

Digitalgespräch Folge 59

Was sind Berufsbilder und verändern sie sich durch Digitalität?

Mit Britta Matthes vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit

<https://zevedi.de/digitalgespraech-059-britta-matthes/>

[Der Vorspann mit Musik und Ausschnitten aus dem Gespräch beginnt.]

Marlene Görger [mg]: Frau Matthes, Sie leiten am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit den Bereich Berufe in der Transformation.

Britta Matthes [Matthes]: Das Ereignis ist Verfügbarkeit eines WLANs. Das war so der Cut. Und wir haben dann gesagt, das wird die Arbeitswelt massiv verändern. Der Prozess: Wann ist ein Beruf wirklich ein Beruf oder wann ist ein Beruf ein neuer Beruf? Der dauert schon mal ein Jahr ungefähr. Also erstens muss man konfrontieren und klarmachen: Auch du bist betroffen. Und andererseits muss man aber auch sagen: Ja, aber arbeite damit.

Petra Gehring [pgg]: Dieses Auftauchen von neuen Elementen und neuen Gesichtern, von beruflichem Alltag kommt das gewissermaßen aus einem Ausland, in dem andere Tätigkeiten und vielleicht sogar andere Berufe mit der Digitalität schon da sind?

[Matthes]: Wir müssen uns viel mehr mit uns und unseren Interessen und unseren Zielen auseinandersetzen, vielleicht sogar noch mehr als vorher.

[Der Vorspann endet, das Gespräch beginnt.]

[mg]: Was willst du mal werden, wenn du groß bist, werden Kinder oft gefragt und die fragenden Erwachsenen meinen dann den Beruf. Wenige Entscheidungen im Leben haben so weitreichende Folgen wie die, die die Planung des eigenen Erwerbslebens betreffen. Worüber wir viel nachdenken, wie wir sprechen und mit wem, ob wir täglich stundenlang sitzen, schwer heben oder komplizierte Instrumente bedienen: Wer einem Beruf nachgeht, entwickelt dabei viele Fertigkeiten und passt sich nicht nur an die anfallenden Aufgaben an, sondern auch an die Umgebungen, in denen er oder sie diese Aufgaben erfüllt. Indem wir Arbeit verrichten, spezialisieren wir unseren Geist und unseren Körper. Dass der technische Fortschritt schon immer verändert hat, wie und womit wir arbeiten, liegt im Wesen der Sache. Technisierung kann Arbeit attraktiver machen, vielleicht auch besser bezahlt oder aber die Arbeitsbedingungen verschlechtern. Diese Vorstellung kann bedrohlich wirken. In den Zeiten der industriellen Revolution kämpften Arbeiter:innen gegen die Maschinen, die ihren Alltag bestimmen sollten und neue Gefahren an den Arbeitsplatz brachten wie gegen Ungeheuer. Und auch die Digitalität sorgt zumindest für Verunsicherung. Dass neue Aufgaben entstehen, andere wegfallen und sich viele Berufsbilder womöglich ganz

anders darstellen könnten als vor der Digitalität, scheint naheliegend, aber ist das auch so? Und kann man dazu Genaueres sagen? Wie haben sich Berufsbilder heute schon mit der fortschreitenden Digitalisierung verändert? Was bleibt, allen Innovationen zum Trotz, wie wir es kennen? Und was sind die Faktoren, die dabei neben der reinen Machbarkeit eine Rolle spielen? Das ist unser Thema heute im Digitalgespräch. Mein Name ist Marlene Görger. Ich bin Physikerin und Technikphilosophin und arbeite für das Zentrum verantwortungsbewusste Digitalisierung.

[pgg]: Und ich bin Petra Gehring, Professorin für Philosophie an der Technischen Universität Darmstadt. Bei uns im Digitalgespräch ist heute Dr. Britta Matthes, die uns aus Nürnberg in die Videokonferenz zugeschaltet ist. Herzlich willkommen im ZEVEDI-Podcast Frau Matthes. Wir freuen uns sehr auf das Gespräch mit Ihnen!

[Matthes]: Ja, herzlich willkommen auch. Ich freue mich auf das Gespräch und bin gespannt auf Ihre Fragen.

[mg]: Frau Matthes, Sie sind Soziologin und studierte Biologin und Sie leiten am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, dem IAB, den Bereich Berufe in der Transformation. Dort erforschen Sie auch die Folgen der Digitalisierung für Berufsbilder und den Arbeitsmarkt. Passt die Intuition, dass die Digitalisierung Berufsbilder grundlegend verändert denn zu Ihren Beobachtungen?

[Matthes]: Ja, auf jeden Fall. Die Digitalisierung ist schon eine Herausforderung, die dazu führt, dass letzten Endes praktisch alle Berufe auch in der Zukunft sich verändern werden. Das Neue an dieser Situation ist, dass sie sich eben viel schneller verändern werden oder auch schon verändern als eben noch im Industriezeitalter. Berufe, die wir als alltäglich vielleicht wahrnehmen: Gas- und Wasserinstallateure. Man glaubt eben, dass das schon immer die Tätigkeiten waren, die man so sich vorstellt, was ein Gas-, Heizungs- und Wasserinstallateur macht. Aber selbst diese Berufe haben sich verändert in den letzten Jahren. Die Digitalität, aber eben auch andere Aspekte, Umstieg auf Nachhaltigkeit, verändern Berufe massiv.

[mg]: Wie gehen Sie denn in Ihrer Arbeit vor, um das beurteilen zu können?

[Matthes]: Ja, dazu muss ich sagen, dass man früher ja sehr stark auf Prognosen gesetzt hat. Also welche Berufe fallen weg, welche Berufe kommen neu hinzu? Dabei hatte man in der Regel die Idee, dass man eher dadurch solche technologischen Wandelprozesse organisiert, dass man nicht mehr so viele Menschen in bestimmten Berufen braucht, dafür eben neue Berufe entstehen und die neuen, jungen Menschen dann eher in diese neuen Berufe wechseln. Das ist so der normale Mechanismus, der bislang typisch war, und deswegen hat man Prognosen gebraucht. Und Prognosen sind im Grunde genommen sowas wie Fortschreibungen. Also man betrachtet sich die Entwicklung in den letzten 10, 20 Jahren und geht davon aus, dass eigentlich diese Veränderungen sich weiter fortsetzen. Und wenn man dann eine Prognose hört, das sind die typischen Aussagen, die man damit verbindet.

[pgg]: Ich versuch's jetzt mal gerade mit einem einfachen Beispiel mir klarzumachen. Also das würde bedeuten, man stellt fest: Vordigitales Zeitalter, Pferde als Verkehrsmittel werden immer weniger, Autos werden immer mehr, Menschen leisten sich Autos, haben die auch usw. und entsprechend wird man immer weniger Pferdepfleger brauchen. Das kann man sich vorstellen. Und dann gibt es eine Prognose: Immer mehr KFZ-Mechaniker:innen werden gebraucht, um die ganzen Autos zu reparieren - so in der Art? Das entwirft man dann nach vorne?

