

Positionsbestimmung Digitalisierung

Digitalisierung der Metall- und Elektroindustrie in Bayern:

Handlungsfelder der IG Metall für eine humane Arbeitswelt – im Mittelpunkt steht der Mensch

Die Digitalisierung der Industriearbeit führt bereits heute zu erheblichen Veränderungen in den Arbeitsprozessen. Tiefgreifende Auswirkungen auf Beschäftigung, auf Berufsbilder, Tätigkeitsinhalte und Erwerbsformen sind zu erwarten. Die IG Metall Bayern verknüpft diese Entwicklungen mit einer ganzheitlichen Humanisierung der Arbeitswelt, in deren Mittelpunkt der Mensch steht.

Die Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft müssen auch in einer digitalisierten Welt weiter gelten und ein zukunftsfähiger Ordnungsrahmen ist Voraussetzung für „Gutes Arbeiten und Leben“ in der digitalisierten Welt. Digitalisierung erfordert ein neues Leitbild für Wirtschaft und Sozialstaat, das folgende Prämissen beinhalten sollte:

- 1.) Ein wirtschaftliches Handeln, das sich zur Regulierung bekennt und Marktkräfte begrenzt.
- 2.) Gewährleistung eines gerechten und selbstbestimmten Arbeitslebens. Dazu brauchen wir ein neues Normalarbeitsverhältnis, das für alle - auch für Click- und Crowdworker - Gültigkeit besitzt!
- 3.) Eine neue Verzahnung der Handlungsebenen im Sozialstaat: Gesetz, Tarifvertrag und Mitbestimmung, das Handeln der Arbeitsteams und der/des Einzelnen müssen zusammen passen.

Die Grundlage für die digitale Arbeitswelt ist das Sozialstaatsprinzip.

Die Tarifautonomie, die Betriebsverfassung, die Sozialpartnerschaft und die Sozialversicherung sind auch zukünftig tragende Säulen einer sozialen Marktwirtschaft. Tarifliche Lösungen sind daher unvermindert von zentraler Bedeutung für die Gestaltung *Guter Arbeit* in einer digitalisierten Arbeitswelt.

Handlungsfelder der IG Metall Bayern für eine humane Arbeitswelt

1. **Mehr Regulierung angesichts zunehmender Flexibilisierung**
2. **Entwicklung und Ausbau von Arbeits- und Gesundheitsschutz**
3. **Wirksame Arbeitnehmerrechte zur Begrenzung von Macht und Kontrolle im Kontext von Big Data**
4. **Digitalisierung erfordert neue Formen der Teilhabe und Mitbestimmung**
5. **Aus- und Weiterbildung als Schlüssel für gesellschaftlichen Wandel und soziale Gerechtigkeit**
6. **Aktive Industriepolitik: Für eine starke und moderne Industrie in Bayern**
7. **Sozialstaat 4.0: Sicher, gerecht und selbstbestimmt. Moderne Arbeitszeitpolitik und Tarifbindung als Eckpfeiler des Sozialstaats**

1. Zunehmende Flexibilisierung erfordert mehr, statt weniger Regulierung!

Die Digitalisierung geht mit tiefgreifenden Veränderungen bei der Organisation und Gestaltung der Arbeit einher. Sie eröffnet vor allem vielfältige Möglichkeiten der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung. Es wird damit die alte Trennung von Arbeit und Privatleben tendenziell in Frage gestellt, was neue Antworten auf die Schutzbedürfnisse der Beschäftigten erforderlich macht. Daneben wird Arbeit zunehmend beschleunigt, stärker kontrolliert und auch steuerbar.

Zeitliche und örtliche Entgrenzung eröffnen für die Arbeitgeber auch die Möglichkeiten, neue Formen abhängiger (auch z.T. prekärer) Arbeit jenseits des Arbeitsvertrags zu implementieren. Die Standardisierung und Fragmentierung der Arbeitsprozesse in IT, F&E und administrativen Bereichen fördert die steigende Anzahl an Freelancern, Crowdworkern und Solo-Selbständigen. Das klassische Arbeitsverhältnis wird an den Rändern erodieren, wenn nicht erfolgreich gegensteuert wird. Durchsetzen wird sich, was wir zulassen – verhindert, was wir *nicht* zulassen.

