

Offen im Denken

Gerhard Bosch

Gestaltungsansätze für gute digitale Arbeit

DGB Düsseldorf 21.1. 2019

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

Telefon: +49 (0)203 / 379-1339; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

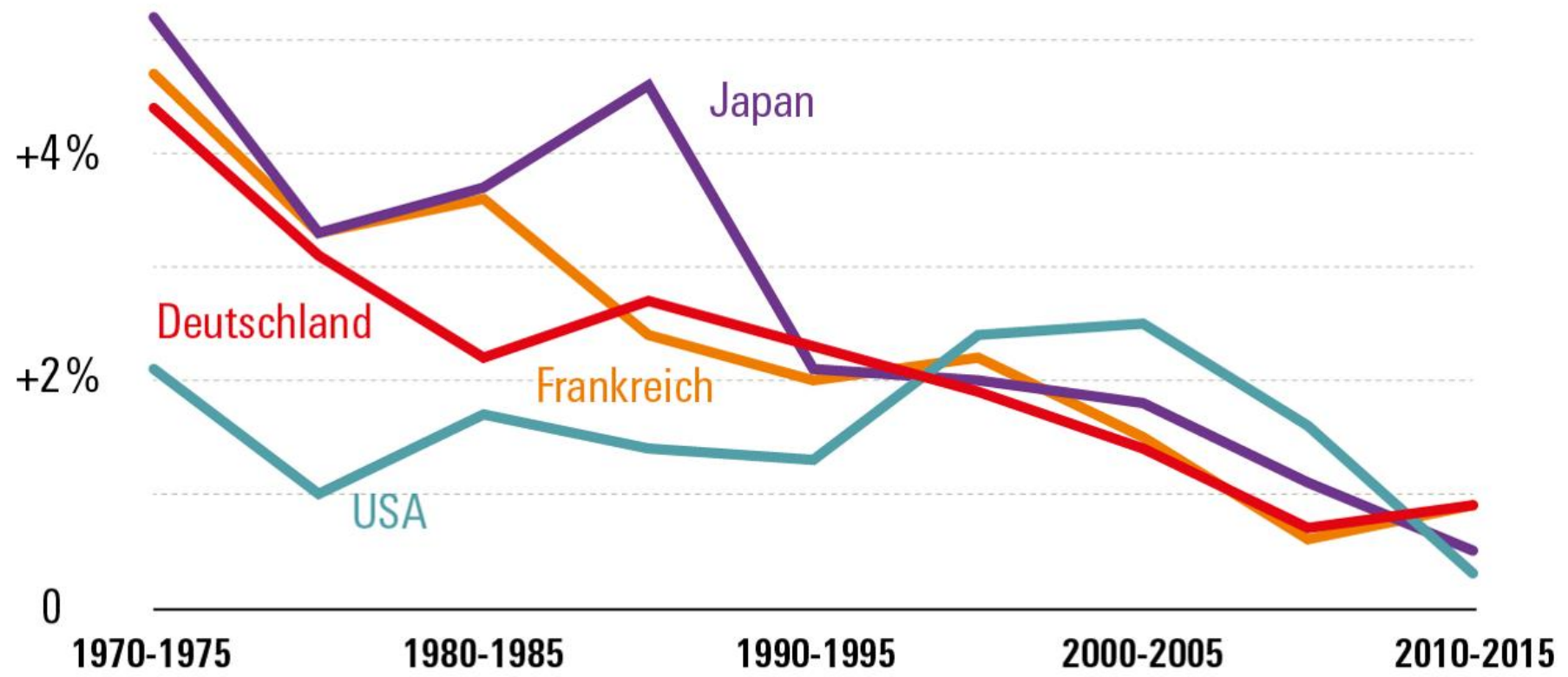
Deutsche Prognosen zu I-4.0 zeigen:

- **Strukturwandel in Richtung Dienstleistungen**
- **nur geringe Beschäftigungseffekte (*IAB-Studie 2015 - 2025 – 60 000 Beschäftigte / bei minimalen Veränderungen der Annahmen positive Ergebnisse*)**

Aber Strukturwandel heute risikoreicher:

