

AUSBEUTUNG

IM VERNETZTEN KAPITALISMUS



TEXTE ZU PREKÄRER ARBEIT UND DIGITALISIERUNG:

- AUSBEUTUNG 4.0
- UNTERBESCHÄFTIGUNG UND TEILZEIT
- DATENSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

AUSBEUTUNG 4.0

- PREKÄRE ARBEIT UND DIGITALISIERUNG

Wer die zunehmend unsicheren Arbeitsbedingungen täglich am eigenen Leib verspürt, braucht sicher nicht erklärt zu bekommen, dass die sogenannten „Normalarbeitsverhältnisse“ mit jahrzehntelangem Tariflohn und Kündigungsschutz für immer mehr Menschen zu einer Seltenheit geworden sind. Zumal weniger als die Hälfte aller Lohnabhängigen in der Bundesrepublik überhaupt noch von einem Kollektivvertrag vor ungezügelter Ausbeutung geschützt werden. Doch lohnt es sich einmal genauer hinzusehen, was diese „Prekarisierung“ eigentlich ausmacht, um gemeinsam dagegen vorgehen zu können.

Die digitalisierten Arbeitsbedingungen nach der vierten industriellen Revolution bedeuten eine computergesteuerte Automatisierung von Produktion bzw. Logistik mit Robotereinsatz und ständiger Überwachung. Wo Erwerbstätige für ein Unternehmen teurer sind als eine vernetzte Maschine, werden schnell mal tausende Jobs abgeschafft oder ausgelagert. Die zunehmend intensive Wertschöpfung trägt dazu bei, dass die soziale Ungleichheit verstärkt wird, während die Reichen dadurch noch wohlhabender werden. Angesichts dessen kann die führende EU-Wirtschaftsmacht Deutschland nach Jahren des krisenhaften Stillstands wieder ein winziges Wachstum vermelden.

Atypisch - das neue Normal?

Angesichts von fast acht Millionen „atypischen“ Arbeitsverträgen (Befristung, Leiharbeit, Mini-Job, Praktikum, Teilzeit) ist eine unbefristete und sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle für über 20% aller Erwerbstätigen der BRD in unerreichbare Ferne gerückt worden. Bei weiteren 10 %, die als Solo-Selbstständige oft ohne Versicherungsschutz auf dem Markt ihr Glück versuchen, handelt es sich oft um ein

verstecktes Abhängigkeitsverhältnis von nur eine*r Auftraggeber*in („Scheinselbständigkeit“). Seit Jahren versuchen Arbeitgeber*innen vermehrt eine verbindliche Anstellung von Arbeitskräften durch lose Werkverträge und „freie Mitarbeit“ zu umgehen. Dadurch versuchen die Vorgesetzten in Wirtschaft und Verwaltung ihre Beiträge zur Sozialversicherung oder andere gesetzliche Rechtsansprüche der Belegschaft zu vermeiden.

In den letzten Jahrzehnten ist angesichts des Abbaus sozialstaatlicher und arbeitsrechtlicher Ansprüche sowie der gezielten Ausweitung des Niedriglohnbereichs eine neue Unterschicht entstanden: das „Prekariat“. Dieser in Deutschland über sechs Millionen Menschen umfassende Teil der Gesellschaft unterscheidet sich jedoch vom historischen Industrieproletariat. Anstelle der sozialdemokratischen Tradition mit zumindest teilweise vorhandenem Bewußtsein für Klassensolidarität und Arbeitskämpfe, sind die Prekarisierten vor allem durch Vereinzelung, Perspektivlosigkeit und Konsumorientierung geprägt.

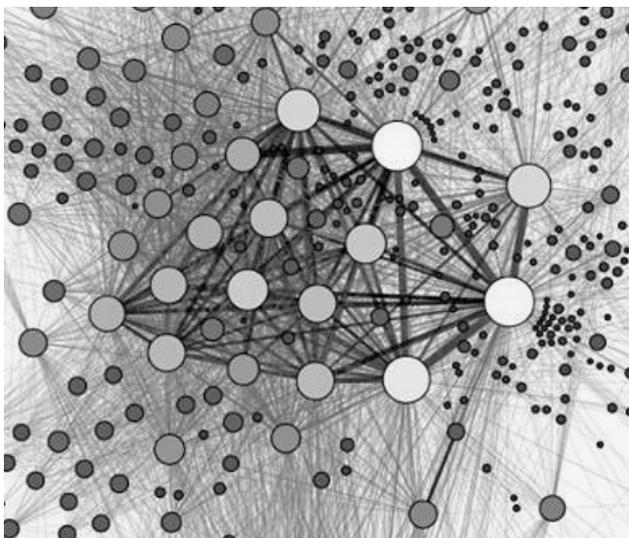
Von der Sozialwissenschaft werden neben den „abgehängten Modernisierungsverlierer*innen“ auch „autoritätsorientierte Geringqualifizierte“ sowie „selbstgenügsame Traditionalisten“ zum Prekariat gezählt. Sie alle verbindet eine ungesicherte Lebensperspektive in finanzieller Not, woraus meist ein gesellschaftlicher Abstieg mit schlechten Aussichten folgt, vor allem für junge Berufsanfänger*innen.

Gemeinsam einsam

Dabei verschärft die Einführung von massenhaftem „Crowdworking“ in digitalen „Click Jobs“, welche über unverbindliche Internet-Plattformen vermittelt werden, die soziale Unsicherheit und finanzielle Notlage der

prekär Erwerbstätigen. Angelockt von flexiblen Auftragsangeboten begeben sich hunderte-tausende, vor allem junge oder migrantische Kolleg*innen in die vertragslose Niedriglohnfalle von Online-Vermittlungsportalen der „Gig Economy“. Manche stellen als Kurierfahrer*innen sogar ihre Privatfahrzeuge für Kunden der „Sharing-Economy“ zur Verfügung.

Diese Unternehmen, wie *Deliveroo*, *Lieferando* oder *Uber*, verlangen jedoch für diese Auftragsweiterleitung bis zu 20% Vermittlungsgebühren. Andere Klick-Arbeiter*innen bearbeiten nebenberuflich in hochqualifizierten Jobs für nur 100 bis 500 Euro/Monat digitale Texte oder Fotos über Portale wie *Clickworker* oder *Amazon Mechanical Turk*.



Bei diesem „Crowdsourcing“ werden viele Kleinstaufgaben in einem Bearbeitungspool für Werbetexte, Produktwertung, Recherche, Sortierung, Kodierung, Design oder Übersetzung an eine dezentrale Masse von Internet-Arbeiter*innen vergeben. Dieses „Microtasking“ entsteht durch eine rationalisierte Zerlegung eines Großauftrages in eine Vielzahl medienübergreifender Teilaufgaben.

