

Macht und Gegenmacht in der digitalen Transformation

TOBIAS KÄMPF, MIRIAM KLÖPPER, STEFAN LÜCKING

Der gegenwärtige Hype um ChatGPT und Künstliche Intelligenz hat wieder einmal gezeigt, wie gut virales Marketing funktioniert. Digitalisierung erscheint so als ein Prozess, der von ausgewählten Unternehmen mit aggressiven Marketing-Strategien vorangetrieben wird, um „disruptiv“ in bestehende Märkte und soziale Arrangements einzudringen und neue Geschäftsmodelle durchzusetzen. Wer da nicht mitmacht, riskiert, auf der Strecke zu bleiben.

Ganz so ist es jedoch nicht. Technologie-Unternehmen erzeugen dieses Zerrbild gezielt, um die eigenen Technologien als alternativlos erscheinen zu lassen. Tatsächlich verändert die digitale Transformation unsere Welt tiefgreifend. Davon sind auch Kernbranchen unserer Wirtschaft wie die Automobilindustrie nicht verschont. Digitale Technologien erleichtern unser Leben in vielerlei Hinsicht und verändern die Arbeitswelt. Mobile Arbeit reduziert Wegezeiten und macht es einfacher, Arbeit, Familie und Freizeit besser zu verbinden. Digitale Kommunikationsmittel können – richtig eingesetzt – hierarchische Firmenkulturen aufbrechen. Digitale Assistenzsysteme können uns besonders belastende Arbeiten abnehmen.

Gleichzeitig sind jedoch die Gefahren dieser Entwicklung kaum zu übersehen. Es drohen digitale Fließbänder bis weit in die Wissensarbeit hinein, eine Renaissance des Taylorismus und ein Kontrollpanoptikum der Daten. Auch wenn sich die Gefahr umfassender Arbeitsplatzverluste bislang nicht realisiert hat, fürchten viele eine neue Qualität der Entwertung von Arbeit durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz. Selbst in hochqualifizierten Bereichen gilt menschliches Wissen mehr und mehr als ersetzbar. Gleichzeitig eröffnet die Durchdringung der Arbeitswelt mit Daten nie dagewesene Möglichkeiten der Leistungskontrolle und Überwachung. Viele Menschen erleben dies auch als eine „Dehumanisierung“ von Arbeit – wenn Beschäftigte zu quantifizierbaren Daten reduziert, nur noch als Nummer behandelt und schließlich automatisierten Entscheidungen unterworfen werden.

Auch Systeme, die unsere Informationsbasis erweitern und so zu besseren Entscheidungen führen müssten, zeigen ihre Schattenseiten. Künstliche Intelligenz durch maschinelles Lernen neigt zum Beispiel dazu, die Diskriminierungen und Vorurteile, die in den Trainingsdaten enthalten sind, zu reproduzieren. Es entbehrt nicht einer gewissen Ironie, dass die Unternehmen gerade zur Korrektur solcher Biases auf unterbezahlte Arbeit von Click-Workern – zumeist aus dem globalen Süden – angewiesen sind. Zudem gehen das Speichern und die statistische Auswertung riesiger Datenmengen mit einem enormen Ressourcenverbrauch einher. Diese Ausbeutung von Mensch und Natur ist die Grundlage des unermesslichen Reichtums der Tech-Milliardäre.

Wer sich von dieser Entwicklung mit all ihren Widersprüchen nicht überrollen lassen will, sondern die digitale Transformation mitgestalten will, muss die Machtfrage stellen. Was lässt sich der Macht der disruptiven IT-Unternehmen entgegenstellen? Über welche Machtressourcen verfügen Beschäftigte, um in der digitalen Transformation ihre Vorstellungen von guter Arbeit und einer lebenswerten Zukunft durchzusetzen? Gibt es eine digitale Gegenmacht?

Die Beiträge dieses Schwerpunktheftes geben – auf sehr verschiedene Weise – Antworten auf diese Fragen. Sie analysieren einerseits die Formen, die Macht in der digitalen Transformation annehmen kann. Neben der lückenlosen Überwachung von Arbeitsprozessen, der Arbeitsverdichtung und Dequalifizierung, wie sie am Beispiel der Logistik besonders deutlich werden, gibt es subtilere Wege, durch Standardisierung von Prozessen und *Ideal-Worker*-Normen die Autonomie der Beschäftigten einzuschränken. Die Virtualisierung von Arbeitsprozessen und Betrieben stellt auch eine Herausforderung für die Interessenvertretungen dar. Betriebsräte müssen sich im digitalen Betrieb neu erfinden.

Andererseits arbeiten die Beiträge die Machtpotenziale und die Formen der Gegenmacht heraus, die im Zuge der digitalen Transformation neu entstehen. Im Zentrum steht die Frage, wie die Beschäftigten digitale Daten und Werkzeuge für sich nutzen können, um ihre Kompetenzen und Handlungsspielräume zu erweitern. Ein Beispiel dafür ist die Idee, *People Analytics* nicht einfach zur Leistungsoptimierung zu nutzen, sondern zu Entlastung und Gesundheitsprävention. Darüber hinaus gibt es konkrete Formen der Gegenmacht wie digitale Betriebsratsgründungen und digitale Formen der Betriebsratsarbeit oder Belegschaftsinitiativen, um die digitale Transformation in die eigenen Hände zu nehmen.

Damit der Aufbau von Gegenmacht gelingt, ist eine Vorstellung nötig, wohin die digitale Entwicklung gehen soll. Es gilt, den Blick für die Potenziale digitaler Transformation zu öffnen, die durch die künstlich erzeugten Hypes verdeckt werden. Zum Beispiel kann mobile Arbeit für alle ein Gewinn sein, wenn sie mit klaren Regeln verbunden ist. Statt Künstliche Intelligenz für angeblich objektive Entscheidungen einzusetzen, die dann doch nicht diskriminierungsfrei sind, ließen sich Datenauswertungen nutzen, um die Schwachstellen im Hinblick auf Diskriminierung, Diversität und Fairness zu identifizieren. Aber solche Lösungen eröffnen sich nicht von selbst, sondern müssen erarbeitet und durchgesetzt werden.

Eine bessere digitale Zukunft ist möglich. ■

KONZEPT UND KOORDINATION DES SCHWERPUNKTHEFTES

TOBIAS KÄMPF, Prof. Dr., Professor für Sozialwissenschaften, Arbeit und Digitalisierung an der University of Labour Frankfurt a.M. und Wissenschaftler am ISF München.

@ tobias.kaempf@university-of-labour.de

MIRIAM KLÖPPER, wissenschaftliche Mitarbeiterin am FZI Forschungszentrum Informatik in Karlsruhe.

@ kloeppe@fzi.de

STEFAN LÜCKING, Dr., Leiter des Referats Mitbestimmung und Wandel der Arbeitswelt in der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

@ stefan-luecking@boeckler.de