

## Kolumne Nr. 13/2018

### Damit die Digitalisierung nicht zum Jobkiller wird

*Erschienen in: Badische Zeitung v. 16. Mai 2018*

„Wir werden in Deutschland Vollbeschäftigung erreichen - nicht trotz, sondern wegen der Digitalisierung“, meint der für Digitalisierung zuständige Kanzleramtsminister, Helge Braun. Werden zukünftig wirklich automatisch mehr Jobs entstehen, als Stellen durch Roboter und Algorithmen verschwinden?

Niemand kann das exakt voraussagen, doch liegen inzwischen Hunderte von Studien zu diesem Thema vor. Dabei wurde die Zahl 47 prominent. So befragten Wissenschaftler im Jahr 2013 US-Computerexperten, wie viele Jobs in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren durch Digitalisierung wegfallen könnten. Die Antwort: 47 Prozent der Beschäftigten arbeiteten in Berufen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit. Besonders betroffen sind Routinejobs. Gilt diese Zahl auch für Deutschland? Nein, sagen die Experten des Mannheimer Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW): Es sind lediglich 12 %.

Im Frühjahr dieses Jahres kam eine Analyse des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) heraus – mit der beruhigenden Nachricht, dass sich bis zum Jahr 2035 die Zahl der Arbeitsplätze durch Digitalisierung kaum verändern wird. Doch dahinter verbirgt sich großer Wandel: Knapp vier Millionen Jobs werden zerstört, während vier Millionen neue Jobs entstehen werden.

War da nicht irgendwas? Ja, genau, derzeit gibt es eine Million offene Stellen in Deutschland, die nicht besetzt werden können, weil Menschen mit geeigneten Kompetenzen fehlen. Offensichtlich werden diese Stellen nicht automatisch besetzt. Der Kanzleramtsminister verteilt Beruhigungspillen, die wir nicht schlucken sollten.

Eine aktuelle Studie der Boston Consulting Group weist einen konstruktiven Weg. Nach Auswertung von 50 Millionen Stellenanzeigen in den USA wurden 15.000 Kompetenzen und 958 Stellen definiert – mit dem Ziel, Menschen, die ihren Job verlieren, vergleichbare Stellen mit ähnlichen Kompetenzen zuzuordnen. Die Ergebnisse sind beeindruckend. So könnten zum Beispiel Büroangestellten, deren Stellen automatisiert werden, 44 vergleichbare Stellen mit ähnlichen Kompetenzen (fast 90 Prozent Übereinstimmung) angeboten werden. Der Clou: Dort würden sie sogar mehr verdienen. Hinzu kommt, dass sie durch geeignete Weiterbildung ihr Einkommen mehr als verdoppeln könnten.

Weiterbildung ist der Kern der Lösung. Sie muss jedoch völlig neu gedacht werden. Moderne Weiterbildung ist wie Mittagspause mit Sandwich: Täglich in der Weiterbildungspause ein Lernhäppchen verzehren.

Wie könnte das konkret aussehen? Für Arbeitnehmer heißt es offen für Neues zu bleiben, unabhängig von der Qualifikation. Wer sich gedanklich weigert, sich auf die neuen Tätigkeiten einzulassen, der wird es sehr schwer haben. Die gute Nachricht: Soft skills wie Offenheit und Neugierde lassen sich bis ins hohe Alter weiterentwickeln und das mobile Internet ermöglicht den Zugang zum Weltwissen sowie zu Millionen von Lernvideos.

Für Arbeitgeber geht es darum, tägliche Weiterbildung in die Arbeitsabläufe zu integrieren. Das ist in einer Welt der ständigen Automatisierung von Tätigkeiten dringend geboten, aber noch wenig verbreitet. Führungskräfte sollten deshalb in Personalgesprächen, die für die bevorstehenden Aufgaben nötigen Kompetenzen aufzeigen und den Weg dahin ermöglichen. Denn Mitarbeiter müssen auf den Wandel der Tätigkeiten vorbereitet werden, damit sie neue Technologien nicht ablehnen.

Auf politischer Ebene ist Handlungsbedarf weit über den flächendeckenden Ausbau des schnellen Internets hinaus. Denn im Bereich der Weiterbildung herrscht Marktversagen. Es wird nicht soviel Weiterbildung angeboten, wie gesellschaftlich nötig wäre. Der Grund: Die Früchte der Weiterbildung werden auch von Dritten geerntet, die sich nicht an den Kosten der Weiterbildung beteiligt haben. Deshalb braucht es auch neue Instrumente.

Notwendig wäre es, durch Zusatzzahlungen in die Arbeitslosenversicherung sowohl die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs deutlich zu verlängern als auch automatisch Bildungsgutscheine zu erwerben. So entsteht ein Sicherheitsgefühl sowie zeitlicher und finanzieller Spielraum für den Erwerb von Kompetenzen. Sinnvoll wäre auch ein Facelift eines durch die Hartz-Reformen abgeschafften Instruments – dem Unterhaltsgeld. Dadurch stellen sich Arbeitslose bei Qualifizierung besser als bei Arbeitslosigkeit. Innovativ, weil präventiv, wäre ein steuerfinanziertes Bildungsgeld für Bildungswillige. So entsteht Kaufkraft für Bildungszwecke – analog zu einem Büchergeld, wie es Stipendiaten erhalten.

Nur wenn Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staat sich gemeinsam in Richtung moderner Weiterbildung bewegen, kann die Digitalisierung zu einer Erfolgsgeschichte für den deutschen Arbeitsmarkt werden.

Prof. Dr. Alexander Spermann lehrt an der FOM Hochschule für Erwerbstätige in Köln und als Privatdozent an der Universität Freiburg.

16. Mai 2018

Interviewanfragen per Telefon: 0160-3316021, per mail: spermann@alexander-spermann.de

Homepage: [www.alexander-spermann.de](http://www.alexander-spermann.de)

## **Literatur:**

Arntz, M. u. T. Gregory u. U. Zierahn (2018): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim

Frey, C.B. /Osborne, M.A. (2013): The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?, Oxford Martin School (September 2013).

Spermann, Alexander (2016): Industrie 4.0 = Mehr Roboter = das Ende von Routinejobs?, Wirtschaftspolitische Blätter, Nr. 2/2016, 335-346.

Spermann, Alexander (2017): Demografie + Digitalisierung = Vollbeschäftigung? ifo-schnelldienst, 70, Nr. 16/2017, 24.8.2017, 12-15.

World Economic Forum (2018): Towards a Reskilling Revolution, Insight Report in collaboration with Boston Consulting Group, Davos.

Zika, G. u. R. Helmrich u. T. Maier u. E. Weber u. M.I. Wolter (2018): Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle, IAB-Kurzbericht Nr. 9/2018.

## **Vor kurzem erschienene Kolumnen:**

Kolumne Nr. 12/2018: Sind Hartz IV-Empfänger arm?

Kolumne Nr. 11/2018: Obergrenzen für befristete Arbeitsverträge sind Scheinlösungen

Kolumne Nr. 10/2018: Wie ein Kompromiss in der Metallindustrie aussehen könnte

Kolumne Nr. 9/2017: 28-Stunden-Woche: Kostenschock, Produktivitätspeitsche und Startschuss für Tarifverhandlungen zu Arbeitszeitflexibilisierung

Kolumne Nr. 8/2017: Minijobs im Nebenerwerb sollten nicht abgeschafft werden

Kolumne Nr. 7/2017: Eine Arbeitsmarktagenda für die nächste Bundesregierung

Kolumne Nr. 6/2017: Mehr Tarifautonomie durch Tarifeinheits- und Mindestlohngesetz?