

Die Digitalisierung der Arbeitswelt – ein Blick zurück nach vorn

Manche Verlautbarungen im gegenwärtigen Hype um ein »zweites Maschinenzeitalter« und eine »vierte industrielle Revolution« erwecken den Eindruck, als ob die Digitalisierung und Vernetzung der Arbeitswelt erst vor kurzem schlagartig über uns hereingebrochen und die Gewerkschaften von dieser Entwicklung völlig überrascht und heillos überfordert wären. Dies ist jedoch, ohne den umwälzenden Charakter und die disruptiven Potenziale der derzeitigen Entwicklungen in Abrede stellen zu wollen, eine glatte Fehlwahrnehmung: Sowohl die digitale Durchdringung der Arbeitswelt als auch gewerkschaftliche Anstrengungen, diese im Sinne Guter Arbeit gestaltend zu beeinflussen, haben eine langjährige Geschichte – und es macht insbesondere dann Sinn, sich dieser Historie zu vergewissern, wenn man die neue Qualität der aktuellen Herausforderungen verstehen und Konzepte auf der Höhe der Zeit erarbeiten will. Dabei zeigt sich, dass die Digitalisierung der Arbeit – gewissermaßen treppenförmig – verschiedene Entwicklungsstufen durchlaufen hat und bis heute durchläuft. Zunächst hielten Computer als »Automaten« Einzug in die Berufswelt, dienten als »Werkzeuge« und wurden im Zuge ihrer inner- und überbetrieblichen Vernetzung zum »Medium«.¹ Heute fungieren sie im vernetzten Zusammenspiel als »Plattformen«, sind als mobile Geräte – namentlich in der Gestalt von Smartphones – zum ständigen »Begleiter« avanciert und beginnen auf einer weiteren Entwicklungsstufe auf der Basis von Big Data nun als veritable »Propheten« zu wirken.

1 Diese Begriffstriade geht auf den Informatiker Wolfgang Coy zurück, der diese bereits 1995 als »drei funktionale Sichten auf den Computer vorgeschlagen« hatte: »Computer als Rechen- und Steuerautomaten, Computer als arbeitsunterstützende Werkzeuge und, im Kontext der weltweiten Netze, Computer als Medien« (Coy 1995, S. 31). Coy versteht diese Termini als »Metaphern, die die Neuheit des Computers dem Alltagsdenken näher bringen sollen, jedoch nicht bloß dem Alltagsdenken« (ebd.), und erachtet »die Vorstellungen vom Computer als Automat, Werkzeug oder Medium [...] nicht notwendig als kontradiktorisch, sondern als komplementär« (Coy 1995, S. 38). Letzteres lässt sich so deuten, dass – wie bei einer Treppe – die jeweils vorhergehende Stufe nicht durch die darauf aufbauende obsolet wird und verschwindet, sondern nach wie vor existent und bedeutsam bleibt.

Stufe 1: Computer ziehen als Automaten in die Arbeitswelt ein

Als Computer in den 1970er Jahren Einzug in unsere Arbeitswelt hielten, machten sie Maschinen zu Automaten, indem sie die Werkbänke oder Fließbänder steuerten. Arbeitnehmervertreter zeigten sich skeptisch und strapaзиerten ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Systemen, die maschinell Leistung und Verhalten der Beschäftigten kontrollieren konnten. Gewerkschaften warnten vor »gläsernen Belegschaften« und Arbeitsplatzverlusten. Der erste gesellschaftliche Protest gegen die beginnende Datensammelwut formierte sich Anfang der 80er Jahre, als die Bundesregierung eine Volkszählung plante. Viele Bürgerinnen und Bürger wehrten sich dagegen – viele davon auch dazu motiviert durch den unsensiblen und wenig beteiligungsorientiert betriebenen Einsatz von Großrechnersystemen in Betrieben. 1983 setzte das Bundesverfassungsgericht einen ersten Meilenstein des Datenschutzes: Es etablierte das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung. Besorgte Bürger machten weiter mobil gegen unnötige Datenschatten und die Beratungsstellen für Technologiefolgen und Qualifizierung hatten Hochkonjunktur.

