

Die Digitalisierung verändert das Denken - was das für die Gewerkschaften bedeutet

von: Marcus Schwarzbach, 22.08.2017



Zeichnung: Bernd Bücking. entnommen aus: report 51, Seite 1

Das Internet verändert unseren Alltag – manche Zeitgenossen sind gar nicht mehr offline. Viele Beschäftigte verbinden digitale Technik ausschließlich mit positiven Erfahrungen. Bestellungen online sind einfach möglich, Informationen leicht verfügbar. Diese Grundhaltung wirkt auch im Betrieb weiter und hat deshalb Bedeutung für Gewerkschaften und Betriebsräte.

Ein Beispiel: der persönliche Algorithmus – Lifelogging nimmt an Bedeutung zu. Das Digitalarmband erfasst den Puls, die Brille macht Fotos. „Wir Menschen haben schon immer alle möglichen Kennzahlen gemessen, mit dem Spiegel, der Waage oder per Kilometeranzeige im Auto“, erläutert der Soziologe Stefan Selke. „Bei Lifelogging wird diese Obsession auf die nächste Ebene gehoben: Wir erfassen alle möglichen Daten um unsere Person digital, kombinieren diese Zahlen und suchen Muster, um eine Art Lebensprotokoll zu erstellen.“

Da der nächste Firmenmarathon ansteht, haben Beschäftigte auch schon den ebenfalls mittrainierenden Vorgesetzten freigeschaltet – der dann auswerten kann, wieviel Tiefschlafphasen der Kollege in den Nächten vor dem wichtigen Termin mit dem neuen Kunden hatte.

Dies ist keineswegs eine „digitale Spielerei“: Krankenkassen interessieren sich zunehmend für diese Daten. Menschen seien „offenbar immer anfälliger für Rankings und Vergleiche. Deshalb gibt es Hitparaden im Radio und Evaluierungen an Unis. Für

mich ist bedenklich, dass es vielen nur mehr um die Daten und den Vergleich geht und nicht mehr um die Sache selbst. Oder anders: Ich weiß doch selbst, dass ich nach dem Sechs-Kilometer-Lauf erschöpft bin. Dafür brauche ich keine App“, so der Soziologe Selke.

Das wirkt auch im Betrieb. Manche Unternehmen entwickeln betriebliche „Benchmarks“, wie schnell Kunden durch das neue Workflow-System betreut werden. Will der Betriebsrat dieses in Konkurrenz-Setzen von Teams verhindern, kann dies auf Protest von Beschäftigten stoßen, die derartigen Wettbewerb normal finden.

Eine weitere Entwicklung: Cloudworking ermöglicht ein Arbeiten unabhängig von Zeit und Raum. Oft lautet das Motto, was möglich ist, wird auch getan – Erreichbarkeit jederzeit, auch am Wochenende und im Urlaub. Oft sehen Angestellte eine scheinbare Erleichterung darin: Hintergrund ist die zunehmende Arbeitsbelastung im Berufsleben allgemein. Das Motiv ist subjektiv nachvollziehbar. Es wird als Entlastung gesehen, weil den Betroffenen nach dem Urlaub nicht ein E-Mail-Berg erwarte.

Gewerkschafter und Betriebsräte, die gegen ständige Verfügbarkeit der Beschäftigten agieren, müssen deshalb aber nicht nur dem Unternehmen, sondern auch den Beschäftigten gegenüber agieren. Die Belegschaft muss für das Problem sensibilisiert werden – und es muss verdeutlicht werden, dass es kein individuelles Problem ist, sondern durch die Unternehmenssteuerung und Personalplanung bedingt ist. Ein betriebliches Beispiel zeigt (siehe Schwarzbach, „Work around the clock?“, Seite 43): Durch Flugblätter, Infos per Email und eine Betriebsversammlung zum Thema wurde verdeutlicht, dass es sich bei den Problemen nicht um Einzelfälle handelt. Ursache seien vielmehr die Arbeitsbedingungen, so die Position, die der Betriebsrat in einem Belegschaftsinfo deutlich machte. Es wird aber nicht nur das Problem „Erreichbarkeit“ angesprochen, sondern auch Lösungsansätze etwa durch eine Betriebsvereinbarung benannt, so dass der Belegschaft klar wird, kollektiv ist eine Veränderung möglich. Über Mitbestimmungsrechte ist Gegenwehr möglich – der Unternehmer muss über eine Betriebsvereinbarung verhandeln. Technisch können die Server so eingestellt werden, dass nach Feierabend oder an den Wochenenden keine E-Mails mehr an die persönlichen Postfächer der Beschäftigten weitergeleitet werden.

Dieser Fall zeigt anschaulich, welche Möglichkeiten bestehen – es erfordert aber auch ein entschlossenes Vorgehen von Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten beim Thema „Ständige Verfügbarkeit“. Die regelmäßige Information der Belegschaft, der Einbezug der Beschäftigten sollte gerade beim zunehmenden Leistungsdruck im Betrieb fester Bestandteil der Betriebsratsarbeit sein. In der digitalen Arbeitswelt wird das wichtiger denn je.

Nähere Informationen bieten:

- [„Ausgeträumt? Demokratie & Internet“, report 105](#)
- [„Digitale Arbeit und Industrie 4.0“, report 106](#)

