

Christiane Benner
Zweite Vorsitzende der IG Metall



9. Engineering- und IT-Tagung
Neue Arbeit gestalten – mitbestimmt und selbstbestimmt

Berlin, 17. November 2017

Sperrfrist Redebeginn
Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

„Neue Arbeit gestalten – mitbestimmt und selbstbestimmt“: Wir wollen diesen grundlegenden gewerkschaftlichen Anspruch auch im Digitalisierungs-Zeitalter verwirklichen.

Wir wollen mehr Selbstbestimmung in der Arbeitswelt und individuelle Gestaltungsspielräume in der täglichen Arbeitsgestaltung.

Das heißt Zeitsouveränität mit Freiräumen fürs Denken, für kreative Lösungen, für Individualität.

Wir erreichen das mit Mut, Kreativität und Neugier! Unser erfolgreiches Mitbestimmungssystem in Deutschland eignet sich dafür hervorragend.

Wenn wir Arbeit im digitalen Zeitalter erfolgreich gestalten, geben wir den Menschen auch Zuversicht.

Viele von ihnen empfinden eine digitalisierte, globalisierte Wirtschaft als Bedrohung. Sie wollen Schutz und Sicherheit durch gute Rahmenbedingungen. Und dafür werden wir als Gewerkschaften kämpfen.

In dem umfassenden Transformationsprozess, wie wir ihn derzeit erleben, können wir dabei unsere entscheidenden Vorteile nutzen:

- Wir haben definierte Rechte. Wir sind keine Bittsteller.
- Wir arbeiten direkt mit den Belegschaften zusammen. So können wir die Ideen und Anregungen sofort in erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit übersetzen.
- Und die IG Metall verfolgt klare Werte: Wir stehen für die Selbstbestimmung der Beschäftigten!

Kolleginnen und Kollegen, dafür müssen wir allerdings auch unsere eigene gewerkschaftliche Arbeit weiter entwickeln.

Da ist uns schon viel gelungen in den letzten Jahren. Aber: wir haben hier noch Luft nach oben.

- Wir brauchen mehr ITler, Hochqualifizierte und Engineering-Beschäftigte in unseren Betriebsräten und Vertrauenskörpern.
- Wir brauchen selbst mehr agile Arbeitsformen. Lasst uns dazu noch mehr mit den Belegschaften arbeiten.
- Und auch in unserer IG Metall brauchen wir noch mehr kreative, spontane, interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Versteht Ihr, ich will, dass wir den kritischen Blick auf uns behalten.

Mir liegt der Fokus oft zu sehr auf der Beschwörung von Gefahren, wenn wir über neue Formen der Arbeit im Zug der Digitalisierung sprechen.

Lasst uns selbstbewusst sein, wie der UAW Präsident Walter Reuther im Dialog mit Henry Ford. Henry zu Walter: „Walter, wie wollen Sie von all den Robotern Gewerkschaftsbeiträge einziehen?“ – „Henry“, antwortete Reuther: „Wie wollen Sie all die Roboter dazu bringen, Ihre Autos zu kaufen?“

Natürlich bringen solche Veränderungen auch immer Rationalisierungseffekte. Und die Arbeitgeber wollen die Mitbestimmung einschränken.

Das probieren sie bei jeder Gelegenheit.

Darum ist umso wichtiger, dass wir die Veränderungen gestalten, die die Digitalisierung hervorbringt!

Und richtig fahrlässig wäre es, wenn wir vor lauter Mahnen die positiven und emanzipatorischen Aspekte nicht erkennen, die darin liegen.

Wir können größere Gestaltungsmöglichkeiten für Beschäftigte erreichen. Ich sehe das ausdrücklich nicht nur für Angestellte, sondern bis hinein in den gewerblichen Bereich.

Ich will, dass die Digitalisierung der Arbeit eine Erfolgsstory für die IG Metall wird. Das gelingt, wenn wir unsere bewährte und erfolgreiche Mitbestimmungskultur mit den kreativen Aspekten der neuen Arbeitswelt verbinden.

Also lasst uns das bitte in unseren drei klassischen Feldern angehen:

1. mit unserer betrieblichen Arbeit,
2. auf der wirtschaftlichen Ebene über unsere Mitbestimmungsgremien,
3. und selbstverständlich auch mit unserer Tarifpolitik.