Weit vorne auf der politischen Agenda stand damals auch noch das Programm der »Humanisierung der Arbeit«, für das seit den 70er Jahren vor allem Hans Matthöfer, der seinerzeitige Bundesminister für Forschung und Technologie stand. Dieser warnte davor, »dass die computergestützte Optimierung von Arbeitsprozessen vor der klassischen Dienstleistungs- und Büroarbeit nicht halt machen würde« (Matthöfer 1980, S. 165) – und er behielt damit recht: Rationalisierung, wie sie in den Fertigungsbetrieben längst gang und gäbe war, zog nun auch in Büros und Verwaltungen ein. Computer ersetzten die dort zu einem großen Teil standardisierbaren Arbeiten, Arbeitgeber nutzten die digitale Technik schon in dieser frühen Phase zur Leistungsmessung und Arbeitsverdichtung und setzten im großen Stil auf Kostensenkung und Personalabbau. Die Gewerkschaften trieben damals in Sachen Computer vor allem die Rationalisierungsfolgen um. Sie versuchten, Arbeitsplatzvernichtung durch Computerisierung einzudämmen, Produktivitätsgewinne umzuverteilen und pochten auf Wochenarbeitszeitverkürzung. Leitlinie für Datenschutz im Betrieb war, dass Computer keine anderen Informationen über die Leistung und das Verhalten eines Beschäftigten liefern dürfen, wie diejenigen, die ein Vorgesetzter durch seine »sinnliche Wahrnehmung« erfassen kann.

Stufe 2: Ein Rechner als Werkzeug an jedem Arbeitsplatz verändert die Arbeitsweise

Waren die ersten Computer noch »riesige elektronische Maschinen, die zusammen mit der zugehörigen Peripherie, den Ein- und Ausgabegeräten, ganze Räume ausfüllten« (Friedewald 1999, S. 25), so änderte sich dies im Laufe der Zeit grundlegend. Im Zuge der Miniaturisierung ihrer einzelnen Komponenten wurden die »Elektronengehirne« zunehmend handlicher. 1975 kam mit dem Altair 8800 der erste Minicomputer für knapp 400 US-Dollar auf den Markt, und Microsofts BASIC ermöglichte Programmierern in den Folgejahren, seriöse Software für diese geschrumpften Rechner zu schreiben. 1981 lancierte IBM einen »Personal Computer«, und spätestens mit der Einführung des ersten Macintosh-Rechners durch Apple im Jahr 1984 erklomm der Computer eine weitere Stufe: Er wurde zum leicht bedienbaren, zudem immer leistungsfähigeren und erschwinglicheren Werkzeug fürs Büro, aber auch für Zuhause.

Bald standen Rechner auf jedem Arbeitsplatz und veränderten die Arbeitsweise: Tabellenkalkulationsprogramme erlaubten es, schneller und genauer Quartalsberichte in Firmen zu errechnen, Textprogramme speicherten und vervielfältigten Briefe und Berichte, ohne dass diese immer wieder abgeschrieben werden mussten. Zugleich erweiterten sich auch die Möglichkeiten, Daten über Dritte auf dem eigenen Rechner zu sammeln – und es sanken die Hemmschwellen, genau dies auch zu tun. Vertriebsrankings und Listen mit krankheitsbedingten Ausfällen kamen in Mode, und die neue Vergleichbarkeit fand teilweise sogar Anklang bei den Kolleginnen und Kollegen. Datenschützer mussten jetzt die Gefahren einer schier unüberblickbaren Vielfalt von Anwendungen und selbstgestrickten Auswertungen bewerten. Das gewerkschaftliche Projekt Quid (»Qualität im betrieblichen Datenschutz«) erarbeitete bereits damals Datenschutzerfordernisse aus der Beschäftigtenperspektive, die zertifizierbar sein und Orientierung für die Gestaltungsarbeit bieten sollten.

Für die Interessenvertretungen wurde die Gestaltung der betrieblichen Praxis erheblich anspruchsvoller und komplizierter, konnten doch unterschiedliche Arbeitsplatzrechner zu unterschiedlichen Zwecken und aus unterschiedlichen Motivlagen heraus benutzt werden. Zudem prägten die persönlichen Wertvorstellungen und Bedürfnisse der einzelnen Nutzerinnen und Nutzer den konkreten Einsatz der digitalen Werkzeuge in zunehmendem Maße. Technologiegestaltung und Einflussnahme im Betrieb mussten dieser Ausdifferenzierung Rechnung tragen und anders ausgerichtet werden: Gefährdungspotenziale resultierten nicht mehr allein aus den Kontrollinteressen betrieblicher Obrigkeiten mit ihrer Idealvorstellung vom »gläsernen Arbeit-

nehmer«. Auch die Beschäftigten selbst und ihre vielfältigen persönlichen Nutzungsvarianten der mächtigen Rechner wurden zum Teil des Problems.

