

Digitalisierung und Perspektiven der Arbeit im Gegenwartskapitalismus



Tagung „Wert der Arbeit“

Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz/
Arbeiterkammer (Oberösterreich)
Linz, 3. Mai 2018



Industrie 4.0: Revolution oder Event?

»Industrie 4.0 ist in der Art, wie es eingeführt wird, evolutionär. (...) Aber der Impact wird gewaltig sein, der ist revolutionär«

Henning Kagermann, Präsident der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (Acatech) In: Spath, D. (2013) (Hrsg.) Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0. Fraunhofer IAIO, S. 49.

»Der Hype um Industrie 4.0 findet bisher primär auf diskursiver Ebene statt. (Er findet ...) auf praktischer Ebene, insbesondere in breiten Kreisen des Mittelstands, nur verhalten Resonanz.«

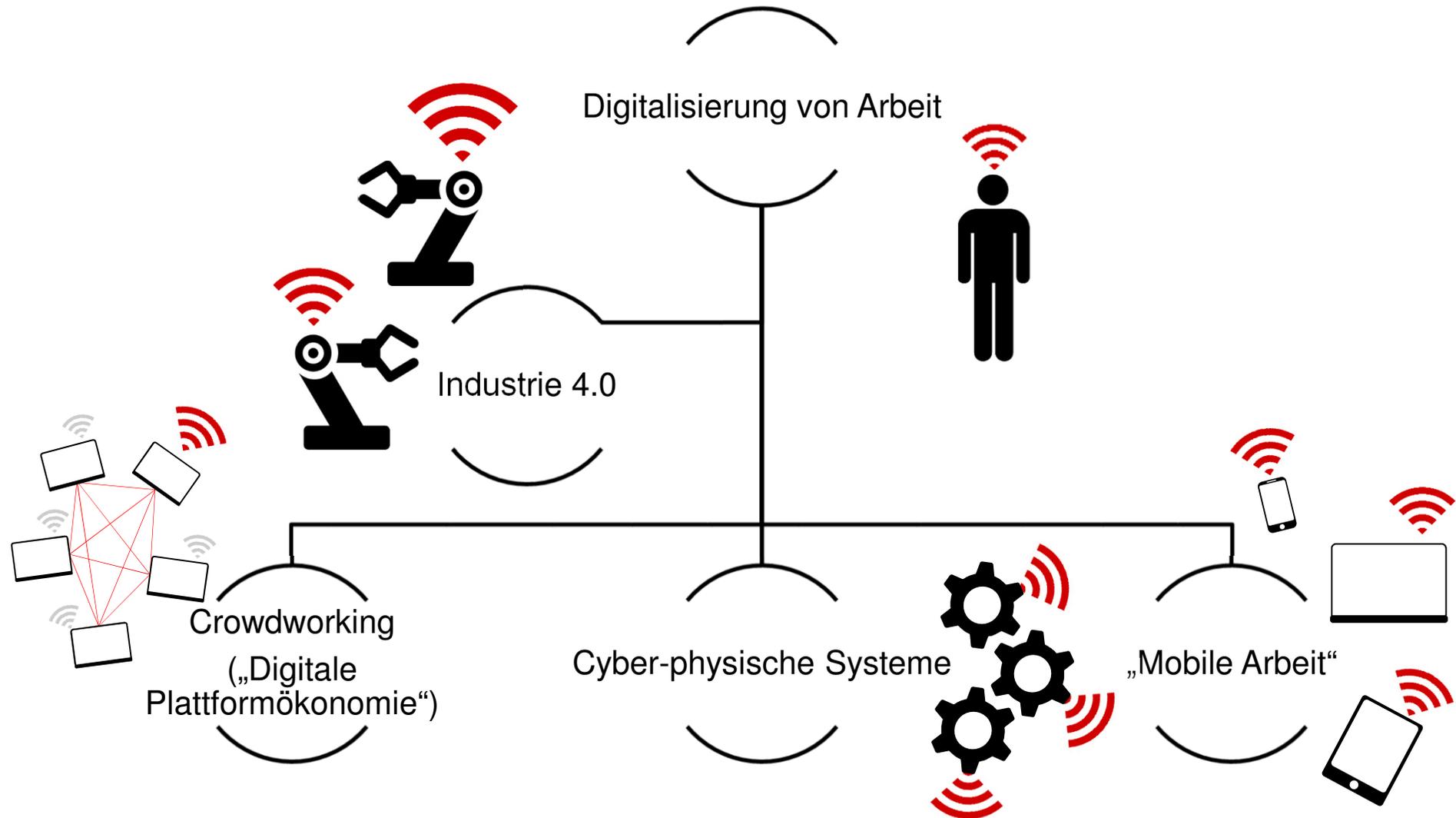
Jürgen Howaldt, Ralf Kopp, Jürgen Schultze (2015): Zurück in die Zukunft?, in: Hartmut Hirsch-Kreinsen, Petter Ittermann, Jonathan Niehaus (Hrsg.) Digitalisierung der Arbeit, Baden Baden, S. 252.

