

„Marktabhängige Flexibilität – ein wesentliches Argument für den Erhalt einfacher Arbeitsplätze“

Round-Table-Gespräch mit Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen und Dr. Peter Ittermann (TU Dortmund) sowie Joachim Beyer (Leiter des Geschäftsbereiches Arbeit & Qualifizierung der Wirtschaftsförderung Dortmund)

G.I.B.: Herr Prof. Dr. Hirsch-Kreinsen, in Ihrer Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung beschäftigen Sie sich mit der Frage, welche Konsequenzen der zunehmende Einsatz digitaler Technologien für industrielle Einfacharbeit hat. Welche Definition von Einfacharbeit liegt Ihrer Studie zugrunde?

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: „Einfacharbeit“ ist keine allgemein feststehende wissenschaftliche Kategorie. Bei unseren Untersuchungen von Arbeitsplätzen im vermeintlichen industriellen Hightech-Land Deutschland haben uns überraschend viele Arbeitsplätze – um es überspitzt zu formulieren – an das Zeitalter des 19. Jahrhunderts erinnert: Einfache Aufgaben mit niedrigem Anforderungsniveau für Mitarbeitende, die mit geringen Kompetenzen in klar festgelegte Strukturen und vorgeschriebene Prozessabläufe eng eingebunden sind. Einfacharbeitsplätze sind meist kurzzyklisch, vorgeplant und leicht kontrollierbar.

Typische einfache Tätigkeiten sind beispielsweise die manuelle Bedienung spezialisierter und einfacher Werkzeugmaschinen, Tätigkeiten der kurzzyklischen Maschinenbeschickung, repetitive Verpackungstätigkeiten, monotone Überwachungstätigkeiten sowie Verpackungs- und Kommissioniertätigkeiten in der Logistik. Im Jahr 2013 weist industrielle Einfacharbeit einen Anteil von rund 23 Prozent an der Gesamtbeschäftigung des verarbeitenden Gewerbes in Deutschland auf.

Dr. Peter Ittermann: Obwohl Einfacharbeitsplätze keine Berufsausbildung voraussetzen, besteht eine gewisse Variationsbreite der Anforderungen, was Kriterien wie Komplexität und Autonomie betrifft. Viele Einfacharbeitende sind auch gar nicht gering qualifiziert, sondern haben eine abgeschlossene Berufsausbildung.

G.I.B.: Demnach sind Einfacharbeitsplätze also keine anachronistischen Überbleibsel einer frühindustriellen Moderne, sondern haben nach wie vor einen beachtlichen Stellenwert im System.

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Ja, Einfacharbeit ist immer noch ein systemrelevantes Element, in der Industrie wie in der Servicebranche. Aktuelle Arbeitsmarktstudien über qualitative Effekte der Digitalisierung stützen unsere Beobachtung.

Joachim Beyer: Das kann ich aus Sicht der Dortmunder Wirtschaftsförderung bestätigen. Vor etwa 1 ½ Jahren haben wir Unternehmen gezielt zu Arbeitsplätzen befragt, deren Ausübung eine Anlernzeit von maximal vier Wochen erfordert. Das Ergebnis zeigte ganz deutlich: Diese Form von Arbeit ist wichtiger, als allgemein vermutet wird. Die Zahl der Einfacharbeitsplätze ist in Dortmund in den letzten Jahren sogar überproportional gestiegen. Die Gründe dafür sind nicht im Detail erforscht. Einfacharbeit hat mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu beigetragen, die Zahl der Langzeitarbeitslosen zu senken, geht allerdings vermutlich auch zulasten anderer Qualifikationsgruppen.

G.I.B.: In welchen Branchen sind Einfacharbeitsplätze besonders häufig zu finden?

Joachim Beyer: Erkennbare Tendenzen pro Einfacharbeit sehen wir in der Logistik, in der Gastronomie, bei Lieferdiensten und anderen serviceorientierten Dienstleistungen, aber auch in der Pflegebranche und in Teilen des Handwerks.

