

Inputpapier zum Sounding Board „Digitalisierung Arbeit“

Die Digitalisierung wird die Form des Arbeitens und die Organisation von Arbeit, wie wir sie in den letzten Jahrzehnten erlebt haben, tiefgreifend verändern. Einige Wandlungsprozesse sind längst Realität, andere lassen sich gerade erst einmal erahnen. Und von vielen Änderungen – guten oder weniger guten – wissen wir vielleicht noch gar nicht, dass sie auf uns zukommen werden. Dabei gilt es, die Chancen und Möglichkeiten zu nutzen.

Das Lernen ist Voraussetzung für das Gelingen

Die heutige Generation junger Menschen muss auf die zukünftigen Herausforderungen bestmöglich vorbereitet werden. Sie müssen nicht nur in die Lage versetzt werden, sich diesen Wandlungsprozessen in der Arbeitswelt anpassen zu können. Sie müssen vielmehr die Chancen nutzen und die Veränderungen selber gestalten können. Dafür müssen das Digitale und das Lernen des Digitalen selbstverständlicher und integraler Bestandteil unserer gesamten Bildungslandschaft werden.

Die Zukunft der Arbeitsplätze

Die Umbrüche der nächsten Jahre werden vor allem durch den Abbau von bisherigen und den Aufbau neuer Arbeitsplätze gekennzeichnet sein. Von dem Abbau werden auch zunehmend Jobs betroffen sein, die aufgrund des höheren Qualifikationsgrades bisher als krisensicherer galten. Der Einsatz von immer leistungsfähigeren Algorithmen und Digitaltechniken verändert und ersetzt damit auch zunehmend High-Skilled-Jobs. Die Veränderungen werden aber auch dadurch gekennzeichnet sein, dass neue Jobs entstehen. Ob sich der Verlust und der Aufbau von Arbeitsplätzen letztlich die Waage halten, wird sich noch zeigen müssen.

Die digitale Spaltung verhindern

Der Übergang vom alten zum neuen Job muss möglichst vielen Betroffenen gelingen. Da das Qualifikationsniveau der neuen Arbeit in der Regel höher liegen wird, kommt der Aus-, Fort- und Weiterbildung eine zentrale Bedeutung zu. Sich auch während des Erwerbslebens fort- und weiterzubilden, muss ein Normalzustand für Beschäftigte werden. Die betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen und Strukturen müssen dafür geschaffen werden. Der Zugang zum staatlichen Bildungssystem wie Berufskollegs und Hochschulen muss allen Altersschichten offenstehen. Letztlich gilt es, eine Spaltung zwischen den „Beherrschenden“ der digitalen Systeme und den „Nicht-Beherrschenden“ zu verhindern.

Die Entkopplung der Arbeit von Ort und Zeit

Digitalisierung verspricht größere Freiheit. Arbeit kann zukünftig zunehmend von einem beliebigen Punkt auf der Welt erledigt werden. Mit der entsprechenden Netzinfrastruktur entkoppelt sich damit die Arbeit von bisher festgelegten Orten und Produktionsstätten. Auch kann die Arbeit zu einem beliebigeren Zeitpunkt erfolgen. Damit einher geht eine zunehmende Individualisierung der Arbeit. Räumlich und zeitlich ungebunden, bin ich nicht mehr auf den Betrieb und die Kolleg*innen angewiesen.

Die Kehrseite dieser Freiheit ist geprägt von einer ständigen Bereitschaft, die Arbeit überall und zu jedem Zeitpunkt erledigen zu können. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen und

die Möglichkeit der Erholung von Arbeit durch Freizeit geht verloren. Durch Individualisierung der Arbeit stellt sich die Frage, wie die Rechte der Arbeitnehmer*innen kollektiv geschützt und zukünftig gestaltet werden können. Das Sozialversicherungssystem steht bei dieser Entwicklung vor großen Fragestellungen und Herausforderungen.

Der Wert der menschlichen Arbeit

Im Zuge der Digitalisierung nimmt der Anteil der menschlichen Arbeit an der Wertschöpfung ab. Die profitabelsten Unternehmen sind nicht mehr die mit den meisten Beschäftigten. Bei fortschreitender Digitalisierung und Automatisierung konzentrieren sich die Profite bei immer weniger Menschen und eine gerechte Verteilung der Vermögen stellt sich damit umso drängender. Die Aufgaben der Gewerkschaften sind vor diesem Hintergrund und vor der oben beschriebenen Veränderungen eine Herausforderung. Das Prinzip der Sozialpartnerschaft muss anhand dieser Herausforderungen weiterentwickelt werden.

Die Verteilung von Arbeit

In vielen Bereichen wird menschliche Arbeit durch digitale Prozesse ersetzt werden. Mit diesem – erst einmal positiven – Aspekt stellt sich aber auch zunehmend die Frage der Verteilung der Arbeit. Es sollte nicht so sein, dass einige raus sind aus dem Arbeitsmarkt und andere weiter acht Stunden plus Überstunden arbeiten. Stattdessen kann ein Ergebnis sein, dass alle weniger arbeiten. Was wiederum die Frage aufwirft, ob der Lohn dann noch auskömmlich sein kann oder ob es andere Formen von Grundsicherung des Lebensunterhalts geben muss.

Der soziale Arbeitsmarkt

Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird mit Umbrüchen einhergehen. Und trotz aller Bemühungen werden nicht alle Betroffenen ohne Probleme den Übergang in eine neue höher qualifizierte Beschäftigung schaffen können. Umso wichtiger ist es, diesen Menschen eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Der soziale Arbeitsmarkt, wie es ihn seit Anfang dieses Jahres gibt, kann und muss sicherlich dafür weiterentwickelt werden.

Der Wandel im inklusiven Arbeitsmarkt

[Auszug aus dem Papier der LWL-Fraktion zum Sounding Board Digitalisierung]:

Mit technischer und zunehmend digitalisierter Unterstützung verbessern sich für Menschen mit Behinderung auch die Chancen auf [...] die Teilnahme am Arbeitsleben. Dieses Potential muss zum Nachteilsausgleich ausgeschöpft werden. Der digitale Wandel kann andererseits einfache manuelle Arbeit von Menschen mit Behinderung überflüssig machen. Das Recht auf Arbeit muss aber für alle Menschen gelten. Hier muss die Politik Rahmenbedingungen entwickeln, um z.B. auf dem Dienstleistungssektor neue Perspektiven zu schaffen. Die Anbieter von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung müssen in den Wandlungsprozess einbezogen werden.

01.03.2019