

Zukunft neu denken – Veränderungen auf den Weg bringen

von Constanze Kurz¹

Die Frage, wie das Kunststück gelingen kann, den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts eine sozialistisch inspirierte Orientierung und Veränderungsrichtung zu geben, ist nicht leicht zu beantworten. Indes ist es keine Frage, dass die Debatte darum, was demokratischer Sozialismus sein und wie er greifbar gemacht werden kann, dringend erforderlich ist.

Denn die Veränderungen, die wir gegenwärtig in Bezug auf Ökonomie, Arbeit, Umwelt und Technologien erleben, sind grundlegender Natur. Die gesellschaftlichen und ökonomischen Herausforderungen, die sich mit diesem umfassenden Transformationsprozess verbinden, werden sich schwerlich im Rahmen immer neuer Variationen des alt hergebrachten Regulierungsrahmens und Institutionengefüges lösen lassen. Es braucht – Willkommen im Postfordismus – einen neuen, zumindest aber deutlich erweiterten politischen Lösungsraum als den vertrauten, der seine Wurzeln vielfach immer noch in „technokratischen Zombie-Konzepten“ (Brandt/ Kremer 2020) des Fordismus hat.

Dementsprechend hat Evgeny Morozov (2019) in einem beachtenswerten Beitrag hervorgehoben, dass institutionelle und soziale Innovationen ein zentraler Anknüpfungspunkt für das politische Projekt eines Sozialismus sein könnten, in dem es gerecht(er), solidarisch(er) und gleich(er) zugeht. In der Digitalisierung und der Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) sieht er einen wichtigen Anknüpfungspunkt, die alte Stärke der Sozialdemokratie, nämlich institutionelle Innovationen zu generieren, zu revitalisieren und damit verbunden der Technologieentwicklung eine gesellschaftlich nützliche Form zu geben. Brandt/Kremer (2019) akzentuieren vertiefend dazu, dass ein grundlegender „Umbau von Strukturen und Mechanismen in den großen gesellschaftlichen Bedarfsefeldern“ hin zu einer gemeinwohlorientierten Infrastrukturökonomie

erforderlich ist. Die Bedeutung gesellschaftlicher Infrastrukturen exemplifizieren sie für verschiedene Sektoren, Formen, Ebenen und Akteure und zeigen, dass sie sich zu einem zentralen „Kampfbühnenplatz“ der Transformation entwickelt haben.

Es handelt sich um weit gedachte Reformentwürfe, die eher als Einladung zur Diskussion, denn als fertige Konzepte zu verstehen sind. Im Zentrum steht die Notwendigkeit der Gestaltung und Gestaltbarkeit der Umbruchprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft, die wir gegenwärtig erleben. Dafür brauchen wir ein neues Projekt, das sich im Kern mit der Frage befasst, wie die (digitale) Transformation zu sozialem Fortschritt werden kann.

Trotz vieler Initiativen und Bemühungen im Detail: Bislang haben wir diese gesellschaftliche Aufgabe, darin ist Morozov zuzustimmen, über die vielen Aufregungen, die der digitale Kapitalismus, seine Technikanwendungen sowie die erbitterte globale Konkurrenz der Kapitalisten mit sich bringt, zu wenig beachtet oder gar übersehen.

Von daher zielt dieser Beitrag darauf ab, Anknüpfungspunkte für eine Strategie progressiver Strukturreformen zu identifizieren: In welcher Weise sind bisherige Settings durch den massiven Umbruch von Geschäftsmodellen, Technologien und Arbeit herausgefordert? Zeichnen sich neue, innovative Praxen auf der institutionellen und sozialen Ebene in Bezug auf Arbeit und Mitbestimmung ab? Lassen sich konkrete Andockpunkte für einen modernen Sozialismus identifizieren?

Im Blickpunkt der Argumentation stehen dabei die industriellen Kernbereiche und das mit ihnen verknüpfte Arbeits- und Sozialmodell. Dieses Modell konnte lange Zeit als Gral einer äußerst erfolgreichen sozialdemokratischen Regulierungs- und Innovationspolitik gelten, bei dem der Ausbau des Sozialstaats, die Etablierung einer modernen Betriebsverfassung (1972) und ein enges Geflecht aus Gewerkschaften und Politik, Teilhabe, Wohlstand und

¹ Dr. Constanze Kurz arbeitet bei der Robert Bosch Gruppe als Leiterin des Büros des Konzern- und Gesamtbetriebsrates. Themenschwerpunkte: Digitalisierung und digitale Transformation, Innovation, Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung.

Konsum sichergestellt haben. Kurz gesagt: guter, alter Fordismus, der freilich auch tief gestaffelte Hierarchien, Privilegierungen bestimmter Teile der (Fach)Arbeiterschaft und ein männlich geprägtes Ernährermodell einschloss.

Seitdem ist die alte Ordnung erodiert, aber keineswegs gänzlich verschwunden. Wo in den Zeiten von Tesla, Google, Apple und Uber Andockpunkte für institutionelle und soziale Innovationen zu sehen sind und inwieweit sie als potentielle Kristallisationspunkte eines sozialistischen Projekts taugen könnten, ist nun schlaglichtartig zu betrachten.

Themenfelder des modernen Sozialismus

Qualifizierung und Weiterbildung zum A-Thema machen

Der digitale Kapitalismus (Staab 2019; Daum 2017) gibt Anlass zu vielfältigen Diskussionen über Fluch und Segen für Arbeit und Beschäftigung. Der Abbau von Arbeitsplätzen scheint unvermeidlich, insbesondere im Bereich von Tätigkeiten, die niedrig qualifiziert und/oder leicht zu standardisieren sind. Weil an anderer Stelle aber zugleich neue Arbeitsplätze überwiegend geistiger Art entstehen – etwa für Data Scientists, die derzeit sowohl in den Büros als auch in den Fertigungen händierend gesucht werden –, wird Beschäftigungsabbau in der gesellschaftlichen Debatte im Prinzip als eine Begleiterscheinung des Transformationsprozesses akzeptiert, an der man wenig ändern kann.

So oder so scheint die Lösung nahe zu liegen: Die Beschäftigten, die von Arbeitsplatzverlusten bedroht sind, müssen anders als bisher qualifiziert werden. Darin scheinen sich die Akteure in Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften einig zu sein. Und sie haben tatsächlich auch einiges in Bewegung gesetzt. Man denke nur an das Qualifizierungschancengesetz zur Stärkung der Weiterbildung sowie die zahllosen regionalen Initiativen, die sich rund um das Thema der Qualifizierung lebendiger Arbeit gebildet haben (Die Agentur Q, die sich in Baden-Württemberg um dieses Thema im Auftrag der Sozialpartner kümmert, hat dazu jüngst versucht einen Überblick zu erstellen (Baron 2020). Der sieht aus wie ein absolut cha-

otisches Fadenbild – nur dass viele Fäden nicht miteinander verknüpft sind!).

All dies hat bislang freilich nichts daran zu ändern vermocht, dass Qualifizierung ein Nebenthema ist. Das ist so, obwohl wir uns in einem gigantischen Umbruchprozess befinden, in dem viele Unternehmen den Gebrauch des Faktors Arbeit neu definieren, „alte“ Qualifikationen entwerfen und „neue“ – insbesondere solche, die auf Software bezogen sind – aufwerten. Das ist so, obwohl (nicht nur) in der Automobil- und Zulieferindustrie derzeit viele Tausend Arbeitnehmer*innen dringenden Qualifizierungsbedarf haben bzw. vom Arbeitsplatzverlust durch Digitalisierung bedroht sind.

Jenseits des Debattenrummels, in der realen Welt der Weiterbildung in den großen und mehr noch in den kleinen Betrieben sind die Budgets für Weiterbildung im Zeichen der Transformation nicht etwa erhöht worden. Sie schrumpfen, verstärkt durch Corona-Krise und Umsatzrückgänge. Anders formuliert: Kosteneinsparung ist die oberste Zielstellung der Unternehmen. Davon ist die Weiterbildung nicht ausgenommen.

Darüber hinaus bestehen die altbekannten strukturellen Probleme der Weiterbildungsbeteiligung fort: Der Zugang zu Weiterbildung in den Betrieben ist limitiert. Er privilegiert Fachkräfte, die als strategisch wichtig angesehen werden. Angelernte und Ältere fallen häufig durch das Raster, Perspektiven der beruflichen Entwicklung sind ebenso wie die Bedingungen in Bezug auf Arbeitszeit („Arbeitszeit ist Qualifizierungszeit“) und Entgelt unklar. Mit der zunehmenden Digitalisierung der Weiterbildung entstehen zudem neue Konfliktfelder und Herausforderungen in Bezug auf die Qualität, die Formen und Orte des Lernens.

Es besteht dringender Handlungsbedarf, denn Weiterbildung ist essentiell dafür, dass die soziale Transformation gelingt. Dabei geht es keineswegs nur darum, fachlich Schritt zu halten und auf Basis von Daten und Algorithmen Zukunft zu gestalten. Es geht vielmehr darum, die Belegschaft zusammenzuhalten, Teilhabe sicherzustellen, nicht noch weiter die Kluft zu vertiefen, die sich zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengrup-

pen und damit verbunden den gefragten Qualifikationen der „digitalen Bohème“ (Daum 2017) und denen der Industriemechaniker aufzut.

Dafür braucht es ein politisches Gravitationsfeld, das Qualifizierung und Weiterbildung als kollektiven Bezugspunkt ins Zentrum der Gesellschaft rückt und mit entsprechenden Kompetenzen und Ressourcen ausstattet. Ziel muss es sein, Qualifizierung zum A-Thema zu machen. Wir stehen am Anfang dieses Prozesses. Betriebsräte und Gewerkschaften gründen Netzwerke, entwickeln innovative Lernformate, neue Formen der Lernbegleitung, regeln Mindestbedingungen für digitales Lernen. Diese betrieblichen Aktivitäten sind sehr zarte Pflänzchen. Sie könnten und sollten auf die sicheren Beine eines gesellschaftlichen Modernisierungsprojekts gestellt werden, das starke, kooperative, vernetzte Infrastrukturen für Bildung in der Transformation schafft – und damit Lernen und alles was damit zusammenhängt zum A-Thema macht.

Den Gebrauch der KI politisieren

Die Berliner Politik betreibt die Digitalisierung der Wirtschaft und Stärkung des digitalen Standorts mit Nachdruck. Dabei kommt der technischen Weiterentwicklung von KI ein sehr hoher Stellenwert zu. Mit viel Verve debattieren die Protagonisten die technologischen Vorsprünge von Ländern wie China und den USA verbunden mit der Erzählung, dass dort ausgesprochen findige Köpfe, „smarte“ Technologien bauen, die dann wiederum von besonders schlaun Start-up Unternehmen an den Markt gebracht werden (vgl. Lee 2019). Kurzum: KI ist auch in Deutschland auf dem Vormarsch und soll eine immer größere Rolle sowohl in der Gestaltung der digitalen Infrastrukturen als auch in den Produkten und Prozessen der Unternehmen spielen. Autoren wie Kevin Kelly (2016) sind schon länger davon überzeugt, dass ein ubiquitärer AI-Kapitalismus entsteht bzw. bereits entstanden ist, für den AI die entscheidende Infrastruktur darstellt.

In der aktuellen Debatte ist KI ganz überwiegend eine Angelegenheit von Unternehmen, allenfalls noch der einschlägigen Technikwissenschaft, die vor allem darauf abzielen, bessere Verwertungs- und Vertriebsbedingungen zu

erreichen und der KI – als Arbeitsplatz-, Effizienz- und Verkaufsmaschine – einen guten Ruf zu verschaffen. Bisweilen geht dies mit der Überzeugung einher, dass der KI die Fähigkeit zukäme, Humanität erst möglich zu machen (Lee 2019, S.11).

Wie es konkret gehen soll, die KI in den Dienst der Menschheit zu stellen – beispielsweise zur Realisierung von Nachhaltigkeitszielen – spielt hingegen keine Rolle. Die Diskussion um die Bedingungen der Genese oder die Folgen der Anwendung des Einsatzes von KI bleibt, so auch die ernüchternde Bilanz von Armin Grundwald (2019), Leiter des Büros für Technikfolgenabschätzung beim Deutschen Bundestag, einigen Ethikräten und Arbeitsgruppen vorbehalten. Ihre Botschaften sind im Prozess der realen Aneignung und Verwertung von KI durch die Unternehmen weitgehend ohne Einfluss. Einige Unternehmen haben sich zwar Richtlinien/Codizes für die Entwicklung von KI-Produkten gegeben. Aber eine systematische Abschätzung der Folgen in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen findet nicht statt. Von daher wundert es nicht, dass Armin Grundwald zusammenfassend formuliert: „Keine Rede von demokratischer Mitgestaltung der KI und ihrer Nutzung oder regulatorischen Einhegung der Macht weniger Personen und Konzerne“ (Grundwald 2019).

Welche Folgen hat der zunehmende Einsatz von KI für Leben und Arbeit? Welche Bedingungen braucht es, um eine KI entwickeln zu können, die den gesellschaftlichen Nutzen vergrößern könnte (Butollo/ Nuss 2019)? Wem gehört die KI? Die Beantwortung dieser Fragen ist von zentraler Bedeutung dafür, wie wir künftig leben und arbeiten, unsere Gesellschaft und Privatsphäre gestalten wollen. Dies ist freilich nicht nur ein Thema der Ethik. Eine humane KI, eine KI, die nicht durch Optimierungsziele und Profitsteigerung bestimmt ist, muss in Bezug auf Gestaltungsmöglichkeiten, auf gesellschaftlich nützliche Anwendungs- und Arbeitsformen konkret gemacht werden. Das ist nicht trivial. Und vielleicht liegt der größte Mangel derzeit darin, dass wir zu wenig wissen und greifbar machen können, wie man die Risiken und Unwägbarkeiten der KI in den Griff bekommen und Alternativen gestalten kann – nicht nur in technischer Hinsicht.

Nicht zuletzt zeigt sich in diesem Punkt ein dringlicher Handlungsbedarf für Betriebsräte, Vertrauensleute und Gewerkschaften: Ist selbstbestimmtes Arbeiten mit KI möglich, was bedeutet KI für meinen Arbeitsplatz, wie kann ich KI arbeitnehmerorientiert gestalten? Ganz ehrlich: Wir wursteln uns derzeit durch, wir versuchen in „Laboren“ die Technologien besser zu verstehen, ihre Einsatzformen transparenter zu machen und ihre Auswirkungen für Beschäftigung und Qualifikationen abzuschätzen.

Von einer Gestaltungsoffensive sind wir indes in den Betrieben wie in der Gesellschaft weit entfernt. Es würde sich im Sinne einer gesellschaftlich nützlichen Weiterentwicklung der KI lohnen, diesen Zustand mit zusätzlichen Ressourcen für die Technikfolgenabschätzung und Technikentwicklung in breit aufgestellten Netzwerken und zivilgesellschaftlichen Strukturen grundlegend zu verändern und eine humane Richtung zu geben. Man könnte damit beginnen, die Hälfte der Mittel für die KI-Forschung in ein solches Projekt umzuwidmen und in regionalen Kontexten beispielsweise greifbar machen, was smarte Infrastrukturen aus Sicht ihrer Nutzer*innen sind.

Mitbestimmung und Beteiligungsformen ausweiten

Wie bereits angedeutet, hat sich Betriebsratsarbeit mit der digitalen Transformation stark verändert. Einige reden, zugespitzt formuliert, von einer „doppelten Transformation“. So oder so: Im Kern ist damit nicht nur die Fähigkeit bezeichnet, völlig neue Themen wie die Anwendung von KI oder auch agilen Formen der Arbeitsorganisation zu erschließen. Zugleich sind altbekannte Gestaltungsfelder (Digitalisierung, Einbindung Start-ups oder neuer Arbeitskulturen) inhaltlich miteinander zu verbinden und zu moderieren. Zunehmend rückt zudem auf die Tagesordnung, sich aktiv in Innovationsthemen einzubringen und Zukunftsperspektiven von Personal, Produkten, Prozessen und Standorten zu diskutieren.

Zu beobachten ist zugleich, dass die Zahl an Netzwerken, Steuerkreisen oder Transformationsbeiräten zunimmt. Dies ist nicht nur in großen Unternehmen der Fall. Ganz offenbar suchen die Arbeitnehmervertretungen ergänzend zu den alten institutionellen Formen der



Gerhard Ernst | Klaus Zühlke-Robinet |
Gerhard Finking | Ursula Bach [Hrsg.]

Digitale Transformation Arbeit in Dienstleistungssystemen

2020, 335 S., brosch., 69,- €

ISBN 978-3-8487-6225-5

(Reihe Dienstleistungsmanagement |
Dienstleistungsmarketing, Bd. 5)

Mit der digitalen Transformation sind Dienstleistungssysteme zu wichtigen Beschäftigungsfeldern geworden. Die Folgen dieses Wandels werden für die Gestaltung der Arbeit kaum berücksichtigt. Logistik, Sozialwirtschaft und Wissensdienstleistungen dienen als Beispiel, wie Arbeit human gestaltet werden kann.

 Nomos
eLibrary www.nomos-elibrary.de

Bestellen Sie im **Buchhandel** oder
versandkostenfrei online unter **nomos-shop.de**



Nomos

Mitbestimmung (z.B. Wirtschaftsausschuss) neue Wege, um Transformationsthemen zu bearbeiten und Beteiligung sicherzustellen.

Das gilt nicht nur für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmensseite. Das gilt zunehmend mehr auch für die interne Arbeitsweise der Gremien und Ausschüsse der Betriebsräte. Beispielsweise sind hier Netzwerke zu nennen, die neben Betriebsräten fachlich interessierte Beschäftigte in den Gestaltungsprozess der Digitalisierung von Fertigungen oder neuer digitaler Organisationsformen der Weiterbildung einbinden.

Kurz gesagt: Befördert durch die neuen Herausforderungen der großen Transformation werden von den Betriebsräten auch ihre eigenen Arbeitsweisen neu gedacht. Dies reicht von neuen Partizipationsformen, über die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt sowie agiler Arbeitsweisen.

Die Fundamente, auf denen die Betriebsratsarbeit ruht, sind in Bewegung geraten. In des stößt diese Art der Beteiligung vielfach an die eng gezogenen Grenzen, welche die Betriebsverfassung vorgibt. Das ist nichts neues, aber die Themen haben vielfach eine neue inhaltliche Füllung erfahren. Nun kann man mit Jurist*innen vortrefflich darüber streiten – und wir tun das auch –, ob man deswegen wirklich neue gesetzliche Vorgaben bräuchte – beispielsweise darüber, ob das Thema KI als Tatbestand der Mitbestimmung explizit zu machen sei.

Wir, die jeden Tag bei diesen Themen neu verhandeln müssen, ob sie überhaupt in der Mitbestimmung sind und gestalten – was auch immer genau – dürfen, würden das sehr begrüßen. Ob es so kommt, wird man sehen.

Fakt ist: Derzeit ist eine Vielzahl von Akteuren aus den Betrieben und Gewerkschaften auf der Suche nach tragfähigen Zukunftskonzepten, die Beschäftigung und gute Arbeit sichern – aber eben auf eine neue Art: Mit vielen Wahlmöglichkeiten, hohen Freiheitsgraden sowie würdigen Lösungen für all diejenigen, die den Sprung in digitale Welten nicht (mehr) schaffen!

Mit dem derzeitigen Handwerkszeug ist eine solche, offensive Gestaltung der betrieblichen Transformationsprozesse schwerlich zu machen. Zum einen brauchen wir deutlich mehr Gestaltungswissen in Bezug auf Arbeit, Technik und Organisation (s.o.). Zum anderen ist eine deutliche Stärkung der Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte im Bereich der betrieblichen Investitions-, Innovations- und Standortpolitik, der Arbeitspolitik sowie der Weiterbildung gefragt und gefordert.

Kollektivrechte zu stärken, könnte zugleich heißen, politisch neue Wege zu gehen. Es wäre nämlich ein hervorragender Ansatzpunkt dafür, weit über einzelne Unternehmen hinaus in Netzwerken und Prozessen zu arbeiten, große Reallabore auf die Beine zu stellen, Lern- und Gestaltungsprozesse enger zu koppeln und Zukunftsbilder zu entwickeln, die Hand und Fuß haben, weil sie viele Mütter, Väter und sozial gerechte Perspektiven haben.

In diesem Setting wären das Politische und das Soziale „neu zu denken“. Ganz nebenbei bemerkt, könnte man dies auch als Akt der Befreiung auskosten, bei dem die Zombie-Konzepte des Fordismus endgültig zu Grabe getragen werden! ■

Literatur

- Stefan Baron (2020): Weiterbildungsprojekte und -akteure in Baden-Württemberg. Schaubild der Agentur Q
- Arno Brandt/Uwe Kremer (2019): Infrastruktur und Vergesellschaftung, in: spw 6/2019, S.21-28
- Arno Brandt/Uwe Kremer (2020): Progressive Strukturreformen und demokratischer Sozialismus, in: Horst Heimann/ Hendrik Küpper/ Klaus-Jürgen Scherer (Hg.): Geistige Erneuerung links der Mitte. Der demokratische Sozialismus Eduard Bernsteins, S. 183-193, Marburg
- Florian Butollo/Sabine Nuss (2019): Marx und die Roboter. Vernetzte Produktion, künstliche Intelligenz und lebendige Arbeit, Berlin:
- Timo Daum (2017): Das Kapital sind wir. Zur Kritik der digitalen Ökonomie, Hamburg
- Armin Grundwald (2019): Gretchenfrage 4.0, in: Süddeutsche Zeitung 27.12.2019
- Kevin Kelly (2016): <https://www.internetworld.de/online-marketing/internet/kevin-kelly-google-facebook-phaenomene-gehen-1168350.html>
- Kai-Fu Lee: AI Super Powers (2019): China, Silicon Valley und die neue Weltordnung, Frankfurt/ New York,
- Philipp Staab (2019): Digitaler Kapitalismus: Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit, Berlin