

Charta für Lernen und Arbeiten in der Industrie 4.0

der Plattform Industrie 4.0

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft
und Energie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Redaktionelle Verantwortung

Plattform Industrie 4.0
Bertolt-Brecht-Platz 3
10117 Berlin

Gestaltung

PRpetuum GmbH, München

Stand

November 2020

Bildnachweis

phototechno – iStock (Titel)
industryview – iStock (S. 2, 4)
akinbostanci – iStock (S. 5)
AlotOfPeople – iStock (S. 6)
AndreyPopov – iStock (S. 7)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.



Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:

Telefon: 030 182722721
Bestellfax: 030 18102722721



Präambel



Innovative Arbeitsgestaltung ist ein wichtiger Schlüssel für eine wettbewerbsfähige Industrie. Dies gilt insbesondere auch für die Industrie 4.0. Lebenslanges Lernen, selbstbewusster Umgang mit technischem und sozialem Wandel sowie moderne Führungskulturen sind wichtige Stellschrauben des digitalen Wandels.

Agile Arbeitsmethoden bieten dabei neue Formen einer flexiblen und bereichsübergreifenden Zusammenarbeit. Sie stellen neue Herausforderungen an die Beschäftigten und die betriebliche Organisation. Es gilt, diese Anforderungen proaktiv in einem gemeinsamen, sozialpartnerschaftlichen Dialog zu gestalten.

Die Charta für Lernen und Arbeiten in der Industrie 4.0 ist ein gemeinsames Ergebnis der in der Plattform Industrie 4.0 vertretenen Unternehmen, Verbände, Wissenschaftsorganisationen und Sozialpartner. Sie versteht sich als normative Grundlage ihrer gemeinsamen Werte und zielt auf eine zukunftsfähige Gestaltung von Arbeit und Bildung ab.

Sie wird von den drei Säulen Mensch, Organisation und Technik getragen. Mit ihr bekennen wir uns zur sozialen Nachhaltigkeit als Bestandteil des Leitbildes 2030 der Plattform Industrie 4.0.

Wir gestalten eine digitale Arbeitswelt, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Wir setzen uns sowohl für sichere, gerechte und selbstbestimmte Arbeit als auch für eine zukunftssichere und krisenfeste Umsetzung der digitalen Transformation ein.

Dabei achten und wahren wir die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir fördern Diversität in Teams und Führungsetagen sowie die Teilhabe und den sozialen Dialog.

Charta für Lernen und Arbeiten in der Industrie 4.0

Mensch, Organisation und Technik: Ihr optimales Zusammenwirken bildet die Basis einer starken Industrie 4.0 als Garant für Wachstum, Fortschritt und Wohlstand in einer globalen Wirtschaft.

Die Autorinnen und Autoren der Charta sind von den folgenden vier Kernaussagen überzeugt:

1. *Arbeiten in der Industrie 4.0 ist durch mehr Souveränität und Beteiligung der Beschäftigten an Veränderungsprozessen sowie dem Erhalt und Ausbau ihrer Lern- und Handlungsfähigkeit geprägt.*
2. *Agile Unternehmen reagieren flexibel und unmittelbar auf die Anforderungen der digitalen Transformation. Neue Formen der Arbeits- und Lernkultur unterstützen die Beschäftigten dabei, mit der Dynamik der Industrie 4.0 erfolgreich umzugehen.*
3. *Die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung trägt zu mehr Wertschöpfung, Innovation und wirtschaftlichem Fortschritt in Unternehmen bei. Sozialpartnerschaftliches Handeln fördert die Beschäftigungsfähigkeit und die Beschäftigungssicherheit in den Unternehmen.*
4. *Neue Technologien prägen eine innovative und wettbewerbsfähige Industrie 4.0. Sie finden ihren sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltigen Einsatz unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.*

Erläuterungen zu den Kernaussagen

Aussage 1

Arbeiten in der Industrie 4.0 ist durch mehr Souveränität und Beteiligung der Beschäftigten an Veränderungsprozessen sowie dem Erhalt und Ausbau ihrer Lern- und Handlungsfähigkeit geprägt.

