

Industrie 4.0: Mitbestimmen – mitgestalten (IMit²)



Prof. Dr. Manfred Wannöffel
Gemeinsame Arbeitsstelle
RUB/IG Metall

LABOR.A 2018
Plattform „Arbeit der Zukunft“
Berlin, 13. September 2018

Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM



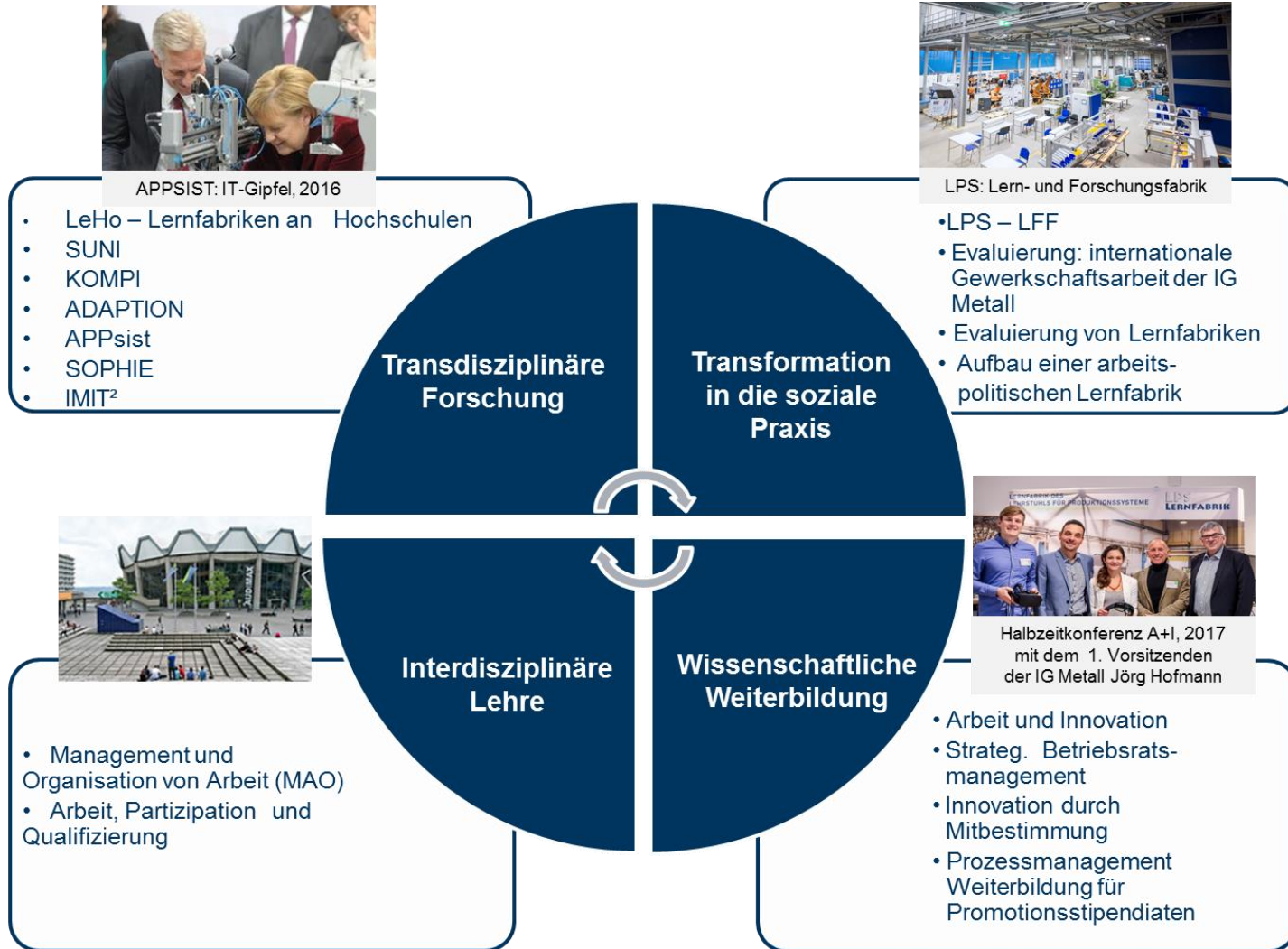
HINTERGRUND

- Gründung 1979
- Kooperationsvertrag RUB und IG Metall aus dem Jahr 1975
- Zentrale Einrichtung der Ruhr-Universität Bochum
- 100 % finanziert aus dem Globalhaushalt der RUB
- Paritätisch besetzter Arbeitsausschuss
- Transformative Wissenschaft

