

Gewerkschaftliche Gestaltungsanforderungen an die Arbeit der Zukunft – Überlegungen zur Praxisrelevanz der Arbeitsbewusstseinsforschung

REINER HOFFMANN, THOMAS FISCHER

Einleitung

Wie sehen die aktuellen Befunde der Arbeitsbewusstseinsforschung zu den Maßstäben aus, an denen die Beschäftigten heute den Wert und die Anerkennung ihrer Arbeit messen? Was macht aus ihrer Sicht „Gute Arbeit“ aus, welche Leitlinien und Anforderungen für die Gestaltung der (digitalen) Arbeit der Zukunft können die Gewerkschaften daraus ableiten?

Mit diesen Fragen befasst sich der vorliegende Beitrag. Dafür wird zunächst auf die durchaus vorhandene Anfälligkeit des arbeits- und sozialwissenschaftlichen Diskurses eingegangen, den analytischen Kurzschluss zu begehen, neoliberalen Denk- und Argumentationsmuster auf die reale Arbeitswelt zu übertragen oder sich in reinen Problembeschreibungen zu verlieren, ohne dabei aktive Gestaltungsoptionen aufzuzeigen. Anschließend stellen wir knapp die Risiken und Chancen des digitalen Wandels unserer Arbeitswelt dar, für dessen Humanisierung wir gewerkschaftliche Konzepte und klare politische Leitorientierungen brauchen. Und in einem letzten Schritt werden wir dann anhand aktueller Projektbefunde umreißen, inwieweit die empirische Feldarbeit in der Arbeitsbewusstseinsforschung praxisrelevante Ansatzpunkte bereitstellt, die von den Gewerkschaften bei der Entwicklung eines Leitbildes für die Gestaltung guter Arbeit unter dem Vorzeichen fortschreitender Digitalisierung genutzt werden können.

Auf dem Weg in die „Abstiegsgesellschaft“ und zum „unternehmerischen Selbst“ – und was dann?

Nach einer ersten Nachkriegsepoke der „sozialen Moderne“ zeigt sich Deutschland heute in einer grundlegend anderen Verfassung. Seit den 1970er Jahren haben wir den Weg in die „Abstiegsgesellschaft“ eingeschlagen. Hinter den Kulissen des vermeintlichen Beschäftigungswunders, das wir derzeit erleben, zeigt sich „... eine ,prekäre Voller-

werbsgesellschaft‘, die voll und ganz auf Beschäftigung um und zu jedem Preis eingestellt ist...[E]s entsteht eine Gesellschaft des sozialen Abstiegs, der nicht die Arbeit, sondern die *integrative Arbeit* ausgeht...Arbeit verändert...ihren Charakter, aus der vormaligen Quelle des Aufstiegs entspringt nun die Gefahr sozialer Abstiege.“¹

Mit seinem Begriff der „Abstiegsgesellschaft“ bringt Oliver Nachtwey einen Befund gut auf den Punkt, der heute von weiten Teilen der kritischen Arbeits- und Sozialforschung geteilt wird. Unsere Arbeitswelt hat sich radikal gewandelt und ist zu einer zentralen Quelle sozialer Disparitäten, von Ungleichheit, Unsicherheit und prekärer Beschäftigung geworden. Ursächlich dafür ist eine Vielzahl von Triebkräften, die sich teilweise wechselseitig verstärken. Zu nennen sind hier vor allem der ökonomische und politische Triumphzug einer neoliberalen Liberalisierungs- und Deregulierungsagenda, die wirtschaftliche Globalisierung, die wachsende Abhängigkeit der Unternehmenswelt von den Finanzmärkten, die damit einhergehende Finanzialisierung der „Realökonomie“ und eine immer stärkere Shareholder-Value-Orientierung des Unternehmensmanagements, die Erosion der deutschen Arbeitsmarktdnung der Nachkriegszeit und die schwindende Tarifbindung hierzulande sowie – last but not least – die fatale Kehrtwende hin zum aktivierenden Sozialstaat, die mit der „Agenda 2010“ vollzogen wurde.

All diese Faktoren tragen dazu bei, dass das Leben von immer mehr Beschäftigten durch die Angst vor Abstieg und sozialer Exklusion geprägt ist. Gleichzeitig bedingen Entwicklungen wie die Digitalisierung, die Feminisierung unserer Arbeitswelt und der demografische Wandel, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Leben, Arbeitsplatz und Privatsphäre, Beruf und Familie immer durchlässiger wer-

1 Nachtwey, O. (2016): Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Berlin, S. 121.

den. Noch nie war die Vorstellung von einem glücklichen Leben so eng mit dem eigenen Erfolg in der Erwerbsarbeit verknüpft wie heute. Anders als von den Beschwörern eines Endes der Arbeitsgesellschaft in den 1980er Jahren vorausgesagt, diagnostiziert Berthold Vogel deshalb zurecht, dass wir inzwischen in einer „Hyperarbeitsgesellschaft“ leben: „Die ‚Hyperarbeitsgesellschaft‘ kennt ... keine erwerbsarbeitsfreien Orte mehr ... Am Arbeitsleben teilzuhaben, ist keine Frage der Wahl, sondern es ist eine Verpflichtung.“²

Angesichts dieser Entwicklung verlieren sozialwissenschaftliche Analysen, die den Weg in die „Abstiegsgesellschaft“ nachzeichnen, nichts von ihrer Gültigkeit und erkenntnistheoretischen Relevanz. Wenn sie aber an diesem Punkt stehen bleiben und nur zunehmende Abstiegsängste, wachsende Risiken sozialer Exklusion oder neue Unsicherheiten in einer digitalen Arbeitswelt thematisieren, dann laufen sie Gefahr, ungewollt den neoliberalen Apologeten des Marktes und der Effizienz das Wort zu reden. Wenn sie Antworten schuldig bleiben, wo in unserer Arbeitswelt Gestaltungspotenziale und Freiräume für die Beschäftigten liegen, welche Gelegenheiten und Entwicklungschancen sich für sie eröffnen lassen, dann drohen sie das Feld denjenigen zu überlassen, die das fragwürdige Ideal des selbstoptimierten und selbstökonomisierten Arbeitnehmers propagieren.

Genau aus diesem Grund warnen Knut Tullius und Harald Wolf (Tullius/Wolf in diesem Heft) davor, vorschnell in den Chor all derjenigen einzustimmen, die behaupten, der Neoliberalismus habe sich erfolgreich durchgesetzt, weil es ihm auf breiter Front gelungen sei, sein Projekt der Vermarktlichung aller Lebensbereiche als prägendes Dispositiv im Denken und Handeln jedes Einzelnen zu verankern.

Unstrittig ist, dass auch wir uns als Gewerkschaften in der arbeits- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung Tag für Tag mit einem „neuen Geist des Kapitalismus“ konfrontiert sehen. Regelmäßig wird an das „unternehmerische Selbst“ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer appelliert. Den Beschäftigten soll weisgemacht werden, Leistungsgerechtigkeit sei alleine an den Erfolgs- und Ergebniskriterien des Arbeitgebers zu messen und es läge in der Eigenverantwortung jedes Beschäftigten, ohne Rücksicht auf die eigenen Leistungsgrenzen alles nur Erdenkliche zu tun, um diese zu erfüllen.

Eine völlig andere Frage ist aber, ob die Beschäftigten diese neoliberalen Doktrin einer verstärkten Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung ihrer Arbeitskraft tatsächlich bereits mehrheitlich als eigene Handlungs- und Interessenorientierungen verinnerlicht haben. Hier weisen Tullius und Wolf zu Recht darauf hin, dass für eine zuverlässige Beantwortung dieser Frage kaum empirische Belege vorliegen und häufig einfach eine Vorherrschaft neoliberaler Leitvorstellungen im individuellen Denken und Handeln unterstellt wird. Hier sei aber Vorsicht angebracht, weil dies „...dazu verleiten [könnte], den Bedeutungsverlust nicht-ökonomischer Werte und Normen wie Solidarität, Gemeinsinn und weiterer Elemente einer

„moralischen Ökonomie“ bereits als vollendete Tatsache zu betrachten. Wer aber solche Werte und Normen und entsprechende Handlungs- und Interessenorientierungen der Erwerbstätigen als mehr und mehr irrelevant betrachtet, der wird auch politisch nicht mehr mit ihnen rechnen oder auf sie bauen.“ (Tullius/Wolf, in diesem Heft, S. 193f.).