[Matthes]: Genau, so in der Art. Und wir haben bloß festgestellt, dass eben mit diesem digitalen Zeitalter, und das hat vor so 10, 15, 20 Jahren nicht unbedingt seinen Startpunkt, aber seinen Ausbreitungspunkt bekommen, dass eben der technologische Wandel so strukturell Veränderungen unterworfen war. Und das Ereignis ist im Grunde genommen relativ klar mit der Verfügbarkeit eines Netzes, eines WLANs verbunden, weil man eben dann in der Lage war, eben ohne das Zutun des Menschen, Maschinen zu steuern. Das war so der Cut, und wir haben dann gesagt, das wird die Arbeitswelt massiv verändern. Und wir können nicht darauf vertrauen, dass unsere Prognosen korrekt sind, weil es eben keine normale Fortschreibung mehr sein kann, sondern das ist eine Disruption, also eine Unterbrechung, eine Beschleunigung auf der einen Seite und ein Abbremsen auf der anderen Seite. Und weil eben es nicht unbedingt nur über das Verschwinden von Berufen oder das Neuaufkommen von Berufen geregelt wird, sondern der Hauptanteil dieses Wandels wird halt durch Transformation im Beruf, also beruflichen Veränderungen, Veränderung von Tätigkeiten, von Zuschnitten von Tätigkeitsprofilen, geregelt. Und dann haben wir gesagt: Eines der wichtigsten Indikatoren, die das bestimmen, ist die Technologie. Und deswegen war dann der nächste Schritt, dass wir gesagt haben: Wir müssen eigentlich schauen, welche Technologien existieren bereits. Nicht unbedingt, dass sie schon sehr weit verbreitet sind, aber existieren, dass man sie einsetzen kann. Also nicht nur theoretisch, sondern wirklich praktisch, also als Maschinen, als Anlage. Und dann schauen wir, welche der Tätigkeiten, die wir in unseren Berufsbeschreibungen haben, können wir eigentlich durch Einsatz dieser Maschinen automatisieren. Das ist die grundlegende Idee. Am Anfang waren wir natürlich ein bisschen selbst skeptisch, weil wir gesagt haben: Wird das wirklich funktionieren? Ist der Zusammenhang doch so relativ simpel? Ja, also er ist relativ, glaube ich, auch nachvollziehbar. Prognosen haben ja immer so viele Elemente, und das ist aber so ein ganz simples Element oder Merkmal, wo wir gesagt haben, das könnte eingesetzt werden, um diese Disruption auch messbar zu machen oder um Potenziale zu identifizieren: In welche Richtung entwickeln sich bestimmte Dinge? Und deswegen haben wir dann genau das ausprobiert und auch in den Analysen beschrieben. Und es zeigt sich ein sehr, sehr stabiler Mechanismus, dass eben durch den Einsatz digitaler Technologien nur bestimmte Tätigkeiten in Berufen von Automaten übernommen werden. Und die Frage ist dann: Wenn so viel ersetzbar ist, was passiert mit dem Beruf? Und da gibt es natürlich unterschiedliche Möglichkeiten.

[pgg]: Das heißt, erst mal so aufs Ganze gesehen: Einerseits ist weniger Wandel, weil erst mal bleiben die Berufe gleich. Aber was ich tue am Arbeitsplatz, verändert sich

massiv. Vielleicht sogar durchs Netz durch Automatisierung. Und auf der anderen Seite passiert das dafür aber in allen Berufen und nicht nur bei den, ich sage mal, bei den Pferdepflegern, weil jetzt da der Kfz-Mechaniker kommt, sondern tatsächlich quer durch?

[Matthes]: Genau. Also man kann eigentlich davon ausgehen, dass sich in allen Berufen Änderungen ergeben werden. Die Frage ist nur, dass das in unterschiedlichen Berufen natürlich unterschiedlich auch sich auswirken kann. Und das hat sehr viel damit zu tun, dass man das sehr unterschiedlich gestalten kann.

[pgg]: Haben Sie mal Beispiele?

[Matthes]: Genau. Also ein Beispiel, was sich bereits verändert hat, ist, wir haben es gerade, Kfz-Mechatroniker heißt der heute, der heißt nicht mehr KFZ-Mechaniker. Weil eben dieses KFZ viel elektronischer ist, reicht es halt nicht aus, nur mechanische Kompetenzen zu haben, sondern das muss halt kombiniert werden mit den elektrotechnischen Kenntnissen. Und das ist so eine Form, wie man es bewältigen kann. Ich nenne es Hybridberuf aus zwei Berufen, also wo zwei Kompetenzen zusammengefasst werden müssen, aufgrund der technologischen Entwicklung, damit man überhaupt diese Produkte reparieren kann oder auch produzieren kann. Das ist so ein Weg. Es gibt aber eben auch die Möglichkeit, dass man dequalifiziert. Das ist zum Beispiel bei den Lagerhilfskräften passiert. Bislang in Deutschland hatte man schon auch noch den Anspruch, auch, ich sage mal, relativ einfache Tätigkeiten mit wirklich auch Skills auszustatten, mit Kompetenzen auszustatten. Da gab es diesen Lagerfacharbeiter oder Lager- und Transportarbeiter, der nicht nur eben Produkte von A nach B transportiert hat, sondern eben auch für Bestellungen zuständig war, für das Zusammenstellen von Sendungen usw. Und dort hat man in den letzten Jahren eher sozusagen die Dequalifizierung vorgenommen, indem man sie eben mit den Scannern ausgestattet hat und die Arbeit selbst vororganisiert durch eine Technologie. Die Leute folgen den Anweisungen dieser Scanner und haben eigentlich auch kaum Entscheidungsspielräume in ihrer Arbeit. Also das ist so der ersetzbare Roboter. Also man hat noch keine Roboter, die wirklich das können, weil die noch nicht gut greifen können, weil sie noch nicht gut kleben können, wenn irgendwas schiefgeht. Und deswegen hat man in diesem Beruf sehr stark eben dequalifiziert letzten Endes und das zu einem Helferberuf verstärkt gemacht. Also sozusagen die Menschen eher als Hilfsarbeiter für die Maschine, wo man eigentlich sagen würde, das ist so ein Element, was eigentlich zu unserem beruflich orientierten Arbeitssystem gar nicht so richtig passt.

[pgg]: Und wenn Sie sich das so angucken, dann können Sie wahrscheinlich prognostizieren: Die Tätigkeit könnte irgendwann mal ganz wegfallen.

[Matthes]: Genau. Also, das ist ganz klar. Also das ist eine klare Aussage, sofern es vielleicht nicht Roboter, aber irgendwelche Maschinen gibt, die erstens in der Lage sind, solche Dinge zu tun, zweitens aber eben auch es so preiswert ist. Und das ist so

der Knackpunkt, dass es sich lohnt, solche Maschinen einzusetzen. Also wenn Menschen teurer werden als die Maschine, dann lohnt es sich dann auch, eine Maschine zu kaufen. Das ist so ein Ausgleichsmechanismus, glaube ich, wo man auch sagen würde, das sind definitiv Tätigkeiten, wo man in der Zukunft sagen kann, die sind ersetzbar. Aber dann gibt es auch Berufe, die eine Höherqualifizierung mit sich bringen oder eine Änderung in ihren Kompetenzprofilen. Und da bin ich beim Steuerfachangestellten beispielsweise. Der ist ja eigentlich, auch wenn man sich die Tätigkeiten vorstellt, durch digitale Technologien 100 % ersetzbar. Man könnte jetzt erwarten, dass dieser Beruf verschwindet in den nächsten 10 bis 20 Jahren. Wenn man sich wirklich vorstellt, dass dann auch das, ich sage mal, Verwaltungssystem eher digitalisiert ist und auch die Prozesse, dass man elektronische Rechnungen hat und nicht mehr nur alles irgendwie in Akten lagern muss usw., sondern diese ganzen Dinge ermöglicht wurden, also auch rechtssicher ermöglicht wurden, könnte man eigentlich sagen, wir brauchen keine Steuerfachangestellten mehr. Aber dort findet gerade so eine Weiterentwicklung dieses Berufs statt, dass eben auch Aufgaben, die bislang eher der Steuerberater übernommen hat, eben dem Steuerfachangestellten übergeben werden, der also mit Hilfe von Technologien, die ihm zur Verfügung stehen, hochwertigere Tätigkeiten erfüllt. Und das sind in etwa diese drei verschiedenen Möglichkeiten, wie man eben Technologien einsetzt und wie Technologien auch Berufe verändern können.