Zudem drohten manche Probleme und Entwicklungen den Betriebs- und Personalräten buchstäblich »aus dem Blick« zu geraten: Aus »Schlepptops« wurden nicht mehr ganz so schwere Laptops und die Anzahl derjenigen, die außerhalb der Betriebe – zuhause, zunehmend aber auch in Zügen, Flughäfen, Hotelzimmern und Tagungsräumen – ihrer Arbeit nachgingen, nahm langsam zu. Arbeit wurde im Zuge ihrer Digitalisierung beweglicher und begann sich aus den traditionellen betrieblichen Fixierungen – samt ihren eingespielten Regulierungen – zu lösen. 1998 schloss die Deutsche Postgewerkschaft einen ersten, bundesweit gültigen Telearbeitstarifvertrag mit der Telekom ab, um diesen Trend im Interesse der Beschäftigten zu beeinflussen, und das ver.di-Projekt OnForTe (Online Forum Telearbeit) entwickelte als erste arbeitnehmerorientierte Telearbeitsberatung nicht nur Gestaltungsvorschläge, sondern bot Telearbeiterinnen und Telearbeitern ebenso wie Betriebs- und Personalräten konkrete praktische Unterstützung, verbreitete »good practices« und organisierte den Erfahrungsaustausch über die Herausforderungen und Chancen der neuen Arbeitsform. Die damalige Zielbeschreibung dieses Projekts hat bis heute nicht das Geringste an Aktualität eingebüßt: »Das Innovationspotential der Telearbeit muss nicht zuletzt auch den Berufstätigen zugutekommen. Telearbeit kann zu humanem Fortschritt in der Arbeitswelt führen. Denn sie kann dazu beitragen, Beschäftigten ein Stück mehr Selbstbestimmung in der Wahl des Arbeitsortes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit zu geben. [...] OnForTe will Chancen der Telearbeit aufzeigen, aber verhindern, dass neue Technologien genutzt werden, um Sozialstandards und Arbeitsschutz abzubauen.« (OnForTe 1998)

Stufe 3: Der Computer wird zum weltumspannenden und mobilen Medium

Ende der 1990er Jahre wurden die Rechner endgültig zu tragbaren Notebooks und damit mobil. Vor allem aber ließen die rasante digitale Vernetzung den Computer – zuvor meist als Stand-Alone-Werkzeug isoliert genutzt – zum universellen Medium für Information, Kommunikation und Kooperation aufsteigen. Mit dem Internet entstand ein globaler »Informationsraum« (Boes/Kämpf 2011, S. 56ff.), welcher sich über traditionelle Demarkationslinien zwischen Betrieben, Unternehmen, Branchen und Volkswirtschaften hinweg erstreckt, aber auch die überkommenen Schranken zwischen Arbeits- und Lebenswelt und zwischen Produktions- und Konsumtionssphäre überschreitet. In diesem zunehmend »entgrenzten« und global zugänglichen Handlungsfeld sind nicht nur Kommunikationsvorgänge mit hoher Geschwindigkeit, großer Reichweite und multimedialer Qualität möglich, sondern auch

Digitalisierung – eine Sondierung des Terrains

komplexe Kooperationsprozesse, der Vertrieb digitaler Güter und weitere ökonomisch bedeutsame Operationen. Digital vernetzte Arbeit verlor in dieser neu erschlossenen Sphäre ihre traditionelle Bindung an einen festen Ort (»Arbeitsplatz«) und ist nun im Grundsatz überall dort möglich, wo ein Rechner bedient werden kann und ein Netzanschluss mit ausreichender Bandbreite zur Verfügung steht.

