Arbeit 4.0 - Gute Arbeit
Die Zukunft der Arbeit in der Industrie 4.0

Impulsbeitrag zur Betriebsrätekonferenz

Arbeitsgruppe Industrie 4.0
im IMU-Institut

Gefördert durch das MASGF Brandenburg und finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

1. Grundlagen: Begriffsbestimmung

=> Der Begriff **„Arbeit 4.0“**

- ist ein Kunstprodukt, dessen Inhalt nicht definiert ist
- ein **Feld** der politischen Auseinandersetzung, das interessengeprägt ist
- Es geht um **Deutungshoheit**, wie **Erwerbsarbeit in Zukunft** aussehen kann

=> „Das **Schlagwort Industrie 4.0** beschreibt einen Umbruch im produzierenden Sektor. Leitbild der Industrie 4.0 ist eine hochautomatisierte und vernetzte industrielle Produktions- und Logistikkette. Dabei verschmelzen virtuelle und reale Prozesse auf der Basis sogenannter cyberphysischer Systeme. “ (Grünbuch)

=> Arbeit 4.0 hat die **Qualität der Arbeit** der Zukunft zum Inhalt. Der Begriff sagt Nichts darüber aus, ob es sich um „Gute Arbeit“ oder „schlechte Arbeit“ handelt

=> Gewerkschaften und BR haben den Begriff **„Gute Arbeit“** eingeführt und mit Inhalt gefüll

=> Aktuelle **Debatte um Grünbuch „Arbeiten 4.0“** des Bundesarbeitsministeriums und Vorbereitung von Gesetzesänderungen

2. Wie kommt Arbeit 4.0 im Zuge von Industrie 4.0 in die Betriebe? (Signale)

=> In **zwei Dimensionen**:

= in der eigenen Produktion / Organisation
= in den Produkten für die Kunden / die Märkte

=> Über die **Wertschöpfungskette** (z.B. Vorgaben, Anforderungen des Hauptkunden, WSK-Management-Systeme, Crowd-Plattformen)

=> **Automatisierung** (z.B. Robotik, 3-D-Druck, neue Laser-Technologien)

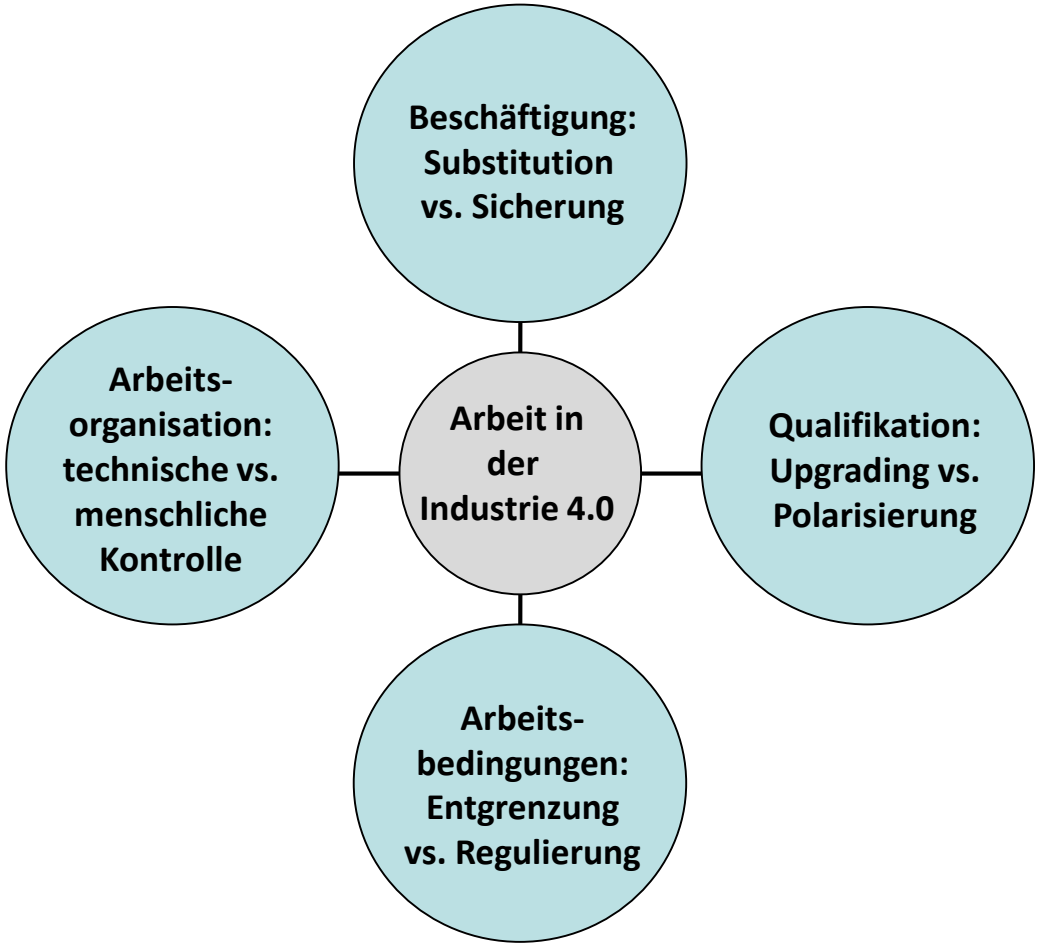
=> **Logistik** (z.B. FTS, selbstfahrende Transport-Roboter, RFID, PPS- / ERP-Systeme)

=> **Digitalisierung** (z.B. Insourcing EDV, neue Programme, Cloud, Big Data, Tablets, Sensoren, Aktoren)

=> **Assistenzsysteme** (z.B. Datenbrille, videoüberwachte Materialbestellung)

3. Arbeit der Zukunft - Auswirkungen auf die Arbeit im Betrieb

Handlungsfelder zur Industriearbeit in Industrie 4.0



Quelle: Itterman u.a.: Arbeiten in der Industrie 4.0, HBS, S. 40

3.1. Arbeit der Zukunft - Auswirkungen auf die Arbeit im Betrieb

Handlungsfeld 1: Beschäftigung

=> **Kein eindeutiges Bild für Industriearbeitsplätze**

=> Prognoserichtung 1: Große **Beschäftigungsgewinne**

=> Prognoserichtung 2: Erhebliche **Arbeitsplatzverluste**

=> **„Einfacharbeit“:** rückläufige Bedeutung, „weniger Jobs für Niedrigqualifizierte“

=> **Ingenieursarbeit**: positive Perspektiven, „Gewinner“ der Industrie 4.0

=> **Facharbeit: „noch völlig offen“; stark von Routine geprägte Facharbeit könnte weg-rationalisiert werden, qualifizierte Facharbeit könnte aufgewertet werden**

3.2. Arbeit der Zukunft - Auswirkungen auf die Arbeit im Betrieb

Handlungsfeld 2: Arbeitsorganisation

=> **Grundfrage:** Kontrolle in der Produktion der Zukunft : „Intelligente“ Maschinen oder qualifizierte Beschäftigte

=> Es werden **zwei grundlegende Szenarien** unterschieden:

=> „**Werkzeug-Szenario“:** Mitarbeiter als Träger der planenden, steuernden, dispositiven, ausführenden Tätigkeiten, Facharbeiter hat Kontrolle über Produktionsabläufe, Facharbeit und Technologie kontrollieren sich gegenseitig, Facharbeiter als „Denker und Lenker“, „Schwarmorganisation“

=> **„Automatisierungsszenario“**: Steuerungsfunktion liegt bei CPS, Beschäftigte bedienen nur Maschinen, eine handverlesene Expertengruppe entscheidet (hierarchische Struktur)

=> **„Hybridszenario“:** Kombination aus beiden Produktionslogiken

=> **Kernfragen:** Funktionsteilung, Integration und Kontrolle („Mensch – Maschine – Schnittstelle“)

3.3 Arbeit der Zukunft - Auswirkungen auf die Arbeit im Betrieb

Handlungsfeld 3: Qualifikation

=> Die Qualifikationen für die Arbeit der Zukunft hängen von vielen, teilweise widersprüchlichen **Entwicklungen und Weichenstellungen** ab

=> Konsens: **erhebliche Veränderungen** der Qualifizierungsanforderungen zu erwarten

=> **Zwei Prognoserichtungen** sind erkennbar

Upgrading von Qualifikationen (Aufwertung)
erhöhte Komplexitäts-, Problemlösungs-, Lern- und Flexibilitätsanforderungen, Weiterqualifizierung der Produktionsmitarbeiter, Aufbau von IT- Kompetenzen
Neue Schlüsselkompetenzen, Neue Anforderungen an mittlere Qualifikationsebene

Polarisierung von Qualifikationen (Dequalifizierung)
Verlust von Einfacharbeit, Zunahme hochqualifizierter Tätigkeiten, Zusammenwachsen von Produktions- und Wissensarbeit, Druck auf mittlere Qualifikationsebenen

⇒ **Entscheidend: Orientierung an Qualifizierung und (technischen wie sozialen) Innovationen in allen Segmenten**

3.4 Arbeit der Zukunft - Auswirkungen auf die Arbeit im Betrieb

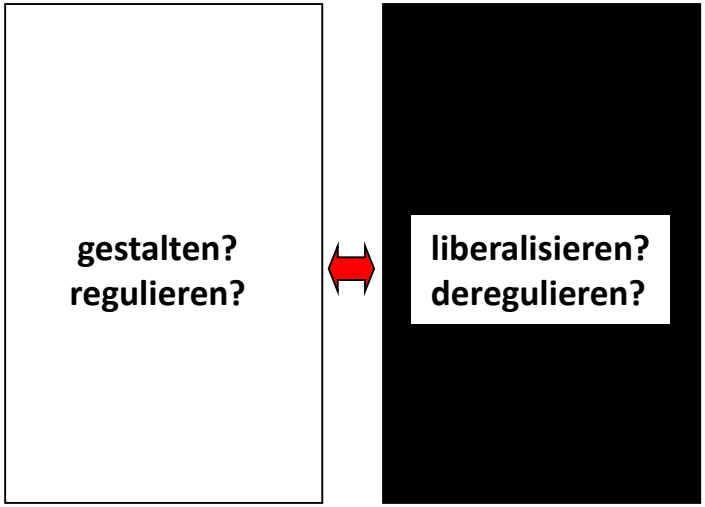
Handlungsfeld 4: Arbeitsbedingungen - Entgrenzte Arbeit?

Grundsatzdiskussion bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen:
ob primär **gestalten („regulieren“)** oder – konträr dazu – weiter **liberalisieren („deregulieren“)**

=> Entkopplung / Entgrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsort

=> Flexibilisierung und Individualisierung starrer Arbeitsstrukturen

=> Flexibilisierung der Arbeitszeitsysteme
=> Projektarbeit
=> Neue Beschäftigungsformen und -modelle
=> „Crowdworking“ , Clickworking
=> Organisationale Entgrenzung / Entbetrieblichung z.B. in Netzwerk-/Matrix-Strukturen
=> Höhere individuelle Anforderung an Beschäftigte



3.4 Arbeit der Zukunft - Auswirkungen auf die Arbeit im Betrieb

Handlungsfeld 4: Arbeitsbedingungen

Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen ist im Kontext der Mitbestimmungs-Möglichkeiten möglich

=> Mitbestimmungspflichtige Themen (Beispiele):

