



ARBEIT 4.0: NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEUTSCHLAND UND FRANKREICH

HINTERGRUNDPAPIER

Digitalisierung und gesellschaftlicher Wandel

Die Digitalisierung ist unbestreitbar einer der großen Trends, die unser wirtschaftliches wie auch gesellschaftliches Leben immens beeinflussen, ganz egal, ob es sich um Kommunikation (Twitter, WhatsApp), Mobilität (autonomes Fahren, Connected Car) oder Informations- und Datenmanagement (clouds, Big Data) handelt. Ganz allgemein gesprochen kann unter Digitalisierung ein Trend verstanden werden, in dessen Rahmen in immer weiteren Bereichen computer- und internetgestützte Anwendungen zum Einsatz kommen. Diese Entwicklung wirkt sich im wirtschaftlichen Bereich ganz erheblich auf industrielle Produktions- und Fertigungsprozesse wie auch Konsumgewohnheiten aus. Entsprechend intensiv wird in Frankreich und Deutschland unter den Stichworten *Industrie du futur* bzw. *Industrie 4.0* darüber diskutiert, wie die neuen Potenziale genutzt werden können und wie Unternehmensstrukturen und -kulturen sowie Arbeitsweisen an diese tiefgreifenden Veränderungen angepasst werden können.

Implikationen für die Arbeitswelt

Was die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt betrifft, ist es sinnvoll, zwischen Mikro- und Makroeffekten zu unterscheiden. Auf der Makro-Ebene stellt sich erstens die Frage nach den Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau insgesamt sowie auf die Beschäftigungsstruktur. Inwiefern es durch die Digitalisierung zu einem Nettoverlust oder -gewinn an Arbeitsplätzen kommt, ist derzeit nicht abschließend zu beurteilen. Es liegt allerdings nahe, dass unterschiedliche Betätigungsfelder und Branchen in einem unterschiedlichen Ausmaß betroffen sind. Insbesondere ist zu vermuten, dass mit der fortschreitenden Digitalisierung zunehmend auch Substitutionseffekte im mittleren Qualifikations- und Lohnniveau festzustellen sind, wohingegen bestimmte Arbeitsplätze am unteren Ende kaum betroffen sein dürften. Anspruchsvolle Wissens- und Führungsaufgaben dürften tendenziell am stärksten an Bedeutung gewinnen. In diesem Bereich ist auch mit der Herausbildung neuer Berufsfelder zu rechnen. Zweitens stellt sich auf der Mikroebene die Frage, wie Arbeit künftig organisiert wird. Die Digitalisierung ermöglicht neue Organisationsmodelle – beispielsweise in Form von Internetplattformen, auf denen Dienstleistungen angeboten werden können (Crowd Working). Auch ist Arbeit künftig – zumindest in bestimmten Bereichen – hochvernetzt und weniger orts- und zeitgebunden als es in der Vergangenheit der Fall war. Damit einher gehen neue Möglichkeiten der Flexibilisierung und Anpassung von Arbeitszeitmodellen an die individuellen Lebensumstände (u. a. das Arbeiten von zuhause / télétravail). Umgekehrt besteht aber auch die Gefahr eines unerwünschten Eindringens des Arbeitslebens in die Privatsphäre (Stichworte: Entgrenzung der Arbeit, ständige Erreichbarkeit).

Thesen zum „Arbeiten 4.0“

Angesichts dieser Veränderungen, die sich mit dem Digitalisierungsprozess verbinden, sind Anpassungen in zentralen Rahmbedingungen von Arbeit und Beschäftigung unumgänglich. Diese betreffen vor allem die nachfolgenden drei Bereiche, in denen teilweise auch schon schon politische Maßnahmen angestoßen wurden (insbesondere Loi Travail in Frankreich, Weißbuch Arbeiten 4.0 in Deutschland):

- **Aus- und Weiterbildung:** Die Veränderungen betreffen Politik, Unternehmen und den Einzelnen. Im staatlichen Bildungssystem dürfte es verstärkt um die Aneignung digitaler sowie nicht automatisierbarer Kompetenzen gehen; viele Unternehmen müssen auf den Wandel von Berufsbildern und Arbeitsweisen reagieren; der Einzelne steht verstärkt vor der Herausforderung, sich in einer zunehmend dezentralen Arbeitswelt zu organisieren. Die Politik kann dies unterstützen, indem sie Gründungsphasen begleitet und eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung über das gesamte Berufsleben fördert. Ein Beispiel hierfür ist das im Januar 2017 in Frankreich eingeführte persönliche Erwerbstätigenkonto (compte personnel d'activité, CPA), das u. a. die Weiterbildung ermöglichen soll.
- **Sozialer Schutz:** In der Vergangenheit setzte der Arbeitnehmerschutz in der Regel beim abhängigen Beschäftigten an einem festen Ort (dem Unternehmen, der Behörde) an. Beide Kriterien erfahren zumindest in Teilen eine Veränderung: Zum einen verschwimmt die Grenze zwischen selbstständiger Arbeit und abhängiger Beschäftigung, zum anderen wird der Ort der Arbeit entgrenzt. Damit verbinden sich neue Fragen in Bezug auf den Arbeitsschutz und die soziale Absicherung (z. B. Urlaubsgeld, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) der Solo-Selbstständigen.
- **Interessenvertretung und Tarifpolitik:** Hier geht es darum, wie die wachsende (wenn auch bisher insgesamt eher geringe) Zahl an Freelancern angemessen vertreten werden kann, um einer Polarisierung der Beschäftigung entgegen zu wirken. Damit verbinden sich Fragen nach neuen Formen gewerkschaftlicher (wie evtl. auch innerbetrieblicher) Vertretung. Ganz besonders stellt sich in diesem Zusammenhang auch die Frage nach Instrumenten zur Steuerung von Einkommen und Bezahlung, insbesondere wenn die Zahl an Solo-Selbstständigen weiter steigt (z. B. durch eine höhere Tarifbindung im Dienstleistungssektor, mehr Transparenz bei den Verdiensten von Crowd Workern).

Potenzial für die deutsch-französische Kooperation

In den vergangenen Jahren ist es vermehrt zu deutsch-französischen Initiativen im Bereich Digitalisierung und Innovation gekommen. Der deutsche und der französische Beirat für digitale Wirtschaft haben die digitale Bildung zu einem zentralen gemeinsamen Anliegen gemacht. Grundsätzlich handelt es sich hier um einen Bereich, der reichlich Potenzial für eine deutsch-französische Zusammenarbeit birgt. Zum einen stehen Deutsche und Franzosen hier vor ähnlichen Herausforderungen und können durch gemeinsame Forschungs- und Entwicklungsprojekte Synergieeffekte erzielen. Zum anderen besteht auch auf europäischer Ebene Handlungsbedarf, was die Schaffung eines digitalen Binnenmarktes sowie gemeinsame Standards, insbesondere zu Datensicherheit und Datenschutz, betrifft.

Dieses Hintergrundpapier des Deutsch-Französischen Instituts (dfi) ist im Rahmen der Deutsch-Französischen Dialoge "Wie zukunftsfähig sind unsere Sozialstaaten?", eine Kooperation der Bertelsmann Stiftung und der Französischen Botschaft in Berlin, entstanden.