

Digitale Arbeit: Zur Gestaltung neuer Selbst- und Fremdbestimmung Begrüßung und Einführung

Olaf Struck (Universität Bamberg, Vorsitzender des SAMF e.V.)

SAMF e.V. Jahrestagung, 11. und 12. Mai 2023, Dortmund (DASA Stahlhalle)

Wenn Sie uns noch nicht kennen

Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung

- Interdisziplinärer Zusammenschluss insbesondere von Wirtschaftswissenschaftler: innen, Soziolog:innen und Politikwissenschaftler:innen aus Universitäten, Hochschulen, Forschungsinstituten aus Verwaltungen und Verbänden
- Ziel unser Arbeit ist es die wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen sowie die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen analytisch und präzise zu analysieren um dadurch eine gute Gestaltung von Arbeit und Arbeitsmärkten zu ermöglichen

Digitale Technik dient der Prozessoptimierung

1. in und zwischen Betriebsorganisationen und dabei der Generierung ökonomischer Werte bei der arbeitsteiligen Produktion sowie
2. beim Warenverkauf und dabei bei der Realisation der produzierten Werte auf Märkten

Es geht den Akteuren hierbei um ökonomische Effizienz und Effektivität der Erstellung sowohl von a) Massengütern (mit eher geringen Gewinnpotentialen) wie auch von b) individuell angepassten Gütern („Losgröße 1“, mit eher größeren Gewinnmargen).

Digitale Technik hat sehr umfängliche und komplexe Wirkungen auf Arbeit und Gesellschaft:

1. Sie erweitert die Möglichkeit von zeit- und ortsflexibler Arbeit und verändert soziale, ökonomische und rechtliche Austauschbeziehungen zwischen Mensch und Betrieb
2. Sie verändert Arbeitsanforderungen und Lernformen sowie Arbeitsbelastung oder -entlastungen und Kontrolle
3. Sie verstärkt bestehende Ungleichheit durch die organisatorische und die selektive Ausgestaltung und ihren Einsatz

Zu 1. Digitale Technik stärkt zeit- und ortsflexibler Arbeit und verändert soziale, ökonomische u. rechtliche Austauschbeziehungen zwischen Mensch u. Betrieb

- Gesetzgeber und Rechtsprechung (Recht durchaus mit Erfolg) sind bemüht, Betriebsgrenzen und Sozialschutz, insb. auch mit Blick auf Abhängigkeiten von Beschäftigten zu fixieren (Ausgedrückt im Weisungsrecht oder auch in Algorithmen (BMAS 2020)).
- Einzelne Unternehmer sind (und waren auch zuvor) bestrebt ökonomische und soziale Funktionen auf Beschäftigte bzw. abhängig „Selbständige“ zu übertragen (von planbaren und kontinuierlichen Einkommenshöhen, Steuerzahlung, Sozialabgaben, Arbeitsorganisation bis hin zu Heizkosten ...).
- Zeitliche und örtliche Flexibilität geht sehr oft mit Entgrenzung von privater Zeit gegenüber Arbeitsanforderungen einher. Zeit für eine erfolgreiche individuelle und soziale/familienunterstützende Regeneration ist schwerer zu organisieren und oft zu gering. (U. a. müssen 11, besser 12 Freistunden zwischen Phasen von Arbeit verpflichtend bleiben).

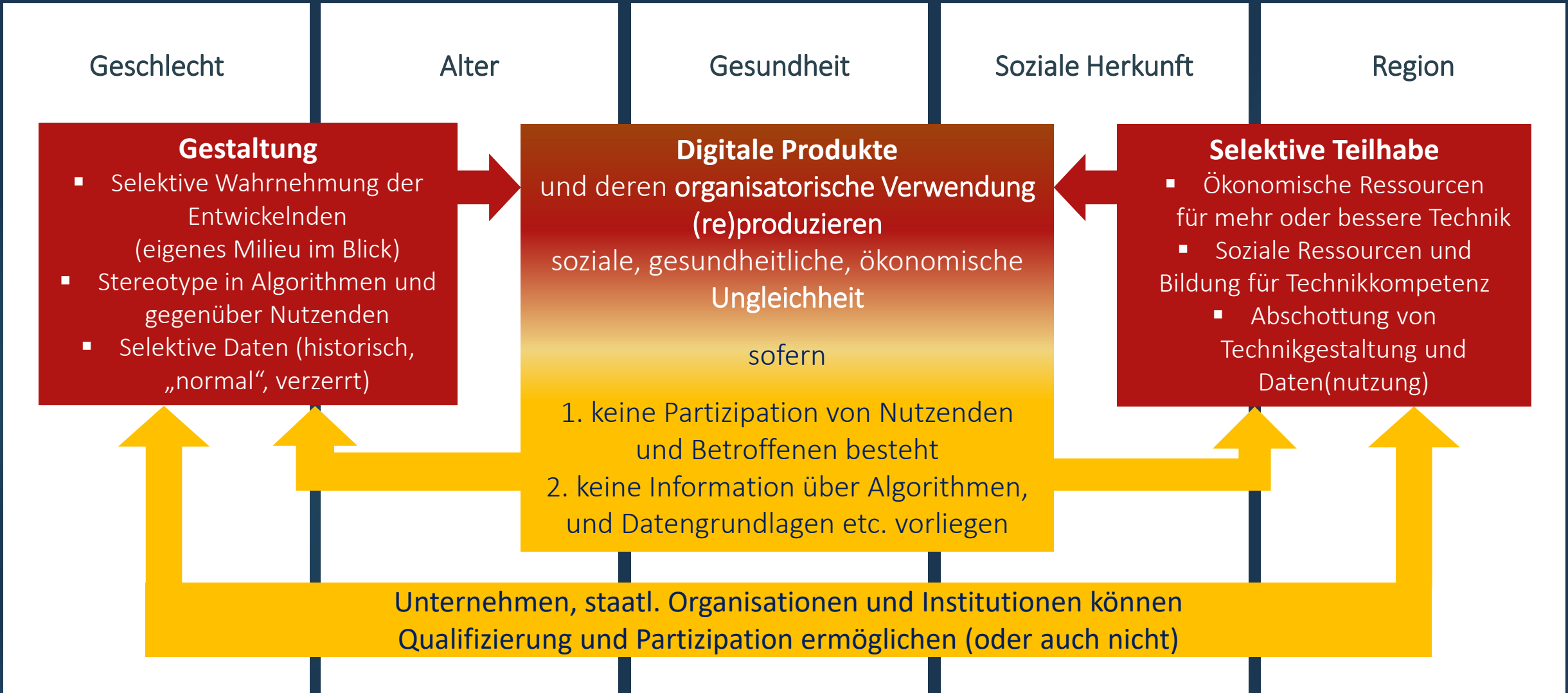
Zu 2. Digitale Technik verändert Arbeitsanforderungen und Lernformen sowie Arbeitsbelastung oder -entlastungen und Kontrolle

- Digitale Technik kann Arbeitsvorgänge qualitativ verbessern, präzisieren, beschleunigen und vereinfachen. Das kann psychisch, physisch entlasten und Beschäftigung sichern.
- Aber: Mögliche Gewinne von Effizienz landen in ihrer Summe häufig nicht bei den Beschäftigten:
 - Etwa Einsparung von Zeit geht mit Ausweitung von Nutzung, ggf. Anforderungszuwachs und Stress einher.
 - Vereinfachung in Berufstätigkeiten geht mit De-Qualifizierung, Ent-Beruflichung und Zuwachs potentieller Arbeitskräfte (Ausweitung der Reservearmee), Kontrolle (auch wg. externer AM) und Lohnsenkung einher.
- Dies ist so, weil digitale Technik in Machtstrukturen, Verteilungen von Gütern und Verfahrensprozessen eingebunden ist.

