Michael Kroheck

NEULAND

Arbeiterlosigkeit ist kein

PROBLEM

Arbeiterlosigkeit ist kein Problem, sondern das Ziel

Ein Essay über ein vorübergehendes Phänomen

Stepstone CEO Sebastian Dettmer hält die Arbeiterlosigkeit neben der Klimakrise für die größte Herausforderung des 21. Jahrhunderts.

Wenn er sich da mal nicht täuscht... 😊

Statt uns gleich auf das Thema Arbeiterlosigkeit zu stürzen, werfen wir doch mal einen Blick auf das Thema Digitalisierung. Wissenschaftler der Oxford University berechneten bereits 2013 in einer Studie, dass mehr als 50% aller europäischen Arbeitsplätze von Maschinen verdrängt werden könnten. Und das in den kommenden 20 Jahren (von denen nahezu 10 schon vorbei sind...). Gott sei Dank dauern Veränderungen in von Menschen dominierten Systemen immer länger, als von Propheten und Wissenschaftlern prognostiziert. Das liegt an der Trägheit unserer Masse, die Veränderungen gern auf die lange Bank schiebt, quasi aussitzt und erst dann in Angriff nimmt, wenn der Karren schon fast nicht mehr aus dem Dreck zu ziehen ist. So auch bei der Digitalisierung. Klar, könnte sie viel schneller vonstatten gehen, wenn man denen Glauben schenkt, die damit ihr Geld verdienen. Aber wer will das schon? Kostet Geld, ist anstrengend und unbequem. Und: kostet Arbeitsplätze. Experten sprechen davon, dass ein digitalisierter Arbeitsplatz rund vier konventionelle Arbeitsplätze ersetzt. Da bekommt der Begriff Industrie 4.0 auf einmal einen schalen Beigeschmack...

Könnte es also sein, dass Arbeiterlosigkeit vielleicht nur ein „vorübergehendes“ Phänomen der kommenden 20-30 Jahre ist und der Tatsache geschuldet, dass Europa, speziell Deutschland in Sachen Digitalisierung zu langsam vorankommt? Schauen wir etwas genauer hin.

Der Begriff „Arbeiterlosigkeit“ ist gar nicht so neu. Er stammt von dem österreichischen Philosophen Günther Anders, der diesen schon in den 1980er-Jahren nutzte. Zitat: „Worauf heutige Unternehmer aus sind, und das nicht nur in der kapitalistischen Welt, ist nicht Arbeiterlosigkeit des Arbeiters, sondern Arbeiterlosigkeit ihrer Betriebe.“ (Quelle: „Die Antiquiertheit des Menschen“, C.H. Beck Verlag 1987). Was der publizierende Pessimist Anders damit meinte, ist folgendes: inmitten der dritten industriellen Revolution verwendete er den Begriff, um damit ein düsteres Bild der Arbeitgeber zu malen, deren erklärtes Ziel es sei, die Produktion voll zu automatisieren und dadurch auf den Menschen verzichten zu können, weil a) zu teuer, b) zu fehleranfällig und c) von Zeit zu Zeit krank oder unpässlich. Für Anders war Arbeiterlosigkeit also kein Problem, sondern ein Ziel, wenn nicht gar: das Ziel.

Das erklärte Ziel der Digitalisierung ist also, dass mehr und mehr Jobs (ich sage bewusst nicht Berufe) durch Automatisierung und Digitalisierung ersetzt werden. Der Masterplan lautet also: digital rein - Mensch raus. Ist das schlimm? Kommt drauf an...

Im unteren Lohnsegment und speziell im Bereich der Niedriglöhne halte ich das ehrlich gesagt für keinen besonderen Verlust. Es gibt immer noch viel zu viele Jobs, die im Grenzbereich zur Menschenunwürdigkeit angesiedelt sind. Diese durch automatisierte Prozesse zu ersetzen, halte ich für einen Segen, nicht für einen Fluch. Aber das mögen die betroffenen Menschen vermutlich zunächst anders sehen. Da solche Jobs nicht von allein verschwinden, könnte man per Gesetzgeber etwas nachhelfen: z.B. den Mindestlohn für diese wie David Graeber sie nennt „Bullshitjobs“ so weit nach oben fahren, dass es wirtschaftlich unrentabel wird, solche Jobs mit Menschen zu besetzen. Ich denke da z.B. an Kurierfahrer für Essens-Schnelliefersdienste. Das können in ein paar Jahren Drohnen oder selbstfahrende Last-Mile-Transporter erledigen.

Anders ist die Sachlage schon im Bereich der seit der Pandemie als „systemrelevant“ eingeschätzten Berufe. Hier muss dringend ein Umdenken stattfinden. Auf der Liste der bestbezahlten Berufe stehen Investmentbanker, Wertpapier- oder Devisenhändler, dicht gefolgt von Rechtsanwälten und Steuerberatern. Deren aller Beitrag zum Gemeinwohl ist bestenfalls niedrig, nicht selten gering. Würde ein Teil dieser Berufsgruppe morgen nicht mehr zur Arbeit erscheinen, nähme die Gesellschaft davon weitestgehend keine Notiz. Doch wenn in einer Stadt wie Berlin die Müllabfuhr ausfällt, in Hamburg das Pflegepersonal in Krankenhäusern oder in Frankfurt die Altenpfleger – dann haben wir ein echtes Problem – das hat uns die Pandemie eindrücklich gezeigt. Wenn es Arbeiterlosigkeit in diesem Segment gibt, dann doch vor allem, weil keiner Lust darauf hat, unter diesen monetären Bedingungen zu arbeiten. Denn über die Sinnhaftigkeit eines Pflegeberufs braucht man nun wahrlich nicht zu streiten. Ergo: systemrelevante Berufe müssen anständig bezahlt werden. Das hätte zur Folge, dass mehr Menschen diese Berufe erlernen und damit ihren ganz persönlichen Beitrag zum Rückgang der Arbeiterlosigkeit leisten.

Noch spezieller ist die Situation im Bereich der Fachkräfte. Hier hat Sebastian Dettmers natürlich nicht unrecht, wenn er vom Problem der „Arbeiterlosigkeit“ spricht. Und für viele Unternehmen fängt das Problem ja gerade erst an. Dennoch beharre ich auf der These: schnellere Digitalisierung und Automatisierung lindert den Schmerz der Arbeiterlosigkeit. Für die Unternehmen wohl gemerkt, nicht für die betroffenen Menschen, die ihre Arbeit verlieren.

Schon heute gibt es ja einen nicht zu unterschätzenden „Missfit“ zwischen den Bedarfen der Industrie an qualifizierten Fachkräften und den auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Qualifikationen. Die Herausforderung besteht also insbesondere darin, Menschen aus der „Missfit-Grauzone“ zu „qualifizieren“ oder schlicht die Ansprüche bzw. Anforderungen an Bewerber zu überdenken. Vielleicht ist ja das Problem der Arbeiterlosigkeit auch ein Problem von mangelnder Weiterbildung in Betrieben und vor allem fehlender Bereitschaft zur Ausbildung von eigenem Nachwuchs! Denn speziell in der Provinz und ländlicher Diaspora scheint das Problem, nicht ausreichend Fachpersonal zu finden, deutlich geringer verbreitet, als in Ballungszentren. Aufgrund der Immobilität von Mitarbeitern einerseits und fehlendem Angebot auf dem Arbeitsmarkt, haben Unternehmen „auf dem Land“ schon von jeher mehr Augenmerk auf das Heranbilden des eigenen Personalnachwuchses gelegt.

Wie passen also Dettmers Problemtheorie und Anders Lösungstheorie in Sachen Arbeiterlosigkeit zusammen? Stehen sie im Widerspruch? Ich denke nicht. Beide kommen von unterschiedlichen Standpunkten und Perspektiven – und beide haben auf ihre Weise Recht. Betrachtet man die beiden Thesen auf der Zeitachse, wird sich Arbeiterlosigkeit vermutlich nicht analog zur Klimakrise als eine Bedrohung der menschlichen Existenz auf dem Planeten ausbreiten. Statt dessen wird die Digitalisierung und Automatisierung zahlreiche Lücken schließen – speziell in den Bereichen, in denen es um „niedere Arbeiten“ oder unproduktive Arbeit geht. Doch auch bei vermeintlich qualifizierteren Berufen wird die Automatisierung nicht halt machen (z.B. Lagerverwaltung, Dokumentation etc.) - und sie werden verschwinden. Das dauert ein paar Jahre (na ja, wohl eher Jahrzehnte) länger, aber vermissen wird sie keiner. Im Jahr 1800 waren fast drei Viertel der Europäer Landwirte. Hundert Jahre später kaum noch ein Drittel, noch mal hundert Jahre später weniger als 5%. Aber Massenarbeitslosigkeit gab es zu keiner Zeit. Arbeiterlosigkeit aber auch nicht. So wie heute Millionen Menschen weltweit in Berufen arbeiten, die es vor 20 Jahren noch gar nicht gab, so werden Menschen, die aufgrund der Digitalisierung und Automatisierung wegfallen, neue Aufgaben finden. Dass es dabei Verluste geben wird, ist für das Individuum bedauerlich, aber hält die Transformation des Systems nicht auf. Klingt hart? Ist es auch... Am Ende sind Arbeiterlosigkeit und Arbeitslosigkeit die zwei Seiten einer Medaille!

Ob Arbeiterlosigkeit also ein Problem oder das erklärte Ziel ist, macht am Ende für das betroffene Individuum keinen Unterschied. Es gibt „aussterbende Berufe“ und es gibt „neugeborene Berufe“ – also Augen auf bei der Berufswahl, kann man der GenZ nur motivierend zurufen. Und letztlich lösen wir das Problem nicht, indem wir nur auf den Arbeitsmarkt selbst schauen, sondern wir müssen vermutlich deutlich mehr Flughöhe haben, um zu erkennen, dass es dazu mehr bedarf: die Einführung von Patch-Work, die Erfindung des Teilzeit-Managers/Managerin und das bedingungslose Grundeinkommen.

All das sind wichtige Einflussfaktoren, die einerseits den sozialen Frieden garantieren und darüber hinaus der breiten arbeitenden Bevölkerung Zugang zu dem nennen, was wir so liebevoll „New Work“ nennen. Die „Arbeiterlosigkeit“ ist nämlich die falsche Perspektive auf das Phänomen. Sie beschreibt den Mangel, der eigentlich Fülle sein sollte. Als Frithjof Bergmann in den 80er Jahren den Begriff New Work erfand, dachte er an eine weitgehende Befreiung vom Zwang zur Arbeit. Eine greifbare Chance, die wir gerade verpassen, wenn wir uns erneut nur mit dem Problem beschäftigen, statt auf dessen Ursachen zu schauen. Die Demografie und ihre Auswirkungen sind eine vermeintlich leichte Erklärung für das Phänomen der Arbeiterlosigkeit, weil so kohärent abgeleitet werden kann, was sich rein mathematisch als logisch ergibt. Aber die wahren Ursachen sind deutlich komplexer, da sich nämlich das „Wesen der Arbeit“ verändert.

Als Wissensgesellschaft am Übergang zur Kompetenzgesellschaft muss sich jeder einzelne vielleicht nicht mehr fragen, welchen Beruf erlerne ich oder in welchem Beruf arbeite ich, sondern welchen Beitrag leiste ich mit meiner Tätigkeit für die Gemeinschaft oder die Gesellschaft? Oder – um es philosophischer zu formulieren: wie diene ich der Welt oder gar dem Universum? In einem solchen Wertekontext würden Berufe entstehen, die die Welt dringend benötigt. Und es wären Berufe, deren Ausübung zutiefst glücklich machen und einen fast schon unvorstellbaren Nutzen stiften würden!

Klingt zu schön, um wahr zu sein? Nein. Im Gegenteil: Klingt zu schön, um es nicht zu versuchen! Denn es ist Zeit, sich ernsthafte Gedanken über das Wesen der Arbeit im 21. Jahrhundert zu machen!

Über uns

Unser Credo

Wir glauben daran, dass Unternehmen besonders erfolgreich sind, wenn sie ihren MitarbeiterInnen ermöglichen, voller Leidenschaft und Erfüllung jeden Tag das tun, was sie am besten können.

Denn Menschen, die im Zentrum ihrer Talente und Leidenschaften arbeiten, entfalten ihr volles Potential zum Nutzen des Unternehmens - und darüber hinaus für eine Wirtschaft und deren Gesellschaft.

Und so gestalten wir gemeinsam die Arbeitswelt von Morgen!

Wir sind ein spezialisierter Organisations- und Personalentwicklungs-Dienstleister. Unser Schwerpunkt liegt in den beiden Bereichen:

New.Work

– Ideen, Konzepte und Projekte für die Arbeitswelt von morgen – individuell, umsetzungs-orientiert, pragmatisch und wirkungsvoll

New.Placement

– Etablierung einer Trennungskultur und von Trennungsritualen mit einem positiven Fokus auf die Chancen eines Neuanfangs, z.B. in der Selbständigkeit – oder:
Re.Placement: der Wechsel einer Führungsperson in ein neues Aufgabengebiet

NewFOUNDERS

– Intrapreneurship und unternehmerische Selbständigkeit im Fokus der eigenen Unternehmensentwicklung

Kontakt:

Newland.Consulting GmbH

Poststraße 33

20354 Hamburg

Email: contact@newland.de

Fon: -49 40 1807 6391