

Arbeit für alle – auch im Zeitalter der Digitalisierung?

Benjamin Mikfeld,

Abteilungsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Meine sehr geehrten Damen und Herren, vielen Dank für die Einladung. Ich will heute keine fertige Position unseres Hauses zur „digitalen Arbeitswelt“ vorstellen, sondern eher Fragen aufwerfen. Wie viele andere auch, sind wir als Bundesministerium für Arbeit erst am Anfang einer gerade beginnenden Debatte. Digitalisierung findet statt, sie verändert Wirtschaftsstrukturen und Berufe. Ob Begriffe wie „zweites Maschinenzeitalter“ oder „digitale Revolution“ gerechtfertigt sind, wird sich zeigen. Sicher ist aber, es passiert sehr viel. Sicher ist auch, dass es einen technologischen Determinismus hin zu guter Arbeit nicht gibt. Es kommt immer darauf an, wie man Mensch und Technik kombiniert und wie die Rahmenbedingungen sind. Deswegen wollen wir frühzeitig die Trends digitaler Arbeit erkennen, um, wo immer sinnvoll und möglich, frühzeitig zu handeln. Die Position unseres Hauses ist nicht, diese Entwicklung nur passiv zu begleiten und dann hinterher der Krankenwagen der Arbeitsgesellschaft zu sein.

Aktuell reagieren wir mit politischen Maßnahmen auf die Entwicklung der Arbeitsgesellschaft in den letzten 20 Jahren. Mit Blick auf die kommenden 20 Jahre wollen wir, soweit möglich, vorausschauend erkennen, was passiert und welche Szenarien denkbar sind, um gute Arbeit auch im digitalen Zeitalter zu ermöglichen. Das bedeutet, dass wir zunächst einmal Wissen benötigen und dass wir den Dialog mit allen Beteiligten führen wollen. Im Rahmen des IT-Gipfels der Bundesregierung wird es unter dem Vorsitz unserer Ministerin eine neue Plattform geben zur digitalen Arbeitswelt, zu der wir Experten, Sozialpartner und Wissenschaftler einladen, um mit ihnen über die Entwicklung zu reden.

Chancen der Digitalisierung

Wir sehen zunächst einmal auch die Chancen der Digitalisierung für die Wirtschafts- und Arbeitswelt. Sie ergeben sich für die Wirtschaft, das ist ganz eindeutig. Produktivitätssteigerungen sind in hohem Maße möglich, werden für die Industrie 4.0 in hohen Raten prognostiziert, von bis zu 30 Prozent ist die Rede. Produktivität bedeutet immer auch die Möglichkeit zur Zahlung hoher Löhne. Hohe Löhne ermöglichen verlässliche soziale Sicherungssysteme gerade im Zeitalter des demographischen Wandels. Natürlich ermöglicht die Digitalisierung auch neue Chancen für die Exportindustrie im Maschinenbau etc. Sie ermöglicht Chancen für Konsumentinnen und Konsumenten. Der Economist schreibt: Wenn es einen Gewinner der Digitalisierung gibt, dann seien es die Konsumenten. Da hat er sicherlich recht. Die Digitalisierung ermöglicht aber auch Chancen für Arbeitnehmer auf

bessere Arbeitsplätze, auf den Abbau schlechter Arbeitsbedingungen, auf mehr Zeit- und Ortsouveränität, vielleicht auch mehr Gesundheit am Arbeitsplatz.

Fragen an die Digitalisierung der Arbeitswelt

Wir haben aber drei Fragen an die Digitalisierung der Arbeitswelt, die wir in den nächsten Monaten und Jahren erörtern wollen.

■ Die erste Frage ist: Welche Geschäftsmodelle bilden sich heraus, und welche Auswirkungen hat das auf die Institutionen der Sozialen Marktwirtschaft? Was der Skaleneffekt in der industriellen Massenproduktion war, ist der Netzwerkeffekt in der digitalen Ökonomie. Firmen werden umso wertvoller, je mehr Kunden ihre Angebote nutzen. Es gibt Online-Händler wie Amazon, die sich diesen Netzwerkeffekt zunutze machen. Es gibt Plattformen wie Uber, die zwischen Kunden und Dienstleistern vermitteln. Dabei handelt es sich überwiegend um Branchen, die im marktwirtschaftlichen Wettbewerb stehen, und es gibt für kein Geschäftsmodell einen Bestandsschutz. Dennoch haben wir Fragen: Welche Marktmacht bildet sich heraus? Wie wird mit Daten umgegangen? Was bedeutet das für den Verbraucherschutz? Was bedeutet das auch für den Fiskus, wenn wir es mit Unternehmen zu tun haben, die über Lizenzbox-Modelle oder andere Tricks Steuern minimieren und hier erbrachte Wertschöpfung nicht hier versteuert wird? Was bedeutet das für die Zukunft des Betriebs und der Betriebsverfassung? Ersetzen neue Geschäftsmodelle reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch andere Formen von Beschäftigung? Welche Auswirkungen hat das auf die soziale Sicherung? Der Innovationswettbewerb ist auch ein Systemwettbewerb innerhalb der Marktwirtschaften. Das deutsche Produktionsmodell mit seinen Branchen und seinem eher inkrementellen Innovationsmodus wird durch das Silicon Valley herausgefordert – mit einem anderen Innovationsmodus, das heißt mit eher disruptiver Innovation. Die Frage stellt sich: Gibt es einen „deutschen Weg“ oder einen „europäischen Weg“ in der digitalen globalen Ökonomie? Eine weitere Frage lautet, ob neue Technologien nicht die Möglichkeiten bieten, Produktion – Stichworte Losgröße 1 durch 3-D-Druck – auch in Deutschland zu halten und Beschäftigung hier am Standort zu sichern.

