



Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“

Ergebnispapier
zu den Chancen und Herausforderungen
der Digitalisierung

Das vorliegende Ergebnispapier zu den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung

wurde in drei Sitzungen des Dialogforums „Leben und Arbeiten 4.0“ vom 31. Mai 2016, 13. Juli 2016 sowie 19. September 2016 erarbeitet

unter Beteiligung der Bayerischen Staatsregierung vertreten durch

- Staatssekretär Johannes Hintersberger und
- Staatssekretär Franz Josef Pschierer

zusammen mit

Vertreterinnen und Vertretern der bayerischen Wirtschaft

- Bertram Brossardt (Vereinigung der bayerischen Wirtschaft)
- Manfred Gößl (Bayerischer Industrie- und Handelskammertag)
- Dr. Lothar Semper (Bayerischer Handwerkstag)
- Erich Thanner (BMW AG)
- Silke Wolf (Bayerischer Bankenverband)

Vertreterinnen und Vertretern der bayerischen Gewerkschaften

- Jürgen Wechsler (IG-Metall)
- Luise Klemens (ver.di)

Vertreterinnen und Vertretern der Sozialversicherung

- Elisabeth Häusler (DRV Bayern Süd)
- Dr. Markus Schmitz (Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit)

Vertreterinnen der Freien Wohlfahrtspflege

- Margit Berndt (Freie Wohlfahrtspflege Bayern)
- Birgit Löwe (evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen)

Vertretern aus der Wissenschaft

- Prof. Dr. Arnold Picot (Forschungsstelle Information, Organisation und Management der LMU)
- Prof. Dr. Joachim Möller (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit)

Vertreter der Katholischen Kirche

- Prälat Dr. Lorenz Wolf (Katholisches Büro Bayern)

Vorwort

Herausforderungen gemeinsam anzugehen und Probleme im Dialog zu lösen ist gute bayerische Tradition.

Die Digitalisierung verändert alle Bereiche des Lebens und Arbeitens. Deshalb waren wir von Anfang an davon überzeugt, dass es von zentraler Bedeutung ist, dieses Zukunftsthema in einem breiten Dialog zu beleuchten.

Es ist gelungen, hochkarätige Vertreter aus allen gesellschaftlichen Bereichen für das Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ zu gewinnen. In drei Sitzungen haben wir das Thema „Arbeit 4.0“ diskutiert.

Mit dem hier vorliegenden Ergebnispapier haben wir ein wichtiges Etappenziel des Dialogforums „Leben und Arbeiten 4.0“ erreicht.

Das Ergebnispapier beschreibt die bayerischen Positionen zu den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt.

Doch damit ist die Arbeit des Dialogforums nicht beendet. Im nächsten Schritt gehen wir das Themenfeld „Leben 4.0“ an.

Wir werden auch hier beschreiben, welche Wege wir in Bayern gehen können, damit die Digitalisierung nicht nur für unsere Unternehmen, die Arbeitnehmer und ihre Familien sowie für Selbständige, sondern für alle Menschen zum Gewinn wird.



Johannes Hintersberger

Staatssekretär im Staatsministerium
für Arbeit und Soziales,
Familie und Integration



Franz Josef Pschierer

Staatssekretär im Staatsministerium
für Wirtschaft und Medien,
Energie und Technologie

Inhaltsverzeichnis:

Die Grundprinzipien der sozialen Marktwirtschaft gelten auch bei Leben und Arbeiten 4.0	7
1. Zunehmende Flexibilisierungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt nutzen	7
2. Arbeitsschutz und Beschäftigtendatenschutz in der digitalen Arbeitswelt sicherstellen..	10
3. Soziale Absicherung an die Erfordernisse der digitalen Arbeitswelt anpassen	11
4. Mit guter Aus- und Weiterbildung die Fachkräftebedarfe in der digitalen Arbeitswelt decken	12
Ausblick	16

Positionen des Dialogforums „Leben und Arbeiten 4.0“ zu den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung

Das bayerische Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ erkennt die grundlegenden Umwälzungen, die die Digitalisierung auf die Arbeitswelt wie auch auf alle Lebensbereiche hat. Die Mitglieder des Dialogforums sind sich einig, dass es für die Zukunftsfähigkeit Bayerns zentral ist, die Chancen des digitalen Wandels zu nutzen und die mit ihm verbundenen Herausforderungen zu meistern.

Dazu ist aus Sicht des bayerischen Dialogforums „Leben und Arbeiten 4.0“ Folgendes erforderlich:

Die Grundprinzipien der sozialen Marktwirtschaft gelten auch bei Leben und Arbeiten 4.0

Die Digitalisierung wird unsere Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt grundlegend verändern. Die Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft werden von der Digitalisierung nicht berührt. Sie müssen auch für das Leben und Arbeiten 4.0 gelten.

