

Arbeit 4.0. - Was auf uns zukommt!

Diözesantag der KAB am 12. November 2017 in Heiden / Münsterland

Der Diözesantag der KAB beschäftigt sich mit einer hochaktuellen Frage: „Arbeit 4.0. Was auf uns zukommt“. Das Schlagwort Industrie 4.0 ist derzeit in aller Munde. Es wurde kreiert auf der Industriemesse in Hannover von einer kleinen Gruppe von Industrie- und Forschungspolitiker der Industrie und Bundesregierung und startete mit einer professionellen Öffentlichkeitskampagne. Ziel der Kampagne war, die Bürger positiv einzustimmen auf die Modernisierung. Was kommt auf uns zu? Dies ist die bange Frage, mit der sich der KAB-Diözesantag heute beschäftigen will. Kommt auf uns kommt ein technologischer Tsunami zu?

Mancher von Ihnen mag bei Industrie 4.0 an vollautomatisierte Fertigungsanlagen denken, bei denen der Kollege Roboter längst die arbeitenden Menschen abgelöst und aussortiert hat. Doch sie müssen nicht in Autofabriken gehen, um die neue digitalisierte Arbeitswelt zu erleben. Ein Gang nach Aldi oder Rewe würde schon genügen. „Liebe Kunden, wir eröffnen Kasse 2 für Sie“, ertönt eine Frauenstimme. Angestellte sind mit Mikrofonen und Headsets verbunden. Sie werden dahin geordert, wo sie gerade gebraucht werden, ob zum Einräumen der Regale oder an der Kasse. Waren haben einen Barcode und werden von den Kassiererinnen schnell über das Band gezogen. Wieviel Tonnen bewegen sie wohl am Tag? Es sind täglich im Durchschnitt zwei Tonnen Ware! Zu all dem werden Freundlichkeit, hohe Konzentration und Höflichkeit verlangt. Der Lohn bei einer 40-Stunden-Woche am Monatsende: 1.180 bis maximal knapp 1.800 Mark brutto. So viel zur schönen neuen Arbeitswelt.

Was haben Aldi oder Rewe mit Industrie 4.0 zu tun? Sehr viel. Im Supermarkt geht es zu wie in einer Fabrik. Hier sind alle Tendenzen zu beobachten: Akkordarbeit ohne Akkordlohn, automatische Kontrolle, Flexibilisierung zur besseren Ausnutzung der Arbeit ohne Pause. Und sehr viele Teilzeitbeschäftigung. Die Scannerkasse ist eine Art digitales Fließband. Dank Barcode braucht die Kassiererin den Produktpreis nicht zu kennen. Je mehr die Maschine weiß, umso weniger muss ihr Bediener wissen. Die Maschine gibt das Tempo vor, Arbeit vollzieht die Entscheidungen der Automaten lediglich nach. Es gibt keinen Leerlauf; die Arbeitszeit wird höchst effizient ausgenutzt. Das Vorratslager wird automatisch aufgefüllt je nach Verkaufslage.

These 1: Industrie 4.0 ist ein Label, unter dem die nächste Welle eines Technikeinsatzes diskutiert wird, der die Automatisierung von Produktions- und produktionsbezogener Dienstleistungsarbeit vorangetrieben werden soll.

Gerhard Hauptmann hat ein literarisches Zeugnis der ersten industriellen Revolution hinterlassen. 1892 erschien sein Drama „Die Weber“. Es schildert den Aufstand der Weber in Schlesien im Jahr 1844 gegen die neuaufkommende Technik. In der zweiten industriellen Revolution wurde menschliche Arbeitskraft in elektrische oder Dampf getriebene Energie ausgelagert. Die dritte industrielle Revolution besteht darin, dass Teile des menschlichen Denkens in Computer ausgelagert wird – die Informatisierung. Mit Arbeit 4.0 wird eine vierte industrielle Revolution bezeichnet. Industrie 4.0 bedeutet, dass Produktionsprozesse elektronisch gesteuert werden. Nach den bisherigen industriellen Revolutionen geht es nun um die Vernetzung der virtuell-digitalen und physischen Welt sowie maschinelles Lernen in der Produktion. Industrie 4.0 ist ein Label, der die Automatisierung von Produktions- und produktionsbezogener Dienstleistungsarbeit beschreibt. Die Begriffe Erste, Zweite und Dritte industrielle Revolution wurden historisch immer im Nachhinein gebildet. 4.0 ist der Anspruch, dass Veränderung von gleicher

Bedeutung anstehen. Erstmals wird eine industrielle Revolution ausgerufen, noch bevor sie stattgefunden hat. Es geht um eine neue Form der Hightech-Produktion, bei der intelligente und digital vernetzte Systeme eine weitgehend selbst organisierte Produktion ermöglichen sollen. Menschen – genauer der Menschen in seiner Arbeit, Maschinen, Logistik und Produkte werden miteinander vernetzt.

Es liegt auf der Hand, dass solche Systeme die bisherigen Formen von Arbeit in der industriellen Produktion nachhaltig verändern werden. Hier geht es aber keinesfalls um zukünftige Entwicklungen, sondern bereits jetzt schaffen die Unternehmen in den Betrieben Fakten. Denn bei aller Unklarheit über die konkreten Auswirkungen der digitalen Arbeit ist bereits jetzt klar, dass die neue Technik die Bedeutung von Arbeit und das Verhältnis von Arbeit und Leben radikal verändert. Was wird aus der Arbeit, genauer: Was wird aus den Menschen, die sinnvoll arbeiten, mit ihrer Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienen wollen und sich sozial absichern wollen?

