

Industrie 4.0 — wir haben das Prozess-Know-how!

Der Unternehmer Arndt G. Kirchhoff ist Chef der Kirchhoff Automotive GmbH mit Sitz in Iserlohn. Seit 2014 ist er Präsident des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e. V. (METALL NRW). In diesem Interview äußert er sich zu den Chancen und Herausforderungen von Industrie 4.0. Er spricht auch über eine gemeinsame Erklärung, die METALL NRW und die IG Metall im Sommer zur digitalen Revolution im Verarbeitenden Gewerbe vorgelegt haben. Die Fragen stellte Carsten Seim.



Abb. 1: Arndt G. Kirchhoff bei einem Pressegespräch.

Industrie 4.0 ist in aller Munde. Ist das Thema aus Ihrer Sicht wirklich so wichtig?

Das ist doch gar keine Frage! Wenn wir den Experten glauben, dann können wir durch Industrie 4.0 Produktivitätssteigerungen von bis zu 30 Prozent erwarten. Deshalb hat die Bundesregierung völlig Recht, wenn sie die enormen Potenziale der Digitalisierung und der Vernetzung der Wirtschaft für unseren Wirtschaftsstandort nutzen will. Ich meine, Industrie 4.0 ist eine zentrale gesellschaftliche und politische Gestaltungsaufgabe geworden.

Welche Stärken hat der Standort Deutschland bezogen auf Industrie 4.0?

Wir sind gut in der Sensorik, in der Roboterausstattung, bei innovativen Produktionssystemen und in der Logistik. Optimistisch stimmt mich auch die hohe Qualität der dualen Ausbildung in Deutschland und das auf viele Schultern verteilte Wissen für die technischen Anwendungen — bei uns im Mittelstand genauso wie in den Konzernen.

Und wie gut ist die Industrie in NRW für 4.0 aufgestellt?

Industrie 4.0 bietet uns dann enorme Chancen, wenn es gelingt, unser Know-how aus Entwicklung und Produktion mit digitalen Prozessen zu kombinieren. Als Ausrüster für Industrie 4.0 sind wir hier sehr gut aufgestellt. Ein Beispiel sind die »Intelligenten Technischen Systeme Ost-WestfalenLippe — it's OWL«. Das ist ein vorbildliches Cluster aus Wissenschaft und Unternehmen. Initiativen wie diese muss auch die Politik weiter fördern. Auch viele Standorte in Südwestfalen und an der Rheinschiene stehen den Boom-Regionen im Süden und Südwesten der Republik in nichts nach. Bei allen Chancen der Industrie 4.0 dürfen wir aber auch die Herausforderungen nicht vergessen. Wir müssen zum Beispiel beim Datenschutz aufpassen.

Wo sehen Sie denn Schwächen?

Ich glaube, dass nur der Probleme haben wird, der sich den Zeichen der Zeit nicht stellt. Bei Konsumprodukten, in der Hotellerie und in der

Musikindustrie ist die digitale Revolution schon längst Realität. Wir Deutschen haben zwar das MP3-Format erfunden – doch erst amerikanische Internetfirmen haben es global zum Sieg geführt. Die Mitfahr-App Uber wirbelt gerade die globalen Taximärkte durcheinander. Es ist nur noch eine Frage der Zeit, bis auch etablierte Branchen wie etwa unsere Metall- und Elektroindustrie »umgepflügt« werden.

Um auf Ihre Formulierung zurückzukommen: Hat die M+E-Industrie denn die Zeichen der Zeit erkannt?