Die Soziale Marktwirtschaft definiert einen Rahmen für Aufgaben und Eingriffe des Staates. Politik in diesem Sinne verbindet marktwirtschaftliche Effizienz und soziale Gerechtigkeit.

Konkret ist für die Arbeitswelt 4.0 von besonderer Bedeutung, dass die Chancen der zunehmenden Flexibilisierung sowohl für alle Personen, die Arbeitsleistungen erbringen, als auch für Unternehmen (vom Einzelunternehmen/ Selbstständigen bis zum komplexen Großunternehmen) genutzt werden und die Grundprinzipien Sozialer Marktwirtschaft dabei gewahrt bleiben. Die betriebliche Mitbestimmung hat dabei ebenso wie die Tarifautonomie einen hohen Stellenwert.

1. Zunehmende Flexibilisierungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt nutzen

Die Digitalisierung bietet neue Chancen und Herausforderungen bei der Organisation und Gestaltung der Arbeit. Sie eröffnet vor allem in vielen Branchen und Berufen zahlreiche Möglichkeiten der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung. Hinsichtlich der künftigen Ausgestaltung der Arbeit gilt es, Lösungen zu finden, bei denen abhängig Beschäftigte sowie Unternehmen gleichermaßen von diesen Möglichkeiten profitieren. Es geht um einen fairen Interessenausgleich.

Die bayerische Wirtschaft ist in besonderer Weise geprägt von kleinen und mittleren Unternehmen. Ihre Belange und Interessen zu analysieren und sie bei der Nutzung der vielfältigen Möglichkeiten der Digitalisierung zu unterstützen ist deshalb für den Erfolg des digitalen Wandels von großer Bedeutung.

Die Sozialwirtschaft braucht angesichts räumlicher und zeitlicher Entkopplung eigene Lösungen für die digitale Zukunft.

Bei der Weiterentwicklung der Arbeitswelt sind folgende Aspekte zu beachten:

a) Arbeitsformen und Betriebsstrukturen in der Arbeitswelt 4.0

Arbeitsformen, Betriebsstrukturen und auch Mitarbeiter-Führung werden sich wandeln

Herkömmliche, primär zeitlich und räumlich gebundene Arbeitsmodelle werden abnehmen. Arbeit wird verstärkt anlass- und themenbezogen organisiert werden. Im Zuge dessen werden neuartige Arbeitsformen sowohl im Bereich der abhängigen Beschäftigungsverhältnisse (z.B. flexible Teilzeitmodelle, mobile Arbeit, lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle) wie auch im Bereich der selbstständigen Erwerbsarbeit (z.B. Freelancer, Projektarbeit, Crowdfunding) zunehmen. Diese unterschiedlichen Formen der selbstständigen und abhängigen Erwerbstätigkeit werden sich häufiger als heute abwechseln oder nebeneinander als hybride Erwerbsformen gleichzeitig ausgeübt werden. .

Welchen Umfang hybride Arbeitsformen annehmen werden, ist schwer abzuschätzen. Scheinselbstständigkeit ist dabei weiterhin abzulehnen.

Die – teils internationale – themenbezogene Zusammenarbeit in Teams wird zunehmen. Feste, ortsgebundene Arbeitsplätze werden seltener werden, Modelle wie das home office, das mobile office oder das desk sharing werden zunehmen.

Auch die Betriebe werden sich verändern. Sie werden – insbesondere im Bereich der Wissensarbeit – einerseits nicht mehr so sehr als ständiger Arbeitsort, denn vielmehr als Ort des Zusammenkommens und Austausches fungieren. Andererseits entstehen neue Formen der unternehmensübergreifenden, vernetzten Zusammenarbeit.

Hierarchische Strukturen treten gegenüber vernetzten Strukturen, in denen Entscheidungen dezentraler und unter stärkerer Beteiligung der einzelnen Beschäftigten getroffen werden, in den Hintergrund. Führen über räumliche Distanz wird ebenso bedeutender wie die Selbstorganisationsfähigkeit und Eigenverantwortlichkeit der abhängig Beschäftigten, die Arbeitsleistungen erbringen. Neben der stärkeren innerbetrieblichen Vernetzung werden auch zwischenbetriebliche Kooperationen und Verbände an Bedeutung gewinnen. Die in verschiedenen Produktionsfeldern vorhandenen Clusterstrukturen bilden hierfür eine gute Grundlage, die zukünftig noch ausgebaut werden könnte.