Arbeit ist im hohen Maße identitätsstiftend. Sie garantiert die soziale Teilhabe. Die Bedürfnisse der Beschäftigten sowie deren Anforderungen an Erwerbsarbeit erfahren durch die Digitalisierung einen bedeutenden Wandel. Erfolgreiche Unternehmen passen sich diesen Entwicklungen an und organisieren Arbeit derart, dass sie für die Beschäftigten sowohl durch mehr Souveränität als auch durch eigenverantwortliches Lernen und Handeln geprägt ist.

Dieser Wandel lebt von der Bereitschaft, mit verschiedenen Formen der Arbeitsorganisation zu experimentieren. Eine bessere Vertrauens- und positive Fehlerkultur wirken dabei stärkend auf die Bindung von Beschäftigten. Mobiles Arbeiten, die Anforderungen an mehr Eigenverantwortung und

Flexibilität, oder die Frage nach dem Erhalt und Ausbau von Lern- und Leistungsfähigkeit im Alter stellen anspruchsvollere Anforderungen an Fach- und Führungskräfte.

Die wichtigste Ressource jedes Unternehmens sind seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nachwuchsgewinnung, Ausbildung und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit durch kontinuierlich Qualifizierung sind daher zentrale Aufgaben jedes Unternehmens. Moderne Aus- und Weiterbildung befähigen zum lebenslangen Lernen. Dies ist heute wichtiger denn je, weil Arbeitsplätze sich durch Transformationsprozesse stark verändern oder gefährdet sind.

Die Sozialpartner arbeiten gemeinsam daran, die Aus- und Weiterbildung kontinuierlich an neuen Entwicklungen und Erfordernissen anzupassen. Denn nur gemeinsam, mit kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, lässt sich die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrieunternehmen dauerhaft sichern.



Aussage 2

Agile Unternehmen reagieren flexibel und unmittelbar auf die Anforderungen der digitalen Transformation. Neue Formen der Arbeits- und Lernkultur unterstützen die Beschäftigten dabei, mit der Dynamik der Industrie 4.0 erfolgreich umzugehen.

Agiles Arbeiten bietet eine (proaktiv-) gestalterische Antwort auf sich kontinuierlich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Agile Organisationen reagieren schnell auf Veränderungen der Kundenwünsche, des Marktes und der Technologien und bieten gleichzeitig Zukunftssicherheit und Stabilität für ihre Beschäftigten. Eine gelebte Unternehmenskultur stiftet Identität und wirkt sich positiv auf die Motivation, Loyalität sowie Solidarität aus.

Agile Beschäftigte sind Mitgestalter ihrer Arbeitsprozesse und des Veränderungsbedarfes in der Organisation. Im Team wirken sie bei der Entwicklung und Erprobung aus der konkreten Praxis heraus bei neuen Gestaltungslösungen für die digitale Arbeitswelt mit.

Beschäftigte und Führungskräfte profitieren dabei von einer starken Lernkultur. Mit der Unterstützung des selbstgesteuerten Lernens, vor allem durch digitale Angebote, kann Lernen individualisiert und flexibel in den Arbeitsalltag integriert werden. Zu einer zukunftsfähigen Lernkultur tragen insbesondere eine lernförderliche Arbeitsorganisation, partizipative Entwicklungen, experimentelles und kreatives Problemlösen sowie funktionsübergreifendes Denken bei. Eine moderne Lernkultur wird durch mobiles Lernen und einen intensiveren Wissenstransfer gestützt.



Aussage 3

Die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung trägt zu mehr Wertschöpfung, Innovation und wirtschaftlichem Fortschritt in Unternehmen bei. Sozialpartnerschaftliches Handeln fördert die Beschäftigungsfähigkeit und die Beschäftigungssicherheit in den Unternehmen.

