

Die Rolle der Arbeiter_innenbildung in der KI-Debatte

Zur neuen Relevanz einer historischen Bildungsfigur

Stefan Oppl

Die aktuelle KI-Debatte wird stark von Produktivitätsversprechen, Innovationsrhetorik und Fragen schneller Requalifizierung bestimmt. Diese Perspektive ist nicht vollkommen falsch. Sie bleibt aber unvollständig. Wo algorithmische Systeme Arbeitsprozesse, Wissenszugang, Bewertung, Sichtbarkeit und Entscheidungsmacht neu ordnen, entsteht nicht nur ein Bedarf an neuen Kompetenzen. Es entsteht eine weitergehende Bildungsfrage. Sie betrifft die Fähigkeit, technologische Veränderungen zu verstehen, ihre sozialen Folgen zu beurteilen und sich zu ihnen individuell wie kollektiv in ein Verhältnis selbstbestimmter Handlungsfähigkeit zu setzen.

Gerade für eine arbeitnehmer_innennahe Interessensvertretung und Politik ist das zentral. Wenn KI primär als Innovations-, Standort- oder Wettbewerbsthema verhandelt wird, geraten ihre Folgen für Beschäftigte, Mitbestimmung, Qualifikationsordnungen und soziale Teilhabe leicht in den Hintergrund. Dann erscheint Bildung vor allem als Mittel, Menschen möglichst schnell an neue Tools und Prozesse anzupassen. Unterbelichtet bleibt, dass technologische Umbrüche immer auch Fragen von Macht, Abhängigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe neu ordnen. Genau an diesem Punkt wird die historische Figur der Arbeiter_innenbildung wieder interessant.

Der Rückgriff auf Arbeiter_innenbildung ist kein nostalgisches Motiv. Er kann helfen, die Gegenwart schärfer zu lesen. Arbeiter_innenbildungsvereine entstanden im 19. Jahrhundert als Reaktion auf Industrialisierung, soziale Verwerfungen und politische Exklusion. Sie waren damit eine Antwort auf jene neue soziale Lage, die mit der Herausbildung des Proletariats, mit Demokratisierungsforderungen und mit der Auflösung traditioneller Sicherheiten einherging (DIE, o. D.; Potthoff & Miller, 2002). Im österreichischen Kontext bildeten Bildungsvereine, Unterstützungsformen und politische Organisationsansätze seit 1848 und verstärkt seit der Vereins- und Versammlungsfreiheit ab 1867 einen zentralen Bestandteil der entstehenden Arbeiter_innenbewegung (Konrad, 1987).

Darin lag ihre historische Bedeutung. Arbeiter_innenbildung war nicht auf Qualifikationsvermittlung beschränkt. Sie verband Elementar- und Fachbildung mit politischer Aufklärung, kultureller Teilhabe, Geselligkeit und solidarischer Selbstorganisation. Gerade darin wurde sie zu einer Infrastruktur sozialer und politischer Emanzipation. Bildung sollte nicht nur die Verwertbarkeit Einzelner erhöhen, sondern die Fähigkeit stärken, die eigene Lage zu verstehen und gemeinsam handlungsfähig zu werden (DIE, o. D.; Renner Institut, 2021).

An dieser Stelle wird die Analogie zur Gegenwart produktiv. Auch die KI-Transformation ist nicht einfach eine weitere Welle technologischer Modernisierung. Sie verschiebt die

Bedingungen von Arbeit, Wissen und Entscheidungsmacht. Wäre die industrielle Revolution als Automatisierung der Muskelkraft beschreibbar, dann lässt sich die KI-Revolution in zugespitzter Form als Automatisierung der Geisteskraft lesen. Diese Formel ist nicht identisch mit der historischen Wirklichkeit, aber sie macht etwas sichtbar: Nicht nur manuelle, sondern zunehmend auch wissensbasierte, administrative, kreative und kommunikative Tätigkeiten geraten unter neuen Transformationsdruck.

Damit verändert sich auch die soziale Frage. Im 19. Jahrhundert stand die materielle Verelendung großer Bevölkerungsgruppen im Zentrum. Heute geht es nicht in derselben Weise um Pauperismus, wohl aber um neue Formen von Dequalifizierung, Abhängigkeit und Kontrollverlust. Nach der ILO liegt zumindest ein Viertel der weltweiten Beschäftigung bereits jetzt in Berufen mit einem gewissen Grad an GenAI-Exposition; zugleich spricht gerade dies eher für eine breite Transformation von Tätigkeiten als für eine vollständige Ersetzung von Arbeit (ILO, 2025a, 2025b). Wer über Zugang, Verständnis und Gestaltungsmacht im Umgang mit KI verfügt, gewinnt Handlungsspielräume. Wer auf die Rolle bloßer Nutzer_innen oder gar der passiv Bewerteten reduziert wird, verliert an Souveränität.

Hinzu kommen Fragen algorithmischer Intransparenz, datenbasierter Überwachung, Plattformmacht und der Konzentration technologischer Gestaltungskapazität bei wenigen globalen Akteuren. Die ILO beschreibt algorithmisches Management als Einsatz algorithmischer Systeme, die Arbeit organisieren, zuweisen, überwachen, beaufsichtigen und bewerten. Gerade dadurch wird sichtbar, dass KI nicht nur ein Werkzeug der Effizienzsteigerung ist, sondern auch Kontroll- und Steuerungsverhältnisse in der Arbeitswelt verändert (ILO, 2024a, 2024b).

Vor diesem Hintergrund greift ein verengter Bildungsbegriff zu kurz. Wenn Bildung im KI-Zeitalter nur bedeutet, möglichst viele Menschen möglichst schnell im Gebrauch neuer Werkzeuge zu schulen, dann bleibt sie funktionalistisch. Beschäftigte müssen nicht nur lernen, KI zu nutzen. Sie müssen auch verstehen können, wie diese Systeme wirken, welche Grenzen sie haben, welche Interessenordnungen in ihnen eingeschrieben sind und welche Folgen ihre Einführung für Arbeit, Mitsprache und Teilhabe hat.

Hier gewinnt die historische Analogie ihre eigentliche Schärfe. Arbeiter_innenbildung war historisch deshalb bedeutsam, weil sie Qualifikation mit Aufklärung, Orientierung und kollektiver Selbstverständigung verband. Übertragen auf die Gegenwart legt das nahe, KI-Bildung nicht im engen Sinn als Anwendungskompetenz zu verstehen, sondern als breitere Bildungsaufgabe. AI literacy bezeichnet dabei eine notwendige, aber nicht hinreichende Dimension. Sie betrifft den kompetenten Umgang mit Werkzeugen und Systemen. Der weiterreichende Begriff ist KI-Souveränität. Gemeint ist damit die Fähigkeit, algorithmische Systeme und ihre sozialen Einbettungen so weit zu verstehen, dass man sich zu ihnen nicht nur nutzend, sondern urteilend, kritisierend und gestaltend verhalten kann.

Damit wird auch sichtbar, warum die Analogie zur Arbeiter_innenbildung für arbeitnehmer_innennahe Akteure mehr sein kann als eine historische Pointe. Wo neue technische Machtordnungen entstehen, reicht es nicht, Beschäftigte bloß anschlussfähig zu halten. Es geht auch darum, ob sie die Bedingungen dieser Ordnung verstehen und kollektiv

beeinflussen können. Für arbeitnehmer_innennahe Interessensvertretungen und Bildungsinstitutionen berührt das den Kern ihres Auftrags. Wenn sie KI nur als Thema neuer Berufsbilder, Effizienzpotenziale oder betrieblicher Modernisierung behandeln, überlassen sie einen wesentlichen Teil der gesellschaftlichen Deutung anderen Akteur_innen. Dann wird Bildung auf Anpassung verengt, während Fragen von Mitbestimmung, Datenschutz, Rechten, Transparenz und sozialer Gestaltung nachgeordnet bleiben.

