

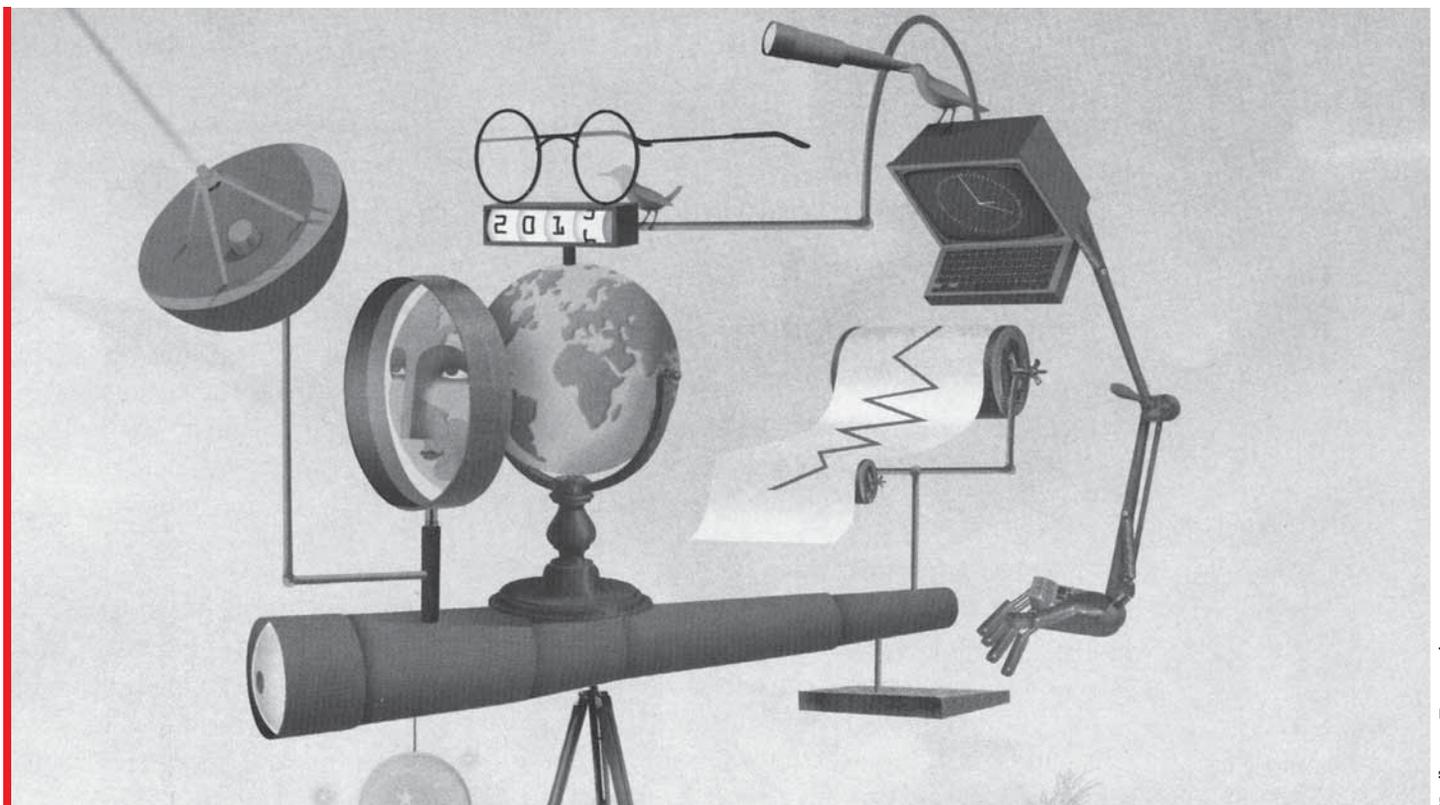
Digitale Visionen als Leitbild?

Plädoyer für einen Digitalisierungsrealismus in der Arbeitspolitik

von | Hans-Jürgen Urban

Der Hype um die Digitalisierung von Arbeit will kein Ende nehmen. Begriffe wie *Cyber-Physical-Systems*, *Smart Factory*, *Big Data*, *Cloudworking* und *Crowdsourcing* vagabundieren durch die wissenschaftlichen, gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Diskurse. Doch Debattenintensität und Erkenntnisfortschritt verlaufen nicht synchron. Selbst der Kernbegriff *Industrie 4.0* bleibt seltsam unpräzise, vom Wissen über Entwicklungs-

pfade und Folgewirkungen ganz zu schweigen (Ittermann/Niehaus 2015). Wird die Industrie 4.0 den »Industriestandort Deutschland upgraden« (Heng 2014) und als »wesentlicher Treiber für den Erhalt und Ausbau der Konkurrenzfähigkeit Deutschlands« (Bauer u.a. 2014: 6) wirken? Stehen wir gar am Beginn eines »neuen Maschinen-Zeitalters« (Brynjoflfsson/McFee 2014), das Produzenten und Konsumenten gleichermaßen



Karikatur: Economist

neue Horizonte öffnet? Oder wird die Digitalisierung der Industrie riesige Produktivitätssprünge realisieren, die in den USA bis zu 50% der Arbeitsplätze vernichten (Frey/Osborne 2013) und in Deutschland fast 60%, also 18,3 Millionen Arbeitsplätze, durch Roboterisierung bedrohen könnten (Brzeski/Burk 2015)? Oder handelt es sich bei der Debatte um einen emotional aufgeladenen Diskurs über Technologien, die in den Betrieben seit Jahren existieren, was die Rede von der neuen industriellen Revolution fragwürdig macht? Nichts Genaues weiß man nicht!

