

NEUE ANFORDERUNGEN UND BELASTUNGEN DURCH DIGITALE UND MOBILE TECHNOLOGIEN

Dr. Manuela Maschke –
Arbeit und Mitbestimmung

Agenda

1. Digitalisierung, Vernetzung
2. Neue Anforderungen und Belastungen
3. Herausforderungen

Digitalisierung

Industrieproduktion und Informationstechnologie verschmelzen:

- vernetzte, webbasierte Kommunikation, Plattformökonomie
- Internet der Dinge, z.B. PSA, RFID
- neue Automatisierung/Sensorik, 3-D-Druck

(Quelle: Sabine Pfeiffer: Hype oder Megatrend?)



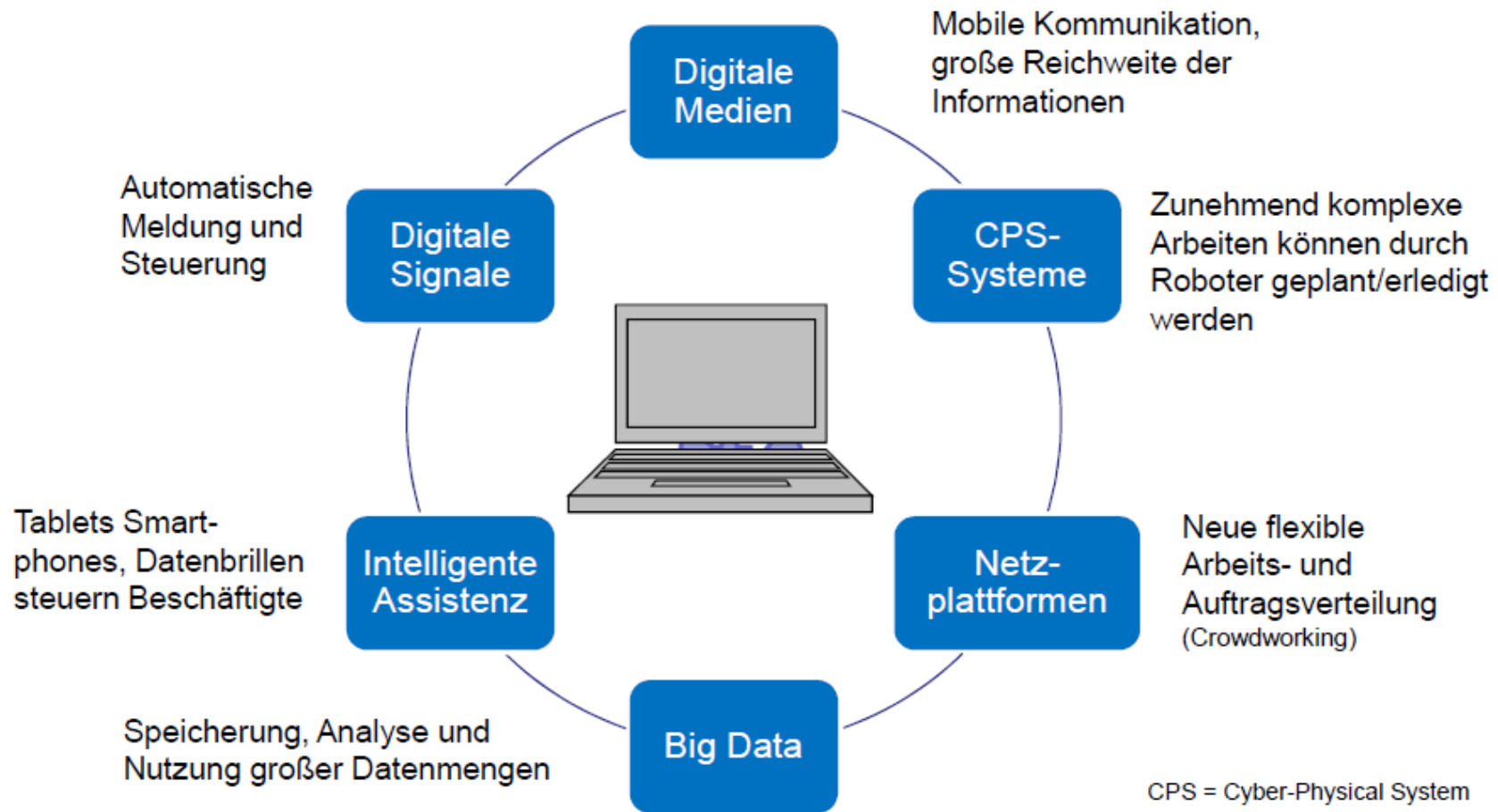
„Die [...] Art und Weise, wie sich Unternehmen organisieren, produzieren, Dienstleistungen anbieten und kommunizieren. Das ist der Kern der Diskussion zu »Industrie 4.0«.“

IT und Produktionstechnologie verknüpfen

- Cyber-physische Systeme:
 - Maschinen digital miteinander vernetzen
 - Maschinen „kommunizieren“ miteinander und mit Werkstücken, Anweisungen über „Internet der Dinge“
 - Eingriffe über Schnittstellen mit Smartphone/Tablet
- Echtzeitverarbeitung mittels Speicher („Big Data“)
- „lernende“ Aufbereitung in Simulationssystemen
- Anpassung an Auftragslage, Kundenwünsche, Wartung, Instandhaltung
- Datenfluss zwischen UN und Branchen in der Wertschöpfungskette: Zulieferer, Dienstleister, eigenes UN, Kunden

(Quelle: Klebe, Vortrag in Erfurt, 24.9.2015)

Arbeit 4.0 – digitale Herausforderungen



Quelle: Claudia Dunst, EVG

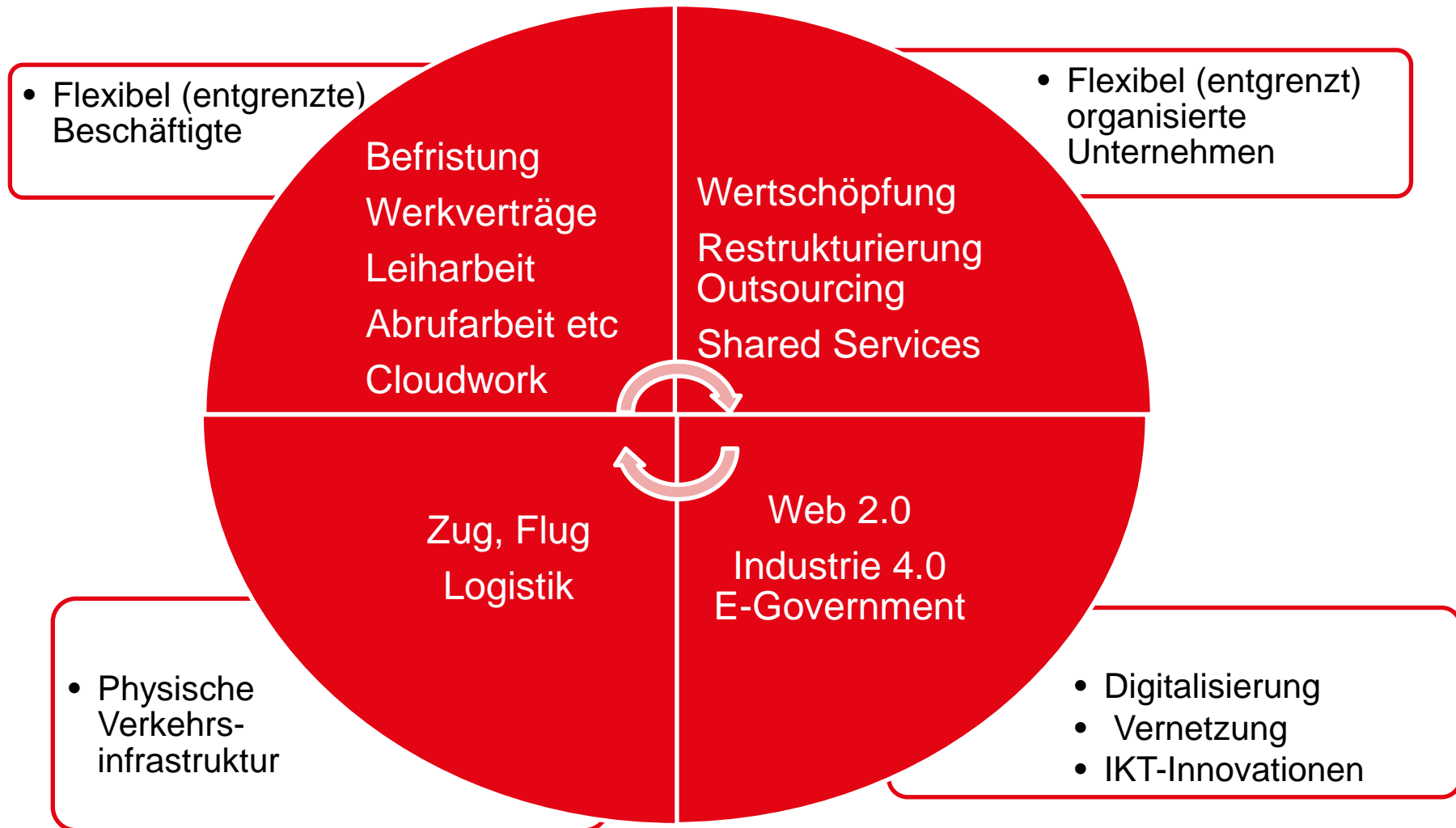
Digitalisierung, I 4.0 ...

FAZ-Interview am 21.1.16 mit Heinrich Hiesinger (VV, ThyssenKrupp):

.....

„Sicher bildet Technologie die Basis, die Veränderung ist jedoch viel umfassender. Sie erfordert einen Kulturwandel in Unternehmen, vor allem die Fähigkeit der flexiblen Zusammenarbeit über Organisationsgrenzen hinweg, oft über das eigene Unternehmen hinaus, die Nutzung von großen Datenmengen, ein ständiges Hinterfragen der Geschäftsmodelle, um auch künftig den Kundenzugang und die Kundenbindung zu verteidigen.“

Aspekte von Mobilität in der Arbeitswelt



4.0 heute



BMAS-Grünbuch
Dialog Arbeit 4.0:

- vernetzt arbeiten
- Polarisierung am Arbeitsmarkt
- neuer sozialer Kompromiss

flexible Arbeitszeit
flexibler Arbeitsort
flexibler Arbeitsvertrag

Selbstbestimmt
arbeiten und
leben /
Wertewandel

Datenschutz
Leistungs- &
Verhaltenskontrolle
Cloud + Crowd-
work
Datensicherheit
Organisation der
Arbeit

Demogra-
fischer
Wandel

Digitalisierung
/ Industrie 4.0

Beschäftigtengruppen
integrieren
Arbeits- und
Gesundheitsschutz
Aus- und
Weiterbildung

Filter für den Einsatz von 4.0-Technologie als Rahmen für die Debatte

- Ethischer Filter: Was ist vertretbar? Was erlaubt?
- Sozialer Filter: Wo wächst sozialer Widerstand?
- Corporate Governance Filter: Shareholder vs. Stakeholder
- Rechtlicher Filter: Ist der Rechtsrahmen klar? Neu zu schaffen?
- Produktivitätsfilter: Wo gibt es keine Verbesserungen?

„Eine mittel- bis langfristige Strategie sollte den optimalen Einsatz aller verfügbaren Ressourcen und nicht das kurzfristige Ersetzen eines Produktionsfaktors zum Ziel haben. Diese Zielsetzung ist im System der Mitbestimmung deutlich fester verankert als in angloamerikanischen Modellen.“
(Henning Meyer, die Zeit 21.3.16)

+ Ideologischer Filter: Wer hat welche Interessen?

ANFORDERUNGEN UND BELASTUNGEN

Abstraktionsebenen

Mikro	Mikro/Meso	Meso/Makro
Ich	Gesellschaftliche Subsysteme	Staat, Privatwirtschaft
Mensch	Gesundheit, Kultur, Bildung...	Sozialstaat
Arbeitnehmer_in	Arbeitsmarkt, Unternehmen, Betrieb	Wettbewerb, Markt, Produktion
Eltern, Kinder	Familie, Schule	Wertegefüge in Generationen
Unternehmer_in	Ökonomie	Globale Wertschöpfung
Gestalter_in von Prozessen	Politische Arenen	Politische Systeme
...	...	

Mikroebene

Ich	Anforderung	Belastungsfaktoren
Arbeitsmarkt	Habe ich morgen noch einen Job oder übernimmt ihn ein Roboter?	Bildung, Alter...
Beschäftigungsfähigkeit	Kann ich Schritt halten mit dem technologischen Fortschritt? Mit Flexibilitätsanforderungen?	Bildung, Alter...
Individualität	Wieviel Selbstbestimmung in Zeit und Raum wird mir gewährt und wieviel brauche ich?	Wertesystem, Work-Life-Balance
Datenschutz	Wer hat die Rechte an meine Daten?	Techniknutzung, Wertesystem

Mikro/Mesoebene

Unternehmen:

- Neue Geschäftsmodelle, Neue Produkte, veränderte Wertschöpfungsketten
- Neue Arbeitsorganisationen für Produktion und Dienstleistung
- Rationalisierungsschub und Digitalisierungsgewinne

Arbeitsmarkt:

- Einfacharbeit verändert sich, Gewinner und Verlierer

Bildung als Ressource:

- Qualifikationen und Berufe matchen...

Soziale Sicherung:

Gibt es neue Risiken durch Leistungsverdichtung?

Wer zahlt ein in Arbeitslosen-, Renten-, Krankenversicherungen?

Meso/Makroebene

- Ökonomie: Wie wettbewerbsfähig ist die deutsche Wirtschaft?
- Arbeitsmarkt: Welche Anforderungen sterben aus? Welche Tätigkeiten werden künftig gebraucht?
- Soziale Sicherheit: Bedrohen prekäre Arbeitsverhältnisse unsere soziale Sicherung?
- Gesellschaft: Wie verändern Werte der jungen Generationen die Gesellschaft?
- Wieviel Freiheit und Selbstbestimmung „vertragen“ die kollektiven Systeme?

"Wir dürfen Industrie 4.0 nicht technikzentriert debattieren, sondern wir müssen uns fragen, was Digitalisierung für die Beschäftigten bedeutet, wie sie mitgenommen werden können", Dieter Lochbihler, Betriebsratsvorsitzender Bosch Werk in Blaichach.

Digitale Assistenzsysteme könnten die Arbeit erleichtern, etwa indem sie die Bedienung von Anlagen komfortabler und das Finden von Fehlerquellen unkomplizierter machen. Funktionieren könnten diese Systeme allerdings nur, wenn sie von den Beschäftigten auch angenommen werden.

Dafür braucht es wirksamen Beschäftigungsdatenschutz, der permanente Leistungskontrolle verhindert. Und es braucht, Aus- und Weiterbildungssysteme, mit denen die neuen Anforderungen bewältigt werden können.,, (Quelle: IG Metall, Sozialpartnerdialog Hannovermesse 2016)

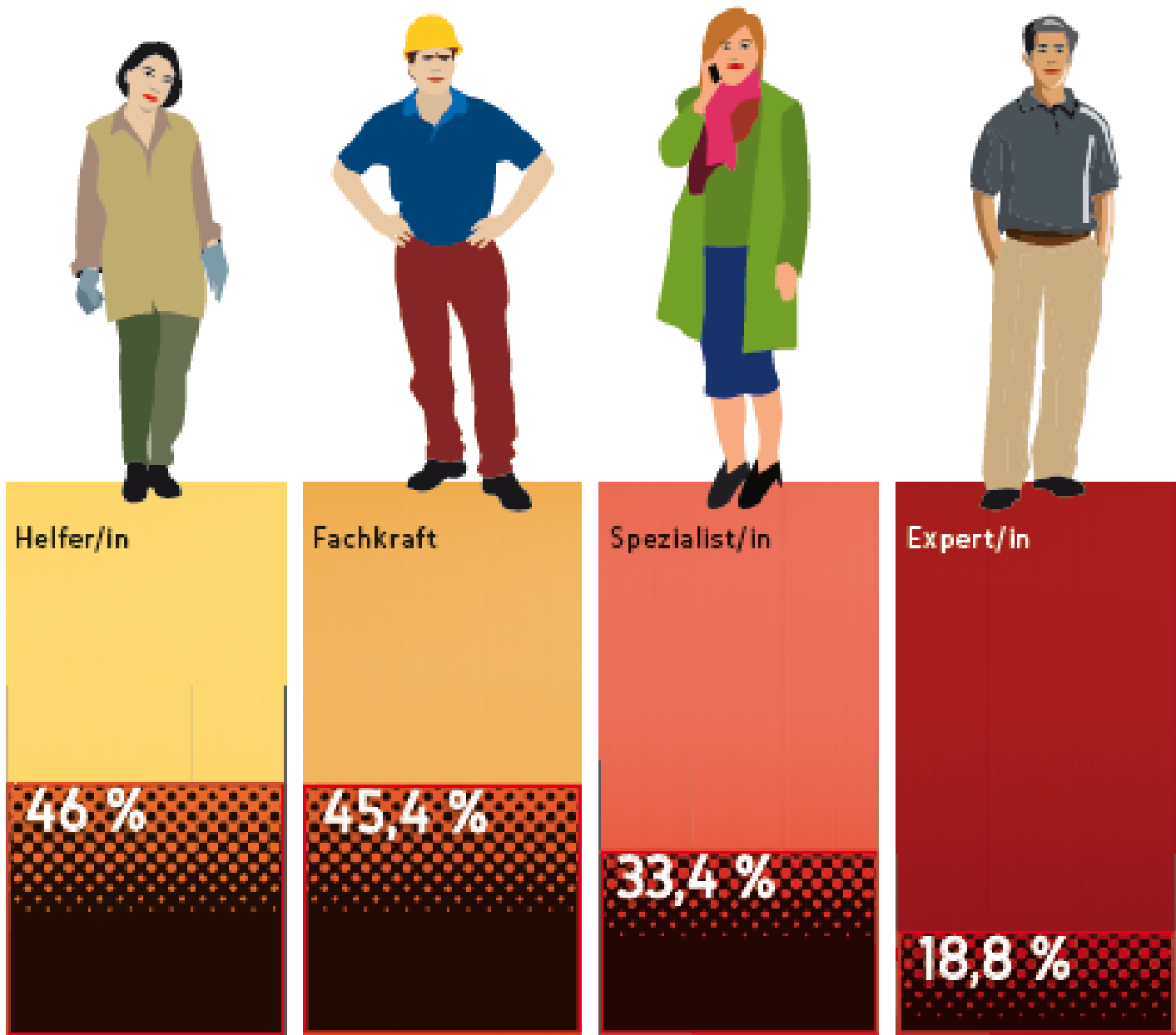
Arbeiten 4.0 = Angst und Hoffnung...

- Technik dominiert den Menschen
- Mehrbelastung durch Verdichtung
- Dequalifizierung/Entwertung der eigenen Arbeit
- Verlust der Arbeit



- Technik assistiert dem Menschen
- Entlastung durch mehr Freiheit (Raum und Zeit)
- Qualifizierung/Aufwertung der eigenen Tätigkeit

Risiko, durch Digitalisierung ersetzt zu werden:



Grafik: Quelle IG Metall, Auswirkungen der Digitalisierung 2016

Wen ersetzt Digitalisierung *nicht*?

Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegmenten

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent



Anmerkung:

Die Berufe wurden nach inhaltlichen Gesichtspunkten anhand berufsfachlicher Kriterien zu 14 Berufssegmenten qualitativ zusammengefasst, um einerseits übersichtlich zu bleiben, aber andererseits auch das breite berufsfachliche Spektrum abzubilden.

Quelle: Eigene Berechnungen, BERUFENET (2013).

Arbeitsmarkt



- Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistungen beschleunigen
- Arbeitskräftebewegungen zwischen Branchen und Berufen weitaus größer als die Veränderung der Anzahl der Erwerbstätigen insgesamt.
- zunehmende Wertschöpfung, mehr volkswirtschaftliche Gewinne und aufgrund höherer Anforderungen an die Arbeitskräfte auch höhere Lohnsummen

Neue Geschäftsmodelle, Plattformökonomie, Arbeitsorganisation

Uber (Taxi)

- Fahrgäste werden an Mietwagen mit Fahrer vermittelt und private Fahrer mit eigenem Auto, auch reguläre Taxis

Airbnb (Unterkunft)

- Wohnraum auf Zeit für Reisende weltweit anbieten

Crowdwork

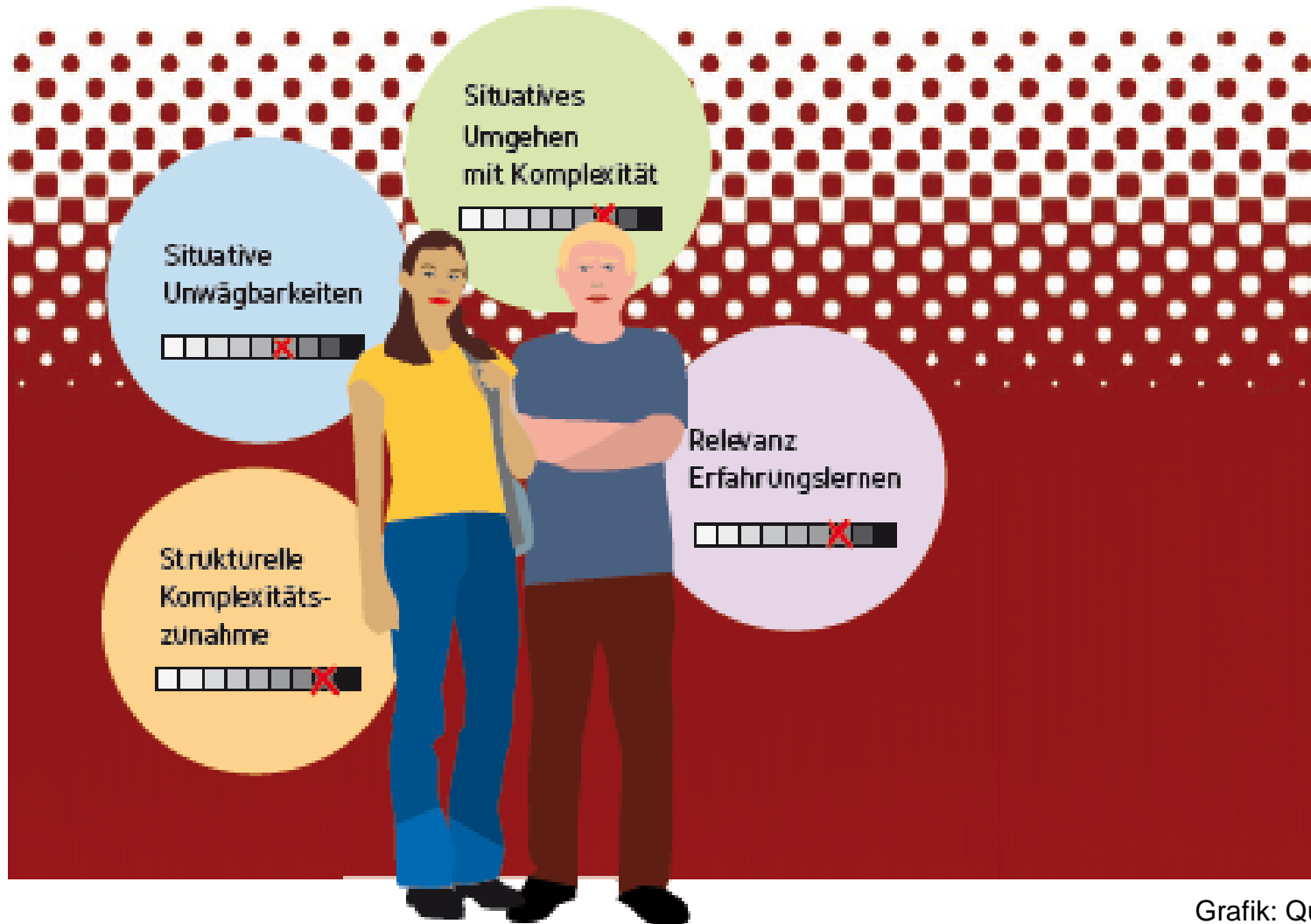
- Arbeitsaufträge werden über professionelle Internet-Plattformen an Crowdworker vergeben



Pfeiffer, S., Suphan, A.: Der AV-Index. Lebendiges Arbeitsvermögen und Erfahrung als Ressourcen auf dem Weg zu Industrie 4.0. WP 2015#1 Universität Hohenheim, 2015b.

<http://www.sabine-pfeiffer.de/files/downloads/2015-Pfeiffer-Suphan-draft.pdf>

http://www.sabine-pfeiffer.de/files/downloads/2015_Mensch_kann_Industrie40.pdf



Grafik: Quelle IG Metall, Auswirkungen der Digitalisierung 2016

Verbreitung und Nutzung

- Computernutzung in d. Arbeitswelt: 63-98 % aller AN
- Ausstattung mit mobilen Endgeräten: 54 % der Unternehmen mit > 10 AN
- Ausstattung mit mobilen Endgeräten: 91 % der Unternehmen mit > 250 AN (stat. Bund. 2012)
- 55 % aller Bürgerinnen und Bürger haben Smartphones (bitkom 2014)
- 87 % der 18-25jährigen sind ständig erreichbar; 28 % über alle Altersgruppen hinweg (TKK 2014)
- Home Office: 5 Mio. Erwerbstätige, 2,7 Mio./ 8 % abhängig beschäftigte AN (DIW 2014)

Mobile Endgeräte machen den Arbeitsort und die Arbeitszeit liquide.

Veränderte Arbeitsorganisation

- Pick by Light: angezeigt wird welches Material zu nehmen ist, Bewegung durch Sensor automatisch erkannt
- Individuelle Arbeitsanweisungen am Touch-Screen, Informationen orientiert am Erfahrungs- und Qualifikationsstand der Benutzer
- Elektronische Anzeige der Taktzeit, Zeit für den Bearbeitungsschritt; am Bildschirm online-Hilfe abrufbar
- RFID: Jedes Montage-Modul (Baugruppe oder Vorrichtung) hat ein RFID Schild. Das System erkennt alles, was das Modul braucht. Notwendige Teile werden per Licht angezeigt, Reihenfolge der Entnahme vorgegeben, man weiß, wo das Teil ist und wann es verbaut wurde.
- Datenbrille: Google Glass in der Montage (Quelle: Klebe, Vortrag in Erfurt, 24.9.2015)

Beispiel: Smartphone - Schichtplanung



KapaflexCy-SchichtDoodle

Smartphone statt Stechuhr
Arbeitsgruppen stimmen ihre Einsatzzeiten per Smartphone ab

Beispiele, Gestaltungsfelder in Betriebsvereinbarungen: z.B mobil arbeiten

Motive, Erwartungen, Wünsche	Regulierung in Form von...
Sichere und stabile IT, angemessene Infrastruktur	Datenschutz und IKT-Rahmen, Umgang mit mobilen Endgeräten, Ausstattung + Organisation
Reisezeiten anerkennen, Wegezeiten nutzen können, Mehrarbeit vermeiden, entlohnen/abbauen können	AZ-Erfassung, Dienstreisen, Flexible Arbeitszeiten, Rufbereitschaft/Mehrarbeit, Kontenregelungen
Stressabbau, Entlastung, Ergonomie	Gefährdungsbeurteilung, Zeitpuffer schaffen, Nicht-Erreichbarkeit einrichten
Freiwilligkeit, aber nicht Willkür, Präsenzkultur, Besprechungskultur	Vereinbarkeit Beruf und Privatleben, Home Office, Gleitzeitregelung
Selbstmanagement und -steuerung	Zielvereinbarungen, Kompetenzentwicklung, MA-Gespräch, Führungskräfte-Verhalten
Wahlmöglichkeit und Beteiligung	MB-Rechte des BR, Befragung der AN, Konfliktlösung

Konkrete Bedingungen bei mobiler Arbeit

- **Einzelarbeit:** mehr Entscheidungsspielraum, weniger Einbindung ins Unternehmen
- **Arbeiten unterwegs:** mehr Koordinationsaufwand, abhängig von funktionsfähiger mobiler Technik
- **Arbeit an wechselnden Standorten:** häufig wechselnde Situationen, Umgebungen und Akteure
- **Arbeitszeit:** Lage und Dauer flexibel, selbstbestimmt, fremdbestimmt durch Kunden, entgrenzt, aber auch planbar
- **Kommunikation:** vorwiegend digital und virtuell, theoretisch permanent erreichbar

Handlungsfelder

- Umgang mit Daten: Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Datenschutz und Datensparsamkeit (z.B. weniger Mail)
- Arbeitszeit: Arbeitszeiterfassung und Überstundenabbau, Wahlarbeitszeiten
- Arbeitsorganisation: Zielvereinbarungen/Personalbemessung, Umgang mit Selbststeuerung und ergebnisorientierter Projektarbeit
- Weiterbildung, Medienkompetenz
- Arbeits- u. Gesundheitsschutz: Gefährdungsbeurteilung, BEM, Ergonomie
- Beteiligung bei Arbeiten 4.0 heißt Mitbestimmung auf Augenhöhe
- Ressourcen und Information

HERAUSFORDERUNGEN

Leitplanken für neuen „Flexibilitätskompromiss“

- Die leitbildprägende Schutzfunktion des BetrVG (K. Nebe) und die dahinterstehende Grundidee erhalten sowie die Fähigkeit mit dem BetrVG gestalten zu können als zweites wesentliches Element.
- Die Grundrechte des BR in seiner Existenz stärken, um Arbeit auf Augenhöhe überhaupt machen zu können. Diese müssen gesichert sein und bleiben. Dafür braucht man Ressourcen: Personen, die kompetent sind sowie Zeit und Geld für den BR. (u.a. T. Klebe).
- MB darf nicht ins Leere laufen z.B. in Matrixorganisationen, national wie international, weil kein Gegenüber auf AG-Seite, bei Werkverträgen, weil keine Beschäftigten, die vertreten werden, im Datenschutz und bei Auslagerung, weil Gegenstände aus dem BetrVG „verschwinden“.
- Faire Arbeitsbedingungen für heterogene Belegschaftsstrukturen schaffen. Dazu gehört arbeitnehmerähnliche Personen in § 5 BetrVG einbeziehen, die Betriebsverfassung auf Selbstständige zu erstrecken.
- Mitbestimmung stärken beim Übergang von atypischer in gesicherte Arbeitsverhältnisse und zur Beschäftigungssicherung.

Mitbestimmung ist eine Haltung

1. Frühzeitiges Einbeziehung von Betriebsräten auf Augenhöhe
 - Informationen frühzeitig und umfassend zur Verfügung stellen
 - Ressourcen bereitstellen: Sachverständige, Qualifizierung, Zeit/Freistellung
 - BR-Gründungen sichern, verbessern, nicht verhindern
 - Mitbestimmung ist immer ein Verhandlungsprozess.
2. Tarifverträge abschließen und nicht unterlaufen, aushebeln
3. Möglichst viele Arbeitende ins Arbeitsrecht einbeziehen, auch Soloselbstständige.
4. Individuelle Rechte stärken, den Bürger im Betrieb anerkennen.

Gute Praxis kann sein...

- Tarifvertrag Demografischer Wandel (Stahl, Chemie), TV Bildungszeit (M&E) + BV
- BV Konzerninterne Datenflüsse: Dezentraler Datenschutz hat sehr hohen Stellenwert im Konzern der DB
- BV Mobile Arbeit: BMW, Bosch
- HTV Förderjahre Porsche AG
- BV zum Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- BV Verfahren und Mitbestimmung im Ideenmanagement
- BV Flexible Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeiterfassung
- BV Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung

Akute Themen betriebliche Mitbestimmung

- Flexible Arbeitszeit
 - kein Rollback. Wer über Arbeitszeit redet, muss auch über Verdichtung und Personalbemessung reden.
 - Selbstbestimmung stärken durch Wahlmöglichkeiten im Lebensverlauf.
- BR-Initiativrechte stärken: bei Qualifizierung (§ 96 ff.)
- Mitbestimmung stärken bei Beschäftigungssicherung (§ 92a)
- Mitbestimmung stärken bei Arbeitsorganisation, Personalbemessung (§ 92), Zielvereinbarungen
- Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung in D und Europa.
- Datenschutzgrundverordnung!? – BR, Datenschutzbeauftragte

(Weiterführend: u.a. Grundlegende Anforderungen an ein Weißbuch 4.0 DGB 2016; Klebe 2015, Digitalisierung und BR-Rechte:)

REPORT

Nr. 14, Oktober 2015

ARBEITEN 4.0 - DISKURS UND PRAXIS IN BETRIEBS- VEREINBARUNGEN

1. Fassung

Manuela Maschke, Nils Werner

AUF EINEN BLICK

Die Leitfragen für diesen Report lauten: Was bedeutet Arbeiten 4.0 bereits heute im betrieblichen Alltag? In welcher Verbindung steht der politische Diskurs mit der betrieblichen Praxis?

Betriebsvereinbarungen zeigen, dass (Betriebliche) Mitbestimmung der Pfad ist, der sich für leistungsfähige Arbeits- und Sozialbeziehungen bewährt hat

Betriebsräte und Gewerkschaften sind kompetente und legitime Akteure, die nicht nachgelagert angehört, sondern bei Forschung und Entwicklung direkt einbezogen werden müssen. Mitbestimmung gehört an den Anfang der Gestaltung und Entwicklung von Technik, nicht an das Ende, wenn negative soziale Auswirkungen nur noch gemildert werden sollen.

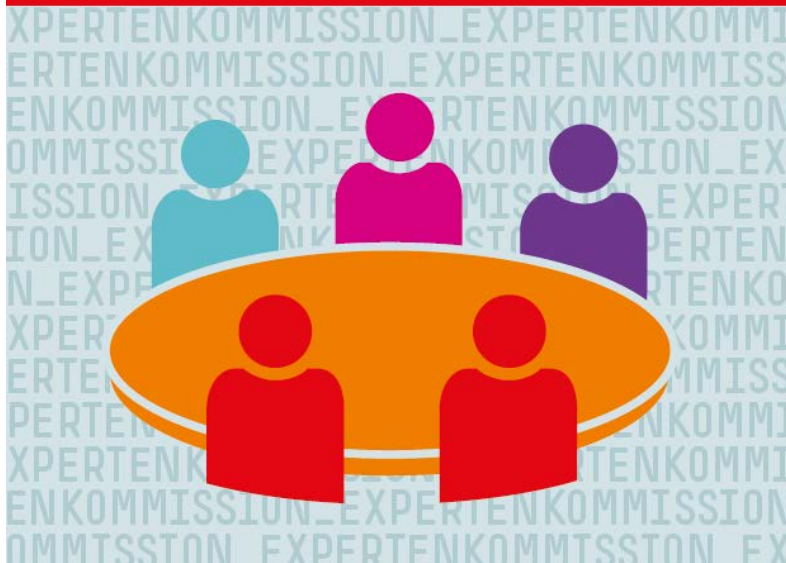
http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_14.pdf

Im Kontext: Kommission Arbeit der Zukunft

Hans Böckler
Stiftung 
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

ARBEIT
DER ZUKUNFT

**KURZVORSTELLUNG
DER EXPERTENKOMMISSION**



Viele Fragen und Dynamiken werden bislang noch isoliert betrachtet, so z. B. die demografische Entwicklung, die Digitalisierung, Fragen des Einkommens oder Aspekte der Gesundheit.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat vor diesem Hintergrund eine Expertenkommission einberufen.....

Fazit

Gute Lösungen im Betrieb setzen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit voraus und Kompetenz auf beiden Seiten.

Arbeiten 4.0 ist in vielen Facetten mitbestimmungspflichtig.

Digitalisierung wird zur Chance für Arbeitnehmer und Unternehmen, wenn Arbeiten 4.0 mitbestimmt ist.

Herzlichen Dank!

manuela-maschke@boeckler.de

boeckler.de/betriebsvereinbarungen

NEU: www.mitbestimmung.de