

Hans-Jürgen Urban

Frankfurt/M., im Mai 2016

**Arbeit im Spannungsfeld
von Digitalisierung und Prekarisierung,
oder: was Hannah Arendt uns zur Solidarität 4.0 zu sagen hat¹**

Einleitung: Soziologische Zeitdiagnosen im Feld der Arbeit

Hannah Arendt, die Denkerin des 20. Jahrhunderts, und Digitalisierung, die Innovation zu Beginn des 21. Jahrhundert, von beidem soll im Folgenden die Rede sein. Es geht um die Diagnose der Umbrüche in der Arbeitswelt, um einen Technologieschub und Tendenzen der Prekarisierung und um die Frage, wie diese heftig diskutierten Prozesse zusammenhängen. Und es geht um die Frage, ob Hannah Arendt, die Theoretikerin der *Arbeitsgesellschaft ohne Arbeit*, in ihrer Analyse der Moderne Einschätzungen, Anregungen oder mehr bereitstellt, die helfen, die säkularen Trends in der Arbeit zu begreifen und in gesellschaftsverträgliche Bahnen zu lenken. Es geht also um arbeitssoziologische Zeitdiagnosen in praktischer Absicht.

Dabei werden soziologische Zeitdiagnosen in der eigenen Disziplin durchaus kontrovers diskutiert. Dies umso mehr, wenn sie auf die Bereitstellung von Interventionswissen zielen und normative Werturteile nicht scheuen. Sie werden mitunter als „hybride soziologische Wissensform“ gefasst, die sich an zwei verschiedene Publika wendet (so Volkmann 2015); an die fachinterne Community der professionellen Soziologie und an ein fachexternes Laienpublikum, etwa die Akteure der Arbeitsgestaltung. Um Anerkennung im akademischen Feld zu erhalten, müssen die Regeln wissenschaftlicher Forschung strikt eingehalten werden; um im politischen Feld praktisch wirken zu können, müssen die Forschungsergebnisse zweckorientiert und in zugespitzter und mitunter plakativer Form präsentiert werden. Zwei Anerkennungslogiken, die keineswegs immer friedlich koexistieren.

Zugleich bewegen sich soziologische Zeitdiagnosen im Raum zwischen Gegenwart und Zukunft und damit wissenschaftlich auf glattem Eis. Sie versuchen zu erfassen, was noch im Werden ist. Ohne Elemente des Spekulativen ist das nicht zu haben. Auch die Zukunft der Arbeit ist heute allenfalls als „Potenzialität in den gegenwärtigen Verhältnisse“ (Sauer 2007: 316) zu bestimmen. Vorhersagen über ihre zukünftige konkrete Gestalt wären wissenschaftlich schlicht unseriös, da die Machtkonstellationen und Kräfteverhältnisse zwischen den

¹ Bei dem vorliegenden Text handelt es sich um eine überarbeitete Fassung des Vortrags, den ich am 11. Mai 2016 auf den Hannah Arendt Tagen 2016 in Hannover zum Thema „Arbeit zwischen Digitalisierung und Prekarität – und wo bleibt die Solidarität?“ gehalten habe. Die Vortragsform wurde weitgehend beibehalten. Ich danke dem Kuratorium der Hannah Arendt Tage für die Einladung und den damit verbundenen Anlass, mich erneut mit den Schriften Hannah Arendts zu befassen. Für wertvolle Kommentare danke ich den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des anschließenden Symposiums sowie Christoph Ehlscheid und Stefanie Janczyk.

Kämpfenden, aus denen sie hervorgehen, kaum prognostizierbar sind. Denn soziales Handeln vollzieht sich stets in Kontexten, in denen eine Vielzahl von Kausalbeziehungen wirken, deren Interdependenzen wissenschaftlich kaum adäquat gefasst, geschweige denn prognostiziert werden können.²

Dennoch werden die Sozialwissenschaften von politischen Akteuren immer wieder mit den Zumutungen der politischen Praxis konfrontiert, werden ihnen methodisch mehr oder weniger reflektierte Trendextrapolationen und Zukunftsaussagen abgefordert. Dies hat Gründe. Es geschieht in der Hoffnung, eigene Unsicherheiten reduzieren, sich in der Komplexität der sozialen Welt besser orientieren und wirkungsmächtiger agieren zu können. Und gänzlich hilflos ist die Sozialwissenschaft gegenüber diesen Erwartungen auch nicht. Denn wissenschaftliche Zeitdiagnosen beziehen sich nicht nur auf „Gefährdungspotenziale in Form bestehender Risiken“, sondern diagnostizieren auch gesellschaftliche „gegenwärtige Strukturdaten im Hinblick auf deren Folgen“ (Volkman 2015: 144,146); und die Folgen ereignen sich in der Nachgegenwart. Auch im Arbeitsfeld lassen sich durchaus sozio-ökonomische Interessenlagen identifizieren, die Machtverhältnisse und Institutionen strukturieren und die spezifischen Politiken hemmen oder fördern. So lassen sich drohende Risiken oder mögliche Entwicklungspfade sowie geeignete Interventionspunkte herausarbeiten. Und an diesen Interventionspunkten treffen sich die Interessen des wissenschaftsinteressierten Praktikers mit denen des praxisorientierten Wissenschaftlers. Das ist gut so. Denn die Sozialwissenschaften, so das Wissenschaftsverständnis des Autors, verlören auf Dauer fachwissenschaftliche Identität und gesellschaftlichen Nutzen, verweigerten sie sich gänzlich dem Wagnis, im Rahmen der skizzierten Konditionalitäten gesellschaftlichen Akteuren evidenzbasiertes Handlungswissen zur Verfügung zu stellen.³

² So auch Streeck 2012: 131 f.; auch Immanuel Wallerstein u. a. gehen in ihrer „makrohistorischen Soziologie“ davon aus, dass die Entwicklungsdynamik des Gegenwarts- Kapitalismus durch „Überlagerungen unterschiedlicher Kausalitätsformen“ geprägt ist. In Ihren Analysen fragen sie danach, ob ein bestimmter gesellschaftlicher Bereich „eine solche Dynamik entwickeln kann, dass er sich über andere Kausalitätssphären hinwegsetzt, ob die multikausale Welt stets ein hohes Maß an Unvorhersehbarkeit generiert und ob eine übergreifende Perspektive ein höheres System sichtbar macht, das alle Kausalbereiche in eine umfassende historische Struktur einordnet.“ In ihrem „Weckruf an die Sozialwissenschaften“ plädieren sie aus einer kapitalismuskritischen Perspektive dafür, den „Postmodernismus“ und die „neoklassische Ökonomie“ in den Sozialwissenschaften zu überwinden, um insbesondere die Soziologie wieder stärker an die Bearbeitung der Existenzfragen zu rücken, die die Krisen des internationalen Kapitalismus hervorrufen (Wallerstein u. a. 2014: 203-240, hier 204).

³ Die Debatte um das Selbstverständnis der akademischen Soziologie und ihr Verhältnis zu den Problemen und Konflikten des Gegenwartskapitalismus hat seit geraumer Zeit auch in Deutschland an Fahrt gewonnen. Einen wichtigen Impuls hat sie durch Michael Burawoys Initiative für eine „öffentliche Soziologie“ („public sociology“) erhalten (Burawoy 2015); auch die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) plädiert für eine fachoffizielle Debatte über Selbstverständnis der Disziplin und die Adressaten soziologischer Erkundungen (vgl. dazu die fortlaufende Debatte in der DGS-Zeitschrift SOZIOLOGIE).

Dem Autor sind Hoffnungen, Zwängen und Grenzen der wissenschaftlichen wie der politischen Welt nicht unbekannt. Er agiert in beiden.⁴ Er kennt den Handlungsdruck des Gewerkschafters, der auf Orientierungswissen aus der Wissenschaft hofft; und er weiß um die Skepsis des Wissenschaftlers, dieses problemadäquat liefern zu können. Eine biographische Konstellation, die auch das Interesse an Berührungspunkten zwischen den arbeitsgesellschaftlichen Analysen der Hannah Arendt und den arbeitspolitischen Interventionen der Gewerkschaften mitgeprägt hat. Kurzum: Meine Ausführungen folgen unterschiedlichen Interessen und schöpfen aus unterschiedlichen Quellen: *Zum einen* beruhen sie aus den Erfahrungen der gewerkschaftlichen Praxis, die ich seit mehr als drei Jahrzehnten als ehrenamtlicher und hauptamtlicher Gewerkschafter in und für die IG Metall sammeln konnte. Nicht zuletzt diese Praxis begründet mein Interesse an der sozialwissenschaftlichen Beobachtung der Arbeit. In diesem Sinne habe ich mich *zum anderen* als Politikwissenschaftler und Soziologe kontinuierlich mit Themen der Arbeits- und Industriesoziologie, aber immer wieder auch mit Hannah Arendt, der Analytikerin der Arbeitsgesellschaft, beschäftigt. Getrieben wurde diese Beschäftigung auch durch ein Erkenntnisinteresse, das nach der politisch-praktischen Relevanz von Arendts Analysen Ausschau hielt. Letzteres hat mich keineswegs zu einem Arendt-Spezialisten gemacht, wohl aber immer beeindruckt, manchmal verwirrt und nicht selten vor Rätsel gestellt.