Dabei ist der Hype um die Industrie 4.0 »nicht die kausale Folge eines realen Standes technischer Entwicklungen, sondern diskursanalytisch betrachtet ein Fall professionellen *agenda-buildings*« (Pfeiffer 2015: 9; Herv. im Orig.). Hinter ihm stehen interessengeleitete Ambitionen und Hoffnungen, sind infolge der gesellschaftlichen Aufregung doch beachtliche Forschungsprojekte, Beratungsaufträge und neue Märkte zu erwarten. In einem eigentümlichen Gegensatz dazu steht die Vorstellung eines klassen- und interessenübergreifenden, quasi nationalen Interesses an der Digitalisierung der Wirtschaft, die die Debatten vielfach transportieren. Infrastrukturelle Restriktionen, unternehmenspolitische Risiken und soziale Interessengegensätze drohen »im langen Schatten des Modewortes« zu verschwinden (Heng 2014: 2). Die Faszination technischer Zukunftsszenarien verdrängt die Erfahrungen mit den Folgen kapitalistischer Rationalisierung. Wenig spricht aber dafür, dass sich die Digitalisierung als eine sozialpartnerschaftliche Konsensmaschine erweisen wird. Auch bei der Industrie 4.0 handelt es sich zunächst und im Kern um eine Rationalisierungsstrategie bzw. -vision. Sie zielt auf die Erschließung umfassender Effizienzpotenziale, die durch neue Technologien sichtbar werden – mit entsprechenden Risiken für Beschäftigung, Entgelte und Arbeitsbedingungen. Den Rationalisierungscharakter der Digitalisierung anzuerkennen, erfordert jedoch keineswegs, die Logik der Humanisierung zu leugnen, die den neuen Technologien ebenfalls innewohnt. Zweifelsohne tragen sie auch die Möglichkeit von weniger Arbeitsbelastungen und Gesundheitsverschleiß in sich, Arbeitserleichterungen und inhaltsreichere Arbeitsaufgaben sind durchaus denkbar. Doch ob sich die Humanisierungspotenziale gegen die kapitalistische Rationalisierungsdynamik behaupten können, ist keineswegs ausgemacht.

Kein Zweifel: Hinweise auf kapitalistische Dynamiken und soziale Risiken sind gegenwärtig weniger en vogue als eine ungetriebene Gestaltungsrhetorik, die schon mal mit Zukunftskompetenz und Weltgewandtheit verwechselt wird. Deshalb erinnern die folgenden Ausführungen daran, dass sich auch die Bedingungen der digitalen Arbeitswelt über interessen- und machtbasierte Verhandlungskompromisse herausbilden werden. Dabei wird in Übereinstimmung mit der neueren soziologischen Innovationstheorie betont, dass technologische Entwicklungspfade durch Kräfteverhältnisse und Rollenverständnisse der beteiligten Akteure in sozioökonomischen Innovationssystemen geprägt werden. Ob Technikeinsatz und Arbeitsorganisation im digitalisierten Unternehmen »gute Arbeit« ermöglichen, wird nicht zuletzt davon abhängen, ob es Betriebsräten und Gewerkschaften gelingt, sich als Humanisierungsaktivisten im Digitalisierungsprozess durchzusetzen – mit eigenen Konzepten und hinreichender Verhandlungsmacht. Denn, so die These, als so-

zialpartnerschaftliches Konsensprojekt jenseits sozialer Interessenkonflikte wird der Übergang zur smarten Fabrik nicht ablaufen. Gründe genug, der aufblitzenden Macht- und Interessenvergessenheit in der Debatte vorzubeugen und sich an der Erarbeitung eines angemessenen gewerkschaftlichen Rollenverständnisses zu beteiligen.

Die folgenden Ausführungen betreffen die Digitalisierung als Bestandteil eines kapitalistischen Restrukturierungsprozesses und als Rationalisierungsinitiative von Unternehmen, die sich auf Wettbewerbsmärkten zu behaupten haben. In diesem Kontext gilt es, sich bei der Analyse von Technikentwicklung und Interventionsmöglichkeiten vor »Technikdeterminismus« (Burkhard Lutz) wie vor »Ökonomismus« gleichermaßen zu hüten. Erst dann öffnet sich der Blick auf Spielräume bei Technik- und Arbeitsgestaltung.

Forum
Gewerkschaften

Industrie 4.0 und digitale Industriearbeit

Die Frage, was den Kern der Industrie 4.0 ausmacht, wird in Medien und Wissenschaft vielfältig beantwortet, eine konsensfähige Definition existiert nicht. Im einflussreichen Abschlussbericht des Arbeitskreises von Forschungsunion und Deutscher Akademie der Technikwissenschaften (acatech) findet sich folgende Beschreibung:

»Nach Mechanisierung, Elektrifizierung und Informatisierung der Industrie läutet der Einzug des Internets der Dinge und Dienste in die Fabrik eine 4. industrielle Revolution ein. Unternehmen werden zukünftig ihre Maschinen, Lagersysteme und Betriebsmittel als *Cyber-Physical-Systems* (CPS) weltweit vernetzen. Diese umfassen in der Produktion intelligente Maschinen, Lagersysteme und Betriebsmittel, die eigenständig Informationen austauschen, Aktionen auslösen und sich gegenseitig selbstständig steuern. So lassen sich industrielle Prozesse in der Produktion, dem Engineering, der Materialverwendung sowie des Lieferketten- und Lebenszyklusmanagements grundlegend verbessern. In der neu entstehenden *Smart Factory* herrscht eine völlig neue Produktionslogik: Die intelligenten Produkte sind eindeutig identifizierbar, jederzeit lokalisierbar und kennen ihre Historie, ihren aktuellen Zustand sowie alternative Wege zum Zielzustand. Die eingebetteten Produktionssysteme sind vertikal mit betriebswirtschaftlichen Prozessen innerhalb von Fabriken und Unternehmen vernetzt und horizontal zu verteilen, in Echtzeit steuerbaren Wertschöpfungsnetzwerken verknüpft – von der Bestellung bis zur Ausgangslogistik.« (Kagemann/Wahlster/Helbig 2013: 5; Herv. im Orig.) Es sind solche Kombinationen aus Technikrends und Zukunftsvermutungen, die die Phantasien über die neue Industrielwelt beflügeln.