Inhalt



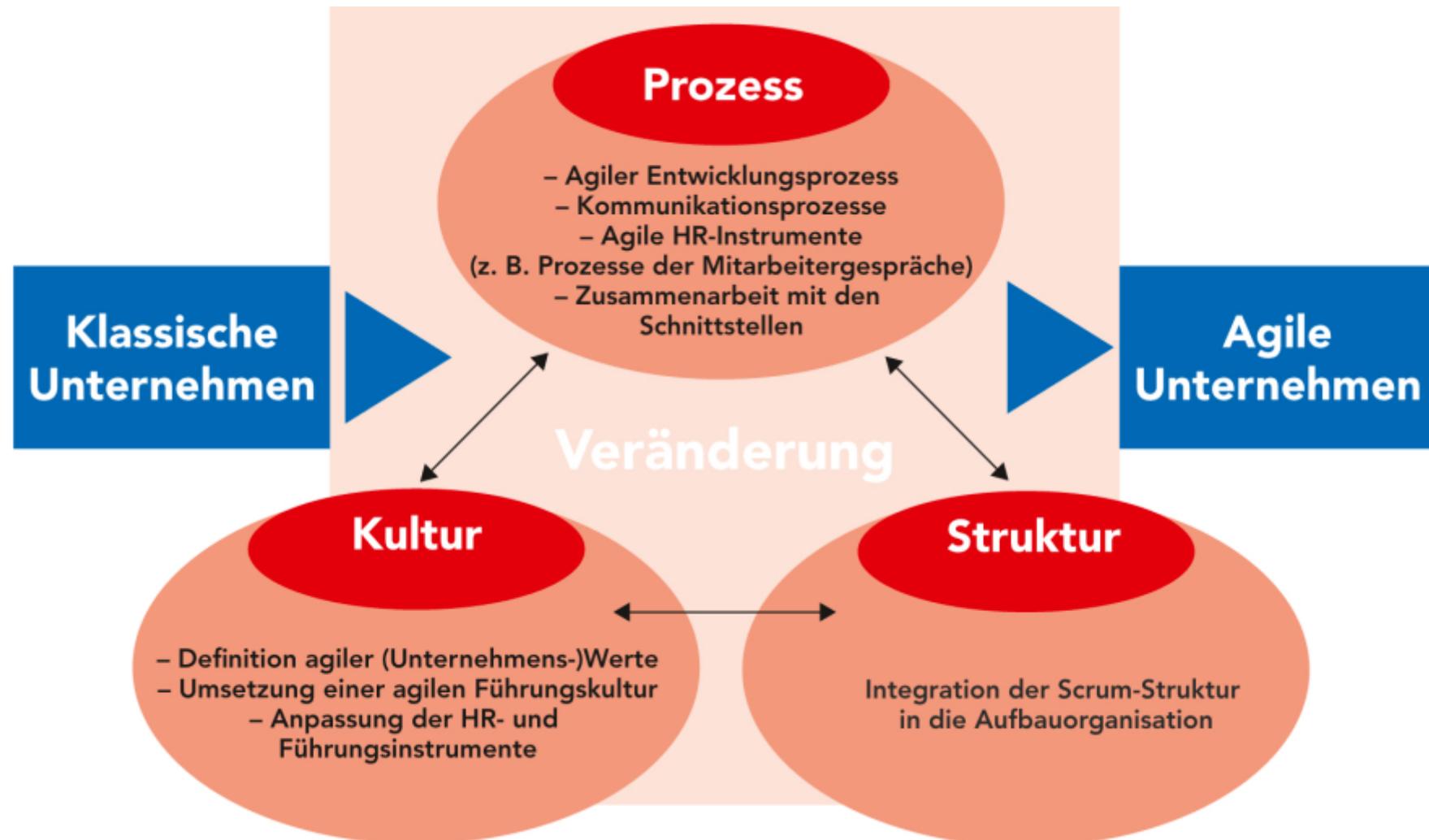
1. Einleitung: Digitalisierung der Arbeit – Event oder Revolution?
2. „Rationalisierung von oben“ oder „Humanisierung von unten“: Konflikte um gute Arbeit im digitalen Kapitalismus
3. Essentials einer humanisierungspolitischen Digital-Agenda
4. Ausblick: Humane Digitalisierung und kapitalistische Verhältnisse

Digitale Arbeiten in der Industrie 4.0





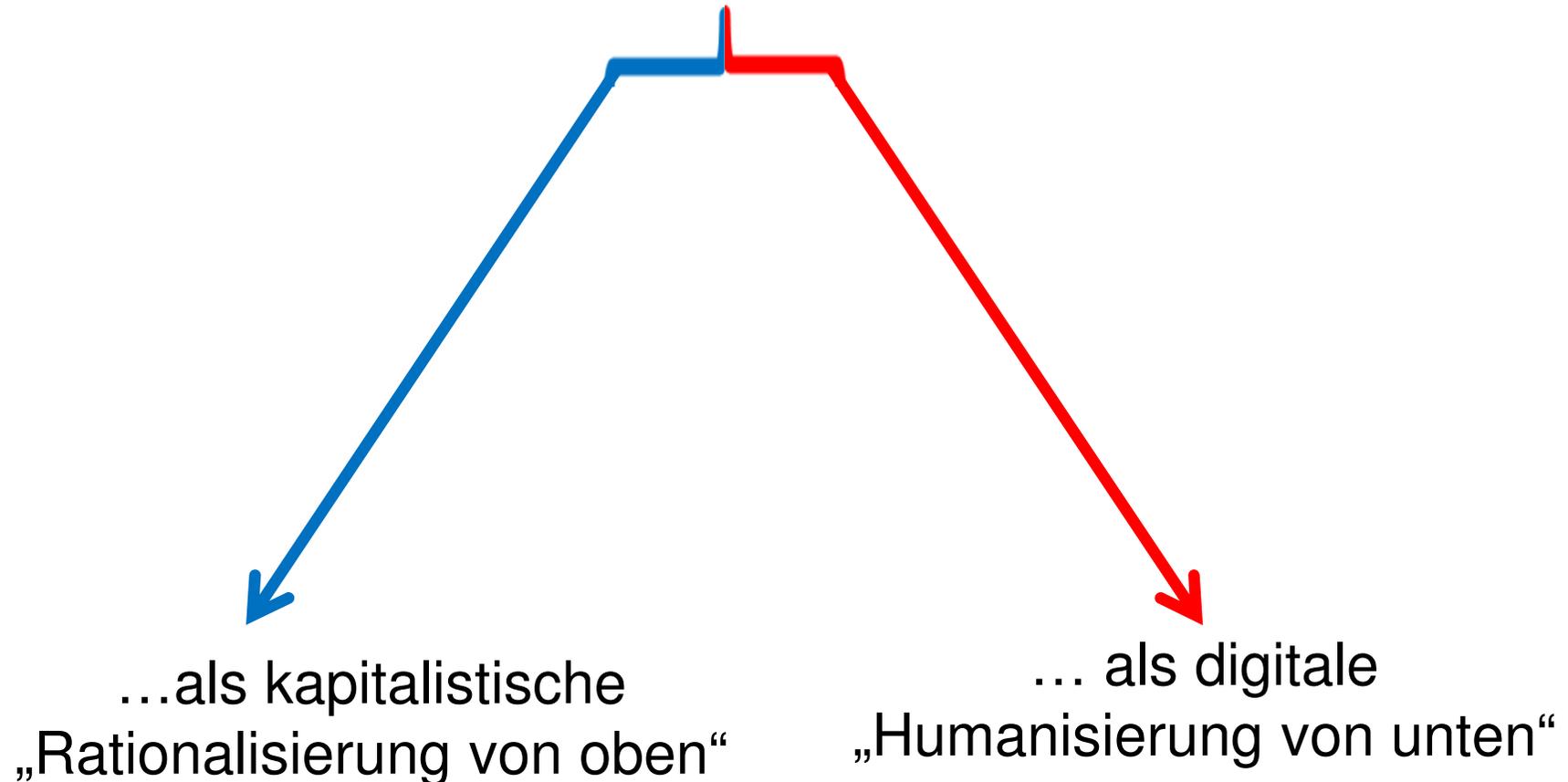
Das agile Unternehmen



Zwei antagonistische Potenziale der Digitalisierung



Digitalisierung der Arbeit kann sich entfalten ...



Digitalisierung als „sozio-technisches System“



Einflussfaktoren, die den Technik-Pfad prägen werden:

