

Positionspapier Arbeitsgruppe 2

Themenpaten:

Sven Rahner, Dr. Max Neufeind

ZUKUNFT DER ARBEIT IM DIGITALEN WANDEL

Der digitale Strukturwandel birgt sowohl Chancen als auch Risiken für unsere Gesellschaft und Arbeitswelt. Progressive Politik muss bei der Gestaltung und Anpassung der Arbeitswelten die Ansprüche der Menschen als Ausgangspunkt begreifen. Die Ziele sollten dabei individuelle Autonomiegewinne, eine höhere Qualität der Arbeit sowie Wohlstand und Verteilungschancen sein. Drei zentrale Gestaltungselemente bestimmen dabei den gegenwärtigen und zukünftigen Wandel: Bildung und Qualifizierung, Absicherung und Schutz sowie Anreize und Ermöglichung.

Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Manche sprechen sogar von einem zweiten Maschinenzeitalter oder der vierten industriellen Revolution. Auslöser hierfür ist eine Digitalisierung bislang unbekannt und heute noch unabsehbaren Ausmaßes. Die digitale Vernetzung innerhalb und zwischen Unternehmen steigt rasant. Die Rechnerleistung entwickelt sich weiterhin exponentiell. Wissen und Informationen werden immer ortsunabhängiger und können nahezu ohne Transaktionskosten weltweit verfügbar gemacht werden. Immer neue Kombinationen von Basisinnovationen werden in Geschäftsmodelle überführt und verändern die Organisation von Arbeit.

Diese Entwicklungen sind längst nicht mehr an die Grenzen von Nationalstaaten gebunden. Sie sind damit aber auch den rechtlichen und wirtschaftlichen Zugriffen der bislang etablierten Akteur_innen entzogen. Neue Geschäftsmodelle entstehen, bei denen Unternehmen mit wenigen Beschäftigten ganze Industriezweige aufrollen, Märkte verändern oder neu schaffen. Als Europäer_innen müssen wir Wege finden, dass künftig für gleiche Tätigkeiten die gleichen Regeln gelten. Das gilt für Menschen und Unternehmen gleichermaßen. Hier ist die Europäische Union gefordert, faire und gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen – mit verlässlicher Datensicherheit.

Aber auch auf nationalstaatlicher Ebene gilt: Gerade im digitalen Strukturwandel muss Arbeits- und Sozialpolitik mehr sein als ein Lazarettwagen, der diejenigen, die mit der Geschwindigkeit des Wandels nicht mithalten können, nachträglich aufammelt. Vielmehr ist der tiefer gehende strukturelle Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft in den Blick zu nehmen

und in seinen Logiken und Zusammenhängen auszuleuchten. Dies betrifft beispielsweise die neuen Geschäftsmodelle, bei denen oft unklar bleibt, wo und durch wen Wertschöpfung entsteht, wer den Nutzen dieser Wertschöpfung erhält und unter welchen Bedingungen diese stattfindet. Es gilt, diese Zusammenhänge deutlich sichtbar und einem breiten gesellschaftlichen Diskurs zugänglich zu machen.

Im Kern bedeutet eine progressive Gestaltung des digitalen Strukturwandels daher mehr Beteiligung, mehr Qualifizierung sowie eine Neudefinition der Spielregeln an den Märkten. Da sich nicht nur die technologischen Möglichkeiten, sondern auch die Bedürfnisse der Menschen wandeln, verlangt die Gestaltung der Arbeit der Zukunft substantielle Mitspracherechte. Es geht nicht darum, Arbeitswelten nachträglich an Menschen anzupassen, sondern darum, bei der Gestaltung von Arbeitswelten die Ansprüche der Menschen als Ausgangspunkt zu begreifen. Dabei ist klar: Diese Ansprüche werden sich nach Lebenssituation und Lebensphase individuell unterscheiden. Die Ausrichtung an den jeweils individuellen Bedürfnissen geschieht aber nicht nur aus Gründen der Humanisierung. Sondern auch deshalb, weil im digitalen Zeitalter nur diejenigen Gesellschaften langfristig erfolgreich und innovativ sind, die alle Menschen und alle Talente miteinbeziehen. Zukunftsfähig sind die Arbeitswelten, die die eigenen Fähigkeiten der Menschen – Kreativität, Urteilskraft und Empathie – mit den technologischen Möglichkeiten von Maschinen und Algorithmen kombinieren und die Potenziale und Interessen jedes und jeder Einzelnen zu erkennen und zu heben wissen.

DIGITALER STRUKTURWANDEL – CHANCEN UND RISIKEN

Aus dem sich abzeichnenden digitalen Strukturwandel ergeben sich eindeutige Chancen für eine menschengerechtere Gestaltung zukünftiger Arbeitswelten. Insbesondere zu nennen sind dabei Autonomiegewinne, eine höhere Qualität der Arbeit sowie Wohlstand und Verteilungschancen. Auch neue Möglichkeiten ressourcenschonender Produktion und Lebensstile werden durch die „Share Economy“, dort wo diese

ihrem Namen gerecht wird, ermöglicht, insbesondere durch intelligentere Formen der Mobilität.

Dort, wo die Infrastruktur es erlaubt, kann Arbeit immer häufiger auch außerhalb der klassischen Fabrik oder des traditionellen Büros ausgeübt werden. Durch flexible Regelungen bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort sind Autonomiegewinne beispielsweise in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie sowie Gesundheitsvorsorge aber auch in Bezug auf die Ermöglichung nachholender Bildungsphasen oder den Zugang zu einer neuen, digitalen Gründungskultur zu erzielen.

Eine höhere Qualität der Arbeit kann durch physische und psychische Entlastungen (z. B. durch den Wegfall von gesundheitsschädlichen Tätigkeiten wie Überkopfarbeiten), die steigende Bedeutung von motivationsförderlichen Nichtroutine-Tätigkeiten, lernförderlichen Arbeitsbedingungen, aber auch eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten bis hin zur Demokratisierung der Arbeitsorganisation erreicht werden.

Ein Zuwachs an gesamtgesellschaftlichem Wohlstand könnte beispielsweise durch ein reshoring-induziertes Beschäftigungswachstum, steigende Produktivität, aber auch eine Aufwertung der Arbeit mit und für Menschen, sprich: soziale Dienstleistungen, erzielt werden. Letztere können kaum in gleicher Weise durch Technologie erbracht werden. Die technologiebeförderten Produktivitätssteigerungen könnten aber dazu beitragen, eine finanzielle Grundlage zu schaffen, diese Dienstleistungen besser zu entlohnen. Damit würden neue Chancen auf eine gerechtere Verteilung ökonomischer Erträge zwischen den Branchen, zwischen den Geschlechtern und zwischen sozialen Gruppen entstehen. Voraussetzung ist, dass die Produktivitätsgewinne hierzulande erzielt und abgeschöpft werden und zumindest zum Teil in Form von Steuern zur Finanzierung der Daseinsvorsorge und sozialer Dienstleistungen beitragen.

Zugleich sind mit dem digitalen Strukturwandel auch Risiken verbunden. Diese betreffen vor allem neue psychische Belastungen, Arbeitsplatzverluste, die Erosion sozialer Sicherung und eine mögliche Polarisierung der Gesellschaft sowie haftungs- und datenschutzrechtliche Fragen.

Eine Erosion der sozialen Sicherung könnte sich vor allem aus der Zunahme von hoch flexiblen Arbeitsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses ergeben, aber auch durch Formen der Plattform-Ökonomie, die wesentliche Grundlagen der Arbeitsmarktverfassung (z. B. Arbeitsverträge, Mitbestimmung, soziale Sicherungssysteme und Lohnfindung) untergraben.

Neue psychische Belastungen könnten in erster Linie durch Entgrenzung und Arbeitsverdichtung, aber auch eine steigende Überwachung und Verletzung der informationellen Selbstbestimmung entstehen.

Eine Polarisierung der Gesellschaft könnte sich vor allem durch einen Beschäftigungsrückgang im Bereich mittlerer Qualifikationen sowie die Ausdehnung von Winner-take-all-Märkten ergeben. In solchen Märkten verdichtet sich die Nachfrage auf wenige Superstars, während die überwiegende Mehrheit erfolglos bleibt. Zudem liegen die Einkommen der erfolgreichsten Anbieter weit über dem Durchschnitt ihrer Mitstreiter. Die Masse hingegen hat mit äußerst prekären Bedingungen zu kämpfen.

In welchem Maße Chancen und Risiken zum Tragen kommen, hängt im Wesentlichen von fünf zentralen Fragen ab:

1. Wie können die Werte und die bisherigen Stärken des deutschen Modells – sozialer Ausgleich und Innovationskraft – auch unter den neuen Bedingungen erhalten oder weiterentwickelt werden? Welche neuen Geschäftsmodelle und Organisationszenarien setzen sich durch?
2. Wie kann sichergestellt werden, dass für gleiche Tätigkeiten die gleichen Spielregeln gelten? Wie lassen sich die Standards bisheriger Beschäftigungsformen (soziale Absicherung, Mindestlohn, Mitbestimmung und Arbeitsschutz) auch für neue Beschäftigungsformen garantieren?
3. Wie erreichen wir es, dass möglichst viel Wertschöpfung in Deutschland stattfindet? Wie stellen wir sicher, dass Produktivitätsgewinne hier erzielt und abgeschöpft werden? Wie finanzieren wir den Ausbau der Infrastruktur?
4. Wie kann die Qualität der Arbeit in Zukunft verbessert werden? Welche Qualifikationen und Berufsprofile werden gebraucht, welche nicht mehr? Wie können Qualifikationsbedarfe gedeckt, Weiterbildungschancen und Beschäftigungsoptionen erhöht sowie die soziale Mobilität gesteigert werden?
5. Welche neuen Formen verhandelter Flexibilität zwischen den Anforderungen der Unternehmen und den Bedürfnissen der Beschäftigten lassen sich finden? Wie kann durch verbindliche Rechte und Mitbestimmung ein hinreichendes Maß an Arbeitnehmersouveränität sichergestellt werden?

Für die Beantwortung dieser Fragen liegen einige Antworten schon vor – nämlich in den Branchen und Betrieben (z. B. Betriebsvereinbarungen zu mobilem Arbeiten oder die Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen zu Qualifizierung). Die guten Praxisbeispiele zeigen: Wir müssen nicht überall bei null anfangen. Allerdings braucht es auch mehr Forschung. Dies betrifft zum einen die Arbeitsmarktforschung zur Erfassung der aktuell stattfindenden Veränderungen sowie zur Prognose von Rationalisierungspotenzialen und Kompetenzbedarfen. Hier sind sektorale Vergleiche von besonderer Bedeutung. Zum anderen braucht es eine Arbeits- und Innovationsforschung, die beleuchtet, wie die technischen Fähigkeiten von Maschinen und Algorithmen mit den ureigenen Fähigkeiten von Menschen – Urteilskraft, Kreativität und Empathie – so kombiniert werden können, dass beide Stärken voll zum Tragen kommen und Arbeitnehmer_innen sowie auch die Nutzer_innen nicht zu Anhängseln von smarten Technologien werden.

GESTALTUNGSOPTIONEN

Ungeklärte Fragen sind kein Grund für eine Digitalisierungsparalyse. Der digitale Wandel der Arbeitswelt ist weder Schicksal noch Offenbarung, sondern ein von Interessen geprägter Prozess, der einer innovationsförderlichen, ressourcenschonenden und sozial gerechten Gestaltung und Begleitung bedarf. Drei Elemente einer progressiven Gestaltung von Arbeit im digitalen Strukturwandel sind dabei für uns zentral: Bildung und Qualifizierung, Absicherung und Schutz sowie Anreize und Ermöglichung.

BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Um die wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Chancen der Digitalisierung auch realisieren zu können, müssen Bildung

und Qualifizierung aller Menschen in Deutschland verstärkt und angepasst werden.

Dies beginnt mit einer Anpassung der schulischen Ausbildung, z. B. eine Modernisierung der Pädagog_innenausbildung oder technologieunterstützte Unterrichtsformen. Da der prototypische Beruf von morgen hohe Anforderungen an die Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit stellen wird, sind technische Grundkenntnisse (dazu gehört auch algorithmenorientiertes Denken und datenbasierte Entscheidungsfindung), soziale Fertigkeiten und die Fähigkeit zur kritischen Reflexion möglichst frühzeitig in das deutsche Schulsystem zu integrieren. Dies könnte beispielsweise in Form eines Schulfaches „Digitale Kompetenz“ geschehen. In der akademischen Ausbildung geht es z. B. darum, die Manager_innenausbildung nicht auf Betriebswirtschaftslehre und Technik zu verengen. Ebenso braucht es eine Stärkung arbeitswissenschaftlicher Perspektiven in den MINT-Fächern, damit die zukünftigen Gestalter_innen der Arbeit im Sinne eines integrierten Blicks auf Mensch und Technologie qualifiziert werden.

