

Seite 2: Leitbild für digitale Arbeit nötig

Seite 3: Konferenz-Eindrücke von internationalen Gästen

Seite 4: Solidarität in der Zusammenarbeit

ENGINEERING- UND IT-TAGUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG IN KOOPERATION MIT DER IG METALL

Zusammenarbeit stärken

Die IT- und Ingenieurarbeit verändert sich rasant und grundlegend. Sie wird zur digitalen Wissensarbeit und findet immer häufiger orts- und zeitungebunden, in virtuellen Räumen sowie in internationalen Teams statt. Dies stellt neue Anforderungen an die Fähigkeit von Ingenieuren und IT-Experten, miteinander zu kooperieren. Gleichzeitig birgt die Arbeit in digital hochgradig vernetzten Strukturen wachsende Risiken für die Beschäftigten. Deshalb nahmen die IG Metall und die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) das Thema »Zusammenarbeit« auf ihrer diesjährigen Engineering- und IT-Tagung vom 24. bis 26. September 2013 in Berlin in den Blick. Dabei kam es auch darauf an, mit Beschäftigten, Wissenschaftlern und betrieblichen Praktikern über neue Ansätze zu diskutieren, um die IT- und Ingenieurarbeit im Unternehmen 2.0 und einer Industrie 4.0 gemeinsam menschlich und fair zu gestalten.

Der wachsende Konkurrenzdruck auf sich immer schneller wandelnden internationalen Märkten, die neuen Möglichkeiten mobilen und virtuellen Arbeitens in einer globalisierten Wirtschaft und neue Produktionskonzepte, die darauf basieren, dass IT-Technologien verstärkt Teil von Prozess- und Produkt-Technologien werden, zwingen die Unternehmen dazu, sich ständig und mit hohem Tempo zu verändern.

Risiken digitaler Wissensarbeit

Das spüren Ingenieure und IT-Experten besonders stark. Auf der einen Seite wird von ihnen verlangt, immer mehr zu leisten, kreative Ideen wie am Fließband zu produzieren und noch dazu flexibel, kooperativ und rund um die Uhr erreichbar zu sein. Auf der anderen Seite sind sie damit konfrontiert, dass ihr Arbeitsplatz und die Bedingungen, unter denen sie tätig sind, unsicherer werden. Konkrete Gefahren für sie gehen vor allem von Billig-Strategien der Unternehmen aus als auch von der fortschreitenden Digitalisierung der Wissensarbeit und deren Effekte – allen voran die wachsende Standardisierung und Verlagerung von IT- und Ingenieurertätigkeiten in Niedriglohnländer.



Fotos: Annette Hornischer

Tagen in der repräsentativen Mosaikhalle des ehemaligen Hauptsitzes der Siemens AG

Aber müssen die Arbeitsbedingungen von Ingenieuren und IT-Experten zwangsläufig unter Druck geraten? Was können sie tun, um in realen ebenso wie in virtuellen Teams, global und lokal faire Arbeitsbedingungen zu erreichen? Wie können sie die fortschreitende Vernetzung für gute Zusammenarbeit in ihrem Sinne, für solidarisches und gemeinsames Handeln nutzen? Diese Fragen, die

Nikolaus Simon, Sprecher der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung bei der Eröffnung aufwarf, standen im Mittelpunkt der 5. Engineering- und IT-Konferenz. Zu ihr hatten die IG Metall und die HBS rund 300 Ingenieure und ITler sowie hochrangige Wissenschaftler und Experten aus der Praxis eingeladen. Nach Airbus, Daimler, ThyssenKrupp und

Weiter auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

der Volkswagen AG war diesmal die Siemens AG an ihrem ehemaligen Hauptsitz in Berlin Gastgeberin der Tagung.

Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall warnte bereits in ihrer Begrüßung vor einer »Amazonisierung der Arbeitswelt«. Am Beispiel der Internet-Plattform Mechanical Turk beschrieb sie, wie »menschliche Intelligenz« bereits heute von tausenden qualifizierten, kostengünstigen und in globalen Netzen »on demand« arbeitenden Mitarbeitern erbracht wird, so dass sie per Mausclick in den Einkaufswagen gelegt und nach Gebrauch wieder im Shop abgegeben werden kann. Um eine solche Zukunft der Arbeit zu verhindern, bedürfe es eines »Digital Deal« mit den Arbeitgebern über ein menschliches Leitbild »guter digitaler Arbeit«.

Auch Berthold Huber, erster Vorsitzender der IG Metall, sprach sich in seinem Vortrag »Kooperation schlägt Konkurrenz« gegen das in der digitalen Arbeits-

welt bereits weit verbreitete Menschenbild eines »globalen Nomaden« aus. Der »marktgerechte Arbeitnehmer«, der geografisch mobil, beruflich flexibel, ständig verfügbar und risikobereit ist, dazu auch noch ständig Kompromisse schließt, habe wenig mit den wirklichen Menschen und einem guten und selbstbestimmten Leben zu tun. »In unserer Tarifpolitik, in unserer Arbeit in Aufsichts- und Betriebsräten folgen wir einem anderen Bild von Menschen und der Arbeit«, so Huber. Die Beschäftigten erwarteten zu Recht eine neue Balance von Flexibilität und Sicherheit, in der die Flexibilisierungserfordernisse der Unternehmen mit den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeglichen würden.

Motivierte Beschäftigte und gute Führung sind Erfolgsfaktoren

»Gute Mitarbeiter sind ein entscheidender Erfolgsfaktor«, betonte Klaus Helmrich, Technologie-Vorstand der Siemens



Angeregte Diskussion zwischen Berthold Huber, Klaus

AG in seinem Vortrag über nachhaltige Unternehmensentwicklung. Das Unternehmen wolle auf den Gebieten der zurzeit wichtigsten Technologietrends – Elektrifizierung, Digitalisierung und Biotechnologie – weltweit mithalten. Deshalb setze es auf eine zukunftsweisende Innovationsstrategie, bei der es vor allem darum gehe, »das richtige Klima für Innovatoren und Erfinder« zu schaffen. Für den Erfolg sei es ebenfalls wichtig, in internen und externen Netzwerken zusammenzuarbeiten. Aber auch die Führungskultur spiele eine entscheidende Rolle, um die Innovationskraft zu stärken.

... NACHGEFRAGT BEI CHRISTIANE BENNER

Wir brauchen ein Leitbild für digitale Arbeit

Das Thema »Zusammenarbeit« stand im Mittelpunkt der Tagung. Warum?

Christiane Benner: Das Thema ist nicht nur aktuell und vielen Menschen wichtig. Gute Zusammenarbeit ist für Beschäftigte auch überaus erfolgreich. Durch gemeinsames Vorgehen haben wir allein im letzten Jahr die Arbeitsbedingungen für fast 20 000 Ingenieure/-innen, ITKler/-innen und Hochqualifizierte in fünf Unternehmen mit neuen Tarifverträgen nachhaltig verbessern können. Das wäre ohne Kooperation nicht möglich gewesen. Aber Zusammenarbeit braucht einen starken Rahmen. Deshalb sind so viele Kolleginnen und Kollegen Mitglied der IG Metall geworden.

Ingenieure und ITK-Beschäftigte leisten vor allem digitale Wissensar-

beit. Wie hat sich diese verändert?

Benner: Wir beobachten, wie durch die Informationstechnik die Wissensarbeit weltweit immer schneller verteilt und zunehmend standardisiert wird. Dies bringt viele Vorteile für die Beschäftigten mit sich. Sie befreit uns von langweiligen und repetitiven Arbeiten. Sie ist Grundlage für interessante Arbeitsaufgaben. Und sie schafft neue Formen der Zusammenarbeit, auch der internationalen Kooperation.

Birgt sie nicht auch Risiken?