In dem Maße, wie Computer zum Medium avancierten, wurde Arbeit noch schneller verlagerbar, konnten herkömmliche Arbeitsstrukturen leichter in Frage gestellt werden und verbreiteten sich Möglichkeiten wie Outsourcing, Near- und Offshoring mit erhöhter Dynamik. Arbeitnehmer in den Betrieben gerieten unter zunehmenden Anpassungsdruck, da ihre Löhne nun mit solchen in Ländern verglichen werden, die aufgrund ihrer räumlichen Entfernung in der Vergangenheit nie zur Begründung von Kostensenkungen herangezogen wurden. Teilarbeitsmärkte wurden de facto international. Das zeitliche und räumliche Gefüge von Arbeit begann sich zu verändern: Arbeit wurde zunehmend auch außerhalb von Fabriken und Büros verrichtet – und sie wird wohl kaum mehr dahin zurückkehren. In klassischen Produktionsstätten ist die betriebliche Verortung von Menschen teilweise zwar noch unabdingbar, aber Dienstleistungs- und Wissensarbeit setzen vielfach keine Allokationen mehr voraus. Beschäftigte sind beim Kunden, haben ein Homeoffice oder ein flexibles Büro. Sie sind ständig erreichbar und sehr viel disponibler geworden. Für viele scheint das attraktiv, aber die Frage ist, ob diese Autonomie wirklich mehr Selbstbestimmung bedeutet. Denn die Kehrseite des scheinbar zwanglosen Arbeitens ist, dass viel Druck an den Einzelnen weitergegeben wird. Der muss sich beim letzten Mailcheck in der Nacht noch fragen, wie er wohl am nächsten Tag alles wie gewünscht regeln kann.

Parallel zu dieser Entwicklung verbreiteten sich ergebnisorientierte Arbeitsformen zunehmend: Ansprüche der Arbeitgeber richteten sich weniger auf die Zeit, die notwendig ist, um eine Aufgabe zu erledigen, sondern stellten verstärkt das Arbeitsergebnis an sich in den Mittelpunkt. Die Stechuhr hatte vielerorts ausgedient, bei IBM wurde die Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Ein altes Prinzip bröckelte: Der »Fordistische Kompromiss«, nach dem für eine geschuldete Arbeitszeit eine geschuldete Einkommenshöhe gezahlt wurde, geriet ins Wanken. Stattdessen wurden auch in der Dienstleistungsbranche Arbeitszeit und Gehalt mehr und mehr abhängig vom gelieferten Ergebnis. Bonus- und Variablensysteme, Abteilungs-, Betriebs- und Branchenbenchmarks traten einen Siegeszug an. Sie ließen die subjektive Wahrnehmung und Praxiserfahrung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter bei der Eigenanalyse von Betrieben ins Hintertreffen geraten. Was für die Entscheider seither zählt, um Prozesse zu optimieren und Kosten zu reduzieren,

ist der systematische Vergleich von Performance, Strategien, Prozessen, Produkten und Dienstleistungen von Wettbewerbern innerhalb und außerhalb der Unternehmen. Der Computer lieferte dafür ein unerschöpfliches Reservoir an Leistungskennzahlen oder, um im Jargon zu bleiben, »KPIs« (Key Performance Indicators). Die Gewerkschaften steuerten dagegen: Vorläufer-Organisationen von ver.di experimentierten mit sozialen Benchmarks, später wurde der DGB-Index »Gute Arbeit« entwickelt. Er nutzt die strategischen Vorteile von Benchmarkingsystemen arbeitnehmerorientiert und stellt die Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in den Mittelpunkt von Vergleichen.

Seit der Computer – endgültig mit dem Durchbruch der so genannten »sozialen Netzwerke« – zum Medium wurde, erleben wir einen ungeahnten informationellen Exhibitionismus. Der Drang zu einer umfassenden Selbstdarstellung im Netz führt auch im betrieblichen Kontext zu wachsenden Problemen. Für viele wird der Anspruch auf Schutz ihrer persönlichen Daten immer beliebiger – man richtet sich eher danach, was in der eigenen Peergroup üblich ist. Wenn die Freunde Facebook oder WhatsApp nutzen und private Details ihres Lebens auf solchen Plattformen öffentlich machen, erzeugt das Sogwirkung und Anpassungsdruck. Wenn Vorgesetzte beginnen, ihre Mitarbeiter zu googeln oder auf Facebook Freundschaften mit ihnen schließen wollen, um zu erfahren, was sie in ihrer Freizeit tun, verschmelzen Privat- und Berufssphäre auch hinsichtlich der Datenschatten.