Bewunderung aus der Distanz

Daher möchte ich mit einem Geständnis beginnen: Ich gehöre nicht der Gemeinde der geborenen Hannah Arendt-Fans an! Nicht, dass ich dieser faszinierenden Persönlichkeit meine Anerkennung, ja meine Bewunderung hätte verweigern können oder wollen. Aber es war stets eine Anerkennung mit Vorbehalten, eine Bewunderung aus der Distanz. Dafür lassen sich Gründe benennen, die in Fragen und Zweifeln bestehen:

- Da ist zum einen das zweifelsohne brillanten Werk über die „Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft“ (Arendt 1986b). Leistete Arendt mit dieser Analyse nicht einer Totalitarismus-Theorie Vorschub, die seit dem Kalten Krieg immer wieder Faschismus und Sozialismus, auch in seinen demokratischen Varianten über einen analytischen und politischen Kamm schor? Und die immer wieder gegen die gesamte kapitalismuskritische Linke in Gewerkschaften, Sozialdemokratie und Gesellschaft in Anschlag gebracht wurde.

⁴ Der Autor ist im Hauptberuf *geschäftsführendes Vorstandmitglied der IG Metall* und dort seit Jahren mit Fragen der gesundheits- und qualifikationsförderlichen Arbeitsgestaltung befasst. Zugleich ist er *Permanent Fellow* am DFG-Kolleg „Postwachstumsgesellschaften: Landnahme, Beschleunigung, Aktivierung. Dynamiken und (De-)Stabilisierung moderner Wachstumsgesellschaften“ an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (<http://www.kolleg-postwachstum.de/Homepage.html>) und *Privatdozent* für Soziologie an der selbigen Universität.

- Hinzu kam zweitens Arendts Revolutionstheorie. In ihrem Werk „Über die Revolution“ anerkannte sie ausschließlich den Drang nach Freiheit als Movers revolutionären Umbrüche, während das Ziel der Gleichheit eher unter Totalitarismus-Verdacht stand. Es war Jürgen Habermas (1981), der in einem einschlägigen Aufsatz herausgearbeitet hatte, dass sie in ihrem Werk „Über die Revolution“ zwischen der guten amerikanischen und der bösen französischen Revolution unterschied, wobei das Böse der Franzosen vor allem darin bestand, die Forderung nach politischer Freiheit mit der nach sozialer Emanzipation zu verbinden.⁵ Damit, ich bitte um Nachsicht, konnte sich der Gewerkschafter nie so recht anfreunden.

- Und schließlich ist da dieses eigentümliche Verhältnis zum Philosophen Martin Heidegger. Arendt hat die Trennung von ihrem Lehrer und wohl auch Geliebten nie vollzogen, obwohl der sich mit seiner unappetitlichen Lobpreisung des Führers in seiner Freiburger Rektorats-Rede aus dem Jahr 1933 und seinen Bekenntnissen in den „schwarzen Denkeften“, diskreditiert hatte. Herr Oberbürgermeister Schostok hat in seinem Grußwort zur Veranstaltung „Arendt, Heidegger und die schwarzen Hefte“ am 3.12.2015 diesen - wie er es nennt „schleierhaften Ausschnitt in Hannah Arendts Leben“ - auf den Punkt gebracht: „Eine jüdische Intellektuelle liebt einen Philosophen, der mit den Nazis sympathisiert hat und der sich schon in frühen Jahren antisemitisch äußerte. Dies gibt der Nachwelt nach wie vor Rätsel auf.“⁶ Mir auch, und zwar bis heute.

Doch diese Zweifel waren nur die eine Seite der Medaille. Stets standen ihnen beeindruckende Lebensleistungen Arendts gegenüber.

- So etwa ihre enorme Wirkungskraft als Denkerin der Moderne im „Zeitalter der Extreme“, wie der marxistische Eric Hobsbawm (1998) das 20. Jahrhunderts bezeichnete. Als politische Theoretikerin hat sie Aristoteles Diktum vom „Guten Leben“ für heutige Debatten fruchtbar gemacht. So setzt etwa die amerikanische Philosophin Martha Nussbaums auf das

⁵ Habermas bringt die Position Arendts in kritischer Absicht wie folgt auf den Punkt: „Die Institutionalisierung der öffentlichen Freiheit darf mit Konflikten der gesellschaftlichen Arbeit nicht belastet werden, politische Fragen dürfen mit sozialökonomischen nicht vermengt werden. (...) Um uns nun zu überzeugen, dass diese Grundsätze nicht nur historisch geheiligt, sondern der menschlichen Natur gemäß sind, erfindet die Autorin ihre Geschichte von den beiden Revolutionen: einer guten und einer bösen Revolution.“ (Habermas 1981a: 224) Axel Honneth (2015) hat jüngst erneut herausgearbeitet, dass auch die Realisierung des liberalen „individuellen Freiheitsbegriffs“ aufgrund der wechselseitigen Abhängigkeiten der gesellschaftlichen Individuen einer sozialen und ökonomischen Fundierung bedarf. Honneth bevorzugt daher bei seinem Versuch einer zeitgemäßen Reformierung der Idee des Sozialismus den, in der Tradition des marxistischen Denkens stehenden, Begriff der „sozialen Freiheit“, der gleichwohl nur in gesellschaftlichen Verhältnisse denkbar erscheint, „in denen die Zielsetzungen der Französischen Revolution dadurch realisierbar wären, daß Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit in ein Verhältnis der wechselseitigen Ermöglichung gebracht werden.“ (Honneth 2015: 51).

⁶ Vgl. <http://hannah-arendt-hannover.de/?p=757>

„gute Leben“ (Nussbaum 1998) als Leitlinie einer emanzipatorischen Philosophie; und in seiner „Soziologie der Weltbeziehungen“ sieht der Soziologe Hartmut Rosa in resonanzstarken Beziehungen zur Welt das Zentrum eines „gelingenden Lebens“ (Rosa 2016). Die Vorarbeiten Arendts sind unübersehbar. Zugleich kann Hannah Arendt bekanntlich als Erfinderin der Rede von der Arbeitsgesellschaft und ihrem nahenden Ende gelten. Mit ihrer These, nach der dieser die Arbeit ausgehe, hat sie einen der prägendsten Diskurse des 20. Jahrhundert in Gang gesetzt. Ein Diskurs, auf den zurückzukommen ist.

- Zweitens hat Arendt nicht nur in der Kontroverse um ihr Eichmann-Buch und die „Banalität des Bösen“ (Arendt 1986b), sondern generell als „staatenlose Jüdin“ ein widerständiges Leben vorzuweisen, dem Anerkennung zu verweigern anmaßend wäre. Arendt gehört biographisch und als „Paria“, also als „Ausgestoßene“, wie sie sich selbst bezeichnete, zu jener Generation von Intellektuellen, deren Denken in der klassischen Philosophie und zugleich in den Turbulenzen des zwanzigsten Jahrhunderts verwurzelt war.⁷

- Schließlich sind analytische Schärfe und rhetorische Brillanz schlicht bewundernswert, mit der Arendt Entwicklungstendenzen unter der Oberfläche und hinter den Kulissen gesellschaftliche Einzelphänomene hervorgrub und in mutige Zukunftsaussagen extrapolierte. Eine Fähigkeit und Bereitschaft, die der gegenwärtigen Sozialwissenschaft durch ihre ausgeprägte Neigung, im empirisch-analytischen zu verharren, ein wenig abhandengekommen scheint.

Kurzum: Mit meiner Bewunderung aus der Distanz habe ich mich durchaus wohl gefühlt. Und ich war mir stets sicher, dass Hannah Arendt selbst, diese an Widerspruch und intellektuellem Streit interessierte, diese höher geschätzt hätte als unterwürfige Verehrung.

Was aber hat alles dies mit unserem heutigen Thema, mit der Frage nach der Zukunft der Arbeit im Gegenwartskapitalismus, im Zeitalter der Digitalisierung zu tun? Es ist gerade die Fähigkeit, unter der Oberfläche der Gegenwart auch Zukünftiges zu entdecken, die Hannah Arendt zu einer hoch aktuellen Theoretikerin macht. Meine *These* lautet: Mit ihrem Diktum von der Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgeht, ist Arendt gescheitert. In der Begründung ihres Irrtums und in ihrem allgemeinen Set aus Begriffen, Theoremen und Diagnosen liefert sie jedoch eine Analyse der Moderne, die für das Begreifen der Arbeitswelt zu Beginn des 21. Jahrhunderts ein erstaunliches Anregungspotenzial enthält. Ein Potenzial, das uns hilft, Leerstellen in der aktuellen Digitalisierungs-Debatte zu füllen und das zugleich Strategiehinweise für die gewerkschaftliche Arbeitspolitik bereithält.

⁷ Als beeindruckendes autobiographisches Zeitdokument siehe auch das Interview, das Günter Gaus mit Hannah Arendt führte (<https://www.youtube.com/watch?v=J9SyTEUi6Kw>; Zugriff am 9. Mai 2016).

Meine Argumentation gliedert sich wie folgt: Einer Skizze von Arendts Diktum von der Arbeitsgesellschaft ohne Arbeit folgt die cursorische Benennung der Konfliktfelder, auf denen über Konturen der digitalen Arbeitswelt entschieden wird. Anschließend wird herausgearbeitet, dass Hannah Arendt nicht nur wirkungsmächtige Irrtümer, sondern auch einschlägige Ratschläge an die Gewerkschaften bei ihren Bemühungen um die Humanisierung der Arbeit bereithält. Ein kurzes Fazit schließt die Überlegungen ab.

Arbeitsgesellschaft ohne Arbeit: ein brillanter Irrtum mit hohem Kollateralnutzen

Wer über Arendt und Arbeit nachdenkt, landet schnell bei ihrem philosophisch Hauptwerk „Vita Aktiva oder vom tätigen Leben“ (Arendt 1967). In diesem unterscheidet Arendt bekanntlich drei Grundtätigkeiten des Menschen: Arbeiten, Herstellen und Handeln (Arendt 1967: 16ff.):

- *Arbeiten* entspricht dem biologischen Prozess des menschlichen Körpers und liefert das, was der Mensch zum physischen Leben braucht. Sie folgt Notwendigkeiten und wurde seit der Sklavenhaltergesellschaft zumeist fremdbestimmt verrichtet.⁸

- *Herstellen* fügt sich hingegen nicht einfach der Natur, sondern erzeugt durchaus auch eigenwillig Gegenstände und schafft die Welt der Dinge.

- *Handeln* schließlich ist dagegen die einzige Tätigkeit im tätigen Leben, die sich ohne die Vermittlung von Dingen direkt zwischen den Menschen abspielt und die für Arendt die hochwertigste Tätigkeit des Menschen in der Gesellschaft darstellt – ausgenommen das reinste und höchste Tätigsein: das Denken.

Wir wissen, so Arendt im Jahre 1958, dass aufgrund der voranschreitenden Automation „die Fabriken sich in wenigen Jahren von Menschen geleert haben werden“ und dass die Menschheit „der Last der Arbeit und des Jochs der Notwendigkeit“ ledig sein wird (Arendt 1967: 12). Doch in der Arbeitsgesellschaft, so Arendt weiter, wirkt der erträumte Segen als Fluch, da die Arbeitsgesellschaft nur noch vom Hörensagen „die höheren und sinnvolleren Tätigkeiten“ kennt, um derentwillen sich die Befreiung von der Last der Arbeit lohnt. „Was uns

⁸ Ich verzichte an dieser Stelle auf eine kritische Auseinandersetzung mit Hannah Arendts Arbeitsbegriff, die (nicht nur) aus gewerkschaftlicher Perspektive naheliegend und notwendig wäre, um den Argumentationsgang hin zu ihrer Vermutung über das Ende der Arbeitsgesellschaft nicht zu unterbrechen. Zweifelsohne enthält ihr Arbeitsbegriff Spuren jener, auf die aristotelische Philosophie zurückreichende Verachtung körperlicher Arbeit, die ausschließlich den Erfordernissen der biologischen Reproduktion dient; während diese als Tätigkeit im „Reich des Notwendigen“ angesiedelt bleibt, öffnet demnach die reinste und höchste Form menschlicher Tätigkeit, das Denken, die Perspektive auf das „Reich der Freiheit“, eine Gesellschaft, frei von den Zwängen des materiellen Lebens. Die existenzsichernden, persönlichkeitsförderlichen und sozial-kommunikativen Aspekte der Erwerbsarbeit fallen damit jedoch unter den analytischen Tisch. (kritisch dazu Urban 1999 und Sauer 2007).

bevorsteht“, so die prägnante Formulierung, „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?“ (Arendt 1967: 13) Mehr noch: „In ihrem letzten Stadium verwandelt sich die Arbeitsgesellschaft in eine Gesellschaft von Jobholdern, und diese verlangt von denen, die ihr zugehören, kaum mehr als ein automatisches funktionieren“ (Arendt 1967: 410). Arendt versteht ihre düstere Prognose als Apell, inne zu halten und sich auf das zu besinnen, „was wir eigentlich tun, wenn wir tätig sind.“ (Arendt 1967: 14) Sie will die „neuezeitliche Weltentfremdung“ von ihren Ursprüngen her verfolgen, um zu einem besseren Verständnis der Gegenwart zu gelangen. Ihre Kritik gilt also einer Neuzeit, die den Menschen zum „Arbeitstier“ („animal laborans“) degradiert, der nur noch nach den Regeln der Arbeitsgesellschaft funktioniert und einer entfremdeten Arbeit nachgeht, die mit kreativem Handeln oder gar Denken nichts mehr zu tun hat.

Evident ist: Hannah Arendt mochte die Arbeitsgesellschaft nicht, schon gar nicht als Pendant der Konsumgesellschaft. Denn für sie verschmolzen beide zur Massengesellschaft, in der entwurzelte Menschen sinnentleert produzieren und konsumieren.⁹ Zuerst degeneriert die Arbeitsgesellschaft die menschliche Tätigkeit zu abhängiger, entfremdeter und funktionaler Arbeit, entleert von allem, was menschliches Handeln wertvoll macht. Dann macht sie den Menschen süchtig nach dieser eigentlich unwürdigen Tätigkeit; und dann reduziert die Automation die gesellschaftlich notwendige Arbeit und lässt den Süchtigen ohne Stoff zurück. In der Tat: Was könnte verhängnisvoller sein?

Die Denkfigur vom Ende der Arbeit in der Arbeitsgesellschaft hat große Geister der Sozialwissenschaft des 20. Jahrhundert inspiriert. Ob in Andre Gorz‘ (1981) Aufruf zum „Abschied vom Proletariat“, ob in Claus Offes (1984) These von der schwindenden gesellschaftlichen Prägekraft der Arbeit in der modernen Gesellschaft, ob in Jürgen Habermas‘ (1985) Diagnose von der Krise des Wohlfahrtsstaates und der Erschöpfung utopischer Energien, ob in Ralf Dahrendorfs (2003) Warnung vor einer unfreien Kontrollgesellschaft, in der das Kapital die Arbeit nicht mehr braucht oder ob schließlich in Ulrich Becks (etwa 2007) Diktum vom „Kapitalismus ohne Arbeit“ – überall finden sich Spuren von Hannah Arendt.¹⁰

⁹ Frank Deppe (2008: 59ff.) hat darauf aufmerksam gemacht, dass Arendts Kritik der Arbeits- und Massengesellschaft nicht nur in der Tradition der Existenzphilosophie eines Martin Heidegger und Karl Jaspers stand, sondern dass sie zugleich durch den elitären „Massendiskurs“ geprägt war, der die politische Theorie im Übergang zum zwanzigsten Jahrhundert als „kulturpessimistische Grundströmung“ durchzog.

¹⁰ Zu erwähnen sind natürlich auch die Kontroversen über die Krise der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft, die auf und nach dem Soziologentag 1982 in Bamberg geführt wurden; dazu Mathes 1982.

Dabei will ich mit meiner Meinung nicht hinterm Berg halten, dass ich die These von der „Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgeht“ empirisch wie normativ für eine Fehldiagnose halte. Aber was für eine! Bekanntlich profitiert die Menschheit von einem klugen Irrtum mitunter mehr als von hundert banalen Richtigkeiten. Und um einen solchen klugen, ja brillanten Irrtum handelt es sich bei Arendts Diktum. Der Kollateralnutzen ist beachtlich. Denn Arendts These lässt sich unterschiedlich lesen: als Prognose oder als Warnung. Als Prognose ist sie – zumindest bisher - gescheitert; als Warnung besitzt sie ein erhebliches Anregungspotenzial für die gegenwärtige Debatte um die Zukunft der digitalisierten Arbeitsgesellschaft.

Kein Zweifel, die Fabriken sind nicht menschenleer und der Gesellschaft sind weder Arbeit noch Arbeitsplätze ausgegangen. Vielmehr meldet die empirische Arbeitsmarktforschung gerade in Deutschland Rekordwerte für Arbeitsvolumen und Arbeitsverhältnisse (etwa Fuchs u.a. 2016). Auch ist Arbeit vielfach und mehr denn je mit Kreativität, Identität und kollektivem Handeln verbunden. Und: die arbeitsfreie Zeit wird durch die Menschen nicht als Fluch, sondern als Zeitwohlstand und Gewinn an Lebensqualität wahrgenommen. Insgesamt hat ein einschlägiger Strang in der arbeitssoziologischen Debatte der letzten Jahre herausgearbeitet, dass sich die durchaus radikalen Umbrüche in Ökonomie und Arbeitswelt nicht als Auflösung der Arbeitsgesellschaft an sich, sondern eher als Übergang von einer spezifischen, der „fordistischen“ zu einer neuen, der „postfordistischen“ Variante von Arbeitsgesellschaft vollzieht. Dabei geht es „um einen grundlegenden Wandel von Erwerbsarbeit, in dem Ökonomie und Gesellschaft, Betrieb und Markt, Unternehmen und Arbeitskraft, Arbeit und Leben – durch Prozesse der Entgrenzung – in neuartiger Weise aufeinander bezogen sind.“ (Sauer 2007: 319) Dieser Umbruch im System der gesellschaftlichen Arbeit läuft nicht auf das Ende von Arbeit und Arbeitsgesellschaft, sondern auf weitreichende Veränderungen innerhalb von beiden hinaus.

Dennoch: In Arendts Analyse der Arbeitsgesellschaft stecken mehr Erkenntnisse über den Gegenwartskapitalismus als in manchen gefälligen Zeitdiagnosen. Sie schlägt Alarm angesichts der Gefahr einer Jobholder-Gesellschaft, in der das Individuum zum Anhängsel eines fremdbestimmten Mechanismus entwürdigt und in einer umfassend vernetzten Massengesellschaft von sich selbst entfremdet wird. Eine Warnung, die wir heute angesichts der Risiken der durchdigitalisierten Arbeits- und Lebenswelt nicht leichtfertig in den Wind schlagen sollten. Was Hannah Arendt existenzphilosophisch als Dynamik der Weltentfremdung in der Massengesellschaft deutet, wird in soziologischen Gegenwartsdiagnosen polit-ökonomische als Dynamik der Ökonomisierung gefasst. So etwa durch den Kapitalismusforscher Klaus Dörre (2015b), der in Anlehnung an Rosa Luxemburg (1981),

Burkart Lutz (1989) und Hannah Arendt von einer finanzkapitalistischen Landnahme spricht. Er diagnostiziert eine finanzmarktgetriebene Ökonomisierung, die in der Tat Arbeitsinhalte, Arbeitsplätze und Arbeitsidentitäten vernichtet, die aber weiter und somit über Hannah Arendts Gedankengebäude hinausgeht. Getrieben durch Akteure und Zwänge der Finanzmärkte und exekutiert durch neoliberale Eliten werden marktkorrigierende Institutionen wie Arbeitsrechte, Tarifverträge und Sozialversicherungen geschliffen, dereguliert und privatisiert, um neue Felder der Kapitalakkumulation zu schaffen. Mit dieser „Akkumulation durch Enteignung“ (David Harvey) kehrt die soziale Unsicherheit in die Lebensweise der abhängigen Arbeit zurück. Ein Prozess, der seit geraumer Zeit als Prekarisierung von Arbeit und Lebenslagen Gegenstand soziologischer Forschungen und gewerkschaftlicher Gegenstrategien ist (Schroeder/Urban 2014).

Hinter den Kulissen der Digitalisierung: Konflikte um Rationalisierung und Humanisierung

Blickt man nun in Hannah Arendt'scher Manier hinter die Kulissen des neuen Technologieschubes sollte man sich von spektakulären Technikfantasien im Internet der Dinge, von smart Homes und hybriden Arbeitssystemen mit smarten, arbeitsgeilen Robotern nicht zu sehr blenden lassen. So lässt sich Digitalisierung als eine neue Landnahme begreifen, die mit einer neuen Dynamik von Prekarisierung und Vereinzelung einherzugehen droht. Als Rationalisierungsvision zielt sie darauf, möglichst alle Elemente des Produktionsprozesses, sie flankierender Dienstleistungen und verbindende Logistikprozesse durchgängig miteinander zu vernetzen. Ziele sind komplexe Wertschöpfungsnetze von der Beschaffung über die Produktion bis hin zu Konsum – mit entsprechenden Risiken für Beschäftigung, Entgelte und Arbeitsbedingungen. Dass es sich dabei um eine Welle handelt, die nicht nur die Arbeitswelt, sondern die Gesellschaft insgesamt und damit die gesamte Lebensweise der Menschen erfasst, macht die Sache umso brisanter.¹¹

Insgesamt trifft die Digitalisierung auf eine Arbeitswelt im Umbruch. Durch die digitale Durchdringung dürfte die Arbeit von einem Strudel aus Existentem und Neuem erfasst werden. Vermutlich wird die Digitalisierung den Wandel in der (Ver-)Nutzung der lebendigen Arbeit beschleunigen, der seit etwa zwei Jahrzehnten im Gange ist und durch den die Produktivitätsgrenzen der fordistischen Arbeitsorganisation überwunden werden sollen.

¹¹ Die wissenschaftliche und politische Debatte über die Digitalisierung von Arbeit und Gesellschaft ist längst eskaliert und nicht mehr zu überblicken. Die Literatur wächst mit schwindelerregendem Tempo; einen knappen, aber informativen Literaturüberblick liefern Scholz/Verbreek 2016. Zur ausführlicheren Positionierung des Autors im Diskursfeld unter Aufarbeitung einschlägiger Literatur siehe Urban 2016.

Vermarktlichung der Arbeitsorganisation, Entgrenzung von Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen sowie neue Mechanismen der indirekten Steuerung und der Subjektivierung von Arbeit setzen zentralistische Planung, betriebliche Hierarchie und starre Arbeitsteilung mit zergliederten Arbeitsvorgängen zunehmend unter Druck.¹² Mit welchen Wirkungen nun das Neue, also die Digitalisierung in die umbrechende Arbeitswelt diffundieren wird, ist schlichtweg ungewiss und nicht vorhersagbar. Doch einiges spricht für die Vermutung, dass die neuen Modelle der digitalisierten Arbeitsorganisation die Tendenzen der Intensivierung und Ökonomisierung von Arbeit forcieren werden. Eine These, die es freilich zu prüfen gilt.

Um Missverständnisse vorzubeugen: Den Rationalisierungscharakter der Digitalisierung anzuerkennen erfordert keineswegs, die Logik der Humanisierung zu leugnen, die den digitalen Technologien ebenfalls innewohnt. Zweifelsohne tragen sie auch die Möglichkeit von weniger Arbeitsbelastungen und Gesundheitsverschleiß in sich, Arbeitserleichterung und inhaltsreichere Arbeitsaufgaben sind durchaus denkbar. Doch die Digitalisierung wird sich nicht, wie in den offiziellen Diskursen suggeriert, als eine sozialpartnerschaftliche Konsensmaschine erweisen. Ob sich die Humanisierungspotenziale gegen die kapitalistische Rationalisierungsdynamik behaupten können, wird in eventuell sozialpartnerschaftlichen, aber sicherlich konfliktintensiven Aushandlungsprozessen entschieden. Bereits heute sind Konfliktfelder abzusehen, in denen die nach wie vor unterschiedlichen Interessen zwischen Kapital und Arbeit aufeinanderprallen:

Prekäre Entrepreneurship oder geschützter Wissensarbeiter: Der Konflikt um den Sozialstatus

Dies betrifft zunächst die Auseinandersetzungen um die *Gestaltung zukünftiger Arbeitsverhältnisse*. Werden Tätigkeiten aus den Unternehmen ausgelagert und im Rahmen von Werkverträgen zurückgekauft und werden über Plattformen und Cloudworking Beschäftigte oder externe Crowdworker in neue selbstständige Beschäftigungsformen überführt, bedeutet das den Abschied von geschützten Beschäftigungsverhältnissen. Prekäre Selbstständigkeit und digitales Tage- und Minutenlöhnertum nehmen zu (Benner 2015). Die Freisetzung aus den

¹² Auch die Forschungen zu den aktuellen Umbrüchen in der Arbeitswelt sind kaum zu überblicken; gleiches gilt für die Debatten unter den betrieblichen und gewerkschaftlichen Praktikern, mit welchen arbeitspolitischen Strategien die Interessenvertretungen der abhängige Arbeit in diese Prozesse intervenieren sollten. Verwiesen sei in diesem Zusammenhang lediglich auf die seit 2009 erscheinenden Jahrbücher „Gute Arbeit“ im Frankfurter Bund-Verlag, die als Diskursforum fungieren und Stimmen aus Forschung, Politik sowie Gewerkschaften zusammenbringen. Dabei wählte das Jahrbuch 2016 die Analyse von Trends und Anforderungen der digitalen Arbeitswelt zum Schwerpunkt (Schröder/Urban 2016).

Zwängen der Lohnarbeitsverhältnisse mag mit mehr Entscheidungsbefugnissen bei der Arbeitsorganisation und der Verteilung der individuellen Zeit einhergehen, doch um den Preis steigender Einkommens-, Beschäftigungs- und Sicherungsrisiken. Selbstständigkeit wird als Vereinzelung erkennbar und durch soziale Reproduktionsrisiken aufgeladen.

Wo Autonomie zur Tarnkappe von Prekarität wird, wächst die Notwendigkeit institutioneller Regeln, die reale Spielräume eröffnet. Um hier gegenzusteuern, brauchen die Betroffenen Hilfen zur Selbstermächtigung. Sinnvoll wäre zweifelsohne die Integration der abhängig Selbständigen in die Schutzmechanismen der Sozialsysteme. Zugleich muss ein eigener Rechtsrahmen zum Schutz der Einkommensinteressen entwickelt und müssen Werkverträge in die Mitbestimmung der Betriebsräte und Aufsichtsräte einbezogen werden. Von der Vertretung abhängig Beschäftigter zum Schutz abhängiger Beschäftigung sollte die Leitlinie gewerkschaftlicher Interessenpolitik lauten.

Polarisierung oder Tarifierung: der Konflikt um das Einkommen

Die Herauslösung auch qualifizierter Arbeit aus dem Schutz des sozialstaatlich regulierten Normalarbeitsverhältnisses dürfte einen Trend in den Gesellschaften des Gegenwartskapitalismus verstärken, der als Erosion der Mittelschichten diagnostiziert und gesellschaftlich wie wissenschaftlich heftig und kontrovers diskutiert wird. Er beruht zunächst auf der empirisch fundierten Beobachtung eines Rückgangs der gesellschaftlichen Gruppe der Bezieher eines mittleren Einkommens im Rahmen einer allgemeinen Polarisierung in der Einkommensschichtung (für viele etwa Grabka/Goebel/Schupp 2016). Neben der beschleunigenden Ausbreitung eines Niedriglohnssektors markiert dieses Abrutschen der mittleren Schicht der Einkommensbezieher in der gesellschaftlichen Einkommenshierarchie einen markanten Trend der Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre. Begleitet werden beiden Prozesse von einer rasanten Konzentration der Vermögen im oberen Bevölkerungsdezil beziehungsweise dem obersten ein Prozent der Gesellschaft begleitet (dazu jüngst erneut Fratscher 2016).

Während die soziale Polarisierung in der Einkommens- und Vermögensverteilung mittlerweile auf der Basis einer validen Empirie nachgewiesen ist, bleiben die Auswirkungen der Digitalisierung in diesen Feldern umstritten.¹³ Die Digitalisierung könne sich, so eine einschlägige Position, als Basis einer neuen Prosperitätskonstellation erweisen, in der produktivitätsgetriebene Wertschöpfungs- und Wettbewerbsgewinne die Basis für einen allgemeine Steigerung von Einkommen und Wohlstand abgeben. Besser fundiert scheinen jedoch die Prognosen einer weiteren Polarisierung in der Verteilung der gesellschaftlichen

¹³ Die Debatte über die gesellschaftlichen Implikationen der Digitalisierung etwa Dörre 2015a.

Wertschöpfung und einer zunehmenden sozialen Spaltung der Gesellschaft, nicht nur, aber auch durch den weiteren Abstieg der Mittelschichten. Die Warnung vor der „großen Abkoppelung“¹⁴ der Digitalisierungsprofiteure vom Rest der Gesellschaft ist berechtigt. Da durch die neuen Algorithmen der Digitalisierung auch qualifizierte Facharbeit automatisierbar wird, wachsen Beschäftigungs- und Einkommensrisiken nicht nur in den Segmenten niedrig qualifizierte Arbeit. Die soziale Unsicherheit kehrt auch in die arbeitnehmerische Mitte zurück. Die höhere Substituierbarkeit schwächt jedoch nicht nur die Verhandlungsmacht dieser Belegschaftsgruppen, sondern die der Gewerkschaften insgesamt. Wahrscheinlich wird somit eine weitere Entkoppelung von Produktivität und Löhnen und die forcierte Steigerung der Verteilungsgewinn der Kapitalbesitzer.¹⁵

Mit welchen Maßnahmen in diesem Kontext die Humanisierungs- gegenüber der Rationalisierungslogik gestärkt werden kann, ist keine einfache Frage. Lassen sich auch unterhalb der Schwelle sozialistischer „alternativer Eigentumsformen“ als Gegenwehr gegen die „dystopische Zukunft von Kapitalismus plus Roboter“ (Lanchester 2015: 536) Wege einer Bremsung oder gar Umkehrung der Polarisierung der Einkommens- und Vermögensverhältnisse beschreiten? Neben unverzichtbarere Instrumente einer Ex-Post-Korrektur wie wirksamer Kapital- und Vermögenssteuern sind im Sinnen einer präventiven Polarisierungsdämpfung auf jeden Fall neue Modelle betrieblicher und tariflicher Entlohnung gefordert. Ziel müsste eine deutliche höhere Abschöpfung betrieblicher und volkswirtschaftlicher Produktivitätsgewinne sein, als dies in der jüngeren Vergangenheit der Fall war. Spätestens an dieser Stelle wird digitale Humanisierungspolitik zur Verteilungspolitik; und auch hier wird die Bedeutung des Macht- und Kräfteverhältnisses der um die Wertschöpfung Kämpfenden deutlich.

Flexibilität oder Souveränität: Der Konflikt um die Zeit

Ein wesentliches Konfliktfeld liegt in der *Verfügung über die Zeit*. Durch die digitalen Kommunikationstechniken erweitern sich die Spielräume der Entkoppelung von Betriebsstätte und Arbeitsort. Die so erleichterte „mobile Arbeit“ außerhalb der Betriebsstätte reicht von der klassischen Heimarbeit (z.B. der Telearbeit) und der Service-, Wartungs- und Vertriebsarbeit beim Kunden über die schnelle Aufgabenerledigung von unterwegs (über Smartphone oder

¹⁴ „Dieses Phänomen bezeichnen wir als die große Abkoppelung. Die beiden Hälften des Wohlstandskreislaufs hängen nicht mehr zusammen. Der gesamtwirtschaftliche Reichtum im Sinne von Bruttoinlandsprodukt (BIP) und Produktivität setzt den Aufwärtstrend fort, während es mit dem Einkommen und den Karriereaussichten für die typischen Arbeitsnehmer bergab geht.“ (Brynjolfsson/McAfee 2015a: 34).

¹⁵ In diese Richtung argumentieren mit guten Argumenten auch Brynjolfsson/McAfee 2015b: 154ff. und Lanchester 2015.

Handy) bis hin zur Arbeit auf Dienstreisen, etwa auf Messen und Kongressen. Zugleich geht die digitale Arbeit vielfach mit Ökonomisierungseffekten in Form einer Beschleunigung des Arbeitsprozesses und der Entgrenzung der Arbeitszeit einher. Der immer umfassendere Zugriff der Unternehmen auf die gesamte Lebenszeit der Beschäftigten führt dabei schnell zu Kollisionen zwischen beruflichen und außerberuflichen Anforderungen. Dabei geraten fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, mangelnde Unterstützung bei Pflegetätigkeiten oder starre Schulzeiten oft einseitig in die Kritik; Verbesserungen in diesen Bereichen werden als Zugewinn von Lebensqualität und Verringerung von Belastungen empfunden, während die Leistungspolitik in den Unternehmen unhinterfragt bleibt.

Eine solche asymmetrische Form der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben stellt höchstens eine Vorform von Zeitsouveränität dar. Mehr wirkliche Zeitsouveränität ist nur möglich durch definierte tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten, die auch unter den Bedingungen mobiler Arbeit der ständigen Erreichbarkeit Grenzen setzen. Zugleich braucht es verbindliche Verfügungsrechte, sogenannte Ziehungsrechte der Beschäftigten über ihre eigene Zeit. Nur auf einem solchen Fundament öffnen sich Spielräume für reale Selbstbestimmung beim austarieren zwischen Arbeits- und Lebenszeit.

Ökonomisierung oder Prävention: Der Konflikt um die Gesundheit

In der digitalen Arbeitswelt ist absehbar, dass die Ausbreitung „intelligenter Roboter“ (Cyber-Physical-Systems) hybride Arbeitssysteme entstehen lässt, in denen intelligente Roboter und menschliche Akteure miteinander agieren. Vorstellbar werden Humanisierungsfortschritte durch Vermeidung physischer und psychischer Fehlbeanspruchungen und mehr Ergonomie. Automatisiert werden könnten Arbeitsplätze, die durch Zwangshaltungen, Belastungen durch Gefahrstoffe und oder schweres Heben und Tragen von Lasten geprägt sind.

Doch vor der Illusion einer ergonomischen und inklusionsförderlichen Arbeit für alle sei gewarnt. Digitale Arbeit ist keineswegs stets frei von Monotonie und psychischen Fehlbelastungen. Vernetzte und durch „Big Data“ gesteuerte Systeme können mitunter robust gegenüber menschlichen Interventionen sein, die im System vor allem als Störungen wahrgenommen werden. Die Überwachung weitgehend autonomer Systeme und die Rücknahme menschlicher Aufgaben auf die Kontrolle der Abläufe und die Behebung von Störungen generiert schnell Monotonie und Stress. Vor allem schwinden Spielräume der Einflussnahme der Beschäftigten auf die unmittelbaren Arbeitsbedingungen. Arendts Bild vom degradierten Arbeiter in der automatisierten Arbeitswelt drängt sich auf.

