



Oswald von
Nell-Breuning
Institut

für Wirtschafts- und
Gesellschaftsethik

der Philosophisch-Theologischen
Hochschule Sankt Georgen



Werkstück Jahresbericht 2020

Simon Reiners

Emanzipatorische Potentiale der Arbeit 4.0 – Drei Thesen

Der Text ist entnommen aus: [NBI-Jahresbericht 2020 – Themen eines Jahres. Frankfurt a.M.: Nell-Breuning-Institut 2020](#), S. 8-11.

Die alte Frage nach dem Verhältnis von Technik und Arbeit erlebt in den letzten Jahrzehnten eine Renaissance und einen deutlichen Wandel. Im Rahmen von Industrie 4.0 – der Verbreitung digitaler Technologien und „intelligenter“ Produktionssysteme – richtet sich nun auch der Blick darauf, welche Konsequenzen das für die Arbeitswelt hat. Dabei stehen die Flexibilisierung und räumliche Globalisierung von Arbeitsprozessen, die damit verbundene Entkopplung der Erwerbsarbeit von einem festen Ort und einer festen Zeit, sowie die Vermengung menschlicher Arbeit mit nicht-menschlichen „Dingen“ (Big-Data, Cyber-Physische-Systeme, Algorithmen) im Mittelpunkt. Für die Fragen, woran sich Arbeitserfolg bemisst, was als Gebrauchs- und Tauschwert der Lohnarbeit gilt, welche Rolle das Subjekt in diesen technologischen co-working Prozessen spielt, was als „Unternehmen“ und als „Mitarbeiter:in“ gilt, wurden noch keine überzeugenden, breit akzeptierten Antworten gefunden. Der dafür aufkommende Begriff der „Arbeit 4.0“ ist in den Sozialwissenschaften noch nicht einmal sonderlich verbreitet.

Von Seiten kritischer Sozialwissenschaften und Gewerkschaften wird dieser Wandel der Arbeitswelt überwiegend mit Sorge betrachtet: Er schaffe neue Formen von Fremdorganisation und Kontrolle, sowie eine Entgrenzung von Lohnarbeitsverhältnissen. Der digitale Wandel in der Arbeitswelt lässt sich jedoch nicht aufhalten. Der folgende Beitrag möchte deswegen untersuchen, welche Potentiale statt nur Gefahren mit Arbeit 4.0 für eine Zukunft der Arbeit und dadurch auch für eine zukünftige Gesellschaft einhergehen können. Dazu wird in einem ersten Schritt der traditionelle Begriff von Arbeit betrachtet. Daraufhin soll genauer bestimmt werden, welche Wirkung Industrie 4.0 auf die Arbeitswelt hat. Anschließend sollen die kritischen Einsichten hierzu vorgestellt werden, um abschließend drei Thesen zu formulieren, welche Potentiale die zukünftige Arbeit beinhaltet, die in traditionelle Lohnarbeitsverhältnisse eingeschriebenen Macht- und Ungleichheitsverhältnisse umzuwerten. Die moderne Bestimmung der Bedeutung menschlicher Tätigkeit stammt von Kant. Den substanziellen Zweck des menschlichen Wesens sieht er in der Aneignung innerer

und äußerer Natur – zur Entfaltung der Potentiale als Vernunftwesen. Entgegen dieser Superiorität humaner Tätigkeit wird bereits durch Schelling die eigene Produktivität der Natur (natura naturans) hervorgehoben. Die moderne Bestimmung menschlicher Arbeit findet sich jedoch noch immer mit Hegel in ihrer Bedeutung für die Ausbildung des Selbstbewusstseins des menschlichen Subjekts in der Auseinandersetzung mit der äußeren Welt: „Das arbeitende Bewusstsein kommt also hierdurch zur Anschauung des selbstständigen Selbst, als seiner Selbst,“ wie er in der Phänomenologie des Geistes schreibt (GW 3, 153). (//9//)

