

„Wir sollten nicht versuchen, mit den Maschinen mitzuhalten“

In der Arbeitswelt der Zukunft wird es wieder stärker auf den Menschen ankommen, sagt die Soziologin Kerstin Jürgens im Interview.

Es gibt reihenweise Prognosen zur Arbeit der Zukunft. Die einen gehen von massiven Jobverlusten durch Digitalisierung aus, die anderen vom Gegenteil. Was stimmt denn nun?

Die unterschiedlichen Prognosen zeigen vor allem eines: Die Effekte des technologischen Wandels sind nicht exakt kalkulierbar. Je höher das Tempo der Innovationen ist, desto schwieriger ist es, genau einzuschätzen, welche Tätigkeiten Robotik oder lernende Systeme übernehmen könnten. Und nicht zuletzt kommt es darauf an, für welchen Einsatz von Maschinen wir uns entscheiden.

In vielen Betrieben zeichnen sich jetzt schon Veränderungen ab: Einzelne Tätigkeiten fallen weg, neue kommen hinzu. Wer ist besonders betroffen?

Alle Arbeiten, bei denen es um Datenbearbeitung geht, sind sehr anfällig, zum Beispiel Arbeitsplätze bei Banken und Versicherungen. Auch in der Logistik hat schon eine enorme Rationalisierung stattgefunden.

Was passiert mit den Menschen in diesen Jobs?

Wenn technologischer Fortschritt Arbeitsplätze vernichtet, dann müssen für diesen Strukturwandel Lösungen her. Zum einen könnte das bewährte Instrument der beschäftigungs-sichernden Arbeitszeitverkürzung ins Spiel kommen, zum anderen braucht es in der Breite eine Weiterbildungsinitiative.

Sind höher Qualifizierte generell weniger betroffen?

Nicht unbedingt. Die Veränderungen passieren auf allen Ebenen. Wenn Systeme selbst lernen können und die Fähigkeit erwerben, Entscheidungen zu treffen, dann sind absehbar auch die akademischen Berufe betroffen. Dass Maschinen vieles übernehmen, ist aber auch eine Chance – auf allen Ebenen: Im Gesundheitswesen bliebe etwa mehr Zeit für die Pflege und Zuwendung zum Menschen.

Also stecken in der Digitalisierung sogar Ansätze zur Humanisierung der Arbeit.

Ja, wenn wir den Wandel richtig gestalten. Entscheidend ist, dass wir nicht versuchen sollten, mit den Maschinen mitzuhalten. Wir sollten uns fragen: Was unterscheidet uns von ihnen? Unsere Fähigkeiten zur Empathie, zum Gespür für andere, unsere Intuition und unsere Sinne, mit denen wir uns und unsere Umwelt wahrnehmen, werden an Bedeu-

tung gewinnen. In personenbezogenen Dienstleistungen kommt das alles zur Anwendung – nur wird dieses Können bislang geringer bewertet, wie die Vergütung der dort Beschäftigten zeigt.

Wie gelingt eine Aufwertung von Berufen, in denen es nach wie vor allem auf den Menschen ankommt – zum Beispiel in der Pflege oder Erziehung?

Das beginnt mit der Bewertung konkreter Tätigkeiten und geht hin bis zur Frage, wie wir Produktivität verstehen. Am Arbeitsplatz müssten also tatsächlich alle Leistungen berücksichtigt werden, die zum Einsatz kommen. Auch ließen sich die Differenzen zwischen den Branchen nach und nach ausgleichen. Denkbar wäre ein neuer Jahreswohlstandsbericht, der soziale und ökologische Zukunftsfähigkeit einbezieht.

Wer kann das durchsetzen? Wer sind die treibenden Kräfte?

Den Tarifpartnern und Betriebsparteien kommt Verantwortung zu, weil sie die unmittelbaren Bedingungen für die Menschen regeln. Aber der Gesetzgeber ist besonders gefordert. Er muss für einen tragfähigen Rahmen sorgen, der Interessen in Ausgleich bringt, und Leitlinien festlegen.

Durch die Digitalisierung entstehen neue Arbeitsformen, in denen die Beschäftigten nicht organisiert sind. Beispielsweise Crowdworker, die zu Hause allein vor dem Rechner sitzen und ihre Aufträge aus dem Internet erhalten. Wie kommen sie zu ihrem Recht?

Ihr Vorteil ist, dass sie sich auch digital solidarisieren können, etwa indem sie ihrerseits die Auftraggeber bewerten oder sich über ihre Arbeitsbedingungen austauschen; Gewerkschaften haben dies erkannt und gehen hier neue Wege, etwa mit der Initiative „Fair Crowd Work“. Es ist aber die Aufgabe des Gesetzgebers, einen rechtlichen Rahmen für neue Arbeitsformen zu schaffen.

Dazu gehört auch, Kategorien wie „Arbeitnehmer“, „Arbeitgeber“ und „Betrieb“ ganz neu zu definieren.

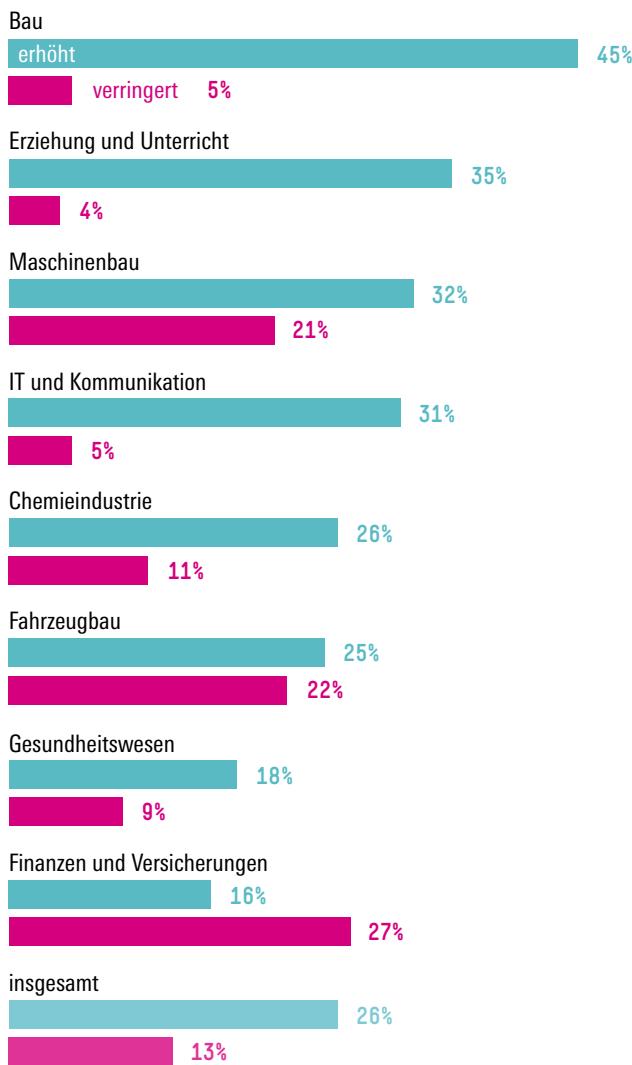
Das geltende Arbeitsrecht geht von der „persönlichen Abhängigkeit“ als Kriterium für den Status als „Arbeitnehmer“ aus. Crowdworker wird dieser Status häufig nicht zugesprochen, weil die Auftraggeber ihren Service nur punktuell abrufen wollen. Dabei sind sie faktisch genauso abhängig



UNSERE INTUITION UND UNSERE SINNE WERDEN AN BEDEUTUNG GEWINNEN.

Mehr Spielraum durch Technik

Der Entscheidungsspielraum der Beschäftigten hat sich durch die Digitalisierung ...



Umfrage unter Beschäftigten, die von der Digitalisierung betroffen sind
Quelle: INIFES, DGB-Index Gute Arbeit 2016

Grafik zum Download: bit.do/impuls1161 Daten: bit.do/impuls1162

Gilt das auch für die gesetzliche Mitbestimmung?

Mitbestimmung, Transparenz und Datenschutz sind im technologischen Wandel wichtige Themen, die enorm an Aufmerksamkeit gewinnen. Hier ist schnellstmöglich zu klären, welchen Regeln der Einsatz von Maschinen folgt. Selbstlernende Systeme lassen sich nur bedingt steuern und in ihren Vorgehensweisen nachvollziehen, deshalb muss klar sein, dass sie keine autonomen Entscheidungen treffen, also der Mensch nur noch zuschaut.

Wie lässt sich das verhindern?

Schon für die Einführung neuer Technologien muss festgelegt werden, dass dies ein Vorgang ist, der mitbestimmungsrelevant ist. Die Systeme sollten keine Entscheidung allein treffen dürfen und sie sollten regelmäßig überprüft werden.

Wie lässt sich erklären, warum Ökonomen trotz Digitalisierung seit Jahren keine relevanten Produktivitätssteigerungen mehr messen?

Das ist tatsächlich rätselhaft. Einigen sagen, die Rationalisierungseffekte sind schon verpufft, andere meinen, dass sie noch bevorstehen. Die Wissenschaft steht gerade vor der Herausforderung, belastbare Kriterien zu entwerfen, mit denen sich die viel diskutierte „Digitalisierungsdividende“ messen lässt.

Wenn es so etwas wie eine „Digitalisierungsdividende“ geben sollte, wie verteilen wir sie gerecht?

Sie muss den von Rationalisierung betroffenen Menschen zugutekommen – etwa als Absenkung der Arbeitszeit mit Lohnausgleich, als breites Programm für kostenlose oder günstige Weiterbildung und als Ressourcensicherung des Staates, der die Mittel braucht, um die digitale Infrastruktur zu bauen.

Auch frühere Generationen haben Strukturwandel erlebt. Stehen wir wirklich vor einem so großen Umbruch?

Ich denke ja. Wir erleben einen radikalen Wandel, der vergleichbar ist mit dem Beginn der Industriegesellschaft. Damals wie heute verändert der Fortschritt nicht nur die Arbeit, sondern die gesamte Lebensweise und unser Selbstverständnis als Menschen. Gerade deshalb ist eine politische Gestaltung so wichtig, die das Modell der sozialen Marktwirtschaft den neuen Verhältnissen anpasst. ↪

wie andere Arbeitnehmer, erhalten aber weniger Rechte. Die Kommission „Arbeit der Zukunft“ schlägt deshalb vor, das Arbeitnehmerkonzept zu reformieren und den Einzugsbereich auszuweiten, also auch auf die hiervon abgekoppelten Gruppen. Wie man das rechtlich ausgestalten kann, daran arbeitet gerade ein Expertenkreis.

Das wäre eine Lösung innerhalb Deutschlands. Das Besondere bei Crowdwork ist ja gerade, dass die Arbeitskräfte auf der ganzen Welt verteilt sind. Wie lassen sich Standards weltweit durchsetzen?

Das ist in der Tat eine schwierige Frage. In der Kommission hatten wir die Idee, dass ein „Bestellerprinzip“ eine Lösung sein könnte. Das heißt: Wenn ein deutsches Unternehmen einen Auftrag vergibt, dann müsste deutsches Recht gelten. Wer also einen Softwareentwickler in Indien engagiert, müsste den deutschen Mindestlohn zahlen. Das würde auch Lohndumping eindämmen. Solche Festlegungen neuer Prinzipien sind über EU-Richtlinien möglich.

Kerstin Jürgens ist Soziologie-Professorin an der Universität Kassel. Sie leitete gemeinsam mit dem DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann die von der Hans-Böckler-Stiftung initiierte Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“

Download: bit.do/impuls1163