



BIG DATA
3D-PRINTER
GIG ECONOMY
SINNSTIFTUNG
SOCIAL ENTERPRISES
NEUE ARBEITSKULTUR
PLATTFORM-KAPITALISMUS
DIGITALES ARBEITSLOSENHEER

Arena Analyse 2016

Neue Arbeitswelt

Walter Osztovcics
Andreas Kovar
Bettina Fernsebner-Kokert

DIE ZEIT

derStandard.at



Kovar & Partners 

Edition Kovar & Partners

Edition Kovar & Partners

Unternehmerische Entscheidungen können selten vollständig autonom gefällt oder umgesetzt werden. Anspruchsgruppen aus Politik und Gesellschaft fordern Einfluss und definieren damit Handlungsspielräume von Unternehmen und Projekten neu. Obwohl das Umfeld a priori meist nicht feindlich gesinnt ist, prallen immer wieder unterschiedliche Interessen aufeinander – mitunter zum Nachteil für die wirtschaftlichen Ziele, die Reputation und den Wert eines Unternehmens.

Erfolgreiches Public Affairs Management dient aber nicht nur der Abwehr dieser Gefahren und dem Risikomanagement. Ziel ist das Erkennen gesellschaftlicher Entwicklungen, um dieses Wissen als Grundlage für wettbewerbsfähigere Lösungen und für die Mitgestaltung politischer Entwicklungen zu nutzen.

In Mitteleuropa ist Public Affairs Management eine relativ neue Unternehmensfunktion. **Kovar & Partners** investiert daher in die Forschung und Entwicklung des europäischen Public Affairs Managements. Diesem Ziel dient auch die vorliegende Buchreihe.

In der Serie **Edition Kovar & Partners** erscheinen Publikationen zu Themen an der Schnittstelle von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Bericht bemüht sich um eine gendergerechte Sprache, aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird dennoch an manchen Stellen die grammatikalisch männliche Form verwendet.

Walter Osztovics, Andreas Kovar, Bettina Fernsebner-Kokert:
Neue Arbeitswelt – Arena Analyse 2016

Erschienen in der Reihe Edition Kovar & Partners
Wien 2016

© Kovar & Partners
Alle Rechte vorbehalten

Printed in Austria
Satz und Layout: Kovar & Partners, Wien
Umschlag: cdc | brandcreation, Wien
Herstellung: Druckerei Robitschek

Arena Analyse 2016

Neue Arbeitswelt

Inhalt

	Untersuchungsdesign und Fragestellung	2
1.	Was ist Arbeit?	4
	Digitale Tagelöhner versus Freiheit im Job	5
	Neue Erwerbsbiografien	5
	Generation Work-Life-Balance	7
	Tausche Geld gegen Zeit	8
	Arbeitsplätze für das Gemeinwohl	9
2.	Technologischer Wandel	10
	Digitalisierung	12
	Automatisierung	15
	Ökologisierung	17
3.	High Speed in Richtung Wissensgesellschaft	20
4.	In der Gig economy	24
5.	Die permanent Zurückgelassenen	29
	Working Poor	30
	Grundsicherung für alle	32
	Neuverteilung der Arbeit	33
6.	Wenn die Politik alles noch schlimmer macht	35
7.	So what? Schlussfolgerungen und Empfehlungen	38
	Teilnehmerinnen, Teilnehmer und Danksagung	43
	Autoren	47

Untersuchungsdesign und Fragestellung

Die Arena Analyse wird von Kovar & Partners seit 2006 jedes Jahr durchgeführt und hat das Ziel, sogenannte Emerging Issues zu identifizieren und zu analysieren. Für ein Public Affairs Beratungsunternehmen, das wie Kovar & Partners am Schnittpunkt von Politik und Wirtschaft arbeitet, ist es unerlässlich, Instrumente der Früherkennung von politischen Entwicklungen zur Hand zu haben – vor allem, weil die Komplexität der politischen Prozesse es notwendig macht, mit der Vertretung von Interessen möglichst früh zu beginnen.

Die Methodik, die dabei zur Anwendung kommt, baut auf der Issue Theorie auf, die unter anderem besagt, dass Issues, bevor sie eskalieren, eine Latenzphase durchlaufen, in der sie den jeweiligen Fachexperten bereits bekannt sind und in Fachkreisen auch bereits diskutiert werden, aber noch nicht die Schwelle zur Wahrnehmung durch eine größere Öffentlichkeit oder durch die Politik erreicht haben. In dieser Phase ist es daher möglich, durch Befragung einer ausreichend großen Anzahl von Experten frühzeitig zu erfahren, welche größeren Themen unter der Oberfläche schlummern.

Das Untersuchungsdesign, das in Zusammenarbeit mit dem Markt- und Meinungsforschungsunternehmen Peter Hajek Public Opinion Strategies formuliert wurde, besteht aus den folgenden Schritten:

1. Befragung von Experten mit einer möglichst offenen Fragestellung, um das gesamte Feld der möglichen Issues einzubeziehen. Die Befragten kommen dabei bunt gestreut aus vielen fachlichen und gesellschaftlichen Bereichen – auch diese Streuung dient der Sicherstellung der Vielfalt.
2. Die Antworten der Experten werden gesammelt und geclustert. Dabei sollen Muster offengelegt und die ursprüngliche Komplexität reduziert werden.
3. Daraufhin erfolgt die Schluss-Auswertung. Das Ergebnis ist jener Bericht, den Sie hier in Händen halten.

Die Arena Analyse 2016 wurde in Kooperation mit der Tageszeitung „Der Standard“ sowie der Wochenzeitung „Die Zeit“ (Österreich-Ausgabe) durchgeführt. Zeitgleich mit dem Erscheinen des Schlussberichts veröffentlichten sowohl „Die Zeit“ als auch „Der Standard“ ausführliche Essays, die sich in journalistischer Form den Ergebnissen der Arena Analyse widmen.

Hier die vier gestellten Fragen im Wortlaut:

1. Welche Aspekte des Themas „Arbeit“ sind Ihrer Ansicht nach noch nicht auf der politischen Agenda, die aber aufgrund ihrer Wichtigkeit behandelt werden sollten? Welche Aspekte wurden in den Medien noch kaum aufgegriffen?

2. Was sind Ihrer Ansicht nach die konkreten Hintergründe und Ursachen der einzelnen Aspekte? Welche Konflikte und Probleme verbergen sich jeweils dahinter?
3. Welche plausiblen Szenarien können Sie sich vorstellen? Welche künftigen positiven oder negativen Entwicklungen sehen Sie?
4. Bitte nennen Sie - lediglich in Stichworten - die Aspekte, die im Gegensatz dazu von der Politik und in den Medien bereits breit diskutiert werden, auch wenn noch keine befriedigenden Lösungen in Sicht sein sollten.

Bei allen kursiv gesetzten Passagen im vorliegenden Bericht handelt es sich um wörtliche Zitate aus den großteils schriftlichen, zum Teil auch in mündlichen Interviews gelieferten Beiträgen. Wie immer wurde den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Arena Analyse zugesichert, dass ihre Beiträge nicht namentlich wiedergegeben werden. Aus den schriftlichen oder im Wege von Interviews gelieferten Beiträgen wird daher durchgehend anonym zitiert.

1. Was ist Arbeit?

Schlägt man im Brockhaus den Begriff „Arbeit“ nach, stößt man naturgemäß auf eine nüchterne Definition: „Bewusstes, zielgerichtetes Handeln des Menschen zum Zweck der Existenzsicherung wie der Befriedigung von Einzelbedürfnissen; zugleich wesentlicher Moment der Daseinserfüllung.“ Die Arbeitswelt, wie wir sie bisher erlebt haben, wird in den kommenden Jahren einen tiefen Wandel erfahren. Die Frage lautet daher: Wird unser Arbeitsbegriff auch noch künftig den durch die technologischen Entwicklungen entstehenden neuen Modellen der Erwerbstätigkeit gerecht werden? Werden wir in Zukunft vermehrt persönliche Sinnstiftung durch Arbeit erfahren, weil Maschinen die unangenehmen Arbeiten übernehmen? *„Nicht auf der Agenda ist der Bewusstseinsaspekt und die Frage: Was ist eigentlich Arbeit?“*, hält ein Experte der Arena Analyse daher fest. *„Es ist eine immer stärkere Entkoppelung von Arbeit und Erwerbsarbeit zu beobachten, die Grenzen verschwimmen zusehends. Wozu arbeiten wir? Ist meine Arbeit sinnstiftend? In der politischen Diskussion geht es nur um einen Bruchteil dessen, was Arbeit ausmacht, nämlich die Quantität der Erwerbsarbeit und nicht um Qualität oder Sinnstiftung.“*

Die Transformation der Arbeitswelt, die bereits im Gange ist, wird also auch zu einem neuen gesellschaftlichen Konsens darüber führen, was wir unter „Arbeit“ verstehen. Gleichförmige, sich wiederholende Tätigkeiten, die mittels Algorithmen gut darstellbar sind, werden in immer höherem Ausmaß von Maschinen erledigt werden können. „Roboter befreien uns zunehmend von diesen Tätigkeiten, die wir Arbeit nennen, die aber für das Hirn gar keine gute Arbeit sind“, fasst der deutsche Neurobiologe Gerald Hüther in einem Interview mit der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ die positiven Auswirkungen der technologischen Neuerungen auf unser Arbeitsleben zusammen.

Gleichzeitig ermöglicht der digitale Wandel eine Flexibilisierung der Arbeit, die zahlreiche Chancen, aber auch Herausforderungen für den Einzelnen wie für Unternehmen mit sich bringen. *„Grundsätzlich muss darauf hingewiesen werden, dass wir uns bei Diskussionen über die Arbeit in immer größerem Umfang mehr Gedanken über das „System Arbeit“, die Produktion, die Arbeitswelt, die Produktivität, den technologischen Fortschritt und immer weniger über den Menschen, der die Arbeit verrichtet und der unter den gesellschaftlichen Bedingungen, die von ihr geschaffen wird, leben muss“,* wie ein Teilnehmer der Arena Analyse zu bedenken gibt. *„Als Gegentrend gewinnt Sinnsuche („Sinn“ so verstanden wie das englische „purpose“) an Bedeutung“,* stellt ein anderer Experte fest, *„Sinn ist etwas ganz anderes als „Zweck“. Der Gedanke, dass Arbeit und wirtschaftliche Tätigkeit auch Sinnhaftigkeit sein müssen, schwappt aus den CSR-Abteilungen der Konzerne in die Chefetagen.“* Doch ist Arbeit überhaupt ein

menschliches Grundbedürfnis? *„Wir wissen heute, dass vieles von dem, was wir als überhistorische, ‚grundsätzlich menschliche Eigenschaft‘, Jahrhunderte lang anerkannt haben, nichts anderes als kontingente Erscheinungen sind, die sich den herrschenden materiellen Umständen und Diskursen verdanken“*, meint ein Teilnehmer. Man könnte demnach Arbeit auch unter dem Gesichtspunkt der *„Arbeitsvermeidung diskutieren oder unter dem Aspekt des „bedingungslosen Grundeinkommens“, mit dem ja zum Beispiel Familien wie die der Quandts in Deutschland sehr gut leben, weil sie Dividenden für Aktien- und Betriebsmitteleigentum beziehen, das sie sich nicht erarbeitet haben und an deren Ausschüttung keine gesellschaftlichen Bedingungen geknüpft sind. Sie leben ohne zu arbeiten und scheinen trotzdem ein erfülltes Leben haben zu können.“*

Digitale Tagelöhner versus Freiheit im Job

Noch geht die Alltagsdeutung des Arbeitsbegriffes von einer festen Anstellung mit fixen Wochenstunden, sozialer Absicherung, Urlaubsanspruch und Krankenversicherung als Normalarbeitsverhältnis aus. Die technischen Möglichkeiten, die die Digitalisierung eröffnet, gestatten jedoch eine Arbeitsweise, die weder an einen Ort noch an die Uhrzeit gebunden ist, gleichzeitig droht durch diese Unabhängigkeit eine Entwicklung in Richtung einer Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit, die die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben immer mehr verschwimmen lässt. Welche Auswirkungen dies auf das (Arbeits-)Leben haben wird, ist noch nicht absehbar und je nach individuellem Zugang werden pessimistische Szenarien gezeichnet, in der wir als digitale Wanderarbeiter und Tagelöhner Click-Mini-Jobs erledigen oder aber optimistische Zukunftsperspektiven von persönlicher Freiheit entworfen, die nicht zuletzt eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben ermöglichen und in der stumpfsinnige, repetitive Arbeiten von computergesteuerten Maschinen erledigt werden. *In der politischen und medialen Wahrnehmung dominieren die negativen Aspekte („Arbeit macht krank“). Positive Aspekte, belegt durch Studien und internationale Vergleiche, werden kaum behandelt, etwa z.B. Sinnstiftung, Struktur durch Arbeit, Gesundheit; hohe Arbeitszufriedenheit der heimischen Arbeitnehmer im internationalen Vergleich*, analysiert ein Experte den gegenwärtigen gesellschaftlichen Diskurs zum Thema Arbeit. *„Wie die Auswirkungen sein werden, das lässt sich derzeit nur spekulieren“*, heißt es in einem anderen Beitrag, *„aber schon in der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass sich selbst so tiefgreifende Veränderungen im Laufe der Zeit einschleifen“*.

Neue Erwerbsbiografien

Wird die neue Arbeitswelt also aus menschenleeren Fertigungshallen und offenen Büros ohne fixen Schreibtisch bestehen, entworfen für kurzzeitige projektbezogene Zusammenkünfte, bevor sich alle Beteiligten wieder der nächsten zeitlich limitierten, aber räumlich unbegrenzten Work-

1. Was ist Arbeit?

Cloud anschließen? Wird die Arbeit noch für alle reichen und wie hoch wird die Anzahl jener Menschen sein, die gänzlich aus dem Arbeitsleben fallen ohne Chance darauf, beruflich wieder Fuß zu fassen? Ein bedeutender Faktor für die Arbeit der Zukunft ist die demografische Entwicklung. In Ländern, wo die steigende Lebenserwartung auf niedrige Geburtenraten trifft, und dazu zählt Österreich, wird die Zahl der Kinder und Jugendlichen (unter 20 Jahren) weiter abnehmen, während die Zahl der Menschen über 65 deutlich zunehmen wird. Derzeit halten sich beide annähernd die Waage: Rund 20% der österreichischen Bevölkerung sind unter 20, rund 18% über 65.

