



Christiane Benner

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

6. Engineering und IT-Tagung

„Die digitale Arbeit gestalten“

Eine andere digitale Welt ist möglich!

Leitlinien für gute digitale Arbeit

Rüsselsheim, 10. September 2014

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Gäste!

Was wären wir hier und jetzt nur ohne die Errungenschaften der digitalen Welt?

Geweckt hat mich mein Digitalradio mit der Nachricht, was das neue iPhone 6 noch besser kann. Die Schlaf-App auf meinem Smartphone bestätigt mir, dass ich heute Nacht auch wirklich gut und wissenschaftskonform geschlafen habe. Ja, selbst für die Joggingrunde nimmt mir eine App den Blick aus dem Fenster und das Denken ab: Und sagt mir, welche Kleidung zum Wetter passt. Mein Fitnessarmband empfiehlt mir dann, bei welchem Tempo ich mich wohlfühle. Und klar: Meine Laufschuhe sind nicht irgendwelche, sondern individuell über das Internet designt und produziert. Zurück zuhause nervt dann leider nur mein Kaffee-Vollautomat mal wieder mit dem Hinweis, dass er entkalkt werden will.

Als Privatmenschen können wir vieles heute selbst entscheiden: Ob uns all diese digitalen Spielereien persönlich wirklich nutzen. Und ob wir sie nutzen wollen. Aber in unseren Büros und Werkshallen haben wir keine Wahl: Die Digitalisierung der Arbeit hat uns inzwischen vollends erfasst. Ist das nun gut? Ist das schlecht?

Um es vorwegzunehmen: Ich werde es hier nicht dem französischen Weber-Zunftmeister von 1806 gleich tun. Der rief damals einfach dazu auf, das erste digitale Arbeitsgerät der Menschheit zu verbrennen. Für große Angst hatte damals eine zentrale Erfindung gesorgt: Die Webstühle hatten begonnen, plötzlich selbst und automatisch zu arbeiten. Denn Joseph-Marie Jacquard hatte mit seinem Lochkarten-System die Automatisierung eingeläutet.

Heute wissen wir: Die Angst war nachvollziehbar, aber auf lange Sicht unbegründet. Der Erfindergeist vernichtete kurzfristig zwar tatsächlich einfache Arbeitsplätze. Doch langfristig schuf der Fortschritt auch neue, andere. Jacquards Webstuhl legte den Grundstein für die Welt der Nullen und Einsen – die Welt der Computer, die uns im Laufe der Zeit jede Menge stupide Arbeit abgenommen hat. Und heute haben wir statt 2500 Kilo schweren Lochkarten dafür nur noch 80 Megabyte Informationen auf einem leichten USB-Stick.

Die neuen Arbeitsmittel haben die Arbeit körperlich einfacher gemacht und damit für die Menschen gesunder. Auch das ist ein Grund, warum die Lebenserwartung seit Jacquards Webstuhl im 19. Jahrhundert um 40 Jahre gestiegen ist.

Heute erleben wir, wie sich die Digitalisierung und Globalisierung gegenseitig befeuern. Die Entwicklung ist so rasant, dass sie fast jeder Beschäftigte zu spüren

bekommt – im Positiven wie im Negativen. Die Frage ist: Kann es in dieser neuen digitalen Welt gute digitale Arbeit überhaupt geben? Ich sage: aber klar!

Gute Arbeit in der digitalen Welt heißt: Persönlichkeitsschutz und Souveränität für alle Beschäftigten – auch für Clickworker!

1. Gute Arbeit in der digitalen Welt heißt: Es muss Arbeit für alle geben!
2. Gute Arbeit in der digitalen Welt heißt: Alle brauchen gute Bildung und Entwicklungschancen!
3. Gute Arbeit in der digitalen Welt heißt: faire Regelungen und faire Bezahlung!
4. Gute Arbeit in der digitalen Welt heißt: über das Produkt hinausdenken!
5. Gute Arbeit in der digitalen Welt heißt: Arbeit und Leben miteinander vereinbaren zu können.