■ Die zweite Frage lautet: Wie sieht die Fabrik, das Büro, das Produktionsmodell der Zukunft aus, und was bedeutet das für das Aufweichen der Grenzen zwischen Arbeit und Leben einerseits sowie abhängiger und selbständiger Arbeit andererseits? Das Thema Industrie 4.0 hat einerseits große Bedeutung. Andererseits ist die Realität so, das zeigen auch Studien, dass es in den meisten Unternehmen noch nicht angekommen ist. Dennoch, wir werden es mit massiven Auswirkungen auf Produktionsprozesse zu tun haben. Da lautet die Frage: Setzen sich eher menschenzentrierte oder technikzentrierte Konzepte durch? Ist der Mensch dann in solchen Fabriken ein Anhängsel von Algorithmen und Robotern, oder hat er dort noch eine aktive, gestaltende und verantwortliche Rolle? Unternehmensgrenzen werden flüssiger, dies ist erkennbar. Heißt das auch, dass die Grenzen für die Arbeit flüssiger werden? Mir ist eine Publikation des Instituts der deutschen Wirtschaft aufgefallen, die sich an Lehrerinnen und Lehrer richtet. Dort steht, die Industrie 4.0 werde voraussichtlich zu einer „Verschmelzung von Arbeit und Freizeit auch im industriellen Sektor“ beitragen. Möglicherweise ist das ein bisschen unsauber formuliert, aber Verschmelzung heißt, dass überhaupt keine Grenzen mehr erkennbar sind. Dies kann in

dieser Form niemand wollen. Insofern müsste die Diskussion wohl etwas differenzierter geführt werden. Das gilt auch für das Stichwort Crowdfunding: Reden wir über qualifizierte Projektarbeit, über High Potentials, die über Plattformen ihre Leistung anbieten, oder reden wir über Clickworker mit kleineren Aufträgen und einfachen Tätigkeiten? Da scheint etwas in Bewegung zu sein, auch wenn es noch kein Massenphänomen ist. Clickworker.de behauptet, sie habe inzwischen 700.000 Auftragnehmer. Wenn das alles Vollzeitjobs wären, wäre das ungefähr die Größe der Automobilindustrie. Das ist natürlich nicht so. Wahrscheinlich haben sich da ganz viele einfach angemeldet und ein bisschen mitgemacht oder verdienen sich etwas dazu. Einer aktuellen Befragung des ZEW zufolge kennen zwar 55 Prozent der Unternehmen Crowdfunding, aber nur vier Prozent setzen das ein.

■ Die dritte Frage lautet: Welche Berufe und Qualifikationen brauchen wir in Zukunft? Derzeit stehen zwei Thesen im Raum. Die eine besagt, dass wir erheblichen Fachkräftemangel bekommen. Eine aktuelle Arbeitsmarktprognose unseres Hauses besagt, dass wir den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials auf rund eine Million beschränken können – aber nur unter der Voraussetzung, dass wir einen hohen Zuwanderungssaldo erreichen, und unter der Voraussetzung, dass es uns gelingt, die Erwerbsquoten von Älteren und Frauen weiter zu steigern. Trotzdem haben wir gegenwärtig schon Engpässe in bestimmten Berufen in Regionen. Die gegenläufige These ist eine Neuauflage der Debatte, dass uns die Arbeit ausgeht, dass Automatisierung und Technologisierung dazu führen, dass ganze Berufe verschwinden. Viele von Ihnen kennen die schon berühmte Studie von Frey und Osborne, der zufolge viele Berufe von Rationalisierung betroffen sein könnten. Unser Haus arbeitet daran, Erkenntnisse auch für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen, damit wir verlässliche Informationen bekommen, die dem politischen Handeln zugrunde gelegt werden können. In jedem Fall liegt auf der Hand: Durch Digitalisierung entstehen neue Wertschöpfungsmodelle und Berufsbilder, die sich schneller wandeln als früher.

Von Industrie 4.0 zu Arbeit 4.0

Das führt mich zu folgendem Punkt: Was sind die Gestaltungsanforderungen an Arbeit? Wenn wir über Industrie 4.0 reden, kann man natürlich auch von Arbeit 4.0 reden, von einer neuen Phase, die zu neuen Gestaltungsbedarfen führt. Grundsätzlich, das sei nochmal gesagt, müssen wir mehr wissen. Da ist auch das Bundesbildungsministerium gefordert, das ein Programm zur Zukunft der Arbeit aufgelegt hat, mit dem es die neuen Arbeitsprozesse und die Auswirkungen auf Arbeit analysieren will. Das begrüßen wir ausdrücklich. Wir selber werden auch in dieser Richtung aktiv werden, vor allem im politischen Dialog. Für uns sind vier Felder von Interesse.