Wird die künftige Arbeitswelt skizziert, steht neben Digitalisierung und Rationalisierung auch eine längere Lebensarbeitszeit gekoppelt mit dem Ende linearer Erwerbsbiografien im Fokus. Während das Pensionsantrittsalter dringend angehoben werden sollte, haben auf dem Arbeitsmarkt jedoch gleichzeitig Menschen über 50 keine Chance mehr, wenn sie von ihren Unternehmen „abgebaut“ werden, weil die hohen Lohnnebenkosten ältere Arbeitnehmer teuer machen. *„Die Diskussion um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit läuft vor allem unter den Überschriften betriebswirtschaftliche Entlastung und knappe Pensionskassen. Viel zu wenig wird thematisiert, dass höhere Lebenserwartung auch in Erwerbsarbeit umgesetzt werden kann, dass Wissen und Erfahrung älterer ArbeitnehmerInnen betrieblich nutzbar gemacht werden können (z.B.: spezielle Arbeitsplätze für hochqualifizierte ältere Arbeitnehmer bei BMW) und dass der Abgang der „Alten“ aus der Erwerbsarbeit aus volkswirtschaftlicher Perspektive negative Konsequenzen mit sich bringt“*, schreibt ein Teilnehmer in seinem Beitrag. *„Mögliche Chancen einer längeren Lebensarbeitszeit auch für den Einzelnen, etwa die Einbindung in eine Orientierung gebende und soziale Kontakte bietende soziale Struktur und die Ausübung einer erfüllenden und sinnstiftenden Tätigkeit, die sich für zumindest eine Gruppe von Arbeitnehmer/innen (deren Arbeitsbedingungen nicht so sind, dass sie bei Erreichen des Renteneintrittsalters oder schon vorher physisch und/oder psychisch nicht mehr zu einer Fortführung ihrer Tätigkeit in der Lage sind) angesichts einer steigenden Lebenserwartung (in guter Gesundheit) ergeben, werden dagegen sehr wenig angesprochen. Länger arbeiten „müssen“ wird oft einseitig als Bedrohung dargestellt“*, meint eine Expertin. *„Im positiven Fall sind das Menschen, die sich nach Ausbildungsabschlüssen in ihren Twenties noch weiterentwickeln – die auf Sinnsuche sind oder hochqualifiziert umsatteln (z.B. vom Manager zum Berater) – und dann nach einem Sabbatical einen neuen (altersgerechten) Weg einschlagen. So werden BWL-Absolventen Biobauern, Repats zu Gastwirten oder Bankangestellte zu Schiffsbauern.“*

In den Erwerbsbiografien der Zukunft werden einander Auszeiten, Phasen von Teil- und Vollzeitarbeit abwechseln, künftig wird die Abfolge Schule – Ausbildung – Berufstätigkeit – Pension also nicht mehr linear

verlaufen. Es wird auch immer wieder Unterbrechungen durch Aus- und Weiterbildungsphasen geben, da es auch noch im fortgeschrittenen Alter möglich oder notwendig sein wird, sich beruflich völlig neu zu orientieren. In der digitalisierten Wissensgesellschaft wird lebenslanges Lernen wichtiger denn je sein. *„Zunehmend instabile Erwerbsformen führen zu einem gesteigerten Bedarf an laufender Aus- und Weiterbildung – und die Verantwortung wird vermehrt auf den Individuen liegen“*, befindet ein Teilnehmer und fordert *„mit einem Rechtsanspruch versehene Bildungszeiten (ähnlich einer Bildungskarenz), die die Menschen im Laufe ihres Erwerbslebens in Anspruch nehmen können. Diese Bildungszeiten müssen auch mit einer entsprechenden Existenzsicherung versehen sein. Durch die zunehmende Spezialisierung wird das Training-on-the-job zunehmen, doch auch hier ist es wichtig, dass für Lernprozesse innerhalb der Arbeitszeit Lernräume geschaffen werden.“*

Ob sich dies für den Einzelnen allerdings als positiv erweist oder die *„Folge von überzogenen Flexibilitätsanforderungen und Selbststeuerungspflichten“* ist, stellt ein Experte zur Diskussion. *„Was hat eine immer diskontinuierlicher und unsicherer werdende Arbeitnehmerbiographie für Auswirkungen auf Identitäts- und strukturelle Lebensentwürfe der Menschen? Ist ein gutes Leben für einen Menschen generell noch möglich, der sich fünf- bis zehnmal im Leben selbst erfinden können sollte? Sind solche tiefen Brüche und schnellen Wechsel für den Menschen grundsätzlich verkraftbar und welche Auswirkungen haben sie auf Freundschaften und Partnerschaften? Was bedeutet es, wenn für den Menschen durch die große berufliche Flexibilität, die man von ihm verlangt, die Erfahrung von „sozialer Kohäsion“ kaum mehr möglich ist?“*

Generation Work-Life-Balance

Als Gruppe, die den Wertewandel im Hinblick auf Arbeit bereits vollzogen hat, wird stets die „Generation Y“ genannt, also die Altersgruppe der zwischen 1980 und 1999 Geborenen. Flexible Arbeitszeiten, flache Hierarchien und lieber auf ein höheres Gehalt verzichten und Abstriche bei der Karriere machen als bei der Work-Life-Balance. Wobei die Work-Life-Balance bereits überholt ist, *„die Trennung wird künftig zwischen Work und Leisure erfolgen: ein Drittel Erwerbsarbeit, ein Drittel gemeinschaftliche Arbeit, ein Drittel Freizeit und Familie. Gerade für die Jungen ist Geld immer weniger ein Kriterium, stattdessen Zeit und Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit.“*

Ob sich die Ansprüche der Generation Y an das Arbeitsleben allerdings tatsächlich so grundlegend anders gestalten als jene der Elterngeneration, bezweifelt eine Teilnehmerin: *„Tatsache ist, dass es sich dabei einerseits nur um ein Segment des Arbeitsmarktes handelt (junge, meist urbane Bessergebildete), und dass es andererseits hier auch im Lauf der Zeit zu einer Werteverstärkung kommen kann. Es ist weniger eine „Generation“, die hier betrachtet wird, sondern eine Altersgruppe – sobald diese Gruppe in*

1. Was ist Arbeit?

ein Alter kommt, in dem Immobilien zu finanzieren sind und/oder eine Familie gegründet wird, wird Einkommen wichtiger werden. Zudem gibt es in der gleichen Generation auch viele, die nicht auf eine Work-Life-Balance Wert legen, sondern karriere- und statusorientiert sind.“

Tausche Geld gegen Zeit

Die zunehmende Automatisierung kommt individuell gestaltbaren Lebensarbeitsmodellen mit längeren Auszeiten zugute, der Einsatz der neuen Technologien „ermöglicht eine generelle Arbeitszeitverkürzung, den Abbau von chronischen Arbeitszeitspitzen“. In einigen Kollektivverträgen wird daher dem Wunsch nach mehr Freizeit bereits entgegen gekommen. *„Beleg ist z.B. das große konkrete Interesse an oder die tatsächliche Inanspruchnahme der Freizeitoption, die in mehreren Kollektivverträgen (Elektro, Bergbau, Stahl, Fahrzeugindustrie) seit 2013/14 möglich ist (Verringerung der Arbeitszeit im Ausmaß der KV-Lohnerhöhung); dies kann als weiterer Hinweis auf einen Wertewandel v.a. bei jüngeren Arbeitskräften gelten“,* meint ein Teilnehmer. Diese flexiblen Modelle müssten aber noch politisch viel mehr forciert werden, fordert eine Teilnehmerin: *„Auch werden innovative und flexiblere Formen der individuellen Arbeitszeitverkürzung, die eine an die jeweilige spezifische Lebenssituation angepasste Verteilung der Erwerbsarbeit über den individuellen Lebensverlauf hinweg erleichtern (Freizeitoption statt Lohnerhöhung; Sabbaticals; Ansammeln von gearbeiteten Stunden in größerem Umfang, die während der Ansparphase nicht als Überstunden gewertet werden, aber bei Bedarf – Pflege, Kinderbetreuung, Reduktion der Arbeitszeit im fortgeschrittenen Alter, etc. – aufgebraucht werden können), zu wenig systematisch diskutiert und gefördert: Wobei hier ein Problem ist, dass als Akteure nicht nur die Regierungen, sondern auch die Sozialpartner gefragt sind, die – natürlich je nach Branchen in unterschiedlichem Ausmaß – bestimmte Arbeitnehmergruppeninteressen besonders stark vertreten und nach wie vor tendenziell an einem (männlich geprägten) Normalarbeitsverhältnis festhalten.“*

Die Politik ist jedenfalls gefragt, wenn es um die Gestaltung der Rahmenbedingungen für die neue Arbeitswelt geht, es bedarf neuer Zugangsweisen, die sowohl dem Wunsch nach flexiblen Arbeitsmodellen Rechnung trägt als auch Sicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bietet. *„Es gibt bis jetzt keine Denkmodelle für differenzierte Arbeitsformen, die individuellen Arbeitsweisen Rechnung tragen (entweder übertritt der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer rechtliche Grenzen). Schutzvorschriften orientieren sich an den „schwarzen Schafen“ - individuelle Verträge werden verunmöglicht. Es gibt keine differenzierten Formen für Arbeitsverträge, die Sicherheit und Flexibilität transparent regeln, ohne den Schutzzweck des Rechts auszuhebeln“,* hieß es in einem Beitrag. Ein weiterer Experte schlägt Änderungen zum Arbeitszeitgesetz vor: *„Vor allem die gesetzliche Tageshöchst Arbeitszeit von zehn Stunden ist vielfach nicht praktikabel.*

Gerade in schwierigen konjunkturellen Zeiten müssen die Rahmenbedingungen für den Wirtschafts- und Arbeitsstandort kontinuierlich verbessert werden. Unternehmen brauchen die Möglichkeit, im Anlassfall flexibel und unbürokratisch auf Arbeitsspitzen reagieren zu können. Es geht nicht darum, in Summe länger zu arbeiten, sondern dann zu arbeiten, wenn es sinnvoll ist. Für die Mitarbeiter bringt dies ebenso Vorteile, wie für die Unternehmen.“

Arbeitsplätze für das Gemeinwohl

Die Betrachtung von Arbeit wird meist auf den ökonomischen Arbeitsbegriff beschränkt, dies „lässt alles andere unberücksichtigt, was nicht Muße und daher auch Arbeit oder Beschäftigung ist (lat. negotium), ohne in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung aufzuscheinen“, wie ein Experte in seinem Beitrag zur Arena Analyse zu bedenken gibt. Doch was ist mit der Kindererziehung, der Fürsorge für die Alten und ehrenamtlichen Tätigkeiten? Also jenen Arbeitsleistungen, die von Privaten erbracht werden, aber „vom Staat nicht als seine Aufgabe erkannt und entsprechend entgolten werden“, die den Staat aber – wie etwa im Falle der zivilgesellschaftlich organisierten Flüchtlingshilfe – (finanziell) entlasten. „In der Professionalisierung und Anerkennung sozialen Engagements (Ausreichende Qualifikation plus angemessene Bezahlung für Leistungen im Sozialbereich) kann der Weg hin zu einer Verbreiterung des Angebots sinnstiftender Berufe sein“, meint ein Experte, Berufe, „ von denen Menschen auch leben bzw. ihre Familien ernähren können“. Ein zukunftsfähiges Modell könnten Social Enterprises sein, deren Unternehmenszweck nicht darin besteht, Gewinne zu erzielen, „sondern Arbeitsplätze zu schaffen und sinnvolle Tätigkeiten auszuführen, die der Allgemeinheit zugutekommen“, wie in einem Beitrag ausgeführt wurde. Die Chance dabei liegt darin, „Arbeitsplätze schaffen, die gleichzeitig einen Beitrag zum Gemeinwohl liefern, (weitgehende) Unabhängigkeit von öffentlichen Subventionen und Förderungen, Stärkung der Zivilgesellschaft“.

2. Technologischer Wandel als Treiber der Veränderung

Wer wissen möchte, ob Digitalisierung und Automatisierung den eigenen Arbeitsplatz gefährden, kann dies mit einem Klick auf den Button „Will a robot take your job?“ auf der Homepage der BBC überprüfen: Man gibt seinen Beruf in das Suchfeld ein und erfährt, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass man künftig von Maschinen ersetzt wird. Die Ironie an der Sache wird von BBC geflissentlich übergangen: Es ist nämlich ein Algorithmus, der die Anfragen der User beantwortet. Die Aufgabe des Recherchierens von Berufen mit hohem Automatisierungs-Potenzial, eine durchaus anspruchsvolle geistige Leistung, ist also bereits der technischen Revolution zum Opfer gefallen.

Diese Revolution ist eine der wichtigsten Ursachen für bevorstehende Veränderungen in der Arbeitswelt. Im Grunde ist die Bezeichnung „Revolution“ irreführend, denn es handelt sich vielmehr um viele kleine Entwicklungen in der Computertechnik, deren Auswirkungen sich seit Jahren summieren. Rechner werden immer kleiner und immer leistungsfähiger, deshalb können immer mehr alltägliche Gegenstände mit Computern ausgestattet werden, die immer kompliziertere (und deshalb immer höhere Rechenkapazitäten erfordernde) Aufgaben erledigen können. Was wir derzeit erleben, ist nichts anderes als das aus der Dialektik bekannte Prinzip des Umschlagens von Quantität in Qualität – aus Elektrogeräten und industriellen Anlagen mit eingebautem Computer wurden „smarte“ Roboter mit selbstlernender Software, aus einfachen Algorithmen wurden Programme, die komplexe analytische Probleme lösen können.

Weshalb denn auch der BBC-Computer die Menschen lediglich in jenen Berufen für unersetzbar hält, wo vor allem soziale und kreative Kompetenzen gefragt sind. So haben Krankenpfleger etwa nur ein Risiko von einem Prozent – ungeachtet der Tatsache, dass etwa in Japan bereits technisch ausgereifte Pflegeroboter getestet werden. Bei Anwälten und Richtern werden nicht mehr als rund drei Prozent der regelmäßigen Tätigkeiten automatisierbar sein, Roboter in Talaren bleiben noch für längere Zeit der Science-Fiction-Literatur vorbehalten. Hingegen sollten sich Versicherungsmakler und Call Center-Mitarbeiter beruflich bald neu orientieren: Ihr Business wird vermutlich ebenso an die Maschinen übergehen, wie schon heute das Buchen von Flugreisen oder die Abwicklung von Bankgeschäften – die Automatisierungswahrscheinlichkeit liegt hier bei 97 bzw. 99 Prozent.

Wie aber kann der BBC-Computer solche Vorhersagen machen? Er wurde seinerseits mit den Daten einer inzwischen berühmten Studie gefüttert, nämlich „The future of employment“ von Carl Frey und Michael Osborne. Eine der viel zitierten Schlussfolgerungen, die Frey und Osborne 2013 aus ihren Untersuchungen gezogen haben, lautet: In den Vereinigten Staaten

werden 47 Prozent der heute existierenden Jobs in den kommenden zehn bis 20 Jahren durch Automatisierung obsolet werden. Darunter fallen praktisch alle Tätigkeiten, die mit dem Lenken von Fahrzeugen zu tun haben – von U-Bahnfahrern über Lokomotivführer und Flugzeugpiloten bis zu LKW-Fahrern, ebenso Verkaufspersonal (92%), Buchhalter und Wirtschaftsprüfer (94%), Aktienhändler, aber auch Journalisten (bei denen, die Routine-Berichte verfassen, gehen die Autoren von 89% Automatisierungspotenzial aus) und nicht zuletzt die Ökonomen – die Wahrscheinlichkeit, dass Konjunkturprognosen bald ohne menschliches Zutun entstehen, liegt immerhin bei 43%.

Geht der Welt also die Arbeit aus? Müssen die Unternehmen der Zukunft nach und nach alle ihre Mitarbeiter durch Computer ersetzen, wenn sie im Wettbewerb bestehen wollen? Ganz so eindeutig fällt das Bild zwei Jahre nach der Osborne-Frey-Studie nicht mehr aus. Die Teilnehmer der Arena Analyse 2016, erwarten zwar, dass die „Digitalisierung die Arbeitswelt völlig verändern wird“, doch eher im Sinne einer Veränderung der Berufsbilder und der Anforderungen an die jeweiligen Berufe, nicht so sehr im Sinne einer völligen Verdrängungen der Menschen durch die Maschinen. Der Befund deckt sich mit dem Ergebnis einer Untersuchung des in Nürnberg ansässigen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Für die Studie „*Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt*“ wurden die für Deutschland typischen Berufsbilder untersucht. Die Studienautorinnen Katharina Dengler und Britta Matthes kamen zum Ergebnis: „In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar“. In Deutschland sind derzeit rund 15 Prozent der Beschäftigten in Berufen mit einem hohen Substituierungspotenzial tätig, sprich: bereits heute könnten mehr als 70 Prozent dieser Jobs von Computern erledigt werden. Eine Wirtschaft ohne Menschen wird es dennoch auch künftig nicht geben. Roboter und Algorithmen werden manche Berufe zum Verschwinden bringen, dafür neue entstehen lassen und in den meisten Fällen wirkungsvolle Werkzeuge sein, durch die sich die Produktivität steigern lässt. Dabei werden sie aber das betroffene Tätigkeitsfeld völlig verändern und deshalb den Beschäftigten neue, erhöhte Qualifikationen abfordern. „*Man braucht Menschen, die Ideen physisch umsetzen können*“, lautet daher die Einschätzung eines Teilnehmers der Arena Analyse, „*selbst wenn in der Linien-Produktion die Facharbeiter durch Roboter ersetzt werden, so braucht man sie jedenfalls dort, wo Prototypen gebaut oder neue Lösungen erprobt werden.*“

Im Zuge der technische Revolution – um bei diesem Begriff zu bleiben – lassen sich drei Entwicklungsstränge unterscheiden: Der erste betrifft die Digitalisierung einerseits, also die Verlagerung von Prozessen des Wirtschaftslebens, der Wissenschaft, aber immer öfter auch der Politik und des gesellschaftlichen Austauschs ins Internet. Zweitens bringen die neuen technischen Möglichkeiten immer klügere Automaten hervor, sodass auch in der physischen Welt immer mehr Tätigkeiten von Robotern erledigt

2. Technologischer Wandel als Treiber der Veränderung

werden. Die dritte, völlig anders gelagerte Entwicklung betrifft die Ökologisierung der Wirtschaft – hier wird politischer Druck von NGOs und Konsumenten neue Produktionsformen und neue Stoffkreisläufe erzwingen, die ebenfalls die Zukunft des Arbeitens nachhaltig verändern.

