2020/23 Thema

https://shop.jungle.world/artikel/2020/23/flexibler-nicht-digitaler

Covid-19 hat die Arbeitswelt flexibler, nicht digitaler werden lassen

Flexibler, nicht digitaler

Kommentar Von **Julia Hoffmann**

Die Covid-19-Pandemie verändert den Arbeitsalltag von Verwaltungen und Betrieben. Der allenthalben beschworene Digitalisierungsschub dürfte aber ausbleiben.

Onlinemeetings, Videochats, Telefonkonferenzen: Wer bei der Arbeit nicht mehr im Büro präsent ist, kommuniziert mit den Kolleginnen und Kollegen anders als zuvor. Das kollaborative Arbeiten in der Cloud gewinnt einen neuen Stellenwert. Hausaufgaben können ganz modern per App erledigt werden. Wer eine schnelle Internetverbindung, einen gut ausgestatteten Computer und einen eigenen Arbeitsplatz zu Hause hat, kann weitgehend reibungslos im Homeoffice arbeiten. Allerdings verfügen in Deutschland nur zwei Prozent aller Haushalte über eine Glasfaserleitung. In den ländlichen Gebieten ist im Schnitt noch nicht mal jeder zweite Haushalt mit einer 50-MBit-Leitung versorgt. Zu Hause arbeiten müssen in der Pandemie dennoch viele.

Während vor der Coronakrise nur vier Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland zu Hause arbeiteten, waren es im April schon 27 Prozent, berichtete Aline Zucco vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung bei der rein online veranstalteten Digitalkonfernez »Republica« im Mai. Digitale Tools werden seit März deutlich mehr genutzt. Doch nur weil die Beschäftigten ihre E-Mails jetzt zu Hause statt am Schreibtisch in der Firma beantworten, ändert sich noch nichts an ihrer Arbeitsweise. Sie wird nicht digitaler, leichter oder moderner. Im Gegenteil: Bei dem vielbesprochenen Digitalisierungsschub handelt es sich in Wirklichkeit nämlich lediglich um einen Flexiblilisierungsschub.

Und Flexibilisierung heißt in der Regel mehr Arbeit, insbesondere für Mütter. Aus älteren Homeoffice-Studien ist bekannt, wie sich das Arbeiten zu Hause auf die Arbeitszeit, die Verteilung der Sorgearbeit und die beruflichen Entwicklungschancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auswirkt – nämlich je nach Geschlecht unterschiedlich. Während Männer mehr Lohnarbeiten leisten, steigt bei Frauen der Anteil der Sorgearbeit, wenn sie im Homeoffice sind. Sie haben weniger Freizeit, insbesondere wenn Kinder im Haushalt leben. Solche Studien haben schon vor der Covid-19-Pandemie

gezeigt, wie die Heimarbeit zu einer **Retraditionalisierung von Geschlechterrollen** beiträgt.

Gerade in den Wochen, in denen alle Schulen und Kitas geschlossen blieben, wurde die familiäre Mehrbelastung hauptsächlich durch eben diese Flexibilisierung kompensiert, meistenteils auf Kosten der Gesundheit, Geldbeutel und Nerven der Frauen. Zumindest für kürzere Zeit scheint es sogar möglich zu sein, sozialstaatliche Versorgungsleistungen noch weiter einzuschränken und Sorgearbeit ins Private zu verlagern, wenn sich Lohnarbeit nur elegant in möglichst alle Zeitlücken des Alltags pressen lässt. Artikulierter Widerstand gegen die Vielfachbelastung blieb jedenfalls aus, möglicherweise weil Gewerkschaften hierzulande über keinerlei Erfahrungen mit digitalem *organizing* verfügen und sich traditionell auch wenig für Heimarbeit interessieren. Zwar warnt der DGB immer wieder vor entgrenzter Arbeit und fehlenden Pausen im Homeoffice, doch wie Arbeiter dort ihre Arbeitsbedingungen konkret verbessern können, bleibt ungeklärt. Aus vielen Bereichen der Plattformökonomie gibt es Beispiele für digitale Selbstorganisation. Dabei wird die digitale Infrastruktur der Unternehmen umgangen. In nichtöffentlichen Chatgruppen tauschen sich die Beschäftigten aus, entwickeln gemeinsam Strategien und bereiten - Betriebsratswahlen vor. In Branchen, deren Digitalisierungsgrad schon vor der Krise hoch war, klappt das gut.

Auch neue Arbeitsabläufe funktionieren in Betrieben, die über Betriebsvereinbarungen zu mobilem Arbeiten, Homeoffice und selbständiger Arbeitszeiteinteilung verfügen und bereits Erfahrungen damit sammeln konnten, wie die gemeinsame Arbeit auch ohne Büropflicht organisiert werden kann. Ansonsten mussten oft spontan Lösungen gefunden werden, weil Kontaktverbote und Ausgangssperren dies erzwangen. Deswegen ist nicht alles, was jetzt plötzlich digital möglich gemacht werden musste, auch für die Zukunft sinnvoll. Sicherlich werden sich die Gepflogenheiten deutscher Unternehmen samt der fast schon moralisch überhöhten Präsenzpflicht verändern. Mit Digitalisierung im Sinne einer technisch fortschrittlichen Entwicklung dürfte das alles aber wenig zu tun haben.

© Jungle World Verlags GmbH