



# Eine-Welt-Presse

Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für die Vereinten Nationen (DGVN)

2/2020 | 37. JAHRGANG | ISSN 1614-5437



## DIGITALISIERUNG UND ARBEIT

Foto: Oliver Hasenkamp

### Eine Zukunft der Arbeit, die sich am Menschen orientiert

Von Home Office bis zu smarten Produktionsanlagen – die Digitalisierung beeinflusst unseren Arbeitsalltag enorm. Diese Ausgabe der Eine-Welt-Presse befasst sich mit den Chancen und Risiken der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt und damit, wie wir neue Technologien zu unserem Vorteil einsetzen können. Entsprechende Anregungen bietet der Bericht der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit.

75 Millionen Jobs könnte uns die Digitalisierung bis 2022 kosten. Das ergab eine Studie des Weltwirtschaftsforums. Während heute noch 71 Prozent der Arbeitsstunden von Menschen erfüllt werden, sollen es in ein paar Jahren nur noch 48 Prozent sein. Die Studie bestätigt die Angst vieler Menschen, in ihrem Job durch einen Roboter oder Computer ersetzt zu werden.

Diese Zahlen sind nur ein Beispiel für die zahlreichen Herausforderungen der Digitalisierung, die nach Regeln und Standards verlangen. Denn nur, wenn wir die digitale Wirtschaft aktiv mitgestalten, können wir dafür sorgen, dass sie sich zum Vorteil des Menschen auswirkt – nicht zu seinem Nachteil.

Die Vereinten Nationen haben mit der Agenda 2030 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) festgelegt, die allen Menschen bis zum Jahr 2030 bessere Lebensbedingungen ermöglichen sollen. Sie stellen Nachhaltigkeit, also den Schutz von Umwelt und Klima, in den Vordergrund. Aber neben ökologischen sind auch soziale und ökonomische Ziele in den SDGs vertreten. Beispielsweise soll Armut beendet und für alle Menschen ein Zugang zu Bildung gewährleistet werden. Ziel Nummer acht lautet »gute Arbeitsplätze und wirtschaftliches Wachstum«. Angestrebt ist

für alle Länder eine höhere wirtschaftliche Produktivität und Ressourceneffizienz. Ein hohes Wirtschaftswachstum wird besonders in den am wenigsten entwickelten Ländern für erforderlich gehalten. Zudem sollen produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen erreicht werden.

Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO), eine Organisation der Vereinten Nationen, setzt sich seit 100 Jahren dafür ein, dass sich die Arbeitsbedingungen überall auf der Welt verbessern. Dazu zählen etwa die Regulierung der Arbeitszeit oder des Mindestalters, ab dem junge Menschen arbeiten dürfen. Doch um die Ziele für nachhaltige Entwicklung mit der digitalisierten Wirtschaft zu vereinbaren, bedarf es neuer Ansätze und Maßnahmen der internationalen Staatengemeinschaft. Denn die bestehenden Gesetze, die Erfolge der ILO, lassen sich nicht ohne weiteres auf die digitalisierte Wirtschaft anwenden.

Um deren Risiken zu konkretisieren und mögliche Gegenmaßnahmen zu entwickeln, hat die ILO eine globale Kommission zur Zukunft der Arbeit berufen. Neben dem schwedischen Ministerpräsidenten Stefan Löfven und dem Staatspräsidenten der Republik Südafrika Cyril Ramaphosa im Vorsitz besteht die Kommission

aus 25 weiteren unabhängigen Personen aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Denkfabriken, Regierungen und Nichtregierungsorganisationen. Die Kommission nahm ihre Tätigkeit im Oktober 2017 auf Einladung des Generaldirektors der ILO Guy Ryder auf.

Grundsätzlich fordert die Kommission, dass die Nutzung von Technologien im Dienste menschenwürdiger Arbeit steht. Autonomie und Kontrolle soll beim Menschen liegen, nicht bei künstlicher Intelligenz oder Algorithmen. Denn wenn wir die Entwicklung der Digitalisierung sich selbst überlassen, könnten sich beispielsweise bereits bestehende regionale und geschlechtsspezifische Unterschiede vergrößern.

Die Arbeitsbedingungen bei digitalen Plattformen würden einen großen Rückschritt bei den bisher erreichten Rechten und Normen bedeuten bis hin zu Arbeitspraktiken, die an das 19. Jahrhundert erinnern (S. 7). Im Bereich Überwachung kann es zu Schwierigkeiten beim Datenschutz kommen (S. 4). Und ohne entsprechende Weiterbildungen und Qualifizierungen könnten viele Menschen ihren Arbeitsplatz verlieren.

Zudem werden neue Berufe entstehen, die völlig neue Fachkenntnisse erfordern. Auch Jobs, die trotz Digitalisierung bestehen bleiben, werden

- KERNARBEITSNORMEN** Seite 2
- SDGS UND DIE ILO** Seite 3
- ZUKUNFT DER ARBEIT GLOBAL** Seite 4
- BANGLADESCH** Seite 5
- GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT** Seite 6
- DIGITALISIERUNG** Seite 7
- BUYKOTT UND BILDUNG** Seite 8

sich aufgrund neuer Technologien verändern. Laut einer Studie des Weltwirtschaftsforums benötigen 58 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis 2022 Neu- und Weiterqualifizierungen. Jeder Fünfte werde dafür mehr als ein Jahr aufbringen müssen.

Doch diese Zahlen bergen auch eine gute Nachricht: Den 75 Millionen verdrängten Jobs stehen laut der Studie des Weltwirtschaftsforums 133 Millionen neue Stellen gegenüber, die die Digitalisierung bis 2022 schaffen soll.

Und die Digitalisierung hat weitere positive Folgen für den Arbeitsmarkt: Beispielsweise können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dank Homeoffice Privatleben und Job so leicht miteinander vereinbaren wie noch nie. Studien zeigen, wie digitale Kompetenz Frauen neue berufliche Chancen eröffnet (S. 6). Arbeitnehmerverbände können sich global organisieren und dadurch mehr Einfluss gewinnen. Und mithilfe der Blockchain-Technologie könnte die Bezahlung eines Mindestlohnes sichergestellt werden. Wie digitalisierte Arbeitsaufsicht für bessere Arbeitsbedingungen sorgen kann, zeigt das Beispiel Bangladesch (S. 5).



**Liebe Leserinnen und Leser,**

die Digitalisierung bietet viele Chancen, aber auch große Herausforderungen für unseren Arbeitsalltag und die Erreichung guter

Arbeitsbedingungen, wie die Vereinten Nationen (UN) sie anstreben: Etablierte Jobs fallen aufgrund des technologischen Fortschritts weg, anderswo entstehen neue Arbeitsmöglichkeiten. Einzelne Branchen wachsen mit großer Geschwindigkeit und neue Geschäftsmodelle wie Lieferdienste werfen die Frage auf, ob die Digitalisierung zu einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen beiträgt oder bestehende Probleme verschärft.

Im Jahr 2019 feierte die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), die älteste Sonderorganisation der UN, ihr 100-jähriges Jubiläum. Schon in ihrer Präambel aus dem Jahr 1919 macht sie deutlich, dass der Weltfrieden auf Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden kann. Die ILO hat mit ihrem Einsatz wichtige Fortschritte erzielt, darunter beispielsweise das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenschließen. Nun müssen diese Errungenschaften in das digitale Zeitalter überführt werden.

Diese Ausgabe der »Eine-Welt-Presse« fasst sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und der Frage, wie die Arbeit der Zukunft gestaltet werden kann. Mehrere Beiträge dieser Ausgabe widmen sich exemplarisch der Situation in Bangladesch, zu der Journalistinnen und Journalisten 2019 auf einer DGVN-Pressereise recherchierten.

Die zentrale Bedeutung menschenwürdiger Arbeit für nachhaltige Entwicklung haben die UN auch in der Agenda 2030 mit ihren Zielen für Nachhaltige Entwicklung (SDGs) unterstrichen. Im Rahmen des Jahresthemas »UN und Digitale Transformation« hat die DGVN auch eine weitere Ausgabe der »Eine-Welt-Presse« zu »Digitalisierung und nachhaltiger Entwicklung« herausgegeben, die wir Ihnen ebenfalls empfehlen möchten.

Wir freuen uns, wenn die Beiträge viele Leserinnen und Leser erreichen. Dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sind wir für finanzielle Förderung dieser Publikation wie auch der Pressereise sehr dankbar.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und erkenntnisreiche Lektüre.

**Detlef Dzembritzki**, DGVN-Vorsitzender



**Lehrerinnen und Lehrern** an weiterführenden Schulen bietet das Programm »UN im

Klassenzimmer« die Möglichkeit, internationale Politik für ihre Schülerinnen und Schüler erlebbar zu machen. Anhand von interaktiven Präsentationen lernen sie die Funktions- und Arbeitsweisen der Vereinten Nationen kennen und erproben in einer Simulation des UN-Sicherheitsrats ihr diplomatisches Geschick. Die Projekte werden von Studierenden durchgeführt, die sich bereits ausführlich mit den Vereinten Nationen beschäftigt haben.

**Studierende** mit Interesse an politischer Bildungsarbeit und den Vereinten Nationen können im Rahmen des Projektes UN im Klassenzimmer Schülerinnen und Schüler für die Weltorganisation begeistern. Gemeinsam mit einem Teamer bzw. einer Teamerin begleitet du die Schülerinnen und Schüler bei der Erarbeitung des UN-Basiswissens und/oder leitest eine Simulation des Sicherheitsrats an. Die DGVN bereitet dich optimal auf diese Aufgaben vor und stellt alle benötigten Materialien zur Verfügung.

Mehr Infos unter [www.UN-Klassenzimmer.de](http://www.UN-Klassenzimmer.de) oder direkt per Mail an [UNKlassenzimmer@dgvn.de](mailto:UNKlassenzimmer@dgvn.de)

# »Unser Kompass sind die Kernarbeitsnormen«

Dr. Annette Niederfranke, Direktorin der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Deutschland, über Erfolge der ILO, deren 100-jähriges Jubiläum und die Herausforderungen der Zukunft.