Eine faktenbasierte Annäherung an den Gegenstand hätte zunächst zu konstatieren: Industrie 4.0 ist keine Realität, sondern eine Vision. Als Soll-Konzept zielt sie vor allem auf kom-

Hans-Jürgen Urban ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall in Frankfurt a.M. 2013 erschien von ihm bei VSA: »Der Tiger und seine Dompteure. Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften im Gegenwartskapitalismus«. Bei dem vorliegenden Text handelt es sich um eine gekürzte und leicht überarbeitete Fassung des Einleitungsbeitrages zum neuen »Jahrbuch Gute Arbeit« (Urban 2016).

plexe Produktions- und Wertschöpfungsnetze rund um die industrielle Produktion. Diese Netze versuchen, »möglichst alle Elemente von Produktionsprozessen, die sie flankierenden Dienstleistungen und die verbindenden Logistikprozesse durchgängig digital miteinander zu vernetzen; das Stoffliche soll mit dem Digitalen verschmelzen« (Pfeiffer 2015: 7). Dabei verweisen Analysen nicht nur auf enorme Produktivitätspotenziale, sondern auch auf vielfältige Realisierungsprobleme. Diese reichen von der Auswertung der in der Wertschöpfungskette anfallenden Datenmengen in Echtzeit und damit der technischen und kostenmäßigen Beherrschung der Komplexitäten in der Produktion, über die Sicherstellung einer hinreichenden Kapazitätsauslastung in der sich selbst steuernden und kapitalintensiven Produktion bis hin zu Problemen des Datenschutzes und der Datensicherheit im eigenen Betrieb sowie gegenüber Auftragnehmern und Kunden.

Empirische Studien verweisen zudem darauf, dass sich etwa Ausbreitung und Nutzungsintensität von Computern in der Arbeitswelt nach den institutionellen Settings der jeweiligen Kapitalismusvariante (mit Blick auf den Arbeitsmarkt, das Ausbildungssystem sowie die industriellen Beziehungen) signifikant unterscheiden (Kirchner/Wolf 2015). Offensichtlich wird über Erfolg und Misserfolg der Digitalisierung nicht nur in den Betrieben entschieden. Erfolgsvoraussetzungen sind auch förderliche Rahmenbedingungen. »Dabei geht es z.B. um einen Ausbau der Infrastruktur, um Normsetzungen, um Datensicherheit, um das System von Bildung und Ausbildung sowie nicht zuletzt um den Ausbau einer funktionierenden Sozialpartnerschaft im Sinne einer gemeinsamen Gestaltung der Arbeitswelt 4.0.« (Möller 2015: 10)

Zwischen Sozialkompromiss und Regulierungsverweigerung

Der Staat als Risikoträger im kapitalistischen Innovationsprozess

Die Digitalisierung muss als ein fortlaufender Prozess begriffen werden, der durch Suchprozesse von Staat, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften geprägt wird. Dass dem Staat bei der Generierung und Implementierung ökonomischer und technologischer Innovationen eine wichtige Funktion zukommt, ist jüngst von Mariana Mazzucato (2014) erneut herausgearbeitet worden. In seiner Pionierrolle falle dem Staat vor allem die Aufgabe zu, mit (durchaus riskanten) öffentlichen Investitionen neue Felder zu erschließen, in die dann private, renditeorientierte Unternehmen einwandern können. Nicht minder bedeutsam ist ihre Schlussfolgerung, dass es weniger auf freie Märkte oder subventionierte Forschungsinvestitionen, sondern auf jene Institutionen ankommt, die »ermöglichen, dass neues Wissen die Volkswirtschaft durchdringt« (ebd.: 244). Innovationsförderlich sind Institutionen vor allem dann, wenn sie Ausstrahlungseffekte staatlicher Aktivitäten in die Wirtschaft befördern und eine funktionale Arbeitsteilung in den sozialen Innovationssystemen garantieren. Voraussetzung dabei ist, den »kollektiven« Charakter von Innovationen anzuerkennen« (ebd.: 243). Dies erfordert eine Rollenklärung unter den Innovati-

onsakteuren, in der die komparativen Kompetenzvorteile zum Tragen kommen. Kurzum: Mazzucato beschreibt nicht nur das innovationsförderliche Setting und die Aufgabe der Innovationsakteure. Mit den Thesen von der staatlichen Pionierrolle im Innovationsprozess und dem kollektiven Charakter von Innovationen entzaubert sie zugleich den Silicon-Valley- und Garagenbastler-Mythos, der als wohl wirkungsmächtigster unter den neoliberalen Wirtschaftsdogmen auch in Deutschland zur Leitidee der Innovationspolitik avancierte.