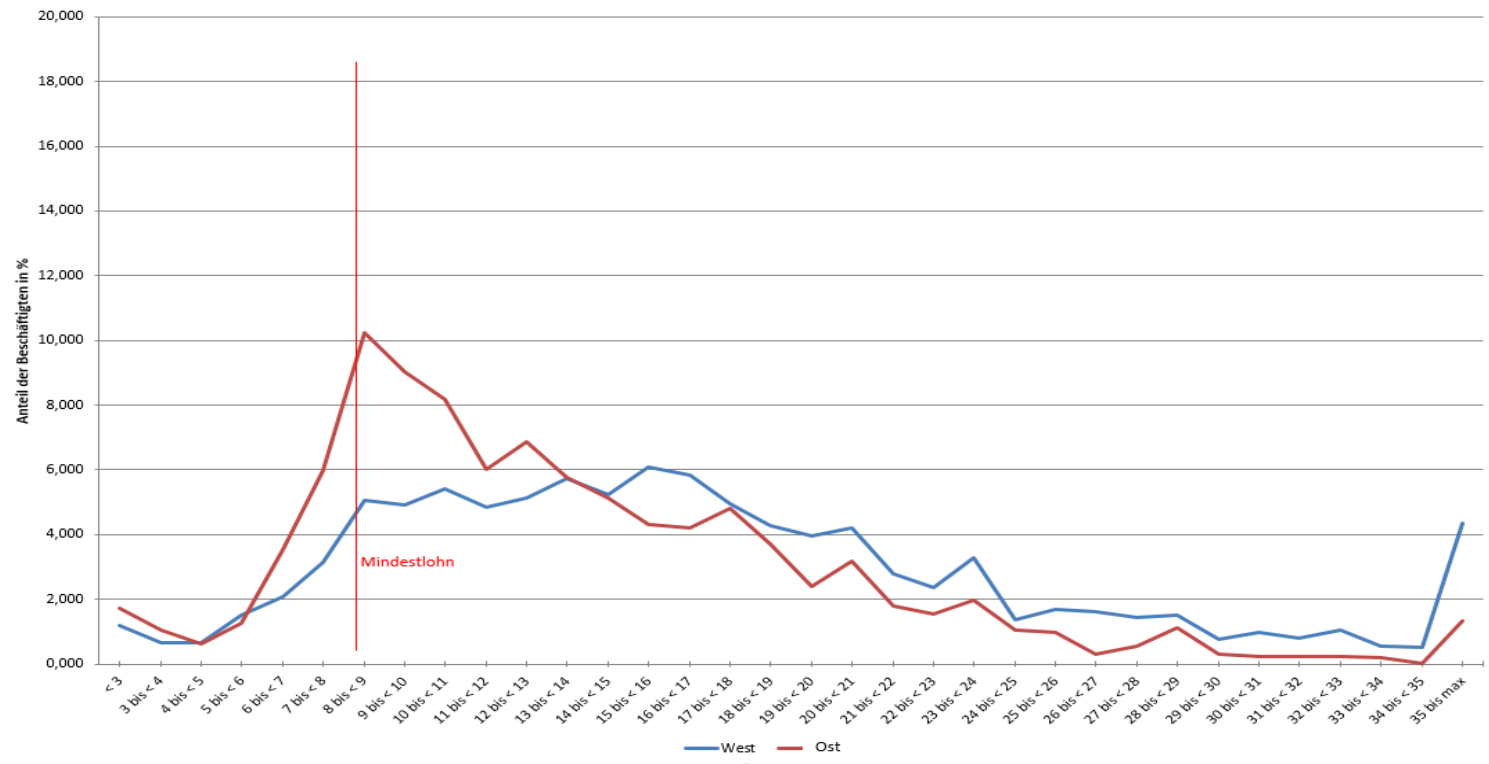
- **Abbau von guten tariflichen Arbeitsplätzen**
- **Übergänge in neue Arbeit risikobehaftet (Lohnsenkungen, Dequalifizierung etc.)**

Abnehmender Produktivitätszuwachs in den entwickelten Industrieländern



Quelle: Alexander Herzog-Stein u.a.: Wachstum und Produktivität im Gegenwind: Eine Analyse der Argumente Robert Gordons im Spiegel der deutschen Produktivitätsschwäche, IMK-Report 124, März 2017 (Böckler Impuls 06/2017)

Verteilung der Stundenlöhne in Ost- und in West-Deutschland



Quelle:

Berufsbild: Industriemechaniker/in

- Organisieren und Kontrollieren von Fertigungs- oder Herstellungsabläufen
- Herstellen von Bauteilen und Baugruppen und Montieren zu technischen Systemen
- Feststellen und Dokumentieren von Fehlern und deren Ursachen in technischen Systemen
- Instandsetzen von technischen Systemen
- Umrüsten von Maschinen und Systemen
- Durchführen von Wartungen und Inspektionen
- Auswählen von Prüfverfahren und Prüfmitteln
- Übergeben von technischen Systemen und Produkten an die Kunden und Einweisen in die Anlage
- Sicherstellen der Betriebsfähigkeit von technischen Systemen
- Überprüfen und Erweitern von elektrotechnischen Komponenten der Steuerungstechnik
- Berücksichtigen von Geschäftsprozessen und Anwenden von Qualitätsmanagement
- Selbständiges Ausüben der Tätigkeiten unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften und Sicherheitsbestimmungen
- Abstimmen der Arbeit mit vor- und nachgelagerten Bereichen
- Einrichten von Arbeitsplätzen
- Situationsgerechtes Kommunizieren mit internen und externen Kunden, Arbeiten im Team
- Kontrollieren und Dokumentieren von Instandhaltungs- und Montagearbeiten unter Berücksichtigung der betrieblichen Qualitätsmanagementsysteme
- **Nutzen von IT Systemen auch in digitalisierten Prozessen**
- **Anwenden von Vorschriften zu Datenschutz und Informationssicherheit**

Bislang in 9 Betrieben

- **Meist Präambel: Zwischen Betriebsrat, Geschäftsleitung und IG Metall**

steht auf Grundlage der Erkenntnisse aus der gemeinsam erarbeiteten Betriebslandkarte Einvernehmen darüber, dass der Ausbau von digitaler Vernetzung und Selbststeuerung (Industrie und Arbeit 4.0) das Unternehmen vor neuen Herausforderungen stellt, gleichzeitig aber auch hierdurch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes an allen Standorten gesteigert werden soll. Hierzu ist es auch notwendig, das Handlungsfeld „Arbeit 4.0 und Industrie 4.0“ zu thematisieren und gemeinsam zu bearbeiten.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, verbindliche Regelungen über zukunftsichernde Maßnahmen gemeinsam zu erarbeiten und daraus entsprechende Handlungsfelder abzuleiten.

4.5 Zukunftsvereinbarungen (II)

Beide Parteien sind sich darüber einig, dass die Digitalisierung und Vernetzung großen Einfluss auf Abläufe, Aufgaben und somit auch Arbeitsplätze haben wird. Durch die Teilnahme des Unternehmens an dem Projekt „Arbeit 2020 in NRW – Arbeit der Zukunft gemeinsam gestalten“ konnten wichtige Handlungsfelder herausgearbeitet werden. Diese werden ergänzt durch Handlungsfelder, die aus Unternehmenssicht von Bedeutung sind.

- Die Aufgabenstellung der Arbeitsgruppe besteht in der gemeinsamen Definition von notwendigen Maßnahmen für die definierten Handlungsfelder. Entscheidungen im Rahmen der Arbeitsgruppensitzungen erfolgen auf Grundlage des Konsensprinzips.

4.5 Zukunftsvereinbarungen (III)

Folgende Handlungsfelder wurden herausgearbeitet und werden durch diese Vereinbarung abgedeckt:

- „Atmende Fabrik“ – moderne und zeitgemäße sowie auf die neuen Herausforderungen abgestimmte Arbeitszeitmodelle.
- Kennzahlen – Einführung von Kennzahlen zur Steuerung aber auch zur Bewertung von Maßnahmen.
- Führung – Aufbau einer modernen Führungskultur, die auf Respekt, Wertschätzung und Unterstützung gegenüber den Beschäftigten basiert.
- Qualifizierung – Qualifikationsentwicklungen der Beschäftigten systematisch fördern und auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren.

4.5 Zukunftsvereinbarungen (IV)

Handlungsfeld „Atmende Fabrik“

Die derzeitigen Arbeitszeitregelungen werden grundsätzlich von allen Beteiligten als gut und zeitgemäß definiert. Allerdings reichen sie nicht mehr aus, um die zukünftigen Herausforderungen abzudecken. Hierzu gehören insbesondere:

- Erarbeitung neuer flexibler Arbeitszeitmodelle für Verwaltung und Fertigung, auch unter Berücksichtigung des Wegfalls von starren Grenzen.
- Erarbeitung von Lösungen für das Themengebiet „Vereinbarkeit Familie und Pflege“.

4.4 Was ist zu tun?

- **Fragmentierte Unternehmen und Arbeitsverhältnisse brauchen starken Regulierungsrahmen**
- **Mindestlohn wichtig, aber nicht ausreichend – Hauptaufgabe Stärkung der Tarifbindung:**
- **Auch im Interesse von Unternehmen – erleichtert die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften**