

Wir nannten es Freizeit?

Vorbemerkungen

»Wir nannten es Freizeit«, scheint die Situation mancher Beschäftigter heute passend zu beschreiben. Die Arbeit greift bei Vielen immer mehr in das Privatleben ein.

Die Visionen der neuen Technikwelt sahen anders aus. Mit dem Slogan »Wir nennen es Arbeit« beschrieb im Jahr 2006 ein Bestseller das Leben moderner Computer-Nutzer, die im Café sitzend kurz noch am Laptop arbeiten, um danach mit dem Nachbarn zu plauschen. Die Autoren Holm Friebe und Sascha Lobo schufen das Bild einer »digitalen Bohème«, die so entspannt arbeitet, wie man leben will, und doch genug Geld damit verdient. Geschildert wurde die Welt von Menschen, »die sich dazu entschlossen haben, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, dabei die Segnungen der Technologie herzlich umarmen und die neuesten Kommunikationstechnologien dazu nutzen, ihre Handlungsspielräume zu erweitern«.¹

Moderne Kommunikationstechnologie ermögliche die Verbindung von selbstbestimmtem Leben und einem auskömmlichen Einkommen – viele hielten das Buch damals schon für einen cleveren Marketing-Gag.

Die Realität moderner IT-Technik sieht anders aus. Durch Smartphones, Tablets oder Notebooks ist Arbeit nicht mehr zwangsläufig an einen bestimmten Ort oder feste Zeiten gebunden. Die Klagen vieler Beschäftigter über die ständige Erreichbarkeit werden größer – für immer mehr Beschäftigte verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. »Mit dem Bearbeiten von beruflichen E-Mails von zu

Hause, in der Bahn, im Bus, in Hotelzimmern, in Cafés, auf Dienstreise, nach Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub hat sich Arbeiten ›immer‹ und ›überall‹ als Normalzustand etabliert«, betont Tanja Carstensen, Soziologin von der TU Hamburg-Harburg.²

Die Technik, die das Privatleben so erleichtert, indem rund um die Uhr Nachrichten abgefragt, aktuelle Meldungen fernab der Medienkonzerne gelesen oder Urlaubsziele per Video-Sequenz erkundet werden können, hat auch ihre negativen Seiten. Sie sorgt durch Erreichbarkeit auch für Dauerstress und krank machende Arbeitsbedingungen.

Im Mittelpunkt der Umwälzungen steht die Informatisierung, die Erzeugung und Nutzung von technisch übermittelbaren und bearbeitbaren Informationen auf Grundlage ihrer Digitalisierung. Wolfgang Fritz Haug hat dafür den Begriff High-Tech-Kapitalismus geprägt. Dabei vernetzt sich die Arbeitswelt immer mehr und wird digitaler. Computer und Mobiltelefone gehören nach einer Studie des Branchenverbands Bitkom bei rund 60 Prozent der Beschäftigten zur Standardausstattung.³ Auch private Geräte nutzen rund ein Drittel der Beschäftigten.

Neue Begriffe signalisieren Umbrüche. Der Begriff Smartphone ist einem vertraut. Aber was hat es mit einer Smart Factory auf sich? Smart bedeutet hier »eingebettete (englisch: embedded) Intelligenz«. Um smart zu sein, muss ein System Daten und Informationen aufnehmen, auswerten und weitergeben können. Neudeutsch: Input und Output. Kernstück ist eine rundum vernetzte und voll automatisiert gesteuerte Produktion. Sie beruht auf technologischer Intelligenz, die in Produkten und Maschinen eingebunden wird.

Diese Systeme zeichnen sich dadurch aus, dass neben den Beschäftigten auch die Technologie Prozesse steuert. Unterstützung durch Robotereinsatz, so genannte Assistenzsysteme, sollen die Anforderungen an die Arbeitnehmer so weit reduzieren, dass ein kurzes Anlernen ausreicht, um am Arbeitsplatz eingesetzt zu werden.

Digitale Technik hat schon heute gravierende Auswirkungen. So wird ein Arbeiter bei Amazon als »Picker« mit einem Chip am Arm eingesetzt, damit er beim Zusammenstellen der Pakete für die Bestellungen ständig erreichbar ist. »Dieser Chip ermöglicht aber auch, dass der Mitarbeiter an jedem Ort in der Halle ständig überwacht werden

kann«, erläuterte Matthias Jena, Vorsitzender des DGB Bayern.⁴ Jena schildert die Abmahnung eines Amazon-Mitarbeiters, der sich fünf Minuten nicht bewegt habe.