Wettbewerbsfähigkeit durch Kompromiss: Die Dialog-Agenda des Staates

Ob die Bundesregierung den Anforderungen eines staatlichen Innovationstreibers gerecht wird, kann bezweifelt werden. Um die positive Wirkung der Digitalisierung zur Entfaltung zu bringen und Deutschlands Rolle als innovative und leistungsstarke Volkswirtschaft in der Europäischen Union und der Welt auszubauen, hat sie unter dem Titel »Digitale Agenda 2014-17« netzpolitische Grundsätze, Vorhaben und Absichtserklärungen formuliert, die als Leitlinien netzpolitischer Steuerungsversuche fungieren sollen (BMWi).¹ Beteiligt sind diverse Ministerien mit je eigenen Zuständigkeiten und Schwerpunkten. Struktur und Aufgabenverteilung sowie politische Verantwortlichkeiten sind jedoch mitunter nicht klar zugeordnet und Initiativen wirken eher unkoordiniert. Insgesamt können die Beteiligungsangebote an Gewerkschaften und Unternehmerverbände durchaus als Appelle zu einem neuen Digital-Korporatismus interpretiert werden.² Dieses Korporatismus-Angebot beruht auf einer Philosophie, in der die Wirtschaft die Gestaltungsimperative definiert und die Anpassungsbedarfe aufseiten der Gesellschaft, des Sozialstaates und der Beschäftigten lokalisiert werden. »Die Wirtschaft von morgen erfordert eine Gesellschaft (sic!), die zu Innovationen fähig ist und sich im Wandel immer wieder neu erfindet.« Die Institutionen des Sozialstaats sollen hier einen positiven Beitrag liefern und die Innovations- und Wachstumsimpulse in der digitalen Wirtschaft, etwa bei Firmengründungen, flankieren (BMAS 2015: 80). Es sind vor allem die Erfordernisse der Wirtschaft, die der Gesellschaft auferlegen, sich immer wieder »neu«, will sagen: wettbewerbsgerecht zu erfinden.

Beschleunigung durch Regulierungsabstinenz: Die Konfrontations-Agenda der BDA

Selbst wenn eine vor allem innovations- und wachstumsförderliche Gesellschafts- und Sozialstaatspolitik den Interessen der Wirtschaft weit entgegen kommt, ist fraglich, ob sich das Kooperationsangebot mit dem Strategieentwurf der Wirtschaft und ihrer Verbände verträgt. Diese Zweifel nährt die Positionierung der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA 2015). Unter der Überschrift »Chancen der Digitalisierung nutzen« hat der größte Lobbyverband der deutschen Wirtschaft die Agenda einer offensiven und konfliktorientierten Interessenpolitik vorgelegt. Die Kritik der Mitbestimmung steht paradigmatisch für den Blick auf die gesamte Arbeits- und Sozialordnung: »Neue Kommunikations- und Produktionsabläufe werden eine höhere Geschwindigkeit der Entscheidungsfindungs- und Umsetzungsprozesse in Unternehmen und Betrieben zur Folge haben. Diesen Anforderungen kann sich die Mitbestimmung nicht

kräften an Aufträgen teil, die über digitale Plattformen ausgeschrieben werden (vgl. Benner 2015 sowie Schröder/Urban 2016). Im Falle

der Auslagerung von Aufgaben und Tätigkeiten durch Crowdsourcing und/oder der Überführung von Beschäftigten in den Selbständigenstatus findet die Auslagerung in einen anderen Rechtsraum statt (Boes u.a. 2015). Die häufigste Rechtsform so entstehender prekärer Selbstständigkeit ist in Deutschland der Werkvertrag. Er stellt das Vehikel dar, das den Unternehmen Kostensenkungen und die Umgehung betrieblicher Mitbestimmung ermöglicht und Beschäftigte aus der Arbeits- und Sozialordnung herausdrängt. Das ist vielfach mit erheblichen Verschlechterungen bei Einkommen, Arbeitszeiten und Beschäftigungssicherheit verbunden. Immer öfter trifft die Rede vom »digitalen Tagelöhner« die soziale Situation.³

Die Reformoptionen liegen auf der Hand: Entweder die abhängig Selbstständigen werden als Arbeitnehmer in den Schutz der Arbeits- und Sozialsysteme (re-)integriert. Oder die Systeme öffnen sich für Formen abhängiger Arbeit jenseits des Arbeitnehmerstatus. Dies würde eine Neudefinition des versicherten Personenkreises ebenso erfordern wie die Überprüfung aktiver und passiver Leistungen der Sozialversicherungen. Eine dritte Möglichkeit wäre die Schaffung eines eigenen Rechtsraumes, der durch adäquate Schutzvorschriften der Schutzbedürftigkeit Rechnung trägt. Zugleich bedarf es der Einbeziehung aller Werkvertragsbeschäftigten in die Mitbestimmungs- und Kontrollrechte von Betriebs- und Aufsichtsräten.

Der Konflikt um die Zeit

Durch die digitalen Kommunikationstechniken erweitern sich die Spielräume der Entkoppelung von Betriebsstätte und Arbeitsort.⁴ Die so erleichterte »mobile Arbeit« außerhalb der Betriebsstätte reicht von der klassischen Heimarbeit (z.B. der Telearbeit) und der Service-, Wartungs- und Vertriebsarbeit beim Kunden über die schnelle Aufgabenerledigung von unterwegs (über Smartphone oder Handy) bis hin zur Arbeit auf Dienstreisen, etwa auf Messen und Kongressen. Offensichtlich ist, dass die diversen Formen mobiler Arbeit die auf die Arbeitsstätte bezogenen Arbeitsschutzvorschriften unter Druck setzen, weil Schutzmaßnahmen unterbleiben und Kontrollen bei ständig wechselnden Arbeitsorten erschwert werden. Oder weil die Arbeit in abhängiger Selbstständigkeit und außerhalb der Arbeitnehmerschutzregeln stattfindet. Zugleich geht die digitale Arbeit vielfach mit Ökonomisierungseffekten in Form einer Beschleunigung des Arbeitsprozesses und der Entgrenzung der Arbeitszeit einher.⁵ Der immer umfassendere Zugriff der Unternehmen auf die gesamte Lebenszeit der Beschäftigten führt dabei schnell zu Kollisionen zwischen beruflichen und außerberuflichen Anforderungen. Dabei geraten fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, mangelnde Unterstützung bei Pflegetätigkeiten oder starre Schulzeiten oft einseitig in die Kritik; Verbesserungen in diesen Bereichen werden als Zugewinn von Lebensqualität und Verringerung von Belastungen empfunden, während die Leistungs- und Politik in den Unternehmen unhinterfragt bleibt.

Eine solche asymmetrische Form der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben stellt höchstens eine Vorform von Zeitsou-

veränität dar. Reale Souveränitätsgewinne entstehen erst, wenn die Bedürfnisse des Privaten die fixe und die Zeitbedarfe der Betriebe die Anpassungsvariable werden. Dies wird ohne belastbare Regulierung in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und individuellen Autonomierechten nicht zu machen sein. Und es braucht Fixpunkte wie tägliche und wöchentliche Höchstleistungszeiten, um die herum Flexibilitätsspielräume konzipiert werden können. Dass das in der Digitalisierungsdebatte mit viel Emanzipationsrhetorik begleitete Versprechen einer besseren Work-Life-Balance schnell in einem traditionellen »Kampf um den 8-Stunden-Tag« mündete, sagt mehr über die zu erwartende digitale Arbeitswelt aus als alle Regierungs- und Arbeitgeberbroschüren.⁶

Der Konflikt um die Gesundheit

Absehbar ist, dass die Ausbreitung »intelligenter Roboter« (Cyber-Physical-Systems) hybride Arbeitssysteme entstehen lässt, in denen autonome technologische und menschliche Akteure miteinander agieren. Dadurch gewinnt die Mensch-Maschine-Interaktion neue Bedeutung. Vorstellbar werden Humanisierungsfortschritte durch Vermeidung physischer und psychischer Fehlbeanspruchungen und mehr Ergonomie. Automatisiert werden könnten Arbeitsplätze, die durch Zwangshaltungen, Belastungen durch Gefahrstoffe und/oder schweres Heben und Tragen von Lasten geprägt sind.

Vor der Illusion einer ergonomischen und inklusionsförderlichen Arbeit für alle sei gleichwohl gewarnt. Digitale Arbeit ist keineswegs stets frei von Monotonie und psychischen Fehlbelastungen. Sollen die gesundheitsbelastenden Folgen der Digitalisierung zurückgedrängt und die entlastenden gefördert werden,



Karikatur: Economist

bedarf es möglichst früher und machtvoller Einflussnahmen durch Beschäftigte und Interessenvertretungen auf Technikeinsatz und Arbeitsorganisation, etwa um die Risiken autonomer Mensch-Maschine-Kollaboration zu minimieren. Zugleich gewinnen Vorschriften zum Schutz der psychischen Gesundheit, wie die von der IG Metall vorgelegte Anti-Stress-Verordnung, an Dringlichkeit. Die bisherige Auseinandersetzung um ihre Durchsetzung lässt das Konfliktpotenzial in solchen Regulierungskonflikten erahnen (Urban/Fergen 2014).

Der Konflikt um die Qualifizierung

Mit Blick auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungs- und Berufsperspektiven ist die Debattenlage eher konfus. Auch wenn Konzepte »lernförderlicher Arbeitsorganisation« in der arbeitswissenschaftlichen Debatte thematisiert werden (Botthof/Hartmann 2015), sind verlässliche Befunde über die Veränderung der Aufgaben- und Kompetenzprofile in der digitalen Fabrik bisher rar (Ahrens/Spöttl 2015). Fest steht: Der Wandel im Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum, der mit dem Wandel zur digitalisierten Industrie einhergeht, verändert auch die Anforderungen an Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen; und dies in Abhängigkeit davon, ob der Einzelne als Bediener, Betreiber oder Instandhalter der technischen Systeme agiert. An allgemeiner Bedeutung gewinnen steuernde, kontrollierende, instandhaltende und informationsbeschaffende Aufgaben. Entsprechend aufgewertet werden die dazu notwendigen fachlichen, sozialen und kognitiven Kompetenzen. Doch auch im Feld der Qualifikationspolitik sind Interessen nicht deckungsgleich und Aushandlungskonflikte zu erwarten. Die Anforderung einer permanenten Fortbildung kann als Chance zu beruflicher Weiterentwicklung begrüßt werden, aber auch als Belastung und Stressor erster Ordnung wirken. Sie generiert eine Erwartungshaltung im Betrieb, der nicht jeder zu entsprechen vermag. Zugleich ist permanente Weiterbildung mit steigenden Kosten verbunden und der Konflikt um deren Verteilung dürfte sich verschärfen. Schon heute werden im Arbeitsgebetlager Stimmen laut, die höhere Eigenanteile oder Selbstbehalte der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten fordern.

Der Konflikt um den Einfluss

Neue Möglichkeiten der digitalen Kommunikation verändern zweifelsohne auch die Sozialbeziehungen innerhalb der Unternehmen. Auf Betriebsräte und Gewerkschaften kommen neue Anforderungen im Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln zu. Nicht selten verbindet sich der umfassende Zugriff auf das Arbeitsvermögen der Beschäftigten mit Partizipations- und Feedback-Angeboten der Führungskräfte, die in den Betrieben durchaus auf Resonanz stoßen. In diesem Kontext ist der Begriff der »Agilität« zum Charakteristikum eines neuen Unternehmenstyps avanciert. Durch Methoden agiler Führung soll aus dem mitbestimmten Unternehmen das »demokratische Unternehmen« werden, in dem neue Modelle der Arbeitsorganisation und Kommunikation die Partizipationsbedürfnisse der Beschäftigten durch individuelle Beteiligungsofferten auffangen – in der Regel schnurstracks an Betriebsräten und gewerkschaftlichen Strukturen vorbei.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive dürfte die Verteidigung

und pfadabhängige Ausweitung der Institutionen der Mitbestimmung unverzichtbar, aber nicht hinreichend sein. Richtig in Stellung gebracht, orientiert ein gewerkschaftliches Gegenkonzept auf eine Arbeitspolitik, die demokratische Impulse »von unten« stärkt, diese aber mit gesicherten, individuellen Beteiligungsrechten und der Ausweitung betrieblicher und gewerkschaftlicher Mitbestimmung verbindet; und dies durchaus unter Nutzung »agiler« Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen. Sollen daraus allerdings Elemente von Betriebsdemokratie und nicht lediglich »partizipative Wertschöpfungsgemeinschaften« (Dörre 2015: 281ff.) hervorgehen, reicht der Reformbedarf weit über die Implementierung individueller »sozialer Grund- und Bürgerrechte« im Betrieb hinaus (Klebe 2015). Vor allem in den agilen Unternehmen mit ihrem ganzheitlichen Zugriff auf die menschliche Arbeitskraft erweist sich vermarktlichte und entgrenzte Arbeit als versteckte, aber reale Gefahr für »eigensinnige Arbeitnehmerbeteiligung« (Sauer/Menz 2014), unabhängig davon, wie erfolgreich individuelle Mitwirkungsrechte auch ausgestaltet werden.

