

Rede von Oberbürgermeister Frank Meyer zum Arbeitnehmerempfang

29.04.2019 / Historischer Ratssaal

ES GILT DAS GESPROCHENE WORT!

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Gäste,

Juristen und Versicherungsmakler sind bestens vertraut mit dem Begriff der „höheren Gewalt“ – wir Normalbürger kennen den Ausdruck in erster Linie aus den Schutzbriefen für unser Haus oder unser Auto. Im Englischen spricht man bei „höherer Gewalt“ übrigens ziemlich drastisch von einem „act of God“, einer Gottestat, im Französischen etwas neutraler von einer „force majeure“, einer sehr großen Kraft. Gemeint ist im Grunde immer dasselbe, nämlich ein unabwendbares Ereignis von außen, gegen das wir uns nicht schützen können.

Wenn man die Wirtschaftsberichterstattung liest oder manchem Manager beim Denken zuhört, dann kann man schnell den Eindruck gewinnen, dass die Trends, die unsere Arbeitswelt aktuell verändern, etwa die Globalisierung oder die Digitalisierung, nichts anderes sind als eine Form von höherer Gewalt. Ein Stück weit ist diese Sichtweise nachvollziehbar: Denn das Internet und die technologischen Möglichkeiten unserer Zeit sind unumstößliche Fakten, sie werden ebenso wenig wieder vom Erdboden verschwinden wie die global vernetzte Ökonomie oder der weltweite Handel. Insofern müssen wir beides akzeptieren wie eine Sturmflut oder ein Erdbeben – die Wirkung ist ja teilweise auch gar nicht so unähnlich...

Phänomene wie der digitale Wandel sind, da haben die Franzosen Recht, eine „sehr große Kraft“ – aber sind sie auch eine höhere Gewalt? Ganz sicher sind sie keine Gottestat in dem Sinne, dass wir unsere Häupter in Demut davor beugen müssten und ansonsten zum Nichtstun verurteilt wären.

Im Gegenteil haben wir die Aufgabe und die Pflicht, den Wandel unserer Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten und im Sinne der Menschen zu steuern. Denn ich denke, wir sind uns einig, dass am Ende nicht die Maschinen im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns stehen sollten, und erst recht nicht die Börsenkurse, sondern wir alle, die wir mit unserer Arbeit nicht nur unseren Lebensunterhalt verdienen, sondern darin auch Sinn und Befriedigung finden.

Ich bin froh, dass ich heute wieder (und inzwischen schon zum vierten Mal!) mit denjenigen hier im Ratssaal zusammenkommen darf, die bei genau diesem Thema, bei der

Mitgestaltung von Arbeit, seit mindestens 150 Jahren Profis sind. Ich glaube, die Gewerkschaften und Betriebsräte in Deutschland haben in ihrer Geschichte schon so viel Wandel durchgestanden und im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewältigt – da werden sie sich von Prozessen wie der Digitalisierung oder der Globalisierung nicht so leicht ins Bockshorn jagen lassen.

Wenn wir mal beim digitalen Wandel bleiben: Es gehen zwar einzelne Studien davon aus, dass knapp zwei Drittel der Arbeitsplätze in Deutschland mittelfristig durch die Digitalisierung bedroht sind, aber das ist höchstens die halbe Wahrheit.

Nehmen wir zum Beispiel die Pflegeroboter japanischer Bauart: Alleine durch den Namen wird ja suggeriert, dass diese Roboter künftig alte und kranke Menschen eigenständig versorgen könnten. Aber ich frage mal in die Runde – wer von Ihnen möchte sich später von einem Roboter pflegen lassen? Dachte ich mir... Ich glaube, Maschinen wie diese haben ihren Sinn und ihre Berechtigung als reines Hilfsmittel, damit die Pflegerin, die nach 30 Arbeitsjahren ihren Rücken kaputt geschuftet hat, den Patienten nicht selbst aus dem Bett hieven muss – aber sie werden diese Pflegerin mit der ihr eigenen Empathie, emotionalen Intelligenz und menschlichen Zuwendung auch in 100 Jahren nicht ersetzen können. Das erste und wichtigste Mittel im Kampf gegen Pflegenotstand ist daher – nebenbei gesagt – nicht ein spezieller Roboter, sondern eine angemessene Bezahlung für die Frauen und Männer, die in diesem Bereich arbeiten.

Mir ist schon klar: Dieses Beispiel lässt sich nicht eins zu eins auf Ihre Betriebe übertragen. Viele von ihnen werden bereits erlebt haben oder künftig noch erleben, dass Jobs wegfallen, weil Maschinen sie schneller und effizienter erledigen können als Menschen. Ich stelle mir das unendlich bitter vor: Ob ein ganzes Berufsleben auf diese Weise unwürdig zu Ende geht oder ob es einen jungen Menschen trifft, der noch viele Jahrzehnte in seinem Job arbeiten wollte – durch Automatisierung ersetzt zu werden, bedeutet im Zweifel nicht nur Arbeits- und Perspektivlosigkeit, sondern auch einen tiefen psychologischen Knacks.

Dennoch gibt es eine Kehrseite, auch wenn die dem Betroffenen leider nicht immer hilft: Durch Digitalisierung entstehen nämlich auch Jobs, und zwar nicht nur im IT-Bereich. Eine neue Studie des Weltwirtschaftsforums geht davon aus, dass bis 2025 – das ist nicht mehr so lange hin – weltweit rund 75 Millionen Jobs durch die Digitalisierung verloren gehen; aber umgekehrt sollen 133 Millionen Jobs entstehen. Das Problem ist dabei: Das werden vielfach andere Arten von Jobs sein als die, die weggefallen sind – und damit sind wir wieder bei der Mitgestaltung des Wandels.

Das Überthema in diesem Zusammenhang lautet: Weiterbildung – und zwar Weiterbildung auf eine Weise, die Menschen mitnimmt und in ihren Interessen und Fähigkeiten ernst nimmt. Und da keiner die Ängste und Bedürfnisse der Belegschaft besser kennt als die Betriebsräte, sind Sie alle in diesem Prozess nicht nur Komparsen, sondern Hauptdarsteller.

Insgesamt werden wir aber ein breites gesellschaftliches Bündnis brauchen, zu dem neben Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch Politik, Verwaltung und die verschiedenen Bildungsträger gehören: Das Gejammer über den Fachkräftemangel hat seit vielen Jahren den immer gleichen Klang – es wird höchste Zeit, vom Klagen verstärkt ins Handeln zu

kommen.

Beispiel berufliche Bildung: Das duale System in Deutschland, das betriebsnahe Ausbildung mit schulischer Bildung verzahnt, gilt international als Vorzeigemodell - „Trained in Germany“ hat denselben guten Klang wie „Made in Germany“.

Gleichwohl verlieren die Berufsschulen an Bedeutung: 1,3 Millionen Auszubildenden stehen heute in Deutschland 2,8 Millionen Studierende gegenüber – vor zehn Jahren war das Verhältnis noch etwa ausgeglichen. Es wird höchste Zeit, dass wir mit neuem Selbstbewusstsein auf die Errungenschaften des dualen Bildungssystems schauen, dass wir die Vorzüge dieses Systems deutlich machen, es weiter modernisieren und die konkreten Rahmenbedingungen vor Ort verbessern – wir als Stadt leisten mit dem Sanierungsprogramm „Krefeld macht Schule“ unseren Beitrag dazu.

Beispiel Migration: Unser Einwanderungs- und Aufenthaltsrecht wartet seit einer gefühlten Ewigkeit auf den großen Wurf, der uns in die Lage versetzt, Menschen überall dort, wo es sinnvoll ist, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Aktuell geraten wir regelmäßig in die absurde Situation, dass wir gut integrierte Flüchtlinge, die unsere Sprache sprechen, einen Job haben und ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten, abschieben müssen – oder wir sind gezwungen, den Arbeitgebern so große bürokratische Steine in den Weg zu legen, dass sie von vornherein davor zurückschrecken, einen Flüchtling auszubilden oder einzustellen.

Das schreit nach einer Debatte, die sich endlich löst von Populismus und Pauschalisierung – und die am Ende endlich zu einem Einwanderungsrecht kommt, mit dem ein guter, angesehener Kollege im Betrieb nicht ständig fürchten muss, mit seiner Familie bei Nacht und Nebel aus dem Land geworfen zu werden.

Beispiel Digitale Kompetenz: Sie ist längst keine Spezialfähigkeit mehr, sondern eine Kulturtechnik, die im Grunde jeder beherrschen muss. Das muss schon an den Schulen beginnen, und zum Glück erleben wir ja bereits, wie das Zeitalter von Tafel und Kreide langsam abläuft und viele Formen digitaler Bildung ganz selbstverständlich in den Klassenzimmern Einzug halten.

Doch auch im späteren Leben dürfen wir die Menschen mit der digitalen Herausforderung nicht alleine lassen: Gezielte Fortbildungsangebote sind hier ebenso gefragt wie eine Unternehmenskultur, die neue Technologien nicht überstülpt, sondern behutsam integriert und die Vorteile im Alltag deutlich macht.

Bei all dem führt aus meiner Sicht kein Weg an den Betriebsräten und Gewerkschaften vorbei: Deshalb lassen Sie sich nicht einreden, dass Ihr Einfluss in einer Arbeitswelt, die sich immer schneller dreht und die immer mehr Flexibilität fordert, sinken könnte. Im Gegenteil: Gerade in einer solchen Arbeitswelt werden Sie dringend gebraucht – Sie dürfen den Wandel der nächsten Jahre und Jahrzehnte nicht allein den Chefetagen überlassen.

In der Zeitschrift „Capital“, die nicht unbedingt als Gewerkschaftsblatt bekannt ist, hat der Wirtschaftsprofessor Dr. Thorsten Petry in einem Gastbeitrag zur Veränderung der Arbeit im digitalen Zeitalter unmissverständlich formuliert, es sei „dringend geboten“, den Betriebsrat

bei der Digitalisierung „mitzunehmen“, also eng und frühzeitig einzubinden – im Übrigen ist das auch gesetzlich vorgeschrieben. Ich kann mir allerdings vorstellen, dass es leichter gesagt als getan ist, diese Aufgabe als Betriebsrat auch tatsächlich wahrzunehmen. Denn der Wandel unserer Arbeitswelt – und damit meine ich nicht nur die Digitalisierung – verläuft in rasendem Tempo, vermutlich schneller als jemals zuvor: Die Generation unserer Eltern konnte noch davon ausgehen, von der Lehre bis zur Rente im gleichen Betrieb zu bleiben, im Zweifel sogar recht ähnliche Aufgaben zu erledigen.

Heute verlangen die Betriebe – da nehme ich uns als Stadtverwaltung keinesfalls aus – von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhöhte Flexibilität, Mobilität, kreative Neugier, vernetztes Denken, lebenslanges Lernen und, und, und. Es ist kein Wunder, dass der eine oder die andere sich davon überfordert, gestresst und irgendwann ausgelaugt fühlt.

Laut einer Studie der AOK sind die Fehlzeiten durch psychische Erkrankungen in den Betrieben binnen der vergangenen zehn Jahre um fast 80 Prozent gestiegen. Menschen mit Burn-out oder Depression fehlen außerdem deutlich länger als körperlich Erkrankte, nämlich im Schnitt rund 30 Tage: Je nach Statistik gelten psychische Leiden heute als zweit- oder dritthäufigste Ursache für eine Krankschreibung.

Das sind alarmierende Zahlen, die für Sie bestimmt noch erschreckender klingen, weil sie aus Ihrer täglichen Arbeit ja auch die Einzelschicksale genau kennen.

Obwohl jede psychische Erkrankung anders ist und natürlich auch andere Ursachen hat, so scheint es mir doch unbestreitbar, dass die Betriebe selbst gegensteuern müssen. Wie Sie wissen, ist es allein die Pflicht der Arbeitgeber, präventiv dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und sicher ihrer Arbeit nachgehen können. Das betrifft den klassischen Arbeitsschutz, doch der Gedanke wird zunehmend breiter gefasst: Präventive Angebote wie Sport oder gesunde Ernährung sorgen nachweislich dafür, dass die Menschen weniger krank werden.

Auch die Thematik „Healthy Building“ kommt immer stärker in die Diskussion – die Kollegen in unserer Partnerstadt Venlo sind da mit einem spektakulären Verwaltungsneubau auf beeindruckende Weise vorneweg gegangen. Auch die Wirtschaftsförderung Krefeld arbeitet im regional verankerten „Healthy Building Network“ an innovativen Lösungen für die Büro- und Betriebsgebäude von morgen.

Die angeblich höheren Gewalten als Vorboten der künftigen Arbeitswelt – sie lassen sich auf vielfältige Weise steuern, und wir können uns gegen ihre Auswirkungen wappnen: Wir stehen dem Wandel unserer Arbeitswelt nicht wehrlos gegenüber, sondern wir können ihn gemeinsam gestalten.

Krefeld hat ganz gute Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dafür, und zwar aus mindestens drei Gründen.

Erstens stehen wir wirtschaftlich seit einigen Jahren immer besser da – das gilt für die Ansiedlungspolitik, für den städtischen Haushalt und für die Arbeitslosenzahlen, die seit 2014 gesunken sind, obwohl sie mit zehn Prozent immer noch deutlich zu hoch liegen. Was

mich persönlich freut, ist die Tatsache, dass die Jugendarbeitslosigkeit in diesem Zeitraum von 8,8 auf 7,5 Prozent zurückgegangen ist – auch das ist natürlich noch zu viel.

Zweitens sind wir hier in Krefeld historisch gesehen nie davon gelaufen, wenn die Dinge sich rasant verändert haben: Wir haben die Innovation gesucht und gefördert – und das hat uns als Stadt in der Regel nach vorne gebracht. Im Moment feiern wir genau diesen Geist mit dem Jubiläum „100 Jahre Bauhaus“: Dieses Thema ist, in Krefeld mehr als in allen anderen Bauhaus-Städten, eng mit der Entwicklung der Industrie verknüpft – denn es waren die großen Textilfabrikanten, die in den 1920er-Jahren die Avantgarde in unsere Stadt geholt haben. Es war mutig und unkonventionell, das zu tun, doch es hat Krefelds Wohlstand gesichert – und die Spuren dieser Zeit sind bis heute in unserer Stadt zu bewundern.

Drittens schließlich haben wir in Krefeld die gute Angewohnheit, dass wir neuen Herausforderungen gemeinsam begegnen, statt künstliche Mäuerchen zu errichten und nur auf eigene Rechnung zu arbeiten. Ein gutes aktuelles Beispiel dafür ist der „Aktionsplan Wirtschaft“, in dem neben der Stadt Krefeld, der IHK, den Unternehmen und der Hochschule auch die Gewerkschaften eifrig mitarbeiten. In mehreren Arbeitsgruppen geht es um Zukunftsthemen wie Mobilität, Bildung, Infrastruktur, Urbanität, Gründung und natürlich Digitalisierung.

Eines der ganz konkreten Ergebnisse des Aktionsplans ist bereits jetzt die „Coding School“, mit der Schülerinnen und Schüler in ganz Krefeld das Programmieren lernen sollen: Die ersten Pilotprojekte waren sehr erfolgreich, aktuell arbeiten wir an einer dauerhaften Finanzierung – auch mit Hilfe der hiesigen Unternehmen. Für mich ist das ein schönes Beispiel, wie Wandel gelingen kann: mit Mut zu neuen Ideen, mit Weitblick und immer dank der engen Zusammenarbeit aller Akteure.

Die höhere Gewalt, die „sehr große Kraft“, die unsere Arbeitswelt und unser ganzes Leben erfasst hat: Sie lässt sich beherrschen und im positiven Sinne nutzen, wenn wir Hand in Hand daran arbeiten – und wenn wir sie als das begreifen, was sie trotz aller Risiken und Nachteile mit Sicherheit ist.

Eine Chance, Veränderung aktiv zu gestalten.