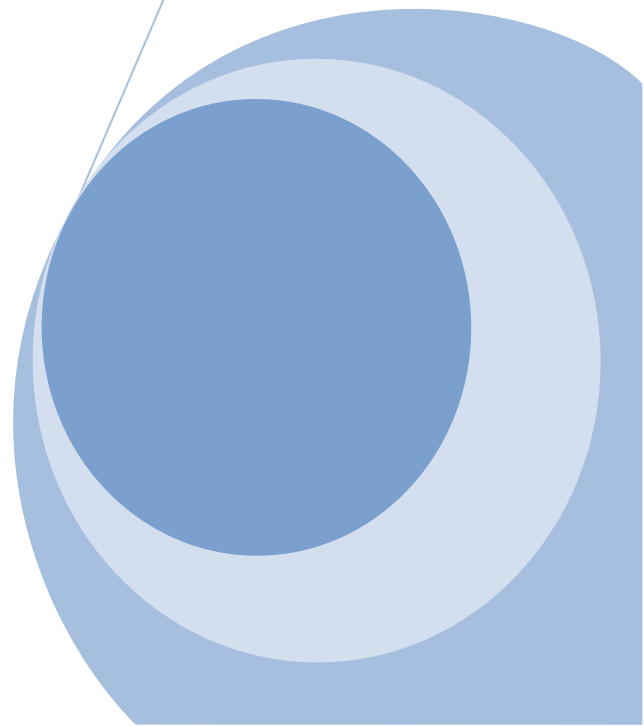
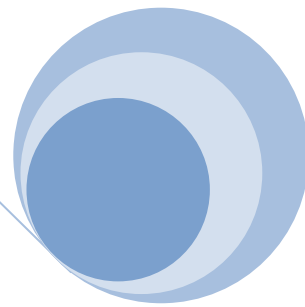
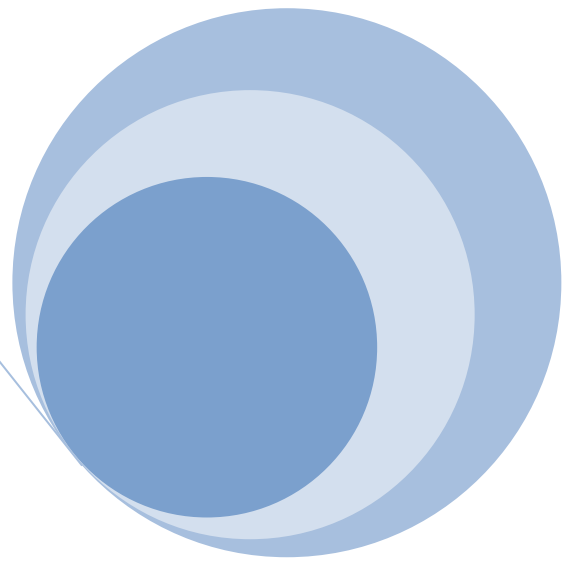


**Industrie 4.0, Arbeit 4.0 -
Gesellschaft 4.0? Eine
Literaturstudie**



Inhalt

5. Resümee: Industrie 4.0, Arbeiten 4.0 - arbeits- und gesellschaftspolitische Herausforderungen 3

5. Resümee: Industrie 4.0, Arbeiten 4.0 - arbeits- und gesellschaftspolitische Herausforderungen

Die in den letzten Jahren veröffentlichten Prognosen und Studien zum Themenfeld Industrie 4.0 zeichnen sich in ihrer Mehrheit durch einen technikaffinen Ansatz aus, der in Fortschreibung der Annahme linearer Pfadverläufe des Technologieeinsatzes in der Arbeitswelt Auswirkungen der digitalisierten Ökonomie behauptet, denen allenfalls ein nur geringes Maß an Seriösität zugesprochen werden kann. Häufig sind es *Schätzungen auf der Grundlage angenommener Wahrscheinlichkeiten von prognostischen Erwägungen*, die wiederum auf der Basis von prospektiven Expertenbefragungen aus dem ingenieurwissenschaftlichen Umfeld oder dem strategischen Management stammen – mit anderen Worten: interessen geleitete Daten und in ihrer Absolutheit nur mit Vorsicht zu genießen. Das technische Experten zu Überzeichnungen der Potenziale der Rationalisierungstechnologien neigen, ist bekannt (vgl. Hirsch-Kreinsen 2014). Das Manager daran nicht zuletzt angesichts der Zielsetzung effizienterer Produktion gerne glauben und beide in der Folge den Einsatz neuer Technologien befördern, ist angesichts der antizipierten Entwicklungen nur konsequent, erzeugt aber einen sich selbst verstärkenden Effekt: die nahezu rückbezüglichen Verweise aufeinander und der erstaunlich identitäre Teilnehmerkreis an round tables, Fachgesprächen oder Studien zum Thema scheinen vor allem dazu geeignet, Industrie 4.0 als ökonomisches Überlebenssthema virulent zu halten, wenn nicht gar zu dramatisieren.

Das Schlagwort von den disruptiven Entwicklungen umschreibt dabei ein katastrophisches Szenario, dessen Wucht und Allgegenwärtigkeit in den scheinbar leicht zugänglichen digitalen Ressourcen steckt. Damit werden neue Produkte und Produktionsweisen denkbar, die den althergebrachten Industrien den Lebenssaft rauben. Überall scheinen digitale Macher in der Lage, blitzschnell Konsumartikel und Güterproduktion oder Dienstleistungen zu entwickeln und damit selbst roße Player anzugreifen. Reicht dies nicht, wird auf Anstrengungen der globalen Standortkonkurrenten verwiesen, die Digitalisierung als Rationalisierungsprojekt verstärkt voranzutreiben und mit den entsprechenden Effizienzgewinnen den Wettbewerb entscheidend zu Lasten der heimischen Produktion zu verändern.

Solche Szenarien sind erstens deutlich unterkomplex, wenn sie der Technologie an sich den entscheidenden Impuls zur Implementierung ihrer selbst zuschreiben. Dies ist angesichts der ökonomischen Abwägungen, die mit jedem Prozess der Technikdiffusion in Betrieben einhergeht, sträflich monokausal gedacht und unterschlägt zudem soziale Aushandlungsprozesse, die eine solche Einführung begleiten. In Bezug auf die wie aus dem Nichts entstehenden Konkurrenten sehen sie zudem von der Komplexität ökonomischer Prozesse ab, die neben Produktqualität auch Dinge wie Vertrauenswerbung der Kunden, hinreichenden Zugang zu Rohstoffen, Distributionskanäle etc. umfassen. Zudem sind in Bezug auf Geschäfts- wie Produktionsmodelle solche Entwicklungen der schöpferischen Zerstörung (Schumpeter) faktisch immer denkbar und gibt es in der Vergangenheit zahlreiche Beispiele dafür (z.B. Speichertechnologien), ohne dass dies allerdings zwingend zum Verschwinden der Akteure führte – insofern ist der Rede von disruptiven Innovationen eine gewisse Dramatik eigen, der nur gefolgt werden kann, wenn alle relevanten Komponenten umstandslos ineinandergreifen – was angesichts der Komplexität der Umgestaltung wenig wahrscheinlich ist.

Grundständig ist die kapitalistische Ökonomie dadurch charakterisierbar, dass Konkurrenzen u.a. über volatile Geschäftsmodelle, effizientere Betriebsführung und immer neue Produkte ausgefochten werden – regelmäßig mit arbeits- wie personalpolitischer Wirkung. Daran ändern disruptive Prozesse durch Digitalisierung grundsätzlich erst einmal wenig, gegebenenfalls erhöhen sie aber für eine gewisse Zeit die Umschlagbewegung und führen letztlich auch so genannte Marktbereinigungen herbei. Damit wohnt der Digitalisierung tatsächlich ein Druck auf alteingesessene Modelle und Unternehmensstrukturen inne und insofern sind gegebenenfalls weniger die absoluten Zahlen, wohl aber die Szenarien zur Industrie 4.0 durchaus ernst zu nehmen – nur sollte stetiger Innovationsdruck für kapitalistische Unternehmen nichts prinzipiell Neues sein. Die der Adaption der Studie von Frey und Osborne folgenden Verweise auf entsprechende Folgen für den deutschen Wirtschaftsstandort kamen einer Schwarzmalerei auf dürrtlichem Grund nahe – als intentionale Drohhgebärde allerdings zielen sie auf das politische Feld, in dem um Unterstützung gerungen wird und in Fragen einer auszubauenden Infrastruktur auch Finanzmittel einzuwerben sind. Das entspricht insbesondere den zu Beginn der Industrie 4.0-Debatte auftretenden Akteuren bzw. ihrem dem davon, wie Technologie und damit Konkurrenzfähigkeit gefördert werden kann – angesichts der Wahrnehmung der globalen Konkurrenzsituation und der Identifikation eines technologischen Vorsprungs der Wettbewerber (USA, Asien) ist dies nicht zuletzt zugleich eine unabdingbare Strategie der deutschen bzw. europäischen Wirtschaft angesichts der immensen Voraussetzungen und Kosten der Industrie 4.0. In den weniger technologiezentrierten Debattenbeiträgen der jüngeren Zeit

In der Debatte lassen sich in Bezug auf die Auswirkungen auf den Fortbestand von Arbeitsplätzen zunächst zwei Linien ausmachen: Substitutionsperspektiven betonen den Verlust von Arbeitsplätzen, während die Polarisierungsthese von differenzierteren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ausgeht. Substitutionsthese gehen von einem Verschwinden einfacher und niedriger Tätigkeiten durch Automatisierung aus – die verbelebenden Arbeitsplätze erfahren auf Grund der in ihnen abgerufenen Aufgabenspektren (Flexibilität, Kreativität, Kommunikation etc.) dagegen eine Aufwertung. Polarisierung stellt sich dagegen dann ein, wenn mittlere Arbeitsplätze mit hohem Routinisierungsgrad durch Automatisierung obsolet werden, einfache Tätigkeiten aber ebenso weiter vorhanden sind (bzw. etwa im Dienstleistungsbereich) entstehen wie hochqualifizierte Arbeitsplätze. Begünstigt wird diese Entwicklung durch eine bereits gegenwärtig weit vorangeschrittene Form der Arbeitsorganisation, die zwischen Standardisierung und Strukturvorgaben sowie Dezentralisierung und erweiterten Aufgabenspektrum oszilliert (vgl. auch Hirsch-Kreinsen 2015). Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist die mit Industrie 4.0 einhergehende Modernisierung der Industrie nicht zu verhindern, weitgehend wird der Perspektive um globale Standortkonkurrenzen gefolgt. Gesetzt wird auf gewerkschaftlichen Einfluss hinsichtlich der Gestaltung mit dem Ziel, Partizipation und Entscheidungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu erhalten resp. zu erhöhen und Belastungen zu reduzieren bzw. und monotone Arbeiten zu substituieren (IG Metall 2015).

Auf den ersten Blick erfreulich ist der Bezug vieler Studien auf Industrie 4.0 als einem sozio-technischen System – getrübt wird diese Perspektive allerdings dadurch, dass der Bezug häufig ein oberflächlicher bleibt (vgl. instruktiv: Brödtner 2015): das Mensch und Maschine komplementär zu denken sind, es sich beim Einsatz digitaler Technologie im Rahmen der Industrie 4.0 um Mensch-Maschine-Interaktionen handeln wird ist so richtig wie banal. Im Ergebnis bleibt dennoch zumeist eine Anpassungsleistung der Menschen als Perspektive bestehen und löst sich Komplementarität in

einseitige Annäherung an die Technologie auf – eine menschenzentrierte Gestaltung und Arbeitsorganisation bleibt da zumeist randständig. Es ist Pfeiffer und Suphan zuzustimmen, die Routinen und Erfahrungen als Potenzial für Improvisationsleistungen bestimmen, die nicht einfach automatisierbar seien (Pfeiffer/Suphan 2015) – diesbezüglich ist das in Industrie 4.0-affinen Studien häufig anzutreffende Schema ‚Automatisierung ersetzt Routinetätigkeiten‘ deutlich zu einfach gestrickt. Vielmehr wird es um einen ausgestalteten Gesamtzusammenhang von Technologie, (über-)betrieblicher Arbeitsorganisation und individueller Qualifikation und Kompetenz gehen, die auch die Frage nach Führung und guter Arbeit aufwirft (Deuse et al. 2015).

Kennzeichnend für die gegenwärtige Debattenlage ist eine noch weitgehend Ausblendung der sozialen Auswirkungen einer digitalisierten Ökonomie, wie sie insbesondere von der arbeitssoziologischen Seite kritisiert wird. Zugestanden wird, dass der Stellenwert einer zukünftigen Produktionswelt Industrie 4.0 derzeit kaum abzuschätzen sei – allerdings ließen sich Vergleiche mit vergangenen Technisierungsschritten ziehen (Ittermann/ Niehaus 2015). Dabei ist jenseits der technischen Szenarien oder arbeitsorganisatorischen Visionen insbesondere die Fragen nach gesellschaftlicher Transformation und sozialer Spaltung zu stellen, die in den Debatten zur Industrie 4.0 bzw. der digitalen Ökonomie als Prosperitätsschritt, Strukturkrise, gesellschaftliche Polarisierung bzw. als Gestaltungsaufgabe (Dörre 2015) begriffen wird: Mit Blick auf erwartete Prosperitätsgewinne wagen First Mover permanent den Technisierungsschritt als Gelegenheit, überkommene Produktionsregime abzuösen und selbst Marktführerschaft zu erreichen – aktuell eben durch Industrie 4.0. Der schon von Keynes gesetzten These von einer technologischen Arbeitslosigkeit folgt die Perspektive auf eine Strukturkrise, die letztlich in eine Krise des Kapitalismus selbst mündet. Weniger fatalistisch wertet die Polarisierungsthese den Niedergang der alten Produktionsweisen – im Endeffekt entstehen durch gesellschaftliche Reformen, die Arbeitsplätze umverteilen; zu welchen Konditionen allerdings, ist ungewiss. Als arbeitspolitische Gestaltungsaufgabe wiederum kann die Technisierung begriffen werden, wenn damit weder fatalistische Grundhaltungen oder naive Prosperitätserwartungen verbunden sind, sondern (unter Beachtung von Machtressourcen und Kräfteverhältnissen) gesellschaftlich sinn- und verantwortungsvolle Lösungen angestoßen werden. Eine in gewisser Weise Prosperitäts- wie Technologieaspekt verbindende Position nehmen Brynjolfsson und McAfee (2014) ein, die angesichts der bei fallenden Kosten exponentiell ansteigenden Leistungsfähigkeit digitaler Technologie und einer auf Vernetzung zielenden ökonomischen Architektur gesteigerte Produktvielfalt als auch erhöhten Informationsaustausch und -verwertung prognostizieren und mithin ansteigende Innovationskraft auch über bisherige technologische Grenzen (Robotik) hinaus erwarten. Die solcherart hervorgerufenen Umwälzungen begünstigen First Movers, die ihre innovativen Produkte resp. Prozesse mit niedrigen Personalkosten organisieren und so exorbitante Gewinne realisieren können, während die Effekte technologisch bedingter Arbeitslosigkeit gesellschaftlich nur bedingt zu kompensieren wären, aber in jedem Fall gesellschaftlicher Rahmung und Intervention bedarf.

In ihrer arbeits- wie beschäftigungspolitischen Dimension ist die in den Studien dominante Rationalisierungsperspektive der Industrie 4.0-Debatte auf die entsprechenden Diskurse vergangener Dekaden orientiert, obwohl sowohl die technologische Substanz als auch die gesellschaftlichen Folgewirkungen sehr viel umfänglicher sind. Zudem ist die ökonomische Basis der Unternehmen im Finanzmarktkapitalismus kaum mit derjenigen der achtziger Jahre zu vergleichen – vergleichende Studien zu den Auswirkungen dieser veränderten Situation auf den Technologieeinsatz oder die

Innovationsleistung gibt es in Bezug auf Industrie 4.0 allerdings nicht. Kern dieser Rationalisierungsperspektive der gegenwärtigen Debatte ist ein "sozialpartnerschaftlich geprägter Futurismus" (Buffallo/Engel 2015), der gesellschaftspolitische Perspektiven und Alternativen ausblendet. In diesem technizistischen Positivismus einer gesteigerten globalen Wettbewerbsfähigkeit dank digitalisierter Ökonomie verdeckt die Spiralförmigkeit des digitalen Lösungsversprechens (mehr oder weniger eine binnengesellschaftliche Fortführung des fordistischen Bonmots: "Wachstum und Wohlstand für alle" unter digitalen Vorzeichen) die dem Einsatz neuer Technologien selbst eingeschriebene Verschärfung: renditeorientierte Produktionsregime werden weiterhin auf Flexibilisierung und Deregulierung arbeits- und sozialpolitischer Standards setzen und Prekarisierung befördern. Es wird Rationalisierungsgewinner mit höheren Qualifikationsanforderungen geben, aber eben auch Verlierer mit *Qualifikationsanforderung Null* - im Falle ihrer Substitution. In dieser Thematisierung bei gleichzeitiger Absenz von Alternativen steckt weniger eine Unterlassung, als vielmehr der Kern einer ökonomistischen und technizistischen Perspektive, die Gesellschaft wie Arbeitende zu einer Funktion des Wirtschaftssystems reduziert. Zuerst der Erfolg im Wettbewerb, inklusive dazu notwendiger Investitionen in Maschinen und auch in die noch notwendigen Menschen sowie der marktkonformen Umgestaltung der Rahmenbedingungen (Datenschutz, Arbeitsrecht etc.), dann Lösungsansätze für gesellschaftlich unerwünschte Nebenfolgen – so könnte das Credo dieser Perspektive auf die Weltwirtschaftsgesellschaft lauten. Als zentrale Gestaltungsaufgabe erweist sich so die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes mit seinen Einzelunternehmungen.

Dagegen ist argumentativ abgesehen vom Einfordern von Mindeststandards und globalen Arbeitsschutzrechten interessenpolitisch sinnvoll wenig auszurichten, will man nicht als Modernisierungshemmnis wahrgenommen werden – diese schwierige Lage begründet die Position der Gewerkschaften, die überwiegend auf arbeitspolitische Begleitung des Prozesses setzen, ohne darüber hinaus gehende Fragen aufzugreifen. Die Thematisierung der Konkurrenzspirale allein ist analytisch immerhin korrekt (wenn auch nicht neu), verbleibt allerdings im Anruf von zukünftigen systemisch-disruptiven Ereignissen, letztlich in einer Neuausrichtung bzw. Überwindung des Kapitalismus. Dazu notwendige Schritte schließen allerdings Zwischenschritte nicht aus – und diese werden sowohl von Gewerkschaftsseite als auch von anderen gesellschaftspolitischen Akteuren formuliert, insbesondere auf der betrieblichen Ebene. Nahezu fatalistisch allerdings resümiert Hirsch-Kreinsen (2015), dass die unternehmensübergreifende Steuerung von Material- und Wissensströmen die einzelbetriebliche Regulierung von Arbeit zunehmend porös erscheinen lässt und als Einfallstor für eine weitere Marktsteuerung dient. Die von ihm skizzierte Schwarmorganisation wäre in diesem Sinn eher als Chiffre für entgrenzte und deregulierte Arbeit zu verstehen denn als Aufwertung oder Upgrading von Arbeit (vgl. Hirsch-Kreinsen 2015: 21). Das Grünbuch des BMAS dient nach eigenem Verständnis dazu, als notwendig erachtete Regulierungen für die digitalisierte Arbeitswelt auszuloten und verfolgt damit durchaus einen gesellschaftspolitischen Ansatz, wenn der Grünbuch-Prozess Leitplanken der Gestaltung von Arbeiten 4.0 bestimmen will. Arbeitspolitisch ist das ein wichtiger Schritt, insofern hier auch soziale Standards zu verhandeln sind, die entgrenzter und deregulierter Arbeit die Rahmungen auferlegt. Auch die verschiedenen Plattformen und Initiativ- wie Arbeitskreise an verschiedenen Ministerien sind Ausdruck des Ringens um mehr oder weniger regulative Varianten. Dazu gehören Debatten um die Leistungs- und Verhaltenskontrolle ebenso wie der Datenschutz von Kunden in Zeiten von Big Data. Die prinzipiell im Informationsraum (Boes et al.

2015) angelegte Inkorporierung der Subjekte in die digitale Ökonomie, sei es als Arbeitende, Kunden oder arbeitende Kunden, trägt die schon angesprochenen funktionalistischen Züge, die Menschen auf die Wirtschaft, aber nicht Wirtschaft auf die Menschen bezieht. Die in der Technologie angelegten Freiheitspotenziale werden – wie etwa auch im Internet generell, vgl. die jüngste Debatte zur Netzneutralität – jedenfalls nur randständig im Industrie 4.0-Diskurs thematisiert. Gelegentlich werden Forderungen nach entsprechenden Impulsen geäußert, etwa wenn Schwemmler für eine Humanisierung digitaler Arbeit wirbt (Schwemmler 2014): Arbeitspolitik müsse bildungspolitische Innovationen befördern, die Erwerbstätigen die qualifikatorischen Ressourcen zu erschließen, die bei „entbetrieblicher“ Arbeit notwendig sind: digitale Selbstbestimmung und Autonomie, die Fähigkeit zur Selbstorganisation in gering strukturierten Arbeitskontexten jenseits betrieblicher Arenen, Kompetenz zum Mobilitätsmanagement Befähigung, Überforderungen durch entgrenzende Effekte digitaler Arbeit einzudämmen. Hinzu kämen regulatorische Kontroll-Instanzen wie Betriebsräte sowie erweiterte Teilhabechancen, die das Recht auf Nichterreichbarkeit, das Recht auf Mitsprache bei Zielvorgaben, einen angepassten Arbeitsschutz sowie die Integration von prekären Click-workern in die Kollektiv-Systeme sozialer Sicherung umfassen müssen. Dabei wäre an ein ganzes Bündel an Regulierungsformen zu denken, die von gesetzlichen und tarifvertraglichen Formen über Betriebsvereinbarungen bis hin zu einvernehmlichen Verhaltenskodifizierungen im Einzelfall reichen, die geeignet sind, Gestaltungsspielräume zu nutzen (ebd.).

Angesichts der neuen Qualität des vernetzten Informationsraumes als sozialer Handlungsraum sind hohe Risiken für die Arbeitenden offensichtlich, es eröffnen sich aber auch neue Gestaltungschancen in Richtung einer Demokratisierung der Wirtschaft und Arbeitswelt. Das beinhaltet zunächst seitens der tradiert fordristisch-bürokratischen Unternehmen vorsichtige Adaptionen von Organisationsformen, die in den digitalen Communities, aber auch in Voreiterunternehmen eingeübt sind: Arbeitsweise, Methodeneinsatz und Instrumente eignen sich dazu, überkommene Strukturen zu hinterfragen und ggf. zu verändern, zumal zukünftig die Digital Natives entsprechende Strukturen erwarten. Im Zuge einer systemischen Integration aller Teile der Wertschöpfungskette werden neue Anforderungen an ein intelligentes Schnittstellenmanagement gewahrt, welche ein professionell agierendes sachliches Management, rationale und kollaborative Führungsprinzipien und kollektive Entscheidungsprozesse voraussetzen, u.a. im Rückgriff auf die Selbstorganisationskräfte eines lean managements (Boes et al. 2015). Dabei sind institutionalisierte Formen der Mitbestimmung Garant dafür, dass Selbstbestimmung im systemisch integrierten Unternehmen nicht ihres demokratischen Impulses beraubt werden oder sich als Ausbeutung qua Vereinzelung verbreiten. Insgesamt konstatieren Boes et al. (2015) konstatieren ambivalente Entwicklungen: So beklagen Mitarbeiter angesichts standardförmig digitalisierter Prozesse und informatisierten Kontrollformen eingeschränkte Freiheitsgrade. Abgeflachte Hierarchien führen nicht umstandslos zu erweiterter Beteiligung oder demokratischen Unternehmen, sondern können auch als Zentralisierung von Macht erlebt werden. Auch Arbeitsprinzipien der Open-Source-Communities resultieren nicht unbedingt im Empowerment der Arbeitenden, sondern initiieren ein ‚System permanenter Bewährungen‘. Im Informationsraum ist den systemisch integrierten Unternehmen eine Transformation der Wissensarbeit in industriell getaktete Arbeit möglich, aber ebenso erweiterte Partizipation (ebd.).

