



Jürgen Kerner

VB 06

Landkreistag Augsburg

am 4. Dezember 2012

„Arbeiten im 21. Jahrhundert – Konsequenzen für unser Zusammenleben“

Es gilt das gesprochene Wort!

((Anrede))

„Arbeiten im 21. Jahrhundert – Konsequenzen für unser Zusammenleben“: Der Titel meines Vortrags impliziert, dass Arbeit sich auf das Zusammenleben auswirkt und dieses Verhältnis im 21. Jahrhundert neu justiert wird.

Nun, wir stehen noch am Anfang des 21. Jahrhunderts. Die Geschichte ist noch nicht geschrieben.

Die gute Nachricht: Wir haben die Chance, die Zukunft zu gestalten. Vielleicht nicht mehr für uns selbst. Aber für unsere Kinder und die kommenden Generationen.

Und nun die – zumindest für einige – schlechte Nachricht: Arbeit wird nicht verschwinden. Ich denke, Karl Marx lag in seiner Beschreibung von Arbeit ganz richtig. Er begriff Arbeit ja bekanntlich als etwas, was dem Menschen spezifisch ist und zwar unabhängig von jeder gesellschaftlichen Form.

Im 1. Band des Kapitals schrieb er ganz grundsätzlich: „Die Arbeit ist zunächst ein Prozess zwischen Mensch und Natur, ein Prozess, worin der Mensch seinen Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigene Tat vermittelt, regelt und kontrolliert.“

Was ist nun eigentlich konkret Arbeit?

Wenn Sie den Begriff Arbeit mal „googlen“, dann erhalten Sie 236 Millionen Fundstellen in 0,27 Sekunden. An erster Stelle kommt die Bundesagentur für Arbeit.

Also „Googlen“ hilft hier auf die Schnelle nicht weiter. Da wären wir lange damit beschäftigt, die Fundstellen einer Relevanzprüfung zu unterziehen.

Deshalb bin ich schnell in die analoge Welt gewechselt und habe im guten alten Brockhaus nachgeschlagen:

Da steht unter Arbeit: „bewusstes, zielgerichtetes Handeln des Menschen zum Zweck der Existenzsicherung wie der Befriedigung von Einzelbedürfnissen; zugleich wesentl. Moment der Daseinserfüllung.“

((Anrede))

Kennt jemand von Ihnen den Dokumentationsfilm „Workingman's Death“ von Michael Glawogger aus dem Jahr 2005?

Beindruckend. Sehr sehenswert. Ausgezeichnet unter anderem mit dem Deutschen Filmpreis und dem Europäischen Filmpreis.

Der Film schildert in fünf Episoden körperliche Schwerstarbeit. Trotz seines Titels startet der Film im 20. Jahrhundert in Donbass in der Sowjetunion. Der Arbeiter-Held der Sowjetunion, Alexei Stachanow, soll 1935 in nur einer Schicht 102 Tonnen Kohle abgebaut haben. Ein bis heute unerreichter Rekord.

Schwenk ins Jahr 2005. Donbass – heute Ukraine. Wo einst Stachanow arbeitete, hat sich die Situation grundlegend verändert. Mit Vorschlaghammer, Hammer und Meißel bauen Männer in illegalen Minen, die kaum einen halben Meter hoch sind, Kohle für den Eigenbedarf ab. Eine lebensgefährliche Arbeit. Nicht für Ruhm und Ehre. Sondern fürs Überleben im strengen Winter.

Es folgen Episoden zu Schwefelträgern in Indonesien, zu Arbeitern in einem Schlachthof in Nigeria, zu pakistanischen Schweißern und zu chinesischen Stahlarbeitern. Ihre Arbeitsmethoden haben sich in den vergangenen Jahrzehnten kaum verändert. Ja, man gewinnt den Eindruck, dass die Zeit für diese Männer stehen geblieben ist.

Und dass die Art der Arbeit immer eingebettet ist in die Gesellschaft. Die Art der Arbeit verändert sich mit der Veränderung der Produktivkräfte und mit der Veränderung der Produktionsverhältnisse.

