

Ist Arbeit heute freier als früher?

Politik und Wirtschaft · Gesellschaftlicher Wandel · Kerncurriculum 11.1 – Material · Maternet

Arbeitsaufträge

1. **Arbeite** aus M1 und M2 **heraus**, wie Arbeit 1860 in einer Fabrik und heute bei einem Lieferdienst organisiert und kontrolliert wird.
2. **Vergleiche** beide: Wer bestimmt die Arbeitszeit? Wie wird kontrolliert? Wie wird bestraft? Wer trägt die Risiken? Gibt es Mitsprache?
3. **Werte** die Tabelle in M3 **aus** und **erläutere** Folgen des Strukturwandels.
4. **Bereite** deine Rolle für die Betriebsversammlung (M5) **vor**. Nutze M4.
5. **Nimm Stellung**: „Die heutige Arbeitswelt ist freier als frühere Arbeitsformen.“

M1 Fabrikordnung von 1860 (Quelle)



Reglement für die mechanische Filial-Werkstätte von Escher, Wyss & Cie., Ravensburg 1860 (Museum Humpis-Quartier, Ravensburg) – Foto: Andreas Praefcke, gemeinfrei

Einordnung: Die Firma Escher, Wyss & Cie. aus Zürich baute Maschinen und Turbinen und hatte eine Werkstätte in Ravensburg (Württemberg). Die Ordnung hing in der Werkstatt aus und wurde von der Stadt genehmigt. Ein Gulden hatte 60 Kreuzer (kr.). Auszüge, Rechtschreibung der Zeit beibehalten:

2. *Wenn ein Arbeiter aus dem Dienste treten will, so muß eine achttägige Aufkündigung vorangehen. Das Gleiche soll auch gegen die Arbeiter beobachtet werden, jedoch findet bei gröblicher Verfehlung augenblickliche Entlassung statt. [...] Wer ohne Aufkündigung den Dienst verläßt, ist seines ausstehenden Lohnes und des Zeugnisses verlustig.*

3. *Die Arbeitszeit beginnt im Sommer Morgens 5 Uhr und endigt Abends 6 $\frac{3}{4}$ Uhr, im Winter um je eine halbe Stunde später, mit Ausnahme der Samstage, an welchen stets die Arbeitszeit um 6 Uhr endigt. Für das Frühstück wird eine halbe Stunde von 8 bis 8 $\frac{1}{2}$ Uhr, für das Mittagessen eine Stunde von 12 bis 1 Uhr, und für das Abendessen eine Viertelstunde von 4 bis 4 $\frac{1}{4}$ Uhr freigegeben. Der Anfang und das Ende der Arbeit, sowie die Ruhezeit wird jedesmal durch die Glocke angezeigt. Wer 5 Minuten nach dem Einläuten nicht an seiner Arbeit ist, verfällt in eine Buße von 3 bis 6 kr. [...]*

5. *[...] Wer wegen Krankheit von der Arbeit wegbleibt, soll es seinem Aufseher anzeigen lassen, sonst verfällt er in die gleiche Buße, wie die ohne genügende Entschuldigung Ausgebliebenen.*

9. *Jeder Arbeiter ist verpflichtet, den Chefs, Werkführern und den bestellten Aufsehern Folge zu leisten. Zuwiderhandelnde werden sogleich entlassen.*

13. Arbeit, die sich ganz unbrauchbar zeigt, wird nicht nur nicht bezahlt, sondern der Arbeiter noch zum Schadenersatz angehalten.

19. Jede zerbrochene Fensterscheibe bezahlt der zunächst dem Fenster placirte Arbeiter, es wäre denn, daß er aufweisen könnte, daß sie ein Anderer zerbrochen [...].

23. Alles Herbeiholen oder Zutragen von Lebensmitteln und das Essen und Trinken in den Werkstätten während der Arbeitszeit ist untersagt. Zuwiderhandelnde verfallen einer Buße von 12 kr.

