Science-Fiction auf dem Arbeitsmarkt

Autor(en): **Hess, Ingrid**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO**

Band (Jahr): **114 (2017)**

Heft 1

PDF erstellt am: **19.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-839734

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Science-Fiction auf dem Arbeitsmarkt

Work Smart, Home-Office, Crowdworking. Die Digitalisierung verändert den Arbeitsmarkt in immer schnellerem Tempo und tiefgreifend. Neue Arbeitsformen, Flexibilisierung, neue Anforderungsprofile für viele Berufe können für Arbeitnehmer eine Chance – oder auch ein Risiko sein.

Wie einst die Nutzbarmachung der Elektrizität und die Automatisierung, ist die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien dabei, die Gesellschaft und Wirtschaft tiefgreifend umzugestalten. Neue Arbeitsanforderungen, Flexibilisierung von Ort, Zeit und Organisation – die Arbeitswelt verändert sich stark und für viele zunehmend spürbar. Betrachtet man Bilder von arbeitenden Robotern, glaubt man sich in einem Science-Fiction-Film und doch sind sie Realität. «Taxifahrer, Kassierer und Buchhalter wird es in 20 Jahren als Beruf nicht mehr geben.» So war 2016 in einem Artikel in der Neuen Zürcher Zeitung zu lesen. Andere sehen die Callcenter-Telefonisten vor dem Verschwinden. Aber auch Apotheker sind auf der Suche nach neuen Aufgaben, da der Medikamentenverkauf mehr und mehr auf Online-Plattformen abwandert; auch Aufgaben von Ärzten, Ökonomen und Juristen werden von Online-Plattformen und anderen digitalen Anbietern übernommen – zumindest einzelne. Und auch die klassische Büroarbeit ist immer weniger gefragt und wandelt sich im Zuge der digitalen Möglichkeiten stark.

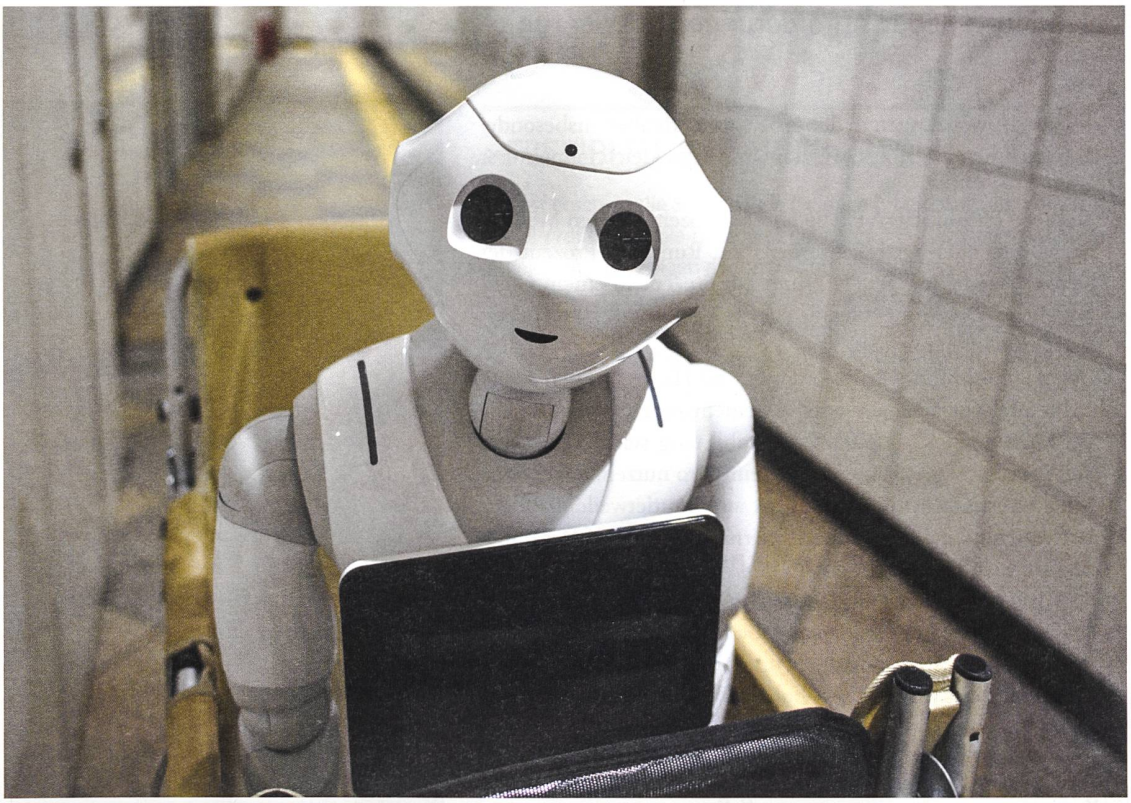
Wir werden seit wenigen Jahren und auch das in immer kürzeren Abständen von Studien aufgeschreckt, fast täglich können wir in den Medien Artikel zum Thema lesen, auch sie versuchen all die laufenden Veränderungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt zu erfassen und suchen Antworten auf die vielen Fragen, die sich stellen: Wird die klassische Arbeit, wie wir sie kennen, schon bald nicht mehr existieren? Welche Stellen gehen verloren, welche neuen Arbeitsplätze und Berufe werden geschaffen? Wie werden wir arbeiten? Was sind das für «Arbeiter», die in der Zukunft top qualifiziert sein werden? Wer sind die Verlierer der schönen neuen Arbeitswelt? Welche Chancen bietet die Arbeit der Zukunft für Menschen ohne Berufsausbildung oder ohne profunde Computerkenntnisse? Welche Chancen haben ältere Arbeitnehmer, die «digital immigrants», die erst im Erwachsenenalter mit der digitalen Welt in Berührung kamen und nun von den Jungen, den «digital natives», links überholt werden?

Die Arbeitsmaschinen ersetzen längst nicht mehr nur schlichte Routine-Jobs und Fabrikarbeit. Eine weltweit vielzitierte Studie der Oxford-Universität nahm vor drei Jahren den Arbeitsmarkt der USA unter die Lupe. Sie stellte in Aussicht, dass nahezu jeder zweite Job innerhalb der nächsten 20 Jahre der Automatisierung zum Opfer fallen könnte. Auch wenn die Prognosen in anderen Studien (9 Prozent gemäss OECD, «Automation and independent work in a digital economy» 2016) weit weniger drastisch tönen, die Veränderungen in vielen Berufen infolge von Digitalisierung und Roboterisierung sind fundamental. Auch wenn die Entwicklungen in Wirtschaft und Arbeitsmarkt langsam fortschreiten. Plötzlich könnte es dann ganz schnell gehen, glaubt man dem Studienautor aus Oxford, Michael Osborne. Werden die technischen Hindernisse mit den neuen digitalen Technologien dereinst gelöst, könnten sehr viele Jobs sehr schnell verschwinden.

Auch wenn man diesen Extremszenarien nicht glaubt, auch die OECD-Studie geht zumindest davon aus, dass die Berufe sich sehr stark wandeln und für jeden vierten Beruf die Hälfte der Tätigkeiten komplett neu sein wird.

Kernaufgabe Bildung

Auch hierzulande sind viele Fragen noch unbeantwortet. Die Schweiz sei gut vorbereitet auf die Entwicklungen, stellt der Bundesrat in seinem Bericht zu den Rahmenbedingungen der digitalen Wirtschaft fest. Klar ist, auch in Zukunft gilt, wer gut ausgebildet ist und sich im Berufsleben weiterbildet, hat auf dem Arbeitsmarkt deutlich bessere Chancen als Stellensuchende ohne Berufsausbildung. Die Qualifikationen der Arbeitnehmer müssen möglichst mit den Anforderungen einer zunehmend digitalen Welt übereinstimmen, so die Haltung im Seco. Mit der Plattform «Berufsbildung 2030» werden zur Zeit deshalb die gängigen Berufsbilder auf ihre Zukunftsfähigkeit überprüft. Damit die Grundierung gemalt beziehungsweise eine Vision 2030 formuliert werden kann, müssen entsprechende Megatrends – im Speziellen bezüglich der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes – identifiziert und deren Implikationen auf die Berufsbildung diskutiert werden. Da Megatrends erfahrungsgemäss häufig auch gegensätzliche Tendenzen ausweisen können, können im Grundsatz unterschied-



Die Bilder im Kopf von den am Fliessband stehenden Fabrikangestellten, die Teil für Teil ein Auto zusammenbauen, sind definitiv veraltet.
Bilder: Kia, Keystone

liche Visionen 2030 erarbeitet werden. Im Rahmen des Prozesses sollen jedoch mögliche strategische Handlungsoptionen identifiziert, priorisiert und konsolidiert werden, um der Vision 2030 eine einheitliche Ausrichtung geben zu können.

Flexibilisierung = Entrechtlichung?

Vorteile der digitalen Arbeitswelt bietet die Flexibilisierung. Sie ermöglicht es beispielsweise Müttern und Vätern, Familie und Arbeit besser unter einen Hut zu bringen, und Angestellten, zusätzliche Jobs zu übernehmen (vgl. Seite 16). Bereits 38 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten in der Schweiz schon jetzt zeitweise mobil. Dies geht aus einer im vergangenen Sommer publizierten Studie der Hochschule für Angewandte Psychologie der FHNW hervor. «Gezielt und systematisch gestaltete mobil-flexible Arbeitsformen bieten ein grosses Potenzial, gleichzeitig gesundheits-, leistungs- und wettbewerbsförderliche Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Diese Chance sollten wir gemeinsam und in Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis nutzen», sagt Prof. Dr. Hartmut Schulze, Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. «Mobil-flexibles Arbeiten ermöglicht es Arbeitnehmenden, über eine freiere Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung berufliche und private Bedürfnisse besser miteinander zu vereinbaren. Dafür braucht es aber ein Minimum an unternehmensinternen Guidelines sowie an Unterstützung für Mitarbeitende und Führungskräfte», sagte Manuel Keller, Leiter Beruf und Beratung, Kaufmännischer Verband Schweiz.

Das mobil-flexible Arbeiten ist als Kernphänomen der künftigen Arbeitswelt eine komplizierte und komplexe Herausforderung für die Gesellschaft. Zum Beispiel das amerikanische Dienstleistungsunternehmen Uber in San Francisco, das inzwischen in fast 500 Städten vertreten ist. Es macht die traditionellen Taxidienste zwar noch nicht überflüssig aber bedrängt diese doch erheblich. Da stellen sich rasch arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen. «Die Herausforderung für die Gesetzgebung besteht grob gesagt darin, einen Rahmen zu setzen, welcher sowohl technologische Entwicklungen ermöglicht als auch die Arbeitnehmenden gezielt schützt», wie Ursina Jud Huwiler, Leiterin Ressort Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik im Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) in einem Artikel in «Die Volkswirtschaft» schreibt. ■

Ingrid Hess