

02.04.2016 - Industrie 4.0? ? Arbeit 4.0!

Bei dem neuen Produktionssystem geht es vor allem um eine neue Arbeitsorganisation

*von Michael Sankari**

Die Diskussion und Praxis rund um Industrie 4.0 war und ist ein Projekt zur Steigerung der Ausbeutung ausgehend von einer Initiative der Bundesregierung im Jahr 2011 ? unter dem üblichen Deckmäntelchen, dass «wir alle» daran arbeiten müssen, «unseren» deutschen Wettbewerbsvorsprung nicht zu verlieren, sondern auszubauen.

Der Blick richtet sich zumeist auf die technische Seite der industriellen Produktion, denn hier finden natürlich Veränderungen statt. Die spannendere und brisantere Diskussion ist aber, welche organisatorischen Veränderungen ausgehend von den technischen Möglichkeiten angedacht und versucht werden. Indem dies alles unter «Industrie 4.0» zusammengefasst wird, werden die absehbaren Folgen verschleiert. Darin unterscheidet sich auch die deutsche Debatte um «Digitalisierung» von der in den USA etwa. Dort laufen die Flexibilisierungsbestrebungen zwar genauso weiter wie bisher ? doch die Industrie strebt vor allem die Schaffung neuer Normen und Standards an.

Was muss man sich technisch unter Industrie 4.0 vorstellen?

Für die Entwicklung der Produktion, die sich unter Industrie 4.0 zusammenfassen lässt, steht im Zentrum die Standardisierung und Disziplinierung der Abläufe und Arbeitsschritte bis zur «Losgröße Null», also der Fertigung individueller Einzelteile. Was bisher in der Massenproduktion an «Verschlankung» und «Optimierung» Alltag ist, soll an Unikaten umgesetzt werden, die sich am speziellen Kundenwunsch orientieren. Die technischen und damit auch organisatorischen Grundlagen sind durch die Digitalisierung der einzelnen Arbeitsschritte und der zunehmenden digitalen Kommunikation zwischen diesen gegeben. Es wird ein technisches Umfeld aufgebaut, in dem das Produkt die Produktion koordiniert und meldet, wann es welchen nächsten Arbeitsschritt benötigt etc.

Arbeitsorganisation 4.0

In den Betrieben geht es bisher weniger um eine quantitative Ausdehnung der Arbeitszeit, sondern um die strikte Bereithaltung der jeweils benötigten Arbeitsschritte ? just in time also nicht in der Endmontage oder in der Zulieferkette der Massenproduktion, sondern in der Fertigung kleiner Losgrößen und sogar von Einzelteilen und Unikaten. Bereithaltung bedeutet auch, dass die Arbeitszeit sich schnell und selbstlos an die

Notwendigkeiten des konkreten Kundenauftrags, also des Marktes, anpasst.

Im Zentrum steht die Flexibilisierung

Dazu muss man sich natürlich auf einiges einlassen: Apps, mit denen der «flexible» Schichtrhythmus scheinbar selbstbestimmt geplant wird, wie Kapaflexy. Flexibel ist in einer so organisierten Produktion natürlich vor allem eines: die Kollegin und der Kollege, die oder der in der Produktion übrigbleibt und seine Arbeitszeit ganz dem als objektive Gegebenheit erscheinenden Kundenwunsch unterwirft. Als Gegner tritt ihm nur noch der anonymisierte, gesichtslose Markt gegenüber ? und der ist, wie er ist: chaotisch und unplanbar. Dem gilt es, durch strikte Disziplinierung und Unterwerfung der eigenen Interessen zum Durchbruch zu verhelfen und so «unser aller Arbeitsplätze zu retten».

Mit der Bereitschaft, mit den ständig wechselnden Programmen und Systemen umgehen zu lernen, ist es nicht getan: Statt einer tatsächlichen Höherqualifizierung vieler geht die Reise eher weiter in Richtung Degradierung von Facharbeitern zu Hilfskräften ? und damit, zumal bei Neueinstellungen, natürlich in Richtung einer entsprechend niedrigeren Eingruppierung.

Hinter Industrie 4.0 steht offensichtlich «Arbeiten 4.0». In den Betrieben, die in dieser Entwicklung die Nase vorn haben, erkennt man die Vorwegnahme einer gesetzlichen Flexibilisierung der Arbeitszeit. Dieses Schaffen von Realitäten in der Arbeitswelt ist auch eine Steilvorlage für etwas, das zeitlich mit dem Aufkommen der Diskussion um Industrie 4.0 zusammenfiel: die Diskussion um die «Anpassung des Arbeitsrechts an die technischen Möglichkeiten unserer Zeit». Dass dies eben nie eine Frage der technischen Möglichkeiten, wohl aber eine der gewerkschaftlichen und politischen Macht der Arbeiterklasse war, spielt dabei leider eine untergeordnete Rolle.

