

Enquetekommission „Digitalisierung im Saarland“

Anhörung „Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit“ 16.12.2019

Stellungnahme IHK Saarland

1) Wie ist Ihre Einschätzung der Arbeitsplatzentwicklung durch Automatisierungsprozesse

Automatisierte Prozesse und KI-gestützte Technologien können immer mehr Aufgaben übernehmen – und sie erledigen diese häufig schneller, sorgfältiger und zuverlässiger als Menschen es können. Unsere Wirtschaft erfährt derzeit eine massive Automatisierungs- und Digitalisierungswelle.

Allerdings folgt daraus nicht zwangsläufig, dass Computer den Menschen vom Arbeitsmarkt verdrängen werden. Denn eine Reihe gewichtiger Gründe spricht dagegen:

- **Nicht jeder Job, der automatisierbare Anteile enthält, wird gleich wegrationalisiert.** Vielmehr wird Automatisierung zunächst einmal bewirken, dass die menschliche Arbeitskraft mit maschineller Assistenz produktiver und damit wertvoller wird – etwa wenn die KI frühzeitig Störungen in der Produktion erkennt, Wartungserfordernisse zielgenau meldet und so teure Produktionsausfälle vermeiden kann.
- Führt **Automatisierung zu Kostensenkung in der Produktion**, profitieren in einem Wettbewerbsmarkt Kunden durch verringerte Preise. Aber auch die Unternehmen – zumindest die Vorreiter der Digitalisierung – können Gewinne steigern und **reinvestieren**. So entstehen **neue Produkte und Dienstleistungen**. Diese sind zu konzipieren, zu erstellen und zu vermarkten. Dafür wird menschliche Arbeitskraft benötigt.
- Digitalisierung ermöglicht es aber auch, **gänzlich neue Bedürfnisse** der Menschen zu wecken und durch **entsprechende Produkte und Dienstleistungen** zu befriedigen.
- Arbeitnehmer sind nicht festgelegt, in dem was sie tun. Sie können sich an veränderte **technische Möglichkeiten anpassen und an ihrem Arbeitsplatz neue Aufgaben übernehmen**, die durch die technischen Innovationen erst entstehen.
- Künstliche Intelligenz ist nicht billig und ihre Einführung ebenfalls nicht. Bei vielen Tätigkeiten, die prinzipiell eine intelligente Maschine erledigen könnte, dürfte der **Mensch auf absehbare Zeit bei weitem die günstigere Arbeitskraft** bleiben. Und warum sollte ein hart kalkulierendes Unternehmen ihn dann ersetzen?

- Solange Maschinen noch kaum in der Lage sind, selbst neue Anwendungsfelder der KI zu entdecken, **Digitalisierungsprojekte zu konzipieren und umzusetzen**, benötigt man für die digitale Revolution eine Menge menschlicher Experten – die sind derzeit allerdings kaum zu finden. Der Mangel an menschlichen Fachkräften bremst so den digitalen Wandel.

Auch eine hochautomatisierte Wirtschaft führt also nicht zwangsläufig zu einer geringeren Arbeitsnachfrage. **Technologische Sprünge sind ja auch kein neues Phänomen**: Der Begriff „Industrie 4.0“ rekurriert darauf, dass mit der Mechanisierung (ausgelöst durch die Erfindung der Dampfmaschine), der Massenfertigung mit Hilfe von Fließbändern und elektrischer Energie sowie der Computerisierung bereits drei große industrielle Revolutionen stattfanden. Zu dauerhafter Massenarbeitslosigkeit haben diese nicht geführt. Im Laufe der Industrialisierung sind zahlreiche Tätigkeiten aus unserem Arbeitsleben fast vollständig verschwunden – und immer wieder haben sich neue Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt entwickelt.

Allerdings dürfte dieses Mal das **Tempo des Umbruchs** eine gewaltige Dimension annehmen. Denn

- zum einen ist unsere **Wirtschaft heute international so stark verflochten** und die **Transaktionskosten** sind so **gering**, dass Innovationen in kürzester Zeit weltweit in der Breite Wirkung entfalten können
- zum anderen hat diese **technische Entwicklung eine besondere Dynamik**, weil die Rechenleistung der Hardware sich in Riesenschritten erhöht und die neuronalen Netzwerke der KI immer leistungsfähiger werden.