- Welche Möglichkeiten eröffnet die Technologie?
- Auf welchen technischen Standard im Betrieb treffen diese Möglichkeiten?
 - Was erweist sich als nachhaltig profitabel?
- Was ist kompatibel mit den betrieblichen Macht- und Herrschaftsstrukturen?

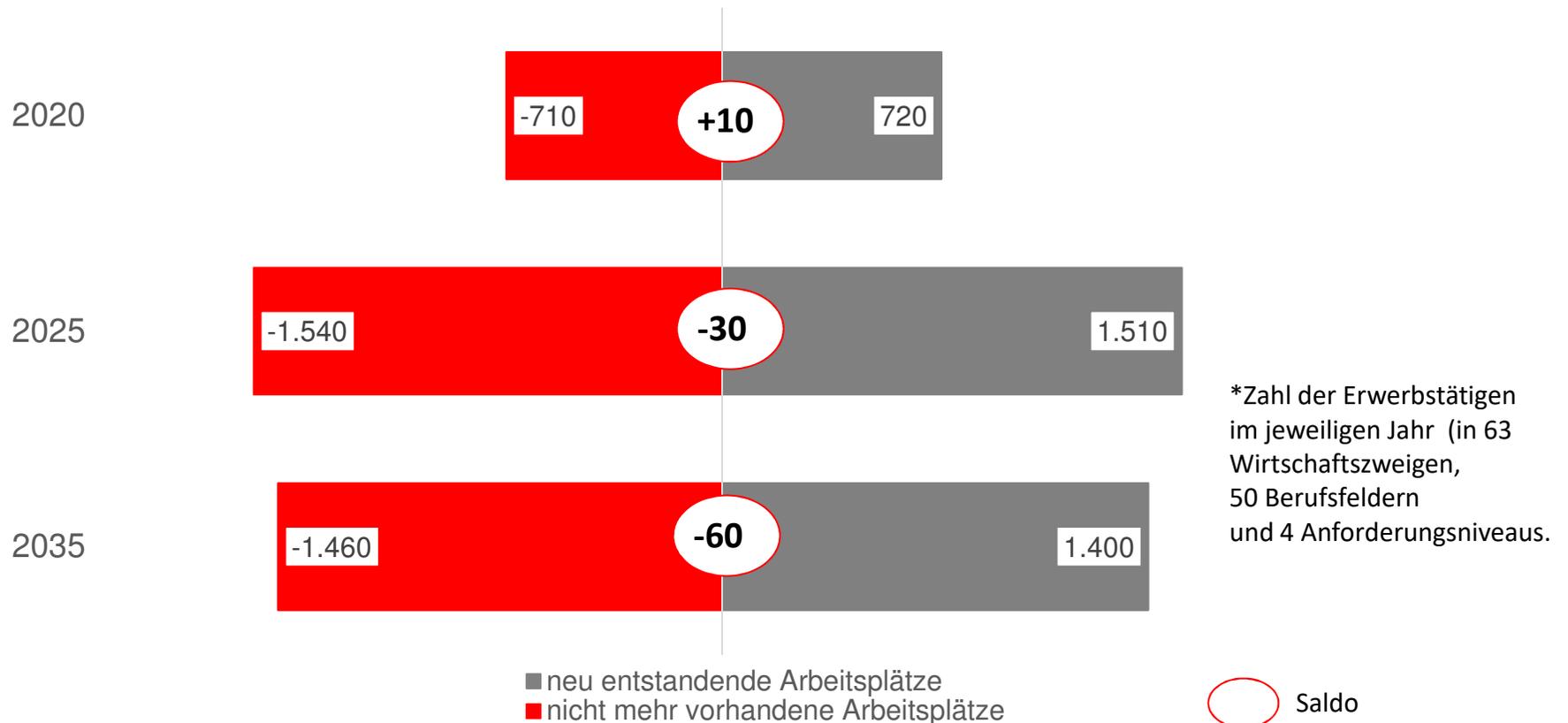
Zwei Konsequenzen:

