

*Berndt Keller und Hartmut Seifert**

Soziale Risiken der Digitalisierung – Regulierungsbedarfe der Beschäftigungsverhältnisse**

Zusammenfassung

Der Beitrag behandelt die absehbaren sozialen Risiken der Digitalisierung und unterbreitet eine Reihe von Vorschlägen zur Regulierung der zukünftigen Beschäftigungsverhältnisse. Der erste Teil präsentiert auf der Basis von Projektionen einen Referenzrahmen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes. Danach unterscheiden wir drei Gruppen von sozialen Risiken, die zeitlich gestaffelt werden: kurzfristig Einkommen, mittelfristig Weiterbildung, langfristig Alterssicherung. Im Mittelpunkt stehen die besonders betroffenen Gruppen der (Solo-)Selbstständigen und Plattformbeschäftigten.

Schlagwörter: Digitalisierung, Regulierung von Arbeitsbedingungen, Einkommen, Weiterbildung, Alterssicherung

Social Risks of Digitalization – Requirements for Regulation of Employment Relationships

Abstract

The paper deals with the foreseeable social risks of digitalization and presents several of proposals for the regulation of future employment relationships. The first part presents a framework for the development of the labor market on the basis of projections. According to this, we distinguish three groups of social risks, which are staggered over time: short-term income, medium-term further education, long-term retirement insurance. The focus is on the particularly affected groups of (solo) self-employed and platform workers.

Keywords: Digitalization, regulation of employment conditions, income, further training/continuing training, pensions. JEL: I25, I28, J08, J31, J32, O14, O38

* Prof. (em.) Dr.rer.soc. Berndt Keller, Windscheidstr. 22, D-45147 Essen.

E-Mail: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

Dr. Hartmut Seifert, Kaiserswertherstr. 156, D-40474 Düsseldorf. E-Mail: h.g.seifert@t-online.de

** Artikel eingegangen am 22.10.2018. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 19.11.2019

1 Problemstellung

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt tiefgreifend. So unbestritten im Grundsatz diese Auffassung ist, so kontrovers sind die Einschätzungen vor allem über die zu erwartenden quantitativen Veränderungen im Erwerbssystem. Schätzungen, die ein großes Potenzial an Arbeitsplätzen durch weitere Robotisierung, digitalisierte Wertschöpfungsketten und künstliche Intelligenz bedroht sehen (Frey & Osborne, 2013; Bonin & Zierahn, 2015), stehen Szenarien gegenüber, die von neuen Technologien positive Beschäftigungseffekte erwarten (Arntz, Gregory, & Zierahn, 2018; McKinsey, 2017). Weitgehender Konsens besteht dagegen, dass die Digitalisierung die beruflichen und wirtschaftlichen Strukturen erheblich umwälzen wird. Welche sozialen Risiken diese Veränderungen für Beschäftigte im Allgemeinen und für spezielle Gruppen wie vor allem atypisch Beschäftigte im Besonderen haben werden, bleibt in der bisherigen Debatte weitgehend ausgeblendet (Keller & Seifert, 2018). Sicherlich ist die Bewältigung der Strukturprobleme und der von ihnen ausgehenden sozialen Risiken auch von der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung abhängig. Natürlich gilt dieser Zusammenhang nicht voraussetzungslos und stellt sich nicht automatisch ein. Eine zentrale Voraussetzung ist, dass die zu erwartenden Verschiebungen zwischen den Wirtschaftsbereichen, Berufen und Tätigkeiten bewältigt werden können. In dem Maße, wie das gelingt, steigen die Beschäftigungschancen und verbessern sich die Möglichkeiten, die sozialen Risiken im Zaum zu halten. Gleichwohl wird auch eine günstige Arbeitsmarktentwicklung nicht die bereits bestehenden sozialen Risiken vor allem bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen auflösen.

Wir unterscheiden im Folgenden drei miteinander zusammenhängende soziale Risiken, die kurz- (Einkommen), mittel- (Weiterbildung) und langfristiger Natur (Alterssicherung) sind (Keller & Seifert, 2013). Wir differenzieren aufgrund unterschiedlicher Betroffenheitsgrade nach Beschäftigtengruppen; dabei stehen Solo-Selbstständige/Freelancer und Beschäftigte in hybriden Formen wegen ihres besonderen Schutzbedarfs, der aufgrund ihrer Einkommensrisiken und deren langfristigen Folgen besteht, im Mittelpunkt (ähnlich Schulze Buschoff, 2018). Diese Risiken entstehen nicht erst durch Digitalisierung, sondern sind vor allem bei Formen atypischer Beschäftigung seit Langem vorhanden.

Politik und Tarifpolitik bleiben also gefordert, Lösungen zu finden, wie sich die besonderen sozialen Risiken einzelner Erwerbstätigengruppen mindern lassen. Hierzu wollen die nachfolgenden Ausführungen einen Beitrag leisten. Bevor Lösungsalternativen differenziert für Formen der Erwerbstätigkeit diskutiert werden, wird ein Referenzrahmen der möglichen zukünftigen Arbeitsmarktentwicklung skizziert.

2 Ein Referenzrahmen

Um abschätzen zu können, mit welchen sozialen Risiken im Zuge der weiteren Digitalisierung zu rechnen ist, bedarf es eines groben Bildes über die mögliche quantitative und strukturelle Entwicklung des Arbeitsmarktes. Als Grundlage dienen uns erstens das vom IAB und BIBB erstellte Szenario mit einem Projektionszeitraum bis 2025 bzw. 2035 (Wolter,