



| IG Metall Vorstand

PD Dr. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

„Arbeit der Zukunft“ Zwischen Rationalisierung und Humanisierung

Aufgaben der IG Metall

Funktionärskonferenz
der IG Metall Hannover, 17. September 2016

Inhalt



Megatrend Digitalisierung – zwischen Hype und Realität



Konturen der Arbeiten in der Industrie 4.0

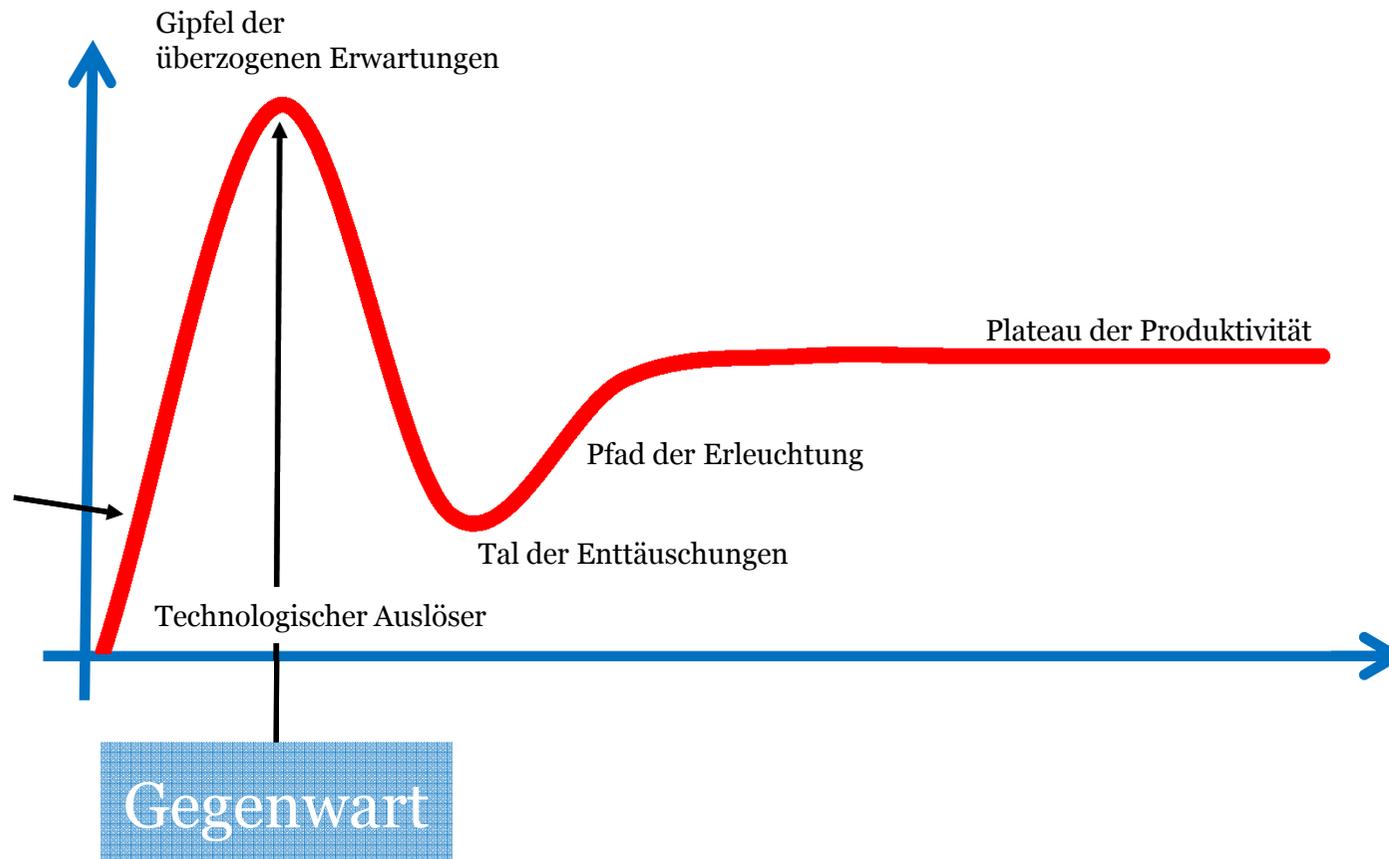


Zwischen Rationalisierung und Humanisierung:
Konflikte um gute Arbeit im digitalen Kapitalismus



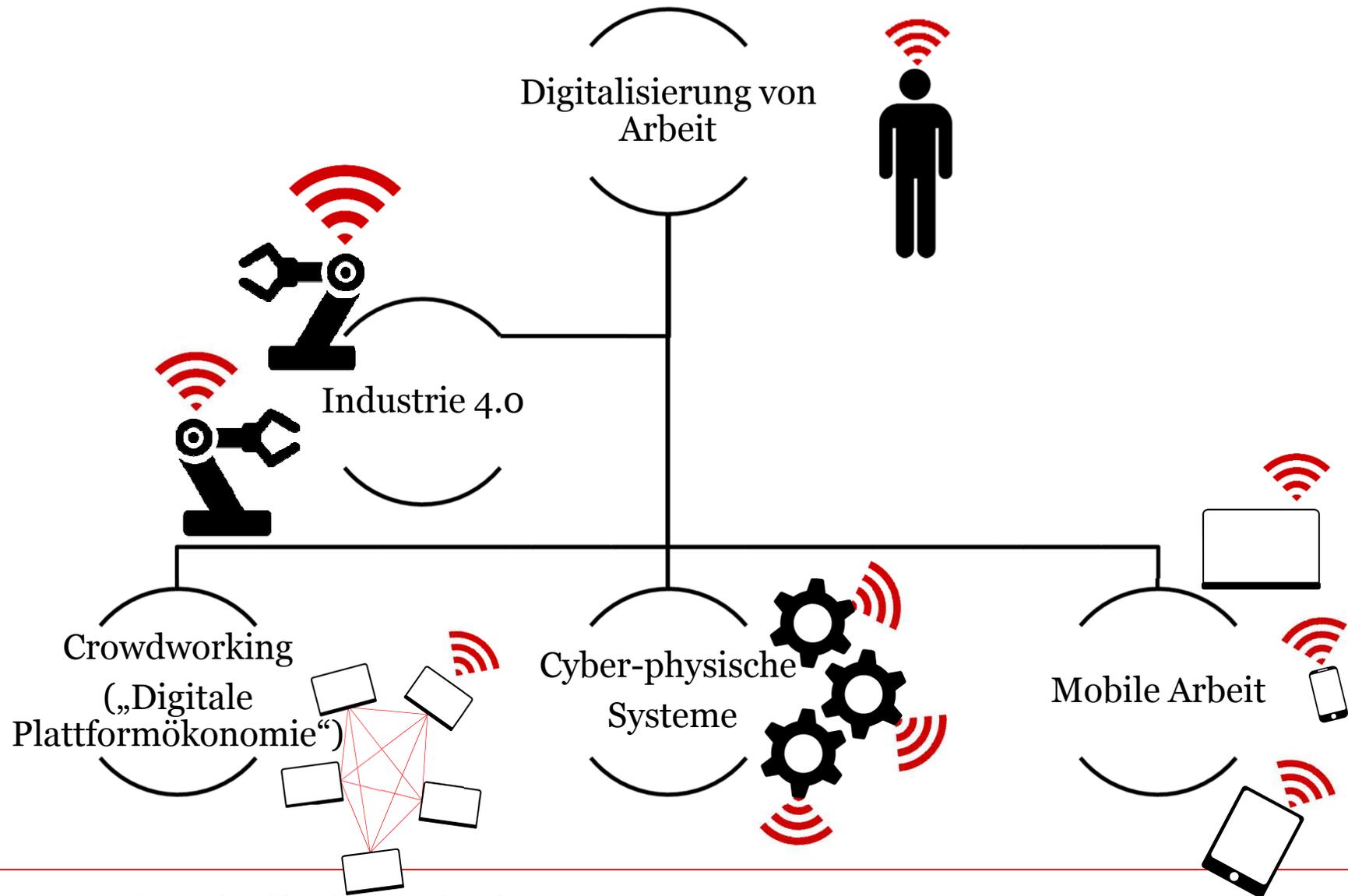
Eine gewerkschaftliche Digital-Agenda

Der technologische Hype Cycle: Industrie 4.0 als Aufmerksamkeitsphänomen



Quelle: Nachbildung nach Gartner Hype Cycle

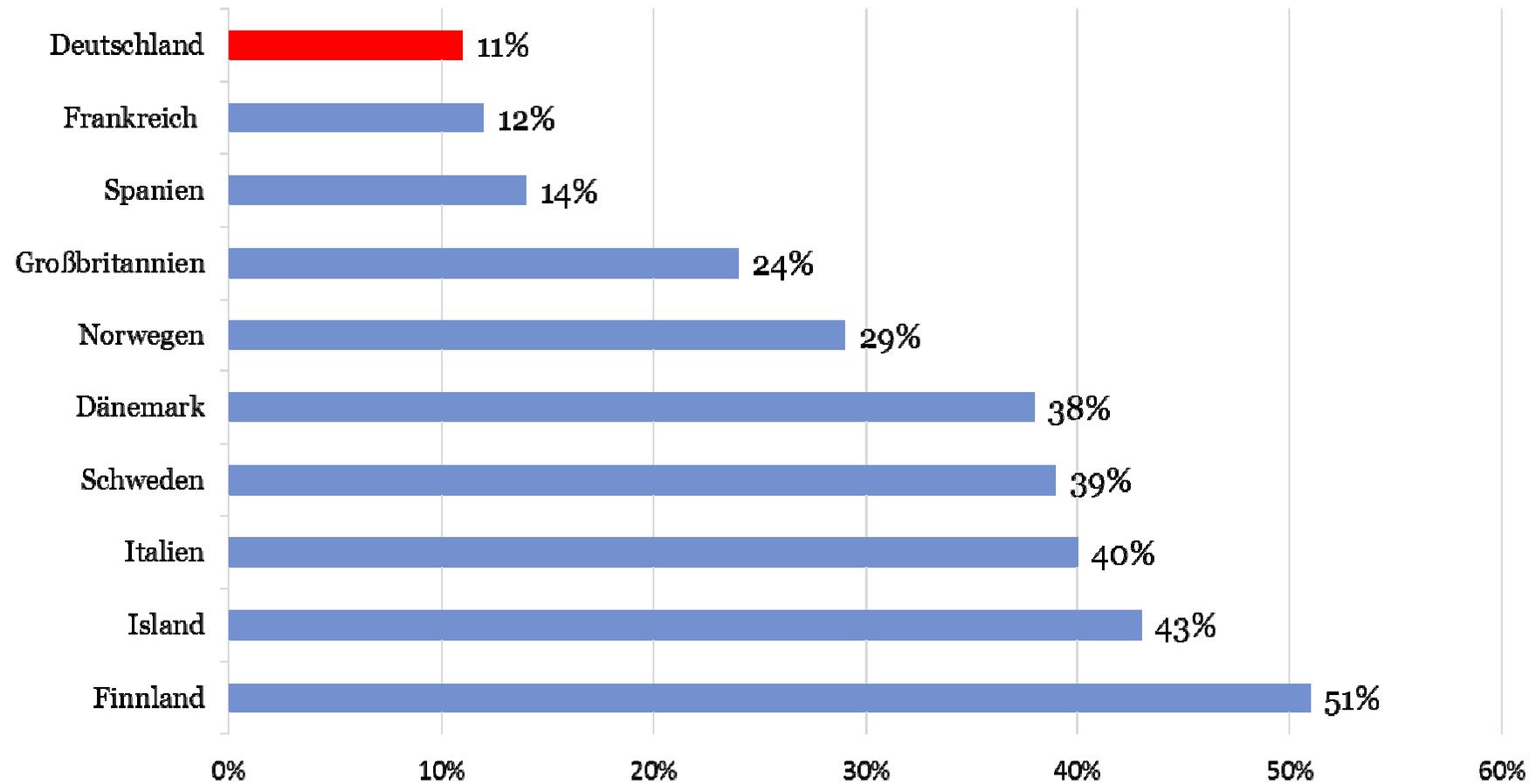
Arbeiten in der Industrie 4.0



Nutzung von Cloudsystemen in Deutschland deutlich seltener als in anderen Ländern

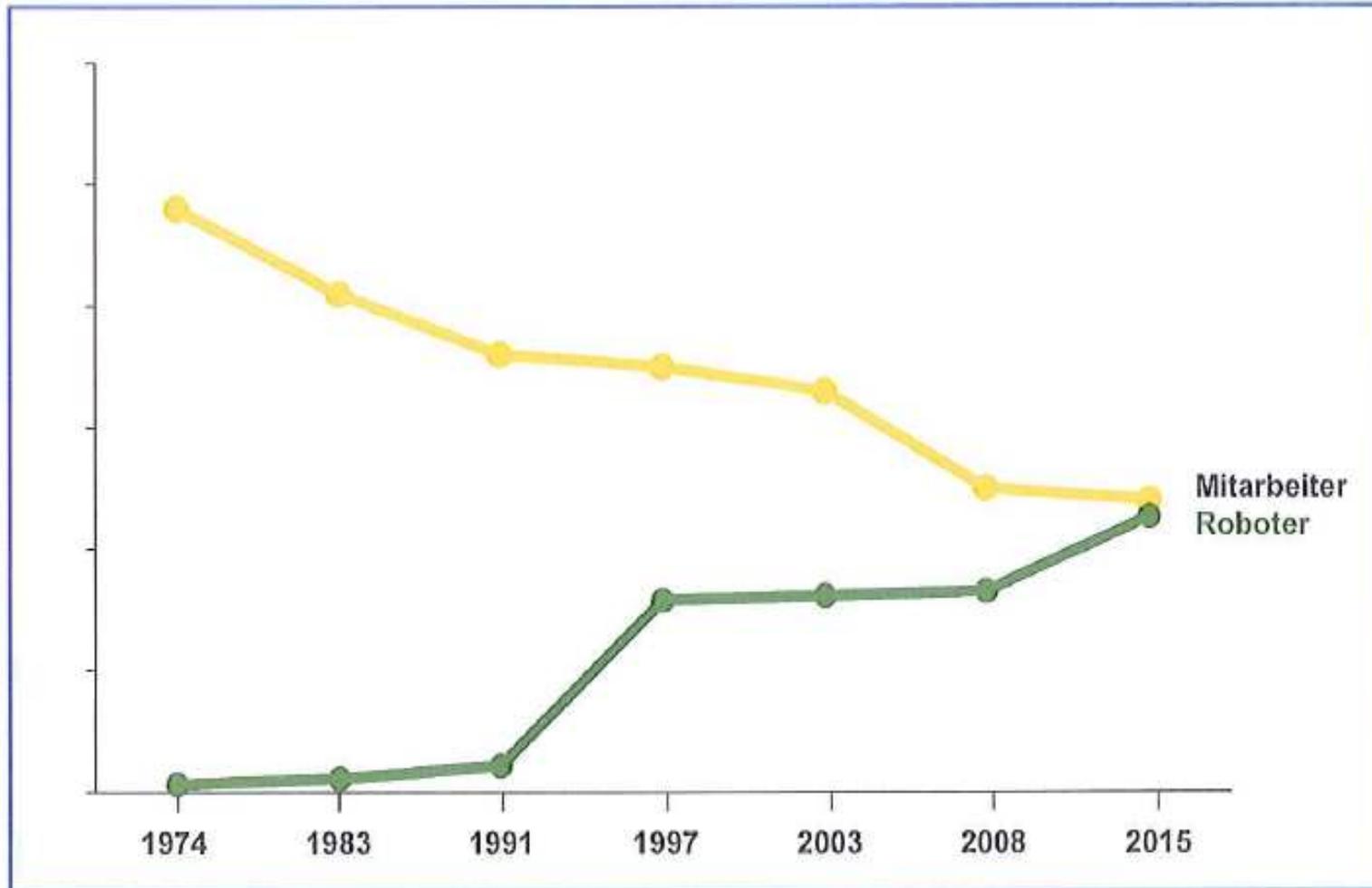


Unternehmen, die Cloud Computing nutzen 2014



Quelle: Eurostat

Karosseriebau VW Wolfsburg



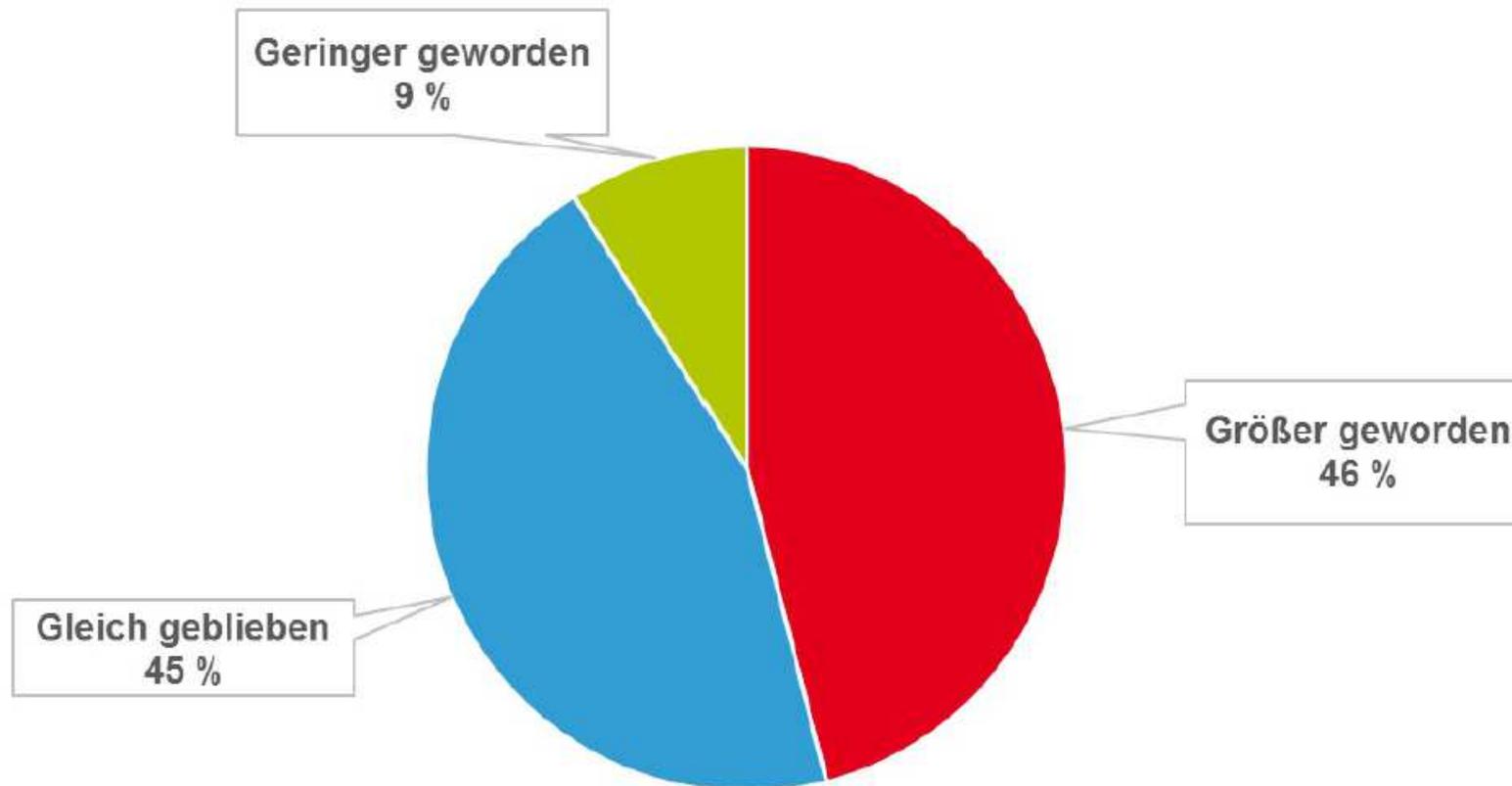
Quelle: Neumann 2015

Mehrbelastung durch Arbeit 4.0

Die Auswirkungen der Digitalisierung aus Beschäftigtensicht

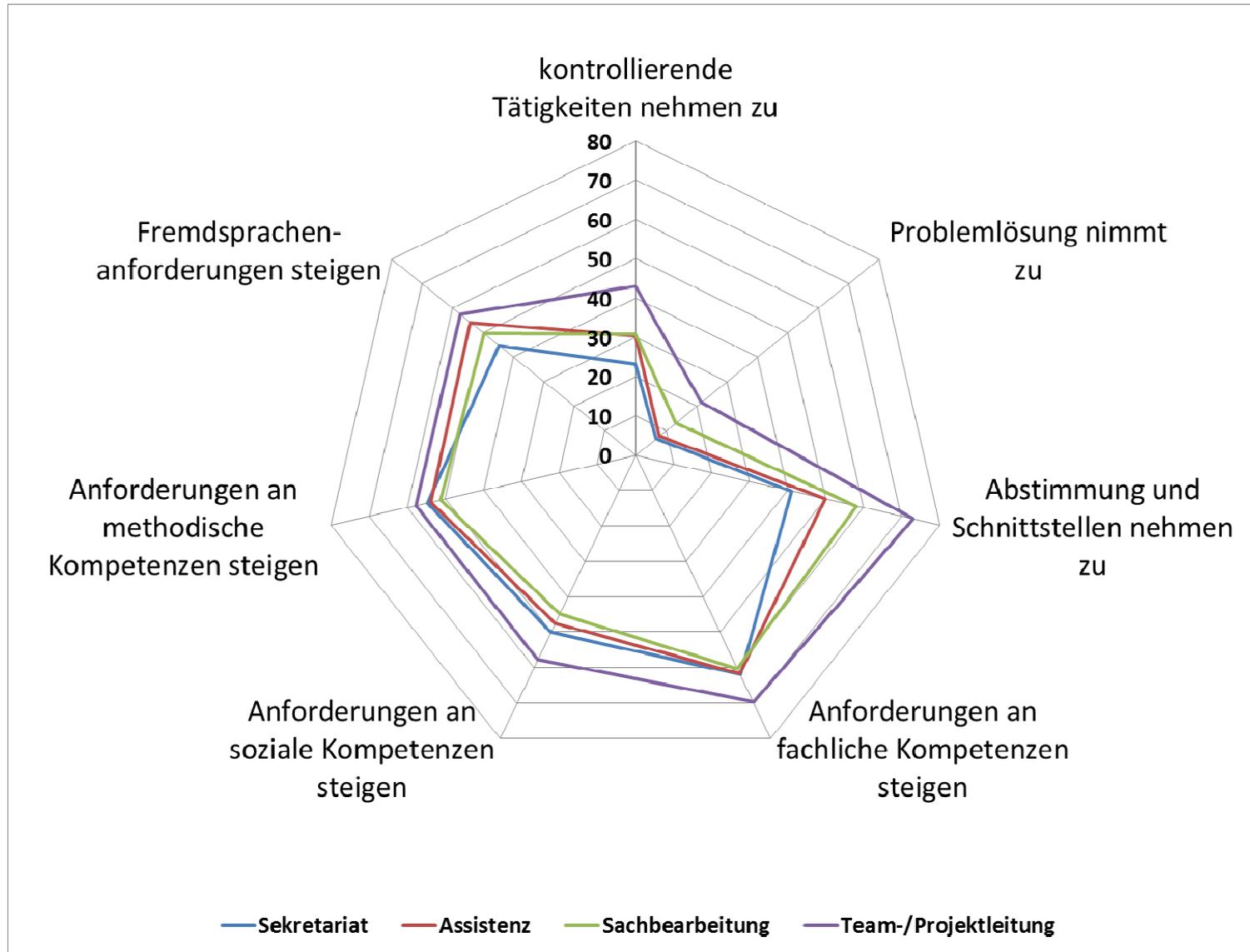


