

Digitale Arbeit und Politik

Welche Auswirkungen hat „Arbeit 4.0“ auf die Arbeitswelt und die Politik?

MICHAEL ROSECKER

Karl-Renner-Institut

www.renner-institut.at

Auf einen Blick

- Über die Begriffe Industrie und Arbeit 4.0 wird oft verkürzt diskutiert. Jene, für die ökonomische Effizienz- bzw. Gewinnsteigerung im Mittelpunkt stehen, stellen die damit verbundenen Entwicklungen als unvermeidlich und in ihrer Dimension als vierte industrielle Revolution dar. Sie prognostizieren die Ersetzung menschlicher Arbeit auf breiter Linie durch die rasante Zunahme von intelligenten, softwaregetriebenen Automatisierungsschritten und verbinden damit die Hoffnung auf neue Geschäftsfelder sowie eine Sicherung des Produktionsstandorts.
- Es wird beinahe selbstverständlich akzeptiert, dass die Unternehmen die Richtung für die technische Entwicklung und den technischen Einsatz vorgeben. Auch ihr Anspruch auf die aus der Automatisierung entstehenden Produktivitätsgewinne wird oft als selbstverständlich hingenommen.
- Die Forderung, technische Innovationen (gesellschafts)politisch zu steuern und mit sozialer Innovationen im Umgang mit der Digitalisierung zu verbinden, steht im Gegensatz dazu. Nur so kann jedoch aus dem gegenwärtigen Getriebensein, ein zukünftiges Gestaltenkönnen der technischen Entwicklung gemacht werden. Eine Demokratisierung von technologischen Rationalisierungsentscheidungen kann als Möglichkeit der Humanisierung der Arbeit im Zuge der Digitalisierung gesehen werden.
- Dementsprechend können zwei Szenarien in der Technikentwicklung und -anwendung gegenübergestellt werden: das Automatisierungs- oder das WerkzeugszENARIO (Windelband 2014). Das eine orientiert sich an maximalster Automation mit möglichst wenigen Entscheidungen und Eingriffen der Arbeitenden, während das andere Assistenzsysteme mit Werkzeugcharakter für Arbeitende bereitstellen will.

Unausweichliche Folgen?

Digitalisierung ist eine Tatsache. Ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt werden oft als auswegloser Sachzwang dargestellt, dem sich Arbeitsmärkte und somit ArbeitnehmerInnen bei Drohung des sozialen Ausschlusses einfach nur anpassen können bzw. müssen. Die Auswirkungen seien weder aufhaltbar noch gestaltbar. Die fortschreitende Entwicklung werde Menschen zwar von lästigen und schweren Arbeiten befreien, aber eben auch vielen die Möglichkeiten nehmen, je wieder bezahlte Arbeit zu finden: „Denn Arbeit für alle war gestern“, so ein österreichischer Human Resources Manager (Die Presse, 17.11.2016). **Die Deutungshoheit haben die Unternehmen und geben so die Richtung der Entwicklung vor.** Viele Unternehmen benötigen oder streben zumindest nach weniger menschlicher Arbeitskraft für gleiche bzw. höhere Erträge. Dramatische Studien begleiten die Diskussion um die Digitalisierung der Arbeitswelt. Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne prognostizierten in ihrer Studie „The Future of Employment“ (2013) für die USA einen Anteil von 47 % automatisierbarer Arbeitsplätze, auf Deutschland übertragen sei der Anteil 42 %. Vorsichtiger Studien weisen auf einen Prozentsatz von 9 % im OECD-Durchschnitt und 12 % für Österreich aus (ZEW 2016). Die Grundthesen lauten oft: Es wird uns die bezahlte Arbeit ausgehen und die Qualifizierung der Menschen, vor allem der Jungen, sei das zentrale Element, um sie auf die unvermeidlichen Folgen der Digitalisierung der Arbeitswelt vorbereiten zu können.

Eine neue Entwicklung?