Stufe 4: Digitale Netz-Plattformen fungieren als »Arbeitgeber«

Zunächst hierzulande kaum beachtet, haben sich im global vernetzten Informationsraum seit der Jahrtausendwende Zug um Zug Plattformen wie »Amazon Mechanical Turk« etabliert, die als Marktplätze für das Angebot und die Rekrutierung von Arbeitskraft fungieren und damit faktisch zu Arbeitgebern für ein weltweites Heer von meist solo-selbstständigen Crowdworkerinnen und Crowdworkern geworden sind. Anfang des Jahres 2012 wurde eine IBM-Präsentation mit dem Titel »Das Beschäftigungsmodell der Zukunft« bekannt, die von der Absicht des IT-Konzerns kündete, Aufgaben zunehmend auf solchen Netzplattformen wettbewerblich auszuschreiben und den Anteil stabiler, vertraglich fixierter und sozial regulierter Beschäftigungsverhältnisse auf diese Weise drastisch zurückzudrängen. Die öffentliche Resonanz fiel ausgesprochen kritisch aus. Geplant sei damit – so kommentierte etwa der SPIEGEL – »nicht weniger als eine Revolution in der Arbeitswelt. Es ist eine Abkehr von fast allen bislang geltenden Regeln mit dem Ziel, schneller, effizienter und vor allem profitabler zu sein als Wettbewerber. Auf der Strecke bleiben die Mitarbeiter. Sie werden zu einem Produktionsmittel, das bei Be-

darf weltweit angeheuert und genauso schnell wieder abgeschüttelt werden kann.« (Dettmer / Dohmen 2012) Solcherlei Arbeit »auf Abruf«, ist in weiten Teilen der Wirtschaft, vor allem im Dienstleistungssektor, längst nicht mehr bloße Managementvision, sondern zur harten Realität geworden – und deshalb eine eminente Herausforderung für Gewerkschaften und Betriebsräte. Spätestens mit dem Aufstieg des rüden Taxi-Dienstleisters Uber rückte der »Plattformkapitalismus« (Lobo 2014), wie Sascha Lobo diese neue Form digitalen Wirtschaftens und Arbeitens »on demand« nennt, ins Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit

Das Konzept Crowdfunding stellt Grundpfeiler der existierenden Arbeitswelt in ihrer prägenden Kraft in Frage, zumindest setzt es diese durch die parallele Existenz einer an konkurrierenden Prinzipien ausgerichteten Zone der Erwerbstätigkeit unter erheblichen Konkurrenzdruck: Dies gilt vor allem für das Konzept abhängiger Beschäftigung im ArbeitnehmerInnenstatus als nach wie vor dominanter Form der Nutzung von Arbeitskraft und zugleich zentraler Finanzierungsgrundlage sozialer Sicherung und staatlicher Steuererhebung, zumal sich plattformbasiertes Arbeiten bislang als oft prekäre und nicht selten ausbeuterische Form der Erwerbstätigkeit darstellt. Bei der großen Mehrzahl dieser Modelle fehlt es in aller Regel an jedweden Mindeststandards hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und rechtlicher wie sozialer Sicherheit für die Betroffenen. Allein dieser Mischstand musste Gewerkschaften und Interessenvertretungen auf den Plan rufen, weil damit sämtliche der von ihnen erkämpften, an den Arbeitnehmerstatus geknüpften Errungenschaften – Mindestlöhne, Arbeitsschutz, Urlaub, Krankenversicherung, Altersversorgung etc. – unter noch stärkeren Druck geraten und für die als formal Selbstständige außerhalb der Unternehmen agierenden Erwerbstätigen gänzlich hinfällig werden. Da sich gewerkschaftliche Organisationskraft traditionell und nach wie vor in hohem Maße auf die beiden Pfeiler »Betrieb« und »abhängige Beschäftigung« abstützt, könnte eine massenhafte Ausbreitung netzbasierter prekärer Selbstständigkeit für sie auch unter organisationspolitischen Gesichtspunkten zum gravierenden Problem werden.²

Dabei geht es keineswegs nur um Abwehr. Es wäre eine Illusion, Crowdfunding verhindern oder regulatorisch verriegeln zu können. Klar ist, dass es eine wachsende Anzahl von Menschen gibt, die solo-selbstständige Arbeit im Netz aus freien Stücken als die ihnen gemäße Erwerbsform gewählt haben und vor allem die relative Autonomie schätzen, die ihnen diese ermöglicht. Andere, die aus den verschiedensten Gründen kein reguläres Arbeitsverhältnis

2 Siehe den Beitrag von Haake in diesem Band.

nis begründen können oder möchten, sind zwingend auf die Einkünfte aus Crowdfunding angewiesen, mögen diese auch noch so kümmerlich sein. So unterschiedlich Motive, Lebenslagen, Qualifikationen und Einkommenssituationen der CrowdworkerInnen auch sein mögen: Allen gemeinsam geht es um Gute Arbeit, faire Vertragsbedingungen, angemessene Honorare und Sicherheit für die Risiken des Erwerbslebens. Gewerkschaften müssen Wege finden, sie dabei wirksam zu unterstützen.

