

Online Magazin IAB-Forum

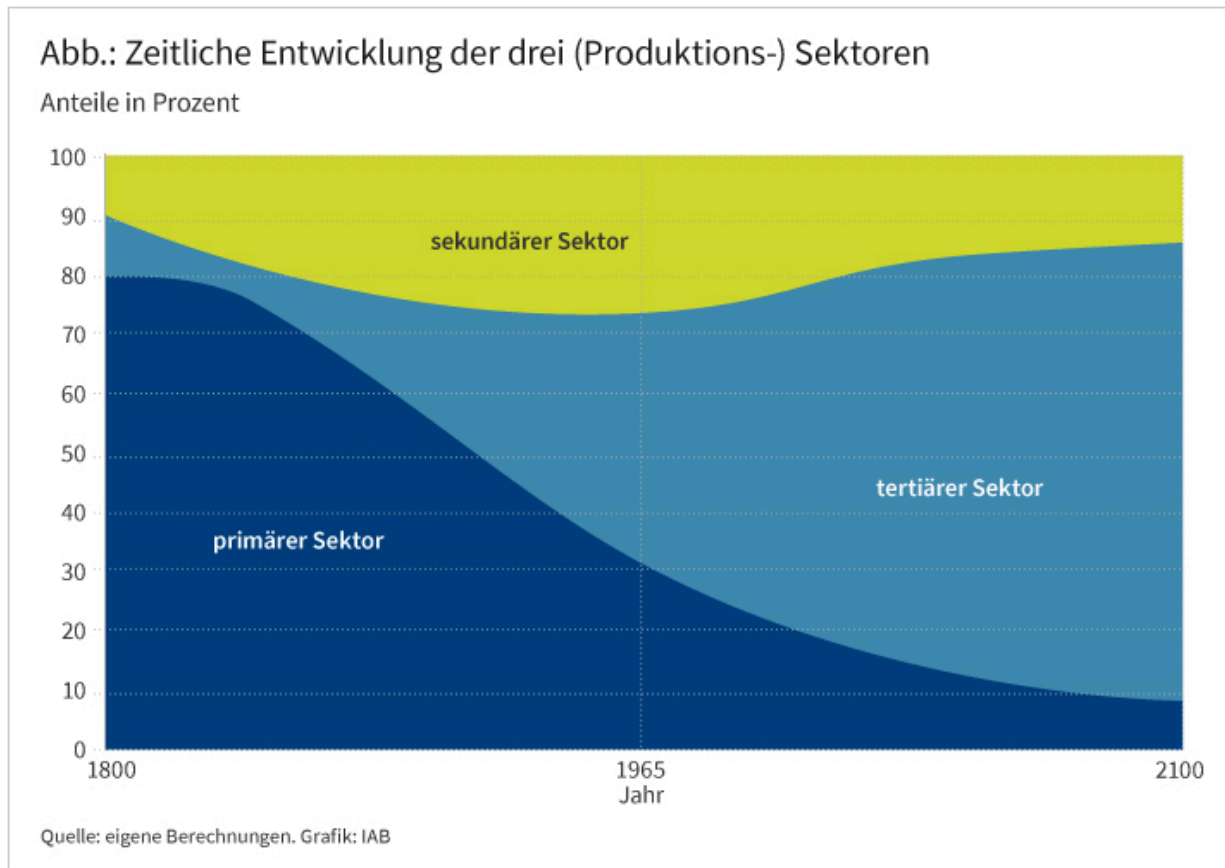
Digitalisierung der Arbeitswelt – Fluch und Segen zugleich

Andreas Franke, Elisabeth Hildt



Die Arbeitswelt unterliegt seit einigen Jahren einer rasanten Digitalisierung. Damit sind sowohl Chancen als auch Risiken für die psychische Gesundheit der Beschäftigten verbunden. Zudem ergeben sich daraus handfeste ethische Implikationen. So droht nicht zuletzt ein Gerechtigkeitsproblem, weil bestimmte Gruppen von Beschäftigten eher Gefahr laufen als andere, durch die Digitalisierung Nachteile zu erfahren und mit der digitalen Entwicklung nicht mehr Schritt halten zu können.

