Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Digitale Revolution - Wer sagt, wo es langgeht?

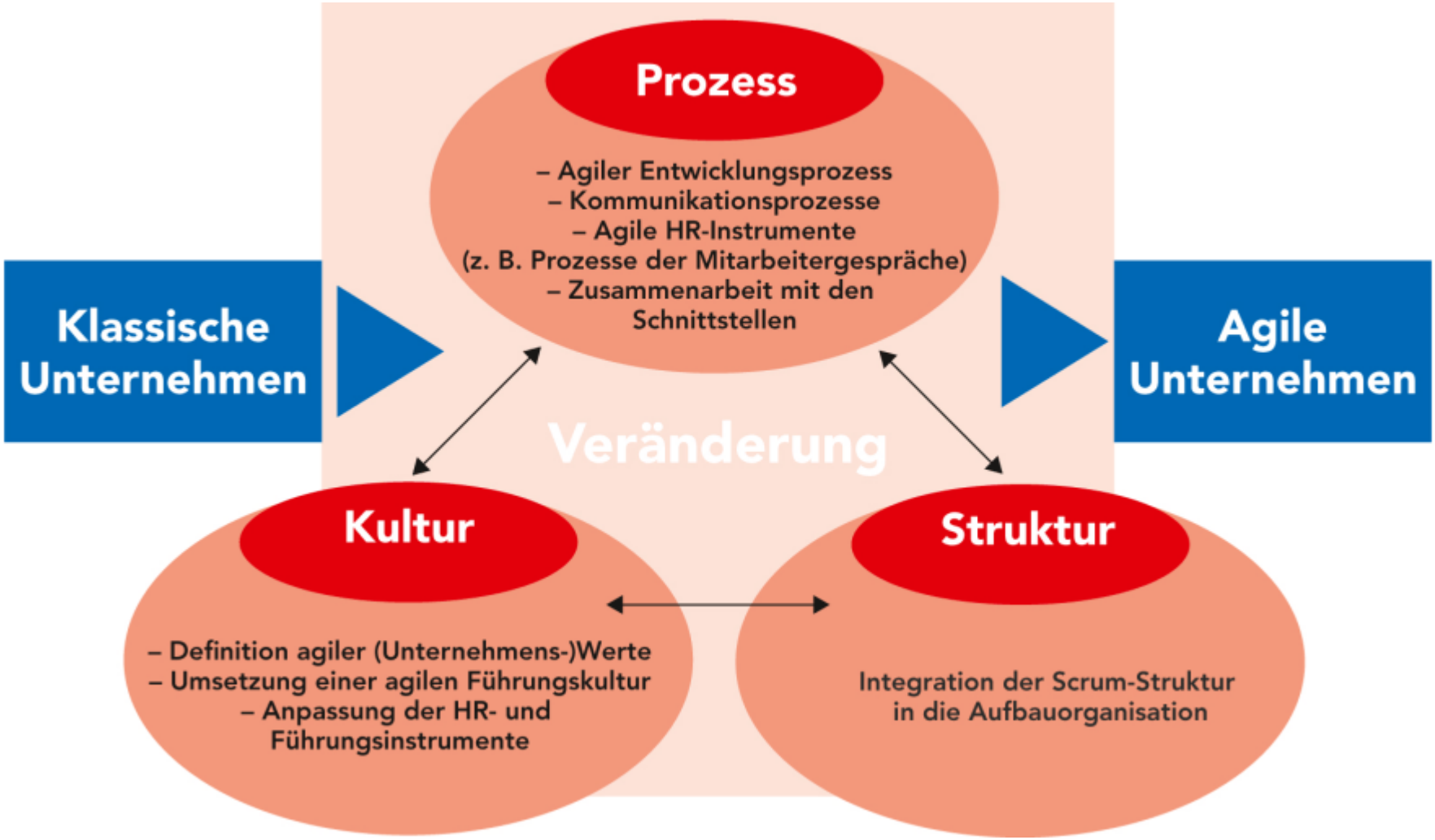
Digitale Revolution – wer sagt, wo es langgeht?