Einfacharbeit bedient somit ein breites Spektrum. Ihre Bedeutung für einen Wirtschaftsstandort wie Dortmund sollte man dabei nicht unterschätzen. Viele Menschen sind aus unterschiedlichen Gründen nicht in der Lage, in den Facharbeitsmarkt aufgenommen zu werden. Deshalb ist es wichtig, dass es auch für diese Arbeitskräfte eine Nachfrage gibt.

G.I.B.: Welche Faktoren haben dazu geführt, dass es noch immer einen hohen und stabilen Anteil einfacher Arbeit in der Industrie gibt? Weshalb wurden diese Arbeitsplätze nicht ersetzt?



Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen (li.)
und Dr. Peter Ittermann (re.) von der
TU Dortmund



Joachim Beyer,
Wirtschaftsförderung
Dortmund

Dr. Peter Ittermann: Zunächst dürfen wir nicht verkennen, dass in den letzten 25 Jahren durchaus etwa die Hälfte aller Einfacharbeitsplätze in der Industrie weggefallen ist. Für die derzeitige Stabilisierung gibt es verschiedene Gründe: Eine wichtige Rolle spielen die Flexibilisierungsstrategien des Arbeitsmarkts. Außerdem haben Hochburgen der Industrie wie das Ernährungsgewerbe und bestimmte Bereiche der Metallherzeugung Fertigungsprozesse geschaffen, die für gering qualifizierte Tätigkeiten geradezu prädestiniert sind.

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Ein wesentlicher Faktor wird durch die Grenzen der Automatisierung bestimmt. Technologie ist oft teuer, funktioniert nicht immer reibungslos und kann Probleme bereiten, die längerfristig nicht beherrschbar sind. Ein prägnantes Beispiel ist ein mir bekannter Betrieb in Süddeutschland, der Nähroboter für Sitzkissen angeschafft hat. In der Realität werden die Kissen aber nach wie vor von Frauen genäht. Sie arbeiten flexibler als die Roboter, schneiden das Material besser zu und steuern die Prozesse effektiver.

G.I.B.: Sind Roboter, die sogar komplizierte Aufgaben in der Automobilindustrie erfüllen, wirklich nicht in der Lage, ein einfaches Sitzkissen herzustellen?

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Da muss ich erst einmal die Gegenfrage stellen: Kann ein Roboter komplizierte Montageaufgaben in der Automobilbranche tatsächlich so gut erledigen wie ein Mechaniker? Nach allem, was mir bekannt ist: Nein!

Man hat schon früher von der menschenleeren Fabrik geträumt. Denken wir an die berühmte, auf maximale Automatisierung ausgerichtete Halle 54, die VW in den 1980er Jahren gebaut und nach vielen Problemen schnell wieder geschlossen hat. Damals gab es die hohen Rechnerleistungen und die Flexibilität der Technologien noch nicht. Heute wären die Voraussetzungen dafür schon besser. Der Traum von der menschenleeren Fabrik ist auch noch nicht ausgeträumt. Es scheint sich aber eine andere Erkenntnis durchzusetzen: Der Mensch soll der Dirigent der Wertschöpfungskette bleiben. Diese innovations- und arbeitspolitisch spannende Debatte wird uns vermutlich noch lange beschäftigen.

Von solch visionären Gedankenspielen abgesehen, ist der Mensch dem Roboter derzeit noch klar überlegen, wenn es um das sensible Handling bestimmter Materialien geht. Einfache manuelle Tätigkeiten sind durch intelligente Technologien bis heute nur sehr begrenzt ersetzbar. Selbst scheinbare Routinearbeiten implizieren variables Agieren und ein hohes Fingerspitzengefühl.

Die zunehmende marktabhängige Flexibilität ist für viele Betriebe ein ganz wesentliches Argument für den Erhalt einfacher Arbeitsplätze. Das gilt vor allem für Firmen, die über ein relativ niedriges Technologie-Niveau verfügen und standardisierte Produkte herstellen.

Auch das unternehmerische Selbstverständnis ist nicht zu unterschätzen. Wenn ein kleiner oder mittelständischer Betrieb erfolgreich ist, fragt sich manch konservativer Firmenchef: „Warum soll ich automatisieren, wenn meine Leute die Arbeit gut machen?“

Die Verlagerung der Produktion in Billiglohnländer kommt für kleinere Betriebe meist ebenso wenig in Frage. Dagegen sprechen vor allem die hohe regionale Orientierung, die Nähe zum Kunden und zum Markt und auch hier wieder die Flexibilität.

All diese Gründe tragen dazu bei, dass sich die Einfacharbeit in der Industrie als stabiles Segment etabliert hat. Auf dem Service-Sektor sehen wir sogar einen dynamischen Zuwachs, vor allem in der Logistikbranche.

Joachim Beyer: Auch wir haben in unserer Unternehmensbefragung zu Einfacharbeitsplätzen oft gehört, dass es derzeit keine besseren technischen Lösungen gibt. Davon abgesehen lebt die Hierarchie eines Betriebes von bestimmten Zuordnungen. In ihnen haben Hilfs- und Zuarbeiter ihren festen Platz, um die Facharbeiter zu entlasten. Argumente wie die soziale Verantwortung oder der hohe Kostenfaktor für neue Technologien wurden von den Firmenchefs eher selten genannt.

Im Dienstleistungsbereich wird Einfacharbeit zunehmend genutzt, um die „letzte Meile“ sicherzustellen. Ich habe vor Kurzem mit dem Betreiber einer Biomarktket-

te gesprochen, der sich Gedanken darüber macht, wie er seine Logistik optimieren kann. Dabei geht es nicht nur um Fragen der Organisation, sondern vor allem um den direkten Kontakt mit dem Kunden. Wer klingelt und die Ware überreicht, benötigt zwar nicht unbedingt eine qualifizierte Ausbildung, aber ein souveränes und freundliches Auftreten. Hier verkörpert der Einfacharbeiter das Gesicht des Unternehmens. Ein Beispiel, das zeigt: Diese Form von Arbeit ist wichtig, auch wenn die Bezahlung sich auf dem Niveau des Mindestlohns bewegt.

G.I.B.: Gibt es nicht eine große Diskrepanz zwischen Bedeutung und Image der Arbeitsplätze?

Joachim Beyer: Das ist unterschiedlich. Die meisten Unternehmer wissen die Einfacharbeitsplätze sehr zu schätzen, auch wenn dies auf der Lohnskala nicht unbedingt zum Ausdruck kommt.

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Davon zu unterscheiden sind allerdings die Bewertungen auf der arbeitspolitischen und der gesellschaftspolitischen Ebene. Bei den eher facharbeiterorientierten Gewerkschaften taucht das Thema Einfacharbeit zwar immer mal wieder auf, aber nur mit einem nachrangigen Stellenwert. Auch in der Kompetenz-Debatte über die Themen Industrie 4.0 und Digitalisierung steht die Hightech-Arbeit klar im Fokus. Einfacharbeit wird hier gar nicht erwähnt, obwohl sie durchaus Berührungspunkte mit den neuen Technologien aufweist.

G.I.B.: Wie schätzen Sie die Chancen für den Fortbestand von Einfacharbeit vor dem Hintergrund von Industrie 4.0 ein?

Joachim Beyer: Einfacharbeit ist in vielen Fällen nicht so anspruchslos, wie es die Bezeichnung vermuten lässt. Wesentliche Merkmale wie die Kundenfreundlichkeit und das saubere Handling bestimmter Techniken wurden schon genannt. Einfacharbeit unterliegt auch bestimmten Entwicklungen. Aufgaben werden tendenziell anspruchsvoller. Für den Helfermarkt werden zunehmend Mitarbeitende eingestellt, die etwas gelernt haben. Sie bringen oft eine Ausbildung mit und wagen in einer möglicherweise fremden Branche einen beruflichen Neustart.

Dr. Peter Ittermann: Neben diesem „Upgrade“-Entwicklungspfad gibt es allerdings weitere Tendenzen. Digitalisierungstechniken führen auch dazu, dass Einfacharbeit noch einfacher wird. Einfacharbeit ist nicht immer nur gute Arbeit. Wir haben bei unseren Forschungen viele Tätigkeiten entdeckt, deren Wegfall im Zuge der Digitalisierung kein Verlust wäre, wenn wir an anderer Stelle dafür neue Beschäftigung schaffen könnten.

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Wir beobachten für industrielle Einfacharbeit im Zusammenhang mit den Potenzialen der neuen Technologien vier Entwicklungspfade.

Pfad Nummer eins beschreibt das Upgrading. Einfacharbeit wird komplizierter, anspruchsvoller und mit höheren Flexibilitätsanforderungen konfrontiert. Pfad zwei steht für das Gegenbeispiel der Substitution. In der Logistik, der Elektrotechnik und der Montage fallen viele Stellen weg. Pfad Nummer drei zeigt, wie durch die Digitalisierung neue Formen von Einfacharbeit entstehen. Durch bessere Vorgaben, Standardisierung und Formalisierung werden bestimmte Tätigkeiten dequalifiziert. Ein Beispiel: Industrielle Werkzeugmaschinen, die früher anspruchsvoll zu bedienen waren, können heute zum Teil ganz einfach mit Tableaus auf Smartphone-Niveau gesteuert werden. Der vierte Pfad führt zur strukturkonservativen Variante. Ein Unternehmer, dessen Geschäft gut läuft, sieht keinen Anlass für einschneidende Veränderungen.

Dr. Peter Ittermann: Die jeweilige Bedeutung der einzelnen Entwicklungspfade lässt sich nur schwer quantifizieren. Es kursiert auch die Theorie, dass einfache Tätigkeiten in den nächsten 20 bis 30 Jahren komplett von der Bildfläche verschwinden werden. Dieses Szenario halten wir allerdings nicht für plausibel. Die Stabilisierung und Neuschaffung von Einfacharbeit sind dagegen Entwicklungen, die empirisch belegbar sind. Die Gleichzeitigkeit der verschiedenen Entwicklungen wird uns auch in den nächsten Jahren verfolgen.

G.I.B.: Die Dequalifizierung bestimmter Tätigkeiten zu Einfacharbeit führt zwangsläufig zu einer Schrump-

fung der Facharbeit. Daneben besteht das Arbeitssegment für Hochqualifizierte. Führt diese Entwicklung zu einer Polarisierung?

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Dafür gibt es in der Tat eine gewisse Tendenz. Der qualifizierte mittlere Bereich erodiert zunehmend. Bestimmte Jobs werden komplexer, anspruchsvoller und auf die Experten-ebene nach oben verlagert. Das sind die Gewinner: die „lovely jobs“. Andere, vor allem standardisierte Tätigkeiten, wandern nach unten ab: die „lousy jobs.“ So entstehen Stellen für anspruchsvolle Systemführer auf der einen und für neue „Knöpfchendrucker“ auf der anderen Seite. Diese Diskrepanz kann natürlich schnell zu einer Polarisierung führen.

G.I.B.: Findet man das strukturkonservative Denken, das Sie im vierten Pfad beschrieben haben, vorwiegend in der älteren Generation?

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Diese Vermutung hat eine gewisse Plausibilität, ist aber nicht belegt. In einem typischen Familienbetrieb im ländlichen Bereich ist die Sozialstruktur möglicherweise besonders stark ausgeprägt. Ob diese Denkweise bei einer Unternehmensnachfolge durch die jüngere und in der Regel technikaffinere Generation übernommen oder außer Kraft gesetzt wird, ist spekulativ.

Joachim Beyer: Eine große Bedeutung hat in diesem Zusammenhang das Facharbeitersegment, das unbedingt gestärkt werden muss. Wenn Handwerksbetriebe nicht mehr auf qualifizierte Facharbeiter zurückgreifen können, werden sie zunehmend nach technologischen Lösungen suchen oder aber in Kauf nehmen, dass sie nur noch eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten auf dem Markt haben. Besonders die zweite Option wäre standortpolitisch nicht gut.

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: In der Industrie ist die vorausschauende und datenbasierte Instandhaltung schon ein großes Thema. Anspruchsvolle Tätigkeiten werden vorgeplant und mit allen denkbaren Konsequenzen formalisiert. Das führt im Ergebnis dazu, dass nicht mehr qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden als unbedingt nötig.

G.I.B.: Welche Bedeutung hat Crowdfunding für die Einfacharbeit?

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Crowdfunding hat auf der Basis plattformgesteuerter Externalisierungsprozesse für die neu entstehende digitale industrielle Einfacharbeit eine eher untergeordnete Bedeutung. Crowdfunding ist ein Phänomen der Werbeindustrie, auf dem IT-Sektor oder in der Softwarebranche. In der Industrie gibt es keine überzeugenden Evidenzen dafür, dass Crowdfunding in größerem Stil stattfindet. Damit die Produkte gut werden, ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden den Kontext ihrer Arbeit kennen. Durch Arbeit auf verschiedenen Plattformen wird der Kontext aber geradezu abgeschnitten.

Dr. Peter Ittermann: Ich sehe für Crowdfunding in der Industrie – ähnlich wie es bei der Leiharbeit und den Werkaufträgen der Fall war – ebenfalls keine allzu große Dimension. Crowdfunding wird sich aber als Beschäftigungsmodell, das bestimmte Aufgaben externalisiert und zu günstigeren Bedingungen von außen in den Produktionsprozess zurückführt, auf einem überschaubaren Niveau stabilisieren.

G.I.B.: Gibt es im westfälischen Ruhrgebiet für Crowdfunding messbare Tendenzen?

Joachim Beyer: Nein. Crowdfunding taucht zwar auf, aber nicht in hohem Maße, vor allem nicht bei der Einfacharbeit. Es gibt interessantere Themen wie die weitere Entwicklung der Zeitarbeit und die Dynamik der Gründerszene. Dabei sind Kooperationen und neue Formen der Zusammenarbeit spannende Themen.

G.I.B.: Werden sich nach den Erkenntnissen Ihrer Studie die Chancen auf faire und gute Arbeit verbessern oder sehen Sie eher den gegenteiligen Trend? Welche Gestaltungsmöglichkeiten halten Sie für wichtig?

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Was gute Arbeit überhaupt bedeutet, darüber kann man lange und kontrovers diskutieren. Kann Einfacharbeit überhaupt gute Arbeit sein? Ich meine schon. Viele Tätigkeiten, die wir in unserer Studie als Einfacharbeit kategorisiert haben, sind schon tariflich gebunden –, auch wenn es sich dabei um die unteren Lohngruppen handelt. Da-

neben besteht natürlich die Notwendigkeit, die Tarifbindung auszuweiten, um die Chancen auf faire Arbeit weiter zu verbessern.

Dass Arbeit sich unter dem Einfluss der Digitalisierung in eine bestimmte Richtung entwickelt, ist kein zwangsläufiger Prozess. Die bereits angesprochene Tendenz zur Polarisierung zwischen den „lovely jobs“ und den „lousy jobs“ kann durchaus verträglich gestaltet werden. Unternehmen können Teams bilden und Arbeit durch neue Funktionen anreichern. Wichtig ist es, Gestaltungsspielräume zu erkennen und sie zu nutzen. Dieser Aspekt ist ein ganz zentraler Ansatz auf der arbeitspolitischen Ebene. Die Betriebsräte sind genauso wie das Management der Unternehmen gefragt, wenn es darum geht, der Standardisierung und einer neuen Prekarisierung entgegenzuwirken.

Dr. Peter Ittermann: Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist zumindest für einige Branchen Skepsis angebracht. Technologien werden immer günstiger und können immer produktiver eingesetzt werden. Deshalb wird sich die Substitution von Einfacharbeit kaum aufhalten lassen.

Joachim Beyer: Wir müssen mehr dafür tun, damit eine Tarifgebundenheit für möglichst viele, auch kleine Firmen an Attraktivität gewinnt. Nur so erhalten wir die nötige Transparenz. Ein angemessener Lohn ist ein wichtiges Kriterium für gute und faire Arbeit. Deshalb müssen wir das Thema gesetzlicher Mindestlohn weiterhin hochhalten und tagesaktuell auf breiter Ebene diskutieren.

Auch kommunalpolitisch ist Einfacharbeit von hoher Relevanz. Gesellschaftspolitische Integration führt nur über den Faktor bezahlte Arbeit. Dabei ist Einfacharbeit ein wichtiges und auch anerkanntes Einstiegssegment. Wichtig ist, dass jeder Einfacharbeitende so viel Geld verdienen kann, dass er bei einem Vollzeitjob ohne ergänzende Sozialleistungen auskommt.

G.I.B.: Welche Herausforderungen ergeben sich für die berufliche Bildung, damit Einfacharbeit und Digitalisierung vereinbar bleiben?

Joachim Beyer: Viele Arbeitgeber bemängeln die Einstiegsqualifikationen von Arbeitnehmern. Dabei spielt das Thema „Übergang Schule – Beruf“ eine wichtige Rolle. Als Gesellschaft sind wir gefordert, das Anspruchsniveau der Schulausbildung hochzuhalten. Junge Leute, die ihre Schulzeit absolviert haben, müssen über bestimmte Fähigkeiten verfügen. Das betrifft fachspezifisch nutzbares Wissen wie grundlegende und sicher anwendbare Kenntnisse in Mathematik oder Deutsch, aber auch Tugenden wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit. Ohne solche wesentlichen Voraussetzungen hat ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin auf dem Arbeitsmarkt kaum eine Chance – das betrifft neben qualifizierten Berufen eben auch die Einfacharbeit.

Ähnliches gilt für die duale Ausbildung und das Studium. Beide sind im Kern gleichwertig und müssen eine substanzielle Grundausbildung vermitteln, auf die man modular aufbauen kann. Es ist für alle Auszubildenden und Studierendenden wichtig, in diesem Prozess das Lernen gelernt zu haben, um zu wissen: Wie kann ich mir jederzeit neue Inhalte anwendungssicher erschließen?

Die Aneignung neuen Wissens entlang der Berufsbiografie ist immens wichtig. Nur so können wir den rasanten Veränderungsprozessen begegnen, die abwechselnd von Phasen intensiver Arbeit auf verschiedenen Qualifikationsstufen und Weiterbildung auch als berufsbegleitendes Lernen geprägt sind.

Kommunen und Regionalverbände stehen vor der großen Herausforderung, ihre Infrastruktur für Bildung und Weiterbildung zu überprüfen und zu optimieren. Dies bedeutet nicht nur mehr Investitionen in technologische Ausstattung und in moderne Lernkonzepte, sondern auch eine noch intensivere Zusammenarbeit kommunaler Akteure.

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Die Weiterbildung sollte auch auf der Tarifebene abgesichert werden. Erste Bemühungen dafür gibt es in Süddeutschland, wo die IG Metall und Südwestmetall eine tarifliche Weiterbildungsvereinbarung getroffen haben, die aber im Detail noch nicht umgesetzt ist.

Dr. Peter Ittermann: Für unser Ausbildungssystem besteht unter einem weiteren Aspekt Optimierungsbedarf: Wenn 60 Prozent der Einfacharbeitenden über eine Berufsausbildung verfügen, obwohl sie die gar nicht benötigen, passt etwas nicht zusammen. Von der Grundidee ist Einfacharbeit ein Beschäftigungssegment für gering Qualifizierte, denen wir Basiskenntnisse und Basistugenden vermitteln, damit sie die Tätigkeiten ausfüllen können. Tatsächlich werden diese einfachen Aufgaben zum großen Teil von qualifizierten Personen erfüllt, die für höherwertige Stellen geeignet sein müssten. Da stimmt etwas mit der Zuordnung nicht.

Joachim Beyer: Nicht wenige Unternehmen stellen allerdings aus Prinzip nur jemanden ein, der schon bewiesen hat, dass er in der Lage ist, eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Dies zeigt noch einmal deutlich, wie wichtig die Einübung dual ausgerichteten Lernens zum Einstieg ins Berufsleben ist.

Wenn ein formell besser qualifizierter Mitarbeiter Einfacharbeit ausübt, sollte der Firmenchef oder Personalleiter ihn im Blick haben, wenn es später darum geht, eine anspruchsvollere Stelle zu besetzen. Das ist auch aus standortpolitischer Sicht wichtig, weil der Einfacharbeitsplatz dann wieder von einem vormals Arbeitslosen belegt werden kann. Mit dieser Intention könnte die Personalentwicklung sicherlich in vielen Betrieben optimiert werden.

G.I.B.: Kommen wir zu den Menschen, die derzeit ohne Job sind. Kann die Digitalisierung für Langzeitarbeitslose den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern?

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen: Exakt diese These wird durch den technologischen Gedankenansatz vertreten. Der Einsatz von Robotern kann zum Beispiel neue einfache Montageprozesse eröffnen. Bundesstaatlich geförderte Projekte versuchen derzeit, die Theorie exemplarisch aufzuarbeiten. Besonders interessant sind die adaptiven und intelligenten Assistenzsysteme, die Lernprozesse in Gang setzen. Sie kommen zum Beispiel in der Logistik zum Einsatz, um Mitarbeitende an bestimmte Arbeitsprozesse heranzuführen.

Dr. Peter Ittermann: Gerade für Assistenzsysteme sind viele Einsatzmöglichkeiten denkbar. Sie können die verschiedensten Arbeitsanforderungen erleichtern. Das fängt schon damit an, einfache sprachliche Probleme zu lösen. Denken wir nur an Menschen mit Migrationshintergrund. Viele von ihnen haben große Schwierigkeiten, Dokumente zu lesen, Formulare und Protokolle auszufüllen.

Joachim Beyer: Wir sollten intensiv darüber nachdenken, wie wir die jüngere Generation erreichen und motivieren können. Vor allem junge Männer sind meist technikaffin, es fehlt nur oft an der Tiefe. Wir sollten sie gezielt ansprechen und in strukturierte und länger andauernde Lernprozesse integrieren.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Andreas Bendig, Tel.: 02041 767206

a.bendig@gib.nrw.de

Carsten Duif, Tel.: 02041 767178

c.duif@gib.nrw.de

Dr. Friedhelm Keuken, Tel.: 02041 767272

f.keuken@gib.nrw.de

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767152

m.keuler@gib.nrw.de

KONTAKTE

Technische Universität Dortmund

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Otto-Hahn-Str. 4, 4227 Dortmund

Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Tel.: 0231 755-3718

www.wiso.tu-dortmund.de/wiso/is/de/lehrstuhl/

Forschungsgebiet Industrie- und Arbeitsforschung (FIA)

Dr. Peter Ittermann, Tel.: 0231 755-3438

www.neue-industriearbeit.de

Joachim Beyer

Wirtschaftsförderung Dortmund

Arbeit & Qualifizierung

Tel.: 0231 50-22851

joachim.beyer@stadt.do.de

www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de