Wir wissen doch: Wenn wir nicht selbst handeln, wird es keiner für uns tun.

Die Arbeitgeber werden es jedenfalls nicht für uns richten. Ihre gesamte digitale Kreativität ist offenbar darauf reduziert, Kundendaten zu generieren. Ich weiß nicht, wie es Euch geht. Aber ich erkenne keinen wirklichen Gestaltungswillen.

Und die Phantasie für den Einsatz menschlicher Arbeitskraft reicht im Big Data-Zeitalter nicht weiter als im Zeitalter der Ersten Industriellen Revolution. Sie beschränkt sich damals wie heute auf genau zwei Adjektive: schneller und länger.

Die Arbeitgeber haben sehr klare Vorstellungen davon, wie der Arbeitstag der Zukunft aussehen soll. In einer Broschüre der Deutschen Akademie für Technikwissenschaften (acatech) ist ein Schaubild enthalten.

Dort ist der angeblich idealtypische Arbeitstag eines oder einer Engineering-Beschäftigten dargestellt.

Power-Yoga, der nette Friseur-Termin und Shopping auf dem Münchner Odeonsplatz garnieren das Role Model angeblich zeitgemäßer Arbeit.

Was am Ende zählt, ist etwas anderes: Die erste Arbeitshandlung beginnt um 7.30 Uhr, die letzte endet um 22.30 Uhr.

Wir lassen uns durch das ChiChi nicht täuschen. Es handelt sich hier um nichts anderes als gesundheitsgefährdende und ausbeuterische Nutzung menschlicher Arbeitskraft!

Arbeitsmediziner/innen und Schlafforscher/innen stehen die Haare zu Berge. Die Ruhezeiten im Arbeitszeitgesetz zu verkürzen, dazu sagen sie „Nein“. Und auch wir sagen klar: Nein!

Angeblich kommt dieses Beispiel von BMW. In der acatech-Broschüre wird auf der gleichen Seite auf unsere dortige Vereinbarung zu mobiler Arbeit verwiesen.

Das will ich mal klar stellen: Beides hat nichts miteinander zu tun. Unsere Vereinbarung bei BMW schafft in einem fairen Ausgleich mehr Flexibilität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Etwas völlig anderes ist es, das Arbeitszeitgesetz zu schleifen. Für dieses Ziel werden in der öffentlichen Debatte von der Arbeitgeberseite offenbar ganz bewusst Halbwahrheiten verbreitet. Das ist unredlich!

Das Gesetz ist doch nicht so starr, wie immer getan wird. Schon heute ist es möglich, an einzelnen Tagen bis zu zehn Stunden zu arbeiten.

Und in vielen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen haben wir flexible Arbeitszeiten geregelt. Mit Tarifvertrag kann man in besonderen Fällen sogar die Ruhezeit auf neun Stunden senken.

Das darf aber auf keinen Fall allgemeiner Gesetzestext werden! Der Unterschied muss bleiben!

Der Grund ist ganz einfach. Wenn wir Vereinbarungen abschließen, dann achten wir sehr gründlich darauf, dass an anderer Stelle ein Ausgleich geregelt ist. Und ihr als Betriebsrätinnen und Betriebsräte stellt das sicher.

Wenn es allgemeines Gesetz wird, dann lassen sie Putzfrauen, Hotelangestellte oder Pflegerinnen bis 22 Uhr arbeiten und am nächsten Morgen ab 7 Uhr wieder.

Und ITler oder Entwicklerinnen und Entwickler, die nicht in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, ganz genauso! Noch einmal: Dazu sagt die IG Metall „Nein“! Und einigen sogenannten Wirtschaftsweisen oder den angeblichen Digitalexperten von der FDP sage ich: Macht Euch doch bitte erst mal mit der Realität vertraut, bevor ihr Unsinn in die Welt setzt.

Ein Ausweis für digitale Kompetenz sieht anders aus. Und im Zusammenhang mit der Digitalisierung muss eine künftige Regierung ganz andere Aufgaben lösen!

Es geht vor allem darum, Investitionen in Bildung und Weiterbildung sicher zu stellen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
die Debatte der vergangenen Tage zeigt mir aber: mit einem bloßen „Nein“ werden wir sie nicht bestehen.

Wir können den öffentlichen Diskurs nur erfolgreich führen, wenn wir eigene Vorstellungen entwickeln, wie wir Arbeit im digitalen Zeitalter gestalten wollen. Und wir müssen das offensiv kommunizieren!

Die vielfältigen Regelungen, die in den von uns organisierten Betrieben entwickelt worden sind, machen mir dafür Mut. Viel Mut.

Dafür ein dickes „Danke“ an alle beteiligten Pionierinnen und Pioniere!

Ich will das am Beispiel agiles Arbeiten erläutern. Agile Arbeit bedeutet, sich flexibel und schnell an neue Rahmenbedingungen anzupassen.

Ein Projekt oder Produkt wird in kleinen Schritten entwickelt. Die Projektteams organisieren sich selbst.

Unsere – sehr aktuellen - Betriebsvereinbarungen, die diese neuartigen Prozesse regeln, verbinden Schutz- und Gestaltungsaspekte.

Visualisierungstools wie Kanban- oder Whiteboards, die den Arbeitsfortschritt zeigen, dürfen nicht zur Verhaltenskontrolle genutzt werden und nicht in die Leistungsbewertung einfließen. Das gilt ebenso für Software.

Bei der Einführung einer Schwarmorganisation, die agiles Arbeiten unterstützen und fördern soll, bleiben die Beschäftigten in ihrer bisherigen betriebsverfassungsrechtlichen Einheit. Das Schutzniveau bleibt gleich.

Ressourcen, die durch die Anwendung agiler Methoden frei werden, sind als Entlastungsmomente zu nutzen. Sie dürfen nicht mit anderen Aufgaben gefüllt werden oder gar zu Entlassungen führen.

Und es gibt wirklich innovative Ideen, wie man die agilen Teams vor Überlastung schützt.

In einer Vereinbarung ist geregelt, dass die Gruppe selbst einen „demokratischen Stopp“ ausrufen kann.

Sofort finden dann Gespräche mit der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat statt. Müssen die Projektlaufzeiten verändert werden? Oder wird die Personalkapazität erhöht? Die Probleme der Beschäftigten werden immer gemeinsam besprochen und es wird nach Lösungen gesucht.

Die Betriebsrats-Arbeit der Zukunft wird momentan auch in Projekten wie bei Bosch in Abstatt entwickelt. Dort gibt es ein „betriebliches Praxislaboratorium“.

Es beschäftigt sich ständig mit den Themen, die die Beschäftigten in ihren agilen Teams selbst identifiziert haben.

Sie werden von einem Lenkungskreis - dem Führungskräfte und Betriebsräte gleichermaßen angehören - diskutiert, bewertet und im Idealfall in die gesamte Organisation übertragen.

So sieht zeitgemäße Mitbestimmung auf Augenhöhe aus!

So gelingt Digitalisierung und nicht, indem man Errungenschaften wie das Arbeitszeitgesetz aushöhlt oder ganz über Bord wirft!

Solche Regelungen entstehen, wenn sich die Betroffenen selbst Gedanken machen, nicht ideologisch getriebene Arbeitgeberfunktionäre. So gestalten diejenigen die neue Arbeitswelt, die etwas davon verstehen! Wir, die IG Metall!

Ich bitte Euch: lasst uns da weiter arbeiten. Und lasst uns die vielen guten Beispiele, von denen ich nur einige genannt habe, auch selbstbewusst kommunizieren.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
das gilt gleichermaßen für die Unternehmensmitbestimmung. Ich bin überzeugt: Bei der Gestaltung der digitalen Zukunft nutzen wir unsere Mitbestimmungsrechte noch nicht konsequent genug aus. Wir diskutieren hier viel über die neuen Geschäftsmodelle, die die Digitalisierung hervorbringt.

Das meinte Jan Marco-Leimeister übrigens mit der Z-Achse in seinem Modell, dem Business Development.

Ich hatte Euch gestern versprochen, dass ich darauf heute eingehen werde.

Dahinter verbergen sich Mobilitätskonzepte, Cyber-physische Systeme, adaptives Kundenbeziehungsmanagement und vieles mehr.

Das wird erhebliche Auswirkungen haben auf

- die Arbeitsorganisation (da habe ich schon viel gesagt),
- auf die Anforderungen an die Beschäftigten und deren Qualifikation,
- auf Beschäftigungsformen (Stichwort: fest angestellt oder nicht),
- und auf die Wertschöpfung in den Unternehmen und damit auch auf die Sicherung der Arbeitsplätze.

