

## Kampf um die Köpfe in der digitalisierten Arbeitswelt

von: Marcus Schwarzbach, 09.12.2017



2016 | CommScope, Flickr | CC BY-NC-ND 2.0

Selbstbestimmung, Demokratie oder Freiheit – diese Begriffe werden häufig verwendet, um den Beschäftigten die neue digitale Arbeitswelt zu erklären. Unternehmen initiieren einen Kampf um die Köpfe. „Die Mitarbeiter entkommen der Hierarchie und den peniblen Kontrollmechanismen klassischer Unternehmensstrukturen. Das bringt mehr Selbstbestimmung und Einfluss“, so Professor Carsten C. Schermuly von der SRH Hochschule Berlin.

Thomas Sattelberber, Ex-Vorstand der Deutschen Telekom verspricht: Der Beschäftigte als „Co-Unternehmer gewinnt neue Freiheiten“ durch die Digitalisierung. Und zum Bericht über die IT-Agile GmbH in Hamburg titelt das Magazin Brand Eins „Die Geschichte eines demokratischen Unternehmens“, um einen Beschäftigten zu zitieren: „Demokratie funktioniert wie Autofahren, da gibt es auch keine festen Regeln, wann du bremst oder Gas gibst. Du entscheidest situativ, und vor allem entscheidest du selbst.“

Ignoriert werden bei diesen Schön-Wetter-Berichten die Tendenzen in den Unternehmen. Denn der Arbeitsdruck nimmt durch die Digitalisierung zu. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer steht sehr häufig unter Zeitdruck, so eine aktuelle Untersuchung des Deutschen Gewerkschaftsbunds mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“. Das ist eine Folge der zunehmenden Digitalisierung, die bereits weit fortgeschritten ist. Bei 82 Prozent aller Arbeitnehmer wird die Arbeit durch Digitalisierungsprozesse beeinflusst, bei 60 Prozent sogar in hohem oder sehr hohem Maße. Auf die Frage: „Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“ antworteten 61% der Befragten mit Ja.

---

Thomas Sattelberger sieht vor allem positive Entwicklungen durch die Digitalisierung. „Meine Vision ist, dass die Welt der Arbeit um einen zukunftsfähigen Akteur reicher wird. Dieser Akteur ist das Individuum“. Der Ex-Vorstand will nicht mehr von »Angestellten« sprechen, sondern von »Unternehmensbürgern« und verdeutlicht gegen wen sich diese Zielsetzung richtet: „Betriebsräte und Gewerkschaften müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten in den Zeiten des industriellen Turbokapitalismus nötig war, im Übergang zur digitalisierten Ökonomie jedoch zunehmend untauglich oder gar kontraproduktiv ist“.

Sattelberger verdeutlicht: „Das Individuum als Subjekt spielt in der Arbeitswelt noch kaum eine Rolle. Der einzelne Mitarbeiter wird entweder geschützt oder kontrolliert – als Objekt“. Gewerkschaften und Betriebsräte agieren nur „mit Schutzrechten“. Sattelberger will dies ändern. Denn „das ist Entmündigung“. Gefordert sei deshalb auch der Gesetzgeber. „Damit diese Entwicklung eine Dynamik entfaltet, muss der gesetzliche Rahmen angepasst werden, der immer noch sehr betriebszentriert ist. In der Realität wird es den klassischen Betrieb immer seltener geben. Der Trend Industrie 4.0 entgrenzt das Unternehmen räumlich und zeitlich. Die Wertschöpfung endet nicht mehr an Unternehmensgrenzen, sondern verbindet eine Vielzahl von Unternehmen.“

Die Freiheit, um die es geht, ist die „Freiheit der Unternehmen“. Ähnlich argumentiert auch der Haufe-Verlag in einer Kommentierung zum „Weißbuch Arbeiten 4.0“ der Bundesregierung und fordert: „Arbeitszeit: flexibel und selbstbestimmt, kein Recht auf befristete Teilzeit“ – nein, Rechte für Beschäftigte, das geht dann doch zu weit, erst Recht in der digitalen Arbeitswelt!

- Siehe auch: isw-Wirtschaftsinfo 52 „Agil und ausgepresst - Agile Unternehmensführung als Herausforderung für Gewerkschaften und Betriebsräte in der digitalen Arbeitswelt“