Die „moralische Ökonomie“ im Betrieb lebt – und liefert den Gewerkschaften Leitorientierungen für die Gestaltung der Arbeit der Zukunft

Und genau an dieser Stelle kommt die Arbeitsbewusstseinsforschung ins Spiel. Ihre Revitalisierung in den letzten Jahren ist aus gewerkschaftlicher Sicht deshalb sehr zu begrüßen, weil sie uns auf betrieblicher Ebene empirisch fundierte Einblicke in dominante Grundorientierungen und Werte haltungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt, die wir für unsere Interessenvertretungs-, Aktivierungs- und Mobilisierungsarbeit praktisch nutzen können. Exemplarisch stehen hierfür die Ergebnisse eines empirischen Forschungsprojektes, das gemeinsam vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München und dem Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen durchgeführt wurde³ und dessen zentrale Ergebnisse in diesem Schwerpunkttheft der WSI-Mitteilungen vorgestellt werden.

Die in diesem Projekt herausgearbeiteten individuellen Gerechtigkeitsansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an die Legitimität von Arbeits- und Beschäftigungsordnungen zeigen, dass die „moralische Ökonomie“ im Betrieb ebenso wie das Berufsethos und der „Produzentenstolz“ nach wie vor leben. Hervorzuheben sind hier insbesondere die weiterhin bestehenden Ansprüche auf eine aufwands-, nicht erfolgsbezogene Leistungsgerechtigkeit, auf Würde und auf Fürsorge. Sie machen mit ihrem starken Solidaritäts- und Gemeinsinnbezug deutlich, dass der Wert guter Arbeit aus Sicht der Beschäftigten noch immer daran gemessen wird, wie „gerecht“ der Arbeitgeber nicht nur einen selbst behandelt, sondern auch daran, wie er mit dem Team oder mit der Belegschaft insgesamt umgeht. Kurz

2 Vogel, B. (2016): Die Dynamik der Unverbindlichkeit. Diskussionspapier aus der Kommission „Arbeit der Zukunft“: Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 7, http://www.boeckler.de/pdf/arbeit_zukunft_diskussionspapier_vogel.pdf.

3 Das dreijährige Forschungsprojekt wurde unter dem Titel „Brüchige Legitimationen – neue Handlungsorientierungen? Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen“ von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (Projekt-Nr. 2012-553-3). Die Ergebnisse wurden veröffentlicht: Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H. (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb, Baden-Baden.

gefasst: Die Ergebnisse der durchgeführten Beschäftigtenbefragungen und Gruppengespräche lassen deutlich erkennen, dass das neoliberalen Leitbild des nutzenmaximierenden und nur noch auf den eigenen Vorteil bedachten „marktgängigen Arbeitnehmers“ im Selbstverständnis der Beschäftigten eben längst noch nicht prägend für die betriebliche Wirklichkeit ist.

Und genau an dieser betrieblichen Wirklichkeit können und müssen wir als Gewerkschaften ansetzen, wenn wir für die breite gesellschaftspolitische Debatte über den Wert von Arbeit gerüstet sein wollen, die sich aktuell an den radikalen Umbrüchen einer zunehmenden Digitalisierung unserer Arbeits- und Lebenswelt entzündet. Im neuen Gewande grenzenloser „Flexibilisierung“ wird dabei von Arbeitgeberseite versucht, bestehende Schutzstandards und Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmer auszuhebeln. Durch den Verweis auf die technologiegetriebene Verschärfung der Wettbewerbssituation und die gesteigerten Anforderungen an die Innovationsfähigkeit der deutschen Industrie in den Zukunftsfeldern „Industrie 4.0“ und „Smart Services“ wird das Bild unvermeidlicher Rationalisierungs- und Deregulierungszwänge heraufbeschworen, denen sich auch und zu allererst die Beschäftigten anzupassen haben – sei es durch ihre Verfügbarkeit rund um die Uhr, sei es durch noch viel stärker projektbezogenes Arbeiten auf der Grundlage von Zielvereinbarungen, sei es durch die Annahme neuer individueller Beteiligungsangebote im „agilen“ Unternehmen, selbst wenn diese bewusst darauf abzielen, ihre institutionell garantierten Mitbestimmungsrechte zu schwächen oder zu umgehen.