Digitalisierung

Die Verlagerung von Kommunikations- und Austauschprozessen ins Internet erfolgte in mehreren Wellen – erst wurde der Handel mit Waren digital, dann wurden manche Waren selber digital (Buch, Musik, Filme), dann konnten immer mehr klassische Dienstleistungen, die direkt im Web abgewickelt werden (von Bankgeschäften über die Auswahl und Buchung von Reisen bis zu Studiengängen). Die ersten deutlich spürbaren Veränderungen brachte die Digitalisierung daher auch für die Beschäftigten in der Handelsbranche sowie im Verlags- und Plattengeschäft.

Die durchgehende Vernetzung und der Ausbau der mobilen, nicht an Leitungen gebundenen Kommunikation brachten den nächsten Digitalisierungsschub, indem es möglich wurde, völlig unabhängig vom eigenen Standort auf Daten zuzugreifen oder sie zu übermitteln, wodurch sich die Prozesse völlig von jeglichen räumlichen Bezügen ablösen. Fast jeder kennt die Situation aus der Praxis: Man kommuniziert mit den Kollegen überwiegend via Email, ob sie sich nun im Nebenzimmer befinden oder hunderte Kilometer entfernt auf Reisen sind. In international tätigen Unternehmen gibt es Mitarbeiter, die mit ihren Geschäftspartnern in New York oder Buenos Aires mehr regelmäßigen Kontakt haben, als mit den Leuten vom Stockwerk unterhalb, die zu einer anderen Abteilung gehören. Büros sind virtuell geworden, auch dort, wo die Teams immer noch an einem Standort beisammen sind. Das ist die zweite, bereits weitgehend eingetretene große Veränderung der Arbeitswelt durch die Digitalisierung. In den Worten eines Experten der Arena Analyse: *„Die Arbeitswelt hat sich entmaterialisiert. Aus Abteilungen wurden virtuelle Teams, die Allokation von Ressourcen kann völlig neu gedacht werden.“*

Es folgte eine Welle von Dienstleistungen, die die Logik des Internets selbst zum Geschäftsgegenstand machten, vor allem sein größtes Asset, nämlich Millionen von Konsumenten ohne großen Aufwand erreichen zu können. Immer neue Plattformen versuchen aus der wechselseitigen Vernetzung ihrer User Kapital zu schlagen, indem sie sich zu Drehscheiben von Angebot und Nachfrage machen. Was als reine Vermittlung von Angeboten begann, hat neue Geschäftsmodelle entstehen lassen, die sich in der Zukunft zu neuen Berufsbildern auswachsen könnten. Der Fahrdienst Uber illustriert, was gemeint ist: Aus der Sicht der Konsumenten leisten die Uber-Cars dasselbe wie herkömmliche Taxis, man kann sie rufen und sich gegen Geld transportieren lassen. Aus der Sicht der Anbieter handelt es sich um die Vernetzung von Privatpersonen, die in ihrer Freizeit mit dem eigenen Auto ein bisschen was verdienen wollen. Jeder

Besitzer eines Führerscheins und eines halbwegs herzeigbaren PKW kann sich auf Uber registrieren lassen. Über die Plattform samt zugehöriger App kommen dann regelmäßig Anfragen für Taxi- oder Botenfahrten, die er annehmen kann oder nicht. Uber fungiert nur als Vermittler eines geschäftlichen Vorgangs, der die Plattformbetreiber nichts mehr angeht und auch nicht interessiert, weder haftungs- noch steuerrechtlich. Die Digitalisierung macht aus traditionellen Angestellentätigkeiten freiberufliche Jobs mit all ihren Risiken.

Drittens führt sie, konsequent zu Ende gedacht, zur Ökonomisierung der Privatsphäre. *„Die Plattform-Economy führt zur Vermarktung der privaten Lebensbereiche“*, schreibt ein Teilnehmer der Arena Analyse, *„Wohnung, Auto, Gartengeräte, die persönlichen Fähigkeiten und die Freizeit – alles findet seine Nachfrage.“*

Die nächste große Welle, die soeben anläuft, lässt sich unter dem Stichwort „Big Data“ zusammenfassen. Das Internet erzeugt und sammelt aus seiner inneren Logik heraus laufend Millionen von Daten über Milliarden von Usern weltweit. Die Auswertung dieser Daten und ihre Verknüpfung weit über den Bereich hinaus, dem sie eigentlich entstammen, wird ein wachsender Geschäftszweig werden: Big Data wird zum Big Business, in dem auch bereits laufend neue Berufsbilder entstehen. *„Daten sind der Rohstoff des 21. Jahrhunderts“*, formuliert ein Teilnehmer der Arena Analyse pointiert.

Welche Möglichkeiten sich durch den Einsatz von geschickt programmierten Algorithmen auftun, lässt sich vielleicht durch das Beispiel der „Predictive Analytics“ illustrieren. Vor rund sechs Jahren kam Google mehr oder weniger zufällig dahinter, dass sich lokale Grippewellen sehr präzise vorhersagen lassen, indem einfach die Suchanfragen nach Mitteln gegen Schnupfen oder nach typischen Rote-Nasen-Symptomen ausgewertet werden. Wenn sich solche Suchanfragen in bestimmten Regionen häufen, dann steht dort eine Influenza-Epidemie vor dem Ausbruch. Solche Vorhersagen sind sowohl für die Pharmaindustrie als auch für die Gesundheitsbehörden von großem Wert, noch mehr natürlich, wenn sie nicht einfach nur die allwinterliche Influenza, sondern die schweren Formen der echten Grippe betreffen.

„Predictive Analytics“ ist eine noch junge Disziplin in der Gesundheitswissenschaft, die sich die Analyse von großen Mengen möglichst aktueller Daten zur Planung von Präventionsmaßnahmen zunutze macht. Am Beispiel der Medizin lässt sich am besten beschreiben, wie Big Data tradierte Berufsbilder verändern wird. Die Daten, die den Ärzten und Gesundheitsplanern künftig zur Verfügung stehen, stammen nämlich nicht nur aus Suchmaschinen-Anfragen, sondern werden immer mehr von den Konsumenten selber geliefert, indem sie sich mit allen möglichen Gesundheits- und Fitness-Apps ausstatten.

2. Technologischer Wandel als Treiber der Veränderung

Die Vorsorgemedizin profitiert vor allem von der Entwicklung der sogenannten Wearables, also von tragbaren Computern, die sich in Uhren, Armbändern, Gürtelschnallen und Brillen verbergen und ihre Träger ständig vermessen. Bisher werden sie noch vorwiegend von den Jüngern der Fitness-Religion genutzt, die am Abend von ihrem Smartphone ablesen können, wie viele Schritte sie an diesem Tag gemacht haben und wie ihr Puls dabei schwankte. Doch kombiniert mit den richtigen Apps werden daraus Geräte der Dauerdiagnostik, deren Daten sich zu einem elektronischen Gesundheits-Tagebuch zusammenfügen, das in Zukunft vielleicht die Grundlage für jeden Arztbesuch bilden wird. Chronisch Kranke, vor allem Diabetiker und Herz-Kreislauf-Patienten, können sich auf diese Weise permanent überwachen lassen, theoretisch könnten die Geräte sogar automatisch Medikamente injizieren, wenn bestimmte Messparameter ausschlagen.

„Zunächst wird die App-Medizin vor allem den Ärzten neue Möglichkeiten eröffnen“, erwartet ein Teilnehmer der Arena Analyse, *„sie erhalten Zugang zu den Daten anderer vergleichbarer Patienten und haben mehr Möglichkeiten, ähnlich gelagerte Fälle zu studieren.“* Schon bald aber werden ihnen Computer diese Arbeit gänzlich abnehmen, Rechner werden ganz automatisch alle Befunde mit den Daten von Millionen anderen gespeicherten Fällen vergleichen und ermitteln, welche Behandlung in ähnlichen Fällen erfolgreich war. Während der Genesung kontrollieren Algorithmen, ob die Blutwerte und Herztöne eines Patienten den Idealwerten aus dem Vergleich mit anderen, ähnlichen Fällen entsprechen und schlagen bei Abweichung Alarm.

Dass Computer die Ärzte ersetzen, erwartet einstweilen noch niemand. Doch mehren sich die Tätigkeiten, die den Mediziner von Automaten abgenommen werden. Manche Programme, zum Beispiel der Künstliche-Intelligenz-Prototyp „Watson“ von IBM, können de facto Diagnosen erstellen, in der Praxis werden sie freilich nur als Hilfsmittel eingesetzt, die den Ärzten langwierige Recherchen abnehmen.

Doch wenn einmal tatsächlich hunderte Millionen Menschen weltweit freiwillig Gesundheitsdaten über ihre Fitness-Armbänder liefern, und diese gewaltigen Datenmengen miteinander verknüpft werden, würde das die Gesundheitsforschung in eine neue Ära katapultieren. Dann ließe sich endlich auf Basis von Echtzeitdaten ermitteln, wie sich unterschiedliche Lebensstile auf die Gesundheit auswirken. Man könnte an Tausenden Patienten rund um die Uhr beobachten, wie unterschiedliche Medikamente bei derselben Krankheit wirken. *„Die Evidenz-Medizin wird durch Apps und freiwillige Diagnose-Sammler völlig verändert“,* so ein Teilnehmer der Arena Analyse, *„Anwenderstudien von Medikamenten oder Lifestyle-Studies im heutigen Sinn wird es wohl nicht mehr geben.“*

Stattdessen werden medizinische Forschung und IT-Forschung immer öfter kooperieren. Aus genau dieser Überlegung heraus hat zum Beispiel

Apple im März 2015 die Plattform ResearchKit ins Leben gerufen, über die medizinische Forschungsteams ihre Apps vernetzen können. Tatsächlich hilft ResearchKit einer Reihe von Wissenschaftlern – von den Parkinson-Forschern der Universität von Rochester bis zum Herz-Kreislauf-Projekt der Stanford University – an die Daten von iPhone-Nutzern heranzukommen.

Automatisierung

Nicht alle wirtschaftliche Tätigkeit lässt sich zur Gänze ins Internet verlagern. Die Produktion von Gütern und deren Transport wird auch in Zukunft in der realen Welt stattfinden, ebenso natürlich jede Menge persönlicher Dienstleistungen. Das heißt aber nicht, dass diese Bereiche von den Folgen der Digitalisierung nicht erfasst werden, denn die technischen Innovationen machen nach und nach die gesamte Welt der Dinge um uns „smart“.

Auch hier passiert der Wandel bisher eher unbemerkt, niemand wundert sich mehr über Staubsauger oder Rasenmäher, die ganz allein entscheiden, wann es Zeit ist, wieder in Betrieb zu gehen, die Hindernisse erkennen und bei jedem Einsatz den Raum besser begreifen. Roboter sind also auch im Alltag nichts Ungewöhnliches mehr, in der Industrieproduktion gehören sie sowieso zur Standardausstattung. Doch der allmähliche Wandel wird auch hier in naher Zukunft in disruptive Veränderungen kippen – Umbrüche, die derzeit unter dem etwas marktschreierischen Titel „Industrie 4.0“ diskutiert werden. *„Das Industrie 4.0-Konzept ist der hauptsächliche Treiber beim Entstehen einer völlig neuen Arbeitsorganisation“*, hat ein Experte beobachtet: *„Roboter und die zugehörige digitale Steuerung werden in der Industrie die Rolle der Menschen im Produktionsprozess neu definieren, sie werden für mehr Transparenz, mehr Selbstorganisation und höhere Vernetzung sorgen.“*

Transparenz hat dabei sowohl positive als auch negative Aspekte: *„Die Digitalisierung macht jeden Arbeitsschritt nachvollziehbar, jeder einzelne Handgriff wird beobachtbar und wird durch die Vernetzung auch stets von vielen beobachtet. Im negativen Aspekt bedeutet das eine stärkere Überwachung. Theoretisch könnte ein Arbeitgeber aus dem PC eines Mitarbeiters herauslesen, wann er wie viele Minuten in die Luft geschaut hat, wie oft er ein Dokument korrigieren musste, bis es fertig war, etc.“* Positiv wirkt sich aus, dass die Arbeit stärker in Teamprozesse eingebunden sein kann und dass die Fehlerkontrolle im Sinne eines mitlaufenden, qualitätsverbessernden Controllings leichter wird.

Gleichzeitig wird von den Mitarbeitern der Zukunft mehr Selbstorganisation verlangt: *„Die Arbeitsorganisation der Zukunft verlangt mehr eigenständige Entscheidungen, macht sie aber auch möglich.“* Die Selbstorganisation wird auch von den Maschinen verlangt werden, denn die Produktion wird sich immer stärker in dezentrale Produktionsstätten verlagern.

2. Technologischer Wandel als Treiber der Veränderung

Das Gerät, das solche dezentralen kleinen Fertigungen möglich machen wird, ist der 3-D-Printer. Zusammen mit Big Data ist der 3-D-Drucker in den Augen der Arena-Analyse-Experten jene Innovation, von der die größten Auswirkungen auf die Arbeitswelt der Zukunft ausgehen: *„Big Data und 3-D-Drucker werden die Arbeitswelt verändern. Sie bringen einen Schub an Produktivität, aber auch höhere Anforderungen an die Mitarbeiter, denen neue Qualifikationen abgefordert werden.“*

Die Bezeichnung „Printer“ ist wohl ein bisschen irreführend. Tatsächlich lassen sich 3-D-Drucker am ehesten mit Spritzgussmaschinen vergleichen, die aus feinen Düsen das jeweilige Material auf eine Unterlage sprühen und dabei Schicht um Schicht das schließliche Objekt aufbauen. Sie eignen sich daher für alle Gegenstände, die aus Kunststoff, härterer Keramik oder ähnlichem Material bestehen. Die Größe ist dabei kein Hindernis, in China sind zum Beispiel 3-D-Drucker beim Bau von Wohnhäusern im Einsatz, sie haben die Größe von Kränen und stellen die Betonskelette samt Außenwänden her. Kleinere Geräte fertigen beispielsweise Zahnkronen, oder sie werden in der Lebensmittelindustrie für fein ziselierte Marzipanskulpturen verwendet.

Zwei Aspekte der 3-D-Printer wirken sich besonders nachhaltig auf die Arbeitswelt aus: Zum einen können diese Geräte an jedem beliebigen Ort eingesetzt und gesteuert werden. Ein Hersteller von Zahnkronen aus Österreich – um bei diesem Beispiel zu bleiben – braucht also weder einen Vertriebspartner noch eine komplizierte Versandlogistik, wenn er seine Produkte in Brasilien oder Japan verkaufen will. Es genügt, wenn jemand dort einen 3-D-Printer besitzt und sich das nötige Compound-Material besorgt. Die genaue Produktionsanleitung für den Zahn oder ein Kniegelenk oder ein Ersatzteil einer Maschine, kommt übers Internet. Die Folge wird sein, dass in Zukunft, wie das ein Arena-Analyse-Experte formuliert, *„eine Fabrik nicht mehr eine Produktionsstätte an einem Ort sein wird, sondern ein Konzept. Das Erfinden und das Design der Produkte findet ganz woanders statt, eine Fertigung ist vielleicht gar nicht mehr notwendig, weil das Produkt via 3D-Printer erst beim Kunden physisch Gestalt annimmt.“*

Der zweite revolutionäre Aspekt betrifft die für diese Produktionsweise erforderlichen Fähigkeiten. Das Herstellen einer Zahnkrone ist derzeit noch eine hochspezialisierte feinmechanische Präzisionsarbeit, so wie auch das Schnitzen von Marzipanskulpturen oder das Betonieren von Hauswänden Wissen, Erfahrung und Können erfordern. In Zukunft könnten diese Fähigkeiten obsolet werden, dafür müssen die Hersteller von Zahnkronen oder von Hochzeitstorten mit IT umgehen und Drucker bedienen können.

