

Industrie 4.0 – geht uns die Arbeit aus?¹

Erstellt am: 05.07.2016

Der Südwestmetall-Hauptgeschäftsführer Peer-Michael Dick sprach mit Dr. Stephan Sandrock, Leiter der Fachgruppe Arbeits- und Leistungsfähigkeit beim [Institut für angewandte Arbeitswissenschaft](#), über Auswirkungen, Risiken und Chancen des Wandels zur Industrie 4.0. Die wichtigsten Botschaften haben wir zusammengefasst. Das vollständige Interview – erschienen in der Juni-Ausgabe Betriebspraxis & Arbeitsforschung - steht zum Download bereit.

Eine von Bertelsmann veröffentlichte internationale Delphi-Studie kommt zu der These, dass Industrie 4.0 mittelfristig zu mehr Arbeitslosigkeit führe. Geht uns die Arbeit aus, Herr Dick?

Peer-Michael Dick: Ähnliche Befürchtungen gab es in den 70er-Jahren bereits in Bezug auf Industrie 3.0. Diese sind nicht eingetreten. Unser Wohlstand für breite Schichten und unsere Beschäftigungsquote sind heute höher denn je. In der Debatte um Industrie 4.0 ist vieles spekulativ. Harte Fakten fehlen. Es mag anfangs eine kleine Beschäftigungsdelle geben. Unterm Strich werden die Effekte auf dem deutschen Arbeitsmarkt aber positiv sein. Industrie 4.0 versetzt uns in die Lage, anspruchsvollere Produkte zu attraktiven Preisen herzustellen. Damit werden sich mehr Menschen diese Produkte leisten können. Das wiederum wird zu mehr Produktion führen. Und das kann mehr Beschäftigung bringen und dazu beitragen, den Wohlstand zu halten.

Dr. Stephan Sandrock: Die mit Industrie 4.0 einhergehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten bringen auch neue Beschäftigungschancen für Menschen, die für herkömmliche Vollzeitstellen zum Beispiel durch familiäre Verpflichtungen nicht zur Verfügung stehen können oder wollen. Mehr Flexibilität ermöglicht auch neue Formen der berufsbegleitenden Weiterbildung und damit neue individuelle Aufstiegschancen. Der Einsatz digitaler Assistenzsysteme erlaubt unter Umständen auch das Überschreiten von Sprachbarrieren. Auch wer sich im Deutschen noch schwertut, kann über Datenbrillen Arbeitsanweisungen in seiner jeweiligen Landessprache empfangen und so am Arbeitsprozess teilzunehmen. Mit Blick auf die vielen Zuwanderer, die wir in den Arbeitsmarkt integrieren müssen, ist dies eine interessante Option.

Gerade im Südwesten produziert die sehr hoch rationalisierte moderne Industrie de facto Vollbeschäftigung. Wird sich diese Entwicklung auch im Zeichen von 4.0 fortsetzen?

Dick: Hier spielen die Arbeitskosten aus meiner Sicht eine bedeutendere Rolle. Wir können nicht so weitermachen wie in der Vergangenheit. Wir haben in der baden-württembergischen Industrie bereits heute teilweise höhere Abschreibungen als Investitionen. Das zeigt deutlich, dass viele Unternehmer zweifeln, ob sich mit Blick auf die Arbeitskostenentwicklung Zukunftsinvestitionen zur Schaffung weiterer Arbeitsplätze hierzulande weiter lohnen werden. Wenn wir die Entwicklung der Arbeitskosten in einem vernünftigen Rahmen halten können, sehe ich gute Chancen, dass unsere Industrie weiterhin hohe Beschäftigung garantieren kann. Aber natürlich wird sich im Zeichen von 4.0 die Struktur der Beschäftigung verändern. Der Anteil oberhalb der klassischen Facharbeiterebene — zum Beispiel Techniker — wird prozentual stärker wachsen.

Dr. Sandrock: Entlastende und unterstützende Arbeitsgestaltung ermöglicht lebenslanges Lernen direkt im Prozess. Auch geringer Qualifizierte können sich in einem intuitiv nutzbaren Arbeitsumfeld, das beispielsweise mit berührungssensitiven Bedienfeldern ausgestattet ist, gut zurechtfinden.

¹ https://www.suedwestmetall.de/swm/web.nsf/id/li_swebabka5d.html

Wird die Digitalisierung neue Berufsbilder bringen?

Dick: Wir haben darauf noch keine abschließende Antwort. Im Augenblick überwiegt bei unseren Unternehmen die Einschätzung, dass komplett neue Berufsbilder eher unwahrscheinlich sind. Allerdings sind sich die Experten dort einig, dass alle Berufsbilder einen wesentlich höheren IT-Anteil haben werden. Das wird auch jene Mitarbeiter betreffen, die mit einfacheren Arbeiten betraut sind. Jedoch wächst vor allem die jüngere Generation von Kind an in IT-Anwendungen hinein. Für sie wird die neue noch stärker vernetzte digitale Arbeitswelt etwas ganz Selbstverständliches sein.

In der Industrie 4.0 arbeiten Menschen und Roboter zunehmend im Team. Das wirft neue Fragen der Entgeltgestaltung auf. Wem stehen bei guten Ergebnissen die Mehreinnahmen zu?

Dick: Es wird schwer werden, jeden in der Zukunft 4.0 denkbaren Fall tarifvertraglich abzubilden.

Eine »Gemeinsame Erklärung« von METALL NRW und IG Metall zur Digitalisierung und zu Industrie 4.0 fordert »die konkrete Auseinandersetzung mit den relevanten Themen der Arbeitsbeziehungen und deren aktive Gestaltung im Rahmen der Tarifautonomie«. Gibt es etwas Vergleichbares schon im Gebiet von Südwestmetall?

Dick: Nein. Wir sind da sehr zurückhaltend, Detailfragen der Arbeitsorganisation 4.0 im Zusammenwirken mit dem Sozialpartner zu benennen. Natürlich wird es das eine oder andere Thema geben, über das wir in Zusammenhang mit Industrie 4.0 zu sprechen haben. Doch wir möchten hier nicht über die Organisation, sondern im weitesten Sinne über die sozialen Folgen von Industrie 4.0 sprechen. Wir wollen mit der Gewerkschaft aber nicht darüber diskutieren, was ein Maschinenpark der Zukunft leisten kann und darf. Wir verstehen Ängste auf Seiten der IG Metall und bei manchen in den Belegschaften. Wir dürfen uns aber nicht von vornherein Beschränkungen auferlegen lassen aus Angst, dass an der einen oder anderen Stelle Arbeitsplätze verlorengehen könnten.

Industrie 4.0 bringt wachsende Vernetzung und Beschleunigung von Prozessen mit sich. Wie gehen wir mit den Folgen für die Beschäftigten um?

Dick: Ich kenne den Fall eines Teilbetriebsleiters, der stets mit einem Tablet unterwegs ist, auf dem die Daten und der Status der Produktionsmaschinen angezeigt werden. Samstags geht er kurz mit einem Kollegen in den Betrieb, wirft die Anlage an und geht dann mit seinem Tablet und dem Kollegen auf den Wochenmarkt. Das Beispiel zeigt, dass Industrie 4.0 auch neue Formen der Flexibilität und eine verbesserte Work-life-Balance der Beschäftigten ermöglicht. Nur wenn die vollautomatische Produktion eine Störung hat, meldet sich das Tablet, und der Teilbetriebsleiter muss nach dem Rechten sehen. Es ist eine mit Industrie 4.0 verbundene Aufgabe der Tarifpartner, auszuhandeln, wie diese gemischt genutzte Zeit bewertet wird. Uns ist auch klar, dass so etwas nicht ohne weiteres als Add-on auf eine Arbeitswoche drauf kommen kann. Interessanterweise kommt die Diskussion über mehr Flexibilität für Arbeitnehmer zu einer Zeit, in der wir durch Industrie 4.0 technisch in die Lage kommen, das auch anbieten und leisten zu können.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat auch die Sozialpartner dazu eingeladen, sich an einem von ihr initiierten Dialogprozess »Arbeiten 4.0« zu beteiligen. Ihr Grünbuch bewegt sich ihren Angaben nach um ein neues Instrumentarium für die Arbeitsgestaltung in der digitalen Gesellschaft. Was würden Sie ihr gern in dieses Grünbuch schreiben?

Dick: Gar nichts! Ich würde mir wünschen, dass es eingestampft wird! Das Nahles-Grünbuch ist in Wahrheit ein Rotbuch — eine Ansammlung rückwärtsgewandter Tabus und angestrebter Denkverbote. Das, was ich bis dato davon kenne, ist voller Allgemeinplätze, die aus einer bestimmten politi-

schen Ecke kommen und die wissenschaftliche Basis vermissen lassen. Man findet dort Befürchtungen, die in der heutigen Welt nicht begründet sind. Wir wissen noch nicht genau, welche Veränderungen der Arbeitsorganisation Industrie 4.0 bringen wird. Wir wissen nicht, wie Menschen darauf reagieren und wie sich die Arbeitsorganisation verändern wird.

Industrie 4.0 bringt eine Mensch-Maschine-Interaktion, wie wir sie vorher nicht kannten. Sind Befürchtungen da nicht berechtigt?

Dick: Bei Daimler arbeiten Werker bereits mit Robotern zusammen. Das ist dann eben sein Kumpel »Eddy«, und er ist froh, dass er ihn hat, weil dieser ihm schwere Dinge abnimmt und er so seinen Rücken schonen kann. Wenn wir es schaffen, das Entgeltsystem weiter so zu gestalten, dass der Mensch einen Vorteil erlebt, wird er im Regelfall ganz selbstverständlich in diese neuartige Teamarbeit hineinwachsen. Es ist deshalb maßlos, jetzt bereits Denkverbote aufzustellen, die uns den Weg in diese digitale Zukunft verbauen.