

Florian Butollo, Jana Flemming, David Wandjo,
Christine Gerber und Martin Krzywdzinski

Digitalisierung der Arbeitswelt in und nach der COVID-19-Krise

Thesen und Handlungsempfehlungen

Digitalisierung der Arbeitswelt in und nach der COVID-19-Krise

Florian Butollo* \ florian.butollo@wzb.eu; **Jana Flemming*** \ jana.flemming@wzb.eu;
David Wandjo* \ david.wandjo@wzb.eu; **Christine Gerber*** \ christine.gerber@wzb.eu;
Martin Krzywdzinski* \ martin.krzywdzinski@wzb.eu

* Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

ISSN 2748-5587 \ DOI [10.34669/WI.WS/16](https://doi.org/10.34669/WI.WS/16)

HERAUSGEBER: Der Vorstand des Weizenbaum-Instituts e.V.
Prof. Dr. Christoph Neuberger
Prof. Dr. Sascha Friesike
Prof. Dr. Martin Krzywdzinski
Dr. Karin-Irene Eiermann

Hardenbergstraße 32 \ 10623 Berlin \ Tel.: +49 30 700141-001
info@weizenbaum-institut.de \ www.weizenbaum-institut.de

COPYRIGHT: Diese Veröffentlichung ist unter der Creative-Commons-Lizenz „Namensnennung 4.0 International“ (CC BY 4.0) lizenziert: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

WEIZENBAUM-INSTITUT: Das Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft – Das Deutsche Internet-Institut ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördertes Verbundprojekt. Es erforscht interdisziplinär und grundlagenorientiert den Wandel der Gesellschaft durch die Digitalisierung und entwickelt Gestaltungsoptionen für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

Diese Arbeit wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert (Förderkennzeichen: 16DII121, 16DII122, 16DII123, 16DII124, 16DII125, 16DII126, 16DII127, 16DII128 – „Deutsches Internet-Institut“).

Zusammenfassung

Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass die durch die COVID-19-Pandemie ausgelöste Krise zu strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt geführt hat, die in engem Zusammenhang mit Digitalisierungsprozessen stehen. Einige Veränderungen sind in industriellen Produktionsprozessen, der mobilen Arbeit und auch der Plattformarbeit zu erwarten. Damit solche Veränderungen sich positiv auf die Arbeitswelt auswirken ist politische Gestaltung gefragt. Beobachtbar ist, dass einige Unternehmen ihre Digitalstrategien überdenken, teils forcieren und vermehrt mit neuen Möglichkeiten experimentieren. Hier ist es notwendig, Betriebsrät_innen und Beschäftigte frühzeitig in die Gestaltung neuer Ansätze einzubinden. Am offensichtlichsten hat

sich die Arbeitswelt in der Krise durch die digitale Kommunikation im virtuellen Raum verändert. Menschen die bereits im Homeoffice arbeiten, sind jedoch verschiedenen Schwierigkeiten ausgesetzt. Virulent sind Fragen der Geschlechtergerechtigkeit, die Vermischung von beruflichem und privaten, sowie die Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes. Aufgrund der Erschütterung der regulären Arbeitsmärkte nahm auch über digitale Plattformen vermittelte Arbeit zu. Die prekären Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter_innen haben sich während der Pandemie noch zugespitzt, gleichzeitig ist international aber eine politische Regulierung der Plattformarbeit in Sicht, die inzwischen auch in Deutschland in Ansätzen stattfindet.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Einleitung | 4 |
| 2 | Strategien der Digitalisierung: Mehr Rationalisierung oder mehr Humanisierung? | 5 |
| 3 | Homeoffice: Vom Ausnahmezustand in eine bessere Normalität? | 6 |
| 4 | Plattformarbeit: Unsichere Arbeit oder soziale Regulierung? | 8 |
| 5 | Die Arbeitswelt von morgen: Wie arbeiten wir nach der Krise? | 9 |
| 6 | Quellen | 10 |

1 Einleitung

Die COVID-19-Krise hat unseren Alltag abrupt auf den Kopf gestellt. Vermutlich werden wir uns noch viele Jahre später an die Zeit während der Lock-downs und ihre weitreichenden Folgen für unser Leben erinnern. Dabei sind die mittelfristigen Folgen der Krise noch längst nicht absehbar. Das gilt insbesondere für die Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitswelt. Wird die momentan anhaltende Krise im Rückblick als ein Strukturbruch erkennbar sein, in dessen Folge die Digitalisierung der Arbeitswelt einen mächtigen Schub erfahren hat? Anhaltspunkte für einen solchen Strukturbruch gibt es bereits. So ist die Arbeit im Homeoffice für viele Menschen zur tagtäglichen Realität geworden und viele Blockaden, digitale Arbeitsprozesse einzuführen, wurden erzwungenermaßen aus dem Weg geräumt. Allerdings ist ein differenzierter Blick gefragt, denn wirtschaftliche Einschränkungen können auch dazu führen, dass Investitionen zurückgehalten werden. Oder aber die Investitionen konzentrieren sich nur auf bestimmte Typen digitaler Technologien. So könnte bspw. Software für Videokonferenzen oder Cloud-Lösungen angeschafft werden, während auf kostenintensivere Automatisierungslösungen verzichtet wird.

Im Forschungsprojekt „Automatisierung, Digitalisierung und Virtualisierung der Arbeitswelt in Folge der COVID-19-Krise“ wollen wir eine systematische Untersuchung dieser Frage vornehmen. Wir möchten wissen, ob die derzeitige Wirtschaftskrise – ähnlich wie es bereits bei ökonomischen Krisen in der Vergangenheit der Fall war – ein Katalysator für strukturelle Veränderungen in Industrie- und Dienstleistungssektoren sein kann, die schon zuvor im Keim vorhanden waren. Dabei richten wir insbesondere ein Augenmerk auf die Digitalisierung der Arbeitswelt. Die Frage, ob solche Veränderungen die Arbeitsbedingungen positiv oder negativ beeinflussen, hängt maßgeblich von der Gestaltung betrieblicher und überbetrieblicher Verhältnisse durch Politik und Sozialpartner*innen ab. Hier ist derzeit Einiges

in Bewegung, denn die COVID-19-Krise stellt einen Ausnahmezustand für die politische Regulierung der Marktwirtschaft dar: Nur durch drastische Ausweitung staatlicher Maßnahmen wie Kurzarbeit und Überbrückungskredite konnten die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Krise in Deutschland einigermaßen unter Kontrolle gebracht und abgefedert werden. Doch wie sieht die auch durch die Digitalisierung veränderte Zeit nach dem Abklingen der Pandemie aus? Und wie wollen wir die neue Normalität politisch gestalten? Eröffnet der Ausnahmezustand gar die Chance für eine sozial-ökologische Transformation, die den zukunftsfähigen Umbau unserer Wirtschaftsordnung befördert?

Im Folgenden skizzieren wir diese Weichenstellungen und den politischen Handlungsbedarf in Bezug auf drei Themen, bei denen deutliche Veränderungen zu erwarten sind und die in den nächsten Monaten Gegenstand unserer empirischen Untersuchungen sein werden: dem Arbeiten im Homeoffice, der Veränderung von Arbeitsprozessen durch Digitalisierung und Automatisierung (Industrie/Arbeit 4.0), sowie der über digitale Plattformen vermittelten Arbeit.

2 Strategien der Digitalisierung: Mehr Rationalisierung oder mehr Humanisierung?

Neuen digitalen Technologien wird das Potenzial zugesprochen, den Standort Deutschland in und nach der Krise wettbewerbsfähig zu halten, indem neue digitale Geschäftsmodelle aufgesetzt werden und die Produktion flexibler gestaltet wird (vgl. Plattform Industrie 4.0, 2020). Weil aufgrund der Kontaktbeschränkungen deutlich geworden ist, welchen konkreten Nutzen die Digitalisierung haben kann, ist in den meisten Unternehmen das Bewusstsein und die Bereitschaft für Investitionen in diese Richtung gestiegen. Aber wie groß sind die finanziellen Spielräume unter dem Eindruck der ökonomischen Effekte der Pandemie tatsächlich? Und wie wirken sich die neuen Investitionen in digitale Technologien auf die Arbeitswelt aus? Verstärken sich im Kontext der ökonomischen Schwierigkeiten Strategien der Automatisierung und Rationalisierung, die Arbeit substituieren und einseitig an Effizienzkriterien ausrichten oder eröffnen sich zugleich Möglichkeiten für eine Aufwertung der Arbeit?

Bislang hat die COVID-19-Krise bereits dazu geführt, dass Unternehmen ihre Digitalstrategien überdenken und vermehrt mit neuen Möglichkeiten experimentieren. Dies legen zumindest Befragungen nahe, nach denen sich einige Digitalisierungsblockaden gelöst zu haben scheinen (vgl. Fraunhofer ISI, 2020; bitkom, 2020; Telekom, 2020). Aus einigen Unternehmen hört man aber auch, dass die Digitalaktivitäten stärker auf einzelne technologische Anwendungen fokussiert werden, dass also ein Teil der Projekte an Bedeutung verliert, während mehr in einige wenige Schlüsselprojekte investiert wird. Wie auch immer sich das genau darstellt: es ist wahrscheinlich, dass die meisten Unternehmen nach der Pandemie in Bezug auf ihre Digitalstrategien anders dastehen als davor.

Die Frage, wie die konkreten Auswirkungen auf die Arbeitswelt aussehen, hängt entscheidend davon ab, wie die Digitalisierung politisch und

betrieblich gestaltet wird. Das war schon vor COVID-19 der Fall, gilt nun aber umso mehr. Betriebsrät_innen und Beschäftigte müssen frühzeitig in Investitions- und Innovationsprojekte eingebunden werden und ihre Gestaltungsspielräume ausschöpfen, was Kompetenzaufbau und die Kooperationsbereitschaft des Managements voraussetzt. Und die Politik sollte ein Monitoring der Digitalisierungsschritte und ihrer jeweiligen sozialen Folgen betreiben. Auf Ebene der Innovations- und Wirtschaftsförderung kann darauf Einfluss genommen werden, dass die Digitalisierungsschritte nicht auf eine rein kostengetriebene Rationalisierung hinauslaufen, sondern tatsächlich eine qualitative Transformation anstoßen, die mit einer Aufwertung der Arbeit und mit Maßnahmen zur Verbesserung der Ökobilanz einhergeht. Die umfangreiche Förderung von Programmen zur Humanisierung der Arbeitswelt in den 1980er Jahren, sowie die Überlegungen zu einer an sozial-ökologischen Zielsetzungen orientierten missionsgetriebenen Innovations- und Wirtschaftspolitik können hier ein Orientierungspunkt sein (siehe Kasten). Ist COVID-19 in der Rückschau gar ein Auslöser für den längst notwendigen sozial-ökologischen Umbau unserer Wirtschaftsordnung?

Missionsorientierte Wirtschaft?

Die britische Ökonomin Mariana Mazzucato (2014; 2021) plädiert für eine strategische Innovations- und Wirtschaftspolitik, die gemeinwohlorientierte Zielsetzungen verfolgt. Am Beispiel der Schlüsseltechnologien des iPhone (Internet, Touchpad, GPS, Spracherkennung) illustriert sie, dass radikale Innovationen meist das Produkt langfristiger ausgerichteter

öffentlicher Förderprogramme waren, in der Regel im Kontext militärischer Projekte. Solche Förderung, so das Plädoyer, sollte nun der Lösung drängender zivilisatorischer Probleme wie dem Klimawandel zugutekommen. Die Europäische Kommission hat diese Anregungen in ihrem Programm: „Mission Innovation“¹ jüngst aufgenommen.

3 Homeoffice: Vom Ausnahmezustand in eine bessere Normalität?

Das Homeoffice ist im Zuge der COVID-19-Krise ohne Zweifel zu einem Massenphänomen geworden. Mittels digitaler Kommunikation im virtuellen Raum waren viele Beschäftigte schlagartig mit dieser Form des mobilen Arbeitens konfrontiert. Möglich ist, dass so einerseits Vorbehalte gegenüber digitalem Arbeiten abgebaut wurden und in fehlende Infrastrukturen investiert wurde, sowie andererseits die fehlende Präsenz im Büro konservative Managementkulturen abgeschwächt hat. Es ist davon auszugehen, dass auch nach Ende der Pandemie die Zusammenarbeit im virtuellen Raum die Arbeitswelt stärker prägen wird. Doch wie muss die Arbeit im Homeoffice gestaltet werden, damit positiven Aspekte zur Geltung kommen, ohne dass neue Belastungen entstehen?

Für die meisten Angestellten und Selbständigen, die zuvor nicht im Homeoffice gearbeitet hatten, war dies zunächst eine Phase der Improvisation. In Befragungen während des ersten Lockdowns zeigte sich ein Großteil der Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiteten, zufrieden mit der Arbeitssituation. Sie konnten durchaus an Gestaltungsspielraum gewinnen, auch was die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem im schwierigen Kontext während der Lockdowns angeht (BMAS, 2020a).

Allerdings stellt sich die Frage, ob dies auch der Fall sein wird, wenn ein Teil der Arbeit langfristig von zu Hause aus erledigt wird. Zwar wird die Pendelzeit zum Arbeitsplatz gespart, allerdings wird diese kaum für Freizeitaktivitäten oder zur Erholung genutzt. Stattdessen arbeiten die Beschäftigten im Homeoffice häufig einfach länger (Lott, 2020). Auch bleiben die mentalen und sozialen Belastungen durch soziale Isolation oder räumliche Enge vermutlich mindestens bis zur Überwindung der Pandemie bestehen. Unter diesen Bedingungen müssen sich Politik und Sozialpartner auch darüber im Klaren sein, dass sich gesellschaftliche Ungleichheiten im Homeoffice verstärken können. Schließlich arbeitet es sich im Arbeitszimmer eines großzügigen Eigenheims mit Garten sicherlich konzentrierter als wenn der Wohnraum knapp bemessen ist und sich mehrere Familienangehörige an improvisierten Büroarbeitsplätzen drängen.

Neuralgische Punkte, die dringend politisch gestaltet werden müssen, sind Fragen der Geschlechtergerechtigkeit, der Vermischung von Beruflichem und Privatem („Entgrenzung“), der Ergonomie der häuslichen Büroausstattung bzw. des Gesundheitsschutzes, sowie die Verfügbarkeit geeigneter Infrastrukturen. So wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass

¹ <http://mission-innovation.net>

Vorteile einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie während des Lockdowns auch in eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen umschlagen können. Denn es sind hauptsächlich Frauen, die während der Pandemie neben ihrer regulären Erwerbsarbeit die Hauptlast der Haushalts-, Erziehungs-, und Pflegeaufgaben übernehmen (Allmendinger, 2020). Ohne ausreichende Kinderbetreuung und die Möglichkeit bei Bedarf auf die Vorteile einer räumlichen Trennung von Arbeits- und Wohnort zurückgreifen zu können, könnten sich solche Effekte verstetigen. Ähnlich verhält es sich mit der Entgrenzung der Arbeit. Es wird vielfach als Vorteil empfunden, dass es im Homeoffice besser möglich ist, sich die Arbeitszeiten so zu legen, dass private Aufgaben besser erledigt werden können. Doch welche Effekte hat eine solche Vermischung mittelfristig und wie kann vermieden werden, dass sie zu einer *Always-Online*-Kultur auswächst, bei der der Arbeitstag gar keine Grenzen mehr kennt (Lott, 2020)? Schließlich: verfügen Beschäftigte überhaupt über die geeignete Infrastruktur, die effektives Arbeiten unter gesundheitsförderlichen Bedingungen fördert und wer kommt für sie auf? Bislang lebt die Ausweitung des Homeoffice von einem spontanen Einsatz privater Ressourcen, der arbeitspolitisch problematisch ist und nur geringfügig über Steuererleichterungen ausgeglichen wird.

Kurz: welche Kriterien gibt es dafür, damit die Arbeit im Homeoffice im Übergang von der Improvisation zum Regelbetrieb auch gute Arbeit ist und wie lässt sich das umsetzen? Während der Pandemie geht es um den unmittelbaren Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob es überhaupt gewollt ist, die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice auch nach der Krise zu gewähren. Dafür müssten konservative Führungskulturen überwunden werden und die organisatorischen Voraussetzungen für einen nachhaltigen Übergang zu mobileren Arbeitskulturen geschaffen werden. Die politische Debatte kreist um ein *Recht auf Homeoffice*, welches sowohl aus Gründen des Infektionsschutzes, als auch hinsichtlich der souveräneren Gestaltung der Arbeits- und Lebenszusammenhänge von Beschäftigten zu begrüßen ist.

Das Recht auf Homeoffice muss jedoch zwingend einhergehen mit verbesserten institutionellen Rahmenbedingungen, insbesondere sozialer Unterstützungsangebote wie der Kinderbetreuung und Pflege sowie der Nutzung von Elternteilzeit bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung. Gewährleistet werden muss zudem, dass die (gesundheitsförderliche) Büroausstattung, die technischen Infrastrukturen sowie der damit einhergehende Energieverbrauch nicht an die Beschäftigten outsourcet werden, sondern von den Unternehmen gestellt werden.

Gleichzeitig muss nicht nur das Recht auf Homeoffice eingefordert werden, sondern auch das *Recht auf Büro* erhalten bleiben. Es wäre problematisch, wenn Rationalisierungsbestrebungen von Unternehmen in Folge der Ausweitung des Homeoffice auch die Büroplätze der Beschäftigten ins Visier nähmen. Gerade weil ein großer Teil der Beschäftigten das Homeoffice aufgrund von Wohnungsgröße, Kinderbetreuung oder sozialer Isolation nicht als Dauerlösung bewältigen kann, muss sich hier die Politik bereits im Vorfeld zu Gunsten der Beschäftigten klar positionieren.

4 Plattformarbeit: Unsichere Arbeit oder soziale Regulierung?

Über Plattformen vermittelte Dienstleistungen, die von formal Selbstständigen ausgeführt und über Apps oder Internetseiten koordiniert werden, beschäftigen sowohl Forschung als auch Politik seit einigen Jahren. Die Befürchtungen waren zunächst groß, dass sich mit der Plattformarbeit ein neues, prekäres Arbeitsmodell ausbreitet, das die Lücken bestehender Regulierungen ausnutzt und auch zur Gefahr für betriebliche Arbeit würde. Bisher blieb Plattformarbeit jedoch eher ein Nischenphänomen. Im Zuge der Corona-Pandemie und den damit verbundenen wirtschaftlichen Schwierigkeiten könnte dieses Arbeitsmodell jedoch stark an Bedeutung gewinnen (BMAS, 2020b). In Nordamerika führte die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 bereits zu solch einem Effekt: Die Nachfrage nach über Plattformen vermittelte *Gigs* (kurzzeitige Auftragsjobs) nahm im Kontext der Erschütterung der regulären Arbeitsmärkte stark zu. Auch in Deutschland ist nun damit zu rechnen, dass Plattformarbeit sich ausweitet. Umso mehr stellt sich die Frage, wie die politischen und sozialen Gefahren dieses Arbeitsmodells in den Griff bekommen werden können.

Dies zeigt sich insbesondere am Beispiel lokaler Dienstleistungsplattformen. Große Teile der Beschäftigten in der Gastronomie sind derzeit unterbeschäftigt, erleben Einkommenseinbußen und sind existenzbedroht. Restaurantschließungen, Homeoffice und Kontaktbeschränkungen machten jedoch Essenslieferdienste wie Lieferando oder Instacart zu wichtigen Versorgungsinfrastrukturen (Altenried et al., 2020). Genaue Zahlen hinsichtlich des Anstiegs der dort Arbeitenden und des Umfangs ihrer Arbeitsstunden sind allenfalls punktuell verfügbar, deuten aber auf einen sprunghaften Anstieg hin (BMAS, 2020b). Auch scheinen die Aufträge der Plattformen rasant zu steigen. Bei „Just Eat Takeaway“, dem Mutterunternehmen von Lieferando, stiegen die Bestellungen im vierten Quartal 2020 im Vergleich zum Vorjahr in Deutschland um 56 Prozent (Boerse Online, 2021).

Neben gestiegenem Auftragsvolumen konnten Dienstleistungsplattformen auch die Gunst der Stunde nutzen und ihre Angebote ausweiten. So hatte der Mobilitätsdienstleister Uber zu Beginn der Pandemie zunächst massive Einbrüche erlebt, reagierte aber, indem er die Plattform „work hub“ ins Leben rief. Auf dieser können die Fahrer*innen neben der Personenbeförderung alternative Gigs annehmen, bspw. für Lebensmittellieferungen, LKW-Transporte oder Zeitarbeitsschichten. Unternehmen wie McDonald's, 7-Eleven oder FedEx stellen Aufträge direkt über die Uber Plattform ein (Chandler, 2020). Die Krise könnte somit Anlass für Plattformunternehmen sein, sich über ihre jeweilige Nische im Dienstleistungssektor hinaus zu bewegen und übergreifender zu agieren. Auf diese Weise verschwimmen die Grenzen zwischen regulären Leiharbeitsfirmen und Arbeitsplattformen zusehends.

Gleichzeitig haben sich durch die Pandemie die ohnehin schon dürftigen Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter_innen weiter verschlechtert. Sie sind nicht nur einem hohen Ansteckungsrisiko ausgesetzt, auch die Auftragsvolumina schwanken je nach Einsatzfeld. Im Zuge der Kontaktbeschränkungen, die Plattformen für Mobilität und haushaltsnahe Dienstleistungen erheblich treffen, kann es schnell zu Einkommensverlusten kommen. Darüber hinaus wächst die Zahl potenzieller Auftragnehmer*innen auf den Plattformen der Lieferdienste weiter, wodurch es schwieriger wird an Aufträge zu kommen.

Wenig bekannt ist bisher über die Entwicklungen in der ortsunabhängigen Plattformarbeit, der sogenannten *Crowdwork*. Zunächst ist kein direkter Einfluss der Pandemie und Kontaktbeschränkungen zu erwarten, da die Arbeit in diesem Feld ausschließlich Online stattfindet. Gleichzeitig könnten sich aber indirekte Effekte zeigen: aufgrund von in der Wirtschaftskrise entstandenem Rationalisierungsdruck, versuchen Unternehmen Personal einzusparen und lagern Arbeit zunehmend an flexibel skalierbare und

kostengünstige Crowdworker*innen aus. Zudem ist auch hier zu erwarten, dass sich aufgrund massiver Jobverluste viel mehr Menschen auf diesen Plattformen als arbeitssuchend registrieren.

Plattformarbeiter*innen fordern in vielen Ländern bereits bessere Arbeitsbedingungen in und jenseits der Pandemie. Dies betrifft z.B. die Ausstattung mit FFP2-Masken oder Krankengeld. In mehreren Ländern Lateinamerikas organisierten Arbeiter*innen verschiedener Dienstleistungsplattformen gemeinsame Streiks – die ersten internationalen und sektorübergreifenden Arbeitskämpfe der Gig Economy. Einige marktführende Plattformen, darunter Uber, Instacart, Deliveroo, Ola oder DoorDash reagierten vielerorts mit Zugeständnissen. So wurde in Australien eine Vereinbarung zu Verdienstausschlägen aufgrund der COVID-19-Krise getroffen und auch eine Interessensvertretung der Plattformarbeiter*innen anerkannt (Forsyth et al., 2020).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat Eckpunkte für „Faire Arbeit in der Plattformökonomie“ formuliert. Ziel ist es, faire Arbeit auch in der digitalen Wirtschaft zu ermöglichen und Plattformarbeiter*innen elementaren arbeits- und sozialrechtlichen Schutz zu ermöglichen, beispielsweise durch die Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung, stärkeren Unfallschutz oder Mindestkündigungsfristen (BMAS, 2020b). Dass Plattformarbeit reguliert werden kann, zeigen auch Beispiele aus Dänemark und Schweden, wo Gewerkschaften mit einigen Plattformanbieter*innen Vereinbarungen ausgehandelt haben, die Tarifverträgen ähnlich sind (Jesnes et al., 2019). In der aktuellen Krise könnte sich entscheiden, inwiefern sich das Arbeitsmodell auch längerfristig als prominenter Arbeitstypus verankern kann und ob es weiterhin die Merkmale einer prekarierten Arbeitswelt trägt oder ob es den dort Beschäftigten tatsächlich ein stabiles Einkommen und gute Arbeitsbedingungen bietet.

5 Die Arbeitswelt von morgen: Wie arbeiten wir nach der Krise?

Wie diese kurzen Ausführungen verdeutlichen, entstehen durch die COVID-19-Krise gleich mehrere Weichenstellungen, an denen sich entscheidet, wie die Arbeitswelt von morgen gestaltet werden kann. Es ist wahrscheinlich, dass die Pandemie tatsächlich einen Digitalisierungsschub auslöst, doch statt dies pauschal zu bejubeln, geht es darum, diese Entwicklungen differenziert zu analysieren und gezielt zu gestalten. Denn klar ist auch, dass die weitere Entwicklung der Digitalisierung der Arbeitswelt unter dem Eindruck von Aufwertungspotenzialen einerseits und Kostendruck andererseits umkämpft sein wird und neben Gewinner*innen auch Verlierer*innen hervorbringt.

Die präzise Analyse der aktuellen Tendenzen, der jeweiligen Triebkräfte und der Möglichkeiten zur Gestaltung durch betriebliche Akteure, Sozialpartner und den Staat ist Gegenstand unseres Forschungsprojekts. In diesem Rahmen führen wir Fallstudien

und Befragungen in sechs relevanten Sektoren (Finanzdienstleistungen, Automobil, Chemie, Logistik, Maschinenbau und Gesundheit) durch, um allgemeine Erkenntnisse über die digitale Transformation der Arbeitswelt zu erlangen und konkrete Ansatzpunkte für Gestaltungsinitiativen zu identifizieren.

Wir sind überzeugt, dass der aktuelle Krisenmoment auch Potenziale für eine positive Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt bietet. Dies betrifft die sozialverträgliche Gestaltung des wirtschaftlichen Wandels, arbeitnehmerfreundliche Formen neuer Arbeitswelten sowie eine zukunftsfähige Ausrichtung unseres sozioökonomischen Modells. Ein wichtiger Fixpunkt unserer Forschung ist daher die Frage, wie der Digitalisierungsschub in Folge der Covid-19-Krise auch zu einem Schub für eine sozial-ökologische Transformation wird und wie sich politische und betriebliche Perspektiven diesbezüglich ergänzen können.

6 Quellen

- Allmendinger, Jutta (2020). Familie in der Corona-Krise: Die Frauen verlieren ihre Würde. *Die Zeit*, 12.05.2020. <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-rueckentwicklung> (12.03.2021)
- Altenried, Moritz, Niebler, Valentin & Wallis, Mira (2020). Corona-Krise - On-demand. Prekär. Systemrelevant. *Der Freitag*, 25.03.2020. <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/on-demand-prekaer-systemrelevant>
- bitkom (22.11.2020). *Corona-Pandemie zwingt Unternehmen zur Digitalisierung*. <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-zwingt-Unternehmen-zur-Digitalisierung> (12.03.2021)
- BMAS (2020a). *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexperte*. Institut Arbeit und Qualifikation; Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung; Institute of Labor Economics.
- BMAS (2020b). *Faire Arbeit in der Plattform-ökonomie – Positionspapier des BMAS*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Boerse Online (2021). *Essenslieferdienst Just Eat Takeaway Setzt Starkes Wachstum Auch Ende 2020 Fort*. <https://www.boerse-online.de/nachrichten/aktien/essenslieferdienst-just-eat-takeaway-setzt-starkes-wachstum-auch-ende-2020-fort-1029963060>.
- Borchert, Kathrin, Hirth, Matthias, Kummer, Michael E., Laitenberger, Ulrich, Slivko, Olga & Viète, Steffen (2018). *Unemployment and online labor*. ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper, Nr. 18–023.
- Chandler, Simon (2020). Coronavirus Turns Uber Into Gig Platform For All Work. *Forbes*. 07.04.2020. <https://www.forbes.com/sites/simonchandler/2020/04/07/coronavirus-turns-uber-into-gig-platform-for-all-work/>.
- Forsyth, Anthony (2020). Collectivising the Gig Economy in Australia. *International Union Rights* 27 (3): 18–28.
- Fraunhofer ISI (2020). *Produktion in Zeiten der Corona-Krise*. https://www.isi.fraunhofer.de/content/dam/isi/dokumente/modernisierung-produktion/erhebung2018/PI_78_Produktion_in_Corona_Web.pdf (12.03.2021)
- Jesnes, Kristin, Ilsøe, Anna & Hotvedt, Marianne (2019) Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries. *Nordic future of work Brief 3*. <https://faos.ku.dk/pdf/faktaark/Nfow-brief3.pdf> (12.03.2021)
- Lott, Yvonne (2020). *Work-Life Balance im Home-Office: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig?* Hans-Böckler-Stiftung (Report, 54).
- Mazzucato, Mariana (2014). *Das Kapital des Staates: Eine andere Geschichte von Innovation und Wachstum*. Kunstmann: München.
- Mazzucato, Mariana (2021). *Mission Economy: A Moonshot Guide to Changing Capitalism*. Harper Business.
- Plattform Industrie 4.0 (2020). Corona und die Folgen - Thesenpapier. https://www.plattform-i40.de/PI40/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/Corona_Thesen.html (12.03.2021)
- Telekom (2020), *Gesamtbericht 2021 – Digitalisierungsindex*. <https://www.digitalisierungsindex.de/studie/gesamtbericht-2021/>