Dabei wirkt die Entfremdung von der eigenen Arbeitskraft noch größer als bei der fordistisch zerlegten Fließbandarbeit im Industriebetrieb mit ihren strengen Zeit- und Ortsvorgaben (Taylorismus). Die weltweit verteilten Klick-Arbeiter*innen produzieren meist zuhause oder

unterwegs an ihren digitalen Endgeräten sogar nach „Feierabend“. Das von ihnen mitentwickelte Gesamtprodukt, für das sie als „Selbständige“ oft fast sittenwidrige Dumpinglöhne erhalten, kennen sie teilweise überhaupt nicht oder werden es niemals wirklich zu Gesicht bekommen.

Hinzu kommt, dass weltweit fast 20 Millionen solcher Massen-Arbeiter*innen in ständiger Bewertungskonkurrenz zueinander stehen und die anderen, ebenfalls mit Kleinstaufträgen beauftragten Tagelöhner*innen oft garnicht kennenlernen. Denn sie haben nur als einzelne Auftragnehmer*innen über Internet bzw. Telefon Kontakt mit dem Unternehmen oder dessen Online-Speicherplatz (Cloud Computing).

Wer Pech hat, bekommt für eine kreative Akkordleistung jedoch garnicht das zuvor versprochene Preisgeld, sondern geht mehrfach leer aus, während die tollen Ideen einfach vom Unternehmen weiterentwickelt werden.

So wandelt sich der anfängliche Spass an der flexiblen Unabhängigkeit schnell in Frust über mangelhaften Daten- und Urheberschutz, algorithmische Ungleichbehandlung und saisonale Auftragsflauten – vom fehlenden Schutz durch Arbeitsrecht oder Sozialversicherung mal ganz abgesehen. Dabei ist es nur eine Frage der Zeit, wann diese heute noch von Menschen erledigten Denkaufgaben von „Künstlicher Intelligenz“ mittels Data-Mining, SocialBots oder Bild- und Spracherkennung maschinell übernommen werden.

Prekär ohne Ende

Die über acht Millionen atypischen Arbeitsverhältnisse in Deutschland entstehen zudem aus unterschiedlichen Interessenlagen: Nicht alle Leute sind projektbezogene Honorarkräfte mit kreativ zusammengepuzzelter „Patchwork-Biografie“ ohne soziale Verpflichtungen. Viele müssen zum Beispiel in Teilzeit arbeiten, da sie als Alleinstehende auch viel Zeit benötigen, um Kinder oder Pflegebe-

dürftige angemessen versorgen zu müssen. Dies betrifft leider vor allem immernoch Frauen*, denen in einer patriarchal geprägten Gesellschaft die dringend nötige, aber vom Erwerbseinkommen als „wertlos“ abgespaltene Sorgearbeit unentlohnt aufgebürdet wird.

Zudem ist es auch nach Ablauf einer Eltern- oder Pflegezeit vielen Arbeiter*innen nicht möglich, wieder problemlos ihre Wochenstunden auf Vollzeit anzuheben, um ein entsprechend höheres Einkommen zu erlangen. Das tarifgesicherte Familienmodell eines „alleinernährenden“ Vaters ist teilweise durch neue Geschlechterrollen und andere Lebensmodelle abgelöst worden.

Sinkende Einkommen und wechselnde Arbeitszeiten zwingen daher oft alle leistungsfähigen Haushaltsmitglieder zur Erwerbstätigkeit, teilweise auch in mehreren Jobs. Dabei bleibt die reproduktive Fürsorge-Arbeit jedoch weiterhin mehrheitlich an weiblichen* Personen hängen, die zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit noch als unbezahlte Haushaltshilfe für Betreuung, Pflege, Einkauf und Sauberkeit sorgen sollen.

Da bereits in der wirtschaftsliberalen und wertkonservativen Wende der 1980er-Jahre (Thatcherismus) auch zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse eingeführt wurden, wurden einjährige Kettenverträge als scheinbar unendliche Probezeit ohne Übernahmeanspruch durchgesetzt. Solche Vereinbarungen könnten zwar nach dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ (TzBfG) in ein geregeltes Vertragsverhältnis umgewandelt werden. Dies ist aber wegen der zahlreichen Ausnahmeregelungen höchst anspruchsvoll und müsste im Streitfall gerichtlich erkämpft werden, was daher eher die Ausnahme sein dürfte.

Schon etwa die Hälfte aller Neuverträge ist heute zeitlich begrenzt und nicht mal jeder zweite davon wird später mal entfristet. Vor allem in Sozialberufen und im Bildungsbereich erzwingen die privaten, kirchlichen und öffentlichen Unternehmen damit die treue Unterwürfigkeit ihres verunsicherten Personals.

Viele austauschbare Hilfskräfte scheuen leider den offenen Konflikt mit dem Management, weshalb sie aus Angst vor einer Entlassung keine Verbesserungen fordern und dabei auch auf früher hart erkämpfte Ansprüche verzichten. Auch die Drohung mit einer Produktionsverlagerung in Niedriglohn-Standorte verstärkt schnell die dauernde Sorge um den eigenen Arbeitsplatz.

Mini-Löhne

Unter dem Einfluss von neoliberalen Think-Tanks, wie der „Bertelsmann-Stiftung“, führte eine rot-grüne Bundesregierung ab 2002 die berüchtigte Arbeitsmarkt-Reform durch die „Hartz-Gesetze“ ein. Dadurch wurden Millionen von Arbeitslosengeld-Empfänger*innen durch meist sinnlose Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen gejagt. Mit Hilfe von aufgezwungenen „Ein-Euro-Jobs“, den „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ (MAE) wurde geschickt die übliche Tarifbindung unterlaufen und der Niedriglohnbereich massiv ausgeweitet.

Seit der Einführung von geringfügigen „Mini-Jobs“ darf nun bis zur Einkommengrenze von 450 Euro/Monat (oder weniger als 70 Tage/Jahr) gearbeitet werden, ohne dass es zu einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung kommt. In der darüber hinausgehenden „Gleitzone“ bis 850 Euro/Monat werden die Lohnnebenkosten nur anteilig erhoben. Immerhin gilt auch für Mini-Jobs der gesetzliche Mindestlohn bzw. allgemeinverbindliche Tarifentgelte.

Kaum bekannt ist jedoch, dass jede „Geringfügige Beschäftigung“ (GfB) bei der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung bzw. bei den Krankenkassen gemeldet werden muss. Und entsprechend der wöchentlichen Arbeitstage liegt ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Urlaub, Krankheit und Mutterschutz sowie an Feiertagen vor. Solche Rechte gegenüber den Arbeitgeber*innen aber durchzusetzen, wird ohne gewerkschaftliche

Organisierung nur sehr wenigen prekär Arbeitenden individuell möglich sein.

Durch verschiedene Arbeitsmarktreformen ist also hierzulande eine staatlich geförderte Masse von schlechtbezahlten und oft bis um Umfallen ausgebeuteten Arbeiter*innen entstanden. Dieser Niedriglohn drückt den Unternehmen dazu, bei steigender Nachfrage schnell und unverbindlich Leute einzustellen, um sie bei Auftragsrückgang einfacher wieder loszuwerden. Vor allem in der Produktion und Montage von Computern oder Elektrogeräten wird dieses Beschäftigungsmodell als „Atmende Fabrik“ propagiert.