Wir haben das bei METALL NRW untersucht: Rund 60 Prozent aller befragten M+E-Mitgliedsunternehmen sagen uns, gut über Industrie 4.0 informiert zu sein und die Prinzipien zu kennen, die dahinter stecken. Jedes zweite Unternehmen in NRW arbeitet bereits mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Interessengruppen zusammen, die sich mit Industrie 4.0 beschäftigen. Informationsdefizite weisen eher kleinere Betriebe mit bis zu bis 99 Mitarbeitern auf. Viele erkennen derzeit noch nicht den Sinn, der sich hinter Industrie 4.0 verbirgt. Sie müssen erst noch herausfinden, wo eine Vernetzung von Geräten, Maschinen und Anlagen für ihr Unternehmen Mehrwert schafft und welche neuen Dienstleistungen und Geschäftsmodelle sich daraus generieren lassen. Doch die Verfahren sind komplex und die teilweise hohen Investitionskosten für KMU oft nicht so leicht tragbar. Deshalb bin ich auch dafür, dass Fördermittel und Direktkredite in angemessener Höhe auch ohne horrende Absicherungssummen für KMU gewährt werden müssen. Wir müssen auch sie gewinnen und auf dem Weg dorthin eine unserer entscheidenden Stärken nutzen: Anders als zum Beispiel amerikanische Internetfirmen kennen wir die Anforderungen unserer Kunden und haben das Prozess-Know-how. Deshalb bin ich unterm Strich recht optimistisch.

Wie müssen KMU sich selbst verändern, um den Anschluss an 4.0 halten zu können?

In KMU herrscht oft noch eine sehr traditionelle, auf Technik ausgerichtete Mentalität. Einerseits begründet dies unseren sehr guten Ruf als Ausrüster der Welt. Andererseits reicht es heute nicht mehr nur aus, technisch auf dem neuesten Stand zu sein. Wir müssen vielmehr heute schon da sein, wo unsere globale Konkurrenz erst in fünf Jahren ist. KMU müssen sich darüber hinaus bewusst werden, dass ihre Fabrik in Industrie 4.0 ein offenes, lernendes System sein wird. Dieses

System wird sich zum Beispiel des Wissens Dritter bedienen, muss auch offen für »exotische« Denkansätze und Sichtweisen sein und permanent die eigene Denkweise reflektieren.

Diese neue Form des Arbeitens wird auch die gesamte Organisationsstruktur eines Unternehmens beeinflussen mit einer neuen Führungskultur, mit Kreativräumen für die Beschäftigten und vielem mehr. Auch die Wissenskultur in einem KMU wird sich ändern: Denn das Internet macht es ja möglich, dass aktuelles Wissen unabhängig von Zeit und Ort für jeden Beschäftigten verfügbar ist. Zukünftig wird nicht mehr nur das reine Wissen dem Unternehmen einen Wettbewerbsvorsprung verschaffen, sondern der richtige Umgang damit. Ich denke, dass jene KMU im Wettbewerb weit vorn sein werden, die es am schnellsten schaffen, für ihre Kunden einen konkreten betrieblichen Nutzen zu generieren.

Bundeswirtschaftsminister Gabriel hat im Gespräch mit diesem Magazin erklärt, dass die Deutschen als Fabrikaurüster – also bei der Hardware – sehr gut dastehen, jedoch einen Rückstand bei der Software angeht. Hat er Recht?

In der ersten Klasse des Industrie 4.0-Zuges sitzen bereits vornehmlich amerikanische Internetunternehmen. Es steht außer Frage, dass die Kommunikation, ob zwischen Menschen und Maschinen, Maschinen und Maschinen, Maschinen und Produkten, aber auch zwischen verschiedenen Akteuren innerhalb eines Wertschöpfungsnetzwerkes, reibungslos und fehlerfrei verlaufen muss. Hierfür bedarf es gemeinsamer Standards. Noch ist nicht entschieden, auf welcher Plattform die Industrie 4.0 umgesetzt wird. Wir müssen hier dranbleiben, um so in der Gesamtbetrachtung Deutschlands Rolle als führender Industrie 4.0-Ausrüster- und IT-Standort zu behaupten und den Vorsprung – den sehe ich insgesamt immer noch – weiter auszubauen.

Als Verband METALL NRW haben Sie mit der IG Metall eine gemeinsame Erklärung zur Industrie 4.0 verfasst. Darin halten Sie offen, wie sich die vierte Industrielle Revolution auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen auswirken wird...

