

Industrie 4.0 – schon angekommen?

Interview mit Werner Simon, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes PfalzMetall in Mainz. Das Gespräch bewegte sich um Industrie 4.0 und den M+E-Mittelstand, flexible Arbeitsformen für Ältere und neue Beschäftigungsperspektiven für Zuwanderer. Die Fragen stellte Carsten Seim.



Abb. 1: Interview in Mainz: Hauptgeschäftsführer Werner Simon und Carsten Seim

Der Branchenverband BITKOM meint auf Basis einer jüngst veröffentlichten Umfrage, dass Industrie 4.0 in deutschen Fertigungsunternehmen noch nicht ausreichend bekannt sei. Wie beurteilen Sie die Lage für die Metall- und Elektro-Industrie?

Simon: Ich kann mir nicht vorstellen, dass es irgendwen gibt, der noch nie von Industrie 4.0 gehört hat. Aber was genau das ist, das ist vielen sicher noch nicht bewusst. Die Vorstellungen darüber variieren darüber hinaus. Zudem ist der Handlungsdruck je nach Arbeitsgebiet des Unternehmens sehr unterschiedlich. Ein Beispiel dafür ist ein Maschinenbauer im Tarifgebiet von PfalzMetall, der große Mühlen für Zementwerke baut. Das sind Einzelstücke mit einem Gewicht von 100 Tonnen. Ein anderer Hersteller gießt zimmergroße Bodenteile für Lokomotiven amerikanischer Eisenbahnen – das ist weit weg von Digitalisierung, das ist Handarbeit, wenn auch in sehr großem Stil. Es ist sicher schwer, solchen Unternehmen plausibel zu machen, warum sie nun schleunigst die Weichen zu Industrie 4.0 stellen sollten.

Noch einmal zurück zu meiner Eingangsfrage: Verschlafen deutsche M+E-Unternehmen den Trend 4.0?

Die Industrie ist nach meiner Auffassung sensibilisiert, und sie lotet jetzt aus, welche Vorteile sie aus der Digitalisierung ziehen kann. Für unsere Auto- und Lkw-Bauer sowie deren Zulieferer ist Industrie 4.0 spannend – vor allem unter dem Aspekt der sehr weit gehenden Individualisierbarkeit von Produkten. Auch die Verknüpfung von Herstellung und Wartung ist ein sehr interessantes Thema für sie. Ein Hersteller von Nutzfahrzeugsitzen in der Pfalz stattet beispielsweise seine hoch individualisierten Sitze mit RFID-Chips aus. Darauf sind alle Kundenwünsche abgespeichert – diese können dadurch in allen Stufen der Produktion sofort automatisch ausgeführt werden. Der Chip bleibt im Sitz und enthält auch für spätere Wartungszyklen alle erforderlichen Informationen.

Das bezieht sich auf das Produkt. Ein Wesensmerkmal der Industrie 4.0 ist aber auch die standortübergreifende Vernetzung.

Auch hierfür steht unser Beispiel. Das Entwicklungszentrum des Sitzherstellers befindet sich in unmittelbarer Nähe der forschungsstarken Technischen Universität Kaiserslautern. Wir haben in Kaiserslautern mit Professor Detlef Zühlke einen der Pioniere von Industrie 4.0. Professor Zühlke hat vor einigen Jahren die SmartFactoryKL ins Leben gerufen. Wir haben sein Konzept schon 2013 beim PPfalzMetall-Tag unseren Mitgliedern präsentiert und stellen als Verband Kontakte zu seiner international beachteten Initiative her. Mehr als 20 Unternehmen bringen sich hier ein.

Konzerne – vor allem aus dem Bereich Automotive – sind vorn bei der Industrie 4.0, KMU schneiden nach den Zahlen von BITKOM weiter hinten ab. Woran liegt das?

Mittelständler entwickeln sich eher evolutionär und machen Sprünge in der Regel dann, wenn es unbedingt erforderlich ist. Dieser Punkt ist bei Industrie 4.0 nach meiner Auffassung für viele KMU noch nicht erreicht.

Im Interview mit diesem Magazin hat Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel hervorgehoben, welche gute Fabrikarüster wir in Deutschland haben. Er hat zugleich aber auch betont, dass wir im IKT-Bereich im Vergleich zu ausländischen Mitbewerbern Nachholbedarf haben ...

Das muss sich ganz sicher ändern. Es darf nicht wieder so sein, dass wir in Deutschland ein tolles Produkt erfinden, und andere machen es dann. Entscheidend wird sein, wer die Standards setzt: die klassische Industrie oder die IT-Unternehmen? Vereinfacht gesagt: die USA oder Europa? Noch ist nicht absehbar, in welcher »Sprache« sich die selbststeuernde Produktion verständigen wird.

Und wie sehen Sie die Rolle der M+E-Industrie in dieser Entwicklung?

Ich glaube nicht, dass wir hier von heute auf morgen die vielbeschworene vierte industrielle Revolution erleben werden! Die Bezeichnung »4. Industrielle Revolution« führt in die Irre, denn wir haben es hier nicht mit einem einmaligen und plötzlichen Technologiesprung zu tun. Gleichwohl sind die Veränderungen im Zuge der Digitalisierung gravierend. »Industrie 4.0« ist ein Marathonlauf und kein Sprint. Die M+E-Unternehmen werden Industrie 4.0-Technologien evolutionär integrieren: Sie werden das übernehmen, was sich lohnt – und ich bin zuversichtlich, dass wir unseren industriellen Know-how-Vorsprung verteidigen werden. Im Übrigen: Die digitale Herausforderung bringt auch neue Chancen gerade für unsere mittelständischen Unternehmen.

Welche Chance sehen Sie da?

Viele KMU befinden sich in eher ländlichen Regionen. Sie können oder wollen hier nicht weg. Für sie ist die wachsende digitale Vernetzung eine Chance, an der Entwicklung, die sich in den urbanen Technologiezentren vollzieht, in Echtzeit teilzunehmen. Bereits erwähnt hatte ich den Sitzhersteller, der seine Entwicklungsabteilung nahe bei der Universität Kaiserslautern unterhält. Ein weiteres Beispiel ist John Deere. Der Landmaschinenhersteller hat seine Produktionsstätte

in Zweibrücken, ist zugleich aber mit seinem European Technology & Innovation Center ebenfalls an der Universität Kaiserslautern präsent.

KMU können durch digitale Vernetzung hochwertige Arbeitsplätze in attraktiven Ballungsräumen und an technologischen Schwerpunkten wie Kaiserslautern anbieten und zugleich ihre Produktion in ländlicheren Regionen weiter betreiben, wo sie sich möglicherweise schwerer tun, hochqualifizierte Fachkräfte anzuziehen. Zudem bietet die TU Kaiserslautern gepaart mit dem Fraunhofer Institut viel Gelegenheit zur Vernetzung zwischen Wissenschaft, Fachkräften und auch Unternehmen. Die Schwelle zum Einsatz neuer Erkenntnisse in der Produktionspraxis ist hier sehr niedrig. Deshalb haben Unternehmen wie John Deere ihre Entwicklungsabteilungen mit hunderten Ingenieuren hier. John Deere erforscht hier zum Beispiel satellitengestützte Systeme für die Landwirtschaft. Nutzfahrzeughersteller arbeiten an autarken Systemen, die den Grünschnitt an Straßenböschungen vollautomatisiert übernehmen können.

Die Smart Factory in Kaiserslautern



Abb. 2: Prof. Dr.-Ing. Detlef Zühlke, Lehrstuhl für Produktionsautomatisierung, an der Technischen Universität Kaiserslautern, in der Smart Factory.

Foto: Technologie-Initiative SmartFactoryKL e.V.

Eigener Angabe nach ist diese Einrichtung die »weltweit erste herstellerübergreifende Industrie 4.0-Anlage«. Über diese Demonstrations- und Forschungsplattform werden innovative Informations- und Kommunikationstechnologien in realitätsnahen industriellen Produktionsumgebungen getestet und weiterentwickelt. Ausgereifte Informationstechnologien sollen in die Fabrikautomation integriert werden, und damit soll flexibleren und effizienteren Produktionskonzepten der Weg geebnet werden. Die Technologie-Initiative SmartFactoryKL e. V. ist als gemeinnütziger Verein organisiert.

Mehr Informationen: www.smartfactory-kl.de

Welche tariflichen Konsequenzen hat Industrie 4.0?

Wir haben mit ERA bereits eine sehr flexible und gut anpassbare Antwort auf die Arbeitsbeziehungen in der Ära 4.0. Wenn sich neue Berufe aus der Industrie 4.0 ergeben, werden wir tariflich darauf reagieren.

Wir brauchen altersgerechte Konzepte, wie wir die Menschen an Industrie 4.0 heranführen.

Die Qualifikationsanforderungen wachsen im Zeitalter 4.0. Brauchen wir auch eine stärkere Durchlässigkeit der Dualen Ausbildung hin zu Hochschulstudien, um mehr Menschen auch für die Industrie und ihre Techniker- beziehungsweise Meisterlaufbahnen zu gewinnen?

