

Work around the clock?!?

Industrie 4.0 als Herausforderung für Gewerkschaften und betriebliche
Interessenvertretungen

Die Zukunft ist heute

- Technik verändert das Privatleben
- Das Internet ist für viele das wichtigste Informationsmittel

Neue Technologie wirkt sich auch auf die Betriebe aus:

- Die Arbeitswelt vernetzt sich immer mehr
- Computer und Mobiltelefone gehören bei 60 Prozent der Beschäftigten zur Standardausstattung, so der **Verband Bitkom**
- Aktuelle **Umfrage des DGB:**
Für knapp die Hälfte der AN, die in starkem Maße digitalisiert arbeiten, wurde die Arbeitsbelastung größer

„Industrie 4.0“

Eine „neue industrielle Revolution“?

- „Industrie 4.0 hält in die Fabrikhallen Einzug. Nun geht es um Planungssicherheit, klare Strategien und die Begrenzung wirtschaftlicher Risiken“,
so das **Bundesforschungsministerium (BMBF)** vorsichtig
- **IG-Metall-Vorstand Felix Stumpf**: Industrie 4.0 bisher eher „eine Vision“ als betriebliche Realität
- Der Begriff Industrie 4.0 wurde **2011** erstmals von der Bundesregierung propagiert – Derzeit eher ein „**Arbeitstitel**“

Aber: Digitalisierung in den Betrieben erfolgt!

Folgen der Digitalisierung

Weißbuch Arbeiten 4.0

Bei vier von fünf Befragten hat sich „in den letzten fünf Jahren die technologische Ausstattung des Arbeitsplatzes verändert“

Studie der Universität St. Gallen

Wie wirkt sich Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit aus?

8.000 AN in der Bundesrepublik befragt – Ergebnisse:

- „Die Digitalisierung zeigt signifikante Zusammenhänge mit emotionaler Erschöpfung (Burnout) oder mit Konflikten zwischen Arbeit und Familie“
- Jeder 3. Befragte fühlt sich am Ende des Arbeitstags „verbraucht“
- Burnout-Symptome zeigen sich bei 23 Prozent der AN

Was verändert sich?

Die Entwicklung ist vielschichtig, z.B.

E-Recruiting

- digital unterstützte Suche nach Bewerbern
- Bewerbung per Online-Portal

Algorithmen bei der Personalarbeit immer bedeutsamer

- Software „Workday“ verspricht nicht nur die Bearbeitung von AN-Daten, sondern will Kündigungen vermeiden helfen
- „Unser Algorithmus analysiert Mitarbeiterdaten und erkennt Muster, aus denen er die Abwanderungswahrscheinlichkeit ableitet“, Christoph Kull, Manager bei Workday

Aktuelle Entwicklungen

Digitale Tachos - Beispiel: Berliner Stadtreinigung

- Technik dokumentiert den genauen Weg der Beschäftigten, wann wie viel Streusalz eingesetzt wurde...

Workflow-Systeme

- Der „gläserne AN“ im Büro: jeder Arbeitsschritt kann erfasst werden
- Die Folge: standardisierte Prozesse, d.h. die konkrete Vorgabe von Arbeitsschritten
- „Luft in den Prozessen“
- „Benchmarking“ mit Kollegen

Tracking - Beispiel einer Krankenkasse: Anträge werden „getrackt“

Aktuelle Untersuchungen

Krankenhäuser: Studie der Hans-Böckler-Stiftung

- Ein Drittel der AN beklagt mehr Hetze und Leistungsdruck, die Mehrheit hat oft mehrere Aufgaben gleichzeitig
- Je ein Viertel fühlt sich stärker kontrolliert
- „Unglaubliche Zeitbelastung durch komplizierte Eingaben“, so AN

Cloudworking

- Arbeit jederzeit und überall möglich
- Smartphone als Assistenzsystem

Losgröße 1

- „individuelle Kundenwünsche berücksichtigen und Einzelstücke rentabel herstellen“
- Musterbeispiel der Internet-Anbieter: **MyMüsli**
- Aber „Losgröße 1“ im **Industrie-Bereich**:
z.B. Pumpen, im Maschinenbau

Bedeutung in der Praxis:

- Kunde bestellt direkt per Internet – weniger Kundenberater und Außendienstler?
- Kunde bestellt kurzfristig! Am Wochenende? In der Nacht?
- Schnelle Reaktion = Druck auf Beschäftigte = „Arbeit on demand“?

