

05.09.2019 | Von: Daniel Behrendt

Tendenzen Digitalisierung

## Lust am Lernen

Der digitale Wandel nimmt Fahrt auf - und verlangt nach neuen beruflichen Kompetenzen. Die Beschäftigten in den Branchen der IG BCE stellen sich der Herausforderung. Was fehlt, sind Arbeitgeber, die diese Motivation durch gute Weiterbildung unterstützen.



Die Beschäftigten in den Branchen der IG BCE stehen dem digitalen Wandel überwiegend entspannt und zuversichtlich gegenüber. Sie haben keine Angst vor viel beschworenen Negativeffekten der Digitalisierung, etwa das Gefühl überwacht, fremdbestimmt oder durch digitale Technik „austauschbar „zu werden. Sie fürchten auch nicht, von Tempo und Tiefe des Wandels abgehängt zu werden: 71 Prozent der Beschäftigten trauen sich zu, mit der Digitalisierung Schritt halten zu können. 54 Prozent sind offen für Veränderungen am Arbeitsplatz, 64 Prozent haben keine Sorge um ihren Job. Das sind einige der ermutigenden Erkenntnisse des „Monitors Digitalisierung“, den IG BCE und der Stiftung Arbeit und Umwelt kürzlich veröffentlicht haben – mit 14 000 Teilnehmern eine der größten Umfragen unter Industriebeschäftigten, die in Deutschland bislang zu dem Thema durchgeführt wurde.

Was die Studie allerdings auch zeigt: bisher sind es vor allem digitale Kommunikationsmittel (E-Mail, virtuelle Gruppenräume, digitale Team-Plattformen), die in den Betrieben etabliert sind – also „gelernte „Formen der

Digitalisierung. Technologien, die hingegen unmittelbar auf produktionsnahe Berufe einwirken – etwa Tracking-Tools, sensorgesteuerte Roboter, Exoskellente und andere „funktionserweiternde „Mensch-Maschine-Verbindungen – prägen den Arbeitsalltag bislang kaum, werden dies aber früher oder später aber in teils erheblichem Umfang tun.

„Obwohl viele Beschäftigte im Organisationsbereich der IG BCE wissen, dass der eigentliche Wandel erst noch bevorsteht, lassen sie sich nicht verrückt machen. Sie bleiben gelassen und selbstbewusst „, betont Francesco Grioli, im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE unter anderem verantwortliche für das Themenfeld Digitalisierung. „Das hat zum einen sicher damit zu tun, dass die Kolleginnen und Kollegen in ihren oftmals hoch innovativen Branchen ohnehin schon ein hohes Maß an Technisierung gewohnt sind. Zum anderen können sie selbstbewusst sein, weil sie hervorragend ausgebildet sind, ihre Jobs ausgezeichnet beherrschen.“

Damit dies auch in Zukunft so bleibt, wird ein Thema deutlich wichtiger werden müssen: Qualifizierung und Weiterbildung. Denn angesichts eines quer durch nahezu alle Branchen stramm anziehenden Innovationstempos tragen einmal erworbene Qualifikationen längst kein ganzes Berufsleben mehr. Höchste Zeit, dass das von zahllosen Arbeitswissenschaftlern viel beschworene Ideal vom lebenslangen Lernen endlich betriebliche Realität wird. Nicht als „freiwilliges Extra“ – das vom Gutdünken des Arbeitgebers abhängig ist –, sondern als verbindlich geregelter Teil des Berufslebens, der gemeinsam, auf Augenhöhe und so praxisgerecht wie möglich von Arbeitgebern, Betriebsräten und Vertrauensleuten gestaltet werden muss – und natürlich von den Beschäftigten selbst.

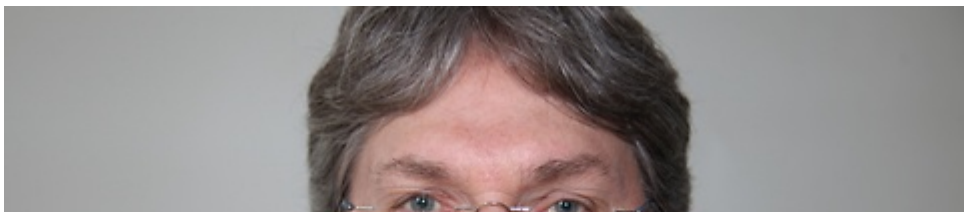
Wer mitgestalten will, muss allerdings wissen, wohin die Reise geht. Diesbezüglich besteht deutlich Luft nach oben: Gut 56 Prozent der Beschäftigten haben keine Vorstellung, welchen Kurs ihr Unternehmen in Sachen Digitalisierung einschlagen will – und wie sich diese Maßnahmen auf ihre Arbeit auswirken könnten. Dabei sind das Interesse am digitalen Wandel sowie die Bereitschaft, entsprechende berufliche Kompetenzen zu erwerben, stark: Immerhin 37 Prozent der Befragten, die an Weiterbildungen teilnehmen, tun dies, weil durch die Digitalisierung neue Anforderungen an ihre Tätigkeit gestellt werden – und 44 Prozent, weil sie sich auch aus persönlichem Interesse gern mit dem Thema beschäftigen. Bedenklich ist allerdings, dass die Unternehmen diese hohe Motivation kaum aufgreifen: Nur 25 Prozent der Teilnehmer am „Monitor Digitalisierung“ erhalten in ihren Betrieben überhaupt Gelegenheit, sich systematisch fortzubilden. Was zeigt: Das brennende Thema Weiterqualifizierung muss weniger den Beschäftigten schmackhaft gemacht werden, sondern vor allem den Arbeitgebern. Einen Schritt in die richtige Richtung geht die kürzlich von Bunderegierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften vorgestellte nationale Weiterbildungsstrategie, die Beschäftigten den Zugang zu Weiterqualifizierung erleichtern will – etwa, indem sie die Verantwortung der Sozialpartner für eine nachhaltige Umsetzung entsprechender Maßnahmen im Betrieb stärkt. Dass Betriebsräten und Vertrauensleuten dabei allerdings kein volles Mitspracherecht eingeräumt wird, schwächt die Perspektive der Praktiker in den Betrieben – derjenigen also, die an besten beurteilen können, welche Kompetenzen sie brauchen, um ihren Job auch zukünftig gut machen zu können.

„Um einer willkürlichen oder ineffektiven Handhabung vorzubeugen, wollen wir das Thema Qualifizierung im digitalen Wandel deshalb auf ein verlässliches tarifliches Fundament heben“, kündigt der stellvertretende IG-BCE-Vorsitzende und Tarifvorstand Ralf Sikorski in Hinblick auf die bevorstehende Chemie- Tarifrunde an. „Wir sind zuversichtlich, dass unsere Qualifizierungsoffensive über die chemische Industrie hinaus im nächsten Schritt auch als Blaupause für all unsere Branchen dienen kann“, sagt Sikorski.

Auch Johannes Waldmann, Betriebsratsvorsitzender beim Förderbänderspezialisten Forbo Siegling, hofft, dass beim Thema Weiterqualifizierung endlich Nägel mit Köpfen gemacht werden.

---

Privat





Johannes Waldmann, Betriebsratsvorsitzender beim Förderbänderspezialisten Forbo Siegling.

---

„Wir haben eigentlich eine sehr gute freiwillige Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung, der Betriebsrat ist gleichberechtigt in die Maßnahmenplanung eingebunden und die Geschäftsführung steht voll dahinter. Dennoch hakt es bei der praktischen Umsetzung“, berichtet Waldmann. Problematisch sei vor allem die Frage, wie sich die Qualifizierungsbedarfsanalyse und die sich anschließenden Prozesse reibungslos organisieren lassen. „Vor allem die Abteilungsleiter fürchten, dass der Aufwand wegen fehlender Ressourcen kaum zu bewältigen ist.“ So lange diese Befürchtung das berechnete Interesse an angemessener Qualifikation überwiegt, so Waldmann, würden viele Weiterbildungsmaßnahmen nicht oder nur unzureichend umgesetzt. „So kommt über eine kurzfristige Sicherung der Arbeitsabläufe leider die langfristige Sicherung beruflicher Kompetenzen zu kurz – und damit ein gutes Stück Zukunftsfähigkeit nicht nur der Kollegen, sondern des Unternehmens insgesamt“, bemängelt Waldmann. Was Waldmann sich wünscht, ist nicht nur mehr Verbindlichkeit, sondern auch mehr Transparenz beim Thema Weiterbildung. Bei Qualifikationsbedarf müssten entsprechende Maßnahmen auch erfolgen – und auf ihre Wirksamkeit und Kosten hin analysiert werden. Denn: „Ohne systematisches Controlling keine Qualität“, ist Waldmann überzeugt.

---

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt  
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: &nbsp;0511-7631-0 | Telefax: &nbsp;0511-7000-891  
E-Mail: [info@igbce.de](mailto:info@igbce.de)