Glawogger fragte während der Dreharbeiten einen Schwefelträger, warum er jeden Tag alleine 70 bis 100 Kilogramm Schwefel sieben Kilometer weit schleppe, statt Maschinen einzusetzen. Die Antwort war einfach: „Weil's billiger ist!“

((Anrede))

In Deutschland hat sich unser Verständnis von Arbeit im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte immer weiter weg von dem im Film gezeigten Arbeiten entfernt.

Deutlich wird das im Epilog des Films. Gezeigt wird der Landschaftspark Duisburg-Nord, der auf dem Gelände des 1901 gegründeten und 1985 endgültig still gelegten Werkes der Rheinischen Stahlwerke. Nicht Arbeiter sind auf Maloche, sondern Jugendliche verbringen hier ihre Freizeit. Künstlerische Installationen prägen das Bild.

Und in der Tat: Die industrielle Arbeit hat sich in Deutschland verändert. Und dieser Wandel wird weitergehen, auch weil wir uns im globalen Wettbewerb behaupten müssen.

Dabei dürfen wir eines nicht vergessen: Trotz aller Unkenrufe seit den 1980er Jahren, trotz der vielen geistreichen Monographien über das Ende der Industriegesellschaft und der Transformation zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft ist die industrielle Produktion nach wie vor die Basis unseres ökonomischen Erfolgs.

Für uns als IG Metall geht es darum, diesen Erfolg zukunftsfest zu machen und die Industrie nachhaltig zu modernisieren.

Und zwar nicht als Zuschauer.

Im Gegenteil: Als größte Industriegewerkschaft mit über 2,2 Millionen Mitgliedern sind wir mittendrin, wo die Zukunft von den Beschäftigten erdacht, entwickelt und produziert wird.

Wir wollen die Zukunft der deutschen Industrie maßgeblich mitgestalten.

Dabei sind die Anforderungen an eine vorausschauend gestaltende Gewerkschaftsarbeit heute immens.

Gerade weil wir es mit vielschichtigen wirtschaftlichen, technologischen, sozialen und ökologischen Wandlungsprozessen zu tun haben.

Unser Wirken geht dabei immer mehr über die klassischen Themen der betrieblichen Mitbestimmung hinaus.

Megatrends wie etwa

- neue Mobilitätskonzepte,
- Rohstoff- und Energieverknappung,
- demographischer Wandel,
- veränderte und beschleunigte Technologieentwicklungen

oder

- globale Wertschöpfung

beeinflussen die Arbeitswelt von heute enorm und verändern sie teilweise grundlegend.

Mit ihnen verändern sich die Gestaltungsanforderungen für gute und sichere Arbeitsplätze.

((Anrede))

Und Gestaltung sowie Regelungen sind dringend notwendig!

Um beim einzelnen Arbeitnehmer zu beginnen. Sie alle haben sicher schon von der Entgrenzung der Arbeit gehört. Mit den modernen Kommunikationsmitteln und der globalen Zusammenarbeit scheint der Arbeitstag nicht mehr zu enden. Arbeitnehmer bearbeiten auf Ihrem Smartphone die E-Mails auch am Abend und in der Nacht.

Arbeitsgruppen für bestimmte Aufträge oder Projekte werden global gebildet. Daher loggen sich Arbeitnehmer auch spät abends ins Firmennetzwerk ein, um mit Kollegen in Übersee zu kommunizieren.

Zeitgleich nehmen heute Stress und Krankheiten wie Burn-out zu.

Oder nehmen Sie das Outsourcing. Dabei geht es längst nicht mehr um die Kantinen- oder die Reinigungskräfte.

Heute gehen morgens 2.000 Kolleginnen und Kollegen durch dasselbe Werkstor – und nur noch der Pförtner weiß, wo sie wirklich in Lohn und Brot stehen. Und das oftmals auch noch schlecht. Denken Sie beispielsweise an Leiharbeit und Werksverträge.