AKTIVITÄTSSCHWERPUNKTE

- Arbeits- und bildungsbezogene Forschungsk Kooperationen und Gestaltungsprojekte
- Wissenschaftliche Weiterbildung
- Interdisziplinäre Lehre

Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM



Leitende Forschungsfragen

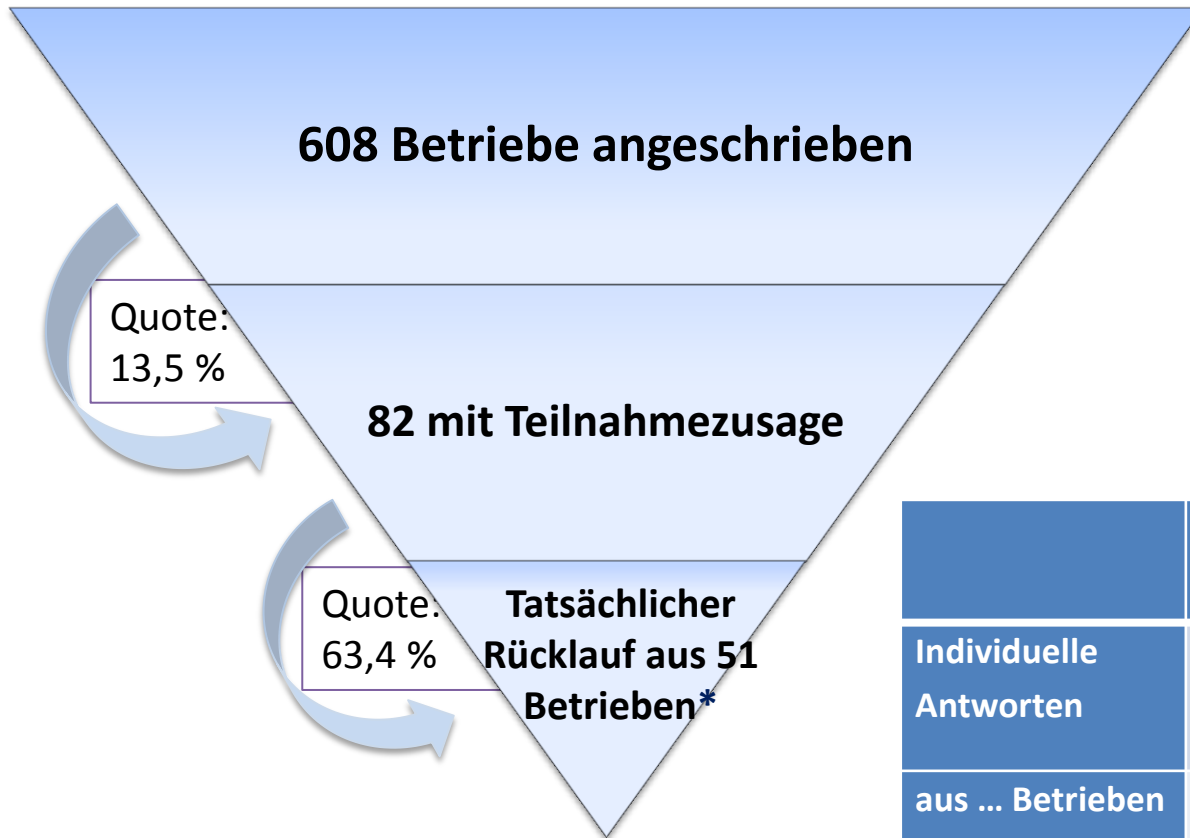
1. Umsetzungsstand von Industrie 4.0 in NRW

- Differenzierung nach Szenarien
- Differenzierung nach Branchen
- Betroffene Beschäftigtengruppen und deren Bewertung

