

Frank Bsirske

Digitalisierung und Beschäftigung: Prognosen und Perspektiven

Zeiten, in denen sich viele Menschen Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen, sind schlechte Zeiten für Gute Arbeit.¹ Furcht vor Arbeitslosigkeit belastet die Betroffenen, erschwert ihre Lebensplanung und geht häufig mit einer Reduzierung von Ansprüchen an die Qualität der Arbeit einher. Verbreitete Ängste um die Sicherheit der Jobs verschlechtern aber auch das gesellschaftliche und politische Klima, befördern Ausgrenzung und Fremdenfeindlichkeit und begünstigen rechtspopulistische Bewegungen. Diese historisch vielfach belegten Zusammenhänge verleihen der Debatte um die zu erwartenden Beschäftigungseffekte der Digitalisierung ihre besondere Brisanz: Käme es tatsächlich zu dem verschiedentlich prognostizierten »Massaker auf dem Arbeitsmarkt – hervorgerufen durch den digitalen Fortschritt« (Dettmer/Tietz 2014, S. 73), so stünden damit nicht nur die materiellen Existenzbedingungen von Millionen ArbeitnehmerInnen, sondern zugleich die Perspektiven für Gute Arbeit und ein Gutes Leben, für soziale Kohäsion und demokratische Stabilität auf dem Spiel. In einem solchen Fall wäre zudem noch längst »nicht ausgemacht, dass die Umwälzungen friedlich und gerecht geschehen, dass unsere Mechanismen für sozialen und ökonomischen Ausgleich und die Ausbalancierung von Macht in der Gesellschaft mit der Geschwindigkeit und dem Umfang der Veränderungen mithalten können« (Kurz/Rieger 2013, S. 9). Unter den vielen Fragen, vor die uns die digitale Revolution stellt (vgl. Bsirske et al. 2012, Bsirske 2014 sowie u. a. die Beiträge von Lothar Schröder und Eva Welskop-Deffaa in diesem Band), ist diejenige nach den Folgen für die Arbeitsmärkte deshalb die wichtigste und dringlichste.

Digitalisierung und »die neue Angst um Arbeitsplätze«

»Die neue Angst um Arbeitsplätze«, die – so die Frankfurter Allgemeine in einem Bericht über die Münchner DLD-Digitalkonferenz Anfang 2015 – »jetzt auch bei den enthusiastischsten Freunden der Digitalisierung angekommen« ist (Bernau 2015), hat vor allem drei Ursachen. Die erste ist unsere Wahrnehmung massiver und rasanter technischer Entwicklungsschübe, ge-

1 »Jeder Fünfte in Deutschland ist einer Umfrage zufolge besorgt, dass er seinen Job durch Maschinen und Computer verlieren wird« (dpa in Süddeutsche Zeitung vom 10.8.2015).

Risiken und Herausforderungen – gewerkschaftliche Positionen

trieben durch »dramatisch gestiegene Rechenleistungen, neue Sensorik, ausgefeilte Algorithmen und Programmierstechniken, schnelle Bildverarbeitung, reibungslose Vernetzung und die Nutzung der riesigen Datenberge, die die Digitalisierung produziert« (Kurz/Rieger 2013, S. 12).² Diese Innovationen, deren großflächige Umsetzung aufgrund gleichzeitiger Kostensenkungen noch forciert wird, lassen die Einschätzung plausibel werden, dass wir derzeit erst am Anfang einer Beschleunigung digitaler Automatisierung stehen, die nicht mehr nur manuelle menschliche Arbeit verdrängt, sondern – eine neue Qualität – »sich bis in den Kernbereich menschlicher Fähigkeiten ausdehnt: das Denken« (ebd.).

Zum zweiten gelten Jobs nicht allein aufgrund der um sich greifenden Substitution menschlicher Arbeitskraft durch Computer, Roboter oder autonome Fahrzeuge bedroht, sondern mittelbar auch durch eine Vielzahl neuer software- und plattformbasierter Geschäftsmodelle, welche etablierte Firmen und ganze Branchen samt ihren Beschäftigten in schwere Turbulenzen stürzen und in ihrer Existenz gefährden: Die Expansion von Uber im Transport- und von Airbnb im Hotelgewerbe, der Vormarsch der FinTech-Start-ups im Bankensektor oder der Einbruch von WhatsApp in die Gefilde der Telekommunikationsanbieter sind nur einige Beispiele für einen »digitalen Darwinismus« (Kreutzer/Land 2013; vgl. Schröder 2015), der gleichfalls erst am Beginn seiner Entwicklung stehen und seine disruptive Kraft noch bei weitem nicht erschöpft haben dürfte.