Hinsichtlich der künftigen Ausgestaltung der Arbeit gilt es daher, Lösungen zu finden, bei denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen von diesen Möglichkeiten profitieren. Es geht um einen fairen Interessenausgleich.

Im Mittelpunkt allen Handelns muss aus Sicht der IG Metall die nachhaltige Sicherung der Beschäftigung stehen, das schließt das Normalarbeitsverhältnis, Beteiligung, Mitbestimmung und Tarifverträge ein.

Folgende Aspekte müssen im Fokus stehen:

- Arbeitsformen und Betriebsstrukturen

Der digitale Betrieb ist nicht mehr an einen Ort gebunden, sondern definiert sich über Zugänge, Organisation und Kontrolle von Arbeitsprozessen. Gleichwohl bleibt der Betrieb funktionale Einheit – es besteht allerdings die Gefahr, dass seine Funktion als soziale Einheit an Wirkungskraft verliert.

Hier bedarf es einer zeitgemäßen Neubestimmung des Betriebsbegriffs. Die Mitbestimmung des Betriebsrates darf nicht durch Zersplitterung und Außenvergabe ad absurdum geführt werden. Die zunehmende Entgrenzung der Arbeit hinsichtlich Ort, Zeit und Struktur muss begleitet und mitgestaltet werden.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates muss für alle Beschäftigten, die in einem Entgeltabhängigkeitsverhältnis stehen, greifen. Dies impliziert auch eine Änderung des Arbeitsrechts.

Das **Leitprinzip**: Ein Betrieb – ein Tarifvertrag – eine Belegschaft muss erhalten bleiben. Daneben müssen die Arbeitnehmerrechte aller Erwerbstätigen, das impliziert auch Leiharbeiter_innen und Werkvertragsnehmer_innen, nachhaltig gestärkt werden.

Entgrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsort

- Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort macht neue Grenzziehungen erforderlich, um Stress und Überlastung vorzubeugen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die Erfassung und Vergütung der geleisteten Arbeitszeit.
- Konkrete betriebliche Lösungsansätze, die einer zunehmenden betrieblichen Flexibilisierung einerseits und den Ansprüchen der Beschäftigten andererseits Rechnung tragen, müssen entwickelt werden. Dies können bspw. sein: Belastbare Möglichkeiten zur individuellen Zeitentnahme aus Arbeitszeitkonten; belastbare Möglichkeiten zur Realisierung einer „kurzen Vollzeit“ mit verbindlicher Rückkehr auf Wunsch des/der Beschäftigten; statt „Arbeit auf Abruf“: Mitbestimmung des Betriebsrates bei Flexikonten; Zuschläge für Arbeit am Wochenende und Mehrarbeit bleiben erhalten. Es braucht mehr, statt weniger Regulierung!
- Um zeitliche und örtliche Flexibilisierung und entsprechende Zeitsouveränität zu verbessern, müssen individuelle Rechte gestärkt werden. Familienarbeitszeit, ein Recht auf Nichterreichbarkeit, Telearbeit, Bildungsteilzeit und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle sind entsprechende Konzepte. Die von Unternehmen und Teilen der Politik geforderten Gesetzesänderungen zu Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten lehnen wir ab.

- Es ist denkbar, dass die Tarifvertragsparteien auf Basis der bestehenden gesetzlichen Grundlagen neue und - wenn notwendig - auch weitergehende Flexibilisierungsinstrumente entwickeln. Ein denkbarer Weg wäre, betriebliche Praxislabore zur betrieblichen Gestaltung und für Forschungszwecke einzurichten (*siehe hierzu auch Empfehlung der Fokusgruppe Orts- und zeitflexibles Arbeiten des BMAS*). In diesem Rahmen können neue Gestaltungsansätze entwickelt und in der Praxis erprobt werden.

2. Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterentwickeln und ausbauen

Die Folgen des technologischen Fortschritts stellen auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen. Wenngleich digital geprägte Erwerbstätigkeit tendenziell mit weniger körperlichen Belastungen verbunden ist als klassische Industriearbeit am Fließband, bedeutet dies im Umkehrschluss nicht, dass sie gesundheitlich unbedenklich ist.