- Flexible Arbeitszeiten (§ 87.1.2 BetrVG)
- EDV-System (§ 87.1.6 BetrVG), Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87.1.7 BetrVG)
- betriebliche Lohngestaltung (§ 87.1.10/11 BetrVG)
- Durchführung von Gruppenarbeit (§ 87.1.13 BetrVG)
- Betriebliche Qualifizierung (§§ 96 - 98 BetrVG)

=> **Für die Gestaltung von Arbeit 4.0 ist es wesentlich, wie die Mitbestimmung bei „Arbeit 2.0“ und „Arbeit 3.0“ betrieblich gelebt wird**

=> Zu überprüfen ist, wie weit das BetrVG den neuen Anforderungen von Industrie/Arbeit 4.0 gerecht wird und ob bzw. wie es angepaßt werden sollte

4. Schlussfolgerungen für die Betriebsratsarbeit

=> Betriebsräte sind dazu da und haben die Ambition, etwas zu regeln
„Interessenvertretung 4.0“: Chancen von Arbeit 4.0 nutzen und Risiken begrenzen

=> Betriebsräte sollten sich **rechtzeitig** mit moderner Produktion („Arbeit 4.0“,„Industrie 4.0“) befassen

=> **Anknüpfungspunkte:**

- **Gesetze** zum Schutz der Beschäftigten (insb. BetrVG, ArbSchG, AZG …)
- **Tarifverträge**
- **Betriebsvereinbarungen**, bereits heute regelungspflichtige Tatbestände:

=> Aktuelle / bestehende Regelungen (Betriebsvereinbarungen) weiterentwickeln, z.B.

- Betriebsvereinbarungen zu **Arbeitszeitkonten**
- Betriebsvereinbarungen zu **EDV-Systemen**
- **Personalverwaltungs- und Produktionsplanungssystemen, BDE-Systemen**
- Betriebsvereinbarungen zum **Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- Betriebsvereinbarungen zur humanen Gestaltung von Arbeit 2.0, 3.0, 4.0

4. Schlussfolgerungen für die Betriebsratsarbeit

=> **Qualifizierung: Lebensbegleitendes Lernen** gilt auch für Interessenvertretungen

- regelmäßig und bedarfsbezogen **Grundlagenschulungen** nutzen, die den Regeln des **§ 37.6 BetrVG** folgen

- das **Betriebsratsbüro** angemessen ausstatten: Mit eigenem Internetzugang, sicheren Programmen, zuverlässiger Sicherung und konsequentem Schutz der gespeicherten Daten; erforderlicher Fachliteratur und Software-tools

- Die Diskussion um Arbeit 4.0 sollte als Start einer **Qualifizierungsoffensive für Betriebsräte**

=> **Betriebsräte sind Gestaltungspartner** von Industrie 4.0 und Arbeit 4.0.

Um **„auf Augenhöhe“** mit dem Arbeitgeber agieren können:
- sich selbst qualifizieren und externe Unterstützung nutzen (§ 80.3. BetrVG)
- beteiligungsorientiertes Betriebsklima / Führungsstil schaffen

5. Indizien für Arbeit 4.0 in Brandenburg

Wie kommt Arbeit 4.0 in Brandenburger Industriebetriebe?

=> Technische Lösungen für Industrie 4.0 entstehen in BB an Unis und Instituten, Chance nutzen: **Rechtzeitig Technik, Arbeit und Organisation** gemeinsam gestalten! Beispiel: BTU Cottbus

=> Besondere **Situation der KMU**: In die Gestaltung einbinden, Anschluß ermöglichen, Unterstützung organisieren

=> Die **beste Voraussetzung** für Arbeit 4.0 in BB: qualifizierte Facharbeit – unter Nutzung von Förderprogrammen des Landes und des Bundes

=> Arbeit 4.0 zur weiteren Durchsetzung von „**Guter Arbeit**“ nutzen

- Mitbestimmung leben, Diskriminierung verhindern
- Tarifbindung (wieder) ausweiten
- Gesetzliche Rahmenregelungen ausschöpfen
- BR-Arbeit auf neue Anforderungen der Arbeit 4.0 ausrichten!