

Industrie 4.0 - Optionen für Beschäftigung und Arbeit
AK Wien, 26. April 2016

Optionen für gute Arbeit

Jörg Flecker (Universität Wien, FORBA)

Holtgrewe, Riesenecker-Caba, Flecker (2016): "Industrie 4.0" –
eine arbeitssoziologische Einschätzung, AK Wien

„Industrie 4.0“ und Arbeit

Keine „4. Industrielle Revolution“, sondern schrittweise Automation und informationstechnische Vernetzung

„Der Mensch wird frei für kreativere Arbeiten“?

Auswirkungen ergeben sich nicht aus der Technologie, sondern daraus, wie...

- ...Technik gestaltet und genutzt wird
- ... welche Arbeitsorganisation gewählt wird

Perspektiven der Technikentwicklung

Technikzentrierte oder humanzentrierte Perspektive

Wer steuert wen in der Industrie 4.0?

Automatisierungsszenario oder Werkzeugszenario

(Windelband 2014)

Automatisierungsszenario: möglichst viel Automation, möglichst wenige Entscheidungen und Eingriffe der Arbeitenden → sich selbst steuernde Anlagen, Maschinen, Geräte, Prozesse

- Erfahrungen, Wissen und Intuition der Facharbeiter/innen durch Software ersetzt
- in der Produktion bleiben ausführende Tätigkeiten
- Entwertung und Entfremdung der Arbeit

Perspektiven der Technikentwicklung

Automatisierungsszenario oder Werkzeugszenario
(Windelband 2014)

Werkzeugszenario: Assistenzsysteme mit Werkzeugcharakter für qualifizierte Fachkräfte, Arbeiter/innen entscheiden

- Arbeiter/innen steuern, überwachen, kontrollieren und werden von der Technik unterstützt
- Chancen für erfahrungsgelitetes, lernförderliches Arbeiten
- Fähigkeiten zur Bewältigung unvorhergesehener Situationen

Arbeitsorganisation

Bei gegebener Technologie bleiben arbeitsorganisatorische Spielräume

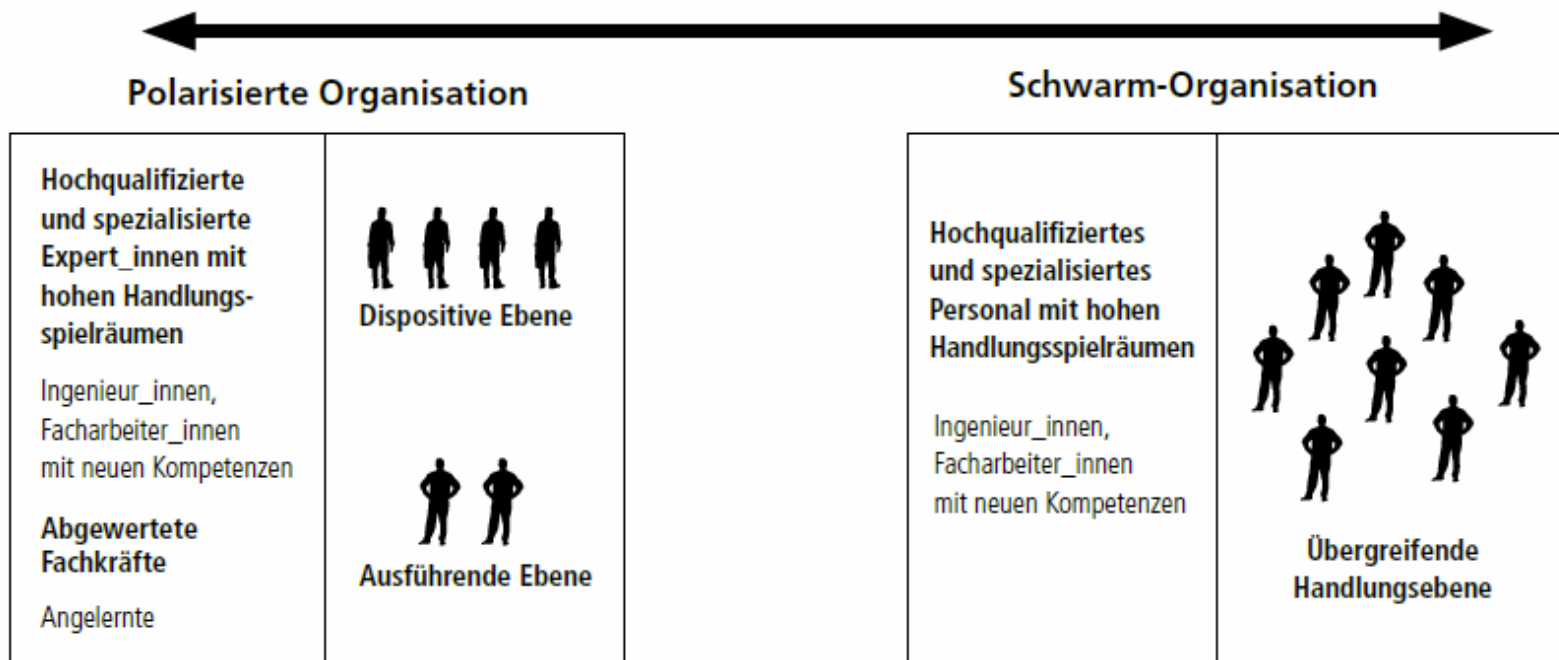
→ unterschiedliche **Optionen der Arbeitsgestaltung**

Gestaltungsebenen:

- Arbeitsorganisation in der Produktion
- Arbeitsteilung zwischen Abteilungen
- Organisation der Planungs- und Steuerungsabteilungen
- zwischenbetriebliche Abläufe in der Zulieferkette

Arbeitsorganisation: Hochqualifizierte, dynamische Teams oder Taylorismus 4.0?

Abbildung 1: Polarisierte Organisation vs. Schwarm-Organisation



Quelle: eigene Darstellung.

Optionen für gute Arbeit

- Qualifizierte und gleichberechtigte Beschäftigte? Selbstorganisierte, flexible Teams? Abbau von Arbeitsteilung, Vermeidung von Polarisierung
- Lernförderliche Arbeit: Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Kooperation, Kommunikation zwischen Beschäftigten, Lernfunktionen
- Menschen nicht bloß für Automationslücken, Automation einfacher manueller Tätigkeiten, Überwindung repetitiver Arbeit
- Planung und Steuerung nicht “am Menschen vorbei” durch Selbstorganisation der “Dinge”
- Eigenverantwortung und Entscheidungsspielraum für “ingenieur-ähnliche” Facharbeiter/innen
- Ergonomische Gestaltung und alternsgerechte Arbeit

Ziel: Möglichst keine Verschlechterung? Oder: Gute Arbeit?

Eigenständige Strategie, andere Ausgangspunkte:

- körperliche und psychische Belastungen → Ergonomie, Gesundheit
- Stillstände, Störungen, Risiken → mehr Beschäftigte
- repetitive Arbeit → lernförderliche Arbeitsgestaltung
- demografischer Wandel → altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Chancengleichheit → Arbeit für Schwerbehinderte
- Nachtarbeit → Vermeidung von Nachtschichten
- Vereinbarkeit → Wahlmöglichkeiten der Arbeitszeit
- Produktivitätsgewinne → Arbeitszeitverkürzung
- Datenschutz, Beschäftigungssicherheit, Abbau von Leiharbeit, Zeit für Weiterbildung...



Danke für die Aufmerksamkeit!