In dieser Logik bedeutet Digitalisierung einen weiteren Schritt zurück in Richtung Rekommodifizierung der Arbeitskraft. Das Arbeitsvermögen des Einzelnen verkommt mehr und mehr zur reinen Ware. Der Leistungsdruck auf die Beschäftigten steigt unablässig. Die „Hyperarbeitsgesellschaft“ nähert sich ihrer Vollendung, in dem die letzten zeitlichen und örtlichen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben durch Arbeit auf Abruf, Erreichbarkeit rund um die Uhr und „Home Office“ niedrigerissen werden.

Die massiven Verunsicherungen, die durch die möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungsordnungen ausgelöst werden, verstärken diesen Druck auf bestehende Arbeitsordnungen weiter. Inzwischen existieren zahlreiche Studien, die – insbesondere mit Blick auf Beschäftigte mittleren Qualifikationsniveaus – wahre Horrorszenarien zu den Freisetzungseffekten heraufbeschwören, die sich aus der Substitution menschlicher Arbeit durch den Einsatz digitaler Technologien ergeben könnten.

Trotz dieser „Gefechtslage“ lassen wir uns als Gewerkschaften nicht in die Defensive drängen. Gerade mit Blick auf Aspekte wie gesundes Arbeiten, den Ausgleich von Familie und Beruf oder größere kreative Gestaltungsspielräume im Arbeitsleben bieten die neuen digitalen Technologien auch große Chancen für die Beschäftigten. Sie bergen erhebliches Potenzial für eine menschengerechte Gestaltung unserer modernen Arbeitswelt. Einen soliden Ausgangs-

punkt für die Entwicklung entsprechender gewerkschaftlicher Humanisierungskonzepte sehen wir in den jüngeren Erkenntnissen der soziologischen Arbeitsbewusstseinsforschung. Sie können uns vor allem dabei helfen, eines der zentralen Defizite zu beheben, unter denen die aktuelle Debatte um „Arbeiten 4.0“ noch immer krankt: Bislang fehlt gerade in der politischen Diskussion ein umfassendes Leitbild, was gute Arbeit und ein gutes Leben in einer digitalisierten Welt ausmacht. Chancen und Risiken der Digitalisierung werden dort zumeist ohne eine solche Leitorientierung gegenübergestellt.⁴

Forschungsarbeiten, wie die des SOFI und ISF im Rahmen des Projektes „Brüchige Legitimationen“ (siehe Fußnote 3) können bei der Erarbeitung eines entsprechenden Leitbildes wertvolle Anregungen geben. Völlig klar ist dabei, dass sie schon aufgrund ihres begrenzten Untersuchungsdesigns und Befragungs-Samples⁵ keine Allgemeingültigkeit beanspruchen können. Dennoch liefern die dort auf betrieblicher Ebene herausgearbeiteten Legitimitätsansprüche wichtige Hinweise auf zentrale Wertmaßstäbe, die Beschäftigte heute an „Gute Arbeit“ anlegen – und die damit auch als Messlatte für die Formulierung unserer gewerkschaftlichen Anforderungen an gute digitale Arbeit herangezogen werden können, in deren Mittelpunkt weiterhin der Mensch steht.

Erwartungen an die Arbeitswelt und Gerechtigkeitsansprüche von Beschäftigten – Forschung für die Praxis

Erst kürzlich hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“ veröffentlicht.⁶ Im Rahmen dieser Studie wurden 1.200 Personen dazu befragt, wie sie ihre heutige Arbeitswelt erleben und welche Arbeitswelt sie sich für die Zukunft wünschen. Deutlich wird dabei, wie stark sich die Befragten bezüglich ihrer handlungsleitenden Einstellungen und Haltungen unterscheiden. Insgesamt identifiziert die Studie sieben unterschiedliche „Wertewelten“, die in den Befragungen erkennbar wurden und die sich zum Teil diametral gegenüberstehen. ▶

4 Vgl. dazu ausführlich: Hoffmann, R./Suchy, O. (2016): Aussichten für die Arbeit der Zukunft. Diskussionspapier aus der Kommission „Arbeit der Zukunft“: Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, http://www.boeckler.de/pdf/arbeit_zukunft_diskussionspapier_hoffmann_suchy.pdf.

