



Ausschussdrucksache 18(18)166 c

25.11.2015

**Matthias Anbuhl,
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit,
Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand**

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Industrie 4.0“

am Mittwoch, 2. Dezember 2015

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

„Industrie 4.0“

24.11.2015

zum öffentlichen Fachgespräch im Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestags

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Matthias Anbuhl
Abteilungsleiter

matthias.anbuhl@dgb.de

am 2. Dezember 2015 in Berlin

Telefon: 030 24060-297
Telefax: 030 24060-410
Mobil: 0151-16730271

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin



Nahezu jegliche Form der Erwerbsarbeit in Deutschland erfolgt unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik. Die fortschreitende Digitalisierung wird erhebliche Auswirkungen auf Arbeitsinhalte, Arbeitsprozesse und Arbeitsumgebung haben. Alle Beschäftigten werden durch den zunehmenden Einsatz neuer und schnellerer Technologien mit deutlich höheren Anforderungen konfrontiert.

Neben den wachsenden fachlichen Anforderungen wird von den Beschäftigten ein hohes Maß an selbstgesteuertem Handeln, kommunikativen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Selbstorganisation verlangt. Das bietet die Chance auf eine positive Gestaltung der Arbeit, zum Beispiel durch eine zunehmende Eigenverantwortung. Es birgt aber auch die Gefahr der ungebremsten Arbeitsverdichtung, der Entgrenzung von Leben und Beruf sowie den Verlust der eigenen Zeitsouveränität. Dabei geht es um die Frage, ob der Mensch als verlängerter Arm der Maschine in diesem Prozess gesehen wird oder ob für die Beschäftigten neue Spielräume entstehen. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss der Wandel der Arbeitswelt positiv - nach dem Motto: Besser statt billiger - gestaltet werden.

Ein wichtiger Baustein einer Innovationsstrategie muss dabei die Bildungspolitik sein, die sowohl berufliche und akademische Ausbildung als auch das lebensbegleitende Lernen umfasst. Eine solche Strategie muss für alle Beschäftigten von den An- und Ungelernten bis zu den Ingenieurinnen und Ingenieuren gelten.

Oft wird der Ruf nach höher qualifizierten Beschäftigten mit der schlichten Forderung nach einer Akademisierung der Arbeitswelt verbunden. Einige Experten fordern bereits Studierendenquoten von 60 bis 70 Prozent. Diese Forderung ist ein bildungspolitischer Kurzschluss. In den Betrieben besteht sowohl Nachfrage nach hochschulisch Ausgebildeten als auch nach beruflich qualifizierten Menschen, die im Prozess der Arbeit gelernt haben. Wir brauchen eben nicht nur „Moderations-Mechatroniker“ oder ein „Engineering by PowerPoint“. Auch Meister/-innen, Techniker/-innen oder Fachwirte sind bestens für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gewappnet.

Es geht nicht um ein Ausspielen von akademischer und beruflicher Bildung, sondern um ein produktives Zusammenspiel unterschiedlicher Formen und Wege der Qualifizierung.

Für die Digitalisierung der Wirtschaft sind hinsichtlich der Berufsbildung folgende Punkte festzuhalten:

Neugestaltung von Ausbildungsberufen:

Die Neuordnung der Ausbildungsberufe gestalten Staat, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften gemeinsam im Konsens. Durch dieses Verfahren sind die Berufe sehr nahe an den Anforderungen der Arbeitswelt. Viele Ausbildungsordnungen sind „technikoffen“ formuliert, so dass neue Technologien bereits gut in die praktische betriebliche Ausbildung integriert werden können.

Zudem sollten Ausbildungen künftig stärker prozess- und kompetenzorientiert gestaltet werden. Ein gutes Beispiel hierfür ist der Beruf des Produktionstechnologen, der bereits 2008 eingeführt wurde. Die Fachkräfte sind in den Anlaufphasen komplexer Produktionsprozesse tätig. Sie erwerben Kenntnisse aus unterschiedlichen Fachrichtungen (z.B. Mechatronik und der Informations- und Computertechnik) und Kompetenzen aus den Bereichen Anwender-Support (IT), Fertigungs- und Auftragssteuerung, Hardware- und Softwareinstallation, Automatisierungstechnik, Projektmanagement, etc.



„Dieses Profil liest sich wie das einer Fachkraft für das Zukunftsszenario einer Industrie 4.0“, schreibt Sabine Pfeiffer von der Universität Hohenheim¹.

Nicht nur digitale Kompetenzen sind gefragt:

Mit zunehmender Automatisierung und Digitalisierung werden die Systeme immer komplexer - und die nicht automatisierten Störungen müssen von den Beschäftigten situativ bewältigt werden. Deshalb müssen personale Kompetenzen gestärkt und berufliche Erfahrungen höher bewertet werden. Zudem wird eine interdisziplinäre Zusammenarbeit an Bedeutung gewinnen. Zugänge und Anschlüsse zu Fortbildung und Weiterqualifizierung müssen für den Einzelnen gangbar gemacht und durchlässiger werden.

Ausbildungspersonal:

Moderne Ausbildungsordnungen müssen im Betrieb konsequent umgesetzt werden. Hierfür ist hochqualifiziertes Ausbildungspersonal notwendig. Deshalb bedarf es über die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) hinaus eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals.

Konsequenzen für die Initiative Berufsbildung 4.0:

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) startet in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Initiative 4.0. Dabei ist zu beachten, dass es nicht nur um die Gestaltung von Berufsbildern gehen kann, sondern auch Schnittstellen zur Hochschule identifiziert und gestaltet werden müssen. Zudem ist eine Verengung ausschließlich auf Medienkompetenzen zu vermeiden. Auch die personalen Kompetenzen sowie eine verstärkte interdisziplinäre Zusammenarbeit sind wichtige Elemente einer Berufsbildung 4.0. Zudem muss die Qualifizierung des Ausbildungspersonals eine wichtige Säule dieser Initiative sein. Berufsbildung 4.0 wird nur gelingen, wenn an dieser Initiative frühzeitig und kontinuierlich alle Stakeholder des Berufsbildungssystems – insbesondere die Sozialpartner - beteiligt werden.

Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen:

Aufgrund einer zunehmend flexiblen Produktion und kurzen Innovationszyklen werden in immer höherem Tempo berufliche Kompetenzen erneuert, ergänzt und ersetzt werden. Beschäftigte erwerben hierbei viele Kompetenzen direkt im Prozess der Arbeit. Es ist deshalb wichtig, die Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in den Blick zu nehmen. Deshalb muss eine nationale Validierungsstrategie auf die politische Agenda.

Stärkung der Berufsschulen:

Neben dem Lernort Betrieb müssen aber auch die Berufsschulen als zweite wichtige Säule der beruflichen Bildung in den Blick genommen werden. Hier mangelt es oftmals an der technischen Ausstattung, aber auch an der flächendeckenden Versorgung oder dem Lehrkräftenachwuchs. Nachdem mit

¹ in: Reiner Hofmann, Claudia Bodegan (Hg.), Arbeit der Zukunft, S. 375



Hilfe des Hochschulpaktes über Jahre hinweg hohe Summen in die Hochschulen investiert wurden, sollten nun Bund und Länder einen **Berufsschulpakt** schmieden.

Weiterbildung als zentraler Punkt einer Qualifizierungsinitiative:

Weiterbildung gewinnt in Zeiten der Digitalisierung an Gewicht. Hier gilt es, verstärkt die persönlichen Entwicklungsperspektiven der Beschäftigten in den Blick zu nehmen. Deshalb ist ein steuerfinanziertes Bundesprogramm „Zweite Chance“ wichtig, um das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen zu fördern. Notwendig ist u.a. eine neue Finanzarchitektur Lebenslangen Lernens. Bisher stehen einzelne Elemente der Förderung – BAföG, Meister-BAföG, Aufstiegsstipendien, Bildungsprämien etc. – unverbunden nebeneinander. Die Studienfinanzierung, das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse und die berufliche Aufstiegsfortbildung sollten deshalb in einem **Bildungsförderungsgesetz** zusammengeführt werden.

Die Vielfalt der Studiengänge lichten:

Zurzeit gibt es in Deutschland rund 18.000 verschiedene Studiengänge, darunter ca. 8.000 Bachelor-Studiengänge. Jede Hochschule strickt ihr eigenes Programm. Dieses Angebot ist sowohl für die jungen Menschen als auch für die Betriebe nicht transparent. Die Frage, welcher Bachelor wirklich berufliche Perspektiven bietet, bleibt offen. Wie bei den Berufsabschlüssen sollte es deshalb auch für Studienangebote fachbezogene bundeseinheitliche Standards geben. Zudem muss es einen freien Zugang zu Master-Studiengängen geben. Die Bundesregierung sollte ihre auch nach der Föderalismus-Reform gegebenen Möglichkeiten nutzen, um bundesweite Standards für Zugänge und Abschlüsse zu regeln.

Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sichern:

Studierende ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung muss man an unseren Hochschulen weiterhin mit der Lupe suchen. Um den Hochschulen einen finanziellen Anreiz zu geben, mehr beruflich Qualifizierte aufzunehmen, sollten Studienplätze für beruflich Qualifizierte mit einem zusätzlichen Bonus gefördert werden. Zudem sollte das Ziel, die Hochschulen stärker für Menschen ohne Abitur zu öffnen, als Leistungsindikator in die Zielvereinbarungen mit den Hochschulen aufgenommen werden. Darüber hinaus ist der Hochschulzugang für Menschen mit mindestens dreijähriger, abgeschlossener Berufsausbildung zu öffnen. Für das Duale Studium müssen bundeseinheitliche bzw. länderübergreifende Qualitätsstandards geschaffen werden.

Berlin, 24.11. 2015
Matthias Anbuhl