

Brüche und Kontinuität: den digitalen Wandel der Arbeitswelt verstehen

Florian Butollo rät im Gespräch mit der TUP dazu, genau hinzusehen, wo technologischer und digitaler Fortschritt welche Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben.

TUP: Herr Dr. Butollo, was verstehen Sie unter Arbeit?

Florian Butollo: Ganz grundsätzlich verstehe ich unter Arbeit die Fähigkeit der Menschen, ihre Umwelt zu verändern. Anders als Tiere etwa sind wir nicht nur instinktgetrieben und programmiert auf einen wiederholbaren Vorgang. Vielmehr gestalten wir uns unsere soziale Welt selbst. Es ist Voraussetzung für die menschliche Existenz zu kooperieren, um Dinge bearbeiten zu können und um daraus Wohlstand zu kreieren. Arbeit ist demnach etwas Kreatives; eine Fähigkeit, die Welt zu gestalten.

Weniger grundsätzlich betrachtet ist Arbeit in der heutigen Zeit vor allen Dingen Lohnarbeit, also Dinge zu machen, deren Zweck vor allem ist, Einkommen zu generieren. Klar haben wir Vorlieben; natürlich haben wir Interessen, die wir an die Arbeit knüpfen. Aber letztendlich ist sie zweckmäßig ausgerichtet, um den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Wie haben sich Begriff und Verständnis von Arbeit in den vergangenen Jahrzehnten und Jahrhunderten entwickelt?

Arbeit ist insofern unhinterfragt, als man ins Erwachsenenleben tritt und arbeiten muss. Diese Funktionalisierung von Arbeit wird nicht mehr infrage gestellt. Es geht dabei nicht in allererster Linie darum, was wir gestalten wollen. Man muss seinen Lebensunterhalt verdienen, sonst bleibt man auf der Strecke. Das ist etwas, was man heutzutage nicht groß erklären muss. Klar, man kann es natürlich hinterfragen. Aber das ist der dominante Trend, der auch nicht abgenommen hat. Beinahe im Gegenteil: Obwohl wir in einer Überflussgesellschaft leben, hat dieser „Zwang“ zur Arbeit eher zugenommen.

Inwiefern?

Indem man nicht mehr außerhalb des Marktes und der wirtschaftlichen Strukturen existieren kann. Das war zwar noch nie anders in dieser Gesellschaftsordnung. Aber die Spielräume, seinen Wünschen und Bedürfnissen nachzugehen – unabhängig von der Lohnarbeit –, haben doch deutlich abgenommen. Trotz dieser Funktionalisierung haben die Menschen heute höhere subjektive Ansprüche an ihre Arbeit. Es geht für die Mehrheit der Beschäftigten nicht nur darum, irgendetwas zu machen, um Geld zu verdienen, sondern sie wollen durchaus auch eine Erfüllung in dieser Arbeit sehen; wollen sich selbst verwirklichen; wollen Teile ihrer Kreativität einbringen. Das mag auch in verschiedenen Arbeitskontexten gefordert sein. Doch unterscheiden sich die Realitäten zwischen jemandem, der im Logistiklager bei Amazon arbeitet, und jemandem, der einen IT-Job macht, erheblich.

Oskar Negt sagte einmal über die Bedeutung von Erwerbsarbeit Folgendes: „Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Ich-Konstruktion der Menschen, des Selbstbewusstseins, der Selbstwürdigung. Es wird aber immer schwieriger, aus diesen fragmentierten Berufsperspektiven, die wir haben, so etwas aufzubauen wie ein Fundament für eine Identitätsbildung, die für die Individuen ausreicht. Zumal die technologische Entwicklung, die Digitalisierung der Welt, ein Ausmaß angenommen hat, das niemand vorhersehen konnte. Die damit verbundene Entwertung von traditionellen Berufsstrukturen hat wiederum dazu geführt, dass Identitätsbildungszentren verschwinden.“ Meine Frage daran anschließend: Können Sie dem folgen und wo und in welchen Arbeitsbereichen haben technologischer Fortschritt und digitale Technologien größere und wo geringere Auswirkungen auf den Arbeitsalltag?

Ich gehe da zu großen Teilen mit. Wir kommen schlicht aus einer Welt, in der Identität und Beruflichkeit quasi zusammengefallen sind. Das, was man macht, prägt und definiert einen in der gesamten Persönlichkeit. Ich sehe aber auch eine viel stärkere kulturelle Formung von Identitäten, die nicht unbedingt aus der Arbeitserfahrung kommt. Und angesichts unstetiger Erwerbsbiografien gibt es Menschen, die ihre Identität daraus beziehen können, eben keine stabile berufliche Identität zu haben, sondern die sich gewissermaßen damit identifizieren, diese Welle zu reiten.

Zum Beispiel?

Denken Sie an die Start-up-Szene, an der man heute kaum noch vorbeikommt in der Diskussion um Arbeit. Es gibt Fälle, in denen Unternehmer sich damit profilieren, dass sie schon 15 Start-ups gegründet haben und immer weitermachen und neue Wege finden. Aus der Forschung wissen wir ebenso, dass es unter den prekär Beschäftigten auch Menschen gibt, die sich mit dieser Realität arrangieren und ihr Selbstbewusstsein daraus ziehen, in verschiedensten Berufsfeldern anschlussfähig zu sein. Es gibt heute also durchaus auch neue Identitäten, eben entstanden aus dieser Veränderung der Arbeitsmarktlage. Zugleich sollte man Folgendes hinzufügen: Nicht alle Berufsbilder lösen sich auf. Gerade in der Prekarisierungsdebatte gibt es Übertreibungen, wonach es gar keine fixen Beschäftigungsverhältnisse mehr gibt oder nur noch Crowdwork. Das ist ja nicht der Fall.

In welchen Arbeitsbereichen haben technologische Fortschritte und digitale Technologien größere und wo geringere Auswirkungen auf den Arbeitsalltag?

Ich glaube, ein grundsätzliches Missverständnis besteht darin, dass das digitale Medium an sich die Digitalisierung ausmacht. Ich würde gar nicht fragen wollen: Wie viele Leute sitzen am Bildschirm? Wie viele Leute benutzen das Internet? Das ist natürlich *ein* Indikator, der auch etwas aussagt. Nur, ob ich meinen Text auf der Schreibmaschine oder am PC schreibe, ist nicht der qualitative Unterschied. Der qualitative Unterschied ist, inwieweit die Kooperation mit anderen sich dadurch verändert; wie z. B. die Informationsbeschaffung oder Recherche für diesen Text stattfindet. Da haben wir natürlich massive Veränderungen, etwa im Journalismus. Dort geht es sogar um die Frage, wie Robotik und Künstliche Intelligenz eingesetzt werden können, um Texte zu generieren. Dies wiederum mit Auswirkungen auf die Struktur der digitalen Öffentlichkeit und personellen Folgen bis hin zur Stellenreduzierung. Die Musikindustrie ist ein anderes offensichtliches Beispiel mit Strukturveränderungen, die damit zu tun haben, dass Daten kostenlos reproduziert und geteilt werden können – was gleichzeitig zu Schwierigkeiten führt, Geschäftsmodelle zu finden, die solche nicht materiellen Leistungen monetarisieren können.

Auf der anderen Seite gibt es Berufsfelder, die mit interpersonalen Inhalten zu tun haben. Etwa die Pflege, der gesamte Gesundheitsbereich oder die Kitas. Klar, hier hat Digitalisierung die Koordinations- und Dokumentationsformen und auch vieles andere verändert. Aber der Kern der Beschäftigung findet letztendlich offline statt. Genauso gibt es in der Industrie eine massive Überschätzung dessen, inwieweit materielle Akte oder konkrete physische Akte durch digitale Technik ersetzt werden oder ersetzt werden können.

Woher rührt diese Überschätzung?

Das hat aus meiner Sicht vor allen Dingen zwei Gründe. Der eine ist die zu kurz gedachte Annahme, von theoretisch denkbaren Potenzialen der Technik auf Substitution zu schließen.

Das müssen Sie kurz erklären.

Es gab immer wieder – sei es in den 1950er- und 1960er-Jahren oder dann wieder in den 1980er- und 1990er-Jahren und gegenwärtig – die Vorstellung, dass das Fortschreiten der Maschinerie automatisch zu einer Vollautomatisierung führen könne. Damit wurde jedoch stets das unterschätzt, was ich politische Ökonomie der Automatisierung nenne.

Und Sie meinen damit was?

Ob es sich wirklich rentiert, Automaten einzusetzen. Denn: Es entstehen auch viele Folgekosten.

Welche?

Zunächst einmal das Kapitalinvestment in die Maschinerie selbst. Ebenso die Einpassung dieser neuen Techniken in die Arbeitsprozesse, die Umgestaltung der Arbeitsprozesse und das Umlernen von Menschen im Unternehmen. Es ist oftmals gar nicht so einfach, Technik einzusetzen. In der Industriegeschichte hat man immer wieder versucht, höhere Flexibilität zu vereinbaren mit hoher Produktivität. Das heißt aber im Grunde: Die Prozesse werden komplexer, aufwendiger und teurer. Zudem entsteht ein Zwang zur ständigen Anpassung der Prozesse, der Wandel wird zum Dauerzustand. Es ist dabei keineswegs damit getan, einfach eine neue Maschine hinzustellen. Der ganze Organismus im Unternehmen muss immer wieder reagieren auf veränderte Marktbedingungen. Die Folgen sind wiederum ein höherer Investitions- und Arbeitsaufwand und die Notwendigkeit, Belegschaften zu haben, die mit dem Unternehmen lernen, um das überhaupt gewährleisten zu können. Wenn wir in der Automobilindustrie heute noch die Produktpalette wie zu Zeiten von Henry Ford hätten, dann gäbe es die Vollautomatisierung schon. Das Produkt ist einfach, ist standardisiert und im Rahmen dessen könnte man alles durchrationalisieren und durchautomatisieren. Kein Problem.

Aber wer wird es kaufen wollen in der heutigen Zeit?

Und vor allen Dingen: Welches Unternehmen würde damit bestehen? Im Rahmen von einer Verkürzung der Innovationszyklen, einer innovationsgetriebenen Konkurrenz, ist das nicht aufrechtzuerhalten. Und damit komme ich zum zweiten Punkt: Wir haben heute nicht weniger Arbeit, sondern mehr als jemals zuvor. Dies hängt damit zusammen, dass es im Kapitalismus eine Tendenz gibt, immer wieder neue Bedürfnisse zu schaffen, neue Märkte zu kreieren für neue Produkte, um gleichzeitig Arbeit neu in Wert zu setzen. Das ist im Grunde der Motor, der alles am Laufen hält. Wenn wir keine Änderungen in den Bedürfnissen, also in der Konsumnachfrage hätten, dann wä-

ren wir wahrscheinlich schon längst bei der Vollautomatisierung. Dies ist aber eben nicht der Fall. Es gibt eine zyklische Weiterentwicklung im Zusammenhang von neuen Märkten und neuer Arbeit.

Was ist eigentlich das tatsächlich Neue im Zuge sogenannter Digitalisierung und was sind die Auswirkungen auf verschiedene Teile des Arbeitsmarkts? Anders gefragt: Die Automobilindustrie hat eine sehr gut organisierte Arbeitnehmerschaft. Dies ist aber nicht der Normalfall in der Arbeitswelt. Wie sehen die Folgen von Digitalisierung in Bereichen aus, in denen die Arbeitenden ganz anderen Einfluss oder gar keinen haben und auch noch schlecht entlohnt werden?

Man guckt natürlich auf die Technik, um zu erklären, dass alles neu wird. Und das ist der Irrtum. Das Bild der vierten Industriellen Revolution folgt etwa einer technikdeterministischen Denkweise. Es ist aber nicht die Technik, die neue Produktionsmodelle *macht*, sondern Technik wird eingefügt in bestehende Produktionsmodelle. Ich sehe da zunächst einmal eine große Kontinuität. Digitale Techniken können verbessern, können eingesetzt werden, um etwas effektiver zu machen, wenn zum Beispiel durch die Vernetzung schneller reagiert werden kann auf plötzliche Schwankungen oder Veränderungen in der Nachfrage und das weitergereicht wird an die verschiedenen Produktionsprozesse im Unternehmen. Es wäre demnach eher zu fragen, wie sich die Technik in bestehende Produktionsmodelle einpasst. Nur: Ist das wirklich effektiver oder nicht? Im Moment läuft das Versprechen der großen Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung der Realität weit voraus. Unternehmen prüfen gegenwärtig eher bescheiden, den einen oder den anderen Prozess anzupassen und ob es funktioniert oder nicht.