"Ist durch die Digitalisierung Ihre Arbeitsbelastung alles in allem eher größer geworden, gleich geblieben oder geringer geworden?"

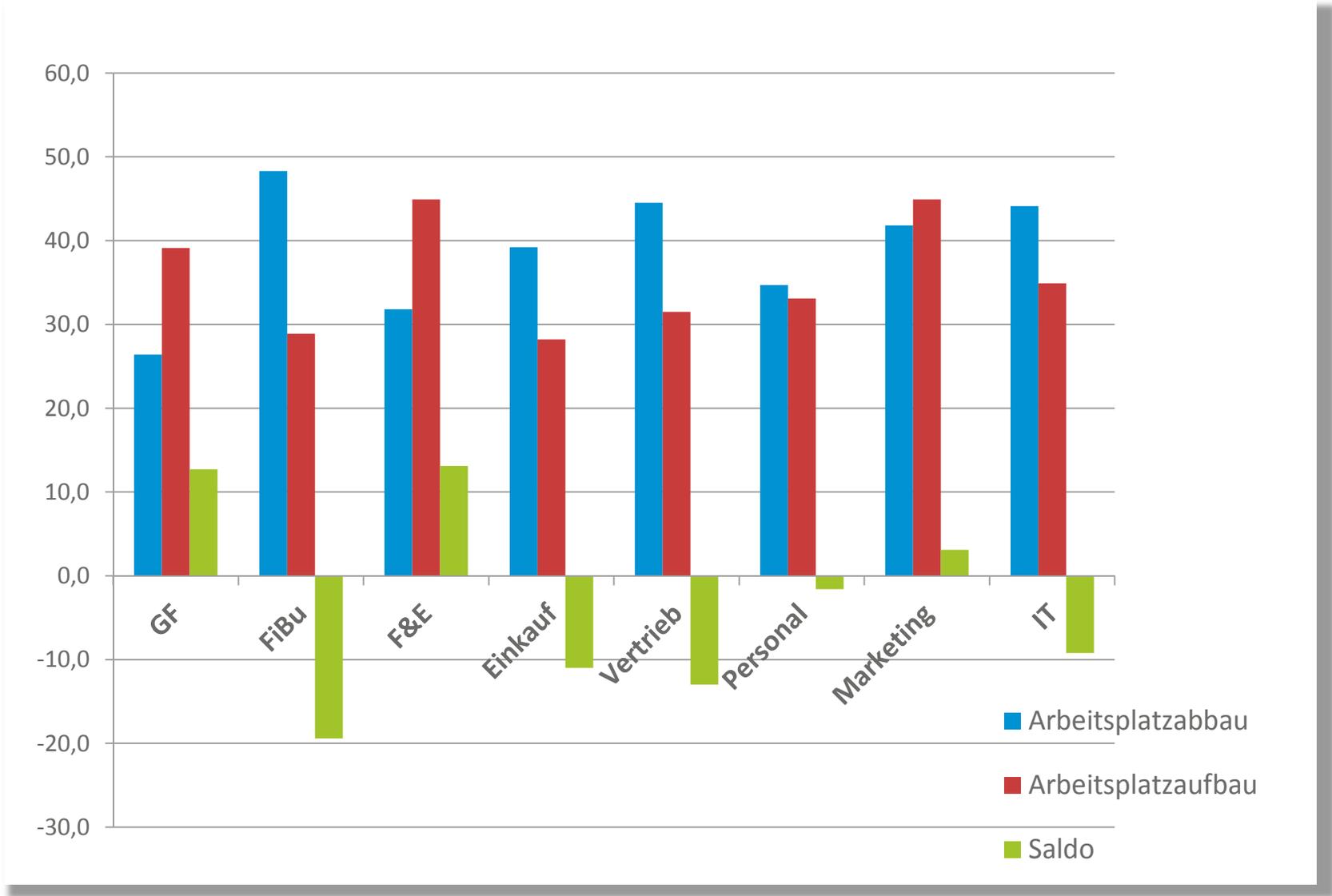


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit kompakt 04/2016

Veränderung von Aufgaben und Kompetenzen



Wie hat sich die Beschäftigung in den letzten zwei Jahren entwickelt?



Ergonomische Revolution oder Angriff auf den Datenschutz?



„Smarte Kleidung erkennt Fehlhaltungen“
BMBF gefördertes Projekt SIRKA



„Weste meldet Stress“
(EU-Projekt CONTEXT)



Eingenähter Sensor

Entwicklungspfade moderner Arbeit sind offen, aber nicht beliebig!



Einflussfaktoren, die den Technik-Pfad prägen werden:

1. Möglichkeiten der Technologie
2. Technischer Standard im Betrieb
3. (Geschätzte) Profitabilität
4. Vereinbarkeit mit betrieblichen Macht- und Herrschaftsstrukturen

Zwei Konsequenzen:

1. Bitte kein „Technikdeterminismus“ (B. Lutz), oder:
Die Ingenieure nicht alleine lassen!
2. Digitalisierung: Technik- und Klassenfrage!

Beschleunigung ohne Grenzen



„Neue Kommunikations- und Produktionsabläufe werden eine höhere Geschwindigkeit der Entscheidungsfindungs- und Umsetzungsprozesse in Unternehmen und Betrieben zur Folge haben. (...) Verzögerungspotenziale müssen abgebaut, bestehende Regelungen auf ihre Zukunftsfähigkeit hin überprüft werden.“

BDA: Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt



Die Deregulierungs-Agenda der BDA



Umstellung des
Arbeitszeitgesetzes von
der täglichen auf
wöchentliche
Höchst Arbeitszeit

Keine neuen Belastungen
durch Regulierung von
Leiharbeit

Ausbau der
Möglichkeiten
sachgrundloser
Befristung

Mitbestimmung darf
technologische
Modernisierung nicht
verzögern

Keine gesetzlichen
Beschränkungen bei
Arbeitszeitkonten (z.B.
Dokumentations-pflicht)

Kein Gestaltungsbedarf
beim Crowdfunding

Keine weiteren
gesetzlichen Maßnahmen
zum Thema psychische
Belastungen

Flexibilität beim
Datenschutz

Keine weitere
Regulierung von
(und mehr !) Werk- und
Dienstverträgen

Quelle: Chancen der Digitalisierung nutzen BDA 2015

Das „demokratische Unternehmen“ – eine Verheißung!?



„... Demokratische Unternehmen experimentieren mit *Führung* auf Zeit, wählen ihre Führung oder operative Führungskräfte oder Projektleiter und wählen diese ggf. auch ab. ...

... Für ein Unternehmen bedeutet das diskriminierungsfreie Rekrutierungsverfahren, Leistungsbeurteilungen und Karriereentscheidungen, aber auch eine angemessene Zusammensetzung der Belegschaft eines Unternehmens nach Faktoren wie Alter, ethnischer Hintergrund, Geschlecht und so weiter.

... Wo auf gesellschaftlicher Ebene, Begriffe wie Glück, Bildungsniveau oder zufriedenes Leben wichtiger werden, geht es beim gesunden Unternehmen, z. B. um das Ausbalancieren von Belastungen bei der Arbeit, die Verteilung des Erwirtschafteten auf die Stakeholder und das organische Zusammenwirken von Wirtschaft und Gesellschaft.“

(Quelle: T. Sattelberger, in: Sattelberger/Welpe/Boes (Hrsg.): Das demokratische Unternehmen. Freiburg 2015, S. 11ff.)



Das „demokratische Unternehmen“ als Deregulierungsvariante

„... Betriebsräte und Gewerkschaften müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten in den Zeiten des industriellen Turbo-Kapitalismus nötig war, im Übergang zur digitalisierten Ökonomie jedoch zunehmend untauglich oder gar kontraproduktiv ist.“

(Quelle: T. Sattelberger, in: Sattelberger/Welpe/Boes (Hrsg.): Das demokratische Unternehmen. Freiburg 2015, S. 11ff.)

Arbeitszeit im Fokus der IG Metall



Drei Ebenen:

Gesellschaft

Betrieb

Tarif

Teilziele:

- ➔ mehr Gerechtigkeit
- ➔ mehr Sicherheit
- ➔ mehr Gesundheit
- ➔ mehr Vereinbarkeit und Selbstbestimmung

Felder und Konfliktachsen einer arbeitskraftzentrierten Arbeitspolitik



- Geschützter Wissensarbeiter oder prekärer Entrepreneur:
der Konflikt um den Sozialstatus
- Flexibilität oder Souveränität:
der Konflikt um die Zeit
- Ökonomisierung oder Prävention:
der Konflikt um die Gesundheit
- Polarisierung oder Tarifierung:
der Konflikt um das Einkommen
- Kompetenz- oder Persönlichkeitsentwicklung:
der Konflikt um die Qualifizierung
- »Liquid democracy« oder »demokratische Arbeit«:
der Konflikt um den Einfluss

Essentials einer gewerkschaftlichen Digital-Agenda



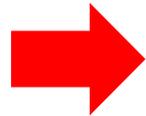
- Soziale Sicherheit **==** vom Schutz abhängig Beschäftigter zum Schutz abhängiger Beschäftigung (z. B. durch „Arbeitskraftversicherung“)
- +**
- Gute Arbeit **==** regelsetzende Humanisierungspolitik zum Schutz von Gesundheit und „Arbeitsvermögen“ (Arbeitsschutz, Leistungsregulation, Qualifikation)
- +**
- Zeitsouveränität **==** mehr Schutz und Freiheitsspielräume durch verbindliche Arbeitszeit-Standards (gegen AZ-Verfall und für AZ-Souveränität)
- +**
- Demokratie **==** Stärkung demokratischer Impulse von unten mit gesicherten individuellen Beteiligungsrechten und einer Ausweitung der Mitbestimmung



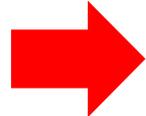
„Die Politik bedeutet ein starkes langsames Bohren von harten Brettern mit Leidenschaft und Augenmaß zugleich.“

Max Weber: Politik als Beruf. Vortrag 1919

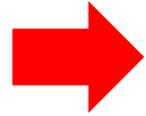
Mitbestimmung in der digitalen Welt ...



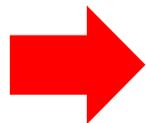
... basiert auf Rechten nicht auf „Anrufungen“



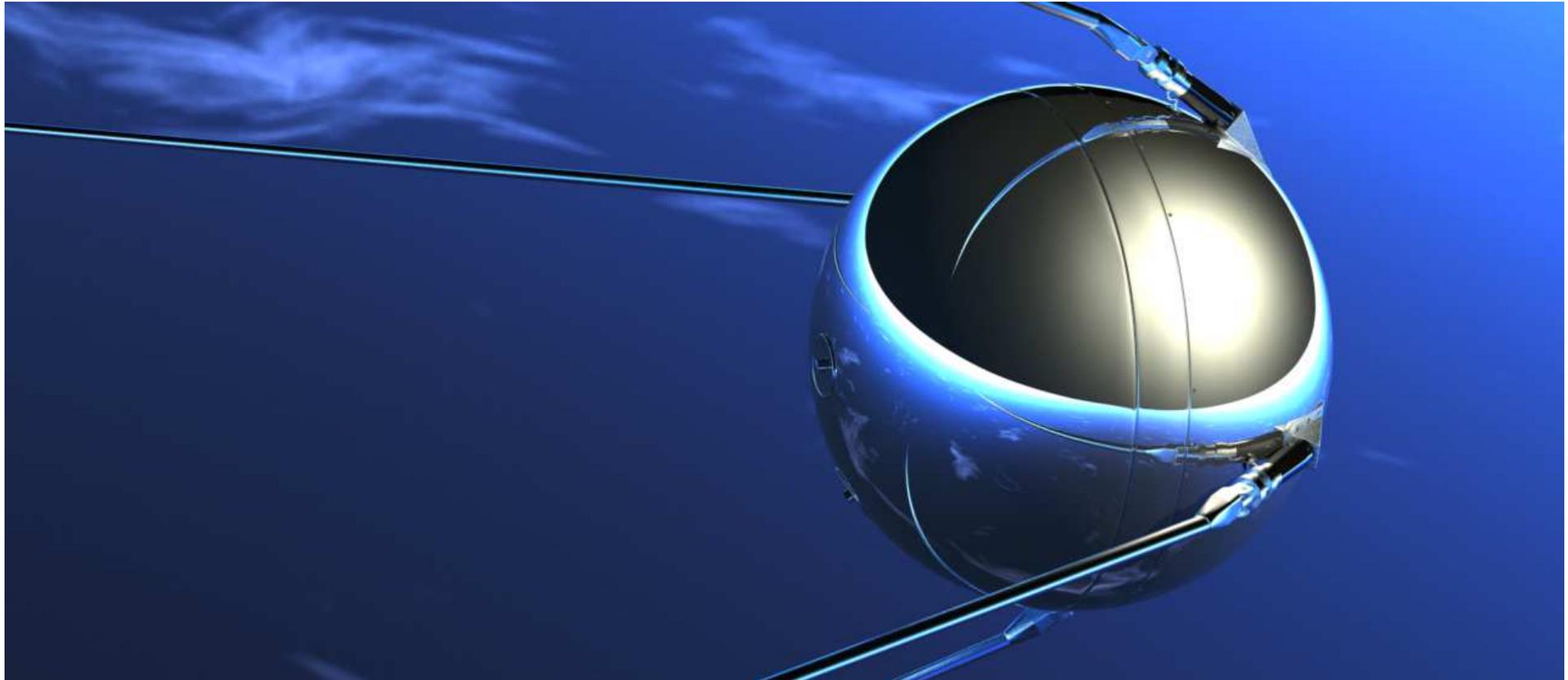
... verbindet kollektive Mitbestimmung mit individueller Partizipation



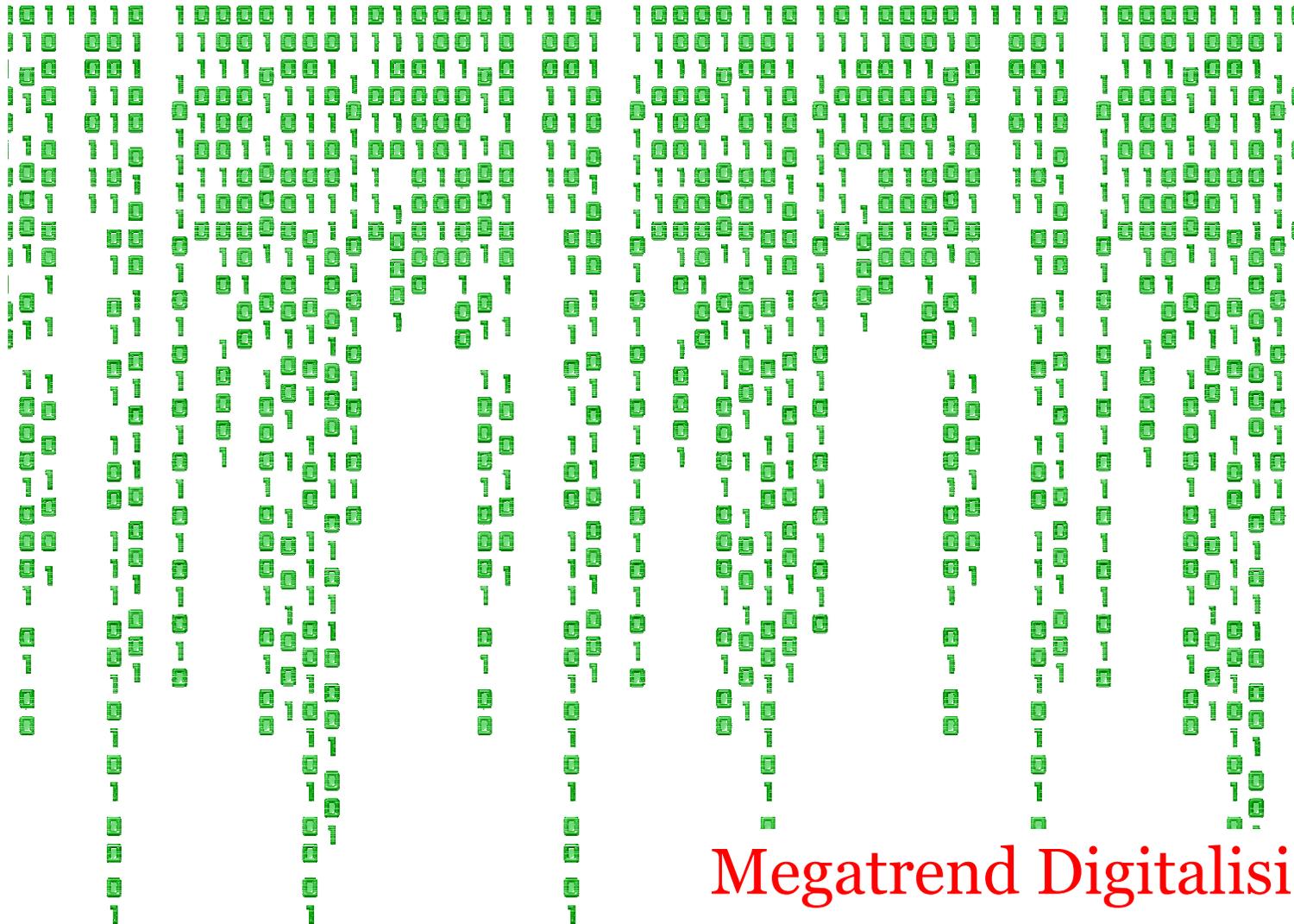
... erstreckt sich auf alle relevanten Handlungsfelder im Unternehmen



... verknüpft die Regeln für Gute Arbeit mit einer gesellschaftlichen Reformagenda



Gewerkschaftliche Digital-Agenda



Megatrend Digitalisierung



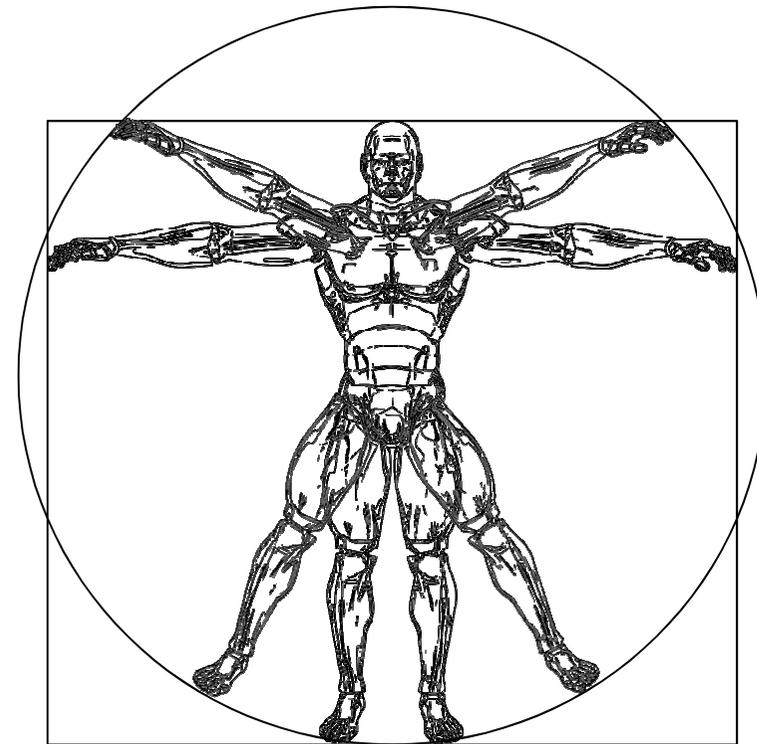
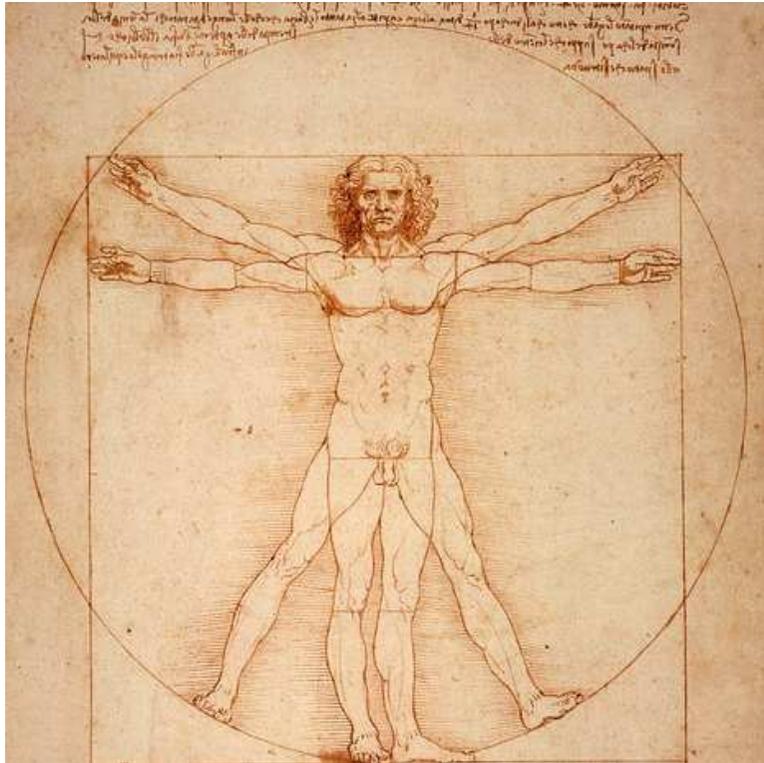
Industrie 4.0: Revolution oder Diskurs?

»Industrie 4.0 ist in der Art, wie es eingeführt wird, evolutionär. (...) Aber der Impact wird gewaltig sein, der ist revolutionär«

Henning Kagermann, Präsident der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (Acatech) In: Spath, D. (2013) (Hrsg.) Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0. Fraunhofer IAO, S. 49.

»Der Hype um Industrie 4.0 findet bisher primär auf diskursiver Ebene statt. (Er findet ...) auf praktischer Ebene, insbesondere in breiten Kreisen des Mittelstands, nur verhalten Resonanz.«

Jürgen Howaldt, Ralf Kopp, Jürgen Schultze (2015): Zurück in die Zukunft?, in: Hartmut Hirsch-Kreinsen, Petter Ittermann, Jonathan Niehaus (Hrsg.) Digitalisierung der Arbeit, Baden Baden, S. 252.