Liquid Democracy contra Partizipations- und Mitbestimmungsrechte?

Das Konzept des »demokratischen Unternehmens« ist in der gesellschaftlichen Digitalisierungsdebatte ein Strategieentwurf mit Hegemoniepotenzial. In den ambitionierten Konzepten stehen neue Leitbilder der internen Kommunikation und Entscheidungsfindung ganz oben auf einer offensiven Werbungs- und Propaganda-Agenda. Besonders profiliert wird eine solche von Thomas Sattelberger vertreten. Sattelberger ist nicht nur Publizist, Politikberater und ehemaliger Top-Manager, sondern auch »Themenbotschafter Personalführung« in der Initiative »Neue Qualität der Arbeit« (INQUA), die 2002 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ins Leben gerufen wurde. In ihr, so die offizielle Zielsetzung, engagieren sich Bund, Länder, Arbeitgeberverbände und Kammern, Gewerkschaften, die Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträger und Stiftungen gemeinsam für eine moderne Arbeitskultur und Personalpolitik.⁷

Folgt man Sattelberger, so bricht im demokratischen Unternehmen für die Beschäftigten eine Periode selbstbestimmter, diskriminierungsfreier und gesunder Arbeit an. Sie wählen ihre Führung selbst (ggf. auch ab); entscheiden souverän über Zeitpunkt, Ort und Art der Arbeit; sie profitieren von diskriminierungsfreien Rekrutierungsverfahren, Leistungsbeurteilungen und Karriereplanungen und schließlich setzt das demokratische

³ Nicht übersehen werden sollte auch der Dumpingdruck auf die Stammbelgschaften, der durch Outsourcing-Drohungen und schlichte Arbeitskostenkonkurrenz hervorgerufen wird.

⁴ Einen Überblick über den Stand von Homeoffice-Arbeitsplätzen und die entsprechende Arbeitszeitregelung bietet Dämon 2015.

⁵ Zum komplexen Zusammenhang zwischen Arbeitszeitregulierung und Arbeitsbelastungen vgl. etwa Fergen 2007.

⁶ Zur aktuellen Debatte um den 8-Stunden-Tag vgl. etwa www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/aktuelles/news/2015/07/kampf-um-den-8-stundentag.php (Zugriff: 2.8.2015).

⁷ www.inqa.de/DE/Mitmachen-Die-Initiative/Ueber-uns/Die-Initiative-kompakt/inhalt.html?jsessionid=A53C6434E394B2EFE1DA33C624D3C53D (Zugriff: 10.1.2016).

Unternehmen auf eine Ausbalancierung von Belastungen, die Verteilung des Erwirtschafteten auf die Stakeholder und das organische Zusammenwirken von Wirtschaft und Gesellschaft.

Doch die Sache hat (nicht nur) einen Haken. Zur Realisierung dieser schönen neuen Arbeitswelt sind verbindliche Arbeitnehmerrechte nicht nur überflüssig, sondern hinderlich. »Betriebsräte und Gewerkschaften müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten (...) im Übergang zur digitalen Ökonomie (...) zunehmend untauglich oder gar kontraproduktiv ist.« (Sattelberger 2015: 13) Die Beschäftigten, die zu »Unternehmensbürgern« aufsteigen, müssen aus der Unmündigkeit, in der sie auch durch die Betriebsräte gehalten wurden, in die Freiheit entlassen und in ihrer Eigenverantwortung gestärkt werden. Diese Ermächtigung des Einzelnen muss gegen das »Duopol« der Sozialpartner, Arbeitgeber und Gewerkschaften durchgesetzt werden, die vor allem »ihre Pfründe« verteidigen (ebd.: 17f.).

Die Skizze der neuen Arbeitswelt im demokratischen Unternehmen dürfte zu schön sein, um wahr zu werden. Bei allen strategischen und rhetorischen Innovationen: So neu ist die Behauptung einer Frontstellung von Individuum und kollektiven Schutzrechten nun auch wieder nicht. Warum sollte im digitalen Zeitalter die machtpolitische Asymmetrie zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber, die kollektive Arbeitsrechte begründet, auf einmal verschwinden, warum die soziale Schutzbedürftigkeit der abhängigen Arbeit plötzlich enden? Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass das Konzept des »demokratischen Unternehmens« als arbeitspolitische Vision gerade auf qualifizierte und selbstbewusste Beschäftigte eine hohe Attraktivität ausstrahlt und mit einer strukturkonservativen Verteidigung der Arbeitnehmerrechte des fordistischen Kapitalismus alleine nicht zu kontern ist. Nichts spricht dagegen, kollektiven Regeln der Arbeits- und Sozialverfassung starke individuelle Partizipations- und Souveränitätsrechte zur Seite zu stellen, um Beschäftigte im Betrieb als Individuen zu stärken. Aber alle kapitalismustheoretische Analyse und alle betriebspolitische Erfahrung sprechen dagegen, diesen Anliegen den Status verbindlicher, kollektiv erstrittener und gesicherter und schließlich einklagbarer Rechte zu nehmen. Kurzum, die Neukombination individueller Partizipations- und kollektiver Mitbestimmungsrechte dürfte eines der Projekte sein, über die sich die Zukunftsfähigkeit gewerkschaftlicher Arbeitspolitik bewähren muss.

