



LÄNDERREPORT DEUTSCHLAND

**Dr. Harald Kohler
Karl-Ulrich Gscheitle**

Tübingen, 7. Juli 2017



Inhalt

Interviewstruktur

1. Veränderung der Arbeitsorganisation durch Digitalisierung und Technologisierung
2. Arbeitsplatzsituation und Veränderung
3. Qualifikationsanforderung und bedarf
4. Unternehmenskultur und Datenschutz
5. Entgrenzung der Arbeit
6. Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten



Interviewstruktur

11 Interviews mit ausgewählten Expert_innen, die im Zeitraum von Februar-Mai 2017 durchgeführt wurden.

Die Ergebnisse der Expert_innen Befragung flossen sukzessive in Online-Delphi-Befragung des SF-Projekts mit ein, die parallel mit vier Durchläufen in weiteren drei Ländern/Regionen durchgeführt wird.

Mit den Experten_innen-Interviews und ihren 6 Fragenkomplexen und Fragen wurde versucht Veränderungen der Arbeit in den Unternehmen aufgrund der Digitalisierung und Technologisierung auf der Mikroebene - der betrieblichen Ebene - nachzugehen.



Von uns wurden folgende Experten_innen ausgewählt:

1. Generelle Experten_innen, Interviewzahl 3

- Experte 1: Politischer Interessenvertreter
- Experte 2: Kirchlicher Verband
- Experte 3: Kirchlicher Verband



2. Unternehmen/Unternehmensvertretungen, Interviewzahl 2

Experte 4: Unternehmen/Unternehmensvertretungen

Experte 5: Unternehmen/Unternehmensvertretungen



3. Betriebliche Arbeiternehmervertretungen (Betriebsräte und -vorsitzende), Interviewzahl 6

Experte 6:	Fahrzeugbau
Experte 7:	Maschinenbau
Experte 8:	Medizintechnik
Experte 9:	Papierherstellung
Experte 10:	Elektro- und Elektronikbereich
Experte 11:	Fahrzeugbau



1 Veränderung der Arbeitsorganisation durch Digitalisierung und Technologisierung

Die Digitalisierung und Technologisierung in den Unternehmen schreitet in allen Unternehmensbereichen voran. Dies geschieht mit einem unterschiedlichen Tempo und mit einem unterschiedlich starken Einfluss auf die Arbeitsorganisation der Unternehmen. Dies ist jedoch

"eine kontinuierliche Entwicklung, die natürlich unterschiedliche Tempi kennt, und ... (es ist)... momentan sicherlich eine Phase, wo das Tempo stark angezogen hat, weil jetzt wirklich verschiedene Sektionen von Produktion und Dienstleistung zusammenwachsen können, mit der Mikroelektronik, was vor fünf Jahren noch nicht der Fall war" (E4).



Generell erleben wir:

"eine stärkere Technologisierung, Automatisierung, da sich Einsatz von Computern sich verändert (E6).

Denn:

"durch die Digitalisierung kann man natürlich Dinge auch viel schneller anfordern, bestellen, produzieren und die ganzen Geschichten. Diese ganzen Abläufe sind in sekundenschnell, Sekundenbruchteile im Prinzip passiert" (E6).



Gleichwohl eine starke Digitalisierung konstatiert wird, erfolgen die Investitionen in den Unternehmen:

"weniger in neue Anlagen, sondern in die Kombination mit vorhandenen Anlagen und deren Effizienzsteigerung..... offensichtlich müssen die Unternehmen nicht neu investieren, also physische Strukturen schaffen für die Produktion und die Dienstleistungen, weil die vorhandenen Anlagen durchaus intakt sind (E1).



Was aber derzeit geschieht ist,

"dass man deren Vernetzung (der Anlagen) nach vorne schiebt. Und damit ist man quasi auch im Trend der alten, der bekannten Technologiepfade. Und insoweit ist Industrie 4.0 nichts Neues, sondern sozusagen die Fortsetzung der technologischen Entwicklung, die wir aus der Vergangenheit schon kennen" (E1).

Infolge wird, wenn in den Unternehmen investiert wird:

"weniger jetzt aus Industrie 4.0 heraus als einfach weil das alt geworden war (E8) und "in alle(n) Bereichen"(E6).



Da die :

" Prozesse EDV, IT technisch,schon immer laufen und das wird sich weiterentwickeln, wird der Prozess, dann in der Produktion nicht so gewaltig sein"(E8).

Zumal auch, die

Reorganisation der Abläufe, ... (der Einsatz), neue Produktionssysteme, ... immer wieder statt (finden)" (E8).



Dennoch lassen sich auch schon die Folgen der Digitalisierung und etwas Industrie 4.0 z.B. in der Logistik am Beispiel eines voll-automatischen Hochregallager bereits erkennen, so wird

"die Auslösung von Aufträgen... automatisch gesteuert über das System des Lagerbestands und findet dann im Produktionsprozess (seinen) Niederschlag. In dem dann die einzelne Aufträge automatisch ausgelöst werden, die Ware automatisch zur Verfügung gestellt wird und dann die Rohware im Fertigungsprozess einfließt" (E8)



Von der Digitalisierung ist nicht allein die Produktion als zentraler Unternehmensbereich betroffen, sondern auch der

" eher verwaltungsmäßig, kaufmännischen, planerischen Bereich....., da wird der Veränderungsprozess für die Menschen spürbarer sein" (E8)

Bis hin zum Personalwesen, wobei

"die strategische Personalplanung, noch nicht über Digitalisierung" geht (E8)

und in andere Bereiche hinein wie z:B.

" in der ganzen Frage von Kommunikation" (E2).



2 Arbeitsplatzsituation und Veränderung

Zugenommen hat die Digitalisierung am Arbeitsplatz generell:

"Es hat deutlich zugenommen. Also ich würde sogar sagen in den letzten fünf Jahren hat sich das verdoppelt (E11)"

Einschlägige Erwartung aller Interviewten Experten_innen ist, dass die Arbeitsplätze in allen Unternehmensbereichen starken Veränderungen und **hohen Risiken** unterworfen sind, sich aber auch **Chancen** bieten. So geht die

"die Tendenz geht weg von den einfachen Anlern Tätigkeiten, die in der Tat immer mehr von Robotern übernommen werden können " (E8).



und reicht

"bis auf den Hausmeister und wahrscheinlich muss der heutzutage auch schon extrem viel am SAP machen, also wirklich, es sind alle Bereiche" (E11).

Infolge wird es

"sicher (eine) Substitution von Arbeitsplätzen geben. Zum Beispiel, dass die allermeisten der sehr einfachen Arbeitsplätze, also, wo es wirklich um einfache Tätigkeiten, ganz egal ob das jetzt im Büro oder an der Maschine ist, das werden wir in einigen Jahren nicht mehr sehen" (E11)

Gleichwohl bietet

"natürlich Industrie 4.0 und Digitalisierung die Chance, dass wir qualifizierte Arbeitsplätze schaffen, die von denen wir heute noch gar nicht denken, dass sie möglich sind" (E6)



3. Qualifikationsanforderung und bedarf

"Also es geht in Richtung "Permanentes Lernen", also ständige Veränderungsbereitschaft, ständige Anpassungsbereitschaft und das kann auch mal passieren, dass man eine bestimmte Lebensphase oder bestimmte Arbeitsphase über mal eher in der Entwicklung, Forschung, Konstruktion tätig ist und danach wieder in die Produktion wechselt" (E5)



4 Unternehmenskultur und Datenschutz

Tendenz zur Ausgliederung von Arbeiten aus den Unternehmen (Outsourcing) und zunehmende Überwachung

"also die Leute sind stärker kontrolliert und dadurch produktiver. Aber deswegen ist der Job auch nicht unbedingt schlechter" (E4).



5. Entgrenzung der Arbeit

Starke Tendenzen zur Entgrenzung der Arbeit, aber ein Entgegenwirken durch Betriebsvereinbarungen erfolgt in vielen Unternehmen

" dass durch die Digitalisierung Arbeitszeit und Freizeit miteinander unkenntlich verschmelzen... Also da fürchte ich einen Zeitbrei, der gesellschaftlich fatal (...) sein wird" (E3)



6 Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten

Zentraler Handlungsbedarf bzw. Regulierungsbedarf ergibt sich beim Datenschutz (der Beschäftigung sowie bei den Plattformen für cloud working oder crowd working usw.)

"...deutlicher Regelungsbedarf ist bei diesem Thema Digitalisierung, Big Data: Wo werden Daten erfasst? ...In welchen IT-Systemen kommen Daten von Mitarbeitern vor? Wo sind technische Möglichkeiten für Auswertungen? Wofür werden diese Auswertungen genutzt (E6)



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**