Dörre (2015a) betont, dass demokratische Unternehmen stabile und krisenrestente arbeitspolitische Übereinkünfte brauchen, die durchaus gegensätzliche Interessen integrieren, um nachhaltig zu bestehen. Er schließt damit an die Tradition einer sozialen Demokratie, die Unternehmen nicht aus

dem demokratischen Prozess entlässt. In Bezug auf wirtschaftsdemokratische Vorstellungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung konstatiert Dörre, dass eher Partizipationsformen begrenzter Reichweite, etwa in der Form der liquid democracy organisiert, zur Debatte stünden als egalitäre Entscheidungsstrukturen. Chancen auf erweiterte Partizipation ergeben sich regelmäßig, wenn Entwicklungspfade neue Verläufe nehmen – sie können allerdings in sich zusammenfallen oder nur zum Teil verwirklicht werden, wenn Alternativen dazu den Unternehmen zur Verfügung stehen oder systematisch Verlierer und Gewinner produziert werden. So lassen sich die Modelle der Selbstorganisation, die zwar funktional im Sinne des Produktionsprozesses sind, aber weitergehende Interessen wenig oder gar nicht berücksichtigen, durchaus als Gegenentwurf zu demokratischer Partizipation im Betrieb verstehen, die u.a. aus Angst vor Kontroll- und Machtverlust verworfen werden. Im Hinblick auf die demokratische Verfasstheit von Unternehmen bremsen vor allem die Negierung unterschiedlicher Interessen und die Vorstellung einer am gleichen Strang ziehenden Betriebsgemeinschaft Demokratie schlichtweg aus. Es zeigen sich entlang der spezifischen Eigentumsverhältnisse, der unterschiedlichen Partizipationsniveaus, der Umsetzung liquider Entscheidungsmodelle, den unterschiedlichen Bezügen auf formalisierte Mitbestimmungsrechte sowie im Hinblick auf Krisenfestigkeit zum Teil mehr als graduelle Abstufungen, nicht zuletzt mit dem Hinweis auf den Wettbewerb oder konkurrierende Arbeitskräfte verbal gerechtfertigt (Dörre 2015a).

Im Durchgang durch Studien und Beiträge zur Debatte um Industrie 4.0 und Arbeiten 4.0 werden also Konturen erkennbar, die unterschiedliche Ebenen des Phänomens adressieren und die entlang einiger substantieller Linien gebündelt werden können.

Die Digitalisierung der Wirtschaft und des Arbeitslebens hat längst eingesetzt und wird durch neue Technologien noch befeuert – mit substantiellen Folgen für die Unternehmensstrukturen und Arbeits- wie Beschäftigungsverhältnisse. Industrie 4.0 ist dabei im Kern ein Rationalisierungsprojekt, das auf vorgängigen Mustern aufbaut, diese allerdings ob der technologischen Möglichkeiten noch radikalisiert.

Die Etablierung neuer Geschäftsmodelle und Produkte setzt alteingesessene Unternehmen zweifelsohne unter Druck – allerdings scheinen die Potenziale der New Makers im Diskurs zur Industrie 4.0 weit überzeichnet und werden Vorteile und Reaktionsvermögen der Etablierten systematisch unterschätzt.

Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisch ist von nachteiligen Effekten für bestimmte Arbeitnehmergruppen auszugehen, deren Verbleib im Beschäftigungssystem u.a. vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wünschenswert und damit zu organisieren ist – nicht zuletzt darauf zielen die Forderungen nach Qualifizierung. Ein Ausschluss mittlerer Qualifikationen angesichts polarisierter Arbeitsmärkte dürfte immense volkswirtschaftliche Belastungen hervorrufen, die auch zu Lasten notwendiger weiterer Investitionen gehen.

