

Arbeitstransformation durch Digitalisierung

2

Die aufgezeigten Einkommensspreizungen drohen sich durch die voranschreitende Digitalisierung zu verstärken. Inwieweit Letzteres auch für Deutschland zu Beschäftigungsrückgängen führt, bleibt umstritten. So könnten nach einer im Juni 2018 veröffentlichten Studie des Fraunhofer-Instituts durch Digitalisierung in Verbindung mit der E-Technik bei Automobilen von den derzeit 210.000 Arbeitsplätzen in der Antriebstechnik 100.000 wegfallen. Andererseits können in diesem Transformations- und Substitutionsprozess 25.000 neue Arbeitsplätze entstehen. Das betrifft wohlgermerkt nur die Antriebstechnik, nicht den für die Gesamtwertschöpfung viel wichtigeren Motoreneinschließlich Energiespeicher- bzw. Batteriebereich, wo insgesamt in jedem Fall mit höheren Arbeitsplatzverlusten zu rechnen ist.

2.1 Es gibt auch Hoffnungsträger

Neben obigen Bedrohungsperspektiven zur E-Mobilität profilieren sich derzeit auch Hoffnungsträger. Ein Beispiel dafür ist der Bosch-Konzern. Dieser macht laut seinen jüngsten „Keynote-Sessions“ die größte Transformation seiner Firmengeschichte durch. Diese besteht sowohl in Produktinnovationen als auch Prozesssteuernovationen. Alles soll auf die Erreichung von mehr Internetfähigkeiten hinauslaufen. Anstelle von Digitalisierung wird dies bei Bosch *Connectivity* genannt (so deren Chief Digital Officer, siehe brand eins 2018).

Connectivity steht dabei für die Fähigkeit, sich sowohl in technischer als auch sozialer Hinsicht zu vernetzen. Mit dieser Methode soll der traditionelle Autozulieferer zum *Connected Services Player* mutieren. Dafür macht der Konzern systematisch alle Produkte und Produktionsprozesse, die Elektronik enthalten, internetfähig und

wird dabei zugleich neben einem Produktehersteller zum Dienstleister für Mobilitäts-optimierung (brand eins 2018).

Im Falle von Bosch bedeutet Digitalisierung also vor allem Innovation und Novation, all dies verbunden mit dem Versuch, Letztere über eine neuartige Organisation samt Firmenkultur umzusetzen. Ob sich dadurch auf Dauer die Anzahl der bisher rund 400.000 Konzernbeschäftigten erhalten oder ausbauen lässt, ist derzeit nicht abzusehen. Genauso wenig wie die keinesfalls abgestrittenen Gefahr, auf Dauer Beschäftigungsminderungen in Kauf nehmen zu müssen. Fest steht aber bereits heute, dass Kommunikations- und Lernprozesse innerhalb des Konzerns zu beschleunigen sind. Bereits heute tauschen sich vier oder fünf Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen ein Vierteljahr lang jede Woche eine Stunde lang im Netz oder auch persönlich aus, um voneinander zu lernen. Über neue IOT-Entwicklungszentren wird versucht, Ideen für neue oder verbesserte Bosch-Produkte und/oder talentierte Entwickler zu gewinnen.

2.2 Risikenumwandlung in Chancen

Für Bosch mögen die Chancen, aus dem erst in Fahrt kommenden Digitalisierungsprozess als Gewinner hervorzugehen, sogar noch größer sein als bei Siemens, SAP oder den vielen innovativen, mittelständischen Anlagenherstellern. Dennoch werden dadurch allein die anfangs angesprochenen Wertschöpfungsminderungen in dem für Deutschland bedeutenden Automobilsektor kaum ausgeglichen werden können. In diesem Zusammenhang sollte man auch die von Precht zitierten Studien (Precht 2018) berücksichtigen. Er bezieht sich dabei auf den Oxford-Professor Carl Frey sowie Barrie M. Osborne. Beide sehen es für die am weitesten entwickelten Länder der Erde als einschätzbar an, dass diese durch die Digitalisierung in den nächsten 25 Jahren per saldo rund 47 % ihrer Jobs verlieren. Selbst im IT-Bereich erkennen Osborne und Frey nur für wenige Hochqualifizierte einen Bedarf.

Ebenfalls kritisch sehen, neben Kaeser aus seinen Planungen für Siemens, auch andere Unternehmer und Konzernlenker die langfristigen Digitalisierungswirkungen auf Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung der aktuell in der BRD (fast) erreichten Vollbeschäftigung. Aus seinen jüngsten Erfahrungen als Start-up-Begleiter und Innovationsberater glaubt Frank Theilen wie viele andere auch, „dass es eine Vollbeschäftigung [...] bald nicht mehr geben wird“ (Theilen 2018). Theilen fordert deshalb, schnellstmöglich mit Grundeinkommenseinführung zwecks Abwendung ansonsten drohender sozialer Verwerfungen zu beginnen (Theilen 2018, S. 279).