Ich gestehe ein, dass wir keine fertigen Antworten haben, wie die Zukunft der Arbeit aussehen wird. Aber wer hat die schon?

Mich treibt aber eines um: diese reflexartigen Aufschreie der Protagonisten des freien Internets, sobald Gewerkschaften nur über die Regulierung von Arbeit im Internet nachdenken.

Lösungsansätze höre ich allerdings keine. Warum soll eine Tätigkeit, die digital über eine Crowdsourcing Plattform verrichtet wird, nicht wie in einem Unternehmen mit Tarifvertrag und Betriebsrat bezahlt werden? Warum soll kein Mindestentgelt für die Arbeit in der Cloud gelten? Allein bei der Internet-Plattform Clickworker haben sich inzwischen eine halbe Million Menschen registriert. Das ist ein Auftrag und eine Aufgabe für uns.

Es ist doch legitim und unsere Aufgabe, dass wir uns Gedanken machen! Hier sitzen 400 Beschäftigte aus über 150 Unternehmen, Ingenieure, IT'ler, Studierende. Crowdsourcing ist keine Privatsache, sondern hat massive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen dieser Menschen in „echten“ Unternehmen.

Wir wollen eine Demokratisierung und keine Amazonisierung der Arbeitswelt.

Menschen sind keine Ware. Menschen gehören nicht in einen Einkaufskorb.

Menschliche Arbeit muss so bezahlt werden, dass ein Mensch würdig von seiner Gedanken und seiner Hände Arbeit leben kann.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

über zwei Drittel der Unternehmen im anglo-amerikanischen Raum treiben das „Internet der Dinge“ für mehr Produktivität voran¹. In Deutschland erwartet McKinsey einen Anteil von fünf Prozent am Bruttoinlandsprodukt und hebt gleich den kapitalistischen Zeigefinger: dass eine Verweigerung hier unsere gute Wettbewerbssituation massiv erschüttern würde.²

Wir erleben tagtäglich, wie diese neue Welt die alte erschüttert. „Flexibler“ will etwa Joe Kaeser den Siemens-Konzern umbauen. Da ist es kein Wunder, wenn sich Beschäftigte hier wie in einem riesigen Tetris-Spiel vorkommen, ohne zu wissen, ob sie der passende Baustein sind. Ohne zu wissen, wo sie landen. Und ohne zu wissen, wie lange das neue Gesamtbild der neuen „Vision 2020“ dieses Mal Bestand haben wird.

So, liebe Kolleginnen und Kollegen, kann man mit Beschäftigten nicht umgehen!

Wir wären als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter falsch programmiert, wenn wir bei all den technischen und organisatorischen Entwicklungen nicht genau hinsehen würden. Wir tun das, weil Fortschritt erst mit besseren Bedingungen für die Beschäftigten zu einem wirklichen Fortschritt wird. Gesellschaftlicher Wohlstand bedeutet weitaus mehr als Margen.

Die Beschäftigten sind gerne flexibel, wenn Unternehmen ihnen etwas bieten: Sicherheit im Wandel. Beschäftigte müssen wissen, wo die Reise hingehet und dass sie bei der Reise dabei sein werden.

Das erleben wir ja auch hier hautnah. Die Opelner freuen sich: „Es stehen wieder Kräne in Rüsselsheim!“ Wichtig ist aber auch, dass die Erweiterung des Entwicklungszentrums nicht die Abrissbirne für andere Teile bedeutet.

Zu einem guten Autokonzern gehört beides: Entwicklung und Produktion vor Ort, liebe Kolleginnen und Kollegen!