Benner: Die fortschreitende Digitalisierung ermöglicht den Unternehmen den Zugriff auf eine scheinbar unendliche Anzahl von Arbeitskräften. Manche Arbeitgeber träumen bereits von kostengünstiger qualifizierter digitaler Arbeit »on demand«. Die IG Metall stellt sich gegen eine solche »Amazonisie-



Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Foto: IG Metall/Presse

rung« der Arbeitswelt. Die entscheidende Frage für uns ist: Wie schaffen wir es, dass die positiven Effekte überwiegen?

Wie will die IG Metall das erreichen?

Benner: Durch einen »Digital Deal« mit den Arbeitgebern. Wir brauchen ein menschliches, demokratisches, soziales und ökologisches Leitbild »guter digitaler Arbeit«. Das wollen wir gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln und betrieblich sowie tariflich in zeitgemäßen Regelungen durchsetzen.



Helmrich und der Moderatorin Judith Schulte-Loh

Für Bernhard Badura, Gesundheitsforscher und emeritierter Professor an der Universität Bielefeld, besteht in den Unternehmen genau an diesem Punkt dringender Handlungsbedarf. »Ihre Erfolge hängen vor allem von der Qualität der Kooperation ab«, so Badura. »Das heißt von einem vertrauensvollen Miteinander (»Betriebsklima«), der Qualität der Führung, gemeinsamen Überzeugungen, Zielen und Werten (»Kultur«) und der sozialen Kompetenz der Mitarbeiter.« Er plädierte für eine mitarbeiterorientierte »Kultur der Achtsamkeit«. Ein Klima der Angst und des Misstrauens zerstöre dagegen die Motivation und sei ein Risiko für die

Gesundheit der Beschäftigten sowie für die Lebensdauer eines Unternehmens.

Wie weit dieser Qualitätsanspruch schon verwirklicht ist, zeigten die Debatten in den sechs angebotenen Themenforen. Die Vorträge und Diskussionen bildeten eine mobile Arbeitswelt ab, die eine ständige Erreichbarkeit fordert, aber eine ausgewogene Work-Life-Balance braucht; moderne Bürokonzepte, die den individuellen Ansprüchen der Beschäftigten mehr Raum geben müssen; virtuelle Teamarbeit, die, statt die Konkurrenz unter den Beschäftigten zu schüren, stärker auf Kooperation setzen sollte. Handlungsbedarf besteht ebenfalls darin, »sanfte« Übergänge in den Ruhezustand zu schaffen sowie den Datenschutz und Persönlichkeitsrechte bei der Anwendung von Social Media im Betrieb zu gewährleisten. Außerdem gilt es, die bestehenden hohen Hindernisse für die internationale Zusammenarbeit von Betriebsräten und Gewerkschaftern zu beseitigen.

Zugleich boten die Themenforen viel Diskussionsstoff und Impulse für be-

triebliche Handlungsansätze und Regulierungsmöglichkeiten. Dazu zählten etwa die auf der Tagung präsentierten Ansätze bei Bosch und BMW, um die ständige Erreichbarkeit bei mobilem Arbeiten zu begrenzen.

Dass die fortschreitende Digitalisierung der Wissensarbeit sogar Spaß machen kann, zeigten Stefan Göbel, Leiter Serious Games Multimedia Communications Lab an der Technischen Universität Darmstadt sowie Alex Taube, Producer bei Crytek GmbH. Sie führten vor, wie digitale Informationen in spielerischer Form aufbereitet werden können.

»Wir müssen den Mut haben, auch Themen einer Arbeitswelt von morgen anzupacken und gemeinsam mit den Beschäftigten Ideen dazu entwickeln«, resümierte Christiane Benner in ihrem abschließenden Statement. »Nur im Dialog kommen wir weiter. Und nur so können wir auch die Führungskräfte fordern. Gemeinsam wollen wir nachhaltige Veränderungen in den Betrieben in Gang bringen.«

KONFERENZ-EINDRÜCKE VON INTERNATIONALEN GÄSTEN



» Die Konferenz war für mich sehr interessant. Besonders beeindruckt hat mich der Vortrag über Führungskultur. Ich teile die Auffassung: Die psychische

Gesundheit der Beschäftigten ist entscheidendes Kriterium für eine gesunde, erfolgreiche Firma. Aber auch die Themen »Beschäftigungssicherheit«, »gerechte Bezahlung« und »internationale Solidarität« haben mich sehr interessiert. Dass Deutschland bisher gut durch die Finanzkrise gekommen ist, ist sicherlich auch Gewerkschaften wie der IG Metall zu verdanken. Sie machen den Unternehmen einerseits Druck und sind andererseits bereit, die Arbeitsbedingungen konstruktiv mitzugestalten. Das deutsche Modell der Mitbestimmung könnte ich mir auch für China gut vorstellen. Bei vielen Gewerkschaftern dort stößt es bereits auf große Sympathie. «

Gaochao He, Politikprofessor an der Sun Yat-Sen Universität Guangzhou, VR China



» Ich bin richtig froh darüber hier zu sein. Gerade der einleitende Film »Frohes Schaffen« über das Thema »Warum eigentlich arbeiten?« hat mich sehr angesprochen. Wir denken viel zu selten über solche grundlegenden Fragen nach. Solidarität ist für uns in Spanien ein wichtiges Thema. Und ich freue mich, dass die IG Metall dieses Zusammentreffen organisiert hat. Wir können viel voneinander lernen. Was die südlichen EU-Länder zurzeit durchmachen, könnte bald auch auf andere Länder, vielleicht sogar auf Deutschland, übergreifen. Wir müssen einander zuhören, um zu begreifen, was in Europa vorgeht. Wir brauchen den Dialog. Aber genauso benötigen wir viel Kraft, um der Europäischen Kommission und den Unternehmen Druck zu machen, damit wir bessere Arbeitsbedingungen erreichen. «

Adolfo Garcia-Campero, Mitglied im Europäischen Betriebsrat von Hewlett Packard, Spanien



» Mit ist hier vor allem deutlich geworden, wie unterschiedlich die Situation der Gewerkschaften in Deutschland und in den USA ist. Ich forsche über die Situation von Crowd Workers in den USA. Deren Arbeitsbedingungen sind beunruhigend und völlig ungeregt. Die Arbeitgeber in den USA sind sehr mächtig. Sie haben das Geld und können die Beschäftigten dazu zwingen, unter bestimmten Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Auf dieser Tagung habe ich gesehen, dass es auch anders geht. Sie hat mir viele Impulse gegeben, um Handlungsspielräume wahrzunehmen. Hier habe ich auch gelernt, dass man nicht aufgeben darf. Kollektives Handeln ist möglich. Und selbst junge Leute und Fachkräfte sind für gemeinsames Handeln zu gewinnen. Man muss sie nur ansprechen! «

Michael (Six) Silberman, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität California, Irvine

PODIUMSDISKUSSION

Solidarität in der Zusammenarbeit

Nicht nur in Deutschland sondern weltweit geraten die Arbeitsbedingungen für Ingenieure und IT-Experten unter Druck. Daher ist eine stärkere internationaler Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten nötig, um Arbeitsstandards für die Zukunft zu sichern und weiterzuentwickeln. Darum ging es in der abschließenden Podiumsdiskussion am zweiten Veranstaltungstag der Engineering- und IT-Tagung von HBS und IG Metall.

»Durch den Austausch mit Gewerkschaftern und Arbeitnehmervertretern aus anderen Ländern haben wir in China viel gelernt«, sagt Gaochao He, Direktor des Internationalen Zentrums für Joint Labour Research und Professor der Politikwissenschaften an der Sun Yat-Sen Universität in Guangzhou, VR China. »Billiarbeit und prekäre Beschäftigung sind in China ›out‹. In den vergangenen Jahren stiegen die Löhne um zehn bis zwölf Prozent.« Die Arbeiterbewegung sei in den letzten Jahren deutlich stärker geworden, so He. »Unter den Beschäftigten entwickelt sich ein stärkeres Selbstbewusstsein. Viele haben bereits Streikerfahrung. Die lokalen Gewerkschaften haben großen Zulauf.«

