

Modern – flexibel – digital – unsicher?

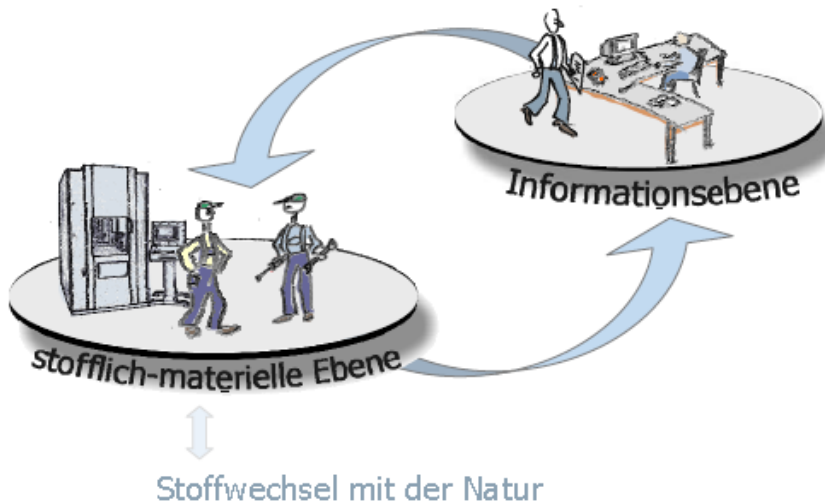
Soziale Standards für gute Arbeit am Netz

**Workshop „Abschied vom Dauerarbeitsplatz?“
Forum Soziale Technikgestaltung
Stuttgart, 27.10.2011**

Arbeit am Netz – ein schlichter Definitionsvorschlag ...

- Der Begriff „Digitale Arbeit“ setzt definatorisch am hauptsächlich eingesetzten Arbeitsmittel an.
- Digitale Arbeit ist solche, die überwiegend mit und an iuk-technischen Geräten verrichtet wird – klassischerweise stationäre Rechner, mehr und mehr auch mobile Devices wie Notebooks, Tablets, Smartphones.
- Digitale Arbeit wird zunehmend zu digital vernetzter Arbeit, zu Arbeit am Netz. Vor allem mit dem Tatbestand der Vernetzung – über das Internet oder über Unternehmensnetze – verbinden sich neue Qualitäten, Potenziale und Herausforderungen.

... ganz wenig Theorie ...



aus: Andreas Boes (ISF München): Präsentation
„Grenzenloses Arbeiten“ – Göttingen 01.12.2010

- Digitalisierung der Arbeit ist als vorläufig letzte Etappe der Informatisierung von Arbeit einzuordnen, die „lange vor dem ersten Computer“ (Andreas Boes) begonnen hat.
- Informatisierung meint den „bewussten, systematischen Umgang mit Informationen“ mit dem Ziel, diese – „vom konkreten Subjekt unabhängig – nutzen zu können“ (Andreas Boes).

... und einige Zahlen



- In Deutschland ist Arbeit bereits heute weit überwiegend digitale und mehrheitlich digital vernetzte Arbeit:
 - Anteil Beschäftigte mit regelmäßiger Computernutzung während der Arbeitszeit 2010: 63% / in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten: 70% / im IuK-Sektor: 96% / bei Finanz- und Versicherungsdienstl.: 98%
 - Anteil Beschäftigte mit regelmäßiger Internetnutzung während der Arbeitszeit 2010: 52% / im IuK-Sektor: 93% / bei Finanz- und Versicherungsdienstl.: 86%
 - Anteil Erwerbstätige mit Internetnutzung „jeden Tag oder fast jeden Tag“ 2010: 70% / Nutzungsort „am Arbeitsplatz“: 54% / Nutzungsort „zu Hause“: 85%
- Digitale Arbeit wird tendenziell intensiver und noch weiter verbreitet werden: Cloud Computing, Web 2.0, mobiles Internet ...

Arbeit am Netz – Basismerkmale

- Trotz eingetretener Gewöhnungseffekte ist digital vernetzte Arbeit nicht Arbeit „as usual“, sondern durch spezifische Merkmale charakterisierbar und von „analoger Arbeit“ zu unterscheiden.
- Zwei davon erscheinen besonders bedeutsam:
 - Bei digitaler Arbeit entsteht eine Fülle an Daten, die neue Optionen zur Steuerung, Kontrolle und Überwachung von Arbeitsprozessen und Beschäftigten eröffnen.
 - Digital vernetzte Arbeit findet in einem global zugänglichen Informations- und Handlungsraum statt, der sich über traditionelle Grenzen zwischen Betrieben, Unternehmen, Branchen und Volkswirtschaften hinweg erstreckt.

Arbeit am Netz – Basismerkmale

- Trotz eingetretener Gewöhnungseffekte ist digital vernetzte Arbeit nicht Arbeit „as usual“, sondern durch spezifische Merkmale charakterisierbar und von „analoger Arbeit“ zu unterscheiden.
- Zwei davon erscheinen besonders bedeutsam:
 - Bei digitaler Arbeit entsteht eine Fülle an Daten, die neue Optionen zur Steuerung, Kontrolle und Überwachung von Arbeitsprozessen und Beschäftigten eröffnen.
 - Digital vernetzte Arbeit findet in einem global zugänglichen Informations- und Handlungsraum statt, der sich über traditionelle Grenzen zwischen Betrieben, Unternehmen, Branchen und Volkswirtschaften hinweg erstreckt.

Raum-, Zeit-, Organisationsgefüge

- Im weltweiten Informations- und Handlungsraum des Netzes kann sich das Raum-, Zeit- und Organisationsgefüge von Arbeit verändern.
- Digital vernetzte Arbeit
 - muss nicht stets an festen Orten („Betrieb“, „Büro“) erbracht werden, sondern ist überall dort möglich, wo ein Netzzugang vorhanden ist;
 - ist nicht zwingend zu fixen Zeiten zu leisten, sondern wird auch außerhalb des traditionellen „Nine-to-Five“-Schemas und über Zeitzonen hinweg organisierbar;
 - erfordert im Falle arbeitsteiliger Prozesse nicht die zeitgleiche physische Präsenz der Akteure, sondern lässt standortverteilte Kooperation zu.

Herrschaft und Freiheit

„Herrschaft kann man als die Chance verstehen, jederzeit die Regeln vorzugeben, nach denen die Menschen ihre Zeit aufteilen müssen, und die Räume, in denen sie sich zu bewegen haben. [...] Herrschaftssysteme sind deshalb darum bemüht, möglichst eindeutig Orte und Zeiten festzulegen, die den Bewegungsspielraum des einzelnen Menschen definieren. Michel Foucault spricht vom ‚Disziplinarraum‘ und von der ‚Disziplinarzeit‘. [...] Das Ausmaß, in dem ich also über Raum und Zeit verfüge, ist meine Freiheit und meine Unfreiheit, der substantielle Kern von Freiheit und Unfreiheit.“

Oskar Negt: Arbeit und menschliche Würde, Göttingen 2001

„Werde Chef Deines Lebens“ ...



„Man kann leichter von zuhause aus ein guter Mitarbeiter sein als vom Büro aus ein guter Vater.“

Werde Chef Deines Lebens. Mit mobilem Arbeiten von überall und von zuhause.

Um zu arbeiten und gute Ideen zu haben, braucht man heute oft kein Büro mehr. Dank zunehmender Vernetzung können heute viele von fast überall aus arbeiten und sich dabei ihren Arbeitstag so gestalten, dass Raum für alles Wichtige bleibt. Wir haben es uns zum Ziel gemacht, Mitarbeiter mit flexiblen Lösungen und mobilen Arbeitsplätzen dabei zu unterstützen, ihre Balance zwischen Beruf, Freizeit und Familie zu finden. Mehr dazu und zu Karrierechancen unter www.telekom.com/work-life

Erleben, was verbindet.



Eine Hoffnung für viele ...

„Drei von fünf Mitarbeitern weltweit glauben nicht, dass sie im Büro anwesend sein müssen, um produktiv zu sein. Zu diesem Ergebnis kommt der Cisco Connected World Report, bei dem mehr als 2.600 Mitarbeiter und Entscheider weltweit online interviewt wurden.

Zwei Drittel der Befragten würden den Job wechseln für eine virtuelle Arbeitsumgebung mit mobilem Zugriff auf Unternehmensressourcen – selbst bei schlechterer Bezahlung.“

Süddeutsche Zeitung, 18.11.2010

Autonomie, Kooperation

- Aus den genannten Möglichkeiten ergeben sich vielfältige Ansatzpunkte zur Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit in der räumlichen, zeitlichen und organisatorischen Dimension, die entlang des gängigen Chancen-Risiken-Schemas nicht immer eindeutig zuzuordnen sind.
- Potenziale:
 - Erweiterte Autonomiespielräume für Beschäftigte durch räumlich, zeitlich, organisatorisch disponibles Arbeiten (etwa: Telearbeit) – nicht zwingend nur „jenseits der Festanstellung“ (Friebe / Lobo);
 - neue, u.a. durch „social Software“ ermöglichte Varianten kooperativen, hierarchieärmeren Arbeitens im Netz.

Verlagerung, Entgrenzung, Entsicherung

- Problemzonen:
 - Erleichterte räumliche Verteilung von Arbeit im globalen Maßstab (etwa: Offshoring)
 - Entgrenzungen
 - zwischen beruflicher und privater Sphäre
 - zwischen Arbeits- und Freizeit;
 - Erweiterte Optionen für Arbeitgeber, Arbeitskraft nur fallweise zu kaufen, ohne Arbeitskräfte dauerhaft zu binden – digitale Vernetzung als „enabler“ von flexibler, entsicherter und prekärer Arbeit.

- Entsicherung und Prekarisierung von Arbeit sind jedoch keine zwangsläufigen Konsequenzen digitaler Vernetzung, sondern Resultat gezielter Strategien von Politik und Arbeitgebern.

Arbeit am Netz bleibt unter ihren Möglichkeiten

- Arbeit am Netz ist durch ein Ensemble von Potenzialen und Problemzonen gekennzeichnet, die sich traditionellen Regulierungs- und Gestaltungsmechanismen vielfach entziehen.
- Die Entscheidungsbefugnisse über die neuen Gestaltungsspielräume in der räumlichen und zeitlichen Dimension vernetzten Arbeitens liegen bislang einseitig bei den Arbeitgebern.
- Arbeit am Netz bleibt deshalb für das Gros abhängig Beschäftigter unter ihren Möglichkeiten. Das Freiheitsversprechen erweiterter Selbstbestimmung über Räume und Zeiten des Arbeitens ist noch weitgehend uneingelöst.

Arbeit am Netz ist (fast) kein Thema



- Ungeachtet ihrer Dominanz, ihrer spezifischen Merkmale und der damit verbundenen Potenziale und Problemzonen ist Arbeit am Netz zur Zeit kein relevantes, kohärentes politisches Handlungsfeld.
- Wenn überhaupt, dann wird darüber allenfalls im Diskurs über die „digitale Bohème“ (Friebe / Lobo) geredet; die Implikationen digitaler Vernetzung für die Mehrheit der abhängig Beschäftigten sind aber – mit Ausnahme des AN-Datenschutzes – faktisch kein Thema der Netzpolitik, der Arbeits- und Sozialpolitik, der Rechtspolitik ...
- Netzpolitisch intensiv thematisiert wird dagegen das „digitale Leben“ – will heißen: die Folgen der Vernetzung im Reproduktionsbereich.

Arbeit am Netz muss auf die Agenda

- Die Unterbelichtung digital vernetzter Arbeit – auch in gewerkschaftlichen Konzepten „guter Arbeit“ – wird ihrer Bedeutung, ihren Chancen und Risiken für die Arbeits- und Lebensqualität abhängig Beschäftigter nicht gerecht.
- Ein gewerkschaftliches „Agenda-Setting“ i.S. digital vernetzter Arbeit ist überfällig. Entsprechende arbeitspolitische Initiativen versprechen vor allem dann Erfolge (auch bei Wissensarbeitern und „digital natives“), wenn sie nicht nur die Problemzonen adressieren, sondern positiv auf die Erschließung von Autonomiespielräumen und die Einlösung der Freiheitsversprechen orientiert sind, die sich mit Arbeit am Netz ergeben.

Mehr Freiheit durch und für Arbeit am Netz – Ansatzpunkte ...

- Recht auf Telearbeit (analog TzBfG) – zumindest im Falle bestimmter persönlicher oder betrieblicher Konstellationen (Standortverlagerungen)
- Recht auf Nicht-Erreichbarkeit („log off“)
- Recht auf private Internetnutzung am Arbeitsplatz
- Recht auf gewerkschaftliche Kommunikation
- Recht auf informationelle Selbstbestimmung
- Recht auf Qualifizierung zur Arbeit am Netz (Telearbeitsfähigkeit, Sensibilisierung i.S. Datenschutz, Agieren in sozialen Netzwerken ...)