So stellt sich mit den neuen Unternehmensgebäuden auch die Frage: Was für Typen an Beschäftigten soll und wird es künftig geben? Viele Hochqualifizierte, viele Niedrigqualifizierte und dazwischen kaum etwas? Die den Computer

¹ <http://www.avg.com/de-de/press-releases-news.ndi-29754>

² <http://www.wiwo.de/technologie/forschung/mckinsey-studie-15-zukunftstechnologien-entscheiden-ueber-deutschlands-wohlstand/9868160.html>

Beherrschenden und die vom Computer Beherrschten? Oder eine Mischform aus beidem?

Klar ist für uns: Gute digitale Arbeit muss die Souveränität und den Persönlichkeitsschutz aller Beschäftigten achten.

Zunehmend werden physiologische Produkte wie Haltungssensoren und Datenbrillen Arbeitsabläufe und Körperhaltungen des Einzelnen überwachen und auswerten. Das kann einerseits die Gesundheit der Beschäftigten erhalten.

Auf der anderen Seite bringt IBM eine neue Software heraus: „Kenexa Predictive Hiring“ für Personalern. Die Software soll helfen, möglichst loyale Bewerber zu finden. Und hinterher analysiert dann das Programm „Kenexa Workforce Readiness“ noch, wie brav und leistungsbereit die Belegschaft gerade ist.

Ich weiß nicht, wie Ihr das seht. Aber ich bleibe bei diesen Fragen und der Lösung dann doch lieber ganz oldschool: Mir sagt die Stimme im persönlichen Gespräch doch weitaus mehr aus, als irgendwelche Statistiken! Mensch statt Matrix, auch wenn ich den Film gut fand.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bin fest davon überzeugt: Eine andere, eine gute digitale Welt ist möglich! Und dazu gehört, dass wir die Rolle der Gestalter einnehmen. Wir müssen verhindern, zu Getriebenen zu werden.

Vielleicht steckt gerade in den Möglichkeiten des Internets auch die Chance, für mehr Menschen ein Einkommen zu erzielen. Ich denke an hochqualifizierte Menschen in Flüchtlingscamps und Frauen, die in ihren Heimatländern keinen Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen.

Gute Arbeit in der digitalisierten Welt heißt für uns: Es muss Arbeit für alle geben! Der Münchner Kreis hat vorgerechnet: Die Digitalisierung wird viele Arbeitsplätze im mittleren Qualifikations- und Entgeltbereich überflüssig machen. Wir reden hier immerhin über die größte Gruppe der heutigen Arbeitnehmer!

Schon heute erleben wir, wie der Missbrauch von Werkverträgen Betriebe zergliedert. Und wie Werkverträge viel zu oft gleiche Arbeit viel zu unterschiedlich regeln. Deswegen sind wir auch bei Entwicklungsdienstleistern aktiv.

So nimmt auch die Zahl an externen Crowdworkern zu, also an Menschen, die ihre Arbeitsleistung über Internetplattformen erbringen. In den USA sehen wir, was das bedeuten kann. Nicht die Arbeitszeit zählt, sondern nur das Ergebnis. Oder es wird gar nur das beste Ergebnis unter vielen Crowdworkern bezahlt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für uns ist das kein Modell! Arbeit ist ein Wert. Und einen Ausverkauf machen wir nicht mit! Der US-Kleinserienspezialist Local Motors treibt es mit auf die Spitze: Hier stehen 100 fest angestellten Beschäftigten 40.000 externe Entwickler gegenüber, die für das Unternehmen arbeiten. Und dieser Trend macht vor Landesgrenzen nicht Halt: Partner von Local Motors ist BMW.

Die Unternehmen müssen bei all ihren Auslagerungsstrategien auch eines bedenken: Was bleibt ihnen eines Tages noch, wenn sie immer mehr Aufträge außer Haus vergeben? Denn spätestens, wenn Kernkompetenzen abhanden kommen, schaden sie sich mit ihren Strategien schlichtweg selbst.

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Das heißt: Nicht alles, was möglich ist, ist auch klug.

Und damit sind wir gleich beim nächsten Thema:

Gute Arbeit in der digitalisierten Welt heißt: Gute Bildung in allen Lebensphasen und berufliche Entwicklungschancen für alle!

Qualifizierung ist für die Globalisierung kein „Nice to have“. Qualifizierung wird zum strategischen Erfolgsfaktor für Unternehmen und jeden Einzelnen. Hier reden wir nicht nur von einem durchlässigeren Bildungssystem selbst. Wir brauchen auch bessere und anschlussfähige Entwicklungsmöglichkeiten in den Betrieben.

Das gilt für alle Beschäftigten und Entgeltgruppen. Und das bedeutet kollektive wie individuelle Bildungsmöglichkeiten. Unsere große Beschäftigtenbefragung 2013 ergab: Selbst 46 Prozent der Hochqualifizierten erfahren keine aktive Unterstützung bei ihren Weiterbildungsbemühungen. Ihnen fehlt vor allem die Zeit dafür.

Das packt die IG Metall in der Tarifrunde 2015 an. Berufliche Bildung muss sich jeder leisten können – mit Blick auf die Uhr und mit Blick in den Geldbeutel. Deshalb

fordern und entwickeln wir selbstbewusst eine neue Bildungsteilzeit. Das Ziel lautet: Mehr Zeit und Geld für eigene Bildung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gute Arbeit in der digitalisierten Welt heißt: faire Regelungen und faire Bezahlung! Wir erleben einen globalen Unterbietungswettbewerb. IBM etwa führte für seine Anwendungsentwicklung ein Tool mit dem Namen „Liquid“ ein. Projekte werden in kleine Arbeitseinheiten aufgeteilt – weltweit, sowohl konzernintern als auch an Freelancer. Und was passiert? Die vorgegebenen Ziele zwingen die Projektverantwortlichen oft dazu, Arbeiten zu niedrigeren Vergütungen zu vergeben: Sogar dann, wenn die Voraussetzungen für den Einsatz nicht wirklich passen. Die gute Nachricht ist: Betriebsrat und IG Metall konnten diesen „Liquid“-Sumpf aus ständiger Downgrading-Angst der Beschäftigten und Zahlenfetischismus ein Stück weit austrocknen. Zumindest in Deutschland.

Trotzdem bleibt der Trend: Digitalisierung schützt auch Hochqualifizierte nicht vor einer unsicheren Arbeitssituation.

Mickrige 1,25 US-Dollar pro Stunde verdienen Amazons Mechanical Turker. Auch wenn es anderswo 6 Dollar sind: Das sind digitale Fließbandarbeiter. Sechzig Prozent der Turker geben an, dass ihre Arbeit auf der Plattform ihre einzige Einkommensquelle ist.

Wenn die Plattformen mit Knebel-AGBs dann noch das Internet zur rechtsfreien Cloud verwandeln, worin sich Arbeitnehmerrechte in Luft auflösen, nenne ich das: unakzeptabel und schäbig! Das ist Ausbeutung 2.0!

Für uns als IG Metall heißt das ganz konkret: Wir öffnen uns für Solo-Selbstständige. Zusammen mit den Crowdsources schaffen wir Strukturen, um den Einzelnen eine Stimme und damit Marktmacht zu geben – national wie international. Das steht ganz oben auf unserer Agenda. Gleichzeitig ist klar: Betriebsräte brauchen nennenswerte Mitbestimmungsrechte bei der Fremdvergabe von Arbeiten, um diesen beschämenden Arbeitsverhältnissen einen Riegel vorschieben zu können!

Unternehmen müssen Beschäftigte als Menschen und Wertschöpfer behandeln. Denn das sind sie, wie die Opel-Ingenieurinnen und -Ingenieure mit dem Betriebsrat gezeigt haben: Sie haben geradezu Schöpfungsgeschichte geschrieben – und aus

dem Nichts während der Krise mit dem Adam ein tolles Auto geschaffen. Respekt, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich hoffe, dass Adam bald seine Eva dazubekommt.

Ressourcen sind endlich. Auch die natürlichen. Deswegen heißt Gute Arbeit in der digitalisierten Welt auch: über das reine Produkt und den Verkauf hinauszudenken! Unternehmerische Verantwortung bedeutet, Ressourcen zu schonen. Es gibt Modelle wie das Fairphone: ein Mobiltelefon, das nicht für den Müll produziert wird und wo versucht wird, an jedem Schritt der Wertschöpfungskette verantwortlicher und fairer zu handeln, als es Apple und andere tun. Es wäre natürlich vermessen zu glauben, dass sich ein Telefon mit Bauteilen aus aller Welt plötzlich jeglicher kapitalistischer Logiken entziehen kann. Und trotzdem ist der Ansatz richtig und wichtig: Zu Qualität – wofür wir uns in Deutschland gerne loben – gehört der Blick auf die Produktionsbedingungen. Ebenso gehört dazu die Frage, was aus dem Produkt nach seinem Gebrauch wird und werden kann.

Gute Arbeit in der digitalisierten Welt heißt: Arbeit und Leben miteinander vereinbaren zu können.

Wir brauchen endlich eine Flexibilisierung im Sinne der Beschäftigten! Sie darf eben keine Einbahnstraße von Arbeitgeberwünschen sein. Wir müssen Flexibilisierung in unserem Sinne umdeuten.

Wenn Produktionsmittel und Arbeit nicht mehr an einen Ort oder an ein Werk gebunden sind, ist das unsere Chance für mehr Zeitsouveränität. Mobiles Arbeiten empfinden viele als Lebensqualität: 47 Prozent der Befragten aus Forschung und Entwicklung sagen, dass sie gerne einen Teil ihrer regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen würden. Unter den Akademikern sind es laut unserer Beschäftigtenbefragung sogar 55 Prozent.

Rein technisch gesehen ist das so einfach wie noch nie. Wer sagt denn, dass Beschäftigte in der Industrie 4.0 die Produktion nicht via iPad von zu Hause aus steuern können? Ich habe schon Fantasie, wie Digitalisierung zugunsten der Menschen genutzt werden kann!

Trotzdem klaffen Wunsch und Wirklichkeit meilenweit auseinander. Mobiles Arbeiten findet zwar statt, aber oft nicht im Sinne einer Zeitsouveränität der Beschäftigten.

Sondern oft in Form einer gefährlichen Entgrenzung der Arbeit. Der Feierabend muss Feierabend bleiben!

Wohin steigende Anforderungen führen, wissen die Krankenkassen allzu gut: Wer 2013 psychisch krank war, war über 40 Tage lang absolut arbeitsunfähig. Auf alle Beschäftigten gerechnet, war jeder 2,5 Tage psychisch krank.³ Und das ist nur die Spitze des Eisbergs.

Da ist es doch zynisch, wenn Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger sagt: „Ohne Arbeit würde Freizeit weniger geschätzt.“⁴ Ich sage aber: Auch das liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, wenn Beschäftigte zunehmend ihre Arbeit – im Kopf oder im Computer – mit nach Hause nehmen müssen und dort Partner, Kinder und Freunde zu nachrangigen Projekten geraten.

Diese Verfügbarkeits-Flatrate ist mit uns nicht zu buchen, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Natürlich wissen wir, dass Arbeit und Stress an sich nicht zwangsläufig negativ sind. Sie können jedem helfen, um sich zu entfalten. Wir wissen aber auch: Dauerhafter Stand-by-Betrieb kostet unnötig Energie. Arbeit muss gesund bleiben. Und deshalb brauchen wir einen gesunden Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben. Also: Beschäftigte brauchen ein Recht, ab- und nach Hochphasen, auch zurückzuschalten. Dass das geht, zeigen inzwischen viele Betriebsvereinbarungen und Regelungen die Betriebsräte mit der IG Metall entwickelt und durchgesetzt haben: BMW und Bosch zählen und bezahlen endlich nicht nur die Arbeit auf dem Firmengelände, sondern auch unterwegs. Und trotzdem bleibt die Arbeitszeit begrenzt und der Sonntag frei. Auch VW und Daimler akzeptieren das Recht auf Abschalten. Indem die ständige Erreichbarkeit per E-Mail und Telefon explizit von den Beschäftigten auch ausgeschaltet werden darf – oder gar muss.

Bei allen Regelungen ist aber klar: Sie werden nur dann gelebt, wenn sie mit den Beschäftigten entwickelt und auch von Vorgesetzten gelebt werden. Sie funktionieren nur dann gut, wenn sie in eine Firmenkultur eingebettet sind, die die Regelungen nicht im Ordner, egal ob digital oder echt, verschwinden lässt.

³ TK Gesundheitsreport 2014

⁴ http://www.gesamtmittel.de/gesamtmittel/meonline.nsf/id/News-Dulger-Focus-250814_DE-Arbeitszeit-Flexibel

Das heißt: Auch Vorgesetzte müssen lernen, die Präsenzkultur durch eine Vertrauenskultur zu ersetzen. Und damit meine ich nicht Vertrauensarbeitszeit, sondern eine echte Vertrauenskultur!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

natürlich können und müssen wir unzählige gute Betriebsvereinbarungen als Antwort auf die Digitalisierung der Arbeitswelt abschließen. Und auch in dieser neuen digitalen Arbeitswelt lassen sich das gute alte Betriebsverfassungs- und die Arbeitsschutzgesetze anwenden.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt bedeutet aber auch Hausaufgaben für die Politik.

Die Politik muss endlich eine Digitale Agenda der Arbeit vorlegen

- Wir brauchen eine bessere sozialrechtliche Gestaltung guter digitaler Arbeit, damit Clickworker nicht aus dem rechtlichen Raster fallen!
- Wir brauchen erweiterte Mitbestimmungsrechte, damit Betriebsräte bei Werkverträgen und Outsourcing den Grundsatz „eigen vor fremd“ durchsetzen können.
- Wir brauchen ein angemessenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz, das die spezifische Abhängigkeit der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis anerkennt und berücksichtigt.
- Wir brauchen auch allgemeine neue Regelungen des Datenschutzes, am besten international, die Persönlichkeitsrechte auch mit technischen Lösungen schützen.
- Bei den Verhandlungen zum Freihandelsabkommen TTIP muss sichergestellt werden: Die gesetzlichen Errungenschaften, der Schutz der Beschäftigten dürfen keinesfalls auf dem Altar der Globalisierung geopfert werden!
- Und wir brauchen endlich eine Anti-Stress-Verordnung, damit Beschäftigte nicht noch mehr Raubbau an ihrer Substanz betreiben müssen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im letzten Abschnitt meiner Rede möchte ich mich mit der Frage beschäftigen, wie gut wir selbst für das digitale Zeitalter aufgestellt sind. Wie sieht eine Interessenvertretung 2.0 oder 4.0 aus?

Statistiken zeigen uns, dass der Anteil industrieller Wertschöpfung seit 2008 in Deutschland wieder wächst. Das hängt mit der Innovationskraft und der Fähigkeit zu