Änderungen der Arbeitswelt waren immer geprägt vom Einsatz neuer technischer Mittel. Seit den 1950er-Jahren hob die Debatte um die Folgen der Automatisierung auf die Arbeitsgesellschaft von neuem an. Schon seit den 1980er-Jahren kam es zur **Flexibilisierung und Erosion des Normalarbeitsverhältnisses** und zur Verwendung elektronischer Geräte und Software als Arbeitsmittel. Es folgte eine schrittweise Innovation und die Fortführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen. Die elektronischen Arbeitsmittel verbanden sich mit elektronischer Kommunikationstechnik. Das Internet eröffnete einen globalen Informations- und Arbeitsraum und die Herstellung und Bearbeitung von immateriellen Arbeitsgegenständen und Waren wurde möglich. Schließlich folgte das „Internet der Dinge“ als Verbindung und Vernetzung von Software, Mechanik und Elektronik.

Dennoch ergeben sich aus dem Zusammentreffen und Ineinandergreifen verschiedener Faktoren neue Dimensionen der Transformation der Arbeit. Neu sind **die digitale Vernetzung aller Lebensbereiche, das zeitlich-geografische Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Freizeit und die Beschleunigung und Anonymisierung des gegenwärtigen Wandels.** In vielen Berufen findet eine Verschiebung von physischen zu stärker psychischen Anforderungen statt. Hinzu kommen tätigkeitsübergreifende Entwicklungen wie Entgrenzung, Verdichtung, Flexibilisierung und Instabilität. Es entstehen viele arbeitsrechtliche und arbeitsorganisatorische Formen der Arbeit, die z. B. durch Rechtsunsicherheit, mangelnde soziale Absicherung, Kleinteiligkeit sowie Vereinzelung im Arbeitsprozess und schlechte Bezahlung inklusionshemmend sind und traditionelle soziale Bindungskräfte zerstören (z. B.: unternehmerische Plattformen, die Lieferdienste für Speisen u. ä. organisieren). **Diese neigen dazu, immer mehr Arbeitenden im Arbeitsalltag die Erfahrung von Wertschätzung und das Gefühl an einer gemeinsamen Unternehmung teilzunehmen zu verweigern** (vgl. Sennet 2000). Vieles davon trifft nicht nur auf unselbstständige Arbeit, sondern vermehrt auf neue Formen der Selbstständigkeit und Ein-Personen-Unternehmen zu.

Die Digitalisierung und Automation haben sich auch in der Verwaltung und in der Sachbearbeitung ausgebreitet. Auch die KundInnenselbstbedienung hat stark zugenommen und zu „arbeitenden KundInnen“ geführt, die selbst Arbeiten erledigen, die vorher noch bezahlte Arbeit von KundInnenbetreuerInnen war. Ebenso die neue Rolle der „Prosumer“, also der VerbraucherInnen, die auch ProduzentInnen des Produkts sind (z. B. als treue kompetente KundInnen Co-DesignerInnen oder Co-HerstellerInnen), haben Auswirkungen auf die bezahlte Arbeit. Operative Aktivitäten können so ausgelagert werden, sofern die KundInnen die Potentiale für die Integration mitbringen. Erst all diese Entwicklungen zusammengenommen, nicht die isolierte Automation einer Tätigkeit, machen den großen Unterschied zu früher aus und werfen die Frage nach der Zukunft der Beschäftigung auf (Flecker 2017).

Die Arbeit wird knapper werden

All diese Entwicklungen zusammen ergeben ein hohes Einsparungspotenzial an traditioneller bezahlter Arbeit. Dieses trifft auf ein stabil niedriges Wirtschaftswachstum, auf wachsende Einkommens- und Vermögensungleichheit und auf Sparzwänge der öffentlichen Hand. Das heißt Arbeitsplätze in operativen Tätigkeiten in der Warenproduktion und bei vielen Formen der einfachen sowie (hoch)qualifizierten Dienstleistungen sind gefährdet. **Dennoch muss betont werden, dass die endgültige Automatisierung eines Arbeitsplatzes von ökonomischen Überlegungen und schließlich auch von der gesellschaftlichen Akzeptanz abhängt und nicht nur aus der Technikentwicklung selbst zwingend entsteht.** Zudem wurden bereits bei früheren Rationalisierungen nicht nur Arbeitsplätze und Berufsbilder vernichtet, sondern auch neue generiert.