## Welche Bedeutung hat das 100-jährige Jubiläum für die ILO und ihre 187 Mitgliedstaaten?

In dieser Zeit, in der die Arbeitswelt durch Globalisierung, ökologische Herausforderungen und digitalen Wandel unter hohem Veränderungsdruck steht, bedeutet das Jubiläum einerseits eine Vergewisserung unseres Mandats, andererseits ermutigt es uns dazu, den gesellschaftlichen Wandel in unserer zukünftigen Arbeit zu berücksichtigen. Diesen Herausforderungen müssen wir uns auf internationaler Ebene stellen. Im Kontext der Vereinten Nationen nimmt die ILO dabei eine einzigartige Rolle ein: Ihr Mandat besteht darin, globale Arbeits- und Sozialnormen zu entwickeln und durchzusetzen. Und sie bringt neben Regierungen immer auch die Vertretungen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften an einen Tisch. Dieses Prinzip des Tripartismus ist die besondere Stärke der ILO, die auch in den aktuellen Reformprozessen des Systems der Vereinten Nationen erhalten bleiben muss. Für die ILO und ihre Mitgliedstaaten bedeutet das Jubiläum neben der Würdigung ihrer Grundprinzipien also auch den mutigen Blick nach vorn, zur Gestaltung menschenwürdiger Arbeit in einer sozial und ökologisch nachhaltigen Arbeitswelt unter verändernden Bedingungen.

## Aus welchen Erfolgen, aber auch Fehlern konnte die ILO in den letzten 100 Jahren besonders wichtige Lehren ziehen?

Dass die ILO eine lernende Organisation ist, wird zum Beispiel daran deutlich, dass wir heute Nachhaltigkeit und menschenwürdige Arbeit in Einklang bringen wollen. Wir entwickeln alle unsere Programme kontinuierlich weiter und passen unsere Strategien den weltweiten Entwicklungen an. Ein aktuelles Beispiel ist Katar, wo bekanntlich zigtausende Arbeitsmigranten unter katastrophalen Bedingungen die nächste Fußballweltmeisterschaft vorbereiten. Dort hatte die ILO eine entscheidende Rolle dabei gespielt, dass Katar ein traditionelles System der umfangreichen Kontrolle von Arbeitgebern über ihre Angestellten abgeschafft und einen allgemeinen Mindestlohn eingeführt hat, der auch

für die dort beschäftigten Migranten gilt. Weltweit konnten wir substantielle Fortschritte bei der Durchsetzung von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen erreichen, und wir haben entscheidend dazu beigetragen, menschenwürdige Arbeit für Geflüchtete im Libanon, in Jordanien und der Türkei zu schaffen. Doch auch wenn wir in vielen Bereichen große Fortschritte erzielt haben, ist das Ziel, menschenwürdige Arbeit überall durchzusetzen, längst nicht erreicht. So konnte die weltweite Kinderarbeit in den vergangenen Jahrzehnten zwar spürbar reduziert werden. Es macht uns aber besorgt und fordert Handeln, dass Kinderarbeit wieder steigt, zum Beispiel im Bergbau in Teilen Afrikas.

## Welche Eigenschaften haben der ILO dazu verholfen, so lange zu bestehen? Welche Aspekte der ILO haben sich innerhalb der vergangenen 100 Jahre trotz der sich ändernden Rahmenbedingungen bewährt?

Unser Kompass sind die Kernarbeitsnormen, also die grundlegenden Menschenrechte bei der Arbeit. Die Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen und das Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Herausforderung liegt darin, diese grundlegenden Normen in immer neuen Kontexten durchzusetzen. Der Schlüssel zum Erfolg ist dabei die Zusammenarbeit zwischen Regierungen – national wie international – aber auch die Nutzung politischer Plattformen wie G7 und G20.

## Vor welchen Herausforderungen steht die ILO heute und in Zukunft? Was sind die inhaltlichen Schwerpunkte und Ziele ihrer zukünftigen Arbeit?

Die Zukunft der Arbeitswelt wird vor allem von drei großen Trends geprägt: Der ökologischen Krise, dem technologischen Wandel und der Globalisierung, die mit nach wie vor sehr ungleichen demographischen und ökonomischen Entwicklungen in den verschiedenen Teilen der Welt einhergeht. Wenn wir über digitale Technologie sprechen, sollte es nicht um die Angst vor Automatisierung und Massenarbeitslosigkeit

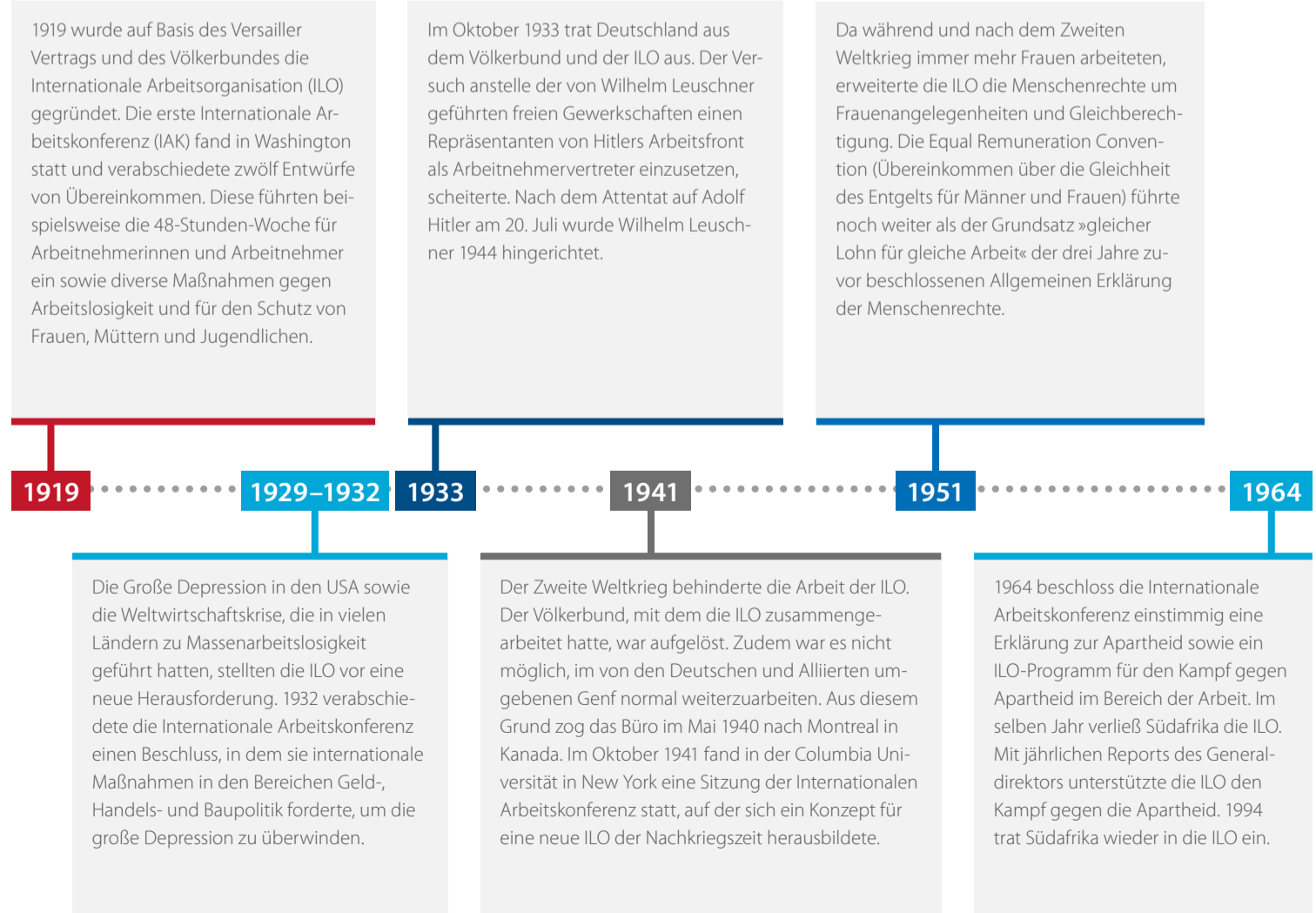


Foto: Bundespresseamt

gehen. Die Arbeit wird uns nicht ausgehen, aber sie wird sich massiv verändern. Entscheidend ist, dass dieser Wandel gerecht gestaltet und von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mitbestimmt wird.

Digitale Plattformen stellen uns vor eine schwierige Aufgabe, weil sie die Arbeitsbedingungen gleichzeitig flexibler und über Ländergrenzen hinweg organisieren und der Gefahr prekärer Arbeitsbedingungen unterliegen. Hier brauchen wir multilaterale Abkommen, um soziale Mindeststandards international durchzusetzen – so wie auch ein internationales Abkommen den Schutz und die Sicherheit von Menschen garantiert, die auf den Weltmeeren arbeiten. Zudem brauchen wir auch in der digitalen Arbeitswelt Formen von kollektiver Interessenvertretung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die große Aufgabe unserer Zeit – die Ökosystem- und Klimakrise – stellt die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Sie bedroht Milliarden Arbeitsplätze, aber wenn wir international entschiedene Maßnahmen ergreifen, können wir ein Nettplus von Millionen neuen Jobs in einer grüneren Wirtschaft schaffen. Die nötigen Investitionen in nachhaltige und menschenwürdige Arbeit zu erreichen, ist ein Schwerpunktziel der Vereinten Nationen und insbesondere der Internationalen Arbeitsorganisation.



# Die SDGs: Nachhaltige Entwicklung fördern

Mehr als eine Million Bürgerinnen und Bürger, Experten und Expertinnen, Organisationen und Regierungsstellen waren an der Formulierung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) beteiligt. Unter dem Titel »Transformation unserer Welt« beschlossen am 25. September 2015 auf dem UN-Nachhaltigkeitsgipfel in New York die Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Bis zum Jahr 2030 sollen die 17 Ziele und ihre 169 Unterziele für alle Menschen auf der Welt verwirklicht werden. Die Agenda 2030 beinhaltet sowohl ökologische als auch soziale und ökonomische Aspekte. Viele der Ziele bedingen sich gegenseitig: Denn ohne Bildung wird es keine Gleichberechtigung geben. Und Gesundheit, Wohlergehen und Wohlstand können nicht ohne menschenwürdige Arbeit erreicht werden.