Veränderung deutscher Unternehmen zusammen, zu der Beschäftigte ihren Beitrag leisten. Von daher könnten wir uns als IG Metall zurücklehnen und denken. Alles super: Kernbereiche gesichert. Die totgesagte „Old Economy“ lebt wieder. Was wir aber in keiner Statistik erkennen können, sind die schleichenden Veränderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung. Das ist die Kontrolle durch Projektmanagement-Tools und Skill-Datenbanken. Das sind die veränderten Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit. Das sind die gestiegenen Anforderungen an Leistung durch kürzere Entwicklungszyklen. Das ist der Verlust an Freiraum für Innovation durch Dokumentationswahn bei Lean-Office. Das sind aber auch die Freiräume durch mobiles Arbeiten.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt verändert damit die Arbeit der Betriebsräte und der IG Metall mit den und für die Beschäftigten. Die Werkshallen und Büros werden leerer und die Beschäftigten arbeiten an immer unterschiedlicheren Orten. Für uns gilt auch künftig: Wir müssen die Leute dort ansprechen und abholen, wo sie sind. Der Daimler-Betriebsrat etwa hat das mitgedacht, als das Unternehmen eine neue Vernetzungstechnologien einführte. Er beschränkte sich da nicht nur darauf, sie im Sinne der Schutzgesetze und Entgeltfragen zu regeln. Er nutzte diese neuen Kanäle des Unternehmens. Das Intranet und Haus-Blogs dienen dort nicht nur der Firmen-Verlautbarung, sondern sind ein Medium zur Beteiligung: Von Tarifrundenthemen bis hin zu betrieblichen Fragen wie die Arbeitszeitflexibilisierung oder die jährliche Gewinnbeteiligung.

Wenn sich dann obendrein auf Privatinitiativen hin eigene Communities auf Xing oder LinkedIn zu betrieblichen Themen bilden, zeigt das uns: Auch heute – und vielleicht gerade heute – haben die Beschäftigten ein großes Bedürfnis, sich auch kritisch über ihre Arbeitswelt auszutauschen und diese zu verbessern.

Sie haben Lust auf den Austausch, Vernetzung und Bündelung ihrer Interessen. Ihnen sage ich: Herzlich willkommen in der IG Metall! Herzlich willkommen in der Gewerkschaft mit inzwischen 180.000 Engineering- und IT-Expertinnen und -Experten.

Ich lade auch alle Clickworker ein, gemeinsam mit uns daran zu arbeiten, wie die Gewerkschaft 2.0 oder 4.0 aussehen kann.

Nur ein Zusammenschluss ist stärker als lauter Einzelkämpfer. Das erkennen inzwischen auch schon weit über 25.000 Studierende, die mit der IG Metall ihre

Zukunft gestalten wollen. Wir werden immer mehr. Denn wir sind die aktive Gestalterin des digitalen Wandels in den Betrieben.

Jeremy Rifkin, Universalgelehrter des 21. Jahrhunderts und Zukunftstheoretiker, antwortete vergangenen Samstag in der Frankfurter Rundschau auf die Frage, wie man die Monopolstellung der Datenmolochs Facebook, Google und Amazon brechen könne, folgendermaßen. Ich zitiere: „Das wissen wir noch nicht, weil wir keine globalen institutionellen Strukturen haben, die sie regulieren können. Er wird im kollaborativen Gemeingut wohl etwas Vergleichbares zur Gewerkschaftsbewegung geben, daran führt kein Weg vorbei.“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

von alleine wird das aber nicht passieren. Wir müssen uns keineswegs komplett neu erfinden. Auch wenn wir nicht alle Antworten auf alle heutigen Fragen haben. Und auch wenn in der digitalen Arbeitswelt alles fragmentierter erscheint: Unser Schlüssel für bessere Arbeitsplätze ist auch heute noch gemeinsames Handeln.

Was wir aber brauchen, sind neue, zusätzliche Formen kollektiven Drucks: Präsenz und Beteiligung, Solidarität und Stärke – in der virtuellen wie in der realen Welt.

Da wir die digitale Arbeitswelt gestalten wollen, müssen wir noch stärker in den Bereichen der Forschung, Entwicklung und IT verankert sein. Wir müssen mit noch mehr Beschäftigten an unserem Entwurf der Zukunft der Arbeit – wie wir sie wollen – streiten. Unsere 6. Engineering und IT- Tagung ist hierzu ein weiterer Schritt.

Gemeinsam schaffen wir es, aus neuen Wertschöpfungsketten Wertschätzungs-ketten zu machen: Indem wir durch Mitbestimmung die Selbstbestimmung der Beschäftigten sichern. Das ist unser Alleinstellungsmerkmal, unser Unique Selling Point: Das können nur Menschen und keine Maschinen!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.