Digitale Technologien sind nicht wertfrei, sie sind aber auch nicht per se demokratiefördernd oder – feindlich. Der Prozess ihrer Einführung und Ausgestaltung ist bereits Feld der Auseinandersetzung von unterschiedlichen Interessen, die sich u.a. an Themen wie Leistungskontrolle, Arbeitszeit und – ort entzünden.

Die im engeren Sinne arbeitspolitische Daueraufgabe jenseits der bei Einführung neuer Technologie und Prozesse funktional selbstverständlichen Qualifizierungschancen und -zwänge für Arbeitnehmer ist es, Regeln für die Arbeit im Informationsraum aufzustellen, die den Einzelnen/ Vereinzelt den erreichten Standard an Arbeitnehmerschutzrechten gewährleistet und Überlastungen vermeiden hilft. Das erfordert über die bis in die jüngste Vergangenheit noch technizistisch verkürzte Debatte hinausgehend arbeits- wie sozialpolitische Weichenstellungen, die naturgemäß umstritten sind.

Systemisch integrierte Unternehmen setzen auf effiziente Produktion inklusive liquider werdenden Organisationsprozessen bei gleichzeitiger Konservierung der substanziellen Machtverhältnisse. Damit weitet sich die arbeitspolitische Aufgabenstellung zu einer gesellschaftspolitischen Zielstellung aus, insofern damit Potenziale der Demokratisierung des Wirtschaftslebens verbunden sind. Dabei kann sich der Blick kaum auf nationalstaatliche Standortperspektiven beschränken, sondern muss entlang globaler Produktionsprozesse bei der Beschäftigung des globalen Gesamtarbeiters ansetzen, will er nicht als Demokratiemodell einer ‚digitalen Aristokratie‘ in globalisierten Wertschöpfungssystemen verkümmern.

Das ruft danach, der Fragmentierung qua Standortkonkurrenz und konkurrenzweiser Vereinzelung Riegel vorzuschieben und langfristig etwa Plattformen zu etablieren, die z.B. auf gesetzlicher Grundlage oder analog zu ILO-Standards Arbeitsverhältnisse inklusive Rechte und Pflichten der Beteiligten systematisieren und global regulieren, um Auswüchse in den Kernländern wie in den Peripherien der globalisierten digitalen Produktion zu verhindern.

Die Gestaltungschancen wie die Risiken digitalisierter Arbeit erfordern demnach kleinteilige (und ggf. erweiterte) Mitbestimmung im betrieblichen Alltag ebenso wie arbeits- und gesellschaftspolitische Initiativen in unterschiedlichen Maßstäben der nationalen und internationalen Wirtschaftsräume wie der globalen Ökonomie insgesamt. Damit werden internationalisierte Interessenvertretungen in Zukunft an Gewicht gewinnen – was nicht zu Lasten der Produktivität gehen muss.

Einem einfachen Kollektivismus der selbstorganisierten Click-worker und/oder Beschäftigten das Wort zu reden, würde allerdings an der konkurrenzweiser Situation der individuellen Akteure (jenseits der juristischen Person der Unternehmung) vorbei gehen – der Wettbewerb verspricht ja schließlich Erfolg. Das stellt Gewerkschaften vor neue Herausforderungen hinsichtlich der Mitgliedschaft wie des Vertretungsanspruchs.

Darüber hinaus ist im Sinne einer Gesellschaft 4.0 über allgemeingültige Formen der Beziehung zwischen Unternehmen und Subjekten, über Vergabepattformen, über kooperative Formen und insbesondere über Transparenz bezüglich der Verfasstheit von digitalisierter Arbeit nachzudenken. Letztens Endes wäre der Preis der Arbeit 4.0 analog dem Mindestlohngesetz gesellschaftlich zu definieren und Verstöße zu ächten bzw. zu sanktionieren. Dafür allerdings müssten ebenfalls erst geeignete Instrumente entwickelt werden.