Da die digitale Revolution fast immer nur unter dem Aspekt der Gefährdung von Arbeitsplätzen diskutiert wird, sei hier ausdrücklich darauf verwiesen, dass in vielen Beiträgen neben den möglichen negativen Folgen auch zwei Bereiche von positiven Auswirkungen genannt werden: die Erweiterung der Möglichkeiten in den einzelnen Berufen sowie insgesamt

eine Entlastung von Aufgaben. So heißt es etwa: *„Roboter können uns von ermüdenden Routinetätigkeiten entlasten und körperlich wie psychisch anstrengende Arbeiten übernehmen. Die Produktivitätssteigerung durch den Einsatz neuer Fertigungs- und Steuerungstechnologien ermöglicht eine generelle Arbeitszeitverkürzung, den Abbau von chronischen Arbeitszeitspitzen sowie individuell gestaltbare Lebensarbeitszeitmodelle mit längeren Auszeiten.“*

Ein anderer Beitrag hält fest: *„Digitales Produzieren bzw. Erbringen von Dienstleistungen hat grundsätzlich Potential für eine deutliche Reduktion von Arbeitsbelastungen und damit von negativen Gesundheitsfolgen für die Erwerbstätigen. Dies könnte etwa durch die Entlastung körperlicher Arbeit mittels neuer Robotik-Technologien geschehen oder durch die Verkürzung von Arbeitszeiten aufgrund weitergehender Automatisierung. Ob dieses Potential aber gehoben werden kann ist wesentlich von der Gestaltung der Arbeitsorganisation, der Aufgaben und von der sozialen Absicherung abhängig.“*

Andere Zitate dazu:

„Digitalisierung und Flexibilisierung könnten einen Innovationsschub auslösen.“

„Die Automatisierung macht eine radikale Verkürzung der Wochenarbeitszeit möglich, bei gleicher Produktivität. Realistisch erscheint die Aufteilung ein Drittel Erwerbsarbeit, ein Drittel gemeinschaftliche Arbeit, ein Drittel Freizeit und Familie.“

Ökologisierung

Der dritte große Treiber des Wandels in der Wirtschafts- und Arbeitswelt besteht in der Umgestaltung von Produktions- und Konsum-Kreisläufen hin zu einer Green Economy, die in ihrer Idealform nur mehr nachwachsende Ressourcen verbraucht und auch im Hinblick auf Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß eine ausgeglichene Öko-Bilanz aufweist. Dieser Wandel wird zum einen durch Digitalisierung und Robotics beschleunigt, indem neue Technologien auch die Möglichkeiten zu geringerem Ressourcenverbrauch und zu kleinräumigen Strukturen erhöhen.

In anderer Hinsicht liegt er allerdings quer zu den oben beschriebenen Entwicklungen. Digitalisierung und Automatisierung entspringen dem betriebswirtschaftlichen Eigeninteresse der Unternehmen, die technischen Möglichkeiten versprechen höhere Produktivität, neue Geschäftsmöglichkeiten und stärkeres Wirtschaftswachstum. Dagegen ist die ökologische Wende in erster Linie politisch gewünscht, die dafür nötigen Reformen werden meist gegen den Willen der Unternehmen auf Druck der Bevölkerung und einiger unermüdlicher NGOs durchgesetzt – das Klima-Abkommen von Paris oder die deutsche Energiewende sind zwei der wohl ambitioniertesten Beispiele dafür.

2. Technologischer Wandel als Treiber der Veränderung

Zudem wird die Green Economy von Vordenkern propagiert, die eher ein Wirtschaftssystem ohne oder nur mit geringem Wachstum vor Augen haben, sehr oft sind deshalb in diesem Zusammenhang die Begriffe „Post-Wachstumsgesellschaft“ oder „Qualitatives Wachstum“ zu hören. *„Wir sind eine Gesellschaft der Wegwerfprodukte – wir verschleudern dadurch Ressourcen und belasten die Umwelt“*, rügt denn auch ein Teilnehmer der Arena Analyse. Ein anderer konstatiert: *„Weiteres Wirtschaftswachstum ist schlicht und einfach ökologisch auf unserem Planeten nicht mehr darstellbar. Bereits jetzt beträgt der »ökologische Fußabdruck« der Weltwirtschaft mehr als das Eineinhalbfache der bewohnbaren Fläche der Erde. Zwischen Wachstum und politischen Zielen wie Umwelt- und Klimaschutz besteht ein immer gravierenderer Zielkonflikt.“* Das unvermeidliche Fazit daraus lautet: *„Die Zeiten hoher Wachstumsraten sind vorbei. Dies kann man aus klassisch ökonomischer Sicht bedauern oder aus ökologischer Sicht begrüßen, wir sollten uns jedenfalls auf eine Wirtschaft ohne Wachstum einstellen.“*

Andere Befürworter einer ökologischen Wende weisen jedoch gerade die Gleichsetzung von Umweltverträglichkeit und Wachstumsverzicht zurück. Sie sehen im Gegenteil im nachhaltigen Wirtschaften neue Wachstumsmöglichkeiten, erwarten vor allem eine Fülle neuer Jobs in neuen oder deutlich aufgewerteten Berufen. *„Die Energiewende birgt ein riesiges Potential in allen technologischen Bereichen und Sparten“*, fasst ein Experte diese Zukunftssicht zusammen. Allein zur Erreichung der Klimaziele, die auf der Konferenz von Paris festgelegt wurden, werden umfangreiche Investitionen in die Gebäudesanierung und die Umstellung von Heizung und Stromgewinnung auf CO₂-neutrale Verfahren notwendig sein. Die höhere Nachfrage wird auch die technische Entwicklung bei Systemen wie Photovoltaik, Wärmerückgewinnung und Energiespeicherung beflügeln und in diesem Bereich qualifizierte Jobs entstehen lassen – so lautet jedenfalls die Hoffnung, denn *„die Green Jobs sind noch eine sehr junge Sparte, in der es 2015 in China einen Investitionsboom gegeben hat.“*

Die hier skizzierten Wachstumsmöglichkeiten betreffen nur die Energiegewinnung und CO₂-Vermeidung im engeren Sinn. Green Economy bedeutet aber wesentlich mehr, nämlich die Schaffung von nachhaltigen Stoffkreisläufen, die Rückkehr zu kleinräumigen, regionalen Strukturen, die Wiederentdeckung des Werts der Langlebigkeit von Produkten: *„Wir sind eine Gesellschaft der Wegwerfprodukte – wir verschleudern dadurch Ressourcen und belasten die Umwelt. Wir legen keinen Wert auf Qualität, sondern auf billige Produktion. Die Idee des Reparierens haben wir fast völlig aufgegeben – es gibt kaum noch Werkstätten, die technische Geräte reparieren.“*

Gerade im letzten Punkt lässt sich bereits eine Wende beobachten: Reparaturwerkstätten kommen in der Form von Hipster-Läden zurück, nicht zuletzt als Teil des Vintage-Trends, der alte Möbel, alte Haushaltsgeräte und

alte Fahrzeuge schick gemacht hat und nun schon lange genug anhält, um mehr als nur eine kurzfristige Modeerscheinung zu sein. Es ist eine ähnliche Entwicklung wie bei der sogenannten „Boutiquisierung“ im Handel: Der Textilhandel wurde durch immer größere und immer billigere Diskont-Läden verdrängt, doch gleichzeitig etablierten sich Boutiquen, die sich gerade durch ihre hohen Preise und die Beschränkung auf einzelne Prestigemarken auszeichneten. Die Greißler starben aus, dafür entstand ein völlig neuer Typ von Lebensmittelhandlungen, die teure selbst importierte Gourmet-Feinkost anbieten und in der angeschlossenen Bar auch gleich zum sofortigen Verzehr servieren.

„Green Jobs“ steht also vorläufig als Leitmotiv über einer Fülle von Veränderungen in der Arbeitswelt der Zukunft: High-tech-Forschung zur Entwicklung ressourcenschonender Produktionstechniken oder neuer wiederverwertbarer Werkstoffe fällt ebenso darunter wie Abfall- und Ressourcenmanagement oder innovative Geschäftsmodelle im Sinne der neuen Regionalität – vom Fahrradverleih bis zum Frischgemüse-Zustelldienst.

Gerade die letztere Form des nachhaltigen Wirtschaftens wird zwar durch die Anforderungen der Konsumenten getrieben, braucht aber weiterhin die Förderung durch entsprechende politische Vorgaben, davon sind auch die Experten der Arena Analyse überzeugt: *„Es fehlen konkrete politische Zielvorgaben, die Investitionen auslösen“, heißt es in einem Beitrag, ein anderer schreibt, dass „die Chancen, die der Klimaschutz und die Ökologisierung des Steuersystems bieten würden, regelmäßig (beinahe gebetsmühlenartig) gewürdigt werden, aber die politischen Konsequenzen bleiben bisher aus.“*

Mit dem Schlagwort von der Ökologisierung des Steuersystems ist nicht so sehr gemeint, dass Ökosünder höher besteuert werden sollen als nachhaltig wirtschaftende Unternehmen, sondern dass das Steuer-aufkommen vom Faktor Arbeit auf den Faktor Ressourcenverbrauch umgelegt werden soll. Das Motiv dabei ist nicht so sehr die steuerliche Entlastung der Werk-tätigen oder die Senkung der Lohnnebenkosten, sondern die Sorge um die Einnahmen des Fiskus, denn *„in einem Szenario mit niedrigem Wachstum muss die Finanzierung der sozialen Sicherung von Abgaben auf den Faktor Arbeit umgeschichtet werden zu im mehrfachen Sinne nachhaltigeren Finanzierungsbasen (Energie- und Umweltverbrauch, Erbschaften, Grundvermögen, Vermögenserträge)“.*

3. High Speed in Richtung Wissensgesellschaft

„Alle großen Zukunftstrends in der Arbeitswelt haben eins gemeinsam“, schreibt ein Experte der Arena Analyse: „Sie machen die Arbeit anspruchsvoller und führen dazu, dass immer höhere Qualifikationen von jenen verlangt werden, die sich um offene Stellen bewerben.“ Das trifft ganz offensichtlich auf Digitalisierung und Automatisierung zu, denn dabei werden einfache, niedrig qualifizierte Tätigkeiten von Maschinen übernommen, für die Menschen bleiben nur Steuerung, Kontrolle und strategische Planung übrig. Dort, wo Tätigkeiten nicht ersetzt, sondern durch smarte Maschinen ergänzt werden, müssen erst recht zu den bisherigen Fähigkeiten IT-Know-how und das Wissen um den richtigen Einsatz der neuen Automaten und Algorithmen treten. In der Handelsbranche, wo die Verquickung der digitalen mit der analogen Welt bereits besonders weit vorangeschritten ist, müssen beispielsweise Verkäufer und Verkäuferinnen ihren Kunden mit iPads online Alternativen zu den ausgestellten Produkten vorlegen, müssen mit elektronischen Preisschildern umgehen können oder gar Augmented Reality Tools bei der Beratung einsetzen.

Während die Anforderungen in den bestehenden Jobs also größer werden, verschwinden immer mehr Tätigkeiten, für die früher niedrig qualifizierte Arbeitskräfte herangezogen wurden, völlig von der Bildfläche. In der Bauwirtschaft, wo es traditionell immer Jobs (wenngleich niedrig bezahlte) für angelernte Hilfskräfte gab, hat ebenfalls der Einsatz von Maschinen so stark zugenommen, dass es kaum noch möglich ist, Beschäftigte ohne ausreichende Qualifikation unterzubringen. Wo es in der Industrie noch niedrig qualifizierte Jobs gab, wurden sie in den letzten zehn Jahren in Länder mit niedrigerem Lohnniveau verlagert, weshalb auch die Globalisierung zu diesem Phänomen beiträgt, das man mit dem Satz *„Die Wissensgesellschaft kommt schneller und gründlicher, als erwartet“* umschreiben könnte.

Mit den bevorstehenden Umbrüchen in der Arbeitswelt wird noch mehr als bisher der Druck auf ständige Weiterbildung und ständiges Schritthalten mit veränderten Anforderungen steigen. Am Anfang der Berufslaufbahn gilt mehr denn je die Formel: *„Bildung und berufliche Spezialisierung sind unverzichtbare Voraussetzungen für einen Berufseinstieg – aber keine Garantie dafür.“* Längst hat das Problem auch die höchsten Stufen der klassischen Bildungshierarchie erreicht, wie ein Experte festhält: *„Die Zeiten sind vorbei, in denen die Absolvierung eines Studiums einer Jobgarantie gleichkam. Wir haben inzwischen auch unter Hochschulabgängern strukturelle Arbeitslosigkeit, weil manche Studienabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt wenig nachgefragt werden.“*

Probleme mit der Jobsuche haben vor allem die Absolventen der Sozial- und Geisteswissenschaften – was nicht zuletzt deshalb paradox erscheint,

weil es gerade diese Akademiker sind, die später mit radikalen Veränderungen in ihrer persönlichen Berufslaufbahn leichter zurecht kommen. Gerade weil sie keine berufsspezifische Qualifikation, dafür aber (im Idealfall) ein tiefgehendes Grundlagenwissen mitbringen, können sie leichter Berufe ergreifen, von denen sie während ihres Studiums noch nicht einmal wussten, dass es sie gibt.

Die Bildungspolitik verzichtet völlig auf eine Steuerung des Outputs der unterschiedlichen Fächer. Dafür greifen die Universitäten selber ein, indem sie für bestimmte Studien Zugangsbeschränkungen eingeführt haben – mit einem Ergebnis, das manchen Experten ebenfalls widersinnig erscheint, denn Beschränkungen (die ja stets durch die Platz- und Lehrmittel-Kapazitäten motiviert sind, nicht durch arbeitsmarktpolitische Überlegungen) gibt es gerade dort, wo Bedarf an Absolventen herrschen würde: *„Während etwa einige naturwissenschaftliche Studienrichtungen und wirtschaftliche Zweige Kapazitätsbeschränkungen unterliegen, kann in den meisten sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern – also jenen, wo es nach Abschluss ein Vermittlungsproblem der Absolventen gibt – problemlos ein Studium aufgenommen werden.“*

Dennoch kann die Antwort auf die hier beschriebenen Beobachtungen nur „mehr Bildung“ lauten. Doch sollten Studierende gar nicht erst in eine Situation geraten, wo sie vor dem Inskriptionsschalter stehen und fieberhaft überlegen, was sie denn wohl studieren könnten. In Zukunft werden die höheren Schulen stärker *„Aufklärungsarbeit darüber leisten müssen, was von einer bestimmten Studienrichtung zu erwarten ist und wie die Arbeitsmarktsituation für gewisse Berufe aussieht. Gibt es für eine Studienrichtung nur sehr schlechte Jobaussichten, sollte man auch den Mut haben, dies klar zu kommunizieren.“* Tatsächlich lernen Schüler zwischen ihrem 15. und 18. Lebensjahr zwar viele unterschiedliche Wissensfächer kennen, von Geografie über Geschichte bis zu Mathematik und Chemie, doch sie erfahren nur sehr wenig über die Welt der Arbeit, die sie nach ihrer Ausbildung erwartet. *„Verbindliche Interessenstests und Informationsgespräche wären in den höher bildenden Schulen sinnvoll, um die Schüler auch auf andere Studienfächer außerhalb der Masse aufmerksam zu machen, an denen sie Interesse haben könnten.“*

Ein Irrweg, der nur eine scheinbare Antwort auf die Herausforderungen der Wissensgesellschaft liefert, ist in den Augen der meisten Expertinnen und Experten die *„zunehmende Akademisierung, die immer mehr Berufe ergreift“*. Für immer mehr Berufsbilder gibt es inzwischen Fachhochschulen oder Studiengänge, *„eine Ausbildung bis hin zumindest zum Bachelor scheint fast schon der Normalfall zu sein“*. Damit wird aber der Status von Facharbeitern indirekt abgewertet, kritisiert ein Experte, *„denn wenn schon Kindergärtnerinnen und Pflegekräfte einen Bachelortitel oder einen FH-Titel tragen, dann wirkt ein Facharbeiter daneben weniger elitär. Ein Elektromonteur braucht aber kein Studium, wo er in Bibliotheken schriftliche*

3. High Speed in Richtung Wissensgesellschaft

Arbeiten macht, er braucht eine fundierte theoretische und praktische Ausbildung.“ Ein Experte warnt vor Auswüchsen, wie sie das US-Bildungssystem bereits hervorbringt: *„Dort gibt es College Degrees für Hair Stylists, angeboten von privatwirtschaftlich agierenden Instituten, die Studierende mit der Aussicht auf klingende Titel locken.“* Ironisch hat sich der Schriftsteller Kurt Vonnegut in seinem Roman „Jailbird“ damit befasst, wo der Protagonist Walter Starbuck den Titel „Doctor of Mixology“ erwirbt, nachdem er einen Fernkurs über das Mixen von Cocktails absolviert hat.

