

Hilde Mattheis Dierk Hirschel



#machtsozialdemokratiemöglich

Digitalen Wandel arbeitnehmer*innenorientiert gestalten

Der digitale Fortschritt bestimmt immer stärker unseren Alltag. In der Industrie werden Anlagen, Roboter und andere Geräte mit Hilfe zugewiesener IP-Adressen digital gesteuert und kontrolliert. In den Krankenhäusern unterstützen Computer Diagnose und Therapie. Roboter mähen den Rasen und saugen Staub.

Die digitale Wirtschaft organisiert Daten und Wissen. Algorithmen werden zu Produktionsmitteln, Daten zu Rohstoffen und Information zu einer Ware. Informationsgüter lassen sich günstig vervielfältigen und transportieren. Die Digitalisierung verändert die Geschäftsmodelle und Organisation von Unternehmen, die gesellschaftliche Arbeitsteilung und die Struktur von Märkten.

Die Pioniere der Digitalisierung – Google, Amazon, Ebay, Facebook, etc. – schufen ein neues Produktionsmodell: Die digitale Plattform. Ein Marktplatz, auf dem Kund*innen, Firmen und Arbeitskräfte ihre Produkte, Dienstleistungen und Arbeitskraft anbieten und nachfragen können. Die Plattformunternehmen entscheiden, wer auf ihren digitalen Märkten Produkte anbieten darf. Das Sammeln von Kundendaten verschafft den Internetgiganten eine große Informationsmacht. Die Plattformen haben nur eine kleine Kernbelegschaft und greifen verstärkt auf externe Arbeitskräfte zu. Diese Arbeitskräfte haben keine arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche. Die Plattformökonomie geht einher mit einer rigiden Kontrolle der Beschäftigten. Mittels Smartphones und Tablets können Bewegungs- und Leistungsprofile erstellt werden. Durch Bewertungssysteme wird die Leistung der Beschäftigten kontrolliert.

Der digitale Fortschritt hat die Machtstruktur des modernen Kapitalismus verändert. Unternehmen, die über die meisten Daten, die besten Algorithmen und leistungstärksten Computer verfügen, gewinnen an Einfluss. Die erfolgreichsten Unternehmen des Silicon Valley haben heute einen höheren Börsenwert als die Börsenschergewichte der Old Economy. Ihre Gründer gehören zu den reichsten Männern der Welt.

Droht uns digitale Massenarbeitslosigkeit?

Roboter, Algorithmen und Big Data fressen angeblich Arbeitsplätze. US-Forscher*innen behaupten, dass künftig jeder zweite Job durch den digitalen Fortschritt gefährdet ist. Solche pessimistischen Zukunftsprognosen machen den Beschäftigten Angst.

Der Blick in die Glaskugel vermittelt aber ein vollkommen falsches Bild der aktuellen Entwicklung. Die großen Produktivitätssprünge der digitalen Revolution sind bis heute ausgeblieben. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der großen Volkswirtschaften – Arbeitsproduktivität – nimmt seit den 1970er Jahren

in immer geringerer Geschwindigkeit zu. Das Produktivitätswachstum verlangsamt sich. Weder die Erfindung von Computern noch ihre anschließende Vernetzung konnten den Negativtrend des Produktivitätsfortschritts stoppen. Ökonom*innen sprechen von einem „Produktivitätsparadoxon“. Die Digitalisierung macht die menschliche Arbeit nicht überflüssig. Die Produktivitätsschwäche geht hierzulande einher mit steigender Beschäftigung und mehr bezahlten Arbeitsstunden (Arbeitsvolumen): Von einem Ende der Arbeitsgesellschaft keine Spur.

Das heißt natürlich nicht, dass der Strukturwandel nicht stattfindet. Der digitale Fortschritt verändert die Inhalte und Strukturen der Arbeit. Laut des Clubs der Industrieländer (OECD) kann in Zukunft jeder sechste Arbeitsplatz durch den digitalen Fortschritt ersetzt werden.

Da in der zukünftigen Arbeitsgesellschaft aber vermehrt komplexe, nicht automatisierbare Arbeiten anfallen, können unter dem Strich auch mehr Jobs entstehen. Wie die Beschäftigungsbilanz am Ende des Tages ausfallen wird, ist nicht zuletzt eine Frage der Konjunktur-, Wirtschafts- und Finanzpolitik.

Digitalen Wandel im Arbeitnehmer*inneninteresse gestalten

Die Beschäftigungsrisiken des digitalen Wandels dürfen nicht auf die einzelnen Arbeitnehmer*innen abgewälzt werden. Die Gewerkschaften sind bereits aktiv.

Mit Hilfe von Rationalisierungsschutzvereinbarungen versuchen sie betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen. Zudem drängen sie darauf, in den bedrohten Bereichen die Arbeitszeit zu verkürzen.

Aber auch die Politik steht in der Verantwortung. Sie muss jetzt arbeitsmarkt- und bildungspolitisch handeln, um den digitalen Wandel sozialverträglich zu gestalten:

- 1.** Wir brauchen ein Transformationskurzarbeitergeld, um durch eine vorausschauende berufliche Weiterbildung die Menschen in Beschäftigung zu halten.
- 2.** Wir brauchen eine starke branchenübergreifende Weiterbildung. Dafür sollte ein bundesweiter Weiterbildungsfond eingerichtet werden, der die betriebliche und individuelle Weiterbildung fördert.
- 3.** Wir brauchen wir einen individuellen Rechtsanspruch auf Weiterbildung.
- 4.** Betriebs- und Personalräte brauchen erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei Einführung neuer Technologien. Dafür muss das Betriebsverfassung- und Personalvertretungsgesetz reformiert werden.
- 5.** Wir brauchen einen wirksamen Beschäftigtendatenschutz, welcher die Überwachung und Fremdsteuerung der Beschäftigten unterbinden kann.
- 6.** Der Gesundheits- und Arbeitsschutzes muss an die digitale Arbeitswelt angepasst werden. Wir brauchen eine Anti-Stress-Verordnung.
- 7.** Plattformen müssen arbeitsrechtlich reguliert werden. Es muss rechtlich klargestellt werden, dass Plattformbetreiber für ortsgebundene Jobs eine Arbeitgeberfunktion haben. Folglich müssen sie künftig auch Sozialversicherungsbeiträge entrichten. Bezüglich des Beschäftigungsstatus müssen diese Unternehmen nachweisen, dass sie nicht wie ein Arbeitgeber agieren (Umkehr der Beweislast).