Andererseits ist noch nicht ausgemacht, welche Länder und Regionen von Digitalisierungstransformation besonders betroffen werden. Denn: Durch Digitalisierung können zumindest indirekt auch günstige Beschäftigungseffekte ermöglicht werden. Dieses gilt für Nordrhein-Westfalen zum Beispiel bei der Firma Gigaset mit seinem neuen Smartphone „GS 185“. Es werden in Bocholt seit Neuem 8000 Mobiltelefone von dieser früheren Siemens-Tochter hergestellt. Dies sind seit zehn Jahren die ersten

Handys, die überhaupt in einer Fabrik in Deutschland montiert werden – Produktionen immerhin, die derzeit fast ausschließlich in Staaten wie China, Thailand oder Vietnam durchgeführt werden. Neu ist, dass in Asien erzeugte Produktionsteile nach einem Konzept von Gigaset-Designern in Bocholt montiert werden und 60 % der Wertschöpfung nunmehr auf Deutschland entfällt. All dieses ist nur möglich, weil über künstliche Intelligenz und Robotereinsatz nur noch wenig („teure“) deutsche Arbeitskräfte benötigt werden und insoweit „Billigkonkurrenz“ aus Asien die Vorteile besonderer Marktnähe in Deutschland nicht beeinträchtigt. Was bedeutet: Durch Digitalisierung können sich Produktionen zwischen einzelnen Ländern und über Kontinente durchaus verlagern. Es ist also sowohl im Negativen wie im Positiven Vieles möglich und langfristig schwer vorhersagbar.

Mit Bestimmtheit ist jedoch vorhersagbar, dass das fortschreitende Umwandeln analoger Werte in digitale Formate die Struktur der Arbeitsverhältnisse umfassend verändern wird. Eine dieser Änderungen lässt sich mit dem Stichwort *Agilität* beschreiben. Für Hightech- und überhaupt Produktionsunternehmen bedeutet dies zum Beispiel, dass bisherige Projektleiter vom *Befehlshaber* zum *Moderator* mutieren sollen. Auf der anderen Seite soll dieser Moderator auf Teampartner zurückgreifen können, die je nach Bedarf Aufträge erledigen (Hagelücken 2018).

Für diese agilen Mitarbeiter haben sich Bezeichnungen wie „Solo-Selbstständige“ wie auch „Crowdworker“ herausgebildet. Laut IG-Metall sollen inzwischen 2,3 Mio. sog. Solo-Selbstständige und rund 1 Mio. Crowdworker in außertariflichen Arbeitsverhältnissen tätig sein. Dass solche Strukturen durch Schrumpfung des Produktionsbereiches bei Anwachsen von Dienstleistungsbereichen zunehmen werden, daran haben sowohl die Gewerkschaften als auch Wirtschaft und Wirtschaftswissenschaften wenig Zweifel.

2.3 Anpassungsfähigkeit und Bildung

Der zuletzt angedeutete Wandel von starren Arbeitsstrukturen hin zu flexibler, eigenständiger Arbeit mit kreativen Freiräumen eröffnet Chancen, aber auch Risiken. Für alle, die sich eine selbstbestimmtere Arbeit wünschen, bedeutet Agilität und Flexibilität sicherlich eher Chance als Risiko. Inzwischen gibt es ein Start-up in Hamburg mit dem Ansatz „mehr Flexibilität für alle“. Dieses vermittelt Jobs für diejenigen, die „im Betrieb arbeiten, wenn nötig, und von Zuhause aus arbeiten, wenn möglich“. Was solchen Personen, wie auch immer mehr sonstigen Arbeitnehmern, fehlt, ist jedoch ein bevormundungsfreies und nichtdiskriminierendes System sozialer Absicherung. In dieser Richtung haben Gewerkschaften, aber auch Parteien bisher wenig soziale Fantasie entwickelt. So wurden auf dem jüngsten DGB-Kongress für Crowdworker ein gesetzliches Mindesthonorar gefordert. Hier darf die Frage erlaubt sein: Mit welchem bürokratischen Monster soll solcher Art Honorareinhaltung kontrolliert werden? So bleibt an dieser Stelle als Zwischenresümee festzuhalten:

- Die Digitalisierungsträger, gemeint sind die bisher als Arbeitgeber bezeichneten Unternehmen, verringern zulasten tarifgebundener Arbeitnehmerangebote ihre Mitarbeiterstruktur zunehmend über Solo-Selbstständige und Crowdworker sowie ähnliche Verhältnisse;
- Der Abbau tariflich gesicherter (Massen-)Produktionsarbeitsverhältnisse zugunsten marktlich wenig bzw. ungesicherter Vertragsverhältnisse im Dienstleistungsbereich hält unvermindert an;
- Dies alles geschieht vor der Kulisse von bedrohten Wertschöpfungsvolumina.

Mit dem zuletzt Gesagten steht nicht im Widerspruch, dass es unbestreitbar auch eine wachsende Arbeitsnachfrage nach bestimmten Dienstleistern gibt. Das gilt unbestreitbar für Heil- und Pflegeberufe, gleichermaßen auch für den Betreuungs- und Pädagogikbereich, ganz sicher auch für manche Wissenschaftssektoren. In einigen dieser Bereiche könnten Gewerkschaften vielleicht sogar einen höheren Organisationsgrad mit verbesserten Vergütungsregelungen erreichen. Für all dies besteht Einigkeit bis heute darin, dass ein notwendiges Instrument zur Problembewältigung in mehr und vor allem besserer Bildung besteht. Zum „Wie“ ist seitens der Politik allerdings wenig zu hören. Deren diesbezügliche Undifferenziertheit wird insbesondere auch von Precht zu Recht kritisiert.

Mit welcher Art von Bildung die Bereitschaft zur Aufnahme von bisher Unbekanntem, rasches Einfühlungsvermögen in neue Verhältnisse und nicht zuletzt Systematisierung, Ordnung, aber auch Umsetzung mehr als bisher erreicht werden soll, davon hört man allerdings auch in Medien relativ wenig. Noch weniger wird über Instrumente zur sozialen Abfederung von Digitalisierungsauswirkungen geredet. Im Gegenteil: Als Anregung zu permanenter Weiterbildung und eigenverantwortlicher Anpassung wirken die aktuellen Sozialsysteme – wie im Folgenden auszuführen ist – eher kontraproduktiv.

Literatur

- Hagelücken, A. (2018). Frei wie ein Vogel – Oder vogelfrei? *Süddeutsche Zeitung*, Nr. 92.
- Precht, R. D. (2018). *Jäger, Hirten, Kritiker – Eine Utopie für die digitale Gesellschaft*. München: Goldmann.
- Theilen, F. (2018). *Startup-dann*. Hamburg: Murmann Publishers-Selbstverlag.

Das aktuelle System der Armutsbekämpfung ist keinesfalls auf Hilfen zur Selbsthilfe hinsichtlich der zuletzt skizzierten Digitalisierungsherausforderungen ausgerichtet. Dafür gibt es auch historische Gründe. Das System wurde nämlich bereits ab 2003 in der sozialdemokratisch geführten Regierung und deren Bundestagsfraktion diskutiert und zunächst als Teil der AGENDA 2010 konzipiert. Es wurde aus dem von den früheren CDU-Regierungen entwickelten, haushaltsbezogenen System von beschäftigungsbezogenen Kollektivunterstützungen eines sogenannten Sozialstaates weiterentwickelt. Diese systemverhaftete Weiterentwicklung eines schon damals überholten Systems einer Vollbeschäftigungsmaximierung wurde im Jahre 2005 als Gesetzespaket verabschiedet. Dies geschah also, bevor das Thema Digitalisierung und damit auch soziale Anpassungsoptimierung auf dem Radarschirm der Politik auftauchte.

Nach den Zielen der Agenda 2010 sollte zum einen die damalige Arbeitslosenzahl von rund 4 Mio. auf die Hälfte zurückgeführt werden. Dies sollte durch eine weitreichende Flexibilisierung deutscher Unternehmen gegenüber Beschäftigungsschwankungen erreicht werden. Als Instrumente wurden einschneidende Befristungsalternativen im Arbeitsrecht sowie zusätzliche Möglichkeiten sogenannter „Leiharbeitsverhältnisse“ eingeführt. Mag man sich mit diesen Instrumenten, wie auch hier geschehen, durchaus auch kritisch auseinandersetzen, so ist doch aktuell ein beachtlicher Erfolg dieses AGENDA-Teilbereichs in Form einer weitreichenden Vollbeschäftigung festzustellen. Dafür – und nur dafür – gebührt dem damaligen Kanzler Schröder ein beachtlicher Verdienst für die deutsche Volkswirtschaft. Seine Partei ist bis heute interessanterweise weder in der Lage noch bereit, diese Leistung ihres eigenen Kanzlers geschlossen und anerkennend zu vertreten.

Zum anderen beinhaltet die AGENDA 2010 eine Reform der bis dahin bestehenden Arbeitslosenvermittlung und -unterstützung sowie deren Zusammenführung und Vereinheitlichung mit dem übrigen Sozialrecht. Für diesen Projektteil der AGENDA 2010