



10.09.2015: Der jetzt erkennbare neue

Schub der Digitalisierung wird zu weit reichenden gesellschaftlichen Umbrüchen und zu beträchtlichen Umwälzungen in der Arbeitswelt führen. Für die Beschäftigten birgt das sehr große Risiken. Die Gewerkschaften sind gefordert, hierzu eigenständige Positionen zu entwickeln. Auf seiner Klausurtagung Ende 2014 hat der Vertrauensleute-Ausschuss von ver.di Südhessen beschlossen, eine Konzeption für eine regelmäßig stattfindende „Zukunftswerkstatt“ unter dem Motto „Wie wollen wir in Zukunft leben und arbeiten“ zu schaffen.

Als Begründung hierfür wurde u.a. ausgeführt: „Als politisch autonome Interessensorganisationen müssen die Gewerkschaften sich über ihre eigenen Grundwerte, über gesellschaftliche Interessenkonstellationen und über ihre Handlungsstrategien in der Zukunft klar werden. Weiterhin müssen Gewerkschaften neben ihren betrieblichen Kernthemen auch zu gesellschaftspolitisch relevanten Themenstellungen ihre Positionen entwickeln und sie in die gesellschaftlichen Debatten einbringen, so wie dies beispielsweise aktuell bei dem Thema TTIP/TISA/CETA der Fall ist.“

Ganz sicher betrifft dies auch das aktuelle Thema der Digitalisierung der Arbeitswelt. Für die konzeptionelle Vorbereitung einer solchen „Zukunftswerkstatt“ wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Diese hat bei ihrem ersten Treffen als inhaltliches Thema der „1. Zukunftswerkstatt ver.di Südhessen“ die Thematik „Digitalisierung der Arbeitswelt/Industrie 4.0“ festgelegt. Hierzu soll eine Tagung vorbereitet werden, bei der mit kompetenten Referenten das Thema kritisch reflektiert und auf den konkreten Arbeitsalltag der einzelnen ver.di Fachbereiche herunter gebrochen werden soll. In Anbetracht der neuen großen Risiken, die die Digitalisierung für – ohnehin hart umkämpften - Standards guter Arbeit mit sich bringt, geht es insbesondere darum, geeignete Schutz-, Handlungs- und auch Gegenstrategien zu entwickeln.

Ver.di-Debatte zur Digitalisierung

Von ver.di gibt es zum Thema Digitalisierung der Arbeitswelt schon eine Reihe von Positionspapieren, die beispielsweise auf mehreren Digitalisierungskonferenzen 2014 und 2015 diskutiert und erarbeitet wurden. Auf dem kommenden Bundeskongress von ver.di (September 2015) wird das Thema eine zentrale Rolle spielen. Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske sprach in einem Beitrag auf der Dienstleistungstagung des Bundesforschungsministeriums im Mai 2014 in Berlin, die unter dem Motto „Dienstleistung in der digitalen Gesellschaft“ stand, von „Chancen und Risiken“ der Digitalisierung und unterstrich:

„Ich sehe die entscheidende Herausforderung darin, aus den digitalen Innovationsschüben ein Maximum an Fortschritt für möglichst viele Menschen zu erzielen. Dazu braucht es angesichts vielfältiger Ambivalenzen den kritischen Diskurs, den Dialog und die gesellschaftliche Auseinandersetzung. ... Stehen im Gesundheitswesen, in der Logistik, im Transport- und Überwachungsgewerbe und in vielen anderen Dienstleistungsfeldern vergleichbar einschneidende Änderungen an, wenn die derzeit in der Entwicklung befindlichen digitalen Techniken tatsächlich in großem Stil einführungsreif sein werden? Vieles spricht dafür. Wie wird dann die Beschäftigungsbilanz der weiteren digitalen Durchdringung der Wirtschaft und Arbeitswelt ausfallen?“ (1)

Bsirske spricht hier mehrere zentrale Punkte der zukünftigen Auseinandersetzungen an. Er mahnt zu Recht einen kritischen Diskurs und eine gesellschaftlich Auseinandersetzung an, und zwar in Verbindung mit der Frage nach einer Umverteilung des Produktivitätsgewinns, wenn er von der Beschäftigtenbilanz spricht. Hier ist dann auch der gewerkschaftliche und betriebliche Ansatz für eine politische Debatte zur Frage „Wie wollen wir in Zukunft leben und arbeiten“.

Ein neuer sozialer Kompromiss?

