

Digitalisierung verändert Arbeit – so oder so

Eine beispielhafte Auseinandersetzung mit den ambivalenten Auswirkungen von Digitalisierung auf Arbeitsverhältnisse

Kurzbeschreibung

Die Auswirkungen von Digitalisierung auf die Arbeitswelt gestalten sich höchst unterschiedlich. Ob Digitalisierung vornehmlich positive oder negative Effekte auf die Arbeitsanforderungen und -bedingungen hat, lässt sich nicht einfach beantworten. In dieser Methode lassen sich anhand vier verschiedener Arbeits- und Lebenssituationen die Auswirkungen von Digitalisierung auf die Gestaltung von Arbeit differenziert betrachten und diskutieren. In der Reflexion überlegen die Teilnehmenden gemeinsam, worauf es ankommt, um die positiven Auswirkungen der Digitalisierung zu stärken und die negativen Auswirkungen einzudämmen.

Lernziele

Die Teilnehmenden ...

- lernen Arbeitsverhältnisse kennen, die durch einen digitalisierten Kapitalismus überhaupt erst entstehen konnten oder sich dadurch verändert haben.
- entwickeln einen mehrdimensionalen Blick auf die Vor- und Nachteile, die eine Digitalisierung der Arbeitsverhältnisse mit sich bringt.
- verstehen die Einführung und Nutzung digitaler Technik in Arbeitsverhältnissen als dynamischen Prozess, der unterschiedlich gestaltbar ist und von Machtverhältnissen abhängt.

Gruppengröße

ab 8 Teilnehmenden

Zeit

75–95 Minuten

Material

- ausgedruckte oder kopierte Rollenkarten
 - Crowdworker bei Amazon Mechanical Turk
 - Produktionsarbeiterin in der Serienmontage der Automobilindustrie
 - Solo-Selbstständige bei der Plattform helping
 - Sachbearbeiter bei einem Finanzdienstleister
- ausgedruckte oder kopierte Aspektkarten
- 3–6 kleinere Plakate und Stifte für die Einstiegspositionierung
- 1 größeres Plakat (Flipchart o. ä.) pro Kleingruppe mit einer Skala, beschriftet mit »positiv« und »negativ«

Ablauf

Vorbereitung

Für die Einführung werden 3 bis 6 Plakate mit Aussagen (siehe unten) beschrieben und einer Skala mit den Polen »stimme voll und ganz zu« und »stimme gar nicht zu«. Die Plakate werden im Raum verteilt und Stifte werden bereitgelegt.

Die Rollen- und Aspektkarten sowie die Fragen an den Text werden ausgedruckt und bereitgelegt. Je Kleingruppe (max. 4 Personen) wird ein größeres Plakat mit einer Skala und den Polen »positiv« und »negativ« beschrieben.

Durchführung

1. *Einführung: HomeSchooling – eigene Erfahrungen der Auswirkungen von Digitalisierung aktivieren* **15 Min**

Die Plakate mit den unten stehenden Aussagen zu Erfahrungen von HomeSchooling werden im Raum verteilt und die Teilnehmenden positionieren sich (anonym) zu den jeweiligen Aussagen, indem sie Kreuze auf der darunter stehenden Skala (»stimme voll und ganz zu« bis »stimme gar nicht zu«) hinterlassen. Dabei ist wichtig, dass es kein Richtig oder Falsch gibt und es in erster Li-

nie um die persönlichen Erfahrungen der Teilnehmenden geht.

»Es ist mir leicht gefallen, Schulzeit und Freizeit zu trennen.«

»Die flexiblere Gestaltung meines Tages war positiv für mich.«

»Ich bin mit den technischen Voraussetzungen für digitales Lernen gut gekommen.«

»Ich konnte zuhause besser/konzentrierter/effektiver lernen als in der Schule.«

»Durch HomeSchooling habe ich mich weniger kontrolliert gefühlt.«

»HomeSchooling hat mir generell gut gefallen.«

Sobald alle ihre Kreuze gesetzt haben, können exemplarisch Aussagen und die jeweilige Zustimmung bzw. Ablehnung gemeinsam angeschaut werden und die Teilnehmenden können ihre Position erläutern (wenn sie wollen). Je nach Gruppengröße können einzelne oder alle Teilnehmenden zu Wort kommen. Es sollte darauf geachtet werden, dass möglichst unterschiedliche Positionen angesprochen werden und das ganze Spektrum abgebildet wird. Da es sich um sehr persönliche Erfahrungen handelt, ist es wichtig, den Teilnehmenden zu versichern, dass sie eigene Erfahrungen teilen können, aber nicht müssen.

