

Digitalisierung der Arbeitswelt

IHK-Positionen zur Bundestagswahl 2017

Auf einen Blick

Die Arbeitswelt wird sich vor dem Hintergrund des digitalen Wandels verändern. Wie diese Veränderung im Einzelnen aussehen wird, ist derzeit noch offen. Fest steht jedoch: Die Arbeit der Zukunft wird vernetzter, digitaler und flexibler sein. Für die Zukunftsfähigkeit der oberbayerischen Unternehmen ist es von zentraler Bedeutung, die Chancen des digitalen Wandels zu nutzen und die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern. Der Politik kommt dabei die Aufgabe zu, die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen und die Unternehmen bestmöglich bei der digitalen Transformation zu unterstützen.

Aus Sicht der oberbayerischen Wirtschaft sollte die Politik:

- Arbeitszeitregelungen anpassen
- Nutzung von Dienst- und Werkverträgen nicht einschränken
- In Kindertageseinrichtungen und Schulen auf die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt vorbereiten
- Aus- und Weiterbildung anpassen

Arbeitszeitregelungen anpassen

Mindestens wöchentliche Höchstarbeitszeit festlegen

Bei der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation spielt die Flexibilisierung der Arbeitszeit eine wesentliche Rolle. Das Arbeitszeitgesetz hat das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Das ist ein wichtiges Anliegen. Tatsächlich entspricht eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden aber nicht mehr der Arbeitswirklichkeit einer digitalisierten Welt. Mehr Flexibilität liegt im beiderseitigen Interesse von Unternehmen und Arbeitnehmern. So können Angestellte dank der digitalen Möglichkeiten etwa an einzelnen Tagen länger arbeiten, um Freiräume an anderen Tagen zu gewinnen. Um Arbeitnehmer vor Überlastungen zu schützen, muss das Gesamtarbeitsvolumen begrenzt bleiben. Aus Sicht der oberbayerischen Unternehmen ist zu prüfen, ob eine Umstellung von täglicher auf mindestens wöchentliche Höchstarbeitszeit zielführend ist.

Anpassung der Ruhezeitregelungen

Entsprechendes gilt für die Ruhezeit von elf Stunden, die vor dem Hintergrund der Digitalisierung oft Fragen aufwirft: Führt jede E-Mail am Abend zum erneuten Start der vollen Ruhezeit? Warum sollten Eltern nicht am Abend noch arbeiten dürfen, um die so gewonnene Zeit tagsüber mit ihren Kindern verbringen zu können? Des Weiteren kommt es durch die zunehmende Vernetzung auch häufiger zur Zusammenarbeit von Personen in verschiedenen Zeitzonen. Diese Umstände führen dazu, dass eine Ruhezeit von durchgehend elf Stunden nicht immer eingehalten werden kann. Auch hier kann dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten beispielsweise durch eine Koppelung der Reduzierung der ununterbrochenen Ruhezeit mit einer Gesamtruhezeit Rechnung getragen werden.

Stimme der Wirtschaft



Die rechtlichen Rahmenbedingungen aus der Zeit der Industrialisierung funktionieren in der digitalen Welt nicht mehr. Wir brauchen flexible Lösungen, um wettbewerbsfähig bleiben zu können. Zudem sind massive Investitionen im Bildungsbereich notwendig, um den Aufbau digitaler Kompetenzen zu fördern."

Herbert Klein, Werkleiter Agfa-Gevaert HealthCare GmbH, Peißenberg, Vorsitzender des IHK-Regionalausschusses Weilheim-Schongau

Forderungen



- Mindestens auf wöchentliche Höchstarbeitszeit abzielen
- Ruhezeitregelungen anpassen
- Zusätzliche Arbeitszeitkategorie prüfen

Auswirkung der Digitalisierung auf die Beschäftigung im eigenen Unternehmen



Quelle: Bundesweite IHK-Unternehmensumfrage 2016

Zusätzliche Arbeitszeitkategorie

Seit Jahren wird die Einführung einer dritten Arbeitszeitkategorie in die EU-Arbeitszeitrichtlinie diskutiert, weil Bereitschaftsdienste zur Arbeitszeit zählen, an die sich die elfstündige Ruhezeit anschließen muss. Diese Überlegung sollte nicht nur in Bezug auf Bereitschaftsdienste geführt, sondern generell auch auf weniger belastende Tätigkeiten sowie kurze, die Erheblichkeitsschwelle nicht überschreitende, Unterbrechungen der Ruhezeit ausgeweitet werden.

Nutzung von Werk- und Dienstverträgen nicht weiter einschränken

In der digitalen Arbeitswelt werden die Unternehmen noch stärker als bisher zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit darf insbesondere im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen nicht erschwert werden. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um Solo-Selbstständige oder um Unternehmen mit Mitarbeitern handelt, die ihre Arbeitnehmer zum Auftraggeber entsenden. Es ist unbestritten, dass missbräuchliche Scheinverträge abzulehnen und konsequent zu ahnden sind. Jedoch dürfen Unternehmen nicht unter Generalverdacht gestellt werden. Die Nutzung von Werk- und Dienstverträgen darf nicht erschwert werden, wie dies beispielsweise durch den Wegfall der sogenannten Vorratserlaubnis auch bei versehentlich falscher rechtlicher Einordnung geplant ist.

In Kindertagesstätten und Schulen auf Anforderungen der digitalen Arbeitswelt vorbereiten

Die Medienaffinität von Kindern und Jugendlichen ist eine Chance für den Zugang zu Bildung. Kindern und Jugendlichen sollte es frühzeitig ermöglicht werden, digitale Kompetenzen und einen verantwortungsbewussten Medienumgang zu erlernen. Hierbei sollten sowohl ein Grundverständnis für die Digitalisierung als auch die Nutzungsmöglichkeiten von digitalen Medien vermittelt werden. An Kindertagesstätten und Schulen müssen dazu die technischen Voraussetzungen weiter ausgebaut werden. Der Umgang mit Algorithmen und modernen Informationsmedien sollten selbstverständliche Bestandteile einer zukunftsorientierten schulischen Ausbildung sein. Pädagogische Konzepte und Lehrpläne sollten gezielt auf digitale Erfordernisse angepasst oder weiterentwickelt werden. Erzieher/-innen und Lehrer/-innen sind entsprechend zu schulen. Der Digitalisierungsstand in der Bildung und in der Kompetenzvermittlung sollte messbar gemacht werden, um Entwicklungen gezielt steuern zu können.

Aus- und Weiterbildung anpassen

Mit zunehmender Digitalisierung verändern sich die Intensität und die Qualität in der Interaktion zwischen Mensch und Maschine. Teilautonome Teams mit flexiblen Aufgabenbereichen werden zunehmen. Dies erfordert bei den Mitarbeitern selbstorganisiertes Arbeiten in flexiblen Projektstrukturen, eigenständiges Informationsmanagement und Vernetzungsfähigkeiten. Gleichzeitig ist das Management zunehmend gefordert, digitale Strategien für die Unternehmen zu entwickeln und umsetzen zu können. Es braucht angepasste Führungsmodelle bei neuen Formen der Zusammenarbeit. Ohne entsprechende Kompetenzen droht den Unternehmen der Verlust an Wettbewerbsfähigkeit. Ein systematischer Ausbau eines modularisierten Ausbildungs- und Weiterbildungsangebotes in Verbindung mit einer kontinuierlichen Qualitätssteuerung, einer höheren Transparenz und besseren Bewertbarkeit von Bildungsangeboten sind hierfür eine zentrale Grundlage. Überdies bedarf es dringend eines stärkeren Austausches zwischen dualen und akademischen Ausbildungsstrukturen, um modulare Bildungskonzepte gemeinsam voranzubringen. In der digitalisierten Arbeitswelt wird es zudem noch stärker als bisher darauf ankommen, nach einer soliden Grundausbildung die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten beständig weiterzuentwickeln. Regionale Qualifizierungsoffensiven sollten gezielt eingesetzt werden, um digitaler Aus- und Weiterbildungsinhalte und -formate aufzubauen und weiter zu entwickeln.

Ansprechpartnerinnen:

Ulrike Augustin  089 5116-0  augustin@muenchen.ihk.de
 Elfriede Kersch  089 5116-0  kerschl@muenchen.ihk.de

Forderungen



- *Kein genereller Wegfall der Vorratserlaubnis*

Forderungen



- *Technische und pädagogische Ressourcensituation verbessern*
- *Lehrpläne für digitale Erfordernisse weiterentwickeln*
- *Erzieher/innen und Lehrer/innen entsprechend schulen*

Forderungen



- *Qualifizierungsoffensiven zu „Schlüsselkompetenzen in der digitalisierten Arbeitswelt“*
- *Systematischer Ausbau eines modularisierten Bildungs- und Weiterbildungsangebotes*
- *Höhere Transparenz von Bildungsangeboten und deren Bewertbarkeit*
- *Stärkerer Austausch zwischen dualen und akademischen Ausbildungsstrukturen, um modulare Bildungskonzepte gemeinsam voranzubringen*

Verwandte Themen



- *Berufliche Bildung*
- *Fachkräfte sichern*
- *Bürokratie abbauen*



Weitere Informationen finden Sie im Internet unter ihk-muenchen.de