■ Das erste Feld ist: Wir brauchen einen neuen Flexibilitätskompromiss. Digitalisierung führt zu flexibler Arbeit. Gleichzeitig haben wir auf der anderen Seite veränderte Ansprüche an Work-Life-Balance. Die Rollenbilder verändern sich. Unter dem Schlagwort der „Generation Y“ wird diskutiert, dass über den Generationenwechsel das Bedürfnis nach partnerschaftlichen Modellen an Bedeutung gewinnt. Digitalisierung kann zu Leistungsverdichtung, zu permanenter Verfügbarkeit und zu neuen psychischen Belastungsformen führen. Insofern stellt sich die Frage, wie das miteinander ausgehandelt wird. Es sind na-

türlich vor allem die Betriebe, die Betriebsräte und Tarifpartner gefordert. Zentrale Themen in diesem Zusammenhang sind lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle sowie die Frage, wie wir orts- und zeitsouveränes Arbeiten ermöglichen und wie wir mit Telearbeit umgehen. Soll es so etwas geben wie ein Recht auf Telearbeit? Zumindest ist das in einigen Unternehmenstarifverträgen schon geregelt, ebenso ebenso in Teilen des öffentlichen Dienstes in den Vereinigten Staaten – eine Frage, mit der man sich also zu beschäftigen hat.

■ Das zweite Thema ist: Wir können davon ausgehen, dass selbständige Erwerbsformen zunehmen. Viele von ihnen sind hochqualifiziert und erzielen gute Einkommen. Viele von ihnen sind nicht hochqualifiziert und haben geringe Einkommen. Wie kann man verhindern, dass Regeln, die geschaffen worden sind, um sichere Arbeit zu schaffen, wie zum Beispiel der Mindestlohn, umgangen werden durch Selbständigkeit? Muss man über so etwas wie ein Mindestentgelt oder Mindesthonorar nachdenken, und wie soll so etwas geregelt werden? Und wie sieht es eigentlich mit der sozialen Sicherung aus? Als Bundesarbeitsministerium sind wir eine der wenigen Institutionen, die zumindest in einigen Geschäftsbereichen möglichst wenige „Kunden“ haben wollen, zum Beispiel in der Grundversicherung. Das sind Fragen, die im Dialog auch vor allem mit den Selbständigen zu führen sind. Das ist nicht ganz einfach, weil sie natürlich keine klassische Interessenvertretung, keine Ansprechpartner haben. Aber hier ist der Dialog ausdrücklich gewünscht.

■ Das dritte Handlungsfeld sind Herausforderungen einer vorausschauenden Aus- und Weiterbildungspolitik. Die Beruflichkeit wird dynamischer. Die Zahl der Beschäftigten wird zunehmen, die eine Hochschulausbildung haben. Aber auch das Duale System wird weiterhin Bedeutung haben, nur wird die Erstausbildung nicht mehr reichen. Wir sind exzellent in der Erstausbildung, aber nicht so gut, wenn es darum geht, Veränderungen der Berufe in der Weiterbildung abzubilden. Wir erleben gerade eine Tarifrunde in der Metallbranche, wo das Thema Bildung eine wichtige Rolle spielt, wo aber die Frage auftaucht, was eigentlich betriebliches und was individuelles Interesse ist. Wir stehen vor der Frage, wie wir Weiterbildung in Zukunft organisieren, welche Finanzierungsmixe – individueller Anteil, betrieblicher Anteil, möglicherweise öffentlicher Anteil – erforderlich sind. Wir brauchen neue Kooperationsmodelle und neue Beratungsansätze für die Arbeitnehmer.

■ Das letzte Feld betrifft die Arbeitnehmerrechte und den Datenschutz. Arbeitnehmerrechte gelten online wie offline. Dass im Netz gelten müsse, was in der analogen Welt auch gilt, kennen wir, wenn es um den Schutz des geistigen Eigentums geht. Das sollte eigentlich auch bei Arbeitnehmerrechten selbstverständlich sein. Welche neuen Anforderungen ergeben sich an den Gesundheitsschutz? Was ist der Betrieb der Zukunft? Brauchen wir einen neuen Betriebsbegriff? Brauchen wir einen neuen Arbeitnehmerbegriff? Und welche weiteren Fragen ergeben sich daraus?

Das sind einige offene Fragen. Wie gesagt, wir haben noch keine Antworten, weil wir uns am Beginn einer technologischen Entwicklung befinden, die die Arbeitsverhältnisse massiv verändern wird. Antworten können wir auch gar nicht alleine finden. Für uns ist der Dialog über das, was wir tun müssen, um die Institutionen der Sozialen Marktwirtschaft unter den veränderten technologischen Vorzeichen zu erhalten, ganz entscheidend.