1. Bitte kein „Technikdeterminismus“ (B. Lutz), oder:
Die Ingenieure nicht alleine lassen!
2. Digitalisierung: eher Macht (und Klassen)- als Technikfrage!

Gesamtzahl der Arbeitsplätze relativ stabil ...



Gewinn und Verlust an Arbeitsplätzen* im Wirtschaft-4.0-Szenario im Vergleich zur QuBe-Basisprojektion, in 1.000

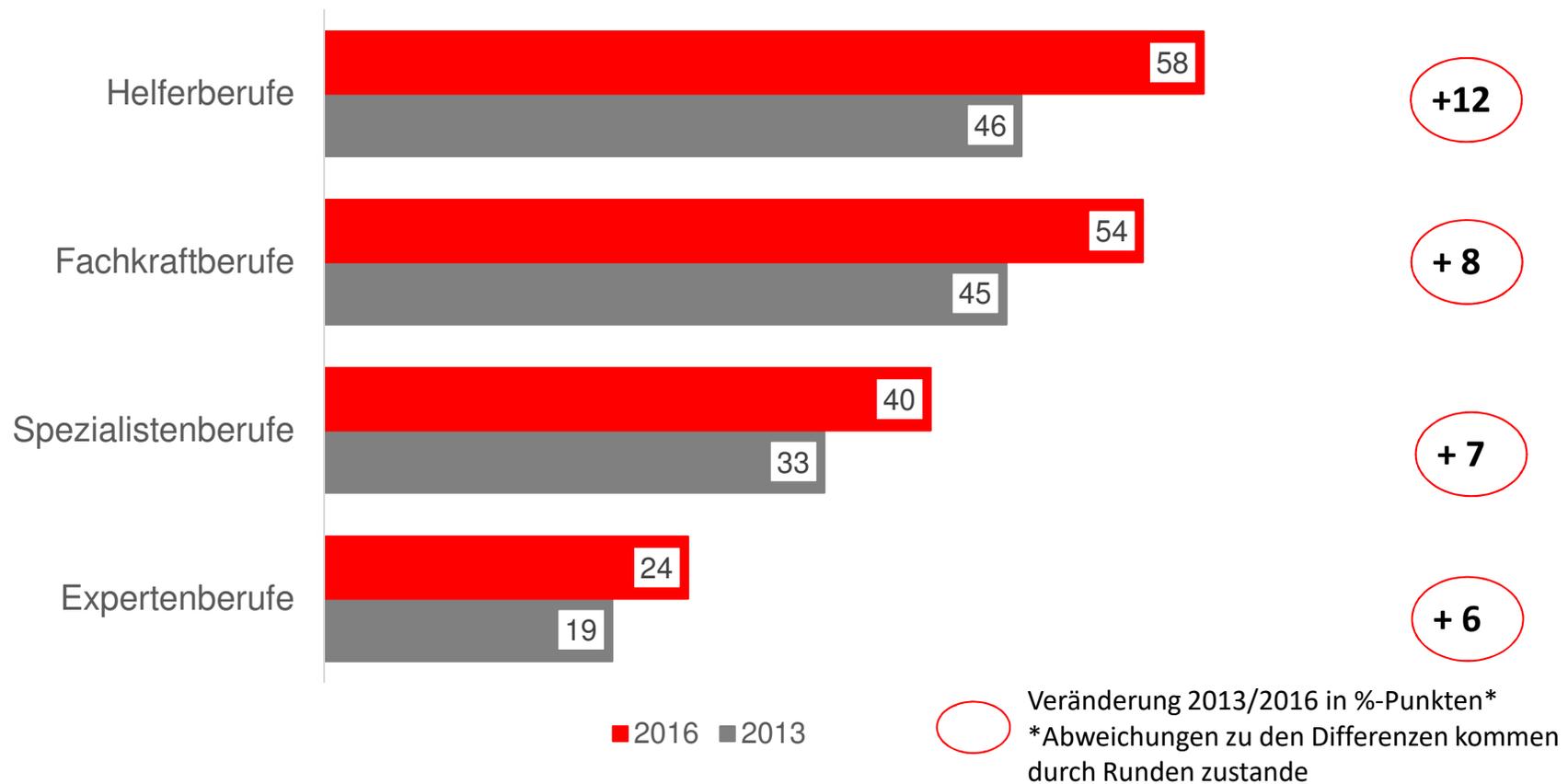


Quelle: IAB Kurzbericht, 4/2018, QuBe-Projekt (www.QuBe-Projekt.de) Wolter u.a. 2016



... aber weitreichender Strukturwandel

Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveau
Anteil der Tätigkeiten, die potentiell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent

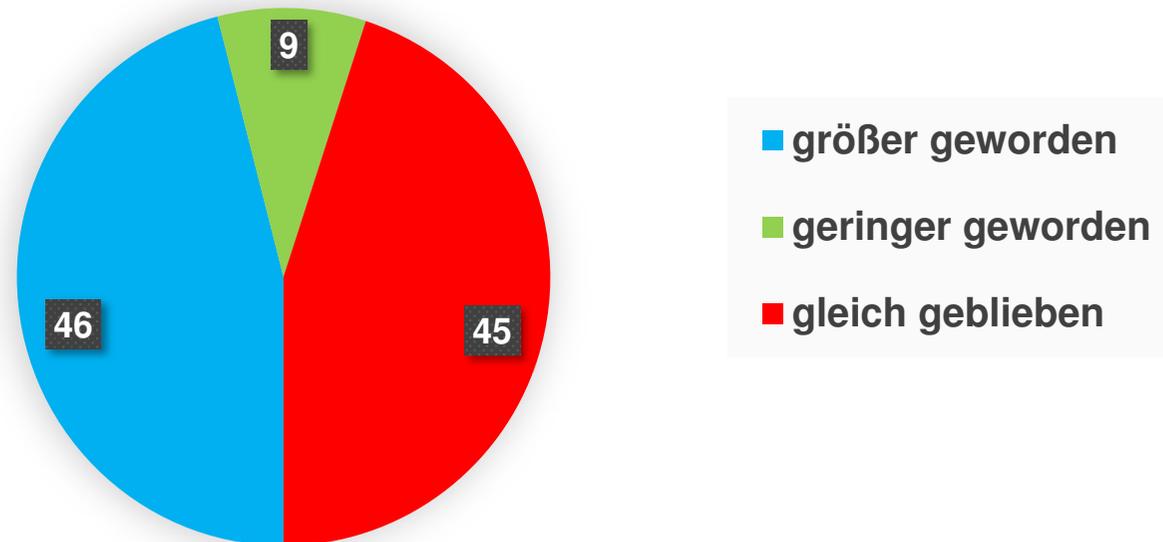


Quelle: IAB Kurzbericht, 4/2018, Dengler/Mattes (2015), BERUFNET (2013, 2016)