Angesichts des beschleunigten technologischen Wandels und immer kürzer werdender Innovationszyklen wird das zentrale Handlungsfeld aber die Weiterbildung sein. Vor dem Hintergrund des Trends zur Höherqualifizierung und Flexibilisierung ist zunächst ein Rechtsanspruch auf eine lebensbegleitende Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung sowie die Möglichkeit zur kontinuierlichen Kompetenzfeststellung vordringlich. Damit es nicht nur bei der bloßen Kenntnis der Bedarfe bleibt, sondern auch passende Bildungsangebote wahrgenommen werden können, ist eine Klärung systematischer Verschränkungsmöglichkeiten betrieblicher und tarifpolitischer Instrumente mit Formen staatlicher Förderung geboten. Hier von ausgehend ist insbesondere die Finanzierungsverantwortung zwischen Unternehmen, Staat und Individuum je nach Art der Weiterbildungsmaßnahme neu zu verhandeln und verlässlich festzulegen.

Als Richtschnur kann hierbei gelten, dass Unternehmen eine besondere Verantwortung für die Erhaltung und Weiterentwicklung der Qualifikation ihrer Mitarbeiter_innen zu tragen haben. Im Falle von Aufstiegsqualifikationen könnte eine spürbare und systematische Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Durchführung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Teilzeit die notwendige individuelle Unterstützung, z. B. durch einen staatlich gewährleisteten Anspruch auf eine Lohnersatzleistung für Bildungsteilzeiten, leisten. Hierbei sollten auch neue Bildungsformate und -formen wie die Verknüpfung von Präsenzveranstaltungen und virtuellen Lernformen („Blended Learning“) genutzt werden.

Eine grundsätzliche Voraussetzung für das Entstehen einer neuen, lebensverlaufs begleitenden Weiterbildungskultur liegt auch in der frühen und kontinuierlichen Förderung der Weiterbildungsneigung in der Bevölkerung. Die Einführung des neuen Schulfaches „Digitale Kompetenz“, aber auch die fächerübergreifende schulische Ausbildung sollten hier ansetzen und die Freude und Fähigkeit zum ständigen Dazulernen früh anlegen.

Die Digitalisierung der Wirtschaft bietet zahlreiche Möglichkeiten, neuartige Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und gegenwärtige Produktionsprozesse unter Nutzung des technischen Fortschritts zu optimieren. Neue Geschäfts-

modelle lassen sich in kurzer Zeit umsetzen und könnten bestehende Märkte fundamental verändern und neue entstehen lassen. Dies bietet Chancen, auch gesellschaftlichen Wohlstand in Zukunft zu sichern. Eine sozial ausgewogene digitale Transformation der Arbeitswelt erfordert – wie dargelegt – auch erhebliche Investitionen in Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung. Wirtschaftliche Optimierungschancen sollten daher auch zu gesellschaftlichen Gewinnchancen werden. Kernaufgabe progressiver Politik ist es daher, neue Mechanismen zur Finanzierung von Gemeinwohlaufgaben zu finden. Dazu gehört eine angemessene Besteuerung betrieblicher Erträge und hoher Einkommen. Dabei ist klar, dass im Zeitalter von Digitalisierung und Globalisierung die Steuerpolitik keine rein nationale Angelegenheit mehr sein kann. Es braucht ein gemeinsames Handeln auf europäischer und globaler Ebene.

ABSICHERUNG UND SCHUTZ

Gerade in den digitalen Arbeitswelten brauchen die Menschen Absicherung und Schutz. Dies meint zunächst den Schutz vor neuen psychischen Belastungen durch eine effektive Einhaltung bestehender Arbeitsschutzvorschriften und eine Anpassung an die neuen Herausforderungen. Entgrenzung und Überlastung können in manchen Arbeitsverhältnissen durch ein Recht auf Nichterreichbarkeit begrenzt werden. Insgesamt geht es aber vor allem um eine klare Ausformulierung betrieblicher Erreichbarkeitserwartungen sowie Regelungen, wie Beschäftigte über Formen der Mitbestimmung Einfluss auf diese nehmen können. Eine konsequenter Erfassung der Arbeitszeit (mobile Arbeit, gelegentliche Arbeit in der Freizeit, Reisezeiten) wird in bestimmten Arbeitsverhältnissen der notwendige Weg sein. Darüber hinaus muss geprüft werden, inwiefern eine beschäftigtenorientierte Weiterentwicklung des Arbeitszeitgesetzes notwendig ist.

Aushandlungen über Arbeitszeit können aber nur ein Teil der Antwort auf Arbeitsverdichtung sein. Auch steigende Leistungserwartungen müssen stärker Gegenstand der Aushandlungen werden – mit dem Ziel einer „humanen Leistungs politik“. Hier gilt es nicht nur, die Schutzrechte der Arbeitnehmer_innen in einer zunehmend verdichteten und volatilen Arbeitswelt in den Blick zu nehmen, sondern auch die Möglichkeiten gemeinsamer Verständigung über diese Schutzrechte zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber_innen entsprechend auszubauen.

Die informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten muss durch ein starkes Beschäftigtendatenschutzgesetz sichergestellt werden – auch mit dem Ziel, Vertrauen und Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem bei den Beschäftigten zu fördern.

Eine der großen Herausforderungen des digitalen Wandels ist die Frage der sozialen Absicherung. Ziel muss es sein, ein „digitales Proletariat“ zu verhindern. Inwieweit hier Instrumente wie ein Mindesthonorar für Crowdworker zielführend sind, ist eingehender zu prüfen. Zweifellos müssen aber die Renten- und Sozialversicherungssysteme den neuen Anspruchslagen der Menschen angepasst werden.

Im Kern wird es darum gehen, Schutzbedürfnisse zu erfassen und zu sortieren sowie die Kopplung von Arbeit und materieller Sicherung genauer in den Blick zu nehmen. Es ist zu diskutieren, ob (auch außerhalb des Bereichs der Künstler-

sozialkasse) die Auftraggeber_innen oder die Vermittler_innen (z. B. via Online-Plattformen) selbstständiger Dienstleister_innen zu einer Umlage für die soziale Absicherung der von ihnen beauftragten (Solo-)Selbstständigen, analog zu den Arbeitgeber_innenbeiträgen von abhängig Beschäftigten, verpflichtet werden sollten. Eine solche Regelung würde die „Flucht“ in die Selbstständigkeit zur Vermeidung von Sozialabgaben weniger attraktiv machen.

ANREIZE UND ERMÖGLICHUNG

Der digitale Wandel birgt das Potenzial, den wirtschaftlichen Erfolg unserer Gesellschaft und die Entfaltung des Einzelnen in einer neuen Art und Weise zusammenzubringen. Um dieses Potenzial zu heben, braucht es die richtigen Anreize und eine breite Ermöglichung neuer Formen von guter Arbeit und Arbeitsorganisation sowie selbstbestimmter Erwerbsbiografien.

Dies beginnt mit der Förderung der Verbreitung neuer Formen der Führung und Arbeitsorganisation, wie gewählter Führung oder Führen in Teilzeit, sowie einer Überführung der Präsenzpflcht in neue betriebliche Flexibilitätskompromisse unter dem Leitbild der Arbeitszeit- und Arbeitsortsouveränität.

Im Bereich der Arbeitskultur ist oftmals die gelebte Betriebskultur entscheidend. Es stellt sich daher nicht zuletzt die Frage, inwiefern die notwendigen Veränderungsprozesse hin zu einer gesunden und zukunftsfähigen Unternehmens- und Weiterbildungskultur durch wirtschaftliche Anreizsysteme gezielt unterstützt werden können (z. B. durch die Einführung einer Bonus-Malus-Regelung zur Förderung guter Arbeitsbedingungen).

Nicht zuletzt muss unternehmerische Initiative gefördert werden, in der Schule und im weiteren Berufsleben. Wir müssen mehr Menschen die Freiheit geben, Dinge auszuprobieren, die auch scheitern können. Denn nur so entsteht Innovation – im wirtschaftlichen wie im sozialen Sinne.