Dadurch soll der Eindruck vermittelt werden, die prekären Arbeiter*innen würden von einem organischen Industriekörper wie der Rohstoff Luft im Rhythmus der absatzorientierten Produktion ungehindert von Kündigungsschutz oder Sozialauswahl eingesaugt und wieder ausgestoßen werden. So wird der marktliberale Traum vom „Heuern und Feuern“ beschönigt, bei dem ohne Rücksicht auf Arbeitsrechte nach Bedarf unbenötigte Stellen einfach wieder abgebaut werden.

Überlassen und entsendet

Einer derartigen Flexibilisierung des Arbeitsmarktes dienen auch die grenzüberschreitende Beschäftigung von jährlich über 500.000 Arbeiter*innen vor allem aus Süd- und Osteuropa, ermöglicht durch die EU-Entsende richtlinie von 1996, sowie die rund eine Million Leiharbeiter*innen durch „Arbeitnehmerüberlassung“ (AÜG). Eine dauerhafte Übernahme der sogenannten „Zeitarbeiter*innen“ in Festanstellung, die beispielsweise nach 18 Monaten am selben Arbeitsplatz im Entleihbetrieb (wie nach dreimaliger Verlängerung einer Befristung) laut der „Reform“ von 2017 eigentlich möglich wäre, bleibt jedoch leider die seltene Ausnahme.

Dies ist von den meisten Unternehmen auch garnicht gewünscht und zudem verhindern DGB-Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen

einen Anspruch auf Gleichbezahlung (Equal Pay) bis zu 15 Monate lang. Durch dauernden Austausch von Leiharbeiter*innen umgehen die Firmen spielend gesetzliche Regelungen und besetzen Arbeitsplätze komplett mit wechselndem Personal auch über die vorgeschriebene Höchstdauer hinweg. Der Einsatz im Entleihbetrieb dauert daher in etwa drei Viertel aller Fälle weniger als 9 Monate.



Einige hochspezialisierte Fachkräfte, die freiwillig ihre Arbeitskraft für zwei Firmen (Ver- und Entleihbetriebe) zur Verfügung stellen, bekommen dafür zwar gelegentlich deutlich mehr Lohn als ihre festangestellten Kolleg*innen. Doch die bevorzugte Marktstellung von Ingenieur*innen und Pflegefachkräften sollte nicht darüber hinwegtäuschen, wie schlecht die Arbeitsbedingungen und damit die sozialen Lebensumstände für die überwiegend geringqualifizierten Hilfskräfte in der Zeitarbeit sind.

Für sie gilt aktuell ein Mindestlohn von 9,23 Euro/Stunde im Westen bzw. 8,91 Euro/Stunde im Osten. Zumal in den meist 3 Monate dauernden Einsätzen im Durchschnitt nur etwas mehr als die Hälfte wie der Stammbeschaft gezahlt wird und den nur vorübergehend tätigen Kolleg*innen oftmals grundlegende Arbeitsrechte und Betriebssicherheit vorenthalten werden.

Hinzu kommt die häufig wechselnde Eingruppierung in Lohnstufen und eine willkürliche Zahlung von Verpflegungszuschüssen. In manchen Fällen werden Leiharbeiter*innen auch durch ihre abweichende Berufskleidung erkennbar gemacht und teilweise von der Stammbeschaft als Niedriglohn-Konkurrenz diskriminiert. Außerdem wird ihnen von den Unternehmen nur sehr selten eine angemessene fort- oder weiterbildende Qualifizierungsmaßnahme ermöglicht, da lediglich kurze

Einarbeitungsphasen in die Hilfstätigkeiten als erforderlich angesehen werden. Die Leiharbeit besteht oftmals aus weisungsgebundenen und eintönigen, aber körperlich oder gesundheitlich stark belastenden Tätigkeiten.

Doch selbst in einem „Normalarbeitsverhältnis“ ist in vielen Branchen angesichts von Befristung, Teilzeit, Niedriglöhnen und anderen „atypischen Beschäftigungen“ eine feste Anstellung mit stabilem Tarifsystem nicht mehr garantiert, da nur noch die Hälfte aller Neuverträge durch ein kollektives Abkommen geregelt werden.

Vom Bundesarbeitsministerium werden gelegentlich einige Branchenabkommen gemeinsam mit Unternehmensverbänden und Gewerkschaftsbürokratie als allgemeinverbindlich erklärt. Solche Löhne liegen teilweise sogar unter dem gesetzlichen Mindestlohn von derzeit 8,84 Euro/Stunde. Die rechtliche Grenze zum „Lohnwucher“ bei Entgelten ab einem Drittel unterhalb des soziokulturellen Existenzminimums (Regelbedarf) von aktuell 409 Euro/Monat wird dabei jedoch nicht überschritten.

Allerdings ist es mehr als fraglich, ob z.B. im Baugewerbe, bei der Gebäudereinigung oder in der Pflegebranche die gesetzlichen Lohnuntergrenzen in der Praxis auch für alle Arbeitsmigrant*innen nach dem „Arbeitnehmer-Entsendegesetz“ (AEntG) eingehalten werden. Diese grenzüberschreitenden Vertragsverhältnisse innerhalb der Europäischen Union, die bisher Auslandseinsätze zu heimischen Niedriglöhnen von ca. 50% ermöglichte, sollen durch eine geplante EU-Reform künftig befristet und teilweise rechtlich gleichgestellt werden. Eine Ausnahme soll vor allem für das hart umkämpfte Transportgewerbe gelten.

Nicht unter einen allgemeinverbindlichen Branchentarif fallen ohnehin die „irregulären“ Arbeitsverhältnisse, die als Teil der rechtlosen Schattenwirtschaft in der Regel mündlich vereinbart und bar bezahlt werden. Auch unterliegen die Fürsorge- und Reinigungsarbeiten im Privathaushalt von Auftrag-

geber*innen kaum einer staatlichen Kontrolle. Das ermöglicht sowohl ausbeuterische Löhne, unregelmäßige Freizeit und ständige Erreichbarkeit als tyrannische Bevormundung und sexualisierte Gewalt gegenüber den mehrheitlich weiblichen bzw. migrantischen Kolleg*innen.

Geschlecht und Herkunft entscheiden

Dass die sozialen Geschlechterrollen auch beim Einkommen diskriminierende Unterschiede begründen, ist leider noch immer patriarchale Realität. Rund ein Drittel aller weiblichen Erwerbstätigen wird mit niedrigeren Stundenlöhnen von unter 10 Euro abgespeist. Durchschnittlich verdienen weibliche Personen etwa ein Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen. Den älteren Frauen* fehlt sogar ein Viertel des Lohns und ihre Rente ist mehr als die Hälfte niedriger.

