

Thesenpapier Arbeit 4.0

Die deutsche Arbeitswelt zukunftsfähig gestalten

29. September 2016

Seite 1

Vorbemerkungen

Die Arbeitswelt befindet sich derzeit in einem tiefgreifenden Wandel. Neue Prozesse und Technologien verändern nicht nur unsere Wirtschaft, sondern auch die Art und Weise, wie wir heute und in Zukunft arbeiten. Das betrifft Arbeitsformen, Arbeitsinhalte und Berufsbilder. Mit den Arbeitsinhalten verändern sich auch die Anforderungen an Arbeitnehmer. Zukünftig wird auf dem Arbeitsmarkt nur derjenige bestehen, der über digitale Kompetenzen verfügt und rasanten technologischen Entwicklungen Schritt halten kann. Dafür sind Maßnahmen zu ergreifen, die den vielfältigen Herausforderungen, bedingt durch den digitalen, kulturellen oder demografischen Wandel, Rechnung tragen. Relevante Handlungsfelder liegen vor allem in den Bereichen allgemeine Bildung und Weiterbildung, Fachkräftesicherung und Arbeitsrecht, einschließlich Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei muss folgendes bedacht werden: Die Weichen, die wir heute stellen, werden maßgeblich über die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland entscheiden.

1. Digitalisierung ersetzt, verändert und schafft neue Berufe.

Die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft wird die Zukunft der Arbeit nachhaltig umgestalten. Beispielsweise stehen bei den klassischen Ausbildungsberufen wie Bank- oder Einzelhandelskaufmann große Veränderungen an, wenn Blockchain-Technologien angewandt oder Drohnen beim Ausliefern von Lebensmitteln eingesetzt werden. Neue Anforderungen an Berufsbilder werden auch davon beeinflusst, wie sich wettbewerbsfähige Wertschöpfung entwickelt und welche Aktivitäten als wertschöpfend erachtet werden. Ein Mechaniker braucht für die Ausübung seines Berufes bereits heute neben dem handwerklichen Geschick eine ausgeprägte digitale Kompetenz. Die anspruchsvollen Werkstücke lassen sich nur mit Hilfe IT-gesteuerter Maschinen herstellen. Zudem werden körperlich anstrengende und zum Teil auch gefährliche Arbeiten – z.B. im Bereich der Produktion – zukünftig noch weiter reduziert werden können. Das wird in Zukunft für sämtliche Berufe gelten. Die Digitale Transformation der Wirtschaft erfordert digitale Kompetenzen der Beschäftigten – in sämtlichen Qualifizierungsstufen. Es werden gänzlich neue Berufsbilder entstehen. Der Data-Scientist und Scrum-Master wird schon heute gesucht; im Zuge der Digitalen

Bundesverband
Informationswirtschaft,
Telekommunikation
und Neue Medien e.V.

Adél Holdampf-Wendel, LL.M.
**Bereichsleiterin Arbeitsrecht und
Arbeit 4.0**

T +49 30 27576-202
a.holdampf@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Präsident
Thorsten Dirks

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Rohleder

Transformation werden weitere Tätigkeitsprofile hinzukommen. Arbeitsplätze werden insbesondere in technischen, wissensintensiven, kreativen und sozialen Berufen geschaffen sowie im Bereich der neuen Geschäftsmodelle und Plattformen.

2. Digitalisierung führt zu räumlicher und zeitlicher Flexibilisierung von Arbeit.

Erwerbstätige möchten zunehmend selbstbestimmt und flexibel arbeiten. Eigenverantwortliches und zielorientiertes Arbeiten löst solches nach Stechuhr und die Kernarbeitszeit ab. Bei den Arbeitnehmern besteht der Wunsch nach mehr Arbeitszeitsouveränität. Neue Technologien ermöglichen es den Mitarbeitern zu arbeiten, wann und wo sie wollen. Durch entsprechende neue Arbeitsmodelle lassen sich familiäre, private und berufliche Belange wesentlich besser vereinbaren. Statt eigene Büroräume vorzuhalten, setzen Unternehmen immer mehr auf die gemeinsame Nutzung von Büros (Office-as-a-Service). Auch Home-Office-Lösungen werden durch die Ausstattung privater Haushalte mit modernsten Kommunikationstechnologien alltagstauglich. Virtuelle Kooperationen und Kollaboration werden mit der Verfügbarkeit entsprechender Technologien weiter zunehmen; persönliche und virtuelle Präsenz nähern sich zunehmend an. Hochwertige Videokommunikationstechnologie, die die Anwesenheit von Personen simuliert und dadurch eine realitätsnahe Gesprächsatmosphäre erzeugt (Telepresence), wird sich zur Standardausstattung in modernen Büros entwickeln. Dadurch können nicht nur Reisekosten gespart werden. Auch die Mitarbeiter profitieren von der Zeitersparnis, wenn aufwendiges Pendeln entfällt. Neben Home Office und Office-as-a-Service wird und darf auch der klassische Büroarbeitsplatz nicht vollkommen verschwinden. Denn persönlicher Kontakt fördert Vertrauensbildung insbesondere zu Beginn einer Team- bzw. Projektarbeit. Der Arbeitsplatz muss so ausgestattet werden, dass auch im unternehmenseigenen Bürostandort ein größtmögliches Maß an Flexibilität unter Einsatz der genannten Technologien gewährleistet werden kann. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung, um projekt- und produktbezogene Veränderungen einerseits und Anforderungen von Young Professionals andererseits ideal unterstützen und bei Bedarf schnell vorantreiben zu können. Neben der richtigen Technik bedarf es aber auch einer Unternehmenskultur, in der der Wert eines Mitarbeiters nicht danach bemessen wird, wie lange er an seinem Schreibtisch gesessen, sondern ob er seine Ziele erreicht hat.

3. Disruptive Erwerbsbiografien nehmen zu.

Digitale Geschäftsmodelle, Plattformen und Services schaffen neue Erwerbsformen wie beispielsweise das Crowdfunding. Sie sind gekennzeichnet durch sehr flexibles und individuell bestimmtes Arbeiten. Damit nehmen die sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu. Ziel der Diskussion um Arbeiten 4.0 sollte es nicht sein, ein neues Normalarbeitsverhältnis zu definieren. Das, was Mitte der 80er Jahre als normal definiert wurde, ist heute nicht mehr normal und wird es für nachfolgende Generationen noch weniger sein. Die Diskussion um normale und atypische Beschäftigungsformen ist deshalb wenig zielführend und in der Sache hinderlich. Erst wenn sich ein Verständnis der Vielfalt an Möglichkeiten als Fortschritt und gesellschaftliche Chance der individuellen Selbstverwirklichung, Partizipation und Integration durchsetzt, sind wir in der Welt des Arbeitens 4.0 angekommen. Ziel muss es daher sein, die Vielfalt an Möglichkeiten zukunftsorientiert in einen möglichst flexiblen, gleichzeitig aber verlässlichen rechtlichen Rahmen einzubetten.

4. Digitale Kompetenz wird zur Kernkompetenz quer durch alle Branchen.

Digitale Kompetenz – im Sinne eines kompetenten Umgangs mit digitalen Medien und des Aufbaus einer grundständigen IT-Kompetenz – wird in Zukunft mindestens genauso wichtig sein wie fachliche oder soziale Kompetenz. Hinzu kommt die Erwartung an Führungskräfte, neue digitale Fähigkeiten an den Tag zu legen, um die digitale Transformation im Unternehmen meistern und den Wandel zum Erfolg des Unternehmens vorantreiben zu können (Digital Leadership). Bereits in den vergangenen zehn Jahren haben sich die Aufgaben in den Unternehmen durch die Digitalisierung verändert und werden sich weiter verändern. Der Lkw-Fahrer disponiert während der Fahrt, managt Bestellungen und Routen statt den Wagen selber zu lenken. Die Zahnarzthelferin stellt Implantate mit dem 3D-Drucker her, statt nur die Abdrücke zu nehmen. Das heißt auch: Ohne digitale Kompetenz kommt man im Berufsleben künftig nicht mehr aus. Wer gut qualifiziert ist, dem eröffnen sich zugleich immer mehr und bessere Chancen auf Berufe, die spannend, fordernd und erfüllend sind. Die Vorstellung, den gelernten Beruf im immer gleichen Umfeld ausüben zu können, muss von der Bereitschaft abgelöst werden, sich mit seinem Kompetenzprofil flexibel und regelmäßig neuen Herausforderungen zu stellen. Unter Umständen muss der Arbeitseinsatz in veränderlichen Konstellationen der Wertschöpfung erfolgen. Vor diesem Hintergrund wird das lebensbegleitende Lernen für Beschäftigte im digitalen Zeitalter immer wichtiger. Individuelle und bedarfsgerechte Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote gewinnen während des gesamten Erwerbslebens an Bedeutung. Jedoch ist das gegenwärtige System der Weiterbildung zu komplex und unübersichtlich und bietet – insbesondere für Erwerbstätige mit wenig Eigenmotivation zum lebensbegleitenden Lernen – zu wenig Anreize und Unterstützung. Die Herausforderung ist, Erwerbstätige dazu zu befähigen, aus dem zunehmend vielfältigen Weiterbildungsspektrum, das für sie richtige Angebot zu finden und es in Anspruch zu nehmen.

5. Deutschland mangelt es an Fachkräften. Dieser Trend wird sich weiter verschärfen.

Schon heute besteht in zahlreichen Branchen ein massiver Mangel an Fachkräften. Das gilt nicht nur für die IT-Branche, sondern immer mehr auch für die sogenannten Anwenderbranchen, z.B. im Maschinenbau oder bei Banken- und Versicherungen. Seit Jahren kämpft Deutschland mit einer hohen Zahl an offenen Stellen für IT-Experten, derzeit fehlen rund 43.000 Spezialisten. Die Digitale Transformation praktisch aller Branchen in Deutschland wird dazu führen, dass die Nachfrage weiter steigen wird. Um dem entgegenzuwirken müssen die Potentiale im Land besser ausgeschöpft werden. Dies wird vor allem dann gelingen, wenn Arbeitsformen auf die Anforderungen der Mitarbeiter reagieren und flexibel ausgestaltet werden.

Maßnahmen: Aktionsplan Arbeit 4.0

1. Arbeitsrecht

- Die Digitalwirtschaft muss grundsätzlich von den Einschränkungen bei Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen ausgenommen werden. Vielmehr sollte sich auf jene Branchen konzentriert werden, in denen tatsächlich prekäre Arbeitsverhältnisse vorherrschen.
- Der arbeitsrechtliche Rahmen soll dem zunehmenden Wunsch der Arbeitnehmer nach Individualisierung Rechnung tragen. Für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen (lebensphasenorientiert) neue Formen der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung rechtlich ermöglicht werden.
- Das Arbeitszeitgesetz muss flexibler ausgestaltet werden. Die gesetzlich vorgeschriebene elfstündige Ruhepause ist beispielsweise nicht mehr zeitgemäß und steht dem Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten entgegen.
- Auch die Arbeitsstättenverordnung und die betriebliche Mitbestimmung müssen der Entgrenzung von Arbeit Rechnung tragen und entsprechend angepasst werden. Flexible Arbeitsplätze können nicht nach den gleichen Maßstäben beurteilt werden wie der Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten eines Arbeitgebers.

2. Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung

- Der Erwerb digitaler Kompetenz sollte zu einem zentralen und messbaren Erfolgsfaktor in unserem Bildungssystem werden. Von der Schule, über die Ausbildung bis hin zur Hochschullehre und betrieblichen Weiterbildung.
- Der Grundstein zum Erwerb digitaler Kompetenz muss in der Schule gelegt und ein Leben lang weiterentwickelt werden. Neben Medien- und IT-Kompetenz müssen Methoden- und Problemlösekompetenz stärker gefördert werden. Die Bildungspläne der Länder müssen für die Digitalisierung fit gemacht werden.
- Lernen und Qualifizierung muss anders erfolgen: kontinuierlich und bedarfsgerechter. Lerninhalte und ihre Vermittlung müssen stärker auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtet werden.
- Über die gesamte Bildungskette hinweg sollte eine übergreifende Bildungscloud eingeführt werden, die vernetztes, individuelles sowie interaktives Lernen unterstützt und für jeden zugänglich ist.
- Die Zukunft der Berufe muss weiter erforscht werden, um Orientierungsangebote schaffen zu können.
- Die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens für eine dauerhafte Beschäftigung und beruflichen Erfolg muss jungen Menschen bereits in der Schule vermittelt werden.
- Ebenfalls frühzeitig muss eine Sensibilisierung für den Umgang mit der Digitalisierung und der damit oft einhergehenden Entgrenzung (Chancen und Risiken) erfolgen. Insbesondere muss eine Befähigung zur Individualisierung und Selbstmanagement angeeignet werden.
- Die Übersichtlichkeit und Qualität von Weiterbildungsangeboten muss kontinuierlich verbessert und vorausschauend an die sich stetig wechselnden Anforderungen angepasst werden.

3. Fachkräftesicherung

- Bereits in den Schulen muss der Nachwuchs für technische Berufe begeistert werden.
- Zur operativen Erleichterung von Zuwanderung muss das Zuwanderungsgesetz angepasst werden. Hierfür ist es erforderlich, sprachliche und inhaltliche Barrieren möglichst schnell und unbürokratisch abbauen zu können.
- Grundsätzlich sollte ein uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt für Einwanderer und Geflüchtete gestattet werden. Rechtliche und bürokratische Hürden müssen dafür konsequent beseitigt werden.
- Bestehende Potentiale im Land müssen besser ausgeschöpft werden. Dazu gehört, dass mehr Frauen in die IT geholt und erfahrene Mitarbeiter in der IT gehalten werden.

4. Arbeit 4.0 als fortdauernder Prozess

- Arbeit 4.0 ist ein fortdauernder Prozess, der niemals abgeschlossen sein wird. Er erfordert einen kontinuierlichen Austausch und eine gemeinsame Gestaltung durch Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.