Das haben wir gemeinsam mit unserem Sozialpartner bewusst so formuliert. Denn niemand kann heute auch nur annähernd seriös beurteilen, wie sich Industrie 4.0 auf unsere Arbeitsbe-

Als Ausrüster für Industrie 4.0 sind wir sehr gut aufgestellt.

In der Arbeitswelt 4.0 können wir diesen Menschen individuellere und attraktivere Arbeitsangebote machen.

ziehungen konkret auswirken wird. Die Kernbereiche, auf die wir als Tarifpartner Einfluss nehmen können, haben wir benannt: Dazu zählen die bedarfsgerechte Qualifizierung, flexible Arbeitszeiten, Industrie 4.0-kompatible Entgeltsysteme sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wichtig ist es für uns zu eruieren, wie in der Fabrik der Zukunft Arbeitsplätze so attraktiv und intelligent gestaltet werden können, dass unsere Beschäftigten mit ihrem Wissen ihre Leistungsfähigkeit optimal einbringen können. Als Sozialpartner müssen wir darauf achten, dass unsere Mitarbeiter mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet und zugleich motiviert sind. Nur so lässt sich die Produktivität steigern.

Eine zunehmend vernetzt arbeitende Wirtschaft stellt, das schreiben auch Sie in Ihrer gemeinsamen Erklärung, besondere Anforderungen an Zeitflexibilität ...

Das Fraunhofer-Institut hat ermittelt, dass die Belegschaftsstärke im Zuge von Industrie 4.0 bei 60 Prozent der Unternehmen innerhalb eines einzigen Arbeitstages schwanken wird. Derzeit ist dies nur bei rund jedem zehnten Betrieb der Fall. Das stellt neue Anforderungen an die Selbstorganisation, Selbstständigkeit und Flexibilität der Beschäftigten. Als Sozialpartner müssen wir gemeinsam Wege suchen, wie die Balance zwischen betrieblichen Bedarfen einerseits und persönlichen Bedürfnissen andererseits organisiert werden kann.

Die neuen Anforderungen bieten aber auch Chancen für eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern, die heutzutage »anders« arbeiten möchten. In der Arbeitswelt 4.0 können wir diesen Menschen individuellere und attraktivere Arbeitsangebote machen und dabei gleichzeitig produktiver werden.

Beruf und Privatleben werden sich vermischen. Es wird mehr Beschäftigte geben, die sich auch noch nach 17 Uhr sporadisch ins Firmennetz einloggen, nachdem sie ihre Kinder versorgt haben, um am nächsten Morgen in aller Ruhe die Kinder in die Kita oder in die Schule zu bringen. Dann beginnt der normale Arbeitstag später – aber solche Freiheit in der Zeitgestaltung ist auch der Wunsch vieler junger Berufstätiger.

Ist unser Arbeitszeitgesetzrahmen vor dieser Kulisse noch zeitgemäß?

Heute ist es möglich, in Echtzeit Leistungen global einzukaufen und auszulösen. Regulierungen

in unserem Land können deshalb schnell dafür sorgen, dass Kunden mit einem Mausklick ins Ausland abwandern. Der staatliche Rahmen muss das Arbeitszeitgesetz so anpassen, dass es den Gegebenheiten von Industrie 4.0 entspricht. Zudem könnte sich unsere Gründlichkeit und Vorsicht noch zur inneren Bedrohung entwickeln. Draußen entwickelt sich der Markt stetig schneller, der Wettbewerb schläft nicht – vor allem nicht die Internetfirmen. Eigentlich müssten wir mal mehr ausprobieren – ganz ohne Regulierungsgedanken – und dann schauen, wie es läuft (Kirchhoff schmunzelt).

So ähnlich machen es übrigens auch die großen Softwarehersteller: Sie bringen Programme schnell auf den Markt, auch wenn an der einen oder anderen Seite noch gefeilt werden muss. Sie vertrauen darauf: Der Markt, die Kunden, die Nutzer werden wichtige Hinweise liefern, was noch besser gemacht werden kann und muss.

