



2016/50 Thema

<https://jungle.world/artikel/2016/50/arbeitskampf-app>

Arbeit und Arbeitskampf 4.0

Arbeitskampf per App

Von **Peter Nowak**

<none>

Das Symbol der aufgehenden Sonne stand Anfang der achtziger Jahre für den Kampf um die 35-Stundenwoche. Die Kampagne für Arbeitszeitverkürzung wurde über die DGB-Gewerkschaften hinaus auch von Jugendverbänden, Künstlern und Gruppen der außerparlamentarischen Linken jener Zeit unterstützt. Das Symbol erinnert an eine Zeit, als Reformen noch eine Verbesserung der Lebensbedingungen der Lohnabhängigen bedeuteten und es die weit verbreitete Überzeugung gab, dass der technische Fortschritt dazu beitragen könne.

Dieser Tage ist von Reformen hingegen nicht viel zu erwarten. So vage und unbestimmt die Begriffe aus dem Bereich »Arbeit 4.0« sind, so verbreitet ist auch die Überzeugung, dass intelligente Maschinen eine große Zahl der derzeitigen Arbeitsplätze überflüssig machen werden und dass immer mehr Menschen deshalb immer öfter immer schlechter bezahlte Jobs annehmen müssen, um zu überleben. Nun hat das von Andrea Nahles (SPD) geleitete Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein »Weißbuch Arbeiten 4.0« vorgelegt, das erste Ergebnisse einer Diskussion mit DGB-Gewerkschaftern, den Industrie- und Sozialverbänden und Wissenschaftlern zusammenfasst. »Wie können wir das Leitbild der ›guten Arbeit‹ auch im digitalen und gesellschaftlichen Wandel erhalten und sogar stärken?« lautet eine zentrale Frage. Mit dem Schlagwort »Arbeitsschutz 4.0« sollen die oft mit gewerkschaftlichen Kämpfen durchgesetzten Schutzbestimmungen für die Lohnabhängigen nicht nur »an den digitalen, sondern auch an den zunehmend spürbaren demographischen Wandel« angepasst werden. Die Kapitalvertreter haben schon lange die Gelegenheit erkannt, mit Verweis auf die Unwägbarkeiten der »Industrie 4.0« ihre Vorstellungen einer von sozialen Regulierungen befreiten Arbeitswelt zu propagieren. So warnte die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) in einem Papier, dass jede denkbare Regulierung »eine erfolgreiche Digitalisierung erschweren« könne. Daher müssten bestehende Regulierungen bei den Mitbestimmungs-, Arbeits- und Sozialrechten auf den Prüfstand gestellt werden. In Nahles' »Weißbuch« wird nun versucht, Kompromisse für die divergierenden Interessen von Kapital und Arbeit zu finden. So werden Experimente zur Lockerung der Arbeitszeitregelungen ins Gespräch gebracht, die die Arbeitgeberseite gerne nutzen wird. Dabei kann sie auf die berechtigte Aversion

gegen fordistische Managementmethoden zurückgreifen.

»Stechuhr und Kernarbeitszeit haben in vielen Jobs längst ausgedient, die Erwerbstätigen möchten zunehmend flexibel und selbstbestimmt arbeiten«, wird der Hauptgeschäftsführer von Bitkom, Bernhard Rohleder, in einer Pressemitteilung mit der Überschrift »Arbeit 4.0: Flexibel, selbstbestimmt, effizient« zitiert. Dort wird die im Weißbuch in Aussicht gestellte Flexibilisierung der Arbeitsgesetze begrüßt. Abweichungen von geltenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes seien allerdings noch an zu enge Voraussetzungen gebunden. Nach den Vorstellungen von Bitkom soll die Digitalwirtschaft »grundsätzlich von den Einschränkungen bei Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen ausgenommen werden« (siehe Interview S. 5). Ähnliche Forderungen kommen auch von den Interessenvertretern anderer Branchen, die von der Digitalisierung betroffen sind. Die Verunsicherung vieler Beschäftigter über die Zukunft ihrer Arbeitsplätze kommt den Kapitalinteressen ebenso entgegen wie eine Kritik an diesen Entwicklungen, die noch immer den Eindruck erweckt, als sei in der Ära der fordistischen Arbeitsverhältnisse alles besser gewesen.