Fachtagung der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Frankfurt, 17.06.2017

Inhalt

1. Digitalisierung der Arbeitswelt - Revolution oder Event?
2. Zwischen Rationalisierung und Humanisierung: Konflikte um gute Arbeit im digitalen Kapitalismus
3. Essentials einer gewerkschaftlichen Digital-Agenda
4. Ausblick: Humane Digitalisierung und kapitalistische Verhältnisse

Das agile Unternehmen



Digitalisierung und „Agilisierung“

‚Wir stellen uns vor, dass wir kurzfristig, innerhalb von einem halben Jahr oder Jahr, rund 20 Prozent der Mitarbeiter auf eine Schwarm-Organisation umstellen…‘

‚Sie (die Mitarbeiter, HJU) agieren unabhängig von Abteilungsgrenzen sehr autonom vernetzt, und das ist dann keinesfalls auf einzelne Projekte beschränkt, sondern eine dauerhafte Sache …‘

Daimler-Vorstandsvorsitzende Dieter Zetsche zitiert nach FAZ 7.September 2016

Entwicklungspfade moderner Arbeit sind offen, aber nicht beliebig!

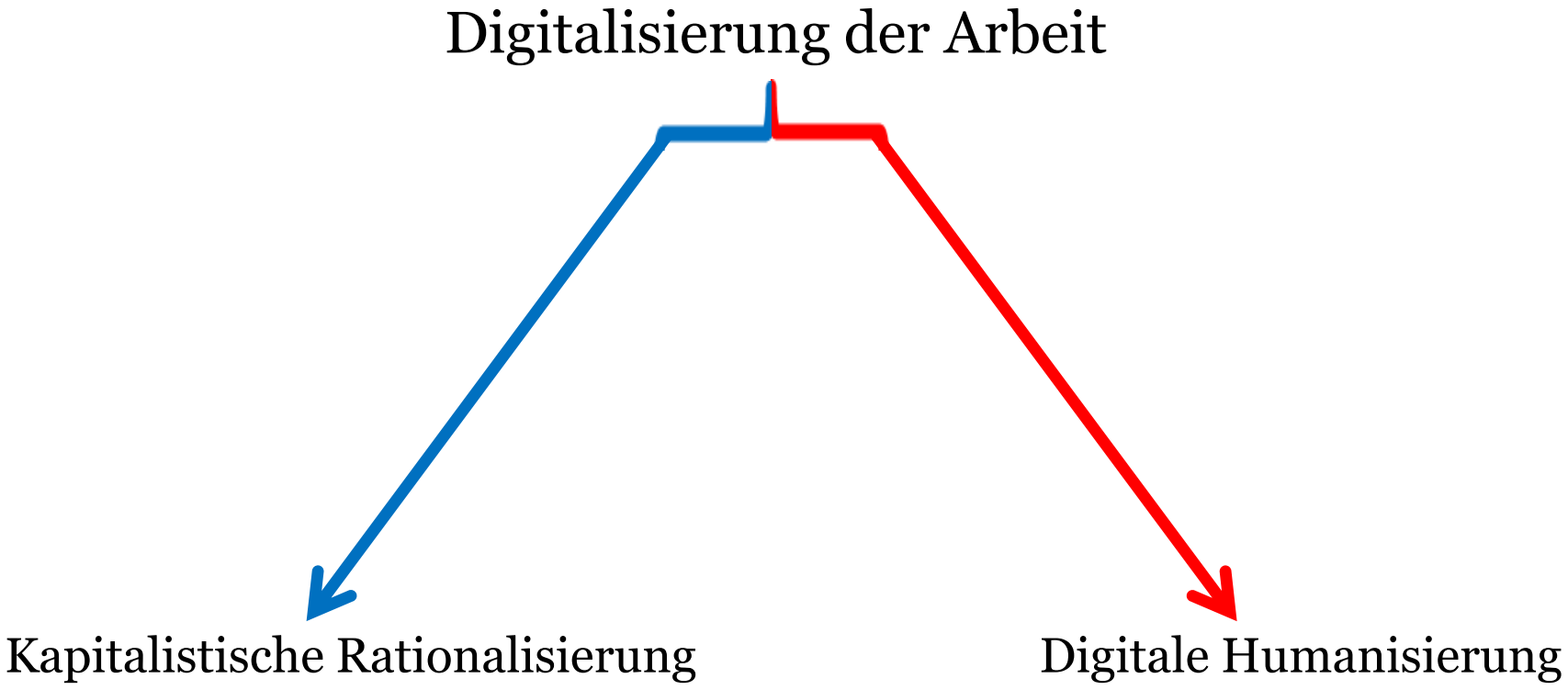
Einflussfaktoren, die den Technik-Pfad prägen werden:

- Welche Möglichkeiten eröffnet die Technologie?
- Auf welchen technischen Standard im Betrieb treffen diese Möglichkeiten?
- Was erweist sich als nachhaltig profitabel?
- Was ist kompatibel mit den betrieblichen Macht- und Herrschaftsstrukturen?

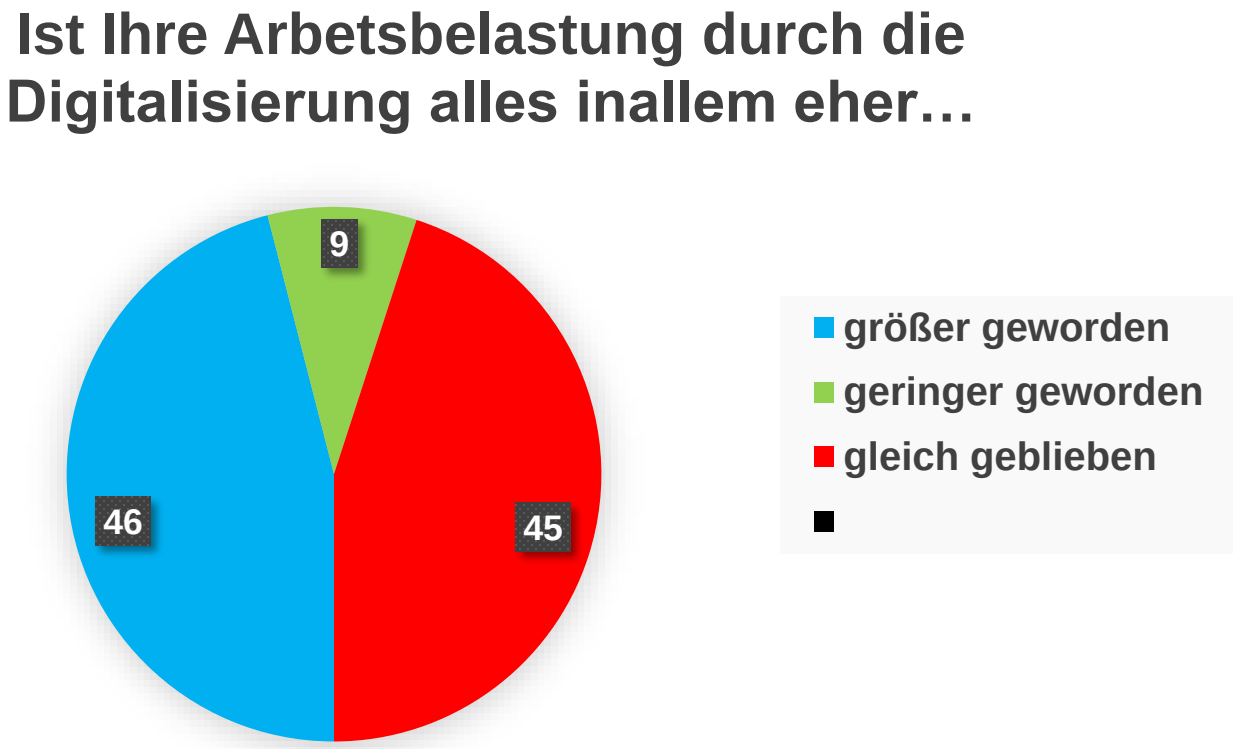
Zwei Konsequenzen:

1. Bitte kein „Technikdeterminismus“ (B. Lutz), oder:
   Die Ingenieure nicht alleine lassen!
2. Digitalisierung: eher Klassen- als Technikfrage

Zwei mögliche Entwicklungspfade der digitalen Arbeitswelt

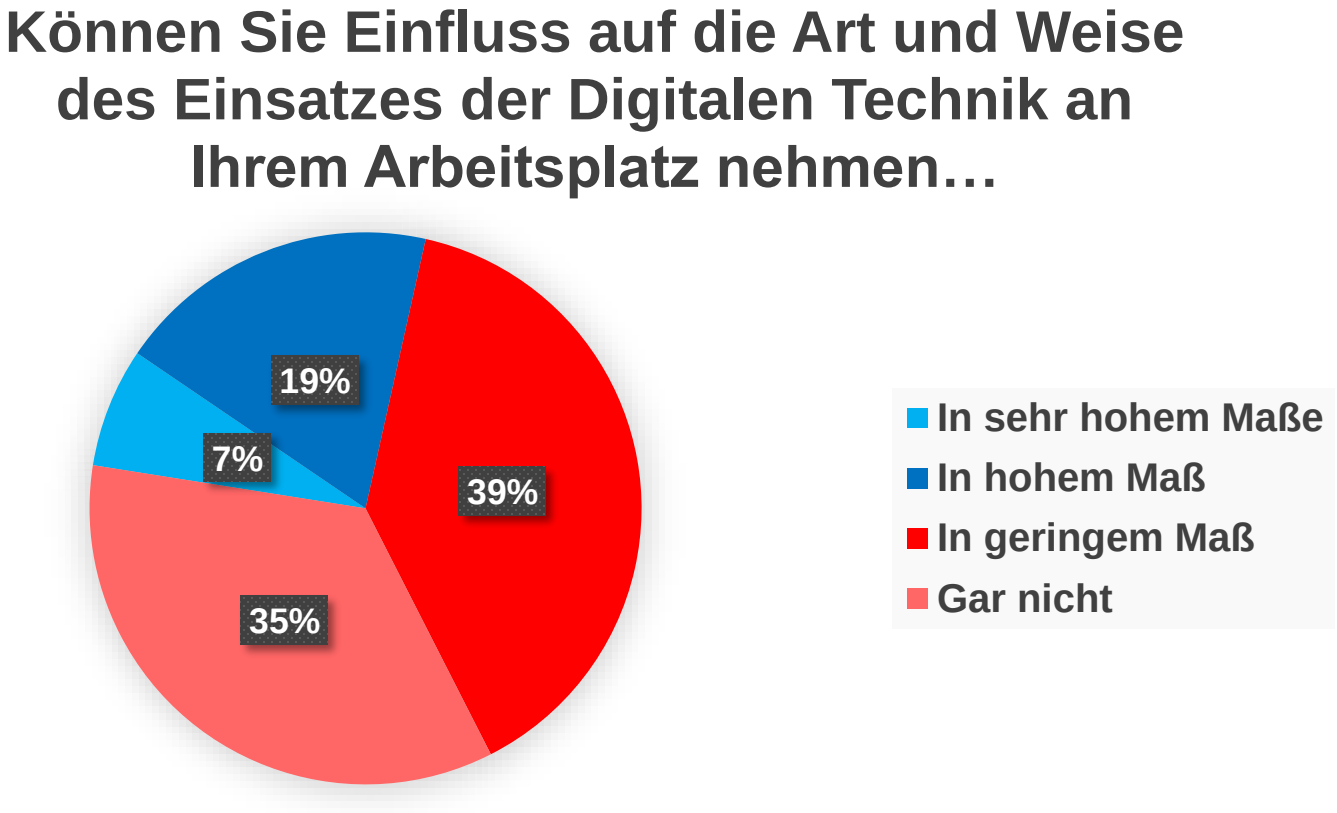


Selbstbestimmung oder flexible Leistungsverdichtung



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016

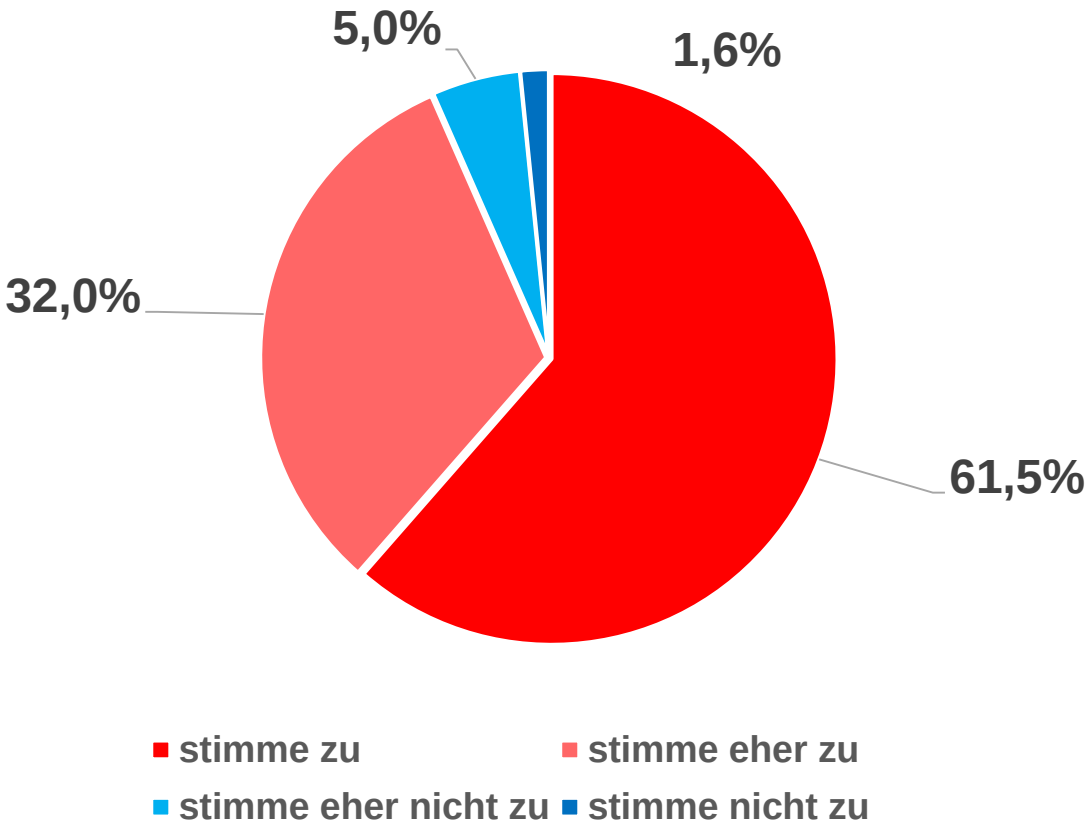
Beteiligung oder Fremdbestimmung?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016

Soziale Sicherheit und berufliche Perspektive gerade in Zeiten der Digitalisierung besonders wichtig

Wie wichtig ist für Sie Sicherheit und berufliche Perspektive in der Industrie 4.0 für alle?



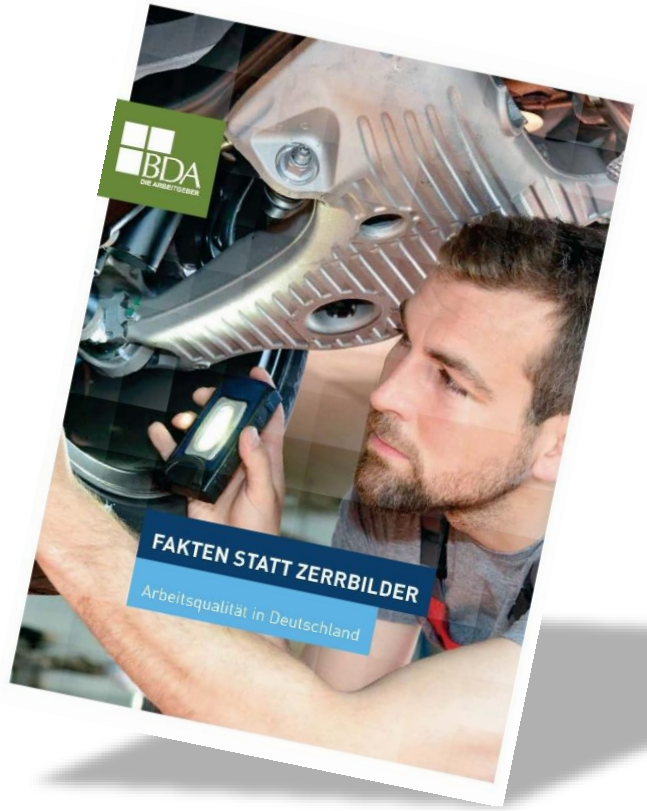
DIE BEFRAGUNG 2017

Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017

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.“

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



Die Deregulierungs-Agenda der BDA

Umstellung des Arbeitszeitgesetzes von der täglichen auf wöchentliche Höchstarbeitszeit	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 Crowdworking
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“ „Freiheitszone ohne Betriebsräte und Gewerkschaften“

„Unternehmensführungen, Personalmanager oder Betriebsräte haben die Menschen viel zu lange in einer angelernten Unmündigkeit gehalten. Den Aufbruch zu mehr Freiheit haben viele Unternehmen den Mitarbeitern jahrzehntelang in tayloristischen Strukturen ausgetrieben.

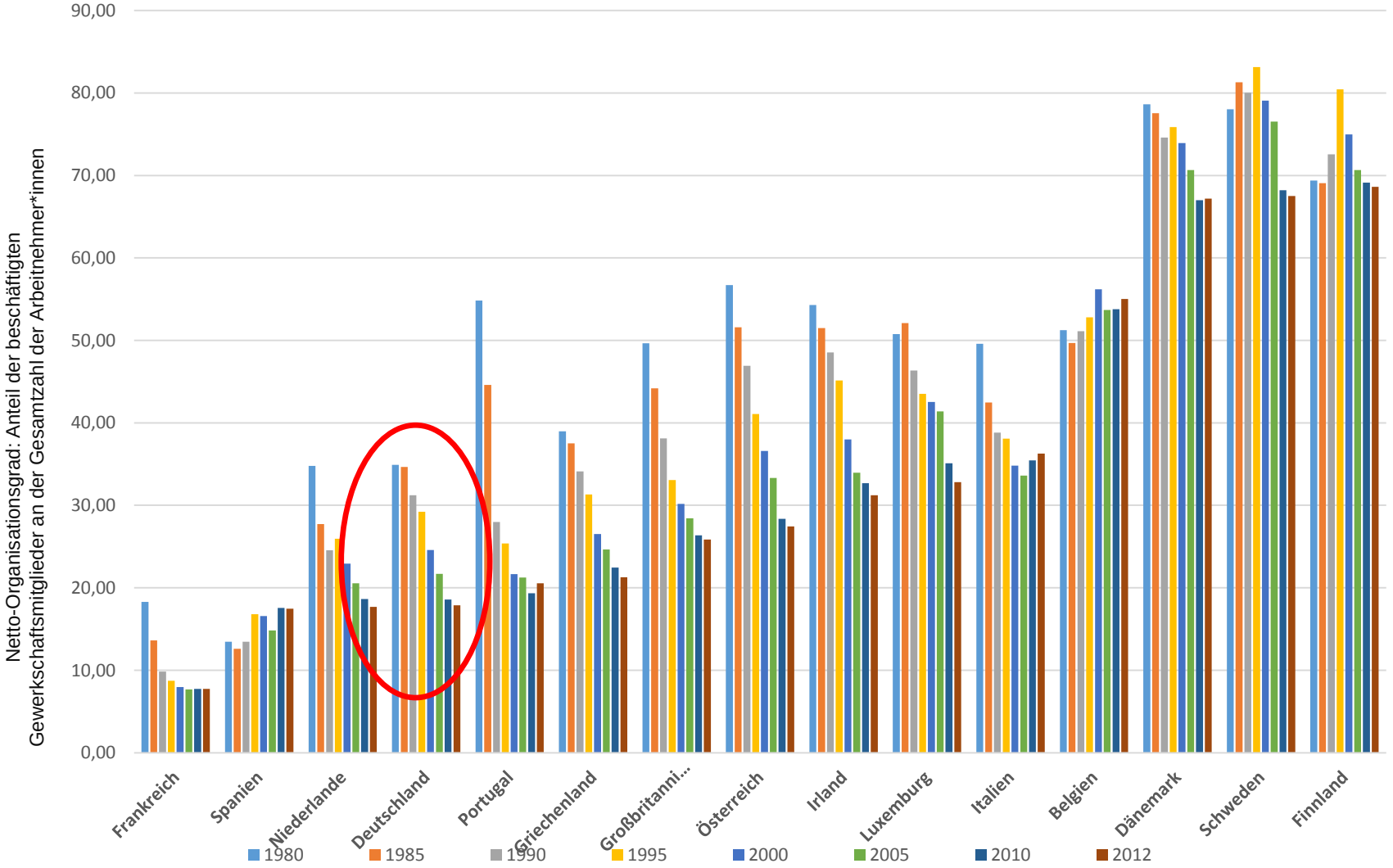
... Betriebsräte und Gewerkschaften müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten in den Zeiten des industriellen Turbo-Kapitalismus nötig war, im Übergang zur digitalisierten Ökonomie jedoch zunehmend untauglich oder gar kontraproduktiv ist.“

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

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

Gewerkschaftlicher Organisationsgrade im Zeitverlauf (1980 – 2012)



