

Chemieindustrie: Facharbeit hat Zukunft

Auch in der stark digitalisierten Chemieproduktion bleibt Facharbeit unersetzlich. Nötig sind ein besserer Wissenstransfer und erweiterte Mitbestimmungsrechte.

Die Arbeit in der chemischen Industrie hat sich im Laufe der Zeit erheblich gewandelt: Wo früher Fässer mit Salzsäure oder Säcke mit Schwefel befüllt und geschleppt werden mussten, dominieren heutzutage Tätigkeiten am Bildschirm. Was das für die Perspektiven von Facharbeitern und die Arbeit von Betriebsräten bedeutet, haben Wissenschaftlerinnen vom Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung der Universität Hannover um Rita Meyer analysiert. Ihre von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung basiert auf Fallstudien, für die in zwei Industrieparks Beschäftigte, Betriebsräte und Personalverantwortliche von Chemieunternehmen sowie Bildungsanbieter interviewt wurden. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass Chemie-Facharbeiter angesichts der Digitalisierung neue Fähigkeiten erlernen, aber in der Regel nicht um ihren Job fürchten müssen. Arbeitnehmervertreter müssen sich neben ihren eigentlichen Kernaufgaben immer öfter mit den Auswirkungen technologischer Innovationen befassen.

Die Chemieindustrie in Deutschland weise im Vergleich zu anderen Branchen schon heute einen sehr hohen Automatisierungs- und Vernetzungsgrad auf, schreiben die Forcherinnen. Der digitale Wandel erfolge hier nicht in Innovationssprüngen, sondern sei ein „evolutionärer Prozess“. Bereits in den 1990er-Jahren hätten sich Prozessleitsysteme durchgesetzt, die die computergestützte Steuerung, Regelung und Sicherung von Produktionsanlagen ermöglichen.

Diese Entwicklung hat den beruflichen Alltag in den Chemiebetrieben entscheidend geprägt: „Für alle Befragten gilt: Ein Großteil der Arbeitszeit wird vor dem PC verbracht“, heißt es in der Studie. Während schwere körperliche Arbeit kaum noch erforderlich ist, hätten die kognitiven Anforderungen deutlich zugenommen. Die Fachkräfte müssten im Leitstand zeitgleich mehrere Produktionsanlagen mit etlichen Parametern im Auge behalten. Mit komplexen Systemen umgehen sowie Daten auswerten und analysieren zu können, werde immer wichtiger. Entsprechend habe die Digitalisierung sukzessiv das Qualifikationsniveau angehoben: Arbeitsplätze ungelernter Arbeiter seien schon vor geraumer Zeit abgebaut worden. Für die bestehenden Tätigkeiten brauche es hochqualifizierte Fachkräfte, die nach Ansicht der Befragten nicht durch digitale Technik ersetzbar sind. Eine „Vollautomatisierung von Arbeitsprozessen“ sei auch bei fortschreitender Digitalisierung nicht zu erwarten.

Im Rahmen des digitalen Wandels profitieren die Chemieunternehmen der Untersuchung zufolge von der Eigeninitiative ihrer Fachkräfte: Lernen am Arbeitsplatz finde weitgehend eigenverantwortlich und selbstorganisiert statt, in Form von „informellen Lernräumen“, Kooperation und persönlichem Austausch. Dabei zeige sich, dass neben Fachwissen und Prozesskompetenz berufliche Erfahrung weiterhin eine zentrale Rolle spielt: „Das Gespür, die Intuition und die Wahrnehmung von Geräuschen und Gerüchen am Pro-

duktionsarbeitsplatz sind nach wie vor eine wichtige Orientierungsgrundlage.“

Dass es in den untersuchten Betrieben „kaum systematische Konzepte und Strategien zur Weitergabe von Erfahrung“ gibt, könnte sich nach Einschätzung der Wissenschaftlerinnen vor allem im Hinblick auf die demografische Entwicklung als problematisch erweisen. Denn jüngere Fachkräfte erlernten im Rahmen der dualen Ausbildung heute ausschließlich den Umgang mit modernen Prozessleittechniken und seien unter Umständen gar nicht mehr in der Lage, im Problemfall manuell einzutreten. Hier sei das Erfahrungswissen der älteren Kollegen gefragt. Um sicherzustellen, dass dieses Wissen nicht verloren geht, böten sich beispielsweise „altersheterogene Lerngruppen“ an.

Auch die betriebliche Mitbestimmung in der Chemieindustrie stehe vor neuen Herausforderungen, so die Forcherinnen. Digitalisierungsthemen seien oft so komplex und vielschichtig, dass Betriebsräte sich aufwändig informieren müssen und damit weniger Zeit für ihre Kernaufgaben haben: „Obwohl der Fokus der Mitbestimmung eigentlich traditionell auf der sozialen Dimension des digitalen Wandels liegt, überwachen die Betriebsräte vermehrt die Einführung technologischer Innovationen.“ Gleichzeitig seien die gesetzlich verbrieften Handlungsspielräume der Arbeitnehmervertreter bei diesem Thema begrenzt. Eine umfassende Partizipation bei der Gestaltung des digitalen Wandels finde daher nicht statt. Hier gelte es, die betriebliche Mitbestimmung auszubauen. <

Quelle: Maren Baumhauer, Britta Beutnagel, Rita Meyer, Kira Rempel: Lernort Betrieb 4.0 – Organisation, Subjekt und Bildungskooperation in der digitalen Transformation der Chemieindustrie, Study der HBS Nr. 454, Januar 2021