Gerade deshalb braucht es im KI-Zeitalter eine erneuerte arbeitnehmer_innennahe Bildungsperspektive. Sie muss auf breiten, nicht-elitistischen Zugang zielen, funktionale Nutzungskompetenz mit kritischer Aufklärung verbinden und Bildung stärker an Fragen kollektiver Interessenartikulation rückbinden. Wo überwachungssensible Systeme, automatisierte Bewertungen oder undurchsichtige Entscheidungshilfen in Arbeitszusammenhänge eindringen, wird KI zu einer Frage von Mitbestimmung und demokratischer Kontrolle.

Dieser Punkt ist nicht nur normativ, sondern auch regulatorisch anschlussfähig. Die Europäische Kommission ordnet "AI tools for employment, management of workers und access to self-employment" als Hochrisikobereich ein. Damit wird institutionell anerkannt, dass KI im Arbeitskontext nicht bloß Produktivitätswerkzeug ist, sondern potenziell tief in Rechte, Chancen und Bewertungsprozesse eingreift (European Commission, 2026). Genau deshalb wäre es verfehlt, die Bildungsfrage von den Fragen der Mitbestimmung, Transparenz und Regulierung zu trennen.

Für Einrichtungen mit historischer oder normativer Nähe zur Arbeiterbildung ergibt sich daraus ein anspruchsvolles Spannungsfeld. Das gilt für Träger der Erwachsenenbildung wie dem BFI ebenso wie für die Hochschulen. Einerseits müssen sie Menschen in veränderten Arbeitsmärkten handlungsfähig halten. Andererseits verlieren sie ihre besondere Rolle, wenn sie sich darin erschöpfen, Beschäftigte möglichst reibungslos an technologische Rationalisierungsdynamiken anzupassen. Ihre eigentliche Relevanz liegt gerade darin, Beschäftigungsfähigkeit und Mündigkeit nicht gegeneinander auszuspielen. Sie können Bildungsorte sein, an denen Qualifizierung, Aufklärung und Souveränität zusammengeführt werden.

Die Analogie zur industriellen Revolution ist deshalb mehr als eine historische Illustration. Sie erinnert daran, dass Bildung dort an Gewicht gewinnt, wo sich technologische Umbrüche mit sozialer Ungleichheit und politischer Exklusion verschränken. Für die Gegenwart ergibt sich daraus ein klarer Maßstab: arbeitnehmer_innennahe Institutionen haben KI nicht nur als Technologie-, sondern als Bildungs- und Ordnungsfrage zu bearbeiten. Ihre Aufgabe besteht nicht bloß darin, Anschlussfähigkeit zu sichern, sondern Orientierungswissen, Urteilskraft und kollektive Handlungsfähigkeit unter neuen technologischen Bedingungen institutionell zu organisieren. Genau darin liegt die aktuelle Relevanz einer an Arbeiter_innenbildung erinnernden Perspektive.

Literatur

DIE. (o. D.). *Arbeiterbildungsverein*. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. <https://www.die-bonn.de/zeitzeichen/arbeiterbildungsverein>

European Commission. (2026). *AI Act | Shaping Europe's digital future*. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>

Konrad, H. (1987). Arbeiterbewegung und Sozialismus in Cisleithanien. In G. Erdődy (Hrsg.), *Das Parteiensystem Österreich-Ungarns* (S. 95-124). Budapest.

ILO. (2025a). *Generative AI and jobs: A 2025 update*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-2025-update>

ILO. (2025b). *How might generative AI impact different occupations?* ILO Data. <https://www.ilo.org/resource/article/how-might-generative-ai-impact-different-occupations>

ILO. (2024a). *Algorithmic management in the workplace*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace>

ILO. (2024b). *Digital labour platforms*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/digital-labour-platforms>

Renner Institut. (2021). *150 Jahre Arbeiter:innenbildungsbewegung in Österreich*. <https://renner-institut.at/publication/150-jahre-arbeiterbildungsbewegung-in-oesterreich>

Potthoff, H., & Miller, S. (2002). *Kleine Geschichte der SPD 1848-2002*. Bonn: J. H. W. Dietz Nachf.