Die Durchlässigkeit unserer gewerblichen Ausbildung zur Hochschule ist bereits jetzt gegeben. Wir kämpfen im Wettbewerb mit akademischen Angeboten sicher auch um eine angemessene gesellschaftliche Anerkennung unserer Ausbildungs- und Berufswege. Doch nicht nur beim Einkommen mit im Schnitt gut 50.000 Euro im Jahr, sondern auch bei den Arbeitsbedingungen brauchen sich Beschäftigungsangebote unserer Industrie vor White Collar-Berufen nicht zu verstecken! Die Kluft zwischen Weißkragen und Blaumann wird sich zudem in den intelligenten Arbeitsumfeldern der Industrie 4.0 weiter schließen.

Wie berät Ihr Verband den unternehmerischen Mittelstand und auch kleinere Unternehmen auf dem Weg zu Industrie 4.0?

Wir bieten schriftliche Informationen an und wir veranstalten gemeinsam mit den Experten des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft Seminare. Wir informieren über Best Practices aus unserem Verbandsgebiet. Zwei davon habe ich ja bereits genannt.

Wie können wir alternde Belegschaften auf den Weg in die Digitalisierung mitnehmen?

Wir brauchen sicher auch altersgerechte Konzepte, wie wir die Menschen an Industrie 4.0 heranführen. Das ist auch eine arbeitswissenschaftliche Aufgabe. Die Betriebe werden sich hier engagieren, weil sie zunehmend auch ältere Mitarbeiter halten oder gewinnen wollen.

Noch eine Frage zur Demografie: Bundespräsident Gauck hat jüngst flexiblere Regelungen für den Renteneintritt gefordert. Bedient das auch die Interessen der Metall- und Elektro-Industrie?

Ganz sicher! Man hat unseren Unternehmen ja zuvor über die Rente mit 63 in einem bisher nicht gekannten Ausmaß Fachkräfte geraubt. Im Gegenzug hat uns die Große Koalition die Flexi-Rente versprochen. Doch damit lassen sich die Verantwortlichen sehr viel Zeit. Insofern war Gaucks Vorstoß hilfreich und angebracht. Wir müssen die Rente mit 63 sofort wieder abschaffen. Und wir brauchen neue Möglichkeiten, über die es sich lohnt, über das bisherige Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten.

Dann brauchen wir auch verstärkt altersgerechte Arbeitsplätze.

Es arbeiten doch längst nicht alle Beschäftigten in Vollkonti-Schichten! Wir werden uns daran gewöhnen müssen, dass wir unsere Beschäftigungsformen dem jeweiligen Lebensabschnitt anpassen.

Sie haben bereits angesprochen, dass Ältere es tendenziell schwerer haben, Schicht zu arbeiten. Aber gleichzeitig wachsen auch die Flexibilitätsanforderungen.

Das stimmt. Zugleich werden wir uns auch daran gewöhnen müssen, dass der Automatismus »je älter, desto teurer« außer Kraft gesetzt wird: Wenn Menschen im Alter etwas weniger oder nur zu eingeschränkten Zeiten arbeiten wollen, wird das Auswirkungen auf ihre Bezahlung haben. Das ist eine gesetzliche und tarifliche Herausforderung der Zukunft. Aber wir brauchen auch eine gesellschaftliche Akzeptanz dafür, dass Einkommen im Alter nicht automatisch steigen, um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu sichern.

Gibt es in Ihrem Verbandsgebiet Best Practices für den flexiblen Einsatz älterer Menschen?

Ein großes Maschinenbauunternehmen im Verband bietet für seine Mitarbeiter jenseits der Altersgrenze ein Teilzeitmodell an. Dieser sanfte Übergang kommt bei vielen Mitarbeitern gut an. Sie wollen gar nicht über Nacht von hundert auf null abbremmen. Bekannt sind ja auch die sogenannten Space Cowboys: Das ist ein Expertenpool, den ein Automobilkonzern eingerichtet hat, der auch in unserem Verbandsgebiet mit einer großen Fabrik vertreten ist. Rentner können sich dort registrieren und so im Bedarfsfall bis zu maximal sechs Monate in ihr Unternehmen zurückkehren. Gleichzeitig tun unsere Betriebe auch viel, um den älteren Arbeitnehmern

zu ermöglichen, überhaupt bis zur Regelarbeitsgrenze im Unternehmen arbeiten zu können. Sie schaffen beispielsweise altersgerechte Arbeitsplätze oder machen Älteren mit speziellen Erleichterungen wie zusätzlichem Urlaub oder Verzicht auf die Nachtschicht einen möglichst langen Verbleib in Beschäftigung attraktiv.