[mg]: Wenn wir von Berufen sprechen oder auch Berufe so ihre Tätigkeitsprofile so stark verändern, was macht denn dann, jetzt, wenn Sie Berufsbezeichnungen betrachten, aus, ob man noch von diesem Beruf spricht oder nicht? Also welche Veränderungen sind signifikant genug, als dass man dann irgendwann sagt den Beruf gibt es eigentlich nicht mehr?

[Matthes]: Genau. Also das ist eine sehr interessante Frage und eine theoretische Frage eigentlich, weil wir natürlich einmal davon ausgehen können, dass in der Gesellschaft natürlich ein bestimmtes normatives Bild von Berufen existiert. Welche Tätigkeiten kann man erwarten, welche Kompetenzen kann man erwarten, wenn man eben von einem Bäcker spricht, wenn man von einem Maler spricht? Also es gibt da einen institutionalisierten Berufsbegriff/ Berufsbild. Davon reden wir nicht. Wir sind viel stärker empirisch unterwegs. Und zwar: Wir benutzen Daten der Bundesagentur für Arbeit, aus dem BERUFENET heißt das, das ist im Grunde genommen das Portal, was zur Berufsorientierung und auch Berufsinformation in Deutschland sehr intensiv gepflegt wird. Das ist eine einmalige Datenquelle in der Welt, die wir da verwenden können. Und dort wird sehr viel Aufwand betrieben, genau diese Frage berufssoziologisch empirisch zu beantworten. Sie müssen sich es so vorstellen: Es kommt ein Arbeitsloser in die Arbeitsagentur und sagt: „Ich bin BIM-Manager.“ Was ist ein BIM Manager? Dann trägt die Verwaltungsangestellte ein: BIM-Manager. Und dann gibt es natürlich das Problem: Das gibt es in unseren Listen vielleicht noch nicht. Und dann gibt es ein Management, die diese neuen Begriffe anschauen. Das wird dann einem Verlag übergeben, wo Berufsforscher tätig sind. Und die fangen dann an, zu recherchieren in der Bundesrepublik: Was ist das eigentlich? Wenn Sie das im

BERUFENET anschauen, gibt es im Prinzip dann sehr ausführliche Beschreibungen dessen, was man darunter verstehen könnte. Das ist die Grundlage. Und das wird dann verglichen, mit dem, was sozusagen jetzt schon da ist. Ob das jetzt die Tätigkeiten betrifft, ob das die Arbeitsorganisation betrifft, ob das die Werkzeuge betrifft, also das sind so, ich glaube acht Dimensionen. Und wenn da die Überschneidung sehr, sehr stark ist, dann wird gesagt, nee, das ist kein neuer Beruf. Und der BIM-Manager ist tatsächlich ein neuer Beruf, das ist Bauinformationsmanagement. Und das sind im Prinzip Ingenieure, in der Regel Bauingenieure, Architekten, die eben ihre Modelle in mehreren Dimensionen virtuell darstellen, also im Prinzip in einen digitalen Zwilling verarbeiten und dann daraus sozusagen ableiten, dass wenn jetzt eine Bauverzögerung oder eine Materiallieferung später kommt, dass man dann automatisiert eben Informationen an die Gewerke schickt. Also das ist der BIM-Manager. Und den gab es halt vorher nicht. Das heißt, der Prozess: Wann ist ein Beruf wirklich ein Beruf oder wann ist ein Beruf ein neuer Beruf? Der dauert schon mal ein Jahr ungefähr, bis wir wirklich sicher sind, dass der sozusagen auch beschrieben wird. Und dann wird der tatsächlich in dem BERUFENET aufgenommen und auch so beschrieben, wie ich das gerade gesagt habe. Da gibt es sehr klare Standards. Das heißt aber auch, und das ist sozusagen die Konsequenz daraus, dass alle Berufe, die dort beschrieben sind, einmal im Jahr genau geprüft werden, inwiefern sich dort Tätigkeitsveränderungen ergeben. Und das bedeutet auch, dieses BERUFENET ist praktisch tagesaktuell verfügbar, sofern es eben diese Schleife durchlaufen hat, dass wir sagen: Ja, das ist ein neuer Beruf, das sind Kompetenzprofile, die sich in dem Beruf verändert haben. Und unser Vorteil als IABler ist einfach, dass wir das historisch haben. Und das heißt, wir können diesen beruflichen Wandel, der sonst ja so schlecht erfassbar ist, mit unseren Daten analysieren. Und da können wir dann eben Schlussfolgerungen daraus ziehen, dass wir zum Beispiel jetzt sagen können: Also der technologische Wandel in Deutschland wird eben weniger darüber bewältigt – das kann in anderen Ländern anders sein –, dass sich Berufe verändern. Durch die Herausforderung der Digitalisierung gibt es eine ganze Reihe an Berufen, also eigentlich alle, die in irgendeiner Form sich verändern müssen. Und da haben wir ein bisschen das Problem, dass wir ein bisschen zu langsam sind, bevor das in den Ausbildungsordnungen landet. Wie Universitäten sind da auch nicht sehr viel besser, muss ich leider sagen. Die Technologien, die in den Messen gezeigt werden, dann wirklich ins Studium kommen, ist sozusagen halt auch eher verzögert. Ja, und ich glaube, wir brauchen und das will ich definitiv hier auch noch mal betonen, einen anderen Mechanismus, wie wir mit solchen Technologien, die neu sind, auch Wasserstofftechnologien, es ist nicht nur Digitalität, wie kriegen wir diese Erkenntnisse dieser neuen Technologien möglichst breitflächig in die Universitäten, in die Ausbildung? Und ich glaube, da müssen wir neue Wege finden, auch vielleicht Organisationsformen, die das ermöglichen.