Im Vergleich zu früheren Jahrzehnten oder gar Jahrhunderten hat sich die Arbeitswelt drastisch verändert. Der Wandel hin zur heutigen Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft hatte und hat weitreichende wirtschaftliche, gesundheitliche, soziale sowie ethische Konsequenzen für die gesamte Bevölkerung. Dies zeigt der Vergleich zwischen früheren und heutigen Arbeitsbedingungen.



Arbeitsbedingungen „früher“

In einer Phase, als die arbeitende Bevölkerung noch mehrheitlich in der Landwirtschaft oder in der Industrie tätig war, kam es vor allem auf die körperliche Leistungsfähigkeit an. Die psychische Gesundheit spielte nur eine untergeordnete Rolle. In den Fabrik- und Produktionshallen war es oft heiß, stickig und laut, das Verletzungsrisiko war hoch und führte nicht selten zu Invalidisierung, auch wenn sich die Arbeitsbedingungen in der Industrie im Laufe der Zeit nicht zuletzt dank diverser sozialer Errungenschaften wie der Einführung der 40-Stunden-Woche grundlegend verbesserten. Die Arbeitszeit war infolge der Elektrifizierung der Fabriken unabhängig von Tageslicht und Jahreszeit. Schichtarbeit verbreitete sich und das Fließband fand Einzug in den Produktionsprozess.

Bereits 1963 hatte [Jean Fourastié](#) das grundlegende Verlaufsmuster des wirtschaftlichen (Struktur-)Wandels beschrieben: Demnach gehen – zunächst in den Industrieländern – der primäre und sekundäre Sektor weiter zurück und beschäftigen schließlich jeweils nur noch etwa 10 Prozent der [erwerbstätigen](#) Bevölkerung. Auf den tertiären und den quartären Sektor, gemeint ist hier der Informationssektor, entfallen damit circa 80 Prozent der Erwerbstätigen. Somit herrschen auch für die weit überwiegende Mehrheit der Bevölkerung völlig andere Arbeitsbedingungen als im primären und [sekundären Sektor](#).

Arbeitsbedingungen „heute“

Die heutige Arbeitswelt ist weit weniger durch die Notwendigkeit der körperlichen Leistungsfähigkeit gekennzeichnet als in der Vergangenheit. Hingegen kommt es heutzutage viel stärker auf die geistige und auf die psychische beziehungsweise psychosoziale Leistungsfähigkeit an.

Die Arbeitsprozesse nicht nur von Büroangestellten, sondern auch anderer [Berufsgruppen](#), die mit elektronischen Geräten arbeiten (zum Beispiel in der Logistikbranche) haben sich deutlich gewandelt: Mittlerweile nutzt die weit überwiegende Mehrheit der Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit täglich digitale Technologien. Digitalisierung prägt (nahezu) alle Arbeitsbereiche.

Arbeitstätigkeiten sind heutzutage zunehmend dominiert von „abstrakten“ Anforderungen und Tätigkeiten sowie digitalen Regulationen und Prozessen, die nicht selten komplex und anspruchsvoll sind. Im Arbeitsprozess müssen daher neue Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickelt werden, die bislang nicht oder zumindest weniger wichtig waren. Jüngere bringen solcherlei „Skills“ tendenziell eher mit als Ältere, für die das Erlernen neuer digitaler Fähigkeiten und Fertigkeiten mitunter schwierig ist. Arbeitsprozesse sind darüber hinaus zunehmend durch die Nutzung digitaler Kommunikationsmedien wie E-Mails, Chats und Video-Konferenztools geprägt.

Zugleich unterliegen Hard- und Software immer schnelleren Veränderungen, zum Beispiel durch Software-Updates, die für die Anwendenden teils herausfordernd sein können. Die Betroffenen können Störungen vielfach nicht mehr selbstständig beheben, sondern bedürfen der Hilfe Dritter (zum Beispiel der IT-Abteilung).

Zudem steigt in manchen beruflichen Tätigkeiten der Bedarf an einer zumindest eingeschränkten Schichtarbeit. Diese ist insofern notwendig, als dass Öffnungszeiten (zum Beispiel im Einzelhandel) sich ausgeweitet haben oder eine mehr oder weniger durchgehende Erreichbarkeit in immer mehr Bereichen erforderlich ist (beispielsweise in Call-Centern).