Am Ende der Einführung sollte klar werden, dass jede Person die Veränderungen, die die digitale Durchführung des Schulalltags mit sich bringt, anders wahrnimmt. Je nach Wohnverhältnissen, technischen Voraussetzungen und individuellen Präferenzen werden die Anforderungen, die die Nutzung digitaler Technik an Schüler*innen stellt, unterschiedlich bewältigt und bewertet. Gleichzeitig ist es interessant zu sehen, wo viele ähnliche Erfahrungen machen.

2. In Kleingruppen in eine andere Rolle versetzen 35 Min

Die Teilnehmenden werden in 4 Kleingruppen aufgeteilt, jede Kleingruppe erhält eine Rollenkarte. Die Teilnehmenden lesen den Text aufmerksam und überlegen gemeinsam, inwiefern verschiedene Aspekte von Digitalisierung auf die beschriebene Person wirken. Die folgenden Fragen können dabei helfen:

- Wo begegnet der Person digitale Technik in ihrer Arbeit? Was bedeutet Digitalisierung für ihre Arbeitsgestaltung?
- Welche Gründe werden für die Einführung und Nutzung digitaler Technik genannt? Welche könnt ihr euch noch vorstellen?
- Welchen Nutzen zieht die Person daraus? Welchen Nutzen könnt ihr euch noch vorstellen – für wen?

- Wie geht es der Person mit den verschiedenen Aspekten von Digitalisierung?

Nach etwa 15–20 Minuten werden die auseinandergeschnittenen Aspektkarten samt Fragen und ein Plakat mit einer Skala mit den Polen »positiv« und »negativ« ausgeteilt. Die Teilnehmenden schauen sich die verschiedenen Aspekte an und diskutieren gemeinsam, inwiefern diese für ihre Rollenkarte relevant sind.

- Ist dieser Aspekt relevant für die Person auf eurer Rollenkarte? Wenn nicht, könnt ihr ihn weglegen.
- Welche Vorteile und welche Nachteile hat dieser Aspekt für die Person?
- Inwiefern kann die Person diesen Aspekt selbst gestalten oder beeinflussen?
- Kann die Person sich entscheiden, in welchem Umfang sie sich diesem Aspekt aussetzt?

Die relevanten Aspektkarten werden von den Teilnehmenden auf einer Skala mit den Polen »positiv« und »negativ« angeordnet. Diese Verortung ist nicht immer eindeutig möglich und soll die Ambivalenz verschiedener Aspekte digitalen Arbeitens in die Diskussion einbringen. Hier ist es wichtig, den Teilnehmenden zu versichern, dass es keine »richtige« Lösung dieser Aufgabe gibt und es vor allem darum geht, ins Gespräch zu kommen und sich über verschiedene Aspekte miteinander auszutauschen.

3. Im Plenum Perspektiven zusammentragen und vergleichen 25–45 Min

Die Kleingruppen stellen in der Großgruppe kurz ihre Rollenkarte und die dazu gehörige Skala vor und erläutern, wie die verschiedenen Aspekte auf die Person wirken. Die Anleitenden können im Anschluss Reflexionsfragen stellen:

- Gestalten sich die Aspekte für die verschiedenen Personen ähnlich?
- Wo gibt es Gemeinsamkeiten, wo gibt es Unterschiede?

Durch die folgenden Fragen kann die Diskussion von der individuellen Perspektive der Arbeiter*innen um eine gesamtgesellschaftliche Dimension ergänzt werden. Die Fragen beziehen sich auf die **Zielsetzung** bei der Nutzung digitaler Technik, die **Perspektive von Arbeitgeber*innen** und Unternehmen und auf die Möglichkeiten und Grenzen einer anderen **Gestaltung im Interesse der Arbeitenden**.

- Welche Gründe gibt es für die Einführung digitaler Technik in Arbeitsverhältnisse?
- Welchen Nutzen haben die digitalen Erweiterungen? Welchen Nutzen könnten sie haben?
- Wer entscheidet über die Einführung und Nutzung digitaler Technik am Arbeitsplatz?