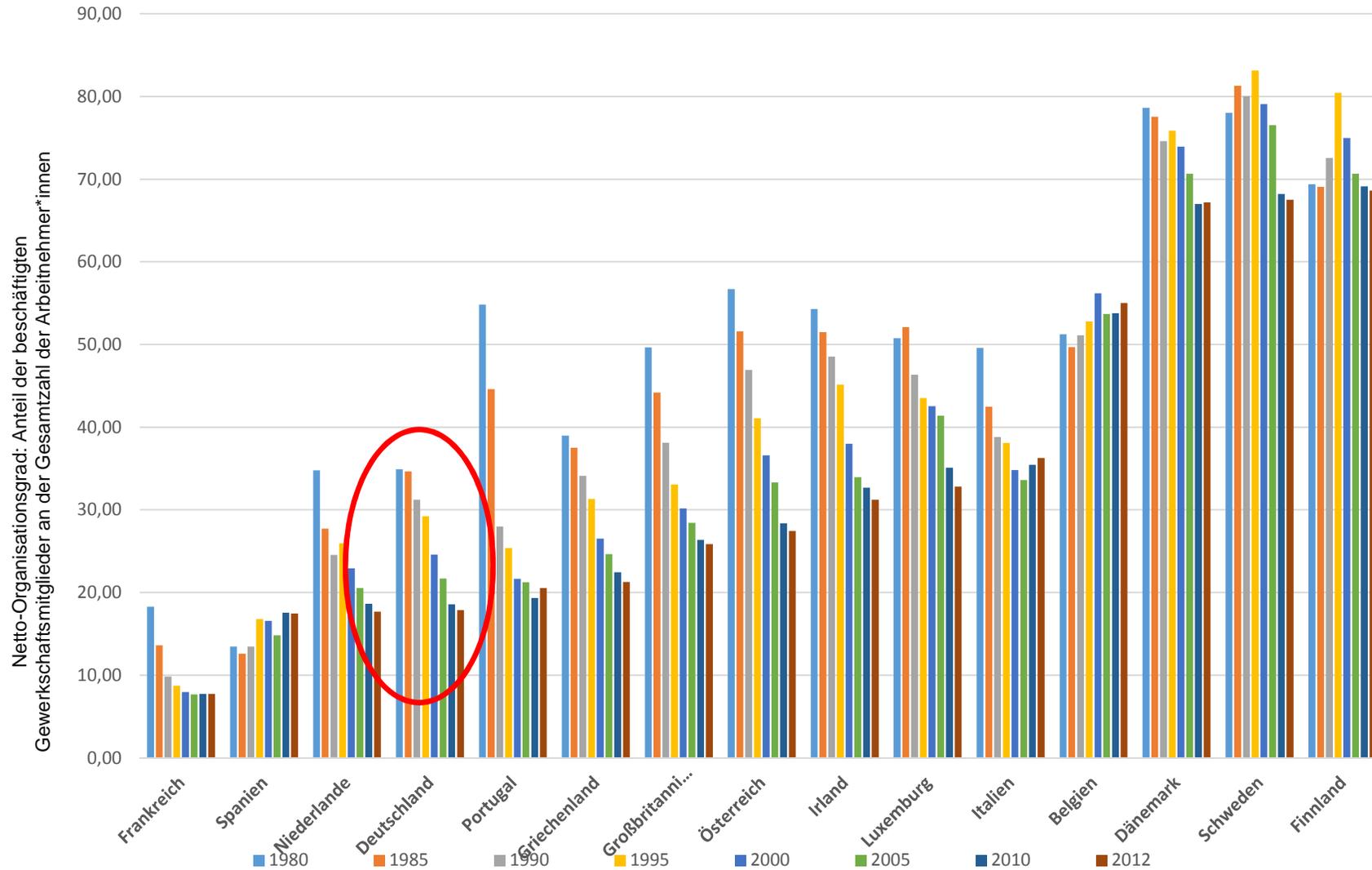


Konturen der Arbeiten in der Industrie 4.0



Konflikte um gute Arbeit im digitalen Kapitalismus

Gewerkschaftlicher Organisationsgrade im Zeitverlauf (1980 – 2012)



Quelle: OECD.Stat: eigene Darstellung



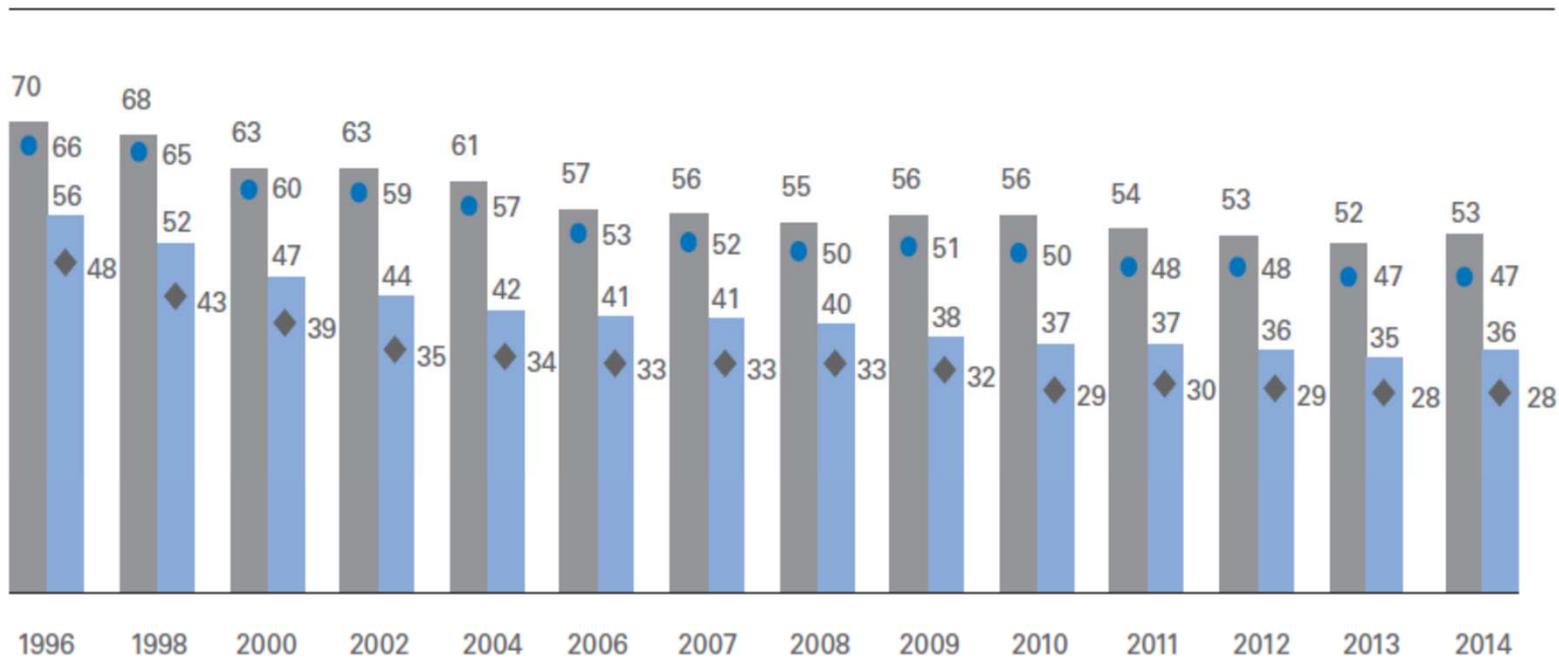
Erosion des Flächentarifvertrages

- Erosion institutioneller Macht -

Flächentarifbindung der Beschäftigten, 1996 – 2014

Angaben in Prozent

■ Gesamtwirtschaft West ■ Gesamtwirtschaft Ost
● Privatwirtschaft* West ◆ Privatwirtschaft* Ost



*ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.

Anmerkung: Seit 2010 verändertes Datenprüfverfahren, siehe Ellguth/Kohut (2011, S. 243).

Quelle: Ellguth/Kohut 2015

Quelle: IAB-Betriebspanel; Darstellung der Autoren.

Ausblick: Humane Digitalisierung und kapitalistische Verhältnisse?!?



„Auf einer gewissen Stufe ihrer Entwicklung geraten die materiellen Produktivkräfte der Gesellschaft in Widerspruch mit den vorhandenen Produktionsverhältnissen oder, was nur ein juristischer Ausdruck dafür ist, mit den Eigentumsverhältnissen, innerhalb derer sie sich bisher bewegt hatten. Aus Entwicklungsformen der Produktivkräfte schlagen diese Verhältnisse in Fesseln derselben um. Es tritt dann eine Epoche sozialer Revolution ein.“

K. Marx: Zur Kritik der Politischen Ökonomie. Vorwort, MEW 13: 9

„In den vorhergehenden Kapiteln habe ich gezeigt, wie der Aufstieg der Informationstechnologien die tragenden Säulen des Kapitalismus untergraben hat: Preise, Eigentum und Arbeitseinkommen. (...) Da der Kapitalismus nicht mehr funktioniert, wird der Postkapitalismus möglich, aber wir haben kein Modell für den Übergang.“

P. Mason: Postkapitalismus. Grundrisse einer kommenden Ökonomie. Berlin 2016, S. 283

Technologische Innovationen verändern Form und Inhalt des Arbeitens



Vernetzung

Automatisierung

Massenproduktion

Mechanisierung