Die Entwicklung gehen weiter. Vieles nimmt den Weg vom Forschungslabor in den Betrieb. Und genau das ist Thema dieses Bandes: Wie sieht die Arbeit der Zukunft aus?

Ziel ist es nicht, Horrorszenarien aufzubauen oder unrealistische Visionen zu formulieren. Vielmehr geht es um eine Darstellung aus Sicht der Arbeitnehmer. Welche Risiken bestehen in dieser digitalen Arbeitswelt, was muss von Betriebsräten und Gewerkschaften geregelt werden?

Klar ist aber auch: Technische Veränderungen können die Arbeitsbedingungen radikal verschlechtern. Meldungen im Sommer 2015, dass die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) eine Abkehr vom gesetzlichen 8-Stunden-Tag fordert und entschieden gegen eine Einschränkung von Werkverträgen ist, schreckten manchen Beobachter auf. Das BDA-Positionspapier macht deutlich, dass die Unternehmer wissen, in welchen Bereichen sie Arbeitsrechte einschränken möchten.

Den Arbeitnehmern muss also klar sein, mit welchen Forderungen sie sich auseinandersetzen müssen. Dies setzt Wissen voraus, wie sich die Arbeit verändert. Deshalb stellt dieser Band Trends für die Zukunft dar, denn die Entwicklung ist auch durch Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften gestaltbar. Die Arbeitsbedingungen werden ein wichtiges Thema – bei cyber-physischen Systemen (CPS) steuern sich intelligente Maschinen, Betriebsmittel und Lagersysteme in der Produktion eigenständig. Das Thema ist nicht so fern, wie viele denken, denn das »Internet der Dinge« verspricht eine Vernetzung per Internet in der Freizeit: Kühlschränke, die eigenständig Lebensmittel nachkaufen, Waschmaschinen, die nur starten, wenn der Strompreis niedrig ist. Das Internet der Dinge soll die virtuelle mit der realen Welt vereinen. Dabei werden Objekte intelligent und können Informationen austauschen. Die Basis dafür sind Chips, durch die Waren oder Geräte nicht nur eine eigene Identität in Form eines Codes erhalten, sondern auch Zustände erfassen und Aktionen ausführen können. Die Übertragung dieser Logik auf Werkshallen ist die Logik der Industrie 4.0.

Während die Bundesregierung das Thema in erster Linie als Frage der Wirtschaftsförderung sieht, ändern sich Arbeitsplätze und die Arbeitsorganisation elementar. Für die Belegschaften bedeutet dies zunehmende Kontrolle und verstärkten Leistungsdruck.

Gewerkschaften und Betriebsräte sind gefordert, die Arbeitsbedingungen der digitalen Arbeit über Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zu regeln und Mindeststandards – etwa Mindestanzahl der Beschäftigten oder die Letztentscheidung der Arbeiter im Verhältnis Mensch – Maschine – sicherzustellen.

In der digitalen Arbeit der Zukunft drohen, durch verstärkten Technikeinsatz Arbeitsplätze abgebaut zu werden – und der Stress für die weiterhin Beschäftigten zuzunehmen.

Erfolgreich werden die Gegenstrategien von Betriebsräten und Gewerkschaften aber nur sein, wenn die Beschäftigten an Strategieentscheidungen und deren Umsetzung beteiligt werden; und wenn Beschäftigten klar ist, in welche Richtung sich die Arbeit 4.0 entwickeln kann. Auch von dieser Form der Gegenwehr handelt dieses Buch.

Ein wichtiger Hinweis zu den Begriffen »Arbeitnehmer« – »Arbeitgeber«

In diesem Buch verwende ich die Begriffe Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer wird als Beschäftigter verstanden, während der Unternehmer als Arbeitgeber bezeichnet wird. Ich orientiere mich dabei an der Definition des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Begrifflichkeiten verschleiern aber, dass die Arbeit durch die Beschäftigten erbracht wird und sie den Wert im Unternehmen schaffen:

- Der »Arbeitnehmer« stellt dem Kapitaleigner, dem »Arbeitgeber«, seine Arbeitskraft zur Verfügung
- Der »Arbeitnehmer« gibt seine Arbeit dem, der sie nimmt und Produktionsmittel zur Verfügung stellt.

Meine Erfahrungen als Referent für Betriebsratsseminare und als Sachverständiger für Betriebsräte fließen in dieses Buch ein. Für Fragen, Anregungen oder Kritik bin ich dankbar. Zu erreichen bin ich per E-Mail unter: *br-beratung-schwarzbach@web.de*