Vor allem angesichts sich ausbreitender mobiler Arbeitsformen jenseits des Betriebs ist aktuell eine Reihe von neuen Risiken zu beobachten. Die Entgrenzung von Ort und Zeit in der Arbeitswelt 4.0 braucht den Schutz vor (Selbst-)Ausbeutung und verbindliche Grenzziehungen im Arbeitsschutz- und Arbeitszeitrecht. Dabei kommt der Regulation der Arbeitszeit eine Schlüsselfunktion zu.

Auch im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes sind im Zeitalter von Big Data neue Antworten zu finden.

- Das Instrument der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung sollte Eingang in die digitale Arbeitswelt finden. Ein zuverlässiges BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement), geregelt durch Betriebsvereinbarung und BGF Maßnahmen der Kassen als mögliche Ergänzung bzw. Unterstützung befördern die Anforderung an eine gute betriebliche Praxis.
- Neben Betriebs- und tarifpolitischen Handlungsfeldern ist eine Anti-Stress-Verordnung ein wichtiges Element eines ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
- Beschäftigte müssen mitbestimmen können, was wann zu leisten ist und wie Flexibilität auch in ihrem Sinne organisiert wird. Dies erfordert eine neue Arbeitszeitinitiative, die auch den Arbeitsschutz einschließen muss und Stress und Entgrenzung im Blick hat.
- Gesundheitsförderung macht Fortschritte, aber die Betriebe brauchen weiterhin Unterstützung bei der Umsetzung. Hier sind vor allem die Krankenkassen mehr gefordert, Unterstützung sollte aber auch seitens der Berufsgenossenschaften, sowie der Ämter für Arbeits- und Sicherheitsschutz

erfolgen. Gefährdungsbeurteilungen sollten flächendeckend auch in Klein- und mittelständischen Betrieben etabliert werden.

- Daneben besteht kontinuierlicher Klärungsbedarf bei einer Mensch-Maschine-Ethik. Technikentwicklung bestimmt nicht alleine den Entwicklungspfad menschlicher Arbeit. Dieser ist durchaus gestaltbar. Die IG Metall tritt dafür ein, dass der Mensch bei allen anstehenden Entscheidungen rund um Arbeit 4.0 im Mittelpunkt steht!

3. Macht und Kontrolle im Kontext von Big Data durch Einräumen von Arbeitnehmerrechten wirksam begegnen

Die Aktivitäten in digitalen Arbeitsumgebungen hinterlassen individuelle Datenspuren/digital footprints, die zur Kontrolle und Steuerung der Beschäftigten genutzt werden kann. Um diesen Gefährdungen für die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten angemessen zu begegnen, sind rechtliche, technische und organisatorische Schutzmaßnahmen erforderlich.

- Die Entwicklung eines zeitgemäßen Beschäftigtendatenschutzes muss für alle Formen der Erwerbsarbeit im Fokus stehen.
- Der heutige betriebsverfassungsrechtliche Zugriff über den § 87,1.6 BetrVG reicht mitnichten aus. Die Digitalisierung der Arbeit macht erweiterte Rechte bei der Gestaltung von Arbeitspolitik und Technik erforderlich, um eine neue Balance von Macht und Kontrolle herzustellen. Dies erfordert eine Weiterentwicklung des BetrVG.
- Konzepte wie Privacy by Design“ („Datenschutz durch Technik“) sind wegweisend. Das Konzept stellt sicher, dass Datenschutz und Privatsphäre schon in der Entwicklung von Technik beachtet wird. Technik ist dann so angelegt, dass die Privatsphäre von Nutzer/innen geschützt wird, und dass Anwender_innen Kontrolle über die eigenen Ideen haben. Die Nutzung von Big Data darf nicht zu Lasten von Beschäftigten und Bürgern gehen, vielmehr müssen Persönlichkeitsrechte und Beschäftigtendatenschutz gewahrt bleiben.

