



# QUALIFIZIERUNG FÜR EINE HUMANE DIGITALISIERUNG

13. März 2019

# TRIEBKRÄFTE DER TRANSFORMATION



Folgende Einflussfaktoren treiben den Wandel der Arbeits- und Lebenswelt voran:

Digitalisierung und  
Industrie 4.0



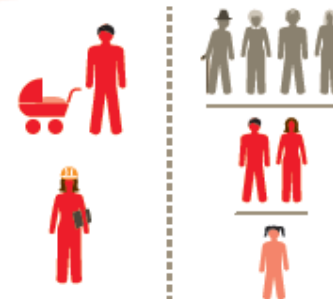
Globalisierung von  
Handel und Finanzen



TRANSFORMATION



Klimapolitik und  
Mobilitätswende



Individuelle Lebensentwürfe  
und Überalterung in der Gesellschaft

# ANTAGONISTISCHE POTENTIALE



**Digitalisierung der Arbeit kann sich entfalten ...**



*Quelle: Fotolia*

**Machtfrage**

**Einflussfaktoren:**

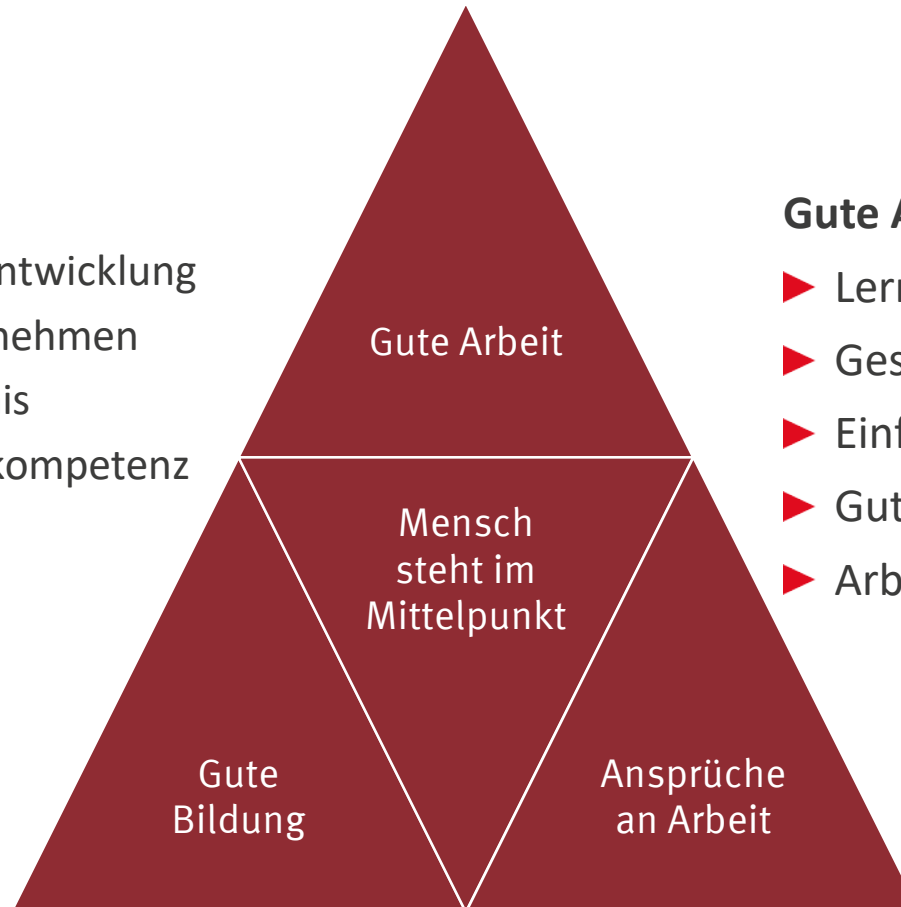
- ▶ Technische Möglichkeiten
- ▶ Betriebliche Realitäten
- ▶ Wettbewerbsvorteil
- ▶ Profiterwartungen
- ▶ Betriebliche Machtstrukturen

# HUMANE DIGITALISIERUNG



## Gute Bildung

- ▶ Persönlichkeitsentwicklung
- ▶ Interessen wahrnehmen
- ▶ Systemverständnis
- ▶ Problemlösungskompetenz
- ▶ Teamwork
- ▶ Lernfähigkeit



## Gute Arbeit

- ▶ Lernförderliche Arbeit
- ▶ Gesundheitsförderliche Arbeit
- ▶ Einfluss auf Arbeitsgestaltung
- ▶ Gute Bezahlung
- ▶ Arbeitszeitsouveränität

# BASIS BERUFSAUSBILDUNG



3

## Beruf(s)bildungssystem)

Berufe sind Voraussetzung und Garant dafür, dass DE eine der komplexesten Volkswirtschaften der Welt ist.

USA sehen bei sich einen „talent gap“ direkt unter dem Engineering.

Die Verschränkung von Forschung und Ordnungsarbeit im BIBB sowie die „3 Bänke“ sorgen für praxisnahe, schnell reagierende Veränderungsprozesse. Und gleichzeitig für Handlungssicherheit aller Beteiligten auf den Arbeitsmärkten. Akzeptanz „eingebaut“!

Bereits mehrfach reformierte M+E-Berufe stellen Beschäftigte mit besonders hoher Adaptivität an technologischen Wandel aus.

Generell sind Berufe inhaltlich im Erwerbsverlauf wesentlich dynamischer als meist unterstellt.

Das Berufsbildungssystem ist schnell und erprobt in der Aktualisierung der Berufsbilder. Es ist eine zentrale Ressource für die Innovationskraft von DE. Um dies zu bleiben braucht es starke Unterstützung.

**„Dieses Duale Berufsausbildungs-System ist die Geheimwaffe der Deutschen im weltweiten Konkurrenzkampf und das Erfolgsgeheimnis des so bewunderten „Made in Germany“.“**

Lester Thurow, amerikanischer Wirtschaftswissenschaftler

Zitiert aus:

Hanns Blasius, Porsche - Toyota - General Electric - Gute Unternehmensführung in Deutschland, Japan und den USA, Zürich 2007, Seite 236



Quelle: Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt, Kommissionsdrucksache 19(28)29: PowerPoint-Präsentation der Sachverständigen Frau Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Lehrstuhl für Soziologie mit dem Schwerpunkt Technik – Arbeit – Gesellschaft, Friedrich-Alexander-Universität (FAU), Erlangen-Nürnberg

# GROÙE ERWARTUNGEN



„Der Konigsweg zur Anpassung an die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt ist **Weiterbildung.**“

BDA zum Digitalen Bildungspakt 2016



Quelle: Fotolia

# ERNÜCHTERNDE REALITÄT



- ▶ **Selektive Verteilung von Bildungschancen:** Weiterbildungsteilnahme ist v.a. abhängig vom Bildungsstand und Einkommen.
- ▶ **Kaum strategische Personalplanung:** Insbesondere „normale“ Beschäftigte kommen zu kurz.
- ▶ **Mangelnde Beratungsangebote:** Es fehlt eine flächendeckende, unabhängige und kompetente Weiterbildungsberatung.
- ▶ **Strukturprobleme:** Es fehlt eine öffentliche Infrastruktur und Regulation; der Weiterbildungsmarkt ist geprägt von privaten Angeboten und für Interessierte unübersichtlich.
- ▶ **Zeiten für Weiterbildung:** Zwar gibt es Bildungsfreistellungsgesetze, tarifliche und betriebliche Regelungen, aber es fehlt eine gesetzliche Flankierung.
- ▶ **Unübersichtliche und lückenhafte Finanzierung:** Insbesondere die Entgeltfortzahlung bei Weiterbildung ist auf unterschiedlicher rechtlicher Basis geregelt (z.B. AFBG, SGB, Meisterbonus, Stipendien).

# DIE ANTWORT DER BUNDESREGIERUNG



## ► Nationale Weiterbildungsstrategie

„Mit dem Ziel, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern, wollen wir **gemeinsam mit den Sozialpartnern** und in enger Abstimmung mit den Ländern (und allen anderen Akteuren) **eine Nationale Weiterbildungsstrategie** entwickeln. Ein Ziel ist, alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren.“

(Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 7. Februar 2018, S. 50)



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

## Themenfelder und Ziele der Nationalen Weiterbildungsstrategie





# VORSCHLÄGE DER IG METALL



- ▶ **Strategische Personal- und Qualifizierungsplanung in Betrieben anschieben**
- ▶ **Mitbestimmung für Weiterbildung stärken**
  - Initiativrecht für Betriebsräte
  - Verpflichtende Qualifizierungspläne
- ▶ **Betriebliche Weiterbildungsmentoren zur Ansprache und Begleitung**
  - Beschäftigte für Weiterbildung sensibilisieren
  - Schlummernde Potentiale erwecken
  - Basis: Vertrauen = gewerkschaftliche Vertrauensleute als Weiterbildungsmentoren

## Keine Zeit, wenig Angebote

Anteil von Menschen, die folgende Aussagen zustimmen  
(in Prozent)



Ich habe während der Arbeit keine Zeit, mich im Umgang mit digitalen Technologien weiterzubilden



Mein Arbeitgeber bietet keine Weiterbildung zu Digitalthemen an



Mein Arbeitgeber setzt zwar auf neue, digitale Technologien, investiert aber nicht in die erforderliche Weiterbildung



Infografik / Quelle: Bitkom 2017

*„Die Weiterbildungsmentoren machen Beschäftigten Mut, sich im Zuge der Digitalisierung auch für andere Tätigkeiten im Betrieb zu qualifizieren“, sagt Betriebsrat Manuel Leiderer.*

*„Wir versuchen immer ein offenes Ohr für die Kolleginnen und Kollegen zu haben. Und wissen daher um die Situation eines jeden Beschäftigten.“  
Lutz Gerlach, Betriebsrat und Weiterbildungsmentor bei Opel.*

Zitate aus: IG Metall Broschüre: Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren, Frankfurt 2018

# VORSCHLÄGE DER IG METALL



## ▶ Finanzierung von Weiterbildung

- Primäre Finanzierungsverantwortung für berufliche Weiterbildung muss bei Arbeitgebern liegen
- Betriebliche Qualifizierungspläne (darin auch Finanzierung klären, betriebliche Bedarfe und individuelle Bedürfnisse)
- Förderung des Engagements von Unternehmen und Sozialpartnern
- Qualifizierungschancengesetz weiterentwickeln, Anreize für gemeinsames Handeln der Betriebsparteien stärken
- Schaffung eines Transformationskurzarbeitergeldes
- Schaffung eines Bildungsförderungsgesetzes in dem beispielsweise BAföG, AFBG, Bildungsprämie aufgehen

## ▶ Zeiten für persönliche Weiterbildung und berufliche Neuorientierung

- Einkommensverluste bei gesetzlicher Brückenteilzeit oder tariflicher Bildungsteilzeit müssen ausgeglichen werden
- Steuerliche Freistellung von tariflichen Zuschüssen bei Arbeitsreduzierung
- (Gesetzliche Bildungsteilzeit und -karenz)

## ▶ Weiterbildungsberatung

- Bundesagentur für Arbeit kann eine flächendeckende Beratung vorhalten
- Qualifiziertes Beratungspersonal und unabhängig von Arbeitsvermittlung

# VORSCHLÄGE DER IG METALL



## ▶ **Kompetenzen sichtbar machen**

- Portfolio- und Validierungsverfahren weiterentwickeln
- Beratung, Erfassung, Validierung und Zertifizierung in der Verantwortung von Staat und Sozialpartner
- Gebührenfreiheit

## ▶ **Qualität und Transparenz von Weiterbildungsbedarfen und -angeboten**

- Arbeitsmarktmonitoring (IAB, BIBB und Sozialpartner), um Erkenntnisse für zukünftige Berufsprofile zu bekommen
- Berufliche Fortbildungswege systemisch weiterentwickeln (berufliche Entwicklungswege, Qualitätsstandards für Fortbildungsprozesse, Durchlässigkeit und Verzahnung von beruflicher und wissenschaftlicher Weiterbildung)

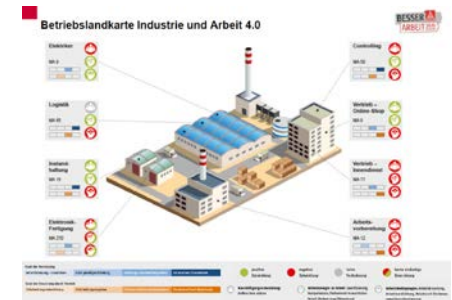
# TRANSFORMATION THEMA IM BETRIEB



## Der IG Metall-Transformationsatlas



- ▶ Der Transformationsatlas ist ein Hilfsinstrument, um auf betrieblicher Ebene die Veränderungen rechtzeitig zu erkennen, um diese aktiv gestalten zu können.
- ▶ Vom 1. Februar bis 30. April 2019 finden in den Betrieben Befragungen und Workshops zur Erstellung eines Transformationsatlases statt: Chancen- und Risikopotentiale identifizieren.
- ▶ Die Ergebnisse zeigen ein Veränderungsprofil für jeden Betrieb mit Hinweisen für betriebliche Gestaltungserfordernisse.
- ▶ Davon ableitend können Handlungskonzepte zur Gestaltung der betrieblichen Transformation entwickelt werden.
- ▶ Die IG Metall bekommt Hinweise für eine gute gewerkschaftliche Betriebspolitik.



Quelle: IG Metall NRW

# TRANSFORMATIONSKONFLIKTE



## Beschäftigung

- Arbeitsplatzvernichtung oder beschäftigungsneutraler Strukturwandel



## Bildung / Qualifizierung

- Qualifizierung für eine Tätigkeit oder Persönlichkeitsentwicklung



## Sozialstatus

- Geschützter Wissensarbeiter oder prekärer Entrepreneur



## Zeit

- Flexibilität oder Souveränität



## Gesundheit

- Ökonomisierung oder Prävention



## Daten

- Überwachung oder informelle Selbstbestimmung



## Einkommen

- Prekär oder Tarif



**„Unsere Zukunft ist ein Wettlauf zwischen der wachsenden Macht unserer Technologien und der Weisheit, mit der wir davon Gebrauch machen. Wir sollten sicherstellen, dass die Weisheit gewinnt.“**

Stephen Hawking

**VIELEN DANK FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT.**

IG METALL  
Vorstand | Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik  
Thomas Ressel

[thomas.ressel@igmetall.de](mailto:thomas.ressel@igmetall.de)