

# Digitale Signale

Gesellschaftliche Teilhabe heute

Jan Engelmann und Philipp Otto im Gespräch mit:

Thorben Albrecht  
Barbara Blaha  
Lilly Blaudszun  
Christina Boll  
Valentina Kerst  
Matthias C. Kettemann  
Daniela Kolbe  
Elvan Korkmaz-Emre  
Paul Nemitz  
Mathias Richel  
Daniel Seitz  
Oliver Suchy  
Frank Wagner  
Jens Zimmermann

FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG

# Impressum

6/2021  
Friedrich-Ebert-Stiftung  
Medienpolitik  
Godesberger Allee 149  
53175 Bonn  
www.fes.de/medienpolitik

**Für diese Publikation ist in der Friedrich-Ebert-Stiftung verantwortlich:**  
Roland Feicht

**Für diese Publikation ist beim iRights.Lab verantwortlich:**  
Philipp Otto

**Autoren**  
Jan Engelmann und Philipp Otto

**Redaktion**  
Roland Feicht

**Gestaltung und Satz**  
Christoph Löffler, iRights.Lab

**Verlag**  
Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

**ISBN: 978-3-96250-936-1**

**Creative-Commons-Lizenz: CC BY-NC-ND 4.0**

Die Texte dieses Werks sind unter der Creative-Commons-Lizenz des Typs „Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen 4.0 International Lizenz“ lizenziert. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, besuchen Sie <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>. Diese Lizenz beinhaltet unter anderem, dass die Texte bei Nennung der Autoren und dieser Publikation als Quelle ohne Veränderung veröffentlicht und weitergegeben werden dürfen. Ausgenommen von dieser Lizenz sind alle Nicht-Text-Inhalte wie Fotos, Grafiken und Logos.

**Bildnachweise:**

Titel: picture alliance / empics | Jane Barlow  
Seite 8: picture alliance / ASSOCIATED PRESS | Eugene Hoshiko  
Seite 16: picture alliance/dpa | Sebastian Gollnow  
Seite 24: picture alliance/dpa | Andreas Arnold  
Seite 32: picture alliance / ASSOCIATED PRESS | Eugene Hoshiko

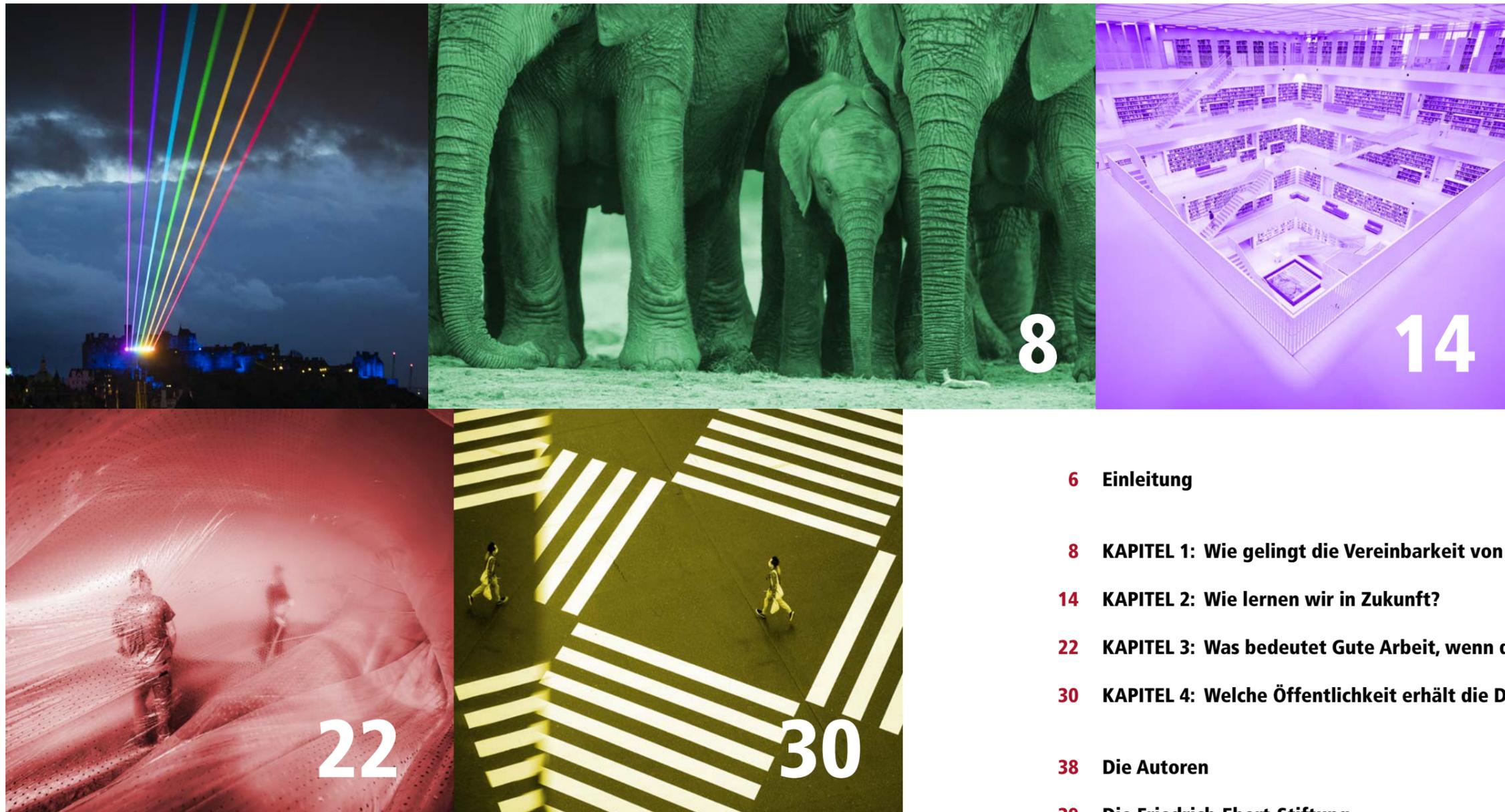
## Digitale Signale

### Gesellschaftliche Teilhabe heute

Jan Engelmann und Philipp Otto im Gespräch mit:

Thorben Albrecht  
Barbara Blaha  
Lilly Blaudszun  
Christina Boll  
Valentina Kerst  
Matthias C. Kettemann  
Daniela Kolbe  
Elvan Korkmaz-Emre  
Paul Nemitz  
Mathias Richel  
Daniel Seitz  
Oliver Suchy  
Frank Wagner  
Jens Zimmermann

# Inhalt



**6** Einleitung

**8** KAPITEL 1: Wie gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

**14** KAPITEL 2: Wie lernen wir in Zukunft?

**22** KAPITEL 3: Was bedeutet Gute Arbeit, wenn deine Kollegin eine Maschine ist?

**30** KAPITEL 4: Welche Öffentlichkeit erhält die Demokratie?

**38** Die Autoren

**39** Die Friedrich-Ebert-Stiftung

# Einleitung

Die beiden Corona-Jahre 2020/21 werden als Zeitraum in die Geschichte eingehen, in dem die disruptiven Potenziale der Digitalisierung endgültig kollektiv ins Bewusstsein und den Alltag drangen. Der öffentliche Diskurs über Inzidenzwerte, Hygienekonzepte, Teststrategien, Impfstoffverteilung und Verwaltungsabläufe verband sich mit der Beobachtung, dass Länder, die bereits über eine stärker ausgebaute digitale Infrastruktur verfügen, agiler und resilienter auf Katastrophen wie eine Pandemie reagieren können. Die zur Begründung häufig ins Feld geführten Prinzipien lauten:

- auf Datenanalyse gestütztes, evidenzbasiertes Handeln
- gezielter Wissenstransfer durch Vernetzung
- interoperable Datenmanagement- und Austauschsysteme
- iterative Testphasen und Feedbackschleifen
- Beschleunigung und Effizienzsteigerung durch den Einsatz digitaler Tools
- Offenheit für Innovation und bürgerschaftliches Know-how

Tatsächlich ist die Digitalisierung, bis weit in die 10er-Jahre hinein von der Politik eher stiefmütterlich behandelt, mit voller Wucht auf die Tagesordnung gelangt. In Talkshows werden jetzt die datenschutzrechtlichen Vor- und Nachteile von Corona-Apps heiß diskutiert, und die Forderung aus der netzaktivistischen Szene nach einer proaktiveren Datenfreigabe des Staates und offenen Programmierschnittstellen bekommt plötzlich einen größeren Resonanzraum. Alle spüren: Ja, es muss sich tatsächlich dringend etwas ändern. Wir können nicht einfach weitermachen wie bisher. Und je stärker wir auf gesellschaftliche Teilhabe beim Prozess einer möglichst demokratischen Digitalisierung pochen, desto weniger können wir diesen Prozess einfach an die Politik delegieren. Das schon fast sprichwörtliche „Neuland“ ist jenes Terrain, das wir erst als konkrete Utopie und dann als

etwas noch zu Schaffendes bzw. „Instituierendes“ empfanden.

Vielleicht fehlte der Digitalisierung vor der Pandemie tatsächlich eine Art Big Bang, der alle mitriss. In Deutschland kam sie als strukturelle Herausforderung in den gesellschaftlichen Sektoren ungleichzeitig, gleichsam als Dominoeffekt in Zeitlupe an. Während sich Unternehmen bereits zu Beginn des 21. Jahrhunderts neuen Technologien und Marktbedingungen stellen mussten, warteten der Bildungsbereich und die öffentliche Verwaltung geduldig auf einen Weckruf von oben, um ihre eigenen Strukturen zu erneuern. Dabei waren bestimmte Megatrends seit vielen Jahren nicht mehr zu übersehen:

- Neue Fertigkeiten trennen die Generationen, Digital Natives stellen Forderungen und Ansprüche an die Leistungsfähigkeit etablierter Systeme.
- Institutionen müssen responsiver und anpassungsfähiger werden, sie „verflüssigen“ sich.
- Personelle Netzwerke werden mit neuen Tools der Online-Kommunikation und kollaborativen Arbeitsformen produktiv zusammengeführt und erweitert.
- Wissenstransfer und Know-how-Vermittlung verändern sich und erfordern neue Formen des Selbstmanagements und des kollaborativen Lernens.
- Die Schaffung von Jobs in Zeiten des Fachkräftemangels erfordert Vorhersagemodelle zur frühzeitigen Erkennung neuer Bedarfe.
- Arbeitsprozesse werden agiler und setzen immer stärker auf schnelle Prototypenbildung; eine Fehlerkultur tritt an die Stelle des proklamierten „Scheiterns“.
- Algorithmische Systeme und maschinelles Lernen machen Arbeitsprozesse effizienter, aber auch intransparenter.

- Organisationale Planung verläuft nicht statisch, sondern bedeutet ein flexibles Reagieren auf sich rapide wandelnde Rahmenbedingungen; Dashboards mit Echtzeitdaten ersetzen statische Prozessablaufdiagramme.

- Der exogene Beschleunigungsdruck macht bei Individuen und Institutionen die Ausbildung spezifischer Resilienzen erforderlich.

Die Digitalisierung setzt uns unter Anpassungsdruck und fordert von uns Selbstinitiative. Die meisten Menschen bemessen ihren Mehrwert vor allem an den persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten, die ihnen als Konsument\_innen, während der Ausbildung oder im Arbeitsleben gegeben werden. Und dabei ist zu beobachten, dass sie die Jahre 2020/21 weniger als spannende intellektuelle Lernkurve, sondern schlicht als zähe, persönliche Leidenszeit empfunden haben. Die Wortneuschöpfung „mütend“ im Frühjahr 2021 bezeichnet treffend eine kollektive Gemütslage, die von dringend anstehenden Innovationen in ferner Zukunft nichts mehr hören will. Es geht um das Hier und Jetzt, das intelligent zu gestalten ist.

Mit Blick auf die schwierigen Bedingungen, die etwa Kinder und Jugendliche, Arbeitnehmer\_innen, Schulen, Pflegeheime und Unternehmen in unterschiedlicher Weise betrafen, wurde offenbar, dass gerade in Zeiten gesteigerter Ungeduld und Angst Entsolidarisierungstendenzen um sich greifen, die das Fundament einer lebenswerten Gesellschaft zu untergraben drohen – etwa im Streit über die richtigen Impfpriorisierungen oder angesichts neidisch beäugter Freiheitsexperimente in einzelnen Kommunen.

Wie können angesichts dieser schwierigen Gemengelage die Grundwerte der Sozialen Demokratie wie Freiheit, Chancengleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität aufrechterhalten und neu gelebt werden? Und wie können wir vor allem verhindern, dass die auf digitalen Kanälen geäußerte Verachtung einer oft langsam agierenden, deliberativen Demokratie sich noch weiter steigert und zu einer

schweren Akzeptanzkrise der Politik und ihrer staatlichen Institutionen verfestigt? Darum geht es vor allem im letzten Kapitel dieser Broschüre. Aber zunächst geht es darum, den Nahbereich der Menschen schrittweise zu erkunden.

Denn dieser verändert sich gerade radikal: die eigene Wohnung, in der das Homeoffice die Vereinbarkeitsfrage von Beruf und Familienarbeit dringlicher macht denn je; die Schule, die als sozialer Ort und physischer Begegnungsraum unterschiedlicher Milieus und Herkunft über Monate weggefallen ist; der Betrieb, in dem Kurzarbeit und die technischen Umwälzungen in Richtung künstlicher Intelligenz Ängste schüren. Hinzu kommt der abstrakte Raum „Öffentlichkeit“ bzw. die mediale Sphäre, aus der die Menschen verstärkt algorithmisch kuratierte Informationen beziehen und sich als politische Individuen vor großem Publikum artikulieren. Aus allen Bürger\_innen werden potenzielle Sender\_innen, ihren zum Teil diffusen Botschaften (man denke nur an #allesdichtmachen) muss die Politik als digitale Signale zu verarbeiten lernen und in einen Diskurs über das Gemeinsame verwandeln.

Zwar sind nicht alle diese Entwicklungen neu, doch ihre Wahrnehmung und Problematisierung haben sich in den letzten anderthalb Jahren enorm gesteigert. Aus der Perspektive sozialer Teilhabe fragen wir deshalb danach, wie denn nun genau die Digitalisierung die Organisation unserer Gesellschaft bereits neu formatiert hat bzw. wie die Grundwerte

der Sozialen Demokratie durch die Digitalisierung mit neuer Bedeutung versehen werden können. Dies konnte für uns nicht anders funktionieren, als die Folgen der Digitalisierung durch das Prisma der Pandemie zu lesen.

Dem Befund, vorhandene strukturelle Probleme seien im Lichte der Lockdowns verschärft hervorgetreten, schlossen sich denn auch alle 14 Gesprächspartner\_innen an. Wir sind ihnen zu außerordentlichem Dank verpflichtet, dass sie trotz der weitverbreiteten „Zoom Fatigue“, also dem Verdruss über allzu viele digitale Kommunikationen, für ein Online-Meeting oder E-Mail-Interview bereitstanden. Dabei wurde ein einheitlicher Fragenkatalog genutzt, um einen gemeinsamen Bezugsrahmen zu stiften. Die Unterschiede im Sprachstil der mündlichen und schriftlichen Antworten wurden bewusst beibehalten. Es handelt sich um wörtliche Zitate.

Überwiegend kreisen die eingeholten Stellungnahmen um die Frage, was die Digitalisierung denn zukünftig zu verbessern helfen könnte – für die Menschen, für die gesellschaftliche Organisation unseres Miteinanders. Insofern bietet das vorliegende Kaleidoskop der Antworten auch eine ermutigende Perspektive des Fortschritts – etwas, das in den dissonanten Debatten der letzten Monate unseres Erachtens viel zu kurz gekommen ist.

Geplant war das Ganze als großes Tafelgespräch an einem langen Tisch. Pandemiebedingt musste es in Einzel-

gesprächen organisiert werden, die hier zusammengefügt werden. Durch den Austausch der Meinungen konnten die Interviewten auch Bezug aufeinander nehmen. Die wichtigste Erkenntnis aus dieser Versuchsanordnung wäre wohl in allen denkbaren Settings dieselbe gewesen: Es ist überaus lohnend, über die rapiden Veränderungen und Problemlösungsansätze in einer Gesellschaft miteinander zu sprechen. Der Rückzug ins Private und die stumme Wut auf „die da oben“ mögen im Einzelfall verständlich sein, führen uns als Gesamtgesellschaft aber nicht weiter. Es liegt an uns selbst, den Weg dieser Gesellschaft aktiv mitzugestalten. Und es ist deshalb von enormer Wichtigkeit, für erneuerte Teilhaberechte, einen starken Sozialstaat und die Gemeinwohlorientierung der digitalen Transformation zu streiten.

Ein Zurück in das vordigitale Zeitalter wird es nicht geben. Umso mehr müssen Erzählung und Politik der Sozialen Demokratie, die immer auch Wege des Fortschritts beschrieben, am Puls der Zeit bleiben, beständig ihre Grundannahmen überprüfen und regelmäßig auch „Updates“ ihrer Ziele vornehmen. Diese Publikation versteht sich als bescheidener Diskussionsbeitrag dazu.

**Jan Engelmann  
Philipp Otto**



# Wie gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

DIGITALE SIGNALE



**Familie** (von lateinisch *familia* „Gesinde“, einer Kollektivbildung von *famulus* „Diener“) bezeichnet soziologisch eine durch Partnerschaft, Heirat, Lebenspartnerschaft, Adoption oder Abstammung begründete Lebensgemeinschaft.

„“

**Homeoffice** „bedeutet für Tausende Frauen gerade vor allem *home* und wenig *office*. Das ist auch deshalb bitter, weil jetzt Karrieren gemacht werden. Wer mit der Krise gut umgeht, wer dem Druck standhält, wer die richtigen Prioritäten setzt, wer seine Leute mitnimmt und seine Teams lebendig hält, der kann gerade ganz besonders auf sich aufmerksam machen. Und diesen Moment verpassen viele Frauen, weil sie – aus welchen Gründen auch immer – zurückstecken.“<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Julia Jäkel: Zurück in der Männerwelt, in: ZEIT ONLINE vom 28.4.2020, online unter: <https://www.zeit.de/2020/19/frauen-beruf-fuehrungspositionen-rollenbilder-coronavirus-krise/komplettansicht>.

# Wie gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Die vernetzte Arbeit via Laptop und Smartphone kann leicht zur Entgrenzung von Arbeit führen. Diese Tendenz wird insbesondere dort zum Problem, wo zusätzlich Familien- oder Carearbeit geleistet werden muss, in den privaten Haushalten also. Wenngleich sich die Belastung zwischen Frauen und Männern bereits vor Corona ungerecht verteilte, so hat der Abzug vieler Beschäftigter ins Homeoffice dieses Problem in Teilen so-

gar noch verschärft. Was muss getan werden, um eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen unter digitalen Vorzeichen zu verhindern? Welchen Effekt hat Teilzeitarbeit, wenn dieses Modell vorrangig nur Frauen betrifft? Und welche digitalen Tools wären nötig bei der Organisation des Familienalltags?

Zu diesem Thema sprachen wir mit:



©Renate Baureis



© privat



© Stephan Pramme

**Dr. Christina Boll** ist seit April 2019 Leiterin der Abteilung „Familie und Familienpolitik“ am Deutschen Jugendinstitut (DJI) und zugleich als Gastprofessorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) tätig. Zuvor war sie Forschungsdirektorin am Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut (HWWI). Promoviert hat sie zum Thema „Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen“, wofür sie 2011 mit dem Deutschen Studienpreis der Körber-Stiftung ausgezeichnet wurde.

**Valentina Kerst** (SPD) ist Staatssekretärin für Wirtschaftspolitik, Wirtschaftsförderung, Tourismus und digitale Gesellschaft im Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft. Die Diplom-Betriebswirtin arbeitete parallel zu ihrem Studium bei eco – Verband der Internetwirtschaft – im Bereich Business Development und gründete nach ihrem Abschluss eine Digitalberatung. 2015 wurde sie Mitglied im Programmbeirat des SPD-Parteivorstands zum SPD-Grundsatzprogramm „#Digital Leben“ – Themenbereich „Gute Arbeit in der digitalen Gesellschaft“.