Selbstbestimmung oder flexible Leistungsverdichtung

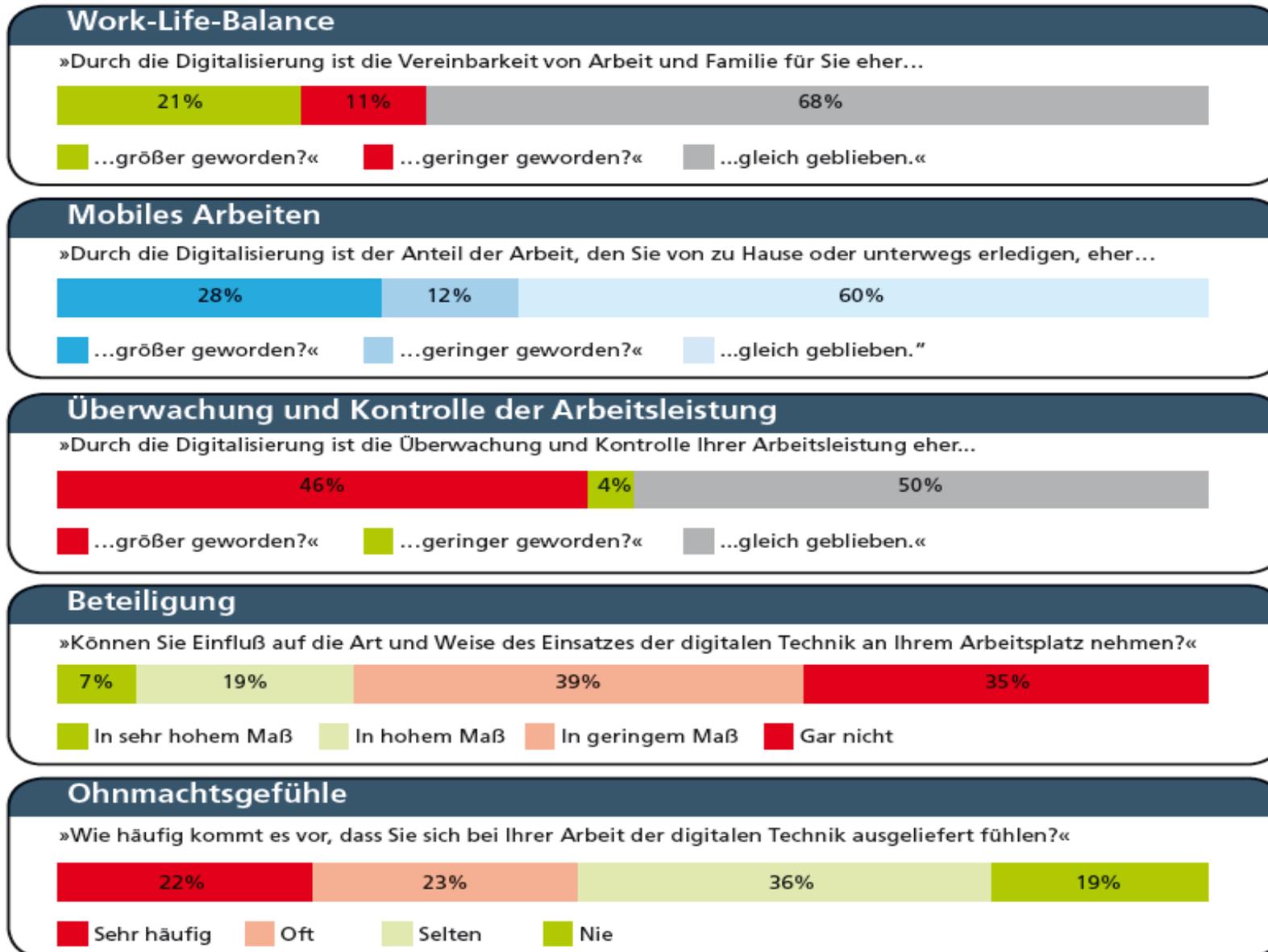


Ist Ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung alles in allem eher...



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016

DGB-Index Gute Arbeit 2016. Digitalisierung



Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016

Beschleunigung ohne Grenzen



„Neue Kommunikations- und Produktionsabläufe werden eine höhere Geschwindigkeit der Entscheidungsfindungs- und Umsetzungsprozesse in Unternehmen und Betrieben zur Folge haben. (...) Verzögerungspotenziale müssen abgebaut, bestehende Regelungen auf ihre Zukunftsfähigkeit hin überprüft werden.“

Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände: Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt



Konfliktachsen einer arbeitskraftzentrierten Humanisierungspolitik



- Arbeitsplatzvernichtung oder beschäftigungsneutraler Strukturwandel: **Der Konflikt um die Beschäftigung**
- Geschützter Wissensarbeiter oder prekärer Entrepreneur: **der Konflikt um den Sozialstatus**
- Flexibilität oder Souveränität: **der Konflikt um die Zeit**
- Ökonomisierung oder Prävention: **der Konflikt um die Gesundheit**
- Polarisierung oder Tarifierung: **der Konflikt um das Einkommen**
- „Überwachungs-Betrieb“ oder „informationelle Selbstbestimmung“ im Betrieb: **der Konflikt um die „Daten“**
- Kompetenz- oder Persönlichkeitsentwicklung: **der Konflikt um die Qualifizierung**
- »Liquid democracy« oder »demokratische Arbeit«: **der Konflikt um den Einfluss**



Das „demokratische Unternehmen“ – eine Verheißung!?

„... Demokratische Unternehmen experimentieren mit Führung auf Zeit, wählen ihre Führung oder operative Führungskräfte oder Projektleiter und wählen diese ggf. auch ab. ...

... Für ein Unternehmen bedeutet das diskriminierungsfreie Rekrutierungsverfahren, Leistungsbeurteilungen und Karriereentscheidungen, aber auch eine angemessene Zusammensetzung der Belegschaft eines Unternehmens nach Faktoren wie Alter, ethnischer Hintergrund, Geschlecht und so weiter.

... Wo auf gesellschaftlicher Ebene, Begriffe wie Glück, Bildungsniveau oder zufriedenes Leben wichtiger werden, geht es beim gesunden Unternehmen, z. B. um das Ausbalancieren von Belastungen bei der Arbeit, die Verteilung des Erwirtschafteten auf die Stakeholder und das organische Zusammenwirken von Wirtschaft und Gesellschaft.“ ...

*Quelle: T. Sattelberger, in: Sattelberger/Welpe/Boes (Hrsg.):
Das demokratische Unternehmen. Freiburg 2015, S. 11ff.*



Das „demokratische Unternehmen“ „Freiheitszone ohne Betriebsräte und Gewerkschaften“

„Unternehmensführungen, Personalmanager oder Betriebsräte haben die Menschen viel zu lange in einer angelernten Unmündigkeit gehalten. Den Aufbruch zu mehr Freiheit haben viele Unternehmen den Mitarbeitern jahrzehntelang in tayloristischen Strukturen ausgetrieben.

