

Digitalisierung: Was auf Beschäftigte zukommt

Die Arbeitswelt verändert sich rasant, alles wird digital und vernetzt. Was bedeutet das für die Beschäftigten? Fachleute der Hans-Böckler-Stiftung beantworten die wichtigsten Fragen.

Worum geht es bei Digitalisierung und Arbeiten 4.0?

Die Wirtschaft befindet sich mitten in einem Strukturwandel, getrieben durch technologischen Fortschritt auf unterschiedlichen Ebenen: Rechner sind in den vergangenen Jahren durch hochentwickelte Prozessoren schneller geworden. Mehr Daten können zu geringeren Kosten gespeichert und für neue Geschäftsmodelle genutzt werden.

Die Bandbreite der Datenübertragung hat sich vervielfacht. Mittels mobiler Geräte wie Smartphones und Tablets ist es möglich, von überall auf Informationen zuzugreifen. Durch engere Vernetzung verändern sich Wertschöpfungsketten: Künftig könnten alle – vom Rohstofflieferanten über Zulieferer, Fabrik, Handel bis hin zum Endkunden – direkt miteinander verbunden sein. Neue Verfahren wie 3D-Druck machen herkömmliche Fertigungsmethoden überflüssig. In der Fabrik der Zukunft arbeiten Roboter fast ohne Zutun des Menschen. Dieser Wandel wird massive Folgen für Beschäftigte und Unternehmen haben. Vor allem in der Logistik, bei Banken und Versicherungen, in der Medienbranche und im Handel bekommen Beschäftigte den Umbruch bereits jetzt zu spüren.

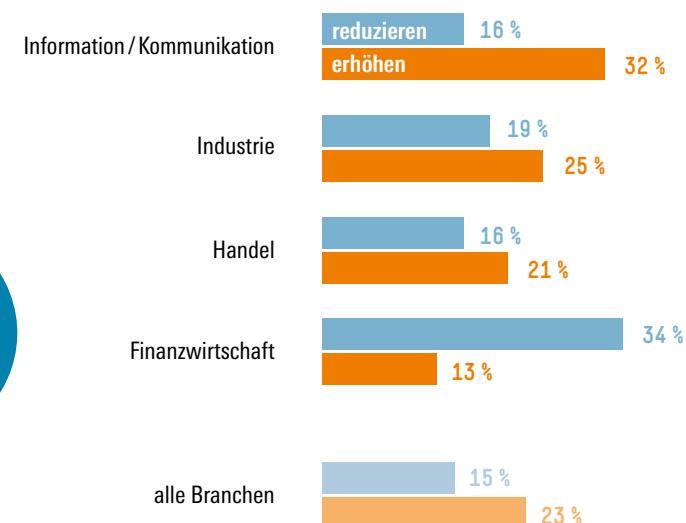
Die Befürchtung, dass Menschen durch Maschinen ersetzt werden und massenhaft Arbeitsplätze verloren gehen, ist weit verbreitet. Häufig wird eine Studie der US-Forscher Frey und Osborne zitiert, wonach jeder zweite Arbeitsplatz gefährdet sein soll. Allerdings berechnen die Wissenschaftler selbst gar keine Beschäftigungseffekte, sondern sprechen nur von einer „Automatisierungswahrscheinlichkeit“ bestimmter Berufe. Für Deutschland zeigen verschiedene Studien, dass technologischer Fortschritt nicht zwangsläufig zu

Wird die Digitalisierung Arbeitsplätze vernichten?

steigender Arbeitslosigkeit führt. Letztendlich könnte der Bedarf nach Arbeitskräften sogar steigen. Gleichwohl dürfte es zu erheblichen Verschiebungen kommen: Vor allem einfache Arbeiten werden wegfallen. Demgegenüber könnten neue Arbeitsplätze in Bereichen entstehen, die eine höhere Qualifikation erfordern, etwa in der Programmierung und Überwachung von Maschinen.

Industrie baut auf, Banken ab

Nach Meinung von Unternehmen wird die zunehmende Digitalisierung die Zahl der Mitarbeiter in der Branche ...



Umfrage im November 2014 unter 1.849 Unternehmen

Quelle: DIHK 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0522

Hans Böckler Stiftung



Mehr Jobs – unter einer Bedingung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt erhöht nicht nur die Produktivität, sondern steigert auch die Nachfrage. Dadurch entstehen langfristig mehr Job, haben Wissenschaftler des ZEW und der Universität Utrecht berechnet.