Die Beteiligung der Beschäftigten ist entscheidend für die erfolgreiche Gestaltung von betrieblichen Veränderungsprozessen. In Deutschland hat sich ein sozialpartnerschaftliches Zusammenwirken – gerade auch als erfolgreiches Krisenmanagement – bewährt. Die konstruktive Zusammenarbeit der Sozialpartner ist essenziell für das Gelingen der digitalen Transformation im Interesse von Beschäftigten und Unternehmen. Die Berücksichtigung innovativer Ideen aus der Belegschaft kann wesentlich zur Produktivitätssteigerung und Innovationstätigkeit des Unternehmens beitragen.

Agile Unternehmen erfordern moderne Formen der konstruktiven Zusammenarbeit und Kommunikation, gekennzeichnet durch direkte Partizipation oder eine verstärkte Übernahme sozialer Verantwortung durch die Belegschaft und ihre Beteiligungsstrukturen.

Der Wandel zur Industrie 4.0 ist eine Chance – sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die enge Zusammenarbeit von Management, Personalabteilung und Betriebsräten trägt dazu bei, die Optionen für eine Arbeitsgestaltung, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht, frühzeitig zu berücksichtigen.



Aussage 4

Neue Technologien prägen eine innovative und wettbewerbsfähige Industrie 4.0. Sie finden ihren sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltigen Einsatz unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Künstliche Intelligenz, Virtual Reality, Augmented Reality, Big Data Analytics, der Einsatz von Avataren und Assistenzsystemen und deren Anwendung in modernen Produktionsprozessen führen sowohl zu einer engeren als auch zu ganz neuen Formen der Interaktion von Mensch und Maschine.

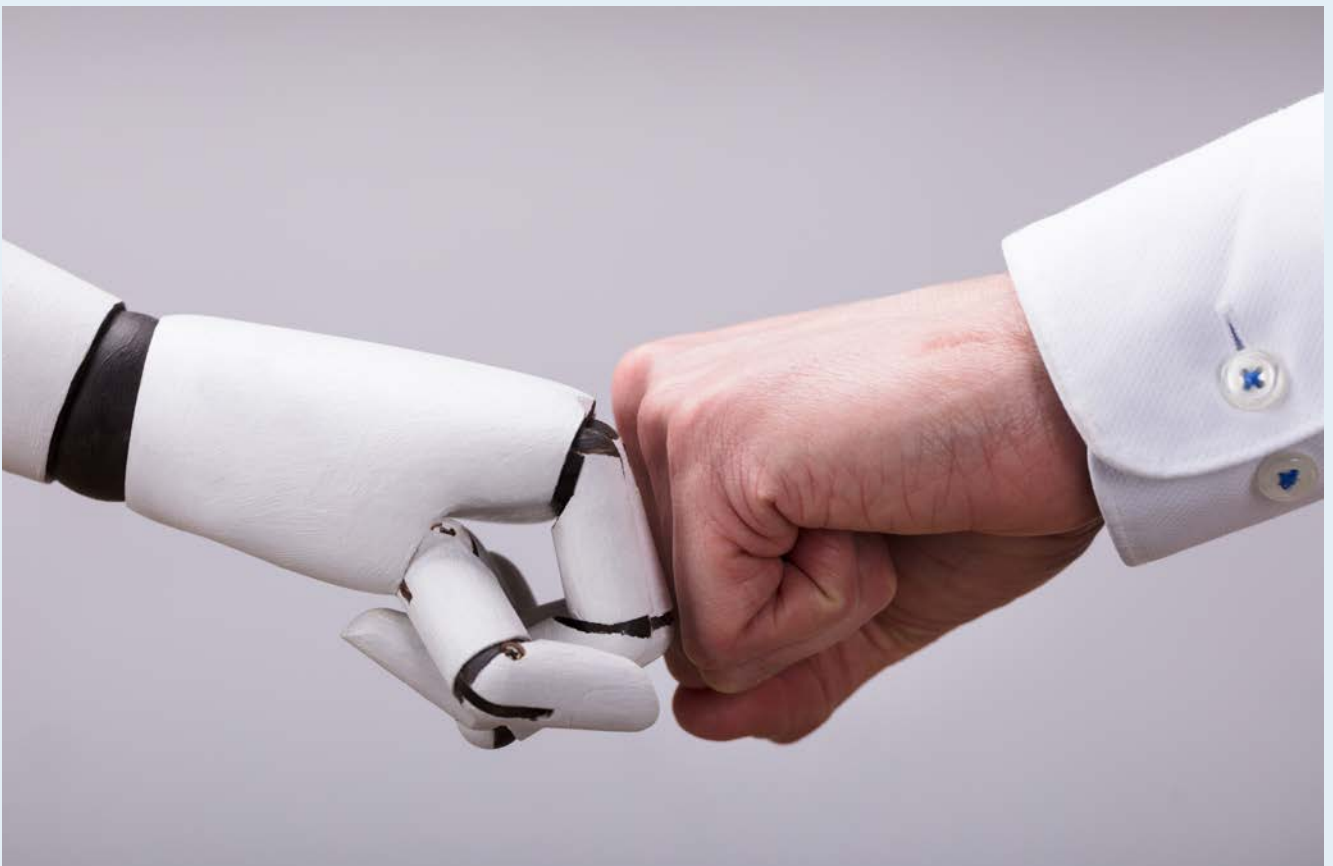
Moderne Technologien sollen den Arbeitsalltag der Menschen wesentlich erleichtern. Zum Beispiel können Exoskelette körperlich stark beanspruchende Tätigkeiten erleichtern und Smart Wearables das Verletzungsrisiko vermindern.