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung gelten für alle. Nicht nur weniger entwickelte, sondern auch wohlhabende Länder müssen Entwicklungsschritte vornehmen. Durchgesetzt werden muss die Agenda 2030 von der Politik, der Wirtschaft und auch jedem einzelnen Menschen, etwa durch dessen Konsumententscheidungen. Alle tragen die gleiche Verantwortung für eine gemeinsame Zukunft.

Diese Entwicklung soll nachhaltig gestaltet werden. Das bedeutet, dass auch die Lebensumstände zukünftiger Generationen einbezogen und verbessert werden. Umweltschutz, soziale Gerechtigkeit und verantwortungsvolles Wirtschaften müssen zusammengedacht werden.



# Die Internationale Arbeitsorganisation



Zum 100-jährigen Bestehen beleuchtete die Internationale Arbeitsorganisation ihren Hauptsitz in Genf. Foto: ILO/Flickr/CC BY-NC-ND 2.0

Die Internationale Arbeitsorganisation (engl.: International Labour Organisation, ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Ihr Ziel ist, menschenwürdige Arbeit, Sozialschutz und den sozialen Dialog zu fördern. Zu diesem Zweck formuliert und etabliert sie internationale Arbeits- und Sozialstandards. Daran beteiligt sind Repräsentantinnen und Repräsentanten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie von Regierungen – die Struktur der ILO ist also dreigliedrig.

Die Instrumente der ILO lassen sich in Übereinkommen, Empfehlungen und Erklärungen einteilen. Übereinkommen müssen von den

Regierungen der Mitgliedstaaten ratifiziert werden und sorgen für rechtliche Verpflichtungen. Empfehlungen und Erklärungen müssen nicht ratifiziert werden, da sie lediglich eine Orientierungshilfe für die politische Ausrichtung der Mitgliedstaaten sind.

Im Jahr 2019 feiert die ILO ihr 100-jähriges Bestehen und ist damit die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Trotz zahlreicher politischer Herausforderungen hat die ILO mit 189 Übereinkommen und 205 Empfehlungen die Arbeitsbedingungen auf der ganzen Welt verbessert.

|   |   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
| <p>Die ILO befasst sich seit Beginn ihrer Geschichte mit dem Thema Kinderarbeit. Auf der ersten Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 1919 beschlossen 39 Nationen ein Mindestalter von 14 Jahren für Kinderarbeit in der Industrie. Seit 1973 gibt es ein Übereinkommen für die gesamte Wirtschaft.</p> | <p>Mit der »Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit« im Jahr 1998, wurden die Kernarbeitsnormen als universell gültig festgelegt. Die Mitgliedstaaten verpflichteten sich, diese einzuhalten. Die Erklärung umfasst die Vereinigungsfreiheit und die Tarifverhandlungen sowie die Freiheit von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beschäftigung.</p> | <p>Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008 war es nötig, den Auftrag der ILO anzupassen. Auf der 97. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz wurde eine Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung beschlossen. Darin forderten Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus allen Mitgliedstaaten eine neue Strategie zur Erhaltung offener Volkswirtschaften und Gesellschaften.</p> | <p>2011 verabschiedete die 100. Internationale Arbeitskonferenz eine Reihe von Normen, um die Arbeitsbedingungen der zehn Millionen in Privathaushalten tätigen Menschen zu verbessern. Erstmals gab es nun Instrumente für das Beschäftigungssegment mit dem höchsten Anteil an informeller Beschäftigung, also Beschäftigung ohne Arbeitsvertrag oder soziale Absicherung.</p> | <p>Im Januar 2019 legte die globale Kommission zur Zukunft der Arbeit ihren Bericht vor. Das 27-köpfige Gremium unter dem Vorsitz des Präsidenten von Südafrika und des schwedischen Premierministers beschreibt darin eine Vision für eine menschenorientierte Wirtschaft. In diesem Jahr feiert die ILO ihr 100-jähriges Bestehen.</p> |
| <p>1973</p>   | <p>1981</p>   | <p>1988+1999</p>   | <p>2008</p>  | <p>2019</p>  |
| <p>Fast die Hälfte der 189 Konventionen, die die ILO seit 1919 verabschiedet hat, befasst sich mit Gesundheits- und Sicherheitsfragen. 1981 verabschiedete die Konferenz beispielsweise das Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.</p>  | <p>Die Agenda für menschenwürdige Arbeit wurde 1999 verabschiedet und definierte vier strategische Aufgaben der ILO: Rechte am Arbeitsplatz, Beschäftigung, soziale Absicherung und sozialer Dialog. Die Gleichstellung der Geschlechter wurde als Querschnittsthema festgelegt.</p>  | <p>Angesichts der anhaltenden Arbeitslosigkeit, Armut, Ungleichheit und Insolvenz vieler Unternehmen, verabschiedete die 98. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2009 einen weltweiten Beschäftigungspakt. Sein Ziel war, den wirtschaftlichen Aufschwung zu fördern, Arbeitsplätze zu schaffen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Familien zu schützen.</p>  | <p>Im Jahr 2014 verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz ein neues, rechtsverbindliches ILO-Protokoll über Zwangsarbeit. Es zielt darauf ab, Präventions-, Schutz- und Kompensationsmaßnahmen voranzutreiben, um moderne Formen der Sklaverei abzuschießen.</p>  |  |

# »Wir fordern die Nutzung von Technologie zugunsten menschenwürdiger Arbeit«

Thorben Albrecht, Geschäftsführer der SPD und Mitglied der »Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit«, in einem Interview über den Bericht der Kommission »Für eine bessere Zukunft arbeiten«.



Foto: Susie Knoll

**Im Bericht »Für eine bessere Zukunft arbeiten« ist mehrmals von »Human in Command« die Rede. Was bedeutet dieser Ansatz und warum ist er so wichtig?**

Der »Mensch im Mittelpunkt« ist das Leitmotiv der Empfehlungen der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit. Das gilt vom anstrebenden Wirtschaftsmodell bis zu unserer Forderung, dass in der Arbeitswelt der Mensch die Letztentscheidung behalten muss und diese nicht an Technologie abgegeben werden darf. Wir fordern die Nutzung von Technologie zugunsten menschenwürdiger Arbeit und einen Technologieansatz, der dem Menschen Autonomie und Kontrolle (»Human in Command«) verleiht. Das hat nichts mit Ablehnung von Technologie zu tun. Sie kann Beschäftigte entlasten und mühsame, gefährliche und entbehrungsreiche Aufgaben für sie übernehmen. Aber Automatisierung kann auch die Autonomie der Beschäftigten einschränken und im schlimmsten Fall sogar gefährlich werden. Denken Sie an die beiden Abstürze von Boeing 737-MAX-Flugzeugen, bei denen es den Piloten nicht möglich war, die Fehlsteuerung des automatischen Systems zu korrigieren. So etwas müssen wir verhindern. Daher vertreten wir in Bezug auf künstliche Intelligenz einen Ansatz, der dem Menschen Autonomie und Kontrolle belässt und sicherstellt, dass die endgültigen Entscheidungen zur Arbeit von Menschen nicht von Algorithmen getroffen werden.

**Die Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit fordert ein internationales System zur Regelung digitaler Arbeitsplattformen. Wie soll dieses funktionieren und welche Ziele soll es verfolgen?**

Arbeitsplattformen, auf denen über Daten Arbeitsleistungen ohne jeglichen lokalen Bezug ausgetauscht werden, sind auf rein nationaler Ebene schwer zu regulieren. Häufig unterliegen die Beteiligten unterschiedlichen Rechtssystemen, wenn beispielsweise eine deutsche Firma über eine kalifornische Plattform Programmierinnen und Programmierer in Indien und Südafrika beauftragt. Wer ist dann für deren soziale Absicherung verantwortlich und stellt sicher, dass zumindest der lokale Mindestlohn gezahlt wird? Hier sind internationale Standards erforderlich, die verpflichtend in den ILO-Mitgliedstaaten umgesetzt werden müssen.

**Warum soll das Seearbeitsübereinkommen als Inspiration dafür dienen?**

Die Seeschifffahrt ist ähnlich international aufgestellt, mit Schiffen die weltweit unterwegs sind, deren Crew aus unterschiedlichen Ländern kommt und die eine Flagge führen, die häufig nicht die des Heimatlands des Reeders ist. Dennoch gibt es mit dem Seearbeitsübereinkommen einen Mechanismus, der grundlegende Beschäftigungs- und Sozialrechte der Seeleute absichert. Es werden internationale Standards mit verbindlichen Umsetzungsfristen gesetzt und so etwas brauchen wir auch für globale Arbeitsplattformen. Ein weiterer Punkt, der inspirierend ist, ist die Tatsache, dass beim Seearbeitsübereinkommen der Bedarf neuer Regeln permanent in tripartiten Strukturen, also unter Beteiligung von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierungen, überprüft wird. Da sich Arbeitsplattformen sehr schnell weiterentwickeln, sollte auch ihre Regulierung permanent weiterentwickelt werden.

**Welche Herausforderungen erwarten uns in Hinblick auf den Wegfall alter und die Entstehung neuer Jobs? Wie sollten wir damit umgehen?**

Wir stehen vor fundamentalen Umbrüchen in

der Arbeitswelt, die zu eklatanten Verwerfungen auf den Arbeitsmärkten führen. Die Auswirkungen sind in unterschiedlichen Ländern verschieden, aber alle Weltregionen sind betroffen. Sie führen nicht zu einem »Ende der Arbeit«, aber zu einer massiven Veränderung von Arbeit und den damit einhergehenden Qualifikationsanforderungen, sowie zu Arbeitsplatzverlusten und -gewinnen, die ungleich zwischen Branchen und Regionen verteilt sind. Diese fundamentale Transformation braucht aktive Gestaltung. Wir müssen durch Qualifizierung und Unterstützung in Übergangssituationen dafür sorgen, dass alle Menschen dauerhaft die Chance auf gute und gut bezahlte Arbeit haben. Warum soll zum Beispiel eine Arbeitslosenversicherung erst aktiv werden, wenn jemand bereits arbeitslos ist? Klüger wäre doch, bereits vorher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter zu qualifizieren, bevor sie ihren Arbeitsplatz verlieren.

**Welche Chancen bietet die Digitalisierung für Arbeitnehmerverbände?**

Für Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen ergibt sich die Chance, neue Berufsgruppen zu organisieren, die feststellen, dass man gemeinsam besser für seine Rechte eintreten kann. Das ist aber natürlich auch eine Herausforderung, wenn man Arbeiterinnen und Arbeiter organisieren muss, die nicht mehr gemeinsam in einer Werkshalle stehen oder im Büro sitzen, sondern nur digital miteinander verbunden sind. Und denen häufig sogar der Anspruch abgesprochen wird, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sein und entsprechende Rechte einzufordern zu können.

**Zu welchen Ergebnissen ist die Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit beim Thema Überwachung und Datenschutz gekommen?**

Neue Technologien eröffnen natürlich ganz neue Möglichkeiten, jeden einzelnen Arbeitsschritt zu überwachen. Und das ist wörtlich zu verstehen: Es kann ein einzelner Schritt oder eine Handbewegung in einer Lagerhalle sein oder die Eingabe jedes einzelnen Buchstabens oder Zeichens in einen Computer. Die Frage ist, ob diese Daten genutzt werden, um Arbeitsabläufe insgesamt

## WELCHE JOBS FALLEN WEG?

Ob der eigene (Traum-)Beruf von der Digitalisierung verdrängt wird, lässt sich mit einem Online-Tool des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, herausfinden. Laut dem sogenannten Job-Futuromat (job-futuromat.iab.de) können Berufe wie Kassierer/-in und Maschinenbaumechaniker/-in schon heute zu 100 Prozent automatisiert ausgeführt werden. Keine automatisierten Aufgaben gibt es in Erziehungsberufen oder der Sozialarbeit. Berufe im Verkauf oder Personalmanagement können bereits zu 50 bis 70 Prozent von Computern und Maschinen ausgeführt werden.

effektiver und möglichst auch ergonomischer und weniger stressig zu gestalten. Oder um das Verhalten einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kontrollieren und die Erkenntnisse im Zweifel gegen diese zu verwenden. Letzteres müssen wir durch entsprechende Regeln im Umgang mit den Daten verhindern.

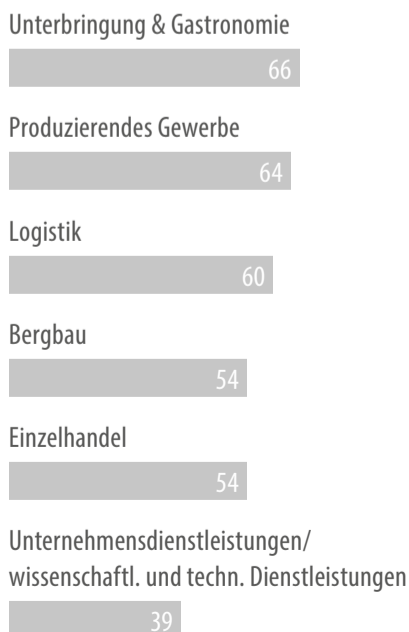
**Was hat es mit der Idee des Innovationslabors für digitale Technologien auf sich, die die Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit im Bericht vorschlägt?**

Als Kommission stehen wir dem Einsatz von Technologie grundsätzlich positiv gegenüber, empfehlen aber, wachsam gegenüber Fehlentwicklungen zu sein. Die Aufgabe des Innovationslabors soll es deshalb sein, die Einführung von Technologien hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen zu beobachten und daraus Schlüsse für notwendige neue oder angepasste Regulierungen zu ziehen. Da der technologische Wandel ein kontinuierlicher Prozess ist, empfehlen wir der ILO zudem, eine Monitoring-Expertengruppe einzusetzen, die die Pfade der Innovation verfolgt und die Organisation in der Frage berät, wie sie die daraus resultierenden politischen Herausforderungen angehen soll.

## SO VIELE JOBS KÖNNTE DIE AUTOMATISIERUNG KOSTEN

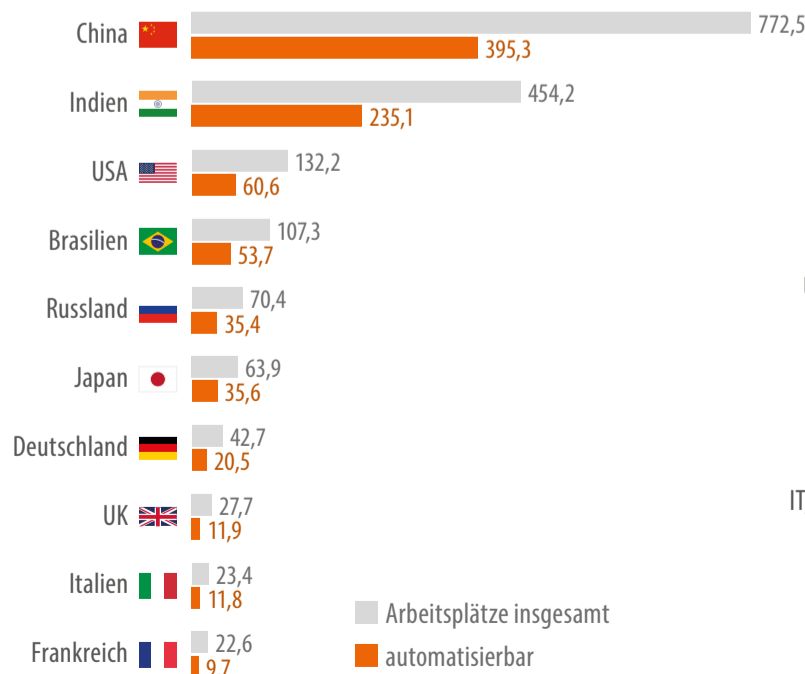
### Automatisierungspotential nach Branchen in Prozent

Quelle: McKinsey / Statista\_com



### Automatisierungspotential nach Ländern in Millionen

Quelle: McKinsey / Statista\_com



### Betroffene Beschäftigte in Deutschland bis 2025 in Millionen

Quelle: Boston Consulting Group



# Arbeitsaufsicht via App

Nach unzähligen Negativberichten über schlechte Arbeitsbedingungen in Bangladesch wurde stark in eine bessere Arbeitsinspektion investiert. Seit kurzem erfolgt die Bewertung der Textilfabriken sogar digital.



100 Fragen aus elf Themenbereichen muss Inspektor Sanjoy Kumar in der Labour Inspection Monitoring App beantworten.

Foto: Oliver Hasenkamp

1135 Todesopfer und 2438 Verletzte forderte der Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch am 24. April 2013. Der Unfall ist der schwerste Fabrikunfall in der Geschichte des Landes. Bereits am Vortag waren Risse im Gebäude festgestellt worden, sodass die Polizei den Textilarbeitern und -arbeiterinnen eigent-

lich verboten hatte, es zu betreten. Trotzdem wurden sie von den Fabrikbesitzern zur Arbeit gezwungen.

Nach der Katastrophe setzten sich lokale Interessensgruppen und Organisationen wie IndustriALL oder die Kampagne für Saubere Kleidung gemeinsam mit der ILO für mehr Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein. Der Aktionsplan forderte von der Regierung Bangladeschs, innerhalb von sechs Monaten zusätzliche 200 Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren einzustellen und die Behörde für Arbeitsinspektion in den Rang einer Generaldirektion zu erheben. Zudem solle ihr ein regelmäßiges Jahresbudget zur Verfügung gestellt werden, mit dem mindestens 800 Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen beschäftigt werden können und eine geeignete Infrastruktur gewährleistet werden kann.

Dies führte bereits zu einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Etwa 1600 Fabriken, in denen mehr als zwei Millionen Menschen tätig sind, wurden in Hinblick auf die Sicherheit am Arbeitsplatz geprüft. 96 Fabriken mussten wegen verschiedener Mängel dauerhaft, 50 übergangsweise schließen.

Doch aufgrund von Korruption, geringer Transparenz und Puscherei war die Arbeitsaufsicht noch nicht so verlässlich, wie sie sein müsste, um gute Arbeitsbedingungen für alle Näherinnen und Näher zu gewährleisten. 2017 führte die ILO die digitale Arbeitsaufsicht ein. Anstelle eines Papierformulars erhalten die Inspektoren und Inspektorinnen nun ein Tablet mit einer Labour Inspection Monitoring App (LIMA).

Sanjoy Kumar ist Inspektor in Gazipur, einer Stadt im Großraum der Hauptstadt Dhaka. Eine der Fabriken, die in sein Gebiet fallen, heißt HopLun, was auf Deutsch etwa »gute Hoffnung« bedeutet. HopLun ist eine Fabrik, in der Sanjoy Kumar meist nur wenig zu beanstanden hat. »Sie gehört zu den besten hier«, erklärt er. Er holt das Tablet aus seinem Rucksack und startet die App. Auf der Nutzeroberfläche kann sich der Inspektor durch die Fragen wischen und eine Bewertung vergeben. »In welchem Zustand sind die Wände?«, steht auf dem Bildschirm. Sanjoy Kumar klickt das grüne Kästchen an, knipst ein Foto und wischt zur nächsten Frage. Nun geht es auf das Dach des zehnstöckigen Gebäudes. »Die Türen sind offen, sodass die Arbeiter bei einem Unfall schneller raus können«, stellt Sanjoy Kumar fest. Auch

hier klickt er das grüne Kästchen auf dem Tablet an und lädt ein Beweisfoto hoch.

Vom Dach der Fabrik aus lässt sich das Treiben auf den Straßen von Gazipur gut beobachten: Hinter den Wellblechhütten am Fuße von HopLun türmen sich vielstöckige und kleinere Textilfabriken auf. Ob die Arbeitsbedingungen hinter den weiß, grau, hellblau gestrichenen Fassaden genauso gut sind wie bei HopLun, ist fraglich.

Die Chancen, dass dies der Fall ist, sind dank der App LIMA gestiegen. »Der Hauptvorteil sind genaue Daten, die in Echtzeit generiert und ständig aktualisiert werden«, erklärt Tuomo Poutiainen, Direktor der ILO-Repräsentanz in Bangladesch. Alle Daten sind digital gesammelt und können automatisch ausgewertet werden – eine enorme Arbeiterleichterung. Zudem ermöglicht es die Überwachung der Werksinspektionen, etwa durch die erforderlichen Fotos. So kann Korruption besser vorgebeugt werden. Theoretisch ist sogar eine GPS-Funktion denkbar. Es ließe sich prüfen, ob die Arbeitsaufseher und -aufseherinnen genügend Zeit in den Fabriken verbringen – oder ob sie dort nur ein Bestechungsgeld abholen und gute Bewertungen eintragen.

## Bangladesch: Schritt halten mit der Digitalisierung

Jobs fallen weg, Jobs kommen hinzu, Berufe und Geschäftsmodelle verändern sich – die Chancen und Risiken der Digitalisierung gelten nicht nur im globalen Norden, sondern auch im globalen Süden. Wirtschaftlich weniger entwickelte Länder wie Bangladesch haben es jedoch viel schwerer, sich dem anzupassen.

60 Prozent des Bruttoinlandsprodukts werden im asiatisch-pazifischen Raum bis 2021 auf den digitalen Sektor fallen. Das zeigt eine Untersuchung der International Data Corporation (IDC). Im gleichen Zeitraum soll die Digitalisierung jährlich für eine Steigerung des Bruttoinlandsprodukts des asiatisch-pazifischen Raums um 0,8 Prozent sorgen, also um 1,16 Billionen Dollar.

Auch in Bangladesch erfolgt eine »Übertragung von Geschäfts- und Verbrauchsmodellen in digitale Modelle«, wie Tuomo Poutiainen, Direktor der ILO-Repräsentanz in Bangladesch, erklärt. Allein: Bangladesch sei in diesem Szenario noch nicht wettbewerbsfähig.

Beispielsweise habe sich die Regierung Bangladeschs für die Entwicklung mobiler Anwendungen für öffentliche Dienstleistungen eingesetzt. Die Apps seien jedoch weder nutzerfreundlich gestaltet, noch werden sie aktualisiert. »Sie leisten nie, was sie versprechen«, sagt Poutiainen.

Auch diverse Unternehmen versuchen, Apps und digitale Dienstleistungen in Bangladesch zu etablieren – nicht immer erfolgreich. Wie in Deutschland vor einigen Jahren begegnen einem auch in Dhaka, der Hauptstadt Bangladeschs, immer wieder Radfahrerinnen und -fahrer mit pinkfarbenen Kühl-Rucksäcken. Was bei uns Foodora hieß und kürzlich von Lieferando gekauft wurde, heißt in Bangladesch Foodpanda. Das Konzept ist dasselbe: Über eine App lässt sich Essen aus Restaurants bestellen und zu sich nach Hause liefern. Für erste Zweifel, ob das in Bangladesch funktioniert, sorgt der chaotische Straßenverkehr. 12 000 Menschen sollen in Bangladesch pro Jahr an Verkehrsunfällen sterben. In Deutschland, mit einer halb so hohen Einwohnerzahl wie Bangladesch, gibt es mit 3275 Verkehrstoten im Jahr 2018 ein wesentlich geringeres Risiko im Straßenverkehr. In Bangladesch

hält sich bei gewöhnlicher Verkehrslage niemand an Fahrbahnbegrenzungen, was es für Radfahrer und Radfahrerinnen doppelt schwer machen sollte. Lange Lieferzeiten sind vorprogrammiert. Bei einem Test im Juli 2019 weckte die professionell anmutende App Hoffnung auf einen seriösen Service. Doch das bestellte Essen kam trotz GPS-Tracking des Fahrers nie an.

Die Kundinnen und Kunden des Lieferservices sind unzufrieden: »Gegen 18.15 Uhr gab die App an, dass das Essen in einer Minute ankommen sollte. Wir warteten und warteten. Aber es kam niemand«, schreibt ein Nutzer und ein anderer: »Die Rückerstattungspolitik bei Kreditkartenzahlungen ist schrecklich. Sie erstatten nichts zurück. Ich weiß immer noch nicht, wie sie es schaffen, ihr Geschäft in Bangladesch zu halten.«

Obleich die Digitalisierung von Verbrauchsmodellen in Bangladesch zum Teil weniger erfolgreich verläuft als beispielsweise in Deutschland, werden mittel- und langfristig viele Jobs wegfallen. Besonders bedroht sei der große Konfektionskleidungs-Sektor in Bangladesch, wie Poutiainen erklärt: »Mit fortschrittlichen Fertigungstechnologien wie 3D-Druck und Nanotechnologie kann Industrie 4.0 kundenspezifische Produkte zu den gleichen Kosten wie manuell hergestellte Produkte liefern.« Auch in den Bereichen Möbel, Leder, Schuhe sowie Tourismus werden viele Jobs wegfallen. »Die potenziellen Arbeitsplatzverluste könnten in diesen Branchen zwischen 20 und 60 Prozent liegen, was bis 2041 5,5 Millionen Arbeitsplätzen entspräche – dies ist eine sehr niedrige beziehungsweise konservative Schätzung«, befürchtet Poutiainen. Selbst wenn die Arbeitslosigkeit niedrig bleibt, könne die Automatisierung die Einkommensungleichheit verschlimmern. Denn die betroffenen Jobs erfordern meist keine Berufsausbildung oder besondere Qualifikation. Sie werden meist



Bei a2i, einem Förderprogramm der Regierung Bangladeschs, lernen Frauen den Umgang mit dem Computer. Foto: Tanja Koch

von Menschen ausgeführt, die es im Arbeitsmarkt ohnehin schwer haben.

Im Gegensatz zur westlichen Welt kann sich ein Land wie Bangladesch nicht darauf verlassen, dass die Digitalisierung genügend neue Jobs hervorbringen wird. Zwar benötigt auch der Konfektionskleidungs-Sektor Menschen, die etwa die automatisierten Prozesse leiten, die Maschinen warten und die Qualität prüfen. »Dies jedoch erfordert eine enorme Investition in Training und Weiterbildung von Millionen von ausgebildeten Arbeitskräften«, erklärt Poutiainen. Es erfordert Geld, das wirtschaftlich weniger entwickelte Länder nicht haben.

Für die Lösung dieser Probleme setzt sich die ILO ein. Auch die Agenda 2030 der Vereinten

Nationen hat mit dem Ziel Nummer 8 »produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle« zum Ziel. »Der 2019 veröffentlichte Bericht der globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit« argumentiert, dass menschenwürdige Arbeit als Grundlage für eine nachhaltige, auf den Menschen ausgerichtete Entwicklungsagenda dienen muss«, sagt Poutiainen. Dies könne nur erreicht werden, wenn sich Unternehmen, Regierungen, politische Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen, Angestellte und Arbeitssuchende an diese schnellleibigen technologischen Fortschritte anpassen und entsprechend handeln. Konkret benötigt Bangladesch qualifizierte Arbeitskräfte – nicht nur in bestimmten Berufen, sondern generell was technische Fähigkeiten angeht, etwa in der Informations- und Kommunikationstechnik.

# Zwischen neuen Jobs und sexistischen Algorithmen

Wird die Digitalisierung Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz fördern oder Ungleichheit verstärken?

»Technologie kann bei der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung eine maßgebliche Rolle spielen« – darauf weist der Bericht der globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit hin. Allerdings sei auch zu erkennen, dass »neue Geschäftsmodelle in der digitalen Wirtschaft das geschlechtsspezifische Gefälle zementieren.«

Thorben Albrecht, Geschäftsführer der SPD und Mitglied der Kommission, erklärt, was das bedeutet: »In einem engen Technikverständnis kann der Einsatz von Technologie geschlechtsspezifische Ungleichheiten noch verstärken, indem »technisches Wissen«, das immer noch eher Jungen und Männern zugeschrieben wird, noch wichtiger für viele Berufskarrieren wird. Umgekehrt könnten wir aber auch zu der Einsicht gelangen, dass es beim Einsatz von Technik stark um Kreativität und ganzheitliches Denken geht, das würde zu einem anderen Umgang mit Geschlechterstereotypen führen.«

Zudem vermutet Albrecht, dass die Arbeit am und mit Menschen – sofern diese nicht automatisiert werden kann oder soll – in Zukunft eine Aufwertung erfährt. Da diese Berufe »traditionell überwiegend von Frauen ausgeführt werden«, könnte dies beispielsweise den Gender Pay Gap verringern.

Eine weitere Herausforderung, die der Bericht anspricht, dreht sich um Algorithmen, die der Suche nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen. Diese könnten geschlechtsspezifische Unterschiede aufrechterhalten. »Der Ansatz von Künstlicher Intelligenz ist häufig, in großen Datenmengen bestimmte Muster zu erkennen und daraus Rückschlüsse zu ziehen. Das kann dann natürlich zu einer »Feedback-Schleife« führen: Wenn in der Vergangenheit »typisch männliche« Lebensläufe zu einer Einstellung geführt haben, kann es sein, dass der Algorithmus zu dem Schluss kommt, diese Merkmale als Einstiegsvoraussetzung zu definieren und Bewerber gezielt danach auszusuchen«, erklärt Albrecht. Aus diesem Grund müssten Algorithmen auf Vorurteile überprüft werden. »Manchmal würde es vielleicht schon helfen, wenn nicht nur Männer an der Programmierung beteiligt sind.«

Inwiefern sich die Digitalisierung auf die Gleichberechtigung auswirken könnte, wurde bereits in zahlreichen Studien analysiert. Eine Untersuchung des Beratungsunternehmens Accenture zeigt zum Beispiel: Digitale Kompetenz – also



Eine Studie ergab, dass Frauen stärker von neuen, durch die Digitalisierung entstehenden Berufen profitieren. Foto: Flickr/wocintech

die Fähigkeit mit digitalen Technologien umzugehen – vermindert berufliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Frauen profitieren von digitaler Kompetenz sogar stärker als Männer.

Die Ergebnisse zeigen länderübergreifend einen starken Zusammenhang zwischen digitaler Kompetenz und Bildungsniveau. Dies gilt für beide Geschlechter, jedoch für Frauen stärker als für Männer. »Schon mit wenig digitaler Kompetenz erreichen Frauen höhere Qualifikationen als Männer – und je bewanderter sie im Einsatz digitaler Hilfsmittel werden, desto schneller können sie sich bildungstechnisch von den Männern absetzen«, schreiben die Autoren und Autorinnen.

Was berufliche Chancen angeht, ist das Fazit noch klarer: Für Männer ergibt sich aus zusätzlicher digitaler Kompetenz kein wesentlicher Beschäftigungseffekt, für Frauen jedoch schon. Die Autorinnen und Autoren vermuten, dass dies an der Flexibilisierung von Arbeit liegt sowie daran, dass Frauen »stärker von neuen Berufsbildern profitieren.«

Allerdings gibt es auch Studien, die Gegenteiliges behaupten. Beispielsweise sollen Männer die durch Homeoffice gewonnene Zeitaufnahme in noch mehr Arbeit investieren, während Frauen sie zugunsten der Familie und des Privatlebens

nutzen. Das schrieb die Soziologin Andrea Bohrmann kürzlich in einer Stellungnahme von diversen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie IT-Expertinnen und -Experten an den Düsseldorfer Landtag. In dem Papier geht es darum, dass die zunehmenden Digitalisierungsprozesse in der Gesellschaft Geschlechtergerechtigkeit und Integration stärken können, aber auch viele Risiken bergen.

Eine Studie des Weltwirtschaftsforums weist auf ein weiteres solches Risiko hin: In vielen Ländern gehe der Frauenanteil unter Erwerbstätigen zurück oder verlagere sich hin zu mehr Teilzeitarbeit. Letzteres sei auch in Deutschland der Fall. Die Autorinnen und Autoren der Studie gehen davon aus, dass durch die Digitalisierung besonders viele Berufe automatisiert werden, in denen viele Frauen beschäftigt sind. Häufig handelt es sich um Tätigkeiten, für die nur eine geringe Qualifikation nötig ist und die unter problematischen Arbeitsbedingungen ausgeübt werden. Fallen diese Berufe weg, wenden sich besonders Frauen in Schwellen- und Entwicklungsländern eher der Familienarbeit zu, als dass sie notwendige Fähigkeiten für andere Tätigkeiten erlernen könnten.

Um zu klären, welche Maßnahmen nötig sind, um Gleichberechtigung in der digitalen Wirtschaft zu fördern, berief die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

## GENDER PAY GAP

Der Gender Pay Gap beschreibt den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von Männern und Frauen und wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns von Männern angegeben. Nach Angaben des Familienministeriums liegt der Gender Pay Gap in Deutschland bei 21 Prozent. Der bereinigte Wert liegt bei sechs Prozent und gibt die Lohnlücke ohne den Einfluss von Aspekten wie Teilzeitarbeit und Berufswahl an.

Franziska Giffey im April 2019 die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Vorsitzende des Gremiums ist Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok vom Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Die elf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Fachbereichen wie Wirtschaftswissenschaften, Jura, Informatik und Sozialwissenschaften werden der Frage nachgehen, welche Weichen jetzt gestellt werden müssen, um Chancengleichheit für Frauen und Männer in der digitalisierten Welt zu gewährleisten. »Bis zum Herbst 2020 erwarten wir konkrete Handlungsempfehlungen«, kündigte Ministerin Giffey an. Der gesamte Gleichstellungsbericht soll im Frühjahr 2021 vorliegen.



Minas Kinder sind gegen den Arbeitsaufenthalt auf Mauritius. Doch sie sieht keinen anderen Weg. Foto: Tanja Koch

## Migrant Workers: Vom Slum nach Mauritius

Vom Jobwegfall sind besonders Berufe betroffen, für die nur eine geringe Qualifikation nötig ist und die häufig von Frauen ausgeführt werden. Dabei haben die Betroffenen es schon jetzt schwer im Arbeitsmarkt. Mit Arbeitsmigration auf Zeit versuchen sie, ihr Vermögen aufzubessern.

Mina sitzt auf einem blauen Plastikhocker. Der Boden unter ihren Füßen ist matschig, die Luft im Slum von Gognagar ist schwül. Mina ist etwa 30 Jahre alt, so genau weiß sie es nicht. Sie lebt hier gemeinsam mit ihrem Mann und ihren drei Söhnen von 18, neun und zweieinhalb Jahren. Den jüngsten hält sie vor sich im Arm. Er trägt kein Shirt, nur eine hellblaue Shorts. Bald wird Mina ihre Familie für Jahre in dem Slum zurücklassen müssen. Sie wird als Arbeitsmigrantin nach Mauritius fliegen. Dort soll sie als Textilarbeiterin rund dreimal so viel verdienen können wie in Bangladesch: nämlich 30 000 Taka (etwa 320 Euro) pro Monat anstatt 9 000 Taka (etwa 96 Euro).

Jedes Jahr verlassen 400 000 Menschen Bangladesch, um in Übersee zu arbeiten. Doch nicht immer geht der Traum vom Sparpolster für die Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Erfüllung. Oft lohnt sich der Aufenthalt nicht, da die Vermittlungsgebühren sehr hoch sind. Zudem erleben Arbeitsmigrantinnen und -migranten immer wieder Diskriminierung, Ausbeutung und Misshandlung. Die ILO und die Regierung von Bangladesch setzen sich daher für eine geregelte Vermittlung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten ein sowie für bessere Arbeitsbedingungen und Sicherheit für die Arbeiterinnen und Arbeiter vor Ort.

Auch Mina zahlt sehr viel Geld an die Agentur, die sie betreut. Sie musste dafür einen Kredit von 90 000 Taka aufnehmen. Angst vor negativen Erfahrungen vor Ort scheint sie aber nicht zu haben. Die Erfahrungsberichte ihrer Schwester, die als Haushaltshilfe in Saudi-Arabien war und einer Freundin, die seit sieben Jahren in Mauritius arbeitet, machen ihr Mut. »Wenn das alles vorbei ist, können wir uns vielleicht ein Haus bauen«, hofft sie. Sie zeigt auf ein Haus aus Stein, schräg gegenüber der winzigen Hütte, in der Mina wohnt. Etwa eine Million Taka würde der Bau eines Hauses kosten. Ob am Ende genug Geld dafür übrig bleibt, hat sie jedoch noch nicht durchgerechnet.

# »In der Digitalisierung stecken unglaublich viele Chancen«

Ein Gespräch mit Prof. Dr. Dirk Windemuth, dem Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

## Inwiefern kann die Digitalisierung unsere Arbeitsbedingungen verbessern?

Die Digitalisierung hat eine ganze Reihe von Vorteilen. Sie nimmt uns zum Beispiel Arbeit ab, die nicht gut ist. Eine der am häufigsten angegebenen psychischen Belastungen in Betrieben in Deutschland ist Monotonie. Das ist zum Beispiel bei Kassierern ein Problem, die den ganzen Tag Produkte über den Scanner schieben. Auch körperliche Arbeit, die mit körperlichen und psychischen Belastungen einhergehen, wird uns inzwischen von Maschinen abgenommen. Der Dachdecker muss nicht mehr auf jedes Dach klettern, denn inzwischen werden die Inspektionen oft mit Drohnen gemacht. Das Gleiche gilt für gefährliche Tätigkeiten, etwa im Transport von Gefahrenstoffen. Wenn mir auf einmal sehr zuverlässige Computer oder Roboter diesen Job abnehmen, ist das eine feine Sache.

## Wie sieht es bei Büro-Tätigkeiten aus?

Erstmal ist es gut, dass wir Arbeit jetzt von Zuhause oder anderen Orten aus erledigen können. Menschen können so viel besser Familie und Beruf unter einen Hut bringen. Insofern glaube ich, in der Digitalisierung stecken unglaublich viele Chancen für die Reduzierung von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken. Natürlich sind das keine Selbstläufer. Es ist noch lange nicht so, dass alles an der Digitalisierung nur gesund ist. Auf die Gefahren, die es gibt, muss man reagieren. Die muss man ganz dringend in den Griff bekommen, sodass man von den Vorteilen der Digitalisierung richtig profitieren kann.

## Welche Gefahren sind das konkret?

Zu den Nachteilen der Digitalisierung gehört die Erreichbarkeit. Diese ist allerdings nicht erst durch die Digitalisierung im Sinne von Robotern und Arbeit der Zukunft ein Problem geworden, sondern streng genommen, seitdem es mobile Telefone gibt. Die zeitliche Grenze liegt ungefähr in der Jahrhundertwende. Wenn Menschen zuhause oder in der Freizeit, egal wo sie sind, dienstlich erreicht werden, ist das ein Problem. Ein mindestens genauso großes Problem ist aber, dass Menschen am Arbeitsplatz privat auch dann erreichbar sind, wenn nichts besonders Wichtiges zuhause oder anderswo passiert ist. Dadurch sind die psychischen Belastungen aus dem Privatleben am Arbeitsplatz gelandet.

## Was können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tun, um das zu verhindern?

Wenn mehrere Belastungen zusammen kommen, wirken sie nicht nur kumulativ, sondern noch viel stärker. Wenn ich am Arbeitsplatz bin, sollte ich deshalb möglichst nur für dringende Dinge erreichbar sein. Und ich sollte auch nicht meine privaten Social Media bedienen. So können Belastungen reduziert werden. Das Gleiche gilt umgekehrt für die Arbeit zuhause. Auch da muss es jeden Tag ein klares Ende geben.

## Was können Führungskräfte tun, um zu vermeiden, dass ständige Erreichbarkeit zu einem gesundheitlichen Problem bei ihren Mitarbeitern führt?

Oft resultiert das Problem daraus, dass es in Betrieben gar nicht thematisiert wird. Das allerwichtigste ist, dass die Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darüber sprechen. Geklärt werden sollte, welche Erwartungen der Vorgesetzte hat, wann Angestellte erreichbar sein sollen. Oft zeigt sich, dass die Vorgesetzten entsetzt sind, wenn Sie bemerken, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meinen, immer erreichbar sein zu müssen. Vorgesetzte sagen dann: »Das ist doch klar, dass, wenn ich sonntags eine E-Mail schicke, die nicht am Sonntag auch noch beantwortet werden muss.«

## Wie ist es, wenn ich das Gefühl habe, es macht mir nichts aus, am Wochenende oder Abend noch schnell etwas für die Arbeit zu erledigen?

Grundsätzlich gilt: Es gibt eine gesetzliche Vorgabe, zwischen Arbeitsende und Arbeitsanfang elf Stunden Ruhezeit einzuhalten. Sonst kann es sein, dass man in der Nacht eine E-Mail bekommt, dass irgendetwas blöd gelaufen ist, und man dann nicht mehr so gut schlafen kann. Insofern sollte die Regel sein: Ab einer gewissen Uhrzeit werden keine E-Mails mehr abgefragt. Falls vom Chef eine E-Mail kommt, die ich mir trotz allem angucken muss, kann man ja ausmachen, dass er noch eine kurze WhatsApp Nachricht schickt und sagt: »Tut mir leid, aber kannst du nochmal reingucken?« Das müssen aber Ausnahmen bleiben. Es ist gut belegt, dass Menschen ohne Erholung krank werden. Und es gibt noch eine Ausnahme, die gerade von der Uni Rostock belegt wurde: Wenn Sie freitags ein Projekt nicht abschließen können, zum Beispiel

weil Sie eine Antwort noch nicht bekommen haben, dann denken Sie die ganze Zeit an diese Aufgabe. Wenn man sich dann am Samstagvormittag noch eine Stunde hinsetzt und das Projekt abschließt, bringt es für das Gesamtwochenende eine bessere Erholung. Aber auch das muss eine Ausnahme bleiben.

## Welche gesetzlichen Rahmenbedingungen, welche Rechte und Pflichten gibt es für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?

Ein Recht ist zu sagen: Außerhalb der bezahlten Arbeitszeit arbeite ich nicht. Man kann natürlich argumentieren, dass es Leute gibt, die Bereitschaftsdienst haben, und es gibt ja auch eine gewisse Loyalitätspflicht. Wenn es mal erforderlich ist, muss es dem Arbeitgeber auch möglich sein, seine Angestellten einzusetzen. Es kann nicht sein, dass die Bude abbrennt und man sagt: »Schade, aber ich guck mir morgen mal an, was noch übrig ist.« Für Notfälle gibt es Regelungen. Auf der andere Seite gibt es eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die sich aus jedem Arbeitsvertrag ableitet. Diese Fürsorgepflicht besagt, dass ich darauf achten muss, dass meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Arbeit nicht krank werden und dass sie sich erholen können.

## Welche Folgen gibt es konkret für die Gesundheit?

Wenn ich über lange Zeit, ohne Perspektive, dass es besser wird, nicht abschalte, reagiere ich körperlich – das ist auch messbar. In diesem Fall ist das Risiko erhöht, an psychosomatischen Störungen wie Herz-Kreislauf-Beschwerden, Magenproblemen und Rückenschmerzen zu erkranken. Eines der Dinge, die am ehesten passieren ist, dass die Konzentration nachlässt. Dadurch steigt drastisch die Unfallwahrscheinlichkeit. Menschen können sich zum Beispiel im Straßenverkehr weniger gut konzentrieren, wenn sie nicht erholt sind. Natürlich ist das ein Faktor, der auch die Entstehung psychischer Störungen mitverursachen kann. Eine solche entsteht aber nie nur aufgrund der Arbeit, sondern aufgrund mehrerer Faktoren.

## Welche Rolle spielt das Thema Überwachung, zum Beispiel bei GPS-Tracking oder Video-Installationen?

Das ist sehr unterschiedlich und hängt davon



Foto: IAG/Stephan Floß

ab, wie die Menschen das empfinden. Es gibt Menschen, die sagen: »Ist mir egal, wird ja eh alles durch Google und so weiter überwacht. Da kommt es dann auch nicht mehr drauf an.« Und es gibt Menschen, die sensibler darauf reagieren, für die das eine echte Belastung ist. Das kann dazu führen, dass die Überwachung sich ungünstig auswirkt im Hinblick auf körperliche Gesundheit, psychisches Befinden und Unfälle.

## Inwiefern ist die DGUV aktiv, um gesundheitliche Folgen durch Arbeitsbedingungen vorzubeugen?

Es hängt sehr von den verschiedenen Branchen ab. Wir schulen Führungskräfte, Betriebsräte und Beschäftigte in Seminaren. Wir forschen, um herauszufinden, wo eigentlich die Probleme liegen und was mögliche Folgen sind. Zudem machen wir sehr viel Öffentlichkeitsarbeit. Wir haben gerade eine Kampagne gestartet. Sie heißt »kommitmensch« und hat das Ziel, eine Kultur der Prävention in die Betriebe zu bringen. Vertrauen ist da ein ganz wichtiger Punkt. Denn dieses ist beispielsweise Grundlage dafür, dass Menschen guten Gewissens Homeoffice machen können. Wenn nämlich kein Vertrauen da ist, egal ob vom Vorgesetzten oder vom Kollegen oder Unterstellten, kann dieses Modell nicht funktionieren. Dann sind Sie zuhause und stehen unendlich unter Druck. Wenn Sie anfangen zu überlegen, ob Sie jetzt auf die Toilette gehen und zwei bis drei Minuten nicht erreichbar sein dürfen, weil genau dann ja der Chef anrufen könnte, ist schon etwas schief gelaufen.

## Digitale Tagelöhner

»Unternehmen, die über Apps Jobs vermitteln, könnten die Arbeitspraktiken des 19. Jahrhunderts wieder aufleben lassen« befürchtet die globale Kommission zur Zukunft der Arbeit. Sind die Arbeitsbedingungen bei Lieferdiensten und Co. tatsächlich so schlecht? Und wenn ja, was lässt sich dagegen unternehmen?

»Fahren Sie weg oder es gibt eine Buße«, sagt die Politesse. Der Paketzusteller zieht die Augenbrauen zusammen und dreht sich zu seinem Van, um den Kofferraum zu öffnen. Er wirkt gestresst, nimmt sich keine Zeit, der Frau zuzuhören. Schnitt. Ein Aufzug. »out of order«, sagt das Schild darauf. »Mist«, sagt der Paketzusteller und eilt an der Kamera vorbei zur Treppe. Schnitt. Er sitzt in einem Büro. »Du arbeitest nicht für uns. Du arbeitest mit uns«, sagt der Mann ihm gegenüber streng.

Die Szenen stammen aus dem Trailer des Films »Sorry we missed you«. Er illustriert eine problematische Entwicklung des Arbeitsmarktes: die sogenannte Gig-Economy, zu der Unternehmen wie der Fahrdienstvermittler Uber oder der Essenslieferdienst Deliveroo gehören. Für den Begriff »Gig Economy« gibt es verschiedene Definitionen. »Die meisten verstehen darunter, dass Arbeitskräfte über Online-Plattformen

einzelne Jobs oder Aufträge im Dienstleistungsbereich finden, die jeweils aus einer zeitlich eng begrenzten Aufgabe bestehen«, erklärt Andrea Herrmann, Professorin für Innovations-Studien an der Universität Utrecht und Gastwissenschaftlerin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (Köln). Die Plattformen sehen sich jedoch nicht als Arbeit- oder Auftraggeber, sondern nur als Vermittler. Die Beschäftigten sind nicht angestellt, sondern selbstständig.

Doch übernimmt jemand immer wieder für ein Unternehmen die gleiche Aufgabe, stellt sich schnell die Frage nach der Scheinselbstständigkeit. Das heißt: Die Unternehmen müssten die Beschäftigten eigentlich feststellen und den Arbeitgeberbeitrag für die gesetzliche Sozialversicherung zahlen. Sprich: Verantwortung für sie übernehmen. Nicht alle Plattformen sehen sich in der Pflicht, dies zu tun. »Wir haben 2018 in den Niederlanden eine Studie durchgeführt und

uns verschiedene Lieferservices angeschaut: Foodora in Deutschland, die jetzt zu Lieferando gehören, Deliveroo, Uber Eats und den niederländischen Lieferdienst thuis bezorgd«, sagt Herrmann. Die Arbeitsbedingungen seien bei den vier Unternehmen sehr unterschiedlich. Zwei böten richtige Arbeitsverträge an, auch wenn diese sehr flexibel gestaltet seien. Die Gig-Arbeiterinnen oder -Arbeiter haben so etwa ein Anrecht auf Krankengeld und eine Unfallversicherung. Bei Lieferando gebe es mehr Absicherung für die Fahrerinnen und Fahrer, bei Uber Eats weniger.

»Es gibt in der Gig-Economy Ausbeutung, es gibt aber auch Chancen«, sagt Herrmann. Die Gig-Economy, die ihren Namen aus der Musikbranche hat – Musiker werden ebenfalls pro Auftritt, also pro individuellem Gig, bezahlt – entstand in Amerika zur Zeit der großen Rezessionen 2008. Die neuen Plattformen boten Menschen die

Chance, wenigstens ein bisschen Geld zu verdienen. Auch für potentielle Wirtschaftsflüchtlinge ist die Gig-Economy eine Chance. Anstatt aufgrund mangelnder Arbeit auszuwandern, könnten Freelancer von ihren Heimatländern aus Aufträge aus anderen Staaten bearbeiten.

Der allergrößte Teil der Menschen, die in der Gig-Economy tätig sind, sehen dies als Nebenjob an. Dieser Anteil der Arbeiterinnen und Arbeiter sei einer Studie zufolge sehr zufrieden. »Es gibt aber auch Leute, die davon leben, und die sind oftmals sehr unzufrieden, da sie bis zu 16 Stunden am Tag online sind, um keinen Gig-Job zu verpassen, und auch Gig-Jobs zu schlechten Bedingungen annehmen«, weiß Herrmann. Wenn die Gig-Economy nun weiter wächst, sei deshalb zu untersuchen, wie sich das Dreiecksmodell aus Plattform, Arbeiterin oder Arbeiter und Kundschaft mit dem traditionellen Arbeitsrecht vereinbaren lässt.

# Engagieren und Buykottieren

Ein eigener Beitrag für bessere Arbeitsbedingungen

Lust auf Pizza? Wer bei einem restaurant-eigenen Lieferdienst Essen bestellt, unterstützt Familienbetriebe. Apps wie Deliveroo hingegen beschäftigen meist selbstständige Fahrerinnen und Fahrer, für die sie keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Auch der Fahrdienstvermittler Uber zählt zu der sogenannten Gig-Economy (s. S. 7). Besser das konventionelle Taxi oder die U-Bahn nehmen.



Wegen schlechter Arbeitsbedingungen in der Textilproduktion lassen viele Menschen Kleidung mit »Made in Bangladesch«-Schildchen im Laden hängen. Dabei stehen diese Worte nicht immer für Ausbeutung. Besser ist es, auf Siegel bei der Kleidung zu achten, etwa das der Fair Wear Foundation oder das Fair-Trade-Siegel. Die Website siegelklarheit.de informiert über entsprechende Standards sowie Siegel für andere Produktgruppen.



Bei welchen Marken und Herstellern sind die Arbeitsbedingungen besonders schlecht? Diese Frage beantwortet die App Buycott. Nach der Registrierung können sich Nutzerinnen und Nutzer sogenannten Kampagnen anschließen – etwa zu Themen wie Einkommensungleichheit oder Kinderarbeit in der Schokoladenherstellung. Wer anschließend über die App den Strichcode eines Produkts scannt, erfährt, ob der Hersteller gegen die Standards der Kampagnen verstößt.



Immer wieder starten Menschen Petitionen, um die Politik auf Missstände aufmerksam zu machen, so etwa im Januar 2019 zum Thema »Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Angestellte bei Subunternehmern im Post- und Paketbereich«. Wer die Petitionen (digital) unterschreibt, erhöht die Chance auf entsprechende Gesetze.



Zugegeben: Der Sklavenrechner ist ein etwas makaberes Tool. Und es verbessert auch keine Arbeitsbedingungen. Doch es hilft, den eigenen Konsum zu hinterfragen. Auf slaveryfootprint.org können Verbraucherinnen und Verbraucher Angaben zu ihrem Lebensstil machen und erfahren anschließend, wie viele Sklavinnen und Sklaven aktuell für sie arbeiten.



Um sich für bessere Arbeitsbedingungen in der eigenen Branche einzusetzen, ist es sinnvoll, einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband beizutreten. Diese kämpfen beispielsweise für höhere Löhne. Mit aktivem Engagement können Angestellte selbst etwas beitragen oder die Gewerkschaft mit den Monatsbeiträgen unterstützen.



Wer sich aktiv für bessere Arbeitsbedingungen in wirtschaftlich weniger entwickelten Ländern engagieren möchte, kann der Organisation Amnesty International beitreten. Sie kämpft mithilfe von Aufklärung, Lobby- und Pressearbeit sowie Aktionen wie Briefe an Entscheidungsträgerinnen und -träger gegen Menschenrechtsverletzungen.



Es ist verführerisch: Heute bestellen, morgen in den Händen halten. Mit Angeboten wie Amazon Prime Schreibwaren, Haushaltsartikel oder Geschenke zu bestellen ist einfach praktisch. Doch mit dem Kauf unterstützen Verbraucherinnen und Verbraucher oft Unternehmen, die nicht nur (schein-)selbstständige Fahrerinnen und Fahrer beschäftigt, sondern auch bekannt dafür sind, etwa ihre angestellten Lageristinnen und Lageristen unter problematischen Bedingungen arbeiten zu lassen. Vielleicht gibt es ja stattdessen um die Ecke einen Laden, der das gleiche oder ein ähnliches Produkt verkauft?



## Ist digitale Bildung besser?

Wenn der Arbeitsmarkt digitaler wird, benötigen Menschen digitale Kompetenz, um Jobs zu finden. Unter anderem deshalb bringen immer mehr Schulen und Kindergärten schon den Jüngsten bei, mit neuen Technologien umzugehen. Dabei bezweifelt die Wissenschaft, dass der digitale Unterricht Vorteile hat.



Unterricht am Computer und Tablet gilt als besonders fortschrittlich und effektiv. Foto: UNHCR/Egor Dubrovsky

Fünf Milliarden Euro verspricht der vom Bundestag beschlossene Digitalpakt deutschen Schulen. Auf fünf Jahre gerechnet sind das 500 Euro pro Schülerin und Schüler. Finanziert werden sollen davon Tablets für den Unterricht. Expertinnen und Experten haben bereits ausgerechnet, dass der Betrag nicht ausreicht.

Einzelne Schulen haben bereits eine Möglichkeit gefunden, die Digitalisierung in ihren Klassenräumen auch ohne Geld vom Staat voranzutreiben: Sie kooperieren mit Konzernen wie Apple oder Google. In Deutschland gibt es sieben »Apple Distinguished Schools« sowie mehrere Schulen, die mit der Google-Plattform »G Suite of Education« arbeiten – um wie viele Schulen genau es sich handelt, ist nicht öffentlich bekannt. Im Grunde sind diese Kooperationen Werbung für die Unternehmen. Die

Schülerinnen und Schüler lernen, mit den jeweiligen Geräten und Programmen umzugehen und kaufen später womöglich eher Produkte des bekannten Herstellers. Aufgrund des Neutralitätsgebots für Lehrkräfte ist Werbung an Schulen jedoch problematisch.

Doch warum besteht überhaupt so großes Interesse an digitalem Unterricht? Einer der Gründe ist, dass in vielen Berufen sogenannte »Digital Natives« gefragt sind. Digital Natives, übersetzt in etwa »digitale Muttersprachler und Muttersprachlerinnen« sind Menschen, die mit digitalen Technologien aufgewachsen sind. Zudem können neue Technologien in der Wirtschaft, etwa in Produktionsbetrieben, Prozesse optimieren. Nah liegt die Schlussfolgerung, dass dies auch für Bildung gilt. Doch dass digitalisierter Unterricht effektiver oder effizienter ist,

ist wissenschaftlich nicht belegt. Studien lassen sogar auf das Gegenteil schließen: Beispielsweise kommt eine Analyse auf Grundlage der »Trends in International Mathematics and Science Study 2011« zu dem Schluss, dass Grundschülerinnen und -schüler in Mathematik und Naturwissenschaften niedrigere Kompetenzen erlangen, wenn sie im Unterricht einmal wöchentlich einen Computer nutzen. Auch in anderen Fächern sollen digitale Medien negative Auswirkungen haben: Schon 2014 bestätigte die Studie »The Pen is mightier than the Keyboard«, dass dem Unterricht mit Stift und Papier zu folgen, nachhaltiger wirkt als digitale Notizen am Laptop. Im Bereich Lesen und Lernen sind Papier und Stift digitalen Geräten ebenfalls überlegen, wie die Studie »Don't throw away your printed books« zeigt. Vermutlich lesen Schülerinnen und Schüler gründlicher, wenn sie ein Papier vor sich haben, als wenn sie auf einen Bildschirm schauen.

Halbwegs positive Effekte verkündet 2017 die Kultusministerkonferenz mit der Pressemeldung »Erfolgreicher Unterricht ist digital – aber nicht ausschließlich«. Sie erläutert, dass die Nutzung digitaler Medien in der Sekundarstufe in Mathematik und Naturwissenschaften den Unterricht aufwerten. Allerdings gelte dies nur unter gewissen Voraussetzungen: Beispielsweise sei es kontraproduktiv, analoge Methoden völlig zu verbannen. »Digitale Medien sollten im Unterricht mit Augenmaß eingebaut werden«, wird Prof. Kristina Reiss, Leiterin des Zentrums für internationale Vergleichsstudien (ZIB) und Dekanin der TUM School of Education, in der Pressemeldung zitiert, »Außerdem sehen wir, dass auch sehr gut gemachte Lernprogramme nicht

die Lehrerinnen und Lehrer ersetzen können«. Die Lehrkräfte jedoch müssen für den Unterricht mit digitalen Geräten professionell geschult sein. Sie müssen wissen, wie sie diese im Unterricht nutzen können und wie sie die entsprechenden Materialien dafür auswählen. Während Schulen klassischerweise Bücher vorschreiben, können Lehrerinnen und Lehrer beim digitalen Unterricht frei entscheiden, welche Apps, Websites und E-Books sie im Unterricht nutzen.

Auch die globale Kommission zur Zukunft der Arbeit kommt zu dem Schluss, dass digitale Technologien neue Chancen für Ausbildungsmaßnahmen bieten. Zudem könnten sie »zeitliche und ressourcenbedingte Zwänge mittels flexibler und kürzerer Formen des Lernens beseitigen«. Jedoch sei es wichtig, die Qualität dieser Angebote zu sichern. Zudem sollen kompetente Lehrkräfte, die über Fachkenntnis und Betreuungsrolle verfügen, nicht durch Technologien ersetzt werden.

An vielen Schulen herrscht allerdings akuter Personalmangel, sodass es kaum möglich ist, Fortbildungen zu organisieren. Zudem haben Lehrerinnen und Lehrer unterschiedlich viel Erfahrung im Umgang mit Tablets und dem Internet. Während einige Lehrkräfte bereits digitale Angebote nutzen, müssen andere den Umgang damit erst von Grund auf lernen, können sich vielleicht sogar nur schwer mit Tablets anfreunden. Für derartige Weiterbildungen sieht der Digitalpakt kein Geld vor. Ob die Kompetenz an den Schulen und die Qualität der Angebote dennoch gegeben sind, um digitale Bildung zielführend zu nutzen, bleibt abzuwarten.