Entscheidend ist das Bewusstsein, dass immer wieder politische Entscheidungen zu treffen sind, ob und wie Arbeit digitalisiert wird, und ob und wie die Produktivitätsgewinne gesellschaftlich verteilt werden. Arbeitszeitverkürzung, um die bezahlte Arbeit umzuverteilen, ist eine Zukunftsfrage der Gestaltung des Arbeitsmarktes, ebenso die Verteilung der durch Effizienzsteigerungen erzielten Produktivitätsgewinne. Die Frage neuer öffentlicher Beschäftigung ist ebenfalls zu stellen, auch wenn die öffentliche Hand unter finanziellem Druck steht (z. B.: Beschäftigungsgarantien für über 50-Jährige). Die Debatte um den Begriff der „guten Arbeit“ ist hier ins Zentrum der Auseinandersetzung zu stellen. Die gute Arbeit als Leitbild einer modernen und humanen Arbeitswelt, die sich die Digitalisierung zunutze machen kann. So kann sich der Fokus arbeitspolitischer Auseinandersetzungen wieder auf die Qualität der Arbeitsbedingungen richten.

Die Qualität der Arbeit durch Digitalisierung

Es ist zu beobachten, dass die Qualität der Arbeit durch Digitalisierung nicht, wie immer wieder betont wird, automatisch zunimmt. Die Veränderung der Qualifikationsanforderungen geht nicht nur in Richtung Höherqualifizierung. Viel mehr kommt es zu einer Polarisierung zwischen „guter“ (qualifizierter, gut bezahlter, gestaltbarer und stabiler) Arbeit und „schlechter“ (wenig qualifizierter, schlecht bezahlter und prekärer) Arbeit. Digitalisierung führt zu einer Professionalisierung von Arbeitsprozessen, die viele Chancen eröffnet. Technik kann Gestaltungsfreiräume schaffen, mehr Selbstorganisation zu lassen und zu Höherqualifizierung führen. Das Idealbild der „kreativen Wissensarbeitsplätze“ wird hier gerne ins Feld geführt. Digitalisierung trägt jedoch auch das Potenzial der „Degradierung der Arbeit“ (Jörg Flecker) in sich. **Qualifikationen und Berufserfahrungen werden entwertet und weniger benötigt, Arbeit wird kleinteiliger und standardisierbarer und eben dadurch stärker überwachbar.** Schließlich kann Technik den Werkzeugcharakter verlieren und die Steuerung der Arbeitsschritte übernehmen. Der Mensch wird ausführendes Instrument und willkürlich ersetzbar.

Beispiele im Lagerhaltungsmanagement mit Datenbrillen für LagerarbeiterInnen sind hier bereits in Anwendung. Diese Entwertung der Arbeit kann dann mit Entfremdung derselben einhergehen.

Karl Marx verband den Begriff der Arbeit mit dem Begriff der Entfremdung und bezog sich mit seiner Kritik auf das in der Industrialisierung endgültig verlorengegangene Ideal der Welt der Handwerker, welche ihre Produkte mehr oder weniger vollständig selbst erstellten und anschließend auf dem lokalen Markt mit anderen Handwerkern in Austausch traten. Durch die mechanisierte arbeitsteilige Industriearbeit werde der Arbeitende vom Produktionsmittel getrennt und somit von seinem Produkt, von seinem Tätigsein und von sich selbst entfremdet. Aus dem Produzenten wurde ein Lohnarbeiter. Heute wird der Begriff oft umschrieben mit depersonalisierenden Arbeitsverhältnissen und Tätigkeiten, dem Vorenthalten eines das Auskommen sichernden Lohns, dem Fehlen eines kooperativen (Sinn)Zusammenhangs mit anderen Menschen und dem gesellschaftlichen Wohl und/oder des Verweigerns von sozialer Anerkennung (vgl.: Honneth 2010 und Jerich 2008).

Die weitreichendsten Belastungen durch die Digitalisierung stecken nicht in der technischen Innovation an sich, sondern viel mehr in der Veränderung von Arbeitsorganisation, Arbeitsprozessen und Dienstleistungen. Zwei Szenarien können in der Technikentwicklung und -anwendung gegenübergestellt werden: **das Automatisierungs- oder das Werkzeugzenario** (Windelband 2014). Das eine orientiert sich an maximalster Automation mit möglichst wenig Entscheidungen und Eingriffen der Arbeitenden (selbst steuernde Anlagen, Maschinen und Prozesse), während das andere Assistenzsysteme mit Werkzeugcharakter für qualifizierte Arbeitende bereitstellen will. Hier bleiben Menschen in einer steuernden, überwachenden und/oder kontrollierenden Rolle und werden von der Technik unterstützt. Dabei bleiben erfahrungsgelitetes, lernförderliches Arbeiten und die Fähigkeiten zur Bewältigung unvorhergesehener Situationen zentrales Element des Arbeitsprozesses. **An dieser Gegenüberstellung zeigt sich, dass Technik und ihre Anwendung nicht neutral, sondern gesellschaftlich bestimmt und gestaltbar sind; z. B. entweder durch Interessen der ökonomischen Profit- oder der politischen Gemeinwohlorientierung.**

Soziale Innovation

Eine Humanisierung der Arbeit wird in dieser Entwicklung erneut eine zentrale Forderung. Bereits in den 70er-Jahren galt es hochbelastende Industriearbeit menschengerechter zu gestalten. In der Technologiepolitik fehlt derzeit jedoch ein humanzentrierter Ansatz, der auf eine Anwendung digitaler Technologie abzielt, die Arbeit menschengerechter und leichter gestalten will. Hinzu kommt der Mangel, dass Arbeitsleid politisch wenig bis kaum thematisiert wird.

Technik kann zur Unterstützung und Befähigung des Menschen im Arbeitsprozess beitragen. Durch den Einsatz von intelligenten Assistenzsystemen kann ein längeres und altersgerechtes Arbeiten ermöglicht werden. Die Digitalisierung kann außerdem die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Erwerbsleben fördern und einen wichtigen Beitrag zur Inklusion leisten. Diese Potenziale der Digitalisierung der Arbeit können aber nur gehoben werden, wenn die damit verbundene Wertschöpfung und Produktivität zu allgemeinem Wohlstand beiträgt und nicht bestehende Ungleichgewichte in der Ressourcen- und Chancenverteilung radikal verschärft. Technischer Fortschritt in der Arbeitswelt muss mit Kompetenzerwerb und individueller Selbstbestimmung der ArbeitnehmerInnen verbunden sein. Es darf nicht zu einer kontinuierlichen Entkopplung von technologischem Fortschritt, damit verbundener Wertschöpfung auf der einen Seite und der Entwicklung der politischen, sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen auf der anderen Seite kommen. Digitalisierung kann zur Verbesserung des Arbeitsinhalts und der Arbeitsbedingungen

beitragen, braucht jedoch staatliche Rahmensetzungen und breite gesellschaftliche Debatten über ihre Zwecke.

Es gibt mehrere Versuche „gute Arbeit“ zu definieren und somit (politische) Leitlinien für die Verschränkung von technischer und sozialer Innovation vorzuschlagen (z. B.: „Weißbuch Arbeiten 4.0“ des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 2016). Sicherheit und Flexibilität sind hier die Schlagworte, die in Zukunft keinen Widerspruch, sondern komplementäre Elemente innovativer und demokratischer Unternehmen in einer innovativen und demokratischen Gesellschaft repräsentieren sollen. Erst in dieser Verbindung kann ein gesellschaftliches Klima der Kreativität und Innovation entstehen. Herausfordernde Lernprozesse brauchen ein Klima der Sicherheit und nicht der Abstiegs- bzw. Ausschlussangst. Hoher Beschäftigungsstand und eine hohe Beschäftigungsfähigkeit bleiben zentrales politisches Ziel.

Im Zentrum stehen leistungsgerechte Einkommen und soziale Sicherheit. Die möglichen Produktivitätsgewinne müssen zu Lohnzuwächsen in allen Branchen führen. Lohnungerechtigkeiten zwischen Männern und Frauen sind endgültig abzubauen. Jeder und jede soll von seiner oder ihrer Arbeit leben und sich auch in schwierigeren Lebenssituationen auf ein soziales Netz verlassen können. Die oft divergierenden Bedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten nach Flexibilität bei der Arbeitszeit sind mit kreativen Instrumenten und Rahmensetzungen auszutarieren, bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Arbeitsschutzes. Die Stärkung individueller Zeitsouveränität, die Berücksichtigung unterschiedlicher Erwartungen und Bedürfnisse innerhalb einer Belegschaft sowie der Schutz von gemeinsamen gesellschaftlichen Zeitfenstern für ein lebendiges Miteinander sind Parameter gelungener Lösungen. Das Ziel der Vollbeschäftigung bei guter Arbeit bleibt politisch-gesellschaftliches Ziel, auch wenn in der Debatte um den Verlust der Arbeitsplätze und der damit verbundenen sozialen Folgen vermehrt die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens gleichsam als „Technikdividende für alle“ gefordert wird.