... Betriebsräte und Gewerkschaften müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten in den Zeiten des industriellen Turbo-Kapitalismus nötig war, im Übergang zur digitalisierten Ökonomie jedoch zunehmend untauglich oder gar kontraproduktiv ist.“

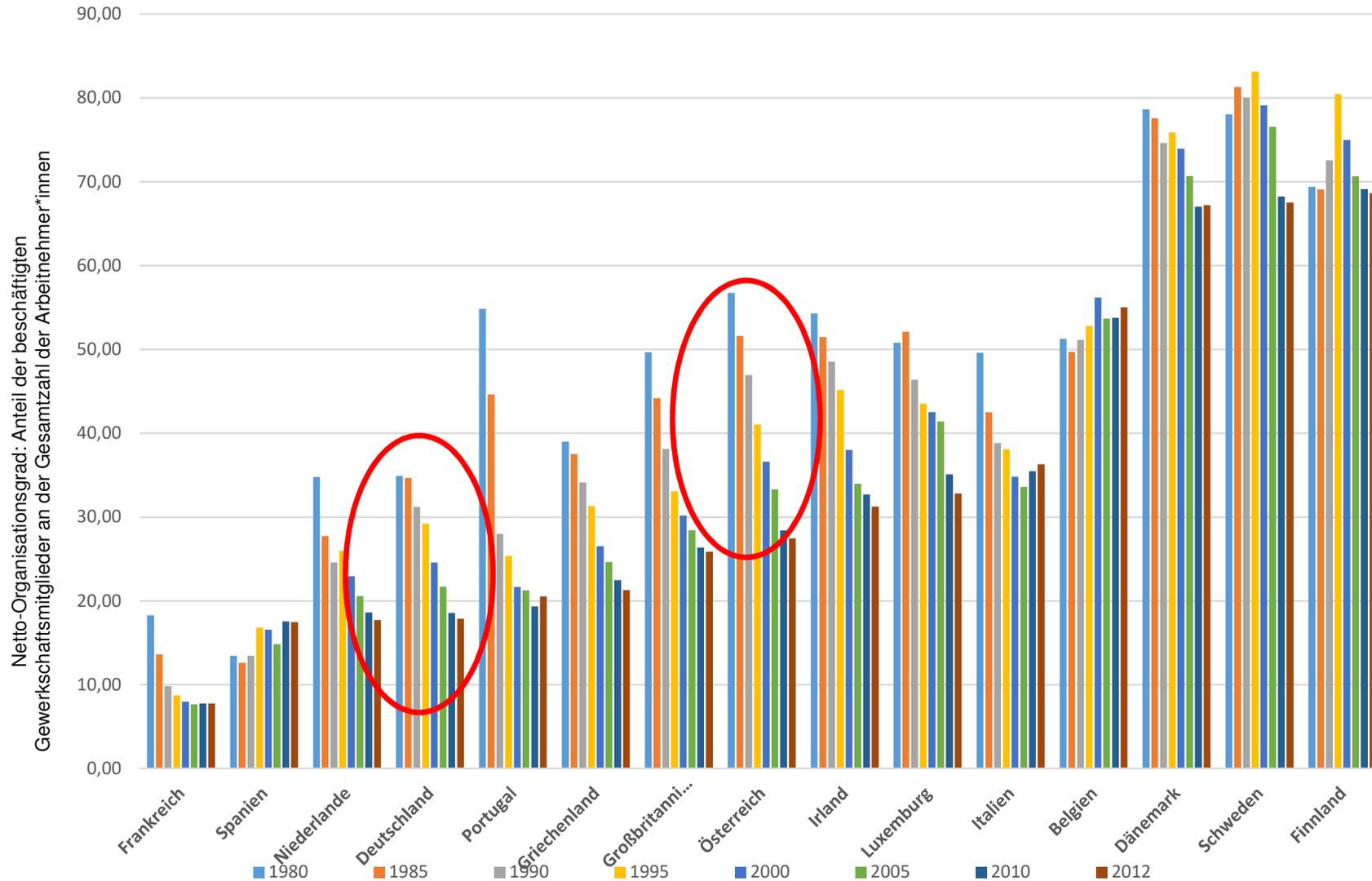
*Quelle: T. Sattelberger, in: Sattelberger/Welpe/Boes (Hrsg.):
Das demokratische Unternehmen. Freiburg 2015, S. 11ff.*

Essentials einer gewerkschaftlichen Digital-Agenda



- Soziale Sicherheit **==** vom Schutz abhängig Beschäftigter zum Schutz abhängiger Beschäftigung (z. B. durch „Arbeitskraftversicherung“)
- +**
- Gute Arbeit **==** regelsetzende Humanisierungspolitik zum Schutz von Gesundheit und „Arbeitsvermögen“ (Arbeitsschutz, Leistungsregulation, Qualifikation)
- +**
- Zeitsouveränität **==** mehr Schutz und Freiheitsspielräume durch verbindliche Arbeitszeit-Standards (gegen AZ-Verfall und für AZ-Souveränität)
- +**
- Qualifizierung **==** Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung statt Anpassungsqualifikation
- +**
- Demokratie **==** Individuelle Partizipation – kollektive Mitbestimmung – gesellschaftliche Wirtschaftsdemokratie

Gewerkschaftliche Organisationsgrade im Zeitverlauf (1980 – 2012)