Für angehende Friseure in den USA ist allerdings das erwähnte College nahezu die einzige Möglichkeit, ihren Beruf ordentlich zu erlernen, denn ein System der Lehre, das Schule und Berufsausbildung kombiniert, gibt es dort nicht. Das in Österreich selbstverständliche Duale System wird als große Chance eingestuft, die Qualifizierungsanforderungen der Zukunft zu bewältigen. *„Das Duale System bildet eine ideale Brücke zwischen Allgemeinbildung und Berufsausbildung und sollte daher verstärkt werden, indem auch höhere Schulen kombinierte Ausbildungen dieses Typs anbieten“*, findet ein Experte, und ein anderer weist darauf hin, dass *„internationalen Vergleiche zufolge die Jugendarbeitslosigkeit in Ländern mit dualer Ausbildungstradition, wie Österreich, der Schweiz und Deutschland, deutlich niedriger ist als in Ländern mit überdurchschnittlichen Akademikerquoten.“*

Die Vorteile dieses Systems werden von einigen Expertinnen unter anderem deshalb so hervorgehoben, weil sie eine allmähliche Aushöhlung beobachten: *„Flächendeckende Motivationskampagnen in Berufsberatung und Medien erhöhen den gesellschaftlichen Druck zu höherer Ausbildung.“* Jugendliche drängen aus Imagegründen in Ausbildungswege, die scheinbar höheres Prestige versprechen, *„so werden systematisch Anwärter für die Duale Ausbildung abgezogen.“* Den Betroffenen wird damit aber nichts Gutes getan, denn wer eine für ihn nicht geeignete Ausbildung wählt, *„neigt zur Underperformance in stärker wissenschaftlich oder technisch ausgerichteten Ausbildungen“*, während seine eigentlichen Stärken nicht entwickelt werden können.

Der Vorteil des Dualen Systems liegt darin, dass sie eine konkrete, unmittelbare Berufsausbildung mit einem ausreichenden Maß an Allgemeinbildung kombiniert. Denn letztere wird in den Augen der Arena-Analyse-Teilnehmer entgegen allen Rufen nach Spezialisierung immer größeren Wert besitzen. Schließlich müsse man damit rechnen, dass sich die jeweils aktuell verlangten Spezialisierungen rasch ändern: *„Eine sehr spezifische Berufsausbildung in jungen Jahren kann eine Veränderung später im Berufsleben erschweren.“* Zudem besteht die Gefahr, dass mit hohem Aufwand falsche Qualifikationen vermittelt werden – also solche, die zum Zeitpunkt des Eintritts in einen Studiengang gerade nachgefragt werden, aber unter Umständen zehn Jahre danach sich als Sackgasse herausstellen. Wichtig ist deshalb *„ein hohes Maß an vermitteltem*

Allgemeinwissen und die Übersetzbarkeit des Erlernten in andere Bildungsbereiche“.

In diesem Zusammenhang stellen die Flüchtlinge und Zuwanderer angesichts ihrer großen Zahl ein zusätzliches Problem dar. *„Damit ihre Integration gelingt, braucht es die rasche Anerkennung von Qualifikationen, wo dies möglich ist, und darüber hinaus die Chance zum raschen Erwerb von Qualifikationen“.*

Der Bildung wird von den meisten Experten der Arena Analyse zentrale Bedeutung bei der Bewältigung des Wandels in der Arbeitswelt eingeräumt. Dazu stellvertretend für viele, einige weitere Zitate aus den Beiträgen:

„Das Bildungssystem muss sich auf die neue digitale Umgebung einstellen. Wir brauchen zum einen Kurse, in denen das physische Umsetzen von digitalen Informationen geübt wird. Und wir müssen die Anwendung von Wissen erlernen. Das Wissen an sich, die Information, ist im Web verfügbar. Ich kann mir das, was in Harvard geforscht wird, jederzeit online besorgen, vieles davon sogar kostenlos. Aber was ich mit diesen wissenschaftlichen Erkenntnissen anfangen, das ist eine andere Frage.“

„Zunehmend instabile Erwerbsformen führen zu einem gesteigerten Bedarf an laufender Aus- und Weiterbildung – und die Verantwortung wird vermehrt auf den Individuen liegen. Um sich aus- und weiterbilden zu können, brauchen Menschen vor allem Zeit. Es braucht daher mit einem Rechtsanspruch versehene Bildungszeiten (ähnlich einer Bildungskarenz), die die Menschen im Laufe ihres Erwerbslebens in Anspruch nehmen können. Diese Bildungszeiten müssen auch mit einer entsprechenden Existenzsicherung versehen sein. Durch die zunehmende Spezialisierung wird das Training-on-the-job zunehmen, doch auch hier ist es wichtig, dass für Lernprozesse innerhalb der Arbeitszeit Lernräume geschaffen werden.“

„Die Teilhabechancen am wirtschaftlichen Prozess und künftigen Arbeitsmarkt werden stark vom Zugang zu digitalen Kompetenzen abhängig sein. Die enorme Dynamik der geistigen und wirtschaftlichen Entwicklungen führt dabei zu immer neuen Qualifikationsbedarfen. Punktuelle Qualifikationsschwerpunkte und Sonderschulungsprogramme werden immer nur akute Lücken schließen können. Nur wenn alle ArbeitnehmerInnen präventiv grundlegende IKT-Kompetenzen erwerben, werden sie für die kommenden Digitalisierungsschritte gewappnet sein.“

4. In der Gig Economy

Das Internet macht traditionellen Branchen auch dort Konkurrenz, wo es sich um Leistungen handelt, die eigentlich nicht digitalisierbar sind. Oben im Kapitel 2 wurden bereits Apps und Plattformen als typische Blüte des digitalen Wandels beschrieben, auf denen sich Anbieter und Nachfrager vernetzen können. Durch die große Anzahl an Usern, die auf diese Weise ohne großen Aufwand zueinander finden, haben sich diese Plattformen zu alternativen Marktplätzen entwickelt, wo Waren und Dienstleistungen an den traditionellen Märkten vorbei an die Konsumenten gelangen. Gleichzeitig unterlaufen diese Geschäftsmodelle dabei auch sämtliche regulatorische Rahmenbedingungen, die für die jeweilige Tätigkeit gelten würden, wenn sie auf herkömmliche Weise ausgeführt würde. Schon in der Vergangenheit haben immer wieder ganz normale Handelsunternehmen Ebay heimlich als Vertriebsweg benutzt, indem sie ihre Waren einfach als Privatverkäufe deklarierten und damit einen großen Teil der sonst geltenden Haftungs- und Gewährleistungs-Vorschriften umgingen. Hauptberufliche Taxifahrer müssen zahlreiche Auflagen einhalten, sie müssen einiges an Qualifikation nachweisen – ein Uber-Fahrer muss sich darum nicht scheren, solange er glaubhaft machen kann, dass er tatsächlich nur Gelegenheitsfahrten übernimmt und seine Tätigkeit nicht gewerbsmäßig ausübt. Das ist aber in der Praxis schwer nachzuweisen. Analog gilt das gleiche für Wohnungen, die über Airbnb vermietet werden und bei denen die Kurzzeit-Vermieter getrost alle Vorschriften vergessen können, die für Hotels und Pensionen gelten, vom barrierefreien Zugang über Feuerschutz bis zu Hygiene-Inspektionen. Die immer beliebteren Private Cooks, die ihre Kunden in deren Privatwohnungen besuchen und dort für größere Gästerunden aufkochen, brauchen sich ebenfalls keine Sorgen um Gesundheitsamt, Marktamt und Arbeitsinspektorat zu machen.

Den Kunden gefällt's, schließlich sind die neuen Angebote flexibel und leicht zugänglich, und wer die entsprechenden Apps heruntergeladen hat, kann sogar via Smartphone darauf zugreifen. *„Der digitale Wandel schafft neue positive Optionen für KonsumentInnen“*, hält daher eine Expertin fest, *„die AnbieterInnen haben durch die größere Konkurrenz verstärkten Druck; Preise werden für KonsumentInnen dadurch nicht nur billiger, sondern auch vergleichbarer. Manche Webseiten, wie zum Beispiel geizhals.at, machen den Vergleich von Preisen sogar zum eigentlichen Geschäftsgegenstand. Auch die Informationen über die Produktqualität nehmen zu, sie können von mehreren Seiten eingeholt werden, etwa anderen KonsumentInnen, Test-Organisationen oder NGOs.“*

Völlig anders sehen das hingegen die Vertreter der eingessenen Berufsgruppen. Sie wehren sich gegen die Konkurrenz, die in ihren Augen eine unfaire ist, was in globaler Betrachtung auch zutrifft. Wieder einmal handelt es sich um einen Fall, wo Quantität in Qualität umschlägt. Am

Beispiel Airbnb lässt sich das Problem besonders deutlich demonstrieren: Aus der Sicht der einzelnen Wohnungsbesitzer ist kaum einzusehen, warum sie ihre Bleibe, die ja schließlich ihnen gehört, nicht für ein paar Tage an jemand anderen vermieten sollen. Wenn das jedoch eine größere Zahl von ihnen regelmäßig tut, entsteht im Ergebnis ein Beherbergungs-Angebot für Touristen, das sich kaum von traditionellen Pensionen oder Ferienappartements unterscheidet – nur dass bei den gesetzlichen Vorschriften und der damit verbundenen Kostenbelastung massives Ungleichgewicht herrscht.

Dass die neuen Anbieter ihrerseits kein Interesse haben, diese Kluft zu schließen, liegt auf der Hand. Sie verweisen auf die zufriedenen Kunden und die Tatsache, dass sie offenbar eine bestehende Nachfrage befriedigen und sehen in den Protesten der traditionellen Anbieter einen Versuch, deren Märkte gegen neue Konkurrenz abzuschotten.

Das Aufeinanderprallen der Interessen macht klar, dass hier jedenfalls Regelungsbedarf besteht. Die beschriebenen Spannungsfelder werden deshalb in der nahen Zukunft Schauplatz politischer Auseinandersetzungen sein. *„Die Digitalisierung lässt neue Geschäftsfelder entstehen“*, fasst eine Expertin die Entwicklung zusammen, *„was aber fehlt, sind passende rechtliche Rahmenbedingungen. Teilweise gibt es überbordende Regelungen, teils unregulierten Wildwuchs.“*

Druck zu strengeren Regeln kommt auch von Arbeiterkammer und Gewerkschaften, denn die bunte Welt des Plattform-Business hat eine zweite unerwünschte Nebenwirkung: Die dort Beschäftigten – oder eher: Tätigen – üben ihre Arbeit durchwegs freiberuflich aus, ohne jeglichen Schutz, auf eigenes Risiko. Die Fahrer von Uber oder die Gastköche eines Homecooking-Portals sind keine Angestellten mit geregelten Arbeitszeiten und Urlaubsanspruch, sie haben nicht einmal einen fixen Job. Das mag ein Nebenaspekt sein, solange sich das Taxifahren oder das Kochen in fremden Wohnungen tatsächlich auf Gelegenheitsjobs beschränken. Was aber, wenn diese Art von Erwerbstätigkeit zunimmt, wie einige Experten erwarten?

Dann würde die Arbeitswelt der Zukunft so aussehen wie das Leben von Musikern oder Schauspielern ohne festes Engagement, die sich von Woche zu Woche immer neue „Gigs“ organisieren müssen, wie diese einmaligen Auftritte im Musiker-Slang heißen. Davon leitet sich auch der Begriff der „Gig Economy“ ab, der sich im angelsächsischen Sprachraum bereits für eine derart gestaltete Arbeitswelt eingebürgert hat. Die Gig economy bedeutet für die unter solchen Bedingungen Tätigen völlige Freiheit, völlige Unsicherheit und ein dauerndes Prekariat. *„Prekäre Arbeitssituationen werden sich verstärken“*, fürchtet ein Experte, *„schon jetzt nimmt die Zahl derer zu, die ihre Leistung unbezahlt in Form von Praktika erbringen oder in Teilzeit beschäftigt sind. Immer häufiger werden Menschen mehrere Jobs haben müssen.“* Mehrere Jobs zu haben, wird durch das Internet einerseits immer öfter notwendig, andererseits immer leichter, weil die unfreiwillig in

die Teilzeit Gedrängten über die vielen Plattformen Gelegenheit finden, Taxifahrten zu übernehmen, Unterricht zu geben, Gelegenheitsarbeiten durchzuführen oder aber Gartengeräte zu vermieten und Platten-sammlungen zu verkaufen. Die Gig economy führt so zur völligen Ökonomisierung der Privatsphäre.

Die Entwicklung wird nicht allein durch die Plattform-Wirtschaft getrieben. Die Ablösung traditioneller Unternehmensstrukturen durch virtuelle Arbeitsteams trägt mindestens ebenso dazu bei. *„Firmen und fixe Organisationen werden sich auflösen“*, schreibt einer der Teilnehmer der Befragung, *„die Schwarm-Netzwerk-Organisation wird künftig den Rahmen für Arbeit geben.“* Manche werden in einem solchen Umfeld von der Vielfalt der Möglichkeiten profitieren, manche dagegen rutschen in *„hybride Arbeitsverhältnisse“*, wie das ein anderer Experte nennt, also in *„einen Zustand der scheinbaren Selbständigkeit gepaart mit enormer Abhängigkeit bis hin zur Ausbeutung. Das Internet ermöglicht es rund um den Erdball, Leute anzuheuern, aber auch den Firmensitz irgendwo auf der Welt einzurichten. Die Betroffenen bleiben unversichert und können dann auch die soziale Wohlfahrt kaum in Anspruch nehmen.“*

Wie schon derzeit bei den Künstlern wird es auch in der industriellen Gig economy Gewinner und Verlierer geben. Für Menschen mit ausgeprägten Fähigkeiten zur Selbstvermarktung oder für Spezialisten mit Fähigkeiten, die gerade sehr gefragt sind, bietet ein weltweit grenzenloser Arbeitsmarkt zusätzlich Chancen. Solche Menschen werden gewissermaßen zu Ein-Mann-Zulieferunternehmen für einen globalen Exportmarkt. Das können Software-Entwickler sein oder auch Mathematiker, die Algorithmen für die Nutzung von Big Data errechnen, Experten für Online-Kommunikation oder Spezialisten für internationales Urheber- und Vermarktungsrecht.

Diesen gefragten Bühnenstars – um bei der Analogie mit den Künstlern zu bleiben – steht das Heer an Komparsen gegenüber, die ebenfalls gebraucht werden, aber in noch höherem Maße als bisher ersetzbar werden. Tatsächlich ist diese Form des neuen Prekariats die logische Gegenseite zur einem Konzept von Industrie, das eher einer großen Projektorganisation ähnelt als einer Fabrik mit festem Standort. Die Entwicklung, Herstellung und Vermarktung eines neuen Produktes kann man sich unter den Bedingungen von Digitalisierung und Automatisierung wie die Produktion eines Kinofilms vorstellen. Der Unternehmer braucht dazu nichts als eine Produktidee. Über das Internet kann er auf der ganzen Welt Leute finden, die seine Idee gegen Honorar umsetzen, also die technischen Fragen lösen, das Design entwickeln, die Software programmieren. Für die Finanzierung findet er Investoren, oder er engagiert Spezialisten, die ihm eine Crowdfunding-Plattform einrichten. Er beauftragt Marketing- und Werbe-Experten, um die potenziellen Kunden neugierig zu machen. Und zuletzt vernetzt er sich mit Freelancern in vielen Städten, die 3-D-Printer besitzen und sein Produkt in ihren Shops

ausdrucken, sobald ein Käufer auftaucht. Für die Kommunikation mit all diesen Mitarbeitern und Zulieferern braucht er nicht einmal einen Computer, es genügt gemieteter Speicherplatz in einer Cloud. In Summe können durchaus einige hundert Personen an so einem industriellen Projekt beteiligt sein, aber keiner von ihnen ist ein Arbeitnehmer im eigentlichen Sinn. Die Digitalisierung bringt somit gewissermaßen *„globalen Wettbewerb am Arbeitsmarkt. Die einzelnen Teile eines Arbeitsprozesses können räumlich getrennt sein; Konzerne schreiben Leistungen weltweit aus. Das Ergebnis ist ein massiver einseitiger Machtverlust der Arbeitnehmer und Gewerkschaften.“*

Auch in diesem Bereich kommt also auf die Politik eine gewaltige Aufgabe zu, denn schon jetzt zeigt sich, dass es nicht möglich sein wird, die Entwicklung durch das schlichte Verbot von alternativen Formen der Erwerbsarbeit zu steuern. *„Das schnellelebige Freelancing ist in unserem Arbeitsrecht nicht vorgesehen. Also agieren gerade kleine Unternehmen oft unter rechtlichen Bedingungen, die der Realität nicht gerecht werden und einer Prüfung nicht standhalten.“*

Zahlreiche Beispiele zeigen, dass *„viele Branchen nur über Werkverträge funktionieren, die aber rechtlich völlig in der Luft hängen. Wenn irgendwann eine Prüfung kommt, wird von der Krankenkasse alles in Dienstverhältnisse umgewandelt. Dann kann der Betrieb zusperren, denn mit angestellten Mitarbeitern ist er bei der nächsten Ausschreibung nicht mehr konkurrenzfähig.“*

Der Hinweis auf die Krankenkassen erinnert daran, dass an der Frage der Beschäftigungsverhältnisse mehr hängt als nur die persönliche Absicherung. Die Krankenkassen sind unter anderem deshalb so sehr darauf erpicht, möglichst viele unklare Verhältnisse in das Korsett des angestellten Dienstverhältnisses zu zwängen, weil sie in diesem Fall die höchsten Beiträge kassieren. Diese Beiträge würden in einer Gig economy massiv schrumpfen, gleichzeitig würde sich die Zahl derer stark vermehren, die nicht oder nur gering sozial abgesichert sind. *„Unser Gesundheitssystem basiert auf annähernd vollzeitiger Lohnarbeit. Mit der mangelnden Einkommenssicherheit kippt auch die Sicherheit, krankenversichert zu sein. Gleiches gilt für die Pensionen, deren Höhe sich ja am Ende des Arbeitslebens aus den Beiträgen berechnet. Die durchbrochenen Lohnarbeitsbiographien der jetzigen Generation bedeuten somit auch große Unsicherheit bei der Pensionsabsicherung. In vielen Fällen geraten Menschen in die Schere, entweder Erwerb ohne Pensionsabsicherung zu haben oder nichts. Zu einer Gegenwartsangst gesellt sich die Zukunftsangst.“*

Ohnehin bedeutet die Forderung nach ständiger Flexibilität eine Belastung, die auch jene Menschen nicht unterschätzen sollten, die grundsätzlich von den Möglichkeiten der Gig economy profitieren. So fragt sich ein Experte: *„Was bedeutet es, wenn für den Menschen durch die große*

berufliche Flexibilität, die man von ihm verlangt, die Erfahrung von sozialer Kohäsion kaum mehr möglich ist? Was ist mit der freiwilligen Selbstaussbeutung in den so genannten Start Ups? Und ist generell eine zufriedene, erfüllte und sinnhafte Existenz unter den Bedingungen einer Zerstücklung der Biographie, die eine Folge von überzogenen Flexibilitätsanforderungen und Selbststeuerungspflichten ist, überhaupt noch möglich?“

Die Folgerung aus den Beobachtungen, die von den Expertinnen und Experten der Arena Analyse zusammengetragen wurden, lautet jedenfalls, dass die kommende neue Arbeitswelt ein hohes Maß an politischer Gestaltung erfordert. Das Ziel der Politik kann aber nicht darin liegen, die Veränderungen aufzuhalten, also neue Formen der Erwerbstätigkeit entweder zu verbieten oder in das alte, nicht mehr passende Schema zu zwingen. Vielmehr müssen die durch die Automatisierung freiwerdenden Produktivkräfte genutzt werden, um das soziale System völlig neu zu denken: *„Die Aufgabe lautet, ein umfassendes, nur mehr zum Teil aus Abgaben auf Erwerbseinkommen finanziertes System sozialer Absicherung bei Einkommenslosigkeit, Krankheit und im Alter zu etablieren, das es Erwerbstätigen ermöglicht, die zunehmenden Anforderungen an ihre Flexibilität besser bewältigen zu können. Die Absicherung gegen die genannten sozialen Risiken ist solidarisch und erfolgt auf einem Niveau, das Armutsgefährdung verhindert.“*

5. Die permanent Zurückgelassenen

Die Arbeitslosenzahlen in Österreich sind auf einem Rekordhoch. Ende Dezember 2015 befanden sich mehr als 475.000 Menschen auf Jobsuche – 10,6 Prozent der Menschen im erwerbsfähigen Alter waren ohne Job. Ein paradoxes Charakteristikum der gegenwärtigen Arbeitswelt in Österreich ist das gleichzeitige Auftreten von Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel, denn viele Unternehmen klagen, dass sie nicht genügend Mitarbeiter für ihre offenen Stellen finden. Nach Schätzung der Wirtschaftskammer kann jeder fünfte freie Arbeitsplatz nicht mit Kräften aus dem Inland nachbesetzt werden. Mangel herrscht nämlich vor allem an Facharbeitern, also an Absolventen von Lehrberufen, die offenbar von jungen Menschen als zu wenig erstrebenswert angesehen werden.

Eine der Ursachen für dieses Auseinanderdriften liegt in der Qualifikation. *„Alle großen Trends am Arbeitsmarkt, egal ob Globalisierung, Technologisierung, Ökologisierung, Tertiärisierung usw. haben eine wesentlichen Folge auf unsere Arbeitsplätze: Unternehmen verlangen von Ihren Mitarbeiter/innen höhere Qualifikation“*, unterstreicht ein Experte in seinem Beitrag, *„selbst in öffentlichen Ämtern gibt es heute z.B. keine Menschen mehr, die ein Wagerl mit Akten vor sich herschieben“*. Es ist zwar auch ein zunehmender Anstieg der Akademikerarbeitslosigkeit zu verzeichnen, besonders betroffen sind jedoch jene nicht unbedingt weniger fleißigen Menschen, die nur einen Pflichtschulabschluss vorweisen können – sie machen 25 Prozent der Menschen aus, die sich auf Arbeitssuche befinden. Die Hilfsarbeiterjobs sind zum Teil mit den Unternehmen in die Billiglohnländer abgezogen und geraten durch die Automatisierung noch weiter unter Druck.

Doch welche Perspektiven haben Menschen, für deren Arbeitskraft in unserer Wissensgesellschaft aufgrund ihrer geringen Qualifizierung keine Verwendung mehr besteht? *„AMS-Berater erleben beinahe täglich, dass ihnen einzelne Kunden/innen gegenüber sitzen, bei denen eine nicht bloß kurzfristige Integration in den Arbeitsmarkt eigentlich nicht mehr wahrscheinlich ist“*, schildert ein Teilnehmer. Dieses Phänomen der „Drehtür-Arbeitslosigkeit“ beschreibt Personen, denen mit Hilfe der Unterstützung des Arbeitsmarkt Service zwar immer wieder eine Arbeitsaufnahme gelingt, diese Dienstverhältnisse aber kaum länger dauern und die über immer größere Zeiträume arbeitslos sind. Das Fazit eines Experten lautet daher: *„Wir brauchen intensive Maßnahmen zur Erhöhung der Qualifikation. Niedrige Qualifikation ist der sicherste Weg in die Arbeitslosigkeit, und dieses Problem wird sich in der Digitalisierung und Automatisierung noch verstärken.“* Dem hält ein anderer Beitrag entgegen: *„Es ist zwar eine sympathische Lüge, aber nichtsdestotrotz eine Lüge, dass wir aus jedem Menschen mit der richtigen Ausbildung noch einen „braven“ und wertvollen Facharbeiter machen können“*, heißt es in einem Beitrag.

5. Die permanent Zurückgelassenen

Hinzu kommt, dass der Staat – vor allem aus Budgetnotwendigkeit – seine Sozialsysteme reformiert und damit immer mehr „arbeitsmarktferne“ Menschen auf den Arbeitsmarkt bringt. *„Die Einschränkung der Invaliditätspension, die generelle Einschränkungen bei der Frühpension oder die Neuregelung der Mindestsicherung, die zwar eine verbesserte finanzielle Absicherung mit sich brachte, dies aber mit einer bis dato nicht gekannten Notwendigkeit dem Arbeitsmarkt zu Verfügung zu stehen, sind einige Beispiele dazu“*, wie ein Experte anmerkt.

Working Poor

Die Gruppe der auf dem Arbeitsmarkt marginalisierten Menschen ist jedoch nicht so homogen, wie es zunächst erscheint und umfasst Langzeitarbeitslose ohne Chance auf Wiedereingliederung, Menschen, die Mindestsicherung beziehen oder jene Working Poor, die in derart schlecht bezahlten Jobs arbeiten, von denen sie auch bei einer 40-Stunden-Woche nicht leben können und daher auf Transferleistungen angewiesen sind und die zunehmende Zahl der Arbeitnehmer, die auf Basis von Rufbereitschaft tätig sind. *„Wir arbeiten in unseren (auch nicht immer) netten Jobs, verdienen (halbwegs) gut, aber haben keine Ahnung davon, ob die Arbeit von AbwäscherInnen und ErntehelferInnen, ohne die es keine Pommes zum Schnitzel gäbe, auch unter vertretbaren Bedingungen stattfindet“*, schreibt eine Expertin.

Eine Branche, in der viele Frauen aus Osteuropa hierzulande in prekären Verhältnissen arbeiten, ist die 24-Stunden-Pflege, wobei *viele der wohlhabenden Schichten von der illegalen Arbeit im Pflegebereich profitieren. Wenn das Thema nicht auf die politische Agenda kommt, werden wir wieder wie im Wien des 19. Jahrhunderts die Dienstkammerl für die Pflegerinnen haben – und teilweise ist das ja bereits der Fall“*, heißt es in einem Beitrag. Prekäre Arbeitsverhältnisse sorgen zwar für eine höhere Anzahl an Beschäftigungsverhältnissen und somit zu einer scheinbar „besseren“ Beschäftigungsstatistik, *„bringen die Betroffenen allzu oft in eine andauernde prekäre Lage. Nicht nur, dass „normale“ ArbeitnehmerInnen dann auf zusätzliche Sozialtransfers angewiesen sind, auch die Kaufkraft lässt deutlich nach. Die Wirtschaft leidet unter weniger Nachfrage und baut Überkapazitäten auf verschiedenste Weisen ab. Ein Teufelskreis der sich selbst zunehmend verstärkt“*, resümiert eine Teilnehmerin. Hinzu kommt, dass die Menschen in prekären Verhältnissen keine Interessenvertretung haben, ein Experte sieht hier die Gewerkschaften in der Pflicht: *„Die bestehenden Gewerkschaften schützen durchaus effektiv ihre jeweiligen Mitglieder, aber indem sie deren System abschotten und die Errungenschaften (oder Privilegien) verteidigen. Immer öfter funktioniert das sowieso nur mehr im geschützten Bereich (Bahn, Post, Öffentlicher Dienst). Die eigentlich Schwachen auf dem Arbeitsmarkt*

werden von den Gewerkschaften nicht vertreten, auch das Prekariat wird von den Gewerkschaften bestenfalls angeprangert.“

Eine große Gefahr sehen die Experten darin, dass in diesem neuen Subproletariat ein hoher Anteil an Migranten und Flüchtlingen zu finden sein wird, denn diese Gruppen müssen ohnehin schon mit den Aufgaben der Integration in ein neues kulturelles Umfeld fertig werden und stehen nun zusätzlich vor dem Problem, dass es die klassischen Aufsteiger-Jobs, in denen man klein anfangen und sich hocharbeiten kann, einfach nicht mehr gibt. *„Während derzeit noch viele gut ausgebildete Menschen zuwandern (diese konnten sich aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation die Flucht aus dem Nahen Osten bereits leisten!) bzw. meist auf Asylsuche sind und diese derzeit nicht arbeiten dürfen, obwohl die Wirtschaft durchaus Verwendung hätte, wird künftig der Anteil der schlecht ausgebildeten Arbeitskräfte steigen, die um Bleiberecht ansuchen. Da derzeit nicht einmal grundlegende Dinge wie die Registrierung, die Unterbringung, der Transport, die Schulbildung, der Verbleib insgesamt, etc. geregelt sind, ist keinerlei Diskussion darüber zu erkennen, wie diejenigen Menschen, die in Österreich bleiben wollen und werden auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können, vor allem mit niedrigeren Ausbildungsstandards“.*

Im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit, die immer mehr Menschen betrifft, wird zunehmend von verschiedenen Seiten eine Abschottung des nationalen Arbeitsmarktes, vor allem gegenüber Zuwanderern, gefordert, *„jedoch zeigen erste Untersuchungen, dass die Zuwanderer ein unglaublich großes wirtschaftliches Potential in sich tragen. Für Deutschland wurden aufgrund der momentanen Zuwanderung zwar hohe Kosten prognostiziert, doch auch ein BIP Wachstum von zusätzlich 0,2 Prozent“*, wie ein Teilnehmer betont. Als dringend notwendig wird daher von den Expertinnen und Experten erachtet, die Asylwerber rasch in den Arbeitsmarkt einzugliedern: *„Als im Bosnienkrieg Flüchtlinge kamen, gab es ganz kurzfristig Arbeitsmöglichkeiten. Das beförderte jedenfalls die Integration. Inzwischen hat sich die politische Situation sowohl in Österreich als gesamteuropäisch als auch international geändert. Gerade die aktuelle Situation der massiven Flüchtlingsströme erfordert ein Umdenken in dieser Frage. Da auch davon auszugehen ist, dass nicht allzu viele der neuen Flüchtlinge zurückgehen werden, ist eine rasche und unbürokratische Möglichkeit, arbeiten zu können, umso wichtiger.“*

Die meisten Experten gehen davon aus, dass die Umbrüche in der Arbeitswelt die Ungleichheit in der Gesellschaft massiv erhöht, während gleichzeitig das Wirtschaftswachstum beschleunigt wird. Daran knüpft sich die Vorhersage, dass in den nächsten fünf bis zehn Jahren eine neue, in ihren Ideen wesentlich radikalere Umverteilungsdebatte zu führen sein wird. Die Frage nach der sozial gerechten Verteilung des Bruttosozialprodukts stellt sich in jedem der bisher beschriebenen Szenarien. Wenn die Automatisierung tatsächlich einen nennenswerten Teil der Jobs obsolet

5. Die permanent Zurückgelassenen

macht, muss sich die Gesellschaft überlegen, wie sie mit denen umgeht, die in der schönen neuen Welt, in der nur mehr Maschinen arbeiten, keine Erwerbstätigkeit mehr finden. Wenn Digitalisierung und Robotics die Anforderungen an die Qualifikation rasch und massiv erhöhen, müssen wir uns die Frage stellen, was mit denen passiert, die damit nicht Schritt halten können.

„Lassen wir diese Menschen einfach für immer arbeitslos?“, fragt ein Experte pointiert, „geben wir unseren Grundsatz auf, dass man von einem Vollzeitjob leben können soll, senken wir die untersten Löhne und bauen einen Niedriglohnsektor auf? Schaffen wir Dauer-Subventionen an Betriebe für Personen mit zu niedriger Produktivität? Bauen wir einen 2. Arbeitsmarkt auf Dauer auf wahrscheinlich im Bereich von gemeinnützigen Dienstleistungen? Verzichten wir auf weitere Produktivitätsverbesserungen im öffentlichen Bereich und lassen wir die öffentliche Hand aus sozialen Gründen auch unproduktiveren Menschen Arbeit geben?“

Für diese neue Umverteilung gibt es mehrere theoretische Möglichkeiten, die alle in der aktuellen Politik noch als utopisch gelten, aber von den Teilnehmern der Arena Analyse ausführlich erörtert werden.

Grundsicherung für alle

Ein Vorschlag der Expertinnen und Experten lautet: Alle sollen ein von Erwerbsarbeit unabhängiges Grundeinkommen beziehen. In Europa machen derzeit die Schweiz und Finnland einen politischen Vorstoß für ein bedingungsloses Grundeinkommen, wenn auch mit unterschiedlichen Zugängen und Intentionen. Die Finnen wollen 2017 mit einem Pilotprojekt starten, bei dem alle 800 Euro Grundsicherung im Monat erhalten sollen – dafür fallen alle anderen bisherigen Sozialleistungen weg. So soll ein Anreiz geschaffen werden, dass die Menschen auch schlecht bezahlte Jobs im Niedriglohnsektor annehmen und gleichzeitig soll eine Verschlankung des staatlichen Sozialsystems vorangetrieben werden. In der Schweiz wird im Sommer 2016 darüber abgestimmt, ob die Eidgenossen künftig davon befreit sein werden, von Erwerbsarbeit leben können sollen. Auch wenn ausdrücklich nicht über die Höhe abgestimmt wird, soll das Grundeinkommen rund 1500 Euro monatlich betragen. Die Initiatoren gehen davon aus, dass die Menschen weiter arbeiten würden, allerdings ohne Existenzsorgen und sie dadurch kreativer und produktiver wären. Ein Ansatz, den auch ein Experte der Arena Analyse teilt, das Konzept des bedingungslosen Grundeinkommens *„würde möglicherweise vielen die Freiheit bringen, nach Talent und Wünschen das Leben so zu gestalten, dass man einen positiven Beitrag zur Gemeinschaft und zum Weltgeschehen leisten könnte. Aber gefühlsmäßig liegt dieser Ansatz in weiter Ferne, mit dem Einzug eines neuen Biedermeiers, bedingt durch Wirtschaftskrise und Kriegstromele, werden wir wiederum zurückgeworfen auf ein lutherianisches Pflichterfüllen, und wehe, man denkt abseits davon.“* In

einem anderen Beitrag werden Zweifel an dem Mut der Politik zu Veränderungen geäußert: *„Jedes sozialpolitische Experiment, das das bestehende System infrage stellen würde (etwa „arbeitsloses Grundeinkommen“; eine radikale ökologische Steuerreform, die Arbeit entlasten und Energie belasten würde;...) würde politische Konflikte aufbrechen, für die die Regierenden direkte Verantwortung übernehmen müssten. Meine Erwartung ist daher, dass die unausweichlichen und notwendigen „riskanten“ Politiken, also Experimente, für die es bisher weder einen politischen Konsens im bestehenden System gibt, noch eine Erfolgsgarantie, erst kommen werden, wenn sich die Gesellschaft für alle offensichtlich in einer „Endzeitstimmung“ befindet, der eine neue „Aufbruchsstimmung“ gegenüber gestellt werden kann.“*

Neuverteilung der Arbeit

Eine zweite Möglichkeit, die von den Expertinnen und Experten der Arena Analyse ebenfalls thematisiert wurde, ist ein alter Klassiker der Arbeitsmarktpolitik, der plötzlich neue Aktualität erhalten könnte, nämlich die gesetzlich verordnete Arbeitszeitverkürzung. Kann nicht einfach die dank Roboter weniger werdende Arbeit gleichmäßig auf die Erwerbstätigen aufgeteilt werden? Würde eine deutliche Senkung der Wochenarbeitszeit zu höherer Beschäftigung führen? Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter machen immer wieder Vorstöße in die Richtung einer Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden, die Wirtschaft lehnt dies mit dem Argument ab, dass damit die Lohnkosten steigen und die Flexibilität weiter abnehmen würde, was die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes gefährdet. Aus der Sicht der Industrie müsste genau das Gegenteil geschehen, nämlich eine Flexibilisierung, die es möglich macht, in manchen Wochen 60, dafür in anderen nur 20 Stunden zu arbeiten.