So ist es paradox, dass die Vertreter der Industrie Stechuhren als abschreckendes Beispiel des Fordismus anführen. Schließlich gehörten diese seit jeher zu den besonders verhassten Methoden der Kontrolle der Beschäftigten. Wer die Stechuhr eine Minute zu spät passierte, hatte mit Lohnabzug zu rechnen, kam die Verspätung öfter vor, drohten Abmahnungen bis zur Kündigung. In der flexiblen Welt der »Arbeit 4.0« haben sich die Kontrollmethoden der Arbeitskraft nicht etwa gelockert, sondern eher verschärft. Heutzutage ist es technisch möglich, die letzten Nischen, die in der fordistischen Fabrikgesellschaft noch nicht erfasst werden konnten, zu überwachen. So können Gespräche der Beschäftigten von Callcentern ständig mitgehört werden. Dauern die Pausen zwischen den Gesprächen zu lange, wird abgemahnt.

Zu den ersten Leidtragenden der Flexibilisierung gehören Mitarbeiter der boomenden Branche von Lieferdiensten wie Deliveroo und Foodora. Dahinter stehen Start-up-Unternehmen, die gerne mit dem Image der Unabhängigkeit und Flexibilität der Beschäftigten werben. Auf einer Veranstaltung des Bildungsvereins »Helle Panke« Anfang Dezember in Berlin stellte die Journalistin Nina Scholz, die sich mit den Arbeitsbedingungen bei Lieferdiensten beschäftigt, dieses Image in Frage. »Unabhängig sind die Beschäftigten lediglich von sozialen Regelungen. Die Arbeit verschwindet nicht, wie häufig behauptet, sie wird nur immer schlechter bezahlt.« Auch Hendrik Lehmann, der für Tagesspiegel Digital Present zu den Lieferdiensten recherchiert hat, machte deutlich, dass die Unabhängigkeit schon bei der Wahl der Bekleidung der Beschäftigten endet. So sollen Arbeitnehmer in Berlin bis zu 150 Euro für eine Weste mit dem Emblem ihrer Firma aus eigener Tasche bezahlen. Fahrern, die sich weigerten, Geld zu zahlen, um mit dem Namen eines Unternehmens zu werben, bei dem sie gar nicht angestellt sind, sei mit der Sperrung ihrer App gedroht worden, was den Verlust des Arbeitsplatzes nach sich zöge. Kontrolliert werden die Beschäftigten der Lieferdienste auf ihrer Fahrt ständig. Wenn sie sich nicht an die vorgegebene Route halten, gibt es Nachfragen und im Wiederholungsfall Sanktionen.

Auf der Veranstaltung, auf der viele Beschäftigte von Lieferdiensten anwesend waren, wurde schließlich die Frage nach der »Gewerkschaft 4.0« gestellt. Damit ist eine Interessenvertretung gemeint, in der sich die Beschäftigten organisieren können, ohne erst den Weg durch die DGB-Bürokratie gehen zu müssen. Die Frage richtete sich an

Detlef Conrad, Sekretär von Verdi, der auf die Arbeitskämpfe im Einzelhandel und bei der Post verwies, bei denen seine Gewerkschaft mit Flashmobs und Apps experimentiert habe. Ob Verdi damit bereits die Anforderungen einer 2Gewerkschaft 4.0« erfüllt, ist fraglich. Ohnehin ist in Deutschland nur jeder siebte Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland mit einem Organisationsgrad von 15 Prozent nur im hinteren Mittelfeld. Und gerade bei der Organisation prekär Beschäftigter mangelt es den etablierten Gewerkschaften an tragfähigen Konzepten.

In Großbritannien und Italien gab es hingegen bereits Arbeitskämpfe von Beschäftigten bei Lieferdiensten. Dabei wurde deutlich, dass diese Beschäftigten sehr wohl Durchsetzungsmacht besitzen, weil sie das Firmenimage beschädigen und das Versprechen von schneller Lieferung konterkarieren können. Gewerkschaftliche Selbstorganisation wäre auch in anderen Branchen nötig, um der Flexibilisierung der Arbeitswelt im Sinne des Kapitals Grenzen zu setzen. »Wer gute Arbeit für alle erreichen will, muss auch bereit sein, reale Konflikte auszutragen. Nicht nur in Wahlkampfreden und Parlamenten, sondern in Betrieben, vor Gerichten und auf der Straße«, erinnert der Publizist Wolfgang Michal an einen Grundsatz der Arbeiterbewegung aus einer Zeit, als noch unter dem Logo der aufgehenden Sonne für Arbeitszeitverkürzung gekämpft wurde. Dieser Kampf wäre heute, da Maschinen und Roboter angeblich die Menschen ersetzen, aktueller denn je.