Aeorg Arthur Pflueger/Unsplash

DIE GUTE ARBEIT VON MORGEN

Zwischen Digitalisierung, Demografie und Fachkräftemangel.

Moderne Technologien haben einen massiven Einfluss auf die Arbeit der Zukunft. Eine allgemeine Debatte um Chancen und Risiken, die mit Arbeiten 4.0 begonnen hat und mit Künstlicher Intelligenz oder ChatGPT immer wieder neu aufbrandet, hilft jedoch nicht weiter. Es ist nötig, die konkreten Rahmenbedingungen zu definieren, um die Digitalisierung für Gute Arbeit nutzbar zu machen. Dabei drängt die Zeit, denn der technologische Fortschritt ist rasant. Rückenwind könnte der Fachkräftemangel geben. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat dazu einen Ansatz entwickelt.

Vor zehn Jahren, als Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne ihre Studie „Future of Employment" veröffentlichten, war der Aufschrei groß. Angeblich sollten 47 % der Jobs in den USA durch die Digitalisierung in Gefahr sein. Es folgte eine aufgeregte Debatte um die Risiken durch Automatisierung und Rationalisierung auch in Deutschland. Inzwischen liegt ein Stapel – sehr unterschiedlicher – Studien zu den Potenzialen der Digitalisierung auf dem Tisch. Das Bundesarbeitsministerium folgt der Prognose, dass die Beschäftigung im Saldo über die nächsten zwei Jahrzehnte stabil bleibe. Aller-

dings verdecken derart allgemeine Betrachtungen von Beschäftigungszahlen den Blick auf die qualitativen und auch strukturellen Veränderungen von Arbeit und Einkommen. So bilden prekäre Beschäftigungsverhältnisse weiter einen hartnäckigen Bodensatz des Arbeitsmarktes, der durch unregulierte Gig- und Crowdwork über digitale Plattformen noch an Bedeutung zugenommen hat. Auch sind die Belastungen in der Arbeitswelt mit der Digitalisierung eher noch gewachsen. [1] Digitalisierung allein bringt noch keinen gesellschaftlichen Fortschritt. Dazu haben sich in den letzten Jahren weitere, grundlegende Einflussfaktoren der Transformation wie die Klimawende, Energieversorgung oder neue Herausforderungen für die Resilienz von Lieferketten und Wertschöpfungssystemen verschärft. Ohne moderne Technologien und digitale Werkzeuge wird all dies allerdings auch nicht zu bewältigen sein – im Gegenteil: Es geht um die Rahmenbedingungen für die Gestaltung und Nutzung der Digitalisierung – für Gute Arbeit, Beschäftigung und eine gelingende Klimawende.

Inzwischen wurden zahlreiche politische Initiativen zur Regulierung digitaler Märkte entwickelt. Dazu zählen zum Beispiel der Vorschlag der EU-Kommission für faire Plattformarbeit oder für eine europäische Verordnung über Künstliche Intelligenz (KI). Entscheidend für die Nutzung und Einbettung digitaler Technologien sind nicht nur wirtschaftliche Interessen, sondern auch der gesellschaftliche Kontext, Akzeptanz und Vertrauen. Und hier besteht großer Handlungs- und Regelungsbedarf.

Wenn Digitalisierung auf Demografie trifft

Frischen Wind in die Debatte bringt die Frage nach den gesellschaftlichen Bedarfen. Hintergrund ist die demografische Entwicklung: Vor 20 Jahren hat die sogenannte Rürup-Kommission Handlungsempfehlungen dazu entwickelt – allerdings mit dem Fokus auf die sozialen Sicherungssysteme, nicht so sehr mit Blick auf Beschäftigungsstrukturen und schon gar nicht unter Berücksichtigung des technologischen Wandels. Dies ist kein Vorwurf, schließlich gab es damals noch nicht einmal ein Smartphone. Heute allerdings sehen wir, wie sich die Halbwertzeiten und Innovationszyklen verkürzen: ChatGPT und die Warnung von Tech-Giganten vor unkalkulierbaren Risiken durch KI sind wohl die prominentesten Beispiele. Die Zukunft war vermutlich noch nie derart unsicher und unvorhersehbar wie heute – dies gilt auch und nicht zuletzt für die Digitalisierung.

