

## Digital Skills – Was muss die europäische Politik tun?



MANAGERKREIS  
DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

Brüssel

Dr. Christoph Anz, Leiter Bildungspolitik BMW Group  
Dr. Frederic Speidel, Stabsstelle Strategische und Politische  
Planung, IG Metall Vorstand

Martina Werner, MdEP, Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie

Veranstaltung Brüssel 25.01.2017

Um mit „Radio Eriwan“ zu antworten – es kommt darauf an. Die Geschwindigkeit der digitalen Entwicklungen ist, je nach Bereich, sehr unterschiedlich. Gerade beim digitalen Infrastrukturausbau, bei der Entwicklung von Standards und digitalen Sicherheitsmaßnahmen ist noch viel zu tun, bis man von einer digitalen Revolution sprechen kann. Auch von einer breiten Welle neuer Geschäftsmodelle kann, jedenfalls noch, nicht die Rede sein. Bei aller Dynamik an Orten wie dem Silicon Valley erzeugen viele der dort entstehenden Innovationen zwar mitunter extreme ökonomische Umsätze, aber der gesellschaftliche Nutzen ist manchmal doch begrenzt. Zielsetzung ist es selten, Lösungen für zentrale globale Herausforderungen zu generieren. Doch was bedeutet das für Arbeitgeber\_innen und Arbeitnehmer\_innen in Deutschland? Auf welche Veränderungen stellen sich beide Seiten ein, welche Konzepte werden diskutiert und entwickelt, um die Digitalisierung zu gestalten?

In diesem Kontext diskutierte der Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung in Brüssel bei einer Veranstaltung am 25. Januar 2017 die Frage „Digital skills – was muss die europäische Politik tun?“.



Als Inputgeber\_innen waren Martina Werner, Mitglied des Europäischen Parlaments im Industrieausschuss, Dr. Christoph Anz, BMW und Dr. Frederic Speidel, IG Metall geladen. In der von Sandra Parthie (IW Köln, Managerkreis Brüssel) geleiteten Diskussion wurde zunächst generell das fundamentale gesellschaftliche und ökonomische Veränderungspotential der

Digitalisierung und dessen Bedeutung im internationalen Wettbewerb ausgelotet.

Martina Werner wies auf eine erste große Diskrepanz hin: Die überwiegende Mehrheit der kleineren und mittleren Unternehmen (KMUs) in Europa stehe noch recht am Anfang der Digitalisierung, die großen Industrieunternehmen seien dagegen bereits fortgeschritten und sähen für die nähere Zukunft signifikante Entwicklungsschritte. Neuere Umfragen zeigen, dass der Bedarf nach digitalen Skills bei KMUs noch auf einem zum Teil sehr niederen Anforderungsniveau liegt. Die Erwartungen der Konzerne hingegen gingen da wesentlich weiter, sowohl was die digitale Einstiegsfähigkeit der Arbeitnehmer\_innen angeht als auch der Bedarf lebenslanger Weiterqualifizierung.

Dr. Anz unterstrich für BMW dabei, dass es in der Industrie- und Wirtschaftsgeschichte regelmäßig zu technologischem Wandel und dementsprechend zu notwendigem Kompetenzumbau gekommen sei, den das Unternehmen stets vorausschauend begleitet habe. Aus diesem Blickwinkel sei die Digitalisierung daher nichts radikal Neues. In der Personalpolitik reagiere BMW darauf mit zahlreichen Instrumenten, von Schülerprojekten zur Motivation für technische Berufe, über enge Kooperationen mit Hochschulen bei dualen Studiengängen bis hin zu breit streuenden und über rein formale Bildungsaspekte hinausgehenden Einstellungskriterien. Dr. Anz

kritisierte die nur sehr langsame Reaktion der Schul- und Ausbildungspolitik, die nicht angemessen auf schnell wachsende Bedarfe nach digitalen Kompetenzen in den Bildungsinhalten reagiere.

Aus Sicht der IG Metall betonte Dr. Speidel den horizontalen Charakter der Veränderungen durch die Digitalisierung als Herausforderung bei dem nötigen Kompetenzumbau. Während die ersten Automatisierungs- und Substituierungswellen durch zunehmenden Robotereinsatz noch eine klare Trennlinie zwischen sogenannten *blue collar worker* und *white collar worker* zogen, verschwimme diese Grenze nun bei der Digitalisierung und dem Internet der Dinge. Bei der Reform von Bildung, Aus- und Weiterbildung müsse daher in neuen Kategorien gedacht werden, etwa mit der Unterscheidung zwischen Routine- und Nichttroutinetätigkeiten. Dabei könne die Tätigkeit eines Steuerberaters durchaus in der Zukunft als durch Algorithmen ersetzbare Routine gesehen werden, wohingegen ein Tischler weiterhin mit Erfahrungswissen und Fingerspitzengefühl zahlreiche Arbeitsschritte außerhalb automatisierter Produktionsroutinen durchführen müsse. Hierbei warb Dr. Speidel besonders für die Stärken der dualen Ausbildung in Deutschland. Zum einen aufgrund der praxisorientierten Verzahnung zwischen Ausbildung und Betrieb während der Ausbildung und zum anderen wegen der daraus entstehenden Fähigkeitsprofile, die in den Betrieben durch die Facharbeiter\_innen eine ideale Ergänzung zu den akademisch geprägten Arbeitsbereichen ergäben.

Den Herausforderungen der Digitalisierung könnte sinnvollerweise nicht alleine durch eine Steigerung IT-orientierter Hochschulabschlüsse begegnet werden. Es käme vor allem darauf an, Fähigkeiten zu vermitteln, die ganz unabhängig von akademischer Prägung in der Breite aller Berufsgruppen relevant seien, wie etwa generell das Verstehen von und Denken in Prozessen. Hinsichtlich der Arbeitnehmerorganisation verwies Dr. Speidel schließlich auf die weitere Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen durch die Möglichkeiten der Digitalisierung, dem die Gewerkschaften als an klassische Normalarbeitsverhältnisse gekoppelte Mitgliederorganisationen immer weniger entgegensetzen könnten. Formen der atypischen Beschäftigung, in Zeit, Ort und Bezahlung immer flexiblere Arbeitsverhältnisse, würden zur neuen Normalität. Hierbei sei die Unterstützung der Politik durch klare Rahmensetzung und Definitionen nötig.

Die Diskussion machte deutlich, dass die Gesellschaft insgesamt sich auf aufgrund der Digitalisierung auf Brüche im bisherigen System gefasst machen muss. Es ist nicht zu erwarten, dass sich die digitalen Entwicklungen in linearer Weise manifestieren, die sich über Bildungs- oder Kompetenzanpassungen vollständig auffangen oder sozial minimal-invasiv abfedern ließen.

Deswegen bedarf es einer breiten gesellschaftlichen Diskussion über die Auswirkungen der Digitalisierung, um Aufmerksamkeit für die damit einhergehenden realen Lebensveränderungen zu generieren.

Autor: Stephan Thalhofer, FES EU-Büro Brüssel Herausgeber: Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung  
Hiroshimastr. 17 10785 Berlin Ansprechpartner: Dr. Marc Meinardus Weitere Informationen [www.managerkreis.de](http://www.managerkreis.de)