Trotz zunehmender Digitalisierung wird in vielen Bereichen der Wirtschaft, z. B. im Handwerk, die Präsenz des Unternehmers und der Beschäftigten beim Kunden bzw. am Ort der Werkerstellung (z. B. Baustelle) oder im Ladengeschäft weiterhin elementarer Bestandteil der –digital gestützten – Leistungserbringung sein.

Die Digitalisierung wird den Strukturwandel weiter beschleunigen. Wenngleich Arbeitskräftebewegungen zwischen Branchen und Berufen weitaus größer ausfallen werden als die Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen, so können doch die Auswirkungen dieses Strukturwandels je nach Wirtschaftsstruktur regional sehr unterschiedlich sein und auch mit disruptiven Änderungen einhergehen. Arbeitsmarktpolitisch müssen solche Entwicklungen unter Umständen begleitet werden, wobei stark regionalisierte Strategien erforderlich sein können.

Die Digitalisierung ist eine Chance für den ländlichen Raum. Die Arbeit wandert, nicht der Mensch. Überhitzte Regionen können so auch entlastet werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Breitbandausbau weiter vorangetrieben wird, so dass überall eine leistungsfähige Verbindung zum Internet besteht.

Grundbegriffe des Arbeitsrechts müssen mit der Arbeitswelt 4.0 Schritt halten

Das Arbeitsrecht wurde zwar auf der Grundlage einer analogen Arbeitswelt geschaffen, aber stets fortentwickelt und an Veränderungen angepasst. Inwieweit es vor dem Hintergrund zunehmender räumlicher und zeitlicher Flexibilisierungsmöglichkeiten neu geordnet werden muss, ist intensiv zu diskutieren. Sowohl der Arbeitnehmer- als auch der Betriebsbegriff können dabei neue Abgrenzungen erfahren, um die entstehende Vielfalt (vgl. o.) zu erfassen.

b) Bedürfnissen der Unternehmen und Beschäftigten gerecht werden

Arbeitszeitrecht – Möglichkeiten der Flexibilisierung nutzen und weiterentwickeln

Höchstarbeitszeiten, Pausen- und Ruhezeitenregelungen werden auch in Zukunft notwendig sein. Sie müssen einerseits genug Raum bieten, dass die Flexibilisierungsmöglichkeiten der Digitalisierung so weit wie möglich genutzt werden können. Andererseits muss für abhängig Beschäftigte auch die Sicherheit bestehen, dass genügend Raum für Familie, Freizeit und Erholung bleibt. Die Zeiten dafür müssen planbar bleiben.

Gleich innerhalb welches gesetzlichen Rahmens: Betriebliche und tarifliche Regelungen und die Eigenverantwortung der abhängig Beschäftigten werden an Bedeutung gewinnen. Dabei sollte auch Raum für individuelle Vereinbarungen sein.

Aus Sicht von vbw, BIHK, BHT und BMW AG ist der derzeitige Rechtsrahmen wirklichkeits- und zukunftsfern. Daher ist vor allem bezüglich der Höchstarbeitszeit eine Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie in nationales Recht erforderlich, also insbesondere die Aufgabe einer gesetzlich geregelten täglichen Höchstarbeitszeit von 8, bei Ausgleich von 10 Stunden. (Die Richtlinie sieht grundsätzlich eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vor, enthält aber auch viele Flexibilisierungsmöglichkeiten, die im deutschen Recht nicht umgesetzt wurden). Auch die weiteren Öffnungsmöglichkeiten der EU-Arbeitszeitrichtlinie müssen voll ins deutsche Recht übernommen werden. Darüber hinaus ist eine Veränderung der täglichen Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden hin zu einer Gesamtruhezeit dringend erforderlich, insbesondere wenn die Lage der Arbeitszeit durch die Mitarbeiter eigenverantwortlich gewählt wird und/ oder private Pflichten und Aktivitäten („Obligationszeit“) bereits vor Arbeitsende erledigt werden.

Die IG-Metall und ver.di erachten das gegenwärtige Regelungssystem als ausreichend flexibel und wollen, dass die gesetzlichen Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit, Pausen- und Ruhezeiten nicht verändert werden.

c) Sozialpartnerschaft, Lohnfindung, Teilhabe der Beschäftigten

Eine digitalisierte Arbeitswelt braucht starke Sozialpartner

Die Sozialpartnerschaft und die Tarifautonomie bleiben auch in der digitalisierten Arbeitswelt von grundlegender Bedeutung. Die Sozialpartner werden in Zukunft weiter für einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen der abhängig Beschäftigten sowie der Betriebe sorgen. Tarifverträge werden dabei weiterhin eine zentrale Rolle einnehmen. Wichtig ist, dass Tarifverträge genügend Spielräume für maßgeschneiderte betriebliche Lösungen lassen. Auch gesetzliche Regelungen sollten Öffnungsklauseln vorsehen, die durch tarifliche, aber auch durch betriebliche oder individuelle Lösungen passgenau ausgefüllt werden können.