Die Folgen der Demografie lassen sich hingegen relativ sicher vorhersagen. So wird der Fachkräftemangel, der heute schon in vielen Bereichen spürbar ist, in Zukunft eine Herausforderung in neuer Dimension: Nach Berechnungen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist bis zum Jahr 2035 mit einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots um mehr als sieben Millionen Menschen zu rechnen. [2] Diese Lücke kann durch die gezielte Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, einer Gesundheits- und Qualifizierungsoffensive sowie mit einer neuen Zuwanderungspolitik relativiert, jedoch nicht geschlossen werden. Die Frage ist deshalb, wie die digitale Automatisierung als weiterer Baustein gegen den Fachkräftemangel der Zukunft sinnvoll eingesetzt werden kann.

Neue Knappheiten: Chance zur Aufwertung von Arbeit

Unsere Arbeitsgesellschaft wird sich auf eine Form von neuen Knappheiten vorbereiten müssen. Gleichzeitig können wir relativ gut absehen, dass mit der Demografie auch der gesellschaftliche Pflegebedarf in den kommenden Jahrzehnten erheblich wachsen wird. Hochrechnungen gehen davon aus, dass die Zahl der pflegebedürftigen Menschen um 30 % oder mehr steigen wird. Dabei haben wir es schon heute mit einem Pflegenotstand zu tun. Auch hier lässt sich an einer Reihe von Stellschrauben drehen, um die Situation von Pflegekräften zu verbessern, allen voran die Frage der Personalbemessung und der Arbeitsbedingungen. Auch die Digitalisierung kann – und sollte – hier eine Hilfe sein. Selbst in diesem sensiblen Bereich bieten digitale Assistenz- und Automatisierungssysteme große Potenziale [3], insbesondere zur physischen und psychischen Entlastung der Pflegekräfte. Es geht also nicht darum, die Interaktionsarbeit, menschliche Zuwendung und Fürsorge zu ersetzen oder fragwürdige Service-Roboter einzusetzen. Digitale Technologien sollen vielmehr dazu beitragen, die Handlungsspielräume von Pflegekräften für die personengebundenen Kernprozesse zu stärken. Dies kann gelingen durch intelligente Assistenzsysteme zur Entlastung der Beschäftigten. Allerdings verbinden sich mit digitalen, algorithmischen oder KI-gestützten Systemen in der Arbeitswelt oft Zielkonflikte – die insbesondere in der Pflege als Wertekonflikte wahrgenommen werden. Dazu zählen insbesondere Sicherheit und Kontrolle, der Schutz der Privatsphäre oder Autonomiefragen. Dies ist jedoch keine Ethik-Debatte, sondern eine essenzielle Grundlage für die künftige Ausrichtung zur nachhaltigen Nutzung digitaler Technologien.

Die Unterstützung von Beschäftigten durch digitale Assistenzsysteme ist nicht der einzige, aber ein sinnvoller Ansatz, dem bislang noch viel zu wenig Beachtung geschenkt wird. Digitale Technologien können – und sollten – gezielt eingesetzt werden, um körperliche Arbeit zu erleichtern oder den Stress bei kognitiver Arbeit zu reduzieren. Ein Beispiel dafür wurde 2022 auf der arbeitspolitischen Konferenz LABOR.A der Hans-Böckler-Stiftung vorgestellt. Es geht dabei auch und vor allem um Sollbruchstellen: die Nutzung von Beschäftigtendaten und die Handlungsträgerschaft in der Interaktion von Mensch und Maschine.

Der Ansatz: Gute Arbeit by design

Gefragt sind neue Ansätze für die präventive Gestaltung algorithmischer oder KI-gestützter Arbeitsassistenzsysteme. Dies setzt vor allem Transparenz

Auch sind die Belastungen in der Arbeitswelt mit der Digitalisierung eher noch gewachsen. Digitalisierung allein bringt noch keinen gesellschaftlichen Fortschritt.