5 Vgl. dazu: Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H. (2016): Ansprüche an Erwerbsarbeit und interessenpolitisches Mobilisierungspotenzial: Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsförderung Policy Brief (2), Februar; des Weiteren: Kratzer et al. (2015), a.a.O. (Fußnote 3), S. 23ff.

6 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Wertewelten Arbeiten 4.0, <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb-studie-wertewelten-a40.html>.

Die Autoren der Studie kommen vor diesem Hintergrund zu dem Schluss, dass Akteure in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft die Differenziertheit der Wertewelten in Inhalt und Ansprache deutlich stärker als bisher berücksichtigen sollten. So berechtigt dieser Hinweis auf die hochgradige Ausdifferenziertheit von Beschäftigtenerwartungen an die Arbeitswelt von morgen ist, so sehr fällt auf, wie stark alle Kernaussagen, die in der Studie für jede der sieben Wertewelten idealtypisch formuliert werden, um die fünf Gerechtigkeitsansprüche von Beschäftigten kreisen, die im Rahmen des ISF/SOFI-Projekts „Brüchige Legitimation“ empirisch ermittelt und herausgearbeitet wurden, nämlich

- *Leistungsgerechtigkeit*, verstanden als Anerkennung und Wertschätzung von eingebrachten Fähigkeiten und Leistungsbeiträgen;
- *Selbstverwirklichung*, verstanden als Möglichkeit des Einbringens von Individualität;
- *Beteiligung*, verstanden als Möglichkeit zur individuellen Einflussnahme und Ausdruck dafür, ernst genommen zu werden;
- *Würde*, verstanden als Ausdruck dafür, dass man als Mensch respektiert wird;
- *Fürsorge*, als angemessene Form des Umgangs mit „den Verwundbarkeiten des Lebens“.

Man mag es nun als Schwachstelle sehen, dass die – möglicherweise radikalen – Umbrüche, die sich aus der Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben, nicht explizit Untersuchungsgegenstand des gemeinsamen Forschungsprojektes vom ISF und SOFI gewesen sind. Dies bedeutet aber keineswegs, dass die in dem Projekt identifizierten Legitimitätsansprüche der Beschäftigten an die Arbeits- und Beschäftigungsordnung im Betrieb ohne praktische Relevanz für eine menschengerechte Gestaltung der digitalen Arbeitswelt blieben. Wo sich diese praktische Relevanz der Forschungsbefunde für die gewerkschaftliche Gestaltungspolitik zeigt, soll abschließend kurz skizziert werden:

(1) Schlaglichtartig lässt sich dies etwa für den aufwandsbezogenen Beschäftigtenanspruch auf Leistungsgerechtigkeit feststellen, der aus gewerkschaftlicher Sicht durchaus ambivalent ist, weil er – in den Worten Klaus Dörres – auch zu Formen „exklusiver Solidarität“ von Stammbelegschaften gegenüber prekär Beschäftigten führen kann.⁷ In der digitalen Arbeitswelt kann dieser Gerechtigkeitsanspruch – verbunden mit dem Anspruch auf Würde – dennoch zentrale Handlungsorientierungen für den gewerkschaftlichen Umgang mit Cloudworking und Crowdsourcing liefern.

(2) An der Schnittstelle des Anspruchs auf Selbstverwirklichung und auf Fürsorge lassen sich die Ansätze gewerkschaftlicher Arbeit zur Stärkung der Zeitsouveränität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verorten. Dies gilt einerseits mit Blick auf die weitere Arbeitsverdichtung und

die gesteigerten Erwartungen an permanente Verfügbarkeit, mit denen die Beschäftigten sich in der digitalen Wirtschaft konfrontiert sehen, andererseits aber auch für die neuen Potenziale, die digitale Technologien für den Ausgleich von Familie und Beruf eröffnen.

(3) Auf dem Gebiet einer gesundheits- und lernförderlichen Organisation des Arbeitsumfelds unter den Bedingungen fortschreitender Digitalisierung liefern vor allem die Ansprüche auf Fürsorge, Würde, Selbstverwirklichung und Beteiligung wichtige Orientierungen für gewerkschaftliches Handeln.