Zu 3. Digitale Technik verstärkt bestehende Ungleichheit durch die organisatorische und die selektive Ausgestaltung und ihren Einsatz

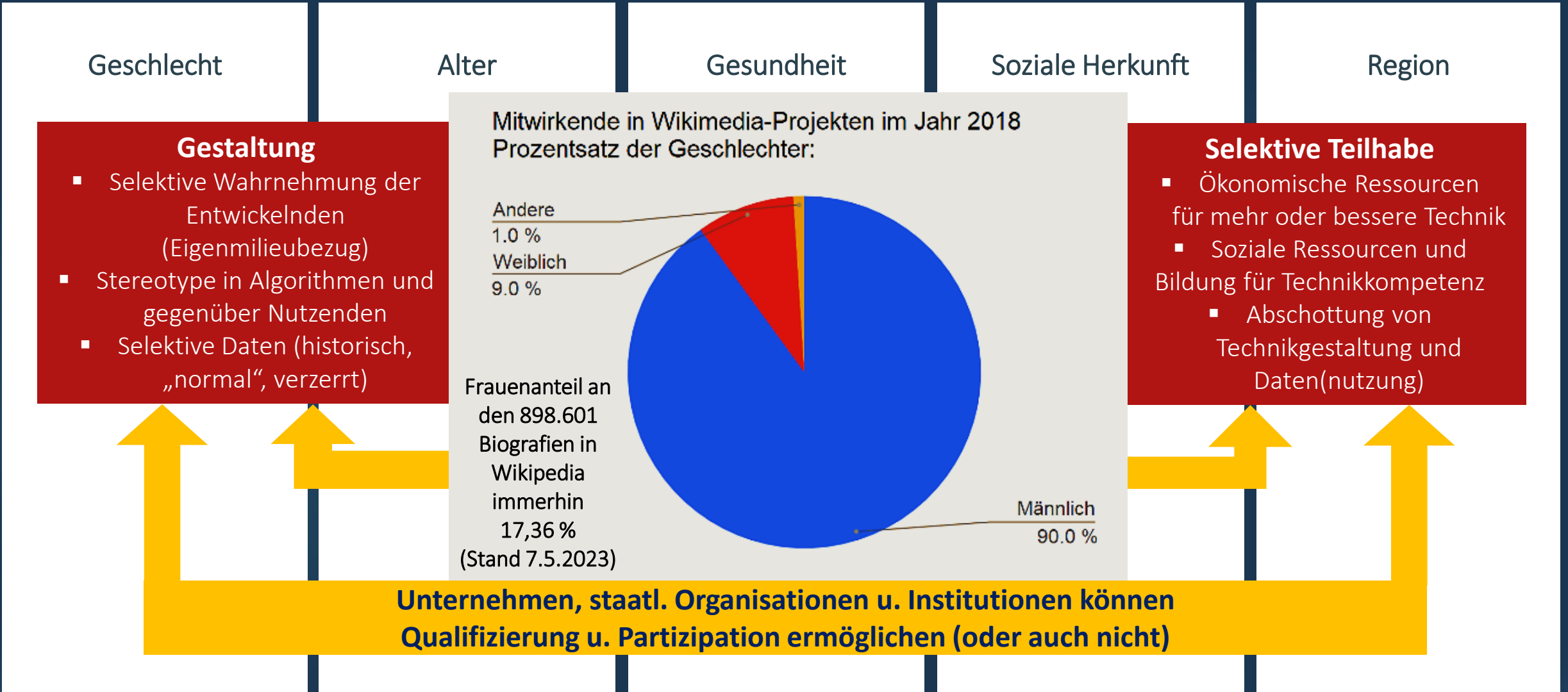
7

In Anlehnung an: S. Reidl, J. Streicher, M. Hock, B. Hausner, G. Waibel, F. Gürtl. Digitale Ungleichheit. Wie sie entsteht, was sie bewirkt ... und was dagegen hilft. Wien 2020



Zu 3. Digitale Technik verstärkt bestehende Ungleichheit durch die organisatorische und die selektive Ausgestaltung und ihren Einsatz

In Anlehnung an: S. Reidl, J. Streicher, M. Hock, B. Hausner, G. Waibel, F. Gürtl. Digitale Ungleichheit. Wie sie entsteht, was sie bewirkt ... und was dagegen hilft. Wien 2020



Ambivalenzen und Gefahren:

Einerseits. Digitales Monitoring und die umfassende Generierung von Daten über Menschen und ihr Verhalten benötigen Menschen.