Etwa jede zweite Erwerbstätige* ist durch Beruf und familiäre Fürsorgepflicht doppelt belastet, was nicht nur organisatorische Herausforderungen bedeutet, sondern oft auch emotionalen und seelischen Leistungsdruck mit sich bringt. Jede dritte Frau* arbeitet daher in Teilzeit - mit allen negativen Folgen für Einkommen und Altersvorsorge.

Doch nicht nur aufgrund des gesellschaftlich zugewiesenen Geschlechts werden Menschen schlechter gestellt, auch nach Herkunft bzw. Wohnort wird unterschiedlich bezahlt. Vor allem in den nord-östlichen Teilen Deutschlands arbeiten etwa doppelt so viele Leute zu Niedriglöhnen, wie in den High-Tech-Regionen im Westen oder Süden der Republik. Dahingegen sind die Stadtbewohner*innen in Berlin oder dem Ruhrgebiet jedoch eher von zunehmender Verarmung betroffen als Bewohner*innen der traditionell einkommensschwachen Agrarregionen Europas. Etwa 13 Millionen Menschen fallen hierzulande bereits unter die Armutsgrenze, welche unabhängig vom regionalen Preisniveau momentan bei einem Nettoeinkommen von rund 940 Euro/Monat für Allein-

stehende liegt; für Paare mit zwei Kindern gelten entsprechend fast 2.000 Euro/Monat.

Vielen Männern* aus dem abgehängten Prekariat bleibt dabei angesichts ungleicher Bildungsmöglichkeiten und automatisiertem Stellenabbau scheinbar nur die Wahl zwischen einer Hilfsarbeit in Produktion und Logistik, dem wachsenden Sicherheitsgewerbe oder einem Auskommen durch Kleinkriminalität.



Gleichzeitig liegen die Niedriglöhne auf dem Bau, in Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie oft in der Grauzone von illegaler Beschäftigung und rassistisch motivierter Lohnprellerei. Verzweigte Systeme von Sub-Unternehmen und Briefkastenfirmen in Steueroasen erleichtern die Verantwortungslosigkeit von arbeitgeber*innen und verhindern bewusst einen Kampf um ausstehende Löhne, da sie bei Arbeitskämpfen schnell wieder aufgelöst oder insolvent gemeldet werden können.

Einige Frauen* hingegen sehen anstatt der familiären „haushaltsnahen Dienstleistungen“ lieber in einer selbstgewählten Professionalisierung von Sexarbeit einen Weg aus Armut und Doppelbelastung. Doch die soziale und gesetzliche Diskriminierung von Sexarbeiter*innen macht ihnen das Erwerbsleben unnötig schwer und verhindert eine offene Auseinandersetzung um bessere Arbeitsbedingungen in der Branche.

Um so erfreulicher ist es, dass sich bundesweite und internationale Netzwerke von selbstorganisierten Arbeiter*innen gründen, die gemeinsam für ihre Rechte kämpfen und gleichberechtigte Solidarität einfordern.

Arbeitslos und Spaß dabei?

In Zeiten von digitaler Produktion und computergesteuerten Roboter-Fabriken gibt es

für das traditionelle Industrieproletariat, welches sich unter dem staatstragenden und unternehmensfreundlichen Einfluss der Sozialdemokratie ohnehin längst ins politische Abseits gestellt hat, immer weniger branchentypische Erwerbsmöglichkeiten. Und damit bleiben kaum noch Gestaltungswege der reformistischen „Mitbestimmung“ als Teil des Managements übrig, weshalb die zentralistischen Gewerkschaftsverbänden massenhaft Mitglieder verlieren.

Doch um gemeinsam am Arbeitsplatz ein menschenwürdiges Leben für Alle zu erkämpfen benötigt es keinen monströsen Bürokratieapparat mit freigestellten Funktionär*innen, die sich nur alle paar Jahre vor den Betriebsratswahlen mal bei der Mitgliederbasis blicken lassen.

Aber nicht alle haben oder bekommen überhaupt noch einen Arbeitsplatz, selbst wenn sie sich noch so dafür einsetzen, denn es sind zur Zeit nur 750.000 freie Stellen gemeldet. Daher stehen den 41 Millionen Erwerbstätigen im Land momentan 2,5 Millionen freigesetzte Arbeitslose als „industrielle Reserve“ gegenüber. Und etwa eine Million „erwerbstätige ALG II-Bezieher“ stocken dabei ihr dürftiges Arbeitslosengeld mit Zusatzeinkünften von durchschnittlich 100 Euro auf.

Die Unternehmen erhalten über diesen vom staatlichen Jobcenter (ARGE) gezahlten „Kombilohn“ praktisch mit Steuergeldern finanzierte Fördermittel, was ein allgemeines Absinken des Lohnniveaus zur Folge hat.

Bemerkenswert ist, dass auch etwa ein Drittel der rund eine Million Leiharbeiter*innen zusätzlich als „Aufstocker*innen“ von Leistungen des Jobcenters angewiesen sind. Bei solchen Menschen, die trotz Berufstätigkeit auf Förderleistungen angewiesen sind, spricht man auch von „Erwerbsarmut“ (Working poor). Zudem wirken sich solche ärmlichen Lebensumstände langfristig auch auf weitere Haushaltsmitglieder, wie Kinder in einer Bedarfsgemeinschaft, höchst negativ aus.

Technik-Stress

Die ständige Verunsicherung der „atypisch Beschäftigten“ durch bedrohliche Arbeitsverhältnisse kann zudem körperlich und seelisch angreifbar bzw. krank machen. Durch gesteigerte Leistungsanforderungen, Termindruck und Arbeitsverdichtung wird dieser Stress unerträglich gemacht. Die Einführung und Weiterentwicklung von virtuellen Technologien fordert vielen Erwerbstätigen ein ständig neues Einarbeiten in rasant veränderte Kommunikations- und Organisationsformen ab.

Das Management weiß solche Herausforderungen auch als Bewertungsmaßstab (Assessment) und Qualifizierungsaufgabe für sich zu nutzen. Das Kontrollsystem der ständigen Bewertungen (feedback) von Arbeitenden und Konsument*innen steigert die optimale Ausbeutung, beschleunigt die Automatisierung und lenkt den Kapitalfluss in Richtung Unternehmensgewinne.

Vor allem durch die zunehmende Verbreitung von GPS-Smartphones und tragbaren Bewegungssensoren (Tracker) wird der Datenschutz massiv unterlaufen. Anstatt angeblich der Sicherheit und Gesundheit zu dienen geht es den Firmen darum, die (Re-) Produktion noch einträglicher zu verbessern. Immer mehr individuelle Gesundheitsdaten werden ungefragt erfasst und aufgezeichnet, obwohl sie (wie das eigene Bild auf einer Überwachungskamera) eigentlich durch grundlegende Persönlichkeitsrechte geschützt sein sollten.