**Mathias Richel** ist Mitbegründer und Geschäftsführer der Richel, Stauss GmbH, die sich auf strategische Kommunikation, Konzeption und Campaigning für politische Akteure, Verbände und Unternehmen in Zeiten des Wandels konzentriert. Zuvor war er Geschäftsführer bei Jung von Matt/Spree mit Schwerpunkt „Digitale Kommunikation“, davor Executive Creative Director bei der Digitalagentur Torben, Lucie und die gelbe Gefahr (TLGG). Der Sozialdemokrat und Politikblogger war Gründungsvorsitzender des D64 – Zentrum für Digitalen Fortschritt. Die Zeitschrift „Capital“ zählt Richel zu den Top-40-Führungskräften unter 40.

**Mit dem Ausbruch von Covid-19 erlebte das Homeoffice gleichsam seinen verspäteten Durchbruch, zumindest in Büro- oder Behördenjobs. Gleichwohl stritten während des ersten Lockdowns Paare über die gleichberechtigte Aufteilung der Betreuungs- und Hausarbeit. Was muss geschehen, um solche Rollbacks künftig zu verhindern?**

**Mathias Richel:** Die Antwort ist leicht: Normalisierung. Homeoffice darf kein „Angebot“ der Arbeitgeber sein, das man dankend annehmen darf, sondern eine Selbstverständlichkeit wie ein regelmäßig ausgezahltes Gehalt. In unseren eigenen Vorstellungsgesprächen geht es immer weniger um die Höhe des Lohns, sondern um ein gutes Zeitarrangement. „Wie viele Stunden pro Woche? Und kann ich die teilweise remote von zu Hause arbeiten?“ sind gängige Fragen in unserer Branche. Sicher auch eine Antwort auf den Fachkräftemangel. Die Menschen wissen einfach, dass sie etwas Gesuchtes zu bieten haben, und Arbeitgeber müssen sich bemühen, gute Leute einstellen zu können. Wenn diese Selbstverständlichkeit eingezogen ist, dann muss sie natürlich auch geschlechter- und rollenunabhängig sein. Diese Selbstverständlichkeit bedeutet nämlich auch, dass neben Homeoffice nicht auch noch nebenbei der Haushalt gemacht oder Kinder betreut werden können. Und zur Not muss man diese neuen Selbstverständlichkeiten auch gesetzlich regeln, damit sie sich etablieren.

**Valentina Kerst:** Es gibt sehr viele Frauen, die in Berufen arbeiten, die als „klassische Frauenberufe“ bezeichnet werden und in denen kein Homeoffice möglich ist. Damit ergibt sich bereits zu Beginn eine Ungleichheit. Es wurde festgestellt, dass Männer, die im Homeoffice arbeiten konnten, vermehrt die Betreuung der Kinder und die Aufgaben in der Hausarbeit dann übernommen haben, wenn Frauen in ihren Jobs als Krankenschwester etc. tätig gewesen sind. Das ist eine gute Entwicklung, aber löst das allgemeine Problem nur bedingt. Daher liegt der Schlüssel für die Veränderung darin, dass wir eine veränderte Berufskultur haben müssen. Sowohl die diskutierte 32-Stunden-Woche als auch die weitere Arbeit an dem Thema Vorbilder sind essenziell dafür.

**Christina Boll:** Man muss in der Tat an den Strukturen arbeiten, an den ganzen gleichstellungspolitischen Maßnahmen, die letztlich dazu führen, dass Frauen die gleichen Opportunitätskosten der unbezahlten Arbeit haben wie Männer, dass ihnen also genauso viel Geld entgeht, wenn sie sich zu Hause um alles kümmern. Erst wenn wir das in den Blick nehmen, haben wir eine Situation, in der wirklich gleichberechtigt geteilt werden kann, weil auch die Anreize entsprechend gleichmäßig verteilt sind. Solange Frauen zum Beispiel pro Stunde noch immer 20 Prozent weniger verdienen als Männer, haben wir eher den Fehlanreiz, dass es sich für die Haushaltskasse einfach mehr rentiert, wenn Männer vollumfänglich erwerbstätig bleiben. Wir sehen ja auch an den Befragungen, dass die Männer während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 weniger Stunden reduziert haben als die Frauen. Die Väter haben zwar auch reduziert und auch ihre Kinderbetreuungszeit ausgedehnt, aber eben nicht in dem Umfang, wie die Mütter das getan haben, und dies von einem schon viel höheren Niveau ausgehend.

Aber: Den Gender Pay Gap zu verringern, macht man halt nicht eben mal so, sondern dahinter stecken ganz viele andere Maßnahmen. Was ich persönlich für wichtig halte, ist tatsächlich,

beim Elterngeld die Zahl der exklusiven Vätermonate zu erhöhen, weil wir wissen, dass nach der ersten Geburt wie bei einer Zäsur sich die Arbeitsteilung im Haushalt ändert. Selbst Paare, die modern gestartet sind, also egalitär, neigen nach der ersten Geburt dazu, wieder einen Schritt zurückzugehen. Da gibt es etliche Studien, die das zeigen, und die Weichen werden am Anfang gestellt, weil beide natürlich die neuen Rollen einüben. Und da haben wir mit den zwei Monaten, die die Väter derzeit exklusiv haben, zu wenig Teilhabe an Erziehung und Haushalt.

Wenn die Väter ihre Monate nicht nehmen, ist der Zeitraum einfach zu kurz, um diese Rollen tatsächlich zu festigen und neue Muster auch so einzuüben und einzufrieren, dass sie nicht beim nächsten kleinsten Widerstand wieder zurückgedreht werden. Mit dem Einfrieren meine ich: Sie müssen einfach eine bestimmte Rollenteilung lange genug einüben, damit sie sitzt. Damit auch die Routineeffekte, die die Väter dadurch erzielen, ihnen zeigen: Ach, geht doch. So schwierig ist das doch gar nicht. Und ich kann das auch. Ich kann das genauso gut und vor allem: Das Umfeld traut mir das auch genauso zu wie den Müttern. Denn das ist auch ein Lernprozess, der Zeit braucht. Diesen Lernprozess müssen wir ermöglichen und das schaffen wir mit zwei Monaten schon gar nicht, wenn die Väter nach wie vor, wie sie es häufig machen, diese zwei Monate parallel mit der Mutter nehmen. Denn wenn sie diese parallel nehmen, stehen sie natürlich doch eher wie der Praktikant am Wickeltisch hinter der Mutter, sodass die dominanten Rollen und die Geschlechterstereotype wieder durchbrechen.

Wir brauchen also viel mehr Zeiten des Ausprobierens der Väter, auch wirklich die Anstrengung, es mal alleine zu machen. Und ich bin mir ganz sicher, dass sie das genauso gut hinbekommen. Aber das ist wie gesagt ein Lernprozess. Das Elterngeld kann da aus meiner Sicht viel erreichen. Es scheitert bisher am Geld der Finanzminister. Denn das Elterngeld ist ja gebunden an das vorherige Einkommen.

Wenn man nicht genau dort, wo sich letztlich die Rollenteilung ausprägt, nämlich direkt nach der Geburt, ansetzt, dann hat man das Übel nicht an der Wurzel gepackt. Das sieht man auch in der Folgezeit, wenn in Fällen, wo die Kinder krank werden, jene Väter, die Elternzeit genommen haben, tatsächlich eher geneigt sind, zu Hause zu bleiben. Tatsächlich fühlen sie sich auch mehr verantwortlich. Bis 2020 haben wir über zehn Jahre gebraucht, um diese Effekte anhand der Daten sehen zu können. Aber es gibt sie. Und ich glaube, das sollte uns ermutigen, an dem Punkt weiterzugehen.

Ein anderer Punkt sind Frauen in Führung. Wir müssen da einfach vorankommen, die Frauen dauerhafter in Führungspositionen zu etablieren und sie nicht in dem Moment wieder rauszukicken, wo die Kinder kommen. Stichwort Teilzeit. Wir wissen, dass weniger als fünf Prozent der deutschen Führungskräfte in Teilzeit arbeiten. Selbst in den Niederlanden, einem Teilzeitland, sind es nur zehn Prozent. Es ist nach wie vor sehr, sehr unüblich. Wir haben im Grunde erstens zu viele Mütter in Teilzeit und zweitens eine zu geringe Wochenarbeitszeit in Teilzeit. Das unterscheidet uns auch von anderen europäischen Ländern. Es gibt eben ein Spektrum der Tätigkeiten, die Sie in 20 Stunden machen können, das irgendwie beschränkt ist. Bei Führungskräften haben wir manchmal gute Lösungen von Jobsharing-Modellen. Diese sind dann ganz prominent in den Medien, aber das muss dann auch persönlich klappen mit diesen zwei Personen.

„Homeoffice ist nicht die Lösung für alles.“

Ansonsten ist eine 20-Stunden-Woche in der Regel der Todesstoß für eine Führungsposition. Und deswegen hängen die Dinge einfach miteinander zusammen. Denn wenn mehr Frauen in Führungspositionen kommen wollen, müssen wir auch an der Wochenarbeitszeit schrauben. Und das wiederum setzt flexible Modelle voraus. Entsprechende Studien zeigen, dass Frauen, die flexibel arbeiten können, auch ihre Wochenarbeitszeit ein bisschen erhöhen können, weil sie dann natürlich auch abends oder am Wochenende noch mal ihren Laptop aufmachen. Aber solange wir es aufgrund all dieser Rahmenbedingungen nicht hinbekommen, dass die Frauen ein genauso hohes Einkommen wie die Männer und die gleichen Beschäftigungs- und Karriereperspektiven haben, wird die Entscheidung zeigen, wer sich denn um den Haushalt kümmert, nicht gleichberechtigt getroffen werden. Und wir dürfen dabei auch nicht vergessen: Es geht nicht nur um Kinderbetreuung, es geht auch um Hausarbeit. Bei der Hausarbeit sieht es noch viel dunkler aus als bei der Kinderbetreuung. Dort hat sich relativ wenig getan und das sieht man anhand der Zeitverwendungsdaten, die wir immer analysieren. Stichwort Intensivierung von Elternschaft. Die Eltern haben immer höhere Ansprüche an sich, was sie alles mit ihren Kindern tun müssen. Aber die Hausarbeit frisst eben auch sehr, sehr viel Zeit und die ist nach wie vor extrem ungleich verteilt.

**Sollten – auch angesichts der Erfahrungen in den Jahren 2020/21 – deutsche Betriebe endgültig Abschied von der Präsenzkultur und der Fixierung auf das Vollzeitmodell nehmen? Internationale Arbeitstheoretiker\_innen predigen das ja seit den 90er-Jahren, aber man hat das Gefühl, dass da recht wenig passiert.**

**Richel:** Ja! Und die Begründung ist leicht: Jede Arbeit, die vor oder hinter einem Flachbildschirm stattfindet, kann auch von zu Hause geschehen. Und wenn man das noch konsequenter denkt, dann ist auch völlig egal, wo die getane Arbeit dann im Ergebnis landet. Das bedeutet, Deutschland befindet sich in einem globalen Wettbewerb um die Fachkräfte, weil niemand mehr für eine Arbeit in ein anderes Land oder sogar auf einen anderen Kontinent umziehen muss. Gleichzeitig brauchen wir aber schlaue Lösungen, damit Alternativen zur Präsenzkultur nicht zu einem neuen *social divide* führen. Nämlich gegenüber denjenigen, deren Handwerk von der Präsenz abhängig ist. Das darf nicht zu unterschiedlichen Teilhabemöglichkeiten mit mehr oder weniger Privilegien für manche führen. Da gilt es es noch Antworten auf die noch zu wenig gestellten Fragen zu finden.

**Kerst:** Seit Jahrzehnten wird bereits über die Notwendigkeit der Präsenzkultur etc. diskutiert und ein drastisches Umdenken gefordert. Im Corona-Jahr 2020 haben zum Teil 40 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice gearbeitet. Und man hat gesehen, dass es durchaus funktionieren kann. Toxisch war allerdings, dass Homeoffice für viele zu 100 Prozent und gepaart mit Kinderbetreuung und Homeschooling durchgeführt worden ist. Das ist nie die Idee des Homeoffice gewesen.

Wir können aber auf die intensiven Erfahrungen der letzten Monate zurückgreifen und beide Welten sehr gut miteinander verbinden. Denn wir haben erlebt, dass berechtigt hinterfragt wird, ob man wirklich jeden Tag in das Büro pendeln muss. Die Menschen können ihre Lebensmodelle verändern und das ist eine sehr gute Entwicklung. Insgesamt und mit dem Blick auf das letzte Jahr muss man leider feststellen, dass sich vieles ohne Covid-19 nicht so schnell bewegt hätte.

**Zumindest in unserer Wahrnehmung hat das Jahr vielleicht auch ein Gutes mit sich gebracht: dass nämlich das Thema Homeoffice auf breiterer Front verankert und damit auch eine gewisse gewohnheitsrechtliche Kontrolle der Präsenz einfach aufgegeben wurde – ganz einfach, weil es nicht anders möglich war. Ist das denn jetzt schon ein Indikator dafür, dass sich da insgesamt ein bisschen tut bei der typischen deutschen Neigung zur Vollzeit?**

**Boll:** Ich glaube, wir müssen da unterscheiden zwischen der Präsenz- und der Vollzeit. Das eine ist die Flexibilisierung der Arbeitsorte und das andere der Arbeitsumfang. Ich glaube tatsächlich, dass Corona da in mehrfacher Hinsicht etwas angestoßen hat. Auf jeden Fall ist das Bewusstsein auch bei den Arbeitgebern dafür gewachsen, wie schwierig es für Eltern ist, diese Pendelzeiten zu ermöglichen und wirklich im Büro präsent zu sein, bzw. auch die Sensibilität dafür oder die Erkenntnis, dass es ja doch ganz gut funktioniert, wenn sie außerhalb des Büros arbeiten. Die großen Unternehmen, das zeigen ja jetzt die Befragungen, sind auch der Meinung, dass sie vielleicht nicht in diesem Ausmaß bei Homeoffice bleiben werden, aber dass sie auf jeden Fall auf eine neue Stufe der Verbreitung von

Homeoffice gestiegen sind, die sie nach der Pandemie nicht zurückdrehen werden. Bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen ist das, so glaube ich, eine Spur schwieriger. Teilweise hat das mit der Branchenstruktur, mit der Art der Berufe zu tun. Es gibt dort weniger Diversität von Arbeitszeitmodellen, weil es einfach insgesamt weniger Mitarbeiter\_innen gibt. Ich glaube, da ist die Lösung schwieriger. Aber auch da habe ich den Eindruck, dass das Verständnis für die Eltern auf jeden Fall gestiegen ist. Und hier noch mal insbesondere das Verständnis für Väter. Ich glaube, Corona hat es wirklich geschafft, die gesellschaftliche Debatte darüber anzustoßen, was sich eigentlich ändern muss. Und dass das Homeoffice eben kein Produktivitätskiller ist, sondern schon ganz gut funktionieren kann. Wir wissen ja auch aus den vorliegenden Studien, dass die Menschen eher dazu neigen, im Homeoffice mehr zu arbeiten als im Büro. Das Risiko der Selbstausbeutung ist ja nicht von der Hand zu weisen. Daher, glaube ich, kommen wir voran.

Es ist aber nicht die Lösung für alles. Es gibt einfach Berufe, die gehen gar nicht im Homeoffice. Und wir müssen auch sehen: Menschen sind soziale Wesen, die brauchen auch Austausch. Und wir wissen vom Silicon Valley, wie wichtig Synergieeffekte sind. Gerade da, wo wir produktiv und kreativ sein wollen, ist es einfach auch nötig, Menschen zusammenzubringen. Die Innovationsforschung zeigt immer wieder, dass Menschen idealerweise in Teams zusammenarbeiten. Das geht natürlich auch digital, aber nur zum Teil. Sie müssen sich teilweise einfach auch mal ungeplant austauschen können.

Zum zweiten Punkt: Was definieren wir denn als Vollzeit? In den skandinavischen Ländern heißt das 35 Wochenstunden. Daran gemessen arbeiten in Deutschland viele Menschen in Vollzeit. Meine persönliche Meinung ist, dass wir uns den Wohlstand auch irgendwie verdienen müssen. Es kommt nicht jede\_r mit einem Teilzeitjob aus. Wir brauchen schon so was wie vollzeitnahe Teilzeit, wie immer man das definiert. Und was mir ganz wichtig ist: Kriegen wir es hin, die Teilzeitstrafen im Lohn wegzuradiieren, indem wir die Männer in die Teilzeit kriegen? Wir haben ja derzeit im Gender Pay Gap den großen Treiber Teilzeit, und zwar bezogen auf den Stundenlohn.

„Wir brauchen Alternativen zur Präsenzkultur.“

Wir sehen Stundenlohnnachteile für Teilzeitbeschäftigte und die sind in der letzten Verdienststrukturerhebung sogar noch mal größer als davor. Beim Gender Pay Gap gehen sieben Prozentpunkte von 21 – also ein Drittel – auf das Konto Teilzeit bei den Frauen. Und das ist wirklich enorm. In Europa hat kein anderes Land so eine ausgeprägte Teilzeitstrafe (die Differenz zwischen durchschnittlichem Vollzeit- und Teilzeitlohn pro Stunde) wie wir. Und das hängt, wie vorhin schon gesagt, zum einen damit zusammen, dass wir so wenige Wochenstunden in Teilzeit arbeiten. Das hängt aber auch damit zusammen, dass wir so lange in Teilzeit verbleiben und nicht zur Vollzeit zurückkehren, wenn die Kinder groß sind.

Auch das ist eine deutsche Besonderheit: dass die Mütter, auch wenn die Kinder schon im Teenageralter sind, noch immer zu einem Großteil in Teilzeit arbeiten. Und das muss sich ändern. Aber ich glaube, wir kriegen das Thema mit den Lohnstrafen erst weg, wenn es einfach normal wird, dass man in Teilzeit vollzeitnah arbeitet. Und dafür müssen wir die Männer da reinbekommen. Solange Teilzeit ein Frauenthema ist, wird es diese Lohnstrafen geben, denn wir haben nun mal einfach das Problem, dass Frauenarbeit noch immer überwiegend in ganz vielen Berufen einfach weniger gut bezahlt wird als Männerarbeit. Und ich glaube, erst wenn die Männer da aufschreien und sagen: „Was soll das eigentlich? Ob ich nun 20 oder 30 oder 25 Stunden arbeite, kann ja wohl keinen Unterschied für meinen Stundenlohn machen“, erst dann wird sich daran etwas ändern.

**Nicht nur in Zeiten von Social Distancing streben Eltern eigentlich immer nach dem Gegenteil von Selbstisolierung: Sie agieren als Netzwerker\_innen, suchen den direkten Austausch mit anderen Eltern, organisieren Schulfeste oder das gemeinsame Spielen ihrer Kinder. Wie könnten datenbasierte Tools den Alltag von Familien erleichtern? Haben Sie dazu Wünsche oder Ideen?**

**Richel:** Digitale Teilhabe sucht immer den Weg des Praktischen. Das Einfache und Gute setzt sich meist durch Nutzung durch. Alles, was Eltern den Alltag digital erleichtert, wird auch genutzt werden. Das ist die Realität. Leider ist die deutsche Regulierungssituation viel zu oft an dieser Realität vorbeigedacht und der Datenschutz nur *ein* unpraktisch gedachtes Tool von diesen dysfunktionalen Rahmenbedingungen. Digitalität bedeutet auch Agilität und Flexibilität. Da müssen wir deutlich besser werden.

**Kerst:** Das Netzwerken und der Zusammenhalt zwischen Eltern sind unerlässlich. Daher war und ist für die meisten diese Zeit eine absolut neue und sehr einschränkende Erfahrung. Dennoch: Bitte keine Chatgruppen mehr! Es ist erstaunlich, dass Eltern sich weiterhin über ineffektive Kommunikationsplattformen austauschen, sich E-Mails weiterleiten oder endlose Diskussionen in Chats führen. Daher wünsche ich mir mehr datenbasierte Tools, die den Eltern den Alltag tatsächlich erleichtern. Schauen wir auf Covid-19: eine App, die Eltern per Ampel den aktuellen Stand in der Kita oder Schule aufzeigt, ob es heute eine Notbetreuung gibt oder die Einrichtung schließt. Das wäre eine digitale Revolution, die ihren Namen verdient!