4. Digitalisierung erfordert neue Formen der Teilhabe und Mitbestimmung

Um die Chancen der Digitalisierung für die Gesellschaft und für die Beschäftigten überhaupt wirksam werden zu lassen, bedarf es neuer, modernisierter Formen der Partizipation, die über das heutige Maß weit hinausgehen. Digitale Arbeit darf nicht zu mehr prekärer Beschäftigung und zu einer Schwächung kollektiver Regelungen führen. Vielmehr erfordern die anstehenden Herausforderungen kollektive Antworten für *Gute Arbeit* in der Arbeitswelt der Zukunft. Die Weiterentwicklung von

Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt muss daher ein zentraler Schwerpunkt sein.

- Der Betrieb als sozialer und demokratischer Ort
Um den Betrieb als sozialen und demokratischen Ort in einer digitalen Arbeitswelt zu organisieren, braucht es erweiterte Teilhabe der Beschäftigten und „vernetzte Mitbestimmung“ in der Betriebs- und Unternehmenspolitik.

Informations-, Beteiligungs- und Entscheidungsprozesse können im Rahmen einer *digitalen Beteiligungskultur* zukünftig wesentlich stärker über virtuelle unternehmensinterne, aber auch betriebs- und branchenübergreifende Netzwerke und Anwendungen administriert werden.

Für die Mitbestimmungspraxis müssen aber auch Mitbestimmungsrechte angepasst werden. So bedarf es einer Erweiterung der Mitbestimmungsrechte von betrieblichen Interessenvertretungen bei Out- und Crowdsourcing, Near- und Offshoring, um gravierende Einflussverluste von Betriebs- und Personalrät_innen zu verhindern. Unternehmensmitbestimmung gilt es auf Betriebe mit unter 2000 Beschäftigten auszuweiten.

- Beschäftigte müssen Einfluss darauf nehmen können, wie Aufgaben und Leistungsziele definiert werden. Dies zieht erweiterte Beteiligungs- und Mitspracherechte für Beschäftigte nach sich, die im Betriebsverfassungsgesetz zu regeln sind.
- Mitbestimmung ist darüber hinaus durch einen erweiterten Arbeitnehmerbegriff zu modernisieren, der die steigende Anzahl von externen, durch digitale Vernetzung längerfristig in betriebliche Prozesse eingebundenen Erwerbstätige berücksichtigt.

5. Aus- und Weiterbildung als Schlüssel für gesellschaftlichen Wandel und soziale Gerechtigkeit

Digitalisierung stellt neue Anforderungen an Qualifizierung und Berufliche Bildung. In der Entwicklung hin zu einer digitalen Arbeitswelt darf es keine Verlierer geben. Auf tariflicher Ebene leistete die Durchsetzung und Anwendung eines Tarifvertrages zur Qualifizierung und Weiterbildung, wie die IG Metall ihn in der Tarifrunde 2015 in der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt hat, einen wichtigen Beitrag zu mehr Weiterbildung. Weitere Schritte müssen nun folgen.

- Im Bereich der Erstausbildung müssen Berufsschullehrer und Ausbilder_innen sensibilisiert und qualifiziert werden. Sie sind es, die die Auszubildenden auf die digitale Arbeitswelt vorbereiten müssen. Entsprechende Inhalte müssen durch die zuständigen Gremien (Berufsbildungsausschüsse etc.) erarbeitet und abgestimmt werden.

- Wir plädieren für eine Stärkung der beruflichen Erstausbildung. Gerade die Weiterqualifikation auf die Ebene Techniker_in / Meister_in ist für eine digitalisierte Arbeitswelt mindestens so notwendig, wie die Ebene der Hochschulabschlüsse.
- Tätigkeitsprofile und Qualifizierungsanforderungen ändern sich, daher müssen kontinuierlich gute Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte sichergestellt sein, die bereits im Beruf stehen. Hierfür benötigen wir auch für Bayern endlich ein Weiterbildungsgesetz, das einen individuellen Anspruch auf Bildungsurlaub erhält.
- Für un- und angelernte Erwerbsspersonen stellt das Nachholen eines Berufsabschlusses eine zweite Chance auf dem Arbeitsmarkt dar, ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu steigern. Ein gutes Beispiel stellt hier die Weiterbildungsinitiative „WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit dar.
- Konsequente Ausgestaltung lernförderlicher Arbeit voranbringen heißt: Arbeitsorte kontinuierlich zu Lernorten ausbauen. Dies erfordert neue didaktische Konzepte mit Einsatz digitaler Assistenzsysteme wie Tablets u.ä.
- Möglichst breite Berufsbilder und eine Erstausbildung sollen das Fundament schaffen, sich schnell an veränderte Anforderungen anzupassen. Dies betrifft sowohl die duale Erstausbildung, als auch die akademische Ausbildung, die seit dem Bologna-Prozess einen Wildwuchs an kleinspurigen Studienabschlüsse hervorgebracht hat.

6. Aktive Industriepolitik: Für eine starke und moderne Industrie in Bayern

Bayern benötigt eine aktive und nachhaltige industriepolitische Strategie, um die Digitalisierung weiter Teile der Wirtschaft und der Gesellschaft voranzutreiben. Die bayerische Industrie ist international enorm wettbewerbsfähig, weil sie über gut ausgebildete Arbeitskräfte aller Qualifikationsgrade, einen breiten Produktionsmix, eine große Fertigungstiefe und eine gute Mischung aus Kleinunternehmen, einem starken Mittelstand und global operierenden Konzernen verfügt. Dieser Erfolg muss gesichert und ausgebaut werden.

- Voraussetzung für Digitalisierung und die damit verbundene räumliche Flexibilisierung ist eine gute Infrastruktur. Ohne einen flächen-deckenden Einsatz von Glasfaserleitungen sind home-office und mobiles Arbeiten nicht durchführbar.
- Beim Ausbau der Breitbandverkabelung besteht jedoch insbesondere im ländlichen Raum dringender Handlungsbedarf. Hier ist eine aktive

Industriepolitik notwendig, die die Rahmenbedingungen gerade auch für den ländlichen Raum ausgestaltet.

- Dieses Kriterium beeinflusst vor allem die Ansiedlung und Geschäftstätigkeit von KMU stark, hier gilt es staatliche Anreize zu schaffen. Vor dem Hintergrund zunehmender Datenmengen / Big Data / müssen die geplanten staatlichen Investitionen über Bayern Digital oder die LEP (Landesentwicklungsplanung) stärker ausgebaut werden.

7. Sozialstaat 4.0: Sicher, gerecht und selbstbestimmt. Moderne Arbeitszeitpolitik und Tarifbindung als Eckpfeiler des Sozialstaat

Die digitale technologische Entwicklung erfordert einen starken Sozialstaat. Mögliche Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung müssen zukünftig zur Stärkung einer solidarischen Gesellschaft eingesetzt werden.

Wesentliche sozialstaatliche Institutionen, wie das Arbeitsrecht, die Tarifautonomie, die Betriebsverfassung, der Arbeitsschutz sowie die in Selbstverwaltung organisierten Zweige der Sozialversicherung müssen einen verlässlichen Rahmen für eine faire Entwicklung der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland bieten.

- Soziale Errungenschaften wie zum Beispiel Kündigungsschutz, Koalitionsfreiheit, Arbeitszeitregeln und bezahlter Urlaub dürfen nicht unter Druck geraten.
- Lebensrisiken wie Krankheit, Pflegebedürftigkeit und Behinderung, Unfall sowie Erwerbslosigkeit und Erwerbsunfähigkeit müssen in einem aktiven Sozialstaat solidarisch abgesichert sein.
- Ein Schutz vor Armut und im Alter ein selbstbestimmtes Leben in Würde müssen ebenso sichergestellt werden, wie eine solidarische Rentenversicherung. Diese muss als Alterssicherung den erarbeiteten Lebensstandard weitgehend und deutlich über der Armutsgrenze sichern.
- Ein Sozialstaat, der uneingeschränkt Akzeptanz finden soll, muss auf einer modernen Arbeitszeitpolitik gründen. Einen wichtigen Eckpfeiler des sozialstaatlichen Arrangements stellt die Ausgestaltung (Länge und Verteilung) der Arbeitszeit dar. Eine neue Zeitpolitik für flexible Lebens- und Erwerbsläufe ist daher die Grundlage für ein neues Normalarbeitsverhältnis und bestimmt Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Leben. Voraussetzung dafür ist die Ausweitung der Tarifbindung.