Erstmalig legt bereits eine Firma im US-Bundesstaat Wisconsin ihren Mitarbeiter*innen nahe, dass sie sich einen reiskorngroßen Funkchip implantieren lassen, um die persönlichen Zugangskontrollen an Türen, Computern, Telefonen, Maschinen und Bezahlssystemen zu vereinfachen. Dabei wird ein induktionsfähiger RFID-Sender in die Hand gepflanzt, der durch Nahfeld-Kommunikation (NFC) ausgelesen werden kann.

Dieses Verfahren ist bereits verbreitet bei bargeld- und kontaktlosen Bezahlvorgängen, die ohne Fingerabdruck oder PIN-Code die Eigentümer*innen identifizieren sollen.

Hochauflösende Kameras in mobilen Geräten, die durch das Scannen des Auges eine Person zuverlässiger bestimmen können als mit herkömmlicher Gesichtserkennung, sind der nächste Schritt zur perfekten technischen Kontrolle. In einigen Industriebranchen werden bereits komplette Betriebsabläufe durch „Künstliche Realität“ (Virtual Reality) und computergesteuerte „Erweiterte Wahrnehmung“ (Augmented Reality) gesteuert.

Doch kaum jemand protestiert gegen die schleichende Einführung der totalen Durchleuchtung und Erfassung am Arbeitsplatz oder in der - davon kaum noch abgrenzbaren - „Freizeit“. Denn bei digitaler Verweigerung drohen oft Strafmaßnahmen, finanzielle Herabstufung, systematische Ausgrenzung und bei Kündigung letztlich der Verlust des Erwerbseinkommens. Vor allem ältere und geringqualifizierte, aber auch nicht-muttersprachliche Kolleg*innen werden durch eine diskriminierende Bewertung ihrer technischen Anpassungsfähigkeit schneller als „Minderleister“ (Low-performer) aussortiert und gemobbt.

Befristete Arbeitsverträge sind dann den Unternehmen hilfreich, um sie ohne Kündigungsschutz oder Abfindung wieder loszuwerden, auch ohne verhaltensbedingte Fehlerquoten vor einem Arbeitsgericht nachweisen zu können.

Tafeln statt Tariflohn

Es ist bekannt, dass ein Zusammenhang besteht von prekären Arbeitsverhältnissen und zunehmender Altersarmut, denn die rund 25 Millionen Rentner*innen (ab einem Lebensalter von 65 bis 67 Jahren) bekommen nur entsprechend ihrer eingezahlten Beiträge die Leistungen aus der staatlichen Altersversicherung. Im Durchschnitt belaufen sich diese Bezüge auf etwa 1.400 Euro/Monat, was meist weniger als

die Hälfte des früheren Einkommens ausmacht. Wer davon die steigenden Lebenshaltungskosten nicht bezahlen kann, muss bei der Gemeinde notgedrungen „Sozialhilfe“ (SGB XII) beantragen. Zur Zeit bekommt rund eine Million Menschen die „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung“ (SGB XII).

Im Sommer 2017 hatte die Große Koalition aus SPD und CDU mit einer weiteren „Rentenreform“ die Umverteilung der betrieblichen Alterssicherung (BetrRSG) zugunsten der Versicherungswirtschaft begonnen. Wie bereits bei der umstrittenen „Riester-Rente“ wird nun die Finanzierungslast für die Vorsorge den Arbeiter*innen aufgebürdet.

Denn schon durch das „Altersvermögensgesetz“ (AVmG) von 2001 hatte sich die rot-grüne Bundesregierung von der umlagefinanzierten Beitragsanpassung zugunsten einer kapitalgedeckten Altersvorsorge verabschiedet. Diese bringt nicht nur ein Anlagerisiko mit sich, sondern fördert die Altersarmut wegen der weiter sinkenden Kaufkraft bei steigenden Preisen. Man müsste zudem als Gutverdiener*in jahrzehntelang in die Riester-Rente einzahlen, um erst im Alter von etwa 90 Jahren von den staatlichen Zuschüssen zu dieser privaten Vorsorge zu profitieren.

Zusätzlich besteht die Absicht der Politik, die Rentenansprüche weiter zu senken und die Lohnabhängigen zu drängen, mit ihrem Erwerbseinkommen noch eine schlecht verzinsten Altersversicherung abzuschließen. Ob dies für ein menschenwürdiges Auskommen im Bedarfsfall reichen wird, bleibt angesichts aller Abzüge und Preissteigerungen mehr als ungewiss.

Dabei müssen schon jetzt rund eine Million Rentner*innen nebenbei in Mini-Jobs arbeiten, um angesichts zunehmender Altersarmut über die Runden zu kommen. Gleichzeitig fordern die Arbeitgeberverbände über ihr Kölner „Institut der deutschen Wirtschaft“ die Anhebung des Renteneintritts auf 70 Jahre, um die

beitragspflichtige Erwerbstätigkeit zu verlängern.

Aber nicht alle halten das Arbeitsleben bis zur Rente durch, daher erhalten momentan über 370.000 anspruchsberechtigte Nicht-Erwerbsfähige, wie pflegebedürftige und beeinträchtigte Menschen, eine „Hilfe zum Lebensunterhalt“ (SGB XII). Doch all diese sozialstaatlichen Leistungen decken gerade mal den niedrigsten Lebensbedarf ab. Wer nicht nur gerade mal überleben will, sondern ein menschenwürdiges Auskommen haben möchte, muss die Arbeitskraft zu Markte tragen und für die Unternehmen satte Profite erwirtschaften.



Daher sind fast 80 % der Menschen in der BRD unzufrieden mit der zunehmenden sozialen Ungleichheit, die hierzulande ja noch extremer ist als in anderen europäischen Ländern. Doch es ist verwunderlich, dass es kaum Protest gegen diese verschärfte Umverteilung von Unten nach Oben gibt. Stillschweigend wächst derweil die Zahl der karitativen Suppenküchen mit großzügigen Firmenspenden und ehrenamtlichen Lebensmittelausgaben für Bedürftige, wie Alleinerziehende, Großfamilien und Rentner*innen.

Streik statt Standort?

Diese bereits 1997 vom französischen Soziologen Pierre Bordieu als „Flexploitation“ erkannte Verknüpfung von Flexibilisierung und Ausbeutung, hat durch die neoliberale Ideologie einer ungehemmten Marktmacht den weltweiten Vormarsch des Raubbau-Kapitalismus zur Folge. Milliarden Menschen leiden darunter, dass ihnen keine Möglichkeit bleibt,

um mit kleinbäuerlicher Landwirtschaft für ihr Auskommen zu sorgen, während sie als Erwerbsabhängige bei stets sinkendem Wert ihrer Arbeitskraft vom krisengeplagten Weltmarkt abhängig sind. Doch zu gesellschaftlichem Protest oder Arbeitskämpfen gegen solchen prekäre Bedingungen kommt es hierzulande nur selten. Denn am Arbeitsplatz herrscht meist der korporatistische „Burgfrieden“ eines Bündnisses zwischen stellvertreterischer Gewerkschaftsführung und autoritärer Betriebsleitung.