**Boll:** Es geht vor allem um Lösungen, die nicht bei den Eltern, sondern bei den familienunterstützenden Dienstleistungen ansetzen, die Eltern enorm helfen würden.

Zum Beispiel, wenn sich Kitakräfte mal über solche Apps austauschen können zur flexiblen Gestaltung von Wochenarbeitszeit. Also so etwas wie digitale Einsatzpläne, damit sie das besser lösen können, um eine dauerhafte, verlässliche Betreuung auch sicherzustellen, wenn der Bedarf sich kurzfristig ändert.

Das ist ja alles immer sehr, sehr statisch. Ich glaube, überall da, wo eine Familie wirklich angewiesen ist auf diese Unterstützung, könnte gerne mehr Digitalisierung Einzug halten. Das würde Eltern enorm entlasten.

**Familien stellen nicht zuletzt auch eine wichtige Keimzelle des ehrenamtlichen Engagements dar. Laut dem letzten Freiwilligensurvey 2019 vollzieht sich dieses bereits zu 57 Prozent ganz oder teilweise über das Internet – etwa in der Flüchtlingshilfe, beim Erstellen offener Kartenportale oder bei Covid-19-Hackathons. Welche staatlichen Anreize und Unterstützungsleistungen für ein solches Online-Volunteering sind denkbar?**

**Boll:** Ich würde das gegenwärtige System tatsächlich so belassen. Ich würde sagen, tatsächlich freiwillige Leistungen sollten auch freiwillige Leistungen bleiben. Und wir müssen eher an der gesellschaftlichen Anerkennung arbeiten.

„Wie wäre eine App, die die Situation in der Kita anzeigt?“

Als Ökonomin sage ich ganz explizit: Nicht nur finanzielle Anreize sind entscheidend, sondern es geht auch darum, Signale zu setzen: Was ist gesellschaftlich erwünscht? Was der Staat ins Schaufenster stellt, ist die soziale Norm. Wenn der Staat sagt: Das wollen wir so haben und das finden wir klasse, wenn das passiert, dann hat das eine Wirkung. Und das würde ich auch nach wie vor beim Ehrenamt so sehen. Ich würde immer dafür plädieren zu sagen:

Wir müssen davon wegkommen zu glauben, Dinge sind nichts wert, weil sie nicht bezahlt werden. Am Beispiel Kinder wissen wir das am allerbesten. Natürlich ist eigentlich das größte Glück auf Erden das, was es umsonst gibt. Ja, und wir müssen uns die Erkenntnis bewahren, dass wir ja teilweise auch wirklich noch aus freien Stücken Dinge tun, ohne dass uns jemand Geld dafür zahlt.

**Richel:** Das Ehrenamt ist sicher kein rein altruistisches Instrument, aber es beruht zunächst einmal auf Freiwilligkeit. Und es ist eine wichtige Säule für unser Gemeinwesen, die gefördert werden muss. Vor allem braucht es erst einmal sehr viel mehr Aufmerksamkeit für das Ehrenamt. Der Staat darf das Ehrenamt nämlich nicht als selbstverständlich ansehen. Es muss wieder verstärkt zu Ehren kommen. Unabhängig davon, ob es digital oder auf dem Dorffußballplatz stattfindet. Und gute Projekte müssen gestärkt und gefördert werden. Das Ehrenamt hat jede Bühne verdient, die wir bauen können.

**Kerst:** Genau die genannten Zahlen und Projekte machen nicht nur Mut, sondern auch Lust auf digitales Ehrenamt. Daher sollten Hackathons, digitale Ehrenamtspreise, Vorbilder in den Kommunen intensiv – auch öffentlichkeitswirksam – unterstützt werden. Wir brauchen für diese Idee eine starke Unterstützung. Im finanziellen Bereich kann man sich einen Digitalbonus für Vereine vorstellen oder beispielsweise bessere Abschreibungen für die Anschaffung von digitalen Endgeräten sowie Unterstützung bei der Einführung und Lizenzierung (Open Data) von Software. Auch das Projekt des „freiwilligen digitalen Jahres“ sollte unbedingt weiterverfolgt werden.



**Schule** (lateinisch *schola* von altgriechisch σχολή, Ursprungsbedeutung: „Müßiggang“, „Muße“, später „Studium“, „Vorlesung“), auch Bildungsanstalt oder Lehranstalt genannt, ist eine Institution, deren Bildungsauftrag in der Vermittlung von Wissen und Können durch Lehrer\_innen an Schüler\_innen, aber auch in der Wertevermittlung und in der Erziehung zu mündigen, sich verantwortlich in die Gesellschaft einbringenden Persönlichkeiten, besteht.

„“

**Digitale Schule:** „Hinter der Digitalisierungseuphorie steckt vielerorts ein stiller Konsens. Er lautet in etwa so: Wir modernisieren die Schule nur an der Oberfläche. Wir optimieren mit digitalen Mitteln unsere traditionelle Lernkultur. Wir gießen den alten Wein in Hightech-Schläuche. Die Grundannahmen unserer Schule tasten wir nicht an.“<sup>1</sup>

**Wie lernen wir in Zukunft?**

<sup>1</sup> Jöran Muuß-Merholz: Digitale Schule zwischen Unterrichtsabsicherung und neuer Lernkultur, 7.5.2020, online unter: <https://www.forumbd.de/blog/digitale-schule-zwischen-unterrichtsabsicherung-und-neuer-lernkultur/> (Letzter Zugriff 29.05.21)

# Wie lernen wir in Zukunft?

**Homeschooling und Distanzunterricht sind neue Begriffe, die während der Pandemie strukturelle Missstände nur beschönigt haben. Weder war das deutsche Bildungssystem genügend auf digitalen Unterricht vorbereitet, noch können Eltern die erlernten Fachkompetenzen von Lehrkräften so einfach ersetzen. Die Leidtragenden waren die Schüler\_innen, die im Lockdown weitgehend auf sich gestellt waren. Vielleicht ist deshalb jetzt der beste Zeitpunkt, über das Bildungssystem im 21. Jahrhundert noch einmal grundsätzlicher nachzudenken: Was sind die zentralen Werte und Kompetenzen, die im digitalen Zeitalter vermittelt werden sollten? Wie können wir nachwachsenden Alterskohorten Werkzeuge an die Hand geben, die ihnen in der Arbeitswelt von morgen wirklich helfen? Wie viel Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen muss gewährleistet sein, damit sie ihre eigenen Potenziale entfalten können?**

**licher nachzudenken: Was sind die zentralen Werte und Kompetenzen, die im digitalen Zeitalter vermittelt werden sollten? Wie können wir nachwachsenden Alterskohorten Werkzeuge an die Hand geben, die ihnen in der Arbeitswelt von morgen wirklich helfen? Wie viel Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen muss gewährleistet sein, damit sie ihre eigenen Potenziale entfalten können?**

Zu diesem Thema sprachen wir mit:



© Ingo Petrammer



© medialepfade.org



© privat

**Barbara Blaha** arbeitet am liebsten an der Schnittstelle von Wissenschaft und Politik. Sie leitet den Thinktank Momentum Institut (Wien) und den Momentum Kongress, ist Universitätsrätin der Universität Salzburg, lehrt am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien und ist Mitgründerin des Wiener Balls der Wissenschaften. Von 2006 bis 2010 gehörte sie dem Publikumsrat des ORF an. 2012 veröffentlichte sie gemeinsam mit Sylvia Kuba den Band „Das Ende der Kravattenpflicht. Wie Politikerinnen in der Öffentlichkeit bestehen“.

**Daniel Seitz** ist Gründer von medialepfade. Er brennt für eine freie, politisierte Gesellschaft, die ihre soziale Verantwortung wahrnimmt. Als Medienpädagoge ist er überzeugt, dass Medienbildung einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu politischer Teilhabe, Selbstentfaltung und Kreativität leisten kann. Daniel Seitz lebt in Berlin. Er ist Autor beim Medienpädagogik Praxisblog, zentrale Themen sind Migration und Flucht, Antirassismus, Hacker\_innen-Kultur sowie Webvideos.

**Frank Wagner** ist seit 2007 Rektor der Gebrüder-Grimm-Schule, einer offenen Ganztagschule in Hamm, die unter seiner Ägide 2019 den Deutschen Schulpreis erhielt. Dabei überzeugte sie in allen sechs Qualitätskriterien „Leistung“, „Umgang mit Vielfalt“, „Unterrichtsqualität“, „Verantwortung“, „Schulklima, Schulleben und außerschulische Partner“ sowie „Schule als lernende Institution“. Bereits 2015 pilotierte er dort eine offene Lernlandschaft unter beengten Raumverhältnissen. Auf Wagners Schreibtisch steht die Jobbeschreibung „Director of unnecessary and special projects“.

**Regelmäßig erscheinen Studien, die die Undurchlässigkeit des deutschen Bildungssystems beklagen. Was ist zu tun, um insbesondere die Schulen wieder zu einer starken Säule für gesellschaftliche Teilhabe und selbst gewählte Berufswege zu machen?**

**Daniel Seitz:** Leider wird gerade wieder deutlich, wie stark Schule auf Leistung und abfragbares Wissen abzielt. Viele Jahre hatte ich das Vergnügen, mit Schulabbrecher\_innen zu arbeiten. Das waren allesamt herausragende Persönlichkeiten und tolle Menschen, nur hat sie eben das System Schule überhaupt nicht erreicht und sie hatten wohl auch kein gesteigertes Interesse daran. Den Lernwillen von Menschen zu unterdrücken, dafür braucht es schon eine gehörige Anstrengung.

Sicherlich ist ein wichtiger Schritt die Individualisierung und der Fokus auf die Stärken der Schüler\_innen. Das geht beides nicht in Klassenstärken wie bislang und auch nicht mit dem Fokus auf Noten und der einseitigen Orientierung auf „Verwertbarkeit“, die dahintersteckt. Nun sind wir ja im Corona-Jahr alle zu Bildungsexpert\_innen geworden, vielleicht schaffen wir es, diesen Schwung mitzunehmen und endlich grundsätzlich an einigen Stellschrauben zu drehen: eine deutliche Erhöhung der Lehrer\_innen-Anzahl, flächendeckende Unterstützung durch (Sozial-)Pädagog\_innen, bessere Ausstattung, Weiterbildung in Medienkompetenz und vieles mehr. Eigentlich würde ich mir fast eine Verdopplung der Zahl der Lehrkräfte wünschen, aber das scheint radikaler zu sein, als jahrzehntelang die Bildung ganzer Generationen zu vernachlässigen. Meine Vorschläge klingen vielleicht etwas formell, aber ehrlich gesagt sind das gerade mal die zwingenden Grundvoraussetzungen, um weiter über Integration, Teilhabe und Inklusion zu sprechen, da sind sich die Kolleg\_innen an den Schulen recht einig. Es geht nicht immer mehr zu gleichbleibenden Bedingungen.

**Barbara Blaha:** Ein Kind aus der Arbeiterschicht muss schon überdurchschnittlich gut sein, um für das Gymnasium überhaupt in Betracht gezogen zu werden. Um die soziale Durchlässigkeit zu erhöhen, wäre daher die flächendeckende gemeinsame Schule der 10- bis 14-Jährigen essenziell, damit auch Kinder aus bildungsfernen Milieus die Chance auf höhere Bildung, bessere Jobs und ein gutes Einkommen bekommen. Ansonsten werden sie schon davor ausgesiebt. Mehr individuelle Förderung insbesondere von Kindern aus benachteiligten Schichten nach ihren Bedürfnissen und Talenten ist ein weiterer Punkt. Leider schert unser Schulsystem alle über einen Kamm, ohne zu berücksichtigen, dass nicht jedes Kind mit Baby-Yoga, Mandarin-Kurs oder Tablet aufwächst. Viele haben nicht einmal einen eigenen Schreibtisch und Eltern, die sich selber beim Lesen, Schreiben und Rechnen schwertun.

**Der Unterricht an deutschen Schulen vollzieht sich im Grunde genommen wie vor 100 Jahren: Eine Lehrperson steht frontal vor der Klasse, Hausarbeiten werden meistens zu Hause und allein erledigt. Wie sollte stattdessen die Schule der Zukunft aussehen?**

**Blaha:** In Skandinavien ist man schon viel weiter. Der Unterricht erfolgt projektorientiert. Die Kinder eignen sich ihr Wissen entlang ihrer Interessen und Begabungen an, die sie gezielt

vertiefen können. Dabei werden sie von Begleitlehrer\_innen individuell unterstützt. Frontalunterricht ist eher die Ausnahme. Hausaufgaben werden gemeinsam mit den Lehrer\_innen in der Nachmittagsbetreuung erledigt. Das kommt vor allem auch Kindern aus bildungsfernen Schichten zugute, die in dieser Weise nicht sich selbst überlassen werden.

**Frank Wagner:** Wenn wir über die Schule der Zukunft sprechen, müssen wir folgende Gedanken zugrunde legen: Welche Kinder wollen wir hier aus unserer Schule entlassen? Von welcher Gesellschaft träumen wir in Deutschland? Denn welche Prägung wir Kindern heute in der Schule mitgeben, wird einen maßgeblichen Einfluss darauf haben, wie sie morgen die Zukunft unserer Gesellschaft mitgestalten.

Wenn wir also von einer gerechten, friedlichen und demokratischen Gesellschaft träumen, in der jeder Mensch sein Potenzial einbringen kann, dann muss sich das auch in unserem Lernen und in unserer Schulkultur widerspiegeln. Wir müssen an den Schulen die Werte leben, die wir uns für die Gesellschaft von morgen in Deutschland wünschen. Wir an der Gebrüder-Grimm-Schule in Hamm wünschen uns mutige Kinder, Lehrkräfte und Eltern, denen wir etwas zutrauen, die sich dadurch selbst auch etwas zutrauen. Wir wünschen uns Menschen, die sich ihrer Potenziale bewusst werden und diese auch ausleben können. Wir wünschen uns Kinder, die ihre natürliche Begeisterung für das Lernen nicht verlieren, die wertschätzend und humorvoll miteinander umgehen und sich gegenseitig annehmen, auch wenn sie verschieden sind. Kinder, die eine eigene Meinung begründen und diese auch selbstbewusst vertreten können, Kinder, die sich Wissen selbstständig aneignen können, Kinder, die um die Ecke denken und auf kreative Weise Herausforderungen meistern.

Daraus ergibt sich mittel- bis langfristig betrachtet eine Veränderung des Lernens – weg von der Schule des Industriezeitalters, hin zu einer Schule des Lernens der Zukunft. Doch dafür braucht es Gedanken, die das bisherige Lernen infrage stellen: Welche Lerninhalte brauchen unsere Kinder, um in der Schule und im weiteren Verlauf ihres Lebens gut klarzukommen? Müssen wir zwangsweise ganze Schulbücher abarbeiten? Geben die Schulbuchverlage uns Lehrer\_innen vor, was unsere Kinder wirklich brauchen? Können wir dies als pädagogische Expert\_innen nicht viel besser selbst beurteilen? Ist der derzeitige Lernstoff wirklich geeignet, um die Kinder fit dafür zu machen, die Herausforderungen der Zukunft zu meistern?

Das übergeordnete Leitziel an der Gebrüder-Grimm-Schule fasst unsere Auffassung von Zielen und Visionen einer zukunftsfähigen Schule wie folgt zusammen: „Kinder sollen lachend Leistung lieben lernen.“ Eigentlich gar nicht neu, aber aktueller denn je. Hierzu muss ich etwas ausholen, was die Ausgangslage angeht.

Eine gute Allgemeinbildung ist von unschätzbarem Wert für gelingende gesellschaftliche Teilhabe in einer demokratischen Gesellschaft. Allerdings nimmt das Wissen der Menschheit exponentiell zu. Das Wissen explodiert förmlich – und das in allen Fachbereichen. Ist deshalb die logische Konsequenz, dass Schülerinnen und Schüler auch mehr Wissen in ihrem Kopf unterbringen müssen? Geht das überhaupt? Und dann kommen auch noch Kompetenzen dazu. Ich selbst, Jahrgang 1971, brauchte noch keine digitalen Skills in meiner Schulzeit. Heute ist das

„Unsere Schule schert alle über einen Kamm.“

quasi bereits Voraussetzung. Aber wir alle haben doch nur einen Kopf, ein Gehirn. Meiner Meinung nach werden Schüler\_innen nicht in der Lage sein, diese zunehmende Menge an Fachwissen auswendig zu lernen und jederzeit im Gedächtnis abrufbar bereitzuhalten. Gleichzeitig nimmt die Bedeutung von bestimmten Kompetenzen und Fertigkeiten bzw. Skill-Sets und damit verbundenen Werthaltungen zu. Im Fachdiskurs nennt man diese *digital literacies*. Also noch etwas obendrauf. Wenn wir die Fachinhalte schon nicht schaffen, wie sollen dann auch noch Skills eingebaut werden... Und dabei sind sie von entscheidender Wichtigkeit – die Zukunftsskills. Wir versuchen an der Gebrüder-Grimm-Schule gerade einen Weg zu entwickeln, Zeit für das Erlernen dieser Skills einzubauen. Und das geschieht wie folgt: Wir priorisieren Fachinhalte und binden digitale Lernmedien ein. Basiskompetenzen werden digital und so trainiert, dass sie abrufbar jeder Schülerin bzw. jedem Schüler zur Verfügung stehen.

Selbstverständlich vermitteln wir darüber hinaus jede Menge Fachinhalte, diese müssen allerdings nicht alle jederzeit im Gehirn zur Verfügung stehen. Welch ein Glück, dass es das Internet gibt. Wissen ist überall und jederzeit durch Smartphones und Internet abrufbar. Die Recherche von Fachinhalten ist übrigens ebenfalls eine Basiskompetenz, die jedes Kind bei uns beherrschen sollte. Wir lernen demnach gerade in einem Dreisäulenmodell:

- Trainierte Basiskompetenzen jederzeit sicher im Kopf abrufbar
- Fachwissen, nicht immer mit dem Ziel, dieses jederzeit abrufbar im Gedächtnis zu verankern
- Zukunftsskills, darunter an zentraler Stelle Kreativität, die einen wichtigen Baustein der sogenannten 21st Century Skills<sup>1</sup> zur Bewältigung von Komplexität bildet.

Aber wie ist es denn um das Thema Kreativität an deutschen Schulen bestellt? Gibt es Zeit für Kreativität? Im Fach Kunst oder Musik vielleicht schon, aber darüber hinaus?

Für uns besteht ein enger Zusammenhang zwischen der intensiven, kreativen Auseinandersetzung mit einem Projektthema und den (digitalen) Automatisierungsprozessen der Basiskompetenzen. Wir hoffen, dass durch die Begeisterung für ein Projektthema intrinsische Motivation für das Trainieren und Automatisieren entsteht. Basiskompetenzen stellen bei uns die Sammlung der wichtigsten, absolut unverzichtbaren Lerninhalte bzw. Lernmethoden dar, die alle Schüler\_innen für ihre weitere Schullaufbahn und das Leben erlernen müssen. Wir erwarten, dass alle Schüler\_innen diese Basiskompetenzen sicher beherrschen und selbst Kinder mit Teilhabeeinschränkungen eine – wie wir es humorvoll nennen – „Überlebensfähigkeit“ entwickeln. Digitale Medien können mittlerweile sehr gut für das Training von Basiskompetenzen eingesetzt werden. Zahlreiche Apps oder auch webbasierte Dienste sind bereits entwickelt worden oder stehen in Kürze zur Verfügung. Wenn passgenaue Basiskom-

petenzen modulartig zunehmend digital bereitgestellt werden, können diese im Rahmen von verschiedenartigen Drehtürmodellen erlernt und bei Bedarf ohne großen Aufwand wiederholt werden. Außerdem ermöglichen sie das gemeinsame Lernen unterschiedlichster Schülergruppen, unabhängig von Alter, Jahrgang, Leistungsstand und vom Unterricht im Klassenverband – sie alle arbeiten selbstständig an dem jeweiligen für ihr Weiterkommen relevanten Modul, das sie sich als nächstes Lernziel gesetzt haben.

Wenn alle am Lernen Beteiligten über eine digitale Plattform jeweils datenschutzkonformen Zugriff auf die dem Kind zugewiesenen Lernmodule haben und Eltern wie auch Kind hierüber persönliches Feedback zum Lernstand bekommen, wird die individuelle Förderung erheblich erleichtert – sie erfolgt dann passgenau und aufeinander abgestimmt. Auch im Bereich der Elternbildung können diese Module die Grundlage dafür schaffen, Eltern zu helfen, ihr Kind beim Lernen bestmöglich zu unterstützen.