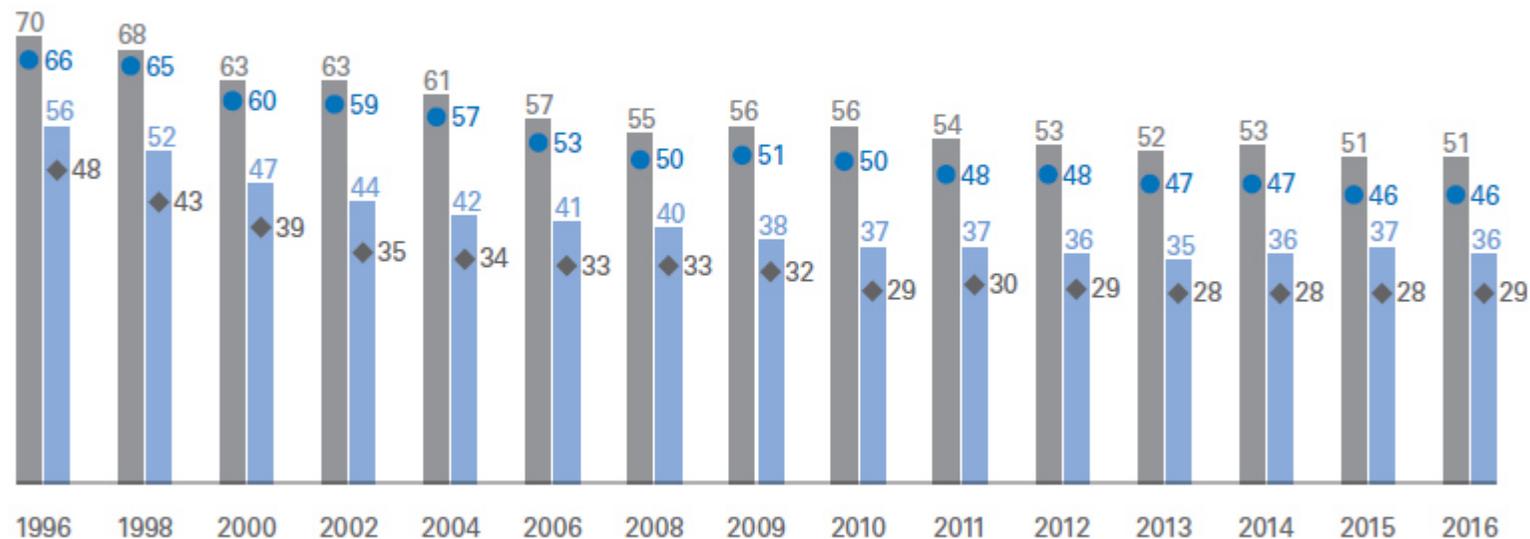
Quelle: OECD.Stat: eigene Darstellung

Erosion der institutionellen Macht



Flächentarifbindung der Beschäftigten, 1996–2016

Angaben in Prozent



* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Anmerkung: seit 2010 verändertes Datenprüfverfahren, siehe Ellguth/Kohaut (2011b, S. 243).

Quelle: IAB-Betriebspanel; Darstellung der Autoren.

Ellguth/Kohaut 2017: 281

WSI Mitteilungen

Fazit: Essentials einer humanisierungspolitischen Agenda



1. Bisher ist der Digitalisierungs-Hype auch Resultat eines interessen geleiteten Agenda-Settings; perspektivisch wird die Digitalisierung die Arbeit- und Sozialbeziehungen umwälzen.
2. Gegenwärtig vollzieht sich die Digitalisierung ungleichzeitig und als „Rationalisierung von oben“ statt als „Humanisierung von unten“.
3. Die Faktoren, die über die Entwicklungspfade bestimmen, sind beeinflussbar, aber umkämpft. In diesen Konflikten ist ein reflektierter „Rationalisierungs-Realismus“ einer optimistischen „Gestaltungseuphorie“ vorzuziehen.
4. Ohne die Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht steigt das Risiko eines humanisierungspolitischen Flickenteppichs; die Demokratiefrage wird zentral.
5. Die Digitalisierung erfordert in allen betrieblichen Politikfeldern eine arbeitskraftorientierte Interessenpolitik; Widerstands- und Einflussressourcen müssen ineinandergreifen.
6. Die Digitalisierung durchdringt nicht nur die Unternehmen, sondern zugleich Gesellschaft, Politik und Kommunikation. Auch in diesen Feldern gilt es, einer „digitalisierungsbasierten Landnahme“ (K. Dörre) zu begegnen.

Ausblick: Digitalisierung als Treiber einer sozialen Revolution?



„Auf einer gewissen Stufe ihrer Entwicklung geraten die materiellen Produktivkräfte der Gesellschaft in Widerspruch mit den vorhandenen Produktionsverhältnissen oder, was nur ein juristischer Ausdruck dafür ist, mit den Eigentumsverhältnissen, innerhalb derer sie sich bisher bewegt hatten. Aus Entwicklungsformen der Produktivkräfte schlagen diese Verhältnisse in Fesseln derselben um. Es tritt dann eine Epoche sozialer Revolution ein.“

K. Marx: Zur Kritik der Politischen Ökonomie.
Vorwort, MEW 13: 9.

**Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit!**

