

## Arbeitsgruppe: Schöne neue Arbeitswelt 4.0?

An der Arbeitsgruppe nahmen etwa 20 Personen teil. Nach der Begrüßung der TeilnehmerInnen und der Vorstellung der beiden Moderatoren erfolgte eine kleine Einführung in das Thema anhand der Darstellung, wie die Digitalisierung in die deutschen Kirchen/Gottesdienste einzieht: die ersten BLESS-U-2-Roboter sind bereits sozusagen als digitale Pastoren/Pfarrer im Einsatz und werden offenbar von der Bevölkerung überwiegend positiv angenommen.

Zielsetzung der Arbeitsgruppe war es, die folgenden Themen zu bearbeiten:

- Veränderungen am Arbeitsplatz während der letzten zehn Jahre durch Automatisierung, Digitalisierung und Globalisierung,
- neue Arbeitsformen
- die Sicherung von Arbeitsplätzen zu diskutieren und zu beraten sowie
- ein Fazit und Vorschläge zu generieren.

Es wurde festgestellt, dass man/frau keine Wahl mehr hat, die Automatisierung, Digitalisierung und Globalisierung anzunehmen oder abzulehnen, da bereits fast alle Lebensbereiche betroffen sind und die immer schnellere Entwicklung zu verstärktem Personalabbau in den betroffenen Bereichen führt. Beispiele: Einsatz von Industrierobotern, Verschwinden von Schreibbüros im Betrieb (bereits in den 80er Jahren), Einführung der digitalen Zeiterfassung im Betrieb, digitale Produktionssteuerung etc. Die Intensivierung der Datenverarbeitung führte zu Rationalisierungsmaßnahmen in weiteren Bereichen wie Versicherungen, Banken, Gesundheitswesen und Behörden.

Automatisierung, Digitalisierung und die zunehmende Vernetzung von Datenmengen und Systemen haben zur Transformation der Arbeit und der Arbeitswelt geführt. Die AG-TeilnehmerInnen bewerteten die Unterstützung und Möglichkeiten der Digitalisierung einerseits als arbeitserleichternd, positiv und als Chance für ArbeitnehmerInnen und Umwelt. Andererseits wurden der zunehmende Leistungsdruck, die Verstärkung der Rationalisierungsmaßnahmen und der inzwischen weltweite Verdrängungswettbewerb, der sowohl zu Arbeitsaufträgen aus aller Welt als auch zu Arbeitsplatzverlusten in aller Welt führt, als reale Bedrohung empfunden, die zu Ängsten und Verunsicherung führt.

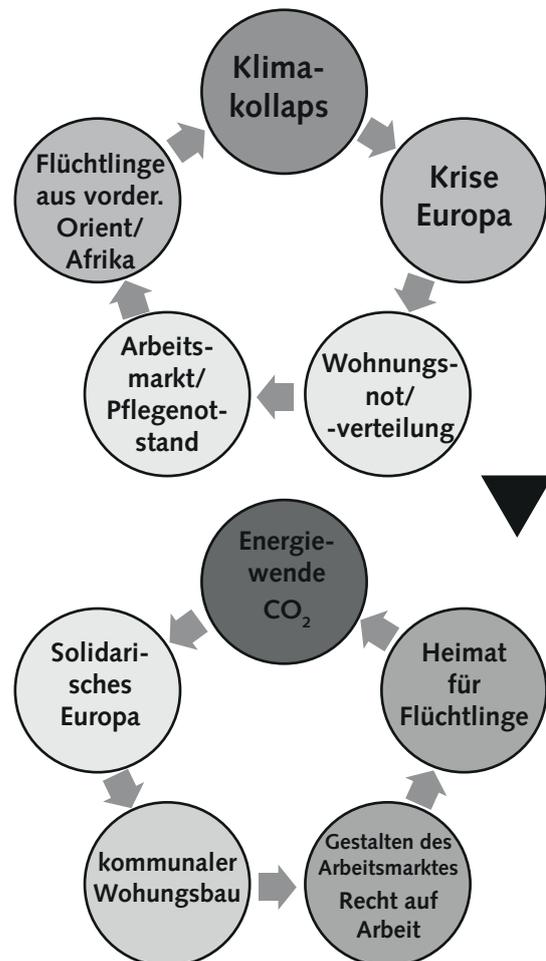
Es wurde angemerkt, dass zwar Imperialismus und Kolonialisierung in der Vergangenheit bereits zu globalen Handels- und Lieferbeziehungen führten, in deren Folge die Menschen ausgebeutet und unter Druck gesetzt wurden, dass es jedoch erst durch das Internet möglich wurde, umfangreiche globale Produktionsketten aufzubauen und in kürzester Zeit alle erforderlichen Informationen und das nötige Know-how sowie Arbeitsplätze und Produktionsstätten bei Bedarf in Billiglohnländer zu verlagern.

Inzwischen beeinflussen im Zuge der Globalisierung und des weltweiten Wettbewerbs (siehe Grafik Globalisierung) etliche Faktoren die Arbeitsplätze. Es wurde berichtet, IBM habe versucht, Organisationsabläufe des Internets auch auf die Arbeitsabläufe der IT-Branche zu übertragen. Dieses Beispiel führte zu der Frage, wie denn die Erfahrungen der AG-TeilnehmerInnen an ihrem persönlichen Arbeitsplatz aussähen.

Es zeigte sich, dass sowohl weiterhin mit dem Wegfall von Arbeitsplätzen wegen des verstärkten Einsatzes von Robotern, zunehmender Digitalisierung in allen Bereichen und in allen Branchen gerechnet wird als auch mit der Entstehung neuer Arbeitsplätze, da Programme geschrieben werden, Roboter gewartet und repariert werden müssen – und weil Kreativität, Phantasie und Intelligenz eben nicht *künstlich* machbar sind, sondern nach wie vor nur Eigenschaften des Menschen sind.

Eine Forderung der Beschäftigten bei Veränderungen im betrieblichen Ablauf sollte es sein, jede/n einzelne/n MitarbeiterIn von Beginn an mitzunehmen: bereits vor der Einführung von Neuerungen im Betrieb sollten die Beschäftigten eingebunden und geschult werden, weil es für beide Seiten wichtig ist, dass das Fachwissen der Beschäftigten zur Gestaltung der geplanten Veränderungen genutzt wird.

Es wurde dargestellt, dass infolge betrieblicher Veränderungen immer auch Leistungsverdichtung am Arbeitsplatz auftritt oder Arbeitsplätze entfallen.



Grafik Globalisierung

Der Abbau von Personal, der Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten für die betroffenen Personen und Regionen eine gravierende Veränderung des individuellen und des sozialen Lebens. Arbeit sei ein wichtiger Bereich im Leben, stellte die Arbeitsgruppe fest. Denn Arbeit hat auch eine starke soziale Dimension. Sie ermöglicht die Gestaltung des eigenen Lebens und des sozialen Umfelds, der Umwelt und der Welt. Arbeitende Menschen und arbeitende Roboter (!) sind zweifellos Bestandteile eines sehr komplexen Gesamtsystems. Arbeitsprozesse und soziale Strukturen verändern sich durch Arbeit. Industrielle Arbeit im aufkommenden Kapitalismus hat dazu geführt, dass die Menschen sich in Arbeitervereinen, Gewerkschaften und Kooperativen, in Sportvereinen und politischen Parteien zusammenschlossen, um Veränderungen herbeizuführen, Ungerechtigkeiten auszuschließen oder abzuschwächen, um Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Freizeit und Demokratie zu gestalten.

Die Transformation der Arbeit 4.0, der verstärkte Einsatz von digitaler Technik ebenso wie die veränderten oder gefährdeten Arbeitsplätze sollten daher dazu genutzt werden, so die Arbeitsgruppe, sämtliche zuvor genannten Gestaltungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Dazu gehört auch, vom Arbeitgeber und von der Politik Bildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten zu fordern und durchzuführen sowie die Arbeit möglichst gerecht neu aufzuteilen. Hierzu sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeiten strukturieren und so umverteilen, dass kein Personal entlassen werden muss, dass erforderliche Weiterbildung erfolgt und dass zukünftig eine Normalarbeitszeit von etwa 25 Wochenstunden umgesetzt wird. Es geht also im Zuge der Digitalisierung nicht nur um die Transformation der Arbeit und der Arbeitsabläufe, sondern für die Beschäftigten vor allem auch darum, die betroffenen Arbeitsplätze bzw. Arbeitsinhalte den betrieblichen Änderungen anzupassen und die MitarbeiterInnen rechtzeitig weiterzubilden. Für die Menschen insgesamt geht es darum, ihre Rechte und Möglichkeiten zu nutzen, um ihre Zukunft zu gestalten.

Schleichend haben sich in den vergangenen zehn oder 20 Jahren durch die mobile Technik wie Laptop und Mobiltelefon auch neue Arbeitsformen ergeben. Die Beschäftigten sind heutzutage theoretisch permanent erreichbar und/oder können theoretisch auch außerhalb des Betriebes zuhause oder unterwegs arbeiten, sowie die Arbeitszeit frei einteilen, sofern nur der vorgegebene Termin für die Erledigung der Arbeit eingehalten wird. Zugleich laufen sie aber auch Gefahr, permanent überwacht zu werden. Die freie Zeiteinteilung und die permanente Erreichbarkeit können zu negativen Veränderungen von Abläufen im Privatleben führen, die Möglichkeit der totalen Überwachung am Arbeitsplatz durch digitale Technik schafft zusätzlichen Druck und erzeugt Ängste. Auch besteht die Gefahr von gesundheitlichen Schädigungen infolge zunehmender Bildschirmarbeit. Aus der Transformation der Arbeit ergibt sich gemäß der Arbeitsgruppe ein umfangreicher Regelungsbedarf, um Nachteile für die Beschäftigten auszuschließen.

Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten in der *Cloud* bedarf einer entsprechenden informationstechnischen Infrastruktur des Betriebes und wird sowohl von festen als auch von Zeit- und freien MitarbeiterInnen wegen der Flexibilität geschätzt. Es gewährt einerseits eine angenehme *Work-Life-Balance*, schließt aber auch die Gefahr des Abbaus von sicheren Arbeitsplätzen ein.

Auch *Crowdworking* gewährt Flexibilität in Bezug auf Ort und Zeit und erlaubt zudem das Arbeiten für verschiedene Auftraggeber, da *Crowdworker* meist selbständig sind. Ihre Aufträge finden sie auf entsprechenden Plattformen im Internet – ihre Konkurrenz ist folglich weltweit. Der Auftraggeber sucht sich dann unter den Bewerbern auf der Plattform das für ihn günstigste Arbeitsangebot aus: die beste Lösung zum niedrigsten Preis. Meist allerdings geht es ohnehin um kleine Aufträge, für die überwiegend kein großes Spezialwissen erforderlich ist und für die nur wenig gezahlt wird. Die weltweite Konkurrenz, die das Internet ermöglicht, bedeutet aber offenbar große Unsicherheit in Bezug auf Aufträge und Einkommen für die *Crowdworker*.

## Birgit und Michael Ahlmann



Nach dem Studium des Informationsdesigns an der FH Kiel arbeitete **Birgit Ahlmann** zunächst als Grafikerin, studierte dann Soziologie und Anglistik/Amerikanistik an der CAU Kiel und arbeitete danach als PR-Managerin und Messespezialistin in der Maschinenbauindustrie. Anschließend war sie elf Jahre Betriebsratsvorsitzende und stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende sowie Mitglied des Europäischen Betriebsrates, sie leitete die IT-Ausschüsse in Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat, sie war ca. 10 Jahre Mitglied des Ortsvorstandes der IG Metall Kiel-Neumünster. Weiterhin gilt ihr aktives Interesse der Gestaltung der Zukunft von Arbeit und Umwelt. Sie ist Mitglied der IG Metall und des FIF.

**Michael Ahlmann** studierte an der CAU in Kiel Mathematik und Physik. An der Universität Hannover erwarb er den Diplom-Ingenieur für Allgemeine Elektrotechnik. In einem Elektronikunternehmen in Bremen arbeitete er als Softwareentwickler und Betriebsrat. Neben den Aufgaben eines Betriebsratsvorsitzenden leitete er einen Gesamt- und einen Konzernbetriebsrat und wirkte in zwei großen europäischen Konzernen im Konzernbetriebsrat und besonders in den entsprechenden IT-Ausschüssen mit. In zwei Konzernen war er viele Jahre Mitglied des Europäischen Betriebsrates. Seit ca. dreißig Jahren ist er aktives Mitglied des FIF und des AK Rüstung und Informatik. Seit 1974 ist er Mitglied der IG Metall. Seine Interessen liegen in den Themen Cyberpeace, nachhaltiges Leben und im Holzwerken.

Besonders negativ erscheint der Arbeitsgruppe *Arbeit auf Abruf*: gemäß diesen sogenannten *Zero-hour-Verträgen* kann den JobberInnen einerseits Arbeit zugeteilt werden, die sofort erledigt werden muss, andererseits kann es passieren, dass er/sie wochen- oder monatelang keine Arbeit erhält: keine Arbeit, keine Sicherheit, kein Geld, kein Recht mehr auf Arbeit (siehe Artikel 23 der Menschenrechte)? Die Arbeitsgruppe befürchtet, dass Arbeit 4.0 leicht zu einer zunehmenden Ausnutzung der Beschäftigten führen kann – und dass durch die globale Konkurrenz die Gefahr besteht, dass es immer mehr prekäre Beschäftigte geben wird. Deshalb sieht die Arbeitsgruppe es als unerlässlich an, dass sich ArbeitnehmerInnen rechtzeitig betriebsübergreifend über die betrieblichen Veränderungen austauschen, um sich gemeinsam für eine zukunftsgerechte und menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze 4.0 und der Arbeitsabläufe 4.0 einsetzen zu können.

Auch das Thema Ökologie wird in der Arbeitsgruppe angesprochen. Die zunehmende Digitalisierung benötigt immer mehr Energie und Rohstoffe. Mächtige Datenspeicher in den entferntesten Ecken der Erde haben einen immensen Energie- und Kühlungsbedarf. Die tägliche Nutzung der digitalen Technik in Privathaushalten, im öffentlichen Leben und in den Betrieben führt zu erhöhtem Energieverbrauch. Zudem werden manche Rohstoffe zur Herstellung der digitalen Geräte knapp. Es wird diesbezüglich seitens der AG-TeilnehmerInnen ein dringender Klärungsbedarf gesehen und die Erstellung eines Konzepts und Maßnahmenkatalogs gefordert, wie diese Probleme gelöst werden können und sollen.

Die Digitalisierung sollte, so die Arbeitsgruppe, für mehr Gerechtigkeit genutzt werden. Tätigkeiten sollten gerechter bewertet werden, gleicher Lohn sollte für gleiche Arbeit gezahlt werden. Es ist allen bewusst, dass gerade im weltweiten Wettbewerb Beschäftigte sich nicht gegen einander ausspielen lassen dürfen, sondern sich solidarisieren müssen. Solidarisierung wird als Voraussetzung gesehen, um etwas bewegen und gestalten zu können.

Am Beispiel China wurde aufgezeigt, was dort in naher Zukunft an Veränderungen geplant ist: China hat Presseberichten zufolge erklärt, bis 2025 alljährlich bis zu einer Million Arbeitsplätze abzubauen und die Beschäftigten durch Roboter zu ersetzen, was erhebliche Ängste bei der arbeitenden Bevölkerung hervorgerufen und zu großen Unruhen geführt haben soll.

Die Transformation der Arbeit durch die Digitalisierung sollte gemäß der Arbeitsgruppe genutzt werden, um beispielsweise körperlich schwere oder monotone Arbeiten durch Roboter erledigen zu lassen, also zu einer neuen Form der Arbeitsteilung und der Arbeitsgestaltung führen. Dafür müssen jeweils die Mensch-Maschine-Schnittstellen definiert werden.

Roboter rechnen sich zwar für den Arbeitgeber, weil sie nicht krank oder müde werden und nicht streiken; sie haben keine eigene Meinung und werden so programmiert, dass sie die Arbeiten, für die sie eingesetzt werden, ohne Ablenkung, Zeitverlust und Diskussionen ausführen. Sie sind berechenbarer, bequemer und billiger als Menschen für den Arbeitgeber, so die AG. Aber: sie verfügen nicht über die gestalterischen, kooperativen und kreativen Fähigkeiten des Menschen, die im Arbeitsprozess wie überhaupt im menschlichen Zusammenleben unverzichtbar sind.

Daraus folgt: Der Prozess der Digitalisierung der Arbeitswelt führt weiterhin zu Veränderungen in allen sozialen, wirtschaftlichen, politischen, technischen, ökologischen und weiteren Bereichen, so befanden die AG-TeilnehmerInnen. Von der Transformation der Arbeit sind alle Menschen also „irgendwie“ betroffen. Obwohl von der Arbeitsgruppe kritisch angemerkt wurde, dass ein großes Fass aufgemacht wurde, gilt es daher, das Jetzt und die Zukunft kontinuierlich mitzugestalten. Von Ihnen, von euch, von uns, von allen – das schließt die weitere Aktivität entsprechender Arbeitsgruppen ein.



Sylvia Johnigk

## Arbeitsgruppe: Gesundheitsdaten müssen aus den Fängen des Datenschutzes befreit werden

Unter diesem Titel fand auf der FIF-Kommunikation 1/20 eine Diskussion statt, in der es um die Befreiung von Gesundheitsdaten aus dem Datenschutz ging. In der Diskussion wurde deutlich gemacht, dass es im Rahmen des Datenschutzes notwendig ist, Gesundheitsdaten freizugeben, um die Gesundheit der Bevölkerung zu verbessern. Ein großer Teil der TeilnehmerInnen ist daran interessiert, zu erfahren, was eigentlich gerade im Gesundheitssektor passiert oder wissen, was man tun könnte, außer, die Gesundheitskarte zu verweigern. Im Folgenden werden die im AK behandelten Inhalte nachgezeichnet.

erschienen in der FIF-Kommunikation,  
herausgegeben von FIF e.V. - ISSN 0938-3476  
[www.fiff.de](http://www.fiff.de)

Der Teilnehmerkreis war breit und hat viele Anregungen befasst haben. Schnell wurde es möglich, die Diskussionsergebnisse in Form von Empfehlungen zu formulieren, da ein großer Teil der TeilnehmerInnen daran interessiert, zu erfahren, was eigentlich gerade im Gesundheitssektor passiert oder wissen, was man tun könnte, außer, die Gesundheitskarte zu verweigern. Im Folgenden werden die im AK behandelten Inhalte nachgezeichnet.

### Wert von Gesundheitsdaten

Zum Einstieg ging die Diskussion um den Wert der Patientendaten. Hierbei wurde an Hand von zwei Beispielen deutlich gemacht, über welchen Wert wir reden. Gesundheitsdaten sind 10-mal soviel wert wie Kreditdaten.<sup>1</sup> Die Schätzungen bei dem Wert einer individuellen Patientenakte gehen von durchschnittlich 60 bis 150 € aus – wenn es eine einfache Akte ist.<sup>2</sup> Gewisse Gesundheitsdaten sind „Gold wert“.<sup>3</sup> Laut der NZZ hat Gen-

tech, eine US Tochter der Roche Group, 2015 für 60 Mio US\$ 3000 Datensätze aus einer Gendatenbank des AppHerstellers 23andMe gekauft. Anhand einer Cyberversicherung, die benötigt wird, um die Werte in einer Cloud zu versichern, wurde aufgezeigt, dass die in einer Telematik-Infrastruktur gespeicherten Patientendaten die Versicherungssumme der Cyberversicherung um das 9-fache übersteigt, wenn tatsächlich für alle GK-Versicherten eine elektronische Patientenakte angelegt würde.<sup>4</sup>