[pgg]: Stichwort andere Länder. Es ist ja sehr spannend. So wie Sie das beschreiben, können Sie ja tatsächlich sozusagen Bottom-up ermitteln: Wie wirkt sich die Digitalisierung jetzt in Deutschland auf den beruflichen Alltag aus? Und wie verschieben sich Berufsbilder oder eben gerade nicht, sondern innerhalb der

Berufsbilder verändert sich was, aber die Berufsbilder bleiben gleich. Jetzt haben wir so eine Grundvorstellung, die ja gar nicht richtig sein mag – deswegen frage ich –, dass so der digitale Wandel was Globales ist und auch möglicherweise anderswo schon weiter fortgeschritten und BIM-Manager ist zumindest zur Hälfte auch eine englischsprachige Bezeichnung. Ist dieses Auftauchen von neuen Elementen und neuen Gesichtern, von beruflichem Alltag, sage ich jetzt mal, ist das was, wo Sie sagen würden, das wird schon stark durch Import betrieben? Also kommt das gewissermaßen aus einem Ausland, in dem andere Tätigkeiten und vielleicht sogar andere Berufe mit der Digitalität schon da sind? Oder ist es tatsächlich so, dass Sie eine in Deutschland gewachsene Art der Arbeit mit Digitaltechnologien beobachten und die Neuerung kommt tatsächlich so aus dem Alltag selbst, hier, und wir greifen gewissermaßen auf, was an Potenzialen in den Technologien steckt, aber das ist dann nicht lernen von dem, was die anderen machen, sondern eigentlich eher so ein Absorbieren im Rahmen unserer eigenen authentischen beruflichen Welt oder Welten?

[Matthes]: Eher Zweiteres, weil wir natürlich eher schauen müssen, inwiefern wir eben Technologien, die existieren, auch international existieren, tatsächlich in unsere relativ weit entwickelte, technologisch vor allem auch weit entwickelte Arbeitswelt implementieren können. Wir haben schon eine Sondersituation in Deutschland, einfach deswegen, weil wir eben so ein ausgeprägtes Bildungssystem haben, wir überhaupt diese klare Definition von Berufen haben, wir damit aber auch eine sehr hochqualifizierte Facharbeiterschaft haben in Deutschland, die nicht klein ist. Die halt auch in der Lage ist, mitzudenken. Und das ist so im Gegensatz zur internationalen Art und Weise, wie man mit Angestellten umgeht, ich sage auch bewusst angestellt. Es gibt praktisch keinen adäquaten Begriff für Mitarbeiter im internationalen Kontext. Das sind Angestellte oder Arbeiter. Ich glaube, wir haben ein sehr klares Bild in Deutschland, dass, darüber, dass wir auch Arbeitende, also die Menschen, die dann auch wirklich die konkreten Arbeiten zu erledigen haben, mit Kompetenzen ausstatten, dass uns dann letzten Endes sehr viel Flexibilität auch in der Integration solcher digitalen Technologien ermöglicht. Ein Beispiel: Ich bin bei VW in einer Betriebsstudie und da schauen wir uns dann solche Transformationsprozesse an, und da war eines der Erkenntnisse, dass die Leute, die die Maschinen gebaut haben, die das international auch verkauft haben, dort eben eine neue Maschine implementiert haben. Und in Zusammenarbeit mit den Facharbeitenden bei VW in Deutschland sind so viele vereinfachende Prozesse dann auch an der Maschine vorgenommen worden, die aber nur deswegen funktionieren, wenn man *Mitarbeitende* hat, also mitdenkende Arbeiter. Und das ist sozusagen einmal der Vorteil und auch der Nachteil. Weil einerseits ist es so, dass es nur sehr schwer ist, Menschen, die so einen Erfahrungshorizont haben, mit ihren Werkzeugen, mit ihren Maschinen, die mit so einer neuen Technologie zu konfrontieren und sozusagen auch vielleicht neu zu qualifizieren, sie heranzuführen, ohne dass man die Motivation verliert, diese intrinsische Motivation: Ich leiste gerne etwas für meine Firma. Die muss irgendwie erhalten bleiben, ohne das aussehen zu lassen wie: Deine ganzen Kompetenzen sind komplett nichts mehr wert. Also das ist sozusagen die eine Seite. Und die andere Seite

ist halt, dass wir durchaus in der Lage sind, Technologien, wenn sie verfügbar sind, noch effektiver zu machen als woanders. Gerade weil wir Mitarbeitende haben, die mit diesen Maschinen oder auch den Prozessen, die mit diesen Maschinen bearbeitet werden müssen, effektiver zu machen, produktiver zu machen. Deswegen funktioniert es gar nicht, dass es quasi nur importiert wird. Also es ist eher die Auseinandersetzung mit diesen Technologien und einen eigenen Weg zu finden, solche Technologien effektiv in der Fertigung, in der Produktion einzusetzen.

[mg]: Ich würde an der Stelle gerne noch mal einen Aspekt einbringen, den Sie vorhin erwähnt hatten. Und zwar Sie sagten einerseits, die Facharbeiterberufe werden tendenziell dequalifiziert, Berufe, die vielleicht einen höheren Büroanteil haben, wie auch immer, finanziell aufgewertet, Sie hatten die Steuerfachangestellte genannt. Es würde mich interessieren: Woran liegt das jeweils? Gibt es dafür eine Erklärung? Und zweitens: Ist denn dann die Dequalifizierung eher ein Problem? Also aus Sicht der Arbeiter wahrscheinlich schon, aber auch für den Transformationsprozess, den wir sehen wollen.

[Matthes]: Ja, also ich habe da keine klare Antwort. Das sind Ergebnisse, die wir so, glaube ich, auch noch gar nicht wirklich festhalten können. Ich glaube, wir können eigentlich im Moment eher versuchen zu beschreiben, dass diese Mechanismen existieren, und Vermutungen darüber anstellen, was relevant sein könnte. Also wirklich unter diesem Vorbehalt, dass wir dazu noch viel zu wenig Forschung machen. Aber wir haben natürlich Ideen dazu. Ein Mechanismus ist wahrscheinlich eine starke Interessenvertretung, die dann dazu führt, dass eben nicht dequalifiziert wird, sondern qualifiziert wird und dann sozusagen eine Aufwertung auch der Tätigkeiten stattfindet. Also ein Beispiel: Früher war das so, dass in den Automobilfabriken, weil ich da auch viel tiefer jetzt reingeguckt habe, es eben Einlegearbeiter gab. Also es gab Arbeitskräfte, die im Grunde genommen nichts anderes gemacht haben, als Teile, die der Roboter dann verarbeitet hat, in die Maschine einzulegen. Die gibt es praktisch nicht mehr, weil das ist automatisierbar. Nichtsdestotrotz gibt es so bestimmte Momente, wo das nicht funktioniert. Das heißt, man braucht immer noch Einlegearbeiter. Und da aber diese Halle so groß ist, kann der Einlegearbeiter nicht überall sein. Also hat man darüber nachgedacht, dass man doch im Prinzip auch wieder hier eine hybride Funktion schafft, dass der Einlegearbeiter auch praktisch kleine Instandhaltungsarbeiten an dem Roboter machen kann. Das nennt sich dann Fertigungsinstandhalter. Also kleine Wartungsarbeiten wie Werkzeug austauschen oder einfach mal schauen, was überhaupt für ein Fehler ist, ob man jemanden dann noch mal rufen muss oder nicht. Diese Integration, in der Arbeitssoziologie nennt man das Funktionsintegration, ist am ehesten an solchen Arbeitsplätzen realisiert worden, wo halt auch von Interessenvertretungen sozialpartnerschaftlich darüber diskutiert wurde: Was passiert mit den Einlegearbeitern? Bei den Lagerarbeitern, bei den großen Versandhäusern gibt es diese Interessenvertretung nicht so stark, aber eben auch interessanterweise bei Firmen, die nicht diesen traditionell deutschen Hintergrund haben, also die nach Deutschland kommen und eben ihre Arbeitskräfte eben als Arbeiter betrachten und eben nicht als Mitarbeitend. Also, die gar nicht die Kompetenz