Zum dritten bewirkt die Anwendungsuniversalität digitaler Technik eine historisch wohl beispiellose Gleichzeitigkeit grundlegender technischer Umwälzungen und darauf beruhender Geschäftsmodellinnovationen in allen volkswirtschaftlichen Sektoren und faktisch sämtlichen Branchen, Berufsgruppen und Tätigkeitsbereichen – ein Aspekt, der aufgrund einer gängigen, aber falschen Gleichsetzung von »Digitalisierung« und »Industrie 4.0« leider hin und wieder übersehen wird.³ Diese Koinzidenz unterscheidet sich von

2 Erik Brynjolfsson und Andrew McAfee beschreiben dies in ihrem einflussreichen Buch über »das zweite Maschinenzeitalter« so: »Wir haben dieses Buch im Grunde aus Verwirrung geschrieben. Jahrelang haben wir uns mit den Auswirkungen digitaler Technik wie Rechnern, Software und Kommunikationsnetzen in der Überzeugung beschäftigt, ihre Möglichkeiten und Grenzen einigermaßen zu durchblicken. Doch in den letzten Jahren sind wir immer wieder überrascht worden. Die ersten Computer erstellten Diagnosen für Krankheiten, hörten und sprachen und verfassten lesbare Prosa, während Roboter durch Lagerhäuser schwirrten und Autos mit minimaler oder ganz ohne Einmischung des Fahrers unterwegs waren. Die digitale Technik war in vielen dieser Disziplinen lange Zeit geradezu lachhaft unzulänglich gewesen – und plötzlich war sie richtig gut.« (Brynjolfsson / McAfee 2014, S. 17)

3 »Zugespitzt könnte man sagen, dass mit dem Begriff Industrie 4.0 ein Phänomen des deutschen produzierenden Gewerbes ein wenig bombastisch zum Nabel der ökonomischen Welt aufgewertet wurde. [...] Der Nachteil einer einseitigen Fixierung auf die Industrie 4.0 ist in der Tat, dass Deutschland die radikalen Umbrüche der Digitalwelt zu sehr auf die industrielle Produktion be-

früheren Innovationsschüben, in denen der Einsatz neuer Technik zunächst auf einzelne Branchen konzentriert blieb und erst phasenverschoben Einzug in weitere Bereiche hielt. Dadurch sind aus der Vergangenheit bekannte Kompensationsmechanismen, die verdrängten Arbeitskräften neue Beschäftigungschancen in vergleichsweise rationalisierungsresistenten Tätigkeitsfeldern eröffneten, heute in ihrer Wirkungsweise erheblich eingeschränkt.

In Summe begründen das hohe Tempo der Innovationen, deren enge Verschränkung mit disruptiven Geschäftsmodellen und die Gleichzeitigkeit sowie das nahezu flächendeckende Ausmaß der Umbrüche die spezifische Qualität der Digitalisierung unserer Tage im Vergleich zu früheren Perioden des technischen Wandels. Eine solche tiefgreifende Umwälzung kann nicht ohne gravierenden Einfluss auf die Arbeitsmarktentwicklung bleiben; dessen mögliche Dimensionen sind mittlerweile in einer Reihe prognostischer Studien umrissen worden, die zum Teil durchaus die Bezeichnung »alarmierend« verdienen.

Den größten Widerhall hat in dieser Hinsicht eine bereits 2013 veröffentlichte Arbeit der beiden Oxford-Ökonomen Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne hervorgerufen, die zu dem Ergebnis gelangte, dass in den bevorstehenden ein bis zwei Dekaden rund 47 Prozent aller Berufe in den USA durch »Computerisierung« in hohem Maße gefährdet seien (vgl. Frey/Osborne 2013, S. 38; zur Kritik Bonin/Gregory/Zierahn 2015). Für Deutschland ist eine auf der Methodik von Frey und Osborne basierende Studie der Forschungsabteilung der Bank ING-DiBa zu einem noch skeptischeren Befund gekommen: »Wenn wir die verfügbaren Arbeitsmarktdaten für Deutschland mit den von Frey und Osborne berechneten Wahrscheinlichkeiten kombinieren, stellt sich heraus, dass 59% oder über 18 Millionen Arbeitsplätze gefährdet sind. [...] administrative Tätigkeiten wie Sekretäre oder Sachbearbeiter (unterliegen) dem höchsten Risiko (86%), gefolgt von Hilfsarbeitertätigkeiten (85%). Mechaniker, Fahrzeugführer und Maschinenbediener folgen