Ich möchte an dieser Stelle auch über unser Lernkaleidoskop, eine offene Lernumgebung, etwas ausführlicher berichten. Alle Fachräume, das pädagogische Zentrum, die Mensa, das Außengelände und auch ein Teil der Verwaltung stehen als Räumlichkeiten zur Verfügung, wobei jeder Quadratmeter unserer kleinen Grundschule äußerst durchdacht genutzt wird. Das Kaleidoskop ist in verschiedene sogenannte Lerninseln unterteilt. An jeder dieser Lerninseln steht ein kleiner Monitor mit verschiedenen möglichst kreativen Arbeitsaufträgen. Das notwendige Material zum Lösen der Aufgabe befindet sich in einem einheitlich für die verschiedenen Lerninseln designten jeweiligen Schrank. Selbstverständlich können Lösungsmöglichkeiten für die Aufgaben auch in anderen Lerninseln gefunden werden.

Wir wünschen uns sehr, Design-Thinking-Prozesse<sup>2</sup> hier einzubinden. Die kreative Aufgabe oder auch eine selbst erdachte Herausforderung stellt den Startpunkt dar. Nach der konkreten Problemfrage sollen Ideen entwickelt werden und schließlich möglichst schnell auch Prototypen designt werden. Eine gelernte Schreinerin unterstützt hierbei im Rahmen eines multiprofessionellen Teams bei der Ausführung. Das Kaleidoskop enthält darüber hinaus eine zusätzliche Lerninsel für Erwachsene bzw. Eltern. Diese Lerninsel befindet sich ziemlich genau im Zentrum des Kaleidoskops und lädt dazu ein, sich mit modernen Gedanken von Bildung zu beschäftigen oder die Kids bei der Arbeit im Kaleidoskop zu beobachten. Ein Transfer von Ergebnissen in den Stadtteil ist bereits angedacht.

**Seitz:** Man sieht hier sehr gut. Wer sich tiefer in die Bildungsszene eingräbt, entdeckt eine wunderbare Welt engagierter Lehrer\_innen, die mit viel Engagement und Fachwissen Konzepte weiterentwickeln. In diesen Genuss kommt aber tatsächlich leider nur ein Bruchteil der Schüler\_innen. Eine Veränderung des Unterrichts sollte, wie eben gesehen, an Gebäudekonzepten

starten. Da gibt es tolle Ansätze mit offenen Architekturen, die wesentlich freiere Unterrichtsformen, fächer- und altersübergreifend, ermöglichen. Darüber hinaus sollten Schulen mit der modernsten Ausstattung arbeiten, die wir ihnen bieten können. Solange wir Schüler\_innen eher mit der Vergangenheit von Kultusministerien und Schulträgern konfrontieren als mit ihrer eigenen Gegenwart und Zukunft, werden wir dem, was wir der jungen Generation schuldig sind, kaum gerecht werden. So langsam kommen interaktive und digitale Methoden und Ansätze in die Lehrer\_innen-Ausbildung. Das heißt im Umkehrschluss aber auch: Es gehen jetzt immer noch Lehrer\_innen von der Uni, die die nächsten 40 Jahre unterrichten werden mit Methoden, die bereits jetzt veraltet sind.

Was ich – als primär außerschulischer politischer Bildner – in der schulischen Bildung stark vermisse, ist Persönlichkeitsbildung. Viel zu häufig wird rein formales Wissen vermittelt, dabei aber vergessen, die Inhaltevermittlung auch an Werten auszurichten und diese ins Zentrum zu stellen. Dafür bräuchte es aber auch eine demokratische Kultur an der Schule, die dies vorlebt. Ich wünsche mir ein Lehrer\_innen-Bild, das sich aus vorbildlichen Werten und nicht über vermeintlichen Wissensvorsprung definiert und auch so im Gesamtrahmen – nicht nur in den aufgewandten Unterrichtsstunden – durch sein Handeln erkennbar ist.

Ich wünsche mir Schüler\_innen, die als vollwertige Bürger\_innen anerkannt, aber auch gefordert werden. Dafür bräuchte es echte Partizipation und eine gemeinsame Gestaltung des Schulcampus – mit allem, was dazugehört –, um so auch eine Ausbildung zu mündigen Bürger\_innen zu ermöglichen, die im Morgen verstehen, dass unsere Welt gestaltbar ist, die Wirksamkeitserlebnisse schafft. Dies wäre auch eine Voraussetzung dafür, dass nachfolgende Generationen entstehen, die immun sind gegen Falschinformationen, Hass und Abwertungsmechanismen gegenüber anderen, weil sie nicht schon früh vor allem Konkurrenz um Noten, Abschlüsse und Aufstiegschancen erleben. So könnten wir auch schon früh solidarischen Umgang fördern und den abstrakten Begriff mit Leben füllen. Dafür braucht es multidisziplinäre Teams, die Ressourcen, Zeit und Fachwissen haben, um den Lernraum Schule umfassender zu betrachten. Wenn wir Freiheit auch gegenüber jungen Menschen ernst meinen, müssen wir aus einer Schulpflicht ein Recht auf Bildung machen. Das würde Schüler\_innen auch in der aktuellen Situation mehr helfen, könnten sie doch einen berechtigten Anspruch geltend machen, der weit über das hinausgeht, was wir ihnen aktuell bieten können.

**Wagner:** Ich persönlich habe den Eindruck, dass es Menschen immer schwerer fällt, Meinungen anderer Menschen sachlich zu diskutieren und zu tolerieren. Gerät hier ein Baustein unseres Gesellschaftssystems ins Wanken? Und was können wir Schulen dagegen tun? Ziel an unserer Schule in Hamm ist es, bereits Grundschüler\_innen Wirksamkeit im politischen Kontext erleben zu lassen. Dafür werden in parlamentarischen Strukturen wie zum Beispiel dem Schülerparlament echte, relevante, lebensnahe Entscheidungen getroffen. Auch Grundschüler\_innen merken sofort, wenn es nur um kindliche, künstlich erzeugte Entscheidungsprozesse statt um echte, eventuell die gesamte Schule betreffende Lösungen geht. Aber parlamentarische Strukturen sind nicht alles, wenn wir politische Wirksamkeit

bedenken. Jede Schülerin und jeder Schüler unserer Schule soll Demokratie direkt erleben. Dafür entwickeln wir gerade einen eigenen Handlungsstrang auf unserer recht neuen Lernplattform. Hier können bald schnell und direkt Umfragen generiert und von allen Schüler\_innen gestellt und beantwortet werden. Das Gleiche ist für Eltern geplant. Erst kürzlich haben wir im Schulleitungsteam darüber diskutiert, wie praktisch es wäre, für die anstehende Schulöffnung in der Pandemie über verschiedene Arten von Wechselmodellen auch Eltern schnell über die eigene, bekannte Plattform abstimmen lassen zu können. Darüber hinaus sollen auf der Plattform Tools bereitgestellt werden, die sozialen Netzwerken nachempfunden sind. Hier steht die Möglichkeit zum Verfassen von Kommentaren im Mittelpunkt. Diese müssen allerdings gewissen Qualitätsansprüchen hinsichtlich Meinungsfreiheit sowie Wertschätzung genügen. Und nicht zuletzt sollen die Schülerinnen und Schüler lernen, den Wahrheitsgehalt von Nachrichten einzuschätzen und Fake News zu erkennen.

Ich möchte an dieser Stelle noch einen Schritt weitergehen und die im deutschen Bildungswesen angelegte Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung im angebrochenen 21. Jahrhundert infrage stellen. Denn diese strikte Trennung von Schule und Beruf hat dazu geführt, dass unter Umständen 13 Jahre lang bis zum Abitur am Gymnasium ein wichtiges Ziel nur wenig in den Blick genommen wird: die Berufswahl. In trockenen, künstlich inszenierten Berufsberatungen in Arbeitsämtern werden dann oft etwas zusammenhanglos mithilfe von Computerprogrammen Stärken gesucht und Berufsideen vermittelt. Geht da nicht viel mehr? Wir an der Gebrüder-Grimm-Schule sind der Überzeugung, dass Potenziale, Talente und Stärken bereits frühzeitig in der Schule gesucht und gefunden werden müssen. Und warum sollten nicht auch Berufsideen immer wieder begleitend diskutiert und benannt werden?

Wir Menschen sehnen uns danach, glücklich zu sein. Und dafür ist der Beruf nicht nur wichtig, sondern unter Umständen sogar entscheidend. Um zufrieden, glücklich und wirksam sein zu können, sollten Menschen möglichst Berufe wählen, die ihren Potenzialen entsprechen. Deshalb sehen wir an unserer Schule die Aufgabe, bereits in der Grundschulzeit den Lernenden Potenziale und Talente aufzuzeigen und darüber ins Gespräch zu kommen. Talente sind deshalb immer auch ein Thema an den regelmäßig stattfindenden Schülersprechtagen. Alle Schüler\_innen genießen es sehr, in diesen ca. 15 Minuten im vertrauten Vieraugengespräch mit der Lehrerin bzw. dem Lehrer gemeinsam zu überlegen, wo individuelle Talente stecken, wie diese sich zeigen oder geweckt werden können.

Am Ende der Grundschulzeit erhalten alle Viertklässler\_innen dann eine sogenannte Talent-Urkunde. Auf dieser Urkunde sind verschiedene nach der multiplen Intelligenztheorie sortierte Talentbereiche vermerkt. Gleichzeitig befinden sich neben den Intelligenzbereichen Vorschläge für passende gängige Berufe. So können die Schüler\_innen konkrete Ideen zur späteren Berufswahl bereits in der vierten Klasse erahnen. Selbstverständlich achten wir darauf, dass wir unsere Schüler\_innen nicht auf bestimmte Talentbereiche einschränken bzw. Talentbereiche ausschließen.

<sup>1</sup> Vgl. dazu Bernie Trilling/Charles Fadel: 21st Century Skills: Learning for Life in Our Times, San Francisco 2009. In ihrem Buch beschreiben Trilling und Fadel die Fähigkeiten, die zum Überleben und Gedeihen in einer komplexen und vernetzten Welt erforderlich seien. Die Inhalte des 21. Jahrhunderts umfassen danach nicht nur die grundlegenden Kernkompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen, sondern beinhalten auch das globale Bewusstsein, wirtschaftliche Kompetenz und eine erhöhte Sensibilität für Gesundheitsfragen. Die Kompetenzfelder des 21. Jahrhunderts teilen sich in drei Kategorien auf: Lern- und Innovationsfähigkeiten, digitale Kompetenz und Lebens- und Karrierefähigkeiten.

<sup>2</sup> Design Thinking ist eine kollaborative Methode für Innovationsprozesse, zum Beispiel in der Geschäftsfeld- oder Produktentwicklung einer Organisation. Leitende Prinzipien sind dabei unter anderem die konsequente Entwicklung eines Modells aus der Anwendersicht, schnelle Prototypenbildung sowie eine iterative Vorgehensweise.

**Während der Pandemie entstand ein Handlungsdilemma dadurch, dass reiner Online- oder Hybridunterricht zu einem messbaren Absinken der Leistungen in den eher bildungsfernen Haushalten führte. Wie gehen wir mit diesem Dilemma um?**

**Blaha:** Wer vor der Krise wenige Ressourcen hatte, hat in der Krise noch weniger. Kinder aus ärmeren, bildungsfernen Familien haben oft nicht einmal einen eigenen Computer und Eltern, die ihnen beim Lernen in vielen Fällen nur schwer helfen können. Je länger sie nicht in die Schule gehen können, desto mehr fallen sie zurück. Wir müssen daher alles daransetzen, die Schulen, so gut es geht, zu öffnen und spezielle Betreuungsangebote für diese Kinder schaffen. Gratis-Notebooks für alle Schüler\_innen würden den Distanzunterricht im Falle partieller Schulschließungen erleichtern und Hybridunterrichtsformen ermöglichen. Da gibt es übrigens auch dringenden Nachholbedarf bei den Pädagog\_innen: Ein PDF-Arbeitsblatt hochzuladen und das eine Stunde später wieder digital einzusammeln, ist kein Distanzunterricht. Das ist schlicht bequem.

**Seitz:** Leider stellt dieses Defizit eine Kontinuität dar – in einem reichen Land, das sich offenbar damit abgefunden hat, so ziemlich die geringste Bildungsdurchlässigkeit für bildungsferne Zielgruppen über Jahrzehnte zu manifestieren. Da spielen leider viele Faktoren, insbesondere Klassismus und Rassismus, eine Rolle. Problemlösungsstrategien können nur greifen, indem wir genau diese Gruppen stärken. Das fängt beim Offensichtlichsten, der Ausstattung zu Hause, an. Das geht sicherlich weiter bis zur Entlastung der Elternhäuser – wer in Armut leben muss, wird weniger Freiraum und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Förderung der Kinder haben. Dabei könnte gerade die Digitalisierung große Chancen eröffnen, indem sie völlig neue Jobs anbietet, die sehr häufig auch völlig vorbei an formalen Bildungswegen entstehen.

Aktuell liegen konkrete Handlungsmöglichkeiten auf der Hand: Wenn wir in diesem Schuljahr Zeugnisse vergeben [was flächendeckend so gehandhabt wurde, Anm. d. Red.], öffnen wir die Schere der Bildungschancen noch weiter. Gruppen, die es ohnehin schon schwer hatten, haben es danach noch schwerer. Dass Schule unter Extremdruck – wie gerade jetzt – nicht die verpassten Entwicklungen der letzten 20 Jahre nachholen kann, sollte klar sein. Es lohnt sich aber, einige Anstrengungen der letzten Jahre zu intensivieren: Allem voran bieten OER (offene Bildungsressourcen bzw. *open educational resources*)<sup>3</sup> eine großartige Chance, die tollen Ansätze und Methoden, vor allem zu Online- und Hybridunterricht, in die Breite zu bringen und jeweils die Klassen und Bedingungen zu individualisieren. Außerdem bedarf es massiver zusätzlicher Investitionen. Hier bietet sich an, den Digitalpakt deutlich zu überarbeiten: zum einen die Zugangsvoraussetzungen deutlich zu vereinfachen, damit die Mittel endlich dorthin fließen, wo sie sollten. Zum anderen könnte in diesem Zusammenhang eine zentrale Forderung nachjustiert werden: Es braucht Weiterbildung, gerade jetzt und gerade jetzt sehr dringend.

**Wagner:** Die Beobachtung einer Unterrichtsstunde im Rahmen einer Zoom-Konferenz des Distanzunterrichts eines Gymnasiums hat mich sehr nachdenklich gemacht. Nach den ersten zehn Minuten Anwesenheitskontrolle durch den Lehrer hatten die Schüler\_innen 20 Minuten lang die Aufgabe, ihre in Heimarbeit aufgeschriebenen Ergebnisse von Fragen aus einem Schulbuch vorzutragen. Die Ergebnisse wurden regelmäßig mit „Hm – ja – okay“ bewertet, durchgängig und ohne Emotion. Dann folgte zehn Minuten lang ein kurzer Vortrag des Lehrers über den neuen Lernstoff und die Stunde endete nach genau 32 Minuten mit dem Hinweis auf die nächsten zu bearbeitenden Aufgaben. Anschließend war mir klar, dass irgendjemand sich mit dem Kind würde hinsetzen müssen, um das neue Thema zu besprechen und quasi den Part des „Lehrenden“ zu übernehmen. Selbstverständlich gab sich hier am Gymnasium in diesem Zusammenhang kein Erziehungsberechtigter die Blöße und gestand ein, dass sein Kind diese Aufgabe nicht selbstständig bearbeiten konnte. Aber genau hier liegt der Hund begraben. Ohne Eltern funktioniert der Distanzunterricht auf diese Art und Weise nicht.

Kein Wunder, dass Nachhilfeeinstitute gefragter sind als je zuvor. Und so wird das Bildungssystem aufrechterhalten, denn das Abitur muss ja irgendwie erreicht werden. Wir haben uns als Gebrüder-Grimm-Schule bereits vor Jahren über diese Problematik Gedanken gemacht: Wie können Kinder lernen, die keine solchen Unterstützungsmöglichkeiten haben? Wo kein Elternteil den Part des Lehrenden übernehmen kann, wo das Geld nicht reicht, um ein Nachhilfeeinstitut zu finanzieren. Schlussfolgernd müssen wir also im Distanzunterricht – aber auch in der Präsenz – immer danach schauen, ob die Kinder die Aufgaben auch alleine, ohne Hilfe von Erwachsenen lösen können. Es geht also darum, Aufgabenstellungen systematisch ähnlich zu formulieren, sodass sie leicht und vielleicht sogar unter Zuhilfenahme von Symbolen zu verstehen sind. Wir haben deswegen ein schuleinheitliches System solcher Symbole entwickelt. Darüber hinaus arbeiten wir mit einem Lernzeitplan-System, das übersichtlich, einheitlich strukturiert und von jedem Erwachsenen oder einem anderen Kind kontrolliert werden kann. Schulassistent\_innen sind pausenlos im Einsatz, um Kindern, die mit dem Distanzunterricht nicht klarkommen, zu helfen und sie zu unterstützen. Wir haben den großen Vorteil, im Rahmen eines Pools mehrere dieser Integrationshelfer\_innen recht flexibel einsetzen zu können. Das Training des Umgangs mit den digitalen Medien, die für den Distanzunterricht notwendig sind, fand übrigens zentral in den zwischenzeitlichen Phasen des Präsenzunterrichts statt. Die Bedeutung des Umgangs mit digitalen Medien schätzen wir so hoch ein, dass wir einen hierfür eigenen Kinderlehrplan entwickelt haben, der auch nach der Pandemie hohe Bedeutung haben wird.

**Wir wissen heute noch nicht genau, wie die Berufe der Zukunft aussehen werden. Was wir jedoch wissen: Es gibt ein stark wachsendes Interesse von Frauen an MINT-Studiengängen. Ihr Anteil an den Erstsemestern über alle Fächergruppen hinweg entspricht mittlerweile annähernd dem der Männer. Dennoch wird der IT-Fachkräftemangel allseits beklagt. Wie lässt sich in der gesamten Bildungskette wirksam für die neuen digitalen Berufe werben?**

**Blaha:** Ich denke, zunächst einmal müssen wir das Image der neuen digitalen Berufe aufwerten und hier auch mit tradierten Geschlechterklischees und Rollenbildern aufräumen. Es ist immer noch so, dass IT-Berufe als Männerbastion wahrgenommen werden. Frauen werden dagegen direkt oder indirekt immer noch eher in klassische Frauenberufe gedrängt. Die sind durch die Bank aber viel schlechter bezahlt als gut bezahlte IT-Berufe. Das ist der nächste Punkt, auf den wir hinweisen müssen: dass MINT-Fächer gerade angesichts des akuten Fachkräftemangels enorme Möglichkeiten bei Karriere und Einkommen bieten. Zudem müssen wir uns in den Schulen gerade in den naturwissenschaftlichen Fächern viel intensiver mit der voranschreitenden Digitalisierung und den digitalen Berufen auseinandersetzen. Meiner Wahrnehmung nach geschieht das immer noch viel zu wenig.

**Seitz:** Zumindest in der Informatik ist der Unterschied immer noch deutlich. Beim Förderprogramm „Jugend hackt“ sind wir intensiv mit unseren Teilnehmerinnen im Gespräch, da genau dies, mehr Frauen in technologische Berufe zu bringen, eines unserer zentralen Themen ist. Dabei werden uns nach wie vor viele Hürden berichtet – von „Männerberufen“ bis hin zu häufigem Sexismus ist da leider alles dabei. Wichtige Ansätze sind unserer Erfahrung nach: Räume schaffen, in denen sich Mädchen und junge Frauen diskriminierungsfrei ausprobieren können, gegebenenfalls braucht es dafür auch Räume, die nur Mädchen bzw. jungen Frauen zugänglich sind. Rollenvorbilder sind enorm hilfreich, um überhaupt Berufe einer digitalen Gesellschaft als potenzielle Berufe wahrzunehmen. Hier können wir sicherlich noch wesentlich besser werden, gerade an Schulen und bei der Vermittlung dieser Fächer dort.

