

Wir erleben eine beschleunigte soziale und ökonomische Polarisierung

Frau Schulz-Montag, Sie sind Zukunftsforscherin. Womit beschäftigt sich die Zukunftsforschung?

Schulz-Montag: Zukunftsforscher*innen beschäftigen sich mit mittel- bis langfristigen Entwicklungen, wozu ganz wesentlich auch die Zukunft der Arbeit gehört. Im Unterschied zu einzelnen Fachdisziplinen nimmt die Zukunftsforschung eine 360 Grad-Perspektive ein und versucht, Themen, beispielsweise den Einfluss neuer Technologien auf die Arbeitswelt, in ihrer Entwicklungsdynamik, ihren vernetzten Wirkungen und Abhängigkeiten zu analysieren und zu beschreiben. Letztlich ist ihr Blick in die Zukunft immer ein systemischer. Aber entgegen eines weit verbreiteten Irrtums sagen wir die Zukunft nicht voraus. Vielmehr erzeugen wir mithilfe wissenschaftlicher Methoden wie der Szenari-

Welches Wachstum brauchen wir, um sozial gerechten und ökologisch sinnvollen Wohlstand zu erreichen?

omethode plausible, alternative Bilder von der Zukunft. Wir fragen auf Basis zuvor gesammelter Daten und Fakten also: „Was könnte sein?“, um daraus im Anschluss zukunftsrobuste Strategien

Beate Schulz-Montag arbeitet seit 1990 als Foresight-Expertin und -Beraterin für Unternehmen und öffentliche Auftraggeber. Sie ist Partnerin des foresightlab in Berlin und Mitbegründerin der Initiative „D2030 - Deutschland neu denken“.

abzuleiten und Antworten auf die Frage zu finden: „Was sollen wir tun?“ In der Regel tun wir dies nicht allein, sondern mit unseren Auftraggeber*innen gemeinsam. Um Ihnen ein Beispiel zu geben: Mit zwei hessischen Gebietskörperschaften haben wir gerade regionale Arbeitsmarktszenarien und -strategien bis 2030 erarbeitet. Das Tolle war, dass an diesem Prozess nicht nur die Arbeitsmarktinstitutionen im engeren Sinne beteiligt waren, sondern ein breites Bündnis aus regionalen Akteuren – von der Kommunalpolitik über unterschiedliche Bildungsträger bis zur Wirtschaftsförderung und Unternehmen. Eine derart vernetzte und beteiligungsorientierte Herangehensweise ist typisch für Prozesse, in denen sich die Zukunftsforschung mit ganz konkreter Zukunftsgestaltung verbindet.

Können Sie uns sagen, wie die Arbeitswelt in 20 Jahren aussieht?

Schulz-Montag: Niemand kann dazu verbindliche Prognosen abgeben, wohl aber lassen sich begründete Annahmen treffen. Schon seit vielen Jahren beobachten wir die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zugunsten einer deutlichen Zunahme von geringfügiger Beschäftigung, Teilzeit- und Leiharbeit sowie Solo-Selbständigkeit. Dieser Trend wird sich fortsetzen und noch stärker als heute mit der digitalen Plattformökonomie verschmelzen. Ich rechne damit, dass das sozialversicherungspflichtige Feststellungsverhältnis zwar nicht verschwinden, sich jedoch daneben eine breit gefächerte Gig-Economy mit Crowdfunding und Plattformarbeit ohne oder mit nur geringen Arbeitsschutzstandards und sozialer Absicherung etablieren wird. In der Zukunft wird es daher darum gehen, die richtige Balance zu finden zwischen der technisch-ökonomischen Flexibilisierung, die ja durchaus auch positive Seiten haben kann, und dem Schutz von Arbeitnehmer*innenrechten.

Wir befinden uns am Beginn in der dritten Phase: der Automation von Wissensarbeit.

Eine weitere große Entwicklung betrifft die Arbeitstätigkeiten selbst. Nach der Automatisierung in der Produktion und dem Dienstleistungssektor befinden wir uns am Beginn in der dritten Phase: der Automation von Wissensarbeit. Nach der Studie von Frey und Osborne, die bei ihrer Veröffentlichung 2013 große Wellen geschlagen hat, weil sie davon ausging, dass jeder zweite Arbeitsplatz in den USA der Digitalisierung zum Opfer fallen könnte, ist die hitzige Debatte um die Ersetzungspotenziale der neuen Technologien glücklicherweise einer differenzierteren Betrachtungsweise gewichen.

Verschiedene Modelle anerkannter Arbeitsforschungsinstitute in Deutschland gehen inzwischen davon aus, dass sich Beschäftigungsgewinne und -verluste durch die Digitalisierung etwa die Waage halten, mit einem schwach positiven Beschäftigungssaldo. Wir werden aller Wahrscheinlichkeit nach also nicht mit einer Massenarbeitslosigkeit rechnen müssen. Die eigentliche Herausforderung wird weniger im Wegfall von Jobs und Berufen bestehen, als in der grundlegenden Veränderung von Tätigkeiten, zum Beispiel ihrer Ergänzung bzw. „Augmentierung“ durch Künstliche Intelligenz oder durch die Zusammenarbeit von Menschen mit Co-Bots. Dies ist auch eine Chance, wenn dadurch beispielsweise eintönige Routinetätigkeiten in der Verwaltung in Zukunft von Algorithmen erledigt werden können.

Unternehmen, die auf Dauer wettbewerbsfähig bleiben wollen, müssen sich in Zukunft hochadaptiv aufstellen.



Unternehmen, die auf Dauer wettbewerbsfähig bleiben wollen, müssen sich insofern in Zukunft als hochadaptiv aufstellen, wozu auch gehört, eine kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter*innen sicherstellen. Da wir heute aber noch nicht genau wissen können, welche Berufe und Qualifikationen in zehn oder 20 Jahren benötigt werden, gibt es für diesen grundlegenden Strukturwandel keine Masterpläne. Organisationen müssen sich deshalb zu Orten wandeln, an denen sich Arbeitgeber und Beschäftigte auf eine gemeinsame Lern- und Experimentierreise begeben, um die Zukunft ihrer Arbeitswelt sinnvoll zu gestalten. Wie so etwas gehen kann, hat zum Beispiel das Unternehmen Bosch mit seiner Fahrzeugelektronik-Sparte vorgemacht, die sich binnen weniger Jahre – und unter Beteiligung der Beschäftigten – in eine agile Organisation umgebaut hat.

Was sind die Ursachen für diese Entwicklung?

Schulz-Montag: Wesentlicher Treiber der Entwicklung ist natürlich die technologische Dynamik, die sich weiter beschleunigen wird. Dieser Wandel findet jedoch nicht isoliert statt, sondern ist eingebunden in globale gesellschaftliche und ökonomische Umfeldentwicklungen. Stichworte: Plattformökonomie, globale Wertschöpfungsnetzwerke und neue Geschäftsmodelle. Hinzu kommen aber auch veränderte Werthaltungen, beispielsweise der jüngeren Generation von Beschäftigten. Diese erwartet heute eher höhere Freiheitsgrade bei der Arbeitsorganisation und eine Unternehmenskultur mit einer eher moderierenden, auf die Selbstorganisationsfähigkeit von Menschen vertrauenden Führung. Der demografische Wandel spielt ihr da natürlich in die Hände, denn vor dem Hintergrund der Alterung und des Rückgangs an Erwerbspersonen müssen Unternehmen bereits heute eine Menge investieren, um begehrte Fachkräfte an sich zu binden. Schlechter sieht es bei den gering Qualifizierten aus, die kaum Zugang zu Fortbildungen haben und häufig in prekären Arbeitsverhältnissen verharren.



Ist auch hier die Corona-Pandemie ein „Brandbeschleuniger“? Und was bedeutet das für den Einzelnen und die Gesellschaft insgesamt?

Schulz-Montag: In punkto Digitalisierung auf jeden Fall, auch wenn da noch viel Luft nach oben ist, was die Verfügbarkeit digitaler Infrastrukturen angeht. Aber denken Sie beispielsweise an die – seit den 1980er Jahren währende – Debatte um das Für und Wider vom Arbeiten im Homeoffice. Corona hat diese Frage quasi über Nacht pragmatisch entschieden. Und die Entwicklung wird sich nach der Pandemie auch nicht einfach wieder zurückdrehen lassen. Das ist die positive Seite.

Die negative Seite ist, dass wir auch eine beschleunigte soziale und ökonomische Polarisierung erleben, etwa zwischen Gewinnerbranchen wie dem Online-Handel und Verliererbranchen wie dem stationären Einzelhandel. Diese Polarisierung lässt sich auch für verschiedene Beschäftigtengruppen durchdeklinieren:

Da sind die gutverdienenden Wissensdienstleister, die schon vor Corona zeitlich und räumlich flexibel arbeiten konnten, während die schlecht bezahlten Pflegekräfte natürlich nicht ins Homeoffice ausweichen können und weiter einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Da ist die berufstätige Mutter, die die Hauptlast bei Schulschließungen trägt und dafür mit Verdienstaufschlägen und anderen, auch langfristigen, Folgen für ihre soziale Absicherung und ihre Position in einer männlich geprägten Arbeitswelt bezahlt. Die Bildungskluft zwischen Kindern, die qua technischer Ausstattung und Milieuzugehörigkeit einigermaßen gut mit dem digitalen Homeschooling zurechtkommen und jenen, die an der Armutsgrenze leben und nicht einmal Zugang zu einem Computer oder Internet haben, hat sich noch einmal weiter vertieft. Es ist zu befürchten, dass sich diese und andere strukturelle Disparitäten durch die Corona-Pandemie beschleunigen und verfestigen werden.

Welche Auswirkungen hat das auf sozialstaatliche Sicherheitsversprechen?

Schulz-Montag: Noch haben wir die Mittel, um uns traditionellen Kriseninstrumentarien wie Kurzarbeitergeld und Hilfsfonds für notleidende Branchen über die Zeit zu retten, wobei diese auch nicht gleichmäßig allen Betroffenen zugutekommen und diejenigen, die immer schon ihre Geld an den Aktienmärkten verdient haben, ohnehin kaum Einbußen verzeichnen. Doch eigentlich ist offensichtlich, dass der Sozialstaat in seiner heutigen Verfassung nicht zukunftsfähig ist. Auf lange Sicht brauchen wir einen Umbau des gesamten Renten- und der sozialen Sicherungs

systeme, um den tiefgreifenden Veränderungen durch den demografischen, technologischen und sozioökonomischen Wandel wirksam Rechnung zu tragen. Diese Reform muss definitiv mehr Lösungen für Risikogruppen beinhalten, zum Beispiel für von Altersarmut betroffene, alleinstehende Frauen, Menschen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien, Niedrigqualifizierte und Langzeitarbeitslose.



Foto: Julia Baumgart



Foto: Ökobau

Kann ein bedingungsloses Grundeinkommen genug Sicherheit geben, um dem zunehmend flexibler werdenden Arbeiten den Schrecken zu nehmen?

Schulz-Montag: Nicht alle werden die Transformation der Arbeitswelt vollziehen können. Daher muss auch die Nicht-Erwerbstätigkeit sozial aufgewertet werden. Modellprojekte im In- und Ausland haben gezeigt, dass das bedingungslose Grundeinkommen (BGE) offenbar dazu beiträgt, dass sich die Menschen, die es beziehen, weniger gestresst fühlen, glücklicher und gesünder sind. Es ist aber natürlich kein Allheilmittel gegen Armut und Ausgrenzung. Ein bedingungsloses Grundeinkommen von, sagen wir, 1.000 Euro im Monat wird auch in Zukunft nicht den kompletten Lebensunterhalt abdecken, zumal in Städten mit steigenden Mieten. Aber es könnte helfen, die basalen Existenznöte von Menschen zu beseitigen und ihnen damit neue Freiräume für die eigene Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe zu eröffnen. Einfach so als Vertrauensvorschuss, ohne dafür zum Teil entwürdigende Bedarfs- und Bedürftigkeitsprüfungen durchlaufen zu müssen. Obwohl das BGE inzwischen eine Menge an prominenten Fürsprechern hat, hält sich bedauerlicherweise hartnäckig das Narrativ vom faulen Arbeitslosen, der sich auf Kosten der Allgemeinheit ein schönes Leben macht.

Auch sonst werden dem BGE viele falsche Fakten angedichtet, etwa zur fehlenden Finanzierbarkeit oder dem Ende des Sozialstaates, der sich durch ein BGE aus der Verantwortung ziehen würde. Wer sich eingehender mit den unterschiedlichen Konzepten für ein BGE beschäftigt, wird sehen, dass dem nicht so ist. Auch mit einem BGE wird es sozialstaatliche Unterstützungsangebote für Menschen, die krank sind oder sich nicht gut alleine organisieren können, geben müssen. Die große Mehrheit wird außerdem weiterhin arbeiten wollen, denn Arbeit hat eine wichtige integrative und identitätsstiftende Funktion. Das BGE würde jedoch die Verhandlungsmacht der Beschäftigten deutlich steigern und Arbeitgeber zwingen, bessere Arbeitsbedingungen anzubieten. Ganz unideologisch betrachtet, handelt sich beim BGE eigentlich im Kern um eine Steuerreform. Besserverdienende und Vermögende müssten das BGE ganz normal versteuern – womit auch das Argument der fehlenden Gerechtigkeit entkräftet wäre.

Ich bin sehr froh darüber, dass das DIW gemeinsam mit dem Verein Mein Grundeinkommen im kommenden Jahr ein groß angelegtes Pilotprojekt starten wird, denn wir brauchen mehr empirische Erfahrungen, wie so ein BGE konkret funktionieren könnte.