

**Seminar der Marx-Engels-Stiftung, Karlsruhe 18.04.2020
„Künstliche Intelligenz, Produktivkraft und Gesellschaft“**

Stefan Kühner

Die Arbeit in der 4. Industriellen Revolution

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie lege ich den Schwerpunkt meines Vortrags im Seminar „Künstliche Intelligenz, Produktivkraft und Gesellschaft“ auf den Aspekt der Arbeit in der Zukunft mit einigen konkreten Anmerkungen zur Situation von Arbeit im Zeichen der Corona-Pandemie. Vorab noch eine Anmerkung ich verwende in meinem Vortrag an einigen Stellen den Begriff Arbeitgeber. Eigentlich müsste hier der Begriff Arbeitnehmer stehen.

Die 4. Industrielle Revolution ist keine technische, sondern eine globale ökonomische, gesellschaftliche und politische Revolution. Durch den Einsatz digitaler Techniken, neuer Werkstoffe und Organisationsformen in der Produktion und Warenlogistik wird in nahezu allen Branchen die alte Kapitalverwertung in neuem Gewand vorangetrieben. Der als ‚digitale Transformation‘ bezeichnete Wandel in den Produktionsverhältnissen ändert allerdings nichts am Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit. Er ändert nichts am Verhältnis zwischen ‚arm‘ und ‚reich‘ – weder national noch international. Er hebt insbesondere die Ausbeutung nicht auf, auch wenn ein Teil der Arbeiterklasse nicht mehr mit Muskelkraft schafft, sondern mit dem Kopf. Wie anfällig und wie belastend die Arbeit in der ‚digitalen Transformation‘ ist, zeigt sich während der Pandemie wie unter einer Lupe: Kurzarbeit im Wechsel mit Mehrarbeit, Entlassungen oder den Zwang zum Homeoffice bedrohen große Teile der Arbeiterklasse in Fragen ihrer finanziellen Existenz. Auch weite Teile von Selbständigen und kleinen Gewerbetreibenden teilen plötzlich das Schicksal der Arbeiterklasse.

Das was von allen möglichen Seiten als ‚Neue Arbeit‘ gepriesen wird erweist sich als verschärfte Form der Ausbeutung vor allem bei den Kopfarbeitern. Dazu zähle ich zunächst die Beschäftigten, die bis vor zirka 15 Jahren als ‚Angestellte‘ bezeichnet wurden und in ‚Büros‘ arbeiteten. Allein in der Digitalindustrie arbeiten nach Angaben des Branchenverbandes Bitkom 1,3 Millionen Menschen und bei den Entwicklungsdienstleistern der Automobilindustrie sind es einige Hunderttausend. Sowohl in Tarifverträgen als auch in der Gesetzgebung, z. B. im Betriebsverfassungsgesetz wird schon lange nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden, sondern es wird von Beschäftigten gesprochen. Nach Aussagen des Statistischen Bundesamts war 1990 das Verhältnis von Arbeiter und Angestellten noch etwa 50 % zu 50 %, 2018 beträgt es 75 % Angestellte zu 25 % Arbeiter.

Die Kopfarbeiter unterscheiden sich in ihrer Stellung im Produktionsprozess nicht mehr von den Arbeitern in der klassischen Produktion. Sie erhalten Arbeitsanweisungen und Terminvorgaben sowie Compliance-Vorgaben. Für die Entscheidung wie sie arbeiten bleibt wenig Spielraum – auch wenn sich darüber manche noch Illusionen machen. Die Arbeitsplätze der Kopfarbeiter stehen seit Jahren unter großem Rationalisierungsdruck und sind in Krisenzeiten stärker gefährdet als die Arbeitsplätze in der Produktion. IT-Systeme von Firmen wie SAP oder den CAD-Systemen übernehmen durch ‚Intelligente‘ Funktionen vor allem Routineaufgaben und Arbeitsschritte, die durch einfache und mittlere Ausbildung geprägt waren. Durch ein immenses Wachstum an Produkten und neuen Konsumtionsformen wurde die Zahl der Arbeitsplätze der Kopfarbeiter auf hohem Niveau aufrechterhalten.

Bei einem Großteil der in diesen Bereichen Arbeitenden ist das (Klassen-)Bewusstsein allerdings wenig ausgeprägt. Eine jahrzehntelange auf Individualisierung ausgerichtete Bildung und Politik gehören zu den Gründen, dass dies funktioniert. Um diesen Zustand zu erhalten, wird die Propaganda für die ‚Neue Arbeit‘ zu einem Begriff, der den Klassencharakter von Arbeit und das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit verschleiert.

