



Leseprobe aus dem Buch:

Maschinen ohne Menschen? Industrie 4.0: Von Schein-Revolutionen und der Krise des Kapitalismus

Buch von René Arnsburg im Manifest Verlag (11,90 Euro, 203 Seiten, ISBN 978-3-96156-025-7). Siehe dazu [Informationen und Bestellung beim Manifest Verlag](#)

Gegenwehr statt Co-Management

„Lassen wir doch den ganzen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Scheiß.“ Nathan, Chef der Suchmaschine Bluebook in *Ex Machina* zu seinem Angestellten Caleb

Was sagen die Gewerkschaften zum bereits beginnenden Angriff historischen Ausmaßes auf die Arbeiterklasse? Jörg Hofmann, seit Oktober 2015 Vorsitzender der IG-Metall, also der Gewerkschaft, die die meisten Beschäftigten in den betroffenen Betrieben organisiert, sagte dem *„Tagesspiegel“*: *„Industrie 4.0 kann nur funktionieren, wenn die Belange der Arbeitnehmer rechtzeitig einbezogen werden“*, [...]. *Er hat dafür gesorgt, dass seit Anfang des vergangenen Jahres in einer neuen Abteilung „Zukunft der Arbeit“ Soziologen und Politologen für die IG Metall erforschen, was alles droht. „Die vierte industrielle Revolution erfasst alle Lebensbereiche, vom privaten Haushalt bis ins Büro und in die Fabrik, von der Freizeitgestaltung bis zur Gesundheitsversorgung. Das können wir nicht der Wissenschaft und den Unternehmen überlassen“*¹ Dennoch wird der vor allem von letzteren geprägte Begriff unkritisch übernommen. Nicht zuletzt aus eigenem Interesse wird eine *„Amazonisierung“* abgelehnt, denn dort sollen Gewerkschaften am besten außerhalb der Sicht- und Hörweite des Managements bleiben. Der Handels- und Logistikriese ist Vorreiter bei der gnadenlosen Unterordnung seiner Beschäftigten unter betriebliche Berechnungen und experimentiert bereits mit dem Einsatz von Flugdrohnen zwecks Produktlieferung innerhalb von 30 Minuten.² Selbst unliebsame Betriebsräte sollen durch befristete Arbeitsverträge in Zaum gehalten werden. Deren Beschäftigung wird nach Ablauf der Frist einfach nicht verlängert, was vom Landgericht in Berlin bestätigt wurde, da der erweiterte Kündigungsschutz von Betriebsräten sich nicht auf die vertragliche Befristung auswirkt.³ Doch die neue Technik wird auch direkt beim Personal eingesetzt: Durch Chips in Armbändern sind die sogenannten *Picker*, also Mitarbeiter*innen, die die Pakete packen, jederzeit erreichbar und ihr Aufenthaltsort nachvollziehbar. Eine Person, die sich fünf Minuten lang nicht bewegte, wurde daraufhin unverzüglich abgemahnt.⁴ Andere Unternehmen wie *Zalando* schaffen sich Betriebsräte nach

¹ Frese, Alfons; Frost, Simon: Was Industrie 4.0 mit Mensch und Maschine macht (<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/digital-malochen-was-industrie-4-0-mit-mensch-und-maschine-macht/11504570.html>)

² vgl. Wilkens, Andreas: Amazon Prime Air: Lieferdrohne soll Pakete bis zu 2,5 kg Gewicht transportieren können (<http://www.heise.de/newsticker/meldung/Amazon-Prime-Air-Lieferdrohne-soll-Pakete-bis-zu-2-5-kg-Gewicht-transportieren-koennen-3074817.html>)

³ Golem.de: Amazon muss Betriebsräte nicht weiter beschäftigen (<http://www.golem.de/news/brieselang-amazon-muss-betriebsraete-nicht-weiter-beschaeftigen-1601-118541.html>)

⁴ Süddeutsche Zeitung: Gefahr für viele Berufe, (<http://www.sueddeutsche.de/muenchen/fuerstenfeldbruck/germering-gefahr-fuer-viele-berufe-1.2522624>)

ihren Vorstellungen, bei denen Vertreter*innen der europäischen Aktiengesellschaft (SE) nicht dem deutschen, sondern dem europäischen Mitbestimmungsgesetz unterliegen und dadurch weniger Kompetenzen haben. Den Vorsitz führt ein regionaler Betriebsleiter und Kandidat*innen mussten vor ihrer Aufstellung ein englischsprachiges Casting absolvieren.⁵

Amazon und *Zalando* sind nur zwei von vielen Startups, die mittlerweile tausende Beschäftigte haben und aktives Union-Busting betreiben. Die Durchsetzung der marktradikalen Grundsätze des Neoliberalismus hat eine neue Generation von Manager*innen hervorgebracht, die sich am Silicon Valley orientieren, wo gewerkschaftliche Organisation als Übel gilt. Der althergebrachte sozialpartnerschaftliche Ansatz, bei dem Gewerkschaften und Betriebsräte scheinbar auf Augenhöhe mit den Kapitalist*innen über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen verhandeln, ist aufgekündigt. Was dann folgte war Klassenkampf von oben, während die allgemeine gewerkschaftliche Strategie weiterhin auf ein partnerschaftliches Verhältnis mit den Chefs ausgelegt war. Daher ist es naheliegend, dass selbst weniger kämpferische Teile der Gewerkschaftsführungen solch eine Entwicklung ablehnen, da es sie ihrer traditionellen Stellung und damit möglicherweise auch Legitimation beraubt. Gleichzeitig wird es schwieriger, Beschäftigte in einem Klima der Vereinzelung und Konkurrenz zu organisieren. Wenn jede*r Einzelne nur hart genug arbeiten muss, um selbst ganz groß zu werden, warum sich dann kollektiv organisieren, wo das einem doch potentiell Steine in den Weg legt? Wobei selbst hier zwischen Bereichen zu unterscheiden ist, wo Aufstiegschancen zumindest scheinbar vorhanden sind, wie im Marketing oder dem Kundenservice und Bereichen, wo der "Aufstieg" schon in der Entfristung des 6-Monatigen Arbeitsverhältnisses im Zentrallager besteht.

Als wäre es ein Beleg dafür, kursieren auf dem Business-Facebook *LinkedIn* immer wieder Bilder von Personen wie dem Chinesen *Jack Ma*. Dem sind Texte beigefügt, die beschreiben, wie der kleine Jack schon mit zwölf Jahren zu einem internationalen Hotel fuhr, um von den Gästen Englisch zu lernen, statt mit Freund*innen zu spielen. Er brachte miserable schulische Leistungen und wurde sogar bei *Kentucky Fried Chicken* abgelehnt, bis er dann trotz aller widriger Umstände Englischlehrer und dann plötzlich Gründer von *Alibaba*, eine Handelsplattform mit vielen weiteren internetbasierten Geschäftsbereichen, und einer der reichsten Männer der Welt wurde. Und das alles nur durch harte Arbeit und eisernen Willen.⁶ Es werden kleine Memes von ihm gemacht mit Sprüchen wie: "Es mangelt uns nicht an Geld. Uns fehlt es an Leuten mit Träumen. Solche, die für diese Träume streben können." Das sagt ein Milliardär in einem der arbeiterfeindlichsten Länder der Welt. Ganz egal, wie sehr *Jack Ma* gearbeitet hat - solange er davon lebt, dass er andere ausbeutet, spielt das keine Rolle. Er gehört zu den 62 Menschen, die laut *Oxfam* mehr als die arme Hälfte der Menschheit besitzen.⁷ Wer solche Vorbilder hat, braucht keine Gewerkschaften mehr.

Die IG-Metall selbst hat sich das Thema Industrie 4.0 zu eigen gemacht und publiziert in regelmäßigen Abständen Artikel dazu und Vertreter*innen der Bundesebene treten als Expert*innen auf. Es gab gemeinsame Auftritte mit dem ehemaligen Wirtschaftsminister *Gabriel* und dem Vorsitzenden des Bundesverbandes der deutschen Industrie (BDI), *Ulrich Grillo*. Ganz in der Logik des internationalen Wettbewerbs, "[kann] kein anderes Land der Welt [...] von der Digitalisierung der Industrie mehr

⁵ Hinc, Gunnar: Verdi kritisiert Betriebsrat bei Zalando (<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/online-modehaendler-verdi-kritisiert-betriebsrat-bei-zalando/11197790.html>)

⁶ Stibel, Jeff: Jack Ma: A Profile in Failure (<https://www.linkedin.com/pulse/jack-ma-profile-failure-jeff-stibel>)

⁷ Postinett, Axel: 62 Superreiche besitzen so viel wie die halbe Welt (<http://www.handelsblatt.com/politik/international/milliardaere-62-superreiche-besitzen-so-viel-wie-die-halbe-welt/12843190.html>)

profitieren als Deutschland. Doch das bekommen wir nicht geschenkt. Politik, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften müssen für den Erfolg gemeinsam an einem Strang ziehen.”⁸ Was das konkret heißt, wird in der Praxis schnell klar: *”Der Bundesminister für Wirtschaft und Energie, die Vorsitzenden und Präsidenten von BDI und IG Metall sowie weitere Partner werden Anfang 2015 die High-Level Group des Bündnisses konstituieren.*”⁹ Es ist durchaus vorstellbar, dass in einem solchen Bündnis Schritte, die gegen die Interessen der Industrie und der herrschenden Politik gerichtet sind auf Unmut stoßen werden. Doch solche Bündnisse haben Tradition, *”denn in Deutschland konnten wir gerade wegen einer starken Industrie und einer starken Sozialpartnerschaft schnell die Krise von 2009 überwinden. Wir müssen engagiert für eine breite Akzeptanz und Begeisterung in der Bevölkerung für eine vernetzte Industrielwelt und für eine Modernisierung unserer Infrastruktur werben. Das ist das Ziel, das wir mit dem ”Bündnis Zukunft der Industrie” verfolgen. Das Miteinander von Politik, Gewerkschaften, Arbeitgebern und Industrieverbänden hat unser Land in der Vergangenheit stark gemacht.*”¹⁰ Teil dieses Bündnisses ist gleichzeitig die von allen Beteiligten unterstützte *Stiftung Zukunft der Industrie*, die wissenschaftliche Begleitung und PR-Abteilung zugleich sein soll.¹¹ Auf der Hannoveraner CebIt wurde beispielsweise eine Diskussionsrunde mit Unternehmensverteter*innen organisiert, *Sozialpartnerdialog Bildung 4.0*, bei der es vor allem um Detailfragen der beruflichen Bildung und Arbeitsgestaltung ging, aber grundsätzlich große Einigkeit signalisiert wurde.¹² Im DGB-Magazin *Gegenblende* wird ein ähnlicher Ton angeschlagen. Es geht immer wieder um Qualifikation der Beschäftigten, Sicherheitsbedenken wie beim Daten- und Arbeitsschutz mit Maschinen und vor allem Mitgestaltung.¹³ Nicht zuletzt durch den Einfluss der Sozialdemokratie in gewerkschaftlichen Debatten ist diese sehr von mangelnder Kritik und Optimismus geprägt. Ein ähnlicher Tenor wie oben beschrieben findet sich in SPD-Veröffentlichungen wie *Vorwärts* oder der *Friedrich-Ebert-Stiftung* inklusive der gewerkschaftsnahen *Hans-Böckler-Stiftung*.

In Bezug auf die Veröffentlichung des Jenaer Soziologen *Klaus Dörre* schreibt *Ingo Matuschek* für die *Rosa-Luxemburg-Stiftung*: *”Im Hinblick auf die demokratische Verfasstheit von Unternehmen bremsen vor allem die Negierung unterschiedlicher Interessen und die Vorstellung einer am gleichen Strang ziehenden Betriebsgemeinschaft wirtschaftsdemokratische Entwicklungen Demokratie (sic!) schlichtweg aus. Es zeigen sich entlang der spezifischen Eigentumsverhältnisse, der unterschiedlichen Partizipationsniveaus, der Umsetzung liquider Entscheidungsmodelle, der differenten Bezugnahme auf formalisierte Mitbestimmungsrechte sowie im Hinblick auf Krisenfestigkeit zum Teil mehr als graduelle Abstufungen, die nicht zuletzt mit dem Hinweis auf den Wettbewerb oder konkurrierende Arbeitskräfte verbal gerechtfertigt werden (vgl. Dörre 2015a).*”¹⁴

Trotz der etwas umständlichen Formulierung berührt Matuschek wichtige Fragen, die wir beantworten müssen. Gibt es unterschiedliche Interessen im Prozess der technischen Neuerung? Im Abschnitt

⁸ Hofmann, Jörg; Gabriel, Sigmar und Grillo, Ulrich: Die nächste Revolution - Mehr Innovation und Investitionen (<https://www.igmetall.de/joerg-hofmann-sigmar-gabriel-und-ulrich-grillo-zu-industrie-4-0-21641.htm>)

⁹ IG Metall: IG Metall bei Industriepolitik ganz nah dran (<https://www.igmetall.de/buendnis-zukunft-der-industrie-aufgaben-ziele-und-struktur-14897.htm>)

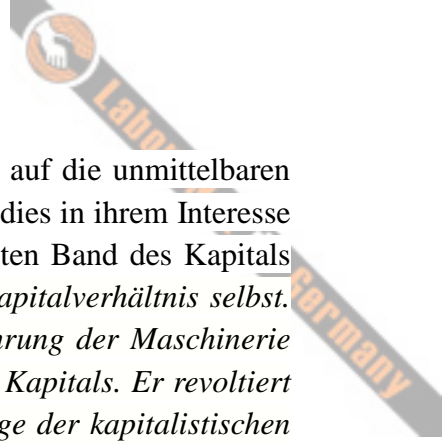
¹⁰ Hofmann, Jörg; Gabriel, Sigmar und Grillo, Ulrich: Die nächste Revolution - Mehr Innovation und Investitionen (<https://www.igmetall.de/joerg-hofmann-sigmar-gabriel-und-ulrich-grillo-zu-industrie-4-0-21641.htm>)

¹¹ IG Metall: IG Metall bei Industriepolitik ganz nah dran (<https://www.igmetall.de/buendnis-zukunft-der-industrie-aufgaben-ziele-und-struktur-14897.htm>)

¹² IG Metall: Sozialpartnerdialog Bildung 4.0 (<https://www.igmetall.de/hannover-messe-2016-21871.htm>)

¹³ vgl. Kurz, Constanze: Industrie 4.0 verändert die Arbeitswelt (<http://www.gegenblende.de/24-2013/++co++c6d14efa-55cf-11e3-a215-52540066f352>)

¹⁴ Matuschek, Ingo: Industrie 4.0, Arbeit 4.0 - Gesellschaft 4.0?, Rosa Luxemburg Stiftung, 2016, Berlin, S. 76



“Neuer wirtschaftlicher Aufschwung durch Industrie 4.0?” wurde ausführlicher auf die unmittelbaren Folgen für die Lohnabhängigen eingegangen. Es ist nur schwer vorstellbar, dass dies in ihrem Interesse geschieht, auch wenn dies immer wieder behauptet wird. Marx schreibt im ersten Band des Kapitals darüber: *“Der Kampf zwischen Kapitalist und Lohnarbeiter beginnt mit dem Kapitalverhältnis selbst. Er tobt fort während der ganzen Manufakturperiode. Aber erst seit der Einführung der Maschinerie bekämpft der Arbeiter das Arbeitsmittel selbst, die materielle Existenzweise des Kapitals. Er revoltiert gegen diese bestimmte Form des Produktionsmittels als die materielle Grundlage der kapitalistischen Produktionsweise.”* Das heißt die Maschine tritt den Arbeiter*innen als Konkurrenz gegenüber und nicht mehr die Aufseher*innen oder Kapitalist*innen selbst, auch wenn der Widerspruch der Interessen nicht aufgehoben ist. Das postulieren einer Betriebsgemeinschaft ist demnach genauso schädlich wie die Volksgemeinschaft. In beidem wird unterstellt, dass es ein Gesamtinteresse des Betriebes oder der Nation gäbe. Letztendlich läuft es jedoch auf das Interesse der jeweils Herrschenden hinaus.

Ist der Ausbau betrieblicher Demokratie eine wünschenswerte Lösung für diesen Interessengegensatz? Das Konzept der sogenannten Wirtschaftsdemokratie ist genauso alt wie falsch. Der oppositionelle Kommunist August Thalheimer widmete der Untersuchung dieser Losung 1928 eine Broschüre, da sie sich bereits der Vorgänger des heutigen DGB, der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund (ADGB), auf die Fahne schrieb. Auf die eingangs gestellte Frage, warum sich das Unternehmertum eigentlich nicht gegen die Formulierung sträubt und selbst sogar als Anhänger derselben auftritt, stellt er fest: *“die kapitalistischen Vertreter und Sprecher erwarten von dem, was die Gewerkschaftsführer unter „Wirtschaftsdemokratie“ verstehen, keine Bedrohung des Bestandes der kapitalistischen Gesellschaft, sondern eine willigere Mitarbeit der Arbeiter an „unserer“, d. h. der kapitalistischen Wirtschaft. Man muß aber annehmen, daß die Herren Kapitalisten sich sehr wohl auf ihr Klasseninteresse verstehen, und man muß umgekehrt schließen, daß für die Arbeiterklasse die Losung der „Wirtschaftsdemokratie“, statt ein Wegweiser auf die Höhen des Sozialismus zu sein, ein Irrlicht ist, das sie noch tiefer in den kapitalistischen Sumpf hineinführt.”*¹⁵ Und nichts anderes bedeutet es, wenn das Bundesministerium für Bildung und Forschung in ihren “Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0” als Handlungsansatz schreibt: *“Die Plattform (Mensch und Arbeit in Industrie 4.0 A. d. A.) sollte einen regelmäßigen Dialog zwischen den Sozialpartnern etablieren, in dem wichtige Fortschritte, Problemfelder und Lösungsmöglichkeiten bei der Umsetzung von Industrie 4.0 transparent gemacht und beraten werden.”*¹⁶

Lassen wir Thalheimer weiter ausführen, was von dem Begriff zu halten ist: *“Was jemand, der auf dem Boden der marxistischen Geschichtstheorie und Ökonomie steht, zunächst in Erstaunen setzen muß, das i s t die Verquickung der Begriffe Demokratie und Wirtschaft, die auf ganz verschiedenen Ebenen liegen, ganz verschiedenen Gebieten angehören und durch deren Verquickung nur eine unglaubliche Gedankenverwirrung entstehen kann.*

Die Demokratie oder sogenannte Volksherrschaft stammt aus dem politischen Oberbau, sie bezeichnet eine Form der politischen Herrschaft oder der politischen Organisation.

Was hat das mit der Wirtschaft zu tun? Absolut nichts! Die entscheidende Frage über das Wesen einer Wirtschaftsweise ist die: Welche Klasse verfügt über die Produktionsmittel und daher über den

¹⁵ Thalheimer, August: Über die sogenannte Wirtschaftsdemokratie, S 10 (http://www.arbeiterpolitik.de/Broschueren/Ueber_Prozent20die_Prozent20sogenannte_Prozent20Wirtschaftsdemokratie.pdf)

¹⁶ Promotorengruppe Kommunikation der Forschungsunion Wirtschaft – Wissenschaft: Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0, S. 58 (https://www.bmbf.de/files/Umsetzungsempfehlungen_Industrie4_0.pdf)

*Mehrwert und seine Teile? Ob die Klasse, die über die Produktionsmittel verfügt, demokratisch, monarchisch oder oligarchisch politisch organisiert ist, das ist gänzlich unerheblich für die Beurteilung des Grundcharakters der Wirtschaft.*¹⁷ Für alle, die schon einmal gezwungen waren, für ihren Lebensunterhalt eine Lohnarbeit anzunehmen, dürfte es auf der Hand liegen, dass das wirtschaftliche Regime im Kapitalismus nicht das Geringste mit Demokratie zu tun hat. Gesetzlichen Einschränkungen und Betriebsräten zum Trotz, liegen Entscheidungen über Art und Weise des Wirtschaftens und die Beschäftigung in der Hand der Privateigentümer*innen. Das Betriebsverfassungsgesetz bindet den Betriebsrat an die Sozialpartnerschaft. *“Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden,”*¹⁸ heißt es zu den Grundsätzen der Zusammenarbeit. Was den Betriebsfrieden stört dürfte sich in den Augen der Beschäftigten stark von dem unterscheiden, was das Management als Störung empfindet. Dennoch werden solche Fragen im Zweifelsfall von der bürgerlichen Justiz geklärt, womit die Sozialpartnerschaft in ihrer institutionalisierten Form abgesichert wird.

Nichts ist autoritärer als zu entscheiden, welche Person eingestellt und welche gekündigt wird und damit ihre Lebensgrundlage verliert. Entgegen aller Behauptungen ist die moderne Formel der “flachen Hierarchien” eine Verschärfung der betrieblichen Diktatur. Wo früher Beschwerden und betriebliche Organisation der Arbeiter*innen bei der Teamleitung oder dem Betriebsrat lagen, sieht es heute wie folgt aus: Den Betriebsrat gibt es nicht mehr und wer sich trotz des Risikos der Kündigung noch beschwert, darf die Lösung für die Unternehmensführung gleich mit präsentieren oder bekommt Nonsenssätze wie “Think outside the box” zu hören, die nichts anderes bedeuten als “Es ist uns scheißegal, wie du es machst, solange du lieferst.” Zwischen Unternehmensentscheidungen und deren Ausführung vergrößerte sich der Graben, statt schmaler zu werden. Da sind das moderne sich Duzen und gemeinsame Ausflüge zum Team-Escape reine Propaganda, um darüber hinweg zu täuschen. Andererseits würde selbst ein möglichst großer Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung nichts an der Grundlage ändern, dass die Firma weiterhin in Privatbesitz ist und von den Kapitalbesitzenden bestimmt wird. Letztendlich läuft die Frage nicht darauf hinaus, an welchen Punkten die Beschäftigten mit den Kapitalist*innen über Entscheidungen diskutieren und Kompromisse finden, sondern wie groß ihre Kontrolle und Verfügung über die Produktion selbst ist. Um dementsprechend den Kurs des Unternehmens oder den Besitz mitzubestimmen, ist ein Ausbau der Macht im Betrieb notwendig und in letzter Konsequenz kollidiert das mit den Interessen des Unternehmertums. In Zeiten relativer Ruhe und gleichmäßiger wirtschaftlicher Entwicklung erweckt ein Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung einen erfolversprechenden Eindruck. Doch jedes Zugeständnis ist von Unternehmern oder erfolgreichem Kampf abhängig und steht bei einer unruhigeren Entwicklung oder gar wirtschaftlichem Abschwung unter Beschuss, wie momentan der Acht-Stunden-Tag, die 100-prozentige Krankschreibung¹⁹ und der Kündigungsschutz²⁰ und neuerdings wieder die staatliche Rente.

¹⁷ Thalheimer, August: Über die sogenannte Wirtschaftsdemokratie, S 11 ([http://www.arbeiterpolitik.de/Broschueren/Ueber Prozent20die Prozent20sogenannte Prozent20Wirtschaftsdemokratie.pdf](http://www.arbeiterpolitik.de/Broschueren/Ueber_Prozent20die_Prozent20sogenannte_Prozent20Wirtschaftsdemokratie.pdf))

¹⁸ § 74, BetrVG (<https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html#BJNR000130972BJNG001202308>)

¹⁹ Vorschläge von Seiten der CDU laufen darauf hinaus, aus Kosten der Arbeiter*innen die Krankenkassen zu entlasten. In den letzten Jahren sind die Kosten für das Krankengeld erheblich gestiegen. Eine Lösung soll durch Teilkrankschreibungen herbei geführt werden, wo neben reduzierter Arbeitszeit ein geringeres Entgelt durch Krankengeld ausgeglichen wird. An sich ist das nichts anderes, als eine andere Form der seit langem von Teilen der herrschenden Politik gewünschten Abschaffung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Das erhöht weiter den Druck, krank arbeiten zu gehen, statt die

Statt zu einer Vergrößerung der Machtstellung der Arbeiterklasse in der Produktion beigetragen zu haben, hat die Einbindung von Vertreter*innen der Betriebsräte und Gewerkschaften im Gegenteil viel eher eine Schicht von bessergestellten Arbeiter*innen geschaffen, deren Hauptberuf die Verhandlung mit den Vertreter*innen der Gegenseite sind. Dafür werden sie zum Teil fürstlich und hochprivilegiert entlohnt und ihre eigene soziale Stellung hängt nicht zuletzt von ihren Entscheidungen ab, die für den Selbsterhalt an sich schon ein Kompromiss sein müssen - Folgen des Eindringens der Arbeitervertreter*innen in die Organe der kapitalistischen Wirtschaft. Das betrifft freilich nicht alle Betriebsräte und Gewerkschafter*innen. Vor allem jene nicht, die nicht mit der Sozialpartnerschaft groß geworden sind, sondern unter den Schlägen der Bosse versuchen, erst heimlich und dann mit viel Kampfeswillen öffentlich Betriebsgruppen aufzubauen und Betriebsratswahlen durchzuführen.

Bedeutet das dann im Umkehrschluss, dass Gewerkschaften gar nicht mehr für die alltäglichen Belange der Beschäftigten eintreten sollten, da jede Errungenschaft immer wieder unter Beschuss kommt? Müssen dann Gewerkschaften, wenn sie es ernst meinen nicht gleich für eine andere Gesellschaft eintreten, statt sich mit Teilerfolgen zufrieden zu geben?

Was sicher richtig ist, ist, dass der grundlegende Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit, zwischen gesellschaftlicher Produktion und privater Aneignung, die so viele Krisen hervorruft, nicht im Kapitalismus gelöst werden kann. Daher ist es unabdingbar, eine konsequent sozialistische Perspektive zu haben, um erfolgreich zu sein. Das schließt nicht aus, dass ein Kampf mit einem Teilerfolg enden kann oder dass gar Kompromisse notwendig sind. Die Frage allerdings ist, warum Kompromisse eingegangen werden. Werden sie gemacht, weil die partnerschaftliche Beziehung zum Kapital und die eigene soziale Stellung nicht gefährdet werden soll? Oder werden sie gemacht, weil es das Kräfteverhältnis gerade nicht zulässt, mehr zu erreichen und die Arbeiter*innen sich besser organisieren müssen, um mehr zu bekommen? Oder wirkt die Gewerkschaftsführung durch das Vertreten von Kapitallogik und/oder Sabotage bzw. defacto Nichtorganisation von Kämpfen aktiv daran mit, das Kräfteverhältnis zu verschleiern oder gar ungünstiger werden zu lassen?

Denn aus dieser Perspektive wird klar, dass eigentlich selbst die Frage der Tarifabschlüsse über die Lohnhöhe sich darauf reduziert, wie stark die Beschäftigten dem Kapital gegenüber treten. Die hohen Löhne der Industriearbeiter*innen gehen auf ihre potentielle Stärke im Betrieb zurück, nicht auf den Hinterzimmerhandschlag der Gewerkschaftsvorsitzenden, wie gern Glauben gemacht wird. Denn ohne die Mannschaftsstärke würde sich kein Chef mit ihnen an einen Tisch setzen.

Zusätzlich dazu reicht es bei weitem nicht aus, sich den Sozialismus als abstraktes Ziel auf die Fahne zu schreiben. Konkrete Schritte zur Erkämpfung dieser oder jener Verbesserung können die Ausgangsvoraussetzung für weitere Kämpfe verbessern, indem sie den ganz praktischen Wert einer eigenen Organisation bei Arbeitszeit- oder Entgeltregelungen aufzeigen und sich der Organisationsgrad um eine Auseinandersetzung herum erhöht. Bestimmte Forderungen werden für die konkrete Auseinandersetzung aufgestellt, sind also Kampfforderungen, bei denen trotzdem klar gemacht werden muss, dass sie an sich nicht das Problem lösen. Was sind also mögliche Ansätze?

Wenn die Einführung neuer Maschinen vor allem den Zweck hat, teure Lohnarbeit zu ersetzen, ist es dann nicht kontraproduktiv, für die Erhöhung von Löhnen zu kämpfen? Wie oben aufgezeigt, gehört es

Hauptursachen wie gestiegene physische und psychische Belastung anzugehen, geschweige denn anzuerkennen. Vgl. Süddeutsche Zeitung: Krank sein und trotzdem arbeiten (<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gesundheitspolitik-deutschland-koennte-die-teil-krankschreibung-bekommen-1.2771586>)

²⁰ vgl. Hebel, Stephan; Baumann, Daniel. Mächtige Floskeln (<http://www.fr-online.de/politik/--gute-macht-geschichten--maechtige-floskeln.1472596.33966378.html>)

zur normalen kapitalistischen Entwicklung, immer günstiger zu produzieren. Selbst der Lohnverzicht wird dies nicht aufhalten. Ganz im Gegenteil - gerade diese Argumentation wird sowohl von kapitalistischer, als auch manchmal gewerkschaftlicher Seite gefahren. Um Löhne zu erhöhen, müsse erst die Produktivität erhöht werden, um sie zu rechtfertigen. Wer sich jedoch auf eine solche Argumentation einlässt, wird schnell in einer Abwärtsspirale landen und macht sich erpressbar, da für jede Lohnforderung sofort die Drohung kommt, Maschinen einzusetzen. Es ist nicht davon auszugehen ist, dass über Nacht Millionen ihre Arbeitsplätze verlieren. Selbst bei Entlassungen von Kolleg*innen ist ein Kampf um höhere Löhne unabdingbar, um die eigene materielle Stellung zu verbessern. Gerade wenn die Gefahr besteht, dass der Niedriglohnsektor für nicht automatisierte Tätigkeiten in großem Umfang ausgebaut wird. Dennoch weist die Fragestellung auf die Beschränktheit der reinen (Mindest-)Lohnforderung hin. Gleichzeitig kann zu große Verelendung der Arbeitenden durch ihre Folgen auch die Ausgangsvoraussetzungen für den gemeinsamen Kampf verschlechtern.

Da auch das Heer der Arbeitslosen als Drohszenario auf den Kampfswillen einwirken soll, während andere heillos überarbeitet sind, liegt die Forderungen nach einer radikalen Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden und sogar weniger bei vollem Lohn- und Personalausgleich nahe. Wenn immer weniger gesellschaftliche Arbeit für die Herstellung der gleichen oder sogar besserer Güter notwendig ist, dann arbeiten die Menschen für nichts anderes, als den gesteigerten Profit der Besitzenden. Für alle anderen ein sinnloses Unterfangen. Eine solche Forderung würde nicht nur helfen, die ansonsten wegrationalisierten Kolleg*innen im Betrieb zu behalten, sondern gleichzeitig mehr Menschen aus einem Fristen unter dem Hartz IV-Diktat zu befreien und die Basis für kollektives Handeln verbreitern. Kann das Bedingungslose Grundeinkommen (BGE) an dieser Stelle Abhilfe schaffen, wie es sogar von bürgerlichen Journalist*innen²¹ und der FDP²² gefordert wird? Dass das jetzige Arbeitslosensystem Schikane statt Unterstützung ist und von der Höhe der Sozialleistungen kein menschenwürdiges Leben möglich ist, steht außer Frage. Daher muss eine Erhöhung der Lebenssicherung durch die Gewinne der Profiteur*innen finanziert, Teil allgemeiner politischer Forderungen sein. Denn wer im Kapitalismus erwerbslos wird, hat das nicht selbst zu verantworten und sollte daher nicht auch noch selbst in die Arbeitslosenversicherung einzahlen müssen. Zusätzlich zu der gesellschaftlichen Spaltung, die durch das Stigmatisieren Erwerbsloser betrieben wird. Im Gegensatz zur Verteilung der Arbeit auf aller erkennt das BGE Massenarbeitslosigkeit an und zeigt keinen Weg auf, wie aus der heutigen, meist wenig vergnüglichen Lohnarbeit, eine Arbeitswelt geschaffen werden kann, die zur Erfüllung wird. Das steuerfinanzierte Grundeinkommen bleibt in der Hartz-Logik verhaftet: Die Menschen zahlen selbst für ihren Lebensunterhalt, während Unternehmer*innen nur noch die Differenz zum Sockelbetrag für Lohnarbeit zahlen müssen, was gleichzeitig die Grundlage für Lohnkämpfe und Tarifverträge untergräbt. Wenn niemand mehr zu Lohnarbeit verpflichtet wäre, bedeutete dies in der Praxis, dass reproduktive Tätigkeiten und Hausarbeit durch das Grundeinkommen entlohnt würden und würden eigentlich eine Farce. Denn statt eine Prämie dafür zu zahlen, dass Frauen den Großteil der Reproduktionsarbeit erledigen, sollten sie davon befreit werden. Dafür sind aber Ganztagschulen, ausreichende Kita-Plätze, ein geänderter Rollenverständnis und noch viel mehr nötig, jedoch kein BGE.

²¹ "Die Produktivität steige so stark an, dass sich die Gesellschaft bald deutlich stärkere soziale Netze leisten könne. Selbst ein bedingungsloses Grundeinkommen sei denkbar." Schultz, Stefan: Arbeitsmarkt der Zukunft: Die Jobfresser kommen (<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/arbeitsmarkt-der-zukunft-die-jobfresser-kommen-a-1105032.html>)

²² Lindner, Christian: LINDNER-Rede: Wir streiten für die Beta-Republik (<https://www.fdp.de/content/lindner-rede-wir-streiten-fuer-die-beta-republik>)

Sind andere, die Nachfrage stärkende, Maßnahmen eine Möglichkeit zur Krisenbewältigung? Neben den üblichen wirtschaftsliberalen Ansätzen, eine Krise vor allem durch monetäre Politik der Zentralbanken und Privatisierungen in Verbindung mit Sozialkürzungen lösen zu wollen, gibt es immer wieder Stimmen²³, die eine nachfrageorientierte Strategie fordern. Während es sicher richtig ist, dass eine Kürzung der Kaufkraft durch Austerität die Krise nur verstärkt, kann die Wirkungskraft keynesianistischer Maßnahmen während der letzten Rezession abgeschätzt werden. Alle führenden Industrienationen legten nach dem Bankencrash massive Konjunkturprogramme auf, um die Nachfrage staatlicherseits anzukurbeln. Der unmittelbare Effekt war zwar ein Abbremsen des Einbruchs und Generierung neuer Umsätze (vor allem in China, wie oben ausgeführt). In der Konsequenz wurden allerdings die Widersprüche nicht nur verdeckt und deren Zusammenprall zeitlich verzögert, sondern sie wurden auch größer. Wenn der Organismus des Weltkapitalismus geschwächt ist und nur ein allumfassender Zusammenbruch in Wiederbelegung enden kann, haben staatliche Ausgaben ihn künstlich am Leben erhalten. Wie ein kranker Mensch wurde er immer schwächer und es wurden immer umfassendere Rettungsprojekte notwendig, um den gleichen Effekt zu erzielen - bis auch sie keine Wirkung mehr zeigten. Massive Investitionsprogramme zur unmittelbaren Bekämpfung der Armut hätten sicherlich eine ähnlich antizyklische Wirkung, werden aber vor allem im Interesse der Arbeiterklasse gefordert, statt von der Sorge getrieben zu sein, wie das System gerettet oder vermeintlich gerechter gemacht werden kann, das die Krisen erst verursacht hat. Im Gegensatz zum Keynesianismus weisen sie eine Kampfperspektive auf.

Zur Frage, wie die Basis für Kämpfe ausgebaut werden kann, gehört unmittelbar der gesamte Bereich der Leiharbeit und Werkverträge. Oben wurden Beispiele genannt, wie die Konkurrenz der Arbeiter*innen untereinander im Betrieb oder Druckerhöhung durch Maschinen vor sich geht. Ein weiterer und sehr wirksamer Spaltkeil wird durch Ausgliederung von Betriebsteilen oder Auftragsvergabe an externe Dienstleister zwischen die Belegschaften getrieben. Auf der einen Seite wird das unternehmerische Risiko durch Werkverträge abgegeben, denn nur das Endergebnis wird bezahlt. Durch moderne Kommunikationsmittel gibt es im Internet einen Markt von Click- oder Crowdworkern, die Aufträge annehmen und als Selbstständige für deren Umsetzung verantwortlich sind. Dieses Vorgehen isoliert nicht nur die Freelancer von größeren Belegschaften und macht Organisierung extrem schwierig, da sie meist von Zuhause aus arbeiten, sondern lässt gleichzeitig die teureren Stammbeschaften mit diesen konkurrieren. In vielen Arbeitsbereichen werden extreme Situationen erreicht, in denen mehrere Freiberufler den selben Auftrag annehmen und nur das beste Ergebnis entlohnt wird - alle anderen haben umsonst gearbeitet.²⁴ Eine Organisation, die konsequent für die möglichst große Einheit der Beschäftigten eintritt, um deren Interessen zu vertreten kann es nicht akzeptieren, dass ein Teil schlechter als der andere gestellt ist. Das heißt, es gibt keine Situation, in der eine Akzeptanz von Werkverträgen und Leiharbeit gegenüber ordentlichen Beschäftigungsverhältnissen annehmbar ist. Sich auf die Argumentation einzulassen, dass es Schwankungen in der Produktion gibt, die damit ausgeglichen werden, bedeutet, sich Lösungen für Probleme zu überlegen, die die Kapitalistenklasse hat. Die profitable Gestaltung der Produktion und

²³ vgl. die Reaktion des Guardians auf die letzte Zinssenkung der britischen Zentralbank in: Jenkins, Simon: Want to avoid recession? Then shower UK households with cash (<https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/aug/05/recession-bank-england-money-uk-households>)

²⁴ vgl. EIN TAG IN DER CONTENT-HÖLLE (http://boeckler.de/64540_64702.htm, abgerufen am 12. August 2016 um 12.50 Uhr), IM RECHTSFREIEN RAUM (http://boeckler.de/64540_64700.htm, abgerufen am 12. August 2016 um 12.50 Uhr), MISTER CLOUD (http://boeckler.de/64540_64701.htm, abgerufen am 12. August 2016 um 12.50 Uhr)

Beschäftigung kann nicht Aufgabe einer Arbeiterorganisation sein. Auf einer solchen Grundlage ist es von vornherein ausgeschlossen, Kompromisse für einen Teil der Belegschaft auf Kosten des anderen zu erkaufen. Derartige Zugeständnisse sind nicht nur ein Bruch gewerkschaftlicher Solidarität, sondern zerstören das Vertrauen in und die reale Kampffähigkeit der eigenen Organisation. Bereits in der Vergangenheit hatte eine solche Vorgehensweise verheerende Folgen. Je größer jedoch der Angriff ist, desto fataler werden die Folgen sein. Wer also annimmt, im Interesse höherqualifizierter Arbeiter*innen gegenüber weniger qualifizierten oder verdienenden organisationspolitisch klug zu handeln und seine Mitgliedsbeiträge (und damit auch die eigene Hauptamtlichenstelle) zu retten, wird sich bald einer konservativen Ständeorganisation gegenüber sehen, die die Spaltung der Beschäftigten vertieft hat, statt sie zu überwinden. Obendrein wirkt der Druck durch prekäre Beschäftigung auch immer auf höhere Gehaltsklassen. Der Vertiefung des Grabens zwischen einer planenden und programmierenden und einer rein ausführenden Schicht von Hilfsarbeiter*innen durch Industrie 4.0 muss entschlossener Widerstand entgegengesetzt werden.

Daran schließt sich die allgemeine Forderung nach gleicher Bezahlung und gleichen Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit an. Rassismus und Sexismus gehören zu den stärksten Spaltungsinstrumenten, die den Herrschenden zur Verfügung stehen. Lohnunterschiede aufgrund des Geschlechts, der Herkunft oder Religion sind die materielle Manifestation dieser Spaltung. Solange Frauen oder Ausländer*innen als Lohndrücker*innen und Streikbrecher*innen missbraucht werden können, schwebt jeder Kampf in der Gefahr, verloren zu gehen.

Wenn auch die öffentliche Daseinsfürsorge ebenfalls in großem Maßstab von Automatisierung betroffen sein wird, werden Massenentlassungen und Abwanderung von Betrieben in großem Maßstab eher im Dienstleistungssektor und in der Industrie zu erwarten sein. Das ist das ultimative Drohszenario der Bosse: Wenn ihren Forderungen nach Flexibilisierung und Rationalisierung nicht entsprochen wird, verlagern sie die Produktion, gründen Tochterfirmen oder entlassen viele Kolleg*innen. Eine schärfere Kampfansage kann es kaum geben. Dementsprechend muss die Antwort ausfallen. Zwar gibt es in Deutschland wenige Beispiele dafür und keines war auf Dauer erfolgreich, aber die Besetzung der Produktionsstätten und Verhinderung der Demontage ist die unmittelbare Antwort. Keine Übergangsregelungen, kein Beschäftigungspool, keine Abfindungen können real Arbeitsplätze retten. Wie soll so eine besetzte Firma eigentlich weiter arbeiten? Am Willen oder der Kreativität der Beschäftigten, was und wie gearbeitet werden kann, wird es nicht scheitern. Scheitern wird es jedoch an der Kapitalgrundlage, wenn das Management mit dem Geld verschwindet. Zwar werden Genossenschaften als Gegenentwurf gesehen, aber grundlegend wird dann das unternehmerische Risiko auf alle Beschäftigten verteilt. Das heißt in Zeiten wirtschaftlichen Abschwungs dürfen sie sich selbst kündigen. Es bleibt eigentlich nur die Forderung nach einer Verstaatlichung dieses Betriebes - unter der Kontrolle und Verwaltung jener, die sie übernommen haben. Solche Firmen könnten beispielsweise aus einer öffentlichen Bank finanziert werden, wie sie beispielsweise der Labour-Vorsitzende Jeremy Corbyn in Großbritannien fordert.²⁵

Aus den oben genannten Punkten wird klar, dass einige zu den unmittelbaren Tages- oder Kampfforderungen gehören und andere viel weitergehende Fragen aufwerfen. Bestimmte

²⁵ In seinem Zehn-Punkte-Plan für einen Wiederaufbau und die Transformation Britanniens, mit dem er erfolgreich für den Labour-Vorsitz kandidierte, spielt die Forderung nach einem Investitionsprogramm über 500 Milliarden Pfund eine zentrale Rolle. Kredite sollen über eine nationale Investitionsbank mit regionalen Ablegern vergeben werden. (FULL EMPLOYMENT AND AN ECONOMY THAT WORKS FOR ALL, <http://www.jeremyforlabour.com/economy>)

Handlungsansätze fallen in den Bereich von Betriebsräten wie Lohneingruppierungen, Lage der Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ausbildung und Zusatzqualifikation. Andere wie Lohnhöhe, Höchstarbeitszeit und Lebensarbeitszeit sind eher tarifliche oder gar gesetzliche Themen und fallen Gewerkschaften und Parteien zu, wobei sich erstere mehr und mehr auf die Lobbyarbeit bei der Politik beschränken, als flächendeckende Tarifabschlüsse zu erkämpfen. Die Übernahme und die Verstaatlichung von Betrieben unter Belegschaftskommando ist nicht ohne eine weitergehende gesellschaftliche Bewegung durchzusetzen und erfordert mehr als einen Streik, haben ihn aber zur Voraussetzung. Letztendlich wird die Frage der Macht im Betrieb bei jedem Kampf im Kleinen gestellt, hier aber bereits in gesellschaftlichem Maßstab. Wer vor der Umwälzung des Systems zurückschreckt, wird auch vor dieser Art Kampf zurückschrecken. Grundsätzlich gilt jedoch: Egal, auf welcher Ebene die Themen angegangen werden - es geht nicht ohne Kampfeswillen, Ausbau der Organisierung der Beschäftigten und eine Re-Politisierung der gewerkschaftlichen Debatte und der Arbeit im Betrieb. Wer einen Lohnkampf auf die rein ökonomische Ebene beschränken will, bindet sich schon mal eine Hand auf den Rücken. Das heißt, dass noch ein langer Weg zu gehen ist, bis die ehemals so mächtigen und immer noch großen Arbeiterorganisationen dort angekommen sind und es bedarf einer neuen Schicht von Aktivist*innen in Zusammenarbeit mit der jetzigen Mitgliedschaft, um die Gewerkschaftspolitik organisiert in diese Richtung zu verändern. Vielerorts schließt das nicht nur politische, sondern personelle Alternativen zu gewerkschaftlichen oder betrieblichen Vertreter*innen ein, die für eine zum Scheitern verurteilte Handlungsweise stehen. Dies wiederum ist aber nur durch eine Demokratisierung der Gewerkschaften und der Kämpfe selbst möglich.

Das kapitalistische System produziert auf mehrfache Weise die Mittel für seine eigene Abschaffung. Nicht nur hat er die Produktion und alle Mitglieder der Gesellschaft soweit umfasst und systemisch eingegliedert, dass der nächste Schritt - eine geplante Wirtschaft - möglich geworden ist. Auf der einen Seite bringt er sich selbst immer wieder an den Rand des Zusammenbruchs durch reine Überproduktion und Kapitalanhäufung in den Händen einiger Weniger. Doch er zerstört Teile seiner Existenzgrundlage selbst in direkter Weise - durch die Herstellung und Einsatz von Kriegsmaterial, Zerstörung der Umwelt²⁶, Massensterben der Menschen, also seiner Arbeitskräfte, durch Hunger und Elend und Aussaugung des Bodens zur Ressourcengewinnung.

Auf der anderen Seite schafft die Einführung neuer Technologien neue Spielräume für gewerkschaftliches Handeln. Wenn die gesamte Produktion vernetzt und im Sinne der Herstellung auf Nachfrage organisiert ist, wird sie extrem anfällig. Natürlich gibt es durch externe Server und Cloud-Computing viele Möglichkeiten der Absicherung und Datenspeicherung. Dennoch wird das Bestreiken strategisch wichtiger Punkte eine größere Rolle spielen und größere Ausmaße annehmen. Und gerade vor dem Hintergrund von externen Dienstleistungen spielt die betriebsübergreifende Solidarität eine Hauptrolle. Wenn ein Zulieferbetrieb bestreikt wird, darf der andere nicht die Rolle des Streikbrechers spielen, also muss Solidarität auch in Form von Streiks organisiert werden.

²⁶ Ein aktuelles Beispiel ist das massive Sterben von Olivenbäume in Apulien in Süditalien, bei dem vermutet wird, dass Monsanto hinter der gezielten Streuung des veränderten "Feuerbakteriums" steckt, das sonst nur Weinreben und andere Pflanzen befiehl. Zufällig stellt eine Monsanto- und BASF-Tochter Pestizide gegen diese Krankheit her. (vgl. Reski, Petra: Die Wurzel des Übels, http://www.focus.de/magazin/archiv/politik-und-gesellschaft-die-wurzel-des-uebels_id_5297816.html und Monsanto: Monsanto Company Completes Acquisitions of CanaVialis and Alellyx <http://news.monsanto.com/press-release/monsanto-company-completes-acquisitions-canavialis-and-alellyx>)