Welche Vorteile hat 4.0 für die Beschäftigten?

Eine ganze Menge: Monotone Arbeiten fallen weg, Schichtzeiten können noch flexibler gestaltet werden. Prozesse lassen sich mit Tablet oder Smartphone leichter planen als auf Papier. Von digitalen Assistenzfunktionen, die Arbeit deutlich erleichtern können, werden nicht nur ältere Beschäftigte profitieren. Auch für Menschen mit eingeschränktem Zugang zu einer Erwerbstätigkeit ergeben sich Chancen: Wenn Datenbrillen eingesetzt werden, dann kann auch diese Beschäftigten-Gruppe in kürzester Zeit etwa in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit geringem Umfang gebracht werden. Die Flexibilität der Prozesse, wie sie in Industrie 4.0 zum Tragen kommen, wird auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewirken, da bin ich ganz sicher.

Menschen und »denkende Maschinen« – wer trägt künftig die Verantwortung für Ergebnisse, die ja auch entscheidend für die Vergütung sein können?

Natürlich liegt auch in Industrie 4.0 die Verantwortung bei den Beschäftigten – niemand möchte ein »Skynet« haben, bei dem Maschinen die Menschen dirigieren. Der Mitarbeiter wird in diesem Konstrukt nicht zum Handlanger der IT-Prozesse, sondern vielmehr zum Entscheider. Er wird in der Lage sein, sensorische Lücken zu schließen, Probleme zu lösen und Ausnahmesituationen zu steuern.

Es lässt sich sicherlich nicht ausschließen, dass es Arbeitstätigkeiten geben wird, deren Aufgaben durch die Automatisierung weniger Know-how erfordern. Hier kann es passieren, dass die Maschine beziehungsweise das Assistenzsystem – salopp gesprochen – mehr Ahnung hat als der Mitarbeiter. Dann aber ist es Aufgabe des Unternehmens, das Know-how zugänglich zu machen und zu halten. Je besser ein Beschäftigter über die Prozesse in seinem Unternehmen Bescheid weiß, desto produktiver kann er sich einbringen und desto effektiver wird er bei Fehlern und Abweichungen eingreifen können. Der Mensch muss auf Ausfälle, Unfälle und Unterbrechungen vorbereitet sein und mit solchen Situationen kompetent umzugehen wissen.

Industrie 4.0 lebt auch von der aktiven Mitgestaltung, Kreativität und Entscheidungskompetenz der Beschäftigten. Der Wunsch nach Fehlervermeidung, der sicherlich richtig und wichtig ist, darf nicht dazu führen, dass wir dadurch tatsächliche Fehler verstärken, indem wir uns zu sehr auf die Maschinen verlassen. Mein Credo lautet: Assistenzfunktion ja – Führungs- und Entscheidungsfunktion nein. Vor diesem Hintergrund werden wir uns auch noch intensiv mit Haftungsfragen auseinandersetzen müssen.

Wie kann und sollte eine künftige Tarifpolitik daran angepasst werden?

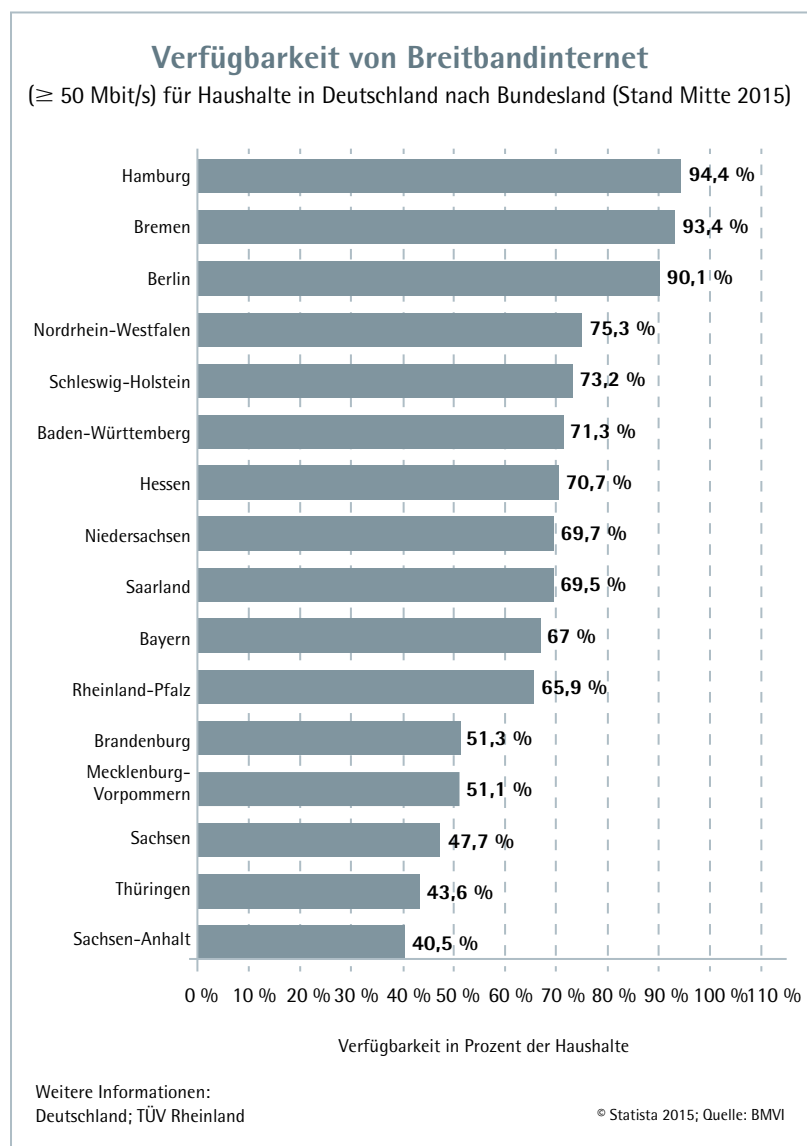
Derzeit stehen wir in der Metall- und Elektroindustrie noch am Anfang des Weges. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse über die Folgen von Digitalisierung und Industrie 4.0 sind noch uneinheitlich, auch wenn bestimmte Trends erkennbar sind. Dazu gehören Veränderungen der Arbeitsanforderungen, neue Qualifizierungserfordernisse und natürlich auch das Thema Flexibilität. Dies sind klassische Themen, die im Rahmen der Tarifautonomie behandelt werden. In der gemeinsamen Erklärung mit der IG Metall NRW haben wir eine enge Begleitung der Entwicklungen durch die Tarifvertragsparteien vereinbart. Die konkreten Themen werden sich in den nächsten Jahren aus den gerade beschriebenen Veränderungen ergeben und in die Tarifpolitik einfließen. Dabei müssen wir darauf achten, der beschleunigten Veränderungsgeschwindigkeit gerecht zu werden, ohne dass tarifliche Regelungen in der Praxis zum Hemmschuh werden.

Ihr Papier thematisiert allgemein, dass Industrie 4.0 eine bedarfsgerechte Qualifizierung der Beschäftigten voraussetzt, damit sie

»neue und bessere Aufgabenfelder« übernehmen können. Kann aus einem Dreher ohne Weiteres ein Bediener beziehungsweise Programmierer komplexer Maschinen werden?

Dies wird natürlich nicht von heute auf morgen realisierbar sein. Es wird sich erst noch herauskristallisieren müssen, welches Berufsbild ein heutiger Dreher morgen haben wird. Das birgt aber auch die große Chance, die Menschen, die bereits im Erwerbsleben stehen, durch Weiterbildung Schritt für Schritt mitzunehmen. Hierfür sind in erster Linie arbeitsplatz- und praxisnahe, differenzierte Angebote wichtig. Die Digitalisierung selbst eröffnet hier sicherlich auch neue Möglichkeiten, etwa in Form virtueller Lernangebote. Allerdings wird es auch Grenzen im Bereich der Weiterqualifizierung geben. Darüber müssen wir uns im Klaren sein. Insgesamt ergeben sich entsprechend Konsequenzen für Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung. Hier stehen wir noch am Anfang.

Abb. 2: Wichtig für Industrie 4.0 – die flächendeckende Versorgung mit schnellem Internet



Neben den klassischen Berufsbildern von Informatikern und IT-Fachkräften wird es auch eine verstärkte Nachfrage nach Hybrid-Formen und Spezialisten geben.

Welche neuen Berufsbilder sehen Sie in der Metall- und Elektroindustrie aufgrund von Industrie 4.0?

Wie sich die Berufsbilder in der Metall- und Elektroindustrie entwickeln werden, ist noch nicht wirklich greifbar. Ich bin da aber ganz ruhig. Denn unsere duale Ausbildung hat in der Vergangenheit schon oft ihre Reaktionsfähigkeit unter Beweis gestellt, als bestehende Berufe an neue Anforderungen und Technologien angepasst und völlig neue Berufe für neue Tätigkeitsfelder etabliert werden mussten. Das ist doch schon mal was. Nehmen Sie den Mechatroniker, bei dem wurden auch mechanische und elektronische Ausbildungsinhalte zusammengeführt. Deshalb bin ich sicher, dass sich dies auch in Zukunft unter dem Vorzeichen der Digitalisierung fortsetzen wird. Ich gehe also von evolutionären Berufsbild-Entwicklungen aus: Eine weitere »Evolutionstufe« könnte etwa die Integration (einfacher) Programmierfähigkeiten in den Beruf darstellen.

Sicher ist aber wohl eines: Erfahrungs-, wissens- und interaktionsbasierte Berufsfelder werden wichtiger. Damit meine ich, dass es neben den klassischen Berufsbildern von Informatikern und IT-Fachkräften auch eine verstärkte Nachfrage nach Hybrid-Formen und Spezialisten geben wird. Das sind hochinteressante Profile. Eine Schlüsselrolle hat bei der Umsetzung von Industrie 4.0 aus meiner Sicht die IT-Sicherheit – ich meine den sogenannten Data-Analysten. Diesen Beruf hat die Harvard Business Review bereits 2013 als »sexiest Job« des 21. Jahrhunderts bezeichnet. Ein revolutionär neues Berufsbild, wie ich finde: Der Datenanalyst extrahiert mit Hilfe von Algorithmen aus Big Data nützliche Informationen – Smart Data – heraus. Damit hilft er seinem Unternehmen, bestehende Produktionsprozesse zu rationalisieren, Risiken vorherzusagen und Ideen für neue Erkenntnisse, Innovationen und Geschäftsmodelle herauszufiltern. Ich will es mal so sagen: Ich kann nicht beurteilen, ob das sexy ist, aber als Ingenieur finde ich das ungeheuer spannend.

Wie können Verbände beziehungsweise die Sozialpartner Unternehmen bzw. den Prozess des lebenslangen (Um-)Lernens 4.0 unterstützen?

Ich kann an dieser Stelle nur für meinen Arbeitgeberverband sprechen: Unsere Umfrage hat ergeben, dass unsere Mitgliedsunternehmen von uns vor allem Unterstützung bei typischen Verbandsleistungen erwarten – also hervorragende Informationsveranstaltungen, hochwertige Bil-

dungsangebote, die Organisation von Arbeitskreisen und das Nutzen unserer Netzwerke. Das ist eine unserer Kernkompetenzen. Es gibt heute schon sehr hilfreiche Initiativen, die wir gemeinsam mit dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) initiiert haben. Besonders gefordert sind jetzt auch unsere Verbandsingenieure. Die haben sich bereits zu Arbeitskreisen zusammengeschlossen, um eine verbandspolitische Aufstellung zu organisieren und Verständnis zum Thema Industrie 4.0 zu erarbeiten. In weiteren Schritten sollen betriebliche Industrie 4.0-Beispiele identifiziert und gemeinsam mit Mitgliedsunternehmen ein Handlungsleitfaden zur Einführung von Industrie 4.0 erarbeitet werden. Auch unsere Schwester- und Spitzenverbände wie GESAMTMETALL und die BDA setzen sich intensiv mit dem Thema auseinander. Also: Auf Verbandsebene entwickelt sich eine Menge Gutes.