27. Sämmtliche Bußen werden jeweils vom Lohne abgezogen und der Krankenkasse der Arbeiter zugetheilt.

Jeder wohlmeinende Arbeiter wird leicht erkennen, daß dieses Reglement keineswegs zur Beengung seiner Freiheit, oder zu seinem Schaden, sondern blos zur Aufrechterhaltung der nothwendigen Disciplin und Ordnung, und folglich zur Beförderung seines eigenen Wohls und Vorthells erlassen ist [...].

Ravensburg, 5. November 1860. Filial-Werkstätte von Escher, Wyss & Cie.

M2 Arbeiten nach App: Plattformarbeit (Darstellung)

Bei **Plattformarbeit** vermittelt eine App oder Internetseite Aufträge: Essen ausliefern, Fahrgäste befördern, Wohnungen putzen, Texte schreiben. Oft gelten die Beschäftigten nicht als Angestellte, sondern als **Selbstständige**. Dann haben sie keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit oder den Schutz des Arbeitsrechts. Sie tragen selbst das Risiko, dass es wenige Aufträge gibt, und stellen oft Fahrrad, Smartphone und Datenvolumen selbst.

Die App übernimmt Aufgaben, die früher Vorgesetzte hatten. Man spricht von **algorithmischem Management**: Ein Computerprogramm verteilt Aufträge, berechnet Routen und Zeiten, bewertet die Leistung, zum Beispiel über Kundenbewertungen oder Pünktlichkeit, und kann Konten sperren. Für die Beschäftigten ist oft nicht nachvollziehbar, nach welchen Regeln das Programm entscheidet. Gleichzeitig wirbt die Plattformarbeit mit Freiheit: Man kann sich anmelden, wann man will, und mehrere Apps gleichzeitig nutzen.

Die Europäische Union hat deshalb 2024 die **Richtlinie (EU) 2024/2831** zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit beschlossen. Zu ihren Kernpunkten gehören:

- eine **gesetzliche Vermutung**, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, wenn die Plattform die Arbeit tatsächlich steuert und kontrolliert; die Plattform muss dann das Gegenteil beweisen;
- Regeln für das **algorithmische Management**: Beschäftigte sollen erfahren, wie automatische Systeme über sie entscheiden, und wichtige Entscheidungen, etwa die Sperrung eines Kontos, sollen von Menschen überprüft werden.

Die Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie bis zum **2. Dezember 2026** in nationales Recht umsetzen. Im Oktober 2026 lag in Deutschland noch kein Umsetzungsgesetz vor (Stand: 30.10.2026).

M3 Strukturwandel in Zahlen (Statistik)

Anteil der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	1970	2019
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8,4 %	1,3 %
Produzierendes Gewerbe (Industrie, Bau, Energie)	46,5 %	24,1 %
Dienstleistungen	45,1 %	74,6 %

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung, Zahlen und Fakten „Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren“, nach Daten des Statistischen Bundesamtes; 1970 früheres Bundesgebiet, 2019 Deutschland. Der Anteil der Dienstleistungen ist hier als Rest zu 100 % berechnet.

Strukturwandel heißt die dauerhafte Verschiebung der Arbeit zwischen den Wirtschaftsbereichen. Mit der **Digitalisierung** verändern sich auch die Tätigkeiten innerhalb der Berufe: Maschinen und Programme steuern sich zunehmend selbst und tauschen Daten aus („Industrie 4.0“), Routinetätigkeiten werden automatisiert, neue Berufe entstehen.

M4 Mitbestimmung im Betrieb (Gesetzestexte)

Einordnung: Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt, wie Beschäftigte in privaten Betrieben mitbestimmen. Der **Betriebsrat** wird von den Beschäftigten gewählt und vertritt ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber. Gewerkschaften verhandeln dagegen über Tarifverträge, zum Beispiel über Löhne für eine ganze Branche.