These 2: Der Arbeitsgesellschaft geht die Arbeit nicht aus.

Die Medien sind voll von Horrorszenarien. Die einen wollen mit Industrie 4.0 den „Industriestandort Deutschland upgraden“ (Heng); für andere ist Industrie 4.0 „wesentlicher Treiber für den Erhalt und Ausbau der Konkurrenzfähigkeit Deutschlands“ (Bauer u.a. 2014). Wieder andere gehen davon aus, dass wir gar am Beginn eines „neuen Maschinen-Zeitalters“ (Brynjolfsson/McFee 2014) stehen. Manche sprechen von riesigen Produktivitätssprüngen durch die Digitalisierung der Industrie, die in den USA bis zu 50 % der Arbeitsplätze vernichten (Frey/Osborne 2013) und in Deutschland fast 60 %, also 18,3 Millionen Arbeitsplätze, durch Robotisierung bedrohen könnten (Brzeski/Burk 2015). Eine empirische Forschungsbericht des IAB kommt zu dem Ergebnis: Zwischen 1994 und 2014 sind in der deutschen Industrie 275.000 Jobs durch den Einsatz von Robotern weggefallen – allerdings nicht aufgrund von Entlassungen, sondern weil weniger junge Leute eingestellt worden sind. Gleichzeitig sind im Dienstleistungssektor ebenso viele neue Jobs entstanden. Unter dem Strich hat sich die Zahl der Arbeitsplätze also kaum verändert wird wohl aber das Anforderungsprofil der Arbeit. Anders als in den USA ist es in Deutschland gelungen, Arbeitsplätze in der Industrie zu erhalten; gleichzeitig hätten sie aber wenig Spielraum gehabt, höhere Löhne für weniger gut qualifizierte Beschäftigte durchzusetzen. Ein Großteil der Arbeitnehmer verdiene weniger durch die Automatisierung. Betroffen seien vor allem Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation wie etwa Facharbeiter, in deren Tätigkeitsbereich viele Roboter zum Einsatz kommen. Profiteure seien in erster Linie höher Qualifizierte – und die Unternehmen, die die steigende Produktivität in höhere Gewinne ummünzen konnten. Die Studie kommt zu dem Resümee: Roboter haben in Deutschland unter dem Strich bislang kaum Jobs gekostet. Roboter seien in Deutschland „keine Job-Killer“. Das „Weißbuch der Bundesregierung“ geht davon aus, dass es keine massenhafte Automatisierung von Arbeitsplätzen geben werde. Nüchternheit ist angesagt. Niemand hat eine Glaskugel, die in die Zukunft schauen lässt. Deshalb sollte man sich nicht von interessengeleiteten Zukunftsvisionen, die mit Industrie 4.0 derzeit durchs Dorf getrieben werden, irritieren lassen.

Es mag ja sein, dass die Software von SAP, die Computer von Lenovo oder die iPhones von Apple die Tätigkeit von Hotelmitarbeitern oder Buchhaltern ersetzen. Doch dies können sie nur, weil die Hardware für diese Produkte in Indien oder China zu Niedriglöhnen und miserablen Arbeitsbedingungen billig hergestellt wurden. Deshalb darf Industrie 4.0 nie nur eurozentrisch diskutiert werden; sie ist eine globale Strategie.

Wie auch immer die Prognose lauten mag, die Frage ist: Wie kann man sich auf diese Möglichkeit vorbereiten? Wie können wir Sozial- und Arbeitsstandards so weiterentwickeln, dass Humanität und Gerechtigkeit nicht den technischen Möglichkeiten zu Opfer fallen?

Mitten in der Hochphase der Arbeitsgesellschaft hatte die Philosophin Hannah Arendt für diese Entwicklung bereits Mitte der 50er Jahre ein Wort geprägt, das immer wieder aufkommt: „Der Arbeitsgesellschaft geht die Arbeit aus“. Dann malte sie ein zwiespältiges Bild von der Zukunft: Die Fabriken hätten sich geleert und die Menschen wären von der Last der Arbeit befreit. Dann stellt sie angstvoll die Frage: „Was uns bevorsteht ist die Aussicht auf eine Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgegangen ist, also die einzige Tätigkeit, auf die sie sich noch versteht. Was könnte verhängnisvoller sein?“

Die These von der „Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgeht“ ist falsch. Immer dann, wenn es technologische Innovationen gab, wurde kam die Sorge auf, dass der Gesellschaft die Arbeit ausgehe. Das war nach Erfindung der Webmaschinen, der Dampfmaschine, der Elektrizität, der Roboter und der Computer so. Technologischer Fortschritt ist so alt wie die Menschheit, und zumindest bisher ist die Arbeit nicht ausgegangen. Noch nie gab es trotz all dieser Unkenrufe in Deutschland so viele Erwerbsarbeitsplätze wie derzeit. Die Arbeitslosenquote geht zurück. Der Gesellschaft sind weder Arbeit noch Arbeitsplätze ausgegangen. Die empirische Arbeitsmarktforschung meldet vielmehr Rekordwerte für Arbeitsvolumen und Arbeitsplätze.