Noch eine Frage zum Aspekt des »Arbeits- und Gesundheitsschutzes« in Ihrer Gemeinsamen Erklärung: Zwar nehmen in der Industrie 4.0 »intelligente« Roboter den Menschen schwere Arbeiten ab. Aber stehen dieser Entlastung nicht auch neue – psychische – Belastungen gegenüber?

Unsere Beschäftigten werden künftig sicherlich mehr in Bildschirme gucken, das ist wohl klar. Gleichzeitig stellen wir aber auch fest, dass sie dies ohnehin schon tun, wenn ich etwa an die intensive private Nutzung von Smartphones und Tablets denke. Wenn wir also heute über wachsende psychische Belastungen in unserer Gesellschaft insgesamt sprechen, dann erleben wir doch Folgendes: Mehr Anforderungen gibt es nicht nur auf der Arbeit, sondern auch im Privatleben führen Veränderungen zu einer höheren Beanspruchung. Nehmen Sie die zunehmende Zahl von Alleinerziehenden oder die steigende Zahl jener Menschen, die kranke Familienangehörige pflegen.

Ich möchte, dass wir das Thema »Psychische Belastungen« als gesellschaftspolitische Aufgabe begreifen und auch so diskutieren. Für uns Arbeitgeber kann ich seriös feststellen, dass wir uns im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes intensiv um psychische Belastungen kümmern. Das ist übrigens auch in der gemeinsamen Erklärung »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt« der Sozialpartner mit dem Bundesarbeitsministerium nachzulesen. Auch unsere Führungskräfte müssen sich um ihre Mitarbeiter kümmern, ganz wichtig! Wenn aber manche vor allem die Arbeit als Ursache für zunehmende psychische Störungen unserer Mitarbeiter aus-

machen wollen, dann greift dies viel zu kurz. Fragen Sie doch einmal einen Menschen, der keine Arbeit hat, wie es um seine Psyche bestellt ist. Ich finde, monokausale Erklärungen für Missstände haben selten weitergeholfen.

Auf den Weg in die Industrie 4.0 bewegen wir uns mit alternden Belegschaften. Wie gehen wir damit um?

Industrie 4.0 kann nur erfolgreich sein, wenn alle Beschäftigten von Beginn an in dem Entwicklungsprozess mitgenommen werden. Bezogen auf Ältere kann ich mir hier eine Symbiose vorstellen: Die wachsende Verbindung von Maschinenbau mit Elektrotechnik und Informationstechnologie wird insbesondere junge Menschen anziehen, weil sie mit diesen Themen aufwachsen und sie ihre Ideen in die Fabrik von morgen einbringen können. Zugleich können sich ältere und sehr erfahrene Mitarbeiter in Industrie 4.0 durch die wachsende Interaktion von Mensch und Maschine mehr darauf konzentrieren, ihren Erfahrungsschatz einzubringen.

Und was muss für die junge Generation getan werden, damit die Passung für den Arbeitsmarkt 4.0 stimmt?

Mir persönlich liegt besonders am Herzen, wie unsere Kinder auf die digitalisierte Arbeitswelt vorbereitet werden können. Die Uni Paderborn hat zum Beispiel herausgefunden, dass die digitalen Kompetenzen vieler Kinder und Jugendlicher in Deutschland deutlich verbessert werden müssen. Wir brauchen da entschieden mehr Förderung. Eine wichtige Grundvoraussetzung dafür ist die Ausstattung der Schulen mit modernen Technologien. Die müssen übrigens auch von den Lehrkräften bedient werden können. Deshalb brauchen wir an den Schulen technologisch fitte Lehrkräfte und gute Unterrichtskonzepte. Das ist mindestens genauso wichtig wie die »Hardware«. Und mal ganz praktisch gedacht: Gibt es an jeder Schule eigentlich jemanden, der Software-Störungen auch mal schnell beheben kann, wenn irgendwo etwas klemmt? In unseren Unternehmen haben wir dafür eine IT, die ist allerdings für das deutsche Schulsystem bislang noch nicht vorgesehen. Das wäre aber nützlich. Also, da ist noch viel zu tun, ich habe das auch schon an die Politik adressiert und werde da nicht locker lassen. Aber es gibt auch richtig tolle Entwicklungen, wenn ich an einige Schulen unserer Exzellenznetzwerke MINT SCHULE NRW und MINT EC denke. Da passiert richtig viel.

Wichtig ist mir auch, dass wir den Austausch zwischen Schule und Wirtschaft weiter ausbauen. Junge Menschen brauchen frühzeitige Einblicke in das, was sie nach der Schule erwartet. Da hat unser SCHULEWIRTSCHAFT NRW-Netzwerk heute schon große Verdienste, das genau diesen Austausch intensiv fördert – und dies seit vielen Jahren. Und was für die Schule richtig ist, muss übrigens für alle Bildungsbereiche gelten: für Berufsschulen, für Fachhochschulen und Universitäten. Wir Unternehmer sind an diesem Austausch sehr interessiert.

Wie kann die Politik der nordrhein-westfälischen Industrie insgesamt auf dem Weg zur Industrie 4.0 helfen?

Wenn wir als Industrie am Standort Nordrhein-Westfalen wettbewerbsfähig bleiben wollen, brauchen wir zwingend eine leistungsfähige digitale Infrastruktur. Das weiß die Landespolitik auch, wir sprechen das regelmäßig in unseren Gesprächen etwa mit der Landesregierung an. Gerade unsere Industriebetriebe sind auf einen reibungslos funktionierenden unternehmensübergreifenden Datenaustausch mit Breitbandanschlüssen angewiesen. Doch vor allem im ländlichen Raum mangelt es häufig noch an leistungsfähigen Datenautobahnen. In unserem Land ist aber die Industriedichte in diesen Regionen besonders hoch. In Attendorn, wo mein Unternehmen seinen Sitz hat, hat die Industrie einen Anteil von fast 50 Prozent. Da sind wir bundesweit in der Spitzengruppe. Gemeinsam mit anderen Regionen Süd- und Ostwestfalens sind wir das industrielle Kraftzentrum unseres Landes. Das weiß auch die Politik. Wenn wir aber Kernland der Industrie bleiben wollen, dann muss die Landesregierung jetzt der flächendeckenden und sicheren Breitbandversorgung mit hoher Verbindungsstabilität und geringen Verzögerungszeiten höchste Priorität einräumen.

Nur dann ist gewährleistet, dass NRW bei der Digitalisierung der Standorte gleich von Beginn an mittendrin statt nur dabei ist. Außerdem müssen Wirtschaft und Politik gemeinsam daran arbeiten, Industrie 4.0 zu einem attraktiven Forschungsthema für KMU zu machen. Denn der digitale Veränderungsprozess kann in der Breite nur gelingen, wenn KMU rechtzeitig mit dabei sind. Anders ausgedrückt: Top-Infrastruktur und Spitzen-Forschungsförderung – das sind die beiden Digitalisierungs-Anforderungen an die Politik. Die Aufgaben sind gestellt, jetzt muss sie liefern. ■

Interview: Carsten Seim | Fotos: METALL NRW

Die Uni Paderborn hat zum Beispiel herausgefunden, dass die digitalen Kompetenzen vieler Kinder und Jugendlicher in Deutschland deutlich verbessert werden müssen.