Darüber hinaus ist das Arbeiten mit dem Computer zunehmend von überall möglich, was unter anderem zu einem Boom von Homeoffice geführt hat. Damit lassen sich viele Tätigkeiten theoretisch rund um die Uhr ausüben. Erwerbsarbeit dringt somit immer stärker in die privaten Bereiche der Menschen ein, die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt zusehends. Dazu kommen (psycho-)soziale Aspekte, insbesondere die Zunahme komplexer Abstimmungsprozesse im Team.

Kurzum: Die heutige Art des Arbeitens ist insgesamt deutlich komplexer, verdichteter und beschleunigter als in früheren Zeiten. Wissenschaftler wie der Soziologe Hartmut Rosa sprechen – auch abseits der Arbeitswelt – von einer „[High-Speed Society](#)“.

Tatsächlich hat die Digitalisierung das Potenzial, Arbeitsprozesse und Tätigkeiten effizienter und effektiver zu gestalten, was zu einer erhöhten [Arbeitsproduktivität](#) und einem stärkeren [Wirtschaftswachstum](#) beitragen kann. In welchem Ausmaß dies tatsächlich geschieht und inwiefern neue Technologien auch den Beschäftigten nutzen, und nicht nur den Betrieben, bleibt abzuwarten. Florian Butollo argumentiert in einer aktuellen [Studie](#), dass dies letztlich das Ergebnis eines gesellschaftlichen Aushandlungsprozesses ist.

Die zunehmende Digitalisierung kann die mentale Gesundheit in verschiedener Weise beeinträchtigen

Die zunehmende Digitalisierung kann aus den oben genannten Gründen einen signifikanten Einfluss auf die psychische Gesundheit haben. Das legen beispielsweise auch [Analysen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz](#) oder der [Internationalen Arbeitsorganisation](#) nahe. Aus psychiatrischer Sicht kann der berufliche Einsatz elektronischer Technologien zu sogenanntem Technostress oder E-Stress führen. Diese Art von Stress entsteht, wenn eine hohe Abhängigkeit von Informations- und Kommunikationstechnologien einhergeht mit einer Lücke zwischen den theoretisch erforderlichen und den tatsächlich vorhandenen Technologiekenntnissen der Betroffenen.

Zu den allgemeinen Symptomen gehören raschere Ablenkbarkeit, verminderte Konzentrationsfähigkeit, mitunter auch Angstzustände, Furcht und allgemeine, unspezifische körperliche Symptome. Insofern kann Technostress auch die Arbeitsfähigkeit selbst beeinträchtigen.

Mit der zunehmenden Digitalisierung nehmen psychische Störungen epidemiologisch insgesamt signifikant zu, wie beispielsweise die [Global Burden of Disease Studien](#) zeigen. Dies gilt vor allem für Australasien und Nordamerika. In diesen Regionen ist auch der höchste Anteil der Bevölkerung im tertiären und quartären Sektor beschäftigt.

Dies legt einen kausalen Zusammenhang zwischen der Nutzung digitaler Technologien am Arbeitsplatz und Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit nahe, wenngleich der kausale Zusammenhang nicht abschließend geklärt ist und möglicherweise je nach Beschäftigtengruppe unterschiedlich ausfällt. So beeinträchtigt der Einsatz neuester Spitzentechnologien nach einer

aktuellen [Studie](#) von Melanie Arntz und anderen zwar die subjektive Gesundheit von manuell tätigen, nicht aber von kognitiv tätigen Beschäftigten.

Digitalisierung hat unterschiedliche ethische Implikationen

Digitalisierung am Arbeitsplatz wirft auch ethische Fragen auf, darunter Fragen von Gerechtigkeit, Autonomie, Privatsphäre, (Daten-)Sicherheit und Verantwortlichkeit. Unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten ist die Frage entscheidend, wie die mit digitalen Technologien verbundene „Macht“ sowie Nutzen und Kosten der Digitalisierung verteilt sind. Denn nicht alle Beschäftigten profitieren von dieser Entwicklung gleichermaßen.

