

Zukunft der Arbeit

#1 Facharbeit 4.0

Dass Maschinen uns Menschen den Arbeitsplatz „wegnehmen“ könnten, wird nicht erst seit der jüngsten Welle der Digitalisierung befürchtet. Und doch ist diese Sorge vielleicht aktueller als jemals zuvor. Denn die im deutschen Sprachraum mit dem Suffix „4.0“ besetzten Auswirkungen der vierten industriellen Revolution wirken sich auf die Arbeitswelt aus und könnten perspektivisch gerade die Arbeitsplätze von Geringqualifizierten bedrohen. Der digitale Wandel erfordert daher Anpassungen. Inwieweit besonders Weiterbildung und Qualifizierung einen Beitrag leisten können, die Menschen auf die neuen Bedingungen und Anforderungen der digitalisierten Welt vorzubereiten, wurde im Fachdialog „#1 Facharbeit 4.0“ aus der Reihe „Zukunft der Arbeit“ der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) am 3. Mai in der Bielefeld am Citec der Universität besprochen.

Welche Herausforderungen die Digitalisierung an die Arbeit stellt, beleuchtete Eva Ellereit, Referentin im Landesbüro Nordrhein-Westfalen der FES, in ihrer Begrüßung und unterstrich damit die Bedeutung der Veranstaltung. Wie kann Arbeit 4.0 durch Beschäftigte mitgestaltet werden? Welche Rahmenbedingungen braucht nachhaltige Weiterbildung in Unternehmen? Und schließlich: wie können Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft diesen Prozess begleiten und beeinflussen? Neben diesen grundlegenden Fragen sollte zudem der Stand des Veränderungsprozesses vor Ort begutachtet sowie ein Ausblick in die Zukunft der Region Ostwestfalen-Lippe gewagt werden.

Der Bielefelder Landtagsabgeordnete, Georg Fortmeier, eröffnete den Dialog und verschaffte dem Publikum dabei einen Überblick über den Status Quo und die sich daraus ergebenden Herausforderungen. Er merkte zunächst deutlich an, dass im Mittelpunkt der Diskussion immer der Mensch stehen müsse. Innerhalb dieses tiefgehenden Transformationsprozesses, welche die Menschen, laut Fortmeier, die nächsten 30 Jahre begleiten werde, erwachsen Chancen und Risiken, die es in Balance zu halten gelte, so Fortmeier weiter. Chancen bestünden beispielsweise in Umschulungen, um Arbeitskraft für Berufe, in denen ein Mangel an Fachkräften festzustellen ist und in denen Arbeitskräfte gebraucht werden, einzusetzen. Risiken würden sich in den Bereichen des Arbeits- und Datenschutzes ergeben. Wichtig wäre aber vor allem, dass ein Netzwerk aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft diese Entwicklungen begleite, erklärte Fortmeier. Als Beispiel für solche Netzwerke führte der Abgeordnete schließlich die richtungsweisende Betriebsrätekonferenz 2014, das interdisziplinär arbeitende Projekt „Arbeit 2020“ oder auch die für die Region wichtigen Maßnahmen und Erkenntnisse aus Deutschlands führendem Spitzencluster „it's OWL“ auf. Hier arbeitet ein Netzwerk aus Hochschulen und Unternehmen gemeinsam daran, den Wandel zu intelligenten technischen Systemen führend zu gestalten. Ferner hob





Fortmeier das Fortschrittskolleg der Universitäten Paderborn und Bielefeld „Gestaltung von flexiblen Arbeitswelten – Menschenzentrierte Nutzung von Cyber-Physical Systems in Industrie 4.0“ hervor.

Als Leiter dieses Fortschrittskollegs, welches die Forschung aus Informatik, Ingenieurwissenschaften, Robotik mit Wirtschaftspädagogik, Wirtschaftswissenschaften, Soziologie sowie Arbeits-

und Organisationspsychologie verknüpft, nahm auch Professor Dr. Günter Maier, Psychologe der Universität Bielefeld, an dem Fachdialog teil. Für Maier sei die Frage der Weiterbildung weniger eine des immer spezifischeren Technikwissens, denn gute Technik passe sich dem Menschen an. Entscheidend ist aus seiner Sicht vor allem ein ständiger Informationsaustausch zwischen der neu entwickelten Technik und den Arbeitnehmer_innen, damit erst gar keine Angst auf Seiten der Belegschaft entstehe. Hier würden Werkzeuge wie smart factorys, die Massive Open Online Courses (MOOCs) sowie die Forschungslabore helfen. Des Weiteren hob Maier hervor, dass Arbeitsplätze nicht wegfallen, sondern Berufe sich vielmehr verändern würden. Eben hier kann eine große Chance des Transformationsprozesses liegen.

Anschließend führten die Referent_innen eine erste, angeregte Diskussion mit dem Publikum, wobei angemerkt wurde, dass sich Unternehmen und deren Betriebsräte zwar mit der Digitalisierung auseinander setzen würden, doch würde mehr Unterstützung gebraucht, um nicht nur einzelne, sondern eben umfassendere Maßnahmen umsetzen zu können. Darüber hinaus kam die Frage auf, wie man mit den Ängsten der Arbeitnehmer_innen und wie mit der Sackgasse mancher Berufe umgehen sollte. Maier unterstrich noch einmal, Weiterbildungen seien nötig, dürften aber auch kein Deckmantel für schlechte Technik sein. Wichtig sei auch lebenslanges Lernen und den Mitarbeiter_innen Freiräume zu schaffen, damit sie sich über die Entwicklungen informieren können. Fortmeier ergänzte, keine Ängste zu schüren, sondern den Diskussionsprozess zu begleiten. Die Entwicklung müsse aber nicht gebremst werden.

Weitere Stimmen aus dem Publikum diskutierten eher die Rolle des Wirtschaftsstandorts Ostwestfalen-Lippe. Es wurde auf der einen Seite festgestellt, dass man sich der Digitalisierung nicht entziehen könne und sich somit nur die Frage stelle, ob man Innovationstreiber oder Wettbewerbsgetriebener sei. Auch wurde die Frage aufgeworfen, wie die Entwicklung hin zu einer





Entkopplung von Arbeitnehmer_innen und Unternehmen und der damit verbundenen Schein-Selbstständigkeit zu bewerten sei. In der Diskussion blieb allerdings offen, wie dem zu begegnen sei.

Im Anschluss an diese erste Diskussionsrunde stellte Oliver Dietrich als Betriebsrat der Böllhoff Produktion GmbH die sogenannte „Betriebslandkarte“ vor. Das von der IG Metall unterstützte

Werkzeug soll Ansätze von Industrie 4.0 im Unternehmen und deren – positive wie negative – Konsequenzen aufzeigen. Dietrich schilderte dabei sehr anschaulich mit welchen Fragen sich aus den Auswirkungen der Digitalisierung für die Betriebsräte ergeben. Zwar hatte die Landkarte deutlich gemacht, dass die Böllhoff GmbH bereits deutlich von der Digitalisierung betroffen sei, doch stellte sich nun die Frage, wie man erreiche, die Belegschaft in diesen Prozess einzubinden. Was passiert mit den Mitarbeiter_innen, deren Arbeitsplätze automatisiert werden? Wie erkennt die Belegschaft, dass sie etwas tun muss und wie gelingt es, dass sich Arbeitnehmer_innen, die zuhause keinen PC besitzen, im Betrieb für den Computer interessieren? Hier bestehe Handlungsbedarf, bilanzierte Dietrich. Dennoch lobte er die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen und unterstrich positive Veränderungen, die bereits zeigten, dass der Prozess zur Industrie 4.0 gestaltbar sei.

Maier griff die Frage nach der Aktivierung der Belegschaft auf. Die Rolle der Arbeitnehmer_innen in dieser Entwicklung müsse transparent und erlebbar gemacht werden. Es müsse eine beispielhafte, greifbare Situation kreiert werden, an der die Mitarbeiter_innen sehen, dass auch sie mitverantwortlich für das Gelingen oder Misslingen des Veränderungsprozesses sind, denn ein reiner Appell genüge nicht.

Daraufhin schloss Jessica Wulf von it's OWL ihren Vortrag an. Wulf leitet bei it's OWL das Projekt „Bildungsmotor“. Hierbei gehe es um den von Maier bereits erwähnten Informationsaustausch. Die Entwicklung im Zuge der Digitalisierung solle durch Schülerworkshops, Summer Schools sowie Weiterbildungen und Personalentwicklung erlebbar gemacht werden. Besonders hob sie hierbei die Wichtigkeit des Erfahrungsaustausches von älteren und jüngeren Arbeitnehmer_innen hervor, denn es sei wichtig beiderseitiges Erfahrungswissen zu sichern. Mit Bezug auf die Ausführungen von Dietrich sei für die Unternehmen schließlich weniger die Ausstattung mit Ressourcen, als das Commitment der Belegschaft entscheidend.

In einem letzten Vortrag fasste Dr. Bernd Groeger, stellvertretender Leiter der Technologieberatungsstelle NRW, die Beiträge zusammen. So stellte er fest, dass die Mitbestimmung einen bedeutenden Beitrag dazu leiste, die Unternehmen zukunftsfähig zu machen. Betriebsräte müssten



sich fragen, wie ihre Unternehmen auf die Auswirkungen der Digitalisierung vorbereitet seien und wie „gute“ Arbeit erhalten werden kann – gut hinsichtlich der Entgelte und Arbeitsbedingungen. Er sehe aber große Schwierigkeiten in der Aus- und Weiterbildung der Belegschaft. Hier sei es von Nöten kontinuierlich zu investieren und die Mitarbeiter_innen in die Unternehmensplanung zu integrieren. Groeger schlug daher vor, die Agentur für Arbeit nicht nur auf Arbeit auszurichten, sondern auf die Qualifizierung der Beschäftigten. Abschließend bemerkte er, dass viele Schüler_innen in der Ausbildung theoretisch auf „4.0“ vorbereitet werden, doch in der Praxis „2.0“ erleben und oftmals nicht ausreichend mit digitalisierten Medien in Berührung kommen. Er fragte daher in die Runde, was dagegen getan werden könne.

Diese Frage bestimmte auch einen Großteil der abschließenden Diskussion. Während Fortmeier eine Finanzierung der Berufsschulen aus Fördermitteln ansprach, merkte Wulf an, dass it's OWL sich der ungleichen Ausstattung der Berufsschulen bewusst sei. Professor Maier wies darauf hin, dass Wissen wieder verloren gehe, könnten Schüler_innen das Erlernte nicht anwenden. Das Publikum regte zudem einerseits an, Unternehmen müssten auch in die Ausbildung des Managements investieren, damit Arbeitskraft kreativ innerhalb des Unternehmens eingesetzt würde. Auf der anderen Seite fragte sich ein anderer Teil, was aus der klassischen Arbeit und den damit verbundenen Absicherungen durch die Sozialversicherungsbeiträge würde. Fortmeier hob die sehr konstruktive Diskussion hervor und betonte, dass endlich über Arbeit 4.0 und nicht ausschließlich über Industrie 4.0 gesprochen würde. Dass die Fachhochschule Bielefeld einen BWL-Master plane, der unter anderem (von der Digitalisierung provozierte) dezentrale Wertschöpfungsketten behandelt, setzte ein positives Signal zum Abschluss einer gehaltvollen und wichtigen Diskussion.

Text: Alexander Bodenstab, FES

Redaktion: Eva Ellereit, Referentin der Friedrich-Ebert-Stiftung

Fotos: Alexander Bodenstab, FES