Bekanntermaßen erfährt diese Bestimmung mit Marx' Wendung zur Gesellschaftstheorie eine Perspektive auf die negativen Seiten dieser Selbstbildung durch Arbeit: Arbeit sei das, was durch Naturaneignung Waren und Werte schafft. Unter Bedingungen des Privateigentums und kapitalistischer Produktionsweisen entstehe aber eine spezifische Form menschlicher Arbeit. Sie ist nämlich zunächst selber Ware: der Verkauf der eigenen Zeit beziehungsweise der Tätigkeit in dieser. Statt als Mittel zur Selbstbildung findet sich Arbeit unter fremden Zwecken wieder und führe laut Marx zur vierfachen Entfremdung: gegenüber dem Produkt der Arbeit, der eigenen Tätigkeit, dem Menschen als Gattungswesen und schließlich gegenüber sich selbst. Arendt fügt noch eine fünfte und entscheidende Form der Entfremdung hinzu: diejenige gegenüber „der Welt“. Das heißt zentral ist nicht nur der Verlust einer Beziehung zum eigenen beziehungsweise zwischenmenschlichen Dasein, sondern zur (natürlichen) Umwelt als ebenfalls sinngebendem Bestandteil des menschlichen Lebens. Dennoch sehen Marx und Arendt weiterhin, wie Hegel, in Formen nicht-entfremdeter Arbeit die Möglichkeit zur Entfaltung und Verwirklichung der Potentiale des menschlichen Subjekts. So heißt es bei Marx in den ‚Grundrissen‘: „Selbstverwirklichung, Vergegenständlichung des Subjekts, daher reale Freiheit, deren Aktion eben die Arbeit ist“ (MEW 42, 512). Diese entziehe sich dem (welt-) zerstörerischen Fortschrittsnarrativ instrumentell-rationalisierter Moderne und könne eine freie Welt- und Selbstbeziehung herstellen. Wenn Produktionsverhältnisse Gesellschaftsverhältnisse bestimmen, muss also zu jeder Zeit gefragt werden, was als nicht-entfremdete Arbeit gelten kann – auch unter Arbeit 4.0.

Die Ausbreitung digitaler Technologien und „intelligenter“ Produktionsprozesse in allen Wirtschaftszweigen hat einschneidende Veränderungen für die Arbeitswelt. Entscheidende Aspekte dieser sich noch grundlegend verändernden neuen Arbeitswirklichkeit sind die Einführung von sogenannten Cyber-physischen Systemen, Internet der Dinge, Cloud-Computing, Big Data, Virtual Reality und Smart Robotics – alles Technologien gekennzeichnet durch Verschmelzung physisch-mechanischer Gegenstände mit virtuellen Informations- und Kommunikationstechnologien. Sie zeichnen sich durch ihre Selbstständigkeit gegenüber menschlichem Handeln, der Verkürzung von Zeit und Loslösung von festen Orten aus. Somit bringen diese Entwicklungen insbesondere zwei relevante Veränderungen in der Arbeitsstruktur mit sich: Zum einen findet eine zunehmende Verschmelzung menschlicher Tätigkeit mit Dingen beziehungsweise nicht-menschlichem Tätigsein statt. Insbesondere in der Informationsverarbeitung entsteht ein neues Bild des tätigen, humanen Subjekts. Nur durch die Kooperation mit selber intelligenten Technologien kann es seine vollen Potentiale entfalten. Zum anderen führt die (//10//) Verkürzung von Zeit und Entkoppelung von festen Arbeitsstätten zu fluiden, netzwerkförmigen Arbeitsverhältnissen. Diese individualisierten und weniger gebundenen Arbeitsverhältnisse versprechen zum einen neue Freiheiten in der Möglichkeit zur Entfaltung subjektiver Potentiale und flachen Hierarchien. Zum anderen wird das Ergebnis der Arbeit und damit sein Tauschwert nicht länger an den Prozess (die Tätigkeit in der erworbenen Zeit), sondern allein an dessen Ergebnis gebunden.

Bisherige Beiträge zu Arbeit 4.0, die nicht aus der Perspektive des Unternehmens- und Personalmanagements stammen, blicken überwiegend kritisch auf diesen Wandel. Ein entscheidender Punkt, auf den vor allem Gewerkschaften aufmerksam machen, sind die zunehmenden Kontrollmöglichkeiten durch digitale Technologien. Hinzu kommt die Kritik an oft unterbestimmten Arbeitsverträgen und an nicht mehr in festen Unternehmensstrukturen eingebundener Beschäftigung – geprägt durch Selbstorganisation, Eigenverantwortung für soziale Risiken und Lohnbindung an das Ergebnis statt den Prozess der Arbeit.

Von sozialwissenschaftlicher Seite wird insbesondere das mit flexibleren Beschäftigungsmöglichkeiten verbundene Versprechen geringerer Fremdbestimmung und größerer Selbstentfaltung zurecht mit großer Skepsis betrachtet. Die zunehmende Flexibilität, Entgrenzung und Autonomie der Arbeitnehmer:in gestatte zunehmend den Zugriff auf bisher der Vermarktlichung entzogene Fähigkeiten des Menschen wie Kreativität, Emotionalität oder Solidarität. Statt der versprochenen nicht-entfremdeten Entfaltungsmöglichkeiten des Subjekts in neuen Arbeitsformen, fänden auch diese unter fremder Zwecksetzung statt.