Die Ökonomen haben die Auswirkungen von technologischem Wandel auf die Arbeitsnachfrage in mehr als 200 Regionen in der EU zwischen 1999 und 2010 untersucht. In dieser Zeit seien zwar Arbeitsplätze aufgrund von Automatisierung wegfallen, noch größer sei aber der Bedarf nach neuen

Arbeitskräften gewesen. Das erklären die Forscher so: Durch Automatisierung steigen Produktivität und Produktnachfrage. Das wiederum erhöht die Nachfrage nach Arbeitskräften.

Wie groß die positiven Effekte auf die Arbeitsnachfrage ausfallen, hängt allerdings entscheidend davon ab, was mit den Gewinnen aus der gestiegenen Produktivität geschieht. Im günstigsten Fall, so die Wirtschaftswissenschaftler, werden sowohl Löhne als auch Unternehmensgewinne und Kapitaleinkommen größtenteils für Konsum und inländische Investitionen ausgegeben. Dann könnten Millionen neue Jobs in Europa entstehen. Nimmt man stattdessen an, dass lediglich die Lohneinkommen in den

Konsum fließen, die übrigen Einkommenszuwächse aber außerhalb der EU angelegt werden, fiele der positive Effekt auf die Arbeitsnachfrage in Europa wesentlich kleiner aus.

Nach Ansicht der Wissenschaftler zeigen die Ergebnisse, dass die Angst vor massenhafter Arbeitslosigkeit durch technologischen Wandel übertrieben ist. In der Öffentlichkeit sollte eher darüber diskutiert werden, wohin die Gewinne der Digitalisierung fließen, so die Forscher. ↗

Quelle: Terry Gregory, Anna Salomons, Ulrich Zierahn: Racing With or Against the Machine? Evidence from Europe, ZEW Discussion Paper 16-053, Juli 2016
Download: bit.do/impuls0523

Wird das Arbeiten flexibler?

Und wem nutzt das?

Präsenzkultur in den Betrieben aufbrechen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben würde dadurch im besten Fall leichter. Dies wäre ein großer Fortschritt für Frauen, die die Hauptlast der Kindererziehung tragen, und für Männer, die sich mehr Zeit für die Familie wünschen. Denkbar ist allerdings auch ein anderes Szenario: Im schlechtesten Fall gibt es für Beschäftigte kaum noch ein Leben außerhalb der Arbeit. Menschen könnten sich verpflichtet fühlen oder dazu verpflichtet werden, nach Dienstschluss und am Wochenende zu arbeiten – jederzeit erreichbar, ständig unter Druck.

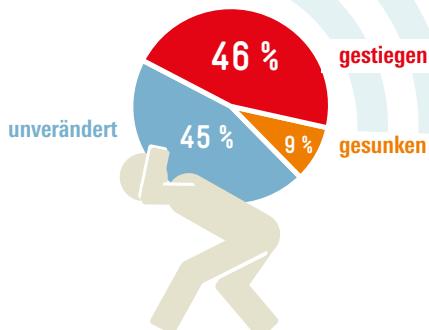
Damit die neue Flexibilität den Beschäftigten nicht nur Nachteile bringt, sind klare Regeln nötig: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am Nachmittag früher gehen, um die Kinder von der Kita abzuholen, oder die zu Hause arbeiten, weil das Kind krank ist, sollen keine Nachteile für die Karriere befürchten müssen. Außerdem sollten Beschäftigte ihre Arbeitszeit je nach Lebensphase anpassen können. Wer seine Arbeitszeit verkürzt, etwa um Sorgearbeit zu leisten, sollte das Anrecht haben, später auf Vollzeit zurückzukehren.

Einerseits wird die Arbeit durch unterstützende Robotik oder Software leichter. Es entstehen größere Freiheiten, weil die Beschäftigten über das Internet an jedem Ort und zu jeder Zeit arbeiten können. Andererseits werden die Arbeitsinhalte komplexer und die Anforderungen steigen. Der Arbeitsschutz muss an diese veränderten Bedingungen angepasst werden. Gefragt sind Regeln, die sowohl den Wunsch nach höherer Arbeitsautonomie als auch die Gefahr wachsender Selbstausbeutung berücksichtigen. Bei der Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen besteht noch großer Nachholbedarf – besonders wenn es um die Beurteilung psychischer Belastungen geht. Um die Gesundheit der Beschäftigten besser zu schützen,

Wie wird die Gesundheit der Beschäftigten geschützt?