Thema Zuwanderer: Bundesinnenminister de Maizière macht sich dafür stark, im Ausland gezielt für den Standort Deutschland zu werben, um mehr Zuwanderer anzuziehen. Er fordert dabei vor allem die Wirtschaft auf, sich stärker zu engagieren. Müssen Sie sich den Schuh anziehen, bisher zu wenig getan zu haben, um qualifizierte Zuwanderer anzuziehen?

Die Äußerungen des Ministers sind in der Tat originell. Wir fordern seit Jahren, die Einwanderung qualifizierter Arbeitskräfte zu erleichtern. Wir haben dabei ausdrücklich nicht nur Akademiker, sondern auch beruflich qualifizierte Facharbeiter im Blick. Potenzial für Ausbildung und Arbeit – und damit für Integration – sehe ich auch bei Flüchtlingen. Die Politik ist bei diesen Themen jahrelang als Bremser aufgetreten – auch und gerade die Partei des Bundesinnenministers. Auch wenn ich de Maizières Ermahnungen an die Wirtschaft aus diesem Grund zurückweise, freue ich mich doch, dass die Einsicht in Berlin in unserem Sinne gewachsen ist.

Heinrich Alt, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, fordert in einem Interview mit dem Magazin des Baugewerbe-Verbandes Niedersachsen, Flüchtlingen auch ohne endgültige Entscheidung über den Aufenthalt in Deutschland die Möglichkeit zum legalen Arbeiten zu geben. Wie sehen Sie das aus der Perspektive der M+E-Industrie?

Ich bin unbedingt dafür! Das fängt bei der Ausbildung an! Wenn ich als Unternehmer einen jungen Flüchtling ausbilde, möchte ich ihn auch darüber hinaus behalten.

Dann fordern Sie also, dass ein junger Flüchtling, der in einem Unternehmen eine Ausbildung erhält, danach automatisch in Deutschland bleiben können soll?

Ich will und kann nicht die gesetzgeberischen Hausaufgaben der Politik machen. Aber am Ende wird es so sein müssen, dass diese Menschen ein Bleiberecht erhalten. Welches Unternehmen investiert schon drei Jahre in Ausbil-

dung, wenn es befürchten muss, den ausgebildeten jungen Facharbeiter am Ende wieder zu verlieren? Wir brauchen jeden möglichen Kandidaten mit Potenzial. Das gilt auch für Flüchtlinge. Die M+E-Industrie in unserem Tarifgebiet hat noch kein flächendeckendes Nachwuchsproblem. Aber wir haben sicher an der einen oder anderen Stelle brachliegende Produktionskapazitäten, die aktiviert werden könnten, wenn an allen Stellen geeigneter Nachwuchs gefunden würde. In Regionen wie Pirmasens ist die Lage schwieriger als in der Rheinschiene.

Unter den Flüchtlingen wie auch unter Zuwanderern aus EU-Staaten wie zum Beispiel Polen gibt es durchaus hohe Qualifikationen. Wir brauchen ein pragmatisches Verfahren, wie solche Ausbildungsabschlüsse in Deutschland schneller anerkannt werden können, um diesen zum Teil hoch motivierten und integrationswilligen Menschen eine angemessene Beschäftigungsperspektive bieten zu können. Wir müssen auch Flüchtlingen möglichst schnell einen Einstieg in Arbeit ermöglichen, statt darauf zu verweisen, dass wir erst einmal die eigenen Arbeitslosen beschäftigen müssen. Wir brauchen in Taten und nicht nur in Worten eine echte Willkommenskultur! Wir dürfen uns jedoch nicht der Illusion hingeben, dass Zuwanderung alle unsere Probleme lösen wird. Die demografischen Effekte in den kommenden Jahrzehnten sind zu massiv, als dass dies möglich wäre.

Und was kann hier helfen?

Wir werden viel daran setzen müssen, unsere Produktivität zu erhöhen. Industrie 4.0 kann uns auf diesem Wege sehr nützlich sein, um fehlende Arbeitskräfte zu ersetzen. Hier spielt auch die Arbeitswissenschaft in Zukunft eine noch wichtigere Rolle. Ein wichtiges Arbeitskräftepotenzial sind auch junge Menschen, die weder eine Ausbildung noch ein Studium haben. Diese Gruppe macht 15 Prozent eines Altersjahrgangs aus. Hier liegen bisher noch unerschlossene erhebliche Ressourcen, und zwar unabhängig davon, ob sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht. ■

Interview: Carsten Seim



Wir brauchen jeden möglichen Kandidaten mit Potenzial. Das gilt auch für Flüchtlinge.

Abb. 3: PfalzMetall-Hauptgeschäftsführer Werner Simon

Foto: C. Seim