

Digitalisierung und Zukunft der Arbeit

Andreas Boes, 26.01.15

Lieber Reiner Hoffmann,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr verehrte Damen und Herren!

Die Digitalisierung ist eigentlich ein alter Hut: Sie verfolgt uns nun seit Ende der 1950er Jahre. Warum also gerade jetzt noch über die Digitalisierung der Arbeit sprechen?

Weil sich hinsichtlich der Digitalisierung aktuell etwas Grundlegendes geändert hat!

Unsere Untersuchungen zeigen: Die ersten 50 Jahre Computereinsatz waren nur das Vorspiel. Der digitale Umbruch in der Arbeitswelt beginnt jetzt. Und er wird ähnlich tiefgreifend sein wie die Durchsetzung der industriellen Produktionsweise seit der Mitte des 19. Jahrhunderts.

Diese Erkenntnis hat sich im letzten Jahr mit Wucht bei den Entscheidern in den Unternehmen, der Politik und den Gewerkschaften durchgesetzt. Dadurch erhält die Digitalisierung der Gesellschaft hier eine strategische Bedeutung.

Die aktuellen Prognosen stützen diese Einschätzung. Digitalisierung ist ein Thema, das nahezu alle Berufsgruppen betrifft und für die große Mehrzahl der Beschäftigten in den nächsten Jahren zu weitreichenden Veränderungen führen wird. Ein tiefgreifender Strukturwandel der Arbeit vollzieht sich.

Besondere Aufmerksamkeit ist in diesem Kontext den Beschäftigungswirkungen dieser Entwicklung beizumessen. Denn die neue Welle der Digitalisierung wird die Produktivität in vielen Branchen enorm steigern. Das wirft die Frage auf, wofür wir diese Produktivitätspotentiale verwenden wollen und wie wir den sich abzeichnenden Strukturwandel im Tätigkeits- und Qualifikationsprofil der Gesellschaft bewältigen wollen.

Ich bin überzeugt: Diesen Strukturwandel der Arbeit werden wir in den nächsten Jahrzehnten nicht ohne eine aktive gesellschaftliche und betriebliche Gestaltung schaffen können, wenn wir weitreichende soziale Verwerfungen vermeiden wollen. In diesem Kontext halte ich im Übrigen eine neue Arbeitszeitinitiative für unumgänglich.

Aber bei der Beschäftigungssicherung dürfen wir nicht stehen bleiben. Vielmehr kommt es darauf an, auf dieser Grundlage nach vorne zu denken und die mit der Digitalisierung entstehenden Potentiale zur Steigerung der gesellschaftlichen Wohlfahrt zu nutzen.

Schauen wir uns die Digitalisierung der Arbeit genauer an. Wodurch entfaltet die Digitalisierung einen so tiefgreifenden Einfluss auf die Zukunft der Arbeitswelt und wie können wir im Sinne der Menschen darauf Einfluss nehmen?

Sicher, durch die Digitalisierung entstehen neue Möglichkeiten der Automatisierung. Wir denken daher zunächst an Roboter, Künstliche Intelligenz und an 3-D-Drucker, wenn wir Digitalisierung hören. In diesem Kontext erhält der epische Konkurrenzkampf zwischen Mensch und Maschine immer neue Nahrung.

Aber das ist nicht die entscheidende Veränderung. Der Umbruch, über den wir aktuell sprechen, resultiert nicht primär aus dem gestiegenen Automatisierungspotential der Digitalisierung, sondern aus dem Entstehen eines weltweiten Informationsraums. Dabei geht es eben nicht nur um Technik, sondern

um einen sozialen Handlungsraum, der Menschen miteinander vernetzt und in Beziehung bringt. Dieser Informationsraum verbindet zum Beispiel die Arbeitswelt und die Lebenswelt in einer neuen Qualität.

Diese Erkenntnis, dass es primär um Kommunikation und Vernetzung zwischen Menschen geht, ist das eigentliche Erfolgsgeheimnis der Unternehmen des Silicon Valley, die aktuell die Unternehmen der Weltwirtschaft vor sich her treiben. Die Googles dieser Welt sind selbst nämlich Produkt dieses Informationsraums. Sie sind mit der Idee der Kommunikation und der Vernetzung groß geworden. Sie ist Teil ihrer DNA.

Der sich nun abzeichnende Wettlauf der Unternehmen um neue Geschäftsmodelle und Produktionskonzepte geht im Kern darum, wie sie die Möglichkeiten dieses Informationsraums nutzen können.

Besonders gravierend sind die Veränderungen im Bereich der Produktions- und Arbeitskonzepte.

