

***Es gilt das gesprochene Wort –
Sendesperrfrist: Redebeginn!***

***Digitalisierung:
Herausforderungen für
Qualifizierung und
Personalentwicklung***

Rede von

***BDA-Vizepräsident
Dr. Braun***

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

bda@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1800
F +49 30 2033-1805

Herzlichen Dank für die Einladung zur Fachtagung, ich freue mich sehr, heute zu Ihnen sprechen zu können.

Internet der Dinge, Big Data, Smart Factory, 3D-Drucker, Industrie 4.0, Crowdfunding und Cloud Computing – als die Diskussion um die Digitalisierung der Arbeitswelt 2013 mit großer Wucht startete, schwirrte einem der Kopf – und ich vermute, auch den meisten von Ihnen hier im Raum.

Die Diskussionen waren sehr abstrakt, die Themen vor allem für Nicht-Ingenieure und Nicht-Informatiker schwer fassbar, die „Flughöhe“ weit oben.

Dies hat sich verändert – der Diskurs hat deutlich an Substanz und Bodenhaftung gewonnen.

Der IT-Gipfel mit dem Schwerpunkt „Digitale Bildung“ liegt gerade hinter uns. Die KMK wird Anfang Dezember ihr Strategiepapier „Bildung in der digitalen Welt“ vorlegen. Zahlreiche Studien und Umfragen unterstützen die inhaltliche Orientierung und Positionierung und sind Grundlage für konkrete Projekte. Darum findet die Fachtagung des Wuppertaler Kreises und des Bundeswirtschaftsministeriums zum richtigen Zeitpunkt statt.

Es war schon immer so, dass neue Maschinen und Prozesse die Arbeit verändern – die Arbeitswelt passt sich kontinuierlich technologischen Veränderungen an.

Die Köhler, Kesselflicker und Scheunendrescher sind verschwunden und leben nur noch in Familiennamen oder Redewendungen fort.

Aber auch den Schriftsetzer, das „Fräulein vom Amt“, den Lokomotivheizer, die Rohrpostbeamtin und den Kinopianisten gibt es nicht mehr.

Nichtsdestotrotz geht uns nicht die Arbeit aus.

In jedem Jahr verkündet das Statistische Bundesamt einen neuen Beschäftigungsrekord.

Im Jahresdurchschnitt 2015 waren in Deutschland rund 43 Millionen Menschen erwerbstätig – die höchste Zahl seit der Wiedervereinigung.

Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt seit Jahren kontinuierlich.

Zuletzt gab es über 31 Millionen.

Die Nachfrage nach neuen Mitarbeitern ist nach wie vor hoch.

Die Alarm-Autoren mit ihren düsteren Prophezeiungen sind – erfreulicherweise – aus der Mode gekommen.

Das Horror-Szenario der Frey/Osborne-Studie, wonach jeder zweite Arbeitsplatz in den USA in den nächsten 10 bis 20 Jahren der Technisierung zum Opfer fallen könnte, – von manchen kurzerhand auf Deutschland übertragen – wurde durch valide und auf die deutsche Wirtschaft bezogene Untersuchungen abgelöst.

Das ZEW (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung) hebt hervor, dass die Automatisierung einzelner Tätigkeiten nicht zum kompletten Wegfall von Berufen führt.

Die Digitalisierung wirke sich nur „relativ moderat“ auf dem Arbeitsmarkt aus, so das IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Während Jobs mit Routinetätigkeiten verloren gingen, entstünden neue Arbeitsplätze mit höherer Qualifikation.

Das IW-Personalpanel kommt zu dem Schluss, dass hierzulande auf absehbare Zeit keine negativen Beschäftigungseffekte zu erwarten sind.

Rund ein Drittel der bereits stark digital ausgerichteten Unternehmen plant in kurzer Frist eine Aufstockung des Personalbestands.

Auch bei nicht digitalisierten Unternehmen steht häufiger die Vergrößerung der Belegschaft auf der Agenda.

Auf mittlere bis lange Sicht dominieren Expansionspläne, von denen vor allem Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und Hochqualifizierte profitieren werden.

Unter dem Strich heißt dies: Die Digitalisierung treibt insbesondere den Höherqualifizierungstrend voran, der ohnehin seit Jahren auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten ist.

Darum bin ich der festen Überzeugung: Die Angstdebatte um die Digitalisierung führt uns nicht weiter.

Wir müssen die Risiken ernst nehmen, aber trotzdem konstruktiv den Schritt nach vorn wagen.

Sonst werden wir international abgehängt.

Die digitale Transformation ist eine gewaltige Herausforderung, aber auch eine Chance für die Wirtschaft.

Das Digitalisierungstempo ist hoch – und nur, wenn die deutschen Unternehmen sich digital transformieren, werden sie wettbewerbs- und innovationsfähig bleiben.

Denn: Digital ist die neue Normalität.

Den Takt für die Digitalisierung geben weder Politik noch Unternehmen vor, sondern allein die Kunden:

Sie sind es,

- die Lebensmittel und Menüs nach Hause geliefert bekommen wollen,
- die morgens ein Buch bestellen und es abends in der Hand halten möchten,
- die von Paris aus einen Tisch in einem Kreuzberger Restaurant bestellen wollen,

- die fordern, dass ihre Waschmaschine dann mit dem Programm startet, wenn das SmartGrid in der Nacht einen niedrigen Strompreis übermittelt.

Für diese Dienstleistungen und Produkte und für entsprechende Tätigkeiten, die wir uns heute noch gar nicht vorstellen können, brauchen wir entsprechend kreative und smarte Fachkräfte.

Fachkräfte, die in Schulen, Betrieben, Berufsschulen und Hochschulen qualifiziert werden.

Unserem Bildungssystem und unseren Qualifizierungsstrategien kommt damit im Kontext der Digitalisierung eine immense Bedeutung zu.

Zunächst ein „digitaler Blick“ in die allgemeinbildenden Schulen:

Laut ICILS-Studie schneiden Achtklässler in Deutschland bei den computerbezogenen Kompetenzen mittelmäßig ab.

Rund 30 % haben so geringe Kenntnisse, dass wir sie auf dem Weg in die Informationsgesellschaft zu verlieren drohen.

Sie können weder eine E-Mail noch einen Text am PC bearbeiten und sind damit digitale Analphabeten.

Die ICILS-Studie widerlegt auch die weit verbreitete Annahme, Kinder und Jugendliche würden durch das Aufwachsen in einer von neuen Technologien geprägten Umwelt automatisch zu kompetenten Nutzern digitaler Medien.

Digital ist eben mehr als „Daddeln“. Bislang fehlt es auch an Nachhaltigkeit beim Medieneinsatz in den Schulen.

Daher ist ein Qualitätsrahmen für die Vermittlung digitaler Kompetenz schon in der Schule wichtig.

Dies gelingt am besten, wenn die digitalen Medien und Techniken in den einzelnen Fächern, also fachspezifisch, eingesetzt werden: "Use IT to learn".

Hinzukommen müssen fachübergreifende Kompetenzen im Sinne einer allgemeinen Medienbildung der Schüler: "Digital literacy".

Ein drittes Element, noch nicht weit verbreitet, ist die eigentliche Informatik, also das Verstehen der technischen Hintergründe der digitalen Welt: "Computational thinking".

Alle Schüler sollten – zumindest in einigen ihrer 10, 12 oder 13 Schuljahre – ein Fach Informatik wählen können.

Unter dem Strich:

Digitale Kompetenzen müssen noch stärker als bisher zur Allgemeinbildung zählen.

Ausstattung der Schulen mit Hardware:

Hierzulande teilen sich laut der ICILS-Studie ungefähr elf Schüler einen Computer.

Der Wert entspricht genau den Zahlen einer Erhebung aus dem Jahr 2006.

Das heißt: Auf diesem Feld hat sich beim Ausstattungsverhältnis nichts getan.

Schaut man über den deutschen „Tellerrand“ wird es noch schlimmer: In Norwegen und Dänemark teilen sich nur vier Schüler einen PC, in Großbritannien fünf.

Obwohl Deutschland ein hochtechnisiertes Land ist, genießt die digitale Bildung bei uns keine Priorität.

PCs werden in Schulen vorrangig zur Internet-Recherche genutzt, was noch keine digitalen Kompetenzen schafft.

Das Anschaffen von Laptops oder Tablets alleine aber läuft ins Leere, wenn dies nicht auch mit einer Fortbildung der Lehrkräfte und mit einem didaktischen Konzept für den Einsatz im Unterricht verbunden ist.

Nutzlos sind ebenso pauschale Ausstattungen von Schulen mit Geräten, die am tatsächlichen Bedarf der Einzelschule vorbeigehen und dann in der Ecke stehen.

Und noch ein Punkt:

Ist es nicht grotesk, dass Schülern in vielen Schulen einerseits die Nutzung des Smartphone verboten wird und andererseits der Ruf nach besserer Ausstattung ertönt?

Warum nutzen wir nicht stärker das Potenzial, das die vielen mobilen Endgeräte der Schüler mit sich bringen?

Also: Bring your own device!

Parallel muss der Breitbandausbau vorankommen, denn die meisten Schulen haben bisher keinen High Speed-Anschluss.

Ich will damit nicht das Ende der „Kreidezeit“ ausrufen, aber wir brauchen eine selbstverständlichere Ergänzung des Unterrichts durch digitale Medien.

Darum begrüße ich den Mitte Oktober vorgelegten Vorschlag von Bundesbildungsministerin Wanka, einen digitalen Infrastrukturpakt zwischen Bund und Ländern zu schließen: über die nächsten fünf Jahre 5 Milliarden Euro vom Bund für die Schulträger. Gleichzeitig verpflichten sich die Länder, insbesondere pädagogische Konzepte für die digitale Bildung flächendeckend zu implementieren und die Lehrkräfte für das Lernen mit digitalen Medien aus- und fortzubilden – so der Vorschlag des BMBF.

Manche Bildungspolitiker fordern in Reaktion auf den Digitalisierungstrend ein komplettes „Reset“ der dualen Ausbildung.

Für jeden der 329 Ausbildungsberufe sollten digitale Lerninhalte sozusagen „per order de mufti“ in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen verankert werden.

Gut, dass die Verfasstheit der dualen Ausbildung solchen Bestrebungen entgegensteht!

Denn: Die Etablierung neuer bzw. die Modernisierung bestehender Berufe erfolgt immer auf Initiative und in Kooperation der Sozialpartner – durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Sie sind nah an den Betrieben, am technologischen Puls der Unternehmen, nehmen die Impulse aus den Betrieben in Richtung Veränderung und Aktualisierung von Ausbildungsberufen auf und tragen sie in die entsprechenden Gremien.

Und sie wissen auch, dass Ausbildungsordnungen generell flexibel, kompetenzorientiert und technologieoffen formuliert sind.

Technologische Veränderungen lassen sich in der Ausbildung abbilden, ohne Lehrplan und Ordnung verändern zu müssen.

Nichtsdestotrotz: In den Branchen sind auch immer wieder neue Ausbildungsberufe notwendig.

Aktuell sprechen wir mit der Gewerkschaftsseite zum Beispiel über den neuen Ausbildungsberuf „Fachkauffmann/-kauffrau E-Commerce“.

Denn: Der Online-Handel boomt. Für 2016 wird ein Umsatz von 44 Milliarden Euro prognostiziert und die Wachstumsraten sind sehr hoch.

Amazon, Zalando, eBay und die Online-Reiseportale wachsen zweistellig und – sie brauchen Fachkräfte.

Das gilt auch für die Mehrheit der kleinen und mittelständischen Dienstleister, die sich parallel zum analogen Geschäft im Web ein zweites Standbein aufbauen.

Ein weiteres Beispiel aus der Praxis: Momentan wird mit Blick auf Industrie 4.0 in den Metall- und Elektroberufen die Aktualität der Ausbildungsordnungen überprüft und zwar im Rahmen einer Sozialpartnervereinbarung der Wirtschaftsverbände Gesamtmetall, VDMA und ZVEI mit der IG Metall.

Ende des Jahres werden konkrete gemeinsame Empfehlungen auf dem Tisch liegen.

Die HR-Bereiche der Unternehmen stehen vor großen Aufgaben:

Neben dem demografischem Wandel, dem anhaltenden Effizienzdruck und dem innerbetrieblichen Kulturwandel steht die Digitalisierung ganz oben auf der Tagesordnung.

Unternehmensumfragen zeigen, dass zwei von drei Unternehmen damit rechnen, dass sich in den nächsten drei Jahren die Digitalisierung von Arbeit sehr stark bzw. stark auf das Personalmanagement auswirken wird. Dies spiegelt sich auch in der Verbandsumfrage des Wuppertaler Kreises zu Trends in der Weiterbildung wider:

Die Weiterbildungsanbieter erwarten, dass sich der Trend zum digitalen Lernen auch in der betrieblichen Weiterbildung fortsetzt. Online-Lernen, digitale Bibliotheken, Lernen „on demand“ und interaktive Module sind die Schlagworte.

Wenn wir allein das Zahlenverhältnis der Menschen in Bildung mit denen in Erwerbstätigkeit vergleichen – 13,8 Millionen Lernende versus 43,6 Millionen Erwerbstätige – wird klar, dass der Königsweg zur Anpassung an die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt die Weiterbildung ist.

Dabei stehen eine arbeitsplatznahe Weiterbildung – on the job – und lernförderliche Arbeitsorganisation im Vordergrund.

Das Lernen kann nicht „auf Vorrat“, sondern sollte permanent und selbstgesteuert erfolgen.

Die notwendige Basis hierfür im Sinne von Selbstlern- und Medienkompetenz muss aber in der Erstausbildung gelegt werden.

Insgesamt gilt es, die Verantwortlichkeit für die berufliche Weiterbildung je nach Nutzen und Interessen zu teilen.

In der Regel profitieren Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen von Weiterbildung. Sie sollten sich daher jeweils angemessen am Aufwand beteiligen und Verantwortung übernehmen.

Der weit überwiegende Teil der Unternehmen hat schon lange die Bedeutung der Weiterbildung erkannt:

Insgesamt boten 2013 86 % aller Betriebe ihren Beschäftigten die Möglichkeit an sich weiterzubilden. Die Unternehmen investierten 33,5 Milliarden Euro in Weiterbildung – ein Plus von 16 Prozent gegenüber 2010.

Welche Bedeutung Qualifizierung und Weiterbildung haben, wusste schon einer der bekanntesten Unternehmer im 19. Jahrhundert – Henry Ford:

„Jeder der aufhört zu lernen, ist alt, mag er zwanzig oder achtzig Jahre zählen. Jeder, der weiterlernt, ist jung, mag er zwanzig oder achtzig Jahre alt sein.“

Vielen Dank.