Doch auch im Bereich qualifizierter, gering automatisierter Arbeit führen digitalisierte Arbeitsmodelle zu Leistungsverdichtung und Gesundheitsrisiken. Die auf betriebsinternen Plattformen ausgeschriebenen Aufgaben sind von Beschäftigten zusätzlich zu erledigen und erhöhen sukzessive das zu bewältigen Arbeitsvolumen. Oft verläuft der Einstieg in die Plattformarbeit freiwillig, da fachlich interessante Aufträge auf fachlich interessierte Beschäftigten treffen. Doch schnell wird aus dem Packet aus Standardaufgaben und Plattformaufträge die neue Norm, die Arbeit verdichtet und Anforderungen entgrenzt.

Hier bedarf es möglichst früher und weitreichender Einflussnahmen auf Technikeinsatz und Arbeitsorganisation durch Beschäftigte und Interessenvertretungen, etwa um die Risiken autonomer Mensch-Maschine-Kollaboration zu minimieren. Zu Recht wird in der arbeitssoziologischen Debatte Industrie 4.0 als *sozio-technisches System* gefasst und wird die komplexen Wechselwirkungen von Technik, Organisation und Menschen analysiert, um Interventionschancen auszulosten. (dazu etwa Hirsch-Kreinsen/Itterman/Niehaus 2015) Zugleich müssen akzeptable Leistungsvorgaben auf den neuen Mix aus Standard- und Plattformarbeit reagieren. Und schließlich gewinnen Vorschriften zum Schutz der psychischen Gesundheit, wie die von der IG Metall vorgelegte Anti-Stress-Verordnung, an Dringlichkeit. Die bisherige Auseinandersetzung um ihre Durchsetzung lässt das Konfliktpotenzial in solchen Regulierungskonflikten erahnen (Urban/Fergen 2014).

Kompetenz- oder Persönlichkeitsbildung: Der Konflikt um die Qualifikation

Konflikte sind auch um die *Qualifizierungsanforderungen und –Angebote* zu erwarten. Unzweifelhaft wird die digitale Arbeitswelt neue fachliche und soziale Kompetenzen erfordern. Dies begründet Modernisierungsbedarf für die Ausbildungsinhalte und Berufsbilder der dualen Ausbildung sowie für die Fort- und Weiterbildung. Fest steht: Der Wandel im Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum, der mit dem Wandel zur digitalisierten Industrie einhergeht, verändert auch die Anforderungen an Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen; und dies in Abhängigkeit davon, ob der Einzelne als Bediener, Betreiber oder Instandhalter der technischen Systemen agiert. An allgemeiner Bedeutung gewinnen werden steuernde, kontrollierende, instandhaltende und informationsbeschaffende Aufgaben. Entsprechend aufgewertet werden die dazu notwendigen fachlichen, sozialen und kognitiven Kompetenzen.

Drei mögliche Negativ-Szenarien sind absehbar und müssen verhindert werden. Erstens: Die Entwertung vorhandener Qualifikationen und damit drohende Statusverluste. Zweitens eine Verteilungspolitik, die die Kosten von Bildung auf die Beschäftigten verlagert sowie drittens eine Verkürzung von beruflicher Bildung auf technisches Wissen unter Vernachlässigung der Entwicklung von selbstbewussten Persönlichkeiten als Bildungsziel. Gefordert sind vielmehr

mehr Rechte auf berufliche und außerberufliche Bildung, faire Bezahlung für qualifizierte Arbeit danach sowie mehr Einfluss auf Bildungsinhalte.

Liquid Democracy oder demokratische Arbeit: Der Konflikt um den Einfluss

Neue Möglichkeiten der digitalen Kommunikation verändern zweifelsohne auch die Sozialbeziehungen innerhalb der Unternehmen. Auf Betriebsräte und Gewerkschaften kommen neue Anforderungen im Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln zu. Die Unternehmen agieren mit Partizipations- und Feedback-Angeboten der Führungskräfte, die in den Belegschaften durchaus auf Resonanz stoßen. Das *agile* und das *demokratische Unternehmen*, das auf die schnellen verflüssigten Prozesse der digitalen Kommunikation zur Gewährung von Partizipation setzt, avanciert zum neuen Leitbild (dazu etwa Andersen/Uhlig 2015).

Das Konzept des „demokratischen Unternehmens“ ist unter qualifizierten Beschäftigten mit ausgeprägtem Partizipationswille ein Strategieentwurf mit Hegemoniepotenzial. Folgt man seinen Protagonisten, so bricht im demokratischen Unternehmen eine Periode selbstbestimmter, diskriminierungsfreier und gesunder Arbeit an. Die Beschäftigten, so das Versprechen, wählen ihre Führung selbst und gegebenenfalls auch ab; entscheiden souverän über Zeitpunkt, Ort und Art der Arbeit; sie profitieren von diskriminierungsfreien Rekrutierungsverfahren, Leistungsbeurteilungen und Karriereplanungen und schließlich setzt das demokratische Unternehmen auf eine gerechte Verteilung des Erwirtschafteten auf die Stakeholder und das organische Zusammenwirken von Wirtschaft und Gesellschaft. Und sie werden unter Nutzung der digitalen Kommunikationsmittel direkt und sofort von ihren Vorständen um Meinungen und Entscheidungshilfen angefragt. *Liquid democracy* lautet der passende Begriffsschlag.

Doch die Sache hat nicht nur einen Haken. „Betriebsräte und Gewerkschaften müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten (...) im Übergang zur digitalen Ökonomie (...) zunehmend untauglich oder gar kontraproduktiv ist“, so Thomas Sattelberber (2015: 13), Ex-Manager und einer der profilierteste Propagandist des neuen Unternehmenstyps. Doch, so wäre zu fragen, warum sollte im digitalisierten Unternehmen die machtpolitische Asymmetrie zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber, die kollektive Arbeitsrechte begründet, verschwunden sein, warum die soziale Schutzbedürftigkeit der abhängigen Arbeit plötzlich enden? Nichts spricht dagegen, kollektiven Regeln der Arbeits- und Sozialverfassung starke individuelle Partizipations- und Souveränitätsrechte zur Seite zu stellen, um die Beschäftigten im Betrieb auch als Individuen zu stärken. Aber alle kapitalismustheoretische Analyse und alle betriebspolitische Erfahrung sprechen dagegen, dies ohne verbindliche, gesicherte und einklagbarer Rechte zu tun. Und zugleich spricht alles dafür, dass es mehr braucht als eine neue Corporate Governance, um nicht inszenierte, sondern reale Demokratie in einer kapitalistischen

Ökonomie zu etablieren. Digitalisierung hin oder her.

Prekäre Autonomie oder demokratische Humanisierung – zwei Szenarien digitaler Arbeit

Mein Zwischen-Fazit lautet: Der Weg in die digitalisierte Arbeitswelt ist nicht vorbestimmt. Ob es ein Weg zu mehr Humanität und Demokratie wird, ist eher unwahrscheinlich, wird letztlich aber in intensiven Aushandlungsprozessen zwischen Arbeit, Kapital und sicherlich auch der Politik entschieden. Wie sich das Verhältnis von Rationalisierungs- und Humanisierungslogik entwickelt, hängt von der Gestaltungskompetenz und den Machtverhältnissen unter den beteiligten Akteuren ab. Zu den hier skizzierten Konfliktfeldern werden Auseinandersetzungen um die Verteilungs- und Beschäftigungswirkungen sowie absehbare Konflikte um Datensicherheit und – Schutz hinzukommen, die für die soziale Qualität der Digitalisierung von entscheidender Bedeutung sein werden.¹⁶ Zugleich könnte im Zusammenspiel der Einbindung der Arbeitskraft in den digitalen Rationalisierungsprozess und der Schwächung individueller und kollektiver Verhandlungsmacht abhängiger Arbeit ein „digitaler Despotismus“ (Pfeiffer 2016) entstehen, der einen direkteren und ungeschützten Zugriff des Kapitals auf die elbendige Arbeitskraft ermöglicht. Vor allem das Risiko eines Schubs abhängiger Selbstständigkeit und damit der Entstehung eines „digitalen Prekariats“ ist evident und fatal zugleich. Doch mit den neuen Modellen vermarktlichter Arbeit und indirekter Steuerung kehrte schon vor geraumer Zeit die Kombination aus Autonomiegewinnen und sozialer Unsicherheit auch in die Kernzonen der Loharbeit zurück und ließ die sicher geglaubten Errungenschaften des fordistischen Kapitalismus erodieren. (Castel/Dörre 2009) Prekarität getarnt als Autonomie, das könnte zum Signum der neuen Arbeitswelt werden.

Dabei wissen wir aus den bisherigen Rationalisierungserfahrungen: Prekaritätsbekämpfung und Humanisierungserfolge setzen starke Interessenvertretungen und gewerkschaftliche Präsenz voraus. Diese Voraussetzungen sind bisher nicht in allen Betrieben gegeben. Erodierende Tarifverträge, sinkende Organisationsgrade und wachsende Betriebsrats- und Mitbestimmungslücken in immer mehr Betrieben mögen als Stichworte genügen.¹⁷ Die

¹⁶ Dabei scheinen die Vermutungen über die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung besonders breit auseinanderzuliegen; zum Stand der empirischen Forschung für Deutschland siehe etwa Wolter u.a. 2015 sowie Landmann/Heumann 2016 sowie den kurzen Literaturüberblick bei Scholz/Verbreek 2016.

¹⁷ Siehe dazu etwa die Beiträge im Schwerpunktheft der WSI Mitteilungen 3/2016: „Betriebliche Mitbestimmung: eine Bestandsaufnahme“.

Gefahr eines humanisierungspolitischen Flickenteppichs mit gravierenden Unterschieden in den Standards der Qualität der Arbeitsbedingungen ist daher nicht von der Hand zu weisen.

Möglich ist es aber auch, Projekte der Humanisierung der Arbeit mit dem Ausbau gewerkschaftlicher Organisationsanstrengungen und einer gezielten Revitalisierung betrieblicher Arbeitspolitik zu verbinden. Voraussetzung dafür ist allerdings eine hinreichende Verhandlungs- und Gestaltungsmacht von Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften. Doch diese machtpolitischen Voraussetzungen kommen in den einschlägigen Diskursen und regierungsoffiziellen Hochglanzbroschüren kaum vor, sind nur als Leerstelle anwesend.

Solidarische Macht und mächtige Solidarität - Hannah Arendt als Strategieberaterin

Aber Hannah Arendt wusste um die Bedeutung von Macht in sozialen Beziehungen. Hier, an dieser Stelle, kommt sie zurück ins Spiel. Und zwar als Theoretikerin der Macht, die uns hilft, diese gestaltungspolitische Leerstelle zu füllen. Richtig gelesen meldet sie sich gleichsam zur Strategieberaterin der Gewerkschaften in der Arbeitswelt 4.0 zu Wort.

Das gilt es zu begründen: Es war erneut Jürgen Habermas (1981b), der in der soziologischen Debatte zwei Machtbegriffe unterschieden hat: den „teleologischen“ Begriff von Max Weber und den „kommunikativen“ von Hannah Arendt. Weber versteht unter Macht die Fähigkeit bzw. „Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen“ (Weber 1972: 28) Machtorientiertes Handeln verfolgt also ein Ziel, ein Telos. Im Gegensatz dazu bestimmt Arendt in ihrer Arbeit zu „Macht und Gewalt“ Macht als Fähigkeit, Gemeinsamkeit, Gefolgschaft und Handlungsbereitschaft herzustellen. „*Macht* entspricht der menschlichen Fähigkeit, nicht nur zu handeln oder etwas zu tun, sondern sich mit anderen zusammenzuschließen und im Einvernehmen mit ihnen zu handeln. Über Macht verfügt niemals ein Einzelner; sie ist im Besitz einer Gruppe und bleibt nur solange existent, als die Gruppe zusammenhält.“ (Arendt 1970: 45; Hervorh. i. O.)

Sticht hier nicht die Nähe von Arendts Machtbegriff zum Begriff der Solidarität ins Auge? Man ersetze das Wort Macht durch Solidarität und prüfe die Nähe: „*Solidarität* entspricht der menschlichen Fähigkeit, nicht nur zu handeln oder etwas zu tun, sondern sich mit anderen zusammenzuschließen und im Einvernehmen mit ihnen zu handeln. Über Solidarität verfügt niemals ein Einzelner; sie ist im Besitz einer Gruppe und bleibt nur solange existent, als die Gruppe zusammenhält.“ Ein anregender Hinweis für unsere Frage, wo denn zwischen Digitalisierung und Prekarität die Solidarität bleibt. Arendt warnt nicht nur vor der Entfremdung des Menschen in der digital automatisierten Arbeitswelt. Durch die Nähe ihres Machtbegriffs zum gewerkschaftlichen Solidaritätsbegriff verweist sie auf die Dialektik

zwischen beiden und damit auf die Bedingungen gewerkschaftlicher Politikfähigkeit in der digitalen Welt. Arendt legt die Spur zu dem, was *Solidarität 4.0* genannt werden kann: kollektive und interessenorientierte Handlungsfähigkeit im Zeitalter von Prekarität und Vereinzelung. Denn Macht setzt eben nicht nur individuelles Wollen, sondern auch kollektives Können voraus. Als normative Theoretikerin spricht Arendt über das Wollen, aber als Analytikerin der Macht verweist sie uns die Voraussetzungen des Könnens.

Dieses Insistieren auf die Macht hilft, Solidarität als Handlungsressource der von Vereinzelung und Prekarität Bedrohten zu entwickeln. Solidarität wurzelt eben nicht nur in der Wertorientierung des Einzelnen, sondern in der Fähigkeit der Vereinzelteten zur Gemeinschaft. Solidarität muss mächtig sein, so könnte man Hannah Arendt verlängern, will sie mehr sein als eine normative Idee. Und Macht muss solidarisch sein, will sie überhaupt wirken und Egoismus überwinden. Also: Solidarität 4.0 ist „organische Solidarität“ (im Sinne Émile Durkheims 1988), deren Basis in der Erkenntnis wechselseitiger Abhängigkeit und des aufeinander Angewiesen Sein besteht¹⁸; im Verbund derer, die mit Robotern kooperieren, die im Zuge mobiler Arbeit den gemeinsamen Arbeitsort verlassen oder die als Clickworker und Crowdsources nie in den Solidarverband einer betrieblichen Belegschaft integriert waren.

Doch mehr noch: Wenn Macht vor allem kommunikativ entsteht, gibt dies Hinweise auf die Bedeutung von Partizipation, Diskurs und Verständigung als Schlüsselressourcen der Überwindung von Vereinzelung und der Erzeugung von kollektiver Handlungsfähigkeit, gerade in der digitalen Welt. Dabei sind die neuen Möglichkeiten digitaler Kommunikation von hohem Nutzen. Zwar können sich Einsichten in die eigene soziale Lage und Diskurse über solidarische Gegenwehr in den kurzen Zeitrhythmen von Twitter und Facebook nur unzureichend entfalten. Doch soziale Medien innerhalb wie außerhalb der Betriebe bieten schon heute wichtige Kommunikationsräume für die Verständigungen unter den Beschäftigten. So könnten durch Kommunikations- und Diskursräume eventuell Vereinzelung abgebaut und Kollektiverfahrenen generiert werden, die traditionell durch geteilte Arbeitsorte und – Situationen entstanden. Dass diese digitalen Räume dafür Schutzmechanismen gegen die Dynamik der neuen Landnahme zu errichten haben, ist evident.¹⁹

Doch die sozialen Räume der digitalen Plattformökonomie generieren zweifelsohne einen neuen, gänzlich ungewohnten Kontext gewerkschaftlicher Interessenpolitik. Bisher agieren die Gewerkschaften dort, so sie überhaupt präsent sind, in einer terra incognita. Grundlegende Fragen einer gewerkschaftlichen Erschließungsstrategie drängen sich auf: Welche

¹⁸ Als interessante, juristisch orientierte Abhandlung zum Thema Solidarität siehe Volkmann 1998.

¹⁹ Zur Deutung der Ökonomisierung der neuen digitalen Informationsräume als neue Landnahme vgl. etwa Boes u. a. 2015.

Anspracheformen entsprechen dem mitunter recht individualistischen Habitus der Crowdsources und Clickworker? Sind perspektivisch Routinen einer geregelten Austragung von Konflikten über Einkommen und Arbeitsbedingungen erreichbar? Was könnten funktionale Äquivalente für die traditionellen Instrumente gewerkschaftlicher Entscheidungsfindung wie Betriebsversammlungen oder Betriebsrat- und Vertrauensleute-Sitzungen sein? Und vor allem: Was heißt und wie geht Streik, also die organisierte und kollektive Verweigerung der Arbeitskraft der Unorganisierten und Vereinzelteten? Konturen einer verflüssigten, einer *liquid solidarity* in den Räumen der digitalen Arbeit werden sichtbar, die den inszenierten Demokratieangeboten der Unternehmen entgegen zu setzen wäre, um realer Selbstbestimmung und Elementen demokratischer Arbeit Vorschub zu leisten.

Fazit und Ausblick

Es ist nicht zu leugnen: Nach meiner Re-Lektüre von Hannah Arendt ist die Distanz weiter geschrumpft und die Bewunderung gewachsen. Arendt, so mein Fazit, kann uns helfen, die machtpolitische Leerstelle in der Digitalisierungsdebatte zu füllen; und sie gibt uns Hinweise auf eine kommunikative Solidarität, die unsere Interventionsfähigkeit in die digitale Rationalisierung in humanisierungspolitischer Absicht stärkt. Wird sie als Theoretikerin von Macht und Solidarität befragt, so erweist sie sich als Vor- und Mitdenkerin der Digitalisierung.