Dochoft sind die Arbeiter*innen garnicht gewerkschaftlich organisiert, weshalb sie als stumme Einzelne dem leistungsorientierten Anpassungsdruck zu unbezahlten Überstunden und verschleppten Krankheiten ausgesetzt bleiben. Aus solcher Hilflosigkeit heraus könnten die Basisaktivist*innen jedoch gemeinsam mit kämpferischen Kolleg*innen durch aufklärende Gespräche, Bildungsveranstaltungen und solidarische Organisation für gegenseitige Hilfe eine neue Handlungsfähigkeit entwickeln.

Statt Cyber-Mobbing untereinander und bürokratischer Stellvertretung durch die Gewerkschaftszentralen bleibt die gegenseitige Hilfe über den Arbeitsplatz hinaus die wichtigste Aufgabe von engagierten Aktivist*innen, Betriebs- und Stadtteilgruppen oder alternativen Basisinitiativen. Der Aufbau einer gleichberech-

tigten sozialen Infrastruktur und eines nachhaltig ökologischen Wirtschaftens in Betrieb und Haushalt sollte dabei im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Praxis stehen.

Alle Basisaktivist*innen stehen vor der Herausforderung, gleichzeitig die (auch digitale) Vernetzung widerständischer Strukturen auszubauen und dabei einen kritischen Diskussionsprozess zu verbreitern, wie eine lebenswerte Zukunft für Alle gestaltet werden kann.

Dabei gilt es die medial vermittelte Vorherrschaft von untertäniger Staatshörigkeit und kapitalistischer Heilserwartung zu durchbrechen, aber gleichzeitig alle diskriminierenden Ausgrenzungsmechanismen selbst zu reflektieren.

Jede Form von Ausbeutung und Unterdrückung in dieser auf lokale Standorte festgelegten, aber global handelnden Marktwirtschaft, muss offen kritisiert und bekämpft werden. Jenseits geschlechtlicher, kultureller und nationaler Grenzen wird so das kollektive Ziel einer freiheitlich orientierten, selbstorganisierten Bewegung von Erwerbsabhängigen erkennbar. Nur so können wir lernen, diese menschen- und naturzerstörende Wachstumsmaschine entlang ihrer geregelten Produktionsketten gemeinsam zu behindern, vielleicht einen Moment lang anzuhalten, um zu lernen sie eines Tages zu überwinden und abzuschaffen.

Georgo Akratis / ASN Köln (Oktober 2017)

UNTERBESCHÄFTIGUNG, TEILZEIT UND DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

Die Basisgewerkschaft „Solidarity Federation“ (SF-IAA) hat vor kurzem einen Blick geworfen auf die aktuellen Entwicklungen im Vereinigten Königreich und den USA, welche geprägt sind von mangelnden Wochenstunden und unsicheren Arbeitsverträgen:

Als „unterbeschäftigt“ werden Arbeiter*innen bezeichnet, die weniger Stunden bekommen als sie möchten und dringend benötigen. So gibt es beispielsweise in Großbritannien und Nordirland über 1,4 Millionen Arbeiter*innen mit Null-Stunden-Verträgen [„Arbeit auf Abruf“]. Zudem müssen viele der 865.000 Leiharbeiter*innen dort darum kämpfen, genügend Wochenstunden zu bekommen, um davon Leben zu können.

Hinzu kommt, dass Unternehmen immer mehr Leute in Teilzeit einstellen, oft mit Verträgen von 10 Stunden oder weniger. All diese Arbeiter*innen sind also davon abhängig, dass ihnen das Management zusätzliche Mehrarbeit ermöglicht.

Nach Angaben der britischen Statistikbehörde (Office for National Statistics) wünschen sich fast 10% aller Erwerbstätigen mehr Wochenstunden, was bedeutet, dass 3,3 Millionen Menschen teilweise arbeitslos sind. In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass es vergleichsweise doppelt so viele Unterbeschäftigte gibt, wie Erwerbslose.

Die Unterbeschäftigung versetzt das Management in eine mächtige Lage, die es ihnen ermöglicht die Arbeitsbedingungen zu diktieren und am Arbeitsplatz ein Klima der Angst und ständiger Unsicherheit zu verbreiten. Die Arbeiter*innen haben daher das Gefühl, dass sie sich mit fast allem abfinden müssen, um nicht zu riskieren keine Extrastunden mehr angeboten zu bekommen.

Studien haben gezeigt, dass ein hohes Maß an Unterbeschäftigung sich schlecht auf das

Arbeitsklima auswirkt, vor allem durch Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Übergriffe, Dauerstress, psychische Störungen, Mobbing, willkürliche Regelungen, Bevorzugung und Lohnraub. Außerdem kann Unterbeschäftigung den Drahtseilakt zwischen Arbeit, Kinderbetreuung und Schule zu einem Albtraum werden lassen, da die zusätzlich benötigten Stunden meist nur kurzfristig in Anspruch genommen werden können.

„Wir erfahren erst am selben Tag oder am Tag zuvor, wieviel Stunden wir arbeiten sollen und wann die Anfangs- oder Endzeiten sind. Als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern ist das sehr schwer für mich.“

Wie weit Unterbeschäftigung tatsächlich verbreitet ist, wurde aufgedeckt durch eine Umfrage unter den 450.000 Mitgliedern der Gewerkschaft USDAW (Union of Shop, Distributive and Allied Workers). Dabei wurden überwiegend Arbeiter*innen aus Einzelhandel, Lager und Vertrieb, sowie Straßentransport interviewt.

Fast zwei Drittel der Befragten (64%) arbeiten demnach regelmäßig mehr als im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Die Studie ergab auch, dass zwei Drittel solche Mehrarbeit künftig garantiert bekommen möchten. Außerdem gab jede zwanzigste Person (5%) an, sie wüsste sich mehr Arbeitsstunden.

Als ein Ergebnis der Untersuchung wurde auch ein zunehmender Anteil von Leiharbeiter*innen festgestellt, wobei 5% angaben, dass in ihrem Betrieb mindestens die Hälfte aller Kolleg*innen von Zeitarbeitsagenturen kommen. Darüber hinaus wurde bekannt, dass viele Arbeiter*innen einen zweiten Job annehmen müssen (8%) oder auf der Suche nach einem solchen sind (20%), um ihre Lebenshaltungskosten

decken zu können. Alarmierend ist auch der Anstieg von Minderstunden-Verträgen (mit bis zu 10 Wochenstunden), mit denen die Unternehmen mittlerweile den schlechten Ruf von Null-Stunden-Verträgen vermeiden wollen.



Die überwiegende Mehrheit der Befragten gab an, dass sie sichere Arbeitsplätze mit garantierten Wochenstunden wünschen. Fast alle (98%) sind zudem der Meinung, dass alle Arbeiter*innen ein Recht auf Verträge hätten, die ihrer normalen Stundenzahl entsprechen.