(4) Und schließlich finden wir in den empirischen Projektbefunden zum Beteiligungsanspruch der Beschäftigten eine weitere relevante Richtschnur für gewerkschaftliches Handeln. Wie sich zeigt, beschränken sich die direkten individuellen Beteiligungsansprüche auf den betrieblichen Nahbereich, also den eigenen Arbeitsplatz oder das eigene Team, während gleichzeitig Betriebsräte und Gewerkschaften als Interessenvertreter im Rahmen kollektiver Mitbestimmung weiterhin hohe Legitimität genießen. Dies impliziert – angesichts immer stärker projektförmig und dezentral organisierter Arbeitsbezüge in der digitalen Wirtschaft sowie des Bedeutungsverlusts hierarchischer Führungsstrukturen im „agilen Unternehmen“ –, dass wir als Gewerkschaften gut beraten sind, verstärkt Ansätze für beteiligungsoffene Formen der Interessenvertretung zu verfolgen und diese mit dem Ausbau kollektiver Mitbestimmungsmechanismen zu kombinieren.

Bislang unerwähnt geblieben ist ein weiteres zentrales Ergebnis des Projekts „Brüchige Legitimationen“, das über andere Forschungsbefunde der jüngeren Arbeitsbewusstseinsforschung hinausweist. Das beteiligte Wissenschaftlerteam hat herausgefunden, dass die befragten Beschäftigten nicht nur Gerechtigkeitsansprüche geltend machen, sondern auch Ansprüche an die ökonomische, technisch-funktionale und bürokratische Rationalität der Betriebsabläufe stellen. Dabei stellt ihr ökonomischer Rationalitätsanspruch stark darauf ab, dass sich das Unternehmensmanagement an den Grundsätzen der Wettbewerbsfähigkeit und eines effizienten Ressourceneinsatzes ausrichtet. Nur unter dieser Bedingung sehen sie ihren Arbeitsplatz und ihr Einkommen als gesichert an.

Gleichzeitig zeigt sich bei vielen Befragten aber deutliches Unbehagen angesichts eines „um sich greifenden Marktdiskurs[es]“, der „von egoistischen Individuen bevölkert [wird], die nur auf ihre individuelle Wunschbefriedigung aus sind.“⁸ Ebenso wie das neoliberalen Arbeitnehmern

7 Vgl. Dörre, K. (2013): Prekarität und exklusive Solidarität. Handlungsfelder von Gewerkschaften und öffentlicher Soziologie, in: Sozialismus 40 (12), S. 9–18.

8 Kratzer et al. (2015), a.a.O. (Fußnote 3), S. 130.

mer-Leitbild des „unternehmerischen Selbst“ steht diese Vorstellung einer allumfassenden Vermarktlichung der Welt in einem unauflöslichen Widerspruch zu ihren moralisch begründeten Gerechtigkeitsansprüchen.

In der digitalen Arbeitswelt müssen die Gewerkschaften auch deshalb der technik- und markthörigen Gestaltungs-perspektive eine Beschäftigtenperspektive entgegensetzen, die nicht auf Wettbewerbsfähigkeit durch Kostensenkungen und die Substitution menschlicher Arbeit, sondern auf Sicherheit und Autonomie der Beschäftigten abzielt: „Wettbewerbsfähigkeit wird [in dieser gewerkschaftlichen Beschäftigtenperspektive] als Überlebensbedingung auf kapitalistischen Märkten anerkannt, verdrängt aber nicht

die Arbeitskraft- und Subjektinteressen und Humanisierungsstandards als Gestaltungsparameter.“⁹

Für die Gewerkschaften bieten die Erkenntnisse der revitalisierten Arbeitsbewusstseinsforschung einen wertvollen Fundus, um mehr darüber zu erfahren, wie diese Parameter für die Gestaltung der Arbeit der Zukunft genau aussehen. ■

AUTOREN

REINER HOFFMANN, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

 reiner.hoffmann@dgb.de

THOMAS FISCHER, Abteilungsleiter Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik beim Bundesvorstand des DGB.

 thomas.fischer@dgb.de

⁹ Urban, H.J. (2016): Arbeiten in der Wirtschaft 4.0. Über kapitalistische Rationalisierung und digitale Humanisierung, in: Schröder, L./Urban, H.J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Digitale Arbeitswelt – Trends und Herausforderungen, Frankfurt a. M., S. 28.