

# B6

**Titel** Schöner neuer Kapitalismus? Digitalisierung und Zukunft der Arbeit aus sozialistischer Perspektive

**AntragstellerInnen** Berlin

**Zur Weiterleitung an**

---

## Schöner neuer Kapitalismus? Digitalisierung und Zukunft der Arbeit aus sozialistischer Perspektive

1 3 In der gegenwärtigen Situation geschehen enorme historische Entwicklungen. Globalisierung, Individualisierung und Digitalisierung werden von den Menschen als prägende Elemente ihres Lebens empfunden. Dass  
2 rung und Digitalisierung werden von den Menschen als prägende Elemente ihres Lebens empfunden. Dass  
3 sich unsere Arbeitswelt wandelt, ist nicht etwas grundsätzlich Neues. Unsere Arbeit ist in beständigem Wandel und wir entwickeln unsere produktiven Fähigkeiten ständig weiter. Während die industrielle Revolution  
4 del und wir entwickeln unsere produktiven Fähigkeiten ständig weiter. Während die industrielle Revolution  
5 erst die Arbeiter\*innenbewegung hervorbrachte, die sich dann als politische Kraft etablieren und für ihre Interessen eintreten konnte, sehen sich Sozialist\*innen heute aus einer Position der Schwäche heraus vor der  
6 teressen eintreten konnte, sehen sich Sozialist\*innen heute aus einer Position der Schwäche heraus vor der  
7 Herausforderung, auf die technischen und gesellschaftlichen Veränderungen im Sinne ihres Anspruches, für  
8 Herausforderung, auf die technischen und gesellschaftlichen Veränderungen im Sinne ihres Anspruches, für  
8 eine gerechte, solidarische und freie Gesellschaft zu streiten, zu reagieren.

9 Dafür müssen wir zum einen dafür einstehen, dass die Errungenschaften, die die Sozialdemokratie und die  
9 Dafür müssen wir zum einen dafür einstehen, dass die Errungenschaften, die die Sozialdemokratie und die  
10 Arbeiter\*innenbewegung in der Vergangenheit für Beschäftigte erkämpfen konnte, nicht durch Modernisierung  
10 Arbeiter\*innenbewegung in der Vergangenheit für Beschäftigte erkämpfen konnte, nicht durch Modernisierung  
11 sierungsprozesse erodiert werden, und neue Technologien in den Dienst der Gesellschaft gestellt werden  
11 sierungsprozesse erodiert werden, und neue Technologien in den Dienst der Gesellschaft gestellt werden  
12 und auch den Beschäftigten zu Gute kommen. Zum anderen müssen wir unser Verständnis für diese neuen  
12 und auch den Beschäftigten zu Gute kommen. Zum anderen müssen wir unser Verständnis für diese neuen  
13 Phänomene schärfen und zu verstehen, wie sie entstehen. Denn die Verheißung von mehr Freiheit und Selbstbestimmung durch neue  
13 Phänomene schärfen und zu verstehen, wie sie entstehen. Denn die Verheißung von mehr Freiheit und Selbstbestimmung durch neue  
14 Produktionsprozesse und -techniken bedeutet bislang in der Realität vor allem mehr  
14 Produktionsprozesse und -techniken bedeutet bislang in der Realität vor allem mehr  
15 Entfremdung und Ausbeutung in einem digitalisierten Kapitalismus.

16 Neue Technologien in Betrieben

17 Die Entwicklung neuer Technologien bietet neben der Erhöhung der Produktivität tatsächlich Chancen der  
17 Die Entwicklung neuer Technologien bietet neben der Erhöhung der Produktivität tatsächlich Chancen der  
18 19besseren Gestaltung und der Ergonomisierung von Arbeit. Aus ihrer kapitalistischen Logik heraus setzen  
18 19besseren Gestaltung und der Ergonomisierung von Arbeit. Aus ihrer kapitalistischen Logik heraus setzen  
19 Kapitalist\*innen diese neuen Technologien ausschließlich gewinnmaximierend ein. Dem setzen wir unsere  
19 Kapitalist\*innen diese neuen Technologien ausschließlich gewinnmaximierend ein. Dem setzen wir unsere  
20 demokratisch-sozialistische Vorstellung der digitalisierten Arbeitswelt entgegen. Im Rahmen der Möglichkeiten  
20 demokratisch-sozialistische Vorstellung der digitalisierten Arbeitswelt entgegen. Im Rahmen der Möglichkeiten  
21 der gegebenen Bedingungen sollte dies allerdings unter der neuen Situation angepassten Regeln passieren.  
21 der gegebenen Bedingungen sollte dies allerdings unter der neuen Situation angepassten Regeln passieren.  
22 Das Konzept der Netzwerk-Genoss\*innenschaften, sollte als erstrebenswertes Organisationsmodell in der  
22 Das Konzept der Netzwerk-Genoss\*innenschaften, sollte als erstrebenswertes Organisationsmodell in der  
23 digitalen Arbeitswelt gelten. So sollte die Einführung neuer Technologien, die unmittelbar die Beschäftigten betreffen  
23 digitalen Arbeitswelt gelten. So sollte die Einführung neuer Technologien, die unmittelbar die Beschäftigten betreffen  
24 (Exoskelette, unterstützende Roboterarme, Teilautomatisierung) nur in Zustimmung mit dem Betriebsrat  
24 (Exoskelette, unterstützende Roboterarme, Teilautomatisierung) nur in Zustimmung mit dem Betriebsrat  
25 geschehen und eine in den Dienst der Gesellschaft gestellt werden und auch den Beschäftigten zu Gute  
25 geschehen und eine in den Dienst der Gesellschaft gestellt werden und auch den Beschäftigten zu Gute  
26 kommen. Es ist darauf zu achten, dass eine Qualitätsverbesserung der Lohnarbeit durch neue Technologien  
26 kommen. Es ist darauf zu achten, dass eine Qualitätsverbesserung der Lohnarbeit durch neue Technologien  
27 (Ergonomisierung des Arbeitsplatzes) geleistet wird, und dass neue Maschinen an die Bedürfnisse des  
27 (Ergonomisierung des Arbeitsplatzes) geleistet wird, und dass neue Maschinen an die Bedürfnisse des  
28 Menschen angepasst werden. Technologien zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter\*innen bei Innovationen  
28 Menschen angepasst werden. Technologien zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter\*innen bei Innovationen  
29 zwingend zu beraten und bei erheblichen Vorteilen für die Arbeitnehmer\*innen auf Kosten der Arbeitgeber\*innen  
29 zwingend zu beraten und bei erheblichen Vorteilen für die Arbeitnehmer\*innen auf Kosten der Arbeitgeber\*innen  
30 einzuführen. Diese Entscheidung darf auf keinen Fall allein auf einer Kosten-Nutzen-Rechnung durch  
30 einzuführen. Diese Entscheidung darf auf keinen Fall allein auf einer Kosten-Nutzen-Rechnung durch  
31 den\*die Arbeitgeber\*innen basieren, da der potenzielle Nutzen insbesondere dem\*der Arbeitnehmer\*in  
31 den\*die Arbeitgeber\*innen basieren, da der potenzielle Nutzen insbesondere dem\*der Arbeitnehmer\*in  
32 zukommt. Da neue Technologien auch zu einer Kostenreduktion z.B. bei der Herstellung eines bestimmten Produkts  
32 zukommt. Da neue Technologien auch zu einer Kostenreduktion z.B. bei der Herstellung eines bestimmten Produkts  
33 führen können, sollte ein Prozentsatz dieses Gewinns in Erforschung der Ergonomisierung des Arbeitsplatzes  
33 führen können, sollte ein Prozentsatz dieses Gewinns in Erforschung der Ergonomisierung des Arbeitsplatzes  
34 verwendet werden. Zudem kann Robotisierung auch zu Chancengleichheit beitragen, da technische  
34 verwendet werden. Zudem kann Robotisierung auch zu Chancengleichheit beitragen, da technische  
35 Unterstützung körperlich eingeschränkter Personen weitere Betätigungsfelder öffnen kann.

36 Im Rahmen der Digitalisierung gibt es technisch immer mehr Möglichkeiten, Daten über Beschäftigte zu erfassen

37 sen und für das Unternehmen nutzbar zu machen. Dabei ist unter anderem die Erfassung von Arbeitszeiten im  
38 Hinblick auf eine mögliche "Optimierung" für Unternehmen besonders interessant. Bei diesem Eifer darf es je-  
39 doch nicht zu "gläsernen Mitarbeiter\*innen" kommen, deren Wege- und Prozesszeiten einzeln aufgezeichnet  
40 und ausgewertet werden (z.B. Aufnahmen und Kontrolle der Länge von Toilettenzeiten, Erfassung der We-  
41 gezeiten von einem Platz zum nächsten). Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre sind durch das Grund-  
42 gesetz geschützte Rechtsgüter. Wie momentan bereits gesetzlich geregelt müssen die Arbeitnehmer\*innen  
43 zu jedem Zeitpunkt die Möglichkeit haben die von ihnen durch den\*die Arbeitgeber\*in gesammelten Daten  
44 einzusehen und deren Löschung einzufordern. Dies muss geachtet werden. Wichtig ist auch, dass alle Mit-  
45 arbeiter\*in-bezogenen Daten bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gelöscht werden bzw. nur als  
46 anonymisierte bzw. aggregierte Daten behalten werden dürfen.

47 Errungenschaften der Sozialdemokratie verteidigen

48 Neue Formen von Beschäftigungsverhältnissen stellen zunehmen die Errungenschaften der Arbeiter\*innen-  
49 bewegung wie betriebliche Mitbestimmung in Frage. Insbesondere bei Share-Economy bzw. Gig-Working ent-  
50 stehen Schwierigkeiten bei der Gründung von Betriebsräten, da die Mitarbeiter\*innen wenig miteinander ver-  
51 netzt sind und sich so nur schwerlich über ihre Bedürfnisse und gemeinsamen Ziele austauschen können.  
52 Vor diesem Hintergrund sollten die gesetzlichen Bestimmungen zur Gründung eines Betriebsrates überdacht  
53 werden und gegebenenfalls eine Neuerung zur Bestimmung der Unternehmensgröße eingebracht werden.  
54 Insbesondere bei der Gig- und Plattformökonomie besteht das Problem der Scheinselbstständigkeit, gegen  
55 welches Gegenmaßnahmen ergriffen werden müssen. Wichtig ist eine effektive Aufdeckung und Bekämpfung  
56 der Scheinselbstständigkeit, Mindestlohngarantie, Stunden- statt Stückbezahlung und die Bildung eines Be-  
57 tribsrates sowie die Übernahme der Kosten für Arbeitsmittel.

58 Flexibilisierung und indirekte Steuerung

59 Zur veränderten Arbeitswelt gehört auch die nicht zuletzt durch verbesserte Kommunikationstechnologien  
60 ermöglichte Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Sich seine Arbeit selbst einteilen, mit dem Lebensumfeld ver-  
61 einbaren – das klingt nach mehr Selbstbestimmung. Im Alltag bedeutet Arbeitszeitflexibilisierung unter kapi-  
62 talistischen Bedingungen allerdings die Erwartung permanenter Verfügbarkeit.

63 Ergebnis der Veränderungen der letzten Jahrzehnte auf dem Arbeitsmarkt ist auch ein neuer Bezug zwischen  
64 Arbeitnehmer\*in und Unternehmen: Der Arbeitsplatz wird als persönliches identitätsstiftendes Projekt darge-  
65 stellt. Selbstverständlich ist es nach wie vor der Zwang der Lebenserhaltung durch Mitarbeit an der Kapital-  
66 vermehrung, der Arbeitende jeden Tag aus dem Bett zum Arbeitsplatz treibt, aber die Verpflichtung spielt sich  
67 heute auch auf einer anderen Ebene ab: Alle gemeinsam schaffen „wir“ den Profit – und nicht nur den Profit,  
68 sondern mehr noch. Denn immer mehr Menschen wird es wichtig, mit ihrer Lohnarbeit neben dem persönli-  
69 chen Lebenserhalt auch eine sinnstiftende Tätigkeit zu verüben. Das Unternehmen bündelt diesen Bedarf und  
70 verbindet ihn, anstatt mit einem allgemeinen gesellschaftlichen Ziel, mit dem Unternehmenszweck.

71 Beides – gesteigerte Selbstbestimmung und das Bedürfnis mit der eigenen Tätigkeit einen gesellschaftlichen  
72 Beitrag zu leisten – kommt in der kapitalistischen, warenproduzierenden Gesellschaft an ihre Grenzen. Weil das  
73 überwiegende Gefühl doch bleibt, dass das Arbeitspensum insgesamt gestiegen ist, die persönliche Bindung  
74 zum Unternehmen enger wird und dennoch die Einflussnahme beschränkt. Selbst in Beteiligungsstrukturen,  
75 wie Betriebsräten ist die Möglichkeit der Einflussnahme letztlich beschränkt durch das Abhängigkeitsverhältnis  
76 zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in. Denn der\*die Arbeitnehmer\*in ist letztlich auf die Gutmütig-  
77 keit der Vorgesetzten, ferner auf den Arbeitsvertrag und den Lohn angewiesen.

78 Die Potentiale, um die es eigentlich geht, sind letztlich nicht die flexibleren Arbeitszeiten, sondern die verscho-  
79 bene Rollenzuteilung. Den Abwesenheit und Anwesenheit selbst zu regulieren – wenn auch zu Lasten des\*der  
80 Arbeitnehmer\*in – ist nur möglich, weil die Tätigkeit der Menschen im Rahmen ihrer Lohnarbeit selbstbe-  
81 stimmter geworden ist. Es gibt kaum mehr klassische Vorarbeiter\*innen, sondern die Arbeitnehmer\*innen  
82 werden der Norm, die sie irgendwie erreichen müssen, selbst überlassen. Die Unternehmensleitungen ma-  
83 chen sich die neuen produktiven Fähigkeiten der Beschäftigten im Rahmen der indirekten Steuerung zunutze.  
84 Die indirekte Steuerung schafft eine Umwelt, aufgrund deren die Beschäftigten sich in ihren Teams erarbeiten,  
85 was sie zu tun haben. Durch die indirekte Steuerung kontrolliert die Unternehmensleitung also nicht unmit-  
86 telbar die Beschäftigten, sondern ihre Beziehungen, und damit mittelbar, was die Beschäftigten tun. Dadurch  
87 werden die Beziehungen der Beschäftigten untereinander mit dem unternehmerischen Zweck, Gewinne zu  
88 machen, belastet. Dies ist möglich, da die Beziehungen der Beschäftigten eines kapitalistischen Unternehmens

89 dadurch zustande kommen, dass die Unternehmen die Arbeitskraft der Beschäftigten kaufen und sie kombi-  
90 nieren, d.h. die Beschäftigten zusammenbringen. Auf diese Weise gehören die Beziehungen der Beschäftigten  
91 untereinander zunächst den Unternehmen und sind von ihnen bestimmt. Sie übernehmen unternehmerische  
92 Aufgaben, wie etwa die Entwicklung von Strategien, um den Produktionsoll zu erreichen oder sie setzen sich  
93 direkt eigene Ziele, sie koordinieren sich untereinander und mit anderen Abteilungen und sie steuern Ideen  
94 bei, um ihr Arbeitsumfeld und damit die Produktion insgesamt zu erleichtern. Die einzelnen Teams wieder-  
95 um stehen innerhalb des Unternehmens mit ihren Ideen in Konkurrenz um z.B. Finanzmittel. Dem Team ist  
96 der\*die Einzelne moralisch verpflichtet, die Gruppe zum „Mini-Unternehmen im Unternehmen“. Freilich sind  
97 diese Entwicklungen derzeit in der kapitalistischen Logik zu denken. Sie führen dazu, dass Menschen nicht  
98 nur immer erreichbar sein müssen, sondern sich zudem auch noch persönlich für den Erfolg des Unterneh-  
99 mens verantwortlich fühlen. An sich würde die Auseinandersetzung der Beschäftigten mit der gemeinsamen  
100 Arbeitstätigkeit verschiedene Gesichtspunkte umfassen, so etwa ökologische und GenderGesichtspunkte so-  
101 wie soziale und ökonomische Aspekte. Von diesen verschiedenen Gesichtspunkten ist für das Unternehmen  
102 in aller Regel aber nur der des größtmöglichen Profits von Interesse. Die Unternehmensleitungen nutzen also  
103 die Formen indirekter Steuerung dazu, die Auseinandersetzung der Beschäftigten mit ihrer Arbeitstätigkeit  
104 auf den Zweck des kapitalistischen Unternehmens einzuschränken: die Gewinnmaximierung. Dem Bedürf-  
105 nis wirklich sinnstiftend tätig zu sein, kann letztlich allein in einer anderen Gesellschaftsordnung entsprochen  
106 werden. Die Bindung an das Unternehmen kann Grundlage sein, um sich z.B. in einer Produktionseinheit zu  
107 verwirklichen, die in einer Gesellschaft der demokratisierten Produktion Ergebnis gemeinsamer, demokrati-  
108 scher Willensbildung wäre.

109 Die Digitalisierung im Kapitalismus verstehen

110 Mit der Digitalisierung wurde uns eine verheißungsvolle Zukunft versprochen. Neben vielen Erleichterungen  
111 im Alltag für jene, die es sich leisten können, bekommen wir vor allem wachsende Ungleichheit und mehr Über-  
112 wachung. Die Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung, Automatisierung und Robotisierung verstärken ei-  
113 ne grundsätzlich paradoxe Situation: Für eine ständig wachsende Produktion wird immer weniger menschliche  
114 Arbeit benötigt: So hat sich die Arbeitsproduktivität seit den 1970er Jahren in Deutschland und den USA unab-  
115 hängig von regelmäßigen Wachstumskrisen verdreifacht. Doch anstatt dass alle Menschen weniger arbeiten  
116 und mehr Zeit für die schönen Dinge des Lebens haben findet eine verschärfte Verwertung menschlicher Ar-  
117 beit statt, während gleichzeitig ein riesiges Ersatzheer an Erwerbslosen und Prekarisierten von der Teilhabe  
118 an gesellschaftlichen Leben und wachsendem Reichtum ausgeschlossen bleibt.

119 Wenn wir diese Verhältnisse ändern wollen, müssen wir sie versuchen, sie zu begreifen und einzuordnen. Die  
120 aktuellen wirtschaftlich-technologischen Umbrüche und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen sollten hierbei,  
121 wie es oft geschieht, nicht bloß als Resultat einer Reihe von technischen Neuerungen betrachtet werden. Die  
122 technische Revolution ist im Gegenteil vielmehr Ausdruck der Produktivkraftentwicklung des zeitgenössischen  
123 Kapitalismus.

124 Im Laufe der Geschichte ist der menschliche Produktionsprozess ständig effizienter, umfassender und kom-  
125 plexer geworden. Die Menschen haben gelernt, die materielle Grundlage ihres Lebens zu sichern und auszu-  
126 weiten – von Pflug und Gehöft über Dampfmaschine und Großfabrik bis zu 3D-Drucker und Teamarbeit. Marx  
127 bezeichnet diesen Prozess als Entwicklung der Produktivkraft. Dieser Lernprozess kann unbewusst sein. So  
128 entsteht heute schnell der Eindruck, die Digitalisierung sei auf die Erfindungen einiger Genies im Silicon Val-  
129 ley zurückzuführen, während es sich tatsächlich um eine weitreichende Weiterentwicklung der Produktivkraft  
130 handelt.

131 119Worauf ist diese Entwicklung zurückzuführen? Die aktuellen Entwicklungen finden ihren jüngsten Ausgang in  
132 einer Neuorganisation der Arbeit, die Mitte des 20. Jahrhunderts begann. Damals standen Unternehmen im  
133 Silicon Valley vor dem Problem, technische Innovationen produzieren zu müssen, von denen niemand wuss-  
134 te, wie sie auszusehen hatten. Die Beschäftigten sollten technologische Produkte in Richtung auf Computer  
135 und Internet erfinden. Die Unternehmen waren aber nicht in der Lage, ihren Beschäftigten Anweisungen zu  
136 geben, wie und was sie erarbeiten sollten – das gewünschte Produkt war schließlich den Vorgesetzten selbst  
137 ebenso unbekannt wie den Beschäftigten. Um mit diesem Problem umgehen zu können, begannen die Be-  
138 schäftigten, sich nicht mehr einzeln, sondern in Teams Gedanken zu machen, wie sie die benötigten Produkte  
139 entwickeln könnten. Aus dieser spontanen Teamarbeit heraus erwuchs nach und nach eine Arbeitsform, in der  
140 die Beschäftigten in Teams zusammenarbeiteten und sich dabei nicht nur Gedanken darüber machten, welche  
141 Innovationen oder Produkte sich ausdenken ließen, sondern unbewusst auch darüber, wie sie am besten zu-

142 sammenarbeiten sollten, um möglichst viele Innovationen hervorzubringen. Die Unfähigkeit der Unternehmen  
143 und Vorgesetzten, den Beschäftigten direkte Anweisungen zu erteilen, führte also dazu, dass die Beschäftig-  
144 ten begannen, sich selber Gedanken über ihre Arbeitstätigkeit zu machen, sowie darüber, was und wie sie  
145 gemeinsam produzieren sollten, und möglichst produktive Formen der Zusammenarbeit zu erarbeiten. Diese  
146 Form des Arbeitens in Teams erwies sich bald als eine überaus produktive. Aus der Not der Unternehmen, Pro-  
147 dukte entwickeln zu müssen, von denen noch niemand eine Vorstellung hatte, haben die Beschäftigten also  
148 eine neue produktive Kraft entwickelt. Sie hatten eine neue Fähigkeit entwickelt, durch die Reflexion über ihre  
149 eigene Arbeit mit möglichst wenig Kraft- und Zeitaufwand eine größtmögliche Menge gesellschaftlichen Reich-  
150 tums zu produzieren. Ausgehend von der erfolgreichen Arbeit in Teams im Silicon Valley verbreitete sich diese  
151 neue Form der Arbeitsorganisation rasch. Die Unternehmen erkannten nach und nach, dass die Beschäftig-  
152 ten wesentlich produktiver arbeiteten, wenn sie keine direkten Weisungen durch ihre Vorgesetzten erhielten,  
153 sondern sich selber mit dem Sinn und der Organisation ihrer Arbeit auseinandersetzten. Hatten einmal einige  
154 Unternehmen die neue Form der Arbeitsorganisation etabliert, waren die anderen Unternehmen gezwun-  
155 gen, dem Beispiel zu folgen, wollten sie nicht hinter der erfolgreicheren Konkurrenz zurückbleiben. Die neue  
156 produktive Kraft der Beschäftigten zwang die Unternehmen so dazu, sich an sie anzupassen. Bisher verlief  
157 die Produktion für einzelne Beschäftigte (also beispielsweise von Arbeiter\*innen in einer Fabrik, Callcenter-  
158 Mitarbeiter\*innen oder Bankangestellten) unbewusst. Es bedurfte daher einer Vermittlung zwischen individu-  
159 eller Arbeitstätigkeit und dem gesamtgesellschaftlichen Produktionsprozess (also beispielsweise des Bedarfs,  
160 der Produktionsbedingungen, der Marktverhältnisse). Wem diese Rolle zukommt hat sich durch komplexe Ge-  
161 sellschaftsverhältnisse ergeben und in der Geschichte öfters geändert. Bis jetzt waren dies aber in erster Linie  
162 Einzelpersonen, die sie sich die Arbeit Einzelner unterordnen, sodass auch die gesellschaftlichen Verhältnisse  
163 von gewaltsamer Unterordnung bestimmt waren und sind.

164 Im Kapitalismus sind dies nicht mehr Einzelpersonen. Die Produktion orientiert sich vielmehr an einem objekti-  
165 ven Kriterium, dem Profit. Die Unternehmer\*innen haben die Aufgabe, dieses Erfordernis an die Produktion in  
166 ihrem Unternehmen umzusetzen. Da die Produktion immer komplexer wurde, gibt es im Kapitalismus dieses  
167 die Vermittlung von einzelner Arbeit und gesellschaftlicher Gesamtproduktion regelnde Unterordnungsver-  
168 hältnisse nicht mehr in Form von personaler Herrschaft, sondern verdinglicht als Profitprinzip. Nach ihm wird  
169 als objektiver, gesamtgesellschaftlicher Regel die Produktion der Beschäftigten durch die Kapitalist\*innen so  
170 organisiert, dass sie profitabel ist. Diese Unterordnung der Arbeit unter das Kapital findet auf formaler Ebene  
171 durch den Arbeitsvertrag statt, mit der sich die Kapitalist\*in das Recht erkaufen, über die Arbeitskraft der Be-  
172 schäftigten zu verfügen, und auf materieller Ebene durch die Unterordnung der Beschäftigten unter Maschine  
173 und Fließband im Arbeitsprozess.

174 Viele Beschäftigte heutzutage würden sich (zumindest in industrialisierten und post-industriellen Gesellschaf-  
175 ten) in dieser Beschreibung nicht mehr wiederfinden: So arbeiten die meisten Menschen in diesen Ländern  
176 heute im Dienstleistungssektor und ein\*e Arbeiter\*in kann mit einem Computer eine ganze Reihe von Maschi-  
177 nen steuern. Dieser Fortschritt ist auf die Produktivkraftentwicklung zurückzuführen. Sie hat sich, wie wir oben  
178 gesehen haben, in den letzten Jahrzehnten beschleunigt. Die Entwicklung neuer Technologien geht einher mit  
179 (und ist in vielen Fällen auch zurückzuführen auf) die Entwicklung und Etablierung einer neuen Art, Lohnarbeit  
180 zu organisieren, die sich als höchsteffizient erwiesen hat: Beschäftigte werden nicht mehr klare Vorgaben zu  
181 jedem Arbeitsschritt gemacht, sondern sind zunehmend einzeln oder kollektiv im Team dafür verantwortlich,  
182 zu erarbeiten, wie sie profitabel arbeiten. Sie übernehmen also in Teilen die Funktion der Unternehmer\*innen  
183 zwischen der einzelnen Arbeit und dem gesamtgesellschaftlichen Produktionsprozess zu vermitteln. Dies setzt  
184 voraus, dass sie sich mit der gesellschaftlichen Bedeutung ihrer Lohnarbeit auseinandersetzen. Diese neue Fä-  
185 higkeit wird von den Kapitalist\*innen durch indirekte Steuerung, Teamarbeit und Druck zur Selbstoptimierung  
186 genutzt. Gig economy und die weitgehende Überwachung der Arbeiter\*innenschaft sind ihre konsequente Fol-  
187 ge. Unter den Bedingungen des Kapitalismus sind die Menschen gezwungen, diese neue Fähigkeit nur dazu  
188 zu nutzen, sich mit der Profitabilität ihrer Arbeit auseinandersetzen. Unter anderen Verhältnissen könnten sie  
189 sie aber auch dazu verwenden, die Produktion in Hinblick aufs Geschlechterverhältnis, auf den Umweltschutz,  
190 oder auf die realen Bedürfnisse zu verbessern.

191 Die technischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte stellen die materielle Unterordnung der Arbeit unter  
192 das Kapital zunehmend in Frage. Die die zunehmende Selbstorganisation der Arbeit bietet das Potential,  
193 die Produktion demokratisch und rational zu organisieren. Was fehlt ist die Aufhebung der formellen Unter-  
194 ordnung der Arbeiter\*innen unter das Kapital.

195 „Zukunft gestalten“ als Kampfansage

196 Wenn wir von Digitalisierung und Zukunft der Arbeit sprechen, dürfen wir diese Begriffe nicht nur oberflächlich,  
197 sondern als Produktivkraftentwicklung, die alle Lebensbereiche umfasst und die darin liegenden Potentiale  
198 für unsere langfristige politische Arbeit erkennen. Dabei kann unsere Position nicht Technik- und Fortschritts-  
199 feindschaft sein, sondern muss darauf zielen, technischen Fortschritt in den Dienst des gesellschaftlichen  
200 Fortschritts zu stellen. Unter den Bedingungen des Kapitalismus wird dies nicht möglich sein.

201 Denn in dieser Gesellschaft werden neue technologische Möglichkeit auch immer dazu genutzt werden, die  
202 Ausbeutungsverhältnisse zu verschärfen, um dem Verwertungszwang zu genügen. Statt immer invasiverer  
203 Werbung und Überwachung sollte der Mensch frei sein von einer Öffentlichkeit, die zunehmend auch unse-  
204 re private Existenz bestimmt. Statt Selbstoptimierungszwang und Selbstausbeutung wollen wir frei sein von  
205 Arbeit, in wir nicht unsere menschlichen Fähigkeiten in ihrer Gesamtheit entfalten können.

206 Dazu müssen wir uns und andere progressive Kräfte organisieren, unsere Analyse verbessern, und uns die  
207 richtigen Kämpfe herausuchen. Politik in Sachen neue Technologien darf sich nicht auf die (grundsätzlich  
208 richtige) Forderung nach dem Ausbau von Infrastrukturen beschränken. Wenn wir unseren Anspruch, Digi-  
209 talisierung und die Zukunft unserer Wirtschaft gestalten zu wollen, nicht nur als Wahlkampfphrase, sondern  
210 als Kampfansage betrachten, dürfen wir nicht bei der (ebenfalls wichtigen) Forderung nach mehr Datenschutz  
211 und Reglementierung neuer Wirtschaftsfelder aufhören. Wir müssen stattdessen unser Selbstverständnis als  
212 progressive Partei und als sozialistische Jugendbewegung ernstnehmen. Als Partei bedeutet dies, technologi-  
213 schen Fortschritt so nutzbar zu machen, dass er allen und nicht nur wenigen Kapitalist\*innen zu Gute kommt.  
214 Es bedeutet auch zu versuchen zu verhindern, dass die sozialen Errungenschaften der Arbeiter\*innenbewe-  
215 gung und der Sozialdemokratie nicht noch weiter zersetzt werden. Konkret heißt dies auch, wieder mehr auf  
216 betriebliche und gewerkschaftliche Arbeit zu setzen, und zu versuchen, gezielt Bewusstsein unter Arbeiter\*in-  
217 nen und Angestellten zu schaffen, dass sie, die für das gleiche Unternehmen arbeiten, auch ein gemeinsames  
218 Interesse haben.

219 Für uns als Sozialist\*innen muss dies heißen, zu verstehen, dass es sich hier um eine nicht nur oberflächliche  
220 Veränderung der Wirtschaft handelt, sondern um eine Entwicklung der Produktivkraft im Kapitalismus. Es  
221 bedeutet auch die Einsicht, dass nur durch demokratische und koordinierte, also sozialistische Produktion der  
222 technische Fortschritt langfristig wirklich in den Dienst aller gestellt werden kann.

223 Und es bedeutet, den Mut zu haben, für eine demokratische, sozialistische Zukunft zu kämpfen.

224 192Dies ist ein Analyseantrag. Er hat zum Ziel, die Debatte insbesondere im Hinblick auf den Linkswendekon-  
225 gress 2019 weiter zu intensivieren.

226 Insofern grenzt er sich zu den anderen Forderungsanträgen ab. Die Eckpunkte fassen wir als Forderungen wie  
227 folgt zusammen:

228 Konkret fordern wir:

- 229 • Technologie und Digitalisierung ihren Potentialen für eine neue Gesellschaftsordnung nach zu unter-  
230 suchen und dem ausbeuterischen Effekt der Nutzbarmachung im Kapitalismus gegenüberzustellen
- 231 • Technologie und Digitalisierung sind für uns kein Selbstzweck, sondern dienen dem Menschen
- 232 • In unserer politischen Arbeit wir der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Analyse wieder mehr Raum  
233 einzuräumen
- 234 • Den Entwurf einer demokratisch-sozialistisch organisierten Produktion und Gesellschaft ausgehend  
235 von dieser Analyse und der Beschlusslage insbesondere „Arbeitswelt(en) 4.0“ und „Kapitalismus 4.0“  
236 der Jusos weiter auszuarbeiten
- 237 • die umfassende Demokratisierung der Produktion
- 238 • uns für konkrete Veränderungen entsprechend unserer Analyse in progressiven Bündnissen einzuset-  
239 zen
- 240 • Insbesondere die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zu intensivieren

- 241 • Schutzmechanismen gegen die Ausbeutung im digitalen Kapitalismus, wie etwa durch einen effektiven  
242 Datenschutz, Arbeitszeitbegrenzung und Erreichbarkeitsregulationen, sowie Arbeitnehmer\*innen