

Von
Univ.-Prof. Dr. Manfred Becker
eo ipso personal- und organisationsberatung gmbh, Mainz

Gestohlene oder geschenkte Zeit?

Gedanken zum Bedeutungswandel von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft im digitalen Paradigma

„Hoppla, das Jahr ist ja schon wieder vorbei!“ Wir können zurückschauen und für das neue Jahr planen. Was im alten Jahr gut war, wollen wir beibehalten. Was nicht so gut war, wollen wir durch neue Vorhaben ersetzen. So verbinden wir rückschauend und vorausschauend Vergangenheit und Zukunft miteinander.

Der Dreischritt von der Vergangenheit über die Gegenwart in die Zukunft verändert sich mit zunehmender Digitalisierung. In der digitalen Echtzeit wird alles schneller, kürzer, flüchtiger, virtueller. Die digitalen Systeme haben kein Gedächtnis, sie planen nicht. Algorithmen schauen nicht zurück und nicht in die Zukunft.

Nachfolgend wird der Bedeutungswandel von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft untersucht. Es wird danach gefragt, ob die Digitalisierung den Menschen Zeit stiehlt oder ob diese den Menschen Zeit schenkt. Insbesondere soll untersucht werden, wie sich der digitale Präsentismus auf die Vergangenheit und die Zukunft auswirkt.

1. Die Hoffart der Gegenwart

Leo Tolstoi rät uns: „Denke immer daran, dass es nur eine allerwichtigste Zeit gibt: nämlich sofort!“ Würden wir dem Rat folgen, dann käme uns die neue Arbeitswelt, „New Work“ genannt, gerade recht. „New Work“ propagiert - im Gegensatz zur Ursprungsidee von Frithjof Bergmann¹ - das Arbeiten in Echtzeit. Gegenwart ist angesagt. Die Zeithorizonte verkürzen sich, ultrakurze Zeitepisoden lösen einander ab.² Kalender, die auf zukünftige Ereignisse hinweisen, werden ebenso überflüssig wie Protokolle, die Ereignisse aus der Vergangenheit festhalten. „Management of Speed“ und „Management of Change“ diktieren das Tempo der „schönen neuen Arbeitswelt“. Bergmann verlangt von der Organisation der Arbeit in der „New Work“, dass die Arbeit den Menschen dienen soll und nicht die Menschen der Arbeit verpflichtet sein sollten. Diese humane Idee von Freiheit, Selbstbestimmung und Autonomie

¹ Vgl. Bergmann, F.: Neue Arbeit (New Work). Das Konzept und seine Umsetzung in der Praxis. In: Fricke, Werner (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik. 1990, S. 71-80. Bergmann verlangt die Integration der Beschäftigten in die Gestaltung der Arbeit, die Sinn stiften und nicht belastend ist. Konkret verlangt Bergmann Sinnstiftende Arbeit, Kulturelle Entwicklung, Selbstversorgung und ein Techniksystem, dass den Menschen von Knochenarbeit erlöst. „Entwicklung und Einsatz der Hochtechnologie zum Zwecke der Selbstversorgung. Das andere Element bestünde in der Schaffung eines kulturellen und gesellschaftlichen Rahmens dergestalt, dass dieser es einer ständig wachsenden Anzahl von Menschen ermöglichte, einer Berufung nachzugehen. Die Hoffnung, die wir für die Zukunft haben, liegt in einer Vision, in der die Menschen weitgehend in der Lage wären, sich selbst zu versorgen, wobei sie gleichzeitig eine Aufgabe hätten, die sie mit Leidenschaft und großer Liebe erfüllen“ (S. 10).

² Vgl. Becker, M., Beck, A: Die Quadriga postmoderner Beliebigkeit und ihre Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft. München und Mering 2014.

in der Arbeit wird durch die Digitalisierung nicht unbedingt gefördert. Wird die Arbeit diktiert, dann ist diese „Stupid Work“. Diktieren die Menschen den Systemen die Arbeit, dann ist diese „Intelligent Work“.

Der digitale Präsentismus führt zu „Stupid Work“ statt zu „Intelligent Work“!