Diese Umfrage der USDAW sollte aufhorchen lassen, denn sie zeigt, dass die Unterbeschäftigung in den traditionellen Wirtschaftsbereichen [Einzelhandel und Logistik] stark zugenommen hat, deren Arbeitsplätze bisher allgemein als sicher angesehen wurden.

Nun hat sich gezeigt, dass diese Branchen sich auf Bedingungen einstellen müssen, die wir heute schon in der „Gig-Ökonomie“ [mit einzelnen Dienstleistungsaufträgen] sehen, wo die Mehrheit der Arbeiter*innen von Woche zu Woche wechselnde Stundenzahlen je nach Bedarf des Unternehmens haben.

*„Die Leiharbeiter*innen an meinem Arbeitsplatz sind alle sehr unglücklich darüber, wie sie behandelt werden. Sie erscheinen zur Arbeit – manche haben bis zu 6 Euro Fahrtkosten – und wenn sie ankommen, erfahren sie, dass sie nach einer Stunde wieder gehen müssen.“*

Dass nun auch namhafte Firmen solche Unterbeschäftigung nutzen, um Kosten einzusparen und Gewinne zu erhöhen, sollte uns nicht allzu sehr überraschen. Diese Entwicklung findet im US-amerikanischen Einzelhandel schon seit langem statt und wird als „Kurzschichten“ bezeichnet.

Die Einzelhandelsunternehmen in den USA haben den „Just-in-time-Plan“ [als bedarfsgesteuerte Arbeitszeit] eingeführt. Mit solchen und anderen „schlanken“ Bearbeitungsprozessen werden dann vom Management immer mehr Teilzeitarbeitern eingeführt und niedrigste Hungerlöhne durchgesetzt.

Der Schlüssel zur Einführung von „schlanken“ [oder „ganzheitlich“ vernetzten] Betriebsabläufen ist die Verwendung neuester Technologien, die es dem Einzelhandel ermöglichen nun mit größerer Genauigkeit die Verkaufsmuster zu verfolgen und Lohnkosten vorherzusagen. Das versetzt die Unternehmen in die Lage, entsprechend dem wechselnden Geschäftsverlauf die Arbeitsstunden zu kürzen oder zu verringern.

Beispielsweise kann ein Algorithmus [als berechnendes Planungsprogramm] vorgeben, dass die Arbeiter*innen im Einzelhandel bei schlechtem Wetter noch vor Ablauf ihrer Schicht nach Hause geschickt werden. Ein anderes Beispiel ist der Einsatz von Sensoren in den Fußmatten von Ein- und Ausgängen, welche die Arbeitseinsätze entsprechend der Umsatzraten berechnen, je nachdem wieviele Leute hineinkommen im Verhältnis zu denen, die mit Einkaufstaschen wieder hinausgehen.

Solche Methoden ermöglichen sogar großen Einzelhandelsunternehmen mit tausenden Arbeiter*innen, allen einen individuellen Einsatzplan vorzuschreiben, um Lohnkosten zu sparen. Das hat sogar dazu geführt, dass den einzelnen Arbeiter*innen wöchentlich ihre Verkäufe pro Stunde berechnet werden, um die Stundenplanung für die nächste Woche festzulegen. Dabei geht nicht nur um Einsparungen, sondern es soll dauerhaft Druck auf die Arbeiter*innen ausgeübt werden, dass ihre Stunden gekürzt werden falls sie nicht noch

mehr verkaufen. Das hat dazu geführt, dass garantierte Vollzeitstellen nur noch den Manager*innen und langjährigen Mitarbeiter*innen vorbehalten bleiben, während die Mehrheit der Belegschaft nur Teilzeitverträge bekommt und ständig auf Mehrarbeit angewiesen ist.

*„Ich werde nicht als Vollzeit anerkannt,
aber während der Urlaubszeit arbeite ich voll.
Nur das Management kann offiziell den
Vollzeit-Status bekommen.“*

So überrascht es nicht, dass diese „schlanke“ Betriebsführung sich vom Einzelhandel auch in andere Wirtschaftszweige ausbreitet: Imbisse, Gaststätten, Hotels, Unterhaltungsindustrie und IT-Bereich, sowie Baugewerbe. Die Gewerkschaftsstudie legt nahe, dass sich diese „schlanke“ Betriebsführung auch in der Wirtschaft des Vereinigten Königreiches (UK) verbreiten wird. Zum Beispiel schickt Amazon seine Arbeiter*innen regelmäßig nach Hause, wenn nicht genug Arbeit vorhanden ist. Und ein solches Vorgehen wird – ähnlich des US-Einzelhandels – auch dazu genutzt, damit die Arbeiter*innen gegeneinander um die zusätzliche Entlohnung durch Überstunden wetteifern.

Es wurde zwar schon viel über die Gefahren diskutiert, die von neuen Technologien ausgehen, und der Schwerpunkt lag dabei zu recht auf der zunehmenden Automation, welche

Arbeitsplätze bedroht. Doch die technologische Bedrohung für weniger technische und „unqualifizierte“ Jobs ist genauso real, was schwerwiegende Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeit auch in Großbritannien und Irland [oder anderen europäischen Staaten] haben könnte.

Es gibt bereits Anzeichen dafür, dass Unternehmen im Vereinigten Königreich sich bei der Investition in Technologien zur Arbeitszeiterparung zurückhaltend zeigen, da dort der Preis der Arbeit niedrig ist.

Mit dem Einsatz dieser neuen Techniken zur Senkung der Lohnausgaben, welche die Automatisierung weniger kosten lassen, wäre es möglich, dass die Arbeiter*schaft zunehmend aus staatlich geförderten, unterbeschäftigten Erwerbstätigen besteht, deren Leben sich aus der Not heraus dauerhaft um das Bedürfnis nach zusätzlichen Arbeitsstunden dreht, um genügend Lohn zu bekommen. Eine andere und viel wahrscheinlichere Möglichkeit könnte die Einführung einer Art allgemeinem Grundeinkommen sein.

Angesichts dessen diht es die Gewerkschaft Solidarity Federation als ihre Pflicht an, jetzt neue Organisationsformen zu entwickeln, die mit den Herausforderungen einer sich rasend schnell verändernden Wirtschaft mithalten können. Dazu gehört auch ein Trainingskurs zur Organisierung am Arbeitsplatz, der offen für alle Interessierten ist.

Solidarity Federation (SF-IAA),

<http://www.solfed.org.uk/manchester/underemployment-casualisation-and-the-future-of-work>

Übersetzung [und Anmerkungen]: Anarchosyndikalistisches Netzwerk – ASN Köln



DEIN DATENSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Seit Ende Mai 2018 gilt in der Europäischen Union ein neues Datenschutzrecht. Mit dieser Datenschutzgrundverordnung (DGSVO) sind wir als abhängig Beschäftigte etwas besser geschützt als zuvor. Die Arbeitgeber*innen dürfen nun auf unsere Daten nur dann zugreifen, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung vorliegt oder wir einzeln eingewilligt haben.

Diese Verordnung (und das ebenfalls erlassene Bundesdatenschutzgesetz *BDSG-neu*) regeln, wie und wann unsere persönlichen Daten am Arbeitsplatz erhoben werden dürfen. Selbstverständlich benötigten die Arbeitgeber*innen bei Vertragsabschluss weiterhin grundlegende Informationen über uns, wie Name, Anschrift, Konto, Zeugnisse.

Aber nicht nur in der Personalverwaltung und bei der Zeiterfassung fallen personenbezogene Daten an. GPS-Bewegungsdaten werden erfasst, unsere Fotos im Internet veröffentlicht. Auch jedes Mal, wenn wir Computer oder Telefon benutzen, werden genaue Daten darüber erhoben und gespeichert.

Dabei werden auch immer Informationen über uns gesammelt, meist ohne dass wir etwas merken. Dies ist nun laut Gesetz strenger geregelt, denn es gilt ein „*Verbot mit Erlaubnisvorbehalt*“:

Alle persönlichen Daten sollten nur dir gehören und geschützt sein!

Den Arbeitgeber*innen ist also erstmal verboten, irgendwelche Daten über uns zu erheben. Sie brauchen eine ausdrücklich erteilte Erlaubnis, wenn sie Informationen sammeln und verarbeiten wollen. Verstößen sie dagegen, drohen den Unternehmer*innen hohe Bußgeldzahlungen.

„Freiwillige“ Zustimmung

Wenn wir bei der Arbeit auch selbst Informationstechnik (IT) benutzen, dann benötigen die Arbeitgeber*innen also eine konkrete Erlaubnis, um dabei unsere Daten zu erheben. Dazu musst du entweder „freiwillig“ dieser Elektronischen Datenverarbeitung (EDV) zustimmen oder es gilt eine extra dafür abgeschlossene Betriebsvereinbarung zwischen der Arbeitgeber*in und dem Betriebsrat als die offizielle Arbeitnehmer*innen-Vertretung.



Eine „Freiwilligkeit“ liegt allerdings wahrscheinlich nicht vor, wenn du der Datenverarbeitung nur zugestimmt hast, weil sie ein Bestandteil des dir vorgelegten Arbeitsvertrages war, den du ja noch abschließen wolltest.

Außerdem muss deine Erklärung schriftlich vorliegen und neuerdings auch den konkreten Zweck der Datenverarbeitung genau benennen. Sie kann von dir jederzeit widerrufen werden, worauf du neuerdings vorher hingewiesen werden musst.

Betriebsvereinbarung

Im Fall einer Betriebsvereinbarung müssen nun grundsätzlich „*Verhältnismäßigkeit*“ und „*Transparenz*“ (Einsichtigkeit) vorliegen. Bei diesem Abkommen muss daher ebenfalls der genaue Zweck der Datenverarbeitung benannt werden, denn nur ein allgemeiner Hinweis genügt auf keinen Fall. Und es muss für alle Betroffenen klar erkennbar sein, wieviele ihrer Daten erfasst und gespeichert werden. Darüber hinaus müssen diese Informationen einfach zugänglich und in klarer, verständlicher Sprache verfasst sein.

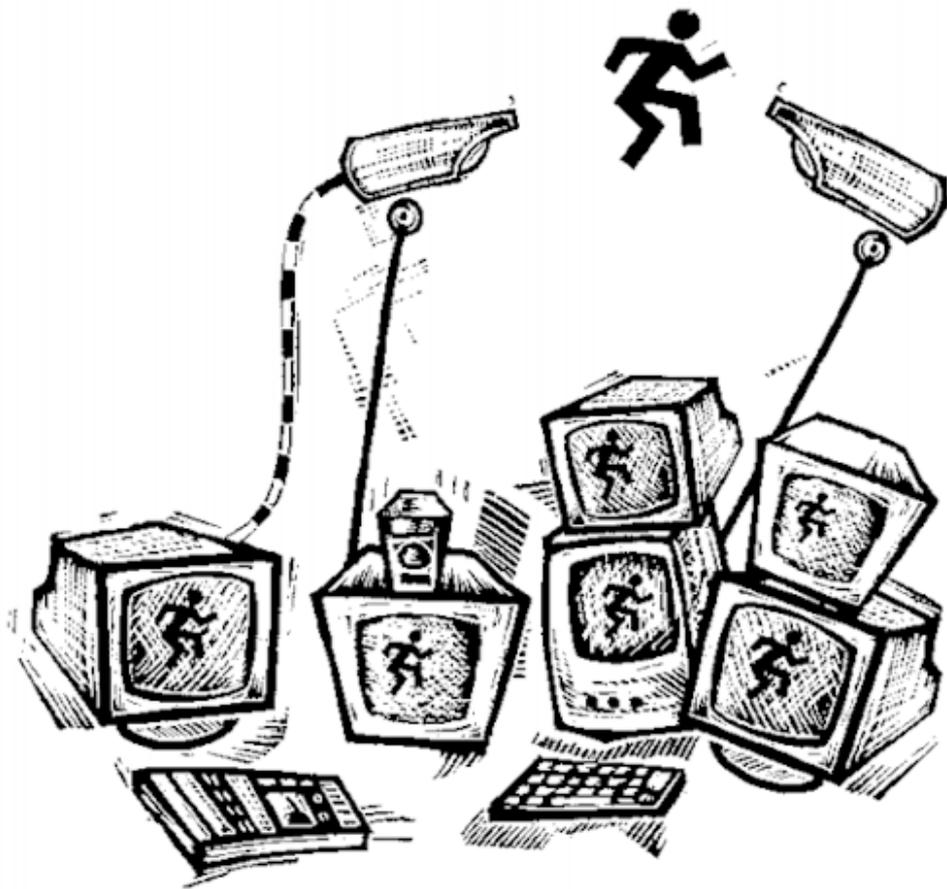
Die Arbeitgeber*innen müssen beim Datenschutz einiges beachten: Rechtmäßigkeit, Datensparsamkeit, Zweckbindung, Einsichtig-

keit und Vertraulichkeit. Laut Gesetz sind sie darüber rechenschaftspflichtig und müssen gut dokumentieren.

Weitere Daten dürfen nur dann ohne eine Zustimmung gesammelt werden, wenn angeblich eine Straftat oder eine „*schwere Verfehlung*“

aufgedeckt werden soll, was zur fristlosen Kündigung führen kann.

Die offene und die verdeckte Kameraüberwachung wurden bisher nicht neu geregelt. Aber zumindest die Umkleide- und Pausenräume müssen gegen Beobachtung und Abhören geschützt sein!



Anmerkung:

* Mit diesem Sternchen werden (als lesefreundliche Variante des Gender_Gap) alle Menschen bezeichnet, die ihr soziales Geschlecht jenseits von „männlich“ und „weiblich“ als trans-, queer-, inter- oder a-sexuelle Personen verstehen.

Herausgeber*innen:

Anarchosyndikalistisches Netzwerk – ASN Köln

<http://asn.blogspot.de>