»Die Situation in China hat sich stark gewandelt«, berichtete auch Birgit Steinborn, Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Siemens AG. »Es ist längst nicht mehr so, dass deutsche Unternehmen wie die Siemens AG einfache Tätigkeiten dorthin auslagern. In China werden inzwischen hochwertige Produkte für den deutschen und amerikanischen Markt produziert.« Das heize den internationalen Konkurrenzdruck immer stärker an, so Steinborn. Die Antwort von Siemens darauf heiße »Siemens 2014«, eine Effizienzstrategie, die vor allem mit weiteren Verlagerungen und Stellenabbau verbunden sei. Die Betriebsräte setzen ihr ein eigenes Konzept entgegen, das den Menschen vor die Marge stellt, berichtet die Betriebsrätin.

Erfolgsmodell Mitbestimmung

Die deutsche Mitbestimmung sei ein Erfolgsmodell, das Siemens schnell aus der letzten Krise gebracht habe, so Steinborn. »Daher setzen wir auch in der jetzigen Situation große Hoffnung darauf.« Die Betriebsrätin würde es begrüßen, wenn dieses Modell auch in anderen Ländern Schule mache. Es ersetze aber nicht die



Teilnehmer/-innen der Podiumsdiskussion (v.l.n.r.): Gaochao He, Christiane Benner, Six Silberman, Birgit Steinborn, Astrid Granzow, Judith Schulte-Loh (Moderatorin)

Notwendigkeit der Arbeitnehmervertreter, international noch besser zusammenzuarbeiten. »Die internationale Solidarität wird noch immer auf eine harte Probe gestellt, wenn es um die Verlagerung von Arbeitsplätzen geht.«

Diese Erfahrung bestätigte Astrid Granzow, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats bei Atos. »Wir sehen jeden Tag, wie leicht das Unternehmen digitale Arbeiten von Hoch- in Niedriglohnländer verlagert und Arbeitnehmerrechte aushebelt.« Das französische Management halte nicht viel von Mitbestimmung. »Deshalb kommen wir nur weiter, wenn wir Betriebsräte international noch stärker kooperieren.«

Die mangelnde Fähigkeit zur Zusammenarbeit ist für Six Silberman, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität California in Irvine, der entscheidende Faktor, weshalb ein Großteil der »digital workers« in den USA unter prekären Bedingungen arbeitet. Am Beispiel Amazon verdeutlichte er, wie das Unternehmen systematisch darauf zielt, Solidarität unter den Beschäftigten zu verhindern. »Die Arbeit auf der von Amazon betriebenen Online-Plattform ›Mechanical Turk‹ wird nur nach Erfolg bezahlt. Diese ›digitale Individualisierung‹ erschwert kollektives Handeln und solidarische Aktion«, so Silberman.

Der Zusammenarbeit komme eine wichtige Rolle zu. Aber dazu müsse auch

die eigene Stärke gegenüber den Unternehmen verbessert werden, betonte Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Wäre die IG Metall in Forschung und Entwicklung ähnlich gut organisiert gewesen wie in der Produktion, hätten wir mehr über die Verlagerung von Wissensarbeit ins Ausland mitbekommen und uns besser dagegen stemmen können.«

Dass eine Entwertung der Arbeit durch die zunehmende Digitalisierung in Deutschland keine Zukunft haben dürfe, darüber waren sich alle Podiumsteilnehmer/-innen einig. Unstrittig war am Schluss ebenfalls, dass die Konferenz nur einen Anstoß geben konnte, Entwicklungstrends der IT- und Ingenieurarbeit und ihre absehbaren Folgen für die Beschäftigten zu thematisieren. So entstand der Wunsch, diese Debatte insbesondere auf internationaler Ebene weiterzuführen und zu vertiefen.

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler

Anschrift: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel. 0 69-66 93-25 24, E-Mail: juan-carlos.rio-antas@igmetall.de Internet: www.igmetall.de

Redaktion: Juan-Carlos Rio-Antas

Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff