



Umkämpfte Digitalisierung. Wie soziale Klassen die Technikentwicklung strukturieren – Thesen

Prof. Klaus Dörre

Dortmund

12. Mai 2023

SAMF-JAHRESTAGUNG 2023

Digitale Arbeit: Zur Gestaltung neuer Selbst- oder Fremdbestimmung

These 1: Die Durchsetzung digitaler Technik ist einer der Treiber einer weit umfassenderen Transformation. Es gilt das methodologische Grundprinzip technologischen Wandels.

Je stärker man sich auf die in ferner Zukunft liegenden Möglichkeiten digitaler Technologie bezieht und je abstrakter man argumentiert, desto eher plausibler ist die Annahme eines revolutionären oder zumindest eines disruptiven Wandels. Je näher man der empirischen Realität des technologischen Wandels kommt und je mehr man sich auf reale Hemmnisse und Ungleichzeitigkeiten einlässt, umso unspektakulärer erscheint, was sich unter dem Digitalisierungslabel ereignet. Dieses methodologische Prinzip gilt es zu beachten. Bloßer Empirismus kann dazu verleiten, die Dynamik der Digitalisierung zu unterschätzen. Ein bloßes Spiel mit technischen Potenzialen tendiert hingegen dazu, sowohl die Gefahren als auch die unbestreitbaren Chancen des Wandels gegenüber den empirisch realen Verläufen zu überhöhen. Das gilt auch für das Verhältnis von sozialen Klassen und der Durchsetzung digitaler Technik.

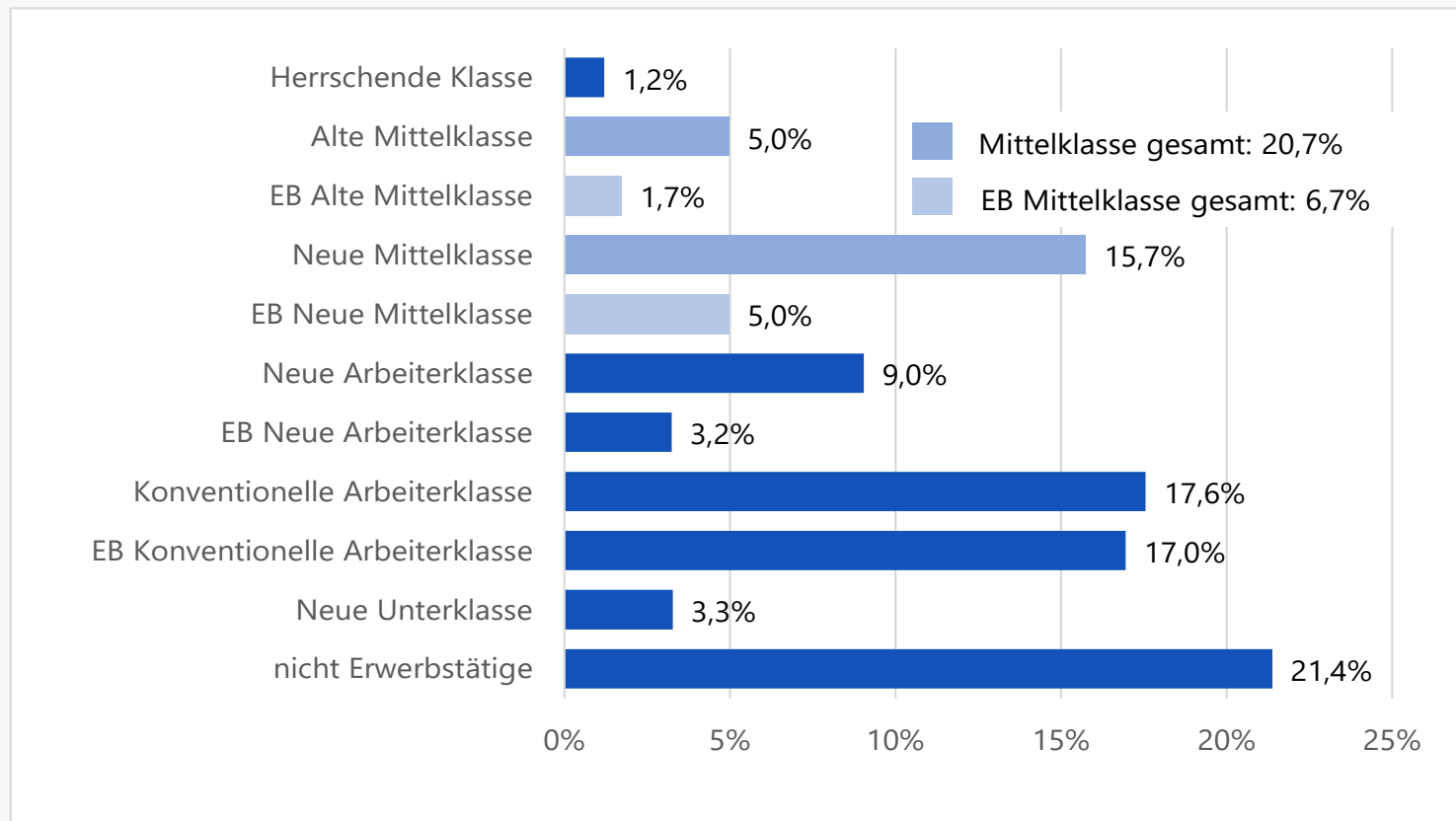
These 2: In den Techno-Visionen, die die Digitalisierung legitimieren, zeichnet sich ein bemerkenswerter Wandel ab. Die Visionen der 1980er Jahre betonten die Abschwächung von Klassen- und Statusunterschieden durch technikgestützte Individualisierung. Der Solutionismus der 2000er favorisiert die Gemeinschaftsbildung jenseits sozialer Klassen.

Was die Späth-Kommission noch halbwegs moderat formuliert, hat Herbert Giersch, seinerzeit Präsident des Kieler Instituts für Weltwirtschaft, ungeschminkt ausgesprochen. Gierschs Vision ist die eines technologischen Wandels, der das Gros der Lohnabhängigen angeblich in Teilselbstständige verwandelt und deshalb kollektive Organisation überflüssig macht: „Den Gewerkschaften, die unter den Bedingungen der Fabrikarbeit entstanden sind, kann diese Flexibilisierung, dieses Wandel zum Teilunternehmer nicht recht sein [...] Doch Organisationen können den Fortschritt nur verzögern, stoppen können sie ihn nicht. Sie machen sich damit aber, wenn der Durchbruch dann doch kommt, um so schneller obsolet.“^[1]

^[1] Giersch, Herbert (1985): Das neue Zeitalter der Unternehmer. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 30.03.1985, S. 15.

„Wir haben vielleicht nicht die Macht, die Welt, die wir uns wünschen, sofort zu schaffen, aber wir können alle heute damit beginnen, langfristig zu arbeiten. In Zeiten wie diesen ist es das Wichtigste, was wir bei Facebook tun können, die soziale Infrastruktur zu entwickeln, um den Menschen die Macht zu geben, eine globale Gemeinschaft aufzubauen, die für uns alle funktioniert.“ (Mark Zuckerberg)

These 3: Soziale Klassen strukturieren die Durchsetzung digitaler Technik. Digitale Technik wird strukturierend auf soziale Klassen zurück.



The Role of Social Relations in Different Approaches to Class Analysis

Approach to Class Analysis	Economic Conditions	Economic Activities
Individual attributes	Nonrelational	Nonrelational
Opportunity hoarding	Relational	Nonrelational
Domination/exploitation	Relational	Relational

These 4: Konflikte um die Digitalisierung werden auf allen Ebenen sozialer Klassenverhältnisse geführt. Die Transformation der Deutschen Post von einem Staatsunternehmen mit Behördenstruktur in einen privaten Logistikkonzern bietet Anschauungsunterricht.



<https://psl.verdi.de/branche/++co++e4024574-c399-11e7-8dd7-525400b665de>

Makroebene: Wandel der Deutschen Post – Unternehmen und Arbeit

Privatisierung: von der Behörde zum gewinngetriebenen

Privatunternehmen. Digitalisierung verändert das Geschäftsmodell. Das Briefgeschäft ist rückläufig und wenig gewinnbringend. Paketdienste und Logistik expandieren. Konkurrenz mit Billiganbietern im Logistikbereich.

Fokus auf Gewinn und Dividenden

- *„Im Prinzip sind wir jetzt ein voll wirtschaftliches, absolut in Konkurrenz stehendes Unternehmen. Also, von dem Alten ist unterm Strich nichts mehr übriggeblieben“ (NL04)*
- *„Das Unternehmen ist ein gewinnorientiertes Unternehmen, das seine Aktionäre zufriedenstellen möchte“ (NL07)*
- *„gewinnorientiert. Die gehen über Leichen, weil Mensch zählt nicht. Mensch ist eine Arbeitseinheit“ (HERFORD_2BESCH_30102022_01)*

- Die Profitorientierung steht der tradierten Kollegialität „systematisch“ im Wege:

„Es ist ja nur noch durcharbeiten [...]. Der Laden wird runtergewirtschaftet, es ist auch nicht mehr kundenorientiert [...]. Im Endeffekt haben wir das Gefühl, wir arbeiten für die Aktionäre, ganz einfach“ (Dortmund_Besch_21112022)

- ...und sie führt zu neuen Spaltungen:

„Wir Zusteller sind da eigentlich das unterste Glied in unserer Postkette. Kann man gut mit Indien vergleichen. In Indien gibt's die Marahadscha und dann geht's immer tiefer bis die, die im Slum leben. Und wir sind im Prinzip die, die im Slum leben. Wir machen die Arbeit für alle anderen. Damit die sich die Taschen voll machen können. Und der kriegt nicht genug. Und wir sind immer noch zu teuer. Und und und. Das muss aufhören. Das ist ja nicht nur bei uns so. Das ist überall so.“ (Dortmund_Beschäft_15112022)

3 Gruppen von Beschäftigten

1. Beamte & alte Stammbeschäftigte (sichere Arbeitsverhältnisse, Besitzstände, hohes subj. Arbeitsethos „*benehmen sich wie Subunternehmer*“ (NL01), relativ gute Löhne, weitere Sozialleistungen: Betriebsrente, 13. Monatsgehalt etc.)
2. Neue Stammbeschäftigte (entfristet, kein Besitzstand, in sich heterogen, prekärer Wohlstand; eingeschränkte Sozialleistungen)
3. Befristete & Prekäre („*ständige Bewährungsprobe*“ (NL01), 3 Monatsverträge, 2 Jahre befristet, hoher Druck, keine weiteren Sozialleistungen; oft keine/geringe Deutschkenntnisse; Leiharbeit, Azubis, Aufrufkräfte)

Mesoebene: Leistung und Kontrolle

Digitale Technik verändert die Leistungspolitik. Die Leistungspolitik wird technisiert. EDV und Algorithmen entscheiden über Größe der Zustellbezirke, Fördermengen.

- Weite Spannbreite von Aussagen: „*Die Menschen arbeiten alle umsonst, das ist das Schlimme und wir kommen da nicht ran*“ (BR) vs. Betonung der prinzipiell guten Arbeitszeitregelungen durch TV und BV
- Belegschaft geteilt: eine Hälfte hält sich streng an die Arbeitszeit, dann „*hagelt es Abbrüche*“ vs. andere Hälfte macht Überstunden und systematisch Mehrarbeit
- Tiefer liegende Ursachen:
 - Bezirkszuschneidung flexibilisiert & steigende Arbeitsmenge
 - Diskrepanz zwischen Begrenzung Überstunden/informeller Mehrarbeit und Arbeitsethos, d.h. freiwillige Mehrarbeit erklärt sich teils aus Identifizierung mit der Profession /Arbeit (Kundenorientierung, bewusstseinsbildendes Sozialeigentum etc.)

„Und führt dazu, dass mindestens 40 Prozent der Beschäftigten in der Zustellung vor Dienstbeginn anfangen, ohne dass die Zeit bezahlt wird. [...] Die einfach sagen, **ich will morgens das in Ruhe machen**, ich will möglichst schnell raus, wenn die Zuführung, also die Post n bisschen eher kommt, kann auch n bisschen eher raus, **dann bin ich auch ein bisschen eher fertig**, das steckt in einigen noch drin von früher, weil da gab es ja nur den Rahmendienstplan, nicht die Zeiterfassung. Und da war das eben so, wenn ich fertig war, hatte ich Feierabend, **wenn ich schnell war, hatte ich ne 30 Stunden-Woche**. Egal wie ich bezahlt wurde. Und das hat sich natürlich enorm gewandelt, und **wir kriegen es aus den Köpfen nicht raus**, dieses frühere Anfangen.“

(NL03_3BR_04102021_1)

- Konflikte zwischen alte vs. neue ZustellerInnen:

„Wir machen das dann schon nicht schlechter, aber wir sehen das lockerer, diese Kurzbrieife werden nicht mehr sortiert, (...) aber wir versuchen ne gewisse Qualität aufrecht zu erhalten. Bei den Neuen die jetzt die letzten Jahr so angefangen haben, da merken wir Stamm- oder wir alten Zusteller, da is irgendwie schon der Schlendrian drin, einige sehen das nicht so wie wir. Wir sind ja immer noch so gedrillt worden der Bezirk muss sauber sein also alles wegbringen also und wir haben wirklich wenn wir abrechen oder di- irgendwas liegen lassen müssen haben wir schon noch so en schlechtes Gewissen, so verstehen Sie, ach du hast ja gar nicht richtig gearbeitet, ja? Das das war en langer Prozess, diese Gedanken nicht mehr zu haben“ (14:57).

„Ich weiß nicht wie man das nennen soll, aber Arbeitsmoral ist in dieser Beziehung nicht mehr so gegeben bei den Neueren“ (Herford_Besch_15112022)

- Viele wollen längere Arbeitszeiten, unfreiwillige Teilzeit ist ein Problem

Mikroebene: Arbeitsweise und Lebensführung

- Widersprüchliche Wirkungen digitaler Technik und Automatisierung
- Automatisierung – in Vertrieb und Zustellung:
„Das spiegelt sich sogar in der Zustellung wider. Der Arbeitgeber will auch unsere Zusteller wie Fabrikarbeiter takten. So wird's am liebsten gemacht. Da spielen natürlich die Maschinen ne ganz große Rolle. Je mehr die können, desto körperlich anstrengender wird das für die Beschäftigten“ (NL03_3)
- Handscanner – Mehr als nur Empfangsbestätigung:
 - Dequalifizierung
 - Überwachung
 - Abbau von Sprachbarrieren
 - Pausenregelung und ihre Umgehung

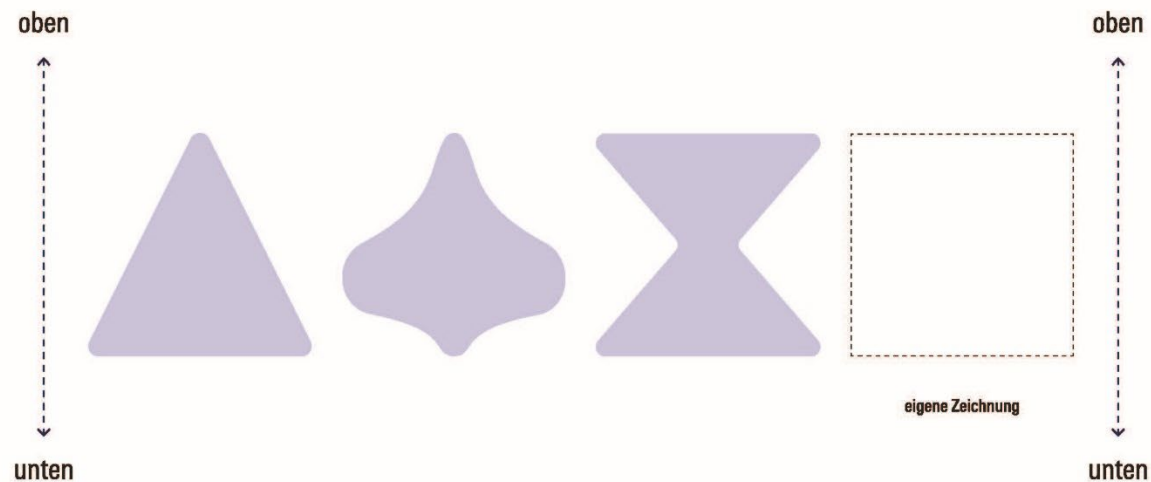
Intensivierung und Dequalifizierung

- Arbeit wird physisch und psychisch anstrengender/intensiver:
 - *körperliche Belastung: „Freitag, Samstags kippen sie um wie die Fliegen. Donnerstags nachmittags kriegste zu hören, ja da hat sich wieder jemand krank gemeldet“ (Dortmund_Herford_2Besch_30102022I)*
 - *Psychischer Stress: alte Maßstäbe an Professionalität und gute Arbeit kollidieren mit aktueller Arbeitsorganisation („Bezirke sauber machen“)*
- Profite über absolute Mehrwertproduktion + ideelle Nicht-Würdigung der Beschäftigten seitens des Unternehmens
- Hohe Krankenstände (auch wegen hohem Durchschnittsalter)
- Arbeit wird abgewertet und dequalifiziert
 - *teils kein Ausbildungsberuf mehr: „Wir hatten mal nen Chef, der hat gesagt: ‚Hauptsache die Kniescheibe ist vorne, dann können wir sie einstellen‘“ (NL03)*
 - *„Wenn da jetzt aber jemand Neues dazu kommt, der Quereinsteiger ist, in zwei Wochen wird der angelernt, das was ich im Prinzip zwei Jahre gelernt und aufgearbeitet habe, das soll der am besten in zwei Wochen schon alles können müssen [stöhnt], ja, es ist nicht mehr schön“ (Dortmund_Besch_21112022)*

„Es wird immer weniger Wert auf die Mitarbeiter gelegt: beispielsweise schrieb ein Unternehmenssprecher der Post in der Lippeschen Landeszeitung im Jobportal zur Frage, ob Bewerbungsschreiben noch zeitgemäß sind: **‚Wenn man sich als Zusteller bewirbt, reicht auch eine Bewerbung per WhatsApp‘** – da hab ich fast gekotzt, als ich das gelesen habe. Also, das heißt ja nichts anderes, als ein Zusteller, der muss zwei Arme, zwei Beine und einen Führerschein haben und ansonsten braucht der nicht viel draufhaben. Und so wird man irgendwie gesehen von der Unternehmensleitung, ne? Schnell austauschbar, der Scanner sagt alles, was man wissen muss, das sagt einem der Scanner, und mehr ist nicht nötig. Und das ist nicht so. Das sehe ich also ganz und gar nicht so. Das ärgert mich. Als ich bei der-, als es noch die deutsche Bundespost gab... Klar, das war antiquiert, da musste was passieren, aber **da war man irgendwie noch Fachmann**. Als ich angefangen hab, – gut, so muss es auch nicht mehr werden –, bei mir haben die Leute Ein- und Auszahlungen im Postspargbuch vorgenommen, wenn ich da mit meinem gelben Auto, weißt du, das haben die bei mir am Auto gemacht. Oder ich habe Rente ausgezahlt oder die haben irgendwelche Rechnungen bei mir bezahlt. Das ist alles Schnee von gestern, aber **man war auch irgendwie mit der ganzen Produktionskette, von Einlieferung des Briefes oder Einlieferung des Pakets bis zur Zustellung, war man irgendwie mit betraut**, man hat die Abgangspost vorsortiert und solche Sachen. Man war irgendwie Fachmann. **Jetzt ist man kein Fachmann mehr. Es wird alles so zerpfückt**. Jede Tätigkeit-, für jede Tätigkeit gibt es irgendwie jemanden.“ (Herford_Beschäftigt_14112022)

Exkurs: Selbstverortung und Sicht auf die Gesellschaft

Welche Form hat unsere Gesellschaft?



- Die BR monieren einhellig den fehlenden Zusammenhalt in der Gesellschaft, was sie oft an Individualisierung festmachen. Ebenso: die Gesellschaft rutscht in ihrer Wahrnehmung tendenziell nach unten, bei der Post wird dies teilweise als nachholender Prozess beschrieben.
- Bei den Beschäftigten sind unterschiedliche Gesellschaftsbilder präsent; die Symbole werden sehr unterschiedlich ausgewählt und begründet. Das Antwortverhalten bei gesellschaftspolitischen Themen ist insgesamt sehr heterogen. Die meisten wählen die Pyramide, gefolgt von der Zwiebel.
- Selbst verortet man sich oft in der Mitte oder knapp unterhalb der Mitte, verhältnismäßig viele wählen aber auch das untere Drittel. Man sieht sich aber nie ganz unten; oftmals wird ein Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Besitzstand gemacht (und zwar in der Selbst- und der Fremdzuschreibung).

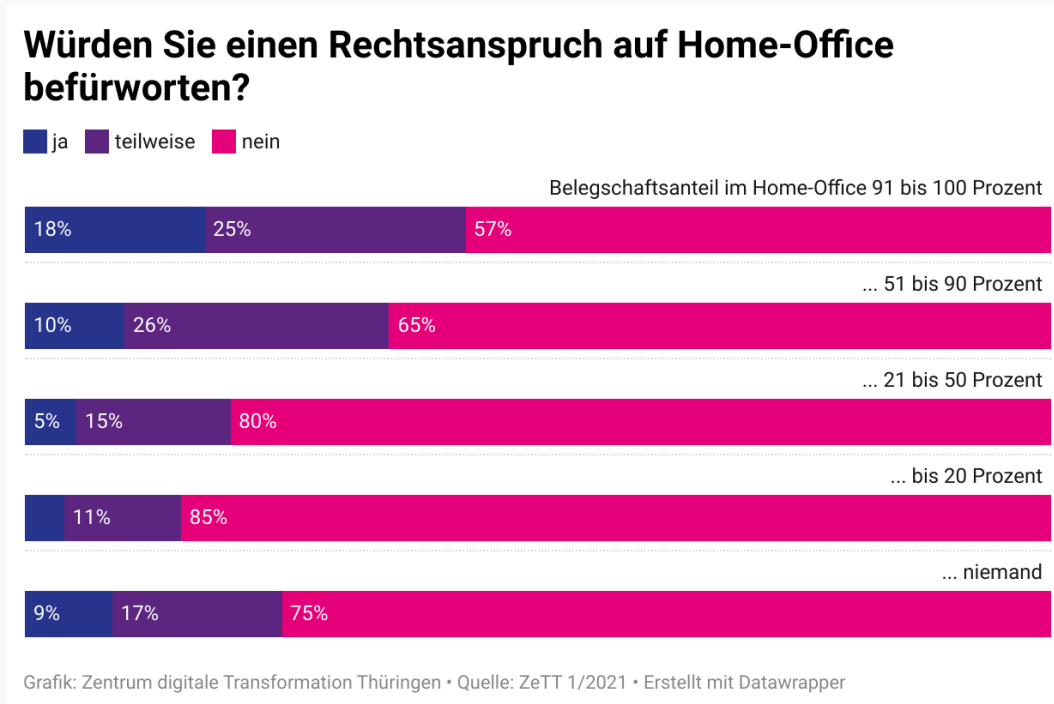
These 5: Ähnlich gelagerte Transformationskonflikte finden sich in zahlreichen Branchen.



Quelle: Jens Möncher, Betriebsrat Opel Automotive

These 6: Bonierte Klasseninteressen blockieren eine durchgreifende Demokratisierung von Arbeitsprozessen, die mit Hilfe digitaler Technik möglich wäre.

Abb. 11: Mehrheitliche Ablehnung eines Rechtsanspruchs von Geschäftsführern



Quelle: ZeTT-Radar 1/2021. Homeoffice-Verbreitung und Digitalisierung. Herausforderungen für die Arbeitsorganisation aus unternehmerischer Perspektive, S. 12.

These 7: Entscheidend für die Richtung, die die Digitalisierung einschlägt, ist die Ausrichtung der akademisch qualifizierten Neue Arbeiter:innenklasse. Ihre Repräsentant:innen wären für Auseinandersetzungen um eine Gemeinwohlökonomie zu gewinnen, die das Öffentliche stärkt.

- Akademisch qualifiziert;
- Blick auf Produktionsprozesse;
- Sensible für allgemeine gesellschaftliche Probleme;
- Problemverortung: „über den Klassen schwebend“
- Hauptproblem: nicht Ausbeutung, sondern Sinn ihres Tuns.

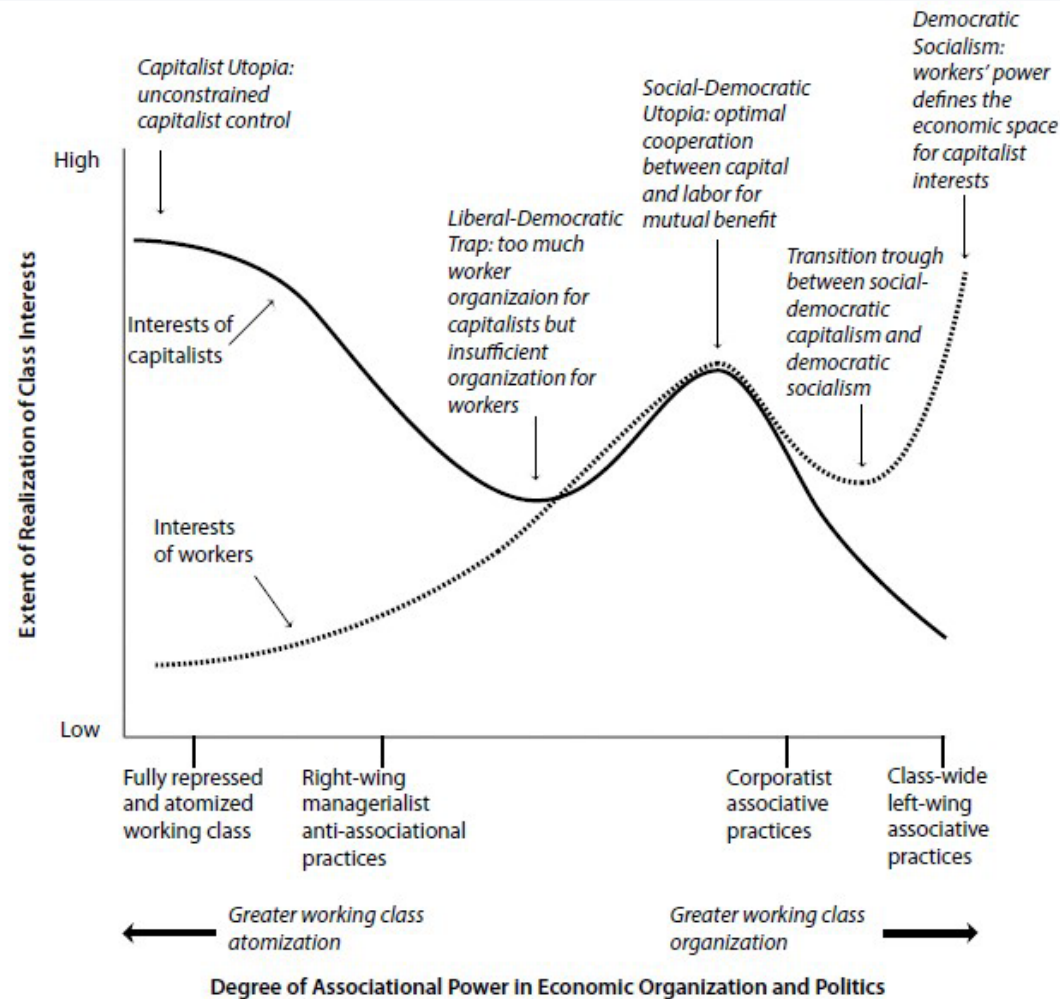


Figure 11.8. Working Class Associational Power, Working Class Interests, and Capitalist Interests

Quelle: <https://www.faz.net/aktuell/politik/ausland/streiks-und-proteste-unzufriedenheit-in-portugal-waechst-18743310.html>



A large crowd of people, mostly of middle age, is gathered for a protest. They are holding various flags and banners. A prominent white flag on the right features a red cross and the text 'SPGL Sindicato dos Profissionais da Grande Lisboa'. A black banner across the front of the crowd reads 'PROFESSORES DE LINGUA EM LUTA'. A yellow sign in the crowd says 'NÃO DESISTO!'. The background shows a city street with buildings and a blue and white tiled wall.



Quelle: <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2023-03/verkehrsstreik-kritik-staedtebund>