über die Wirkungsweisen der Technologien voraus, um strategische Ziele festzulegen, Kritikalitäten zu bestimmen und betriebliche Folgenabschätzungen vorzunehmen. Es geht also um die konkreten Anwendungsbereiche und die Frage, wie sich die Stellen- und Belastungsprofile von Beschäftigten verändern. Nicht selten braucht es dafür zusätzliche Qualifizierung oder Umschulungen, wenn ganze Tätigkeitsbereiche automatisiert werden. Dafür sind innovative Change Impact Management-Prozesse erforderlich. Der DGB hat dazu 2019 den Ansatz „Gute Arbeit by design“ [4] entwickelt und die besonderen Herausforderungen formuliert, die sich durch KI für die Arbeitsgestaltung ergeben. Im Jahr 2020 hat der DGB entsprechende Leitlinien formuliert. [5] Dabei geht es im Kern um einen ganzheitlichen Ansatz mit der frühzeitigen, durchgehenden und verbindlichen Einbindung der Beschäftigten sowie ihrer betrieblichen Interessenvertretungen. Inzwischen gibt es unterschiedliche Ansätze und Projekte, die im Grundsatz der gewerkschaftlichen Initiative ähneln und auch konkret umgesetzt werden. Fakt ist aber auch, dass Leuchtturmprojekte bislang noch keine Breitenwirkung entfalten.

Das Zusammenspiel von Technologien und Arbeitssystemen, also die Gestaltung soziotechnischer Systeme ist und bleibt unter den Bedingungen der digitalen Dynamik ein schmaler Grat. Wichtig ist zum einen, High-Tech sehr viel stärker für gesellschaftliche Bedarfe nutzbar zu machen – das bedeutet auch, diesen Bereich stärker öffentlich zu fördern (Pflege, Mobilität u. a.). Zum anderen sind die Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte von Beschäftigten von entscheidender Bedeutung. Am Ende geht es darum, was oder wer mit welcher Zielsetzung optimiert werden soll. Wenn es schiefläuft – auch das zeigen viele Beispiele – werden Beschäftigte aus betriebswirtschaftlichem Kalkül „optimiert“, algorithmisch gemanagt, gesteuert kontrolliert – und im Zweifel prädiktiv aussortiert. Zudem werden sich die heutigen Probleme nur noch verschärfen, wenn moderne Technologien zur Simplifizierung, Dequalifizierung und einer Ab- bzw. Entwertung von menschlicher Arbeit führen. Dies entscheiden aber nicht die Technologien, sondern die Art und Weise, wie sie eingesetzt werden. Es bleibt am Ende eine Frage der Aushandlung. Um den anstehenden Herausforderungen nachhaltig gerecht zu werden, braucht es auch dafür einen neuen Geist. Eine rechtliche Rahmensetzung für die digitale Arbeitswelt, insbesondere für eine Stärkung der Sozialpartnerschaft, kann und sollte dabei unterstützen.

Oliver Suchy

Der Autor Oliver Suchy leitet die Abteilung Grundsatz und Gute Arbeit im DGB-Bundesvorstand.

1 Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB-Index Gute Arbeit.

2 IAB-Forum (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarktes noch abwenden lässt.

3 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2022): Kurz- und mittelfristiger Technologieeinsatz in der Pflege.

4 Deutscher Gewerkschaftsbund (2019): Künstliche Intelligenz und die Arbeit von Morgen.

5 Deutscher Gewerkschaftsbund (2020): Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit.

RUNDBRIEF

Forum Umwelt und Entwicklung

1/2023

TECH[NO]FIXES

ZIVILGESELLSCHAFTLICHE PERSPEKTIVEN IM UMGANG MIT TECHNOLOGIEN

TECHNOFIXES
Verschlimmern Technologien gesellschaftliche Krisen?
› Seite 2

SEXISTISCHE ALGORITHMEN VON MÄNNERN GEFÜTTERT
Wie der Gender Bias entsteht und wie wir ihn beseitigen können.
› Seite 17

DIE GUTE ARBEIT VON MORGEN
Zwischen Digitalisierung, Demografie und Fachkräftemangel.
› Seite 26

DIE ZUKUNFT DER LANDWIRTSCHAFT?
Digitale Technologien für eine sozial-ökologische Transformation der Landwirtschaft.
› Seite 32

ISSN 1864-0982