Darüber hinaus wird die Gestaltungskraft der Sozialpartner von großer Bedeutung sein.

Arbeitswelt 4.0 gemeinsam im Betrieb gestalten

Die Digitalisierung der Arbeit sowie ihre räumliche und zeitliche Flexibilisierung können nur gelingen, wenn alle im Betrieb mitgenommen werden und ein Ausgleich der Interessen stattfindet. Der hierfür erforderliche Dialog kann durch soziale Netzwerke und Plattformen unterstützt werden. Die betriebliche Mitbestimmung als wichtiger Erfolgsfaktor bei der partnerschaftlichen Ausgestaltung der Arbeitswelt muss sich diesen Herausforderungen stellen und gegebenenfalls entsprechend angepasst werden.

2. Arbeitsschutz und Beschäftigtendatenschutz in der digitalen Arbeitswelt sicherstellen

Automatisierung, Vernetzung und die Zusammenarbeit mit Maschinen werden in der digitalen Arbeitswelt zunehmen. Die Flexibilisierung eröffnet abhängig Beschäftigten mehr Freiräume für die individuelle Leistungserbringung und Lebensgestaltung. Arbeits- und Privatsphäre müssen abgrenzbar bleiben. Übermäßige Belastungen sind zu vermeiden. Neben dem Arbeitsschutz wird im Zuge der Digitalisierung auch über den Beschäftigtendatenschutz diskutiert.

Bei der Weiterentwicklung sind folgende Aspekte zu beachten:

a) In der Arbeitswelt 4.0 weiter ein gutes Arbeitsschutzniveau gewährleisten

Die Strukturen des Arbeitsschutzes wurden fortlaufend weiterentwickelt. Sie gewährleisten ein gutes Arbeitsschutzniveau, müssen aber auch im Zuge der Digitalisierung - soweit erforderlich – angepasst werden.

In einer zeitlich und räumlich zunehmend flexiblen Arbeitswelt kommt der Selbstverantwortung der abhängig Beschäftigten große Bedeutung zu. Es gilt also, diese Fähigkeit zu stärken. Denn die neuen technischen Innovationen können zwar – durch die Möglichkeit, zu jeder Zeit und von jedem Ort aus zu arbeiten – Potenzial für eine Überforderung bieten. Insgesamt eröffnen die Innovationen für die abhängig Beschäftigten aber enorme Chancen zur freieren Gestaltung und besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gegebenenfalls entstehen neue Gestaltungsaufgaben, beispielsweise durch kollaborierende Roboter, die gleichzeitig große Chancen (körperliche Entlastung), gegebenenfalls aber auch Gefahren (erhöhtes Unfallrisiko) bergen.

Ergänzend zu den Arbeitsschutzbestimmungen wäre für Verbesserungen an Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Prävention zu denken. Dabei ist jedoch zu beachten, dass stets klar zwischen gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes einerseits und freiwilligen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung andererseits unterschieden werden muss.

b) Anforderungen an die Technik in der Arbeitswelt 4.0

Die Mensch-Maschine-Beziehung aktiv gestalten, den Mensch in den Mittelpunkt stellen

Bei der Gestaltung technischer Systeme ist eine Grundprämisse zu erfüllen: Es muss stets vom Menschen und seinen Bedürfnissen aus gedacht werden.

In der digitalisierten Arbeitswelt wird der Autonomiegrad der Maschinen steigen. Der Einsatz von smarten Assistenzsystemen kann beispielsweise älteren oder behinderten Menschen neue Möglichkeit eröffnen, am Erwerbsleben teilzuhaben.

Die Bedienung von Maschinen wird intuitiver gestaltet werden können, was möglicherweise neue Beschäftigungsmöglichkeiten für geringer qualifizierte Personen eröffnet.

Ein wesentlicher Schwerpunkt wird in der ergonomischen Gestaltung von Software und Bedienelementen liegen. Sie kann wesentlich zur Gesunderhaltung beitragen.

c) Beim Beschäftigtendatenschutz Rechtssicherheit und Anpassungsfähigkeit sicherstellen, unnötige Bürokratie vermeiden

Die europäische Datenschutzgrundverordnung regelt den Beschäftigtendatenschutz nicht. Bei einer Neuregelung auf nationaler Ebene ist folgendes zu bedenken:

- Die Regelungen sollten möglichst konkret und praktikabel sein,
- ein hohes Maß an Rechtssicherheit bieten,
- die Weiterentwicklung technischer Möglichkeiten nicht beschneiden
- und Bürokratie abbauen.

