

Tief im Keller unter dem Disneyland Resort Hotel in Kalifornien reinigen Wäschereiangestellte täglich Tausende von Handtüchern, Bettbezügen und Decken. Die Arbeiter füllen die schmutzige Wäsche in riesige Waschmaschinen und führen die saubere später in heiße Mangeln ein. Bis zum Jahr 2008 waren die meisten Wäschereiangestellten trotz der körperlich harten Arbeit ganz zufrieden und stolz darauf, für ein Unternehmen zu arbeiten, das den Besuchern so viel Spaß und Freude bereitet. Dann trat jedoch eine Änderung ein. 2008 wurde in der Wäscherei ein digitales Kontrollsystem eingeführt, was im Hotelbetrieb eigentlich nicht unüblich ist. Zuvor hatten die Wäscher die Anzahl der gefalteten Laken, Kissen und Handtücher selbst manuell gezählt und aufgeschrieben; nun übernahm das neue System. Ein wenig Zeitersparnis aufseiten der Mitarbeiter und höhere Präzision bei der Leistungserfassung versprachen zunächst eine positive Wertebilanz. Das Unternehmen hat sich jedoch entschieden, das System als »elektronische Peitsche« auszubauen, wie Mitarbeiter es nennen, denn nun zeigt es außerdem die Produktivität jedes einzelnen Wäschers namentlich an großen Displays überall in der Wäscherei sichtbar an. Jedem Namen wird eine Farbe beigeordnet: Erfüllt ein Wäscher das vom Management vorgegebene Leistungsziel nicht, wird sein Name aufgeführt und mit der Farbe Gelb oder sogar rot gekennzeichnet. Wäschereimanager können wie in Charlie Chaplins grandiosem Film *Moderne Zeiten* voll überblicken, wie gut die Leistungsziele erreicht werden. Und selbst die Waschmaschinen geben den Mitarbeitern noch Feedback. Wenn er oder sie die Wäsche nicht schnell genug einfüllt, leuchtet ein rotes Warnzeichen auf.⁴⁹

Die Wertphilosophie würde bei so einem Fall die Wertfolgen für alle Stakeholder in ihrer Bedeutung gegeneinander abwägen und in ihrer jeweiligen Rangordnung als vor- oder nachgelagert betrachten. Bekannt ist, dass die Gemeinschaft unter den Wäschern gelitten hat. Es herrscht heute Konkurrenzdenken unter den Betroffenen, wodurch Werte wie Solidarität und Vertrauen untergra-

ben werden - wenn auch im Rahmen einer gewissen positiven Sportlichkeit, denn das Farbsystem wird den Mitarbeitern als »Spiel« vermittelt. Wie in den Logistikzentren von Amazon führt der Überwachungsdruck jedoch auch hier bei sportlichen Mitarbeitern dazu, dass sie nicht mehr regelmäßig auf die Toilette gehen. Während die männlichen Mitarbeiter in der Amazon-Logistik den Kniff raushaben, dann in Flaschen zu pinkeln,⁵⁰ geht das in der Wäscherei natürlich nicht so einfach. Der Wert der Gesundheit wird untergraben, und die Verletzungsgefahr steigt. Schließlich haben die Mitarbeiter nicht mehr die Freiheit, ihrer Arbeit so nachzugehen, wie es ihr natürlicher Rhythmus vorgeben würde. Sie verlieren die Freiheit und Selbstbestimmung, in gewissen Grenzen so zu arbeiten, wie sie es in der Vergangenheit getan haben. So eine Selbstbestimmung ist jedoch wesentlicher Bestandteil der Würde eines Menschen. Die Mitarbeiter nennen das System nicht umsonst ihre »elektronische Peitsche«. Positive Werte wie Gemeinschaft, Freude, Solidarität, Vertrauen, Gesundheit, Selbstbestimmung und Würde können sich kaum noch entfalten. Nur noch der Wert der Sportlichkeit scheint bei leistungsstarken Mitarbeitern zu florieren, ebenso wie natürlich die erhöhte Produktivität und der geldwerte Vorteil der Maßnahmen aufseiten des Unternehmens. Welcher Seite ist unter dem Gesichtspunkt einer digitalen Ethik größere Wichtigkeit beizumessen?

Aus:

Sarah Spiekermann: Digitale Ethik.

Ein Wertesystem für das 21. Jahrhundert. München 2019