Arbeit on demand

- „Als Produktionsparadigma für die Zukunft wäre möglichst flächendeckend Production-on-Demand einzuführen und dafür zu sorgen, dass die Kapazitäten dafür ausreichend flexibel sind“ – so eine Studie des **Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO)**
- „Mit der Gestaltung cyber-physischer Systeme eng verbunden ist das Ziel, die Flexibilität in Bezug auf Kundenerwartungen und -wünsche zu erhöhen. Das setzt neben flexibler Technik voraus, **dass sowohl die Betriebs- als auch die Arbeitszeit flexibel bezüglich der Kapazitätsbedarfe** ist“, Klaus-Detlev Becker, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft

Arbeit on demand

Zitat eines Managers in o.g. Studie:

- „Wir werden viel kurzfristiger auf Dinge reagieren müssen. Dazu müssen wir relativ schnell unsere Daten verdichten und aufbereiten und zu Entscheidungen kommen“

Just-in-time extrem?

- Stärkerer Zeitdruck für Beschäftigte
- Ständige Erreichbarkeit zunehmend auch Thema im Produktionsbereich
- Smartphone als Diensthandy für Schichtarbeiter...
- **Und das als Forderungen in der Metallindustrie, in der bereits heute massiver Zeit- und Arbeitsdruck herrscht!**

Aktuelle Entwicklungen

Smartphone

Beispiel aus einem Betrieb:

- Unternehmen gibt Arbeitern **Smartphone als Diensthandy**, auch **Privatnutzung** wird erlaubt! Arbeiter sind begeistert!
- Dann fordert der Meister: AN sollen über **WhatsApp**–Gruppen die **Schichtplanung** selbst übernehmen...
- Erst da wurde der Belegschaft klar, was das Ziel ist!

Oder **Beispiel Sparkasse**: Tablets für alle AN

Dazu passend: **Forschungsauftrag des Bundesforschungsministerium zum Projekt „KapaflexCy“**

KapaflexCy

Forschungsauftrag des Bundesforschungsministerium: Projekts „KapaflexCy“

- „Starre Anwesenheitszeiten von 7-16 Uhr sind Relikte der Vergangenheit. Zukünftig stimmen Arbeitsgruppen ihre Einsatzzeiten per Smartphone ab. Eigenverantwortlich, kurzfristig, flexibel. Gearbeitet wird nach Bedarf – genau dann, wenn der Kunde ordert.
- Das Forschungsprojekt »KapaflexCy« löst die übliche »pauschale« Personalflexibilität ab. Als Beitrag zum Zukunftsprojekt «Industrie 4.0« der Bundesregierung entwickeln wir vorausschauende Strategien und smarte Assistenten für die flexible Produktionsarbeit der Zukunft“

(siehe www.kapaflexcy.de)

Cloud-Working

Durch „Rechnen in der Wolke“:

- Einsatz mobiler Geräte, z.B. Smartphone
- ermöglicht mobiles Arbeiten, unabhängig von Zeit und Ort
- Negative Folgen:
ständige Erreichbarkeit, Arbeit dringt in das Privatleben ein

Zum Beispiel: Homeoffice als Folge -

Das Arbeiten zuhause wird technisch immer einfacher

- Studie zeigt: nur in 60 % der analysierten Fälle keine Beanstandungen
- „Ergonomischen Erfordernissen wird offenbar bei Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes nicht genügend Beachtung geschenkt“

Probleme nehmen zu

DGB-Index Gute Arbeit

- 27 Prozent der AN sind sehr häufig oder oft nach Arbeit erreichbar
- Negative Folgen: ständige Erreichbarkeit, Arbeit im Privatleben

Befragung einer Krankenkasse

- AN, die mindestens einmal pro Woche außerhalb der Arbeitszeit vom Betrieb kontaktiert werden, fühlen sich **46 % belastet** und **6 % erheblich belastet**.
- AN, die mindestens 4-mal wöchentlich privat kontaktiert werden: **52 % fühlen sich belastet, 12 % stark belastet**

Weitere Untersuchungen bestätigen: **Thema nimmt an Bedeutung zu**

Studie zur Erreichbarkeit

Studie von iga - Initiative der Gesetzlichen Unfallversicherung:

Das Wohlbefinden wird stark beeinträchtigt durch Erreichbarkeit

a) Struktur- und Kontrollverlust durch Intransparenz

Eine klare Tagesstruktur ist wichtig, geht so tendenziell verloren

b) Ständiger Unruhezustand

AN haben die Erwartung, jederzeit kontaktiert werden zu können

Folgen: psychische Beanspruchung, Gefühl der Unkontrollierbarkeit

c) Beschäftigte unterschätzen die Wirkungen

Mittelfristige Gefahren für Erholung & Wohlbefinden kaum im Blick

Bundesarbeitsgericht

FAZ-Interview zu permanenter Erreichbarkeit mit

Ingrid Schmidt, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts:

- „Das Arbeitszeitgesetz hat schon sehr klare Regelungen.“
- „Es ist wichtig, dass eine öffentliche Debatte stattfindet. Mitarbeiter müssen sich zur Wehr setzen. Das fängt schon damit an, dass ein AN das Diensthandy in der Freizeit ausschalten sollte.“
- **Niemand schuldet nach seinem Arbeitsvertrag eine ständige Erreichbarkeit.**
Auch berufliche E-Mails müssen nicht nach Arbeitsschluss gelesen werden.“

BDA-Positionspapier: „Chancen der Digitalisierung nutzen“

BDA-Positionspapier

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:

- Mitbestimmung müsse sich dem Tempo der Digitalisierung anpassen: „Verzögerungspotenziale abgebaut“ werden
- **Abschaffung 8-Stunden-Tag und tägliche Höchstarbeitszeit 10h**

Arbeitgeberverband Gesamtmetall

fordert ein Ende des jetzigen Arbeitszeitgesetzes:

„Wir müssen das flexibilisieren. Der **Achtstudentag** kann **nicht mehr** so starr sein wie bisher“

Österreich: FPÖ-ÖVP-Regierung schafft 12-Stundenarbeitstag....

Bundesregierung

Bundesarbeitsministerin Nahles

- Dialog zu „Arbeiten 4.0“ mit dem Ziel: „Weißbuch“
- „Heute gibt es neue Bilder davon, wie wir gerne arbeiten möchten: Da ist der kreative Wissensarbeiter, der am See sitzt, den Laptop auf dem Schoß“
Einleitung „Weißbuch Arbeiten 4.0“ der Bundesregierung einleitend

Bundesregierung handelt

Flexibilisierungsklausel zum Arbeitszeitgesetz -

Nahles bei Bekanntgabe des Weißbuch Arbeiten 4.0:

- „Experimentierklausel“ mit der vom **Arbeitszeitgesetz** nach unten **abgewichen** werden kann
- Voraussetzung: Zustimmung der Tarifvertragsparteien und Zustimmung des BR + wissenschaftliche Begleitung
- Förderrichtlinie rechtzeitig vor der Bundestagswahl im Bundesanzeiger veröffentlicht

Im Gegensatz dazu Schweden:

Test mit 30-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich in Göteborg

Was tun?

Stand heute

Arbeitszeitgesetz schreibt vor:

- Ruhezeiten 11 Stunden und
- tägliche Höchstarbeitszeit 10 Stunden

BR kann aktiv werden, auch nach Betriebsverfassungsgesetz:

- Regelung zur Technik durchsetzen,
z.B. Abschalten, Abwesenheit im Urlaub
- Einhaltung der Gesetze

Kollektive Möglichkeiten

Schlussfolgerungen aus der iga-Studie der Unfallversicherung:

Überblick über die Situation verschaffen

- Handlungsbedarf nicht erst, wenn AN sich beschweren
- „Fallstricke der freiwilligen Erreichbarkeit“:
„Die AN haben kein Problem, also lassen wir es “= ist keine Lösung

Kommunikation über das Thema

- Entscheidender Faktor: Kommunikation UND Einbezug der AN
- Deutlich machen: Stress ist nicht nur Problem des einzelnen AN

In der Praxis:

Herausforderung für Betriebsrat und Gewerkschaft

Situation im Betrieb

Ständige Erreichbarkeit:

Gewerkschaften und Betriebsräte **nicht nur**
im Konflikt mit dem Unternehmen

Sondern „**Agieren gegenüber Belegschaft**“ gefordert

- Folgen „ständiger Erreichbarkeit“ darstellen
- Klar machen: Regelungsbedarf und „kein individuelles Problem“

Dabei verdeutlichen: Veränderungen sind möglich

- Auf Lösungen verweisen:
Betriebsvereinbarungen über Mitbestimmung durchsetzbar ...

**Forderung nach
Arbeitszeitverkürzung aktueller
denn je**

Arbeitszeitverkürzung

Argumente

für Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich

- Technik ersetzt menschliche Arbeit:
Arbeitsplätze entfallen
- Steigender Leistungsdruck durch neue Technik

Arbeitsplätze gefährdet

Technik ersetzt menschliche Arbeit,
auch wenn heute keine „Quantensprünge“ erfolgen:

- **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB):**
Digitalisierung „kann 60.000 Jobs kosten“ –
430.000 neue, 490.000 Arbeitsplätze entfallen
- **Einschätzung VW-Vorstand :**
Durch die Robotisierung bei VW entfällt mittelfristig taktgebundene
Arbeit, die etwa die Hälfte in der Produktion ausmacht
- ...

Arbeitszeitverkürzung

Argumente für Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich

- Technik ersetzt menschliche Arbeit
- steigender Leistungsdruck durch neue Technik
- Die digitale Vernetzung ermöglicht eine dauernde Überwachung des Verhaltens der Beschäftigten
- Der Technikeinsatz erfordert eine Begrenzung der Arbeitszeit, um den Stress nicht noch mehr auszuweiten.

Leistungsdruck

Steigender Leistungsdruck durch neue Technik

Zum Beispiel: „Call Centrifizierung“

- Unternehmen setzen bei digitaler Arbeit auf Kontrolle
- in vielen Betrieben technisch-organisatorische Veränderungen, die aus Callcentern bekannt sind

Klaus Heß, tbs in NRW, spricht von „Call Centrifizierung“

Qualitativ neue Kontrolle im Dienstleistungsbereich, z.B.

- **automatisierte Arbeitsverteilung** durch **Workflowsysteme**
- Kontrolle per Software als **„Monitoring“**
- Druck auf Beschäftigte durch das **Führen mit Kennzahlen**

Leistungsverdichtung

Der Druck auf die Beschäftigten nimmt zu

DGB-Index „Gute Arbeit“

- Auf die Frage: „Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“ antworteten 61% der Befragten mit Ja.
- 10% von ihnen bejahten das „in sehr hohem Maß“, 27% „in hohem Maß“

BKK Gesundheitsreport

- Für jeden zweiten Beschäftigten ist die digitale Arbeitswelt Alltag
- 32,7 Prozent der Befragten fühlen sich dadurch stärker belastet

**Arbeitszeitverkürzung – was spricht
dagegen?**

Derzeitige Arbeitszeit

- Laut Statistischem Bundesamt arbeiteten Vollzeiterwerbstätige **durchschnittlich 41 Stunden** pro Woche, **11 Prozent** von ihnen sogar mehr als **48 Stunden**
- Zahlen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: durchschnittliche Wochenarbeitszeit **43,5 Stunden**
- 1995 rund 6 Millionen arbeiten samstags oder sonntags, **heute:** 8,8 Millionen Menschen regelmäßig am Wochenende, also jeder vierte Erwerbstätige

Zeitdiebstahl

„Erhöhung der Arbeitszeit“ auf betrieblicher Ebene:

Massive Genehmigung von Überstunden durch Betriebsräte

Aktuelle Formen des Zeitdiebstahls, die Unternehmen nutzen:

- Arbeitsvertragliche **Abgeltung von Überstunden**
- „**Vertrauensarbeitszeit**“
- **Kappung** von Pluszeiten!
Auch durch Betriebsvereinbarungen!

Position IG Metall

- Jörg Hofmann: „Wir wollen keinen Weg hin zu kollektiven Arbeitszeitverkürzungen.“

Aber Druck von der Basis

führte zur Forderung: „**Kurze Vollzeit**“,

d.h. vorübergehend 28 Wochenstunden für Erziehung oder Pflege

- Arbeitszeitkonferenz der IG Metall 2017 starke Forderungen nach Verkürzung durch Vertrauensleute
- IG Metall Mitglieder-Befragung: Beschäftigte wünschen kürzere Arbeitszeit

Was fehlt?

Eine gesellschaftliche Debatte zu digitaler Arbeit

Was fehlt?

Eine gewerkschaftliche und gesellschaftliche Debatte zu digitaler Arbeit

- Sachzwang-Argumente überwiegen
- Debatte **nicht nur** Arbeitszeitverkürzung, sondern:
Welche **Arbeitsbedingungen** soll es bei digitaler Arbeit geben?

Arbeitsbedingungen auch Thema in Tarifverhandlungen

- Aktuelles Beispiel: Charité in Berlin, knüpft an große Tradition an
- **Tarifpolitik ist immer ein Instrument zur Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen** z.B. Lohnrahmentarifvertrag II der IG Metall
- **Gewerkschaftliche Debatte fehlt:**
Was soll ein Tarifvertrag zu digitaler Arbeit beinhalten?

Gute Arbeit

Diskussion über „gute digitale Arbeit“ entscheidend

Was fordern die Beschäftigten?

- Arbeitszeitverkürzung
- Begrenzung der psychischen Belastungen
- Personalausstattung
- ...

Wer entscheidet: Mensch oder Technik?

Digitale Verteilungsfrage

Franz Steinkühler, ehemaliger IG-Metall-Vorsitzender

„Ich denke auch, die Gewerkschaften müssen noch entschiedener und nachhaltiger darauf aufmerksam machen, dass die Politik für diese große Entwicklung der Roboterisierung, der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz verantwortlich ist. Sie begnügt sich bisher damit, das mit Steuermitteln zu fördern, was die Unternehmen sowieso planen und wollen. Mit diesen neuen Techniken, werden sie denn von den Unternehmen tatsächlich flächendeckend angewandt, wird ein enormer Produktivitätsfortschritt einhergehen.

Wem gehört der? Den Unternehmern allein? Es kann doch nicht sein, dass die Kapitaleseite alle Gewinne einstreicht und Arbeitnehmerschaft und Steuerzahler die Verluste tragen. Diese Verteilungsfrage ist eine politische Frage und keine, die in Tarifkämpfen alleine gelöst werden kann.“

Zur Person

Marcus Schwarzbach

- Autor von Work around the clock? Industrie 4.0, die Zukunft der Arbeit und die Gewerkschaften, Papyrossa Verlag
- Verfasser des ISW-Wirtschaftsinfo 52 »Agil und ausgepresst – Agile Unternehmensführung als Herausforderung für Gewerkschaften und Betriebsräte in der digitalen Arbeitswelt«, www.isw-muenchen.de
- Mail: br-beratung-schwarzbach@web.de