Es ist insbesondere darauf zu achten, dass die Schutzbedürfnisse der abhängig Beschäftigten und die Interessen der Unternehmen ausgewogen berücksichtigt werden.

3. Soziale Absicherung an die Erfordernisse der digitalen Arbeitswelt anpassen

Mit Blick auf die mit der Digitalisierung der Arbeitswelt zu erwartenden Veränderungen bei den Erwerbsformen und Erwerbsbiografien gilt es, eine Neujustierung der Sozialversicherungen zu prüfen. Bei der Weiterentwicklung sind folgende Aspekte zu beachten:

a) Beschäftigungsbegriff grundsätzlich für die digitalisierte Arbeitswelt geeignet

Vbw, BIHK, BHT und BMW AG sind der Auffassung, dass der Beschäftigungsbegriff der Sozialversicherung auch in einer digitalisierten Arbeitswelt grundsätzlich greift.

Die IG-Metall, ver.di, die Freie Wohlfahrtspflege und die Deutsche Rentenversicherung halten darüber hinaus eine Ausdehnung des Beschäftigungsbegriffs der Sozialversicherung auf alle Erwerbstätigen für notwendig

b) Soziale Sicherheit muss auch in der Arbeitswelt 4.0 gewährleistet sein

Die soziale Absicherung bei Unfällen, Krankheit/Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit und insbesondere im Alter ist einer der Grundpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft. Auch in der digitalen Arbeitswelt müssen diese Risiken angemessen abgesichert sein. Dabei ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen eigenverantwortlicher Absicherung, Leistungsgerechtigkeit und Solidarprinzip zu gewährleisten.

Arbeitgeberwechsel und der Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung werden künftig zunehmen. Hier gilt es, Formen der Absicherung zu schaffen bzw. zu fördern, die ausreichend Sicherheit bieten und insbesondere der Armut im Alter vorbeugen.

Auch bei neuen Erwerbsformen muss eine ausreichende soziale Absicherung gewährleistet sein. Im Bereich selbstständig Tätiger hat das Prinzip der Eigenverantwortung ein besonderes Gewicht. Dabei muss sichergestellt werden, dass die klassischen Armutsrisiken nicht allein auf die Gemeinschaft der Steuerzahler verlagert werden.

Vbw, BIHK und BHT sehen eine Möglichkeit in der Einführung einer Vorsorgepflicht für Selbstständige, die nicht von der Sozialversicherung erfasst sind. Wie Selbstständige ihrer Vorsorgeverpflichtung nachkommen, sollte ihnen grundsätzlich selbst überlassen bleiben.

IG-Metall, ver.di, die Freie Wohlfahrtspflege und die Deutsche Rentenversicherung fordern die Einführung einer gesetzlichen Erwerbstätigenversicherung für alle Erwerbstätigen, auch für cloudworker, Selbstständige usw.

4. Mit guter Aus- und Weiterbildung die Fachkräftebedarfe in der digitalen Arbeitswelt decken

Der technologische und strukturelle Wandel bietet Chancen für eine hohe Erwerbsbeteiligung, verändert aber auch Berufsbilder, Anforderungen an die Beschäftigten und Standards. Wesentliche Voraussetzung für die Nutzung dieser Chancen sind fundierte digitale Kompetenzen – sie sind heute Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben und Rechnen. Bildung und lebenslanges Lernen sind der Schlüssel für die Bewältigung der Herausforderungen der Zukunft. Nötig sind dafür auch Investitionen in moderne Aus- und Weiterbildungsstätten. Die duale Ausbildung bleibt auch im digitalen Zeitalter ein Erfolgsmodell.

Um den zukünftigen Bedarf an digitalem Know-how und Fachkräften zu decken, kommt sowohl der Ermittlung künftiger Qualifikationsanforderungen als auch einer umfassenden, nachhaltigen und vor allem präventiv ausgestalteten Qualifizierung sowie stetiger beruflicher Weiterbildung besondere Bedeutung zu, um auf allen Bildungsebenen den frühzeitigen und kontinuierlichen Erwerb digitaler Kompetenzen zu erreichen.

Ziel ist, den gegenwärtig hohen Beschäftigungsstand zu sichern und weiter auszubauen. Dabei müssen auch die besonderen Zielgruppen am Arbeitsmarkt mitgenommen werden: Geringqualifizierte und langzeitarbeitslose Menschen, benachteiligte junge Menschen und Migrantinnen und Migranten gehören ebenso dazu, wie Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung und Ältere.

