



***Digitalisierung
von Wirtschaft
und Arbeitswelt –***

*Chancen, Herausforderungen
und Regelungsbedarf*

Impressum

Erschienen: September 2017

Auflage: 1.000 Stück

HESSENMETALL

Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.

Emil- von Behring-Str. 4 | 60439 Frankfurt am Main

Tel. 069 95808-0

E-Mail: info@hessenmetall.de

www.hessenmetall.de

Satz und Druck: Druckerei Spiegler, 61118 Bad Vilbel

Inhalt

	Seite
Vorbemerkungen	5
1. Zukunftsfähiges Arbeitszeitrecht	6
2. Mobilität durch Digitalisierung nutzen	8
3. Mitbestimmung praxisnah regeln	9
4. (Beschäftigten-) Datenschutz mit Augenmaß umsetzen	10
5. IT-Sicherheit gemeinsam entwickeln	10
6. Arbeitsschutzvorgaben praktisch umsetzbar gestalten	11
7. Betriebsorientierte Anpassung der Aus- und Weiterbildung an den digitalen Wandel	13
8. Digitale Bildung in allen Entwicklungsstadien angemessen fördern	14
9. Ausbau der Breitbandnetze weiter vorantreiben	14

Vorbemerkungen

Die Digitalisierung aller gesellschaftlichen Lebensbereiche führt zu massiven Veränderungen auch in der Arbeitswelt. Kern der Digitalisierung sind die intelligente Vernetzung und Autonomisierung von Maschinen, Prozessen und Produkten über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg. Das rasante Voranschreiten der Digitalisierung birgt große Chancen, aber auch Herausforderungen für den Standort Deutschland und damit auch für die Wettbewerbsfähigkeit unserer global vernetzt agierenden M+E-Industrie 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 Konzerne, sondern auch die kleinen und mittelständischen hessischen M+E-Unternehmen können ihren Geschäftserfolg durch die Digitalisierung nachhaltig erhöhen und die Beschäftigung vor Ort sichern und sogar ausbauen.

Wir stehen daher vor der Aufgabe, sich bietende Zukunftschancen effizient dazu zu nutzen Barrieren abzubauen, aber auch mögliche Risiken zu minimieren. Die Bewältigung dieser Aufgabe ist eine Herausforderung für die Sozialpartner, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsparteien.

Gleichzeitig werden durch die genannten positiven Auswirkungen auf die Arbeitswelt 4.0 neue Fragen und Kontroversen aufgeworfen, die zwingend Anpassungsbedarfe im damit einhergehenden Arbeitsrecht mit sich bringen. 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. Ziel ist nicht eine Revolution des Arbeitsrechts, sondern eine zeitgemäße Anpassung der Regelungen v.a. im Arbeitszeitrecht, aber auch im Betriebsverfassungsrecht.

Starre und unflexible arbeitsrechtliche Regelungen sind ein limitierender Faktor der fortschreitenden Digitalisierung in Deutschland. Der Trend hin zu mehr Bürokratie, höheren

Kosten und weniger Flexibilität ist genau das Gegenteil dessen, was wir brauchen. Vor dem Hintergrund des Erhalts der Wettbewerbsfähigkeit in einer zunehmend der Digitalisierung unterliegenden Arbeitswelt besteht also Handlungsbedarf auf vielen – oftmals miteinander verknüpften – Ebenen.

1. Zukunftsfähiges Arbeitszeitrecht

HESSENMETALL 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. -schwerpunkte 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. Nur so können Unternehmen bei zunehmender Vernetzung von Kommunikation, Einkaufs-, Produktions- und Vertriebsschritten die betrieblichen Abläufe zeitlich effizienter und damit produktiver gestalten.

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.

HESSENMETALL 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 HESSENMETALL fordert:

- 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 Be-

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. HESSENMETALL 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 Präsenzpflicht 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.

HESSENMETALL 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. Durch die räumlichen Flexibilisierungen verändern sich zudem klassische Führungsinstrumente wie Delegation und Kontrolle der Verrichtung der Aufgaben, die nur noch eingeschränkt nutzbar sein werden. Hier müssen Führungskräfte motivierende, passgenaue Zielvereinbarungen erarbeiten, die auf das zunehmend selbstständigere Arbeiten der Beschäftigten zugeschnitten sind.

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 Schichtenteilung, 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 die 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. Das Bundesarbeitsgericht lässt entgegen des Wortlauts die objektive Eignung der technischen Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten ausreichen, um ein Mitbestimmungsrecht zu bejahen. Der Anwendungsbereich der zwingenden Mitbestimmung ist jedoch auf den Wortlaut des Gesetzes zu begrenzen. Für die Auslegung der Vorschrift ist der Wortlaut eindeutig, der von technischen Einrichtungen spricht, die dazu „bestimmt sind“, zu überwachen. Nicht zuletzt ist es bei Beibehaltung dieser weitgehenden Auslegung der Norm aufgrund der mittlerweile enormen Masse an Programmen, Software und Updates im Unternehmen sowohl für den Betriebsrat als auch für das Unternehmen praktisch 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.

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

HESSENMETALL 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.

Zudem dürfen aus der Sicht von HESSENMETALL die Potenziale der Digitalisierung nicht durch neue Regelungen begrenzt werden. Etwaige Regelungen sollten aufgrund individueller betrieblicher Umstände immer auch betriebsindividuelle Lösungen zulassen. Daher sind beispielsweise stets Öffnungsklauseln für Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen notwendig. Die gewerkschaftliche Forderung nach einer Anti-Stress-Verordnung, die dann jedoch lediglich höchst abstrakte und keinesfalls betriebsindividuelle Vorgaben zu ihrer Umsetzung enthalten kann, ist dabei der völlig falsche Weg. Zukunftsweisend sind praktisch verwertbare Branchenregeln als konkrete Orientierungshilfe für die eigenständige Anfertigung der Gefährdungsbeurteilung durch die Unternehmen.

HESSENMETALL fordert zudem die Einnahme eines sachlichen Blicks auf das Thema psychische Belastungen als Teil einer Gefährdungsbeurteilung. Diese können sowohl positive als auch negative Beanspruchungsfolgen nach sich ziehen. Es sind konkrete, aber verhältnismäßige Gestaltungsansätze zu entwickeln, um die Arbeitsbedingungen von Fehlbelastungsfaktoren zu befreien. Kein solcher psychischer Fehlbelastungsfaktor ist die Einführung einer wochenbezogenen Höchstarbeitszeit. Diese ist mit den derzeit geltenden, arbeitsschutzrechtlichen Grundsätzen ohne weiteres vereinbar und kann aufgrund der sich daraus ergebenden Flexibilität eine positive Belastung darstellen.

Im Übrigen bietet die Arbeitswelt 4.0 zahlreiche Chancen für den Arbeitsschutz. Mit dem digitalen und technologischen Wandel der Arbeitswelt kann es aus der Sicht von HESSENMETALL 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 HESSENMETALL eine klare Trennung zwischen den Instrumenten der freiwilligen, betrieblichen Gesundheitsförderung und verbindlich geregeltem, gesetzlichen 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 der M+E-Industrie 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. Die entsprechenden Berufsausbildungen in der M+E-Industrie werden sich erfahrungsgemäß mit diesem Wandel weiterentwickeln und neu strukturieren. Gemeinsam von den verantwortlichen Sozialpartnern erarbeitete Handlungsempfehlungen wurden ausgesprochen und den Entscheidungsträgern vorgelegt. Die Sozialpartner stellen sich damit ihrer Aufgabe, die Berufsbilder in der M+E-Industrie kontinuierlich zu überprüfen und bedarfsgerecht anzupassen. Jedoch müssen unsere Berufsschulen bei der Umsetzung ebenfalls Schritt halten. HESSENMETALL 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. HESSENMETALL 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.

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. HESSENMETALL fordert die konsequente Fortbildungen von Lehrkräften zum Thema Digitalisierung und eine entsprechende Ausstattung der Schulen und Hochschulen.

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. HESSENMETALL fordert weitere systematische Investitionen in die digitale Infrastruktur. Es fehlt noch immer eine flächendeckende Versorgung mit Breitbandanschlüssen, weshalb hier weiterhin dringender Handlungsbedarf besteht. Dies gilt insbesondere für den schnelleren Netzanschluss von Gewerbegebieten und ländlichen Regionen. Eine öffentliche Förderung der Breitband-Investitionen ist wirtschaftspolitisch zwingend geboten. Der Verlust vitaler Betriebe in ländlichen Gebieten käme die öffentliche Hand viel teurer zu stehen als die gezielte Förderung des Breitbandausbaus.

Ansprechpartner

- Peter Hampel, 069 95808-160

Weitere Publikationen

- Leitfaden „Datenschutz in Unternehmen“ (Q 4/2017)
- Leitfaden „Digitalisierung der Arbeitswelt“ (Q2/2018)

Aktuelle Veranstaltungen

- z. B. unsere IT-Foren. Weitere Hinweise dazu finden Sie in unserem Veranstaltungskalender unter www.hessenmetall.de.

HESSENMETALL

Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.

Emil- von Behring-Str. 4 | 60439 Frankfurt am Main

Tel. 069 95808-0

E-Mail: info@hessenmetall.de

www.hessenmetall.de