Die lange Geschichte des Streitthemas behindert die aktuelle Debatte. *„Wenn eine generelle Arbeitszeitverkürzung thematisiert wird, dann mit dem Fokus auf die Jahrzehnte alte, kontrovers diskutierte Frage, ob eine Arbeitszeitverkürzung mit oder ohne Lohnausgleich durchgeführt werden soll, also innerhalb der traditionellen Konfliktlinie zwischen Unternehmen und Gewerkschaften“,* schreibt eine Expertin. Dem hält ein anderer Teilnehmer entgegen: *„Hartnäckig hält sich die in Theorie und Praxis widerlegte Auffassung vom Arbeitsmarkt als fixe Größe mit fixem Arbeitsvolumen und fixer Jobanzahl“,* diese Auffassung habe unter anderem den Zweck, *„eine Arbeitszeitverkürzung zu rechtfertigen.“*

In Schweden gab es bereits mehrere Anläufe für eine 30-Stunden-Woche. In Göteborg läuft seit einem Jahr ein Pilotversuch in einem städtischen Pflegeheim, bei dem die Pfleger und Pflegerinnen bei vollem Lohnausgleich täglich nur noch 6 Stunden arbeiten. Damit die 60 Angestellten weniger arbeiten können, wurden zusätzlich 14 neue Kräfte eingestellt, 2016 soll evaluiert werden, ob die Mehrkosten unter anderem

5. Die permanent Zurückgelassenen

durch eine Verringerung der Krankenstände ausgeglichen werden. An der Göteborger Universitätsklinik konnte durch eine Arbeitszeitverkürzung auf sechs Stunden wieder ausreichend OP-Personal gefunden werden. Kiruna in Nordschweden hat bereits 1989 die Arbeitszeit von Pflegepersonal gesenkt, 2005 wurde das Projekt jedoch aus Kostengründen wieder gestoppt und die Stundenanzahl neuerlich angehoben. Einen originellen Vorschlag zum Thema Work-Life-Balance bei weniger Arbeitsstunden hat übrigens der mexikanische Multimilliardär und Mehrheitseigentümer der Telekom Austria Carlos Slim beigesteuert. Der aktuell mit einem geschätzten Vermögen von 81 Milliarden Dollar zweitreichste Mann der Welt hat eine Drei-Tage –Woche vorgeschlagen: An den Arbeitstagen soll jeweils 11 Stunden gearbeitet werden und das bis 75 Jahre.

Neben den volkswirtschaftlichen Aspekten hätte eine Arbeitszeitverkürzung noch den zusätzlichen gesellschaftspolitischen Effekt, dass in der vor allem in Deutschland und Österreich sehr ungleichen Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen ein gewisser „Ausweg“ eröffnet werden könnte, wie eine Expertin anmerkte: *„Indem ein neues Modell der Vollbeschäftigung definiert wird, das auch auf egalitären Geschlechterbeziehungen beruht; insofern, als sowohl die bezahlte als auch die unbezahlte Arbeit gleichmäßig zwischen Frauen und Männern verteilt wird, und dass die bezahlte und individuell existenzsichernde Erwerbstätigkeit beider Geschlechter selbstverständlich ist. Dies könnte auch eine Strategie sein, um der in Teilbereichen des Arbeitsmarktes zu beobachtenden Erosion des Normalarbeitsverhältnisses offensiv zu begegnen und sie von der wahrgenommenen Bedrohung in eine Chance zu verwandeln.“*

Um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu sichern, sind *„vollkommen neue, jenseits des klassischen sozialpartnerschaftlichen Denkens angesiedelte Strategien bei der Verteilung der monetär bewerteten Arbeitszeit“*, erforderlich, befand ein Teilnehmer. *„Vermutlich benötigen wir eine deutliche Reduktion der Arbeitszeit OHNE Lohnausgleich, aber mit einem Einkommensausgleich für die niedrigsten Einkommen (ev. auch Elementen eines bedingungslosen Grundeinkommens).“*

6. Wenn die Politik alles noch schlimmer macht

In den voranstehenden Kapiteln war wiederholt davon die Rede, dass die Veränderungen in der Arbeitswelt neue Herausforderungen an die Politik nach sich ziehen. Mehrere Expertinnen und Experten beklagen in ihren Beiträgen, dass sich die Politik dieser Aufgabe noch zu wenig bewusst ist. Schlimmer noch: Es gibt eine ganze Reihe von politischen Weichenstellungen, die zur Verschärfung der Probleme beitragen.

So liegt eine Ursache in der derzeit (Ende 2015) sehr hohen strukturellen Arbeitslosigkeit, in der Abwanderung der produzierenden Industrie aus Österreich. Damit gehen vor allem Arbeitsplätze mit niederem Qualifikationsanspruch verloren, die Betroffenen finden daher nur schwer neue Jobs und müssen zumindest aufwändige Umschulungen durchlaufen. Die hohen Lohnnebenkosten und das restriktive Arbeitsrecht verschärfen dieses Problem. Der Umstand ist seit vielen Jahren bekannt, wurde aber noch bei keiner Steuerreform und erst recht bei keiner Kollektivvertragsverhandlung ernsthaft in Angriff genommen. *„Österreich leidet im internationalen Vergleich unter besonders hohen Arbeitszusatzkosten. Die Summe aus Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen von Dienstgebern und Dienstnehmern macht in Österreich 49,4 Prozent der gesamten Lohnkosten aus. Im OECD-Durchschnitt beträgt hingegen die Gesamtlast an Steuern und Abgaben nur 36,0 Prozent der Arbeitskosten. Das wirkt wachstumshemmend und setzt falsche Anreize für die aktive und legale Teilnahme am Wertschöpfungsprozess“*, schreibt ein Experte und weist auch darauf hin, dass vor allem die Sozialversicherungsabgaben starke Kostentreiber sind, da *„die Arbeitszusatzkosten zu beinahe Dreiviertel aus Sozialversicherungsbeiträgen der Dienstgeber und Dienstnehmer bestehen, die Lohnsteuer macht knapp mehr als ein Viertel aus.“*

Für viele Unternehmen ist jedoch die Starrheit des Arbeitsrechts das größere Problem. Gerade in den hochspezialisierten Technik-Betrieben der Autozulieferindustrie kann die Auslastung stark schwanken. Da wäre es hilfreich, die Arbeitszeit der Mitarbeiter je nach Bedarf ebenfalls anzupassen, sodass in Wochen, wo es wenig zu tun gibt, nur 15 oder 20 Stunden gearbeitet wird, dafür aber im Falle von Belastungsspitzen auch einmal mehr als 10 Stunden pro Tag zulässig wären. Ein Experte führt aus: *„Unternehmen brauchen die Möglichkeit im Anlassfall flexibel und unbürokratisch auf Arbeitsspitzen reagieren zu können. Es geht nicht darum, in Summe länger zu arbeiten, sondern dann zu arbeiten, wenn es sinnvoll ist. Für die Mitarbeiter bringt dies ebenso Vorteile, wie für die Unternehmen.“*

Erst recht macht die Politik allen jenen das Leben schwer, die auf die Veränderungen in den Wirtschaftsprozessen mit veränderten Formen der Erwerbsarbeit reagieren wollen. Was nicht eindeutig als selbständig oder unselbständig klassifiziert werden kann, wird als verdächtig angesehen, klagt ein Experte: *„Es gibt keine Modelle für differenzierte Arbeitsformen,*

6. Wenn die Politik alles noch schlimmer macht

die individuellen Arbeitsweisen Rechnung tragen. Entweder übertritt der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer rechtliche Grenzen, die Schutzvorschriften orientieren sich an den schwarzen Schafen."

Doch selbst wer sich innerhalb der Kategorien des herrschenden Berufsrechts bewegt, stößt bei jedem Versuch, innovative Ideen umzusetzen, an Wände: *„Man verlangt von den Arbeitnehmern, dass sie flexibel sind und Bereitschaft zeigen, auch im fortgeschrittenen Alter in andere Berufe zu wechseln. Aber gleichzeitig macht man den Einstieg in andere Berufe unnötig schwer“.* Denn in den meisten Berufen *„muss eine formalisierte Ausbildung nachgewiesen werden. Daher tut sich ein Akademiker schwer, wenn er mit 43 in ein Tischlergewerbe einsteigen möchte. Während in skandinavischen und asiatischen Ländern solche pluralistischen Lebensläufe üblich sind, ist es in Österreich schwer, eine lineare Laufbahn zu verlassen.“*

Es wäre dringend nötig, „fließender Übergänge für alle Bereiche“ zu ermöglichen. Die Schuld liegt hier nicht so sehr bei der Politik im eigentlichen Sinn, sondern bei den Kammern: *„Das Berufsankennungs-system ist in Österreich zerfleddert – und damit ist auch die Verantwortung so breit verteilt, dass sich niemand mehr handlungsfähig oder verantwortlich fühlt. Kammern, Gewerkschaften, Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialministerium – wer übernimmt den Lead, um hier Veränderung auszulösen?“*

Nichts als Hindernisse und Nachteile warten auch auf Menschen, die ihr Regelpensionsalter erreicht haben und danach trotzdem weiter tätig bleiben wollen. *„Unser derzeitiges Pensions- und Sozialsystem beschneidet jedoch jene, die zum Beispiel das dritte Lebensalter für Unternehmertum nutzen möchten. Diese Vorreiter sollten im Sinne der gesamten Gesellschaft bestärkt werden – das sind Menschen die Alter progressiv denken und somit unser vorherrschendes Bild davon in Frage stellen“*, ärgert sich ein Experte, ein anderer klagt, dass *„ältere Menschen in der Pension die gerne was dazuverdienen möchten, durch negative Anreize abgehalten werden“.*

Die Politik steht vor zwei einander widersprechenden Zielsetzungen, nämlich zum einen möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten, zum anderen *„die Produktivität der Volkswirtschaft zu steigern, nicht zuletzt zwecks Erhaltung des Budgetgleichgewichtes“.* Letzteres würde aber erfordern, dass der Wandel zu anderen Produktionsformen beschleunigt wird, wogegen sich Arbeitsplätze am leichtesten schützen lassen, wenn auf Produktivitätszuwächse verzichtet wird. Hinter beiden Forderungen stehen jeweils Interessensgruppen, die immer weniger bereit sind, ihre Konfrontation zugunsten gemeinsamer Lösungen aufzugeben, beklagt ein Teilnehmer der Arena Analyse: *„Es herrscht ein immer offensichtlicher werdendes Unverständnis von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern für die jeweils andere Position. Man hat den Eindruck, es geht hier nicht mehr um Verhandlungstaktik, sondern um eine völlig unterschiedliche Sichtweise der wirtschaftlichen Situation des Landes und der Unternehmer.“*

Ein Experte sieht die Ursache der verlangsamten oder völlig ausbleibenden Reaktion der Regierenden in einer „risikoaversen Grundhaltung: Die etablierten Kräfte nehmen lieber einen langsamen Niedergang in Kauf, für den sie selbst nicht direkt verantwortlich gemacht werden können, ehe sie das Scheitern von Experimenten riskieren, das direkt auf sie zurückzuführen wäre.“

Neue Ideen, wie ein arbeitsloses Grundeinkommen oder das Ersetzen der Sozialabgaben auf die Lohnneinkommen durch völlig andere Steuern, haben daher wenig Chancen, solange die Wähler die Ursachen der gesellschaftlichen Probleme nicht in einer falschen Politik sehen, sondern in externen Faktoren wie der Globalisierung. Aus diesem Grund, so die pessimistische Vorhersage, werden tiefgreifende Veränderungen (der Experte spricht von „riskanten Politiken, also Experimenten ohne Erfolgsgarantie“) erst möglich sein, „wenn sich die Gesellschaft für alle offensichtlich in einer Endzeitstimmung befindet, der eine neue Aufbruchsstimmung gegenüber gestellt werden kann.“

7. So what? Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Mehr als irgendein anderes Thema fordert die Neue Arbeitswelt die aktive Gestaltung durch die Politik. In den Beiträgen der Expertinnen und Experten werden daher sehr häufig Versäumnisse aufgezeigt und Notwendigkeiten für neue Regelungen angesprochen. Analog gilt aber auch für die Unternehmen, dass sie sich auf stark veränderte Rahmenbedingungen für ihre gewohnten Geschäftsfelder einstellen müssen, sei es, dass neue technische Möglichkeiten ihre Produktionsweise umkrempeln oder dass neue Konkurrenz in einem unerwarteten Bereich auftaucht.

Die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Arena Analyse entworfenen Szenarien lassen sich in zwei Gruppen gliedern: Die eine geht von einem raschen, radikalen, disruptiven Wandel aus. Die technische Revolution würde nach diesem Szenario zwar Wachstum und jede Menge neue Jobs schaffen, aber erst nach einer jahrelangen Übergangszeit, in der die negativen Auswirkungen überwiegen. Bis dahin würden vielen spannenden Startups ebenso viele Firmenpleiten gegenüberstehen. Die Arbeitslosigkeit steigt, während Spezialisten in neuen, noch wenig verbreiteten Berufen hochbezahlt und dringend gesucht werden. Einige wenige Pioniere und Glückspilze mit den richtigen Qualifikationen würden profitieren, während große Teile der Bevölkerung Einkommensverluste hinnehmen und sich mühsam an die neue Welt anpassen müssen.

Das zweite, sanfte Szenario zieht Analogien zu technologischen Revolutionen der Vergangenheit: Der Siegeszug der PCs in den 1980er-Jahren hat auch in kurzer Zeit Tausende von Bürokräften überflüssig gemacht, die davor auf Schreibmaschinen Korrespondenzen erledigten. In größeren Unternehmen gab es ganze Schreibbüros, in denen ein Dutzend Sekretärinnen den ganzen Tag Briefe und Rechnungen tippten. Doch das Verschwinden dieser Tätigkeit hat keineswegs den Beruf der Sekretärin gekillt noch Massenarbeitslosigkeit unter Handelsschul-Absolventinnen ausgelöst. Auch der Beruf des Telefonvermittlers oder der Telefonistin ist durch Smartphones und Email überflüssig geworden, ohne dass es deshalb Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt gegeben hätte. Das Kernargument in diesem Szenario lautet: Die digitale Revolution wird in den nächsten zehn Jahren die Arbeitswelt verändern, aber wir werden uns an die Änderungen anpassen, wie früher auch.

Die Gegenüberstellung macht aber deutlich, dass in jedem Fall Handlungsbedarf besteht, denn auch der langsame, bewältigbare Wandel muss durch die Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen begleitet werden – und wir wissen nicht, welches der beiden Szenarien die größere Eintrittswahrscheinlichkeit besitzt.

(1) Digitale Agenda für Österreich

Der Vorwurf, dass sich die Politik zu wenig um die digitale Revolution kümmert, ist in dieser allgemeinen Form unzutreffend. Im Gegenteil: Im Bundeskanzleramt, im Infrastruktur- und im Wirtschaftsministerium gibt es Arbeitsgruppen zu diesem Thema, im Jahr 2015 hat der Bundesrat (unter Mitwirkung von Kovar & Partners) ein Grünbuch zum Digitalen Wandel erstellt, ein Digitales Arbeitsprogramm der Bundesregierung ist in Vorbereitung.

Trotzdem muss die Forderung nach einer umfassenden Gesamtstrategie in den Schlussfolgerungen aus der Arena Analyse an erster Stelle stehen. Wie sich gezeigt hat, tauchen durch Digitalisierung und Automatisierung an vielen Stellen ständig neue Fragen auf, werden alte Gesetze obsolet und neue erforderlich, dass eine Gesamtschau unter Einbeziehung von möglichst vielen Betroffenen unerlässlich wird. Auf Seiten der Bundesregierung stehen derzeit der Breitbandausbau und die Nutzung von Informationstechnologie für Bildung und Kultur im Vordergrund – also Anliegen, die vor allem einmal Versäumnisse früherer Jahre nachholen und zudem den Effekt haben werden, dass dabei einige der inhärenten Probleme der Digitalisierung erst so richtig zum Vorschein kommen werden.

Die Probleme sind überdies vernetzt und können daher in den meisten Fällen nicht isoliert gelöst werden. Die folgende Aufzählung ist bei weitem nicht vollständig, sie soll nur die Forderung unterstreichen, dass eine politische Agenda für die Bewältigung des bereits im Gang befindlichen Wandels zu den größten Aufgaben der nächsten Jahre zählen muss:

- ▶ Zwischen den Anbietern von Dienstleistungen über Internet-Plattformen und den traditionellen Anbietern müssen faire Wettbewerbsbedingungen hergestellt werden – das betrifft vor allem die Branchen Hotellerie, Gastronomie und Transportgewerbe.
- ▶ Die neuen, flexiblen Arbeitsformen brauchen einen Rahmen, der sie weder verbietet noch völlig der Willkür Gig economy überlässt.
- ▶ Eine Lösung braucht auch das schwierige Problem der Steuergerechtigkeit zwischen stationären, in Österreich ansässigen Unternehmen und solchen, die ihre Geschäfte auf dem österreichischen Markt abwickeln, aber virtuell in einem nicht greifbaren Irgendwo residieren.
- ▶ Die virtuelle Fabrik, die im Kapitel 2 beschrieben wurde, wird nicht nur neue, prekäre Arbeitsformen hervorrufen, sondern auch eine Reihe ungelöster Probleme hinsichtlich Urheberrecht, Haftungsrecht und Gewährleistung aufwerfen. Wenn ein Produkt nicht funktioniert, wer muss dann den Schaden ausbaden? Der Eigentümer der Produktionslizenz? Der Betreiber der Kaffee-Bar, in der nebenbei auch ein 3-D-Drucker steht? Der Designer, der die kaputte Komponente entworfen hat?

7. So what? Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- ▶ Noch stärker werden Urheberrecht und Datenschutz im Bereich der App-Medizin einem Belastungstest unterworfen. Da im Bereich der Gesundheit diese Fragen auch für sonst sorglose Konsumenten (in diesem Fall Patienten) hohe Bedeutung haben, könnte über diesen Umweg der Big-Data-Komplex insgesamt mit der Brille der Fairness und Korrektheit hinterfragt werden. Derzeit genügt es, dass User von Webseiten mit einem Klick auf ein meist automatisch aufpoppendes Feld zustimmen, dass ihnen Cookies eingeschleust und ihre Daten umfassend verwendet werden können. Irgendwann wird jedoch die Frage auftauchen, ob ein Unternehmen irgendwo in der Welt, das mit den Daten von 8 Millionen Österreicherinnen und Österreichern gute Geschäfte macht, nicht wenigstens im Gegenzug Abgaben für die (österreichische) Allgemeinheit leisten sollte. Es bleibt abzuwarten, ob in dieser Frage die Politik mit Gesetzen vorangeht, oder ob die Konsumenten – etwa durch systematische Verweigerung der Zustimmung – Änderungen erzwingen, so wie ja auch das Umdenken in der Landwirtschaft in Richtung Bio und Tierschutz durch das Einkaufsverhalten der Konsumenten in den Supermärkten erzwungen wurde.

(2) Bildungspolitik und Berufsbildung

Die erste, schon jetzt deutlich spürbare Konsequenz aus der digitalen Revolution besteht in der steigenden Anforderung an die Qualifikation in nahezu allen Berufen. Die Bildungseinrichtungen müssen darauf ebenso reagieren wie die Unternehmen selbst. Am stärksten gefordert sind die Berufsschulen und Lehrlings-Ausbildner, denn dort werden jene künftigen Facharbeiter herangebildet, in deren Berufsfeldern die Automatisierung am stärksten durchschlägt. Pflichtschulabgänger ohne zusätzliche Ausbildung, erst recht Pflichtschul-Abbrecher, sind die am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffene Gruppe, weshalb Programme zur Integration von Dropouts im Arbeitsmarkt unbedingt nötig sind, um der drohenden Entstehung eines neuen Subproletariats entgegenzuwirken. Drittens muss die betriebliche oder berufs begleitende Fortbildung gestärkt werden, denn die Unternehmen können sich nicht mehr darauf verlassen, dass neu eintretende Mitarbeiter tatsächlich alle erforderlichen Qualifikationen mitbringen, geschweige denn, dass diese auch für die Zukunft reichen. Für ein breites Engagement der Unternehmen in der Weiterbildung werden wohl auch Anreize von öffentlicher Hand – oder aber gesetzliche Verpflichtungen – nötig sein.

(3) Chancen des Öko-Business nutzen

Nach wie vor und trotz der entmutigenden Erfahrungen aus den Energiewende-Programmen der letzten Jahre sind viele Expertinnen und Experten überzeugt, dass in der Umstellung auf nachhaltiges Wirtschaften Wachstumschancen liegen. Gleichzeitig sind alle überzeugt, dass eine

umweltfreundliche und ressourcenschonende Ökonomie nicht aus der kapitalistischen Logik selbst entsteht, sondern nur über den Druck der Konsumenten oder über politische Steuerung. Gerade letztere hat allerdings im Fall der Energiewende nicht funktioniert, im Gegenteil haben die diversen Förderungen für nachwachsende Energieträger zu Marktverzerrungen geführt, den Strommarkt insgesamt auf den Kopf gestellt und zahlreiche Förder-Ruinen (Biomasse, Kraft-Wärme-Kopplung) in der Landschaft hinterlassen.

Trotzdem sollte die Politik das Ziel einer Öko-Wende nicht aus den Augen verlieren – durch die Verpflichtungen aus dem Klima-Abkommen von Paris stehen viele Reformen in diese Richtung ohnehin auf der Agenda. Eine behutsame, durchdachte Förderung von umweltfreundlichen Technologien birgt nach wie vor die Chance auf nachhaltiges und vor allem arbeitsplatzintensives Wachstum.

(4) Umverteilung neu diskutieren

Die digitale Revolution könnte – je nach Szenario – dazu führen, dass die Ungleichheit in der Gesellschaft massiv zunimmt. Schon jetzt nimmt die Arbeitslosigkeit trotz gleichzeitiger Beschäftigungsrekorde zu. Im Extremfall könnte die Automatisierung dazu führen, dass ein stark steigendes Bruttosozialprodukt immer weniger Beteiligten zugutekommt. Die meisten Experten empfehlen daher, das Thema Umverteilung, möglichst abseits eingefahrener ideologischer Gleise, neu zu diskutieren. Eine solche Diskussion muss bei der Frage der Finanzierung des bestehenden sozialen Netzes beginnen – die fast ausschließliche Dotierung aus Lohn-Abgaben gilt schon lange als standortpolitisch kontraproduktiv. Sie darf aber auch vor Ideen wie einem arbeitslosen Grundeinkommen oder neuen Methoden, wie Menschen auch ohne Erwerbsarbeit Anteile am BIP erhalten können (Volksaktien auf vollautomatisierte Betriebe?), nicht Halt machen.

(5) Empfohlene Geschwindigkeit: Zügig, aber gelassen

Beobachter des digitalen Wandels sehen die größte Unsicherheit in der Frage, wie schnell die Umbrüche kommen werden, die durch die neuen Technologien theoretisch möglich geworden sind – und natürlich auch, welche der prinzipiellen Möglichkeiten sich auch tatsächlich real durchsetzen. Das wirft für so gut wie alle Unternehmen die Frage auf, wie sehr sie selber betroffen sein werden, und ob sie vernünftigerweise den Wandel beschleunigen und sich so an die Spitze setzen sollen, oder ob sie besser abwarten, solange ihre Umsätze und die Nachfrage nach ihren Produkten noch keine Einbußen erkennen lassen. Eine allgemeine Antwort ist naturgemäß schwierig, denn manche Branchen, vor allem der Handel oder die Medien- und Verlagswirtschaft, sind deutlich stärker betroffen als andere. Die Empfehlung lautet, nicht allzu zögerlich auf den Wandel zu reagieren, sich aber auch nicht in Panik versetzen zu lassen. Eine gründliche

7. So what? Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Beschäftigung mit neuen Möglichkeiten für das eigene Business muss unbedingt empfohlen werden, gleichzeitig ist klar, dass viele der neuen Technologien in einem raschen Innovationszyklus stehen und selber bald wieder überholt sein werden. Um es mit einer Analogie zu illustrieren: Wer im Jahr 2000 als Modernisierungsverweigerer darauf verzichtet hätte, sich ein Mobiltelefon zu kaufen, und erst 2005 beschlossen hätte, jetzt doch auch mobil zu werden, der hätte sich eine ganze Generation an technischen Entwicklungen erspart und wäre unter Auslassung der klassischen Handys direkt in die Welt der Smartphones eingestiegen. Ob er damit klug gehandelt hätte, darüber lässt sich trefflich streiten. Die neue Arbeitswelt mit allen ihren Vor- und Nachteilen sollte von den Unternehmen wohl zügig akzeptiert und genutzt werden – zugleich aber mit der nötigen Gelassenheit, die hilft, kurzfristige Hypes von echten, dauerhaften Trends zu unterscheiden.

Teilnehmerinnen, Teilnehmer und Danksagung

Wir danken den Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft, Justiz, Wirtschaft, dem Gesundheitsbereich und ganz allgemein der Zivilgesellschaft für ihre Teilnahme und die hohe Qualität der zum Teil sehr umfangreichen Beiträge.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in alphabetischer Reihenfolge:

MMag. Dr. Helwig Aubauer, Bereichsleiter Arbeit & Soziales,
Industriellenvereinigung

Prof. Anna Badora, Direktorin Volkstheater Wien

Mag. Martin Brandstötter, MSc, Geschäftsführer Zielwerk

Dr. Erhard Busek, Vorsitzender des Instituts für den Donauraum und
Mitteleuropa, ehem. österreichischer Vizekanzler

Mag. Michael Chalupka, Direktor Diakonie Österreich

Dr. Katharina Dankl, Geschäftsführerin Studio Dankl

Dipl.-Ing. Franz Dinobl, Geschäftsführer EVN Wasser Gesellschaft m.B.H.

Dr. Bernhard Drumel, Geschäftsführer supportingchange.org

Dr. Caspar Einem, Vizepräsident Europäisches Forum Alpbach

Dr. Claus Faber, Geschäftsführer clausfaber.net

Dr. Franz Fischler, Präsident des Europäischen Forums Alpbach

Mag. Harald Greger, Geschäftsführer AFI Aluminium-Fenster-Institut

Mag. Elisabeth Hauser, Leiterin Fachbereich Pädagogik, SOS-Kinderdorf
Österreich

Mag. Dr. Daniel Hausknost, Institut für soziale Ökologie, Alpen Adria
Universität Klagenfurt

Mag. Bernhard Heinzlmaier, Vorsitzender Institut für
Jugendkulturforschung

Dr. Manfred Hellrigl, Leiter Büro für Zukunftsfragen, Land Vorarlberg

Mag. Anna Maria Hochhauser, Generalsekretärin Wirtschaftskammer Österreich

Dipl.-Ing. Ingmar Höbarth, Geschäftsführer Klima- und Energiefonds Österreich

Mag. Thomas Huemer, Sprecher Meinl Bank

Mag. Nikolaus Hutter, M.Sc., Director Toniic Europa

Prof. Dr. Karl Jurka, Geschäftsführender Gesellschafter Jurka P.S.A. GmbH

Elisa Kahlhammer, bakk. phil., Verein Sprungbrett

Dr. Karl Kienzl, stv. Geschäftsführer Umweltbundesamt

Dr. Johannes Kopf, LL.M., Vorstandsmitglied Arbeitsmarktservice

Prof. DDr. Christian Köck, Geschäftsführer HCC – Health Care Company

Mag. Thomas Kratky, Kreativdirektor und Geschäftsführer kratkys.net

DDr. Karl Lengheimer, ehem. Landtagsdirektor Niederösterreich

Dr. Hannes Leo, Geschäftsführer cbased

Dr. Fred Luks, Leiter des Kompetenzzentrums für Nachhaltigkeit an der Wirtschaftsuniversität Wien

Mag. Dr. Bernhard Marckhgott, Leiter Public Affairs Raiffeisenlandesbank Oberösterreich

MMag.a Heidrun Maier-De Kruijff, Geschäftsführerin des Verbandes der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs

Georg Michenthaler, IFES – Institut für empirische Sozialforschung

Mag. Werner Muhm, Direktor der Arbeiterkammer

Dr. Willi Nowak, Geschäftsführer VCÖ Mobilität mit Zukunft

Mag. Martina Pecher, Pecher Consulting GmbH

Dr. Konrad Pesendorfer, Generaldirektor Statistik Austria

Dr. Ernest G. Pichlbauer, selbstständig als unabhängiger Experte für Gesundheitsökonomie und Gesundheitsversorgung

Dr. Ronald Pichler, Leiter External Affairs GlaxoSmithKline Pharma

Moriz Piffli-Percevic, Managing Director Hosenlabor der Gebrüder Stitch

Volker Plass, Bundessprecher der Grünen Wirtschaft

Mag. Susanne Pöchacker, Coach, Trainerin, Kabarettistin

Dr. Brigitte Ratzer, Leiterin der Abteilung Genderkompetenz, TU Wien

Mag. Georg Reischauer MMA, Institut für Managementwissenschaften, TU Wien

Michaela Reitterer, Präsidentin der Österreichischen Hoteliervereinigung

Stefan Scharlmüller, IG Demokratie

Mag. Gabriele Schmid, Leiterin der Abteilung Bildungspolitik, Arbeiterkammer

Dr. Margit Schratzenstaller-Altzinger, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Mag. Alois Schrems, Geschäftsführender Gesellschafter Resilience Consult

Dr. Heidi Schrodt, Vorsitzende der Initiative BildungGrenzenlos

Lisa Sinowatz, Abteilung für Lehrlings- und Jugendschutz, Arbeiterkammer Wien

Mag. Ursula Seethaler, Geschäftsführerin kler communications consultants GmbH

Dr. Dwora Stein, Bundesgeschäftsführerin der GPA-djp

MMag. Agnes Streissler-Führer, agnes streissler – wirtschaftspolitische projektberatung

Milo Tesselaar, freims - Beratungsagentur für Transformation, Innovation und Impact

Dr. Anton Wais, ehem. Vorstandsvorsitzender der Österreichischen Post AG

em. o. Univ.-Prof. Dr. Manfred Welan, Universität für Bodenkultur

Mag. Gabriele Zgubic-Engleder, Leiterin der Abteilung für Konsumentenpolitik, Arbeiterkammer

Dr. Franz Zöchbauer, Leiter Public Affairs Verbund AG

Autoren

Walter Osztovcics

ist Politikberater und Partner von Kovar & Partners. Er verfügt über langjährige Erfahrung als Politikjournalist, war Redakteur bei der Wirtschaftswoche und bei den österreichischen Zeitungen Kurier, Format und Wochenpresse.

Andreas Kovar

ist Partner von Kovar & Partners und seit sechszehn Jahren als Public Affairs-Berater für europäische und internationale Unternehmen tätig. Seine profunden Kenntnisse der Politik sammelte er als politischer Berater im österreichischen Nationalrat und im Europäischen Parlament.

Bettina Fernsebner-Kokert

ist Beraterin bei Kovar & Partners. Sie besitzt langjährige Erfahrung als Politikjournalistin, hat für das Wien-Büro der japanischen Tageszeitung „Yomiuri Shimbun“ gearbeitet und war Redakteurin bei der Tageszeitung „Der Standard“.

Kovar & Partners
Dorotheergasse 7, A-1010 Wien
Tel.: +43 (0) 1 / 522922 0
www.publicaffairs.cc

Kovar & Partners ist ein Unternehmen
der Public Affairs Alliance
Wien – Berlin – Brüssel – Zürich
www.pa-alliance.com