Stufe 5: Unablässige Datenflut und Smartphones als ständige Begleiter

Heute, in Zeiten von Smartphones und Tablets, sind wir an einem Punkt angekommen, an dem viele Menschen die digitalen Geräte gar nicht mehr als Arbeitsmittel wahrnehmen. Sie sind zu unserem allgegenwärtigen Begleiter und wichtigsten Ratgeber geworden. Die Smart-Technologie infiltriert unsere gesamte Lebenswelt und hält Einzug in Haushaltsgeräte, Fahrzeuge, medizinische Hilfsmittel und – also so genannte »Wearables« – sogar in Kleidung. Wir sehen uns durch unsere elektronischen Begleiter einem Überfluss an Informationen ausgesetzt, der uns fasziniert, aber nicht wenige überfordert und krank macht. Die Menge der Apps, die das iPhone vorhält, um den Alltag seiner Nutzer zu unterstützen, ist um ein vielfaches größer als die Anzahl der Dienste, die alle Telekommunikationsunternehmen zusammen in der Geschichte von Telefonie und elektronischer Datenübertragung jemals geboten haben. Das prägt den Alltag im Beruf und in der Freizeit. Die Grenzen dazwischen schwinden weiter. Weil das mobile Gerät stets zur Hand ist und auf manchen Nachttischen liegt, wird die Terminabfrage auch nach 23:00 Uhr gedoodelt und die Reiseplanung nochmals vor dem Einschlafen in der Bahn-App gecheckt.

Unsere elektronischen Begleiter sind längst in der Lage, mehr Informationen zu liefern, als wir überhaupt verarbeiten können. IFS (Information Fatigue Syndrome – die Informationserschöpfung) taucht in der Literatur als eine psychische Erkrankung auf, »die durch ein Übermaß an Informationen verursacht wird. Die Betroffenen klagen über zunehmende Lähmung analytischer Fähigkeit, Aufmerksamkeitsstörung, allgemeine Unruhe oder Unfähigkeit, Verantwortung zu tragen.« (Han 2013, S. 78) Verloren geht dabei »letzten Endes die Fähigkeit, das Wesentliche vom Unwesentlichen zu unterscheiden.« (ebd., S. 79) Und dabei haben unsere digitalen Begleiter doch eben erst angefangen, massenhaft Daten zu produzieren und unseren Alltag zu prägen. Der US-Physiker Michio Kaku ist nicht allein mit folgender Prognose: »Bis 2020 wird das Wort Computer aus unserem Sprachschatz verschwunden sein. Statt eines Chips in einem Computer werden wir Millionen an Chips in all unseren Besitztümern haben: in Möbeln, Autos, Kleidung und

Digitalisierung – eine Sondierung des Terrains

allen anderen Dingen des täglichen Lebens.« (zitiert nach Klausnitzer 2013, S. 186)

Die Informationsflut hat jedoch noch eine zweite Seite: Den Nutzern digitaler Begleiter werden nicht nur Daten zur Verfügung gestellt, in aller Regel werden solche auch über sie gesammelt. So entstehen immer größer werdende Datenschatten, die eine lückenlosere Durchleuchtung, Kontrolle und Steuerung von Nutzern ermöglichen – auch und besonders in der Arbeitswelt. Intelligente Scanner, wie sie etwa in den Lagern von Amazon im Gebrauch sind, erleichtern die Zuordnung von Bauteilen und Warenlieferungen, können aber auch Daten über Leistung und Verhalten der Beschäftigten übermitteln. Mobile und digital vernetzte Aufzeichnungsgeräte können Dokumentationsaufgaben wie in der Pflege erleichtern, ermöglichen aber auch eine problematische Transparenz der damit arbeitenden Beschäftigten. Es gibt zahlreiche Beispiele, die Ambivalenz ist immer dieselbe: Wo intelligente Technik zu einer Effizienzsteigerung von Geschäftsprozessen und einer Erleichterung von Tätigkeiten führt, ermöglicht sie auch eine entwürdigende Transparenz der Beschäftigten. Deshalb wird der Schutz von Persönlichkeitsrechten mit der fortschreitenden Digitalisierung immer wichtiger. Unser Datenschutzrecht hilft dabei wohl nur noch begrenzt weiter: »Es fordert Datenminimierung und betont den Unterschied zwischen personenbezogenen und nicht personenbezogenen Daten. Aber dieser Unterschied ist hinfällig in Zeiten, in denen sich aus anonymen, nichtpersonalen Daten enorm viel über Personen erschließen lässt« (Kucklick 2014, S. 109) – und die Fülle solcher Daten unablässig zunimmt.

Stufe 6: Der Rechner wird zum Propheten und »Scoring« bestimmt den Wert des Menschen

Die Wirtschaft beginnt zu begreifen, wie viel Geld sie mit dem schnellen Sammeln und Verknüpfen riesiger Datenmengen aus vielen Quellen verdienen kann – vor allem damit, aus diesen Daten bestimmte Prognosen abzuleiten. Bald wird sich alles um die so ermittelten »Scoring-Werte« drehen.³ Wir kennen das von der Schufa, die einen Scoring-Wert zur Kreditwürdigkeit bildet, an dem Banken, Vermieter und Telefongesellschaften Interesse haben. In England beginnen KFZ-Versicherungen, ihren Kunden besonders günstige Tarife anzubieten, wenn sie auf die Daten ihres Autos zugreifen dürfen. Die Versicherer sind künftig über Strecken, Geschwindigkeiten, Fahrverhalten und vieles andere mehr genau im Bilde. Ein Scoring entsteht bislang auf

³ Der Begriff Scoring steht in einem erweiterten Sinne für analytisch-statistische Verfahren, die aus erhobenen Daten anhand von Erfahrungswerten Risiken einschätzen.

freiwilliger Basis. Wann werden die Tarife für diejenigen steigen, die sich dieser Kontrolle nicht unterwerfen wollen oder den Durchschnittswerten nicht entsprechen? Das »Freiwillige« ist geeignet, einen Konformismusdruck zu erzeugen. Mit Big Data entsteht ein Milliardenmarkt, der die Frage von Persönlichkeitsrechten und gesellschaftlich ethischen Normen ganz neu aufwirft.

Wer den Computer als Propheten nutzt, will Risiken für sich minimieren. Auch und gerade in der Arbeitswelt. Es ist wahrscheinlich, dass mit Hilfe von Big Data und neuen Algorithmen Dienstleistungen hervorgebracht werden, die dem Vorgesetzten versprechen, betriebliche Risiken durch das Verhalten von Arbeitnehmern zu berechnen und einzugrenzen. Die kulturelle Basis für eine solche Zukunft ist längst gelegt: Der Glaube an Effizienz und Effektivität, die in Zahlen nachgewiesen werden müssen, hat sich in Betrieben festgesetzt. Man huldigt bis ins Engstirnige und Absurde hinein einer vermeintlich rationalen Betriebssteuerung auf ausschließlicher Grundlage von Daten.

Es ist höchste Zeit zu handeln

Für betriebliche Interessenvertretungen, Gewerkschaften und auch den Gesetzgeber ist es höchste Zeit zu handeln. Denn die fortschreitende Digitalisierung ist an einem Punkt angelangt, der einen radikalen Umbruch der Arbeitswelt bedeutet und die bisherigen regulatorischen Eckpfeiler der Beschäftigung brüchig macht. Wir brauchen zum Beispiel dringend eine Arbeitsschutzverordnung zu psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz sowie den entsprechenden Ausbau des branchenspezifischen Vorschriftenwerks und die Aufnahme von Sanktionsparagrafen in sämtliche einschlägige Vorschriften und Gesetze. Der Arbeitsschutz ist an mobile Arbeit anzupassen, denn er geht bislang vom Bild eines Arbeitnehmers aus, der in einem nach ergonomischen Vorschriften gestalteten Raum in der Firma seine Computerarbeit erledigt. In Wahrheit schreiben die Beschäftigten heute an Flughäfen Memos, arbeiten in Zügen auf dem Weg zu Terminen oder checken berufliche Mails daheim vor dem Zähneputzen.

