



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

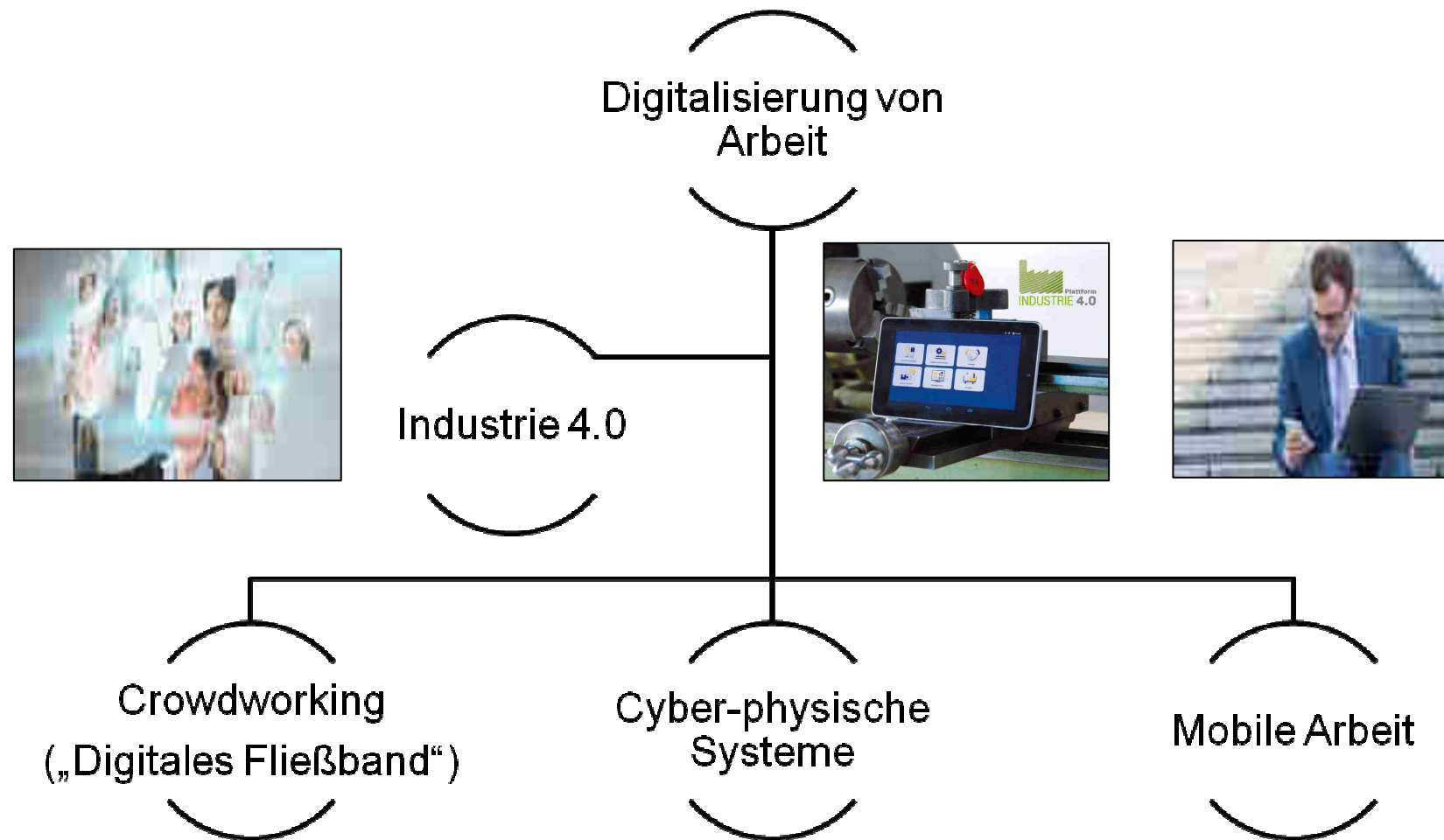
Industrie 4.0

Thesen zu den gewerkschaftlichen Herausforderungen

www.klaus-pickshaus.de



Facetten der Digitalisierung von Arbeit





Industrie 4.0 – eine harmonische Win-win-Konstellation?

Henning Kagermann / Wolfgang Wahlster / Johannes Helbig,
Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0,
Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0, Frankfurt am Main 2013, S. 5

- ➔ **»Industrie 4.0 leistet (...) einen Beitrag zur Bewältigung aktueller Herausforderungen wie Ressourcen- und Energieeffizienz, urbane Produktion und demografischer Wandel. Ressourcenproduktivität und -effizienz lassen sich in Industrie 4.0 fortlaufend und über das gesamte Wertschöpfungsnetzwerk hinweg verbessern. Arbeit kann demografiesensibel und sozial gestaltet werden. Die Mitarbeiter können sich dank intelligenter Assistenzsysteme auf die kreativen, wertschöpfenden Tätigkeiten konzentrieren und werden von Routineaufgaben entlastet. Angesichts eines drohenden Fachkräftemangels kann auf diese Weise die Produktivität älterer Arbeitnehmer in einem längeren Arbeitsleben erhalten werden. Die flexible Arbeitsorganisation ermöglicht es den Mitarbeitern, Beruf und Privatleben sowie Weiterbildung besser miteinander zu kombinieren und erhöht die Work-Life-Balance.«**

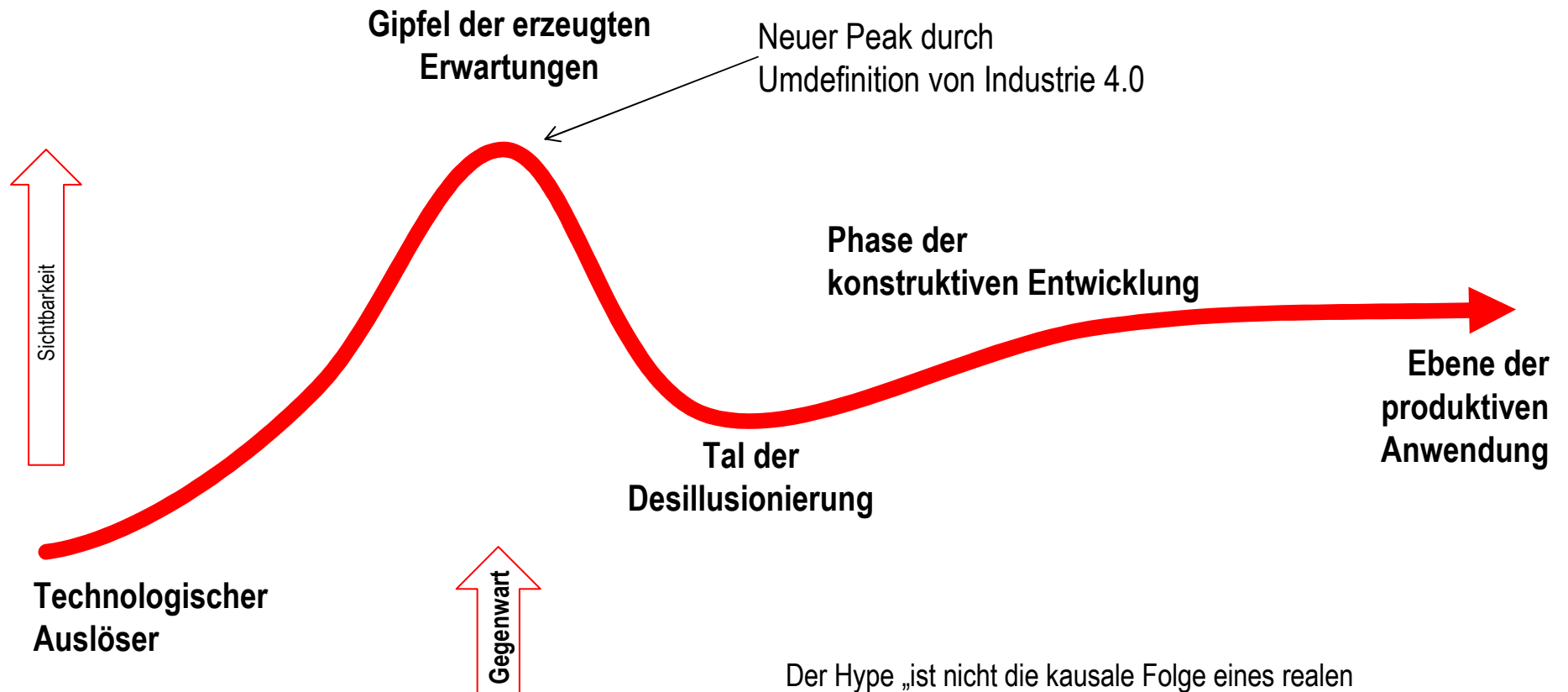


These 1

- **Die gegenwärtige Debatte und Politik unter dem Label »Industrie 4.0« ist durch Standortpolitik und Wettbewerbskorporatismus geprägt.**



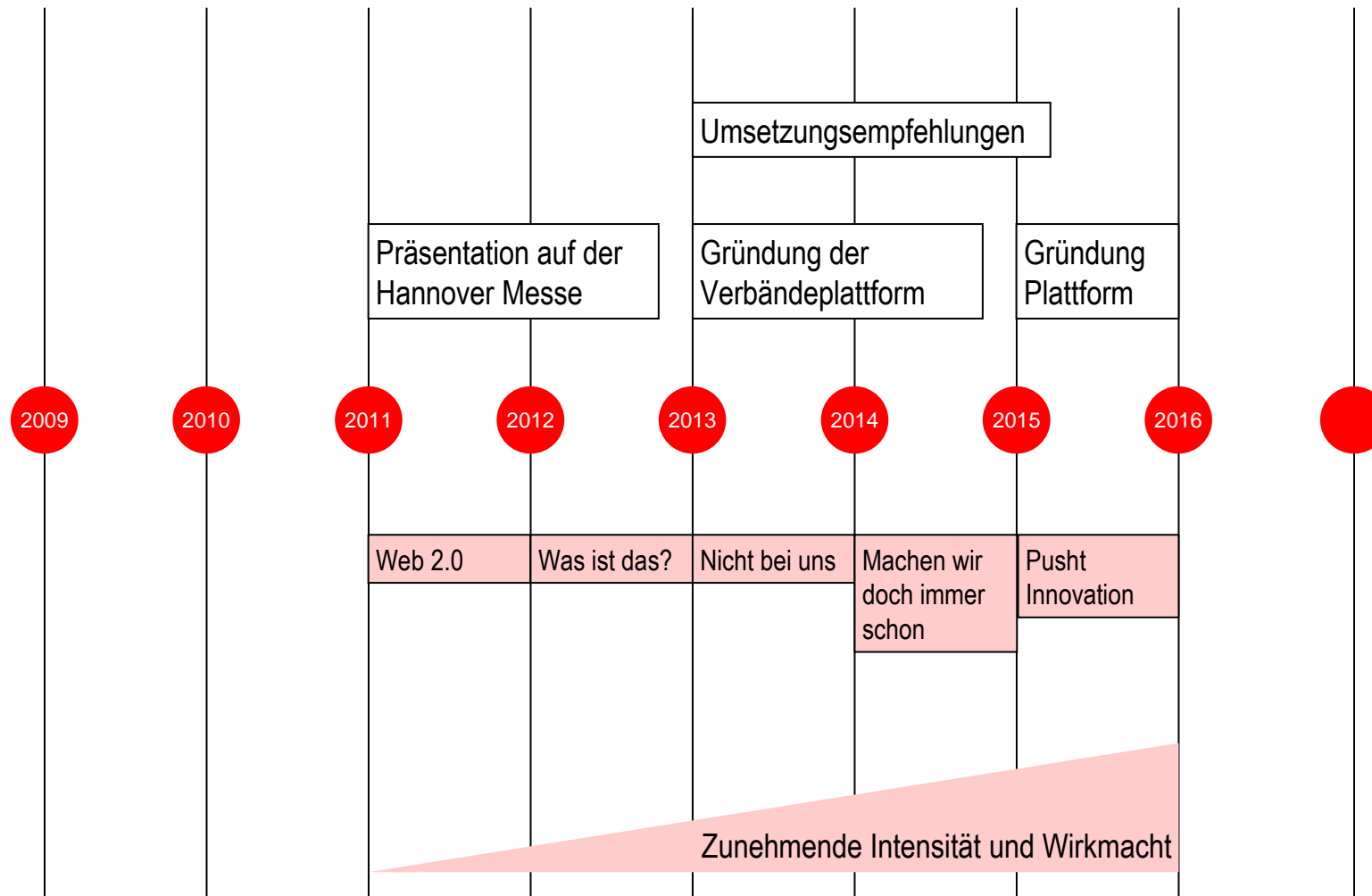
Der technologische Hype Cycle: Industrie 4.0 als Aufmerksamkeitsphänomen