Mehrbelastung durch Technik

Nach Meinung von Beschäftigten ist die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung ...



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016
Grafik zum Download: bit.do/impuls0524

Hans Böckler Stiftung

könnten Themen wie Arbeitszeit, mobiles Arbeiten oder ein Recht auf Nichterreichbarkeit nicht nur durch Gesetze, sondern auch durch spezielle tarifliche Vorgaben – zum Beispiel einem Gesundheitstarifvertrag – oder durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Die fortschreitende Digitalisierung stellt das Arbeits- und Sozialrecht in Deutschland vor neue Herausforderungen. Traditionelle Begriffe wie Arbeitnehmer und Betrieb verschwim-

Welche rechtlichen Änderungen sind notwendig?

men. Arbeitsorte und Arbeitszeiten lassen sich nur noch schwer abgrenzen. Es entstehen neue, teilweise prekäre Beschäftigungsformen wie Crowdworking, bei dem in der Regel Soloselbständige ihre Dienste über das Internet anbieten. Auch diese Menschen müssen durch das Arbeitsrecht geschützt und in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen werden. Sinnvoll wären auch Mindestlöhne für Selbstständige, insbesondere für arbeitnehmerähnliche Personen und andere Soloselbständige, sowie eine uneingeschränkte Einbeziehung in die Sozialversicherungspflicht.

Ein weiterer Trend, der in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat: Unternehmen lagern Arbeiten zunehmend per Werk- beziehungsweise freiem Dienstvertrag an Fremdfirmen aus. Dabei bleiben nicht nur die Interessen der Stammbelegschaft häufig auf der Strecke, sondern auch die Interessen der auf Basis dieser Vertragsform Beschäftigten. Bei der Vergabe von Werk- und freien Dienstverträgen sollten Betriebs- und Personalräte künftig mitentscheiden können – dafür sind über die bloße Beratung hinausgehende Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Beschäftigungssicherung und der Personalplanung notwendig.

Vor welchen Herausforderungen steht die Mitbestimmung?

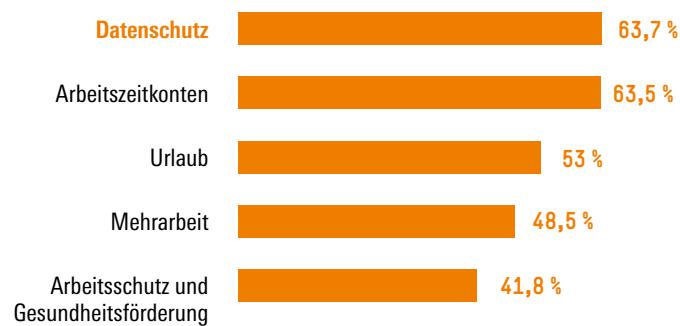
Die Arbeitswelt verändert sich so rasant, dass der Einzelne damit schnell überfordert ist. Umso wichtiger ist es, dass sich Beschäftigte organisieren und ihr Recht auf Mitbestimmung ausüben. Gemeinsam mit ihren Interessenvertretern sollten sie sich so früh wie möglich dafür einsetzen,

den bevorstehenden Wandel zu gestalten. Nicht zuletzt geht es um mehr Selbstbestimmung und Souveränität in der eigenen Arbeit. Neben schutzgebenden Gesetzen sind eine funktionierende gestaltende Tarifpolitik und handlungsfähige Betriebsräte notwendig. Gerade zum mobilen Arbeiten und zum Datenschutz schließen Betriebsräte aktuell viele neue Vereinbarungen ab. Weitere Handlungsfelder sind: flexible Arbeitszeit, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz, Arbeitsorganisation sowie Beschäftigungssicherung. ↗

Quelle: Nadine Absenger, Elke Ahlers, Alexander Herzog-Stein, Yvonne Lott, Manuela Maschke, Marc Schietinger: Digitalisierung der Arbeitswelt? Ein Report aus der Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungsreport Nr. 24, September 2016 Download: bit.do/impuls0526

Topthema Datenschutz

Von allen mitbestimmten Betrieben haben eine Betriebsvereinbarung zu ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015 Grafik bit.do/impuls0525

Hans Böckler Stiftung