Es besteht also dringender Bedarf, aus gewerkschaftlicher Sicht eigene innovative Gestaltungskonzepte zu entwickeln. Allerdings fällt auf, dass in zahlreichen gewerkschaftlichen Wortmeldungen jetzt schon, also bevor die Debatte über diese eigenen Positionen überhaupt so richtig in Gang gekommen ist, Aspekte der Kooperation, der Gemeinsamkeit, des gemeinsamen Bewältigens der Herausforderungen stark in den Vordergrund gerückt werden und sich auch in der Schaffung so genannter sozialpartnerschaftlicher Strukturen niederschlagen.

In der bisherigen Debatte zum Thema „Digitalisierung der Arbeit“ stehen häufig zu sehr die Chancen und Möglichkeiten der Digitalisierung im Mittelpunkt der Betrachtung. Es wird unterstrichen, das Leitbild „Gute Arbeit“ müsse auch im Prozess der Digitalisierung zum Zuge kommen. Aus gewerkschaftlicher Sicht fehlt es an einer grundsätzlichen, klassenorientierten Positionierung zum Thema, verbunden mit klaren, auch gesellschaftspolitischen Forderungen und Durchsetzungsstrategien. Es bahnen sich schon, ähnlich wie beim damaligen „Bündnis für Arbeit“, neue – teilweise vom Staat moderierte - Kooperationen mit der Kapitaleseite an, die letztendlich der Standortlogik verhaftet bleiben.

Ver.di-Positionen sind nicht frei von dieser sozialpartnerschaftlichen Herangehensweise.

In einer „Gemeinsamen Erklärung von ver.di und Bundeswirtschaftsministerium“, im September 2014 unterzeichnet von Sigmar Gabriel und Frank Bsirske, heißt es, die Bundesregierung und ver.di hätten das „gemeinsame Grundverständnis“, die Veränderungsprozesse der Digitalisierung im Sinne von „Guter Arbeit“ und „Guten Dienstleistungen“ „zu gestalten“. Ver.di kündigt an, „Sozialpartnerdialoge in den Dienstleistungsbranchen“ zu führen, um „gemeinsame Lösungen für Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen“ zu entwickeln. (2) In einer „Gemeinsamen Erklärung“ von Bundeswirtschaftsministerium, Deutschem Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sowie ver.di (28. April 2015) werden vor allem die positiven „Möglichkeiten der Digitalisierung“ hervorgehoben. Sie sei ein ökonomischer Erfolgsfaktor, sie schaffe mehr Wettbewerbsfähigkeit. Die Unterzeichner wollten diese Entwicklung „mitgestalten“ und „gemeinsam mit der Wirtschaft geeignete Maßnahmen“ entwickeln. (3)

Noch stärker ausgeprägt ist dieser Ansatz bei der IG Metall, die als eine den exportorientierten Industriesektoren verbundene Gewerkschaft die Dinge unter dem Blickwinkel einer korporatistisch geprägten Standortlogik betrachtet. Jörg Hofmann, zweiter Vorsitzender der IG Metall, unterstrich folgerichtig die erwarteten Vorteile der Digitalisierung: Er setze sich dafür ein, „Gestaltungsoptionen für eine Arbeitswelt zu entwickeln, von der Beschäftigte und Unternehmen profitieren können“. Er forderte die „Bereitschaft zum innovativen Mitmachen“. (4) Der Akzent lag dabei stärker auf „Mitgestalten“ als auf „Gegenwehr“. Anlass für diese Positionsbestimmung war die Mitteilung, der IG Metall-Vertreter habe den Co-Vorsitz der IT-Gipfel-Plattform „Digitale Arbeitswelt“ des Bundesarbeitsministeriums (zusammen mit Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles) übernommen. Die Plattform wird von Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik getragen.

An solchen Plattformen ist derzeit kein Mangel. Auch auf der Hannover-Messe im Mai dieses Jahres wurde unter der Regie des Bundeswirtschaftsministeriums eine „Plattform Industrie 4.0“ ins Leben gerufen. Mit einer konzertierten Aktion von Politik, Unternehmen und Gewerkschaft will die Bundesregierung „die Chancen der Digitalisierung der Wirtschaft aktiv nutzen“. Dabei sind die Branchenverbände Bitkom, VDMA, ZVEI, der BDI, das Forschungsministerium, die Fraunhofer Gesellschaft und auch wieder der zweite IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann. Sie alle wollen gemeinsam die Weichen für „gute Industriearbeit“ stellen. Vor allem die Wirtschaftsverbände konnten dabei keine Gefahren für die Arbeitswelt, etwa durch massenhafte Rationalisierung und Jobverluste erkennen. Alle sprachen von den „Chancen“ der Digitalisierung. Forschungsministerin Wanka zeigte sich zuversichtlich, dort, wo Jobs wegfielen, entstünden auch neue.

Jörg Hofmann erklärte, die Gewerkschaften wollten die Industrie der Zukunft mitgestalten. Zu gigantischen Rationalisierungswellen mit massenhaften Jobverlusten müsse es nicht kommen. Industrie 4.0 biete „eine Fülle von Möglichkeiten“. (5) Was die Digitalisierung der Industriearbeit wirklich bringe, sei allerdings noch nicht sicher. Hofmann warnte durchaus vor möglichen Risiken. Ein wünschenswertes Leitbild von guter Arbeit in einer digitalisierten Welt werde sich nicht im Selbstlauf durchsetzen. (6) Bei einer Konferenz des BMAS zum gleichen Thema im April dieses Jahres unter dem Titel „Arbeiten im Digitalen Zeitalter“ warnte Hofmann: "Die Anforderungen der Betriebe dominieren mehr denn je die Interessenslagen der Beschäftigten: Mehrwert statt Wertschätzung, Marge statt Mensch, bestimmt den Arbeitsalltag." (7) Es bleibt aber das ungute Gefühl, dass Gewerkschaftsvertreter, indem sie die „Mitgestaltung“, die „gemeinsame“ Gestaltung der digitalen Revolution in den Vordergrund stellen, die negativen Folgen für die Arbeitswelt unterschätzen bzw. keine überzeugende Antwort darauf haben, was sie diesen denn entgegen setzen wollen.

Zu den optimistischen Erwartungen, die erhofften Chancen der Digitalisierung vor allem durch Strukturen des Dialogs realisieren zu können, sagte der Ökonom Heinz Bontrup, Professor an der Westfälischen Hochschule und Sprecher der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik: „Wer Industrie 4.0 im Kapitalismus steuern will, übernimmt sich.“ Wenn wirklich, wie zu erwarten, pro Beschäftigten deutlich mehr Wertschöpfung erzielt werde, würden viel weniger Arbeitskräfte benötigt. Deshalb müsse nun auch über eine andere Verteilung der Arbeitszeit, auch über kürzere Arbeitszeiten gesprochen werden. In einem Bericht über die Tagung auf der Messe Hannover schrieb die Zeitung „Neues Deutschland“: „Die Antworten der Wirtschaftsverbände klingen aus früheren Auseinandersetzungen vertraut. Automatisierung sei kein Gegensatz zur Schaffung von Arbeitsplätzen, weil sie zu mehr Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Arbeitsplätzen führe.“ (8) Das hat schon früher nicht gestimmt. Auch heute ist

da Skepsis angebracht.

Es sind eben genau diese „Anforderungen der Betriebe“ und die daraus entstehenden stärkeren physischen und vor allem psychischen Belastungen für die Belegschaften, die zu analysieren und in Frage zu stellen sind, bevor man sich in die genannten Kooperationen mit der Kapitaleseite begibt. Was das Leitbild gute Arbeit im Prozess der Digitalisierung betrifft – von dessen Realisierung wir ja auch heute weit entfernt sind – so wird es sicherlich auch Kooperationen und Interessenkompromisse zwischen Kapital und Arbeit geben können und müssen. Aber diesem Leitbild werden die Gewerkschaften nur dann wirklich näher kommen, wenn sie konsequent Position beziehen gegen neoliberale Wettbewerbsstrategien, wenn sie konfliktfähig sind über Durchsetzungsstrategien verfügen. „Allerdings können solche Kompromisse weniger als Ausdruck gemeinsamer wettbewerbspolitischer Interessen, sondern eher als Resultat konfliktorischer Aushandlungsprozesse gedacht werden. Eigene innovative Gestaltungskonzepte sind in dieser Strategie unverzichtbare Bestandteile einer arbeitsorientierten Interessenpolitik.“(9)

Wo bleibt hier die Formulierung eines eigenen gesellschaftlichen Zukunftsmodells einer sozial-ökologischen Transformation? Will man dies nicht und dies ist zu befürchten, kann man sich auf die vermeintliche betriebliche Gestaltungsmacht zurückziehen, sollte sich dann aber nicht wundern, wenn in wenigen Jahren weitere Bereiche der lohnabhängigen Mittelschichten ebenfalls in prekäre Beschäftigungsverhältnisse abgerutscht sind und die Kernbelegschaften immer weiter schrumpfen - mit negativen Auswirkungen auch auf die Organisations- und Durchsetzungsmacht der bundesdeutschen Gewerkschaften.

Dem eine andere Aktivitäts- und Forderungskultur entgegenzusetzen wäre eine lohnende Aufgabe für gewerkschaftliche Vertrauensleute, sind diese doch die Träger der gewerkschaftlichen und tarifpolitischen Arbeit im Betrieb. Da nicht wenige Betriebs- und Personalräte noch immer sozialpartnerschaftlichen Illusionen nachhängen und ihr betriebliches Handeln nicht selten von der Standortlogik geprägt ist, liegt es an den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, hier klare gewerkschaftliche und damit auch gesellschaftspolitische Positionen zu entwickeln und zu beziehen. Dies bedeutet dann, zuallererst die Frage zu reflektieren, was die Kapitaleseite mit der weiteren Digitalisierung der Arbeitswelt beabsichtigt und wer nach der Kapitallogik in den Genuss der Erträge des zu erwartenden Produktivitätsschubs und der damit verbundenen weiteren Entwicklung der Produktivkräfte kommen wird. Erst wenn dies klar erkennbar herausgearbeitet wird, ist es möglich ein Projekt zur gesellschaftlichen und betrieblichen Ressourcen-Umverteilung zu definieren, mit dem vorrangigen Ziel einer weiteren kollektiven Arbeitszeitverkürzung.

Arbeitszeitfragen gewinnen an Bedeutung

Um hier einen Wiedereinstieg in die Debatte hinzubekommen, hat die tarifpolitische Grundsatzabteilung von ver.di im Rahmen mehrerer Workshops in den Jahren 2013 und 2014 mit Beteiligung aus verschiedenen ver.di Bezirken für den ver.di-Kongress im September 2015 ein arbeitszeitpolitisches Dokument erarbeitet, mit dem Ziel, neben beschäftigungsgruppenspezifischen neuen Arbeitszeitmodellen „Lernprozesse bei den Beschäftigten in Gang ... zu setzen, die mittelfristig zu einer anderen Zeitverwendungskultur führen und in der Folge zu weiterreichenden Arbeitszeitforderungen, die in eine Revitalisierung allgemeiner Arbeitszeitverkürzungsforderungen münden können.“ (10)

Mit diesem Konzept wird m.E. einen Weg aufgezeigt, wie eine solche dringend benötigte Debatte um eine weitere kollektive Arbeitszeitverkürzung wieder in den Betrieben geführt werden kann, gerade im Zusammenhang mit dem Thema Digitalisierung der Arbeit. Träger einer solchen Debatte in den Betrieben sollten die ver.di Vertrauensleute sein.

Das Thema Arbeitszeitverkürzung eignet sich in diesem Kontext nicht dazu, als Verhandlungsmasse für ganz andere tarif- bzw. unternehmenspolitische Forderungen genutzt, wenn nicht sogar missbraucht zu werden, so wie dies in der vergangenen Tarifaueinandersetzung bei der Deutschen Post AG geschehen ist. Dies hat im Ergebnis der Tarifaueinandersetzung bei der Post dazu geführt, dass das Thema kollektive Verkürzung der Wochenarbeitszeit für die nächsten drei Jahre vom Tisch ist. Gerade im Logistiksektor wird jedoch die Digitalisierung der Prozessabläufe weiter gehen und neue Produktivitätsschübe verursachen. Nach einem Trendreport von „Deutsche Post DHL Group“ und Cisco mit dem Titel „Internet of things in logistics“ (11) könnte in der Logistikbranche in den kommenden zehn Jahren die betriebliche Effizienz durch eine weitere Digitalisierung deutlich gesteigert werden. Man geht alleine von einer Erhöhung der Mitarbeiterproduktivität um 1,2 Billionen Euro aus. Weiter wird in dem Report schlussfolgernd ausgeführt: „Mit dem Internet der Dinge lässt sich nahezu alles – von Paketen bis hin zu Mitarbeitern – über Sensortechnologie mit dem Internet verbinden. ... Sowohl Cisco als auch DHL sind überzeugt, dass dies Geschäftsprozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette einschließlich Supply Chain und Logistik revolutionieren wird.“ Die Frage wird sein, welche Rolle der zuständige Fachbereich 10 bei ver.di in diesem „revolutionären Prozess“ einnehmen wird, beim Thema Arbeitszeitpolitik hat man sich anscheinend zunächst einmal selbst blockiert.