Die Digitalisierung fordert Präsenz, ist auf Gegenwart und Echtzeit angelegt. Sie verlangt, stets präsent, stets online zu sein. Algorithmen diktieren den Takt der Arbeit und erwarten von den Menschen ebenfalls andauernde Präsenz. Agilität, (falsch) verstanden als Schnelligkeit, Gleichzeitigkeit, punktgenaue Anpassungsfähigkeit³, werden im digital gesteuerten Präsentismus gefordert. Vergangenheit und Zukunft kommen unter die Räder, die Hoffart der Gegenwart bestimmt das Leben. „Zeit wird komprimiert und reduziert sich auf eine fragile Jetzt-Zeit, in der sich sowohl die Tiefenzeit der Vergangenheit als auch die Zukunft verdichten.“⁴ Das hat Folgen.

Die Nutzungszeiten von Wissen, Fähigkeiten, Qualifikationen und Informationen verkürzen sich in der Echtzeit-Arbeit. Wachsenden und ständig wechselnden Anforderungen setzen die Menschen unter Anpassungs- und Veränderungsdruck. Den Anschluss zu verlieren, nicht mehr auf dem Laufenden zu sein, erzeugt Versagens- und Verlustängste. Das Gefühl, stetig präsent zu sein, belastet und führt u. U. zu Leistungsabfall und Burnout. Das ist die eine Seite des digitalen Präsentismus.

Die andere Seite des digitalen Präsentismus sind wachsende Abhängigkeit und ungewollte Langeweile, die sich aus immer gleichen Befehlen über Datenbrillen, aus dem eingeforderten Gehorsam der Roboter und aus der Unerbittlichkeit der Arbeitsprogramme ergeben. „Stupid Work“ führt zu Ausgelangweilt-sein, zu Boreout. Arbeit unter der Diktatur der Algorithmen kränkt die Menschen, weil sie fremdbestimmt nicht mehr „Herr im eigenen Hause“ sind. Die getaktete Arbeit bestimmt Anfang, Ablauf und Ende einer Aufgabe. Wie eine Aufgabe auszuführen ist, bestimmen die Algorithmen. Dem Wartungsmechaniker diktieren sie den Zeitpunkt und den Umfang der Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten. Wann ein Maschinenteil auszutauschen ist, bestimmt nicht länger die Erfahrung des Facharbeiters, sondern die memorierte Laufzeit des Instandhaltungsprogramms. Dem Picker im Logistikzentrum geben die Programme strikt vor, wann welche Pakete mit welchen Waren zu befüllen sind. Welle um Welle der Diktate bestimmt den Alltag des digital gesteuerten Menschen. Präsentismus ist gefordert, Resilienz ist nicht vorgesehen. Verdummung, „Stupid Work“, setzt den Menschen zu.

Der erzwungene Präsentismus führt zu „Burn-in“. Burn-in steht ursprünglich für eingebrannte Bilder auf PC-Bildschirmen. Wie sich die Muster auf dem Bildschirm einbrennen, so brennt sich der berufliche Präsentismus in die Wahrnehmung der Menschen ein. Erlebnisse können nicht mehr in Zeiten der Reflexion und der Erholung überdacht und eingeordnet werden⁵. Ein Teufelskreis tut sich auf. Nicht erfüllte Leistungserwartungen verstärken den Anwesenheits-

³ Das AGIL-Schema stammt ursprünglich von Talcott Parsons: Mit dem „Agil-Schema“ beschreibt Parsons vier Grundfunktionen eines systemtheoretischen Modells der Steuerung sozialer Organisationen: Adaptation, Goal Attainment, Integration und Latency. Vgl. Talcott Parsons: The Social System, Routledge, London 1951.

⁴ Scherer, B.: Wir müssen lernen, die Welt neu zu sehen. In FAZ vom 4.1.2020, S.9.

⁵ Wie Charly Chaplin im Film „Modern Times“ die stupiden Bewegungen der Schweißzange in den Pausen fortsetzt, so brennen sich die stupiden Diktate der Algorithmen in das Bewusstsein der „digital abhängig Beschäftigten“ ein.

und Fortsetzungsdruck. Die Menschen sind permanent online. In der Freizeit stört die Erinnerung an liegengebliebene Arbeit die Erholung. Am Arbeitsplatz belasten die unerledigten privaten Dinge das Gemüt.

Der digitale Präsentismus führt zu Burn-out, Bore-out und zu Burn-in!

Das Gefühl, permanent getrieben und vertrieben zu werden, „Slippery Slope Phänomen“ genannt, raubt dem Menschen Autonomie, und Eigenverantwortung. Sie erzeugt Versagensängste, Furcht vor sozialer Ausgrenzung und beruflichem Abstieg. Die Menschen haben das Gefühl gleichsam überall auf den Rolltreppen des Lebens nach unten zu fahren.

Der digitale Präsentismus erzeugt eine enorme Kompression der Zeit auf ultrakurze Gegenwartsepisoden. Diese Episoden sind mehr und mehr von Algorithmen vorgedachte Zeit-Raum-Konstellationen. Langfristige Denk- und Handlungsweisen der Menschen werden in kurze Handlungsepisoden verdichtet. Aus den Handlungen entsteht keine memorierte Erinnerung. Die spätere Nutzung und Weitergabe von Erfahrung werden marginalisiert. Erfahrung machen die dynamischen Algorithmen als sog. Feedback-Loops. Wenn ein Mitarbeiter fortgesetzt Fehler macht, dann lernt der Algorithmus aus den Rückmeldungen, dass verbesserte Anweisungen an den Beschäftigten zu geben sind. Technisch versierte Elite-Oligarchien der Datenindustrie bestimmen den Takt der Arbeitsepisoden, den Inhalt der Arbeit, leiten mit Feedback-Loops Korrekturen ein und bewerten das Arbeitsergebnis. Das „Was“ der Arbeit (das Arbeitsobjekt), das „Wie“ der Arbeit (der Arbeitsprozess) und das „Wozu“ der Arbeit (Sinn der Arbeit) werden vom Menschen abgetrennt und an die Algorithmen ausgelagert. In dieser schönen neuen Welt bekommt der Google Slogan „TGIF: Thank God it’s Friday“ eine neue Bedeutung. Statt wie bei Google vorgesehen, die erfolgreiche Woche mit einem guten Ende ausklingen zu lassen „give it a good end“, kann der Spruch als Aufruf zur Flucht aus der digitalisierten stupiden Arbeit verstanden werden.

Der digitale Präsentismus hat den möglichen Vorteil, dass die Menschen sich aus der Verantwortung für Inhalt und Ablauf der Arbeit zurückziehen können. Sie tun, was verlangt wird, mehr Verantwortung tragen sie nicht. Soll die Idee der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeit durch das Auffinden besserer Verfahrensweisen gefördert werden, dann steht der digital diktierte Präsentismus dieser Idee entgegen.

Der digitale Präsentismus hemmt die kontinuierliche Verbesserung der Arbeit und führt zu Verdummung und Verstummung der Menschen

Die Überbetonung der Gegenwart im digitalen Präsentismus übersieht, dass Gegenwart lediglich ein flüchtiger Moment ist, nichts weiter als der Übergang von der Vergangenheit in die Zukunft. Bisher hat die Gegenwart ihre Gestalt und ihre Bedeutung aus dem Rückblick in die Vergangenheit und dem Ausblick in die Zukunft erhalten. Die Vergangenheit bot Stabilität, die Zukunft Veränderung. Deutet man die Vergangenheit und die Zukunft in diesem dynamischen Verständnis, dann gibt es eigentlich gar keine Gegenwart, die von Bedeutung wäre. Präsentismus rät nun, zu vergessen, was gewesen ist und darauf zu verzichten, zu planen, was in der Zukunft sein soll. Dieses geschichtslose und zukunftsarme Leben entspricht nicht dem Wesen des Menschen. Verarmung des Denkens, Abstumpfung der Sinne und Verlust der sozialen Bezüge, folgen dem digitalen Präsentismus auf dem Fuße.

2. Die Rettung der Vergangenheit und der Zukunft

Die Vergangenheit ist der erinnerte Fundus, aus dem wir Orientierung und Persönlichkeit gewinnen. Erinnern als das „Aufwärmen guter alter Zeiten“ gehört zu den Narrativen des Lebens. Erinnerung verschafft den Menschen die Möglichkeit des wiederholbaren Genusses der in der Vergangenheit erlebten Augenblicke. Positive Erinnerungen vervielfachen die erlebten Glücksmomente. Die Erinnerung an weniger geglückte Augenblicke der Vergangenheit schützt die Menschen vor Wiederholung und erneutem Misserfolg. Erinnern schützt vor Schaden. Natürlich erinnern sich die Menschen auch an negative Ereignisse. Misserfolge, Krankheit, Bedrohung und Leid graben sich in die Erinnerung ein. Hier hilft die Gnade des Vergessens.

Die Zukunft ist dem Menschen ebenso wichtig wie die Vergangenheit. Vordenken, Vorbereiten und Vorfreude auf die Zukunft, ermuntern die Menschen, sich zu entfalten, sich zu verändern, Neues zu wagen. Ohne Vorfreude macht das Leben keinen Spaß. Ohne Erinnern fehlt der rote Faden. Es ist das besondere Privileg des Menschen, sich an Vergangenes erinnern zu können und seine Zukunft planen zu können. Eltern planen die Zukunft ihrer Kinder, Beschäftigte ihre Karriereschritte, Kranke erwarten in naher Zukunft Genesung und Lottospieler sind davon überzeugt, bei der nächsten Auslosung zu gewinnen. Gläubige vertrauen auf ein Leben nach dem Tod. Für sie wäre ein Leben ohne die Hoffnung auf ein ewiges Leben ohne Sinn.

Es ist das besondere Privileg des Menschen, sich an Vergangenes erinnern zu können und seine Zukunft planen zu können.

Vorausdenken und Planen der Zukunft können als „Vorbereitung neuer Zeiten“ verstanden werden. Das „Vorausdenken der Zukunft“ bietet als Vorfreude auf das Kommende dem Menschen ebenfalls viel Genuss. Im Vorfeld des Handelns malt er sich eine rosige Zukunft aus, freut sich auf das kommende Glück. Wenn das „Vorausdenken“ und das „Nachdenken“ reduziert würden, wenn Erinnern und Erwarten keine Bedeutung mehr hätten, dann verlöre der Mensch die Lebensfreude. Diesen Erlebnisverlust kann die „sterile“ Gegenwart nicht ausgleichen.

Erinnern an Vergangenes schützt vor der Wiederholung von Fehlern.

Zu fragen ist, ob Verdienste, die in der Vergangenheit erworben wurden, in der Echtzeit-Ökonomie überhaupt noch einen Wert haben. Organisationen, die in Echtzeit denken, fehlt das kollektive Erinnern. Zu fragen ist auch, was z. B. Karrierewege, die es in der Zukunft zu gehen gilt, noch wert sind, wenn nur noch die Performance in Echtzeit gemessen und bewertet wird? Denkt man die zunehmende Gegenwartsverherrlichung noch ein wenig radikaler, dann ist zu fragen, ob die Menschen noch angeregt werden, Vorsorge für ihre Zukunft zu betreiben⁶. Warum sollte man für die möglicherweise kommenden Wechselfälle des Lebens vorsorgen, wenn man die Zukunft selbst nicht aktiv gestalten kann?

⁶ Eine Studie des Bundesverbandes deutscher Banken hat erhoben, dass weniger als die Hälfte der Bundesbürger (46 %) sparen. Insbesondere die Altersgruppe der jüngeren Bürgerinnen und Bürger spart nicht (38 % der Kohorte von 18-29 Jahren spart). Das kann an den geringen Aussichten auf Verzinsung, aber auch an mangelndem Zukunftsvertrauen liegen. Vgl. Bankenverbänd: Anlageverhalten der Deutschen. Studie 2019.

Gewinnen die Systeme die Oberhand über die Menschen, dann sinken Freiheit und Würde des Menschen. Die Menschen verstummen, gehorchen, die Fähigkeit zur kritischen Vernunft verkümmert. Wenn die Digitalisierung zur „verstummten“ und zur „verdummten“ Gesellschaft führt, dann nehmen der Austausch und der Ausgleich der Interessen, Pluralität und Vielfalt, Ideenreichtum und Innovation Schaden. Die gegenwärtig beklagte Spaltung der Gesellschaft ist sicherlich wesentlich in der Vereinzelung durch die digitalen Echokammern begründet.

Gewinnen die Systeme die Oberhand über die Menschen, dann sinken Freiheit und Würde des Menschen.

Bezieht der Handelnde Erlebnisse in sein Handeln ein, die er bereits mit einem Partner gehabt hatte oder reflektiert er Erlebnisse in ähnlichen Situationen, dann wird sein Handeln stabiler, gerechter, ausgeglichener sein. Die Wahrscheinlichkeit der Übereinkunft wächst. Denkt der Handelnde zusätzlich an Folgen und Nebenfolgen seines Handelns, (Max Weber) dann nimmt der Handelnde Bezug auf die Zukunft. Er antizipiert mit den Folgen und Nebenfolgen seines Handelns die zukünftige Beziehung und die zukünftigen Erfolgsaussichten.

Einseitigkeit der Interessen, Monopolisierung der Informationsbeschaffung, Verzicht auf reflektierendes Denken, Entscheiden und Handeln, führen am Ende zu Einseitigkeit, geistiger und moralischer Armut des Lebens. Tauscht der Mensch seine Freiheit gegen den Takt der Maschinen ein, dann opfert er personale Verantwortung und landet in technischen Sachzwängen.

Weil die Abdankung des Willens als Sinnverlust des Lebens gilt, ist sie unbedingt zu vermeiden. Abhilfe kann eine fundamentale Bildung schaffen, die zu Breite und Tiefe der Urteilsfähigkeit befähigt. Es leuchtet unmittelbar ein, dass Bildung und digitale Transformation nicht lediglich in der Erzeugung cyber-physischer Systeme, sondern insbesondere in der Befähigung, Systeme beurteilen und beherrschen zu können, liegt. Auch für die digitale Transformation gilt, dass Veränderungen zu allen Zeiten mit Ängsten verbunden sind. Diese Ängste sind umso größer, desto dürftiger die Informationen über die digitale Transformation sind.

Tauscht der Mensch seine Freiheit gegen den Takt der Maschinen ein, dann opfert er personale Verantwortung und landet in technischen Sachzwängen.

Die moralisch-ethische Perspektive fragt nach dem Grad der personalen Zufriedenheit, den Möglichkeiten, menschliche Talente in die Arbeit einzubringen und nach dem – wenn man so will – Glückserleben, dem Flow-Erleben, das die Menschen in der Kollaboration mit den technischen Systemen realisieren können. So ist zwingend zu fragen, ob es z. B. moralisch erlaubt ist, Demenzkranke von Robotern versorgen zu lassen, nur weil die Gesunden annehmen, dass die Kranken den Unterschied ohnehin nicht wahrnehmen.⁷

Die Unterwerfung unter Systeme wäre nach Immanuel Kant Unfreiheit aus Faulheit.

⁷Vgl. Kant, I.: „Aufklärung ist der Ausgang des Menschen aus seiner selbst verschuldeten Unmündigkeit. Unmündigkeit ist das Unvermögen, sich seines Verstandes ohne Leitung eines anderen zu bedienen. Selbstverschuldet ist diese Unmündigkeit, wenn die Ursache derselben nicht am Mangel des Verstandes, sondern der Entschließung und des Mutes liegt, sich seiner ohne Leitung eines andern zu bedienen. Sapere aude! Habe Mut, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen! ist also der Wahlspruch der Aufklärung.“ In: Kant, I.: Beantwortung der Frage: Was ist Aufklärung? Berlinische Monatsschrift, Dezember 1784, S. 481-494,

Wenn Aufklärung verlangt, dass sich der Mensch ohne Anleitung anderer seines Verstandes bedient, dann muss darauf aufmerksam gemacht werden, wo dieses aufgeklärte Leben eingeschränkt oder aus Bequemlichkeit freiwillig preisgegeben wird und wo die Autonomie, z. B. von Unternehmen und Digital-Monopolisten, missbraucht zu werden droht. Autonomie ist der Gebrauch von Freiheit. Diese gilt es zu schützen.

3. Die Rettung des Menschen aus dem digitalen Präsentismus

Wie schafft es der arbeitende Mensch, aus dem Hamsterrad des digitalen Präsentismus auszusteigen? Veränderungen sind Merkmal des Lebens. Stillstand ist Rückschritt. Die Digitalisierung ist eine einschneidende Veränderung der Gestaltung der Lebenspraxis. Aber die Digitalisierung wird weder die Menschheit vom Planeten Erde vertreiben noch wird die Digitalisierung die Arbeit als ein Wesensmerkmal des Menschen ausrotten. Es gilt: Mit der Digitalisierung wird vieles anders, was besser und was schlechter wird, ist gegenwärtig noch weitgehend im Nebel der Transformation verborgen. Es gilt wachsam zu sein, die Entwicklung zu verstehen und Schutzmechanismen einzubauen, die abrupte Veränderungen, digitale Revolutionen verhindern. Was ist folglich zur Rettung des Menschen aus dem digitalen Präsentismus zu tun?

Die Digitalisierung ist eine einschneidende Veränderung der Gestaltung der Lebenspraxis. Was besser und was schlechter wird, ist gegenwärtig noch weitgehend im Nebel der Transformation verborgen.

Wenn die digitalen Programme klüger werden, dann muss der Mensch gebildeter werden.

3.1 Ausstiege aus dem digitalen Hamsterrad

Auszeiten, Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Hamsterrad des digitalen Präsentismus, sind verstärkt in die Arbeitsverträge aufzunehmen. Exerzitien zur Selbstbesinnung und zur Reflexion dessen, was einem so widerfährt, stärken die Resilienz gegen die Fliehkräfte des digitalen Präsentismus. Personale Freiheit und Autonomie sind in vielfältigen Begegnungen zu erproben. Arbeitszirkel, Communities of Practice and Learning, Lern-, Arbeits- und Entscheidungs-Konzilien sind in allen Lebensbereichen aufzubauen. Diese dienen dem sozialen Austausch, dem betrieblichen und dem gesellschaftlichen Zusammenhalt und einer integrativen Weiterentwicklung der Lebensbereiche. Arbeitszeitkonten sollten angelegt und die eingebuchten Zeitguthaben für die Pflege von Interessen, den Genuss von Kultur, die Erkundung der Welt, der Erholung und zur Weiterbildung genutzt werden.

Neben temporären Ausstiegen sollten soziale Kontakte und Projekte gefördert werden. Ehrenamtliche Tätigkeit im Dienste bedürftiger Menschen schenkt den Menschen das Gefühl, gebraucht zu werden. Mitarbeit in Parteien und Vereinen ermöglicht gute Zeiten für Herz, Hand und Verstand. Familienarbeit verbindet die Menschen und bietet Gelegenheit, das Leben gewissermaßen in seiner ganzen Fülle zu erleben. Die Übernahme von Führungsaufgaben und die Einbindung in Projekte verhindern Einseitigkeit, Abhängigkeit, ermöglichen Eigeninitiative, Kreativität und garantieren soziale Bezüge.

Auszeiten, Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Hamsterrad des digitalen Präsentismus, sind verstärkt in die Arbeitsverträge aufzunehmen.

3.2 Resilienz durch Aus- und Weiterbildung

Aller Vorsorge vorangestellt ist Bildung. Menschen, die über eine solide grundlegende Bildung verfügen, haben weniger Angst vor Veränderungen und sind eher bereit, Veränderungen konstruktiv und nutzbringend zu bewirken. Bildung, hier verstanden als „Good Slack“, als Wissenspolster gegen Vereinnahmung, Vereinsamung und Bevormundung, wirkt gegen die dystrophischen Prophezeiungen digitaler Verluste. „Good Slack“ dient als Befähigungsfundus der humanen Nutzung digitaler Unterstützung. Bildung, daran besteht kein Zweifel, muss drastisch erweitert werden. Elementare Grundbildung, naturwissenschaftliches Verständnis, technische Befähigung, soziale und emotionale Befähigung sind drastisch zu erweitern und zu verbessern. Wenn die digitalen Programme klüger werden, dann muss der Mensch gebildeter werden. Lernzeiten sind auszuweiten. Möglich wird dies aus reduzierter Arbeitszeit.

**Wenn die digitalen Programme klüger werden, dann muss der Mensch gebildeter werden.
Bildung - Bildung – Bildung!**

Es besteht kein Zweifel, der beste Schutz gegen die digitale Vereinnahmung und Verdinglichung ist eine solide fundamentale Bildung. Naturwissenschaftliches Wissen und Können, technischer Sachverstand, soziale Kompetenz und die aus erworbener Bildung resultierende Neugierde für die Entwicklung der Arbeits- und Lebenswelt, bieten den besten Schutz gegen die Angriffe der Algorithmen auf Herz, Hand und Verstand.

Weiterbildung wird zum Garanten für ein vitales Leben, für Teilhabe, Integration, Beschäftigung und Entfaltung in allen Lebensbereichen. „Wer rastet, der rostet!“ das galt zu keiner Zeit mehr als jetzt. Die weltweit verfügbare Datenmenge verdoppelt sich im Halbjahresrhythmus. Die Anwendungen virtueller Problemlösungen wachsen exponentiell.

3.3. Erkenntnisse als Handlungsgrundlage

Die Wissenschaft greift die Entwicklung der Arbeits- und Lebenswelt mit dem Ziel auf, Erkenntnisse für ein besseres Leben der Menschen zu gewinnen. Gerade in einer dynamischen, komplexen und unsicheren Zeit ist die Wissenschaft gefordert, fundamentale Erkenntnisse über die Wirkung der Schleifung von Vergangenheit und Zukunft zu erarbeiten. Die Humanwissenschaften sind gefordert, die Auswirkungen der Denk- und Handlungs-Anämie zu erforschen, die aus der Bevormundung der Algorithmen entsteht.

Für den rechten und humanen Umgang mit der veränderten Zeit in der digitalen Welt sind insbesondere durch wissenschaftliche Forschung zu klären:

1. wie Informationen entstehen, wie aus Informationen Wissen und Befähigung wird
2. welche Auswirkungen die Digitalisierung auf Wahrnehmung, Urteilsbildung und das gesellschaftliche und betriebliche Miteinander hat
3. wie die Menschen die enorme Beschleunigung von Veränderungsprozessen verarbeiten können
4. Aufgabe der Wissenschaft ist es, Aufklärung zu betreiben. Sie kann falsche Behauptungen (Fakes) entkräften und Ängste durch Information ersetzen

5. Aus Modellrechnungen ist zu erfahren, wie viel freie Zeit der Mensch durch die Digitalisierung gewinnt und es ist zu fragen, wie die „gewonnene Zeit“ genutzt werden kann.
6. Es ist abzuschätzen, welche Beschäftigtengruppen wie viel freie Zeit gewinnen, welche Gruppen möglicherweise länger arbeiten dürfen bzw. müssen
7. Es ist zu prüfen, welche Gruppen durch die Allmacht des digitalen Präsentismus gefährdet sind
8. Es ist zu ergründen, wie die Menschen davor bewahrt werden können, die gewonnene Zeit nutzlos in persönlichen „Zeitbrachen“ zu verplempern
9. Es ist zu prüfen, ob das Recht auf Faulheit (Paul Lafarge⁸) und die Lobpreisung des Müßiggangs neue kulturelle Entwicklungen und individuelle Lebensstile werden
10. Es ist zu fragen, wie die „neuen Arbeitslosen“ alimentiert und die „neuen Eliten“ entlohnt werden sollen
11. Es ist zu analysieren, wie sehr die Verkürzung des Erinnerens (Vergangenheit) und des Erwartens (Zukunft) Selbstwertgefühl, Freiheit, Eigenaktivität und den Wohlstand der Gesellschaft verändern
12. Es ist zu fragen, welche unternehmerischen und politischen Entwicklungsoptionen zu welchen Folgen führen
13. Es ist zu analysieren, wo sich neue Betätigungsfelder auftun, die dem Menschen „schöne Erinnerungen“ und „schöne Erwartungen“ bescheren

Gewinnt die Gegenwart zu stark an Bedeutung, dann nimmt der Mensch Schaden an Herz, Hand und Verstand.

Dass mit dem digitalen Präsentismus auch die Ordnung des menschlichen Lebens durcheinander gerät, kann vermutet werden. Der Strukturwandel von der agrarischen, handwerklichen Ordnung zur ersten industriellen Revolution zeigt - wenn man sich z.B. an die „Arbeitslosen von Marienthal“ erinnert, dass sich das Leben der Menschen und die gesellschaftlichen Ordnungssysteme mit dem jeweiligen Paradigmenwechsel stark verändern.⁹ Es ist zu prüfen, ob die immer kürzer werdenden Arbeitsepisoden einerseits und der geforderte Präsentismus andererseits das Arbeitserleben und die Freude aus der Arbeit nachhaltig beeinträchtigen.

Flow statt Frust ist gewährleistet, wenn ausreichend Schleusenzeiten, Reflexions- und Bildungspausen den Aufbau von Resilienz gegen den digitalen Präsentismus ermöglichen.

4. Ausblick

Wenn die Vergangenheit marginalisiert wird, dann fehlt das positive Erinnern an Gelungenes in der Vergangenheit. Wenn das positive Erinnern fehlt, dann sinkt die Motivation. Wenn die Zukunft marginalisiert wird, dann sinkt die Kreativität. Die auf Echtzeit programmierte

⁸ Vgl. Lafarge, P.: Das Recht auf Faulheit. Widerlegung des »Rechts auf Arbeit« von 1848. Gefängnis Sainte-Pélagie, 1883. Zitiert nach <http://www.wildcat>, eingesehen am 17.08.2018. Lafarge nimmt Bezug auf das Matthäus Evangelium „Christus lehrt in der Bergpredigt die Faulheit: »Sehet die Lilien auf dem Felde, wie sie wachsen; sie arbeiten nicht, sie spinnen nicht, und doch sage ich Euch, daß Salomo in all seiner Pracht nicht herrlicher gekleidet war« Math. 6, 19-34.

⁹ Vgl. Jahoda, M./Lazarfeld, P. F. /Zeisel, H.: Die Arbeitslosen von Marienthal., a.a.O.

Gegenwart lähmt Optimismus, Risikoaversion ersetzt Risikobereitschaft. Mit der Marginalisierung von Vergangenheit und Zukunft zerbricht die bisher übliche Kopplung des Wertes der Arbeit an die Person, die die Arbeit vollbracht hat. Entfremdung von der Arbeit, vom Artgenossen und von sich selbst, sind, in Erinnerung an Karl Marx, Folge der Schleifung von Vergangenheit und Zukunft. „Erinnerungszeiten“ und „Planungszeiten“ dürfen nicht als Zeitverschwendung diskriminiert werden, sondern müssen als Grundlage zur Sicherung von Wohlstand und Wohlbefinden auch in der Digitalwelt hohe Bedeutung behalten. Aufklärung tut not. Denken wir an Immanuel Kant:

„Aufklärung ist der Ausgang des Menschen aus seiner selbst verschuldeten Unmündigkeit. Unmündigkeit ist das Unvermögen, sich seines Verstandes ohne Leitung eines anderen zu bedienen. Selbstverschuldet ist diese Unmündigkeit, wenn die Ursache derselben nicht am Mangel des Verstandes, sondern der EntschlieÙung und des Mutes liegt, sich seiner ohne Leitung eines andern zu bedienen.“

Die digitale Zukunft wird sich in zwei Wirklichkeiten abspielen, der realen und der virtuellen. Die virtuelle Wirklichkeit wird von Dringlichkeit, Echtzeitdenken, Flüchtigkeit und Wandel bestimmt sein. Die reale Welt wird von Stetigkeit, Verlässlichkeit, Vertrautheit, Kontextbindung, Vergangenheitsbezug und Zukunftsorientierung bestimmt sein. Herz, Hand und Verstand kommen in der realen Welt zur Geltung. Die virtuelle Wirklichkeit wird einerseits zunehmen und durch Substanzarmut, Flüchtigkeit, Fremdheit, Kontextferne und Bedeutungsarmut gekennzeichnet sein. Andererseits wird die virtuelle Welt durch Wiederholbarkeit, gleichbleibende Qualität, Entlastung der Menschen von Routine und durch hohe Produktivität gekennzeichnet sein. Das sind unbestreitbare Vorteile der getakteten virtuell organisierten Welt. Aber auch die virtuelle Welt muss für die Menschen Sinn machen. Der Mensch muss den Daten, den Systemen und den virtuellen Netzen Sinn geben. Wenn das gelingt, dann bleiben die cyber-physischen Systeme Werkzeuge, statt sich als Herren über die Menschen aufzuschwingen. Der Mensch bleibt in der digitalen Welt dann Koch und wird nicht zum Kellner, zum Diener der digitalen Systeme degradiert, wenn er die digitale Welt lernend durchdringt, versteht und zu seinem Nutzen einsetzt.

Fundamentale und funktionale Aus- und Weiterbildung waren nie so notwendig, wie in der digitalen Welt!

Quellen

- Bankenverband: Anlageverhalten der Deutschen. Studie 2019.
 Becker, M., Beck, A.: Die Quadriga postmoderner Beliebigkeit und ihre Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft. München und Mering 2014.
 Bergmann, F.: Neue Arbeit (New Work). Das Konzept und seine Umsetzung in der Praxis. In: Fricke, Werner (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik. 1990, S. 71-80.
 Jahoda, M./Lazarsfeld, P. F. /Zeisel, H.: Die Arbeitslosen von Marienthal. Frankfurt 1975 (1933).
 Kant, I.: Beantwortung der Frage: Was ist Aufklärung? In: Berlinische Monatsschrift, Dezember 1784, S. 481-494,
 Lafarge, P.: Das Recht auf Faulheit. Widerlegung des »Rechts auf Arbeit« von 1848. Zitiert nach <http://www.wildcat>, eingesehen am 17.08.2018.
 Parsons, T.: The Social System, Routledge, London 1951.
 Scherer, B.: Wir müssen lernen, die Welt neu zu sehen. In FAZ vom 4.1.2020, S.9.