Und dennoch: Hannah Arendt legt den Finger auf die Wunde. Sie warnte nämlich davor, dass der Mensch zu einem bloßen Anhängsel der Technikentwicklung wird und abserviert wird, wenn er nicht mehr gebraucht wird. Auch Ralph Dahrendorf hatte auf dem Soziologenkongress im Jahr 1982 das Wort vom Ende der Arbeit aufgenommen. Er hatte diese Aussicht mit der Warnung verbunden: „Es ist daher nötig, im Sinne zu behalten, dass der Arbeitsgesellschaft zwar die Arbeit ausgeht, ihre Herren aber alles tun, um die Arbeit wieder zurückzuholen und den Weg zu einer Gesellschaft der Tätigkeit zu verbauen.“ Dies geschieht in Zeiten von Hartz IV mit dem politischen Slogan wie „Sozial ist, was Arbeit schafft“. Die Hartz-Gesetze haben den Zwang geschaffen, Arbeit um jeden Preis und zu jedem Preis zu akzeptieren, auch wenn es keine existenzsichernden Arbeitsplätze in ausreichender Anzahl bereit stehen.

These 3: Die technologische Entwicklung der Digitalisierung ist kein Naturprozess, sondern ist Teil einer Entwicklung, die mit Interessen zu tun hat.

Industrie 4.0 ist kein naturwüchsiger Prozess sondern eine Antwort auf spezifische Probleme des Kapitalismus. Es geht um den Standort im globalen Wettbewerb. Die Belegschaften sollen noch effizienter und intensiver arbeiten. Wenn Unternehmern von Industrie 4.0 sprechen, dann reden sie von einer Revolution. Man sollte Industrie 4.0 nüchtern als einen ernstzunehmenden Evolutionsprozess sehen, der steuerbar ist, und nicht als eine plötzlich über uns herein brechende Revolution oder wie ein Naturereignis auf uns zukommt. Gerade in Zeiten des Umbruchs muss daher die Aufnahme von Kämpfen um eine humane Gestaltung der Arbeitswelt heute um den Weg in die Zukunft der Arbeit zu gestalten. Auf welchen Felder werden diese Konflikte ausgetragen?

Die vier zentralen Felder der Auseinandersetzung sind: der Konflikt um Einkommen, Zeit, den Arbeitnehmerstatus und um die Gestaltungsmacht:

1. Konflikt um Einkommen

Nach dem Zweiten Weltkrieg sind Beschäftigung und Löhne genauso stark wie Wirtschaftsleistung und Produktivität gewachsen. Doch in den 80er Jahren geriet das Wachstum des durchschnittlichen Haushaltseinkommens ins Stottern. Die unteren 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben reale Einkommenseinbußen. Nicht mehr alle profitieren von der Wirtschaftsentwicklung.

Die Automatisierung ist ein wichtiger Grund dafür, dass die Lohnquote – der Anteil der

Arbeitseinkommen am gesamten Volkseinkommen – in den vergangenen 20 Jahren gesunken ist. Dass die Mittelschicht in immer mehr Ländern schrumpft, ist kein Naturereignis, sondern hat vor allem mit der neoliberalen Politik der Deregulierung und Flexibilisierung von Arbeit zu tun. Die Strategien verfolgen das Ziel, die Anlagen, Maschinen und Betriebsmittel billiger zu machen, um die Rendite für das investierte Kapital steigen lassen zu können. Wenn aber die Rendite durch den Technikeinsatz steigt und die Arbeitsproduktivität sich erhöht, dann stellt sich die Frage, wie die Beschäftigten ihren gerechten Anteil an der gestiegenen Arbeitsproduktivität und Rendite bekommen können. Gerade weil sich die Produktivität erhöht und durch Technikeinsatz Arbeit eingespart wird, zeichnet sich ab, dass sich mit Industrie 4.0 die Verteilungskämpfe verschärfen werden.

2. *Konflikt um die Zeit*

Die Unternehmen wollen die Digitalisierung zur Deregulierung der Zeit nutzen. Im Positionspapier „Chancen der Digitalisierung nutzen“ (2015) fordert der BDA: „Befristung und Zeitarbeit dürfen daher nicht durch neue Belastungen begrenzt werden. Zeitarbeit und insbesondere die sachgrundlose Befristung müssen auch künftig für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ohne neue Beschränkungen zur Verfügung stehen.“ Angesichts der Digitalisierung müssten „Verzögerungspotenziale abgebaut, bestehende Regelungen auf ihre Zukunftsfähigkeit hin überprüft werden“. Auch die Abschaffung des Acht-Stunden-Tages und der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden wird gefordert: „Um hier mehr Spielräume zu schaffen und betriebliche Notwendigkeiten abzubilden, sollte das Arbeitszeitgesetz deshalb von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden.“ Die Unternehmer leiten die Notwendigkeit einer weiteren Flexibilisierung des Arbeitszeitregimes unmittelbar aus der Digitalisierung ab. Die zeigt: Die Digitalisierung wird wie ein Naturereignis angesehen, das Sachzwänge verursacht.

