

Die Zukunft der Arbeit gemeinsam gestalten

Gehen wir ängstlich in die neuen Zeiten oder packen wir sie lustvoll an? Die Schaffarei der AK zeigt: Spannender als jeder Krimi offenbart sich die Zukunft der Arbeit auch als Zukunft unserer Gesellschaft.

AUSSICHT. „Wer über das gute Leben nachdenkt, darf die Arbeit nicht ausklammern“, betont AK-Präsident Hubert Hämmerle. Denn Arbeit und Leben bedingen einander. Sie dürfen keine Gegensätze sein. Aber werden sie nicht immer mehr dazu?

Hier die Unternehmen, die händelnd Fachkräfte suchen, um immer mehr immer schneller und besser zu produzieren. Dort die Menschen, denen die Erwerbsarbeit nicht mehr alles gilt, die Familie und Freizeit betonen wollen. Hier die Automation, die Fabrikhallen leer fegt, dort die Menschen, die Arbeit brauchen, um das Leben bezahlen zu können. Hier stetig wachsende Anforderungen, dort Burn-out. Hier das lebenslange Lernen, dort die Angst vor dem Versagen.

Wie wird sie sein, die Zukunft der Arbeit? Wie lange werden wir überhaupt arbeiten müssen? Oder dürfen? Schlurfen angesichts der Bevölkerungsentwicklung demnächst Greise durchs Büro? Und werden wir überhaupt noch Arbeit haben in der Zukunft? Oder werden Vordenker wie Hannah Arendt, Ralf Dahrendorf oder Jeremy Rifkin mit ihrer Rede vom „Ende der Arbeit“ Recht behalten?

Im Vorfeld der Schaffarei haben wir mit Experten in Theorie und Praxis gesprochen. Fazit: Es wird spannend, aber nicht düster. Geradezu „lustvoll“ treten dieser schleierhaften Zukunft etwa Menschen wie der Dornbirner Zukunftsforscher Klaus Kofler entgegen.

Längst im Gange

Die Zukunft hat ja längst begonnen. Ob bei Vorarlbergs größtem Arbeitgeber, dem Höchster Beschläge-Hersteller Blum, der sich eben anschickt, die Kernarbeitszeit aufzu-

Klaus Kofler: „Die alte Welt stirbt gerade, die neue aber ist noch nicht vollkommen sichtbar. Das ist die Zeit der Angstmacher.“



lösen, oder in den kleinen Teams der Omicron Electronics GesmbH, die sich weitgehend eigenständig organisieren. Der Rankweiler Automobilzulieferer Hirschmann Automotive macht in der „smart factory“ Millionen von Daten nutzbar. Dort blättern Schichtleiter nicht mehr durch 15 Seiten dicke Fertigungsaufträge. Sie arbeiten am Tablet. So wie illwerke vkw ihr tausende Kilometer langes Energienetz immer mehr virtuell überwacht: mit GPS-Empfänger und Tablet oder AR-Brille.

Kein Zweifel: Die Zukunft der Arbeit ist digital. Mit derselben Selbstverständlichkeit, mit der rund 80 Prozent der Österreicher über 14 ihr Smartphone bedienen, durchwirkt die unsichtbare Macht zwischen 0 und 1 die Arbeitswelt. Das tut sie lange schon. Die Folge: Arbeitsplätze verschwinden, neue entstehen. Roboter übernehmen Routineaufgaben. Der klassische Maschinenbediener hat bald schon ausgedient. Der qualifizierte Mitarbeiter in Instandhaltung und Wartung sowie Prozessüberwachung hingegen ist (noch) ersehnte Mangelware.

Die größte Herausforderung der Digitalisierung aber packt Zukunftsforscher Klaus Kofler in einen Satz: „Wir müssen den analogen Menschen in einer funktionierenden Symbiose mit dieser Welt der Digitalisierung verbinden.“ Das eröffnet ungeahnte Möglichkeiten. Denn wir stehen an der Schwelle zu einer Welt, in der die alten Modelle der industriellen mechanischen Vergangenheit nicht mehr taugen. Die neuen Strategien wollen erst entwickelt werden. „Die Welt

stirbt gerade, die neue aber ist noch nicht vollkommen sichtbar. Das ist die Zeit der Dilettanten, der Angstmacher und Scharlatane, der Geister und Dämonen.“ Aus diesem Grund spricht Kofler nicht darüber, wie wir künftig leben werden. „Das wäre Humbug.“ Wohl aber darüber, „wie wir leben könnten“. Denn die Zukunft birgt beileibe nicht nur Schrecken, wenn etwa die UN den Teufel des millionenfachen Arbeitsplatzverlustes an die Wand malt. Die Zukunft, das bedeutet auch enormes Potenzial. Kofler denkt stellvertretend an Watson, den Superrechner von IBM, der 80 Billionen Rechenschritte in der Dauer eines Wimpernschlags ausführen kann ...

Neue Qualifikationen

Den Beschäftigten der Zukunft verlangt das viel ab. Flexibel müssen sie sein, darin sind sich alle einig. Flexibel und lernbereit. Aber die Anforderung gilt auch für die Arbeitgeber. Verlangen die neuen Arbeitszeitmodelle Verfügbarkeit rund um die Uhr, gehen sie zulasten der Arbeitnehmer. Die Folgen wären unabsehbar. Arbeitsmediziner wissen das. So hat sich die Anzahl der Fehlzeiten durch psychische Erkrankungen seit Mitte der 1990er-Jahre in Österreich verdreifacht.

Beweisen aber beide Verantwortungsbewusstsein, werden die Nine-to-five-Jobs durch freiere Arbeitsplätze mit mehr Gestaltungsspielraum ersetzt. Wann und wo Arbeit erledigt wird, spielt immer weniger eine Rolle. Arbeitnehmer werden mündiger. Der US-amerikanische Soziologe Paul Hayspricht von „Kulturell-Kreativen“, die das Ruder übernehmen. Der Begriff zielt weit über die Arbeitszeit hinaus. Er beschreibt einen neuen Typus des Arbeitnehmers: Soziale Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Eigenverantwortung sind ihnen wichtig, Lebensqualität spielt eine große Rolle. Sie wollen nicht mehr alles schlucken, sondern die Dinge selbst in die Hand nehmen.

Weiterbildung als Grundton

Die Zukunft der Arbeit wird dick und rot mit „Weiterbildung“ über-titelt. Nur wer am Ball bleibt, wird bestehen. Die Bereitschaft dazu den Arbeitnehmern abzuverlangen, ist die eine Sache. Ihnen die nötige Zeit dafür zu lassen, die andere. Lernen zeigt heute schon vielerorts ein anderes Gesicht: Die deutsche

Unternehmensgruppe Festo mit weltweit 20.000 Mitarbeitern hat für die Aus- und Weiterbildung eine Ideenschmiede und Lernfabrik installiert. Der Weg weist von der manuellen zur intellektuellen Zusammenarbeit. Deshalb verringert die Digitalisierung die soziale Kommunikation auch nicht – soziale Kompetenz wird nötiger denn je. Das Siemens Elektronikwerk Amberg – 2018 mit dem „Industrie 4.0-Award“ ausgezeichnet – schickt seine Mitarbeiter in der Fertigung samt und sonders zum Moderations- und Kommunikationstraining. Das Unternehmen honoriert gute Ideen gesondert: Rund eine Million Euro werden jährlich an Mitarbeiter für deren Verbesserungsvorschläge ausgeschüttet.

Aber das allein genügt nicht. Zukunftsforscher Klaus Kofler moniert, dass die Jugend von heute mit den Mitteln von gestern für morgen ausgebildet wird. „Sie lernen in Systemen, die es so nicht mehr gibt. Dabei müsste man sie vielmehr in Skills ausbilden. Im kritischen Denken unterrichten ...“

Immer mehr Höherqualifizierte

Die Lust am lebenslangen Lernen gilt als eine der Kernkompetenzen in der Zukunft der Arbeit. Und die Gesellschaft verändert sich dorthin, wenn auch schleppend. Tatsächlich sinkt die Zahl der Geringqualifizierten Jahr für Jahr. Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) sagt voraus, dass der Anteil der Hochqualifizierten am Arbeitskräfteangebot EU-weit von 31,2 Prozent im Jahr 2013 auf rund 38 Prozent bis zum Jahr 2025 steigen wird. Der Anteil der Geringqualifizierten hingegen, die im Jahr 2000 mit rund 31 Prozent noch fast ein Drittel des Arbeitskräfteangebotes ausmachten, dürfte von 21,5 Prozent im Jahr 2013 bis 2025 weiter auf unter 14 Prozent sinken.

Arbeitszeit verteilen

Studien belegen, dass die übliche 40-Stunden-Woche keineswegs das Nonplusultra darstellt

UNGERECHT. Vielleicht bringt die Zukunft der Arbeit noch in ganz anderer Hinsicht eine gerechtere Gesellschaft hervor. Dann nämlich, wenn die Arbeit gerecht verteilt wird. Das ist sie derzeit nicht. Die AK hat das bereits 2015 österreichweit untersucht: 610.000 Menschen bzw. 17,5 Prozent aller unselbstständig Erwerbstätigen wollten demnach ihre Arbeitszeit verringern. 304.000 Menschen (8,7 Prozent) wollten sie erhöhen. Vollzeitarbeitskräfte wollten durchschnittlich um eine Stunde und 48 Minuten pro Woche kürzer, Teilzeitarbeitskräfte um zwei Stunden und 42 Minuten länger arbeiten. Saldiert man die Arbeitszeitwünsche, ergibt sich ein Wunsch nach einer Arbeitszeiter-



Schaffarei
Jede Menge Artikel, Interviews, ein Glossar zur Zukunft der Arbeit unter schaffainvorarlberg.at



Die Schaffarei der AK – Vorarlbergs erst verständlich erbringen und sie denkt üb

Erwerbstätige in Österreich nach abgeschlossener Schulbildung, 2004 und 2014

	2004	2014	Veränderung	
			absolut	in Prozent
Pflichtschule	620.700	536.800	-83.900	-13,5 %
Lehrabschluss	1.426.200	1.560.000	+133.800	+9,4 %
BHS	560.000	553.800	-6.200	-1,1 %
Höhere Schule	594.400	744.100	+149.700	+25,2 %
Universität, Fachhochschule	475.500	718.100	+242.600	+51,0 %
Gesamt	3.676.800	4.112.800	+436.000	+11,9 %

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Jahresdaten

kürzung im Ausmaß von 50.000 Vollzeitarbeitsplätzen.

Die Arbeitszeit umzuverteilen, hätte zahlreiche Effekte. Erst im Juni 2019 haben britische Forscher eine Studie publiziert, für die Daten von 71.000 Berufstätigen aus der größten soziologischen Langzeitstudie der Welt ausgewertet wurden. Fazit: Schon wenige Arbeitsstunden heben die psychische Gesundheit.

Die Studie zeigt, dass die 40-Stunden-Woche keineswegs grundsätzlich gut für den Menschen ist. „Langfristig könnte eine Vier-Tage-Woche Standard oder Urlaubszeiten ausgeweitet werden“, schreiben die Forscher. Aber wie sähe es dann mit den Löhnen aus ...? Das ist die andere Frage.