Kurzum: Wenn wir über Arbeit im industriellen Bereich reden, sprechen wir über bestimmte Funktionen, Instandhaltung, die Logistik, die Intralogistik in industriellen Unternehmen und vor allen Dingen auch die Beziehungen zwischen Unternehmen, die sich neu gestalten. Denken wir jedoch über die gesamte Arbeitswelt nach, dann sehen wir allerdings auch Veränderungen in bestimmten Dienstleistungsbereichen, die durchaus drastisch sein können.

Welche Bereiche haben Sie vor allem im Blick?

Wo Veränderungen sehr wahrscheinlich sind, ist in der Sachbearbeitung bei Banken und Versicherungen. Dort kann Künstliche Intelligenz schon sehr viel leisten, um passende Angebote herauszusuchen, zu berechnen, was auf den Kunden zugeschnitten ist. Im Grunde genommen ähnlich, wie Amazon empfiehlt, was Sie kaufen wollen, und eigentlich schon viel besser weiß als Sie, was Sie wollen werden. Generell gibt es außerdem einen Trend zum sogenannten agilen Arbeiten in Bereichen der höherqualifizierten Wissensarbeit.

Was bedeutet das?

Agiles Arbeiten bedeutet eine permanente Rückkopplung mit dem Kunden und die Selbstanpassung von Teams, um das zu gewährleisten.

Ist agiles Arbeiten noch eine Idee oder wird das praktiziert?

Das wird schon praktiziert. Aus meiner Sicht hat dies aber auch nicht primär etwas mit der Technik zu tun, sondern vielmehr mit dem Wunsch der permanenten Rückkopplung an die Bedürfnisse des Kunden. Sprich: Wenn ich ein Kundenprojekt habe, muss ich regelmäßig rückkoppeln, was die wollen. Das wiederum wird internalisiert in den Arbeitsprozess, indem die Rolle des Kunden sogar

im agilen Team bestimmten Beschäftigten zugewiesen wird und somit eine andere, eine mobile- und zum Teil auch eigenverantwortlichere Selbstorganisation in diesen Entwicklungsprozessen durchgesetzt wird.

Wie entsteht so etwas? Und was fordert dies für Mitarbeitende? Wir sprachen vorhin schon vom Identitätsbildern und den individuellen Lebenswünschen. Muss es ein solches Arbeiten sein in ökonomischen Prozessen mit Blick auf Kunden? Und: Was ist aus Ihren Erfahrungen der Punkt dahinter, dass es Menschen gibt, die das mitmachen?

Die Kehrseite dessen, seine Persönlichkeit und seine Kreativität einzubringen, ist eine Entgrenzung von Arbeit und Privatem. Viele Prozesse, zumal in projektförmiger Arbeit, sind sehr kurzatmig und erfordern sehr viel Engagement seitens der Beschäftigten. Ebenso an subjektiver Involvierung, zumindest mit Blick auf diese qualifizierteren Innovationsbereiche. Dahinter steckt meiner Meinung nach die Verkürzung von Innovationszyklen, die ein wesentliches Kriterium für den Erfolg von Unternehmen im Konkurrenzkampf sind.

Wie konnte es zu diesem unruhigen Treiben kommen?

Kurz gesagt: Das quantitative Wachstum der Märkte im globalen Maßstab, aber vor allen Dingen in Deutschland, ist nicht besonders hoch. Was macht man? Man konkurriert um diese Märkte. Wie konkurriert man? Nicht nur über Preis und Qualität, sondern auch über ständige Versprechen auf etwas Neues. Symbolisch dafür steht das iPhone. Nur: Die Funktionalität kann gar nicht ständig revolutioniert werden und die Unternehmen sind letztlich Treiber und Getriebene zugleich, da sie drohen zu scheitern, wenn ihnen der permanente Wandel nicht gelingt.

Läuft sich das nicht irgendwann tot?

Ich denke, es ist dabei, sich totzulaufen. Die Verkürzung der Innovationszyklen ist ein Anzeichen dafür, dass Unternehmen immer aufwendigere Prozesse schultern müssen, um in der Konkurrenz die Nase vorne zu haben. Das ist nicht unbedingt effizient. Hier liegt der große Irrtum dieser ganzen Produktivitätsberechnungen, die eben wieder von der abstrakten Materialität der Technik oder den theoretischen Potenzialen der Technik auf höhere Produktivität schließen. Eine solche Sichtweise klammert völlig aus, dass für Unternehmen mehr Aufwand besteht, diese komplexeren Prozesse überhaupt zu organisieren. Wir haben höhere Investitionen in Produktionstechnologien, aufwendigere Prozesse, trotzdem beschränkte Märkte und deswegen nicht die Situation, dass hier ein neuer Wachstumsschub zu erwarten ist. Dies ist eine wirklich problematische Entwicklung, von der ich glaube, dass die rosigen Versprechungen der digitalen Technologien in Bezug auf Wachstum, insbesondere aktuell um Künstliche Intelligenz, den Akteuren auf die Füße fallen werden.

Warum?

Na, weil sich die Erwartungen überhaupt nicht decken mit der realen Substanz, aus der Wachstum möglicherweise entstehen könnte: nämlich einer regen Nachfrage nach neuen Produkten und einer Vermischung dessen mit Produktivitätsgewinnen usw. Von einer fordistischen Dynamik, wonach Produktivitätsgewinne erstens entstehen und zweitens an die Konsumenten, also Beschäftigten als Konsumenten, weitergereicht werden, davon sind wir sehr weit weg. Ein wesentlicher

Grund dafür ist, dass die Gewinne der führenden Unternehmen im digitalen Kapitalismus kaum an die Gesellschaft weitergereicht werden. Die OECD hat berechnet, dass die soziale Polarisierung in allen Industriestaaten seit Mitte der 1990er-Jahre zugenommen hat. Das war der Zeitraum, in dem die Nutzung digitaler Technologien sprunghaft gewachsen ist und das kommerzielle Internet überhaupt erst entstanden ist. Bisher bleiben weite Teile der Bevölkerung von der Digitalisierungsdividende ausgeschlossen.

In Diskussionen um Kostensenkungen in Betrieben oder Unternehmen ist die Frage von niedrigen Löhnen oft virulent. Gab es eigentlich immer einen Druck auf die Kosten von Arbeit und Lohn oder hat das mit dem technologischen und nun digitalen Fortschritt noch einmal zugenommen?

Grundsätzlich gibt es Druck auf Löhne, weil – vereinfacht gesagt – Unternehmensgewinne letztlich davon abhängen, wie die Spanne aussieht zwischen dem, was sie an Umsatz machen und was sie an Löhnen zahlen. In der Nachkriegszeit gab es wirtschaftliches Wachstum und eine hohe Profitabilität der Unternehmen. Ab den 1960er-/1970er-Jahren hatten wir eine makroökonomische Phase von flacheren Aufschwüngen, tieferen Krisen und schärferer Konkurrenz. Vor diesem Hintergrund ist der Neoliberalismus in meinen Augen auch nicht nur ein Umschwung in den Ideen. Vielmehr wurde reflektiert, dass Managementphilosophien stärker auf die Erhöhung der absoluten Mehrwertrate – in Marx' Worten – abzielen. Salopp gesagt: Mehr Arbeit für weniger Lohn. Die verschiedenen Instrumente der Deregulierung, der Flexibilisierung, der Prekarisierung sind dabei Mittel zum Zweck.

Und gegenwärtig?

Gegenwärtig bewegen wir uns in dieser Kontinuität; wir bewegen uns in einer Zeit, in der – ich gehe vom industriellen Kern aus in meinem Denken – Flexibilität eine entscheidende Währung in der Konkurrenz geworden ist. Das heißt, man versucht, gleichzeitig die Lohnkosten in Schach zu halten und Leute flexibel einzusetzen. Dies kommt sehr stark in der Prekarisierung der Arbeitswelt zum Ausdruck. Es gibt eine stabile Kernbelegschaft einerseits und flexible Randbelegschaften, Leiharbeit usw. andererseits. Das hat natürlich eine Drosselung der Löhne zur Folge, weil ich einfach Leute nicht permanent beschäftigen muss, wenn ich sie nicht permanent brauche. Um einen Konkurrenzvorteil daraus zu beziehen, schneller auf Märkte zu reagieren, muss ein Unternehmen diese Flexibilität an den Tag legen. Hierin liegt auch das Geheimnis des Wachstums im Logistiksektor. Er umfasst inzwischen, alle Funktionen mit eingerechnet, rund 2,8 Millionen Beschäftigte in Deutschland. Logistik ist also ein riesiger Bereich geworden, in dem Umschlaggeschwindigkeit und Kosteneffizienz alles sind. Das Geschäftsgeheimnis von großen arbeitsintensiven Logistikern wie Amazon ist der Algorithmus, der berechnet, wie man die Leute am effektivsten einsetzt, weil das eben ihre Produktivität ausmacht. Das bedeutet aber auch, die Löhne unten zu halten. Anders wäre es überhaupt nicht profitabel zu gewährleisten.

Schließlich gibt es noch Arbeitsbereiche, die nicht so leicht rationalisiert werden können. Etwa die Sorgearbeit, die Pflege, die Erziehung usw. Hier haben wir allerdings folgendes Problem: In wenigen Sektoren steigt die Produktivität tatsächlich, diese muss aber auf mehr gesellschaftliche Akteure verteilt werden. So entsteht wiederum ein enormer Kostendruck, die Entlohnung zu drosseln. Dies kommt vor allen Dingen zum Ausdruck in der Diskussion zwischen Staatshaushalt und

den Beschäftigten, die oft staatlich beschäftigt sind, oder privaten Trägern, die konkurrenzgetrieben genauso Druck ausüben auf die Löhne.

Fragen von niedrigen Löhnen und prekärer Beschäftigung sind nicht nur durch technologische Entwicklung oder „die Märkte“ alleine vorangetrieben worden, sondern auch durch politische Entscheidungen entstanden. Wie und durch wen könnte nun wiederum politisch und gesellschaftlich gegengesteuert werden?

Grundsätzlich stören mich die Aussagen, soziale Ungleichheiten auf Technik an sich zurückzuführen. Man kann der digitalen Technologie nicht den Neoliberalismus in die Schuhe schieben. Strukturwandel in der Wirtschaft gibt es schließlich schon länger, ist ein Wesensmerkmal des Kapitalismus. Das bedeutet: Neue Sektoren entstehen, alte vergehen. Die Frage ist, unter welchen Bedingungen entsteht das Neue? Und hier ist das Problem. Wenn wir an den Logistiksektor denken, dann ist der geprägt von der De-Industrialisierung der alten Sektoren. Amazon und vergleichbare Unternehmen setzen ihre Logistikzentren ganz bewusst in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit, um dort billig einen scheinbar unerschöpflichen Zufluss an billigen Arbeitskräften zu haben. Das Ganze ist geprägt von Deregulierung der ökonomischen Verhältnisse, unter der diese neuen Sektoren entstehen, und einer strukturellen Schwäche der Gewerkschaften. Diese hat nichts damit zu tun, dass es keine Menschen mehr gibt, die man organisieren müsste, sondern an einer Praxis der Gewerkschaften, die sich sehr stark auf ihre institutionelle Macht konzentriert hat.

Das heißt zukünftig?

Meines Erachtens braucht es ganz konkretes Organisieren der Beschäftigten. Es erfordert einen Organisationswandel der Gewerkschaften; der findet ja zum Teil auch schon statt.

An wen oder was denken Sie?

Vor allem an die gewerkschaftlichen Kampagnen bei Amazon. Aber auch die jüngste Kampagne bei Ryanair ist ein gutes Beispiel dafür. Ein gewerkschaftsfeindliches Unternehmen mit jungen Beschäftigten aus Süd- und Osteuropa, die dort oft nur für wenige Jahre oder gar Monate ihres Lebens beschäftigt sind. Lange Zeit dachte man, dass man die gar nicht organisieren kann. Nach einer rasanten Organizing-Kampagne innerhalb von einem Jahr ist jedoch die Belegschaft streikfähig geworden und es wurden erstmals ein Tarifvertrag, das Recht zur Gründung eines Betriebsrats und zahlreiche andere Verbesserungen erkämpft. Durchaus ein Modell, wie man auf die oben beschriebenen Herausforderungen reagieren kann.

Insgesamt ist es natürlich so: Digitalisierung wird die Wirtschaft in vielerlei Hinsicht prägen. Sie wird die Sektoren prägen, die entstehen. Darauf frühzeitig zu reagieren und eine Gegenmacht aufzubauen, ist als Grundproblem allerdings nicht neu.

Interview: Peter Kuleša

Dr. Florian Butollo

ist Leiter der Forschungsgruppe „Arbeiten in hochautomatisierten digital-hybriden Prozessen“ am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft und Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin. Er ist außerdem Sachverständiger in der Enquete-Kommission „Künstliche Intelligenz“ des Deutschen Bundestages.