Zwar müssen die Betriebs- und Personalräte bei der „Gestaltung“ betrieblicher Umbrüche, wie sie die weitere Digitalisierung mit sich bringen wird, eine gewichtige Rolle spielen, wie Nadine Müller in ihrem Beitrag „Gute digitale Arbeit im Dienstleistungssektor – Mitbestimmung als Akteur beim Gestalten der Zukunft“ feststellt. Ihre Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten müssen dazu weiter ausgebaut werden. (12) Mindestens ebenso wichtig erscheint es mir, dass gewerkschaftliche Vertrauensleute mit einem klaren Fokus auf die Interessen der Lohnabhängigen im Betrieb agieren. Vertrauensleute sind nicht in der Weise in die „betriebliche Disziplin“ eingebunden wie Betriebs- und Personalräte und können deshalb die Schrittmacher für gesellschaftliche und betriebliche Alternativen und Gegenstrategien sein. Es ist daher zu wünschen, dass es zukünftig in ver.di mehr aktive regionale und bezirkliche Vertrauensleuteausschüsse geben wird, die - bspw. im Rahmen von „Zukunftswerkstätten“ - solche Alternativen und Gegenstrategien in Rückkoppelung mit den durchaus vorhandenen progressiven programmatischen Positionierungen von ver.di entwickeln. Der kommende ver.di Kongress wäre ein guter Startpunkt für eine solche Orientierung.

Text: **Falk Prah**l - Vorstandsmitglied *marxistische linke* e.V.

Grafik: [Siemens](#)

(Veröffentlicht in der aktuellen Ausgabe Nr. 103 von „[Z – Zeitschrift Marxistische Erneuerung](#)“)

(1) Frank Bsirske: Digitalisierung und Dienstleistungen – Herausforderungen für Arbeitswelt und Gesellschaft, in: Digitalisierung und Dienstleistungen - Perspektiven Guter Arbeit, hrsg. vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit, Berlin 2014, S. 8f.

Download unter

<http://www.verdi.de/presse/downloads/pressemappen/++co++f8efa98e-381b-11e4-a88c-52540>

[08a33df.](#)

(2) Gemeinsame Erklärung von ver.di und Bundeswirtschaftsministerium „Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen im digitalen Zeitalter“, www.verdi.de

(3) Dienstleistungen 4.0 – mit Digitalisierung Dienstleistungen zukunftsfähig machen. Gemeinsame Erklärung von BMWi, DIHK und ver.di.
Download: www.bmwi.de (Presseerklärung vom 28. 4. 2015).

(4) <http://www.igmetall-berlin.de/aktuelles/meldung/joerg-hofmann-uebernimmt-co-vorsitz-der-it-gipfel-plattform-digitale-arbeitswelt-des-bundesarbeitsministeriums/>

(5) <http://www.igmetall.de/hannover-messe-2014-der-wandel-industrieller-arbeit-durch-13483.htm>

(6) <http://www.hp.igm.de/news/meldung.html?id=71213>

(7) IG Metall - Arbeit im digitalen Zeitalter.
<http://www.igmetall.de/fortschrittsdialog-arbeiten-4-0-16097.htm>.

(8) ND-Online 15. 4. 2015, www.nd-online.de.

(9) Klaus Pickshaus: Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik - ein politisches Projekt auf dem Prüfstand, Hamburg2014, S. 51.

(10) Jörg Wiedemuth und Sylvia Skrabs „Anstöße für die zukünftige Arbeitszeitpolitik von ver.di“ in Sozialismus 7-8/2015;
Siehe hierzu auch Beitrag in Z Nr. xx.

(11) „Internet of things in logistics - A collaborative report by DHL and Cisco on implications and use cases for the logistics industry 2015“.
http://www.dhl.com/content/dam/Local/Images/g0/New_aboutus/innovation/DHLTrendReport_Internet_of_things.pdf.

(12) Nadine Müller: Gute digitale Arbeit im Dienstleistungssektor, in: Computer und Arbeit. IT-Wissen für Betriebs- und Personalräte, 6/2015, S. 25.