

Industrie 4.0...

... bezeichnet
die ständige
intelligente **Vernetzung**
von **Menschen, Maschinen**
und **Objekten**, um
komplexe Arbeitsabläufe
in Echtzeit zu
steuern.





Jörg Hofmann,
*Erster Vorsitzender
der IG Metall*

»Ich möchte, dass die Potenziale der Industrie 4.0 genutzt werden, um den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen: Ziel ist, dass die Beschäftigten gestalten und entscheiden.

Und ich will erreichen, dass die Chancen genutzt werden, Belastungen zu reduzieren und monotone, stumpfsinnige Arbeiten abzulösen.

Beschäftigte dürfen nicht unter die Räder kommen.«

Vernetzte Montagelinie

– praxisnahes Modell –

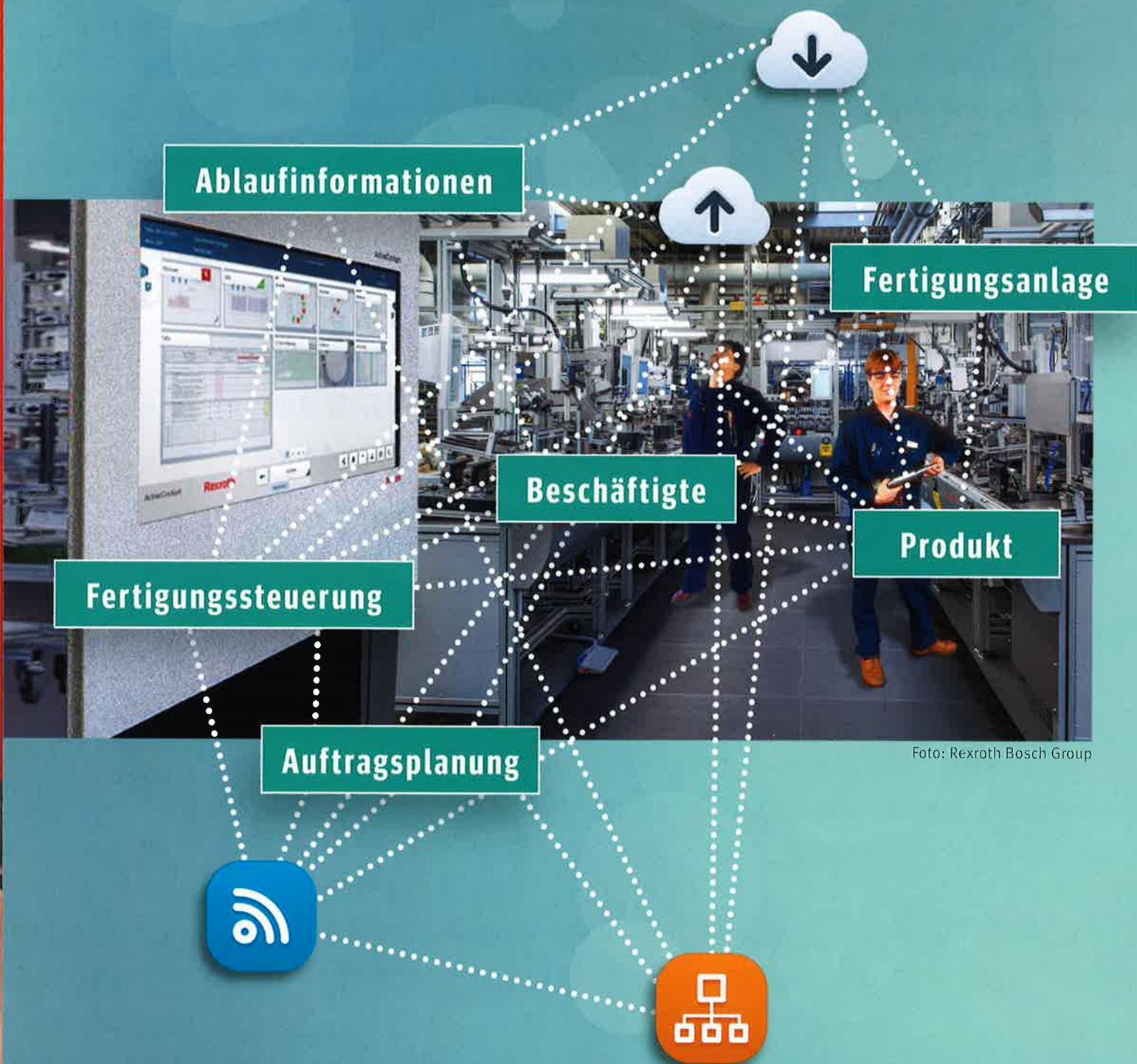


Foto: Rexroth Bosch Group

Die Humanisierung der Arbeitswelt neu denken!

