



VEREINIGUNG DER HESSISCHEN
UNTERNEHMERVERBÄNDE

Stellungnahme zur Anhörung des Hauptausschusses und des Ausschusses für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung des Hessischen Landtags zum Thema DIGITALISIERUNG

Mittwoch, 19.07.2017

Vorbemerkung

Die Digitalisierung zahlreicher gesellschaftlicher Lebensbereiche führt zu massiven Veränderungen – auch und gerade in der Wirtschaft. Eine vernetzte Wirtschaft und neue Geschäftsmodelle erhöhen die gesamtwirtschaftliche Effizienz. So lässt sich bis Ende des kommenden Jahrzehnts in Deutschland ein Zuwachs der Bruttowertschöpfung von bis zu einer Jahreswirtschaftsleistung erzielen. Politik und Wirtschaft müssen den Strukturwandel in allen Branchen von Industrie bis Handwerk konstruktiv begleiten, die Chancen des Internets der Dinge und Dienste nutzen und über die Folgen für das gesellschaftliche Miteinander einen offenen und kritischen gesellschaftlichen Dialog führen.

Kern der Digitalisierung in der Wirtschaft sind die intelligente Vernetzung und Autonomisierung von Maschinen, Prozessen und Produkten über die gesamten Wertschöpfungsketten hinweg. Das rasante Voranschreiten der Digitalisierung birgt große Chancen, aber auch Herausforderungen für den Standort Deutschland und damit auch für die Wettbewerbsfähigkeit der vielen global vernetzt agierenden Unternehmen in Hessen.

Die Digitalisierung hat viele positive Auswirkungen auf die Arbeitswelt 4.0 wie z.B. schnellere Entscheidungsprozesse durch eine beschleunigte Kommunikation und ein effizienterer Einsatz der Arbeitskräfte aufgrund zeitflexibler und ortsungebundener Arbeitsmöglichkeiten.

Der Standort Hessen bietet dabei exzellente Voraussetzungen, den digitalen Wandel aktiv mitzugestalten und daraus gestärkt hervorzugehen. Digitalisierung ermöglicht hier schon heute Innovationen, die neue Geschäftsmodelle fördern und Produktivität und Wettbewerb steigern. Nicht nur die großen, auch die kleinen und mittelständischen hessischen Unternehmen können ihren Geschäftserfolg durch die Digitalisierung nachhaltig erhöhen und die Beschäftigung vor Ort sichern und sogar ausbauen.

Gleichzeitig werden durch die genannten positiven Auswirkungen auf die Arbeitswelt 4.0 neue Fragen und Kontroversen aufgeworfen, die zwingend Anpassungsbedarfe mit sich bringen, z.B. im Arbeitsrecht: Hemmnisse, die der zukunftsorientierten Anpassung der Arbeitsbedingungen an den digitalen Wandel entgegenstehen, müssen abgebaut werden.

Notwendig sind wettbewerbsorientierte Rahmenregelungen mit Öffnungsklauseln und Gestaltungsräumen für die Beschäftigten und die Betriebe. Bei der Entwicklung neuer oder der Anpassung bestehender Regelungen ist der Blick sowohl auf sich ändernde Beschäftigungsperspektiven, als auch auf eine zukunftsorientierte Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen insbesondere aufgrund von Marktveränderungen, infrastrukturellen Veränderungen oder Veränderungen im Kundenverhalten durch die Digitalisierung zu richten.

1. Zukunftsfähiges Arbeitszeitrecht

Die VhU fordert die längst überfällige Novellierung des Arbeitszeitrechts. Das Arbeitszeitgesetz mit viel zu starren zeitlichen Höchstgrenzen und anderen beschränkenden Regelungen wird dem digitalen Zeitalter nicht mehr gerecht. In der betrieblichen Praxis erleben Beschäftigte und Unternehmen, dass die klassische, dem Arbeitszeitgesetz zugrunde liegende Vorstellung von Arbeitszeitgestaltung die Möglichkeiten der Digitalisierung nicht ausreichend berücksichtigt. Die Arbeit entkoppelt sich aufgrund neuartiger Tätigkeitsmöglichkeiten bzw. Tätigkeitsschwerpunkte immer mehr von fest vorgegebenen Arbeitszeiten.

Diese Entwicklungen erfordern eine interessengerechte Anpassung des gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Gestaltungsrahmens. Der deutsche Gesetzgeber muss dabei zwingend und zeitnah zumindest die Möglichkeiten nutzen, die ihm das EU-Recht bei der Gestaltung des nationalen Arbeitszeitrechts einräumt.

Arbeitssysteme in der digitalen Arbeitswelt räumen den Beschäftigten schon heute ein hohes Maß an Flexibilität ein. Moderne Arbeitszeitmodelle ermöglichen es, die Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit individuellen Bedürfnissen, wie Kinderbetreuung, Angehörigenpflege oder Wahrnehmung eines Ehrenamtes, in Einklang zu bringen.

Die VhU fordert im Prozess der Anpassung an den digitalen Wandel den fairen Ausgleich von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen durch die Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen zeitlichen Gestaltungsspielräumen für die Beschäftigten und den betrieblichen Belangen – klar aber ist: Maßstab aller Arbeitszeitgestaltung muss die Kundenorientierung sein. Und auch Bereiche mit beschränkten Flexibilisierungsmöglichkeiten dürfen nicht übersehen werden: In Produktionsabteilungen bleiben beispielsweise Zeitvorgaben und Schichtpläne vonnöten.

Die Beteiligten stoßen bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeiten regelmäßig auf folgende Probleme, deren Lösung nötig ist:

- Erforderlich sind eine Verringerung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeit, sowie die Regelung der Unbedenklichkeit kurzfristiger Unterbrechungen. Den Tarifvertragsparteien müssen dazu größere Handlungsspielräume eröffnet werden, auch um Beschäftigten mehr Freiräume in ihrer Arbeitszeitgestaltung bieten zu können. Dabei ist eine Abgrenzungsmöglichkeit von arbeitszeitrechtlich relevanten zu nicht relevanten Unterbrechungen der Ruhezeit notwendig. Wer während der Arbeitszeit auch einmal Privates erledigen darf, muss außerhalb der festgelegten Arbeitszeit Berufliches erledigen dürfen. Es ist auch nicht einzusehen, dass die 11-stündige gesetzliche Ruhezeit nach jeder Unterbrechung neu zu laufen beginnt, wenn ein Mitarbeiter abends oder am Sonntag gelegentlich und kurzfristig seine Mails checkt.
- Die werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden als ein limitierender Faktor muss angepasst werden. Der deutsche Gesetzgeber hat den Spielraum der Vorgabe einer Wochenarbeitszeit nach der maßgeblichen Arbeitszeitrichtlinie nicht hinreichend genutzt. Die Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit beispielsweise gibt den Beschäftigten die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und stärkt die betrieblichen Abläufe. Dabei wird die vertraglich oder tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht verändert. Die Beschäftigten arbeiten nicht mehr, sondern die Beschäftigungszeit kann individuell flexibler verteilt werden. Wieso soll es nicht zulässig sein, in einer Arbeitswoche beispielsweise an den ersten drei Tagen elf Stunden zu arbeiten, dann am Donnerstag noch wenige Stunden und den Rest der Woche frei zu haben? – Häufig wird dies auch den Beschäftigtenwünschen entsprechen.

- Um eine schnelle Reaktionsfähigkeit der Wirtschaft zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit im digitalen Zeitalter zu ermöglichen, muss die Arbeit auf Abruf modernisiert werden. Arbeit auf Abruf ist ein wesentliches Flexibilisierungsinstrument der Unternehmen im digitalen Zeitalter, insbesondere unter Berücksichtigung von Marktveränderungen und Kundenverhalten. Die im Teilzeit- und Befristungsgesetz enthaltenen Regelungen werden diesen Anforderungen nicht mehr in vollem Umfang gerecht. Dies betrifft vor allem die darin getroffene Ankündigungsfrist von vier Tagen. Die VhU fordert eine angemessene Verkürzung dieser Frist zumindest in Fällen, in denen Beschäftigte ihre Arbeit weitgehend flexibel, insbesondere im Hinblick auf die tägliche Lage der Arbeitszeit erbringen können.

2. Mobilität durch Digitalisierung nutzen

Nicht nur die Flexibilitätsanforderungen an die Arbeitszeit, sondern auch diejenigen an den Arbeitsplatz steigen mit zunehmender Digitalisierung der Arbeitswelt. Das klassische Bild des Arbeitnehmers, der an einem zugewiesenen Arbeitsplatz im Unternehmen seine Arbeitsleistung erbringt, wird sich in vielen Geschäftsbereichen wandeln. Mobile Arbeitsmittel und die immer stärker vernetzt erfolgende Erfüllung der Arbeitsaufgaben ermöglichen eine stärkere Entkopplung vom festen Arbeitsplatz.

Der Wegfall der Präsenzpflcht im Unternehmen bietet viele Vorteile wie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Wegfallen von Pendelzeiten, sowie den Ausbau der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dadurch kann eine höhere Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten einhergehend mit einer Steigerung der eigenen Produktivität erzielt werden.

Im Rahmen einer Einzelfallbetrachtung muss entschieden werden, ob und inwieweit mobile Arbeit an wechselnden Arbeitsorten möglich und zweckmäßig ist. Dabei sind die Vorteile der Flexibilität und die Nachteile des fehlenden persönlichen Kontakts und Austauschs mit Vorgesetzten und Kollegen in Einklang zu bringen. Moderne Kommunikationsmittel bieten in diesem Prozess eine große Unterstützung.

Die VhU fordert, dass bei aller Rücksichtnahme auf die Belange der Beschäftigten bei der Beantwortung der Frage des Arbeitsortes den betrieblichen Belangen weiter Rechnung getragen wird. Es wird immer Geschäftsbereiche und Abteilungen geben, in denen Präsenzarbeit dauerhaft notwendig ist. Ein funktionsfähiger Betriebsablauf muss stets sichergestellt sein.

3. Mitbestimmung praxisnah regeln

Die Digitalisierung ist keine Triebfeder zur Ausweitung der Mitbestimmung; vielmehr muss die unternehmerische Entscheidungsfreiheit klar respektiert werden. An einigen Stellen im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung besteht enormer Anpassungsbedarf. Das häufig zu starre Betriebsverfassungsgesetz wird dabei unter anderem sich selbst organisierenden autonomen Gruppen von Beschäftigten, z.B. bei der Schichteinteilung, mehr mitbestimmungsfreie Eigenständigkeit einräumen müssen. Zwingende Mitbestimmungsrechte werden mehr und mehr durch Informations- und Beteiligungsrechte ersetzt werden müssen. Die Einwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats sind so an die moderne Arbeitswelt 4.0 anzupassen. Keinesfalls dürfen Zukunftschancen durch zu viel Bürokratie aufs Spiel gesetzt werden. Die betriebliche Mitbestimmung muss vielmehr so praxisgerecht ausgestaltet sein, dass sie schnellen Prozesse der digitalisierten Welt nicht ausgebremst oder behindert werden.

- Das Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeitlage und -gestaltung ist an die Flexibilitätsanforderungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern anzugleichen. Es ist weder im Interesse der Arbeitnehmer, noch im Interesse der Arbeitgeber, dass der Betriebsrat im Vorhinein allen kurzfristigen Änderungen der täglichen Arbeitszeit zustimmen muss. Die materielle Mitbestimmung diesbezüglich ist auf ein gesundes Maß zu beschränken, um durch den Wegfall des größeren Verwaltungsaufwandes mehr Raum für Produktivität und Kreativität zu schaffen. Nicht zuletzt entfielen zumindest dann der Schutzzweck der Regelung dort, wo Beschäftigten die Möglichkeit dafür eingeräumt wird, zumindest partiell die Dauer bzw. Lage der Arbeitszeit flexibel zu gestalten.
- Eine Anpassung unter Beibehaltung des Schutzgedankens hat ebenfalls bei der Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zu erfolgen. Der Anwendungsbereich der zwingenden Mitbestimmung ist auf den Wortlaut der Norm zu begrenzen; die objektive Eignung der technischen Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten darf nicht ausreichen. Bei Beibehaltung der weitgehenden Auslegung der Norm ist es aufgrund der mittlerweile enormen Masse an Programmen, Software und Updates im Unternehmen für alle Betriebsparteien unmöglich, der Mitbestimmung auch nur ansatzweise in einem vernünftigen Rahmen gerecht werden zu können. Beispielsweise kann es nicht von der Zustimmung des Betriebsrates abhängen, ob ein Unternehmen eine Software zur Überprüfung des Energieverbrauchs einer Maschine einführt, nur weil anhand dieser auch sichtbar wird, ob sich gerade ein Beschäftigter an der Maschine aufhält oder nicht.

4. (Beschäftigten-) Datenschutz mit Augenmaß umsetzen

Die Digitalisierung und das damit einhergehende Generieren von immer mehr Daten an immer mehr Orten in kürzester Zeit verstärkt die datenschutzrechtlichen Herausforderungen und erhöht die Anforderungen an die IT-Sicherheit in den Unternehmen enorm. Die Umsetzung der EU-Datenschutzgrundverordnung zum einen und des Beschäftigtendatenschutzgesetzes zum anderen muss von den Aufsichtsbehörden mit Augenmaß und unter Hilfestellung begleitet werden. Nicht zielführend ist die Verhängung horrender Bußgelder, vielmehr müssen kostenlose Anwendungshilfen durch die Datenschutzbehörden zur Verfügung gestellt werden, bei deren Einhaltung Unternehmen sicher sein können, den rechtlichen Vorgaben genüge getan zu haben. Dabei müssen sich die Aufsichtsbehörden untereinander abstimmen. Vermieden werden muss zwingend eine unterschiedliche Beurteilung ein und desselben Datenschutzsachverhaltes an verschiedenen Standorten eines Unternehmens in unterschiedlichen Bundesländern bzw. Ländern der EU.

Die im Beschäftigungsverhältnis erhobenen Daten zielen – wie bereits unter Punkt 3 erläutert – weit überwiegend auf die Optimierung, Steuerung und Sicherung von Prozessabläufen, und nicht auf die Überprüfung des Arbeitnehmerverhaltens ab. Die digitale Entwicklung in Deutschland darf nicht durch ein überbordendes Datenschutzrecht, das den Missbrauch als Normalfall seiner Geschäftsgrundlage begreift, ins Stocken geraten.

Zudem ist die Überlegung nach einer ausschließlich möglichen „schriftlichen“ Einwilligung in die Nutzung von personenbezogenen Daten auch im neuen Beschäftigtendatenschutz vor dem Hintergrund, dass die Datenschutzgrundverordnung dies nicht explizit vorsieht, nicht haltbar und zudem antiquiert.

5. IT-Sicherheit gemeinsam entwickeln

Angesichts einer zunehmenden Vernetzung der Unternehmen untereinander und mit Dritten gewinnt IT-Sicherheit zunehmend an Bedeutung. Unternehmen als Betreiber von digitaler Infrastruktur müssen dabei unterstützt werden, die eigenen Systeme effizient zu schützen.

Unternehmen müssen sich ständig IT-Angriffen erwehren. Sie brauchen mehr Vertrauen in IT-Sicherheit. Der Staat muss seine Sicherheitsdienste rascher modernisieren, um seiner primären Schutzfunktion gerecht zu werden. Die freiwillige Sicherheitszertifizierung z.B. der Industrie sollte unterstützt werden. Eine sichere Verschlüsselung ohne Backdoors ist zu ermöglichen. Die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Cybersicherheitsbranche sollte gestärkt werden: Handelsbarrieren der Exportkontrolle sollten abgebaut und die öffentliche Beschaffung weiterentwickelt werden.

Enorm wichtig sind beispielsweise praktische Sicherheitslösungen für den Schutz von sensiblen Unternehmens- und Kundendaten außerhalb des festen Arbeitsplatzes beim mobilen Arbeiten. Einseitige Vorgaben des Gesetzgebers sind angesichts der Komplexität dieser Materie eher schädlich als Nutz bringend. Vielmehr müssen Wirtschaft und Gesetzgeber gemeinsam in vertrauensvoller Zusammenarbeit darüber abstimmen, welche Mindeststandards einzuhalten sind, wie Prüfsysteme ausgestaltet werden können und wie sensibel mit Cyberattacken umgegangen werden kann. Ein gutes Beispiel für eine kooperative Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und dem Gesetzgeber ist diejenige nach dem IT-Sicherheitsgesetz. Damit wird ein neuer Weg beschritten, der vom typischen Regulierungshandwerk mit imperativen behördlichen Vorgaben abweicht.

6. Arbeitsschutzvorgaben praktisch umsetzbar gestalten

Die VhU ist überzeugt davon, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter entscheidende Erfolgsfaktoren für die Unternehmen sind. Bessere Leistungen und geringere – für den Arbeitgeber kostspielige – Ausfallzeiten sowie die Reduzierung von Arbeitsunfällen sind die Folge.

Die Weichen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten werden weit überwiegend - ohne Einflussmöglichkeit des Arbeitgebers – im privaten Bereich gestellt. Die Digitalisierung eröffnet immer mehr Möglichkeiten, die Arbeitsleistung räumlich und zeitlich flexibel zu erbringen. So geraten die Erbringung der Arbeitsleistung, und damit auch der arbeitsrechtliche Gesundheitsschutz, aus dem direkten Einflussbereich der Arbeitgeber. Damit ist die Eigenverantwortung der Beschäftigten in der Praxis im Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie bereits im Arbeitsschutzgesetz vorgesehen, stärker in den Fokus zu nehmen und einzufordern.

Die Digitalisierung bringt zum Beispiel durch das mobile Arbeiten neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz. Dabei darf jedoch nicht vergessen werden, dass das Schutzniveau in Deutschland bereits enorm hoch ist, und dass die Kernelemente des Arbeitsschutzes 4.0 bereits durch bestehende gesetzliche Regelungen erfasst sind. Der Arbeitsschutz ist daher nur mit Bedacht weiter zu entwickeln. Neue regulative Konkretisierungen im Bereich des Arbeitsschutzrechtes dürfen allenfalls mit Augenmaß und für die hessischen Unternehmen praktisch leicht umsetzbar ausgestaltet werden. Arbeitsschutzrechtliche Regelungen müssen insbesondere für kleine und mittelständische hessische Betriebe erfüllbar sein.

Die Arbeitswelt 4.0 bietet zahlreiche Chancen für den Arbeitsschutz. Mit dem digitalen und technologischen Wandel der Arbeitswelt kann es aus der Sicht der VhU in Zukunft noch besser gelingen, gesunde Arbeit zu gestalten. Körperlich schwere und belastende, z.B. durch

Monotonie geprägte Aufgaben können mehr und mehr durch adaptive Assistenzsysteme oder Roboter übernommen werden.

Schließlich fordert die VhU eine klare Trennung zwischen den Instrumenten der freiwilligen, betrieblichen Gesundheitsförderung und verbindlich geregelter, gesetzlicher Arbeitsschutz. Für Unternehmen, die in die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit investieren, ohne dass eine konkrete Gefährdung der Gesundheit der Mitarbeiter von der Arbeit oder deren Bedingungen ausgeht, sind Anreize durch Unterstützung zu schaffen. Dazu gehören z.B. transparente Vorgaben bei der Koordinierung der Fördermöglichkeiten nach dem Präventionsgesetz. Auch hier gilt wieder: Nur der Arbeitgeber kann freiwillig sinnvolle und passgenaue Angebote für die Mitarbeiter anbieten und daneben deren Eigenverantwortlichkeit (z.B. im Rahmen des mobilen Arbeitens) stärken.

7. Betriebsorientierte Anpassung der Aus- und Weiterbildung an den digitalen Wandel

Digitalisierung bewirkt zahlreiche einschneidende Veränderungen in den Unternehmensabläufen, womit sich zwangsläufig auch die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten und ihrer Führungskräfte verändern. Beschäftigte in vielen Branchen werden stärker gefragt sein, Abläufe zu koordinieren, Kommunikation zu steuern und eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. Die Vermittlung von IT-Kompetenzen auf allen Stufen des Bildungssystems ist mithin unerlässlich. Die Anpassung der Ausbildungsordnungen an die betriebliche Praxis ist auch Aufgabe der Sozialpartner. Jedoch müssen unsere Berufsschulen bei der Umsetzung ebenfalls Schritt halten. Die VhU fordert daher, diese personell und sachlich adäquat auszustatten; sonst wird die duale Berufsausbildung auf Dauer geschwächt.

Im Übrigen müssen sich Unternehmen offensiv für Weiterbildung einsetzen, die sie selbst voranbringt, da im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Bedarf an Weiterbildung stetig steigt. Deshalb muss sich die Weiterbildung am konkreten betrieblichen Bedarf orientieren, variiert doch der Digitalisierungsgrad zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen und selbst innerhalb eines Unternehmens zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen erheblich. Nur so wird die Gefahr umgangen, dass Weiterbildung am tatsächlichen Bedarf vorbei geht. Passgenaue Qualifikation bei der Aus- und Weiterbildung lässt sich deswegen nicht durch gesetzliche Regelungen herstellen. Die VhU fordert einen angemessenen Gestaltungsspielraum der Unternehmen zur Ausarbeitung maßgeschneiderter Lösungen statt unspezifischer Weiterbildungsansprüche. Mit Blick auf die zumeist der betrieblichen Weiterbildung einhergehenden Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit der Beschäftigten sind insbesondere auch deren Motivation und Selbstengagement außerhalb der Arbeitszeit gefragt.

Die duale Berufsausbildung hat bisher auf der betrieblichen Seite die Entwicklung zur Digitalisierung überwiegend gut integriert. Moderne Ausbildungsordnungen sind in der Regel technologieneutral und an Arbeitsprozessen orientiert formuliert. Deshalb vermittelt der Lernort Betrieb den Technologiestand, der aktuell eingesetzt wird. Wegen der Schnelligkeit der technologischen Entwicklung wird es jedoch wichtiger, dass auch die Fähigkeit zum Lernen mit vermittelt wird. Deshalb rücken Schlüsselqualifikationen und die Beherrschung digitaler Medien mehr in den Focus der Ausbildung. Der Einsatz von Tablets und Smartphones, die Verwendung von Lernsoftware, die Befähigung zur Vernetzung mit Kollegen über innerbetriebliche Kommunikationsangebote, eigenständiges Lernen und Problemlösen sind Bestandteil moderner Ausbildungskonzepte. Das Ziel der Ausbildung ist der Arbeitseinsatz im Ausbildungsunternehmen, aber auch die Vermittlung von Kenntnissen, die den Wechsel des Arbeitgebers im erlernten Beruf jederzeit ermöglichen.

Wir verweisen hier auf die Broschüre „Fachkräfte für die Industrie 4.0“ (verfügbar über www.vhu.de), in der wir am Beispiel der Metall- und Elektroberufe aufgezeigt haben, wie die Anpassung der Ausbildungsberufe der M&E-Industrie an die Digitalisierung auf der betrieblichen Seite und der Seite des Ordnungsgebers gelingt. Es ist Aufgabe der Sozialpartner und des Ordnungsgebers, die Entwicklung zu beobachten und zu entscheiden, wann neue Ausbildungsberufe oder die Überarbeitung von Ausbildungsordnungen und der Aufstiegsfortbildung erforderlich sind. Während technologischer Umbrüche sollte dieses Monitoring der Entwicklung von Produktionsprozessen und der Verwaltungspraxis intensiviert werden. Forderungen aus der Politik, es müssten endlich Berufe für die Digitalisierung geschaffen werden, gehen jedoch an der Realität vorbei. Berufe müssen sich nach wie vor an den Wertschöpfungsprozessen der Wirtschaft orientieren. Diese Anpassung geschieht bereits.

Auf Seiten der Beruflichen Schulen sind sowohl hinsichtlich Ausstattung als auch der Qualifikation der Lehrkräfte (oder auch der Verfügbarkeit von Lehrkräften) große Unterschiede zu beobachten. Häufig besteht dringender Bedarf für eine bessere technische Ausstattung und Nachholbedarf beim Einsatz digitaler Lernmedien. Dies ist nicht nur eine Frage der Ausstattung, sondern auch der Anpassung pädagogischer Konzepte an die Möglichkeiten digitaler Medien. Viele Berufsschulen halten mit der Entwicklung in der Wirtschaft nicht Schritt. Die Stärke der dualen Berufsausbildung ist jedoch die Kombination der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule. Hier fehlt aus unserer Sicht bisher ein überzeugendes landesweites Konzept. Gleichzeitig möchten wir anerkennen, dass einige Berufsschulen bereits viel geleistet haben.

Die betriebliche Weiterbildung bedient sich bereits heute weitgehend der neuen digitalen Medien. Das wichtigste Stichwort ist ‘Blended Learning’, also die Kombination klassischer Präsenstrainings im Seminarraum mit Online-Angeboten, über die Weiterbildungsangebote ergänzt, vorbereitet und nachbereitet werden. Unterricht im Seminarraum wird auch weiterhin stattfinden, da der persönliche Kontakt zwischen Arbeitnehmern erwünscht ist. Durch digitale Medien werden jedoch der globale Austausch untereinander und die Verbreitung von Wissen erleichtert und damit auch intensiviert. Weiterbildung wird kostengünstiger und kann allen Arbeitnehmern, auch in der Produktion, einfacher bereitgestellt werden.

Online-Lernangebote führen gleichzeitig zu einer größeren Autonomie des Lerners, der jederzeit und von jedem Ort auf Informationen zugreifen oder sich mit Experten verbinden kann. Learning Management Systeme haben bereits weitgehend den klassischen Seminkatalog ersetzt.

Gleichzeitig ist zu betonen, dass die Entwicklung die Arbeitsprozesse weitaus grundlegender verändert. Unter dem Stichwort „Enterprise Social Network“ (oder entsprechender Synonyme) entstehen in immer mehr Unternehmen Plattformen, die Mitarbeitern den selbst organisierten und selbst initiierten Austausch untereinander ermöglichen. Es entstehen neben den Angeboten des Arbeitsgebers „Communities“ unter den Mitarbeitern, die sich allen vorstellbaren fachlichen und überfachlichen Themen im Unternehmen widmen. Diese Entwicklung wird von den Unternehmen in aller Regel intensiv gefördert, da diese neuen, flexiblen Kooperations- und Arbeitsformen erforderlich sind, um mit der Entwicklung der Technologie und der Märkte Schritt halten zu können. Wer sich anhand von Unternehmensbeispielen tiefer mit den Details der Entwicklung beschäftigen möchte, findet auf der Webseite www.colearn.de ausführliche Beispiele von acht Unternehmen, die ihre Aus- und Weiterbildungskonzepte vorstellen.

Die unbegrenzte Erreichbarkeit von Lern- und Weiterbildungsangeboten und die teilweise untrennbare Verbindung von Lernen und Arbeiten haben weitgehende Konsequenzen für Arbeitszeitmodelle. Autonom arbeitende Arbeitnehmer lassen sich nicht mehr in ein starres Ar-

beitszeitmodell integrieren. Mobile Endgeräte können wesentlich zu einer flexiblen Gestaltung von Arbeitsprozessen und zur Planungsautonomie von Arbeitnehmern (Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Beruf) beitragen. Die Kontrolle der Arbeitszeit findet häufig nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit statt und liegt oft in der Hand der Arbeitnehmer. Das aktuelle Arbeitszeitgesetz wird dieser Entwicklung nicht mehr gerecht. Wir möchten jedoch gleichzeitig betonen, dass es hier nicht um eine Ausweitung der Arbeitszeit und eine Verlagerung von Lernzeit in die Freizeit geht. Unternehmen erkennen beruflich erforderliche Lernzeit als Arbeitszeit an. Bei Themen, die nicht ausschließlich im Interesse des Unternehmens liegen, sondern auch dem Arbeitnehmer wesentliche Vorteile für seine berufliche Entwicklung bieten, werden Vereinbarungen getroffen, die auch das Einbringen von Zeitkontingenten durch den Arbeitnehmer umfassen. Die Gesamtarbeitszeit verändert sich nicht, aber insbesondere für hoch qualifizierte Arbeitnehmer wird die Verteilung der Arbeitszeit wesentlich flexibler und liegt immer häufiger fast ausschließlich in der Hand der Arbeitnehmer. Lernzeit und Arbeitszeit sind faktisch immer weniger voneinander zu trennen, da die technologische Entwicklung eine ständige Anpassung der Kompetenzen erfordert.

8. Digitale Bildung in allen Entwicklungsstadien angemessen fördern

Kinder sind bereits im Vorschulalter neugierig auch auf digitale Technik. Diese Neugier ist ein Wert, den wir erhalten und an jeder Stelle unseres Bildungssystems fördern müssen. Für Kindergärten, Schulen und Hochschulen bietet die durch die Digitalisierung geschaffene neue Methodenvielfalt einen großen Zugewinn an Lehr- und Lernmöglichkeiten.

Digitalisierung muss Gegenstand von Bildung und Werkzeug des Lernens im Bildungsprozess sein. Die von den Ländern angezeigten und entwickelten digitalen Bildungsoffensiven müssen strukturiert umgesetzt werden. Die VhU fordert die konsequente Fortbildungen von Lehrkräften zum Thema Digitalisierung und eine entsprechende Ausstattung der Schulen und Hochschulen.

Denn die Durchdringung aller Lebensbereiche mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien eröffnet große Chancen für Wachstum, Wohlstand und Lebensqualität. Sie ist aber auch eine Mega-Herausforderung für unser Bildungssystem: Es bedarf einer guten Bildung und vor allem einer ausgeprägten Reflexionsfähigkeit, um die Chancen auch nutzen zu können. Grundlegende Kenntnisse von Hard- und Software sowie das Lernen des Umgangs mit digitalen Medien sind in vielen Berufen wie auch im privaten Leben bereits notwendig. In der nahen Zukunft werden sie unverzichtbar sein.

Daher ergänzen die Beherrschung der Informations- und Kommunikationstechnologien und die Nutzung ihrer Netzwerke in der Schulbildung die traditionellen Kulturtechniken Lesen, Schreiben und Rechnen. Alle diese Kompetenzen sind elementar. Das Ziel digitaler Bildung ist dabei im Kern kein anderes als das von Bildung generell: Sie soll die Menschen befähigen, sich als selbstbestimmte Persönlichkeiten in einer sich rasch verändernden Gesellschaft zurechtzufinden und verantwortungsvoll ihre eigenen Lebensentwürfe zu verfolgen, ob im Beruf, im Privaten oder im gesellschaftlichen Engagement.

Der Blick der Schulen und mancher Hochschule vor Ort ist bisher eher abwartend. Erfahrungen haben dort Vorsicht gelehrt, vor allem bei politischem Enthusiasmus. Konzepte müssen geerdet, Machbares definiert und finanziell ausgelotet werden. Während die digitale Revolution mit einem Tempo voranschreitet, dem zwar Kinder und Jugendliche standhalten und mitgehen können, geht sie dem Bildungssystem offenbar eher zu schnell. Viele Pädagogen vor Ort haben bisher begrenzte Einsichten oder Lösungen, wie die digitalen Veränderungsprozesse der Gesellschaft im vielfältigen System der Bildung gespiegelt und begleitet oder gar

der Einzelnen darauf vorbereitet werden sollen. Stattdessen beschäftigt sich Schule gerne noch mit Fragen, ob und in welchem Umfang man die Nutzung neuer Medien durch Schülerinnen und Schüler zulassen sollte, anstatt zu überlegen, wie die technischen Möglichkeiten für den Erwerb konkreten Wissens nutzbar gemacht werden können.

Schule diskutiert – etwa mit dem bekannten Psychiater und Hirnforscher Prof. Spitzer - gerne zu allererst Fragen der Bewertung von und Bedenken gegenüber neuen Technologien, anstatt dies mit einem Kennenlernen des Neuen zu verbinden und zu schauen, wo der Weg hin führen könnte. Das erinnert an historisch Vergleichbares: Wer seinerzeit mit der Erfindung der Eisenbahn sein Forschungsinteresse auf die damit wohl einhergehenden Schäden des Menschen richtete, für den war der Zug des Fortschritts bald abgefahren, ohne ihn nutzen zu können. Das haben dann andere getan.

Das deutsche Bildungssystem und die Bildungspolitik können es sich jedoch nicht leisten, anderen Volkswirtschaften den technologischen Vorsprung zu überlassen, wenn Arbeitsplätze und Wohlstand in unserem Land gesichert werden sollen. Daher benötigen Kinder, Schüler und der Fachkräftenachwuchs moderne Medienkompetenzen, um das technisch Mögliche sinnvoll einzusetzen, zu nutzen und zu erweitern, aber auch die Grenzen kennen-zulernen. Die Handlungsmaxime für Bildung ist dabei im Kern ein klarer und im Prinzip einfacher Dreiklang: Bedienen lernen, dann Begreifen und schließlich Beherrschen!

9. Ausbau der Breitbandnetze weiter vorantreiben

Hochleistungsfähige Breitbandnetze sind die Voraussetzung für die digitale Transformation der Gesellschaft. Schnelle Datenverbindungen sind ein entscheidender Faktor im nationalen und internationalen Standortwettbewerb der Regionen und für die Schaffung der Gigabitgesellschaft. Die VhU fordert weitere systematische Investitionen in die digitale Infrastruktur. Es fehlt noch immer eine flächendeckende Versorgung mit Breitbandanschlüssen, weshalb hier weiterhin dringender Handlungsbedarf besteht.

Der Ausbau der Breitbandnetze muss als nationale Aufgabe begriffen und mit mehr Bundesmitteln vorangetrieben werden. Flächendeckend müssen Betriebe bis Ende 2018 Zugang zu Angeboten von mindestens 50 Mbit/s erhalten. Spätestens im Jahr 2025 sollten Gigabit-Infrastrukturen bedarfsgerecht geschaffen sein. Je früher desto besser. Dies ist primär Aufgabe privater Anbieter. Die Politik sollte Investitionsanreize setzen und fairen Investitions- und Infrastrukturwettbewerb sichern. Wo ein eigenwirtschaftlicher Ausbau unmöglich ist, darf und muss die öffentliche Hand Technologie- und anbieterneutral Subventionen gewähren, um die Wirtschaftskraft in ländlichen Gebieten zu erhalten – insbesondere in Gewerbegebieten in ländlichen Gebieten. Der Verlust vitaler Betriebe in ländlichen Gebieten käme die öffentliche Hand viel teurer zu stehen als die gezielte Förderung des Breitbandausbaus.

5G muss zügig eingeführt werden. Dies erfordert weitere Frequenzen und eine investitionsfreundliche Frequenzregulierung sowie weiträumigen Glasfaserausbau. Die Netzneutralität ist innovationsoffen zu gestalten.