Wie wird der Arbeitsplatz der Zukunft aussehen? Gibt es in Zukunft überhaupt noch einen festen Arbeitsplatz im Betrieb oder arbeiten wir, wo immer wir gerade sind: Im Zug, im Cafe oder von zu Hause aus? Viele Unternehmen experimentieren aktuell mit neuen Konzepten und treffen mit den Interessenvertretungen Vereinbarungen zu mobilem Arbeiten. Wie schaffen wir es hier, eine neue Zeitsouveränität zu verankern und wie verhindern wir, dass die Unkultur „permanenter Verfügbarkeit“ immer weiter um sich greift?

Die radikalsten Überlegungen zur Nutzung des Informationsraums zur Schaffung neuer Produktionskonzepte werden aktuell in der IT-Branche entwickelt. Dafür stehen aktuell die Begriffe „Cloudworking“ und „Crowdsourcing“. Das Thema ist hoch brisant und berührt die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen fundamental.

Wenn Unternehmen über den Informationsraum flexibel auf eine unbestimmte Menge von Arbeitskräften zugreifen können, ohne diese per Arbeitsvertrag an sich zu binden, und dann in ihren Überlegungen sogar so weit gehen, dass es auf diesem Weg möglich wäre, die Stammebelegschaft auf ein Viertel zu reduzieren, macht sich Angst in den Belegschaften breit. Frank Bsirske und Christiane Benner warnen in diesem Zusammenhang zu Recht vor einem „eBay für Arbeitskräfte“ oder einer „Amazonisierung der Arbeit“.

Aber schauen wir uns auch diese Entwicklung genauer an. In Wirklichkeit geht es hier nicht nur um eine neue Strategie des Outsourcings. Viel radikaler ist die darin liegende Idee des Unternehmens der Zukunft, oft umschrieben mit „working in the open“.

In dieser Vorstellung bilden das Innen des Unternehmens mit den fest angestellten Beschäftigten und das Außen der Millionen Arbeitskräfte im Informationsraum ein Ganzes. Dieses Konzept fußt vor allem darauf, dass sich die Arbeit im Inneren der Unternehmen gravierend verändert. Ein „neuer Typ der Industrialisierung“ zeichnet sich hier selbst für hochqualifizierte Arbeitskräfte ab. Die Arbeitsaufgaben können dann in viele kleine Pakete zerteilt werden und von den Managern über ein eigenes Auftragsverwaltungssystem mal an die Festangestellten, mal an die Freelancer in der Cloud vergeben werden. Wenn das Innen und das Außen des Unternehmens gegeneinander ausgespielt werden, entsteht ein ungeheurer Druck auf Beschäftigte und Freelancer gleichermaßen – ein radikales „System permanenter Bewährung“.

Die Gefahr, dass auf diese Weise der vergleichsweise geschützte Rechtsstatus des Arbeitnehmers unterlaufen wird und das gesamte darauf aufbauende Regulationssystem der Arbeit inklusive der Sozialversicherungssysteme in bisher nicht bekanntem Maße unter Druck kommen, liegt auf der Hand.

Fassen wir zusammen. Die Digitalisierung ist in ihrer strategischen Bedeutung angekommen, aber: Wo geht die Reise hin?

Ich bin davon überzeugt: Die digitale Gesellschaft wird nicht ohne die Menschen zu haben sein. Der digitale Umbruch in der Arbeitswelt braucht daher eine positive Leitorientierung. Diese muss am Leitbild des „sozialen Handlungsraums“ orientiert sein. Hier betreiben wir die Digitalisierung, um Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen zu fördern. Deren Souveränität, deren Beteiligung und deren „Empowerment“ steht hier im Mittelpunkt.

Ausgehend davon müssen wir drei zentrale Handlungsfelder angehen:

Erstens müssen wir den Strukturwandel der Arbeit aktiv begleiten. Wir müssen die Tätigkeits- und Qualifikationsprofile in der digitalen Gesellschaft vermessen und zur Grundlage einer vorausschauenden Bildungs- und Personalpolitik machen.

Das bedeutet zweitens, dass wir nicht tatenlos zusehen dürfen, wenn das Regulationssystem der Arbeit, das sich als ein Fundament des Ausgleichs in der Nachkriegsgesellschaft herausgebildet hat, unter dem Druck der Digitalisierung erodiert.

Drittens brauchen wir gerade mit Blick auf diesen Umbruch eine neue Initiative zur Humanisierung des Arbeitslebens. Diese ist daran zu orientieren, die neuen Möglichkeiten der Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen zu nutzen, um aus dem Produktivkraftpotential der Digitalisierung ein Mehr an gesellschaftlicher Wohlfahrt zu gewinnen.

Das alles wird nicht im Selbstlauf geschehen. Dazu braucht es starke Allianzen und eine beherzte Einflussnahme. Hierin liegt eine große Verantwortung, aber auch eine große Chance für die Gewerkschaften in Deutschland.