Die Arbeitszeit war immer ein hart umkämpftes Thema im Betrieb – so wird es auch bei der digitalen Arbeit sein. Die Frage lautet: Sind wirklich technische Gründe ursächlich für den behaupteten Flexibilisierungsbedarf? Damit morgens frische Brötchen verkaufen werden können, muss ein Bäcker nachts in der Backstube stehen. Hochöfen im Stahlwerk müssen über mehrere Tage rund um die Uhr mit Erz und Koks beschickt werden, was ohne Schichtbetrieb nicht zu machen ist. Das Projekt Industrie 4.0 wird genutzt, um flexible Beschäftigungsformen zu forcieren. Die frühere Sozialministerin Andrea Nahles hatte bereits angekündigt, den gesetzlichen Rahmen zu erweitern. „Nicht immer entspricht das Korsett des Arbeitszeitrechts den spezifischen Bedürfnissen bestimmter Betriebe oder Beschäftigter.“ Doch zu fragen ist, ob die Digitalisierung wirklich eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erfordert. Der Diskurs über die Folgen von Industrie 4.0 wird als ein Hebel angesetzt, um vor dem Hintergrund eines neuen Rationalisierungsprozesses eine umfangreiche Deregulierung von Arbeitnehmerrechten durchzusetzen. Der Einsatz von Bürocomputern, Internet, mobilen Endgeräten oder 3-D-Druckern ist nicht technischer, sondern betriebswirtschaftlicher Natur, die keineswegs zwangsläufig eine Deregulierung der Arbeitszeit erfordert. „Flexiblere Arbeitszeiten sind wichtig für die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen“, sagte Christoph Schmidt, der Vorsitzende des Sachverständigenrates für die Wirtschaftliche Entwicklung. „Firmen, die in unserer neuen digitalisierten Welt bestehen wollen, müssen agil sein und schnell ihre Teams zusammenrufen können. Die Vorstellung, dass man morgens im Büro den Arbeitstag beginnt und mit dem Verlassen der Firma beendet, ist veraltet.“ Die vermeintliche Kausalkette „Digitalisierung erfordert Flexibilisierung“ wird nirgends schlüssig begründet, sondern einfach als Selbstverständlichkeit in den Raum gestellt.

Soziologen beobachten schon jetzt ein Ausfransen und Entgrenzen von Arbeit. Arbeit reicht immer mehr in die Freizeit hinein. Private Lebensräume werden durch die Digitalisierung zu

Arbeitsräumen. Dies bedeutet eine Erhöhung des Zugriffs der Unternehmen auf die ganze Lebenszeit der Beschäftigten. Die Folge ist die Kollision von Arbeitszeit mit privaten Anforderungen. Die Arbeitszeit ist in den beiden letzten Jahrzehnten kürzer, aber auch heterogener und flexibler geworden. In der aktuellen Arbeitszeitdebatte bündeln sich Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt, unterschiedliche Interessen von Beschäftigten und Betrieben und Gestaltungswünsche der Tarifparteien und der Politik. Was zunimmt ist die Arbeit auf Abruf, an Wochenenden sowie in Spät- und Nachtschichten. Auf der anderen Seite wollen die Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Zeit für Qualifizierung und Bildung, mehr Freiräume für gesellschaftliches Engagement und flexiblere Übergänge in den Ruhestand. Es gibt eine immer größer werdende Diskrepanz zwischen der vereinbarten und realen Arbeitszeit gibt. Männer und Frauen arbeiten durchschnittlich erheblich länger als es ihre Vereinbarungen vorsehen. Es gibt einen deutlichen und verbreiteten Wunsch nach einer kürzeren Vollzeit. Teilzeitbeschäftigte wünschen sich im Durchschnitt eine Aufstockung der Arbeitszeit. Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen wünschen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen eher längere Arbeitszeiten. Das aber heißt: Die Arbeitszeit unterliegt einer doppelten Anforderung: Die tatsächliche Arbeitszeit muss sich mehr der vertraglich vereinbarten anpassen und es ist nötig, auf die Lebensphasen Rücksicht zu nehmen.

Die Deregulierungsforderungen beziehen sich auch auf das Arbeitsvertragsrecht, den Arbeits- und Gesundheitsschutz und letztlich das Arbeitsrecht insgesamt. Im Prinzip geht es um die Lockerung aller rechtlichen Vorgaben, welche die Verfügbarkeit menschlicher Arbeitskraft einschränken. Die neuen Formen der „Plattformökonomie“ mit Arbeitsformen wie Clickwork, Crowdwork oder Cloudwork erlauben es den Unternehmen global auf Arbeit zuzugreifen. Dabei sind Formen von schutzloser Arbeit ohne soziale Absicherung entstanden, die nach Minuten berechnet werden. Wie lässt sich die Rückkehr von Tagelöhnerei jetzt im Gewand von digitalen Minuten-Löhnen verhindern? Clickwork ist eine Art von Arbeit, bei der die Grenze zu einem mit einem „Taschengeld“ entlohnten Hobby fließend ist. Clickworker arbeiten freiberuflich und erledigen nebenbei kleine Aufträge, die sie auf einer Plattform abrufen. Mindestlohnbestimmungen greifen hier nicht. Kritiker weisen darauf hin, dass der tatsächliche Verdienst eines Crowdworkers bei 3 € pro Stunde liegt. Wie lässt sich der Arbeitsaufwand fair entlohnen? Es fehlen jegliche Arbeitsschutzbestimmungen so soziale Absicherungen. Trotz dieser Entwicklungen fordert der Sachverständigenrat für die wirtschaftliche Entwicklung in seinem Jahresbericht 2017: Die digitale Arbeitswelt der Zukunft brauche eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes sowie eine „Versachlichung des Versachlichung des Ungleichheitsdiskurses“.

Zahlreiche Tätigkeiten können außerhalb des Unternehmens erledigt werden – etwa im Homeoffice zu Hause und zu jeder Zeit. Ob aber die zumindest teilweise räumliche Entkopplung der Arbeit vom Betrieb eher ein Zugewinn oder ein Verlust von Freiheit bedeutet, ist keine technische Frage, sondern ergibt sich aus den Rahmenbedingungen. Diese müssen ausgehandelt und erkämpft werden.

Wir brauchen also eine Debatte um eine Arbeitszeitverkürzung, die das Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach individuell zu gestaltender Arbeitszeit ebenso aufnimmt, wie auch den Schutz vor Selbstausbeutung sichert.