Das Schlagwort ‚New Work‘

Mit der Durchsetzung der Digitalisierung in nahezu allen Wirtschaftsbranchen ändern sich auch die Formen, in denen die Arbeit organisiert wird. Die Profitmaximierung erfordert, dass Waren schneller dem Markt zur Verfügung gestellt werden. Eines der Schlagworte, das dies am stärksten zum Ausdruck bringt, heißt ›time to market‹. Die globale Vernetzung der Warenmärkte macht es aus Sicht der Unternehmen außerdem erforderlich, dass die Arbeit nicht mehr im Raster einer bestimmten Zeitzone erfolgt, sondern rund um die Uhr. Um dies zu erreichen, wollen die Unternehmen, dass ihre Beschäftigten länger und flexibler arbeiten. Flexibler heißt hier vor allem flexibler im Sinne der Unternehmen. Die Dynamik der digitalen Wirtschaft geht allerdings einher mit gesellschaftlichen und kulturellen Änderungen. Patriarchalische und hierarchische Befehlsstrukturen sind nicht mehr das Leitbild. Sowohl innerhalb der Betriebe als auch in der Gesellschaft verlangen die Menschen mehr Spielräume in Bezug auf die Gestaltung ihres Lebens und auch in Bezug auf die Arbeit. Dies erfordert ein gewisses Entgegenkommen der Unternehmen, zumindest ein ›gefühltes Entgegenkommen‹. Unter dem Begriff New Work wird ein solches Konzept vor allem von der Digitalwirtschaft propagiert. Geprägt wurde der Begriff von Frithjof Bergmann, einem US-amerikanischen Sozialphilosophen, der behauptet, durch New Work werde eine Auflösung des Kapitalismus initiiert, gleichzeitig aber erkannt haben will, ‚dass der Kommunismus keine Chance mehr hat‘. Die zentralen Werte des Konzepts von New Work seien die Selbstständigkeit, die Freiheit und die Teilhabe an der Gemeinschaft. Verwirklicht werde dies durch fünf Ziele:

- Die Individuelle Festlegung von Leistungszielen und Arbeitszeiten.
- Eine Führungskultur, in der harte Befehlsstrukturen aufgehoben sind.
- Agiles Arbeiten, bei dem Mitarbeiter selbst erkennen, was notwendig ist.
- Work-Life-Balance zum Beispiel durch Homeoffice, flexible Arbeitszeiten.
- Moderne kreative Work-Spaces, also offene Büroarchitekturen, die zur Basis des Wohlbefindens bei der Arbeit werden.

Nicht zuletzt wegen des hohen Bedarfs an Arbeitskräften kommen Unternehmen diesem Wunsch vordergründig mit Vertrauensarbeitszeiten, Kickertischen, Fitnessstudios etc. entgegen. An der Festlegung der Unternehmensziele und der Verteilung der Erträge eines Unternehmens ändert sich dadurch allerdings nichts. Von mehr betrieblicher Mitbestimmung oder gar einem Interessengegensatz von Beschäftigten und Unternehmen ist nicht die Rede. Es ist ein neoliberales Konzept, bei dem Zugeständnisse an die Beschäftigten gemacht werden, die die Unternehmen so gut wie nichts kosten, sondern ihnen eher Vorteile bringen.

Homeoffice

In vielen Unternehmen ist das gelegentliche und regelmäßige Arbeiten im Homeoffice zur Normalität geworden. Viele Kopfarbeiter*innen sehen darin einen großen Vorteil, vor allem dann, wenn sie Kinder oder andere Angehörige betreuen müssen oder weite Wege zu Arbeit haben. Das klingt nach Freiheit und Flexibilität, und die meisten Arbeitgeber gehen auf solche Wünsche ein, ziehen sie daraus doch gewaltige Vorteile. Sie müssen weniger Büroraum, Büronebenkosten und Ausstattungen von Arbeitsplätzen in Rechnung stellen. In der Pandemie wird Homeoffice von einem Tag zum anderen für Millionen Kopfarbeiter zur Normalarbeit. Um das Corona-Virus einzudämmen, gelte es, zwischenmenschliche Kontakte so weit wie möglich zu unterbinden – sprich: zu Hause bleiben. Aus diesem Grund schicken derzeit zahlreiche Unternehmen ihre Mitarbeiter ins Homeoffice. Die ersten Unternehmen jubeln bereits, wie gut das angeblich funktioniert. Angeblich sei aus Sicht der Betroffenen das Experiment Homeoffice geglückt. Wer sich mit den im Homeoffice arbeitenden unterhält, erfährt etwas anderes. Die permanenten Telefon- und Videokonferenzen sind bedeutend anstrengender, die Tendenz zu Mehrarbeit habe zugenommen und vor allem der soziale Kontakt

