

NRW-Arbeitsministerium 27. 10. 2015

Industrie 4.0 – Mitbestimmung

Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM – inter- und transdisziplinärer Ansatz:

Laufende und zukünftige Forschungsk Kooperationen im Themenbereich Industrie 4.0:

- APPSist: Mobile Assistenzsysteme und Internetdienste in der intelligenten Produktion (FESTO, MBB, etc.) (BMW i-Autonomik in der Industrie)
- SOPHIE: Synchrone Produktion durch teilautonome Planung und humanzentrierte Entscheidungsunterstützung (BMBF) (2014-2017) (FESTO, VW und Vorwerk in Wuppertal)
- ADAPTION: befasst sich mit der Umsetzung neuer Konzepte für den Einsatz von CPPS in Unternehmen des deutschen Mittelstands auf dem Weg zu Industrie 4.0. Es ist im Programm "Innovationen für Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Themenfeld „Industrie 4.0 – Forschung auf den betrieblichen Hallenboden“ verortet. (2016-2018)
- Bundesweite repräsentative BR-Befragung zu zukünftigen Qualifikationsherausforderungen (HBS) (2016)
- BR-Befragung zu zukünftigen Qualifikationsherausforderungen im Projekt „Arbeit 2020“ der IGM NRW (2016)
- ARIBERA II, bundesweite Ausbildung von Betriebsräten aus Metall- und Elektroindustrie zu Digitalisierung der Arbeit in der RUB-Lernfabrik, in der Teilelemente von Industrie 4.0 installiert werden (2016-2018) (Umzug aus dem RUB-Gelände im März 2016 in ein von der RUB gekauftes Fabrikgelände)

Was sind die Herausforderungen für die Mitbestimmung/Partizipation?

These 1: Spätestens seit der kontroversen Debatte um den Technikdeterminismus Anfang der 1970er Jahren ist es wissenschaftlich erwiesen (Polarisierungsthese von Kern/Schumanns Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein), dass zwischen der Implementation technischer Systeme und den Folgen für den Arbeitseinsatz eine komplexe und von vielen nicht-technischen, ökonomischen und arbeitspolitischen Faktoren beeinflusste Beziehung besteht. Der Zusammenhang zwischen der Verbreitung digitaler Technologien und ihren sozialen Konsequenzen ist nicht deterministisch. Vielmehr handelt es sich dabei um einen komplexen und wechselseitigen Zusammenhang, der von einer Vielzahl ökonomischer und sozialer Einflussfaktoren geprägt wird und deren Einfluss letztlich darüber entscheidet, in welcher Weise die technologisch gegebenen neuen Nutzungspotentiale tatsächlich ausgeschöpft werden (Hirsch-Kreinsen 2015, 10-Schritte- zur Arbeit und Technikgestaltung der IG Metall 1984).

These 2: Die Bedeutung der Arbeitspolitik bei der Gestaltung von Arbeit und Technik als sozio-technisches System stellt deshalb die Betriebsräte und die Gewerkschaften vor große Herausforderungen bei der Automatisierung (Arbeitsorganisation-Qualifizierung), Informatisierung (Datenschutz) und Dezentralisierung (Liquide Organisation) von Arbeit und Beschäftigung. Alle aktuellen Literaturstudien schließen mit der Annahme, dass erhebliche Anstrengungen erforderlich sein werden, um die Potentiale und Chancen für eine soziotechnische Systemgestaltung zu entwickeln (Ittermann et. al 2015).

These 3: Die Arbeitspolitik wird sich auf die Gestaltung a) der (bislang widersprüchlichen) Beschäftigungseffekte durch die zunehmende Automatisierung, b) der sich verändernden Tätigkeitsprofile und Qualifikationen zwischen Upgrading und Polarisierung durch Informatisierung sowie c) auf die fortschreitenden Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit durch liquide Organisationsformen (Crowdsourcing und working) konzentrieren. Betriebliche Arbeitspolitik steht vor der Aufgabe, die bestehenden strukturellen Divergenzen zwischen ökonomischen und sozialen Interessen im Sinne einer kooperativen Konfliktbewältigung zu bearbeiten und sie zum Antrieb der kooperativen Suche nach angepassten betrieblichen Lösungen zu machen (Kuhlmann 2015).

These 4: Um Betriebsräte als Sensoren des Wandels (Kurz 2014) zu positionieren, d.h. um ihren Beitrag für eine arbeitsorientierte Gestaltung der neuen Produktionssysteme gerecht zu werden, bedarf es der frühzeitigen Einbindung von Betriebsräten in die betriebsinternen Aktivitäten im Zusammenhang der umfassenden Digitalisierung der Produktionssysteme, Qualifizierungsprogramme über die technischen Entwicklungen sowie darauf aufbauenden organisatorischen Gestaltungsmöglichkeiten und der Initiierung überbetrieblicher Netzwerk- und Dialogplattformen (beteiligungorientierte Konzeptionierung). Diese Rahmenbedingungen für eine aussichtsreiche Mitgestaltung der betrieblichen Interessenvertreter werden allerdings vor dem Hintergrund der hohen Arbeitsauslastung der betrieblichen Gremien, insbesondere wegen der häufig vorherrschenden „akuteren“ Problemlagen (ökonomische Krisen), der höchst komplexen und spezialisierten Technologieentwicklung und des z.T. intransparenten unternehmerischen Vorgehen bzgl. der technologischen betrieblichen Veränderungen virulent.

These 5: Da sich die Entwicklung rund um das Zukunftsprojekt Industrie 4.0 weniger flächendeckend innerhalb von Unternehmen hinweg vollzieht, sondern vielmehr in Pilotprojekten als schrittweise Technologieentwicklung, die insbesondere durch anwenderorientierte, experimentelle Forschungsprojekte vorangetrieben wird, ist die Bedeutung und die Einbindung der betrieblichen Mitbestimmung gerade in den Pilotprojekten zu forcieren (Projektmanagement). D.h., gleichzeitig mit der Entwicklung innovativer (Pilot)-Systemtechnologien für einzelne Bereiche, die nachfolgend in die breite betriebliche Praxis überführt werden sollen, gilt es Beteiligungskonzepte zu etablieren (Pilotvereinbarungen), die sicherstellen, dass die Rolle der menschlichen Arbeit und Fragen über eine beschäftigungssichernde und arbeitsorientierte Gestaltung der neuen Produktionssysteme (kurz: eine angemessene sozio-techn. Systemgestaltung) von Beginn an im Entwicklungsprozess Berücksichtigung finden, um einerseits die Gefahr einer späteren Sachzwangsdiskussion (einmal von Ingenieuren entwickelte technische Lösung determiniert Arbeit) zu umgehen und um andererseits im weiteren Umsetzungsverlauf aufwendige Nachjustierungen vermeiden zu können.

These 6: In Nordrhein-Westfalen verfügen Betriebsräte und Einzelgewerkschaften (IG Metall) seit Dekaden durch die Unterstützung entsprechender Beratungseinrichtungen wie der TBS über ein breites Erfahrungswissen bezüglich beteiligungsorientierter Reorganisationsprozesse. Diese zielen gerade nicht auf eine einseitige Unterstützung der

Betriebsratsgremien, sondern setzen von Beginn an auf die Gestaltung der Kooperation zwischen Vertretern der GL und des Betriebsrates. Die Gestaltung von Arbeit und Technik wird sozialer Prozess konzipiert. (kompenetz-nrw als strategischer Ausgangspunkt der IGM NRW – Bromberg/Haipeter 2011). Die HBS-Studie von Kleinhempel (2015) nimmt diesen Ansatz aus dem NRW-Kompenetz wieder auf und kommt auf Basis von zunächst wenigen qualitativen Interviews (GL und BR) zu folgendem Ergebnis:

A-Betriebe: Industrie 4.0 wird im Betrieb bereits umgesetzt

Der Betriebsrat ist aktiv dabei, sich aktuell zu Industrie 4.0 - Themen zu informieren, begleitet die Ansätze im Betrieb und erkennt seine Handlungsbedarfe. Das Gremium will den Prozess der Einführung von Industrie 4.0 begleiten und dabei auch regulierend eingreifen. Ziel sind Rahmenvereinbarungen zu Industrie 4.0, in denen erste Ansätze geregelt werden, Einzelthemen dagegen in Einzelvereinbarungen. Industrie 4.0 soll in Pilotbereichen unter Begleitung der dort arbeitenden Betriebsräte umgesetzt werden.

B - Betriebe: erste Ansätze von Industrie 4.0

Dort wo bereits Teilkomponenten des Produktionssystems durch einzelne Betriebsvereinbarungen geregelt wurden, will der Betriebsrat auch Komponenten von Industrie 4.0 in einzelnen Betriebsvereinbarungen regeln, um die Risiken auszuschalten und die Chancen zu nutzen. Der Betriebsrat informiert sich über Industrie 4.0. Er begleitet die Ansätze im Betrieb und entscheidet, wo gehandelt wird. Allen Betriebsratsgremien ist klar, dass dieses Thema sie in den nächsten Jahren beschäftigen wird.

C – Betriebe : Industrie 4.0 ist noch kein Thema

Hier will sich der Betriebsrat an der Einführung von Industrie 4.0 beteiligen, wenn die Einführung beginnt. Ein betriebsratseigenes Konzept soll erarbeitet werden, wenn es der Belegschaft nutzt oder Mitbestimmungsrechte zu regeln sind.

These 7: Auf Grundlage dieser ersten empirischen Ergebnisse wird ein NRW-Netzwerk von Vertretern aus A-B-C-Betrieben zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch und Qualifizierung sowie zur gegenseitigen kollegialen Beratung vorgeschlagen. Das Netzwerk kann gemeinsame Lernprozesse bewältigen und dessen Ergebnisse zum Ausgangspunkt neuer Vorhaben machen, z. B. Qualifizierungsmaßnahmen, die von Anfang an als gemeinsames Lernen von Betriebsratsmitgliedern und VertreterInnen des Managements konzipiert werden auf das Ziel kooperativer Konfliktbearbeitung im Sinne Kuhlmann (2015) ausgerichtet sind.

These 8: Im aktuellen Kontext von Industrie 4.0, wären in solche Überlegungen zusätzlich technische Fachleute aus Planung und Entwicklung einzubeziehen und auch Führungskräfte aus der Produktion. Von großer Bedeutung wird die Fähigkeit sein, innerbetriebliche Dialogprozesse zu initiieren, zu moderieren und zu tragfähigen arbeitspolitischen Kompromissen zu führen. Bedeutende Teilnehmer an solchen Dialogen wären nicht nur Betriebsrat und Management, sondern auch Produktions- und IT-Fachleute, Big Data-Planer und Datenschützer, Kostenplaner und Gesundheitsschützer im Sinne §28a BtrVg.

These 9: Für den Aufbau dieses Netzwerkes kann auf bereits arbeitende Projekte (Arbeit 2020) aufgebaut werden und für deren wissenschaftliche Begleitung auf die bestehende Expertise einer praxisorientierten Arbeits- und Industriesoziologie an den NRW-Hochschulen zurückgegriffen werden.