Und wie sieht es mit den Persönlichkeitsrechten aus? Viele Betriebs- und Personalräte streiten noch immer um die Bedingungen der maschinellen Leistungs- und Verhaltenskontrolle – zu Recht. Darum geht es aber längst nicht mehr allein. Heute werden wir danach beurteilt, welche Vorgeschichten, Kontakte, Leidenschaften und Aufenthaltsorte wir hatten und haben. Es geht künftig immer mehr darum, wie außerdienstliches Verhalten, das der Vorgesetzte im Netz recherchieren kann, die Arbeit beeinflusst. Man kontrolliert bereits das private Verhalten einer Person, um daraus dienstliche Konsequenzen zu ziehen.

Digitalisierung – eine Sondierung des Terrains

Besonders angesichts von Big Data muss die Gesellschaft als Ganzes solche Fragen dringend diskutieren und neue Regeln setzen. Allein aus den Betrieben heraus ist die Entwicklung aber nicht mehr beeinflussbar. Dennoch müssen wir auch dort Mitbestimmungsaktivitäten in diesen Zukunftsfragen verstärken. Es braucht Betriebs- und Personalräte, die in Sachen Digitalisierung stärker auf Persönlichkeitsrechte, auf Gefährdungsbeurteilung, beschäftigungswirksame Innovationen und Weiterbildung pochen.

Ver.di steht ihnen dabei zur Seite und geht mit politischen und innergewerkschaftlichen Initiativen voran. Nach der aktiven Mitarbeit in der Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft« haben wir eine Diskussion um »Leitlinien für gute digitale Arbeit« auf dem DGB-Bundeskongress 2014 angestoßen. Mit Erfolg: Gemeinsam setzen sich die Gewerkschaften nun für eine Anpassung von Arbeitsschutzverordnungen und branchenspezifischen Vorschriften an digitale und mobile Arbeit ein. Darüber hinaus drängen sie auf die Verankerung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit und Nicht-Reaktion im Arbeitszeitgesetz und wollen entsprechende Mitbestimmungsrechte – vor allem in puncto Arbeitszeit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz – gestärkt sehen. Die Politik wird aufgefordert, Sozialsysteme anzupassen, um die Risiken digitaler, mobiler und solo-selbstständiger Arbeit einzugrenzen, den Datenschutz zu stärken und den individuellen und kollektiven Zugang zur Netzkommunikation für alle zu sichern.

Klar ist, dass niemand für die jüngsten Entwicklungsstufen der Digitalisierung eine erschöpfende Antwort hat und auch die Gewerkschaften erst am Anfang einer gewerkschaftlichen Netzarbeitspolitik stehen. Sie sind gefordert, wieder Foren für den Austausch zwischen betrieblichen Praktikern und der Wissenschaft anzubieten, wie es sie bei der Diskussion zur »Humanisierung der Arbeit« gab. Heute verändert sich aber die Arbeit noch schneller und viel gravierender als zu Matthöfers Zeiten. Deswegen haben wir keine Zeit zu verlieren.

Literatur

- Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2011): Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen, Berlin.
- Coy, Wolfgang (1995): Automat – Werkzeug – Medium; in: Informatik Spektrum 18 (1995), S. 31–38.
- Detmer, Markus/Dohmen, Frank (2012): Frei schwebend in der Wolke; in: Der SPIEGEL 06/2012, S. 62–64.
- Friedewald, Michael (1999): Der Computer als Werkzeug und Medium. Die geistigen und technischen Wurzeln des Personal Computers, Berlin/Diepholz.
- Han, Byung-Chul (2013): Im Schwarm. Ansichten des Digitalen, Berlin.
- Klausnitzer, Rudi (2013): Das Ende des Zufalls. Wie Big Data uns und unser Leben vorher-sagbar macht, Salzburg.

Schröder: Die Digitalisierung der Arbeitswelt

- Kucklick, Christoph (2014): Die granulare Gesellschaft. Wie das Digitale unsere Gesellschaft auflöst, Berlin.
- Lobo, Sascha (2014): Auf dem Weg in die Dumpinghölle; in: SPIEGEL-Online 3.9.2014 (www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html); letzter Zugriff 31. 8. 2015).
- Matthöfer, Hans (1980): Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft, Köln.
- OnForTe (1998): Basisinformation Telearbeit, Stuttgart.