fehle zum Beispiel das kurze Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen. Der Stress bei Homeoffice bleibt bei den Beschäftigten hängen. Ganze Familien müssen ihren Arbeitsalltag umstellen. Da die Kinder nicht mehr in die Schule gehen können oder die Kleinen nicht mehr in den Kinderhort, haben sie jetzt drei Jobs am Hals. Den Brotjob von 8 Stunden, die Kinderbetreuung und den des Lehrers bzw. der Lehrerin, weil die Schule jetzt zuhause stattfindet. Die Krise wird genutzt, um auszuprobieren was alles ‚privatisiert‘ werden kann. Es wird gewaltige Anstrengungen erfordern, dass dies nicht zum Normalbetrieb wird.

Flexible Arbeit rund um die Uhr

Am 06. April 2020 ging ein Referentenentwurf für eine Bundesverordnung an die Presse, mit der das bisherige Arbeitszeitgesetz ausgehebelt werden soll. Die Höchstarbeitszeit soll nicht nur auf zwölf Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche angehoben, sondern gleichzeitig die Ruhezeiten von elf auf neun Stunden verkürzt werden können. Was vor über hundert Jahren in blutigen Kämpfen von der Arbeiterbewegung erkämpft wurde soll im Windschatten der Pandemie offiziell und gesetzlich außer Kraft gesetzt werden. Die Voraussetzungen wurden durch die Digitaltechnik schon lange geschaffen – jetzt erfolgt der juristische und gesellschaftliche Angriff.

Mobile Geräte erlauben es jederzeit und an jedem Ort, mit anderen zu kommunizieren. Zu diesen ‚anderen‘ gehören auch Arbeitgeber und Auftraggeber, Kunden und Geschäftspartner. Dafür erhielten viele Kopfarbeiter ein Firmentelefon, das sie auch privat nutzen dürfen. Damit tappten sie oft in eine böse Falle. Denn nun müssen sie, wenn der Chef anruft, den auch annehmen. Die neue Technik ist das Instrument, um die Feierabendruhe auszuhebeln. Aus der Flexibilität ist nicht die Zeitsouveränität der Beschäftigten entstanden, sondern ihre weit pro Woche andauernde Verfügbarkeit, wobei Mehrarbeit nicht vergütet wird. Das Problem der ‚Arbeit rund um die Uhr‘ ist ein klassisches Beispiel, wie mit schönen Floskeln wie ‚Beseitigung eines unzeitgemäßen Bürokratismus‘ bestehende Normen, Regeln und gesellschaftliche Konventionen beseitigt werden.

Selbstoptimierung

Gegen den Kohlestaub untertage, Mehlstauballergien oder Hautallergien bei Friseur*innen wurden im Laufe der Zeit durch gewerkschaftliche Kämpfe Schutzmaßnahmen durchgesetzt. Bei den Kopfarbeitern galt ähnliches für Erkrankungen der Wirbelsäule. In einem anderen Bereich, von dem viele Kopfarbeiter betroffen sind, nämlich stressbedingte psychosomatische Erkrankungen, wollen die Arbeitgeber nicht als Berufskrankheiten anerkennen. Hier greift man zu ganz anderen Mitteln. Hunderte Seminare zur Stressbewältigung werden angeboten, um dieser Krankheit entgegenzuwirken. Die Lösung besteht freilich nicht in einer Strategie, um Überforderung durch ein Zuviel an Arbeit abzuwehren. „Zuviel Arbeit gibt es nicht, es gibt nur eine falsche Organisation der Arbeit“, lautet das Motto der meisten dieser Seminare. Ihr Ziel ist es vielmehr, Tipps zu vermitteln und einzuüben, wie man die eigene Leistungsfähigkeit steigern kann und die Belastungen besser aushält. „Wichtig dabei ist: Stress empfindet jeder individuell. Was für den einzelnen eine spannende Herausforderung ist, kann für den nächsten schon zu einer wirklichen Stresssituation führen“, heißt es seitens eines Schweizer Unternehmens, das dabei helfen will, Stress zu beseitigen. [BEXIO-1] Damit wird der allgemeine Druck am Arbeitsplatz auf ein rein individuelles Problem reduziert. Die Verantwortung der Unternehmen wird negiert. Zeit- und Selbstmanagement-Skills werden von den Unternehmensführern als Kernkompetenzen des vorbildlichen Arbeitnehmers definiert. Jede Minute soll optimal genutzt werden, um den Anforderungen im Job, in der Familie und mit Freunden gerecht zu werden. Das Ziel: weniger schlafen, produktiver arbeiten. „Der Schlaf ist in der Logik des Kapitalismus etwas Unproduktives, ein Stillstand, in dem das Humankapital nicht zur Verfügung steht“, so der US-amerikanische Essayist Jonathan Crary in seinem Buch ‚24/7: Schlaflos im Spätkapitalismus‘.

Intelligente Tagelöhner

Unter dem englischen Modebegriff Crowdfunding oder Clickworking wurde ein Arbeitsverhältnis wieder zum Leben erweckt, das an die Frühzeiten des Kapitalismus erinnert – der Tagelöhner. Crowdfunding-Jobs sind Tätigkeiten gegen Bezahlung, die auf Portalen (Crowdfunding-Plattformen) von einem Arbeitgeber (Auftraggeber) angeboten werden und um die sich ein Arbeitnehmer (der Crowdfunder) bemüht, um sie zu einem festgesetzten Geldbetrag und innerhalb eines vom Auftraggeber vorgegebenen Zeitfensters zu erledigen. Wenn sich mehrere Crowdfunder um einen Auftrag bewerben, kann der Auftraggeber entscheiden, wer ihn zugesprochen bekommt. Auf einigen der ersten Crowdfunding-Plattformen bildeten sich teilweise menschenverachtende Methoden heraus. So wurden Aufträge konkurrierend an mehrere Crowdfunder vergeben, bezahlt wurde aber nur derjenige, dessen Lösung angenommen wurde. Viele der Plattformen vermitteln kleinteilige Jobs wie Internetrecherchen, Durchführung von Umfragen oder Aufbereitung von Adressen. Aber auch höherwertige Arbeiten wie Homepageprogrammierung, journalistische Recherchen sind im Angebot. Von den Betreibern der Plattform und den Auftraggebern wird diese Form als ideal für Nebenerwerbsarbeit gepriesen. Sie ist aber nichts anderes als ein ungeschütztes, tarif- und sozialversicherungsfreies Arbeitsverhältnis. Eine Studie der ILO [ILO-3] untermauert dies:

- Lediglich 60 Prozent der Crowdfunder haben eine Kranken- und nur 30 % eine Rentenversicherung.
- Über 60 Prozent wollen weg vom Clickworking, 41 Prozent suchen aktiv nach einem regulären Job.
- Bei 90 Prozent kam es schon einmal vor, dass der Arbeitgeber das Arbeitsergebnis ablehnte oder nicht bezahlte.
- Durchschnittlich werden 20 unbezahlte Minuten pro Tag benötigt, um Aufgaben zu suchen.

Der überwiegende Teil der Crowdfunder ist laut der Studie gut ausgebildet – knapp die Hälfte hat einen Hochschulabschluss. Mehrere Millionen Crowdfunder holen sich ihre Arbeit haupt- oder nebenberuflich über diesbezügliche Plattformen. Zu deren größten gehören Amazon Mechanical Turk mit 10.000 registrierten Nutzer*innen oder auch die »Microtasking Plattform« mit geschätzt 800.000 Registrierungen. Um für die deregulierten Arbeitsbedingungen zumindest in Ansätzen Randbedingungen und Eckpunkte festzulegen, haben sich Crowdfunder zusammengeschlossen und mit der IG Metall Forderungen aufgestellt, um in zwei Jahrhunderten erstrittene Rechte auch für Crowdfunder abzusichern. [FCW-1]

Resumée

Die vom Kapital mit positiven Aspekten gepriesenen neuen Formen der abhängigen Arbeit ändern nicht am Grundwiderspruch zwischen Kapital und Arbeit. Dort wo Beschäftigte Vorteile für sich sehen, die durchaus auch tatsächlich vorhanden sein können, zahlen sie diese in den kapitalistischen Produktionsverhältnissen selbst.

Quellen:

[FCW-1] Homepage Fair Crowd Work: Die Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit.

[BEXIO-1] Homepage Bexio: Stress am Arbeitsplatz? Muss nicht sein!

[ILO-3] Homepage ILO: Digital Labour Platforms

Literatur:

Schwarzbach, Markus; Work around the Clock?; Papyrossa, Köln, 2016

Kühner, Stefan; Neue Technik, Neue Wirtschaft, Neue Arbeit?; Papyrossa, Köln, 2020