



Tobias Kämpf, ISF: „Crowdworking und Crowdsourcing führen zu einer Disruption der Arbeitsmärkte. Die Kräfteverhältnisse in der Arbeitswelt verschieben sich grundlegend.“



Stefan Hartung, Bosch: „Die Begeisterung, mit der IT-Experten im Silicon Valley arbeiten, ist groß – aber sie ist nicht größer als die vieler junger Mitarbeiter bei Bosch.“



Christine Benner, IG Metall: „IT ist eine Megaqualifikation, die zunehmend auch andere Arbeitsplätze tangiert. Deshalb ist die Weiterbildung so wichtig.“

Arbeit 4.0: An der Silicon-Valley-Euphorie scheiden sich die Geister

Die einen kommen euphorisiert zurück, die anderen äußern sich zurückhaltend. Was die neue Welt der Arbeit angeht, kann Kalifornien interessante Beispiele liefern. Allerdings sind nicht alle zur Nachahmung empfohlen, wie eine Tagung von Wissenschaftlern, Managern und Gewerkschaftern in Frankfurt am Main zeigte.

Von Winfried Gertz,
freier Journalist in München

Zurzeit ist es unter Topmanagern angesagt, ins Silicon Valley zu reisen, um den dortigen Katapultstart in die digitale Zukunft live mitzuerleben. Von dieser „disruptiven Energie“ wollte sich auch ein Team vom Münchner Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) anstecken lassen. Im Gespräch mit Startups und Venture Capitalists, aber auch etablierten IT-Konzernen wollten die Zukunftsforscher verstehen, was auf die deutsche Wirtschaft womöglich zukommt.

Aus Sicht der Münchner Forscher ist die Arbeitskultur in der Bay Area faszinierend und abschreckend zugleich. Wie ISF-Leiter Andreas Boes feststellte, profitiert der Standort von den Universitäten Stanford und Berkeley, die wertvolle Impulse für die Innovation in der Region geben. Hinzu kommt eine florierende Risikokapital-Szene, die „gigantisch“ in die Gründerszene investiert und die Digitalwirtschaft „wie mit Plankton“ ernährt. Konzerne wie HP oder Google sorgen indes für Stabilität.

Doch worin genau liegt die Brisanz der Arbeitskultur, der sich so viele Nerds und Gründer verschreiben? Einen Hinweis liefert laut ISF-Wissenschaftler Tobias Kämpf die „Disruption der Arbeitsmärkte“ durch Crowdworking und Crowdsourcing. Im Netz rekrutieren Firmen demnach Fachkräfte, die wie in einem Spiel um den Job gegeneinander antreten. Motto dieser „Gamification“: Hauptsache, es macht Spaß, auch wenn man nicht zum Zuge kommt. Kämpf warnt: „Wenn dies zur Regel wird und darüber das Arbeitsrecht zur Disposition gestellt wird, verschieben sich die Kräfteverhältnisse in der Arbeitswelt grundlegend.“

Totale Transparenz

Ein anderer für Kämpf kritikwürdiger Aspekt der digitalen Arbeitskultur im Silicon Valley liegt in der vollständigen Transparenz der Arbeitsleistung: Zeitnah und sichtbar für jeden Beteiligten dokumentieren Beschäftigte ihre Leistung. Beobachtet wird auch, wie sie sich in sozialen Medien austauschen.

Freilich lassen die Sozialwissenschaftler nicht außer Acht, wie sehr sie die Euphorie beeindruckt, mit der IT-Spezialisten sich für ihre Projekte und Visionen aufreißern. „Als Vorreiter der digitalen Gesellschaft entwickeln sie nicht nur neue Lösungen“, beobachtete Kämpf. „Sie erproben sie auch konsequent selbst als Lead User.“ Was alle Akteure eint, sei ein „fast religiöser Eifer“, durch die Digitalisierung die

Welt besser zu machen. Unterhalte man sich mit Gründern, gehe es ausschließlich um diese Vision.

Lässt sich die deutsche Wirtschaft von diesem Gründergeist und solcher Aufbruchstimmung infizieren? Stefan Hartung, Geschäftsführer der Robert Bosch GmbH, ist optimistisch. „Zwar können wir das hier in Deutschland nicht genauso abbilden“, sagte Hartung in Frankfurt. „Aber ein Stück weit müssen wir so denken.“ Die Begeisterung, mit der junge IT-Experten im Silicon Valley an der Zukunft arbeiten, sei keinen Deut größer als die unter den gleichaltrigen Beschäftigten bei Bosch. „Viele sind so fasziniert von der Zukunft, dass sie sich in spannende Aufgaben für das vernetzte Auto oder das vernetzte Eigenheim voll reinhängen“, schwärmt Hartung von der „Startup-Mentalität“ in den eigenen Reihen.

Bosch mit seinen weltweit rund 375.000 Beschäftigten definiert sich mittlerweile auch als Softwareunternehmen. Laut Firmenangaben arbeitet bereits ein Drittel der 45.000 Mitarbeiter, die in Forschung und Entwicklung tätig sind, im Software- und IT-Umfeld – allein 3000 erarbeiten Lösungen für das Internet der Dinge. Dass man auf der Digitalisierungswelle entschlossen mitschwimmt, zeigt der neue Bosch-Standort in Renningen. Im Innovationslabor

treiben dort rund 1700 hochqualifizierte Informatiker und Softwareingenieure ihre Projekte unter Campus-Bedingungen voran. „Eine schwierige Klientel für jeden Betriebsrat“, sagt Hartung augenzwinkernd. Wie bringt man den Wunsch nach Autonomie und mitbestimmungsorientierte Fürsorge in Einklang? Die agil operierenden Teams kooperierten über Zeitzonen hinweg, auch mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen. „Käme nun jemand auf die Idee, die Stechuhr zu verteidigen“, so der Bosch-Boss, „würden diese Leute uns sofort den Rücken zuwenden.“

Mehr als 100 Arbeitszeitmodelle

Bei Bosch sollen Silicon-Valley-Bedingungen keineswegs kopiert werden. Mit den Betriebsräten ausgehandelt wurden zum Beispiel mehr als 100 Arbeitszeitmodelle, die vor allem den Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zum Ziel haben. Den Wertvorstellungen entspricht, dass Mitarbeiter bewusst abschalten können, statt sich mangels solcher „Leitplanken“ womöglich selbst auszubeuten.

Für Arbeitnehmervertreter könnte Bosch ein leuchtendes Beispiel sein, wie sich die digitale Transformation sozial abfedern lässt: mit fairer Bezahlung und dem Erhalt physischer und psychischer Gesundheit; mit Zugewinn an

Zeitsouveränität, aber nicht um den Preis der Entgrenzung von Arbeit in rechtsfreien Räumen wie in der Crowd. Christine Benner, zweite Vorsitzende der größten europäischen Gewerkschaft IG Metall, betonte deshalb auf der Tagung in Frankfurt, die digitale Ökonomie müsse den Beschäftigten auch Sicherheit und Schutz garantieren: „Wer krank wird, braucht eine Krankenbescheinigung – 300 Freunde bei Facebook helfen ihm da nicht.“

Noch sei die Digitalisierung wie eine „Black Box“, betonte Gastgeberin Benner. „Landen wir im Hamsterrad, oder gewinnen wir an Selbstbestimmung?“ Unstrittig sei, dass IT als „Megaqualifikation“ die Transformation beflügeln, wie in der Automobilindustrie bereits zu beobachten. Deshalb sei es so wichtig, Beschäftigte weiterzubilden. Mit seiner Ingenieurskunst und dem Bildungssystem sei Deutschland gut gerüstet, pflichtete Bosch-Chef Hartung der Gewerkschafterin bei. Doch ohne maßgeschneiderte Qualifikation und lebenslanges Lernen nicht zuletzt der älteren Fachkräfte laufe man Gefahr, die gute Position einzubüßen. Hartung appelliert an Politiker, IT-Skills in das schulische Curriculum zu integrieren: „Jedes Kind sollte lernen, wie Programmierung im Grundsatz funktioniert.“ Im Alter von 30 sei es dafür zu spät. (hk)

BUSINESS AREA MANAGER – IT

ab sofort in München oder Hamburg

**ACADEMIC
WORK.**
HOME OF THE YOUNG PROFESSIONALS

AUFGABEN

- Versorgung unserer Recruiter mit Trends und neuen Entwicklungen in der IT-Branche
- Beratung unserer Account Manager zum Thema Neukundengewinnung ohne selbst Akquise zu betreiben
- Optimierung unserer Sales und Delivery Prozesse mit Fokus auf der Business Area IT

ANFORDERUNGEN

- Mindestens 3 Jahre Berufserfahrung innerhalb der IT-Dienstleistungsbranche sowohl in operativer als auch in strategischer Funktion
- Umfassende Kenntnisse von IT-Programmen, -Systemen und -Methoden

Alle Infos unter www.academicwork.de