



# »Die können doch Altenpfleger werden«

## Multinationale Konzerne und die vierte industrielle Revolution

Dieser Beitrag ist kein wissenschaftlicher Aufsatz. Der Autor beansprucht auch nicht für sich, »Industrievierpunktnull« in allen Facetten beleuchten und endgültige Antworten geben zu können. Woher dann also die Hybris, sich diesem Thema überhaupt – und ganz unwissenschaftlich – zu nähern? Alles beginnt und endet für mich mit dem Ausspruch »Die können doch Altenpfleger werden«.

Einerseits ist »Industrievierpunktnull« in aller Munde, andererseits scheint sich die gewerkschaftliche Praxis in weiten Bereichen unbeeindruckt von diesem Konzept (oder Schlagwort) zu bewegen. Selbst in führenden Gewerkschaftskreisen<sup>1</sup> ist gelegentlich sinngemäss zu hören, diese »Digitalisierung« oder das »Internet der Dinge« habe nun wahrlich nichts mit »unserer« Mitgliedschaft, mit der Näherin in Bangladesch, dem Zementarbeiter in Indonesien oder dem Schmied in der Kugellagerproduktion oder gar dem Schiffsabwracker in Pakistan zu tun. Letzteren gibt es ja im Übrigen, offiziell zumindest, weder als Beruf noch als Person. Anscheinend lösen sich ausgediente Ozeanriesen nach Verwendung einfach »irgendwie« in Wohlgefallen und ohne menschliches Zutun von selbst auf. Das ist natürlich Unfug, und wir sehen hier auch nicht die vierte industrielle Revolution am Werk, die die Schiffe hochtechnisiert und cyberintelligent ohne Menschenzutun recycelt. Die Wahrheit ist: Barfüssige Menschen ohne jede persönliche Schutzausrüstung zerlegen fast mit blossen Händen – »bewaffnet« nur mit Schneid- und Schweissbrennern, Blechscheren, Eimern und primitivsten Werkzeugen und Vorrichtungen – im Schweisse ihres Angesichts und unter lebensgefährlichen und gesundheitszerstörenden Bedingungen für uns diese Riesenpötte.

Haben also diejenigen Gewerkschaftsführer und -führerinnen Recht, die uns sagen, »Industrievierpunktnull« sei Science-Fiction, sei Star Trek und werde das Leben »unserer Leute« lange nicht beeinflussen? Da hätten wir wahrlich Wichtiges zu tun, das sei ein Luxusproblem für einige Gewerkschaften in wenigen hochtechnisierten Ländern des Nordens, dort auch nur

---

### Matthias Hartwich

1967, Direktor IndustriALL Global Union, Maschinenbau und Materialien-Industrie, Diplom-Politikwissenschaftler, Fortbildung (CAS) in Corporate Responsibility, seit 1993 Gewerkschaftssekretär IG BSE, IG BAU, Unia.



in wenigen ausgesuchten Konzernen und nicht einmal in der jeweiligen Branche. Oder bestehen womöglich – und zwar auch auf mittlere Sicht – alle vier industriellen Produktionsformen aus allen vorangegangenen industriellen Revolutionen und der gegenwärtigen gleichzeitig nebeneinander und miteinander, teilweise sogar innerhalb eines und desselben Konzerns? Gibt es also eine Gleichzeitigkeit der unterschiedlichen Stadien der kapitalistischen Entwicklung in der ökonomischen und gesellschaftlichen Realität? Das ist die Annahme und Kernthese, von der ich hier ausgehe, und für die ich eine Reihe Beispiele anführen werde.

Wenn dem so ist, dann hat das natürlich Folgen: Wir müssen die Gewerkschaftsarbeit an die jeweiligen Verhältnisse anpassen, müssen Antworten sowohl für ›klassische‹ Industrien als auch für hochmoderne digitalisierte Produktions- und Dienstleistungsunternehmen geben. Das hiesse, Gewerkschaften könnten und müssten das eine tun, ohne das andere zu lassen. Der heikle Balanceakt besteht demnach darin, Kolleginnen und Kollegen zu organisieren und zu vertreten, die – und zwar gleichzeitig – im vorindustriellen Zeitalter, im Zeitalter der Dampfmaschine, in der Massenproduktion (Taylorismus und Fordismus), in der robotergestützten, teilweise computerisierten industriellen Produktion und im Dienstleistungssektor sowie in integrierten cyberphysischen Systemen arbeiten und leben. Ob wir diesen Spagat bewältigen, bleibt abzuwarten.

Aber es lohnt sich, diesen Spagat zu versuchen. Es nicht zu tun, wäre fahrlässig und gefährlich. Warum? Weil die Gewerkschaftsbewegung es versäumen würde, Stärke auch dort zu generieren, wo sie in Zukunft benötigt wird. Dort sind Potenziale vorhanden, die es wert sind, erschlossen zu werden. Versäumt die Gewerkschaftsbewegung diese Entwicklung, wird sie global (noch weiter) an den Rand gedrückt. Und das schadet allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, egal, ob sie in ihrem Arbeitsleben direkt von ›Industrievierpunktnull‹ betroffen sind oder nicht. Schwache Gewerkschaften mit wenig Durchsetzungskraft ziehen schlechtere Arbeitsbedingungen, niedrigere Löhne und ungerechtere Verteilung des Reichtums unmittelbar nach sich, und das ist eine Gefahr für Freiheit und Demokratie.

Historisch gesehen, ist gewerkschaftliche Stärke immer aus den jeweils fortschrittlichsten Sektoren erwachsen. Sie haben sozusagen die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den ›rückständigeren‹ Sektoren und Branchen nachgezogen. Gewerkschaften haben immer auch die ›Arbeiter-Elite‹ organisiert und vertreten, ob uns das gefällt oder nicht, und aus diesem Teil der Mitgliedschaft einen Gutteil ihrer Stärke bezogen. Das ist meines Erachtens auch einer



der Gründe für unseren Niedergang in den 1980er und 1990er Jahren (und insbesondere in den kapitalistischen Metropolen), als die dritte industrielle Revolution an Flughöhe gewann und die Gewerkschaften global es nicht rechtzeitig schafften, in den dort entstehenden Beschäftigtengruppen Fuss zu fassen. Diesen Fehler sollten die Gewerkschaften keinesfalls wiederholen. Selbst wenn man einmal annimmt, diese Flughöhe sei nicht gleichzeitig und überall entstanden, so ist doch unübersehbar, dass die Sektoren und Branchen, in denen traditionell die Gewerkschaften stark waren, gegenüber neuen Branchen, Sektoren und Beschäftigtengruppen und neuen Technologien an Bedeutung verloren haben. Insbesondere Computerisierung, Einsatz von Robotern, Internet und die Privatisierung öffentlicher Dienste haben zu einer drastischen Veränderung in der Arbeitswelt seit 1970 beigetragen.

### **Multinationale Konzerne – Das ›grenzenlose‹ Kapital**

»Die uralten nationalen Industrien sind vernichtet worden und werden noch täglich vernichtet. Sie werden verdrängt durch neue Industrien, (...) deren Fabrikate nicht nur im Lande selbst, sondern in allen Weltteilen zugleich verbraucht werden. An die Stelle der alten, durch Landeserzeugnisse befriedigten Bedürfnisse treten neue, welche die Produkte der entferntesten Länder (...) benötigen. An die Stelle der alten lokalen und nationalen Selbstgenügsamkeit und Abgeschlossenheit tritt ein allseitiger Verkehr, eine allseitige Abhängigkeit der Nationen voneinander. Und wie in der materiellen, so auch in der geistigen Produktion. Die geistigen Erzeugnisse der einzelnen Nationen werden Gemeingut.«<sup>2</sup>

Neu ist die Globalisierung also nicht. Vielmehr ist sie in ein neues Stadium eingetreten, hat eine neue Qualität angenommen. Marx und Engels haben ›lediglich‹ den Früh- für den Spätkapitalismus gehalten, könnte man meinen. Das, was wir heute häufig und oft ohne es zu hinterfragen, als Globalisierung bezeichnen, ist zunächst einmal eine Globalisierung des Kapitals und seiner Regeln, eine Globalisierung durch die und für die multinationalen Konzerne. Es werden Regeln gesetzt; diese aber umfassen lediglich den Kapitaltransfer, den Schutz von Investitionen, die Freiheit von Dienstleistungen und Waren, die Berichterstattung etc. Diese Regeln sind oft auch rechtlich bindend, sind einklagbar.

Regeln für soziale Standards, für den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hingegen, sind – soweit vorhanden – entweder freiwillig (UN Global Compact, SA 8000, Global Reporting Initiative) oder aber zumindest nicht justiziabel (OECD-Guidelines für multinationale



Unternehmen sind zwar bindend, aber nicht einklagbar). Globale Rahmenabkommen zwischen globalen Gewerkschaften und multinationalen Konzernen sind sowieso reine »Gentlemen's Agreements«, die sich dann als wertlos erweisen, wenn einer der Partner kein Gentleman ist. Selbst ILO-Kernarbeitsnormen sind in vielen Ländern disponibel. Sogar eine Verurteilung wegen ihrer Nichteinhaltung bleibt oft folgenlos. Dies gilt unter anderen auch für die Schweiz wegen ihrer konsequenten, permanenten und wiederholten Missachtung des Schutzes der gewerkschaftlichen Vertrauensleute.

Wenn Gewerkschaften, (linke) Politiker oder NGOs bindende Richtlinien und Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch für Unternehmen fordern, lautet die Antwort des globalen Kapitals und seiner Agenten stets und unisono: Das Kapital sei ein solch scheues Reh, dass es dann fluchtartig das Land verlasse, sodass die Politik des Nichtschutzes für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen alternativlos sei. Um es gleich vorweg zu sagen: Das ist natürlich Mumpitz und taugt allenfalls als Motor für ein »Race to the Bottom«.

Das Kernproblem: Das Kapital ist international organisiert, die Unternehmen sind international/global organisiert und haben entsprechende Einflussmöglichkeiten. Regierungen und Parteien gerieren sich meist als Agenten des Kapitals, wohingegen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen solch starken Anwalt, keine derartige Lobby aufbieten können – ausser den Gewerkschaften, und die sind in der Regel allenfalls national, häufig sogar eher regional oder gar betrieblich (z.B. Indien) organisiert. Daher ist es heute immer noch gängige Praxis, dass den Beschäftigten grenzüberschreitende Regelungen und Regulierungen verwehrt bleiben.<sup>3</sup> Ihnen sagt man, eine globale Regulierung und globale Vertretungen seien nicht möglich. Die Folgen sind augenfällig:

1. 80 Prozent der Weltbevölkerung haben keine soziale Sicherung bei Krankheit, im Alter, bei Arbeitslosigkeit.
2. Fast die Hälfte aller Beschäftigten weltweit arbeitet in »irregulären« Arbeitsverhältnissen; wir in den globalen Gewerkschaften nennen das prekäre Arbeit.
3. 40 Prozent der Weltbevölkerung haben weniger als zwei US-Dollar pro Tag zum Leben.
4. Nur 7 Prozent der Beschäftigten weltweit sind Mitglied in freien und unabhängigen Gewerkschaften.<sup>4</sup>

Ebenfalls eine Folge der Globalisierung ist daher: Arbeit wird billig wie Dreck, wenn das Kapital sie an jedem beliebigen Ort zu jedem beliebigen Preis einkaufen kann/*darf*, weil es keinen Schutz wie für das Kapi-



tal gibt. Gleichzeitig wird die Verteilung immer ungerechter, die Ungleichheit immer krasser; die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden in den kapitalistischen Gesellschaften über die vergangenen vier Dekaden regelrecht »enteignet«. Nur ganz wenige Beispiele:

- Die 62 reichsten Einzelpersonen besitzen genauso viel wie die gesamte ärmere Hälfte der Weltbevölkerung.
- Das reichste Prozent der Weltbevölkerung, also 70 Millionen Menschen, besitzt mehr als die restlichen 99 Prozent (rund sieben Milliarden Menschen) zusammen.
- Die Lohnquote sinkt in allen grossen Industrienationen (einschliesslich der Schweiz) seit den 1980er Jahren kontinuierlich, während die Einkommen aus Aktien und Vermögen steigen.
- Die Ungleichheit bei Einkommen und Vermögen zwischen Kapital und Arbeit hat den höchsten Stand seit 1913 erreicht, und zwar mit steigender Tendenz.<sup>5</sup>

### **Industrie 4.0 – Industrieproduktion und Digitalisierung**

»In der Industrie 4.0 verzahnt sich die Produktion mit modernster Informations- und Kommunikationstechnik. (...) Sie verändert nachhaltig die Art und Weise, wie zukünftig (...) produziert und gearbeitet wird: Nach Dampfmaschine, Fliessband, Elektronik und IT bestimmen nun intelligente Fabriken (sogenannte »Smart Factories«) die vierte industrielle Revolution. Technische Grundlage hierfür sind intelligente, digital vernetzte Systeme, mit deren Hilfe eine weitestgehend selbstorganisierte Produktion möglich wird: *Menschen, Maschinen, Anlagen, Logistik und Produkte kommunizieren und kooperieren in der Industrie 4.0 direkt miteinander* (Hervorhebung: MH). Produktions- und Logistikprozesse zwischen Unternehmen im selben Produktionsprozess werden intelligent miteinander verzahnt, um die Produktion noch effizienter und flexibler zu gestalten. So können intelligente Wertschöpfungsketten entstehen, die zudem alle Phasen des Lebenszyklus des Produktes miteinschliessen – von der Idee eines Produkts über die Entwicklung, Fertigung, Nutzung und Wartung bis hin zum Recycling. (...) Die individuelle Fertigung und Wartung der Produkte könnte der neue Standard werden. (...) Die Produktionsprozesse können unternehmensübergreifend so gesteuert werden, dass sie Ressourcen und Energie sparen. Insgesamt kann die Wirtschaftlichkeit der Produktion gesteigert, die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie (...) gestärkt und die Flexibilität der Produktion erhöht werden. (...) Für den Innovations- und Wirtschaftsstandort (...) bietet das enorme Potenziale: (...) Mit der Digitalisierung von Industrie und Wirtschaft werden sich nicht nur Wertschöpfungsprozesse verändern, es wer-

den auch neue Geschäftsmodelle und neue Perspektiven für Beschäftigte entstehen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen bieten intelligente, digitale Produktionsverfahren grosse Chancen.«<sup>6</sup>

Der Begriff ›Industrie 4.0‹ ist in der Tat in Deutschland geprägt worden. Er beinhaltet die Digitalisierung der Produktion, das, was oft das ›Internet der Dinge‹ genannt wird, die Entstehung cyberphysischer Systeme/Einheiten, die Digitalisierung von Dienstleistungen und die Digitalisierung der Distribution von Produkten und Dienstleistungen.

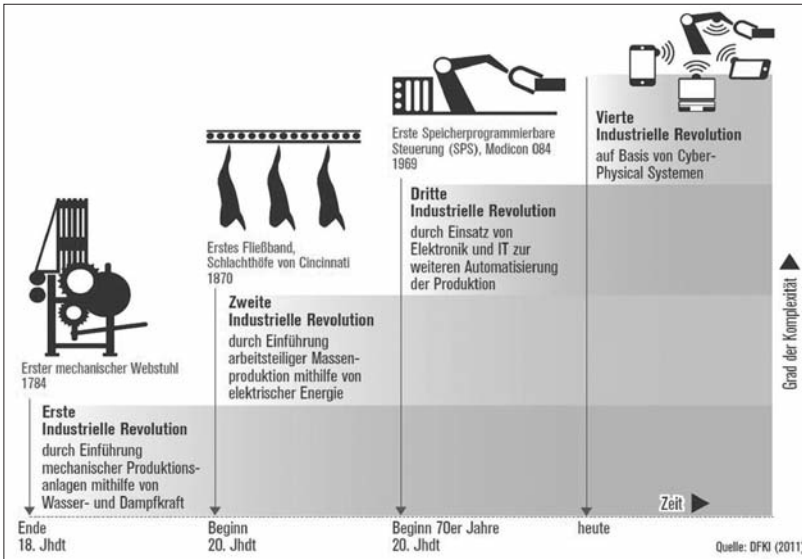


Abbildung 1: Das Konzept der industriellen Revolutionen.

Abbildung 1 zeigt holzschnittartig, wie sich dieses Konzept theoretisch präsentiert. Die Realität ist naturgemäss komplexer. Und so gut wie nie übersetzen sich technologische Möglichkeiten 1:1 in die Alltagsrealität. Bleiben wir also für unsere Zwecke bei der Bezeichnung ›Industrievierpunktnull‹, so gilt es dennoch festzustellen, dass

- diese Entwicklung in allen kapitalistischen Metropolen (mehr oder minder) zeitgleich erfolgt, allerdings unter unterschiedlichen Bezeichnungen;
- einige Regierungen (BRD, USA, Japan, EU-Kommission, Schweiz ...) und Organisationen sich bemühen, diesen Prozess zu steuern (meistens zu beschleunigen), um einen ›Standortvorteil‹ für die heimische Industrie und Wirtschaft zu erzielen;
- die Treiber dieser Entwicklung einerseits Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sind, andererseits aber ›klassische‹ Startups und/oder webbasierte Multinationals (Google als Automobilhersteller);



- die Bezeichnung ›Industrie 4.0‹ insofern in die Irre führt, als auch und gerade der Dienstleistungssektor sowie die verknüpften Branchen und Tätigkeiten sich massiv und nachhaltig verändern, was bei dieser Nomenklatur vollkommen ausgeblendet wird. Dadurch verengt sich der Blick auf die Zukunft der Industriearbeit künstlich.

So gesehen, ist der gelegentlich synonym genutzte, jedoch in der Tat nicht zu hundert Prozent deckungsgleiche Begriff »Internet der Dinge« eventuell breiter gefasst und blendet die Dienstleistungssektoren nicht aus; andererseits ist die Trennschärfe möglicherweise nicht ausreichend. Daher bietet es sich an, jeweils kontextual zu entscheiden, welcher Begriff die beste Beschreibung liefert. Selbst die deutsche Bundesregierung und die ihr zudienende Wissenschaft räumen ein, dass wir hier »eine zentrale gesellschaftliche und politische Gestaltungsaufgabe« (s.o.) vorfinden. Aber was heisst das konkret? Warum müssen wir gestalten, und was?

Das Internet der Dinge ist tatsächlich heute schon Alltag. Das macht vielen Menschen Angst, aber gleichzeitig machen wir alle als Kundinnen und Kunden, als Konsumentinnen und Konsumenten munter mit – das ist Fluch und Segen zugleich. Auf jeden Fall geben wir bei der Nutzung von Smartphones, Laptops, Internet, Google und so weiter eine ganze Menge von uns preis, aber auch schon beim Fliegen, Einkaufen (sowohl im Geschäft als auch im Internet), bei der Bezahlung mit der Kreditkarte etc., und zwar egal, ob wir das wollen oder nicht.

- Unsere Reisegewohnheiten werden registriert, und wenn wir googeln, werden uns ›passende‹ individualisierte Vorschläge und Ziele unterbreitet.
- Wir können massgeschneiderte Kleidung im Internet bestellen, und das kostet nicht mehr als Kaufhauskleidung (aus fairer Produktion).
- Wir tragen Smart-Watches, mit denen wir unsere Haustechnik steuern können, die aber theoretisch auch unserem Arzt oder der Krankenkasse die Diagnose ›erleichtern‹, weil Bewegungsprofile, körperliche Betätigung usw. nachvollziehbar sind.
- Wir checken an der Kasse selbst aus und am Flughafen selbst ein, weil es schneller geht – oder gar kein ausreichendes Personal mehr da ist.<sup>7</sup>
- In der Automobilproduktion kann das zu produzierende Auto selbst mit Robotern kommunizieren und Bestellungen aufgeben etc. Alles ist angepasst auf die individuellen Wünsche des Kunden, der das Auto bestellt.
- Maschinen und Werkzeuge werden an einem fernen Ort designet und in der Produktionshalle dreidimensional ausgedruckt, wenn sie benötigt werden.



Ein anscheinend banales Beispiel mag das veranschaulichen: Ich habe mir vor über 30 Jahren eine Schultasche/Aktenmappe angeschafft. Das war damals eine ganz einfache Sache. Meine geliebte Leder-Aktentasche, die ich 1986 gekauft habe, ist ganz gewöhnlich; sie ist ›steindumm‹. Um sie herzustellen, musste man sich mit Leder und Nähten auskennen. Eine moderne, ›smarte‹ Tasche ist künftig Trägerin vieler Eigenschaften und verfügt über mannigfaltige Kenntnisse und Fertigkeiten: IT, Elektronik, Sensorik, Materialkunde, Ortungssystemen, Leitfähigkeit etc. Meine ›dumme‹ Tasche kann eben bloss meine Unterlagen in sich aufnehmen und sie vor Regen schützen. Eine moderne, ›Industrievierpunktnull‹-Tasche, eine ›smarte‹ Tasche, kann viel mehr:

- Sie schützt meine elektronischen Geräte (Smart-Phones, Pad ...) vor Umwelteinflüssen; dafür sind unterschiedliche und teils besondere Materialien notwendig.
- Sie lädt diese gegebenenfalls auf mit der drahtlosen Power-Station, die in der Tasche integriert ist.
- Sie vernetzt/verlinkt meine Geräte mit WLAN und stellt Verbindungen her; sie hat für Reise- und Wanderzwecke GPS.
- Sie erkennt mich und warnt, wenn ich sie vergesse oder sie gestohlen wird.
- Sie speichert mein Bewegungsprofil und kann dieses bei Bedarf weitergeben.
- Sie ist (selbst-)abschliessbar und schützt ausserdem – nebenbei – meine Unterlagen.

Das ist vielleicht heute schon für viele Menschen und Kundinnen und Kunden ganz normal, impliziert aber eben auch gleichzeitig die totale Kontrollierbarkeit und Ortung, eben Big Data. Und hier liegt genau die Crux: Wir verraten – nolens volens – mehr über uns, als vielen von uns lieb ist, und haben keine Wahl. Wir machen uns damit zum gläsernen Kunden, so aber auch zum gläsernen Menschen, zum gläsernen Patienten und zum gläsernen Arbeitnehmer. Was ist mit der Datensicherheit, wer ›verwaltet‹ unsere Daten und was geschieht mit ihnen?

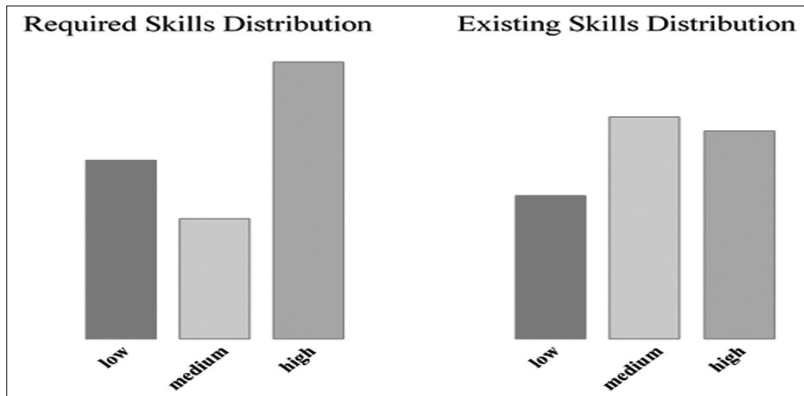
›Industrievierpunktnull‹ einfach (als Konsument oder Konsumentin im doppelten Wortsinn<sup>8</sup>) hinzunehmen, ist brandgefährlich: Denn wer garantiert uns, dass diejenigen, die unsere Daten sammeln, verwalten und auswerten, dies ›in unserem Sinne‹ tun? Die Erfahrung lehrt uns, hier kritisch und aufmerksam zu sein. Das Kapital als solches, das Internet und KI (künstliche Intelligenz), haben weder Moral noch kennen sie die Grundrechte oder die Bundesverfassung. Der Schutz der Persönlichkeit (als Konsumentinnen und Konsumenten, als Arbeitnehme-



rinnen und Arbeitnehmer) ist für kommerzielle Unternehmen kein Thema.

### Auswirkungen auf die Arbeitswelt: Geht uns – wieder einmal – die Arbeit aus?

Die Antwort ist so einfach nicht, zumal ja noch definiert werden müsste, was ›die Arbeit‹ denn im 21. Jahrhundert sei. Aber neben aller Spökenkiekerei lassen sich doch einige Trends dingfest machen. Und diese Trends treffen und transformieren nicht nur die industrielle Produktion, sondern auch die produktionsbezogenen Dienstleistungen.



*Abbildung 2: Industrierevolution 4.0 und die Verteilung der benötigten bzw. tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten auf der tieferen, der mittleren und der höheren beruflichen Qualifikationsebene.*

Für uns als Gewerkschaften oder breiter gefasst als ›die gesellschaftliche Linke‹ stellt sich die Frage nach dem ›Skills Development‹ aus mehreren Gründen in aller Schärfe. Wenn wir uns nicht um diejenigen kümmern, deren Fähigkeiten und Kenntnisse in der ›schönen neuen Welt‹ nicht ökonomisch verwertbar sind, dann wird es niemand tun, und diese Beschäftigten werden komplett von der gesellschaftlichen Entwicklung abgehängt. Denn die Unternehmen kümmern sich bewusst nicht um diese Fragen, wenn sie über ›Industrievierpunktnull‹ diskutieren. Dabei ist der Befund aller Beteiligten relativ klar: Das Nachfrageprofil für Fähigkeiten und Kenntnisse in der digitalisierten Wirtschaft wird sich drastisch verändern. Wir müssen uns darauf vorbereiten und Antworten finden.<sup>9</sup> Das bedeutet: Wir können die Trends bezüglich der nachgefragten Kenntnisse und Fähigkeiten heute schon klar erkennen, wenn auch nicht quantifizieren. Aber sehr eindeutig ist schon einmal, dass die ›mittleren‹ Qualifikationsebenen künftig deutlich weniger nachgefragt



werden. Das zieht allerdings die Frage nach sich, ob wir uns dieser rein ökonomisierten Sicht auf Skills beugen wollen respektive können. Denn es gibt eine ganze Menge ›nicht-verwertbarer‹ Fähigkeiten und Kenntnisse, die dennoch gesellschaftlich sinnvoll und notwendig sind. Das heisst, Abbildung 2 zeigt lediglich die Bedürfnisse der Unternehmen in der digitalisierten Welt. Aber wir müssen auch die gesellschaftlich gewünschten und sonstigen sinnvollen Fähigkeiten und Kenntnisse vor ihrer Entwertung schützen.

Die Haltung der Unternehmen ist hier in der Regel – sehr vorsichtig gesagt – nicht hilfreich. In der Sitzung des Weltbetriebsrats eines führenden Maschinenbau-Multis musste der Autor im September 2016 eine höchst aussagekräftige Haltung zu Kenntnis nehmen. Der CEO hatte voller Stolz berichtet, dass im Unternehmen nunmehr die ersten ›Industrievierpunktnull‹-Produktionsstrassen live gegangen seien. Angesichts der geringen Anzahl der fortan benötigten Beschäftigten bekam er feuchte Augen (vor Freude) und sagte auch gleich, dass nun eine neue Zeit angebrochen sei und man zukünftig deutlich weniger Personal benötige. Auf die besorgte Frage eines der anwesenden Personalvertreter, was mit den übrigen Beschäftigten denn geschehen solle, kam als Antwort: »Das ist nun wirklich nicht unser Problem. Darum können sich ja Politik und Gewerkschaften kümmern, und im Übrigen leben wir ja in alternden Gesellschaften, die können doch Altenpfleger werden.«

Nun gibt es sicherlich Tätigkeiten, die kein Mensch gern macht. Wer will schon zehn Stunden am Tag Scheisse schippen oder 60-Kilo-Säcke Zement schleppen. Die Digitalisierung eröffnet uns einmal mehr die Möglichkeit, Arbeit neu und anders zu (ver-)teilen und Zeit für die Tätigkeiten zu gewinnen, die gesellschaftlich sinnvoll und gewünscht sind oder die einfach nur ›Spass machen‹. Dazu kann dann auch die Altenpflege gehören. Die Digitalisierung lässt uns also nicht die Arbeit ausgehen. Sie eröffnet uns vielmehr die Chance, sinnvolle Arbeiten gemeinsam neu zu definieren und unbequeme, gesundheitsschädliche und gefährliche Arbeiten zu reduzieren sowie die Belastungen einzuschränken. Mehr Zeit für uns also. Und das bedeutet auch, dass es weiterhin genügend Tätigkeiten für diejenigen Menschen gibt, die mit den (technischen) Entwicklungen nicht ohne Weiteres Schritt halten können. Gewisse ›einfache‹ Tätigkeiten, die aber nicht einem bestimmten System, sondern der Intuition folgen, sind für Computer, Roboter und cyberphysische Systeme nicht zugänglich. Erinnerung sei hier nur an das berühmte Beispiel, dass auch ein Roboter der nächsten Generationen nicht in der Lage sein wird, ein Kinderzimmer nach einer ›Spielzeug-



schlacht« in angemessener Zeit aufzuräumen. Das können immer noch nur Väter und Mütter.

Das hier Geschilderte heisst natürlich, dass für uns als Gewerkschaften der gerechte Übergang<sup>10</sup> zur Nagelprobe für reife demokratische Gesellschaften wird. Nur wenn es uns gelingt, die digitalisierte Gesellschaft gerecht zu gestalten und den Übergang für die Beschäftigten so umzusetzen, dass nicht ein Grossteil der Menschen abgekoppelt wird, nur dann werden die Menschen diese Veränderungen hinnehmen können. Gewerkschaften sind derzeit die einzigen Interessenvertreter, die sich dieses Themas annehmen können. Also müssen sie es tun.

### **Welche Antworten können Gewerkschaften im 21. Jahrhundert geben?**

›Industrievierpunktnull« ohne gewerkschaftliche Begleitung mündet schlichtweg in eine neue Runde der ›Standortkonkurrenz«: hochentwickelte Industrienationen vs. Entwicklungsländer, Arbeitnehmer gegen Arbeitnehmerin, jung gegen alt, Gewinner gegen Verlierer. Insofern könnte das internationale Kapital ›einfach« die Konkurrenz unter den Lohnarbeitern und Lohnarbeiterinnen auf eine neue Ebene heben. Doch es geht um mehr. Insgesamt verschieben sich die Revenuen innerhalb der Wertschöpfungsketten in Richtung wissensbesitzende, webbasierte Unternehmen. Demnach sind heutige Datenbesitzer wie Google, Facebook etc. schon ›werthaltiger« als traditionelle industrielle Grosskonzerne.

Gewerkschaften sind ›verantwortlich« für den gerechten Übergang. Pessimistische Schätzungen gehen von einem Abbaupotenzial von 35 Prozent der Jobs aus.<sup>11</sup> Viele dieser Jobs werden wir nicht vermissen. Gleichzeitig aber müssen wir uns der Frage stellen, welche (bezahlten und sinnvollen!) Berufstätigkeiten wir denjenigen anbieten können und wollen, die diese Arbeiten bisher verrichtet haben und vielleicht nicht allesamt Teil der schönen neuen digitalisierten Arbeitswelt sein können, weil sie nicht in der Lage sind, Schritt zu halten und die entsprechenden Qualifikationen zu erwerben.

Globale Rahmenabkommen (GRA) können ein Instrument sein, ebenso globale Gewerkschaftsnetzwerke und ›Weltbetriebsräte«. Da es keine globale Gesetzgebung gibt, müssen Gewerkschaften – wie in früheren Zeiten – wieder zur ›Selbsthilfe« greifen. Das kann die schwächelnde globale Gewerkschaftsbewegung vielleicht sogar reanimieren und auf neue Pfade führen. In jedem Falle stehen Gewerkschaften in der Pflicht: Wir können ›unsere Leute«, aber eben auch die neuen Beschäftigten nicht im Stich lassen, einerseits wegen des Risikos un-



seres weiteren Niederganges, andererseits aber – und viel bedeutender – weil es sonst niemand tut. Eine ›ungeregelte‹ Digitalisierung ist der sichere Garant für die fortschreitende Prekarisierung immer grösserer Teile der Bevölkerung und der Beschäftigten. Dabei können Gewerkschaften auch ›proaktiv‹ sein, insbesondere wenn es um Wissenserwerb und Qualifikation geht. Eine reine ›Maschinensteuer‹, die manche fordern, erscheint mir dagegen zu defensiv. Wir haben das Recht, eine Redistribution des Reichtums und des Arbeitspensums zu fordern. Gewerkschaftlicher Internationalismus bedeutet eben nicht, mit neokolonialen Habitus irgendwelchen ›armen Schweinen‹ in den sich entwickelnden Ländern die Welt zu erklären oder dabei zu helfen, die sozialen Folgen der Veränderungen mit Pflasterchen zu lindern, wie es im Übrigen die Arbeitgeber gern sähen.

Wenn die Gewerkschaften in den kapitalistischen Metropolen, die zugleich auch Keimzellen und Zentren der Digitalisierung sind, Solidarität mit ihren Schwesterorganisationen weltweit üben, dann ist das hilfreich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch daheim. Die Gewerkschaften, insbesondere aber ihre Internationalen, die Global Union Federations (GUFs)<sup>12</sup>, spielen demnach eine neue Rolle. Der Wandel von der GUF zur Global Union kann hier ein Anfang sein. Allerdings sollten wir die Hoffnungen nicht zu hoch ansetzen, denn derzeit ist eher ein verhaltener Rückzug vieler grosser Gewerkschaften aus ›ihren‹ Internationalen festzustellen, weil sie irrtümlicherweise annehmen, der Gestaltungsrahmen für die Arbeit von morgen sei immer noch der Nationalstaat von gestern. Dieser Irrtum könnte sich als fatal erweisen.

### Ausblick und Fazit – »Que sais-je?«

Wir werden nicht alle Altenpfleger und Altenpflegerinnen werden (können) – wollen es auch nicht. Vieles, was unter einem der Begriffe ›Industrievierpunktnull‹ oder ›Digitalisierung‹ oder ›Internet der Dinge‹ daherkommt, können wir in der ganzen Wirkung nicht absehen. Aber klar sind ein paar wichtige Tendenzen:

- (Lohn-) Arbeit verändert sich. Viele bisherige Tätigkeiten werden wegfallen, in den Betrieben werden andere Fähigkeiten und Kenntnisse abgerufen als in der Vergangenheit (›Skills Management‹ als Stichwort). Wir dürfen aber die Deutungshoheit nicht den Technokraten und dem Kapital überlassen. Und wir haben die Verantwortung, dafür Sorge zu tragen, dass auch ›nicht verwertbare‹, nicht ökonomisierbare Fähigkeiten und Kenntnisse nicht entwertet werden.
- Unsere Mitglieder können und wollen den Wandel mitgestalten. Der



Begriff ›gerechter Übergang‹ beschreibt die Notwendigkeit, eine gesellschaftliche Debatte darüber anzustossen, welches unsere Ziele sind und welchen Nutzen wir als Beschäftigte von der Digitalisierung erwarten.

- Es ist wichtig, dass bei veränderten Wertschöpfungsprozessen keine weitere Enteignung der Lohnarbeiter stattfindet (sinkende Lohnquote am BIP); dagegen müssen wir politische Massnahmen ergreifen.
- Die Frage, wer Zugriff und Nutzungsrechte für die (insbesondere auch persönlichen) Daten hat (Big Data), ist eine der Schlüsselfragen der Digitalisierung, die dringend der Beantwortung bedarf, denn Grundrechte der Bürgerinnen und Bürger – und nicht nur als Beschäftigte – sind hier in Gefahr.
- Last but not least gilt es, den Primat der Politik über die Ökonomie wiederherzustellen, um die Chancen, die die Digitalisierung zweifelsohne bietet, zu nutzen und zum gesellschaftlichen Gemeingut zu machen.

## Anmerkungen

- 1 Und sogar in internationalen Gewerkschaftsorganisationen.
- 2 K. Marx, F. Engels: Manifest der kommunistischen Partei. MEW, Bd. 4, S.466.
- 3 Mit Ausnahme der Europäischen Betriebsräte, deren Geltung aber zum Beispiel in der Schweiz bislang auch vom Bundesrat – trotz bilateraler Verträge – systematisch abgewehrt wird.
- 4 Quellen 1–3): ILO, diverse Publikationen (z.B. World Employment and Social Outlook 2015. [www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_369618/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_369618/lang--en/index.htm)). ILO Publication: World Social Protection Report 2014/15. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_245201.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf).
- 4 ITUC, own statistics, following ILO statistics.
- 5 Für mehr Informationen und Fakten sowie detaillierte Statistiken: Thomas Piketty: Das Kapital im 21. Jahrhundert. Zur Schweiz siehe zusätzlich die jährlichen Studien und Veröffentlichungen des SGB.
- 6 Quelle: Plattform Industrie 4.0 des BMWI der Bundesrepublik Deutschland. [www.plattform-i40.de/I40/Navigation/DE/Home/home.html](http://www.plattform-i40.de/I40/Navigation/DE/Home/home.html).
- 7 Selbstscannende Systeme, bei denen unsere Einkäufe beim Verlassen des Geschäfts automatisch unserer Kreditkarte belastet werden, sind in der Erprobung.
- 8 Einerseits, indem wir tatsächlich als Konsumenten und Kunden die entsprechenden Produkte und Dienstleistungen unter Preisgabe unserer Daten erwerben und konsumieren, andererseits, indem wir in der Arbeitswelt ebenfalls den geänderten Anforderungen und manchmal auch »Zumutungen« folgen und quasi als User oder Konsumenten diese bedienen.
- 9 Nach Hilpert/Kohler (2017). The Challenge of Industry 4.0 and the Demand for New Answers. The Role of Unions for the Future of Modern Societies in the Light of Structural Diversities.
- 10 IndustriALL Global Union nennt dies »just transition«.
- 11 Die Folgen der Digitalisierung sind relativ vorhersehbar, aber kaum quantifizierbar.
- 12 Global Union Federations sind IndustriALL Global Union, BWI, Uni, IUF und andere. .