Wie agieren die Unternehmensverbände?

Staatliche Projektförderung, die Verankerung des Labels «Industrie 4.0» und die Vorstöße der Arbeitgeberverbände verlaufen parallel, und das ist nur logisch. Beispielhaft dafür ist das Positionspapier der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit dem Titel: «Chancen der Digitalisierung nutzen». Im folgenden einige Zitate, die deutlich machen, um wessen Chancen es hier gehen soll:

«Die Durchführung von Projekten ... macht neue Lösungen für betriebsverfassungsrechtliche und arbeitsrechtliche Anforderungen notwendig»; «...um in der weltweit vernetzten Wirtschaft wettbewerbsfähig zu bleiben, dürfen an die

Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit keine übermäßigen bürokratischen Hürden gestellt werden»; «das ... Arbeitsschutzsystem ist gut aufgestellt ... Hier würde eine weitere Regulierung ? etwa zur Stressvermeidung und Einschränkung ständiger Erreichbarkeit ? keinen zusätzlichen Nutzen bringen».

Am letzten Zitat wird auch deutlich, dass der BDA durchaus bewusst ist, um was es für die Kolleginnen und Kollegen gehen wird, die im Zuge dieser Entwicklung noch einen Arbeitsplatz in der schönen neuen Welt ergattern konnten: eine ständige Abwägung zwischen der eigenen Gesundheit und dem Erhalt des Arbeitsplatzes.

Neugestaltung der betrieblichen Ausbildung

Zurückhaltender und weniger eindeutig findet eine Entwicklung statt, die sowohl im Arbeitgeberlager als auch bei den Gewerkschaften zu uneinheitlichen Reaktionen führen wird: Zunehmend gibt es Bestrebungen und praktische Ansätze, industrielle Qualifizierungen von den üblichen, typisch deutschen Berufsbildern zu entkoppeln und durch modulare, ganz an den konkreten betrieblichen Belangen orientierte Erfordernissen zu ersetzen. Ein gewünschter Nebeneffekt ist, dass die «natürliche» Bindung der Kolleginnen und Kollegen an ihren Ausbeuter damit ein neues Maß erreicht. Gegen diese Entwicklung stehen auf Arbeitgeberseite aber auch Kräfte, die dadurch einen Verlust des Wettbewerbsvorteils des Standorts Deutschland befürchten.

Entgelt 4.0

Die Logik der tariflichen Eingruppierung war nie an den Grad der Ausbeutung in den Bereichen der Industrie gekoppelt. Im Zuge der weiteren Normierung der Arbeitsschritte wird diese bittere Entwicklung auch jene Bereiche der industriellen Fertigung erreichen, die sich bislang aufgrund ihrer herausragenden Qualifikation oder Berufserfahrung einen strukturellen Vorteil erarbeitet haben.

Der Vorteil schmilzt durch die Eingliederung jeder Tätigkeit in strenge Handlungsvorgaben dahin und wird sich innerhalb weniger Jahre in einer Deklassierung weiterer Teile der Produktionsarbeit niederschlagen: Facharbeiter, die scheinbar nur nach gewissen Regeln Knöpfchen drücken, die in einem Handbuch festgehalten sind, drohen ihre Berechtigung zur höheren Eingruppierung zu verlieren. Eine betriebliche Umstrukturierung im Rahmen von «Arbeit 4.0», und es bleibt maximal ein Besitzstand für die als Altlasten geltenden Kollegen. Auch hier gibt es je nach betrieblichem Kräfteverhältnis Mittel und Wege des «Abschmelzens» ? spätestens im nächsten Auftragstief kommt diese Möglichkeit auf den Tisch. Das scheinbare Allheilmittel gegen

die Degradierung ist, wie so oft, die legendäre Qualifizierung von Fachkräften, diese verläuft aber bekanntermaßen in sehr engen Grenzen.

Wie reagieren die Gewerkschaften?

In gewerkschaftsinternen Seminaren und Kursen wird dies alles durchaus vermittelt ? jedoch nach einigen bunten Präsentationen unkritisch, ganz im Sinne der Sozialpartnerschaft, übernommen. In dieser Logik geht es nur noch um eins ? mitgestalten um jeden Preis!

Einerseits kann man den Verlautbarungen der DGB-Gewerkschaften, vor allem des Dreigestirns aus den Gewerkschaften IG Metall (IGM), IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) sowie Nahrung, Gaststätten, Genuss (NGG) aus marxistischer Sicht nur zustimmen: Hier passiert nichts besonderes, den Fortschritt in seinem Lauf hält bekanntlich niemand auf. Jemand, der etwas anderes auch nur zu denken wagt, sieht sich sofort als romantischer Maschinenstürmer diffamiert.

Doch genau dieses Dreigestirn lässt es bisher vermissen, in dieser Entwicklung, die von den Unternehmerverbänden und der SPD-Spitze genutzt wird, um die Arbeitsschutzgesetze auszuhebeln, einen offensiven und plausiblen Gegenstandspunkt einzunehmen ? indem zum Beispiel eine härtere gesetzliche und tarifliche Definition von «Normalarbeitszeit» gefordert und um diese Forderung herum argumentiert und mobilisiert wird.

Stattdessen gibt es großartige Beispiele gelebter Sozialpartnerschaft in gemeinsamen Projekten der IGM, IGBCE, NGG und des DGB, beispielsweise in NRW. Betriebsräte sind da gehalten, wachsam die unzureichende Arbeit ihrer Ausbeuter zu beurteilen, und falls diese nicht auf der Höhe der Zeit im Sinne von Industrie 4.0 agieren, sie ganz im Sinne des Standorts Deutschland wieder auf die gemeinsame Linie zu bringen: effektiv mehr Ausbeutung durch höhere Flexibilität mit potenziell weniger Kolleginnen und Kollegen sowie erträgliche Rahmenbedingungen für Flexibilisierung und Dequalifizierung.

Was bleibt zu tun?

Offensive Ansätze zu finden, wäre mit ein wenig gutem Willen durchaus möglich. So bieten fundierte Vorschläge wie die von Steffen Lehndorff zur gesetzlichen oder tariflichen Verankerung des Acht-Stunden-Tags durchaus Möglichkeiten, jenseits von sich wiederholenden, aber bisher erfolglosen Forderungen nach reiner Arbeitszeitverkürzung auf die X-Stunden-Woche, Ziele zu definieren und an diesen

entlang zu schulen und zu mobilisieren. Auf dieser Grundlage könnten von der Entwicklung betroffene Betriebsräte und Kolleginnen und Kollegen Werkzeuge an die Hand bekommen, um jenseits der Marktlogik ihre eigenen Interessen an Flexibilisierung, die in der heutigen Welt nicht von der Hand zu weisen sind, durchzusetzen.

Eine weniger weiche Arbeitszeitgesetzgebung würde ja nicht dazu führen, dass diese immer und überall starr praktiziert würde ? dafür ist die Entwicklung zu weit fortgeschritten, und es gibt Tausende von Schlupflöchern, um die letztendliche Entscheidung und Verantwortung auf Betriebsräte zu verlagern. Sie brächte aber einen taktischen Vorteil und wäre durchaus durchsetzbar ? je fixer und starrer eine Regelung, desto größer die Verhandlungsmacht im Betrieb, desto leichter fällt es einer Belegschaft, ihre Interessen zu formulieren und zu vertreten.

Eine angemessene Antwort auf Industrie 4.0 erfordert innerhalb der DGB-Gewerkschaften vor allem eine Aufarbeitung des eigenen Standpunkts zur Flexibilisierung und die Einsicht, dass es hier nur etwas zu gewinnen gibt, wenn man sich vom scheinbaren gemeinsamen Ziel, der Verteidigung des «Standorts Deutschland», löst.

Dieser Weg würde einen Bruch mit der bisherigen Praxis bedeuten ? denn dafür ist eine Politik notwendig, die sich den industriellen Bereichen über den bisherigen Kern der gewerkschaftlichen Einflussphäre (Betriebsräte und Sekretäre) hinaus zuwendet: denen nämlich, die durch diese Entwicklung auf der Strecke bleiben und heute schon von Jahr zu Jahr sozial separiert werden; den gering Qualifizierten und jenen, die im Laufe ihres langen Erwerbslebens abgehängt werden, weil sie nicht mehr über jedes Stöckchen hüpfen können oder auch wollen.

Was in Teilen der Gewerkschaft unter Industrie 4.0 thematisiert wird, ist nicht mehr und nicht weniger als ein Regierungsprogramm, um den Produktionsstandort Deutschland wettbewerbsfähig zu halten. Eine vierte Industrielle Revolution steckt nicht dahinter, da kein qualitativer Sprung in der Technologie der Industrieproduktion vor uns liegt, wohl aber eine rapide Zunahme der Geschwindigkeit der organisatorischen Veränderungen und den daraus resultierenden Optimierungen der Arbeitsorganisation. Optimierung natürlich nur in dem Sinne, dass die Arbeitszeit noch stärker nach dem Bedarf der Produktion flexibilisiert und Arbeitsabläufe so weit standardisiert werden, dass tarifliche Eingruppierungen degradiert werden können.

Das Denken der Kolleginnen und Kollegen droht auf die anonymen Wünsche des Marktes und der Kunden fixiert zu werden, statt den Gegner ins Visier zu nehmen, der gar nicht so stark und mächtig ist, wie es scheint.

** Der Autor ist langjähriger Betriebsrat in einem mittelständischen Werkzeugbaubetrieb.*