

Expertentische 4

„Veränderte Arbeitswelt 4.0 - Formen der Gestaltung“

Experte: Kai Burmeister, IG Metall gewerkschaftliche Betriebspolitik

Moderation: Tanja Rimmel, perspektiefen

Einstiegsfrage:

Unternehmen 4.0 – was steckt darin?

Risiko oder Chance? Ist es ein Hype oder die Realität?

Die politischen Gestaltungsaufgaben unserer Arbeitsgesellschaft sind heute und morgen keine völlig anderen als in den letzten Jahrzehnten: Es geht darum, Teilhabe an Arbeit zu sichern, Erwerbsarbeit und individuellen Lebensrhythmus in Einklang zu bringen, gerechte Löhne für alle durchzusetzen und soziale Sicherheit zu bewahren, Fähigkeiten und Fertigkeiten über Bildung, Ausbildung und Weiterbildung kontinuierlich zu entwickeln, gute Arbeit im Wandel zu erhalten sowie auf eine nachhaltige Unternehmenskultur hinzuwirken. Diese Ziele bleiben bestehen.

Aber die neuen Ansprüche an Arbeit, die technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen sowie der Wandel am Arbeitsmarkt erfordern auch neue Antworten, um diese Ziele zu erreichen.

(aus dem Grünbuch „Arbeit weiter denken“ BMAS)

Experten-Antwort:

Der Alltag, das Private, unser Leben wird zunehmend digital vernetzt. PCs/Handys können immer mehr. Über das Autonome Fahren wird gesprochen und es wird auch ausprobiert.

Auch die Unternehmen und damit Beschäftigte werden vom technologischen Wandel betroffen sein. Bei Industrie 1.0, 2.0 und 3.0 hat es Auswirkungen gegeben und auch 4.0 wird Wandel bedeuten.

Ohne Wandel herunter zu reden: Natürlich viel Hype, auf die Ernüchterung folgen wird.

Mir gefällt das Grünbuch gut, weil es eben auf die Gestaltungsoptionen hinweist – Am Beispiel von Arbeitsplätzen – gute Arbeit oder mehr prekäre Jobs – als Alternativen das Grünbuch spricht von Veränderungen, aber nicht alles ist anders: Richtig, deshalb sind die Themen keine ganz neuen - Digitales Zeitalter braucht eine „neue Humanisierung der Arbeit“ (Idee der 1970er Jahre auf heute übertragen)

Frage an den Experten:

Der Arbeitsmarkt wird sich durch Digitalisierung, Technologiewandel und demografische Entwicklung weiter verändern.

Welche Entwicklungen sind zu erwarten? Schafft die digitale Ökonomie neue Arbeitsplätze? Oder ist mit einem Rückgang der Arbeitsplätze zu rechnen weil z.B. verstärkt eine Automatisierung der Prozesse stattfinden wird?

Experten-Antwort:

Einige prophezeien menschenleere Fabrik, in der nur noch Roboter arbeiten - unwahrscheinlich
Frey/Osborne sagen, jeder zweite Arbeitsplatz verschwindet.

Boston Consulting Group: Beschäftigungszuwachs.

Studien mit positiven und negativen Effekten gleichen sich aus.

Produkte werden komplexer, gute Botschaft für Arbeitsvolumen.

Gegeneffekte durch Rationalisierung.

Beispiel Maschinenbau: After-Sales gewinnt an Bedeutung, natürlich reduzierte Reisezeiten bei Fernwartung

Frage an den Experten:

Arbeitsplatzbedingungen: Der digitale Wandel bringt einerseits neue spannende Aufgaben mit sich, die bewältigt werden müssen. Andererseits findet in vielen Bereichen auch eine Vereinfachung von Arbeitsprozessen statt.

Welchen „Wert“ im Sinne von Anspruch und Herausforderung wird Arbeit in Zukunft haben? Wird sich das „Fahrstuhlszenario“ ergeben – also eine generelle Aufwertung nach oben stattfinden? Oder ist das „Polarisierungsmodell“ wahrscheinlich, dass eine Kluft zwischen Aufwertung und Abwertung prophezeit?

Experten-Antwort:

Keine technische Frage, sondern Arbeit wird durch Sozialstaat, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bestimmt. Akteure: Gewerkschaften, Betriebsrat und verlässliche Unternehmen und mehr denn je auch die Beschäftigten selbst.

Viele technische Lösungen können sowohl Entlastung von Routinearbeiten

Beispiel von Datenbrillen: Potential Arbeit zu dequalifizieren, in dem Entscheidungsmöglichkeiten eingeschränkt werden und Leistungs-/Verhaltenskontrolle perfektioniert wird. Aber eben auch anderes Potential, um Arbeit anzureichern.

Digitale Arbeitswelt braucht Aufwertungs-Agenda

Frage an den Experten:**Qualifizierung**

Der technologische und strukturelle Wandel nimmt stark Einfluss auf Berufsbilder und erforderliche Qualifikationen. Das Stichwort „lebenslanges Lernen“ erhält eine neue Dimension.

Wie kann eine neue Weiterbildungskultur in Unternehmen etabliert werden? Welche Voraussetzungen sind notwendig? Welche Anreize braucht es gegebenenfalls?

Experten-Antwort:

Auf Konferenzen ein Megathema, in den Betrieben sieht Realität anders aus.

Ausgangslage/Fakten

Qualifizieren lohnt sich nicht

Immer noch werden Weiterbildungstag-Tage entlang der Hierarchie von oben nach unten vergeben.

Arbeitnehmer in der Mitte oder Ende des Berufslebens sind vermeintlich keine Treiber mehr.

Wenn aber Tätigkeiten wegfallen, rückt Qualifizierung in den Mittelpunkt.

Wie sind Ausstiege zur Weiterbildung ermöglichen zum Beispiel für einen Familienvater mit 40 Jahren?

Weiterbildungsphase: Zeit ermöglichen, Geld sicherstellen

Frage an den Experten:

Ergonomie: Neue Techniken, Automatisierung und Vernetzung versprechen einen Rückgang von körperlicher Belastung und Monotonie.

Doch sind diese Neuerungen wirklich Heilsbringer oder steckt der Teufel im Detail? Schaffen sie neue Rahmenbedingungen um ungesunde Arbeitsprozesse abzulösen oder führen sie über kurz oder lang dazu, dass die menschliche Arbeitskraft entbehrlich wird?

Experten-Antwort:

Ergonomische Entlastung ist nötig, weil älter werdende Belegschaften in den Betrieben mit verschleißenden Tätigkeiten konfrontiert werden

Arbeitsrealität ist nicht so aufgeräumt und sauber, wie es manche Industrie 4.0 Bilder suggerieren.

Rationalisierungskalkül der Unternehmen ist vorhanden.

Aber gute Arbeitsbedingungen sind mehr als nur nicht krank machende Arbeitsplätze – von daher Ergonomie Offensive sowohl im direkten wie im indirekten Bereich.

Arbeit nicht ersetzen, sondern mehr Kooperation Menschen und Roboter.

Frage an den Experten:

Arbeitsschutz: In Zeiten in denen die Wertschöpfung immer stärker durch Produktionsformen bestimmt ist, in denen Technologien eine große Rolle spielen, bekommt auch der Arbeitsschutz neue Aufgaben.

Wie gelingt eine sichere Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine („Der Roboter kommt aus dem Käfig“)? Wie können Risiken über eine Gefährdungsbeurteilung frühzeitig erkannt werden?

Experten-Antwort:

In den Gefährdungsbeurteilungen zum Alltag in den Betrieben – zu wenige Betriebe machen das heute.

Zudem werden Gefährdungen im umfassenden psychischen und physischen vielleicht noch festgestellt, es fehlt aber an Abhilfe.

Nicht sämtliche technische Expertise ist in den Betrieben vorhanden, externe Unterstützung (Offensive Mittelstand, Offensive Gutes Bauen etc.) nötig

Stress durch Kontrolle / Arbeit unter Kameras verändert Menschen und erzeugt Stress.

Frage an den Experten:

Arbeit und Freizeit: Der Arbeitsort und die Arbeitszeit entkoppeln sich immer mehr. Mobiles Arbeiten wird zum Alltag – was nicht bedeuten kann, dass man zuhause weiterarbeitet, weil man im Betrieb nicht fertig wird. Welche Rahmenbedingungen sind nötig um eine Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit zu erreichen? Wie gelingt es betriebliche Flexibilität zu schaffen und gleichzeitig persönliche Freiräume zu erhalten?

Experten-Antwort:

Viel Selbstbestimmung, aber nicht always on.

Möglichkeit, sich eine Auszeit zu nehmen, wenn ich sie brauche.

Beispiel Email-Regelungen VW, Daimler und BMW und Bosch

Wichtig ist, mit den Arbeitnehmern entwickeln, damit die Arbeitnehmer Regeln auch leben.

Beteiligung der Arbeitnehmer als Voraussetzung einer neuen Unternehmenskultur