Andererseits. Menschen werden unsichtbar, wenn sie von Algorithmen gesteuert werden.

Und auch „ent-betrieblichten“ Menschen (Plattformarbeit, Homeoffice etc.) werden unsichtbar für (inner)betrieblichen Gesundheitsschutz, für sozialpolitische Sicherungen, für betriebliche, gewerkschaftliche Mitbestimmungsorgane etc. ...



Politisch oder methodisch wissen wir, was zu tun wäre.

Selektivitätsvermeidung in den jeweiligen Phasen der Entwicklung:



Über alle Phasen hinweg

- Bedürfnisse und Arbeits- und Alltagserfahrungen potenzieller Nutzer*innen (Beschäftigte, Kunden) und gesellschaftlich Betroffener (etwa nachfolgender Generationen) identifizieren, analysieren und berücksichtigen.
- Nicht selten sind Qualifizierungen in Entwicklung und Anwendung sinnvoll. Es ist sicherzustellen, dass Produkte offen-selektiv entwickelt und umsichtig verwendet werden, um Ungleichheiten bei der Gestaltung und ungleichen Teilhabechancen entgegenzuwirken.

Aber es gilt auch , Machtressourcen entscheiden ...



Faktisch aber geht es bei den Entscheidungen um Machtressourcen.
Es geht um Geld, Informationen und (demokratische) Entscheidungsmacht

1. Primärmacht:

Hochqualifizierte Berufsgruppen mit Entscheidungskompetenzen, etwa in der Entwicklung von Produkten und Verfahren sowie im professionellen Transfer von Wissen können Macht z. T. ausbauen.
Andere Gruppen, mit algorithmisierbaren Tätigkeiten oder anders ersetzbar (Reservearmee) eher nicht.

2. Sekundärmacht:

Diese hängt einerseits an der Primärmacht. Teilweise kann sie aber auch durch strukturelle Machtressourcen auf andere Beschäftigtengruppen ausgeweitet werden, etwa wenn größeren Gruppen durch Streik/ Bummeln größeren Schaden verursachen (können).

3. Macht durch Rechtsetzung (zu Verfahren und Verteilungen)

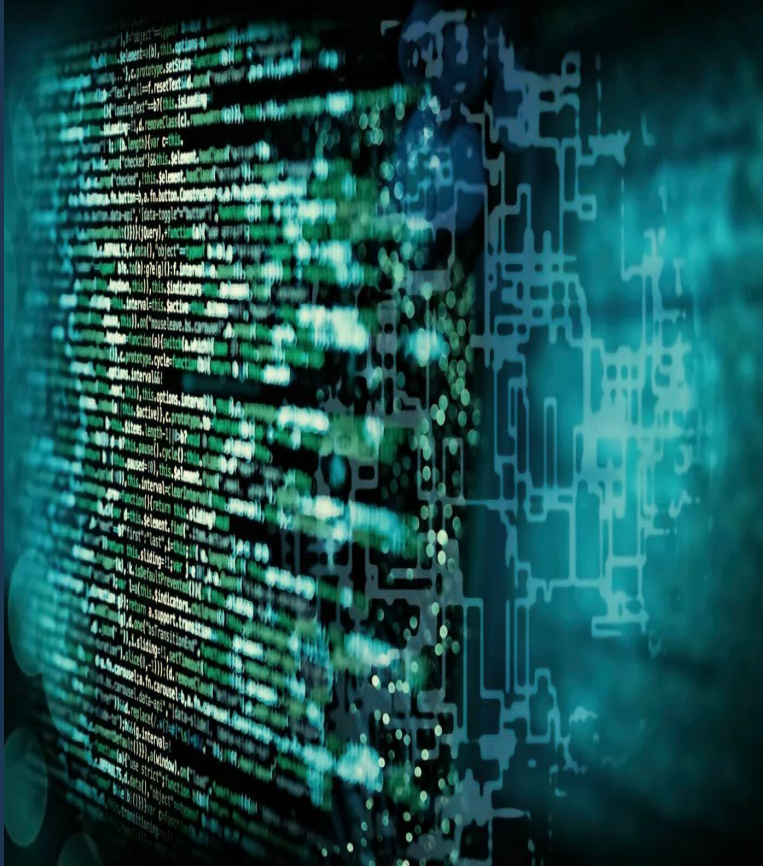
Aber es geht weiter ...:

Besonders die Algorithmen neuer Techniken prägen umfassend unseren Alltag und unser soziales Leben. Zugleich sind sie für die meisten Menschen unsichtbar *(zu Black Boxes Pasquale 2015, Zweig 2019)*.

Dies verändert die Austausch- und Vertrauensbasis zwischen Arbeit und Kapital und Politik und Wissenschaft

Faktisch aber geht es bei den Entscheidungen um Machtressourcen.
Es geht um Geld, Informationen und (demokratische) Entscheidungsmacht

12



- Algorithmen schlagen uns heute Freunde und Bücher vor. Sie beeinflussen unser politisches Verhalten, Realitätsbewusstsein und Berufswahl (Bitkom 2018), Musikgeschmack (Goldschmitt und Seaver 2019) und Kreditwürdigkeit (O’Neil 2016, Eubanks 2018). Sie unterstützen ärztliche Diagnosen (Roy et al. 2020) und organisieren Arbeitsabläufe (Rosenblat 2018) und Tätigkeitsbewertungen (Schneider et. al. 2022)
- Aber Menschen erfahren in der Regel nicht, auf welcher (selektiven) Datenbasis mit welchen selektiven Normen und Inhalten die Algorithmen operieren.

Faktisch aber geht es bei den Entscheidungen um Machtressourcen.
Es geht um Geld, Informationen und (demokratische) Entscheidungsmacht

13

- Bisher haben wird den Fähigkeiten und Motiven von Management und Politik mit interessengeleiteter Skepsis vertraut.
Dieses Vertrauen basiert auf der Kenntnis von Entscheidungsregeln und Datengrundlagen, die durch Politik, Journalisten, Wissenschaft, Betriebsräte oder Gewerkschaften zugänglich gemacht wurden.
- Spätestens die Anwendung von KI gefährdet Motivvertrauen in entscheidungsmächtige Akteure. (Wenige) Großunternehmen können ihre Interessen in Algorithmen einschreiben und damit ohne öffentliche Kontrolle über Verfahren und über Güter- und Machtverteilungen bestimmen.
- Bei der Gestaltung digitaler Technik geht es in Betrieb und Gesellschaft um nicht weniger, als um die Verteidigung (und Ausbau) von Demokratie, Mitbestimmung und die dafür benötigten Ressourcen.

Tagungsablauf

14

Heute, 11. Mai 2023

- Kontrolle und Autonomie
- Austauschbeziehungen in Betrieben
- Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung digitaler Arbeit
(Mitgliederversammlung SAMF)

Morgen, 12. Mai 2023

- Arbeitsschutz und Gesundheit
- Ungleichheitswirkungen
- Umkämpfte Digitalisierung und soziale Klassen



Vereinigung sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung (SAMF e.V.)
Jahrestagung, 11. und 12. März 2023, DASA-Stahlhalle in Dortmund

Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

Ich wünsche uns eine
(ent)spannende SAMF-Tagung !

Olaf.Struck@uni-bamberg.de