Sollte es bei der Gestaltung der digitalen Arbeit gelingen, durch mächtige Solidarität der Logik der demokratischen Humanisierung gegen die Logik der kapitalistischen Rationalisierung zum Durchbruch zu verhelfen, so könnte diese Arbeitswelt das Zentrum einer humanen Arbeitsgesellschaft der Zukunft darstellen. In dieser müsste Arbeit als persönlichkeitsproduktives, solidarisches und demokratisches „Handeln“ eine Chance haben, müsste die Logik der Humanität gegen die der Automation gestärkt werden. Ergänzt, geschützt und gefördert werden müsste eine solche Arbeitswelt durch ein sozialstaatliches Modell, das sich auf die Höhe der digitalen Zeit heraufreformiert hat. Notwendig wäre ein Ensemble aus Institutionen, Regeln und Leistungen, das alle Formen abhängiger Arbeit schützt, kollektive Mitbestimmung und individuelle Partizipation neu kombiniert und ein stabiles Fundament für individuelle Autonomie sichert. Eine solche Gesellschaft, die die demokratischen Potenziale der Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft in vollem Umfange zu aktivieren verstünde, würde freilich früher oder später mit dem Modell des Gegenwartskapitalismus kollidieren und zugleich über dieses hinausweisen. Und es würde neue Anforderungen an die Humanisierungspolitik (nicht nur) der Gewerkschaften stellen.

Doch das ist eine andere Geschichte, die hier nicht mehr erzählt werden kann. Sie enthält die Empfehlung, die allgemeine Sehnsucht nach der *Befreiung von der Arbeit* stets mit

konkreter Politik für eine *Befreiung in der Arbeit* zu verbinden. Am Schluss der hier erzählten Geschichte bleibt jedoch die Vermutung, dass mit einer solchen, einer demokratischen und solidarischen Arbeitsgesellschaft wohl auch Hannah Arendt zu versöhnen wäre.

Literatur:

- Anderson, Kai/Uhlig, Jane: Das agile Unternehmen. Wie Organisationen sich neu erfinden. Frankfurt a. M.
- Arendt, Hannah (1965): Über die Revolution. München.
- Arendt, Hannah. (1967): Vita activa oder vom tätigen Leben. München.
- Arendt, Hannah (1970): Macht und Gewalt. München.
- Arendt, Hannah (1986a): Eichmann in Jerusalem. Ein Bericht von der Banalität des Bösen. München.
- Arendt, Hannah (1986b): Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft. Antisemitismus, Imperialismus, totale Herrschaft. München.
- Beck, Ulrich (2007): Schöne neue Arbeitswelt. Frankfurt a.M.
- Benner, Christiane (Hrsg.) (2015): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt a. M.
- Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Langes, Barbara/Lühr, Thomas (2015): Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft“, in: WSI Mitteilungen H. 2, S. 77-85.
- Brynjolfsson, Erik/McAfee, Andrew (2015a): Die große Abkoppelung, in: Harvard Business Manager, September, S. 32-41.
- Brynjolfsson, Erik/McAfee, Andrew (2015b): The Second Machine Age. Wie die nächste industrielle Revolution unserer aller Leben verändern wird. Kulmbach.
- Burawoy, Micheal (2015): Public Sociology. Öffentliche Soziologie gegen Marktfundamentalismus und globale Ungleichheit. Weinheim/Basel.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.
- Dahrendorf, Ralf (2003): Auf der Suche nach einer neuen Ordnung. Eine Politik der Freiheit für das 21. Jahrhundert. München.
- Deppe, Frank (2008): Politisches Denken im Kalten Krieg. Teil 2. Hamburg.
- Dörre, Klaus (2015): Digitalisierung – neue Prosperität oder Vertiefung gesellschaftlicher Spaltung?, in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (2015) (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden. S. 269-284.
- Dörre, Klaus (2015b): The New Landnahme. Dynamics and Limits of Financial Market Capitalism, in: Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (2015): Sociology, Capitalism, Critique. London/New York, S. 11-66.
- Émile Durkheim (1988): Über soziale Arbeitsteilung. Frankfurt a. M.
- Fratscher, Marcel (2016): Verteilungskampf. Warum Deutschland immer ungleicher wird. München.
- Gorz, André (1981): Abschied vom Proletariat. Jenseits des Sozialismus. Frankfurt a.M.
- Grabka, Markus M./Goebel, Jan/Schupp, Jürgen (2016): Schrumpfender Anteil an BezieherInnen mittlerer Einkommen in den USA und Deutschland, in: DIW Wochenbericht Nr. 18, S. 391-402.

- Habermas, Jürgen (1981a): Hannah Arendt. Die Geschichte von den zwei Revolutionen, in: Ders.: Philosophisch-politische Profile. Frankfurt a. M., S. 223-228.
- Habermas, Jürgen (1981b): Hannah Arendts Begriff der Macht, in: Ders.: Philosophisch-politische Profile. Frankfurt a. M., 228-248.
- Habermas, Jürgen (1985): Die Krise des Wohlfahrtsstaates und die Erschöpfung utopischer Energien, in: Ders.: Die Neuen Unübersichtlichkeit. Frankfurt a.M., 141-163.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (2015) (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden.
- Hobsbawm, Eric (1998): Das Zeitalter der Extreme. Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts. München.
- Honneth, Axel (2015): Die Idee des Sozialismus. Versuch einer Aktualisierung. Berlin.
- Lanchester, John (2015): Die Roboter kommen, in: Leviathan, H. 4, S. 523-538.
- Landmann, Juliane/Heumann, Stefan (Hrsg.) (o. J.) (2016): Auf dem Weg zum Arbeitsmarkt 4.0? Mögliche Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Beschäftigung in Deutschland bis 2030. o. O. (Berlin).
- Lutz, Burkart (1989): Der kurze Traum immer währender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung in Europa des 20. Jahrhunderts. Frankfurt/New York.
- Luxemburg, Rosa (1981): Die Akkumulation des Kapitals. Ein Beitrag zur ökonomischen Erklärung des Kapitalismus. (Gesammelte Werke Bd.5). Berlin (DDR).
- Mathes, Joachim (Hrsg.) (1982): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages. Frankfurt a. M.
- Nussbaum, Martha C. (1998): Gerechtigkeit oder Das gute Leben. Frankfurt a. M.
- Offe, Claus (1984): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a. M.
- Pfeiffer, Sabine (2015): Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus, in: Mittelweg, H. 6, S. 14-36.
- Rosa, Hartmut (2016): Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung. Berlin.
- Sattelberger, Thomas (2015): Zur Einführung – ein Gespräch, in: Sattelberger, Thomas/Welpe, Isabell/Boes, Andreas: Das demokratische Unternehmen: Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft. Freiburg, S. 11-18.
- Sauer, Dieter (2007): Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Soziologische Deutungen in zeithistorischer Perspektive, in: Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte, H. 2, S. 309-328.
- Scholz, Anne-Marie/Verbreek, Hans (2016): Literaturstudie, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.): Arbeit weiter denken. Digitalisierung der Arbeitswelt. Werkheft 01. Berlin, S. 130-137.
- Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen. Gute Arbeit. Ausgabe 2016. Frankfurt a. M.
- Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (2014) (Hrsg.): Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten. Gute Arbeit. Ausgabe 2014. Frankfurt a. M.
- Streeck, Wolfgang (2012): Der öffentliche Austrag der Soziologie, in: Leviathan, H. 1, S. 129-147.
- Urban, Hans-Jürgen (2016): Arbeiten in der Wirtschaft 4.0. Über kapitalistische Rationalisierung und digitale Humanisierung, in: Schröder, Lothar/Ders. (Hrsg.): Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen. Gute Arbeit. Ausgabe 2016. Frankfurt a. M., S. 21-45.
- Urban, Hans-Jürgen (1999): Reform der Arbeitsgesellschaft als Tagesaufgabe. Für ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit, in: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung, H. 1, S. 56-70.

- Urban, Hans-Jürgen/Fergen, Andrea (2014): Die Initiative der IG Metall für eine Anti-Stress-Verordnung. Zwischenbilanz und Standortbestimmung, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit. Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten. Ausgabe 2014. Berlin, S. 311-324.
- Volkman, Ute (2015), Soziologische Zeitdiagnosen. Eine wissenssoziologische Ortsbestimmung, in: Soziologie, H. 2, S. 139-151.
- Volkman, Uwe (1998): Solidarität. Programm und Prinzip der Verfassung. Tübingen.
- Fuchs, Johann u.a. (2016): IAB Prognose 2016: Beschäftigung und Arbeitskräfteangebot so hoch wie nie. IAB Kurzbericht, Nr. 6.
- Wallerstein, Immanuel/Collins, Randall/Mann, Michael/Derluguian, Georgi/Calhoun, Craig (2014): Ein Weckruf an die Sozialwissenschaften. Ein gemeinsamer Schluss, in: Dies. : Stirbt der Kapitalismus? Fünf Szenarien für das 21. Jahrhundert. Frankfurt a. M., S. 203-204.
- Weber, Max (1972): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen.
- Wolter, Ingo Marc u. a. (2015): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. (IAB-Forschungsbericht 8). Nürnberg.