Auch sollten die Potenziale des technologischen Wandels für eine bessere Gestaltung und Organisation von Arbeit genutzt werden. Verfasste Mitbestimmung für Interessenvertretungen und neue Formen individueller Teilhabe und Mitbestimmung der Beschäftigten sollen helfen, die Kernelemente der Digitalisierung der Arbeit – Flexibilität und Qualifizierung – positiv nutzen zu können. Hier rücken die Fragen bei den Feldern Technikeinsatz, Arbeitszeit, Datenschutz, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz, Arbeitsorganisation und Beschäftigungssicherung erneut konzentriert in den Blick (Norbert Kluge/Manuela Maschke). Der Begriff Mitbestimmung 4.0 umfasst hier eine besondere Rolle der SozialpartnerInnen und der betrieblichen AkteurInnen der Mitbestimmung im Betrieb. **Frühzeitige Einbindung und Mitbestimmung bei der Entwicklung von Technik und bei der Begleitung der Auswirkungen im Arbeitsprozess sind hier Forderungen der Gestaltbarkeit von Digitalisierung der Arbeit.** SozialpartnerInnenschaft, Mitbestimmung und demokratische Teilhabe bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen sind ein Kernelement moderner Arbeitswelten und „Stabilitätsanker in Krisen und Erfolgsfaktor auch im internationalen Wettbewerb“ (BMAS 2016).

Literatur und Quellen:

Arno Brandt, Lina Polom, Marc Danneberg: Gute digitale Arbeit. Auswirkungen der Digitalisierung im Dienstleistungsbereich, in: WISO 16/2016

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Weißbuch „Arbeit 4.0“ (Berlin 2016)

Jörg Flecker: Digitale Arbeit und Politik. Die politische Verarbeitung eines zentralen Zukunftsthemas, Vortrag im Karl-Renner-Institut, am 25. Jänner 2017

https://www.youtube.com/watch?time_continue=210&v=cypxjWD2aK4

Jörg Flecker, Annika Schönbauer, Thomas Riesenecker-Caba: Digitalisierung der Arbeit: Welche Revolution, in: WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift 4/2016

Jörg Flecker, Annika Schönauer, Thomas Riesenecker: Arbeit 4.0 – Auswirkungen technologischer Veränderungen auf die Arbeitswelt, in: Sozialbericht 2016, BMASK, Wien 2017

Carl Benedikt Frey, Michael A. Osborne: The Future of Employment – How susceptible are Jobs to Computerisation (Oxford 2013). abgerufen 30.01.2017:

http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Axel Honneth: Arbeit und Anerkennung, in: Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie (Frankfurt am Main 2010)

Lisbeth Jerich: Burnout. Ausdruck der Entfremdung (Wien 2008)

Robert Kurz: Marx lesen. Die wichtigsten Texte von Karl Marx für das 21. Jahrhundert (Frankfurt am Main 2001)

Richard Sennet: Arbeit und soziale Inklusion, in: Jürgen Kocka, Claus Offe (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit (Frankfurt am Main/New York 2000)

Trendreport Arbeit-Bildung-Soziales 1/2016 (www.forba.at)

Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA): Industrie 4.0 und die Arbeitswelt von morgen – für eine moderne Arbeitsmarktpolitik im digitalen Zeitalter, abgerufen 30.01.2017:

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Stellungnahme_Gruenbuch_VDMA.pdf

Lars Windelband: Zukunft der Facharbeit im Zeitalter „Industrie 4.0“, in: Journal of Technical Education, 2/2014 abgerufen 31.01.2016:

<http://www.journal-of-technical-education.de/index.php/joted/article/view/41/33>

Peter Zellmann: Die Zukunft der Arbeit. Viele werden etwas anderes tun (Wien 2010)

Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW): Übertragung der Studie von Frey/ Osborne auf Deutschland an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Mannheim 2016) abgerufen 30.01.2017:

ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf