

Dr. Frank Wild

Aufwachsender Arbeitskräftemangel zeigt auf, dass die Digitalisierung des Arbeitslebens viel zu langsam vorangeht

Der Arbeitskräftemangel auf dem Arbeitsmarkt kommt nicht überraschend. Die demographische Struktur der Bevölkerung in Deutschland ist bekannt und Vorausberechnungen sind vergleichsweise stabil. Die stark besetzten Jahrgänge der in den 1950er und 1960er Jahren Geborenen erreichen zunehmend das Rentenalter. Die nachfolgenden Jahrgänge und hierbei auch die Generation der jetzigen Berufseinsteiger sind wesentlich dünner besetzt. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hatte bereits 2020 berechnet, dass das Potenzial von Arbeitskräften bis 2025 um 2 Mio. Menschen und bis 2030 um 4,5 Mio. Menschen sinken wird, mit auch danach weiter fallender Tendenz.

Bereits seit vielen Jahren gibt es die – nicht immer ausdrücklich ausgesprochene - Erwartung, dass die zunehmende Digitalisierung fehlende Arbeitskräfte ersetzen kann. Ich würde sogar so weit gehen, dass der zunehmende Mangel an Arbeitskräften im Zusammenspiel mit der steigenden Verteuerung des Faktors Arbeit durch wachsende Steuer- und Sozialabgaben eine der Treiber der Digitalisierung ist. Die entsprechenden Visionen, wie Arbeitskräfte ersetzt werden könnten, umfassen dabei fast alle Branchen, seien es die Pflegeroboter in der Altenpflege, die automatische Erfassung der eingekauften Waren im Supermarkt, Diagnose-Apps zum Erkennen von Krankheiten oder die selbstfahrenden Züge. In allen diesen Bereichen gibt es seit vielen Jahren Lösungen oder Lösungsansätze. Jetzt, wo der demografische Wandel auf dem Arbeitsmarkt markant durchschlägt, ist jedoch zu konstatieren, dass diese Erwartungen an die Automatisierung und Digitalisierung in sehr vielen Bereichen bislang noch nicht erfüllt werden konnten. Sicherlich sind in der Fertigung und Produktion Automatisierungen, z. B. durch Industrieroboter, zum Standard geworden. Auch die Prüfung von größeren Datenmengen oder Abrechnungen erfolgt vielfach automatisch. Aber diese Teile der Wirtschaft dürfen nicht den Blick darauf versperren, dass in vielen anderen Sektoren die Digitalisierung stockt und die Hoffnungen bislang nicht im gewünschten Maße erfüllt wurden. Ein breites Ausrollen ist in manchen Branchen trotz vieler Versprechungen bislang nicht erfolgt. Damit fehlen jedoch wichtige Impulse für notwendige Prozessinnovationen. Dies schlägt sich auch in einschlägigen Kennzahlen nieder; die Zunahme der Arbeitsproduktivität der Beschäftigten in Deutschland sinkt seit vielen Jahren. Bei einer sinkenden Zahl von Arbeitskräften, die zur Verfügung stehen, bräuchte es hier unbedingt eine Trendwende. In einer Reihe von Wirtschaftsbereichen gibt es trotz Vorliegen von digitalen Ideen unverändert einen hohen Bedarf an Arbeitskräften, da die digitalen Lösungen nicht umgesetzt wurden, eben doch kein vollständiges Substitut zur „analogen“ Welt darstellen oder es Schnittstellenprobleme zu nicht digitalisierten bzw. nicht-digitalisierbaren Bereichen gibt.

Es ist damit zu rechnen, dass der chronisch zu werdende Arbeitskräftemangel weitere Impulse setzen wird, die Digitalisierung und Automatisierung voranzubringen. Vielleicht braucht es an dieser Stelle aber auch etwas mehr Realismus, was mit Technik wirklich möglich ist und welche Wege gegebenenfalls in eine Sackgasse führen. Der Strukturwandel zu einer digitalen Welt ist letztendlich eine Entdeckungsreise. So manche Erfahrungen in den letzten Jahren haben gezeigt, dass in vielen Bereichen auf den Menschen dann doch nicht so schnell verzichtet werden kann.

Wenn wir den Ursachen des zu langsamen Strukturwandels nachgehen, spielt jedoch auch wiederum die Demografie eine Rolle. Es ist aus Länderstudien bekannt, dass Menschen mit einer älteren Bevölkerung weniger innovationsfreundlich sind, einfach, weil auch ältere Menschen weniger offen gegenüber Innovationen sind. Ältere Arbeitskräfte können sich gegenüber jüngeren auf dem Arbeitsmarkt besonders dann gut behaupten, wenn Erfahrungswissen relevant ist. Wenn jedoch neue Tools und neue Arbeitsmethoden gefragt sind, ist der Jüngere, der damit aufgewachsen ist und dessen Ausbildung darauf ausgerichtet war, im Vorteil. In einer älteren Beschäftigungsstruktur gibt es damit in der Tendenz erhebliche Kräfte, die sich gegen Neuentwicklung sperren. Hierunter leidet auch die Umsetzung von Plänen und Strategien im Bereich der Digitalisierung. Dieser Effekt wird noch dann verstärkt, wenn in alten Gesellschaften auch die institutionellen Strukturen etabliert und gesetzt sind. Es wundert deshalb nicht, dass die Digitalisierung in jüngeren Nationen, d.h. mit jüngerer Bevölkerung und Gesellschaft, per se schneller vorankommt.

Es gilt, die älteren Menschen, und hierbei meine ich nicht nur die wirklich Hochbetagten, mitzunehmen und ihre Befürchtungen, verdrängt oder ausgegrenzt zu werden, ernst zu nehmen. Es ist dabei essentiell, frühzeitig aufzuzeigen, welche Mehrwerte die Digitalisierung erbringen kann. Wenn diese Mehrwerte nicht geschaffen werden können, verbleiben die Projekte in einer unfertigen, endlos wirkenden Entwicklungsschleife oder verharren dauerhaft in einer Nische. Dabei braucht es aber möglichst schnell mehr digitale Lösungen, um dazu beizutragen, den demographischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt gut bewältigen zu können.

Köln, 4. November 2022