- Wie würden die Aspekte auf der Skala verortet, wenn ihr die andere Seite – also Arbeitgeber*innen oder Unternehmen – einnehmen würdet?
 - Welche Vorteile und Nachteile haben die Aspekte für Arbeitgeber*innen oder Unternehmen?
 - Wo stehen sich die Interessen der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen hier entgegen? Wo sind sie vereinbar?
- Was braucht es, damit Digitalisierung stärker auch im Interesse der Arbeitnehmer*innen eingesetzt werden kann?
 - Was steht dem aktuell im Weg? Und was wären Schritte in diese Richtung?

Tipps für Anleitende

Der Einstieg in die Methode muss je nach Zielgruppe und deren Erfahrungen angepasst werden. Mögliche Anwendungsfelder wären auch das Arbeiten im Home-Office oder HomeSchooling aus der Perspektive von Betreuenden.

Die Aspekte sind nicht immer klar voneinander zu trennen. So liegen zum Beispiel Automatisierung und Kontrolle in der Produktion nah beieinander oder Mobilität lässt sich zu Teilen auch aus einer zunehmenden Flexibilisierung erklären. In dem Kontext sollte man sich nicht mit der »richtigen« Kategorisierung verschiedener Erfahrungen aufhalten, sondern anerkennen, dass verschiedene Aspekte einander bedingen können.

Wenn die Gruppe größer ist als 16 Personen, kann es mehrere Kleingruppen zu je einer Rolle geben, damit die Gruppen nicht zu groß werden.

Varianten

Als alternativer Einstieg können die Aussagen auch vorgelesen werden und die Teilnehmenden positionieren sich im Raum dazu, in dem zwei Ecken die Pole »stimme voll und ganz zu« und »stimme gar nicht zu« darstellen. Dabei ist zu beachten, dass die Positionierung hier nicht anonym möglich ist. Auch hier sollte den Teilnehmenden nach jeder Aussage die Möglichkeit gegeben werden, ihre Positionierung zu erläutern.

Möglichkeiten zur Weiterarbeit

In der Methode »Arbeiten für oder mit digitale(r) Technik« werden weitere Arbeitsverhältnisse in der Produktion, Nutzung und Entsorgung digitaler Technik in den Blick genommen. Zur Frage der Gestaltung digitaler Technik im Interesse der Vielen lässt sich mit der Methode »Die Zukunft digitaler Technik« anschließen, die das »utopische Denken« der Teilnehmenden fördert.

LITERATUR **Crowdworker bei der Plattform Amazon Mechanical Turk**

Im PDF sind
die Online-
Ressourcen
direkt verlinkt

Gupta, N. et al. (2014): *Turk-Life in India. GROUP'14: Proceedings of the 18th International Conference on Supporting Group Work.*

Strube, S. (2015): Die Entstehung des digitalen Prekariats. Rosa-Luxemburg-Stiftung Standpunkte 02/2015.

Sachbearbeiter bei einem Finanzdienstleister

Christl, W. (2021): Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management? Cracked Labs. Zu finden auf crackedlabs.org

Schörpf, P. et al. (2020): Entwicklungstrends Digitaler Arbeit II. Arbeiterkammer Wien. Zu finden auf wien.arbeiterkammer.at

Seibold, B./Stieler, S. (2016): Endbericht »Digitalisierung der Bürotätigkeiten«. IMU-Institut. Zu finden auf imu-institut.de

Putzkraft auf der Dienstleistungsplattform Helpling

Helpling Website: AGB, Haftpflichtversicherung, Nutzungsbedingungen. Zu finden unter www.helpling.de

»Sieht so aus, als würde niemand drei Euro mehr zahlen wollen« Mehr Geld fürs Putzen! – Online-Umfrage unter Putzkraften der digitalen Plattform Helpling. Zu finden auf reproduction.noblogs.org

Produktionsarbeiterin in der Serienmontage der Automobilindustrie

Falkenberg, J./Haipeter, T./Krzywdzinski, M./Kuhlmann, M./Schietinger, M./Virgillito, A. (2020): Digitalisierung in Industriebetrieben. Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsförderung Report Nr. 6.

Kuhlmann, M./Splett, B./Wiegrefe, S. (2018): Montagearbeit 4.0? Eine Fallstudie zu Arbeitswirkungen und Gestaltungsperspektiven digitaler Werkerführung. In: WSI-Mitteilungen. 71. Jg. 3/2018, S. 182–188.

Lins, D./Ruhe, A.H./Bicer, E./Schäfer, M./Palomo, M.E./Filipiak, K./Niewerth, C./Kreimeier, D./Welling, S./Wannöffel, M. (2018): Industrie 4.0: Mitbestimmen – mitgestalten. Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V.

