

Zukunft der Arbeit flexibel gestalten

Der deutsche Maschinen- und Anlagenbau treibt maßgeblich die Entwicklung zur Industrie 4.0 voran. Denn Wohlstand und Beschäftigung am Industriestandort Deutschland sollen erhalten bleiben. Dabei steht die Arbeitswelt vor einem grundlegenden Wandel: Das Bedürfnis der Unternehmen nach Flexibilität wächst. Gleichzeitig können Arbeitnehmer ihre Arbeit in größerer Eigenverantwortung organisieren. Bildung und Weiterbildung werden noch wichtiger, was gleichermaßen Politik und Sozialpartner fordert.

Industrie 4.0 erfordert Arbeitswelt 4.0

Der technologische Sprung, der mit Industrie 4.0 verbunden ist, wird nur dann erfolgreich sein, wenn die Unternehmen über bedarfsgerechte Instrumente verfügen. So wird die Zeitarbeit noch wichtiger, weil Auftragschwankungen zunehmen. Neben Arbeitszeitkonten ist die Zeitarbeit ein bewährtes Mittel, dem dynamischen Umfeld zu entsprechen. Werk- und Dienstverträge wiederum gewinnen an Bedeutung, da noch häufiger Know-how von außen in die Unternehmen hereingeholt werden muss. Denn Unternehmen spezialisieren sich weiter auf bestimmte Fertigkeiten in der arbeitsteiligen Welt. Das bestehende Arbeitsrecht braucht daher eine maßvolle, aber konsequente Fortentwicklung hin zu mehr Flexibilität. Von der Politik wird verbal das Bedürfnis der Unternehmen nach Flexibilität anerkannt. Das bleibt solange ein Lippenbekenntnis, wie die Große Koalition unbeirrt an ihren im Koalitionsvertrag fixierten Zielen festhält, Zeitarbeit und Werk- wie Dienstverträge weiter zu regulieren. Industrie 4.0 braucht jedoch eine Arbeitswelt 4.0, um zum wirtschaftlichen Erfolg zu werden und Beschäftigung zu sichern.

Wandel bietet Vorteile für Beschäftigte

Mehr Flexibilität bietet neben Vorteilen für die Unternehmen auch Chancen für die Beschäftigten. Die persönlichen Lebensumstände des Arbeitnehmers können in einer Produktion, die auf einer intelligenten digitalen Vernetzung beruht, stärker als bisher berücksichtigt werden. Home-Office, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten oder Jobsharing sind Möglichkeiten Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Grundlage hierfür müssen aber Vereinbarungen zwischen Betrieb und Beschäftigten sein, nicht vom Staat übergestülpte Rechtsansprüche zu Lasten der Unternehmen.

Mitarbeiter bleibt im Mittelpunkt

Gerade der industrielle Mittelstand weiß, dass sein Erfolg von der Motivation und der Qualifikation seiner Mitarbeiter abhängt. Daran wird sich künftig nichts ändern. Die „mensenleere Fabrik“ wird es so nicht geben. Vielmehr entlasten Assistenzsysteme bei monotonen und körperlich anstrengenden Arbeiten, während die digitale Steuerung die Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter erhöht.

KurzZahl

Wussten Sie, dass obwohl sich der Roboterbestand im deutschen verarbeitenden Gewerbe von 2010 bis 2014 von 148.000 auf 176.000 Roboter erhöht hat, zeitgleich die Zahl der Mitarbeiter von 5,6 auf 6,0 Millionen gestiegen ist?

Arbeitszeitgesetz reformieren

Industrie 4.0 geht mit einer engen Vernetzung von Unternehmen einher und leistet der weltweiten Arbeitsteilung über Zeitzonen hinweg weiteren Vorschub. Dieser Entwicklung müssen die geltenden Arbeitszeitregelungen angepasst werden. Die starren Grenzen des Arbeitszeitgesetzes wie zur täglichen Höchstarbeitszeit oder zur Sonn- und Feiertagsbeschäftigung passen nicht ins digitale Zeitalter. An die Stelle unflexibler gesetzlicher Regelungen müssen tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen treten. Nur sie können zu passgenauen Lösungen führen.

Lebenslanges Lernen gefordert

Digitalisierung führt zu einer Steigerung der Produktivität. Der Maschinen- und Anlagenbau rechnet dabei tendenziell mit einer steigenden Nachfrage nach Fachkräften. Um dieser Nachfrage gerecht zu werden, müssen in Zeiten des demographischen Wandels auch die Erwerbspotenziale von Frauen, Zuwanderern sowie Flüchtlingen erschlossen und ausgeschöpft werden. Zudem braucht die Digitalisierung einen höheren Stellenwert in der schulischen und beruflichen Bildung. Im Zuge der Entwicklung werden auch neue Berufsbilder bestehende verändern oder ablösen. Darüber hinaus macht die Beschleunigung der technischen Entwicklung den Slogan „Lebenslanges Lernen“ für jeden Beschäftigten zur festen Aufgabe. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind aufgefordert, notwendige Lernprozesse mit praxisnahen und betriebsadäquaten Vereinbarungen zu begleiten.

Fazit

Industrie 4.0 ist für Unternehmen und Beschäftigte Chance und Herausforderung zugleich. Die Notwendigkeit, die Arbeitswelt flexibler zu gestalten, sollte durch tarifliche und vor allem betriebliche Vereinbarungen beantwortet werden. Gerade im mittelständisch geprägten Maschinenbau haben sich diese bewährt. Weitere gesetzliche Eingriffe würden dagegen die Digitalisierung der Produktion behindern, die die Erfolgsgeschichte der deutschen Industrie fortschreiben soll.

Kontakt

Fabian Seus, VDMA Recht
Telefon +49 69 6603-1950, E-Mail fabian.seus@vdma.org

Holger Wuchold, VDMA Hauptstadtbüro
Telefon +49 30 306946-19, E-Mail holger.wuchold@vdma.org

www.vdma.org

Mehr KurzPositionen



www.vdma.org/kurzpositionen

2/2