Moderne Assistenzsysteme können die Arbeit attraktiver gestalten, indem sie Routinearbeiten übernehmen. Durch den Einsatz beispielsweise von Datenbrillen können geringqualifizierte Beschäftigte befähigt werden, komplexere

Tätigkeiten auszuführen. Sprach-, Seh- und Hörhilfen können zusätzlich die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt fördern. Mögliche Belastungen durch Multitasking oder höhere Drop-out-Raten können durch präventive Technik- und Methodenbewertung vermieden werden.

Industrie 4.0-Produktionssysteme bieten auch im Kontext der Energieeffizienz erhebliche Verbesserungspotenziale. So können über energieorientierte Datenanalysen und energieeffiziente Komponenten Maschinen und Prozesse bezüglich des Energiebedarfs dynamisch geregelt und optimiert werden.

Im Fokus steht das für den Menschen technisch Sinnvolle und nicht das technisch Machbare. Die aktive Mitgestaltung der Betroffenen bei der Einführung neuer Technologien schafft Akzeptanz bei allen Beteiligten, fördert die Kompetenzentwicklung und stärkt so auch den Unternehmenserfolg.



AUTORINNEN UND AUTOREN



Andreas Becker, Betriebsrat Merck | Julia Görlitz, IG Metall | Sebastian Henke, Director of Human Resources, OPTIMA packaging group GmbH | Markus Lecke, Senior Manager, Bildungspolitik, Deutsche Telekom AG

Die Autorinnen und Autoren bedanken sich herzlich bei den weiteren Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Arbeit, Aus- und Weiterbildung“ sowie der Plattform Industrie 4.0 für ihre kollegiale Unterstützung und Kommentare zu den früheren Fassungen der Charta.

Die Charta für Lernen und Arbeiten in der Industrie 4.0 ist dem Gedenken an unseren Freund und Kollegen Martin Kamp, ehemaliger Leiter der Arbeitsgruppe „Arbeit, Aus- und Weiterbildung“, und dessen Engagement für die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit gewidmet.