2. Veränderungen im Arbeitsprozess

- Veränderungen von Arbeitsformen und -bedingungen
- Veränderungen von Arbeitstätigkeiten
- Benötigte Kompetenzen und Qualifikationen
- Folgen für die Qualifizierung der Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertreter/innen
- Status quo: Beteiligung der Beschäftigten und der betrieblichen Interessensvertreter/innen

Datengrundlage und methodisches Vorgehen

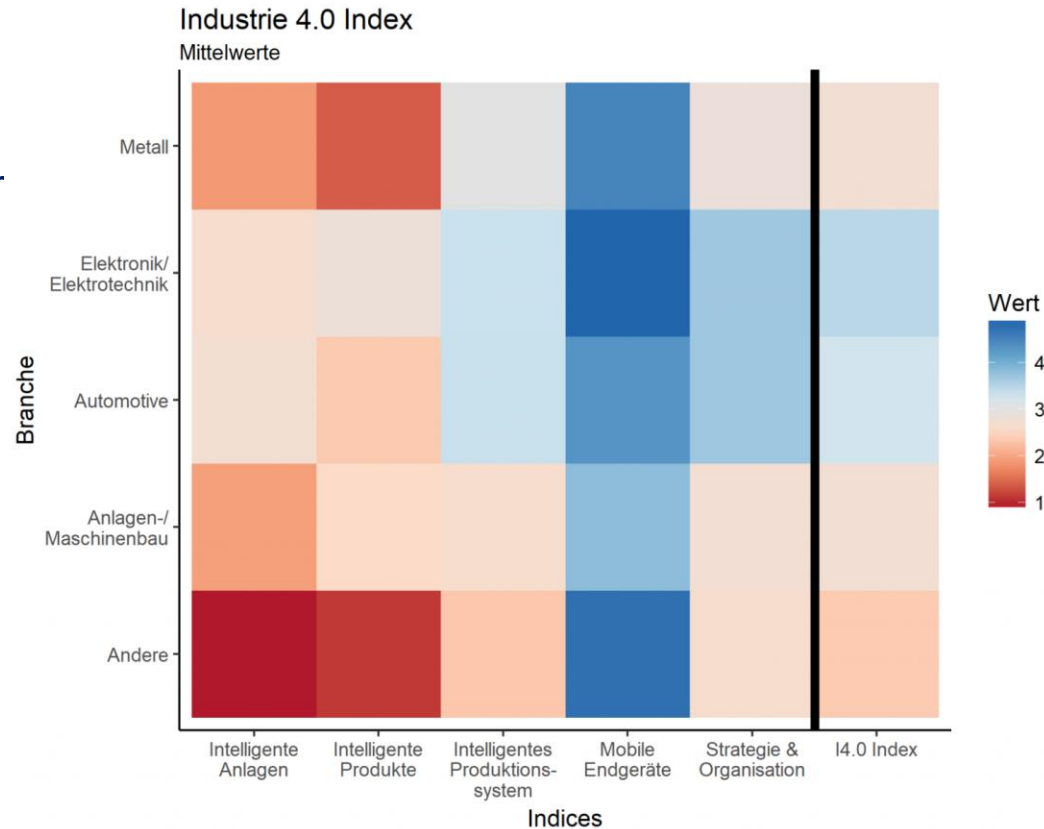


* 13 Betriebe mit Antworten aus jeder Akteursgruppe

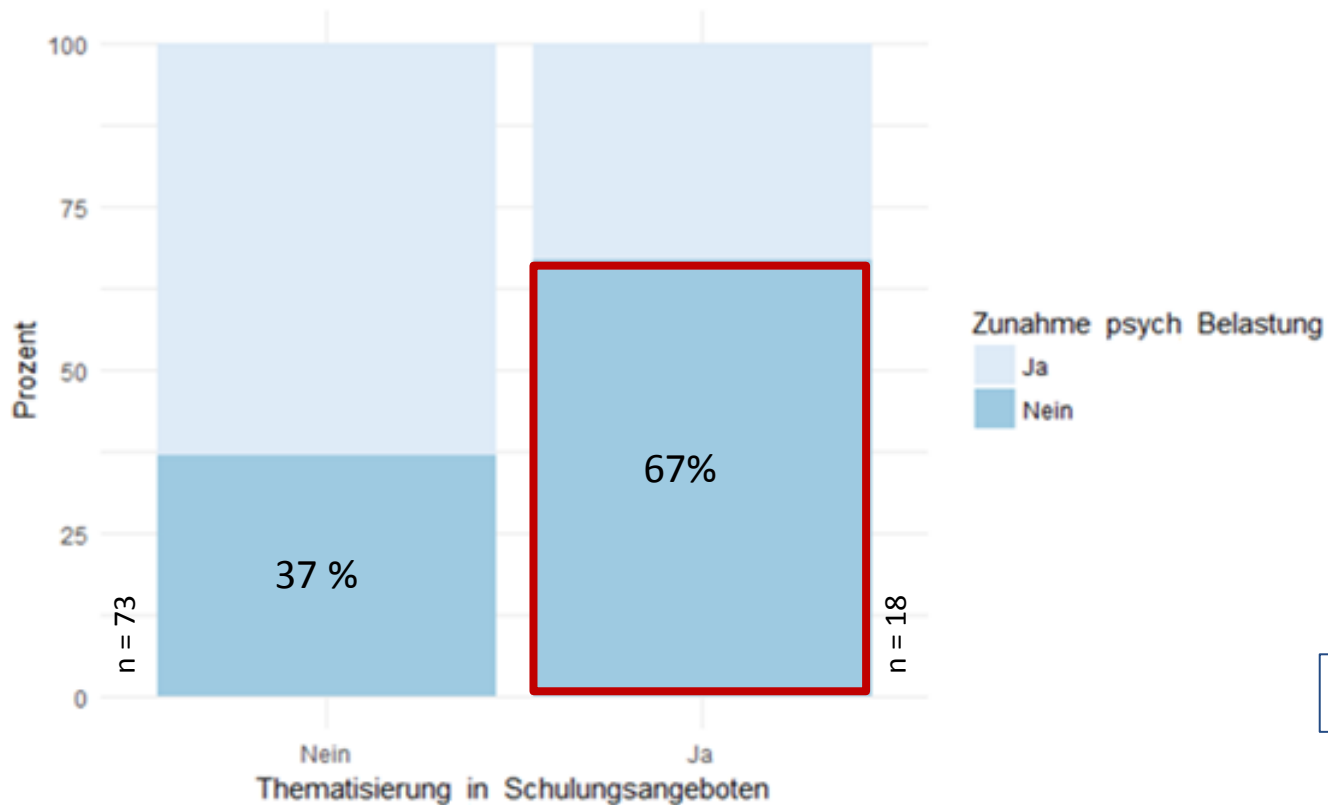
	Geschäftsführung	Betriebsrat	Beschäftigte