Welche Effekte am Arbeitsmarkt überwiegen werden, ist angesichts der Unwägbarkeiten im technischen Fortschritt, den politischen Rahmenbedingungen und auch in der demografischen Entwicklung kaum vorauszusehen. Eine **entscheidende Frage** wird jedenfalls sein, wie das vorhandene **Arbeitskräfte-reservoir auf die neu entstehenden Jobs und Anforderungsprofile der Unternehmen passt**.

2) Welche Branchen sind derzeit bereits besonders von einer zunehmend digitalen Arbeitswelt betroffen?

Digitalisierung betrifft prinzipiell alle Branchen. Der derzeitige Digitalisierungsimpuls ist dabei bei denjenigen Tätigkeiten besonders stark, in denen viele automatisierbare Anteile zu finden sind.

Laut IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) hat sich die Zahl der Berufe mit einem hohen **Substituierbarkeitspotenzial** (= Berufe, in denen 70% der Tätigkeiten von Computern oder computergestützten Maschinen erledigt werden **könnte**) in den letzten Jahren deutlich erhöht.

Zwischen den **Bundesländern** bestehen **große Unterschiede**:

So ist im **Saarland** die das Substituierbarkeitspotential das **höchste aller Bundesländer** (30%) und z.B. doppelt so hoch wie in Berlin (15%). Bundesdurchschnitt: 25 %. Begründet ist dies in der Branchenstruktur (hoher Anteil verarbeitendes Gewerbe) und in der Verteilung der Tätigkeiten innerhalb der Branchen (Saarland: viel Fertigung, weniger Forschung und Entwicklung, Produktionsplanung).

Für das Saarland:

Branchen mit besonders hohem Substituierbarkeitspotential:

- 1) verarbeitendes Gewerbe
- 2) Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- 3) Energieversorgung
- 4) Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen
- 5) Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

Wieviel von diesem Potential tatsächlich gehoben wird, ist von vielen Faktoren abhängig.

3) Wie werden gesetzliche Arbeitszeitregelungen von der Digitalisierung betroffen?

- Mögliche Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen, **Höchst Arbeitszeit von 10 Stunden**, Ansammlung von Überstunden
- **ständige Erreichbarkeit - Ruhepausen** einhalten
- **Dokumentation der Arbeitszeit**
- **Sonn- und Feiertagsarbeit**

4) Welche Auswirkungen haben Digitalisierungsprozesse und neue Arbeitsmodelle auf die soziale Absicherung der Arbeitnehmerschaft? Wo besteht hier politischer Handlungsbedarf?

Fragen zu sozialpolitischen werden nicht von der IHK vertreten, daher nehmen wir zu Frage 4 nicht Stellung.

5) Welche Anpassungen im geltenden Rechtsrahmen werden für eine digitalisierte Arbeitswelt benötigt?

- **Arbeitszeitrichtlinie** und **Arbeitszeitgesetz** anpassen
- **neue Arbeitszeitmodelle** schaffen
- **keine feste Höchstarbeitszeit**
- **Ruhezeitenregelungen** flexibler gestalten
- Regelung von **Rufbereitschaft**, Festlegung einer Höchstzahl
- **Lockerung des Sonn- und Feiertagsarbeitsverbots**
- **Aufzeichnungspflicht** in Einklang bringen mit **Vertrauensarbeitszeit**

6) Wie muss sich die bestehende Berufsausbildung und –weiterbildung mit der Digitalisierung verändern?

Die geregelte Aus- und Weiterbildung wird den **betrieblichen Innovationszyklen mit steter Regelmäßigkeit angepasst**. Dies ist unlängst für die im Saarland so bedeutenden industriellen Metall- und Elektroberufe durch den Ordnungsgeber bereits geschehen, indem Lerninhalte zur Digitalisierung von Industrieprozessen (Industrie 4.0) in den Ausbildungsordnungen ergänzt wurden. Für die geregelte Weiterbildung (z.B. Industriemeisterqualifikation) befindet sich dies derzeit in Vorbereitung. Im Dienstleistungsbereich wird dem durch die Einführung neuer Ausbildungsberufsbilder, wie z.B. dem/der Kaufmann/-frau für E-Commerce und Erweiterung von Wahlqualifikationen (z.B. beim Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement) Rechnung getragen.

Weitere Berufsbilder mit hohen Ausbildungszahlen befinden sich derzeit in der Neuordnung (IT-Berufe, Kaufmann/frau im Groß und Außenhandel, Bankkaufmann/-frau).

Insgesamt ist die Bedeutung der Vermittlung von **Fachtheorie in allen Berufsbildern abnehmend** zugunsten des **Aufbaus von Methoden- und Sozialkompetenzen**.

Da die Ausbildungsberufe bundesweit geregelt werden, hat das Land recht geringen Einfluss auf die Weiterentwicklung der Berufsbilder.

Es kommt entscheidend darauf an, **Menschen zu befähigen, sich neues Wissen durch Nutzung von digitalen KI-gestützten Lerntechnologien selbstgesteuert anzueignen** bzw. Kompetenzen zur effektiven Gestaltung und Vernetzung von digitalen Komponenten in Lern- und Arbeitsprozessen zu entwickeln. Die Verflachung von Hierarchien führt dazu, dass bereits Auszubildende besser darauf

vorbereitet werden müssen, angemessene Lösungen für betriebliche Problemstellungen in Teams herauszuarbeiten und Verantwortungsbewusstsein und Entscheidungsvermögen zu entwickeln.

7) Welche berufsbegleitenden Maßnahmen sind geeignet, um die saarländische Arbeitnehmerschaft bestmöglich auf die Digitalisierung vorzubereiten?

Neben der Anpassung der geregelten Aus- und Weiterbildung hat die IHK Saarland bereits mit ihren örtlichen Bildungspartnern **Qualifizierungsbausteine im Sinne von IHK-Zertifikatslehrgängen** entwickelt, die Arbeitnehmer berufsbegleitend qualifizieren:

- Fachkraft für digitale Produktion - Operative Kompetenz Industrie 4.0 (IHK) (Partner: Festo Lernzentrum www.saarland.ihk.de, Kennziffer: 9.13396)
- Fachkraft für digitale Fertigung "Industrie 4.0" (IHK) (Partner: TGBBZ Sulzbach)

Diese Qualifizierungsbausteine sind nicht nur in der beruflichen Weiterbildung einsetzbar, sondern sind auch als Zusatzqualifikationen für Industrieberufe konzipiert, bei denen das Neuordnungsverfahren vom Ordnungsgeber noch nicht angestoßen wurde (z.B. Mechatroniker/in)

Darüber hinaus stehen interessierten Bildungsanbietern bereits fertig entwickelte **bundeseinheitliche Qualifizierungskonzepte** zur Verfügung, die es erlauben, Menschen in allen Berufsbildern für digitale Erfordernisse weiterzubilden: z.B. Digitale Kompetenzen im Job (IHK) im Umfang von 95 LStd.

8) Welche Möglichkeiten sehen Sie für die Landespolitik, durch die Digitalisierung wegfallende Arbeitsplätze, aber auch einen möglichen Fachkräftemangel zu kompensieren?

Wie unter (1) ausgeführt: Ob durch die Digitalisierung netto Arbeitsplätze verloren gehen, ist offen – es gibt starke gegenläufige Effekte.

Welche **Effekte am Arbeitsmarkt** überwiegen werden, ist angesichts der Unwägbarkeiten im technischen Fortschritt, den politischen Rahmenbedingungen und auch in der demografischen Entwicklung **kaum vorauszusehen**.

Klar scheint aber zu sein, dass viele **Arbeitsplätze ihr Gesicht wandeln: digitalisierbare Anteile werden reduziert, Kreativität, soziale Interaktion und Innovativität werden wichtiger**. Dieser Prozess sollte nicht behindert werden. Im Gegenteil sollten die Unternehmen darin unterstützt werden, Automatisierungsprozesse einzuführen und die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen. Nur dann können sie am Markt bestehen und Arbeitsplätze können gesichert werden.

Eine entscheidende Frage wird daher sein, wie das vorhandene Arbeitskräftereservoir auf die neu entstehenden Jobs und Anforderungsprofile der Unternehmen passt. Und wo das nicht der Fall ist: Wie schnell es der Gesellschaft gelingt, das **Know-how der Arbeitnehmer auf die neuen Gegebenheiten und Anforderungen der Märkte auszurichten**.

Vor diesem Hintergrund sind als **Anknüpfungspunkte für die Landespolitik** zu nennen:

- Saarländische **Unternehmen investitionsfähig** halten. Unsere Wirtschaft leidet unter im Bundesvergleich überhöhten Standortkosten. Kann nicht in Digitalisierung investiert werden, verliert das Saarland im Standortwettbewerb
- **Stärkung der Hochschulen** als Reservoir für kreative Köpfe.
- **Zuzug von hochqualifizierten Fachkräften, Forschern und Studenten** fördern
- Stärkung der **Kooperation zwischen Wirtschaft (Mittelstand) und Forschung** auf allen Ebenen (Hochschulen, Forschungszentren und – Institute, etc.). Forschungsergebnisse für Unternehmen nutzbar machen, Zutrittsbarrieren senken.
- **Lebenslanges Lernen fördern**. Das Programm „Kompetenz durch Weiterbildung“ (KDW) ist hier ein sehr gutes Instrument.
- **Aufstiegsweiterbildung stärken**: Unterstützung des Aufbaus von hohen Qualifizierungen (positiv bereits: Aufstiegsbonus).
- **Start-Up-Kultur/Gründerszene** etablieren. Innovative junge Unternehmen sind schnell in der Nutzung von neuen Marktchancen durch innovative Technologien, haben z.T. großes Wachstumspotential und unterstützen den Strukturwandel durch das Angebot neuer Arbeitsplätze.
- Häufig ist die Finanzierung für **Start-Ups** ein geringeres Problem, als der **Zugang zum Markt**. Junge Unternehmen benötigen Pilotkunden und –Projekte. Das Land könnte Start-Ups erheblich fördern, indem es solche **Referenzprojekte in Auftrag gibt**.
- **Lehrpläne** in den Schulen **anpassen!** Kreativität, Sozialkompetenz, Innovativität wird immer wichtiger im Vergleich zur Anhäufung von Fachwissen.
- **Selbst Vorreiter sein**: Das Saarland tatsächlich schnell mit einer **modernen, digitalen Verwaltung** ausstatten. Umsetzung der Anforderungen aus dem OZG so, dass ein hoher Reifegrad an Digitalisierung realisiert wird.

9) Welche Maßnahmen zum Arbeitsschutz sind zu ergreifen?

- sinnvolle **Begrenzung** der „ständigen Erreichbarkeit“ zuhause/unterwegs auf eine
- Trennung von Privat- und Berufsleben
- **Weiterbildung** der Mitarbeiter
- Regelungen zur **Nutzung digitaler/elektronischer Arbeitsmittel**
- **Anpassung** der **Arbeitsvorgänge**

10) Welche Unterstützung erhoffen Sie sich allgemein von der Arbeit der Enquêtekommision Digitalisierung im Saarland

Neben der Unterstützung bei der Realisierung der unter 8) genannten Punkte:

Bei allen Regelungsbedarfen und Unsicherheiten im digitalen Umbruch **im Blick behalten**, dass die **Digitalisierung insgesamt erhebliche Wohlfahrtsgewinne** für die Gesellschaft bringt. Es müssen Verteilungsfragen geklärt werden und Strukturen angepasst werden. Aber um die Wohlfahrtsgewinne realisieren zu können, darf die Digitalisierung nicht ausgebremst werden. Gerade im internationalen Kontext wäre es sehr gefährlich, diesen Weg zu behindern.

Daher sollte die Enquêtekommision Digitalisierung mithelfen, ein **positives Bild** der digitalen „Revolution“ zu **vermitteln** und die Digitalisierung insgesamt fördern – in den vertretenen Parteien, der Arbeitnehmerschaft, der Bevölkerung insgesamt.