

«IN EINE SCHOCKSTARRE ZU VERFALLEN, IST SCHLICHT UNANGEBRACHT»

DIE FORTSCHRITENDE DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT SORGT
VIELERORTS FÜR VERUNSICHERUNG: WERDEN WIR SCHON BALD VON
ROBOTERN ERSETZT? STERBEN GANZE BERUFSFELDER AUS? UND
WIE WIRD SICH DIE ARBEITSWELT IN ZUKUNFT VERÄNDERN? IM INTERVIEW
MIT STEFAN PABST VOM SCHWEIZER THINKTANK W.I.R.E GEHEN WIR
DIESEN FRAGEN AUF DEN GRUND.

INTERVIEW



Bilder: Niklaus Spoerri

Stefan Pabst beschäftigt sich als Mitgründer des Schweizer Thinktanks W.I.R.E mit verschiedenen Fragen rund um die Zukunft des Arbeitsmarkts.

Herr Pabst, tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt hat es schon immer gegeben. Was unterscheidet die heutige digitale Revolution von anderen Umbrüchen wie zum Beispiel der Industrialisierung?

Der Hauptunterschied liegt zum einen in der Geschwindigkeit des Wandels – damit meine ich vor allem die erhöhte Taktzahl der Innovationen. Zur Zeit der Industrialisierung im 19. Jahrhundert haben sich Dampfmaschinen, Fließbänder und andere technologische Neuerungen über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten verbreitet. In der Digitalisierung geschieht technologischer Fortschritt um ein Vielfaches schneller. Der zweite wichtige Unterschied ist, dass die Digitalisierung anders als die Industrialisierung auch stark unseren Alltag durchdringt und verändert. Also nicht nur die Produktion von Waren und Dienstleistungen verändert sich, sondern auch in unserem Alltag erleben wir einen massiven Wandel in der Art, wie wir zum Beispiel mit Freunden kommunizieren, uns informieren oder lernen. Darüber hinaus lässt sich bemerken, dass in der ersten industriellen Revolution im Grunde Muskelkraft ersetzt wurde. Algorithmen hingegen sind heute in der Lage, Prozesse zu simulieren, die bis dato bei uns im Kopf stattgefunden haben: Dinge zu sortieren, auszurechnen, zu vergleichen, Muster zu erkennen. Tätigkeiten also, die im Dienstleistungssektor eine Rolle spielen. Auch das ist ein Unterscheidungsmerkmal der digitalen Revolution.

Wenn Algorithmen aber in Zukunft menschliche Denkarbeit übernehmen, machen wir uns dann nicht selber überflüssig? Droht uns der Verlust der Arbeit?

Nein, ganz und gar nicht. Momentan wird in der öffentlichen Debatte gerne mit einer düsteren Zukunftsvision gearbeitet, die Angst und Sorge verbreiten soll. Die Aussichten sind aber längst nicht so schwarz, wie viele Leute sie malen wollen. Wenn man sich ernsthaft mit der Frage auseinandersetzt, welche Tätigkeiten letztlich durch Algorithmen ersetzt werden könnten, ergibt sich ein differenziertes Bild der Entwicklung. Für eine Automatisierung braucht es Prozesse, die standardisierbar sein müssen, die immer nach dem gleichen Schema ablaufen. Nur solche repetitiven Tätigkeiten können tatsächlich von Robotern oder Maschinen übernommen werden. Aber nur, weil man einzelne Tätigkeiten ersetzen kann, werden nicht ganze Berufsfelder auf einen Schlag verschwinden. Richtig ist, sie werden sich verändern, und diejenigen Bestandteile, die standardisierbar sind, können ersetzt werden. Und wie in der Vergangenheit auch, wird sich dadurch die Produktivität erhöhen.

In welchen Berufsgruppen wird sich die Digitalisierung denn am stärksten bemerkbar machen?

Jeder Beruf – auch der eines CEOs – weist einen gewissen Anteil an standardisierbaren, repetitiven

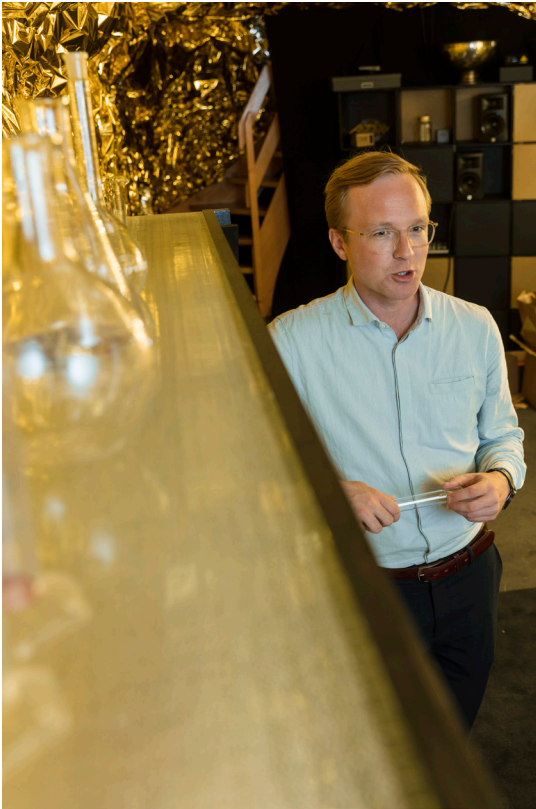
Tätigkeiten auf, die im Zuge der Digitalisierung von Maschinen übernommen werden können. Die Berufsbilder werden sich dadurch verändern. Und das werden sie schneller tun als in früheren Zeiten. Sicherlich gibt es Berufe, die davon stärker betroffen sind als andere. Einige Berufe werden in diesem Prozess auch tatsächlich verschwinden. Die jeweilige Wahrscheinlichkeit ist mit der Art der Tätigkeit verbunden. Telefonisten und aber auch Juristen und Buchhalter sind zum Beispiel eher davon betroffen, weil ihre Tätigkeiten nach klar definierten Vorgaben ablaufen. Ich glaube aber, dass die reine Fokussierung auf diese Frage der falsche Weg ist, mit den aktuellen Herausforderungen umzugehen. Wir wären besser beraten, wenn wir überlegen, was wir in der Gegenwart tun können, um den Wandel aktiv zu gestalten.

Wie können wir uns also heute schon auf diese Veränderung einstellen?

Zunächst, indem wir sie nicht dämonisieren. Es wäre gelogen, zu behaupten, dass hier aktuell keine tiefgreifende Veränderung vonstattgeht. Aber das bestehende Narrativ in der öffentlichen Diskussion ist stark negativ gemünzt, ein Denken in Chancen wird als naiv oder neoliberal verurteilt – und dabei wäre jetzt der Zeitpunkt, etwa die Sozialsysteme auf die Veränderungen einzustellen. Wie sich der Wandel auf uns und unser Berufsleben auswirken wird, hängt zum grossen Teil auch davon ab, wie wir mit dieser Situation umgehen und wie wir über die Veränderungen sprechen. Treibt uns nur die Angst und die Frage um, welche Berufe bald schon überflüssig sein werden? Oder begreifen wir das alles als eine natürliche Veränderung, die eine Anpassung der menschlichen Kompetenzen und der Bildungssysteme nötig macht? Es macht einen Unterschied, ob man diese Debatte konstruktiv führt und die Chancen der Digitalisierung erkennt oder ob man in eine Schockstarre verfällt und ausschliesslich auf das bedingungslose Grundeinkommen als Lösung setzt – wengleich diese Überlegungen als Alternative zum bestehenden Sozialsystem sehr wichtig sind.

Sie fordern einen konstruktiven Umgang mit der Digitalisierung. Welche Kompetenzen braucht es dafür im besonderen Masse?

Eine Schlüsselkompetenz im Zeitalter der Digitalisierung ist die Eigenverantwortung. Kaum jemand, der heute am Anfang seines Erwerbslebens steht, wird seinen erlernten Beruf in unveränderter Art und Weise bis zum Rentenalter ausüben. Berufsbilder werden sich im Laufe eines Lebens massiv verändern – oder durch ganz neue Beruf ersetzt werden. Es wird nicht mehr die eine Karriere in festgeschriebenen Bahnen geben, Laufbahnen werden



Es braucht einen aktiven und positiven Umgang mit den Chancen, die durch die Digitalisierung am Arbeitsmarkt entstehen.

mehr Brüche haben. Um dabei den Anschluss nicht zu verlieren, braucht es einen eigenverantwortlichen Umgang im Bereich von Aus- und Weiterbildung. Das Stichwort heisst lebenslanges Lernen. Und dennoch bleibt festzuhalten, dass es auch in Zukunft Menschen geben wird, deren Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt zu wenig gefragt sind. Deshalb braucht es ebenso dringend Impulse, um die Solidarität in der Gesellschaft zu stärken.

Und wie soll dieses lebenslange Lernen in der Praxis aussehen?

Es müsste möglich sein, dass man in Zukunft an ganz verschiedenen Stellen in der Biografie etwas erlernt. Nicht wie früher, wo man im Grunde nur im ersten Drittel des Lebens sein Wissen erworben hat und davon dann bis zur Rente zehren konnte. Auch Weiterbildungen und Spezialisierungen, wie wir sie heute kennen, sind für die Zukunft nicht zielführend. Es müsste auch die Möglichkeit geben, an irgendeinem Punkt im Erwerbsleben noch einmal etwas ganz Neues zu lernen.

Könnte das auch eine Chance für diejenigen Menschen sein, die bis anhin als klassische Verlierer der Digitalisierung gelten?

Absolut. Wenn heute jemand mit Mitte 50 den Job verliert, sieht es auf dem Arbeitsmarkt in der

Tat nicht sehr gut aus. Hier müsste man genauer herausfinden, welche Kompetenzen eine Person aufgrund ihrer Lebenserfahrung hat und wo sie diese einsetzen könnte. Das können Bereiche wie Pflege oder Kinderbetreuung sein – kurzum alles, was Empathie erfordert. In genau diesen Bereichen werden wir aufgrund des demografischen Wandels in Zukunft auch vermehrt Unterstützung brauchen. Und das sind Aufgaben, die man auch im fortgeschrittenen Alter noch gut erlernen kann.

Also, im Sinne einer Berufslehre für Erwachsene?

Die Berufslehre für Erwachsene ist keine Patentlösung, aber sie kann funktionieren. Man sollte in jedem Fall Menschen schneller Dinge ausprobieren lassen – ähnlich wie bei einem Praktikum. Ältere Arbeitnehmende könnten so zum Beispiel in drei verschiedene Berufe hineinschnuppern und herausfinden, ob etwas zu ihnen passt. Wer mit 50 nicht mehr in seinem alten Beruf arbeiten kann, der sollte schnell etwas Neues ausprobieren können, und wenn es gefällt, dann vertiefen und so eine neue Aufgabe finden. Nicht erst vertiefen und dann nach zwei Jahren feststellen, dass einem der Job gar nicht gefällt. Testen ist im Zeitalter der Digitalisierung sowieso das A und O – für jeden Einzelnen und auch für die Unternehmen. Man kann vieles nicht aus der Theorie beurteilen, man muss es ausprobieren. Nur so kann man sehen, ob es funktioniert.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Interview: Heike Isselhorst