Die Interessen des arbeitenden Menschen stehen für uns im Mittelpunkt. Um sie in der digitalisierten Arbeitswelt zu verwirklichen, brauchen wir eine neue Humanisierungspolitik.

Unser Ansatz ist: Die IG Metall trägt den unterschiedlichen Ansprüchen der Beschäftigten Rechnung. Und sie ist der Herstellung sozialer Gerechtigkeit unter den neuen Bedingungen der Digitalisierung verpflichtet.

Eine neue Humanisierungspolitik würde an das staatliche Förderprogramm „Humanisierung des Arbeitslebens“ anknüpfen. Es wurde 1974 vom Bundesminister für Forschung und Technologie, Hans Matthöfer aufgelegt, der zuvor Leiter der Bildungsabteilung beim IG Metall Vorstand gewesen war.

Handlungsfelder der IG Metall waren bereits damals:

- **Technisch-organisatorischen Wandel beeinflussen**
- **Arbeitsbedingungen verbessern**
- **Industriearbeit gestalten**

Diese Aufträge nehmen wir erneut an – mit dem Ziel, unter den Bedingungen der Digitalisierung die Humanisierung der Arbeitswelt auf eine neue Stufe zu heben. An der Erarbeitung innovativer Lösungen wollen wir die Beschäftigten als Experten ihrer Arbeit beteiligen.

Unser Leitbild ist der handelnde Mensch, der die nötige Qualifikation und Kompetenz zur Nutzung intelligenter maschineller und digitaler Systeme besitzt und die technischen Entwicklungen für ein besseres Leben und Arbeiten selbstbestimmt nutzen kann.



Hans Matthöfer
(1925 – 2009), hier 1982
als Bundesminister bei
einer Präsentation des
damals neuen Kommunika-
tionsdienstes Bild-
schirmtext

Einschätzung von Fachleuten: **Welche Perspektiven bringt INDUSTRIE 4.0?**



Prof. Dr. Henning Kagermann, acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, ehemals Vorstandssprecher der SAP AG

„In der Industrie 4.0 und der Smart Service Welt wird Qualifizierung zunehmend an den Arbeitsplatz verlagert. Die Schaffung lernförderlicher Arbeitsumgebungen und die Modernisierung der Weiterbildung sind deshalb wichtige Aufgaben für Unternehmen und etablierte Bildungsanbieter. Das Ziel ist, alle Beschäftigten mitzunehmen und für Industrie 4.0 und Smart Services zu qualifizieren.“



Dr. Till Reuter, Vorstandsvorsitzender, KUKA AG

„Industrie 4.0 wird die Arbeitswelt grundlegend verändern. Es ergeben sich ganz neue Chancen, denn der demographische Wandel und die immer höheren Anforderungen an die deutsche Industrie verlangen nach neuen Konzepten für produzierende Unternehmen. Mit unseren Technologien schaffen wir die Voraussetzung für die vernetzte Fabrik der Zukunft. Wir wollen mit unseren Technologien dazu beitragen, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Menschen bei der Arbeit gesund bleiben und die Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit weiter ausbauen können.“



Michael Brecht, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Daimler AG

„Es gilt, jetzt die Weichen dafür zu stellen, dass sich für die Beschäftigten in der Industrie 4.0 neue Chancen auf gute, qualifizierte Arbeit eröffnen. Wir Betriebsräte und die Beschäftigten müssen an der Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft beteiligt werden. Nur dann werden wir die Chancen realisieren und den verbleibenden Risiken klug begegnen können.“

„Es müssen Regelungen getroffen werden, die es Arbeitnehmern erlauben, ihre Kreativität und Schaffenskraft optimal zu entfalten. Aber es muss ein Miteinander geben. Werden am Ende der Entwicklung Fähigkeiten und Kompetenzen der Menschen an die Maschine delegiert? Bleiben Menschen die Handelnden? Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen müssen gemeinsam Antworten auf diese Fragen finden und den Wandel mit Voraussicht begleiten.“



Alfred Löckle,
*Vorsitzender des
Gesamt- und Konzern-
betriebsrats der
Bosch Gruppe*

„Die Digitalisierung trägt erheblich dazu bei, unsere Produkte individueller und unsere Produktion flexibler zu gestalten. Der Mensch wird dabei immer im Mittelpunkt stehen – an seine Flexibilität kommt keine Maschine der Welt heran.“

Umso mehr wird es auf eine intelligente Verbindung von Mensch und Technik ankommen. Roboter sind heute schon in unserer Produktion allgegenwärtig – vor allem da, wo die Arbeit für Menschen besonders belastend oder ergonomisch sogar schädlich wäre.“



Prof. Dr. Sabine Pfeiffer,
*gelernte Werkzeugma-
cherin, heute Professo-
rin für Soziologie an der
Uni Hohenheim.*



Oliver Burkhard, *Arbeits-
direktor der Thyssen-
Krupp AG*

„Eine digital vernetzte Produktion zieht nicht die menschenleere Fabrik nach sich. Aber Arbeit verändert sich und damit die Qualifikationsanforderungen. Genauso stellen aber auch selbstbewusster werdende Arbeitnehmer neue Ansprüche an die Arbeitsgestaltung. Erfolgreiche Personalarbeit heißt deshalb: Menschen gewinnen, halten, begeistern, fair behandeln und eine leistungsfreundliche Atmosphäre schaffen.“



Prognosen zur Zahl der Arbeitsplätze:
**Große Erwartungen zwischen
Erfolg und Verlust**

Der verstärkte Einsatz von Robotern bedeutet, dass wir in einem oder zwei Jahrzehnten weniger Mitarbeiter in Deutschland haben werden. Der Glücksfall, dass die Babyboomer in Rente gehen, erlaubt es uns, ergonomisch ungünstige Arbeitsplätze abzubauen und zu automatisieren, ohne Mitarbeiter zu entlassen.

*Prof. h.c. Dr. rer. pol. Horst Neumann,
Mitglied des Volkswagen-Vorstands*

20 % der Beschäftigten in Deutschland haben Sorge, ihren Job durch Computer oder Maschinen zu verlieren.

Ergebnis einer Befragung durch das Meinungsforschungsinstitut YouGov vom August 2015

Die Gesamtzahl der Beschäftigten wird durch Industrie 4.0 zunehmen.

Einschätzung von rund 40 Prozent der Befragten einer Umfrage unter 140 deutschen Unternehmen durch die Unternehmensberatung Stauf AG vom Mai 2015

40 % der Arbeitsplätze, wie wir sie heute kennen, sind in Gefahr.

Aussage einer McKinsey-Studie 2015 zu Arbeitsplätzen in Bayern

Digitalisierung gefährdet 5 Millionen Jobs in Deutschland.

netzoekonom.de, Juni 2015

Bis 2025 gibt es im verarbeitenden Gewerbe 6 % mehr Arbeitsplätze als 2015.

Aussage einer Studie der Unternehmensberatung Boston Consulting Group (BCG), München, 2015 – mit Hinweis auf die notwendige Qualifikation der Beschäftigten.

Für 47 % der heutigen US-Beschäftigten ergibt sich ein hohes Risiko einer Digitalisierung/Automatisierung der Arbeitstätigkeiten.

Studie Carl Frey/Michael Osborne, Oxford 2013, zur Zukunft der Beschäftigung



Konkrete Auswirkungen: Das bringt die Digitalisierung am Arbeitsplatz

Arbeit wird qualifizierter und vielschichtiger:

Die Trennlinien zwischen Produktionsarbeit, Administration, Dienstleistungen und Wissensarbeit verschwimmen. Die Digitalisierung erzeugt einen neuen Typus von Industriearbeit, bei dem tendenziell die Dienstleistungs- und Wissensanteile zunehmen.

Arbeit wird beschleunigt:

Informationen werden in Echtzeit bereitgestellt. Schnelle Reaktionen auf die stets wechselnden Bedingungen der Märkte können die Prozesse und den Arbeitstag jeden Tag neu bestimmen.

Arbeit wird stärker kontrollier- und steuerbar:

Digital erfasste Abläufe sind überwachbar, Leistung und Verhalten können automatisch dokumentiert und ausgewertet werden.

Arbeit wird flexibler:

Starre Arbeitsstrukturen lösen sich auf und damit auch die enge Anbindung des Menschen an die Maschine. Gleichzeitig sind viele Arbeitsschritte nicht mehr an den Betrieb gebunden. Das bietet Chancen für mehr Selbstbestimmung und die Balance von Berufs- und Privatleben – birgt aber auch die Gefahr, dass Arbeit das Private dominiert...

Arbeit kann noch stärker verteilt und ausgelagert werden:

Leistungen können bei Bedarf extern eingekauft werden – von digitalen Tagelöhnern ohne Bezug zum Unternehmen, ohne Gemeinschaftserlebnis und ohne Schutz einer wirksamen Interessenvertretung.

Arbeit wird körperlich weniger belastend:

Neue Technologien wie Google-Brillen, Tablets, aber auch Leichtbauroboter können dem Menschen bei der Arbeit assistieren und ihn damit von belastender körperlicher Arbeit befreien.

Die richtigen Fragen am Anfang:
Kompetenz und Engagement
im **BETRIEBSRAT 4.0**

Der Betriebsrat formuliert seine arbeitspolitische Grundausrichtung (ein Beispiel):

Wir Beschäftigte gestalten die Arbeitswelt mit, wir wollen kein fremdbestimmter Produktionsfaktor sein!

Wie können wir **mehr Selbstbestimmung** über unseren Arbeitstag zu fairen Bedingungen sichern?

Welche **Qualifikationen** sind gefordert? Welche **Angebote** in der Aus- und Weiterbildung brauchen wir, damit alle mithalten können?

Welche **Leistungsanforderungen** ergeben sich daraus?

Wie werden die **Entgelte** geregelt?

Wie sichern wir eine **gute ergonomische Arbeitsplatzgestaltung**?

Wie sichern wir **Datenschutz und Datensicherheit**?

Damit die Chancen genutzt werden: **Mitbestimmung ist entscheidend für GUTE ARBEIT 4.0**

Die Weiterentwicklung der Mitbestimmung in der digitalisierten Arbeitswelt ist ein zentrales Handlungsfeld der IG Metall. Der Betrieb soll ein sozialer und demokratischer Ort sein. Dazu braucht es neue Formen der Beteiligung in der Betriebs- und Unternehmenspolitik.

Die Mitbestimmung muss digital werden – denn die Informations-, Beteiligungs- und Entscheidungsprozesse des Unternehmens werden es auch. Und sie muss konsequent die Belegschaften einbeziehen.

Dafür können Gewerkschaft und Betriebsräte Raum und Möglichkeiten bieten. Die IG Metall entwickelt und begleitet Ideen und Projekte, die dazu beitragen, die Mitbestimmung auch in einer veränderten Realität für die Beschäftigten wirksam zu gestalten. Erste Beispiele einer solchen neuen „digitalen“ Beteiligungskultur gibt es schon in der betrieblichen Praxis.

Erfolgreiche Beispiele müssen untersucht, weiterentwickelt und in der Anwendung verbreitert werden. Die Erfahrungen aus solchen Projekten werden Teil der gewerkschaftlichen Bildungs- und Informationsarbeit.

Für eine wirksame Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt müssen Mitbestimmungsrechte angepasst werden. Der Betriebsrat benötigt beispielsweise zwingend ein Initiativrecht, nicht nur zu Umfang und Qualität erforderlicher Informationen, sondern auch bezüglich der Art ihrer Aufbereitung. Auch die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation müssen erweitert werden.

Auch an anderer Stelle muss der Gesetzgeber auf die Digitalisierung der Arbeitswelt reagieren: Erforderlich sind neue Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz und zum Gesundheitsschutz.

Es gilt immer mehr, nicht nur für die Beschäftigten zu handeln, sondern mit ihnen gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Sie müssen als Experten ihrer Arbeit beteiligt werden bei der Gestaltung von Technik, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.



Impressum

Verantwortlich:
IG Metall Vorstand / 1. Vorsitzender
Ressort Zukunft der Arbeit
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt

Kontakt: Zukunftderarbeit@igmetall.de

November 2015
Produkt-Nummer: 32769-61584