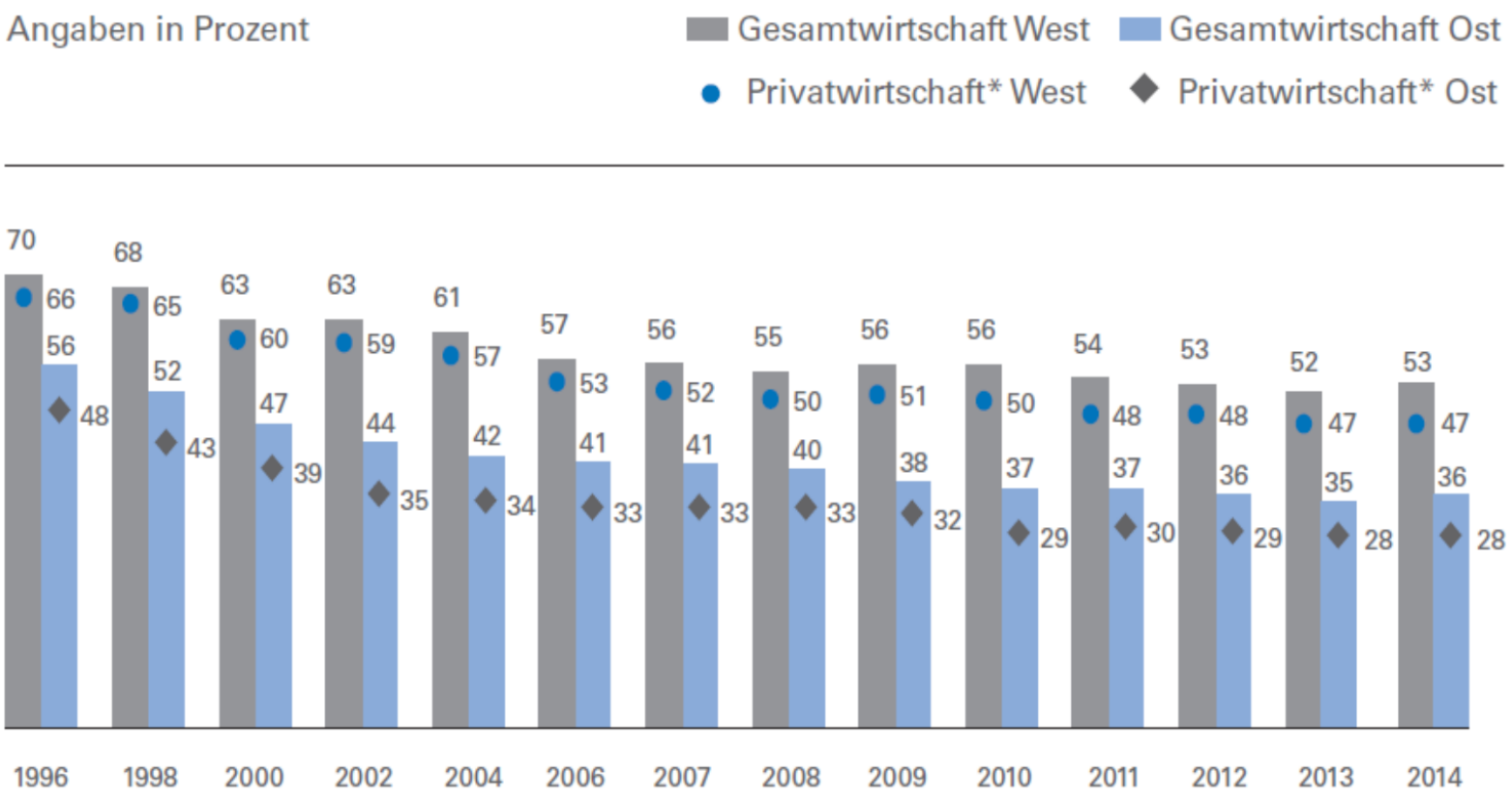
Quelle: OECD.Stat: eigene Darstellung

Erosion des Flächentarifvertrages

- Erosion institutioneller Macht -

Flächentarifbindung der Beschäftigten, 1996 – 2014

Angaben in Prozent



*ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.
Anmerkung: Seit 2010 verändertes Datenprüfverfahren, siehe Ellguth/Kohaut (2011, S. 243).

Quelle: IAB-Betriebspanel; Darstellung der Autoren.

Quelle: Ellguth/Kohut 2015

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)*

Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit!

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

Max Weber: Politik als Beruf. Vortrag 1919