zieht. [...] Man sollte wohl einen Marketingbegriff nicht zu tief sinnig historisch zerpfücken. Doch wenn ein Schlagwort wie Industrie 4.0 die Aufmerksamkeit von Politik und Wirtschaft so stark absorbiert, birgt das Risiken. Die Herausforderungen durch die Digitalisierung sind nämlich im nicht-industriellen Bereich fast noch größer. [...] Es wäre also an der Zeit, bei der Debatte über die digitale Zukunft der deutschen Wirtschaft über den fast schon zu erfolgreichen Begriff Industrie 4.0 hinauszublicken.« (Geldner 2015) Den Gesamtkomplex der Digitalisierung auf »Industrie 4.0« zu verengen, ließe in der Tat wesentliche Bereiche der Volkswirtschaft aus dem Blickfeld verschwinden, u. a. die Logistik, die Finanzdienstleistungen, die Medien, den Handel, das Gesundheitswesen, die Telekommunikation und den kompletten öffentlichen Dienst. Einer vom Bundeswirtschaftsministerium beauftragten Erhebung zufolge entstammen die vier Branchen mit dem höchsten Digitalisierungsgrad in Deutschland dem Dienstleistungssektor (Telekommunikation; Verlagswesen, audiovisuelle Medien und Rundfunk; IT- und Informationsdienstleister; Finanz- und Versicherungsdienstleister; vgl. Bundesministerium für Wirtschaft 2014, S. 14).

Risiken und Herausforderungen – gewerkschaftliche Positionen

mit 69%-iger Wahrscheinlichkeit. Wenn wir uns die einzelnen Berufe anschauen, so werden die meisten Arbeitsplätze der folgenden fünf Berufe robotisiert: Büro- und Sekretariatskräfte (1,9 Millionen), Hilfskräfte für Post- und Zustelldienste sowie Lagerwirtschaft (1,5 Millionen), Verkäufer (1,2 Millionen), Hilfskräfte in der Reinigung (1,1 Millionen) und Gastronomieservicekräfte (661 570). [...] Insgesamt machen alleine diese fünf Berufe 6,3 Millionen gefährdete Arbeitsstellen aus.« (Brzeski/Burk 2015, S. 2f.)

Die Herausforderung des Übergangs

Wie ist mit solchen Prognosen produktiv umzugehen, welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus ziehen? Wenig ratsam wäre es sicherlich, sie fatalistisch zur Kenntnis zu nehmen, die digital forcierten Beschäftigungseinbrüche als unabwendbares Schicksal zu akzeptieren und den Dingen ihren Lauf zu lassen. Umgekehrt ist es ebenso wenig sinnvoll, sie zu ignorieren oder als »Horror szenarien« zu denunzieren. Bei beiden Varianten mag zwar die vage Hoffnung mitschwingen, dass im Zuge der Digitalisierung nicht nur menschliche Arbeitskraft substituiert wird, sondern auch neue Jobs entstehen, die auf die berühmte lange Sicht sogar zu einem positiven Beschäftigungssaldo führen könnten. Eine auf diese Annahme begründete »Strategie« des Nichtstuns und bloßen Abwartens wäre gleichwohl in keinem Fall verantwortbar, da sie viel zu hohe menschliche, soziale, wirtschaftliche und politische Kosten verursacht. »Kein ›ehernes Gesetz‹ besagt, dass technischer Fortschritt grundsätzlich im großen Stil Arbeitsplätze schafft« (Brynjolfsson/McAfee 2014, S. 219) und niemand weiß folglich heute mit Sicherheit zu sagen, ob die arbeitsschaffenden Wirkungen der Digitalisierung »in the long run« deren arbeitssparende Effekte überkompensieren oder zumindest ausgleichen werden.⁴ Selbst wenn dies der Fall sein sollte, was man ja durchaus – gegründet auf historische Erfahrungen – hoffen darf, so bleibt bis dahin definitiv ein jahrelanger, von Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit geprägter Zeitraum zu überbrücken, in dem viele Menschen ihre bisherigen Jobs aufgrund digitaler Automatisierung und disruptiver Geschäftsmodelle verlieren, ohne rasch und friktionsfrei eine adäquate neue Beschäftigung zu finden.⁵

4 Nicht wenige skeptische Analysen kommen sogar zu einem gegenteiligen Schluss, so z.B. die folgende Einschätzung aus der Forschungsabteilung der Deutschen Bank: »Zum ersten Mal seit der industriellen Revolution vernichten neue Technologien mehr Arbeitsplätze als sie schaffen können.« (Kocic 2015, S. 59)

5 »Eliminiert die Technologie eine Berufsgattung oder gar die Notwendigkeit für eine ganze Kategorie von Kompetenzen, müssen die betroffenen Arbeitnehmer neue Fähigkeiten entwickeln und neue Arbeitsplätze finden. Das funktioniert natürlich nicht immer von heute auf morgen, und deshalb droht ihnen vorübergehend die Arbeitslosigkeit. Das optimistische Argument stützt sich auf den Aspekt der zeitlichen Begrenzung. Früher oder später findet die Wirtschaft zu einem neuen

Es ist exakt diese Herausforderung des Übergangs, die es – unabhängig von im Grunde müßigen Spekulationen über die »abschließende« Arbeitsplatzbilanz des digitalen Umbruchs in fernen Zeiten – hier und heute zu bestehen gilt. Sie ähnelt in vielem einer Konstellation, wie sie John Maynard Keynes bereits im Jahr 1930 mit den folgenden Worten analysiert hat: »Im Augenblick schmerzt uns die hohe Geschwindigkeit dieser Veränderungen und bringt schwer zu lösende Probleme mit sich. Wir sind von einer neuen Krankheit befallen, deren Namen einige Leser möglicherweise noch nicht gehört haben, von der sie aber in den nächsten Jahren noch viel hören werden – nämlich technologische Arbeitslosigkeit. Hiermit ist die Arbeitslosigkeit gemeint, die entsteht, weil unsere Entdeckung von Mitteln zur Einsparung von Arbeit schneller voranschreitet als unsere Fähigkeit, neue Verwendungen für Arbeit zu finden. Dies ist aber nur eine vorübergehende Phase einer mangelhaften Anpassung.« (Keynes 1930/2007, S. 139f.) Diese Einschätzung wirkt heute geradezu brennend aktuell, zumal sich das Dilemma, dass alte Jobs schneller verschwinden als neue Beschäftigung entsteht, angesichts der eminenten Geschwindigkeit des digitalen Umbruchs seit Keynes' Zeiten noch erheblich verschärft hat.

Zudem darf eine wirtschaftsgeschichtliche Tatsache nicht außer Acht gelassen werden: Die »vorübergehende[n] Phase[n] einer mangelhaften Anpassung« waren oft lang und dornenreich. Gerade auf die erste industrielle Revolution folgte ja zunächst keineswegs Wohlstand für alle, sondern ungeheures Massenelend, das nicht Jahre, sondern Jahrzehnte vorherrschte. Erst die entstehende Arbeiterbewegung und der Aufstieg des Sozialstaats machten der Misere ein Ende – nichts ging dabei von allein, nichts bewegte sich zum Guten ohne politische Gestaltung, ohne staatliche Regulierung, ohne gesellschaftliche Auseinandersetzungen, ohne gewerkschaftliche Kämpfe. Wenn also die Digitalisierung unserer Tage in ihrer Dynamik und ihrer disruptiven Sprengkraft tatsächlich eine Art Wiedergänger der ersten industriellen Revolution sein sollte, wie das vielfach und mit guten Argumenten behauptet wird, dann kommt es darauf an, ihren negativen Konsequenzen für die Arbeitsmärkte zügig und entschlossen entgegenzutreten und ihre Potenziale für neue Beschäftigung und bessere Arbeit aktiv zu erschließen (vgl. Brandl/Bsirske 2015).

Gleichgewicht und es herrscht wieder Vollbeschäftigung, weil neue Unternehmen gegründet werden und die Erwerbsbevölkerung ihr Humankapital anpasst. Doch was, wenn dieser Prozess zehn Jahre dauert? Und was, wenn der technische Wandel in der Zwischenzeit weiter geht?« (Brynjolfsson/McAfee 2014, S. 216)

Eine positive Perspektive

Dazu ist es zunächst wichtig, Keynes' Begriff der »technologischen Arbeitslosigkeit« nicht in mystifizierender Weise zu missdeuten und Technik als quasi autonome Maschinerie mit unkontrollierbarer Eigendynamik zu betrachten, die zwangsläufig Arbeitslosigkeit herbeiführen müsse. Dies ist mitnichten der Fall. Es ist ja keineswegs der Computer, der Roboter oder der Algorithmus, der Jobs vernichtet. Es sind Unternehmen mit wirtschaftlichen Interessen, die nach bestimmten Kalkülen und unter den jeweils gegebenen politischen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen digitale Technik einsetzen – meist um Kosten zu senken und Profite zu steigern, nicht selten auch um Kontrolle zu perfektionieren, Regulierungen zu umgehen und sich ihrer sozialen Verantwortung zu entziehen. Das von manchen befürchtete »Massaker am Arbeitsmarkt« im Gefolge des digitalen Umbruchs wäre deshalb nicht durch die Technik per se verursacht, sondern durch menschliches Handeln. »Technologie diktiert nicht ihre eigenen Folgen – das tun vielmehr wirtschaftliche und politische Institutionen« (Wolf 2014; im Original englisch).

Wir haben, um es positiv zu wenden, die Chance und stehen in der historischen Verantwortung, digitale Massenarbeitslosigkeit zu verhindern, sie gar nicht erst entstehen zu lassen, durch kluge, vorausschauende Politik. Mehr als das: Wir können den alten, bisweilen in Vergessenheit geratenen Fortschrittsglauben der Arbeiterbewegung wiederbeleben, wenn wir uns das Potenzial des gegenwärtigen Umbruchs verdeutlichen: »Es kann den Menschen ein weit besseres Leben ermöglichen.« (Wolf 2014; im Original englisch) Dazu gilt es sich vor Augen zu führen, dass die Digitalisierung vielen Prognosen zufolge einen immensen Anstieg der Produktivität menschlicher Arbeitskraft bewirken wird. Nichts anderes zeigen ja Studien wie die bereits zitierte aus der Forschungsabteilung der Bank ING-DiBa auf. Wenn diese etwa besagt, dass 59 Prozent der Jobs »in ihrer jetzigen Form von der fortschreitenden Technologisierung in Deutschland bedroht« seien (Brzeski/Burk 2015, S. 1), bedeutet dies doch zugleich, dass uns die digitale Technik in die Lage versetzt, dieselbe Menge an Gütern und Dienstleistungen mit einem drastisch verminderten Aufwand an menschlicher Arbeitskraft herzustellen.

Ein solcher, digital ermöglichter Effizienzzuwachs ist per se alles andere als negativ, sondern ein immenser und prinzipiell begrüßenswerter Fortschritt der Produktivkräfte, der es möglich macht, die eingesparte Arbeitszeit und Arbeitsmenge für andere, gesellschaftlich sinnvolle und individuell befriedigende Zwecke zu verwenden, für soziale Innovationen (vgl. ver.di 2013), mehr Kreativität, durchaus auch für mehr Muße. »Ob es tatsächlich so kommen wird, hängt davon ab, wie die Gewinne produziert und verteilt werden.

Es ist denkbar, dass am Ende eine winzige Minderheit von gewaltigen Gewinnern einer großen Anzahl von Verlierern gegenübersteht. Das wäre dann aber kein Schicksal, sondern Ergebnis von Entscheidungen.« (Wolf 2014)

Eine politische Agenda für Beschäftigung im digitalen Umbruch

Soll die Digitalisierung nicht massenhafte Arbeitslosigkeit mit sich bringen, so müssen jetzt die richtigen Entscheidungen fallen. ver.di schlägt vor, eine Kommission einzusetzen, um den prognostizierten negativen Beschäftigungswirkungen entgegenzutreten, die durch die beschleunigte Digitalisierung ausgelöst werden. Es bedarf einer politischen Agenda für Beschäftigung im digitalen Umbruch, damit der technische Wandel tatsächlich in eine »neue Prosperitätskonstellation« (Dörre 2015, S. 270) mündet und zu humanem, wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt führt, zu »Strukturen [...] die es erlauben, Automatisierung und algorithmische Optimierung nicht nur einseitig unter dem Gesichtspunkt der Effizienzsteigerung und Profitmaximierung zu sehen, sondern als fortlaufenden Prozess, der das Leben aller besser, schöner und reicher machen kann« (Kurz/Rieger, S. 283f.).

Eine solche Agenda müsste fünf zentrale Zielsetzungen haben:

1. Die Verbesserung unseres *Wissens* über die voraussichtlichen Beschäftigungswirkungen der Digitalisierung;
2. die *Unterstützung* der von Arbeitsplatzverlusten betroffenen und bedrohten Menschen;
3. die *Verteilung* der vorhandenen – und zumindest temporär wohl reduzierten – Menge an Arbeit auf die Gesamtzahl der Erwerbssuchenden;
4. die gezielte Erschließung *neuer Beschäftigung* in gesellschaftlichen Bedarfefeldern;
5. die *Umlenkung* der immensen Produktivitäts- und Wohlstandszuwächse der digitalen Umwälzung zur Finanzierung der anstehenden gesellschaftlichen Aufgaben.

So aufrüttelnd – und insoweit verdienstvoll – die bereits erwähnten Beschäftigungsprognosen von Osborne, Frey und anderen auch sein mögen, so können sie uns doch nur ein vages Bild der bevorstehenden Entwicklungen vermitteln. Wir brauchen deshalb zunächst mehr und spezifischeres *Wissen*, u. a. zu

- den mittelfristig zu erwartenden Arbeitsplatzeffekten digitaler Automatisierung und Geschäftsmodellinnovation in einzelnen Branchen, sowohl hinsichtlich sich abzeichnender Jobverluste als auch möglicher Beschäftigungsgewinne;
- den Verteilungsaspekten dieser Effekte (Berufe, Tätigkeiten, Qualifikationsstufen, Altersgruppen, Geschlechter);

Risiken und Herausforderungen – gewerkschaftliche Positionen

- denjenigen Erwerbsfeldern, die aufgrund ihrer spezifischen Anforderungen bis auf weiteres als relativ immun gegen digitale Substituierung gelten und deshalb vergleichsweise sichere Beschäftigung bieten können;
- den künftigen Qualifikationsanforderungen sowohl in den vor einer weiteren digitalen Durchdringung stehenden als auch in den eher digitalisierungsresistenten Tätigkeitsbereichen.