Droht ein humanisierungspolitischer Flickenteppich?

Vieles spricht dafür, dass sich die Digitalisierung der Arbeitswelt irgendwo innerhalb des Kräftefeldes aus technikzentrierter, markthöriger und arbeitskraftzentrierter Variante vollziehen wird. Interessenlagen und Machtressourcen der Digitalakteure werden darüber entscheiden, in welchem Verhältnis Humanisierung und Rationalisierung sich entwickeln. Dabei steuert die Entwicklung nicht auf einen finalen Entscheidungsmoment zu. Teilschritte werden dauerhaft umkämpft bleiben. Weder in den Unternehmen noch in der Gesellschaft wird die Digitalisierung

einem Masterplan folgen. Wahrscheinlicher ist ein disruptiver Muddling-Through-Prozess, der sich mittels Versuch- und Irrtum-Verfahren vollzieht.

Die skeptische Offenheit vieler Betriebsräte ist ein realistischer Ausdruck der realen Verhältnisse. Sie wissen: Vor allem in den Konflikten um Sozialstatus, Zeit, Gesundheit, Qualifikation und Einfluss wird über die Konturen der digitalen Arbeit entschieden. Hinzu kommen die Themen- und Konfliktfelder des Beschäftigungs- und Datenschutzes, die in ihren Dimensionen bisher kaum abschätzbar sind. Dabei steht Offenheit für die Erkenntnis, dass die digitale Arbeit der aktiven Einflussnahme bedarf, und für die Bereitschaft, diese Aufgabe anzunehmen. In der Skepsis kommt die Defensive zum Ausdruck, in der sich betriebliche und gewerkschaftliche Akteure vielfach selbst verorten (dazu Schmalz/Dörre 2013). Und das nicht ohne Grund. Angesichts erodierender Flächentarifverträge, rückläufiger Organisationsgrade und Sektoren ohne jegliche Interessenvertretungen erweist es sich als wahre Herkulesaufgabe, Technischeinsatz und Arbeitsorganisation aus der Arbeitskraftperspektive flächendeckend zu prägen.

In den Zentren gewerkschaftlicher Organisations- und Verhandlungsmacht sind die Bedingungen günstiger, aber in anderen Wirtschaftszweigen könnten Humanisierungserfolge mangels gewerkschaftlicher Präsenz schlichtweg ausfallen. Ein humanisierungspolitischer Flickenteppich mit großen weißen Flecken wäre ein Bad-Case-Szenario, das es zu verhindern gilt. Ob die humane Digitalisierung gelingt, hängt nicht zuletzt von gewerkschaftlichen Revitalisierungsfortschritten ab. Und dies vor allem im weitgehend unerschlossenen Gelände der digitalen Arbeits- und Arbeitswelt.

Ein solcher humanisierungspolitischer Flickenteppich ist als Digitalvision nicht weniger realistisch als die Vorstellung von der humanisierten digitalen Arbeitswelt. Vermutlich werden die betrieblichen Konflikte vor allem um die Abwehr dieser Negativ-Vision geführt werden. Das spricht aus der Sicht von Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften keineswegs dagegen, mit eigenen proaktiven Humanisierungskonzepten in diese Auseinandersetzungen zu gehen und alle Spielräume zu nutzen. Aber es spricht auch dafür, die historischen Erfahrungen mit kapitalistischen Rationalisierungswellen nicht zu verdrängen und sich mit einem konfliktfähigen Realismus an die Arbeit zu machen.

Literatur

- Ahrens, Daniela/Spöttl, Georg (2015): Industrie 4.0 und Herausforderungen für die Qualifizierung von Fachkräften, in: Hirsch-Kreinsen/Ittermann/Niehaus (Hrsg.), S. 185-203.
- Bauer, Wilhelm/Schlund, Sebastian/Marrenbach, Dirk/Ganscher, Oliver (2014): Industrie 4.0 – Volkswirtschaftliches Potenzial für Deutschland. Studie. Stuttgart.
- Benner, Christiane (2015): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt a.M.
- Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Langes, Barbara/Lühr, Thomas (2015): Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der »digitalen Gesellschaft«, in: WSI Mitteilungen H. 2, S. 77-85.
- Bothof, Alfons/Hartmann, Ernst Andreas (Hrsg.) (2015): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0. Heidelberg.

- Brynjolfsson, Erik/McAfee, Andrew (2014): The Second Machine Age. Wie die nächste industrielle Revolution unser aller Leben verändern wird. Kulmbach.
- Brzeski, Carsten/Burk, Inga (2015): Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt. ING-DiBa. Economic Research vom 30. April.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015) (Hrsg.): Arbeit weiter denken. Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin.
- Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt. Berlin, Mai.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)/Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)/Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2015): Gemeinsame Erklärung Handwerk. Spitzengespräch zum Branchendialog. Berlin, 7. Juli.
- Dämon, Kerstin (2015): Digitalisierung und Arbeitszeit. Wie flexibel müssen wir eigentlich arbeiten? Wirtschaftswoche vom 23.7.2015. www.wiwo.de/erfolg/beruf/digitalisierung-und-arbeitszeit-wie-flexibel-muessen-wir-eigentlich-arbeiten/12095108-all.html; (Zugriff: 24.7.2015)
- Dörre, Klaus (2015): Digitalisierung – neue Prosperität oder Vertiefung gesellschaftlicher Spaltung?, in: Hirsch-Kreinsen/Ittermann/Niehaus (Hrsg.), S. 269-284.
- Eichhorst, Werner/Hinte, Holger/Spermann, Alexander/Zimmermann, Klaus (2015): Die neue Beweglichkeit. Die Gewerkschaften in der digitalen Arbeitswelt. IZA Standpunkte Nr. 82.
- Fergen, Andrea (2007): Schlechte Zeiten – Gute Zeiten. Mit gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik zu »guter Arbeit«, in: Peter, Gerd (2007) (Hrsg.): Grenzkonflikte der Arbeit. Die Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik. Hamburg, S. 95-116.
- Frey, Carl B./Osborne, Michael A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? Oxford.
- Heng, Stefan (2014): Industrie 4.0. Upgrade des Industriestandorts Deutschland steht bevor. Deutsche Bank Research vom 4. Februar.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (2015) (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden.
- Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (2015): Industrie 4.0 und Wandel von Industriearbeit. Überblick über Forschungsstand und Trendbestimmungen, in: Hirsch-Kreinsen/Ittermann/Niehaus (Hrsg.), S. 33-51.
- Kagemann, Henning/Wahlster, Wolfgang/Helbig, Johannes (Hrsg.) (2013): Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern. Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0. Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0. Frankfurt a.M.
- Kirchner, Stefan/Wolf, Markus (2015): Digitale Arbeitswelten im europäischen Vergleich, in: WSI Mitteilungen, H. 4, S. 253-261.
- Klebe, Thomas (2015): Editorial: Das demokratische Unternehmen: Bürgerrechte und Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Der alte Chef hat ausgedient?, in: Soziales Recht, H. 2, S. 37-40.
- Mazzucato, Mariana (2014): Das Kapital des Staates. Eine andere Geschichte von Innovation und Wachstum. München.
- Möller, Joachim (2015): Verheißung oder Bedrohung? Die Arbeitsmarktwirkungen einer vierten industriellen Revolution. IAB-Discussion Paper 18.
- Pfeiffer, Sabine (2015): Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Produktion, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 31-32, S. 6-12.
- Sattelberger, Thomas (2015): Zur Einführung – ein Gespräch, in: Sattelberger, Thomas/Welpe, Isabell/Boes, Andreas: Das demokratische Unternehmen: Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft. Freiburg, S. 11-18.
- Sauer, Dieter/Menz, Wolfgang (2014): Renaissance des Industriekapitalismus? Entwicklungslinien moderner Arbeit und Perspektiven demokratischer Beteiligung, in: Wetzel, Detlef/Hofmann, Jörg/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Industriearbeit und Arbeitspolitik. Kooperationsfelder von Wissenschaft und Gewerkschaften. Hamburg, S. 47-60.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2013): Comeback der Gewerkschaften. Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt a.M./New York.
- Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2016): Gute Arbeit. Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen. Frankfurt a.M.
- Urban, Hans-Jürgen (2016): Arbeiten in der Wirtschaft 4.0. Über kapitalistische Rationalisierung und digitale Humanisierung, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit. Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen. Frankfurt a.M., S. 21-45.
- Urban, Hans-Jürgen/Fergen, Andrea (2014): Die Initiative der IG Metall für eine Anti-Stress-Verordnung: Zwischenbilanz und Standortbestimmung, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit. Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten. Frankfurt a.M., S. 311-324.

LUXEMBURG 3
GESELLSCHAFTSANALYSE UND LINKE PRAXIS 2015

SMARTE NEUE WELT Zwischen Strukturwandel und Hype | Die Roboter kommen, die Arbeit geht? | Die künstlich künstliche Intelligenz | Lifelogging: Ausweitung der sozialen Kampfzone | Algorithmen, Kontrolle und Demokratie | Cyborgs queer gelesen | Populismus und Hegemonie

MIT BEITRÄGEN VON Evgeny Morozov | Ralf Krämer | Tanja Carstensen | Christoph Spehr | Bernd Riexinger | Nick Gentry | Halina Wawzyniak | Frank Pasquale | Dagmar Fink | Vassilis S. Tsianos | Moritz Altenried | Antonio Negri | Alex Demirović u.a.

144 S., Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hg.)
KOSTENLOS ABONNIEREN: WWW.ZEITSCHRIFT-LUXEMBURG.DE

»Real Humans« © arte

Probelesen

Wenn diese Probe-Lektüre Sie davon überzeugen konnte, dass Sozialismus das Richtige für Sie mit fundierten Beiträgen zu den Themen

- Berliner Republik/Die neue LINKE
 - Wirtschaft & Soziales/Forum Gewerkschaften
 - Internationales/Krieg & Frieden
 - Buchbesprechungen/Filmkritiken
 - sowie zweimonatlich einem Supplement zu theoretischen oder historischen Grundsatzfragen
- ist, sollten Sie gleich ein Abo bestellen (und eines der Bücher aus dem VSA: Verlag als Prämie auswählen). Wenn Sie weitere Argumente benötigen, nehmen Sie ein Probeabo. Beides geht mit dem beigefügten Bestellschein (bitte auf eine Postkarte kleben oder faxen an 040/28 09 52 77-50)

Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum Preis von € 70,- (incl. Porto; Ausland: + € 20 Porto).

Ich möchte die Buchprämie ABC Mandel Roth

Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum verbilligten Preis von € 50,- (für Arbeitslose/Studenten).

Ich möchte die Buchprämie ABC Mandel Roth

Ich bestelle ein Sozialismus-Probeabo ab Heft _____ (3 Hefte zum Preis von € 14,-/Ausland € 19,-).

Bitte schicken Sie mir ein kostenloses Probeexemplar.

Name, Vorname

Straße

Plz, Ort

Datum, Unterschrift

Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb einer Woche bei der Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg, widerrufen kann. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum, 2. Unterschrift

Bitte als
Postkarte
freimachen

Antwort

Redaktion Sozialismus
Postfach 10 61 27
20042 Hamburg

Abo-Prämie

Eines dieser Bücher aus dem VSA: Verlag erhalten Sie, wenn Sie Sozialismus abonnieren oder uns eine/n neuen AbonnentIn nennen (nicht für Probeabo). Bitte auf der Bestellkarte ankreuzen!

Mehr zum Verlagsprogramm:
www.vsa-verlag.de

