

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeit 4.0

Vorbemerkung

„Industrie 4.0“, „Arbeit 4.0“ oder „New Work“ – es werden derzeit viele Begrifflichkeiten verwendet, um die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt zu beschreiben. Das Thema jedenfalls ist in aller Munde und mittlerweile auch auf der politischen Agenda angekommen. Wohin uns der digitale Wandel in der Arbeitswelt letztlich führen wird, ist noch offen. Momentan streiten sich die Gelehrten beispielsweise darüber, ob die Digitalisierung der Arbeit substantielle Produktivitätssteigerungen nach sich ziehen wird oder nicht. Während die einen sagen, dass der digitale Wandel der Arbeitswelt keine so bahnbrechende Entwicklung wie die Erfindung der Dampfmaschine im 18. Jahrhundert oder der Einsatz von Elektrizität im 19. Jahrhundert sei. Auch würden mögliche Produktivitätsschübe der „Industrie 4.0“ durch den demographischen Wandel, das mangelhafte Bildungssystem oder die hohe Verschuldung verpuffen. Dem entgegen geben die Optimisten zu bedenken, dass es immer ein paar Jahrzehnte dauert bis sich neue Technologien in der ganze Breite der Wirtschaft durchsetzen. Bei der Nutzung von Computern oder des Internets war es in der Vergangenheit ähnlich. Beides ist heute aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken.

Wie auch immer sich „Industrie 4.0“ und damit auch die Digitalisierung der Arbeitswelt entwickeln werden, die Trends zeichnen sich bereits heute ab. Die Produktionsweise in der Wirtschaft wird sich grundlegend wandeln. Die Vernetzung wird wachsen, Mensch und Maschine werden viel enger miteinander kooperieren. Ganz neue Produkte und Dienstleistungen werden geschaffen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird zudem neue Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter stellen. Arbeit wird generell viel flexibler und bedarf neuer Organisationsstrukturen. Der digitale Wandel in der Arbeitswelt wird aber auch dazu führen, dass Berufsbilder, die wir bisher kannten, verschwinden werden. Dafür werden neue entstehen.

Die neuen technischen Möglichkeiten und Kommunikationsmittel erlauben es, zeitlich flexibel und ortsunabhängig zu arbeiten. Damit kann den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer viel stärker als früher Rechnung getragen werden. Die Arbeitnehmer werden so in ihren Freiheiten und in ihrer Kreativität gestärkt und sie nehmen viel mehr Eigenverantwortung wahr. Entscheidend ist künftig also nicht mehr, von wo und wann man arbeitet, sondern ausschließlich das Arbeitsergebnis („Outcome“-orientierte Arbeitswelt). Mit einer flexiblen Arbeitskultur werden Unternehmen zudem für neue Mitarbeiter attraktiver, da man zum Beispiel gut Beruf und Familie, aber auch Beruf und Pflege miteinander vereinbaren kann.

Die zunehmende Vernetzung in der Produktion, die Automatisierung und ein verstärkter Einsatz von Robotern werden zudem dazu führen, dass viele vor allem körperlich schwere Arbeiten verstärkt maschinell umgesetzt werden. Unter der Prämisse des Gesundheitsmanagements im Betrieb ist dies ein ganz wichtiger Aspekt, da die Arbeitnehmer so entlastet werden und auch mit zunehmendem Alter leistungsfähig und gesünder bleiben.

Digitalisierung und die aktuellen technischen Möglichkeiten im Bereich der Kommunikation bieten darüber hinaus Personengruppen, die momentan noch nicht von der guten Arbeitsmarktlage profitieren, die Chance, einen Zugang zu Beschäftigung zu finden. Zum Beispiel für Menschen mit Handicap, aber auch für Migranten und Arbeitssuchende ergeben sich mit entsprechender Weiterbildung, die beispielsweise auch online stattfinden kann, ganz neue berufliche Aussichten, weg von den Behindertenwerkstätten, hinein in den regulären Arbeitsmarkt. Letztlich wird die Digitalisierung der Arbeitswelt auch weitere Betätigungsfelder und Geschäftsmodelle für Unternehmensgründer eröffnen.