Bei der Weiterentwicklung sind folgende Aspekte zu beachten:

a) Die allgemeinen Auswirkungen des digitalen Strukturwandels treffen alle Branchen und Berufe

Der digitale Strukturwandel wird alle Branchen und Berufe treffen, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Es ist wenig wahrscheinlich, dass Berufe gänzlich

verschwinden. Vielmehr werden sich bestehende Berufe mehr oder weniger stark verändern. Der Anteil der Tätigkeiten, der schon heute von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnte, das Substituierbarkeitspotenzial, ist in Berufen der Industrieproduktion höher als in den sozialen und kulturellen Dienstleistungen. Arbeiten mit hohem Anteil sozialer Interaktion, wie zum Beispiel im Gesundheits- und Pflegebereich (hier noch beschleunigt durch den demographischen Wandel) sowie lehrende Berufe sind von der Ersetzbarkeit durch Technologie weniger betroffen als Berufe, die durch die Steuerung von Maschinen und Anlagen charakterisiert sind. Wenig bedroht durch die Digitalisierung sind auch Berufe aus der IT und dem technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, aber auch aus der Logistik-, der Bau- und der Tourismusbranche.

Ein deutlicher Zusammenhang besteht auch zwischen dem Substituierbarkeitspotenzial und der für einen Beruf erforderlichen Qualifikation: Berufe mit hohem Anteil an automatisierbaren bzw. digitalisierbaren Routinearbeiten werden am stärksten unter Druck geraten. Über die Betroffenheit bestimmter Beschäftigtengruppen können derzeit noch keine tragfähigen Prognosen aufgestellt werden. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Digitalisierung den Wandel hin zur Wissensgesellschaft beschleunigen wird, beruflich und akademisch Qualifizierte den digitalen Transformationsprozess analog zu dem Grad ihrer Qualifikation besser bewältigen und die Beschäftigungs- und Verdienstchancen für Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung weiter abnehmen werden.

Umfang und zeitlicher Horizont des Wandels sind jedoch schwer abschätzbar. Effekte ergeben sich auch aus dem in bestimmten Bereichen stattfindenden, durch Digitalisierung initialisierten Produktivitätsschub. Führende Unternehmen können dadurch Marktanteile gewinnen und möglicherweise ihren Kräftebedarf insgesamt sogar erweitern. Auch eine Rückverlagerung (Re-Shoring) von (bisher) arbeitsintensiver Produktion ist möglich. Insgesamt ist eher mit einer Umschichtung der Arbeitsplätze als mit einem Rückgang des Arbeitskräftebedarfs zu rechnen.

b) Das Ausbildungssystem für den digitalen Wandel fit machen

Bereits in Kita und Schule auf die Anforderungen der digitalen Welt vorbereiten

Die Medienaffinität von Kindern und Jugendlichen ist ein großes Kapital und eine Chance für den Zugang und den Erwerb von Bildung. Die soziale Herkunft darf nicht über die Zukunft junger Menschen entscheiden. Deswegen sollte es allen Kindern frühzeitig ermöglicht werden, digitale Kompetenzen zu erwerben. Zielsetzung ist hierbei die digitale Souveränität.

Hierbei sollte u. a.:

- zum einen ein Grundverständnis der Digitalisierung (Rolle und Bedeutung der Daten, Vernetzung),
- zum zweiten die grundlegenden technischen Voraussetzungen und
- zum dritten die Nutzungswege und -möglichkeiten digitaler Medien und der verantwortungsvolle und selbstbestimmte Umgang damit

vermittelt werden. Eine besondere Bedeutung kommt hier auch der Kompetenz zur Kreativität zu.

An Kindertagesstätten und Schulen müssen dazu die technischen Möglichkeiten weiter ausgebaut werden.

Pädagogische Konzepte und Lehrpläne sollten weiter an digitale Erfordernisse angepasst werden, Erzieher/-innen und Lehrer/-innen sind entsprechend zu schulen.

Anpassungsfähigkeit des Berufsbildungssystems nutzen

Bereits in der Vergangenheit hat das System der dualen Berufsausbildung seine hohe Anpassungsfähigkeit unter Beweis gestellt. Es sind weitgehende Gestaltungsmöglichkeiten vorhanden. So wurden neue Ausbildungsinhalte stets integriert. Die Gestaltungsmöglichkeiten müssen weiter genutzt werden. Die duale Ausbildung ist auch in Zeiten der Digitalisierung ein Erfolgsmodell. Auch den Qualifikationsmodellen des Meisters und des Technikers kommt weiterhin eine hohe Bedeutung zu.

Es ist jedoch denkbar, dass – wie bisher auch – einzelne Ausbildungsberufe wegfallen und neue entstehen. Die einzelnen Ausbildungsordnungen müssen weiterhin einer ständigen und systematischen Überprüfung und Anpassung unterzogen werden. Dabei müssen die Inhalte moderner Ausbildungsberufe auch künftig offen formuliert werden, um den Unternehmen genügend Freiraum bei der Umsetzung einzuräumen.

Grundsätzlich sollte die Vermittlung digitaler Kompetenzen gestärkt werden. Ebenso sollten für die digitalisierte Welt notwendige Schlüsselkompetenzen, wie Selbstmanagement, Selbstfürsorge, Projektmanagement, Umgang mit Informationen u. ä. gefördert werden.

Digitales Prüfen kann zu einem wichtigen Bestandteil in der Berufsausbildung werden.

Aus- und Weiterbildung besser vernetzen

Die Aus- und Weiterbildungsstätten müssen sich in der digitalisierten Welt weiter vernetzen. Dafür muss ihre Ausstattung weiterhin auf einem Stand gehalten werden, der es ihnen erlaubt, mit den technischen Entwicklungen mitzuhalten. Wünschenswert ist auch eine stärkere Vernetzung zwischen akademischer und beruflicher Bildung.

Studierende auf die digitalisierte Arbeitswelt vorbereiten

In der digitalisierten Arbeitswelt sind Mitarbeiter gefragt, die eine hohe Medienkompetenz aufweisen und digitale Fragestellungen differenziert lösen können. Zudem werden in Zukunft vor allem mehrfach qualifizierte Absolventen auf dem Arbeitsmarkt gefragt sein, die an technologischen und systemischen Schnittstellen zum Einsatz kommen und dort ihren erweiterten Wissensfundus einsetzen. Hochschulen müssen sich also auf die veränderte Nachfrage des Arbeitsmarkts einstellen und dafür sorgen, dass ihre Absolventen über entsprechendes Knowhow verfügen. Darüber hinaus haben die Studierenden selbst (gerade die "digital natives") veränderte Erwartungen an die Hochschulen und bevorzugen verstärkt solche Bildungseinrichtungen, die eine zeitgemäße Ausbildung garantieren

c) Weiterbildung in der digitalen Arbeitswelt ist für die Wettbewerbsfähigkeit zentral

Der Grundsatz des lebenslangen Lernens wird immer wichtiger

In der digitalisierten Arbeitswelt wird es darauf ankommen, nach einer soliden Berufsausbildung die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten beständig weiterzuentwickeln. Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens muss noch stärker im

Bewusstsein der Menschen verankert werden. Dies gilt für Unternehmen, abhängig Beschäftigte und Selbstständige gleichermaßen.

Zum einen ist es wichtig, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) für die Notwendigkeit zu sensibilisieren, die Mitarbeiter beständig weiterzubilden, um konkurrenzfähig zu bleiben. Den abhängig Beschäftigten kommt die Verantwortung zu, Weiterbildungsmöglichkeiten auch wahrzunehmen.

Zum anderen sind die Weiterbildungsträger gefordert, innovative Angebote insbesondere für die Menschen zu konzipieren, die nicht zu den „digital natives“ gehören.

Über zeitlich und örtlich flexible Lernmethoden und -techniken wie E-Learning oder das Blended Learning können die Einstiegshürden für KMU abgebaut werden.

Vbw, BIHK, BHT und BMW AG vertreten die Auffassung, dass jede Person und jedes Unternehmen sich in eigener Verantwortung um adäquate Weiterbildung kümmert, da dies im eigenen Interesse und der eigenen Verantwortung liegt.

Die IG-Metall und ver.di erachten ein Landes-Weiterbildungsgesetz als notwendig.

Stärken der Bundesagentur für Arbeit nutzen

Auf die Bundesagentur für Arbeit (BA) wird dabei die Aufgabe zukommen, Transparenz bei den Weiterbildungsangeboten zu schaffen. Es gilt, die Anforderungen der Unternehmen durch intensiveren Austausch zu identifizieren und Unternehmen sowie abhängig Beschäftigten verstärkt zum Thema Weiterbildung zu beraten. Eine ganz zentrale Aufgabe ist die Begleitung der abhängig Beschäftigten an den Übergängen und Wechseln im Arbeitsleben nicht nur durch Beratung, sondern im Bedarfsfall auch durch gezielte Förderung. Dabei tritt neben die persönliche Beratung auch der interaktive Online-Service „BEN“ (Berufsentwicklungsnavigator). Diese Online-Plattform der BA bietet auf einen Blick umfassende Informationen zu den Themen Berufswechsel, Weiterbildung, Wiedereinstieg und Karriereplanung.

Darüber hinaus kommt der BA die Aufgabe zu, die Anbieter von Bildungsmaßnahmen im Rahmen der Arbeitsförderung konsequent darin zu begleiten, die Angebote an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt anzupassen. Hierin könnten die Erfahrungen der BA bei der Qualitätssicherung von Maßnahmen sehr hilfreich sein.

Neue Chancen für benachteiligte Personengruppen nutzen

Um die Chancen für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose, Migrantinnen und Migranten, benachteiligte junge Menschen und Alleinerziehende zu verbessern, sind auf die Zielgruppe abgestimmte Vorgehensweisen notwendig. Dabei ist in einem ganzheitlichen Ansatz die gesamte jeweilige Lebenssituation zu betrachten.

Alleinerziehende werden mit zunehmendem Ausbau der Kinderbetreuung, aber auch mit den flexibleren Arbeitsorten/-zeiten größere Beschäftigungschancen haben.

Bei jungen Menschen sind weiterhin die Übergänge (Schule – Ausbildung – Erwerbstätigkeit) verstärkt in den Fokus zu nehmen.

Neue Techniken in der Mensch-Maschine-Interaktion könnten Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen neue Chancen bieten.

d) Neue Beschäftigungspotenziale erschließen

Alle Potenziale zur Deckung der Fachkräftebedarfe mobilisieren

Um die Fachkräftebedarfe auch in der digitalen Arbeitswelt zu decken, ist es – neben einer qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildung – notwendig, alle Potenziale am Arbeitsmarkt zu nutzen, d. h. dass insbesondere die Rahmenbedingungen für eine (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit von Frauen, Älteren, Migrantinnen und Migranten und Menschen mit Behinderung weiter verbessert werden müssen.

Ein weiterer Weg, Potenziale freizusetzen, könnte in der noch stärkeren Verzahnung sowie der Weiterentwicklung von Aus- und Weiterbildungsangeboten z.B. hin zu Teilzeitausbildung oder berufsbegleitender Aus- und Weiterbildung liegen. Überbetriebliche Trainings- und Kompetenzzentren könnten einen wertvollen Beitrag leisten.

Familien bei der partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit unterstützen

Damit Familien sich Erwerbs- und Familienarbeit nach ihren Vorstellungen partnerschaftlich teilen können, sind auch in der digitalisierten Welt gute Rahmenbedingungen erforderlich. Dazu gehört der weitere Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und deren Flexibilisierung. Auch Unternehmen begreifen eine familienfreundliche Personalpolitik bereits zunehmend als Wettbewerbsvorteil. Voraussetzung dafür ist auch ein Wandel weg von der Präsenzkultur hin zu einer Ergebniskultur.

Chancen für Menschen mit Behinderung nutzen und Teilhabe am Arbeitsleben sichern

Bei der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben sind Chancen und Risiken der Digitalisierung in Abhängigkeit von der Behinderung zu betrachten:

- Menschen mit körperlichen und Sinnesbehinderungen können von neuen technischen Möglichkeiten der Kommunikation und von Assistenzsystemen sowie vom ortsunabhängigen Arbeiten profitieren. Digitalisierung kann ganz neue Wege eröffnen. Menschen mit Behinderung können ihre Fähigkeiten viel besser einbringen und ihre Potenziale stärker entwickeln.
- Die Chancen, die sich aus der Unterstützung durch digitale und vernetzte Assistenzsysteme ergeben, gilt es offensiv durch alle Institutionen, vor allem die Bildungseinrichtungen, die am Thema Inklusion arbeiten, zu nutzen. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung zu legen.
- Damit Menschen mit ganz unterschiedlichem Unterstützungsbedarf von den neuen Möglichkeiten profitieren können, sind möglichst individuelle und passgenaue Lösungen erforderlich.

Staat, Wirtschaft und Gesellschaft sind auch in der digitalisierten Arbeitswelt in der Pflicht, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu fördern.

Ausblick

Mit dem vorliegenden Ergebnispapier haben die Partner im Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ ihre Sicht auf die Digitalisierung beschrieben.

Der dabei geführte konstruktive Dialog wird fortgesetzt. In den kommenden Sitzungen des Dialogforums werden einzelne Themenbereiche des Komplexes „Leben und Arbeiten 4.0“ aufgegriffen und vertieft bearbeitet werden. Ziel ist und bleibt dabei, Wege aufzuzeigen, damit die Digitalisierung für alle Menschen und Unternehmen in Bayern zum Gewinn wird.