Individuelle Antworten	52	144	137
aus ... Betrieben	26	33	41

Industrie 4.0-Index

- Bewertung jeder Frage je nach Industrie 4.0-Umsetzung
 - Wert zwischen 1 und 5
- Industrie 4.0 Werte für alle Szenarien
 - Auch für einzelne Gruppen (z. B. für Branchen)
- Resultat:
 - Nutzung mobiler Endgeräte weit fortgeschritten
 - Rückstand beim Einsatz Intelligenter Anlagen und der Herstellung intelligenter Produkte
 - Führende Branchen Automotive und Elektronik/Elektrotechnik



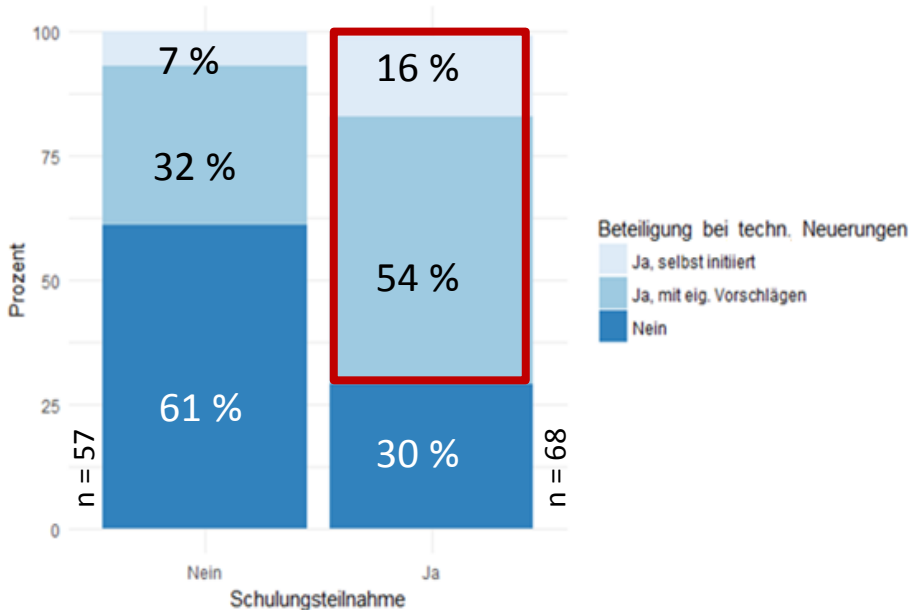
Qualifizierung zur Prävention psychischer Belastung?



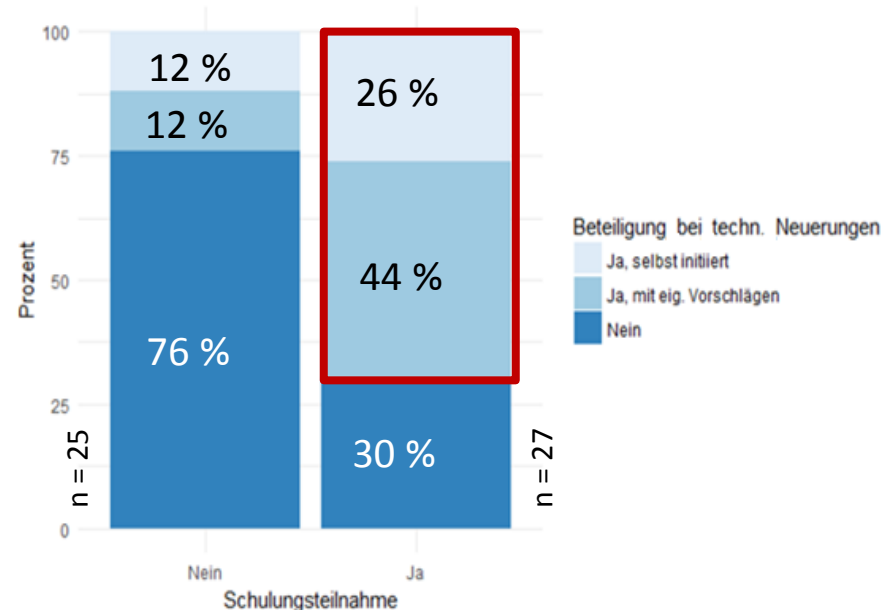
Beschäftigte

Qualifizierung als Voraussetzung für erfolgreiche Mitbestimmung?

Alle Betriebe

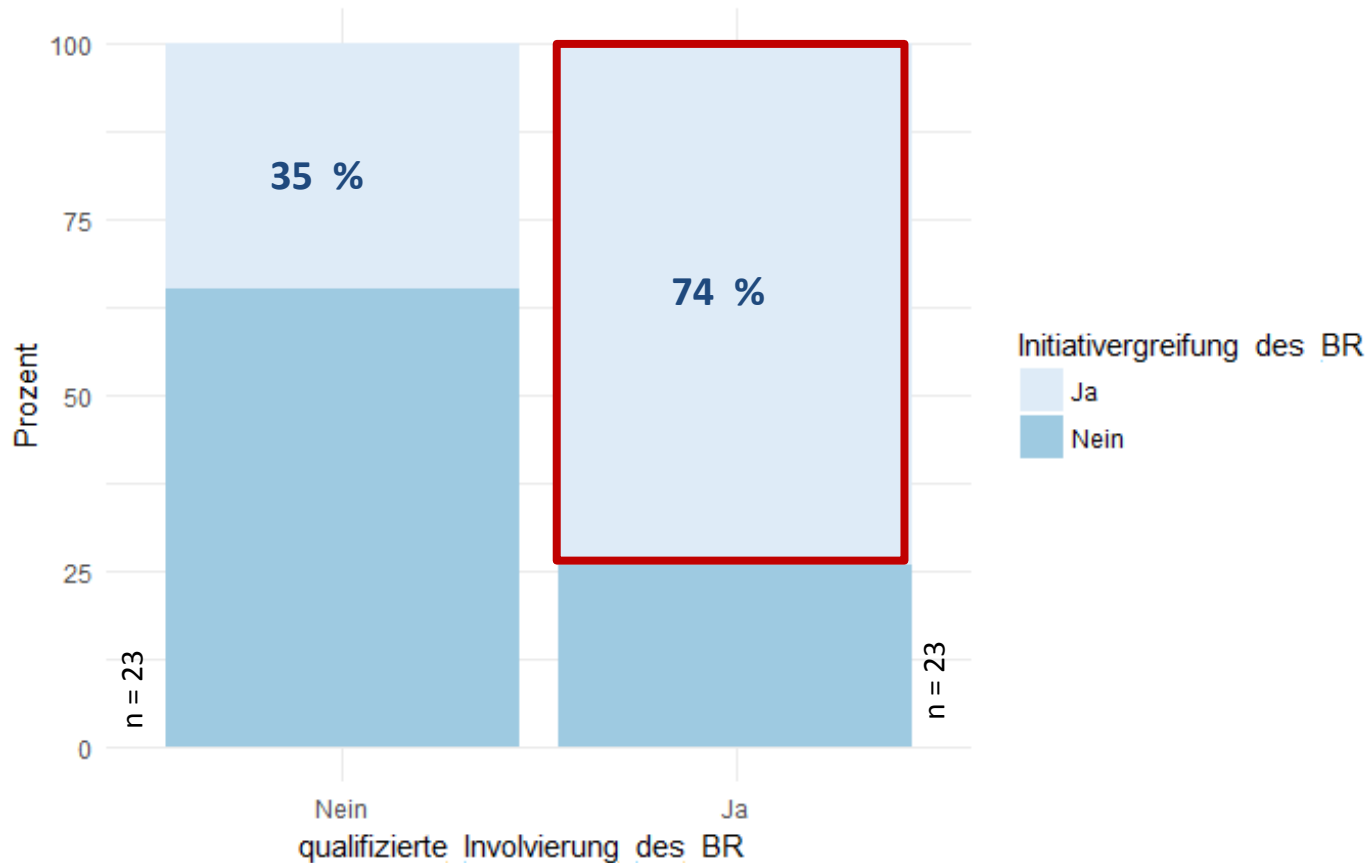


500-1.999 Beschäftigte



BR

Der proaktive Betriebsrat



Geschäftsführung

Zentrale Ergebnisse

- **Systematische Qualifizierung** kann ein wichtiges Instrument darstellen, um...
 - **Betriebsräte** für eine proaktive Rolle in technologischen Veränderungsprozessen zu befähigen
 - **Beschäftigte** zu einem rationalen Umgang mit steigenden fachlichen Anforderungen zu verhelfen.

- Dennoch: Nur jeder dritte Betriebsrat fühlt sich **ausreichend qualifiziert**, um eine proaktive Rolle in technologischen Veränderungsprozessen zu bekleiden.

- Insbesondere im Hinblick auf das Informationsverhalten gegenüber den Beschäftigten im Rahmen von technologischen Veränderungsprozessen stellt **Freistellung** eine bedeutsame Ressource dar.

Fazit

- Betriebsräte agieren in zunehmend komplexen Tätigkeitsfeldern und sehen sich vielfältigen Herausforderungen gegenüber
- Die Entwicklung hin zu einem proaktiven Betriebsrat erfordert kontinuierliche Qualifizierung
 - Herausforderung: Wie können nicht-freigestellte Betriebsräte in die Lage versetzt werden, sich kontinuierlich fortzubilden?
 - Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen sind Projekte von hoher Bedeutung, welche die Transformation in die soziale Praxis fördern
 - „Arbeit und Innovation“ als Weiterbildungsprojekt für Betriebsräte mit der Leitidee, die Sozialpartner aktiv in den technologischen Wandel einzubeziehen
<https://www.youtube.com/watch?v=BhDVXNSJF7s>

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Prof. Dr. Manfred Wannöffel
Gemeinsame Arbeitsstelle
RUB/IG Metall

LABOR.A 2018
Plattform „Arbeit der Zukunft“
Berlin, 13. September 2018

Publikationen: [FGW-Impuls](#)
[FGW-Studie](#) + [Anhang](#)