Genauere, auf der Basis methodisch plausibler Prognosen generierte Kenntnisse zu diesen Themen sind eine wichtige Voraussetzung für treffsichere politische Interventionen; darum müssen die auf eine solche Technikfolgenabschätzung gerichteten Forschungsanstrengungen dringend intensiviert und mit öffentlichen Mitteln gefördert werden.

Ein zweiter Kernpunkt der Agenda muss die *Unterstützung* der von digital forcierten Arbeitsplatzverlusten bedrohten Menschen sein – durch perspektivensichernde Qualifizierungsangebote und alternative Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Zuge der Digitalisierung verändern sich Arbeitsinhalte häufig grundlegend, auch werden bisher gefragte Fähigkeiten und Kenntnisse nicht selten obsolet. Angesichts dieser Verschiebungen im qualifikatorischen Gefüge der Arbeitsgesellschaft müssen die Bemühungen auf allen Ebenen des Bildungssystems, namentlich in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, verstärkt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sichern und die Beschäftigungschancen des Wandels nutzen zu können. Dies wird ohne eine verbesserte finanzielle und personelle Ausstattung des Bildungssektors nicht zu erreichen sein; auch bedarf es größerer zeitlicher Spielräume für Weiterbildung. Die wirtschaftlichen Erträge digitaler Automatisierung und Rationalisierung müssen deshalb auch der (Re-)Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten zugutekommen, zum Beispiel im Wege erhöhter Investitionen und verlängerter Weiterbildungszeiten. ver.di schlägt dazu das Modell einer geförderten Bildungsteilzeit vor, das die in der Vergangenheit übliche Förderung der Altersteilzeit aufgreift und die entsprechenden Mechanismen zur Qualifikationsförderung nutzt. Seit 2013 gibt es in Österreich ein Gesetz zur Bildungsteilzeit. Dort besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren, um sich weiterzubilden, und für die wegfallenden Stunden einen »Lohnersatz« zu bekommen. Zudem könnten Tarifabschlüsse zur Förderung von Bildungsteilzeit mit staatlichen Zuschüssen erleichtert und verbessert werden. (vgl. ver.di 2014, S. 1; Bsirske 2015)

Nicht nur im Zusammenhang mit der Qualifizierungsfrage, sondern aufgrund der Notwendigkeit einer gerechten *Verteilung* der verfügbaren Arbeitsmenge wird das Thema Arbeitszeit im Zuge des digitalen Umbruchs wieder zunehmende Bedeutung erlangen. Dass Arbeitszeitverkürzungen ein allgemein hilfreiches Instrument sind, um Produktivitätsschübe großen Ausmaßes

auch den abhängig Beschäftigten zugutekommen zu lassen und Arbeitslosigkeit zu unterbinden, ist im Verlauf der Geschichte vielfach unter Beweis gestellt worden und weithin akzeptiert: »Ökonomen runzeln bei der Idee, Arbeit zu verteilen, zwar die Stirn, aber zumindest als temporäre Maßnahme ist dieser Ansatz doch mit einigem Erfolg praktiziert worden«, räumt sogar das britische Wirtschaftsmagazin Economist ein (o.V. Economist 2014). Trotz aller bekannten Umsetzungsprobleme werden deshalb intelligente Arbeitszeitverkürzungen – etwa nach dem Modell einer »kurzen Vollzeit für alle« – erneut ein wichtiger Ansatzpunkt sein, um negative Beschäftigungseffekte des technischen Wandels einzudämmen. Zumal solche Initiativen offenbar auch den Erwartungen vieler Erwerbstätiger entgegenkämen, wünschen sich doch 67 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland eine Reduktion ihrer tatsächlichen Arbeitszeit, wie ein Befund aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit von 2014 deutlich macht (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014, S. 6).

Aber es reicht nicht, sich nur um die Verteilung eines schrumpfenden Beschäftigungskuchens zu kümmern; noch wichtiger ist es, dass zusätzliche und sinnvolle Beschäftigung entsteht, dass *neue Beschäftigung* in großer Anzahl geschaffen wird. Denn »[i]m Endeffekt ist Arbeitslosigkeit, solange es noch ungedeckten Bedarf und Mangel auf der Welt gibt, ein lautes Warnsignal dafür, dass wir schlicht nicht gründlich genug darüber nachdenken, was zu tun ist. Wir sind nicht kreativ genug bei der Lösung der Probleme, vor die uns die gewonnene Zeit und Energie der Menschen stellen, deren Jobs wegautomatisiert wurden« (Brynjolfsson/McAfee 2014, S. 221). Die Erschließung zusätzlicher Beschäftigung in der erforderlichen Größenordnung wird jedoch nicht im marktwirtschaftlichen Selbstlauf vonstattengehen, sondern bedarf – entgegen gängigem neoliberalen Vorurteil – der politischen Flankierung und Förderung. Dazu sollten »Steuergelder, Vorschriften, Wettbewerbe [...] oder andere Anreize [...] den technischen Wandel auf Maschinen ausrichten, die menschliche Fähigkeiten erweitern, nicht ersetzen – auf neue Güter und Dienstleistungen, nicht auf die Einsparung von Arbeit« (Brynjolfsson/McAfee 2014, S. 295). Die großen Bedarfe an sozialen Dienstleistungen, in Bildung, Gesundheit und Pflege, in der Förderung von Integration und interkultureller Kompetenz sind hinreichend bekannt und dringlich zu decken. Auch werden die Energiewende, die Durchsetzung nachhaltiger Mobilität und der ökologische Umbau nicht ohne eine Fülle beratender und begleitender Services gelingen können, ganz zu schweigen von den Herausforderungen des demografischen Wandels. Die entscheidende Aufgabe der bevorstehenden Jahre besteht deshalb darin, die gewaltigen Zugewinne an Produktivität und Reichtum, die durch den digitalen Umbruch möglich wer-

Risiken und Herausforderungen – gewerkschaftliche Positionen

den, zur Förderung solcher Dienstleistungen in gesellschaftlichen Bedarfsweldern zu nutzen – nicht nur, um Arbeitsplätze zu schaffen, sondern auch, um humanen, sozialen, ökologischen Fortschritt zu ermöglichen.⁶

Damit ist bereits der fünfte Pfeiler einer politischen Agenda für Beschäftigung im digitalen Umbruch genannt. Ohne eine *Umlenkung* und Ausschöpfung der »Digitalisierungsdividende« werden die oben genannten Zielsetzungen nicht finanzierbar und die technischen Umbrüche nicht in gesellschaftlichen Fortschritt umzumünzen sein. Deshalb ist die Herausforderung des Übergangs nicht zuletzt auch eine Herausforderung an staatliche Steuer- und Finanzpolitik. Diese muss durch umverteilende Interventionen dafür Sorge tragen, dass der im digitalen Umbruch angehäuften und zuwachsende Reichtum der Allgemeinheit zugutekommen kann und die dringend benötigten Mittel für dringend erforderliche infrastrukturelle und soziale Innovationen, gesellschaftlich notwendige und insbesondere interpersonelle Dienstleistungen sowie bessere Qualifizierung verfügbar werden. »Die Frage, wie die Früchte dieser Entwicklung verteilt werden, ob wir es schaffen, sie für eine bessere, gerechtere und lebenswerte Gesellschaft einzusetzen, oder zu lassen, dass Macht und Geld weiter in den Händen weniger konzentriert werden, ist eine der Kernfragen unserer Zeit. Die Dinge einfach laufen zu lassen, darauf zu hoffen, dass der Markt das Problem schon irgendwie regeln wird, ist sträflicher Leichtsinn, der zu irreversiblen Abgleiten in eine hässliche Dystopie führen kann« (Kurz/Rieger 2013, S. 285). ver.di kämpft für Gute Arbeit in digitalen Zeiten.

Literatur

- Bernau, Patrick (2015): Die neue Angst um Arbeitsplätze; in: faz.net 20.1.2015 (www.faz.net/-gqg-7ysr9; letzter Zugriff 30.7.2015).
- Bonin, Holger/Gregory, Terry/Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Endbericht (ZEW-Kurzexpertise Nr. 57; Forschungsbericht Nr. 455 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales), Berlin (<http://doku.iab.de/externe/2015/k150618r29.pdf>; letzter Zugriff 30.7.2015).
- Brandl, Monika/Bsirske, Frank: Digitalisierung braucht ein menschliches Maß – Perspektiven gewerkschaftlichen Handelns, in: ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hg.): Gute Arbeit und Digitalisierung, Berlin.
- Brynjolfsson, Erik/McAfee, Andrew (2014): The Second Machine Age. Wie die nächste digitale Revolution unser aller Leben verändern wird, Kulmbach.

6 Henning Meyer hat in diesem Zusammenhang eine »staatliche Arbeitsplatzgarantie« vorgeschlagen, »mit einem Einkommen, das zumindest dem Mindestlohn entspricht, sodass jeder Mensch, der einen Arbeitsplatz sucht, einen findet«. Diese könnte »sicherstellen, dass die sozialen Funktionen von Arbeit intakt bleiben und die Menschen nicht nur vor wirtschaftlicher Armut, sondern auch vor einem sozial verarmten Leben geschützt wären« (Meyer 2015, S. 474f.).

- Brzeski, Carsten/Burk, Inga (2015): Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt. INGDiBa – Economic Research, Frankfurt (www.ing-diba.de/imperia/md/content/pw/content/ueber_uns/presse/pdf/ing_diba_economic_research_die_roboter_kommen.pdf; letzter Zugriff 30.7.2015).
- Bsirske, Frank/Schröder, Lothar/Werneke, Frank/Bösch, Dina/Meerkamp, Achim (Hg., 2012): Grenzenlos vernetzt? Gewerkschaftliche Positionen zur Netzpolitik, Hamburg.
- Bsirske, Frank (2014): Digitalisierung und Dienstleistungen – Herausforderungen für Arbeitswelt und Gesellschaft, Rede auf der BMBF-Tagung im Mai 2014, in: Boes, A. (Hg.): Dienstleistungen in der digitalen Gesellschaft, Frankfurt/M., 16–24 [auch in: ver.di (2014): Digitalisierung und Dienstleistungen. Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeit. Gewerkschaftliche Positionen. Berlin, 6–15; <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit>].
- Bsirske, Frank (2015): Würde, Selbstbestimmung, Solidarität und Gute Arbeit in der digitalen Gesellschaft! Rede des Vorsitzenden der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft zur Eröffnung der ver.di-Digitalisierungskonferenz in Berlin am 10. Juni 2015 (in einer gekürzten Fassung), in: ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hg.): Gute Arbeit und Digitalisierung, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft (2014): Monitoring-Report Digitale Wirtschaft 2014, Berlin.
- Detmer, Markus/Tietz, Janko (2014): Der Sieg der Algorithmen; in: Der Spiegel 17/2014, S. 69–75.
- Dörre, Klaus (2015): Digitalisierung – neue Prosperität oder Vertiefung gesellschaftlicher Spaltungen?; in: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen, Baden-Baden, S. 269–284.
- Frey, Carl Benedikt/Osborne, Michael A. (2013): The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Oxford Martin School Working Papers (www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf; letzter Zugriff 30.07.2015).
- Geldner, Andreas (2015): Ein sehr deutscher Slogan; in: Stuttgarter Zeitung / Stuttgarter Nachrichten: Wirtschaft in Baden-Württemberg Nr. 3 (Mai 2015), S. 3.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2014): DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2014, Berlin.
- Keynes, John Maynard (1930/2007): Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder (1930); in: Reuter, Norbert (2007): Wachstumseuphorie und Verteilungsrealität. Wirtschaftspolitische Leitbilder zwischen Gestern und Morgen. Mit Texten zum Thema von John Maynard Keynes und Wassily W. Leontief. Zweite, vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Marburg, S. 135–147.
- Kocic, Aleksandar (2015): Arbeit in der Krise – Arbeitsmärkte im Umbruch; in: Deutsche Bank Research: Konzept 05/2015, S. 58–65.
- Kreutzer, Ralf T./Land, Karl-Heinz (2013): Digitaler Darwinismus. Der stille Angriff auf Ihr Geschäftsmodell und Ihre Marke, Wiesbaden.
- Kurz, Constanze/Rieger, Frank (2013): Arbeitsfrei. Eine Entdeckungsreise zu den Maschinen, die uns ersetzen, München.
- Meyer, Henning (2015): Ungleichheit und Arbeit im zweiten Maschinenzeitalter; in: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Frankfurt/New York, S. 468–479.
- Schröder, Lothar (2015: im Erscheinen): Wie sich die Digitalisierung entwickelt und warum die Zukunft in der Guten Arbeit liegt, im BMBF-Tagungsband »Arbeit in der digitalisierten Welt«, Tagung am 28./29.5.2015 in Berlin.

Risiken und Herausforderungen – gewerkschaftliche Positionen

- o.V. – Economist (2014): Easing the transition. Means and ends; in: The Economist 4.10.2014
- ver.di (Hg., 2013): Dienstleistungsinnovationen: offen, sozial, nachhaltig, hrsg. vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit. Berlin; <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/innovation/dienstleistungsinnovationen>
- ver.di (2014): Gute Arbeit in Zeiten des digitalen Umbruchs! Gewerkschaftliche Erklärung vom 11. September 2014; Berlin. <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit>
- Wolf, Martin (2014): Enslave the robots and free the poor; in: Financial Times 11.2.2014 (www.ft.com/intl/cms/s/0/dfe218d6-9038-11e3-a776-00144feab7de.html#axzz3hZezxR8B; letzter Zugriff 1.8.2015).