

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Helmut Holter, Fraktion DIE LINKE

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt

und

ANTWORT

der Landesregierung

1. Welche Veränderungen in der Arbeitswelt haben nach Kenntnis der Landesregierung in den letzten Jahren stattgefunden?

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Die Digitalisierung verändert Innovationsmuster und dadurch auch die Arbeitswelt. Auf kontinuierliche Verbesserungen von Produkten und Dienstleistungen ausgerichtete Innovationen treffen in den letzten Jahren zunehmend auf disruptive Innovationen, die durch digitale Anwendungen ermöglicht werden und bisherige Geschäftsmodelle teilweise vollständig verdrängen. Das verändert das Angebot und die Nachfrage nach Arbeit zeitlich, räumlich, quantitativ und qualitativ.

2. Welche Chancen und welche Risiken in der Arbeitswelt sieht die Landesregierung durch die Digitalisierung?

Prognosen sind angesichts der noch jungen und dynamischen Entwicklung schwer möglich. Durch sich verkürzende Innovationszyklen lassen sich aus kurzfristigen Trends nur eingeschränkt Rückschlüsse auf dauerhafte Entwicklungen ziehen. Chancen und Risiken zeigen sich primär anhand des Saldos von Arbeitsplatzverlusten und -gewinnen und der Veränderung von Arbeitsbedingungen.

Die von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Kurzexpertise Nummer 57 des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH deutet darauf hin, dass Befürchtungen, eine zunehmende Automatisierung würde in Deutschland zu einem Wegfall der Hälfte der davon betroffenen Arbeitsplätze führen, nicht haltbar sind. Allerdings verändern sich durch Automatisierung die Tätigkeitsprofile erheblich. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-455.pdf;jsessionid=CE3B06EED9252A04361B1EDBE58F5E7?__blob=publicationFile&v=2

3. Welche generellen Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um dafür zu sorgen, dass den Menschen alle Chancen der digitalen (Arbeits-)Welt offenstehen, dabei aber gleichzeitig diejenigen unterstützt werden, die mit der Geschwindigkeit des Wandels überfordert sind beziehungsweise trotz harter Arbeit den Arbeitsplatz verlieren?

Die Arbeitsplatzanforderungen verändern sich kontinuierlich. Mit ihren Förderprogrammen wirkt die Landesregierung darauf hin, die Chancengleichheit von Beschäftigten und Arbeitssuchenden zu wahren und wo nötig zu verbessern. Dies schließt auch diejenigen mit ein, die mit der Geschwindigkeit des technologischen Wandels nicht Schritt halten können. Auf die Antwort zu Frage 5 wird verwiesen.

4. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung im Speziellen ergriffen, um auf die genannten Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren?

Im Grünbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind Leitfragen zu den Herausforderungen der Veränderungen in einer digitalen Arbeitswelt formuliert. Die Antworten in Form eines Weißbuchs sollen bis Ende 2016 veröffentlicht sein. Für eine Verzahnung von bundes- und landespolitischen Maßnahmen ist die Publikation abzuwarten.

5. Welche Maßnahmen zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen wurden seitens der Landesregierung unterstützt?

Die Förderung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen an den Wandel ist ein ESF-Förderinstrument zur Unterstützung der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen des Landes in der Förderperiode 2014 bis 2020.

Gefördert wird nach der „Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen an den Wandel“ berufliche Qualifizierung von Beschäftigten, die dem Ziel der Fachkräftesicherung durch den Erwerb, den Erhalt und die Erweiterung der beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen dienen und so insbesondere die Anpassung der Unternehmen und Beschäftigten an den technischen, wirtschaftlichen und demographischen Wandel unterstützen. Des Weiteren wird über das Instrument der Bildungsschecks die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten durch Maßnahmen gefördert, die es ermöglichen, Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten in Unternehmen zu erhalten, zu erweitern und zu erwerben. Grundsätzlich sind nach beiden Instrumenten Themeninhalte zur Digitalisierung förderfähig.

6. Wie kann nach Auffassung der Landesregierung der Zwiespalt zwischen ständiger Erreichbarkeit und Verfügbarkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgelöst werden und welche landes- und bundespolitischen Maßnahmen werden dazu in den kommenden Jahren nötig sein?

Zum einen ermöglichen gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen zahlreiche Lösungen, um etwaige Interessensgegensätze zwischen ständiger Erreichbarkeit und Verfügbarkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzulösen oder auszutarieren. Zum anderen haben für die Landesregierung gelungene Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ressortübergreifende Priorität. Das schließt die Nutzung der Vorteile zunehmender Digitalisierung der Arbeitswelt, insbesondere durch Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle, mit ein. Die Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern haben in den vergangenen Jahren verstärkt ein Bewusstsein für familienfreundliche Unternehmenskultur als Vorteil im Wettbewerb und um die Gewinnung und Bindung von Fachkräften gebildet. Unterschiedliche und häufig individuell ausgerichtete Arbeits- und Arbeitszeitmodelle sowie innerbetriebliche Maßnahmen in Unternehmen und Verwaltung sollen die Gesundheit der Beschäftigten und die Nachhaltigkeit von Arbeit fördern.

Unter der Fachaufsicht der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales wurden zahlreiche Projekte und Aktionsprogramme auch mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds aufgebaut und durchgeführt. Auch künftig sollen lebensphasenorientiertes Personalmanagement und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur durch die Landesregierung gefördert werden.