Auch haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, technische Themen nicht „im luftleeren Raum“ zu verhandeln, sondern diese mit gesellschaftlichen Themen zu verknüpfen. Das eröffnet noch mal einen anderen Zugang und erschließt damit auch neue Zielgruppen. Denn Technologie ist kein Selbstzweck, Technologie ist Gesellschaftsgestaltung.

**Wagner:** Wir als Grundschule stellen unseren 225 Schüler\_innen ca. 80 Tablets zur Verfügung. Wir scheuen uns zurzeit noch, jedem Kind ein solches Gerät dauerhaft zur Verfügung zu stellen. Denn es soll sich um ein sinnvoll einzusetzendes Arbeitsgerät handeln und nicht nur zum Daddeln genutzt werden. Diese Tablets können bei Bedarf von den Schüler\_innen am sogenannten Infopoint, einer Aufsichtsstelle im Lernkaleidoskop, ausgeliehen werden. Viele Aufgaben im Lernkaleidoskop erfordern ein digitales Device, etwa zur Recherche oder zum Fotografieren von Ergebnissen. In unserer Lerninsel „Bauen“ haben alle Schüler\_innen jederzeit die Möglichkeit, digitale Prozesse kennenzulernen. Lego-Roboter und weiteres digitales Lernmaterial kommen hier zum Einsatz. Das spielerische Programmieren soll hier mit Freude und Motivation erlernt werden. Leider ist hier ein hoher finanzieller Aufwand notwendig – für uns als Grundschule schwer zu stemmen.

Eine viel größere Motivation als der direkte Umgang mit digitalen Materialien stellt jedoch der Ansatz des Lernens und Arbeitens im digitalen Zeitalter dar. IT-Technologie-Firmen im Silicon Valley strahlen eine erfrischende, fröhliche und vor allem innovative Atmosphäre aus. Ziel könnte sein, genau dies den Schüler\_innen deutlich zu machen. Gamification wird zur Erhöhung der Arbeitsmotivation eingesetzt – warum nicht auch in manchen Bereichen im Unterricht? Der Umgang in IT-Start-ups ist häufig sehr offen, damit Innovationen möglich sind. Fehler dürfen und sollen gemacht werden. Humor spielt eine zentrale Rolle. Diese Art des Arbeitens ist für uns Europäer\_innen manchmal noch schwer nachzuvollziehen, sie zeigt jedoch meines Erachtens einen hohen Anziehungsgrad für junge, motivierte Personen. Für mich als Schulleiter steht ein solches Leadership schon lange nicht mehr zur Disposition. Es ist zwingend notwendig. Ohne Anzug und Krawatte, aber immer zielgerichtet, wahrheitsliebend, humorvoll und wertschätzend unterwegs zu sein, schafft eine leistungsstarke Arbeitsatmosphäre. Und Lehrkräfte übertragen diese Stimmung sofort in den Klassenraum, was sich direkt auf das Lern- und Leistungsverhalten der Schülerinnen und Schüler überträgt. Und damit schließt sich der Kreis – du kannst als Mensch Wirksamkeit erleben.

„Technologie ist kein Selbstzweck, sondern Gesellschaftsgestaltung.“

„Ohne Eltern funktioniert der Distanzunterricht nicht.“

<sup>3</sup> John H. Weitzmann: Offene Bildungsressourcen (OER) in der Praxis. Hg. von der Medienanstalt Berlin-Brandenburg (mabb), Berlin 2013, S. 4: „Unter OER sind Lehr- und Lernmaterialien zu verstehen, die ungehinderter genutzt, kopiert, verändert und wiederveröffentlicht werden können als herkömmliche Lehr- und Lernmaterialien.“ Wie die Handreichung zeigt, impliziert dies eine freie Lizenzierungspraxis und damit eine komplette Umstellung vom herkömmlichen Urheberrechtsregime („Alle Rechte vorbehalten“) sowie der damit verbundenen Produktions- und Distributionsweise.



# Was bedeutet Gute Arbeit, wenn deine Kollegin eine Maschine ist?



**Arbeit** im Sinne der Betriebswirtschaftslehre ist jede plan- und zweckmäßige Betätigung einer Arbeitsperson in körperlicher und geistiger Form, die dazu dient, Güter oder Dienstleistungen in einem Betrieb zu produzieren.

„“

**Arbeiten 4.0:** „Das Grundproblem ist die Frage, was wir mit den vielen Daten machen. Und ich glaube, wir haben viel Spielraum, viele Daten, die wir im öffentlichen Bereich, auch in der Privatwirtschaft in Deutschland haben, effektiver, effizienter, für mehr Produktivität, für neue Geschäftsmodelle zu machen. Aber es darf eben nicht beliebig sein.“<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Hubertus Heil: Eröffnungsrede zum KI-Observatory vom 3.3.2020. Redemanuskript online unter: [https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Bilder/Artikelseiten/KI\\_Observatorium/Redemanuskripte/Redemanuskript\\_Heil\\_KI-Observatory\\_DE.pdf](https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Bilder/Artikelseiten/KI_Observatorium/Redemanuskripte/Redemanuskript_Heil_KI-Observatory_DE.pdf) (Letzter Zugriff am 28.05.2021)

# Was bedeutet Gute Arbeit, wenn deine Kollegin eine Maschine ist?

In der Geschichte der Industriearbeit haben Technologiesprünge immer wieder zu Verschiebungen in der Zusammensetzung von Belegschaften geführt. Durch die Digitalisierung ergeben sich neue Zäsuren: Während die Robotik vor allem Effizienzgewinne in der Fertigung mit sich bringt, beeinflussen Big Data und künstliche Intelligenz auch grundsätzliche Entscheidungsvorgänge auf der Managementebene. Folgerichtig haben die Gewerkschaften hier ein neues Betätigungsfeld ausgemacht, bei dem etwa Betriebsrät\_innen

datenanalytisches Know-how erwerben und neue Mitbestimmungsgarantien erhalten müssen, um mögliche Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen abschätzen zu können. Welche Vorbehalte gibt es aus ihrer Sicht gegen maschinelles Lernen? Wo zeigen sich kooperative Wege der Begleitung von algorithmischen Prozeduren? Welche Rolle spielt Technologie insgesamt bei einer zeitgemäßen Definition Guter Arbeit?

Zu diesem Thema sprachen wir mit:



© Susie Knoll



© Bemo Kraehahn



© Europäische Kommission



© Andreas Schebesta

**Thorben Albrecht** ist als Funktionsbereichsleiter Grundsatzzfragen und Gesellschaftspolitik bei der IG Metall für strategische und politische Themen verantwortlich. Er war Mitglied der Global Commission on the Future of Work der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und beamteter Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wo er unter anderem den Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ angestoßen hat. Zu den Stationen seiner Karriere gehören auch die SPD (unter anderem als Bundesgeschäftsführer) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB).

**Daniela Kolbe** (SPD) ist diplomierte Physikerin und seit 2009 Mitglied des Deutschen Bundestages. In der aktuellen Wahlperiode war Kolbe Vorsitzende der Enquete-Kommission „Künstliche Intelligenz“, die ihre Arbeit Ende Oktober 2020 erfolgreich beendete. Daneben ist sie ordentliches Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Daniela Kolbe ist zudem stellvertretende Vorsitzende des Kuratoriums der Bundeszentrale für politische Bildung und stellvertretende Vorsitzende der Friedrich-Ebert-Stiftung.

**Paul Nemitz** ist Hauptberater in der EU-Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucherschutz, in Brüssel. Als Direktor für Grundrechte in der EU-Kommission war er verantwortlich für die Arbeiten zur Einführung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die NSA-Ermittlung sowie die Verhandlungen des Privacy-Shield-Abkommens mit den USA. Er ist zudem Mitglied der Dataethikkommission der Bundesregierung. Zuletzt war er Co-Autor des Buches „Prinzip Mensch. Macht, Freiheit und Demokratie im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz“, Bonn 2020.

**Oliver Suchy** leitet die Abteilung „Digitale Arbeitswelten und Arbeitsweltberichterstattung“ beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Ein Schwerpunktthema ist die Nutzung und Gestaltung von Systemen künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt. Suchy arbeitet neben seinem Engagement bei GPAI (Global Partnership on Artificial Intelligence) auch im KI-Netzwerk der OECD ONE AI, und ist Mitglied der KI-Plattform „Lernende Systeme“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und im Steuerkreis der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA).

**Durch die Digitalisierung von Wertschöpfungsbereichen wie Forschung & Entwicklung, Vertrieb oder Marketing haben viele Beschäftigte das diffuse Gefühl, schleichend ersetzbar zu werden durch Maschinen. Ist diese Angst grundsätzlich berechtigt?**

**Paul Nemitz:** Es ist Wachsamkeit geboten in zwei Bereichen: wo massenhaft repetitive Routine auftritt und dort, wo die relativen Personalkosten wie Lohnstückkosten sehr hoch sind. Bei massenhafter Routine ergeben sich Effizienzen der Automatisierung aus der Reduzierung der Masse an Personal und der relativ geringen Komplexität der Automatisierung. Bei hohen relativen Personalkosten bzw. hohen Lohnstückkosten kann sich auch bei hoher Komplexität Automatisierung lohnen. So entwickelt ein deutsches Unternehmen Roboter für die Gehirnchirurgie, die als Unterstützer des Chirurgen vermarktet werden, aber eben nicht nur die Präzision erhöhen, sondern vor allem auch den Eingriff sehr verkürzen, bei den hohen Stundenkosten eines Operationsteams eine wichtige Effizienz. Massenhafte Routinen der Sprachverarbeitung, etwa im Vertrieb, Bestellwesen, bei der Schadensbearbeitung in der Versicherung, kommen mit zunehmender Präzision der automatisierten Sprach- und Schriftverarbeitung in den Bereich breiterer Automatisierung. Es wird in all diesen Bereichen darum gehen, höherwertige Dienstleistungen, die Kreativität, Urteilskraft oder menschliche Empathie erfordern, weiterzuentwickeln und durch Umschulung Mitarbeiter\_innen, deren Routinen vollständig oder teilweise automatisiert wurden, für diese neuen Aufgaben zu befähigen.

**Thorben Albrecht:** Natürlich ist die Angst da, dass digitale Maschinen uns die Arbeit wegnehmen. Und bei einzelnen Tätigkeiten tun sie das ja auch, wie Paul das schon beschrieben hat. Aber – das ist wichtig – die Technik ersetzt eben nur bestimmte Tätigkeiten und nicht ganze Berufe, auch wenn diese sich verändern. Das ist das große Manko der ganzen dystopischen Studien, angefangen von der Studie von Frey/Osborne aus dem Jahr 2013.<sup>4</sup> Es wird geschaut, welche Tätigkeiten ersetzbar sind, und daraus auf den Verlust von Arbeitsplätzen geschlossen. Beflügelt wird die Debatte natürlich auch dadurch, dass inzwischen nicht mehr nur manuelle Tätigkeiten ersetzbar sind, das kennen wir ja seit den mechanischen Webstühlen und den mit ihrer Einführung verbundenen Konflikten, sondern dass jetzt zunehmend auch kognitive Tätigkeiten durch Algorithmen und künstliche Intelligenz (KI) übernommen werden können: Artikel schreiben, juristische Bewertungen vornehmen, Versicherungsfälle überprüfen etc. Dass „Wissensarbeit“ teilweise ersetzbar wird, beunruhigt Wissenschaftler\_innen und Journalist\_innen logischerweise noch mal mehr, als das bei eher mechanischen Tätigkeiten der Fall war.

**Oliver Suchy:** Die Debatte über die Digitalisierung der Arbeitswelt – Stichworte Arbeit 4.0 oder Industrie 4.0 – drehte und dreht sich meines Erachtens ohnehin viel zu sehr um die Frage, ob ein einzelner Arbeitsplatz durch „Maschinen“ oder Technologie ersetzbar ist. Dazu gibt es ja auch seit Jahren sehr detaillierte Untersuchungen, zum Beispiel durch das IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) – hier geht es sogar um einzelne Tätigkeiten und weniger um Berufe, allerdings immer

auf dem Stand der Technik von gestern. Allein diese Studien zeigen eine dramatische Entwicklung: 2015 wurden insgesamt 15 Prozent der Tätigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt als „hoch automatisierungsgefährdet“ eingestuft; drei Jahre später waren es schon 25 Prozent. Aber solche Zahlen sind halt immer abstrakt.

Es geht bei der Debatte jedoch um viel mehr. Seit einiger Zeit befindet sich die Regierungspolitik in einer Art Dilemma: Sie will – berechtigterweise – Digitalisierung fördern und voranbringen, aktuell erkennbar an der Fortschreibung der KI-Strategie oder der Datenstrategie der Bundesregierung. Andererseits will sie Ängste und Kontrollverluste bei den Beschäftigten vermeiden. Dazu werden dann Sprachbilder benutzt wie „der Mensch im Mittelpunkt“ oder die „menschenzentrierte KI“. Doch was bedeutet das konkret?

Aus meiner Sicht ist hier keine Konsistenz zu erkennen. Schon den entsprechenden Strategiepapieren fehlen ein klares Zielbild, ein Masterplan, eine Erzählung, der die Menschen vertrauen können, weil sie mit konkreten Hilfen unterlegt ist. Es wird das Prinzip Hoffnung ausgerufen, verbunden mit dem Slogan, „die Menschen mitzunehmen“. Das ist das Gegenteil des emanzipatorischen Ansatzes, den die Digitalisierung im Grunde ja bietet. Kurz: Es fehlt an der notwendigen Vernetzung der unterschiedlichen Ansätze und Tools für eine politische Roadmap. Eine Politik der Ermöglichung braucht eine Strategie des Empowerments. Hier geht es aber nicht nur um Qualifizierung und Weiterbildung, sondern auch um Souveränität, um das Sagen und Haben, um Zeit und – klar – auch Geld. Wer die Menschen „mitnehmen“ will, muss ihnen auch die Möglichkeit zu mehr beruflicher Mobilität und Selbstbestimmung geben.

„Die Technik ersetzt nur bestimmte Tätigkeiten.“

**Daniela Kolbe:** Die Digitalisierung ist uns ja nicht unbekannt. Sie läuft schon länger, denn schließlich arbeitet niemand mehr mit einer Schreibmaschine. Obwohl: Die Stelle für die Schlüsselverwaltung im Bundestag hat tatsächlich noch eine elektrische Schreibmaschine, ist aber eine extreme Ausnahme. Wir haben also alle schon Erfahrungen gesammelt, wie rasant sich Arbeitsprozesse verändern. Das zeigt den Menschen einerseits: Danach ist wahrscheinlich immer noch Arbeit da und mitunter verbessern sich sogar die Arbeitsbedingungen. Viele Menschen haben andererseits aber in der Vergangenheit auch schon negative Erfahrungen mit der Digitalisierung in der Arbeitswelt gesammelt, Arbeitsverdichtung und gefühlte Überforderung sind zwei Aspekte. Dieser Erfahrungswelt sollten sich alle Akteure bewusst sein.

Ich verstehe daher, dass die Menschen KI in der Arbeitswelt deutlich kritischer sehen als in anderen Lebensbereichen. Gerade Sozialdemokrat\_innen sollten deshalb die Schutzmacht der Beschäftigten in diesem Veränderungsprozess sein und sich weiter für stärkere betriebliche Mitbestimmung, mehr Weiterbildung und gegen die Prekarisierung von Arbeitnehmer\_innen – zum Beispiel bei den Click- und Crowdworker\_innen – einsetzen. Wenn man zeigt, dass man – und Hubertus Heil hat ja schon entsprechende Vorschläge gemacht – diese neuen Formen von Arbeit schützen und gut ausgestalten kann, dann sind Begriffe wie „menschenzentrierte KI“ auch keine leeren Phrasen mehr.

<sup>4</sup> Carl Benedikt Frey/Michael A. Osborne: The Future of Employment: How susceptible are Jobs to Computerisation? Oxford, 2013. Online unter: [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf) (Letzter Zugriff am 29.05.2021).

**Albrecht:** Genau, es kommt auf die Gestaltung an. Denn auch wenn wir mit großen Augen die Fortschritte „künstlicher Intelligenz“ betrachten, wird nicht alles, was technisch möglich ist, auch automatisch Realität. Wenn ich mir überlege, ob ich KI in einem bestimmten Bereich im Unternehmen einsetzen will, muss ich mir drei Fragen stellen. Was kann KI? Was darf KI? Und was bringt KI?

Es geht also, erstens, darum, was technisch möglich ist. Und zweitens können und müssen wir nicht alles machen, was technisch möglich ist. Hier geht es nicht nur um ethische KI<sup>5</sup>, wie sie häufig diskutiert wird, sondern um gesetzliche Regeln oder solche, die zum Beispiel durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen aufgestellt werden. Also nicht nur darum, ob KI über Leben und Tod entscheiden darf, wie bei autonomen Waffen, für die wir dringend ein internationales Verbot brauchen, sondern zum Beispiel auch, ob eine künstliche Intelligenz eine\_r Mitarbeiter\_in kündigen darf, wie das bei manchen Arbeitsplattformen der Fall zu sein scheint, was aber nach deutschem Arbeitsrecht jetzt schon verboten ist. Und die dritte Frage ist, ob der Einsatz von KI in Arbeits- und Produktionsprozesse passt und tatsächlich Vorteile bringt. Das hat dann auch mit der Akzeptanz zu tun, bei Arbeiter\_innen und Kund\_innen. Ich kenne Versicherungen, die Schadensfälle vollautomatisch prüfen und positive Bescheide auch automatisiert zustellen, bei negativen Bescheiden aber weiterhin auf Menschen setzen, weil es ein gewisses Einfühlungsvermögen erfordert, wenn man den Kunden nicht verprellen will. Und das haben Maschinen eben nicht.

**Suchy:** Wir sehen, dass Automatisierungspotenziale mit KI und Robotic Process Automation (RPA) deutlich zunehmen. Es geht aber auch um Wertschöpfungs- und Wirtschaftsstrukturen, es geht um die Macht der Datennutzung, es geht um Customizing, also eine datenbasierte Personalisierung der Wertschöpfung. Nicht unbedingt Losgröße 1, sondern mehr noch eine prädiktive Vermessung und gleichsam Einkapselung der Konsument\_innen über Apps und digitale Assistenten wie Alexa. Dies wird die Arbeitswelt und Arbeitsplätze der Zukunft mindestens genauso stark beeinflussen wie beispielsweise der Einsatz intelligenter Robotik. Einerseits ist das eine Frage von Marktmacht und politischer Intervention, wie wir es aktuell in den USA am Beispiel Facebook sehen, wo es konkrete Pläne für eine Zerschlagung gibt. Andererseits ist das eine Frage von Unternehmensstrategien. Allein der Transformationsatlas der IG Metall zeigt hier ein erschreckendes Stochern im Nebel auf Arbeitgeberseite. Also auch ein Grund für mehr Mitbestimmung und Beratung. Doch auch hier finden sich zwar eine Reihe von Zukunfts- oder Kompetenzzentren, allerdings Insellösungen und Doppelstrukturen, weil politisch jeder sein eigenes Süppchen kocht.

Diejenigen die ja politisch mitgenommen werden sollen, bleiben nicht nur mit Fragezeichen am Spielfeldrand stehen. Sie machen längst ihre Erfahrungen mit neuen Technologien am Arbeitsplatz. Und das ist eben nicht die schöne neue digitale Arbeitswelt, die wir uns alle erträumt haben. Erfahrbare sind konkrete Anzeichen von Kontroll- und Autonomieverlust, digitaler Überwachung, Fremdsteuerung und hohen Belastungen, siehe Homeoffice. Dass also die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz um sich greift, ist so gesehen keine Überraschung. Schon gar nicht, wenn wir uns vergegenwärtigen, dass gleichzeitig ganze Industrien umgestellt werden sollen, Stichwort ökologische Wende.

Die VUCA-Welt, also ein System, das auf den zentralen Rahmenbedingungen von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität aufbaut, ist keine ferne Zukunft.

**Was bedeutet eigentlich Gute Arbeit – das vom DGB eingeführte Leitbild einer modernen, humanen Arbeitswelt – im Kontext von Industrie 4.0? Woran macht sie sich konkret fest?**

**Albrecht:** Gute Arbeit bedeutet für mich in erster Linie: Arbeit, von der man gut leben kann. Arbeit, die sicher ist und Sicherheit bietet, zum Beispiel im Alter. Arbeit, die nicht krank macht. Und die im besten Fall auch Sinn macht. Das alles muss auch der Anspruch an Arbeit im digitalen Zeitalter bleiben. Und gerade beim letzten Punkt, dem Sinn von Arbeit, sehe ich theoretisch sehr große Chancen in der Digitalisierung. Wenn Maschinen uns die Routinarbeiten abnehmen, haben wir mehr Zeit für das Menschliche. Für anspruchsvollere Aufgaben, für Kreativität und zwischenmenschliche Kontakte.

**Nemitz:** Gute Arbeit in der Industrie 4.0. bedeutet, dass Menschen die Herrschaft über Maschinen behalten und nicht umgekehrt durch sie gesteuert und zu deren Dienern werden. Außerdem geht es um eine faire Partizipation am Mehrwert durch Automatisierung und Virtualisierung. Eine arbeitsrechtliche Absicherung in der sogenannten Gig Economy, also jenes Arbeitsmarktsegment, in dem kleine Aufträge kurzfristig an Solo-selbstständige, Freiberufler oder geringfügig Beschäftigte vergeben werden, gehört ebenso dazu wie die Bereitstellung durch die Betriebe von Strukturen zur Kommunikation und Selbstorganisation der Mitarbeiter\_innen untereinander für gewerkschaftliches oder anderes gemeinsames Engagement. Die soziale Rolle von Arbeit als Mechanismus des Zusammenkommens und Zusammenwirkens und der Kommunikation zwischen Menschen darf nicht weiter degenerieren, sondern muss neu erfunden und gestärkt werden. Industrie 4.0 darf Vereinigungstrends nicht stärken.

**Suchy:** Das Leitbild ist, kurz gesagt, Humanisierung durch Hightech. Wir wollen digitale Technologien nutzen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, zu erleichtern und Belastungen zu senken. Hier bewegen wir uns allerdings auf einem schmalen Grat, denn wir haben es zumeist mit Zielkonflikten zu tun. Entscheidend ist die Handlungsträgerschaft bei der Mensch-Maschine-Interaktion. Also: Welchen Grad der Autonomie werden die Maschinen, Roboter oder Softwaresysteme haben? Wer steuert wen? Welche Handlungsspielräume bleiben den Beschäftigten, wenn sie durch Assistenzsysteme unterstützt werden? Kommen wir zu einer *augmented autonomy*, also einer computergestützt erweiterten Autonomie, oder wird es vollends zur Fremdbestimmung? Insbesondere KI bietet hier ein breites Feld, wo sich allerdings ein weiterer wichtiger Zielkonflikt zeigt. Was passiert mit den Daten der Beschäftigten? Es gibt viele Systeme, die brauchen diese Daten. Doch wofür werden sie sonst noch genutzt? Wie ist es bei Emotionsanalysen im Callcenter, wenn das System Anleitungen gibt, freundlicher zu sprechen oder schneller zu arbeiten? Was wird hier eigentlich optimiert? Prozesse, Organisationsfragen? Oder die Beschäftigten selbst? Werden wir also selbst immer mehr wie Maschinen?

**Albrecht:** Grundsätzlich stecken da ja positive Potenziale drin. Wenn eine Arbeiterin in einer hoch automatisierten Fabrik weniger Zeit damit verbringt, die Maschine mit Werkteilen zu füttern und sie zu bedienen, kann sie anspruchsvollere Aufgaben in der Überwachung und Optimierung des Gesamtprozesses übernehmen. Wenn ein Krankenpfleger weniger Berichte schreiben muss, hat er mehr Zeit für die Patienten. Aber natürlich ist auch das Umgekehrte möglich: dass der Mensch zum Anhängsel der Maschine wird, weil ihm zum Beispiel in einem Logistikkolleg jeder Handgriff vorgegeben wird. Es kommt also bei der Digitalisierung noch mal mehr auf die Gestaltung von Arbeit im Sinne Guter Arbeit an.

**Suchy:** Letztlich geht es um Personalisierung, auch auf der Ebene des Betriebs. Gesundheit, Wissen – alles kann datenbasiert „optimiert“ werden. Wollen wir das, wo ist die Grenze? Das fängt ja schon bei KI-gestützten Bewerbungsverfahren an. Und endet nicht nur bei der Vermessung von Individuen, sondern ermöglicht auch psychosoziale Graphen in Belegschaften. Die „gläsernen“ Beschäftigten, es gibt sie doch längst. Es wird Zeit, den Vorhang zu lüften, um zu sehen, was möglich ist, und darüber zu verhandeln, was sinnvoll ist und wo die Grenzen gesetzt werden. Das ist allerdings anspruchsvoll, braucht Kompetenzen und neue verbindliche Mitspracherechte für die Beschäftigten. Und dafür brauchen wir einen neuen Rechtsrahmen. In der Arbeitsforschung wird übrigens überall die Bedeutung von Partizipation herausgestrichen. Mit einer „gewährten“ Mitbestimmung oder Beteiligung können wir aber in den entscheidenden Fragen nicht viel anfangen. Eben weil es um unvermeidliche Zielkonflikte geht. Deshalb ist es Zeit für ein neues Verständnis von Mitbestimmung, die nicht nur punktuell anfällt, sondern in der ganzen Prozesskette wirken muss, gerade bei lernenden Systemen.

**Albrecht:** Auch wenn die Technik „intelligenter“ wird, muss der Mensch das Maß der Dinge bleiben. Daniela, ihr habt das in der Enquete-Kommission „menschenzentrierte KI“ genannt. Wir haben in der ILO-Kommission zur Zukunft der Arbeit gesagt, dass Technologie in den Dienst menschenwürdiger Arbeit gestellt werden muss, und einen Technologieansatz gefordert, der dem Menschen Autonomie und Kontrolle (*human in command*) verleiht. Ich denke, es gibt hier durchaus einen Konsens, was Gute Arbeit im digitalen Zeitalter bedeutet. Aber dieser normative Ansatz muss in der Praxis auch durchgesetzt werden und das ist leider längst nicht überall der Fall.

**Kolbe:** Gute Arbeit in Zeiten von KI bedeutet für mich, dass tatsächlich der Mensch auch bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt steht. Betriebliche Mitbestimmung ist dabei ein zentraler Hebel. Es geht aber tatsächlich, Thorben und Oliver haben es zu Recht angesprochen, um die Frage menschlicher Autonomie. Wann entscheidet wirklich der Mensch? Da stehen wir noch am Anfang einer spannenden gesellschaftlichen Diskussion. Was mir hier noch zu kurz kommt, ist die Erkenntnis, dass Arbeit mehr ist als eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Ich verstehe Arbeit auch als einen sozialen Akt. Hier kommen Menschen aus unterschiedlichen Schichten zusammen, um koordiniert Tätigkeiten auszuführen. Bei aller Begeisterung für technische Erleichterungen der Arbeit sollte dieser gesellschaft-

liche Prozess beachtet werden. Womöglich muss der zukünftig stärker durchgesetzt werden, etwa indem es weiterhin ein menschliches Feedback gibt oder indem man tatsächlich auch mal Kolleg\_innen sieht.

**Die Gewerkschaften unternehmen bereits Anstrengungen, die innerbetriebliche Mitbestimmung auch auf den Einsatz von zum Beispiel KI-Technologien auszuweiten. Auf welche Ziele läuft dieses Engagement hinaus?**

**Suchy:** Die Mitbestimmung ist seit jeher ein heißes Eisen und verführt insbesondere Arbeitgeberverbände leider noch immer zu einer anachronistischen Selbstbezogenheit. Moderne Arbeitgeber bzw. Unternehmensvertreter\_innen sind da schon weiter. Wir haben zum Beispiel zusammen mit dem ifaa, einem Forschungsinstitut, das vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall finanziert wird, im Rahmen der Plattform „Lernende Systeme“, der KI-Plattform der Bundesregierung, einen Ansatz für Change-Prozesse beim Einsatz von KI im Betrieb veröffentlicht, den die ganze Arbeitsgruppe mitgetragen hat – also auch Vertreter\_innen wichtiger Unternehmen, die daran ebenfalls mitgeschrieben haben.

Solche Papiere halten rechtspolitische Fragen zwar außen vor, das White Paper<sup>6</sup> atmet aber einen neuen Geist einer Beteiligungs- und Mitbestimmungskultur, der aus meiner Sicht wegweisend ist. Es geht ja schließlich auch nicht ums Prinzip, nicht um mehr oder weniger, sondern um anderes. Es geht um die schon erwähnten Zielkonflikte, um Akzeptanz in der Belegschaft für Systeme, die Arbeit verändern und im Zweifel die Daten der Beschäftigten brauchen. Es geht um Transparenzfragen und die Arbeitsgestaltung im Kontext algorithmischer Systeme. Um ein produktives Miteinander von

Mensch und Maschine zu den Bedingungen Guter Arbeit zu erreichen, brauchen wir eine neue Form von Co-Governance. Und dafür müssen wir Mitbestimmung weiterdenken.

Wie das geht, hat der DGB dieses Jahr in einem eigenen Konzeptpapier<sup>7</sup> veröffentlicht. Die Forschung zeigt auch hier immer wieder gute Beispiele, doch wenn es politisch wird, wenn die Rede ist von verbindlichen Regeln der Kooperation, gehen im Haus der Deutschen Wirtschaft die Jalousien runter. Völlig konfliktfrei kommt ein einfaches Njet. So kommen wir nicht weiter. Leider verhält sich die regierende Politik hier auch nicht sonderlich progressiv. Auf der einen Seite ein „Vielleicht“, auf der anderen ein „Na ja“, eigentlich nichts. Dafür gibt es dann aber eine Enquete-Kommission im Deutschen Bundestag, die Empfehlungen gibt. Das könnte die Politik eigentlich auch mal ernst nehmen. Meines Erachtens braucht es tatsächlich schnell eine Reform, sonst wird das nichts mit der KI. Das Bundeswirtschaftsministerium hat gerade wieder vermeldet, dass ganze 5,8 Prozent der Unternehmen in Deutschland KI einsetzen. Die Studie trägt übrigens den Titel „Auf Künstliche Intelligenz kommt es an“. Nun, eben nicht nur.

**Albrecht:** Mitbestimmung erfordert heute auch, Einblick in die digitalen „Produktionsbereiche“ zu bekommen. Paul, wir hatten, glaube ich, an anderer Stelle schon mal darüber gesprochen,

<sup>6</sup> Norbert Huchler et al.: Kriterien für die Mensch-Maschine-Interaktion bei KI. Ansätze für die menschengerechte Gestaltung in der Arbeitswelt. Online unter: [https://www.plattform-lernende-systeme.de/files/Downloads/Publikationen/AG2\\_Whitepaper2\\_220620.pdf](https://www.plattform-lernende-systeme.de/files/Downloads/Publikationen/AG2_Whitepaper2_220620.pdf) (Letzter Zugriff 29.05.21)

<sup>7</sup> Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit. Ein Konzeptpapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt, März 2020, Berlin. Online unter: <https://www.dgb.de/themen/++co++90915258-9f34-11ea-9825-5254008f5c8e> (Letzter Zugriff 29.05.21)

<sup>5</sup> Vgl. hierzu etwa das gemeinsame Projekt von Bertelsmann Stiftung und iRights.Lab <https://algorules.org> zu neun zentralen Gestaltungsregeln für algorithmische Systeme.

ob Gewerkschaften nicht auch Zugang zum digitalen Zwilling eines Unternehmens haben müssten, wenn wir Mitbestimmung im digitalen Zeitalter sicherstellen wollen.

**Nemitz:** Mehr noch als Automatisierung erfordert KI eine Einbeziehung von Betriebsräten und konkret betroffenen Arbeitnehmer\_innen in alle Prozesse zur Vorbereitung ihres Einsatzes im Betrieb. Betriebsräte müssen qualifiziert werden oder Beratung an die Seite bekommen, um die Auswirkungen auf Selbstbestimmung und Wohlbefinden sowie auf Weiterbildungsmöglichkeiten von Menschen in den neuen Mensch-Maschine-Interaktionen besser bewerten zu können. Das *emphatic computing*, also die Fähigkeit von digitalen Systemen, Gefühle zu erkennen, zu manipulieren oder vorzuspiegeln, ist die am weitesten in die Menschenwürde eingreifende Form der Automatisierung. Sie darf nicht genutzt werden, um das Herrschaftsverhältnis zwischen Mensch und Maschine umzudrehen. Das Lernen von KI und die damit verbundene Weiterentwicklung der Systeme erfordern eine kontinuierliche Mitbestimmung bei der Überwachung und Kontrolle der Systeme im betrieblichen Einsatz. Diese kontinuierliche Kontrolle darf sich nicht nur auf betriebliche Effizienz und Aufgabenerfüllung durch das System beziehen, sondern muss auch Rechte und Interessen der Arbeitnehmer\_innen mit einbeziehen, um deren schleichende Unterhöhlung durch sich weiterentwickelnde, lernende KI-Systeme zu unterbinden.

**Albrecht:** KI ist auch deshalb eine qualitative Veränderung, weil die Grundlage, auf der ein Betriebsrat der Einführung eines KI-Systems zustimmen muss, kein fester Grund ist. Einerseits verfügen die Arbeitgeber häufig selbst nicht über die Informationen, die eigentlich der Betriebsrat bekommen müsste, weil die Funktionsweise von zum Beispiel selbstlernenden Systemen häufig eine Blackbox ist. Und es ist mit der Zustimmung zur Einführung noch nicht getan, weil sich das System im Betrieb ja weiterentwickelt. Da braucht es dann regelmäßige Konsultationen und Konfliktlösungsmechanismen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ob alles in eine Richtung läuft, die den Arbeitnehmerinteressen gerecht wird. Solche „Prozessvereinbarungen“ sind für Betriebsräte und Gewerkschaften nicht völlig neu, aber es braucht KI-spezifische Qualifizierungen für Betriebsrät\_innen und Beschäftigte in technischen, gesetzlichen und kulturellen Fragen. Das eröffnet auch den Gewerkschaften ein neues Feld: Mit dem Aufbau von betriebsübergreifendem Know-how zu KI-Fragen könnten sie Mitarbeitervertretungen sowie Beschäftigte schulen und unterstützen. Sie könnten sich zum Beispiel auch an einer Zertifizierung von KI-Anwendungen im Hinblick auf die Verhaltens- und Leistungskontrollfunktionen beteiligen, jedenfalls bei Standardanwendungen. Eine solche Zertifizierung könnte helfen, Blockaden bei der Einführung von KI-Systemen zu vermeiden, indem sie die gerade beschriebene prozesshafte Begleitung durch die Mitbestimmungsträger erleichtert, auch wenn sie diese, aufgrund der beschriebenen permanenten Veränderung der Systeme, nicht ersetzt.

**Kolbe:** Die Enquete-Kommission und ihre Empfehlungen wurden ja schon angesprochen. Das Thema „Betriebliche Mitbestimmung“ haben wir als zentrale Stellschraube für Gute Arbeit im Zeitalter von KI identifiziert, ganz einfach, weil KI-Systeme auch ganz unterschiedliche Wirkungen entfalten. Im Pflegedienst erleichtern sie vielleicht die Arbeit, bei Amazon führen

sie dagegen erkennbar zu einer weiteren Zerstückelung von Arbeit, die eher zu mehr Monotonie und weniger Selbstbestimmung führt. Das mit einem Gesetz zu regulieren, ist schwer bis unmöglich. Betriebsrät\_innen sind da viel näher dran. Arbeitnehmer\_innen sind die Expert\_innen für ihren Arbeitsbereich. Sie kennen die Tricks und Hürden der einzelnen Prozesse. Wenn ein KI-System erfolgreich eingeführt werden soll, dann macht es womöglich auch unternehmerisch Sinn, dass sie sagen können, worin sie Unterstützung wünschen und wie das aussehen soll. Sie müssen aber nicht nur bei der Einführung eines KI-Systems mitbestimmen können – was ja durchaus schon der Fall ist –, sondern im weiteren Verlauf der Anwendung beteiligt bleiben. So möchten wir verhindern, dass gelernte Zusammenhänge zu ungewünschten Ergebnissen führen.

Ich finde deine Forderung, lieber Thorben, nach Qualifizierung von Betriebsrät\_innen sehr gut. Da kommt gerade viel auf sie zu. Ich möchte sie aber nicht überfordern. In vielen Betrieben stemmen nicht freigestellte Betriebsrät\_innen die Betriebsratsarbeit. Das ist sehr fordernd. Der SPD-Bundestagsfraktion war es darum wichtig, in der Enquete-Kommission neben der Weiterbildung die Möglichkeit für Betriebsrät\_innen zu verankern, auch externe Sachverständige hinzuzuziehen. Betriebsrät\_innen sollen sich da beraten lassen – und zwar, ohne dass der Arbeitgeber zustimmen muss. Das ist uns gelungen. Aber ich weiß auch, dass sich die Union bei diesem Thema querstellt.

„Auch nach der Implementierung von KI bleibt die Beteiligung wichtig.“

**In fast allen Segmenten des Arbeitsmarkts sind digitale Freelancer\_innen unterwegs, die ihre Kompetenzen unterschiedlichen Auftraggebern anbieten. Diese Soloselbstständigen stehen bei den Gewerkschaften nicht unbedingt im Mittelpunkt des Interesses, werden aber immer mehr. Müsste man nicht auch für sie bessere Löhne und Arbeitsbedingungen erstreiten?**

**Albrecht:** Digitale Freelancer\_innen werden nicht zuletzt mehr, weil Arbeitsplattformen es erleichtern, Aufgaben so auszugliedern. So bildet sich ein Parallelarbeitsmarkt, der zwar nur einen geringen Anteil am Gesamtmarkt hat, aber Auswirkungen auf die Arbeit insgesamt haben kann – und zwar vor allem negative. Plattformarbeit hat inzwischen dieselbe Größenordnung wie Leiharbeit, und ähnlich könnte sie sich auch auf klassische Arbeitsverhältnisse auswirken. Deshalb ist sie auch ein Thema für Gewerkschaften, auch wenn sie bislang kein Massenphänomen ist.

Wir brauchen bei dieser Frage eine Doppelstrategie: Einerseits müssen wir kritisch hinterfragen, ob es sich bei der Arbeit auf Plattformen oder anderen Tätigkeiten wirklich um selbstständige Arbeit handelt oder ob sich die Plattformen nur vor ihrer Verantwortung als Arbeitgeber drücken wollen. Hier hat das Bundesarbeitsgericht ja ein erstes Urteil gesprochen und einem Plattformarbeiter zugesprochen, dass er ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Plattform hat, also kein Freelancer ist. Der Arbeiter hat übrigens mit Unterstützung der IG Metall geklagt – so viel dazu, dass Gewerkschaften sich nicht um Freelancer\_innen kümmern.

Andererseits wird es zukünftig auch mehr echte Soloselbstständige geben, die mit digitalen Technologien ihre Selbstständig-

keit aufziehen. Auch die sind in Gewerkschaften willkommen, da sie zum Beispiel Mindestvergütungen gegenüber Auftraggebern nicht allein durchsetzen können. Hier gibt es bei den Medienschaffenden schon lange Traditionen, aber die IG Metall ist zum Beispiel auch Teil der YouTubers' Union, mit der YouTuber\_innen ihre Position gegenüber der Plattform stärken wollen.

**Kolbe:** Ich möchte ergänzen, dass die IG Metall mit der Plattform „Fair Crowd Work“ ein Beratungs- und Hilfsangebot für Plattformarbeiter\_innen stellt. Zusammen mit der juristischen Unterstützung sind das zwei ganz konkrete Dinge, die von Gewerkschaften angestoßen werden. Sie prägen die Zukunft der Arbeitswelt mit. Darum lohnt sich eine Gewerkschaftsmitgliedschaft auch zukünftig. Und was die Rahmenbedingungen angeht, so stehen 2021 viele interessante Vorhaben an. Mit dem Digital Services Act und dem Digital Markets Act werden gleich zwei spannende Richtlinien diskutiert. Beide werden die Arbeit von Plattformen betreffen. Auf Bundesebene hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil gute Vorschläge<sup>8</sup> gemacht, wie einerseits Selbstständige besser abgesichert werden können und andererseits die Plattformökonomie endlich besser reguliert werden kann.

**Nemitz:** Die sogenannten Soloselbstständigen sollten mehr als bisher in Deutschland schon üblich in den Genuss aller Schutzrechte der Arbeitnehmer\_innen kommen.

„Die Soloselbstständigen sollten mehr Schutzrechte bekommen.“

Aus der Versicherungstheorie ist bekannt, dass sich Menschen nie selbst als Opfer sehen können. Deshalb sind individuelle Entscheidungen gegen Absicherung, gerade in jungen Jahren, systematisch suboptimal. Der Gesetzgeber hat daraus zum Beispiel die Konsequenz gezogen, die Versicherung für die Haftung für Autounfälle in Form einer gesetzlichen Pflicht zum Abschluss einer Haftpflichtversicherung allgemein zu garantieren. Ein derartiges System, bezogen auf die soziale Absicherung der neuen Selbstständigen, erhält ihnen Flexibilität, ohne der Gesellschaft die Risiken der neuen Selbstständigkeit, die ja auch und gerade den Unternehmen zugutekommt, aufzubürden.

Es ist auch richtig, die Unternehmen, die sich dieser Flexibilität bedienen, an den Kosten der Absicherung der flexiblen Arbeitnehmer\_innen zu beteiligen. Ebenso sollten die flexiblen Arbeitnehmer\_innen in die Systeme der betrieblichen Interessenvertretung systematisch mit einbezogen werden müssen. Das Problem der Einbeziehung freier Mitarbeiter\_innen in die betriebliche Mitbestimmung stellte sich schon in vordigitaler Zeit, zum Beispiel im Rundfunk und der Presse. Hier kämpften Gewerkschaften weiterhin und mit Erfolg dafür, freie Mitarbeiter\_innen in die Personalvertretung mit einzubeziehen, gegen den Widerstand konservativer Kräfte. Die allgemeine, horizontale gesetzliche Verpflichtung zur Einbeziehung freier Mitarbeiter\_innen und die effiziente Umsetzung dieser Vertretung in den Strukturen gewerkschaftlicher Vertretung in allen Sektoren ist eine zentrale gewerkschaftliche und politische Zukunftsaufgabe in der digitalen Welt.

<sup>8</sup> Vera Rosigkeit: Was Hubertus Heil für Soloselbstständige erreichen will, in: Vorwärts Online vom 1.12.2020. Online unter: <https://www.vorwaerts.de/artikel/plattformoekonomie-hubertus-heil-soloselbststaendige-erreichen-will> (Letzter Zugriff 29.05.21)



## Welche Öffentlichkeit erhält die Demokratie?



**Öffentlichkeit** ist der Bereich des gesellschaftlichen Lebens, in dem Menschen zusammenkommen, um Probleme zu besprechen, die in politischen Prozessen gelöst werden sollen. Dafür muss der Zugang zu allen Informationsquellen und Medien frei sein, und die Informationen müssen frei diskutiert werden können. In diesem frei zugänglichen (öffentlichen) Raum soll sich die Mehrheitsmeinung ungestört durch Zensur und andere Barrieren herausbilden können.

„“

**Strukturwandel der Öffentlichkeit:** „Wie lässt sich in der virtuellen Welt des dezentrierten Netzes – also ohne die professionelle Autorität einer begrenzten Anzahl von Verlagen und Publikationsorganen mit geschulten, sowohl redigierenden wie auswählenden Lektoren und Journalisten – eine Öffentlichkeit mit Kommunikationskreisläufen aufrechterhalten, die die Bevölkerung inklusiv erfassen?“<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Jürgen Habermas: Moralischer Universalismus in Zeiten politischer Regression, in: Leviathan (01/2020), S. 7–28, online unter: <https://doi.org/10.5771/0340-0425-2020-1-7> (Letzter Zugriff 29.05.21)

# Welche Öffentlichkeit erhält die Demokratie?

Der viel beschworene information overload durch das Internet ist immer mehr als Problem erkannt worden: Politiker\_innen befürchten gezielte Desinformationskampagnen vor Wahlen, meinungsstarke Verschwörungstheoretiker\_innen bringen pseudowissenschaftliche Studien in Umlauf, die Polarisierung sozialer Gruppen und aggressive Hate Speech nehmen zu. Es lässt sich mutmaßen, dass die Zunahme von Kanälen nicht notwendigerweise zu mehr Orientierungswissen geführt hat. Denn der Umgang mit vielen Informatio-

nen und Quellen ist eine wichtige Kernkompetenz unserer Zeit, die allerdings gelernt und eingeübt sein will. Wie lässt sich die politische Öffentlichkeit in Zeiten ihrer algorithmischen Zerstreuung aufrechterhalten? Welche Initiativen geben Anlass zur Hoffnung, dass auch die digitale Sphäre politische Beteiligung und Repräsentation geschaffen hat? Welche Hebel besitzt der Gesetzgeber, um den hohen Einfluss privatwirtschaftlicher Plattformen auf Demokratien zumindest zu dämpfen?

Zu diesem Thema sprachen wir mit:



© via Wikimedia Commons, CC BY-SA 4.0



© Hans-Bredow-Institut



© Artvertise GbR



© Foto-AG Gymnasium Melle, CC BY-SA 4.0

**Lilly Blaudszun** studiert Jura an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder). Sie war stellvertretende Vorsitzende der Jusos Mecklenburg-Vorpommern von 2017 bis 2019. Ihren Ruf als „politische Influencerin“ erarbeitete sie sich durch ihre aktive Teilnahme an Online-Debatten, insbesondere auf Twitter und Instagram. Seit Juli 2020 arbeitet sie für die SPD Mecklenburg-Vorpommern im Kommunikationsbereich und gehörte bei der Landtagswahl 2021 zum Social-Media-Wahlkampfteam von Manuela Schwesig. Die Wochenzeitung Die Zeit nahm sie 2019 in ihre Beilage „Die 100 wichtigsten jungen Ostdeutschen“ auf.

**Dr. Matthias C. Kettemann** ist Privatdozent für Internetrecht an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Forschungsprogrammleiter am Leibniz-Institut für Medienforschung | Hans-Bredow-Institut (HBI) und Forschungsgruppenleiter am Humboldt-Institut für Internet und Gesellschaft, Berlin, sowie des Sustainable Computing Lab der Wirtschaftsuniversität Wien. Seit 2020 vertritt er eine Professur für Internationales Recht an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Zuletzt erschienen: „The Normative Order of the Internet“ (Oxford 2020).

**Elvan Korkmaz-Emre** vertritt seit 2017 die Interessen ihrer ostwestfälischen Heimat Gütersloh und die Werte der Sozialdemokratischen Partei im Deutschen Bundestag. Die Diplom-Verwaltungswirtin war nach ihrem Hochschulabschluss vor allem als Projektmanagerin in der Stadtentwicklung tätig. Als stellvertretende Sprecherin der AG Digitale Agenda und Berichterstatterin für Smart Cities arbeitet sie derzeit an Lösungen, um die Souveränität über Daten und Technologien zurückzugewinnen.

**Dr. Jens Zimmermann** (SPD) vertritt seit 2013 den Wahlkreis Odenwald im Deutschen Bundestag. Als digitalpolitischer Sprecher seiner Fraktion ist er unter anderem Obmann im Ausschuss Digitale Agenda sowie ordentliches Mitglied im Finanzausschuss. Nach seinem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und der Regent's University London promovierte er im Bereich Dienstleistungsmanagement und arbeitete als freiberuflicher Dozent und Berater.

Die Neuen Medien, wie sie in den 90er-Jahren noch genannt wurden, stellten das Prinzip der Massenmedien gewissermaßen vom Kopf auf die Füße: Aus reinen Empfänger\_innen wurden potenzielle Sender\_innen, und die Einführung von Rückkanälen und Interaktionsmöglichkeiten bildete den Übergang zum Web 2.0. Führte der damit einhergehende massive Zugewinn an Informationen und Kanälen auch zu einem Zugewinn an Wissen und aktiver Beteiligung?

**Lilly Blaudszun:** Das Potenzial dafür zumindest ist enorm! Nie waren Meinungs austausch und Wissen so leicht zugänglich wie heute. Aber klar ist auch, dass Diskurse nicht in einer politischen Blase stattfinden und letztlich verpuffen dürfen, sondern dass Wege gesucht werden müssen, um wirklich alle aus der Gesellschaft zu erreichen. Meine Generation ist damit aufgewachsen, dass Interaktion die Norm ist, und dementsprechend davon geprägt, auch einen solchen Anspruch an Kommunikation zu haben, während die Generation meiner Mutter meines Erachtens überwiegend noch deutlich vorsichtiger ist, was das Senden im Netz betrifft.

**Elvan Korkmaz-Emre:** Wissen ist ja nicht gleich Information. Und Beteiligung ist nicht gleich Beteiligung. Ich versuche das mal abzugrenzen: Wissen ist für mich etwas, das man selbst hat und mit dem man etwas machen kann. Information kommt von außen und muss verarbeitet werden. Wissen ist dann gewissermaßen das Instrument, mit dem ich Information verarbeite, einordne, bewerte und Schlussfolgerungen ziehe. Wissen ist generalistisch, Information bezieht sich auf ein konkretes Datum. Auf Grundlage meines Wissens bewerte ich zum Beispiel, ob ich eine Information für glaubhaft halte oder für fragwürdig.

Insofern nähern wir uns der Antwort ja schon an: Eine Veränderung der Medien und ein Zugewinn an Informationen können per se keinen Zugewinn an Wissen bedeuten. Ich kann aber meine eingespielte Heuristik auf Grundlage von Informationen überprüfen, was diese wiederum verändern mag. Voraussetzung dafür ist, dass ich den Informationen traue. Die Neuen Medien haben die Verlässlichkeit von Information allerdings beschädigt. Demgegenüber filtern die Institutionen hinter Hörfunk und Fernsehen Informationen, überprüfen sie, sodass ich darauf vertrauen kann. Die sogenannten Neuen Medien haben das Problem von Desinformation verschärft.

Gleichzeitig bietet das Internet die Möglichkeit, Informationen jederzeit abzurufen. Dies verändert Geschwindigkeiten und auch Anforderungen an verschiedenen Stellen in unserer Gesellschaft. Die erhöhte Geschwindigkeit von immer neuen Meldungen erschwert eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit Informationen. Wer täglich alle neuen Meldungen und ihre Reaktionen in den Neuen Medien liest, hört oder sieht, kratzt an der Oberfläche und hat eventuell nicht die Zeit, sich tiefer gehend mit der aktuellen Diskussion über beispielsweise Datenpolitik auseinanderzusetzen.

Deshalb müssen wir auch hier wieder über das Thema „Digitale Bildung“ reden. Es geht nicht nur darum, dass wir lernen, mit der Technik umzugehen, sondern mit den Strukturen dahinter. Ich muss verstehen, in was für einer Art von öffentlichem Raum ich mich im Internet bewege bzw. auf den verschiedenen Plattformen, wie Facebook, Twitter oder Telegram, wie sie funktionieren, wie ich mit den geteilten Informationen umgehe und

welche Folgen meine Handlungen da haben können. Das alles umfasst digitale Bildung. Nicht zuletzt vielleicht auch noch einen ethischen Aspekt: Wie sollte ich mich verhalten? Bildung zielt hier also auf Wissenserwerb.

Die Digitalisierung stellt uns da vor große Herausforderungen, weil sie derzeit Räume schafft, in denen strukturell bedingt ein hohes Maß an Unsicherheit besteht, in denen wir vielleicht auch gar kein „richtiges“ Wissen vermitteln können, außer: dass man sich bewusst sein soll, dass man eben nicht weiß, woher eine Information kommt oder wohin sie geht, wenn man sie teilt.

Wie kommt da jetzt die Beteiligung rein? Ich glaube Beteiligung ist ein sehr voraussetzungsreicher Begriff. Auch da halte ich den Zugewinn der Neuen Medien für sehr bedingt. Beteiligung ist ja nicht, wenn ich meine Meinung einfach irgendwo ins Netz stelle. Beteiligt bin ich erst, wenn jemand darauf antwortet, ich auch gehört werde. Erst in dem Moment werde ich zum Teil von etwas, einer Debatte, einem Planungsprozess, einer politischen Entscheidungsfindung. Das hat also auch etwas mit Macht zu tun oder mit Machtverteilung.

**Jens Zimmermann:** Soziale Medien haben unseren Umgang mit Informationen grundlegend verändert. Wir konsumieren mehr Nachrichten und wir reagieren schneller. Das bietet viele Chancen für mehr politische Beteiligung und mehr Meinungsfreiheit, aber eben auch für Fake News, oberflächliche Meinungsmache und Filterblasen. Diese zu überwinden und einen gemeinsamen solidarischen Umgang miteinander in den sozialen Medien zu ermöglichen, ist eine der großen Aufgaben unserer Zeit.

**Matthias C. Kettemann:** Sicher hat das Internet die Kommunikation revolutioniert. Wir wissen viel mehr, wir können global Informationen suchen und finden, wir sind mit der ganzen Welt vernetzt. Viele haben ein Megafon. Klar: Die Utopien der frühen Jahre haben sich nicht realisiert. Nicht durch jedes Megafon erscholl das Lied der Freiheit. Die „Facebook-Revolutionen“ des Arabischen Frühlings waren natürlich keine solchen. Und dennoch: Es ist eine Generation groß geworden, die ihre Stimme erhebt. Ohne soziale Medien wäre Greta Thunberg nicht so groß geworden, hätte es den Hashtag #MeToo nicht gegeben. Ohne soziale Medien wäre Macht mächtiger geblieben. Wild, wirbelnd, kreativ, zeternd – auch manchmal hochgefährlich und digitale Gewalt ausübend, die sich in realer Gewalt manifestiert: Hier ist eine neue Kommunikationswelt entstanden.

**Wie erklären Sie sich die zunehmende Spaltung der Gesellschaft, insbesondere in westlichen Demokratien? Der Philosoph Peter Sloterdijk begründet sie mit dem Umstand, dass immer mehr Menschen die „Verheißung der Gleichheit“ beim Wort nähmen. Müssen wir demnach die sozialen Netzwerke als legitime Austragungsorte dieses Anspruchs verstehen? Die neuen Kommunikationsformen lassen ja nicht nur Jürgen Habermas, den Vordenker des Strukturwandels der Öffentlichkeit, nach eigener Aussage irritiert und ratlos zurück.**

**Blaudszun:** Je nach Plattfortypus bieten soziale Netzwerke im Hinblick auf ihre gesellschaftliche Relevanz auch das Leistungsvermögen, der Spaltung der Gesellschaft entgegenzuwirken. Die sozialen Netzwerke sind definitiv von Bedeutung für Diskurse und daher auch ein wichtiger Raum für Meinungsbil-

„Die Netz-Utopien der frühen Jahre haben sich nicht realisiert.“

dung. Es ist hier auch deutlich einfacher, Verbündete zu finden und sich mit ihnen auszutauschen. Die Schwäche, die Sie ansprechen, kann demnach zur Stärke transformiert werden und Habermas' Sorgen zumindest schmälern.

**Zimmermann:** Ich glaube nicht, dass wir alles, was in den sozialen Medien passiert, einfach so hinnehmen müssen. Beim Thema Hate Speech, bei Fake News und strafbaren Inhalten müssen wir klare Grenzen ziehen und insbesondere Minderheiten schützen. Gleichzeitig gilt es, die Bürger\_innen zu stärken: Aufklärung, Information und demokratische Beteiligung brauchen auch gute Medienkenntnisse. Aufklärung darüber, wie man Fake News, Manipulation und Meinungsmache erkennt, sind wichtige Elemente für die politische Bildung im digitalen Zeitalter.

Ich würde also sagen, das sind zwei Seiten derselben Medaille. Das passiert einerseits im Privaten, also dort, wo wir alle mit Personen in unserem Umfeld kommunizieren und Möglichkeiten haben, einen solidarischen Umgang zu fördern. Aber es ist explizit auch politisch. Wir brauchen Regeln und auch gesetzliche Grundlagen für diesen Austausch.

**Kettemann:** Was Ihre Spaltungshypothese angeht, sind die empirischen Befunde durchaus gemischt. Ja, neben individuellen Rechten ist auch der gesellschaftliche Zusammenhalt herausgefordert, aber die gesellschaftliche Vielfalt ist ein Wert, der zu schützen ist. Ein Institut wie das neue Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ), an dem ich beteiligt bin, untersucht genau diese Fragen: Wie viel Zusammenhalt braucht die Gesellschaft? Was ist überhaupt Zusammenhalt? Dass alle das Gleiche denken? Mitnichten! Mit Spaltung verhält es sich so wie mit Desinformation: Wenn wir zu viel darüber reden oder in Schockstarre verfallen, dann haben doch diejenigen schon gewonnen, die der Spaltung das Wort reden oder Desinformation verbreiten. Auf dem Boden des Grundgesetzes, fest verankert in der freiheitlich-demokratischen Grundordnung, müssen wir dafür kämpfen, dass niemand abgehängt wird. Auch Impfgegner\_innen, Coronaleugner\_innen und Reichsbürger\_innen brauchen Angebote, wieder zurück in die Mitte der Gesellschaft zu kommen. Das Overton-Fenster<sup>9</sup> darf sich nicht verschieben. Wir müssen klare Kante zeigen gegen die wenigen echten Feind\_innen der Demokratie. Aber den vielen, die abgehängt sind und nur nach Bedeutung für ihr Leben suchen, nach Resonanz, denen müssen wir Angebote geben.

**Korkmaz-Emre:** Die zentrale Frage ist ja, von welcher Spaltung wir hier sprechen. Der Eingangsfrage entnehme ich, dass Sie davon ausgehen, dass eine „Gesellschaft“ mit einem Staat korrespondiert, also die Menschen in einem Staat einen Zusammenhang bilden, vielleicht auch bilden müssen, den man dann „Gesellschaft“ nennt. Ich denke, dass Sie in Ihrer Formulierung damit schon eine mögliche Antwort angelegt haben. Denn es ist wohl so, dass manche der Staatsbürger\_innen, die Sie als Teil der „Gesellschaft“ betrachten, ihre eigene Identität maßgeblich mit Bezug auf diesen Staat definieren oder aus bestimmten Vorstellungen, Bildern, die sie mit ihm assoziieren, beziehen. Andere orientieren sich an anderem: an der europäischen Idee, an

der Idee des Weltbürgertums. Manchen reicht es aus, sich als „Bayer“ zu fühlen oder als „Ostwestfälin“. Mit den unterschiedlichen Orientierungen verbinden sich dann auch unterschiedliche politische Präferenzen. Wer sich ohnehin als Weltbürger\_in versteht, mag möglicherweise sogar ein Problem mit dem Nationalstaat haben und sich zum Beispiel in Fragen von Migration entsprechend positionieren.

In gewissem Maße sind diese unterschiedlichen Orientierungen natürlich, und es hat sie wohl schon immer gegeben. Derzeit verstärken sich allerdings die Kontraste zwischen diesen Orientierungen, weil ihre Implikationen viel sichtbarer werden. Wir werden zunehmend mit Fragen konfrontiert, bei deren Beantwortung es entscheidend ist, was für ein Selbstverständnis ich habe. Natürlich kann dabei auch eine „deutsche“ kollektive Identität Offenheit und Toleranz bedeuten. Das sind die täglichen Aushandlungsprozesse, die wir also auch politisch nicht unterschätzen dürfen.

Die Auswirkungen der Neuen Medien darauf sind so vielfältig, dass man sie ja gar nicht alle nennen kann. Die globale Vernetzung begünstigt auf der einen Seite transnationale Identitätswürfe. Sie kann aber auch – wie wir derzeit sehen – andere Orientierungen verstärken. Es können sich auch kleine Communities zusammenfinden und gegenseitig bestätigen, bis zu dem Punkt, an dem keinem außerhalb dieser Community mehr getraut wird.

Ich kenne Sloterdijks These zu dieser Sache nicht, aber seine Schlussfolgerung kann ich deshalb jedenfalls nicht teilen. Gleichheit wird in den Neuen Medien sicherlich nicht erzeugt; sie verstärken die Spaltungen eher.

Dass im Netz alle gleich seien, diese Vorstellung halte ich entsprechend für eine Illusion. Vielmehr verteilt sich die Macht dort nach Gesichtspunkten, die sich dem Zugriff demokratisch legitimierter Institutionen weitestgehend entziehen. Das ist ein Problem! Und das hat verschiedene Ursachen, die aber nicht naturgegeben sind. Wir können da politisch durchaus etwas verändern. Wobei ich nicht sage, dass das leicht ist. Gewiss scheint mir dagegen, dass wir diese Phänomene ausführlich erforschen müssen und die Neuen Medien der Forschung dafür entsprechende Daten zur Verfügung stellen sollten. Das passiert bisher zu wenig, was eine politische Regulierung erschwert. Deswegen fordern wir Schnittstellen für die Forschung zu den Plattformen.

**Die EU leitet der Wunsch, die großen Internetplattformen und ihre Macht zu regulieren, vor allem nach Prinzipien der Steuergerechtigkeit und Verbrauchersouveränität. Sind das die wesentlichen Hebel, um dem Datenkapitalismus „made in USA“ zu begegnen?**

**Kettemann:** Das sind wichtige Hebel, aber wie das Beispiel Irland zeigt, sind selbst europäische Staaten nicht die größten Fans einer fairen Besteuerung von Unternehmen. Die EU macht sich eher einen Namen als recht konsequente Bürgerrechtsorganisation. Das begann mit dem Datenschutz und führte über den Schutz des Rechts auf Privatsphäre bis zum Recht auf Verges-

senwerden: Die EU exportiert „Digitalrecht“ in die Welt. Amerika hat Facebook, Apple und Google, China hat Huawei und TikTok – die EU hat die DSGVO und bald auch den Digital Services Act (DSA), den Rechtsakt über digitale Dienste. Gekoppelt mit jenem über digitale Märkte, dem Digital Markets Act (DMA), werden hier ganz wichtige Weichen gestellt, um dem Datenkapitalismus Einhalt zu gebieten: mehr Transparenz hinsichtlich Plattformregeln und -lösungen, Rechtsschutz gegen private Lösungsentscheidungen, Klarheit über die Wirkung der Algorithmen, die Aufmerksamkeit steuern, eine Abschätzung der Risikopotenziale von Plattformen, Koordinator\_innen für digitale Dienste, um europäische Werte zu schützen – das sind wichtige Hebel.

**Zimmermann:** Ich glaube, es gibt auch hier zwei Seiten. Natürlich müssen wir regulieren. Wir müssen den Verbraucher\_innen mehr Macht gegenüber den großen Plattformen geben. Mehr Macht über ihre Daten, Information und darüber, welche Dienste sie nutzen möchten und welche Rechte sie dort haben. Das geht einher mit der Regulierung von Plattformen in Bezug auf Steuerzahlungen und mit wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen. Wenn Plattformen zu mächtig werden, müssen wir sie notfalls zerschlagen. Die andere Seite ist die Förderung von Alternativen. Europa setzt klare Werte im digitalen Raum: Die Verbraucher\_innen stehen im Zentrum. Wir wollen solidarische Plattformen und demokratischen Austausch. Dafür gilt es europäische Alternativen und Innovationen zu fördern, zum Beispiel eine europäische Medienplattform oder im lokalen Raum genossenschaftlich organisierte Verkaufsplattformen.

Facebook, Instagram, Twitter und Co. müssen ihrer Verantwortung als große Internetunternehmen gerecht werden und ihren Beitrag für die Gesellschaft und unseren Umgang miteinander leisten. Es braucht klare Regeln, aber eben auch passende Angebote. Da ist in den vergangenen Jahren einiges passiert. Das Netzwerkdurchsetzungsgesetz und dessen Weiterentwicklung finden globale Beachtung. Unser Land und die politischen Entscheider\_innen übernehmen mit dieser Gesetzgebung international eine Vorbildfunktion.

**Blaudzun:** Klar ist, wir dürfen den Datenkapitalismus nicht so hinnehmen, wie er ist. Je mehr Daten es gibt, desto höhere Standards müssen gelten. Die Zerschlagung riesiger Internetkonzerne muss geprüft und im Zweifel mit aller europäischen Macht durchgesetzt und im Gegenzug Open-Source-Projekte gestärkt werden. Daten dürfen nicht nur bei den großen Unternehmen liegen. Und wir dürfen die Beschäftigten nicht aus den Augen verlieren: Die rechtliche Absicherung ihrer Interessen muss das Gegengewicht zur Macht der Plattformen sein.

**Korkmaz-Emre:** Ich sehe Steuergerechtigkeit und Verbrauchersouveränität als zwei wichtige Hebel, die aber eher nachgelagerte Verwerfungen adressieren, als das Problem an der Ursache zu fassen. Denn warum haben wir eigentlich ein solches Unbehagen an dem, was Sie „Datenkapitalismus“ nennen? Es ist die immanente Monopol tendenz auf datengetriebenen Märkten – wer hat, dem wird gegeben. Gleichzeitig sind diese Märkte nicht ohne Einfluss auf die Politik – im Gegenteil. Man kann sagen, dass Amazon, Facebook, Google und Co. in gewissem Sinne Infrastrukturanbieter sind oder unsere bisherigen Infrastrukturen verändern. Facebook und Google verändern etwa unsere Kommunikations- und Informationsformen. Die „alten“ Infrastrukturen der Massenmedien sind sehr stark reguliert. Der

Zugriff auf Facebook und Google ist dagegen schwer, weil sie international aufgestellte Konzerne sind. Das ist ein Dilemma. Diese Global Player haben einen großen Einfluss auf die Struktur von Öffentlichkeit und damit auf Politik, entziehen sich aber gleichzeitig politischem Einfluss.

Nun kann man sagen, solange Verbraucher\_innen ihre Rechte behalten, freiwillig entscheiden, wem sie ihre Daten geben und damit Macht übertragen, ist ja alles gut. Mal abgesehen davon, dass diese Souveränität heute trotz DSGVO nicht realisiert ist, denke ich, können Verbraucher\_innen aber die Folgen ihres Handelns nicht angemessen überblicken. Sie können strukturell bedingt kein ausreichendes Wissen darüber haben, was ein Unternehmen mit ihren Daten anstellt. Denn sie unterliegen, etwas überspitzt formuliert, keiner Kontrolle. Dem Prinzip nach wird damit das getan, was Geld und Einfluss vermehrt. Das kann aber nur in den seltensten Fällen im Sinne der Verbraucher\_innen sein. Deshalb ist allein der Verbraucherschutz nicht die Antwort auf die Herausforderung des „Datenkapitalismus“.

Das ist aber ein genuin sozialdemokratisches Thema! Denn die soziale Marktwirtschaft ist da der Gegenentwurf. Die Betonung liegt auf „sozial“. Der Gegenbegriff oder eher der Gegenentwurf zum „Datenkapitalismus“ ist deshalb die „Datendemokratie“. Das ist ja der Versuch, die wirtschaftlich-kapitalistische Rationalität institutionell so einzuhegen, dass die Interessen der Marktakteure, und somit ihr wirtschaftliches Handeln, nicht dem Gemeinwohl zuwiderlaufen – im besten Fall es sogar fördern. Genossenschaften sind da ein Beispiel. Aber auch kommunale Unternehmen. Es ist nicht zufällig, dass das die klassischen Infrastrukturanbieter sind, die bei uns so organisiert sind. Es gibt Bereiche, da können wir den Märkten nicht freien Lauf lassen, erst recht nicht in einer Welt digitalisierter Prozesse.

**Jetzt haben wir fast nur über die Folgen der Digitalisierung gesprochen. Müsstes an die Seite netzbasierter Kommunikation nicht auch andere (analoge) Innovationen treten, um die deliberative Demokratie und die Teilhabechancen der Bürger\_innen zu stärken?**

**Zimmermann:** Ja! Ich bin der festen Überzeugung, dass wir alle immer digitaler leben werden und damit auch soziale Medien und der digitale Austausch einen höheren Stellenwert einnehmen werden. Dennoch braucht es auch in der analogen Welt neue Ideen. Wir müssen „online“ und „offline“ zusammendenken. Dann entstehen neue Formen für Kommunikation und für das Zusammenleben. Das digitale Leben bietet viele Chancen, und ich bin Internetoptimist. Die Grundwerte Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität werden mit den neuen technischen Möglichkeiten gestärkt, doch zugleich müssen wir sie neu definieren und gerade als Europäer\_innen auch verteidigen. Bildung ist der Schlüssel zu vielem und gerade mit zunehmender Digitalisierung müssen wir dafür sorgen, dass viele Zugang dazu bekommen. Wir brauchen deshalb eine digitale und analoge Bildungsstrategie, die Bürger\_innen durch ihr ganzes Leben begleitet.

**Kettemann:** Es gibt so viele vordringliche Innovationsfelder, dass ich sie kaum alle aufzählen kann: Bildung; Arbeit, die Sinn macht; Infrastruktur, die Menschen erlaubt, auch auf dem Land zu wohnen; eine Förderung des Lokaljournalismus, der die Politik kontrolliert, Menschen aber auch vor Augen führt, dass „die

„Dass im Netz alle gleich seien, ist eine Illusion.“

„Je mehr Daten es gibt, desto höhere Standards müssen gelten.“

<sup>9</sup> Laut Wikipedia wird als Overton-Fenster „der Rahmen an Ideen bezeichnet, die im öffentlichen Diskurs akzeptiert werden, unter dem Gesichtspunkt der öffentlichen Moral. Nach diesem Modell enthält dieses Fenster eine Reihe von Postulaten, die im aktuellen Klima der öffentlichen Meinung als politisch akzeptabel angesehen werden und die ein Politiker empfehlen kann, ohne als zu extrem zu wirken, um ein öffentliches Amt zu erhalten oder zu behalten.“ <https://de.wikipedia.org/wiki/Overton-Fenster> (Letzter Zugriff 16.06.21) Der französische Philosoph Michel Foucault wählte dafür den Begriff „diskursive Formation“, also eine historisch kontingente Konfiguration bestimmter Regeln, die die Grenzen des Sagbaren markieren.

Medien“ auf der Seite der Wahrheit stehen sollen und nicht jener der Macht. Faire Betreuungsangebote, um Careworker\_innen zu entlasten, um allen Menschen zu ermöglichen, sich zu verwirklichen. Wer drei Jobs und Kinder hat, der hat keine Zeit für Demokratie. Aber Demokratie ist voraussetzungsreich und zu den Voraussetzungen gehört, dass Menschen Zeit haben müssen, um sich politisch zu betätigen. Wer um's Heute zittert, kann nicht an morgen denken. Menschen prekär zu beschäftigen, arm zu halten, zu unterdrücken, zu marginalisieren – dagegen müssen wir vorgehen. Arbeitnehmerrechte stärken, faire Entlohnung sicherstellen ... Es wächst eine politisierte Generation heran, die gesehen hat, was Bewegungen bewirken können. Sie muss den Raum bekommen, sich entfalten zu können. Es muss sich daher auch offline wieder mehr bewegen.

**Korkmaz-Emre:** Unsere Chance liegt auch in der proaktiven Aneignung. Wir können die Technologie hinter den neuen Kanälen natürlich selbst dafür nutzen, Beteiligung und damit Gleichheit zu erhöhen. Ich denke da etwa an die Ergänzung klassischer Bürgerbeteiligung in der kommunalen Planung. Auf diese Weise betten wir die Technologie in eine andere institutionelle Logik ein. Gleichheit bezieht sich hier auf das Recht, gehört und ernst genommen zu werden.

**Blaudsun:** Natürlich dürfen wir nicht allein auf netzbasierte Kommunikation setzen. Gibt es genügend Zeit für Kreativität? Analoge Formate haben natürlich auch große zwischenmenschliche Vorteile. Die digitalen Angebote sind extrem relevant, aber

ich wünsche mir, dass sie die entsprechenden Offline-Formate nicht ersetzen, sondern gemeinsam für mehr Teilhabe sorgen.

**Korkmaz-Emre:** Ich bin offen für Veränderungen an unserem Regierungssystem, oder noch stärker: Ich halte sie in mancher Hinsicht für nötig. Ich glaube aber nicht, dass wir damit die Herausforderungen, die sich im Zusammenhang mit den veränderten Kommunikations- und Informationsinfrastrukturen ergeben, einfach kompensieren können.

Wenn Sie etwa an die Frage denken, partizipative Elemente auch auf Bundesebene zu etablieren, dann denke ich, dass das derzeit nicht gerade die einfachste Konstellation für so ein Vorhaben ist. Desinformation und Beeinflussung über die sozialen Medien sind gegenwärtig ein großes Problem, wir sehen das beim Brexit, wir sehen das in den USA. Da muss man also vorsichtig sein und bei der Ausgestaltung neuer Instrumente dafür sorgen, dass man diejenigen, die dort mitberaten, auch in die Lage versetzt, unabhängig und auf Grundlage gesicherter Informationen zu entscheiden. Da ist es dann aber prinzipiell egal, ob man das analog oder digital macht.

Wir können aber in der Weiterentwicklung unseres Regierungssystems nicht einfach unser eigenes Ding machen und ignorieren, was sonst so passiert. Politisch legitimierte Akteure haben heute einfach nicht mehr die notwendige Souveränität über die Strukturen der Öffentlichkeit. Öffentlichkeit aber macht Politik.

„Unsere  
Chance liegt in  
der proaktiven  
Aneignung.“

## Die Autoren



© Valentina von Klenecke, CC BY-SA 4.0

**Jan Engelmann** arbeitet als Politikberater und Projektmanager beim Thinktank iRights.Lab. Zuvor war er unter anderem bei Wikimedia Deutschland als Geschäftsführer tätig. Er hat Politikwissenschaft in Heidelberg und Köln studiert, begann seinen beruflichen Weg als Lektor in einem medienwissenschaftlichen Verlag und war Mitbegründer des politiktheoretischen Magazins POLAR. Er hat zahlreiche Beiträge und Bücher zu Fragen der Gegenwartskultur und des Medienwandels veröffentlicht. Zuletzt war er Co-Autor einer Studie zu KI in der öffentlichen Verwaltung und hat die Neuauflage des Bandes „Wer regiert das Internet?“ (2019) in der medienpolitischen Reihe der FES betreut.



© Bettina Volke Fotografie

**Philipp Otto** ist Gründer und Direktor des Thinktanks iRights.Lab. Er ist Rechtswissenschaftler und zudem Leiter des Innovationsbüros des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (<https://www.innovationsbuero.net>). Er war Visiting Researcher beim Berkman Center for Internet & Society an der Harvard University und hat eine Vielzahl an Büchern, Aufsätzen und strategischen Analysen an der Schnittstelle von Recht, Technik, Gesellschaft und Politik im Kontext der Digitalisierung veröffentlicht, unter anderem den Sammelband „3THICS – Die Ethik der digitalen Zeit“ (2019). Er unterstützt öffentliche Einrichtungen, die Zivilgesellschaft, Unternehmen und Wissenschaft dabei, eine positiv geprägte und praktische digitale Zukunft zu entwickeln. Website: [www.irights-lab.de](http://www.irights-lab.de).

## Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden. Als gemeinnützige Einrichtung gestalten wir unsere Arbeit eigenständig und unabhängig. Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

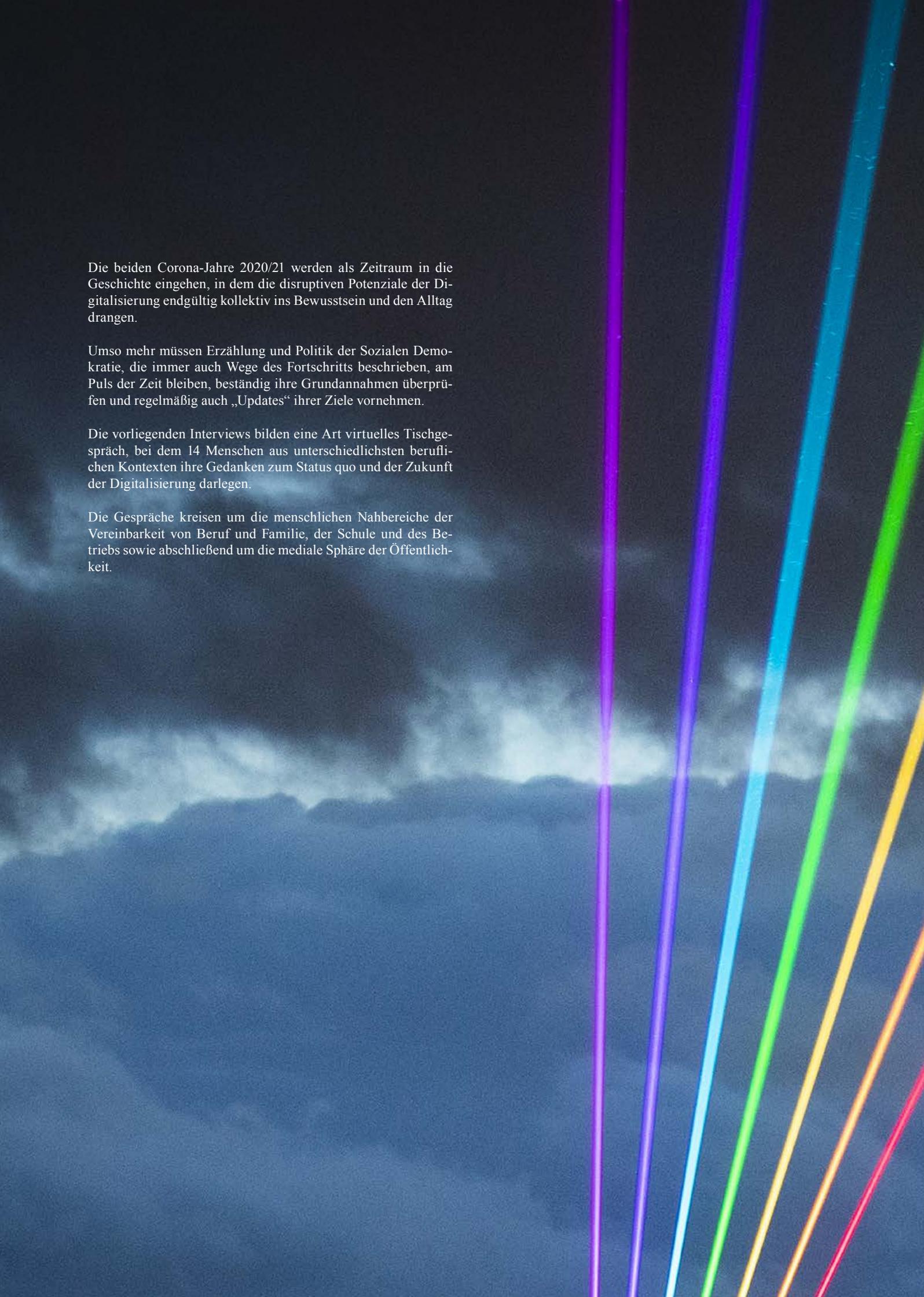
- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft
- Politikberatung
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern
- Begabtenförderung
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

**Bestellung Printversion/Kontakt:**  
[medienpolitik@fes.de](mailto:medienpolitik@fes.de)

**Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter:**  
[www.fes.de/datenschutzhinweise](http://www.fes.de/datenschutzhinweise)

[www.fes.de](http://www.fes.de)



The background of the page is a dark, moody sky with heavy, grey clouds. On the right side, several bright, vertical streaks of light in various colors (purple, blue, green, yellow, orange, red) extend from the bottom towards the top, resembling a rainbow or light trails. The text is positioned on the left side of the page, set against the dark sky.

Die beiden Corona-Jahre 2020/21 werden als Zeitraum in die Geschichte eingehen, in dem die disruptiven Potenziale der Digitalisierung endgültig kollektiv ins Bewusstsein und den Alltag drangen.

Umso mehr müssen Erzählung und Politik der Sozialen Demokratie, die immer auch Wege des Fortschritts beschrieben, am Puls der Zeit bleiben, beständig ihre Grundannahmen überprüfen und regelmäßig auch „Updates“ ihrer Ziele vornehmen.

Die vorliegenden Interviews bilden eine Art virtuelles Tischgespräch, bei dem 14 Menschen aus unterschiedlichsten beruflichen Kontexten ihre Gedanken zum Status quo und der Zukunft der Digitalisierung darlegen.

Die Gespräche kreisen um die menschlichen Nahbereiche der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Schule und des Betriebs sowie abschließend um die mediale Sphäre der Öffentlichkeit.