§ 1 Abs. 1: In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. [...]

§ 20 Abs. 1 bis 3: Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber.

§ 87 Abs. 1 (Auszug): Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...] 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; [...] 5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans [...]; 6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen; 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz [...]

§ 119 Abs. 1 (Auszug): Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer 1. eine Wahl des Betriebsrats [...] behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst [...]

Ein Betriebsrat entscheidet **nicht** über die Höhe des Grundlohns, wenn ein Tarifvertrag gilt, und nicht darüber, ob das Unternehmen einen Standort eröffnet oder schließt. Bei Entlassungen muss er angehört werden.

M5 Rollenkarten: Betriebsversammlung bei „Radkurier Lahnaue“

Die Situation ist ausgedacht. Der Lieferdienst „Radkurier Lahnaue“ beschäftigt in Marburg 23 Fahrerinnen und Fahrer, alle angestellt. Die App zeichnet jede Fahrt auf, misst die Zeit bis zur Auslieferung und zeigt jeder Person eine „Pünktlichkeitsquote“. Wer unter 90 % liegt, bekommt weniger Schichten. Drei Fahrerinnen und Fahrer haben zu einer Versammlung eingeladen, um einen Wahlvorstand für eine Betriebsratswahl zu bilden.

Rolle A: Selin, FahrerIn, lädt ein. Du fährst seit zwei Jahren. Im Winter musstest du bei Glatteis schneller fahren, um deine Quote zu halten. Du willst mitreden, wie die App eingesetzt wird und wie Schichten verteilt werden. Du weißt, dass ein Betriebsrat bei Überwachungstechnik mitbestimmen darf.

Rolle B: Jonas, Fahrer, skeptisch. Du studierst und fährst nebenbei. Du bist zufrieden, solange du genug Schichten bekommst. Du fürchtest Streit mit der Chefin und dass der Betrieb dann weniger Leute einstellt. „Betriebsrat, das ist doch was für große Fabriken.“

Rolle C: Frau Kramer, Standortleiterin. Die Pünktlichkeitsquote ist dir wichtig, weil Kundinnen und Kunden warmes Essen erwarten und schlechte Bewertungen Aufträge kosten. Du findest, man könne Probleme auch direkt mit dir besprechen. Du darfst die Versammlung beobachten und deine Meinung sagen, aber die Wahl nicht behindern.

Rolle D: Herr Okafor, von der Gewerkschaft eingeladen. Du erklärst, was ein Betriebsrat darf und was nicht (M4), wie die Wahl abläuft und dass sie geschützt ist. Du bleibst sachlich und überlässt die Entscheidung den Beschäftigten.

Alle anderen sind Fahrerinnen und Fahrer: Hört zu, stellt Fragen und stimmt am Ende ab.

Quellen

- *Reglement für die mechanische Filial-Werkstätte von Escher, Wyss & Cie.*, Ravensburg, 5. November 1860; Transkription in Wikisource (nach Foto des Originals im Museum Humpis-Quartier Ravensburg); Foto Andreas Praefcke, gemeinfrei, Wikimedia Commons.
- Betriebsverfassungsgesetz, §§ 1, 20, 87, 119 (gesetze-im-internet.de, abgerufen am 30.10.2026).
- Richtlinie (EU) 2024/2831 vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit; Umsetzungsstand nach Deutscher Bundestag, Drucksache 21/5242 (2026), und Berichten vom Oktober 2026.
- Bundeszentrale für politische Bildung: Zahlen und Fakten, Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren (nach Destatis).
- Darstellungstexte, Rollenkarten und Aufgaben selbst erstellt. Idee der Stunde aus der Präsentationsreihe der Lehrkraft.

Bildnachweise

- Foto: Andreas Praefcke, gemeinfrei: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Escher-Wyss_Ravensburg_Fabrikordnung_1860.jpg