Wichtig bei der Umsetzung von Strategien im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt ist aus Sicht der Jungen Unternehmer, dass der Gesetzgeber eher einen weiten denn einen engen gesetzlichen Rahmen schafft. In Zeiten des Fachkräftemangels können wir heute von einem „Arbeitnehmermarkt“ sprechen. Die Verhandlungsposition des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber hat sich enorm verbessert. Man begegnet sich mindestens auf Augenhöhe. Beispielsweise gibt es im MINT-Bereich eine Fachkräftelücke von aktuell 170.000 Personen.¹ Insofern sind betriebsnahe Lösungen, ausgehandelt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, starren gesetzlichen Vorgaben, die jeden Einzelfall abbilden wollen, vorzuziehen.

Vorschläge von DIE JUNGEN UNTERNEHMER

Um den Wandel hin zur Digitalisierung der Arbeitswelt zu unterstützen und deren Chancen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu nutzen, schlagen DIE JUNGEN UNTERNEHMER folgendes vor:

- Wegfall der gesetzlichen Tages- und Wochenhöchst Arbeitszeit für Berufsgruppen, die eine geringe physische Belastung der Arbeitnehmer vorweisen.

Ziel ist es, eine hohe zeitliche Flexibilität ausgerichtet an den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern herzustellen, die jenseits der aktuellen gesetzlichen Regelungen zu den Arbeitszeiten in Anspruch genommen werden kann.

- Neuregelung im Betriebsverfassungsgesetz zum Wirken von Betriebsräten bei Start-ups und Kleinunternehmen.

Gerade Unternehmen mit kleiner Mitarbeiterzahl werden durch die gesetzlichen Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz hart getroffen. Insbesondere die Freistellungen der Betriebsräte für entsprechende Schulungen können nicht kompensiert werden.

Vorschlag: neu gegründete Unternehmen sind für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren von der Bildung eines Betriebsrates ausgenommen **oder** die zeitliche Länge der Freistellungen des Betriebsrates für entsprechende Schulungen muss an die Mitarbeiterzahl gekoppelt werden. Alternativ kann aber auch eine gesetzliche Regelung eingeführt

¹ <http://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/christina-anger-oliver-koppel-axel-pluenecke-mint-fruehjahrensreport-2016-285906?highlight=fachkr%25C3%25A4ftemangel>

werden, nach der in Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern lediglich ein Obmann zu wählen ist.²

- Abschaffung der Telearbeit, mobile Arbeit unbürokratisch möglich machen.

Die Telearbeit geht vom veralteten Bild eines festen Heimarbeitsplatzes aus. Dieser ist hoch reguliert, vom ergonomischen Schreibtischstuhl, der Beleuchtung bis zur Zugangserlaubnis für die Unfallkasse. Heute ist die Arbeit überall dort, wo der Arbeitnehmer möchte. Das kann ein Café, ein Co-Working-Space, eine Flughafen-Lounge, die Bahn auf dem Weg zur Arbeit oder das Sofa zu Hause sein. Die Telearbeit ist somit nicht mehr zeitgemäß und sollte daher abgeschafft werden.

Die mobile Arbeit ist längst Realität in vielen Branchen. Insofern handelt es sich auch hier um eine Anpassung an vorhandene Gegebenheiten. Durch die Verfügbarkeit von mobilen Endgeräten (Notebooks, Tablets, Smartphones) sowie schnellem, mobilem Internet haben Wissensarbeiter in vielen Branchen umfangreiche Freiheiten. Hier kann der Arbeitnehmer selbst entscheiden wo und wie er arbeiten möchte. Mit dieser Freiheit geht auch die Verantwortung einher, selbst für angemessene Arbeitsbedingungen zu sorgen. Wenn es im Café zu dunkel ist, wird der Arbeitnehmer selbständig den Ort wechseln, etc. Die mobile Arbeit soll in ihrer Ausgestaltung zum Vorteil beider Seiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohne zusätzliche gesetzliche Limitationen verhandelt werden können.