sehen, die ich gerade beschrieben habe. Das sind so zwei Mechanismen, wo ich sagen würde, das ist relevant. Und es hat nicht unbedingt immer was mit Entlohnung zu tun. Manchmal sind Transformationsprozesse auch anders. Also wenn man sich jetzt zum Beispiel die Bäckereien anguckt: Wir haben vor circa zehn Jahren schon gesagt, dass Bäcker eigentlich komplett substituierbar sind. Also ich habe damals mit dem Zentralverband des Handwerks wirklich lange zusammengesessen und diskutiert und erklärt, dass einfach die Technologien vorhanden sind, um diese Produkte, die dort hergestellt werden, ja, herzustellen. Und jetzt, zehn Jahre danach, sehen wir das. Also Backwaren sind zunehmend eben in den Supermärkten zu kaufen. Das heißt, diese Transformation ist gar nicht über beruflichen Wandel so richtig passiert, sondern eigentlich wird es darüber eher bewältigt, dass die kleinen Bäckereien sterben und praktisch größere Firmen das dann industrialisieren, könnte man sagen. Also es entsteht Industrie aus dem Handwerk heraus, dass durch digitale Technologien es möglich ist, handwerkliche Prozesse eben in größerer industrieller Fertigung produktiver herzustellen. Das heißt, es gibt auch auf Betriebsebenen einen Mechanismus, der dann wiederum dazu führt, dass man zukünftig eben weniger Bäckereien und damit auch weniger Bäcker braucht. Aber man braucht mehr Menschen, die diese Anlagen warten, pflegen können, und vielleicht auch spezialisierte Leute, die sich über neue Rezepte Gedanken machen. Weil es gibt ja auch auf der Gegenseite den Effekt, dass dann Bäckereien, kleine Bäckereien, deswegen überleben, weil sie halt so tolle spezifische Produkte haben, weil der Kunde bereit ist, für diese besondere Qualität auch mehr zu zahlen. Ja, also es ist auch sowas wie eine Retraditionalisierung, würde ich fast sagen. Also man versucht dann zu erklären, wo kommt das Mehl her, wie, welche Verfahren wende ich überhaupt an, lasse ich den Teig auch zwei Tage liegen usw. Also dass man dann sozusagen nicht nur auf Masse setzt, sondern eben auf Qualität. Und das führt dann letzten Endes schon auch dazu, dass der Bäcker nicht stirbt, also der Beruf Bäcker wird nicht sterben. Der wird sich jetzt von den Kompetenzprofilen auch nicht so wahnsinnig ändern von dem, was man typischerweise braucht. Man braucht vielleicht ein bisschen mehr Wissen, eben über Produktqualität. Das ist so die einzige Stellschraube, würde ich jetzt mal sagen. Und vielleicht auch traditionelle Verfahren. Aber im Grunde genommen: Das Handwerk wird so bleiben. Aber der Mechanismus heißt: Es wird weniger Bäcker geben.

[mg]: Das bedeutet dann, wenn ich das richtig verstehe, im Zweifel ist der Bäcker, der wirklich noch das Handwerk lernt, von seinem Fähigkeitsspektrum her und dann dem, was er wissen muss, dem Mitarbeiter in einer dann eher auf industrielle Backwarenproduktion ausgelegten Firma überlegen – jetzt nicht, weil das ist eigentlich ein ganz anderer Beruf dann.

[Matthes]: Es ist ein anderer Beruf.

[mg]: Oder gibt es dann beide Ausbildungswege?

[Matthes]: Genau das ist eine Spaltung, also eine Abspaltung, wo man dann sagt, man braucht eigentlich gar nicht mehr die Bäcker, die wissen, wie man handwerklich so ein

Produkt herstellt, sondern eigentlich braucht man Maschinenbediener, Anlagenmechaniker vielleicht noch, aber man braucht eigentlich den Bäcker nicht mehr in der Menge.

[pgg]: Und auf der anderen Seite gibt es dann die Crafting-Bäcker, die vielleicht dann noch ihre eigene Webseite designen und im Web irgendwie zeigen, wie sie es fertigen und Tutorials machen usw.

[Matthes]: Genau. So ein paar Geschichten, wo man dann sagt, da kommen vielleicht Fähigkeiten dazu. Um zu überleben hat man ja auch das Web, wo man sich dann auch als Besonderheit präsentieren kann. Klar. Genau.

[mg]: Wir hatten jetzt ja als einen Faktor, der dazu beitragen kann, dass Potenziale nicht ausgeschöpft werden, ein Stück weit auch die Interessenvertretung der betroffenen Arbeiterinnen und Arbeiter genannt. Gibt es denn noch andere Dinge, die Sie da nennen könnten?

[Matthes]: Ja, also natürlich. Wir hatten ja vorhin den Steuerfachangestellten und da ist ja offensichtlich, dass ganz klar es rechtliche Vorgaben nach wie vor noch gibt. Und in Deutschland, ich sage mal, die voraussetzungsvolle Digitalisierung selbst noch, weiß ich nicht, total in den Kinderschuhen steckt. Also mein Vergleich ist immer Estland. Estland ist zu über 90 % in den Verwaltungsaufgaben digitalisiert. Dort kann man außer, ich sage jetzt, Scheidung, alles mit einer App und seinem Smartphone machen, sogar heiraten. Ich weiß nicht, ob wir jemals so weit – ich weiß auch gar nicht, ob das gut ist, dass wir in Deutschland so weit kommen. Aber in Deutschland haben wir immer noch eine sehr papiergebundene Form der Kommunikation, der Verwaltungsabwicklung. Und auch Schnittstellen sind praktisch nicht da. Dann füllt man 50.000-mal das Gleiche aus. Also die Bundesagentur für Arbeit ist schon eine der digitalsten Verwaltungen in Deutschland, würde ich jetzt mal so formulieren. Alle anderen dümpeln noch in den 80er-Jahren-Standards rum. Und das ist schon eine große Hürde, auch für die Berufe letztlich. Also da kann man ja in der Ausbildung dann digitale Elemente lernen, aber in der Realität muss man dann doch wieder Papiere sortieren oder Akten rausholen und sehr viel Zeit damit verbringen eben eher so, ich nenne sie jetzt nicht sinnlos, aber doch nicht mehr zeitgemäße Tätigkeiten erledigen zu müssen. Und das ist schon eine Hürde. Eine andere Hürde ist: Ich glaube, wir sind in Deutschland nach wie vor sehr stark damit beschäftigt, bestimmte Dinge immer auch bis zur letzten Gefahr vorher zu durchdenken, bevor wir etwas machen. Also autonomes Fahren ist in Amerika durchaus gefährlich, aber man kann es. Das wäre in Deutschland nicht möglich, weil wir ein Sicherheitsbewusstsein haben oder auch Sicherheitsbedürfnis haben, dass Technologien wirklich erprobt, sicherheitsgetestet, mit ganz vielen Standards versehen sein müssen, bevor man sie überhaupt auf den Markt bringen kann. Das ist schon auch eine Hürde im Vergleich zu anderen Industrien und bringt einerseits natürlich diesen Vorteil, dass man eine Vorstellung davon hat, dass wir sehr qualitätsbewusst sind, auch bei der Digitalisierung. Aber führt auch letzten Endes dazu, dass man langsamer ist. Und ich glaube, das hat sehr viel damit zu

tun, dass wir noch in diesem alten Ingenieursdenken, ich weiß nicht, ob verhaftet, ich bin mir da nicht sicher. Natürlich ist es großartig und auch eine bestimmte Form der Entwicklung und auch des Denkens, wenn man sagt: Wir wollen das perfekte Auto bauen, was für irgendeine Konstellation hundertprozentig passt. Also sehr individualisiert, sehr spezialisiert. Dann bauen wir das erst mal so als Modell und bauen dann die Produktionsprozesse drum herum. Und es funktioniert nicht mehr in der heutigen Zeit, weil man eben eher auch vom Produktionsprozess her denken muss. Vielleicht auch gerade, weil diese neue generative KI auch als grundlegenden Prozess eher dieses dynamische Element des Entwickelns, des Trainierens, des Lernens hat und deswegen wir manchmal gar nicht definieren können, was das Ziel ist. Sind wir dann manchmal nicht in der Lage, weil wir gar nicht das Ziel ganz klar definieren können, also das Produkt auch gar noch nicht klar und umfassend beschrieben ist, uns auf den Weg zu machen. Das heißt, man muss auch da mehr integrieren, und dazu sind wir irgendwie noch nicht in der Lage. Also nicht so gut in der Lage.

[pgg]: Ich drehe es jetzt mal so: Stichwort Langsamkeit. Das ist ja positiv ausgedrückt eine Qualität, die meint, dass die Dinge einen nicht überrumpeln und das zum Beispiel in dem Berufsleben es auch eine allmählich erlebte Veränderung ist und nicht irgendetwas Plötzliches, das das eigene Leben und auch die eigene Vorstellung vom Alltag unbehaglich macht, weil sozusagen schlagartig der digitale Wandel im eigenen Beruf eigentlich Fremdheit verursacht. Also man könnte ja sagen, das lenkt jetzt mal den Blick auf die Nachhaltigkeit, mit der wir uns in unserem Beruf bewegen oder mit der der Beruf auch unserer ist. Das wäre auch noch mal eine wichtige Frage, glaube ich. Wenn Sie sagen, eigentlich ändern sich in Deutschland jedenfalls weniger die Berufsbilder als die Alltagssituation im Beruf, heißt es dann, wir haben nach wie vor ein Leben lang denselben Beruf, und der ändert sich dann vielleicht auch auf deutschtypische Weise sehr langsam im Laufe der Jahre, in denen die Digitalität da Fuß fasst? Oder haben wir doch auch stärkere Berufswechsel, Berufsfeldwechsel eines Individuums im Laufe seines Lebens?

[Matthes]: Also die neuesten Erkenntnisse von meinem Kollegen, auch noch mal empirisch für die letzten zehn Jahre bestätigt ist, dass wir noch genau diesen alten Mechanismus haben, dass eigentlich wirklich technologischer Wandel durch Generationenwechsel bewältigt wird. Also Generationen gehen aus dem Arbeitsmarkt, neue Generationen kommen hinzu und die neuen Generationen haben dann die neuen Technologien. Das ist sozusagen die klassische Form. Das Problem ist bloß, dass wir nur noch wenige Jugendliche haben, also die Generationen kleiner werden. Und ich glaube, das ist genau das, wo wir auch ganz stark versuchen zu vermitteln: An der Stelle müssen wir mehr tun im Laufe unseres Erwerbslebens. Also es gilt halt natürlich die Normvorstellung, dass man, wenn man sich einmal für einen Beruf entschieden hat, ewig in diesem Beruf drin war. Ich habe Lebensverlaufsanalysen für westdeutsche Geburtskohorten gemacht am Max-Planck-Institut. Und dort war auch schon ganz klar: Eigentlich ist das eine Normvorstellung, die selbst in den 70er, 80er Jahren einfach nicht korrekt ist. Also das ist ein Bild, das ist ein Narrativ, mit dem wir im Moment immer noch arbeiten, weil es immer noch so 50 % etwa sind, die in etwa in dem

gleichen Berufsfeld tätig sind, wie sie irgendwann mal gelernt haben. Man sieht nicht unbedingt im Moment, dass das so enorm angestiegen ist, diese berufliche Mobilität. Ich glaube aber, wir brauchen sie. Und der Punkt ist, dass wir sie vor allem deswegen brauchen, um eben auch wirklich diese Transformation so zu bewältigen, dass wir mithalten können noch in der Welt. Also sonst müssen wir wirklich mit Wohlstandsverlusten rechnen. Und ich glaube, das will keiner.

[pgg]: Das heißt, die Mechatronikerin wird vielleicht irgendwann mal BIM-Managerin sein?

[Matthes]: Korrekt. Oder eben 3D-Modelle für die Handwerksberufe machen, also für die Gas-, Wasser-, Heizungsbauer machen. Weil das sind halt Berufe, die halt nur sehr schwer automatisierbar sind. Und das Problem ist halt wirklich, dass gerade die Industrie natürlich auch eher in der Lage ist, Arbeitskräfte freizusetzen, die auch durchaus hohe Qualifikationen haben. Aber die haben nicht die Qualifikationen, die man dann im Handwerk braucht. Und wir haben in Deutschland keine Kultur für diese Art von Berufswechseln, weil wir sie nicht brauchten bislang. Und wir haben auch die Institutionen nicht dazu. Also ich sehe da wirklich einen besonderen Bedarf. Dann auch Entwicklung von, ich nenne sie jetzt mal nicht weiter Bildungsinstitution, weil ich finde das auch total schwierig, weil es nichts mit Weiterbildung zu tun hat. Ich glaube, das ist auch noch ein ganz wichtiges Bild, wie man diese Transformation bewältigen kann: Wenn man wirklich bei den Menschen, das meinte ich vorhin, auch emotional ankoppelt, an dem, was sie an Erfahrungen haben, und das sozusagen berücksichtigt, dass es nicht die ITler sind, die in die Firma X kommen und sagen, "Ich weiß, wie euer Prozess geht", sondern dass man versucht, die Erfahrungsschätze, das implizite Erfahrungswissen, zu integrieren in diese neuen Prozesse, das sozusagen zu verkoppeln, und durch diese Integration auch zu qualifizieren. Also das ist so eigentlich meine Idee, die eigentlich nichts mit diesen gegenwärtigen Vorstellungen, "Wir brauchen Qualifizierungsmaßnahmen", zu tun hat. Weil ich glaube wirklich, dass man eher im Prozess qualifizieren muss und dafür Möglichkeiten schaffen muss. Wir hatten eine ganze Zeit diese Fachschulen, an denen Ingenieure, die, ich sage mal, nicht mehr so nah am aktuellen Rand der Forschung waren, auch mal wieder zurückgehen konnten und dort sich ja auf den State of the Art bringen konnten. Diese Tradition haben wir irgendwie im Bologna-Prozess verloren. Wir haben nur noch Fachhochschulen. Und das ist, glaube ich, auch so eine Erkenntnis: Es trifft, und es ist noch nicht angekommen, es trifft jetzt auch Hochqualifizierte. Ich glaube, das ist ganz wichtig. Inzwischen werden auch viele Arbeiten, die von Hochqualifizierten bislang als normal erledigt wurden, automatisierbar durch generative KI. Das bedeutet aber auch, dass viele Hochqualifizierte eigentlich wieder zurück an die Uni müssten, um sich in der Nutzung dieser Technologien weiter zu qualifizieren. Und wir haben keine wirklichen Angebote, glaube ich, in Deutschland bislang, die das leisten.

[pgg]: Auf der anderen Seite könnte man ja spekulieren: Das, was Sie beschrieben haben, dieses Einsickern von so digitalen Schlüsselanforderungen, aber auch Schlüsselkompetenzen in sehr unterschiedliche Berufsbilder und Berufsalltage hinein,

sorgt dafür, dass da auch sozusagen die Übertragbarkeit schon sich anbahnt. Beispiel: Wenn jemand, nehmen wir noch mal die Mechatronikerin, irgendwie die Excel-Zauberin ist, da in ihrem Feld, in dem Unternehmen, mit dem sie tätig ist, oder der KFZ-Werkstatt. Leute, die super gut mit Excel umgehen können, kann man auch in ganz, ganz anderen Berufsfeldern gebrauchen. Da ist gewissermaßen die digitale Kompetenz das Sprungbrett, vielleicht den Wechsel zu machen. Und wenn die so überall auch vermittelt wird, dann hätte man ja auch eine Gegenteilstendenz zu dem, was Sie beschrieben haben.

[Matthes]: Ich finde die Idee großartig. Ich bin ein ganz großer Verfechter, aber die Voraussetzung dafür ist, dass man dieses Potenzial erkennt. Und das ist bislang nicht erkannt. Es wird immer darauf gesetzt, dass man eben ITler braucht. Ich muss einen ITler in mein Haus holen und dann wird schon digitalisiert – meine Prozesse. Das ist aber nicht richtig, weil nur Fachexperten mit so einer Affinität sind in der Lage, ihre Prozesse zu digitalisieren. Ich bin dann immer auch sprachlos. Ich glaube, das hat auch sehr viel damit zu tun, dass man dann gerade auch in der Professorenschaft, der Informationstechnologen oder auch der Informatiker große Widerstände hat, dass man das eigentlich nicht diesen Leuten zutraut. Also ich habe das letztens auf einer Tagung gesagt, da ging es um Versicherungsangestellte letzten Endes und auch Leute, die mit der Versicherungsmathematik zu tun haben, hochqualifizierte Jobs machen, und wo eben dann auch wirklich KI durchaus relativ viele Aufgaben erledigen könnte automatisch. Dann war so ein Informatiker da und dann habe ich gesagt: Naja, warum sollte denn ein Versicherungsmathematiker nicht auch in der Lage sein, nicht zu programmieren, nein, aber die Prozesse mitzugestalten, wie man das dann macht? Weil es ist eben auch nicht mehr so, dass Informatik heißt: Ich setze mich jetzt an meinen Rechner und schreibe Code. Es gibt inzwischen so viele Möglichkeiten, dass man eigentlich nur noch, ich sage mal, Struktur vorgibt, also Entscheidungen trifft. Was könnte ein Knoten im neuronalen Netz sein? Was sind die zentralen Schnittstellen, an denen wir unser Ergebnis optimieren können? Und das sind eigentlich fachliche Fragen. Keine, die man aus den Daten herausziehen könnte, einfach weil man Daten hat. ITler glauben daran aber nicht. Die glauben immer noch daran: Wir brauchen nur ganz viele Daten, und dann macht das das System selbst. Das ist aber falsch. Wir brauchen diese Fachexpertise, um eben auch KIs gut zu machen. Deswegen sage ich: Wir brauchen irgendwie so eine Integration, ich weiß nicht, von Fachgebieten, dass die nicht nur miteinander reden, sondern eben auch eine Idee entwickeln, was wirklich diese Kompetenz ist, die jemand braucht, um eben Versicherungsverfahren, ich kenne mich nicht aus, aber eben zu digitalisieren, zu automatisieren.

[pgg]: Ist dann mit dem Berufsbild Informatikerin/Informatiker vielleicht was verkehrt?

[Matthes]: Ich glaube, dass das nicht ganz verkehrt ist. Es ist schon auch gut als Grundlagenwissenschaft, weil wir brauchen ja auch die Idee, wir brauchen auch da eine Weiterentwicklung: Wie könnte ein Quantencomputer mit dieser Komplexität von Informationen umgehen? Wie funktioniert ein neuronales Netz? Informatik ist schon

wichtig, aber wir brauchen mehr, auch hier, hybride Wissenschaften. Es ging schon mal in die Richtung Medieninformatik, aber eben nicht in diesen, ich nenne sie jetzt mal, harten Wissenschaften. Also wo man auch eher aus einem Ingenieursdenken heraus glaubt: Wenn ich jetzt Elektrotechnikingenieur bin, was soll ich mit der Informatik? Das ist aber eine Illusion. Also ohne die Informatik kann man keine Elektrotechnik mehr machen. Das ist ja noch nicht mal interdisziplinär. Nein, das ist integrativ. Darum geht es. Es geht nicht nur darum, dass sich zwei Disziplinen treffen, sondern es geht darum, dass man die Vorteile aus beiden Disziplinen nutzt, um ein kluges digitales Medium zu bauen. Wir brauchen irgendeinen Mechanismus, der in der Lage ist, die beiden häufiger wirklich übereinander zu legen und eben nicht nur nebeneinander zu stellen.

[mg]: Es zeigt sich jetzt ja in dem, was Sie beschreiben, dass informatisches Wissen oder Wissen über die Funktionsweise von IT im Grunde in allen höherqualifizierten Bereichen eine Rolle spielt, wenn ich Sie richtig verstehe.

[Matthes]: Ja, auf jeden Fall. Also nicht nur in den Höherqualifizierten. In allen. Einfach in allen. Ich bin immer wieder total erstaunt. Auch in meinem Umfeld treffe ich immer wieder auf Leute, die auch meine Forschung kennen. Die sagen: Ja, wird jetzt meine Arbeit nicht wesentlich ändern. Aber das ist falsch. Es ist einfach falsch. Wir müssen uns überlegen: Dieses Smartphone, wie hat dieses Smartphone unsere Arbeit verändert, unser Leben verändert? Und diese, ich sage mal, Ignoranz oder dieses Leugnen, dass sowas unsere Welt verändert, das führt uns ja nicht weiter. Das bringt uns auch nur dazu, dass wir stehenbleiben oder vielleicht auch zurückrutschen in unseren Aussagen, in unseren Erkenntnissen. Und das ist halt wirklich bei Hochqualifizierten deutlich häufiger als bei Facharbeitern, die das inzwischen gecheckt haben, dass da Roboter existieren, die halt ihre Arbeit erledigen. Also dieses Bewusstsein darüber: Bin ich überhaupt betroffen? Das ist auch total ungleich verteilt. Was auch klar ist, dass es eben in unterschiedlichen Berufsgruppen sehr unterschiedliche Ängste gibt, die wir im Moment zwar wahrnehmen, aber nicht wirklich ernst nehmen. Also erstens muss man konfrontieren und klar machen: Auch du bist betroffen. Und andererseits muss man aber auch sagen: Ja, aber arbeite damit, setz dich damit auseinander, guck, wo das ist, was uns als Menschen ausmacht, wo wir Einfluss nehmen können. Mit Journalisten bin ich ganz viel unterwegs. Auch die haben teilweise Angst. Oder ich hatte letztes ein Interview mit einer Künstlerin, die auch im Prinzip ihre Ängste geäußert hat, und wo wir aber dann zusammen in so einem Gespräch herausgearbeitet haben, dass sie doch etwas Eigenes ist, was eben die Maschine nicht kann, und dass es eigentlich eher so ist, dass, wenn man eben das ignoriert und sich nicht damit beschäftigt, man dann wahrscheinlich auch wirklich nicht mehr relevant ist. Aber wenn man versucht, diese Technologien zu nutzen, wenn man versucht, sie in die eigene Arbeit zu integrieren (es muss ja nicht heißen, dass man jetzt durch KI irgendwelche Kunstwerke erstellen lässt, aber online seine Kunstwerke verkauft zum Beispiel), dass das auch dazu führt, dass man genauso erfolgreich ist wie vor der Digitalisierung. Also es geht wirklich darum, nicht die Angst zu haben, dass ich dann irgendwie mal keinen Job mehr habe, sondern es geht

eigentlich darum, Grenzen zu setzen, an denen wir auch sagen: Also da will ich keine Maschinenentscheidungen haben. Das ist eine Verhandlungsfrage. Also, das ist ja auch eine Frage, wie wir unsere Gesellschaft interpretieren und sehen.

[mg]: Wenn ich mir jetzt vorstelle, wir haben viel darüber gesprochen, dass Menschen schon im Berufsleben sind und sich anpassen an Transformationsprozesse oder auch Transformationsprozesse selbst gestalten. Wie ist das denn am Beginn des Berufslebens? Wenn wir jetzt mal uns vorstellen, wir gehen als Schülerin in ein Berufsinformationszentrum und füllen da einen Fragebogen aus: Ich arbeite gerne mit Tieren, ich arbeite gerne mit Menschen usw. Was sind denn die Fragen, die sich junge Menschen heute stellen müssen, wenn sie in irgendeiner Form ihre Persönlichkeit mitberücksichtigt haben wollen in der Berufswahl, wenn das so transformationskräftig ist, was sich gerade vollzieht?

[Matthes]: Das ist auch eine spannende Frage, weil: Nichts anderes als das, was Sie gerade beschrieben haben. Das Wichtigste, sind die Berufsinteressen und die Kompetenzen, die man hat. Und es ist, glaube ich, wirklich ein Missverständnis, dass man jetzt glaubt, dass man jetzt besondere Programmierkenntnisse haben müsste. Das ist nicht nötig. Ich brauche ja auch nicht den Rechner an meiner Waschmaschine verstehen, um die Waschmaschine zu bedienen. Und das wird auf der Arbeit ähnlich sein. Ich muss in der Lage sein, mich mit dieser Maschine auseinanderzusetzen, zu erkennen, wenn die Blödsinn macht. Weil auch das macht sie. Waschmaschinen, die spinnen auch mal – keine Ahnung warum, interessiert uns auch nicht mehr. Aber eigentlich ist das, was den Menschen ausmacht, das Wichtige. Und vielleicht sogar noch mehr als vorher. Wir müssen uns viel mehr mit uns und unseren Interessen und unseren Bedürfnissen, unseren Zielen auseinandersetzen, um rauszukriegen, was ich tue. Und das Zweite, was auch ein bisschen was damit zu tun hat, dass wir natürlich auch eine Verunsicherung haben, weil wir ja gar nicht so weit in die Zukunft gucken können. Es reicht aus, auf das Jetzt zu schauen. Das muss man auch sagen, weil die Möglichkeiten, sich aus einer Position heraus weiterzuentwickeln, haben sich enorm vervielfältigt. Es gibt sehr, sehr viel mehr Wege. Selbst wenn man jetzt bei einer angelernten Ausbildung anfängt, hat man immer die Chance, weitermachen zu können. Und ich kann auch nur jedem raten, nicht einfach zu sagen: Ach, ich studiere jetzt irgendwas. Ich weiß zwar nicht was, aber ich studiere. Sondern wirklich darüber nachzudenken: Was ist eigentlich das, was mir Spaß macht? Will ich körperlich arbeiten? Bin ich jemand, der eher kleine Sachen macht? Bin ich jemand, der wirklich Denker ist, also eher mit dem Kopf arbeiten will? Bin ich kreativ? Und Sie haben es gerade gesagt, ich glaube, das Bild stimmt in den Berufsinformationszentren nicht mehr. Man kann dort inzwischen, ich weiß zwar nicht, ob das jetzt überall der Fall ist, aber mit VR-Brillen Berufe erkunden. Es ist nicht mehr der Fragebogen und man kriegt dann irgendwie eine Empfehlung, sondern auch da bemüht sich die Bundesagentur sehr stark, mit der Zeit zu gehen und auch dort sozusagen einen besseren Match zwischen dem, was man an Person hat, zu dem, was eben auf dem Markt angeboten wird, herzustellen. Und dadurch, dass es halt wirklich wenige Jugendliche gibt, dreht sich das ja alles so rum, dass viele junge Menschen sich ja

durchaus auswählen können: Wo gehe ich hin, was mache ich? Und deswegen ist es vielleicht sogar schwerer, weil man sich eben mit sich selbst beschäftigen muss und dann auch selbst die Verantwortung für seine Entscheidungen tragen muss. Das kann man einerseits als günstige Situation betrachten, andererseits könnte man aber auch sagen, dass viele junge Menschen damit auch ein bisschen überfordert sind, weil auch das Bild, was Eltern dann an die Jugendlichen herantragen, eher von dem geprägt ist, was deren eigene Erfahrungen sind. Und die sind halt in einer digitalisierten Welt anders. Also die sind eben nicht mehr geprägt von dem Normativ: Ich entscheide mich einmal für den Beruf und bleibe dann mein ganzes Leben in diesem Beruf. Diese Entscheidungen sind schon noch wichtig, aber sie sind nicht so extrem vorherbestimmend, wie es weitergeht. Das aber wirklich den Jugendlichen zu vermitteln, das ist teilweise schwer. Weil es einerseits eben eine höhere Anforderung ist, man muss sich mit sich selbst mehr beschäftigen. Und andererseits: Man muss auch stark gegenüber den Eltern sein, wenn man dann seine Entscheidungen getroffen hat.

[Das Gespräch endet, der Abspann beginnt.]

[mg]: Und damit ist dieses Digitalgespräch zu Ende. Und wir bedanken uns bei Britta Matthes vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit für diese interessanten Einblicke und die spannende Diskussion. Viele Grüße nach Nürnberg! Und wie immer auch vielen Dank an Sie, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer, für das Interesse und die Aufmerksamkeit. Wenn Sie mögen, hören wir uns in drei Wochen wieder zur nächsten Folge des Digitalgesprächs, einem Podcast von ZEVEDI, dem Zentrum verantwortungsbewusste Digitalisierung.



This work is licensed under CC BY-NC-ND 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>