

- 2 **Wirtschaftspolitik** Zeit für Investitionen
- 3 **Arbeitszeit** Flexible Arbeitszeiten, starre Rollenmuster
- 4 **Politikberatung** Vielfalt tut not
- 6 **Industrie 4.0** Maschinenbau: Wie Digitalisierung gelingt

GENDER

Aufsichtsräte: Die Quote greift

Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen ist gestiegen. Das ist der Geschlechterquote zu verdanken. Allerdings müsste sie für viel mehr Firmen gelten.

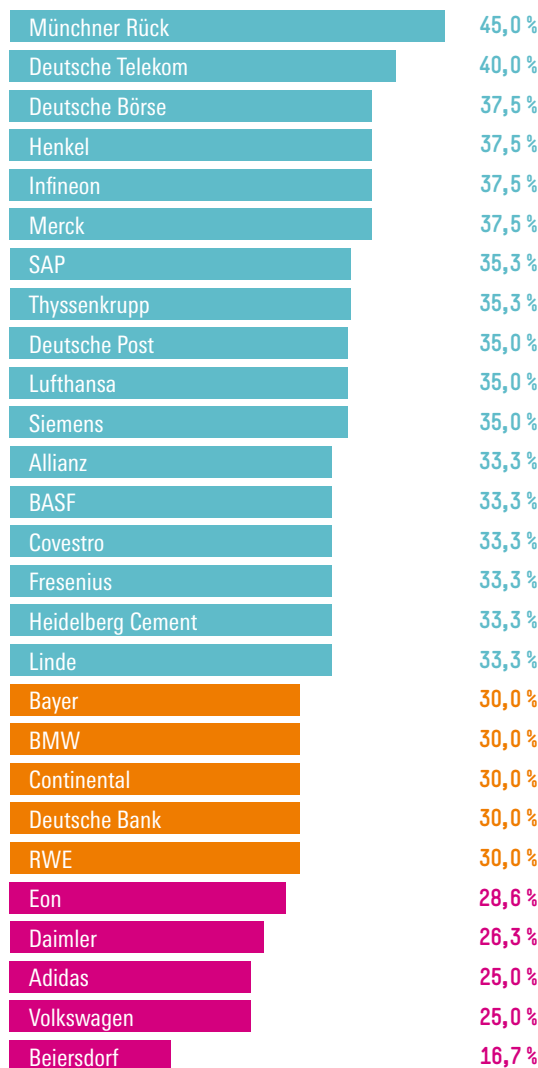
Die Frauenquote für Aufsichtsräte greift. Sie ist aber nur für sehr wenige Unternehmen verpflichtend. Und sie sorgt nicht für einen grundsätzlichen Kulturwandel. „Die Mehrzahl der Unternehmen, die die Quote bereits erfüllen müssen, stellt nur so viele weibliche Aufsichtsratsmitglieder wie gesetzlich erforderlich“, erklärt Marion Weckes vom I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung.

Insgesamt lag der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 160 Unternehmen aus den Börsenindizes Dax, MDax und SDax im Jahr 2018 bei 30,4 Prozent – und damit höher als im Vorjahr mit 28 Prozent. Einen Beitrag dazu hat die sogenannte Geschlechterquote geleistet, die seit 2016 gilt: Seitdem müssen 30 Prozent der Aufsichtsratsmandate an Frauen gehen, allerdings nur in Kapitalgesellschaften, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind. Das betrifft aktuell 107 Unternehmen. In deren Aufsichtsräten beträgt der Frauenanteil im Durchschnitt 33,2 Prozent.

Von den 107 Firmen bleiben 22 unter der 30-Prozent-Marke. Bei einem Teil von ihnen haben noch keine Neu- oder Nachwahlen des Kontrollgremiums stattgefunden, sie müssen also demnächst nachziehen. 85 der 107 Unternehmen weisen im Aufsichtsrat einen Frauenanteil entsprechend der Mindestquote auf. Gerade einmal 38 haben einen höheren Frauenanteil als gesetzlich erforderlich. In einem Kon-

Dax und Quote

So hoch ist der Frauenanteil im Aufsichtsrat von...



vom FüPoG erfasste Dax-30-Unternehmen, Stichtag 31. 12. 18
Quelle: Weckes 2019 Grafik: bit.do/impuls1464

trollgremium sitzen genauso viele Frauen wie Männer, in einem weiteren sind die Frauen in der Überzahl.

„Ein ‚kleines‘ Quotengesetz, das nur 107 Unternehmen verpflichtet und zudem nur für den Aufsichtsrat gilt, produziert noch keinen Kulturwandel“, lautet das Fazit der I.M.U.-Expertin. Sie plädiert dafür, die Regelung auf alle großen Kapitalgesellschaften im Sinne des Handelsgesetzbuchs mit mehr als 250 Beschäftigten auszuweiten, unabhängig davon, ob eine Kapitalmarktorientierung vorliegt. Damit würden auch GmbHs mit gesetzlich vorgeschriebenem Aufsichtsrat ihren Beitrag zur Geschlechtergleichstellung leisten. Geschlechtergerechtigkeit sei schließlich eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, so Weckes. Insgesamt würde die Geschlechterquote dann für etwa 2250 Unternehmen gelten. <

Quelle: Marion Weckes: „Quötchen“ verschiebt nur die gläserne Decke und ist strahlungsarm. Die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat und Vorstand 2019, Mitbestimmungsreport 48, März 2019
Download: bit.do/impuls1465

Zeit für Investitionen

Die Geldpolitik kann helfen, die abflauende Konjunktur zu stützen. Zielgenauer würde jedoch die Fiskalpolitik wirken. Zumal Kredite für öffentliche Investitionen nie günstiger waren als heute.

Das Wachstum der Weltwirtschaft flacht ab, die deutsche Wirtschaft stagnierte im zweiten Halbjahr 2018. Deshalb hält die Europäische Zentralbank (EZB) die Zinsen weiter niedrig. Ihre ursprünglich für das vierte Quartal 2019 angepeilte Zinserhöhung ist verschoben. Der sogenannte Hauptrefinanzierungssatz, zu dem sich Banken Geld bei der Zentralbank leihen können, bleibt bei null Prozent. Wenn Banken überschüssiges Geld über Nacht auf ihrem EZB-Konto parken, müssen sie sogar einen negativen Zinssatz – praktisch eine Strafgebühr – von 0,4 Prozent bezahlen. Zudem hält die EZB Wertpapiere im Wert von rund 2,6 Billionen Euro, durch deren Ankauf sie in den vergangenen Jahren viel Geld in Umlauf gebracht hat. Damit verfügen die Banken über reichliche Mittel, die sie als Kredit an Unternehmen weiterreichen könnten, so eine Analyse der IMK-Forscherin Silke Tober. Die Zunahme der Kredite an Unternehmen und Haushalte sei mit einer Wachstumsrate von drei Prozent „solide“.

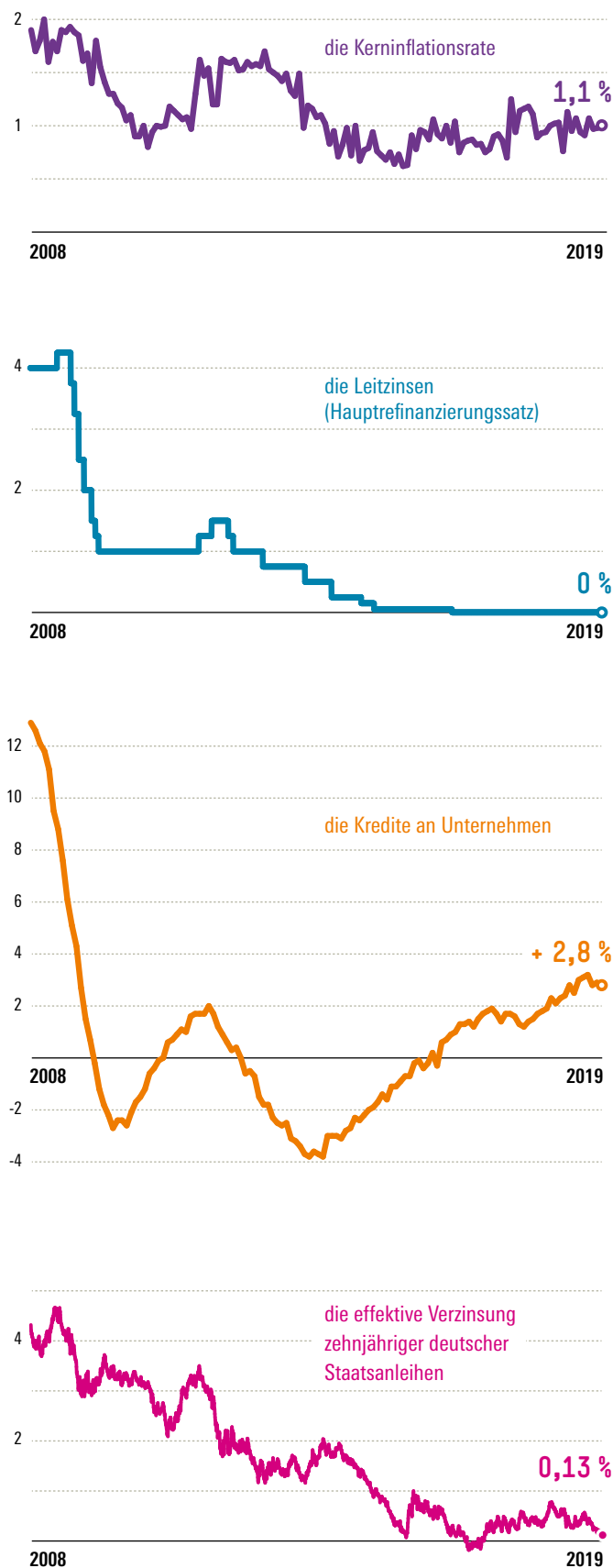
Trotz der guten Liquiditätsversorgung sind keine ernsthaften Preissteigerungen in Sicht. Die sogenannte Kernrate der Inflation, die um schwankungsanfällige Preise etwa für Energie und Nahrungsmittel bereinigt ist, „dümpelt seit 2017“ um einen Wert von einem Prozent. Das ist Tober zufolge allerdings keine gute Nachricht. Denn für ein gesundes Wirtschaftswachstum bedarf es einer höheren Rate – die Zielmarke der EZB liegt bei knapp zwei Prozent.

Einige Ökonomen meinen, die EZB sei inzwischen am Ende ihrer Möglichkeiten angelangt und könne nicht mehr tun, um die Wirtschaft anzukurbeln. Dem widerspricht Tober, die Zentralbank hätte durchaus noch Mittel, weiteres Geld in die Volkswirtschaft zu pumpen. Allerdings könnte dies unerwünschte Nebeneffekte in Form von erhöhten Risiken an den Finanzmärkten haben und sei keine besonders treffsichere Art der Wirtschaftspolitik. Angesichts der extrem niedrigen Zinsen – die Bundesrepublik kann derzeit zehnjährige Kredite zu einem Zinssatz von 0,1 Prozent aufnehmen – wäre die Fiskalpolitik viel effektiver. Investitionen in Infrastruktur und klimaneutrale Technologien würden nicht nur kurzfristig das Wachstum beflügeln, sondern hätten langfristig positive Effekte. Auch hierbei könnte allerdings wieder die EZB ins Spiel kommen, indem sie „green bonds“ aufkauft, also Anleihen für Investitionen in Umwelttechnologie. Da die Zentralbank laut EU-Vertrag verpflichtet ist, die allgemeine Wirtschaftspolitik der EU zu unterstützen – und dazu zählt auch das Pariser Abkommen zum Klimaschutz –, wäre dies problemlos mit ihrem Auftrag vereinbar. <

Quelle: Silke Tober: Geldpolitische Herausforderungen, IMK-Report Nr. 146, März 2019
 Download: bit.do/impuls1466

Kaum Inflation, günstige Kredite

So entwickelten sich im Euroraum ...



Quelle: IMK 2019
 Grafik zum Download: bit.do/impuls1467 Daten: bit.do/impuls1468

Flexible Arbeitszeiten, starre Rollenmuster

Homeoffice und selbstbestimmte Arbeitszeiten erleichtern die Vereinbarkeit von Job und Familie. Aber verhelfen sie auch zu mehr Erholung? Nein, zeigt eine Studie.

Mütter und Väter nutzen flexible Arbeitsmodelle unterschiedlich: Während die Männer mehr Überstunden machen, nehmen sich die Frauen mehr Zeit für Kinderbetreuung. Damit kann flexibles Arbeiten die klassische Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern festigen oder sogar verstärken. Mehr Freizeit haben beide durch flexible Arbeitszeiten nicht. Das zeigt eine Studie der WSI-Forscherin Yvonne Lott. Sie hat untersucht, wie sich verschiedene Arbeitszeitarrangements bei Frauen und Männern auf die Erholungszeiten auswirken.

Wer nicht um Punkt sieben Uhr auf der Matte stehen muss, sondern seinen Arbeitsbeginn im Rahmen einer Gleitzeitregelung selbst bestimmen kann, hat es leichter – wenn der Nachwuchs morgens zu lange trödelt, wird die verlorene Zeit eben nachmittags aufgeholt. Noch flexibler können Beschäftigte die Arbeitszeit handhaben, wenn sie von Zuhause arbeiten dürfen. Anhand von Daten des Sozio-ökonomischen Panels, einer ausführlichen Befragung, an der mehrere tausend Haushalte teilnehmen, hat WSI-Wissenschaftlerin Lott ermittelt, wie viel Zeit am Ende auf Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und andere Aktivitäten entfällt.

- ▶ Mütter, die im Homeoffice arbeiten, kommen demnach in der Woche auf drei Stunden mehr Betreuungszeit für die Kinder als Mütter, die nicht zu Hause arbeiten können. Bei Vätern sieht es anders aus: Sie machen im Homeoffice mehr Überstunden, nehmen sich aber nicht mehr Zeit für die Kinder.
- ▶ Noch mehr Überstunden machen Männer, die zwar nicht daheim bleiben, aber völlig frei über ihre Arbeitszeiten entscheiden können. Auch mit diesem Modell ändert sich ihr Anteil an der Kinderbetreuung nicht. Männer wenden während der Arbeitswoche etwa zehn Stunden für Kinderbetreuung auf, Frauen 20 Stunden.

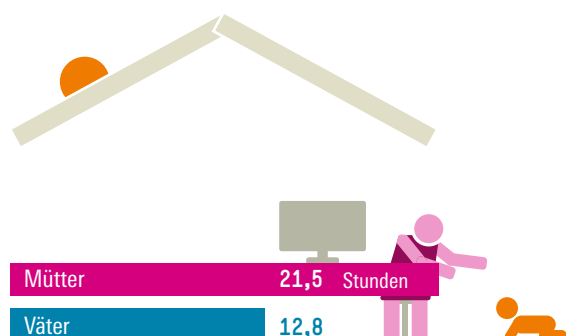
Grundsätzlich führen flexible Modelle im Schnitt zu längeren Arbeitszeiten, so Lott. Bei Männern sei dieser Effekt deutlicher ausgeprägt als bei Frauen. Wobei Letztere gleichzeitig mehr Zeit für die Kinder aufwenden, was traditionelle Rollenmuster befördern könne. Aber profitieren Beschäftigte von flexiblen Zeitmodellen wenigstens in Form zusätzlicher Erholungszeit? Lotts Fazit ist eindeutig: „Einen Freizeitgewinn gibt es weder für Mütter noch für Väter.“

Um die Gleichstellung zu fördern und die zeitliche Belastung von Eltern zu reduzieren, gäbe es der Forscherin zufolge eine Reihe politischer Maßnahmen: Die Zahl der Partner-Monate beim Elterngeld könnte von zwei auf sechs erhöht werden, um Anreize für Väter zu schaffen, sich stärker in der Kinderbetreuung zu arrangieren. Hinzukommen sollte ein Recht auf Familienarbeitszeit, das Männern die Teilzeitarbeit schmackhaft macht. Da das Ehegattensplitting anscheinend eine ungleiche Verteilung zwischen den Partnern fördert, sollte es abgeschafft werden. Zudem hält Lott ein Recht auf Homeoffice für sinnvoll. Doch auch die Sozialpartner sind gefragt: Eine „lebenslauforientierte Personalpolitik“ würde Beschäftigten in privat besonders belastenden Phasen mehr Luft verschaffen. Führungskräfte sollten überkommene Rollenbilder und die Vorstellung infrage stellen, lange Präsenz im Betrieb sei gleichbedeutend mit hoher Motivation. Dafür könnten Unternehmen Schulungen anbieten. Schließlich sollten klare Regeln für Homeoffice und selbstbestimmte Arbeitszeiten geschaffen werden, um Selbstausbeutung zu verhindern, rät Lott. Da, wo völlig autonom oder zu Hause gearbeitet wird, kann auch eine Zeiterfassung helfen. In mitbestimmten Betrieben könnte der Betriebsrat dazu Regeln aushandeln, die für alle gelten. <

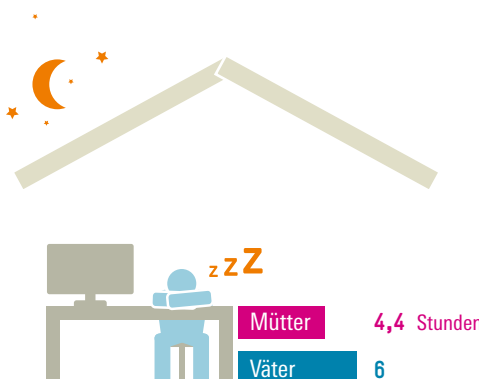
Quelle: Yvonne Lott: Weniger Arbeit, mehr Freizeit? WSI-Report Nr. 47, März 2019
Download: bit.do/impuls1469

Homeoffice: Alte Rollenmuster bleiben

Mit **Kinderbetreuung** verbringen Beschäftigte im Homeoffice während der Arbeitswoche ...



Überstunden machen Beschäftigte im Homeoffice während der Arbeitswoche ...



Einflussfaktoren wie Vollzeit/Teilzeit, Branche etc. sind herausgerechnet. Quelle: Lott 2019 Grafik zum Download: bit.do/impuls1470

Hans Bockler
Stiftung

Vielfalt tut not

Die Ratschläge von Ökonomen an die Politik fallen zu einseitig aus. Meinungsverschiedenheiten sind dringend notwendig. Denn oft genug liegt der Mainstream gründlich daneben – wie in der Finanzkrise oder beim Mindestlohn.

Meinungsverschiedenheiten unter Ökonomen werden in den Medien häufig als schädlich dargestellt – so wie in den vergangenen Jahren die Auseinandersetzungen im Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, umgangssprachlich „die Wirtschaftsweisen“ genannt. Einer der Wirtschaftsweisen, Peter Bofinger, vertritt in wirtschaftspolitischen Fragen häufig andere Positionen als die übrigen vier Mitglieder. Die unterschiedlichen Ansichten und die Minderheitsvoten Bofingers gelten vielen Beobachtern als Zeichen einer Dysfunktionalität des Sachverständigenrates. Um die Politik zu beraten, sollten die Ökonomen mit einer Stimme sprechen, so die Forderung. In einer überregionalen Zeitung wurden Bofingers Ansichten sogar als „der größte Kokolores“ bezeichnet.

Sebastian Dullien von der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin (HTW) und Gustav Horn vom IMK widersprechen dieser Sichtweise in einem aktuellen Fachartikel. Die Forderung nach einheitlichen Positionen der politikberatenden Ökonomen beruhe „auf einem fundamentalen Unverständnis“ der Wirtschaftswissenschaften. Ein lebendiger Diskurs könne überhaupt erst entstehen, wenn unterschied-

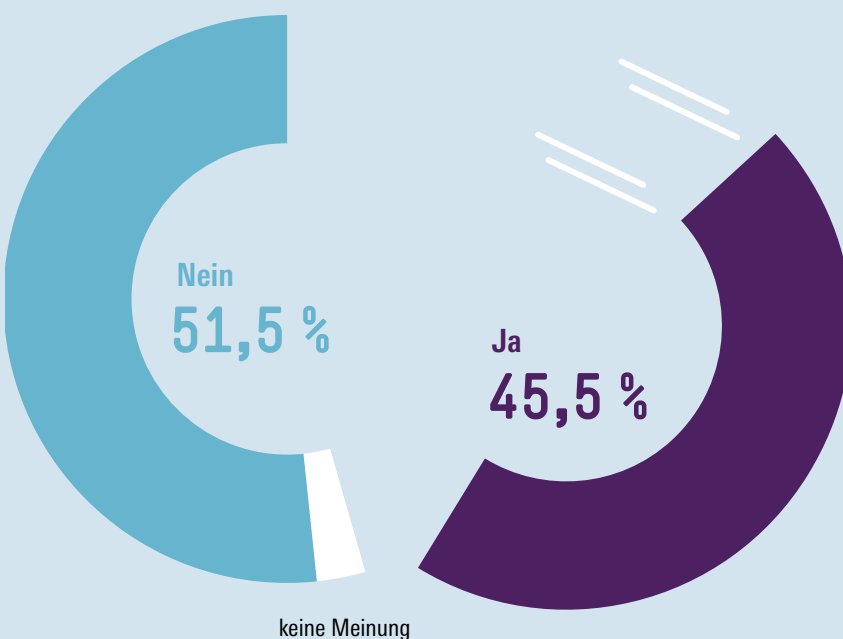
liche Denkschulen und Ansätze zu Wort kommen. Die Wissenschaftler erklären, warum in der Volkswirtschaftslehre und insbesondere in der wirtschaftswissenschaftlichen Politikberatung mehr Pluralismus notwendig ist; und sie machen Vorschläge, wie sich Meinungsvielfalt erreichen ließe.

Anders als in den Naturwissenschaften beruhen die Schlussfolgerungen der Volkswirtschaftslehre nun mal in besonderem Maße – neben wissenschaftlichen Annahmen – auch auf Wertvorstellungen, auch wenn viele Volkswirte dies abstritten, so Horn und Dullien. Außerdem gebe es auch in den Naturwissenschaften bei wichtigen Fragen immer wieder Dissens über Wirkungszusammenhänge – in jüngerer Zeit etwa bei der Frage nach der Rolle von Viren bei der Entstehung von Krebs oder bei der Frage der Kontinentaldrift.

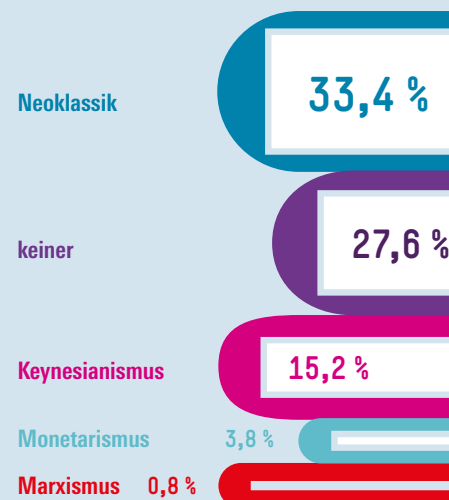
Dullien und Horn argumentieren, nicht Bofinger sei das Problem. Sie halten für problematisch, dass die anderen vier Ratsmitglieder in den vergangenen Jahren viel zu einig gewesen seien. In zentralen Wirtschaftsfragen habe es kaum Abweichungen gegeben – viel weniger, als man vermuten würde, wenn man vier Volkswirte zufällig auswählte. „Eini-

Zweifel an der klassischen Lehre

Auf die Frage, ob die Wirtschaftswissenschaft in einer Legitimationskrise steckt, antworten Volkswirte mit ...



Welcher Denkschule sich Volkswirte am nächsten fühlen



Umfrage im Jahr 2015 unter rund 1000 Mitgliedern des Vereins für Socialpolitik (VfS); Quelle: Fricke 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls1471

ges deutet darauf hin, dass die Besetzung des Sachverständigenrates in den vergangenen Jahren sogar weniger plural war als die deutsche VWL-Profession insgesamt.“

Zu viel Einmütigkeit, um nicht zu sagen Einseitigkeit, birgt den Autoren zufolge die Gefahr, dass alternative Ansätze zu kurz kommen. Das habe sich in der Finanzkrise gezeigt. Selbst als sich damals die wirtschaftliche Talfahrt bereits deutlich abzeichnete, konnte sich der Sachverständigenrat nicht dazu durchringen, in klaren Worten ein Konjunkturprogramm zu empfehlen. Eine solche nachfrageorientierte Wirtschaftspolitik mochte nicht ins Weltbild der Wirtschaftsweisen passen. „Dieses Beispiel zeigt, dass eine monoparadigmatische Politikberatung gerade in Krisenzeiten mit hohen Risiken für Wachstum verbunden sein kann“, schreiben Dullien und Horn. Die Bundesregierung habe die Ratschläge des Sachverständigenrates glücklicherweise kaum beachtet und sich für ein Konjunkturpaket entschieden. „Der Erfolg einer überaus raschen und kräftigen konjunkturellen Erholung gab ihr recht.“ Weitere Beispiele, bei denen der Sachverständigenrat mit seiner einseitigen Ausrichtung danebenlag, ließen sich leicht aufführen: etwa bei den Analysen rund um die Einführung des Mindestlohns oder zu den Auswirkungen von Liberalisierungen auf den Arbeitsmarkt.

„Wichtige wirtschaftspolitische Fragen sollten aus unterschiedlichen Perspektiven und möglichst von Ökonomen und Ökonominen unterschiedlicher paradigmatischer Ausrichtung untersucht werden“, fordern Horn und Dullien. Das bedeutet: Ministerien oder andere Entscheider sollten bewusst mehrere Gutachten von widerstreitenden Denkschulen einholen. Ein positives Beispiel sei die Mindestlohn-

kommission, die Analysen zur Bewertung der makroökonomischen Folgen des gesetzlichen Mindestlohns sowohl aus „keynesianisch geprägter Perspektive“ als auch aus „neoklassisch geprägter Perspektive“ in Auftrag gegeben hat. Darüber hinaus gelte es, die Rolle wichtiger wirtschaftspolitischer Institutionen wie des Sachverständigenrates, der wissenschaftlichen Beiräte in den Ministerien und der Wirtschaftsforschungsinstitute zu überdenken.

Denkbar wäre, die wissenschaftlichen Beiräte in Ministerien jeweils komplett neu zu Beginn einer Legislaturperiode zu besetzen. Dadurch würde man eine Überalterung verhindern und nebenbei dafür sorgen, dass aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse aufgegriffen werden. Für die Wirtschaftsforschungsinstitute bedeute die Forderung nach mehr Pluralität: Jedes Institut sollte eigene Perspektiven und Profile erarbeiten, auf deren Basis es zentrale Fragen wissenschaftlich untersucht. „Ein erzwungener Konsens über Methoden, Ansätze und Schlussfolgerungen scheint hier eher kontraproduktiv“, schreiben die Wissenschaftler von HTW und IMK. Nicht zuletzt müsse Pluralismus auch an den Universitäten gefördert werden: Wichtig wären konkurrierende Fakultäten mit einem unterschiedlichen Verständnis von Volkswirtschaftslehre. „Am Ende würde dann ein solcher Pluralismus nicht zu mehr Verwirrung führen – wie von einigen Vertretern des Status quo behauptet –, sondern zu Erkenntnisgewinn und der Möglichkeit einer Verbesserung der Qualität wirtschaftspolitischer Entscheidungen.“ <

Quelle: Sebastian Dullien, Gustav Horn: Im Diskurs bestehen. Über den notwendigen Pluralismus in der ökonomischen Politikberatung, List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, Februar 2019

Quo vadis, VWL?

Die Volkswirtschaftslehre in Deutschland befindet sich im Umbruch. Vermeintliche Gewissheiten wurden durch die Finanzkrise erschüttert, Fehlprognosen haben das Ansehen in der Öffentlichkeit beschädigt, Studierende klagen über einseitige Lehrmeinungen. Wohin wird sich Wirtschaftswissenschaft entwickeln? Und was denken die Ökonomen selbst über ihre Zukunft? Das zeigen große Umfragen unter Deutschlands Wirtschaftswissenschaftlern in den Jahren 2006, 2010 und 2015, die Thomas Fricke im Auftrag des Forschungsinstituts für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW) ausgewertet hat. Ergebnis: Fast die Hälfte der Befragten sieht die VWL aktuell in einer Legitimationskrise.

In der Kritik steht häufig die vorherrschende neoklassische Denkschule. Bis zur Krise dominierte deren „angebotstheoretisches Paradigma“ die Forschung und Lehre, schreibt Fricke. Die Finanzkrise habe dazu beigetragen, dieses Meinungsbild zu verändern, zumal es an der Basis nie einen hermetisch geschlossenen Block gegeben habe. Ein neues Leitbild habe sich bisher aber auch noch nicht durchgesetzt. „Das Problem könnte vielmehr darin liegen“, schreibt Fricke, „dass neue Ansätze in den Wirtschaftswissenschaften und der wirtschaftspolitischen Beratung von den öffentlich stark präsenten, führenden Ökonomen in Deutschland eher gebremst als befördert werden“. <

Quelle: Thomas Fricke: Altes Einheitsdenken oder neue Vielfalt? Eine systematische Auswertung der großen Umfragen unter Deutschlands Wirtschaftswissenschaftler_innen, FGW-Studie Neues ökonomisches Denken 03, April 2017
Download: bit.do/impuls1473

Sonstige 19,2 %

Hans Böckler
Stiftung

Maschinenbau: Wie Digitalisierung gelingt

Der Maschinenbau wird immer digitaler. Damit die Interessen der Beschäftigten dabei nicht zu kurz kommen, müssen Betriebsräte frühzeitig und systematisch Einfluss nehmen.

Die Digitalisierung schreitet unaufhaltsam voran. Das gilt auch für den Maschinenbau – mit weit mehr als einer Million Beschäftigten ein Herzstück der deutschen Industrie. Jürgen Dispan und Martin Schwarz-Kocher vom Stuttgarter IMU-Institut haben Chancen und Risiken dieser Entwicklung aus Arbeitnehmersicht ausgelotet. Ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie zufolge dürfte die Beschäftigungsbilanz im Maschinenbau zunächst positiv ausfallen. Alle Beschäftigten müssten sich auf Auswirkungen der Digitalisierung auf ihren Arbeitsalltag einstellen. Umso wichtiger sei es, sie rechtzeitig einzubinden.

Die Sozialwissenschaftler haben die Situation in den Teilbranchen Aufzüge und Fahrtreppen, Fördertechnik, Holzbearbeitungsmaschinenbau, Landtechnik und Werkzeugmaschinenbau unter die Lupe genommen. Dafür haben sie im Rahmen betrieblicher Fallstudien bei zehn Unternehmen Führungskräfte und Betriebsräte befragt sowie Workshops mit Arbeitnehmervertretern veranstaltet.

Die Befragten sind sich einig, dass im Maschinenbau „eine immer stärker werdende Digitalisierungsdynamik“ zu erwarten ist. Die Aufgabe, sich dieser Transformation zu stellen, ordnen sie in einem Spektrum von „wichtig“ über „unumgänglich“ bis „alternativlos“ ein. In puncto Wettbewerbsfähigkeit werde es zu einer „Verschiebung von Kompetenzen bei Stahl und Eisen zu Kompetenzen bei Software und Datenanalyse“ kommen.

Tatsächlich sei Digitalisierung bei vielen, meist größeren Maschinenbauern bereits ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie, schreiben Dispan und Schwarz-Kocher. Das betrifft zum einen die Produkte: Die Hersteller von Aufzügen bieten mittlerweile digitale Tools für das Monitoring, die vorausschauende Wartung, Störungsmeldungen und die

Auswertung von Nutzerdaten an. In der Fördertechnik läuft es auf fahrerlose Transportsysteme und vernetzte Logistiklösungen hinaus. In der Landmaschinentechnik spielen GPS-basierte Lenksysteme, autonome Erntemaschinen und digitale Plattformen eine zunehmende Rolle.

Parallel zur Ausweitung der Angebotspalette nimmt der Studie zufolge auch die Digitalisierung interner Prozesse an Fahrt auf – zurzeit vor allem in Form von Pilotprojekten und Insellösungen oder als Experimentierfeld. Als Beispiele nennen die Wissenschaftler „Cobots“ – Leichtbauroboter, die beim Heben von Lasten helfen –, Datenbrillen, 3D-Druck, digitale Assistenzsysteme sowie „Software-Bots“ genannte Programme, die Arbeitsschritte bei der Erfassung und Verarbeitung von Informationen automatisieren. Sie sind überzeugt: „Die Digitalisierung wird früher oder später

Wichtiger Wirtschaftszweig

So hoch war im Maschinenbau 2017 ...



Quelle: Destatis 2019 Grafik zum Download: bit.do/impuls1474

Hans Böckler
Stiftung

Konsequenzen für alle Arbeitsplätze und damit für alle Beschäftigten im Maschinenbau mit sich bringen.“

Im Hinblick auf das Beschäftigungsniveau gehen Dispan und Schwarz-Kocher von gegenläufigen Entwicklungen aus. Einerseits sei zu erwarten, dass die Erweiterung der Produktpalette zusätzliche Jobs entstehen lässt. Andererseits dürften die Effizienzgewinne bei den internen Abläufen etliche Arbeitsplätze überflüssig machen: Lagerkontrollen werden automatisiert, die Ergebnisse fließen direkt in Datenbanken ein und lösen ohne menschliches Zutun Bestellprozesse aus. Im Service halten Ferndiagnosen und die Kundenbetreuung per Hotline Einzug. Software-Bots erfassen Rechnungsbeträge beim Einscannen oder erstellen automatische Reisekostenabrechnungen durch die Auswertung von GPS-Daten.

Die befragten Experten gehen davon aus, dass unter dem Strich in den nächsten Jahren ein Beschäftigungszuwachs zu verbuchen sein wird. Mittel- bis langfristig rechnen sie dagegen auch mit Jobverlusten, insbesondere bei Bürotätigkeiten wie Vertrieb, Entwicklung, Einkauf, Produktionsplanung oder Buchhaltung. „Was in den kaufmännischen Bereichen automatisiert werden kann, das wird auch automatisiert“, gibt einer der Befragten zu Protokoll.

Was die Qualifikationsstruktur angeht, zeichnet sich laut Dispan und Schwarz-Kocher in der Produktion eine Polarisierung ab. Einerseits werde die Zahl der anspruchsvollen Aufgaben für hochqualifizierte Spezialisten zunehmen. Andererseits dürfte es auch Abwertungstendenzen geben: „Wenn jeder Schritt der Montage vom digitalen Assistenzsystem vorgegeben wird, kann man da bald auch eine Anlernkraft hinstellen, wo heute ein Facharbeiter ist“, so ein Befragter. Im indirekten Bereich, also bei den Bürojobs, drohe sogar eine umfassende Automatisierung, die fast alle Qualifikationsstufen trifft. Für alle Beschäftigten gelte, dass an Weiterbildung kein Weg vorbeiführt.

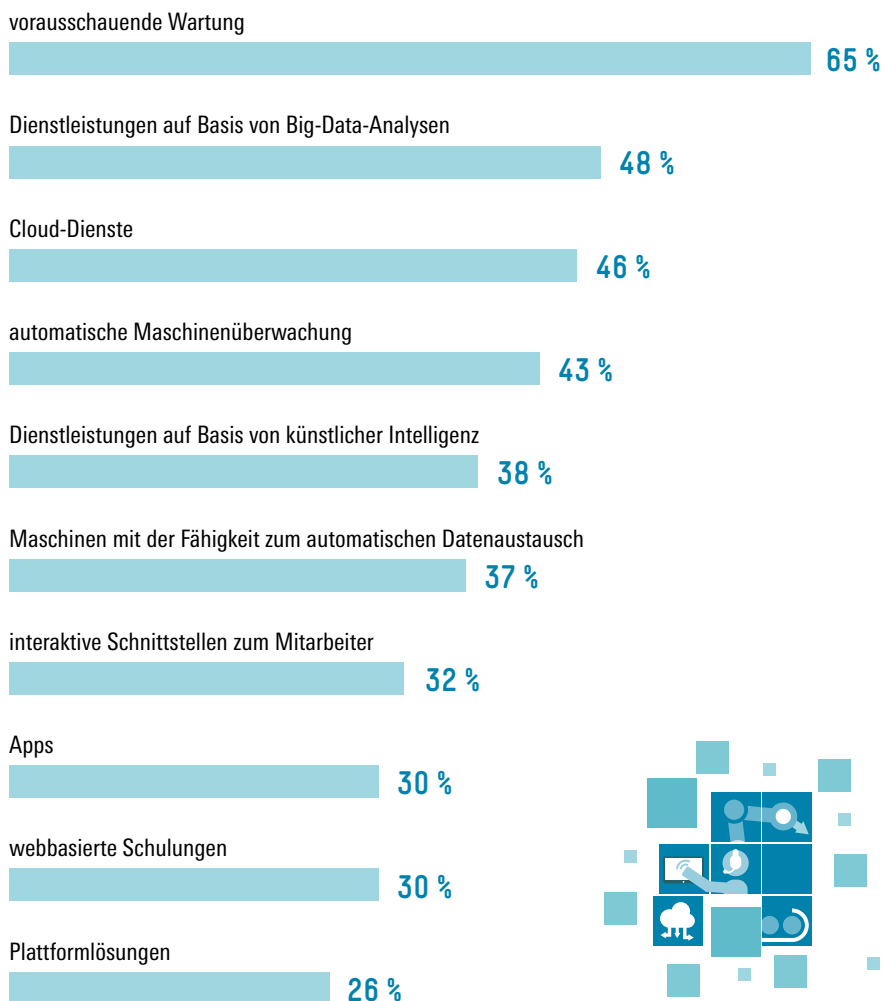
Auch mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbelastung haben sich die IMU-Wissenschaftler beschäftigt. Die Automatisierung von Routinetätigkeiten wird ihrer Analyse zufolge als zwiespältig erlebt: Dadurch entfallen Aufgaben, die zwar einerseits lästig sind, andererseits aber auch der Erholung zwischen Phasen anstrengenden und hochkonzentrierten Arbeitens dienen können. Insofern könnte die Digitalisierung zu einer Leistungsverdichtung beitragen.

Eine weitere Gefahr droht in Sachen Datenschutz: Viele Befragte befürchten den „gläsernen Mitarbeiter“. In vielen Bereichen herrsche dank digitaler Vernetzung bereits volle Transparenz – sobald sich Arbeiter an Geräten einloggen, hinterlassen sie eine Datenspur. In einem der untersuchten Betriebe würden die erfassten Daten zu Stillständen und Störungsmeldungen auch personenbezogen für einen begrenzten Zeitraum gespeichert und seien von Führungskräften einsehbar, berichten Dispan und Schwarz-Kocher.

Dabei gelte: „Mit dem Datenschutz und dem Ausschluss personenbezogener Datenauswertung steht und fällt bei immer mehr Beschäftigten die Akzeptanz digitaler Technologien.“ Allein schon deshalb sei es unerlässlich, die Belegschaft und den Betriebsrat frühzeitig einzubinden. Das Problem: Oft geschehe das gar nicht oder wenn, dann ausschließlich beim Thema Datenschutz. Digitalisierung strahle aber in zahlreiche Bereiche aus und erfordere eine ganzheitliche Herangehensweise. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang laut den befragten Arbeitnehmervertretern eine umfassende, prozessorientierte Betriebsvereinbarung. <

Digitale Pläne

Maschinenbauunternehmen wollen ihre Angebotspalette bis 2021 erweitern um ...



Quelle: Dispan, Schwarz-Kocher 2018, VDMA 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1475

Hans Böckler
Stiftung

Quelle: Jürgen Dispan, Martin Schwarz-Kocher:
Digitalisierung im Maschinenbau,
Working Paper der Forschungsförderung
der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 94, September 2018
Download: bit.do/impuls1476

IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon: +49 211 77 78-0
Verantwortlich: Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung
Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen
Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann
redaktion-impuls@boeckler.de
Telefon: +49 211 77 78-631, Telefax: +49 211 77 78-4631
Druck und Versand: Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei
www.boecklerimpuls.de

ARBEITSWELT

Arbeitsschutz kommt zu kurz



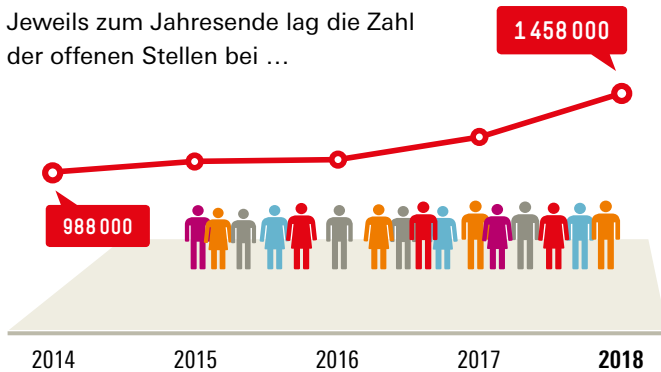
Nur die Hälfte der Betriebe führt Gefährdungsbeurteilungen durch, obwohl dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Das zeigt eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Für die Beschäftigten stellt das ein hohes Risiko dar: Laut den Forschern ist eine umfassende Präventionskultur entscheidend, um Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten.

Quelle: BAuA, Februar 2019 bit.do/impuls1477

ARBEITSMARKT

Zahl der offenen Stellen steigt

Jeweils zum Jahresende lag die Zahl der offenen Stellen bei ...

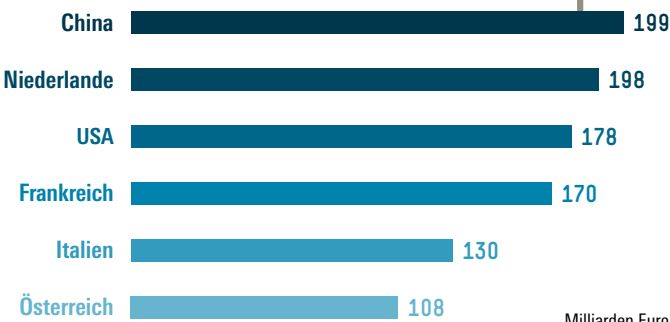


Quelle: IAB, Februar 2019 bit.do/impuls1478

AUSSENHANDEL

China wichtigster Handelspartner

Die Summe aus Exporten und Importen betrug 2018 beim Handel zwischen Deutschland und ...

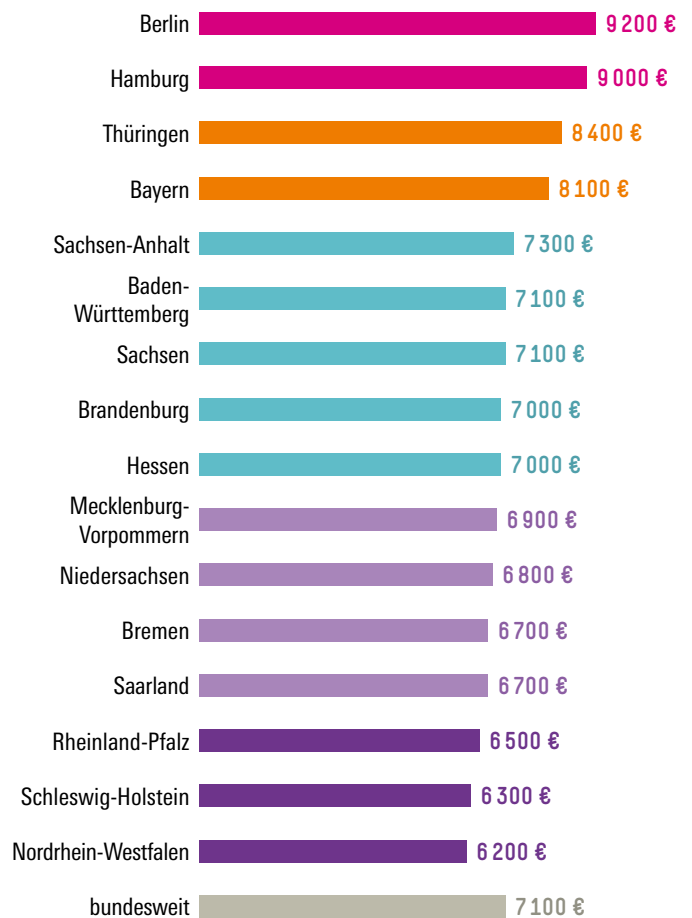


Quelle: Destatis, Februar 2019 bit.do/impuls1479

SCHULEN

Berlin investiert in Bildung

Die öffentlichen Ausgaben pro Schüler betragen 2016 in ...

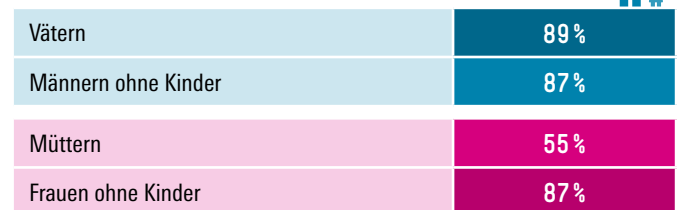


Quelle: Destatis, Februar 2019 bit.do/impuls1480

GENDER

Neun von zehn Vätern im Job

Erwerbstätig sind von den 30- bis 35-jährigen ...



Als Väter und Mütter gelten Personen, die mit ihren Kindern im selben Haushalt wohnen.

Quelle: Destatis, Februar 2019 bit.do/impuls1481