- Umschulung von traditionellen Berufsbildern hin zu Berufsbildern der digitalen Arbeitswelt.

In der wissenschaftlichen Vorausschau werden bereits heute Berufsbilder identifiziert, die kurz- und mittelfristig der Digitalisierung der Arbeitswelt zum Opfer fallen könnten.³ Um einen möglichst fließenden Übergang für Arbeitnehmer von vom Wegfall betroffenen Berufsbildern in Berufsbilder der digitalen Zukunft herzustellen, sollte rasch eine Sensibilisierung dafür seitens der Bundesagentur für Arbeit stattfinden und entsprechende Umschulungsangebote bzw. berufsbegleitende Unterstützungsangebote ins Leben gerufen werden. Um diese Angebote nutzen zu können, könnten Arbeitnehmer beispielsweise halbtagsweise von der Arbeit freigestellt werden. Der Lohnausfall während der Nutzung der Umschulungsangebote könnte vom Staat getragen werden.

² siehe dazu auch die Stellungnahme der Kommission „Arbeitsmarktpolitik“ der Familienunternehmer mit Vorschlägen für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes:

https://www.familienunternehmer.eu/uploads/tx_wfmedienpr/Stellungnahme_Ausschuss_Arbeit___Soziales_Betriebsr%C3%A4te.pdf

³ s. <http://www.welt.de/wirtschaft/article155468431/Diese-Arbeitnehmer-haben-kuenftig-noch-gute-Chancen.html>

Zudem könnte die IHK einen ganzheitlichen, überregionalen Ansatz hinsichtlich der Weiterbildung im Bereich Digitalisierung schaffen, der verhindern soll, dass jeder regional sein eigenes Süppchen kocht. Dieser Ansatz müsste in jedem Fall auch mit Open Education Kursen kompatibel sein, der sich am Bedarf deutscher Ausbildungsberufe orientiert. Zudem gilt es, verstärkt online-Weiterbildungskurse auf nationaler Ebene anzubieten.

- Schulen, Berufsschulen & Universitäten „fit-machen“ für die Digitalisierung der Arbeitswelt.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist in den Schulen noch nicht angekommen. Abgesehen davon, dass es auch an den Berufsschulen an der entsprechenden finanziellen und vor allem technischen Ausstattung fehlt. So kommen neue Berufsbilder, die sich durch die Digitalisierung der Arbeitswelt herausbilden, nur unzureichend in den Lehrplänen vor. Auch der akute Lehrermangel (anstehende Pensionswelle) in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächer ist für die Digitalisierung der Arbeitswelt abträglich, denn in den Schulen werden die Grundlagen gelegt.

Schlussbemerkung

Die vom Bundesarbeitsministerium in Auftrag gegebene Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“, bei der die Einstellung von über 1.000 Arbeitnehmern zum Thema „Digitalisierung der Arbeitswelt“ abgefragt wurde, hat gezeigt, dass jeder zweite Arbeitnehmer im digitalen Arbeiten eher Chancen als Risiken sieht. Für diese Gruppe von Arbeitnehmern stehen „Freiheit“, „Eigenverantwortung“ und „Selbstverwirklichung“ bei der Arbeit an erster Stelle. Grundsätze, mit denen sich DIE JUNGEN UNTERNEHMER gut identifizieren können. Deswegen ist es notwendig, dass vernünftige politische Rahmenbedingungen geschaffen werden, um eine gute Basis und Grundlage zu haben und um die Möglichkeiten, die sich aus der Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben, zu nutzen und nicht den Anschluss zu verlieren.

Auf der anderen Seite ist es aber auch wichtig, jene Arbeitnehmer abzuholen, die in der zunehmenden Digitalisierung eher die Risiken sehen. Hier gilt es aufzuklären und Ängste zu nehmen. Die Vorschläge von DIE JUNGEN UNTERNEHMER sollen für beide Gruppen einen Beitrag leisten und die Diskussion über den Umgang mit „Arbeit 4.0“ und die entsprechenden Maßnahmen zu deren Umsetzung ankurbeln.