Diese zu beobachtenden Tendenzen der Entgrenzung und Vermarktlichung des Selbst sind jedoch auch unabhängig von Arbeit 4.0 vorhanden und weniger als immanente Folgen zu betrachten. Eine solche Kritik würde einen breiteren Fokus auf gegenwärtige gesellschaftliche Verhältnisse verlangen – von denen Arbeit nur eines ist. An dieser Stelle soll jedoch über den zurecht kritischen Blick auf Arbeit 4.0 hinausgegangen werden. Es sollen drei Thesen vorgestellt werden, wie Arbeit 4.0 nicht nur neue Herrschaftsverhältnisse unterstützt, sondern auch als Potential gelesen werden kann, vorhandene Verhältnisse einer kritischen Revision zu unterziehen.

T1: Mit zunehmender Technologisierung von Arbeitsprozessen geht einher, dass große Teile von Arbeit wegfallen. Die abschließende Bewertung dieser Entwicklung als Fluch oder Segen steht noch aus und hängt vom sozialpolitischen Umgang mit dem Rückgang der klassischen Arbeitsgesellschaft ab. Einige Arbeitsbereiche lassen sich jedoch durch Digitalisierung nicht ersetzen. Das betrifft insbesondere bezahlte Sorgearbeiten und die unter der modernen Definition ohnehin nicht als „Arbeit“ betrachteten unbezahlten Reproduktionstätigkeiten. Diese verlangen Körperlichkeit, Präsenz, Emotionalität und Affektivität – all das, was sich instrumenteller Rationalität entzieht. Gerade diese oft wenig wertgeschätzte Arbeit bietet das Potential für einen Perspektivwechsel: Was bisher als höchste menschliche Fähigkeit galt – die Informationsverarbeitung – verliert in der Arbeit 4.0 ihre anthropozentrische Superiorität, gegenüber wesentlich leistungsfähigeren Algorithmen und Big Data. Körperliche, präsente und affektive Arbeit stellt sich hingegen als unersetzbar menschlich heraus. Reproduktionsarbeit, anstatt gänzlich aus dem Blickfeld der Arbeit ausgeschlossen zu sein, wird nun zum Rollenmodell für eine körperverbundene, (*//11//*) humane Arbeit in und mit der Welt – die nicht beherrschend, zerstörerisch und eigentumsförmig ist, sondern lebensbejahend, nachhaltig, damit menschlich, ganz im Sinne von Marx und Arendt.

T2: Der moderne Begriff der Arbeit als Beherrschung der Natur zur Produktion von Mehrwert – wodurch das menschliche Subjekt zur Verwirklichung komme – erweist sich heute ebenfalls als erschöpft. Der Versuch ihn lediglich in der intelligenten Maschine zu reproduzieren muss misslingen. Arbeit 4.0 verweist auf die Verbundenheit und Ko-konstitution des Menschen mit der Natur als seinem nichtmenschlichen Anderen. Schließlich ist zum einen jedes Glasfaserkabel und jeder Roboterarm Teil der Natur. Zum anderen lassen sich Algorithmen etc. als ein „Mehr“ des Menschen verstehen, an dem er Teil hat, aber nicht ganz darin aufgeht. Natura Naturans – die Eigenproduktivität der Natur – statt der Widerstreit mit der Natur macht

sich bemerkbar. Der Fokus auf Interaktion in der Arbeit – mit anderen Menschen und der Umwelt – statt auf das vereinzelte Subjekt wird entscheidend. Hier kann nun von Arbeit als Entwicklung humaner Potentiale und der Ausweitung von Freiheits- und Handlungsspielräumen gesprochen werden, der nicht die Ausbeutung der Natur zu Grunde liegt. Arbeit 4.0 kann zu einer Brücke werden, die eine ökologische und nachhaltige Gesellschaft in den Bereich der Vorstellungskraft überführt.

T3: Bietet folglich Arbeit 4.0 strukturell notwendig Potentiale für eine weniger zerstörerische, nicht-entfremdete Lebensform, wie es T1 und T2 zu versprechen scheinen? Arbeit 4.0 lässt nicht-entfremdete, nachhaltige und menschliche Qualitäten erkennen. Arbeiten (zusammen) mit Algorithmen ist jedoch nicht „an sich“ sinnstiftend und emanzipatorisch. Wirkung folgt auch hier nicht funktionalistisch aus der Eigenlogik der Technik – weder in negativer (Fremdbestimmung) noch im positiver Hinsicht (Selbstentfaltung). Die Möglichkeiten für eine freiere Arbeit und damit für eine freiere Gesellschaft der Zukunft liegen in den gesellschaftlichen Kämpfen um die Definitionsmacht von Arbeit 4.0. Für die Möglichkeit, die Potentiale für nicht-entfremdete Subjektivität zu nutzen, gilt die kritische Auseinandersetzung dem westlichen Anthropos, also dem instrumentellrationalen Subjekt, wie sie bereits vielerorts von ökologischen, anti-rassistischen, dekolonialen oder queer-feministischen Bewegungen geführt wird. Das Ringen um die Arbeit der Zukunft muss sich hier angliedern.