Die Notwendigkeit, sich an neue Technologien anzupassen, kann bestimmte Gruppen benachteiligen, beispielsweise ältere Menschen, Menschen mit nur geringen Englischkenntnissen oder einkommensschwache Personen, die sich privat beispielsweise keinen Computer leisten können und denen es auch deswegen an digitalen Kompetenzen mangelt.

Die Nutzung von Homeoffice erfordert daheim nicht selten eine gewisse Ausstattung, die oft nicht vom Arbeitgeber getragen wird. Dazu gehören ein ruhiger Raum, der als Arbeitszimmer genutzt werden kann, ein schneller Internetzugang, ein leistungsstarker Computer, ein hinreichend großer Bildschirm und weiteres, mitunter kostspieliges Equipment. Darüber hinaus wirkt sich die Digitalisierung unterschiedlich auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes aus – und damit natürlich auch auf die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat zudem weitreichende Auswirkungen auf die Autonomie der Beschäftigten. Einerseits steigt mit den digitalen Möglichkeiten die Flexibilität und damit auch die Autonomie der Beschäftigten. So ermöglicht Remote-Arbeit bislang ungekannte Arbeitszeitmodelle, die mehr oder weniger selbstbestimmt gewählt werden können. Diese Möglichkeit steht naturgemäß aber nicht allen Beschäftigten zur Verfügung, sodass der mögliche Autonomiegewinn durch digitale Technologien schon a priori sehr ungleich verteilt ist.

Zugleich hängt es auch vom jeweiligen Arbeitgeber ab, inwiefern die Nutzung digitaler Technologien die Autonomie der Beschäftigten stärkt oder schwächt. Ob Beschäftigte mitentscheiden können, wann, wie und wo sie für die Arbeit oder die arbeitsbezogene Kommunikation zur Verfügung stehen müssen, liegt vielfach im Ermessen des Arbeitgebers. Im Idealfall ist die Frage, wie neue Technologien im Betrieb eingesetzt werden, auch Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung.

Mit digitalen Technologien steigen die Möglichkeiten der elektronischen Leistungsüberwachung, bei der Benutzerdaten zu Arbeitszeiten und Aufgabenerfüllung erfasst werden. Eine solche Kontrolle oder Überwachung am digitalen Arbeitsplatz wirft ethische Fragen auf.

Allein das Wissen um die Möglichkeit der Überwachung impliziert für die betroffenen Beschäftigten erhöhten Leistungsdruck, Stress und damit eine geringere Arbeitszufriedenheit. Es besteht das nicht geringe Risiko, dass mit digitalen Technologien leistungsbezogene Daten erfasst werden, die weit über das legitime Interesse des Arbeitgebers hinausgehen. Daher müssen klar definierte und transparente ethische Richtlinien vorhanden sein, um Verstößen und unangemessenen Verletzungen der Privatsphäre entgegenzuwirken. Diesem Postulat wird mit dem europäischen [Artificial Intelligence Act](#) grundsätzlich Rechnung getragen.

Fazit

Die Digitalisierung von Arbeitsumgebungen umfasst ein breites Spektrum an Aspekten, die kontextabhängig sind und von der jeweiligen Perspektive (zum Beispiel Arbeitnehmer, Arbeitgeber) abhängen. Auch wenn die Digitalisierung mit ihren spezifischen Komponenten mehr oder weniger einheitlich beschrieben wird, gibt es bislang weder eine einheitliche Definition noch einheitliche Folgeabschätzungen.

Für fundierte und vor allem einheitliche gesetzliche Regelungen, die sicherlich nötig sind, wären aber einheitliche Definitionen und Folgeabschätzungen eine notwendige Grundlage. Hier ist der Gesetzgeber früher oder später in der Pflicht, eindeutige Regelungen zu treffen, sobald ihm entsprechende eindeutige (wissenschaftliche) Daten vorliegen. Darüber hinaus bedarf es für notwendige tarifliche und tarifrechtliche Regelungen einer eindeutigen Datengrundlage.

Abgesehen davon sollte Digitalisierung wissenschaftlich unbedingt differenziert betrachtet werden, da verschiedene Studien positive, aber auch negative Folgen in Bezug auf Aspekte der psychischen Gesundheit zeigen. Eine solche differenzierte Betrachtung mitsamt einer eindeutigen Datenbasis führt natürlich dazu, dass Regulationen noch eine geraume Zeit auf sich warten lassen werden.

Hinsichtlich des Für und Wider hat die Digitalisierung den positiven Effekt, dass sie Berufstätige bei der Vereinfachung von Arbeitsprozessen unterstützt und Arbeitnehmenden wie Unternehmen zum Erfolg verhilft. Sie kann gegebenenfalls jedoch auch komplexe psychosozial und ethisch nachteilige Auswirkungen haben.

Einerseits ist die technologisierte Arbeit körperlich sicherer geworden, und körperliche Bedingungen bestimmen nicht mehr über individuellen Wohlstand. Die arbeitenden Menschen sind flexibler geworden, und die Arbeit ermöglicht eine größere organisatorische Nachhaltigkeit. Andererseits birgt dies das Risiko von Technostress und psychischen Gesundheitsproblemen, einer ungerechten Verteilung von Vor- und Nachteilen und Eingriffen in die Privatsphäre.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist noch wenig erforscht beziehungsweise bietet bislang wenig einheitliche wissenschaftliche Erkenntnisse. Sie ist Fluch und Segen zugleich. Sie erfordert daher eine Berücksichtigung nicht nur der psychischen Gesundheitsaspekte, sondern auch der ethischen Auswirkungen digitaler Technologien auf die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld.

In aller Kürze

- Die Arbeitswelt unterliegt seit einigen Jahren einer rasanten Digitalisierung. Die Folgen für die psychische Gesundheit, aber auch die ethischen Implikationen sind aktuell nur schwer abschätzbar.
- Auf der einen Seite hat Digitalisierung potenziell positive Effekte wie die Optimierung von Arbeitsprozessen, die Steigerung der Effizienz, flexible Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, darunter vor allem mobiles Arbeiten und die Möglichkeit von Homeoffice. Auf der anderen Seite bedeuten diese Veränderungen auch die Notwendigkeit der Anpassung an die neuen digitalen Möglichkeiten, eine Beschleunigung der Arbeitsprozesse und eine mögliche Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit.
- Aus ethischer Sicht erscheinen insbesondere die mögliche Verschärfung bestehender Ungleichheiten, der drohende Verlust an Autonomie, Gefahren für den Datenschutz und Eingriffe in die Privatsphäre der Nutzenden problematisch.
- Moderne digitalisierte Arbeitsumgebungen haben sowohl positive als auch negative Auswirkungen. Bei der Einführung sowie beim Einsatz digitaler Technologie bedarf es daher einer genauen Betrachtung und Berücksichtigung der Datenlage, die noch lange nicht umfassend und eindeutig genug ist, um die zukünftig nötigen Regularien festzulegen.

Literatur

Beauchamp, Tim L.; Childress, James F. (1994): [Principles of Biomedical Ethics](#). 4th Edition. Oxford: Oxford University Press.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): [Weißbuch Arbeiten 4.0](#).

Butollo, Florian (2025): [Das knappe Gut Arbeit. Automatisierung und die Zukunft des sozialen Konflikts](#). WestEnd, 22(1), S. 41–62

Fourastié, Jean (1963): [Le Grand Espoir Du XXIème Siècle](#). Édition Definitive. Presses Universitaire de France, Paris.

Korunka, Christian; Kubicek, Bettina (2017): [Job Demands in a Changing World of Work](#). Berlin: Springer-Verlag.

Marx, Karl (1887): [Capital](#). Moskau: Progress Publishers.

Rosa, Hartmut (2010): [High-Speed Society: Social Acceleration, Power, and Modernity](#). Pennsylvania: Penn State Press.

Bild: metamorworks/stock.adobe.com

DOI: [10.48720/IAB.FOO.20260316.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20260316.01)

Zitationshinweis

Andreas Franke; Elisabeth Hildt: Digitalisierung der Arbeitswelt – Fluch und Segen zugleich , In: Online Magazin IAB-Forum, <https://iab-forum.de/digitalisierung-der-arbeitswelt-fluch-und-segen-zugleich/>, Abrufdatum: 22. April 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0):

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>