3. Konflikt um den Arbeitnehmerstatus

Cloudworking oder Arbeitsvermittlung über digitale Plattformen schaffen schon jetzt neue Beschäftigungsformen. Prekäre Selbstständigkeit und digitales Tagelöhntum mit Minutenlöhnen nehmen zu. Die Erzeugung digitaler Konkurrenzmärkte für Arbeitskräfte führt dazu, dass sich die Lohnniveaus im globalen Maßstab annähern. Für Unternehmen verspricht dies eine erhebliche Kostenreduzierung bei gleichzeitig hohem Maß an Prozesskontrolle, was das digitale Outsourcing attraktiv macht.

Thomas Sattelberg beschreibt die neue schöne Arbeitswelt: „In der neuen Arbeitswelt sind Begrifflichkeiten aus dem Kohlebergbau wie Beschäftigte oder Angestellte passé. Diese Ausdrücke beinhalten doch schon Unfreiheit. Passender wären die Bezeichnungen Mitarbeitende oder Unternehmensbürger. Menschen müssen künftig souveräner mitentscheiden können, wann, wo und mit wem sie an was arbeiten. Selbststeuerungskompetenz wird dafür immer wichtiger sowie Fantasie und Humor. Innovationen entstehen erst durch Assoziationen und das Übersetzen von Vorhandenem in neue Kontexte.“

Was hier in schönen Worten gesagt wird, hatte bereits 1997 der Abschlussbericht der „Kommission für Zukunftsfragen Bayern – Sachsen“ mit der Figur des unternehmerischen Selbst zu einer politischen Zielvorgabe erhoben. Arbeitnehmer seien nicht mehr Beschäftigte eines Unternehmens, sondern Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft. Das unternehmerische Kraftfeld mag ungeahnte Potentiale frei setzen, aber es kann auch zu permanenter Überforderung führen. Wie kann verhindert werden, dass autonomes Arbeiten zur Selbstausbeutung führt? Das unternehmerische Risiko wird vom Unternehmen auf die Beschäftigten umverteilt. Das führt zwar zu mehr Entscheidungsfreiheiten am Ort der Arbeit, doch um den Preis steigender Risiken bei Beschäftigung. Weil unternehmerisches Handeln am Markt einen permanenten Ausscheidungswettkampf in Gang setzt, läuft der Einzelne fortwährend Gefahr, unterzugehen oder jedenfalls aus der prekären Zone permanenter Absturzgefahr nicht herauszukommen.

Die systemerhaltende Macht des Neoliberalismus tritt nicht mehr repressiv auf, sondern verführend. In einem repressiven System sind sowohl die Unterdrückung als auch die Unterdrückter sichtbar. Im neoliberalen Herrschaftssystem aber ist die systemerhaltende Macht nicht mehr repressiv, sondern verführend. Es macht von der Freiheit Gebrauch, statt zu unterdrücken. Es gibt niemanden mehr, der die Freiheit unterdrücken würde und gegen den ein Widerstand möglich wäre. Der Arbeitnehmer soll sich als „unternehmerisches Selbst“ begreifen und betätigen. Das unterworfenen Subjekt wähnt sich in Freiheit. Bei einer Betriebsrätekonferenz über Beschleunigung berichteten Betriebsräte, dass niemand eine Arbeitszeitverkürzung als Freiheitsgewinn wünsche, obwohl jeder tausende Überstunden vor sich herschieben. Die Flexibilisierung sei so total, dass sie als Freiheit erscheine. Freiheit durch Unterdrückung und Unterdrückung durch Freiheit ist das neue Narrativ. Unterwerfung unter – tatsächliche oder angebliche – Anforderungen des Marktes ist Freiheit.

Dass Arbeitnehmer einen gesicherten Rechtsstatus im Unternehmen haben, ist eine soziale und rechtliche Errungenschaft. Dadurch ist der Arbeitnehmer zu einem Rechtssubjekt gemacht worden. Soziale Sicherheit und soziale Rechte sind die beiden Säulen des Arbeitsvertrags. Der abhängig Beschäftigte, der sich einem fremden Willen unterwirft und lohnabhängig wird, kann durch Recht die Verfügungsgewalt einschränken. Arbeit bekommt dadurch eine Würde, indem man sie zu Grundlage von Rechten macht. Das Arbeitsrecht ist eine Grundvoraussetzung für Arbeitnehmerfreiheit. Deshalb gibt es keinen Grund, nun die Einführung neuer Technologien als Vorwand zu nutzen, das Arbeitsrecht und die Rechte der Arbeit zu deregulieren oder Beschäftigte in unfreiwillige Selbständigkeit zu dränge. Dies würde die Unternehmen bloß von jeglicher Verantwortung für ihre Beschäftigten befreien. Ohne die wichtige Funktion des Arbeitsrechts, das den Arbeitnehmern wirkliche Freiheitsräume und Freiheitsrechte käme es zu einem Rückfall in neue Formen der überwunden geglaubten Fabrikdespotie. Nötig ist es, das Arbeitsrecht so weiterzuentwickeln, dass die Freiheitsrechte der Beschäftigten geschützt bleiben. Gewerkschaften unter ihnen die IG Metall haben in einer internationalen Erklärung Verhaltenskodizes mit Mindeststandards entwickelt. Es gibt eine eigene Website FairCrowdWork.org der IG Metall, wo Crowdworker sich austauschen können und erfahren können, wie Arbeitgeber bezogen auf Kriterien wie Entgelt, Fairness oder Kommunikation zu bewerten sind.

4. *Konflikt um Gestaltungsmacht*

Die Geschichte zeigt, dass nur durch machtpolitische Einflussnahme der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften soziale Errungenschaften gegen den Trend durchsetzbar waren. Dies wird auch in der schönen neuen Arbeitswelt 4.0 weiterhin der Fall sein. Warum sollte die soziale Schutzbedürftigkeit der abhängig Beschäftigten in der Industrie 4.0 enden? Deshalb brauchen wir gerade in Umbruchzeiten starke Gewerkschaften und ausgebauten Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte.

Zusammenfassung:

Diese Konflikte um Lohn, Zeit, Arbeitnehmerrechte und Gestaltungsmacht sind die alten Konflikte, die es immer schon im Kapitalismus gab. Die Aufgabe besteht darin, dem digitalen Kapitalismus auch sozialen Fortschritt abzurufen. Statt auf Roboterisierung zielt die Digitalisierung in der betrieblichen Praxis derzeit vor allem auf eine effizientere Verfügung über die menschliche Arbeit. Sie wird genauer kontrolliert und fester eingespannt. Ungenutzte Ressourcen sollen so entdeckt und ausgeschöpft werden. Das Ideal ist eine umfassende Steuerung der Abläufe durch Algorithmen. Die Software soll Aufgaben von Vorarbeitern, Teamern und Abteilungsleitern verbessern, idealerweise gänzlich übernehmen. Die Beschäftigten sollen wie Unternehmer jetzt die Verantwortung für betriebliche Abläufe und Prozesse übernehmen und effizienter kontrolliert werden. Es ist nicht zu erwarten, dass durch die Digitalisierung deutlich weniger Arbeitskräfte gebraucht werden. Gut gestaltete Digitalisierung ist kein Jobkiller, sondern ein Jobveränderer. Wann aber können wir von einer gut gestalteten Digitalisierung sprechen?

These 4: Maßstab ist der Mensch. Leitbild ist eine „humane Digitalisierung“ nicht die technik- und markthörige Digitalisierung.

Ob Technikeinsatz und Arbeitsorganisation im digitalisierten Unternehmen zu guter Arbeit führen, wird davon abhängen, ob es vor allem den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Betriebsräten und Gewerkschaften gelingt, sich als „Humanisierungsspezialisten“ im Digitalisierungsprozess mit eigenen Konzepten und hinreichender Verhandlungsmacht aktiv durchzusetzen. Leitbild ist eine „humane Digitalisierung“ nicht die technikhörige Digitalisierung. Ein Gegenentwurf muss zunächst den Mythos eines technologischen Sachzwangs entschleiern. Nach wie vor gilt: Was über Arbeit sozialetisch zu sagen ist, ist, dass Arbeit immer Arbeit des Menschen ist. Der Mensch will in seiner und durch seine Arbeit menschlich leben können. Das gilt immer und auch unabhängig von der Technik. Doch die Frage spitzt sich zu, wenn eine Technik meint, den Menschen ersetzen zu können. Deshalb ist daran zu erinnern: Technische Innovationen sind kein Naturereignis; sie kommen auch nicht wie ein Tsunami überrascht auf uns zu. Sie werden von ökonomisch-betriebswirtschaftlichen Interessen getrieben.

Es gibt eine Äußerung von Papst Franziskus, die direkt mit unserem Thema zu tun hat. In seiner Botschaft an das Weltwirtschaftsforum 2016 hatte Papst Franziskus direkt auf die „Vierte industrielle Revolution“ Bezug genommen. Er betonte darin die Notwendigkeit, die „fortgeschrittenen Technologie zu fördern und zugleich auch ... diese zu nutzen, um würdevolle Arbeit für alle zu schaffen, soziale Rechte aufrecht zu erhalten und zu festigen, sowie die Umwelt zu schützen.“ Dann erklärte er den grundlegenden Maßstab: „Der Mensch muss die technologische Entwicklung bestimmen, ohne sich von ihr beherrschen zu lassen.“ (30.12. 2015) Papst Franziskus nennt das Ziel der Technikentwicklung: Sie muss würdevolle Arbeit und zwar für alle fördern, soziale Rechte erhalten und muss ökologieverträglich sein.

Auf der Suche nach den tieferen Wurzeln der ökologischen und sozialen Krise spürt der Papst in der Enzyklika „Laudato si“ ein „technokratisches Paradigma“ auf. In der Enzyklika „Laudato si“ heißt es:

„Das technokratische Paradigma tendiert auch dazu, die Wirtschaft und die Politik zu beherrschen. Die Wirtschaft nimmt jede technologische Entwicklung im Hinblick auf den Ertrag an, ohne auf mögliche negative Auswirkungen für den Menschen zu achten.“ (109)

Dann fordert er, dass sich die Politik sich der Wirtschaft nicht unterwerfen sollte:

„Die Politik darf sich nicht der Wirtschaft unterwerfen, und diese darf sich nicht dem Diktat und dem effizienzorientierten Paradigma der Technokratie unterwerfen. Im Hinblick auf das Gemeinwohl besteht für uns heute die dringende Notwendigkeit, dass Politik und Wirtschaft sich im Dialog entschieden in den Dienst des Lebens stellen, besonders in den des menschlichen Lebens.“ (189)

Hier werden vier entscheidende Anforderungen für einen humanen Technikeinsatz genannt:

1. Der Mensch hat Vorrang vor der Technik. Wenn dieser Vorrang nicht beachtet wird, kommt es zu einer Herrschaft der Technik über den Menschen.
2. Die Politik ist gefordert, einen Rahmen für den Technikeinsatz zu setzen.
3. Technik ist kein Selbstzweck; e ist ein Instrument, das dem Gemeinwohl dienen muss.

Die Technologie hat die Menschheit von unzähligen Leiden befreit und schwere, gesundheitlich schädliche Arbeit dem Menschen abgenommen. Das kritisiert der Papst nicht. Doch problematisch wird die Technikentwicklung, wenn sie erwartet, dass der Menschen sich vor ihr beuten müsse. Nicht die Technik darf dominiert, sondern hinter der Technik und ihren Einsatz stehen wirtschaftliche und gesellschaftliche Eliten, die über die Technik, ihre Entwicklung und ihren Einsatz zu ihrem eigenen Vorteil entscheiden. Sie bemächtigen sich der digitalen Technik, um im globalen Wettbewerb einen Vorsprung zu gewinnen, die Kapitalrendite zu steigern, Personalkosten zu senken und die Belegschaften zu disziplinieren.

Mit diesen sozialetischen Kriterien lassen sich die Forderungen, wie mit der technologischen Entwicklung umzugehen sei, klären. Arbeit ist deshalb kein Anhängsel der technologischen Entwicklung. Arbeit ist und bleibt immer etwas Persönliches und zugleich etwas, auf das die allermeisten Menschen angewiesen sind, wenn sie ihren Lebensunterhalt bestreiten wollen. Wer die Würde der menschlichen Arbeit missachtet, der missachtet den Menschen selber. Der Wert der Arbeit ergibt sich nicht aus der technologischen Entwicklung. Umgekehrt: Die technologische Entwicklung muss so gestaltet werden, dass der Mensch mit seiner Würde und seinen Rechten darin leben kann. Wer sich auf Würdeprinzipien beruft, der fordert ein Recht auf Arbeit, Rechte in der Arbeit und Rechte aus Arbeit.

Im gemeinsamen Wort der Kirchen von 1997 wird ein „Menschenrecht auf Arbeit“ anerkannt, das einen „Anspruch der Menschen auf Lebens-, Entfaltungs- und Beteiligungschancen“ enthält. Das Menschenrecht auf Arbeit ist ein unmittelbarer Ausdruck der Menschenwürde, denn der Mensch ist für ein tätiges Leben geschaffen und erfährt dessen Sinnhaftigkeit im Austausch mit seinen Mitmenschen. Dieses Menschenrecht ist kein individuell einklagbarer Anspruch, sondern eine Verpflichtung an die Politik, größtmögliche Anstrengungen zu unternehmen, um die Beteiligung aller an der Erwerbsarbeit zu gewährleisten, um ein den kulturellen Standards gemäßes Leben zu leben. Arbeit ist eine Quelle von Rechten: Das Recht auf Arbeit ist das Recht auf eine Arbeit, von der man und in der man menschlich leben können muss.

Zu einer Arbeit, von der man leben kann und in der man als Mensch leben kann, gehört, dass Menschen in der Arbeit auch soziale Rechte haben. Arbeitnehmer haben deshalb das Recht auf eine Mitbestimmung über Einsatz und Verwendung neuer Technologien. Mitwirkung, Mitbestimmung und Mitberatung sind unverzichtbare Elemente. Maschinen arbeiten nicht, sondern nur Menschen. Rechte aus Arbeit sind das Fundament für eine demokratische Arbeits- und Betriebsverfassung. Partizipationsrechte am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen sind Rechte, die sich aus Tatsache herleiten, dass Arbeit zur Verfügung gestellt wird. Sie sind nicht vom Kapital abgeleitete Rechte, sondern originäre Rechte, die darin begründet sind, dass ein Bürger seine Arbeit in den Produktionsprozess einbringt.

Es kommt darauf an, eine Zukunft zu gestalten, die erstens *Befreiung von der Arbeit* und *Befreiung in der Arbeit* nicht als Alternativen formuliert. Es gehört zum Kernbestand christliche Arbeitsethik, die Befreiung von unwürdiger Arbeit in der Arbeit zu erreichen, indem Arbeit humanisiert wird. Welche Wirkungen die Digitalisierung der Arbeitswelt haben wird, ist nicht vorbestimmt. Ob neue Technologien zu mehr Humanität oder zu einer verschärften Rationalisierungslogik führen, entscheidet sich in Aushandlungsprozessen. Auffallend ist, dass in den Diskussionen zu Industrie 4.0 davon nie die Rede ist. Wer will, dass es zu einer humanen Technikentwicklung kommt, der muss die Rolle der Gewerkschaften stärken.

These 5: Menschen haben das Recht, am technologischen Fortschritt und an den Früchten dieses Fortschritts beteiligt zu werden.

Es gibt Lösungsvorschläge, die von den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Eliten forciert werden. So fordert Joe Kaeser, Siemenschef, die Gesellschaft möge dafür sorgen, dass Menschen, welche der Betrieb nicht mehr brauche, versorgt würden. Deshalb - so der Siemenschef - werde „eine Art Grundeinkommen völlig unvermeidlich sein.“ Auch andere führende Unternehmensvertreter der Digitalindustrie plädieren für ein bedingungsloses Grundeinkommen. Sie wollen die Hände frei haben für eine rücksichtslose Einführung digitaler Technologie – die Gewinne bleiben in den Unternehmen und die Folgen soll die Gesellschaft tragen. Die Opfer der technologischen Entwicklung sollen durch ein bedingungsloses Grundeinkommen ruhig gestellt werden. Ein Grundeinkommen darf nicht dazu führen, dass sich Unternehmen aus der Verantwortung stellen. Hinter der Forderung nach einem Grundeinkommen der IT-Unternehmen stehen handfeste ökonomische Interessen. Die Unternehmen der Plattform-Ökonomie wie Uber oder Amazon Mechanical Turk müssen sich heute zunehmend wegen prekärer Arbeitsverhältnisse rechtfertigen. Mechanical Turk zum Beispiel ist ein Marktplatz für Mikroarbeit und wurde von Amazon gegründet. Dabei geht es um so genannte HITs (Human Intelligence Tasks), etwa das Übersetzen von Texten, Kategorisierungen, Vergleiche von Daten und Produkten oder dergleichen. Arbeitnehmer haben hier keinerlei Rechte und soziale Absicherung. Sie arbeiten für sich ganz allein. Damit man solche Arbeitsbedingungen schaffen kann, möge die Gesellschaft ein Grundeinkommen bereit stellen, dann brauchen die IT-Unternehmen weder ein festes Sockeleinkommen einzuführen noch darauf Rücksicht nehmen, welche gesellschaftlichen Folgekosten entstehen. Ein Grundeinkommen würde Tech-Firmen ein progressives, soziales Image geben, aber nichts an deren Geschäftsgebaren ändern. Sie wollen weg von den sozialstaatlichen Institutionen oder Gesetzen, die Arbeiterrechte garantieren. Schon heute zahlen diese Firmen wie Apple, Facebook oder Amazon so wenig Steuern wie nur irgend möglich und finden immer neue Wege, um den Nutzern ihre Daten abzuluchsen und daraus Geld zu machen.

Die KAB hat sich seit langem gründlich mit dem Grundeinkommen beschäftigt. Es gibt gute Gründe für ein bedingungsloses Grundeinkommen, doch die Probleme, die sich aus der Einführung der neuen Digitaltechnologie ergeben, lassen und müssen sich anders als durch ein

Bedingungsloses Grundeinkommen lösen. Es gibt eine Unterscheidungsfrage: Wer will was für wen durch ein bedingungsloses Grundeinkommen erreichen? Ist es nur eine Stillhalteprämie oder ist es ein vorwärtsweisender Gegenentwurf zu einer allein von Technik- und Kapitalinteressen entworfenen Zukunft? Wie können sich nicht nur trotz sondern gerade auch durch technologische Rationalität die Freiheit aller Menschen und ihre Selbstbestimmung durchsetzen?

Die Digitalisierung wird zu einem erneuten Schub an Effizienz und auch Gewinnmaximierung führen. Die neuen Automaten, die Roboter und die vernetzten Systeme sind und bleiben vor allem immer eines: Sie sind Werkzeuge und Instrumente. Sie haben den Zweck, das Leben der Menschen besser und leichter zu machen. Der digitale Kapitalismus ist keine neue Produktionsweise, auch wenn manche dies gern so konstruieren. So stehen wir erneut vor den bisher schon alt-bekanntem Fragen: Wie verhindern wir heute schon die Verdichtung, Beschleunigung und Abwertung der Arbeit des Menschen? Wollen wir die Zukunft von der Technikentwicklung bestimmen lassen, hinter der Interessen der Eliten stehen? Oder wollen wir die Technik so einsetzen, dass sie zu mehr Wohlstand und soziale Sicherheit für die ganze Gesellschaft beitragen kann?

Welcher Trend sich durchsetzen wird, bestimmt nicht die Technologien, sondern wird in den politischen Entscheidungen und Kämpfen entschieden. Der technische Fortschritt ist kein unausweichliches Schicksal. Wir haben keine ungewollte Zukunft vor uns, die zwanghaft auf uns zukommt. Die Erfahrungen der Arbeiterbewegung zeigen: Alles Humane stellt sich nicht von selber ein, sondern musste immer den Interessen der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Eliten abgerungen werden. Menschen haben ihre Zukunft selber in der Hand. Die Technologie war immer schon eine Art von Werkzeug. Das wird bei Industrie 4.0 nicht anders sein. Derzeit brauchen wir uns also nicht allzu viel Sorgen zu machen - und die Arbeitgeber nicht Hoffnungen. Denn menschliche Arbeitskraft wird auch in der Industrie 4.0 noch lange gebraucht werden. Sie wird nicht überflüssig. Daran wird – wenigstens vorerst und in absehbarer Zeit – sich nichts ändern. Auch der digitale Kapitalismus ist und bleibt ein Kapitalismus. Deshalb wird der Streit darum gehen müssen, ob sich eine technikzentrierte und marktkonforme Entwicklung durchsetzt oder aber eine, die sich an den Bedürfnissen der Gesamtgesellschaft und den Rechten der arbeitenden Menschen orientiert. Die technologische Entwicklung schafft nicht von sich aus eine bessere Arbeitswelt. Dann wäre die Industrie 4.0 eine Illusion 4.0. Die Debatte um Industrie 4.0 darf nicht die gesellschaftlich wirklich dringend notwendigen Auseinandersetzungen verdrängen über das, was wir wirklich dringend brauchen: die Wertschätzung der Arbeit am und für den Menschen wie in besonderem Maße die Pflege und deren gerechte Vergütung. Was auf uns zukommt, ist kein Naturereignis eines neuen Maschinenzeitalters Industrie 4.0 sondern eine Zukunft, die wir in die Hand nehmen und mit unseren christlichen Überzeugungen gestalten müssen.

Dr. Franz Segbers war zunächst Mitarbeiter in der kirchlichen Betriebsseelsorge, ab 1988 Mitarbeiter der Evangelischen Sozialakademie Friedewald, bis 2011 Referent für Arbeit, Ethik und Sozialpolitik im Diakonischen Werk Hessen und Nassau, bis 2014 Professor für evangelische Sozialethik an der Universität Marburg, er hatte mehrere Gastprofessuren auf den Philippinen inne.