Der Hype „ist nicht die kausale Folge eines realen Standes technischer Entwicklungen, sondern diskursanalytisch betrachtet ein Fall professionellen *agenda-buildings*.“ (S. Pfeiffer 2015)

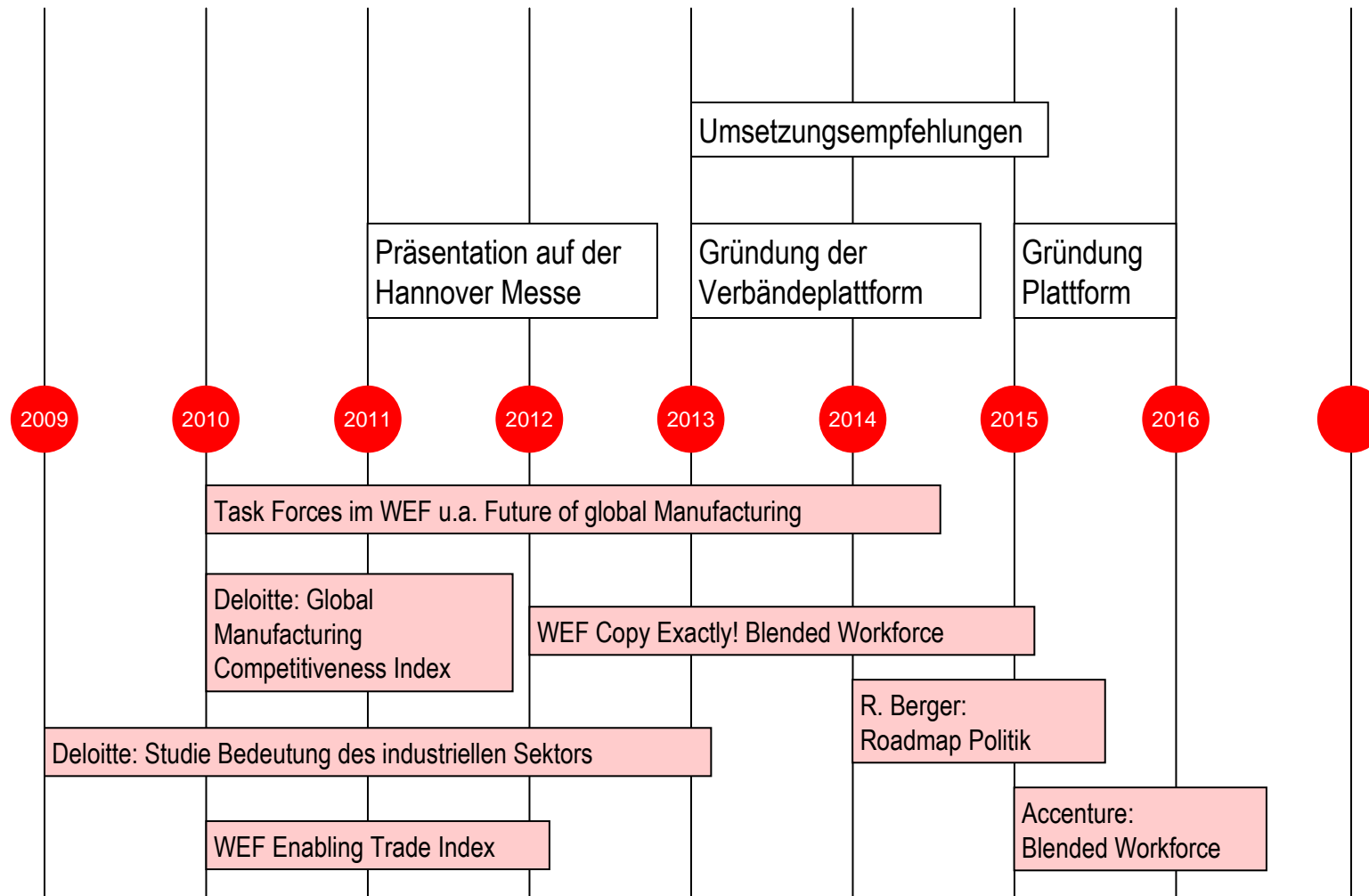


Professionelles Agenda-Building (1)



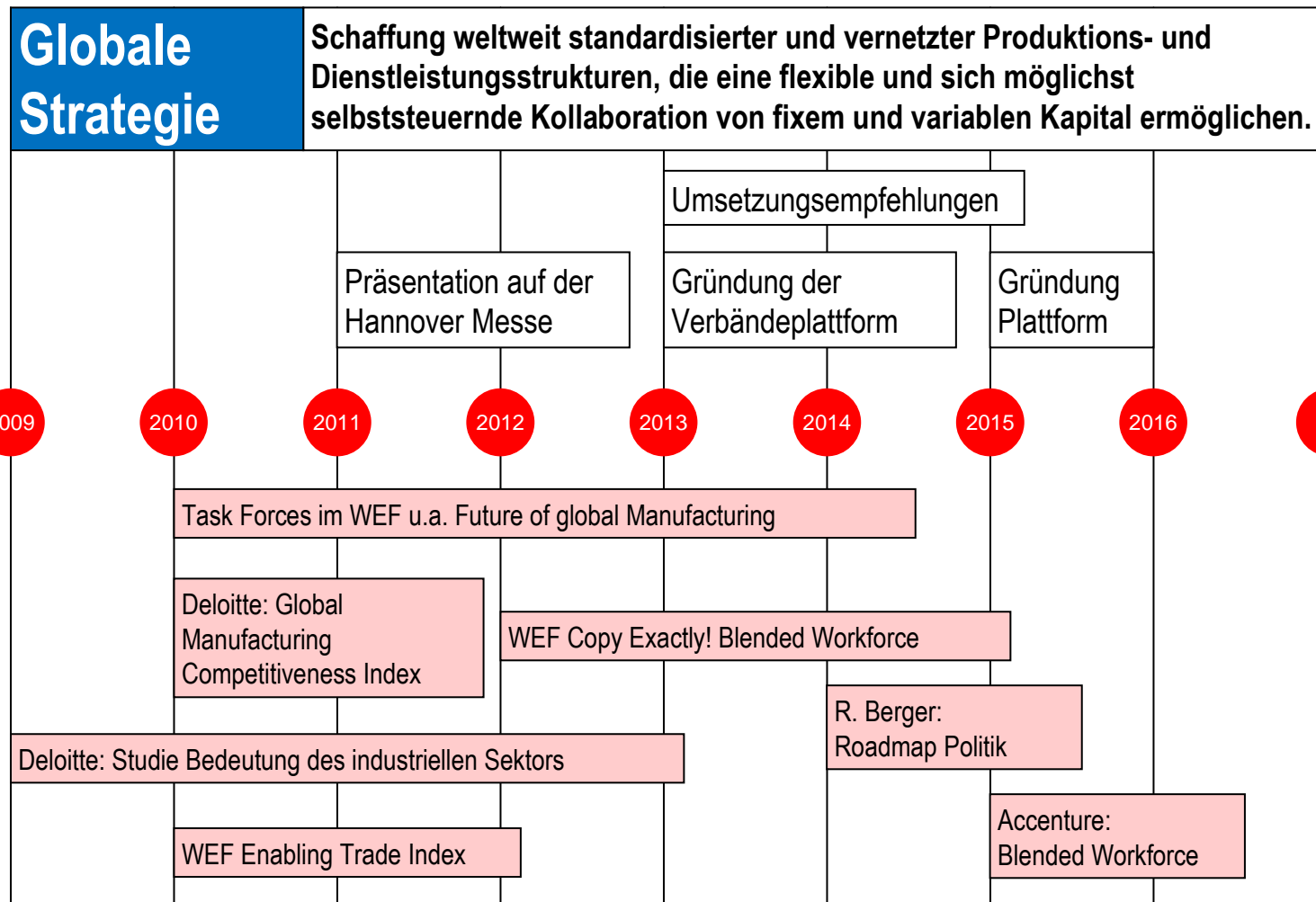


Professionelles Agenda-Building (2)





Professionelles Agenda-Building (3)





These 2

- **Die gewerkschaftliche Positionierung ist noch im Fluss und sollte nach klaren Kriterien in einer Strategiedebatte erfolgen**



Unterschiedliche Akzente

FAZ (11.8.2015) : Ist die Digitalisierung der Arbeit aus Ihrer Sicht eher Bedrohung oder Segen?

- ➔ **Christiane Benner:** „Ich sehe in erster Linie die Chancen. In der Produktion können durch robotergestützte Tätigkeiten ergonomischere Arbeitsplätze entstehen. Zwangshaltungen, Überkopfarbeiten, belastende Tätigkeiten können in Kombination mit moderner Robotik minimiert werden.... Aber all dies ist kein Selbstläufer. Es muss gestaltet werden.“
- ➔ **Jörg Hofmann:** „Industrie 4.0 muss ihren gesellschaftlichen Nutzen unter Beweis stellen. Reine Rationalisierungsstrategie in schöne Bilder von glücklichen Menschen verpackt – das ist deutlich zu wenig. Und Gewerkschaften und Betriebsräte sind hier keine Akzeptanzbeschaffer. Sie wollen ihre Gestaltungsansprüche an Arbeit 4.0 verwirklicht sehen.“ (14.4.2015 Hannover Messe)



„Die digitale Arbeitswelt human gestalten“

23. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall

→ Die Digitalisierung und Automatisierung der Industriearbeit beinhaltet Chancen und Risiken. Die Gestaltungsaktivitäten der IG Metall sind dem Leitbild einer neuen Humanisierungspolitik verpflichtet, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt und den Betrieb als demokratischen Ort und sozialen Zusammenschluss begreift. ...

- Gefordert ist eine Arbeitspolitik, welche die Bedürfnisse der Beschäftigten nach einer interessanten Tätigkeit, der Förderung der psychischen und physischen Gesundheit sowie eines transparenten und sicheren Umgangs mit persönlichen Daten umfasst. ...
- Gute digitale Arbeit erfordert von der IG Metall, verstärkt Einfluss auf die Bildungs-, Forschungs- und Industriepolitik zu nehmen, um die richtigen politischen Rahmenbedingungen zu setzen. ...
- In den Veränderungsprozessen darf es keine Verlierer geben. Deshalb sind verbesserte Qualifizierungs- und Bildungsmöglichkeiten notwendig, insbesondere für Beschäftigte ohne berufliche Ausbildung.



Industrie 4.0 – die vierte industrielle Revolution und ihre gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Herausforderungen

➔ Antrag aus Hamm-Lippstadt:

„Industrie und Politik arbeiten mit großem Eifer an der sog. vierten industriellen Revolution. Das Projekt Industrie 4.0 basiert im Wesentlichen auf ökonomischen Prämissen wie z.B. Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit, während die Interessenlagen der Gesellschaft und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn überhaupt, nur eine untergeordnete Rolle spielen.“

➔ Die IG Metall ist gefordert, diesem Eindruck entgegenzutreten und stattdessen eine ganzheitliche Gestaltung der Industrie 4.0 unter ökonomischen, ökologischen, ethischen und sozialen Zielsetzungen einzufordern. Konzeption und Konfiguration der Industrie 4.0 sind insbesondere hinsichtlich ihrer beschäftigungspolitischen und sozialen Folgen zu hinterfragen. ...“



Entwicklungspfade moderner Arbeit sind offen, aber nicht beliebig!

- ➔ **Unverzichtbar: Rückbesinnung auf die wesentlichen Einflussfaktoren, die den Technik-Pfad prägen werden:**
 - Welche Möglichkeiten eröffnet die Technologie?
 - Was erweist sich als nachhaltig profitabel?
 - Was ist kompatibel mit den betrieblichen Macht- und Herrschaftsstrukturen?

- ➔ **Es gilt: Die Ingenieure nicht alleine lassen!**



Unterschiedliche Strategievarianten

→ Technikzentrierte Digitalisierung:

- Technologischer Determinismus wie in den Vorläuferdebatten in den 1980er Jahren (CIM) – defensiver Gestaltungsanspruch

→ Markthörige Digitalisierung:

- Akzeptanz der Wettbewerbszwänge und betriebswirtschaftlichen Renditevorgaben, statt Zwang der Technik Zwang des Marktes: defensiver Gestaltungsansatz

→ Arbeitskraftzentrierte Digitalisierung:

- Arbeitskraft- und Subjektinteressen der Beschäftigten sowie Humanisierungsstandards im Zentrum; Wettbewerbsfähigkeit wird als Überlebensbedingung auf kapitalistischen Märkten anerkannt, jedoch nicht zum Strategieziel erhoben



Mögliche Szenarien

→ **Ambivalente Wirkungen:**

- Bsp.: Interessante Arbeitsaufgabe, hoher Grad an Handlungsspielräumen
- Aber: hohe zeitliche Verfügbarkeit, Verlust an Zeitsouveränität

→ **Gewinner- und Verlierer-Konstellationen**

- Arbeitsplatzverlust im Bereich der Einfacharbeiten
- Zunahme an qualifizierter und eigenverantwortlicher Arbeit im Rahmen der Entwicklung, Wartung und Optimierung neuer Technologien

→ **Vom Technikoptimismus getragener Deregulierungsschub**

- Zunahme an Werkverträgen, Auslagerungen und Leiharbeit
- Zunahme an Mobilität und Erreichbarkeit
- Zunahme an zeitlicher Flexibilität
- Entsicherung von Arbeitsverhältnissen
- → Vergrößerung sozialer Ungleichheit (Vorbild Silicon Valley)



These 3

→ Industrie 4.0 wird ein Gegenstand scharfer politischer Auseinandersetzungen und von Klassenkonflikten sein



Digitalisierung: Beschleunigung ohne Sicherheit?

→ „Mit mehr Regulierung wird die Digitalisierung der Arbeitswelt und der Wirtschaft nicht gelingen“



- Quelle: Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt



Instrumentalisierung der „digitalen Revolution“: Deregulierung von Arbeit

➔ **Forderungen des BDA: „Chancen der Digitalisierung nutzen“.** **Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt, Mai 2015**

- Keine weitere Regulierung von Werk- und Dienstverträgen
- Keine neuen Belastungen durch Regulierung von Leiharbeit
- Wöchentliche Höchstarbeitszeit statt Regelungen zur täglichen Arbeitszeit (nach dem Arbeitszeitgesetz)
- Keine weiteren gesetzlichen Maßnahmen zum Thema psychische Belastungen
- Kein Gestaltungsbedarf beim Crowdfunding
- Mitbestimmung darf technologische Modernisierung nicht verzögern
- Keine gesetzlichen Beschränkungen bei Arbeitszeitkonten (z.B. Dokumentationspflicht)
- Ausbau der Möglichkeiten sachgrundloser Befristung
- Flexibilität beim Datenschutz



Reformagenda 4.0 ...

→ Soziale Sicherheit

- Vom Schutz abhängig Beschäftigter zum Schutz abhängiger Beschäftigung (z.B. durch „Arbeitskraftversicherung“)

→ Gute Arbeit

- Regelsetzende Humanisierungspolitik zum Schutz von Gesundheit und „Arbeitsvermögen“ (Arbeitsschutz, Leistungsregulation, Qualifikation)

→ Zeitsouveränität

- Mehr Schutz und Freiheitsspielräume durch verbindliche Arbeitszeit-Standards (gegen AZ-Verfall und für AZ-Souveränität)



Nicht alles ist neu. Probleme der Arbeit 3.0 haben weiterhin hohe Präsenz

→ Debatte um Ganzheitliche Produktionssysteme

(GPS) noch nicht „aufgebraucht“

- Ausweitung auf Bürotätigkeiten, Ausweitung auf sämtliche Geschäftsprozesse („Lean Enterprise“), Neuakzentuierung in Richtung Kultur, Führung („Lean Leadership“)

→ „Organisatorische Revolution“ ist für

Arbeit 3.0 wie für Arbeit 4.0 prägend

- Indirekte Steuerung, radikale „Vermarktlichung“, Entgrenzung von Zeit und Leistung, Ambivalenz der neuen Autonomie in der Arbeit

→ Durch die Umbrüche in der Arbeit wird sich

der Wandel im Belastungsspektrum beschleunigen

- Ungelöstes Problem z.B. der „Leistungsverdichtung“, der Zunahme psychischer Belastungen, aber auch Gefahr neuer digitaler Spaltungen



Aspekte gewerkschaftlicher Strategiebildung

→ Digitalisierung von Arbeit ist ein interaktiver und verhandelbarer Prozess

- Die „digitale Revolution“ birgt die Logik der Rationalisierung und der Humanisierung in sich
- Über die betriebliche Entwicklung entscheidet das Kräfteverhältnis im Rahmen der Kapital-Arbeit-Beziehungen

→ „Skeptische Offenheit“ statt „überschießendem Gestaltungsoptimismus“

- In den Konzepten der Unternehmen dominiert die Logik der Rationalisierung – Logik der Humanisierung muss Leitlinie von BR/Gewerkschaft sein
- Dem Realismus der Betriebsräte vertrauen – Gestaltungskonzepte gemeinsam entwickeln

→ Elemente eines „Politik-Mix“ bestimmen

- Verhältnis von „Schutz- und Gestaltungspolitik“, von Partizipation und Repräsentation, von Autonomie und Sicherheit, von „alten“ und „neuen“ Formen der Ansprache usw.

→ Den „gesellschaftlichen Dialog“ führen

- „Grünbuch Arbeiten 4.0“: Dialogangebot aufgreifen und nutzen!



Ausblick

→ Konzeptioneller Einleitungsbeitrag

von Hans-Jürgen Urban:

- „Arbeiten in der Wirtschaft 4.0 - Über kapitalistische Rationalisierung und digitale Humanisierung“

→ Beiträge aus den Gewerkschaften:

- H.-J. Urban, L. Schröder, F. Bsirske, J. Hofmann, A. Buntenbach, Chr. Benner, Eva Welskopf-Deffaa u.a.m.
- Praxisberichte und Beiträge zu Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz, Sozialpolitik und Qualifizierung

→ Beiträge aus der Politik:

- Günter Oettinger, Andrea Nahles, Simone Peter/Beate Müller-Gemmeke und Bernd Riexinger

→ Beiträge aus der Wissenschaft:

- H. Hirsch-Kreinsen/P. Ittermann, U. Dolata, S. Pfeiffer, Jeremy Bowles, A. Boes und Koll., A. Baukowitz; L. Adolph