Wir dürfen die Lösung dieser elementaren Fragen nicht der Kapitalseite überlassen!

Die weiß übrigens selbst häufig nicht, was zu tun ist. So lautet jedenfalls das ernüchternde Ergebnis der UDG Digital Readiness Study 2017. Dort wurden Unternehmen in Deutschland zur digitalen Zukunft befragt.

Eine klare digitale Vision besitzen nur 37% der Führungskräfte und Experten, ebenfalls 37% haben daraus eine Strategie abgeleitet und lediglich 25% die notwendigen Handlungsfelder und Maßnahmen identifiziert. Und damit fehlen auch Weiterbildungsstrategien – laut Bitkom Research bei sage und schreibe 68 Prozent der Unternehmen.

Das zeigt mir: Wir müssen die Arbeitgeber fordern – dringend!

Deshalb setze ich mich für eine breit angelegte „Roadmap Digitalisierung“ ein.

Wir überprüfen aktuell, wo das Betriebsverfassungsgesetz oder das

Mitbestimmungsgesetz den neuen Gegebenheiten angepasst werden muss.

Da bitte ich um Eure Anregungen, auf welche Hürden ihr in Eurer betrieblichen Praxis stoßt.

Und wir entwickeln Forderungen an den Gesetzgeber, wie ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung. Eine weitere Forderung ist, Crowdworkerinnen, Crowdworker und andere Solo-Selbstständige sozial besser abzusichern.

Ich bin aber überzeugt, dass wir auch auf der bestehenden gesetzlichen Grundlage noch viel mehr tun können, als aktuell geschieht.

Wir müssen in jedem Betrieb und in jedem Unternehmen über unsere Mitbestimmungsgremien genau abfragen, wie Digitalisierung gestaltet werden soll!

Und wenn wir mit den Konzepten nicht einverstanden sind, werden wir Änderungsvorschläge machen und durchsetzen.

Es gibt schon jetzt gute Beispiele, wie die Digitalisierung ganz konkret gestaltet wird – und alle Beschäftigten werden mitgenommen im Prozess.

Zum Beispiel bei Audi in Ingolstadt: Dort haben Vertrauensleute und der Betriebsrat ein Projekt initiiert. Die Beschäftigten, die betrieblichen Aktiven und die IG Metall arbeiten seit 2014 konzentriert an neuen Konzepten.

Erst am vergangenen Wochenende haben unsere Audi-Metallerinnen und -Metaller dazu eine Großveranstaltung durchgeführt.

Ihre zentrale Frage ist: Wie kann die Zukunft der Mitbestimmung in einer digitalisierten Arbeitswelt erfolgreich gestaltet werden?

- Viele konkrete Initiativen wurden erarbeitet, zum Beispiel zum Thema Schulung und Weiterbildung.
- Die betrieblichen Themen rings um die Digitalisierung werden regelmäßig in Mini-Lernsequenzen aufbereitet, so genannten „Infosteps“.
- Zusätzliche Formen der Beteiligung werden erprobt und eingeführt - sowie Social Media oder Großgruppenmethoden - und bestehende Beteiligungsformen weiter entwickelt.

Die gemeinsame Vision „Ingolstadt 2030“ nimmt immer mehr Form und Gestalt an.

Ein weiteres Beispiel, wie wir die Veränderung im Interesse der Beschäftigten mitgestalten, ist die LEAR Corporation – ein Automobilzulieferer mit rund 5.500 Beschäftigten an 17 Standorten in ganz Deutschland.

Heute beteiligen sich zwei festgelegte Standorte am Projekt „Arbeit und Innovation“ des IG Metall-Vorstands.

Dort werden ausgewählte Beschäftigte zu Experten in Sachen Digitalisierung weiterqualifiziert und betriebliche Umsetzungsprojekte zu digitalen Transformationsprozessen begleitet.

So konnten im letzten halben Jahr an drei Entwicklungsstandorten erstmals Betriebsratswahlen eingeleitet werden.

Seit Projektstart haben wir 300 Mitglieder gewinnen können. Allein im Oktober waren es 95 Neuaufnahmen – fast ausschließlich Angestellte!

Wir gestalten Digitalisierung mit den Beschäftigten - und für sie. Sie werden im Gegenzug Mitglied bei der IG Metall, weil wir das kompetent und erfolgreich umsetzen.

Wir sehen also: es geht! Und deshalb bitte ich Euch: Lasst uns viele solcher Beispiele schaffen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
zu unserem Anspruch, neue Arbeit zu gestalten, passt auch unsere Forderung für die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie perfekt.

Über das Geld müssen wir eh nicht reden, oder? Die Gewinne der Unternehmen sprudeln. 6 Prozent sind mehr als gerechtfertigt!

Ich bitte Euch auch um Eure engagierte Unterstützung bei unserer Arbeitszeitforderung. Alle Beschäftigten sollen das Recht haben, ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden in der Woche zu reduzieren.

Ohne Angabe von Gründen, ohne Rechtfertigungsdruck gegenüber dem Unternehmen.

Der Vorteil gegenüber Teilzeit: Das Rückkehrrecht ist garantiert. Nach 24 Monaten arbeiten die Beschäftigten automatisch wieder in Vollzeit.

Die IG Metall weiß auch: Kürzere Arbeitszeiten muss man sich leisten können. Daher wollen wir einen sozial gestalteten Entgeltzuschuss erreichen: Der gilt beispielweise, wenn die Arbeitszeit

aus gesundheitlichen Gründen - zum Beispiel zum Ausgleich der Belastung bei Schichtarbeit, oder aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege verkürzt wird.

Es geht hier um einen elementaren Anspruch, nämlich um selbstbestimmte Arbeit. Wir wollen frei entscheiden, ob wir in der einen oder anderen Lebensphase die Arbeitszeit absenken!

Die Beschäftigten in den von der IG Metall organisierten Branchen sind fleißig, flexibel und hochproduktiv.

Anders lässt sich die reale durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39,2 Stunden nicht erklären.

Und die erfolgreiche Wirtschaft in Deutschland und die bereits erwähnten sprudelnden Gewinne der Unternehmen auch nicht.

Ich kenne niemanden, die oder der sich verweigert, wenn es mal nötig ist, mehr zu arbeiten. Unsere Beschäftigtenbefragung mit über 680.000 Beteiligten zeigt, dass unsere Beschäftigten hochflexibel arbeiten. Deshalb muss auch eine Verkürzung möglich sein.

Und es steht auch fest: Betriebe, die einen Anspruch auf reduzierte Arbeitszeit geben, sind die absolute Ausnahme. Alles andere sind Arbeitgeberlegenden.

Wir sind offen für flexible und auch agile Arbeitsformen. Sie sind aber nur erfolgreich, wenn die Beschäftigten sie auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern gestalten können.

Wer uns das verwehrt, will um jeden Preis allein über den Arbeitseinsatz der Beschäftigten verfügen.

Und mit der erfolgreichen Digitalisierung wird es ebenfalls nix. Alle Experten sind sich einig, dass die neu entstehenden Arbeitsformen nur funktionieren:

- wenn Beschäftigte mehr Eigenverantwortung übernehmen,
- wenn eine neue Beteiligungskultur entsteht,
- und wenn eine zeitgemäße Unternehmensführung vorhanden ist.

So steht es in jedem Papier der Arbeitgeberseite und in ihren Sonntagsreden hört man es auch.

Ich erwarte deshalb, dass sie ihre eigenen Worte ernst nehmen. Man kann doch nicht Zeter und Mordio schreien, nur weil die Beschäftigten einen tarifvertraglichen Anspruch auf befristete Arbeitszeitverkürzung wollen! Flexibilität ist keine Einbahnstraße, Kreativität auch nicht und Digitalisierung schon dreimal nicht! Deshalb ist es richtig, dass wir in dieser Tarifrunde neben unserer Entgeltforderung auch einen befristeten Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung mit Rückkehrrecht durchsetzen wollen.

Das wird eine harte Auseinandersetzung. Deshalb appelliere ich an Euch: Lasst uns diese Tarifrunde mit viel Hirn und ebenso viel Herzblut führen!

Lasst uns alles dafür tun, dass die Digitalisierung sozial gestaltet wird.

Das ist mein Traum, dafür brenne ich. Und ich freue mich darauf. Weil es spannend und herausfordernd ist. Und weil ich weiß, dass wir dieses Projekt zusammen anpacken.

Ich bitte um Eure Unterstützung. Und ich bitte Euch auch: sagt das Euren Kolleginnen und Kollegen!

Ich bin überzeugt, wir können sie begeistern. Danke.