

AUTORIN

KERSTIN JÜRGENS, Dr. phil., ist Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Kassel und war 2015–2017 Vorsitzende der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsgestaltung, Digitalisierung, Zukunft der Arbeit, Lebensführung.

@juergens@uni-kassel.de