Mit anderen Worten: Stammbeschaften wurden reduziert, um die Rendite zu erhöhen.

Wenn man dieses Modell auf die Spitze treibt, dann wird aus dem klassischen Arbeitnehmer mit geregelter Arbeitszeit und Entlohnung in einem tarifgebundenen Betrieb eine Art Kleinselbstständiger, der seine Arbeitskraft auf kurzfristige Ausschreibungen, die Firmen projektbezogen im Internet tätigen, anbietet.

Davon könnten sicher einige hochqualifizierte und hochspezialisierte Fachkräfte gut leben. Für viele Menschen würde dies jedoch ein ständiger Kampf sein, um das tagtägliche Auskommen einigermaßen zu sichern.

((Anrede))

Eine derartige Entgrenzung der Arbeit wirkt sich selbstredend auf unser Zusammenleben aus. Auf die Familie, den Freundeskreis oder das ehrenamtliche Engagement in Vereinen. Allgemein auf die Work-Life-Balance. Und zwar nicht positiv.

Hinzu kommt, dass zentrale Werte für den gesellschaftlichen Zusammenhalt wie Solidarität und Gemeinsinn ins Hintertreffen geraten würden.

Wer sich im Job nur auf sich selbst verlassen kann und kaum Kollegialität erfährt, der wird auch sonst nur ich-bezogen handeln – und die Welt um sich herum allein als Mittel zum Eigenzweck betrachten.

((Anrede))

Ich will hier gleich einer falschen Wahrnehmung vorbeugen: Die IG Metall wird sich nicht ins Bremserhäuschen setzen, sondern vom Führerhaus aus mitgestalten.

Wir wollen gute Arbeit, die Innovationen fördert – und nicht etwa blockiert!

Darum werden wir den industriellen Transformationsprozess mit einer aktiven Betriebs-, Branchen- und Industriepolitik begleiten und mitgestalten.

Unser Ziel ist dabei ein nachhaltiges, qualitatives Wachstum, um bestehende Arbeitsplätze zu sichern, neue zu schaffen und gute Arbeit zu verwirklichen.

Die IG Metall tritt offen für einen Kurswechsel ein. Wir streben die nachhaltige Modernisierung unserer Industrie an.

Wir wissen, dass die nachhaltige Modernisierung nur mit und über die Industrie funktioniert. Deren Innovationskraft wird ausschlaggebend sein, wenn Wachstum und Ressourcenverbrauch entkoppelt und neue Verfahren gegen Klimawandel und zum Schutz der Umwelt entwickelt werden sollen.

Im Zentrum stehen dabei die Beschäftigten der Industrie. Nur auf Basis ihrer Erfahrung, ihres Wissens und ihrer Kreativität kann nachhaltiges, qualitatives Wachstum entstehen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeichnen letztendlich für die Produktentwicklung, die Produktionsverfahren und die Produkte selbst.

((Anrede))

Wir sollten zum Beispiel in Deutschland anstreben, globaler Leitanbieter für Nachhaltigkeitstechnologien zu werden.

Das wird nur funktionieren, wenn der deutsche Markt auch ein starker Leitmarkt ist, wo neue Lösungen nicht nur als Referenz eingesetzt, sondern auch Pionierleistungen vollbracht werden.

Als Grundlage müssen wir uns auf die Stärken der deutschen Industrie besinnen:

- Innovationsstärke durch enge Koppelung von Entwicklung und Produktion
- hochqualifizierte Fachkräfte und anwendungsorientierte Ingenieurskultur
- Qualitätsbewusstsein

und

- regionale Innovationssysteme und Cluster

Auf dieser Basis kann – erstens – in Deutschland eine nachhaltige Hochqualitätsproduktion etabliert werden, deren Produktionsstätten – zweitens – eine Vorreiterrolle im internationalen Wertschöpfungsnetzwerk eines Konzerns einnehmen.

In Deutschland kooperieren Forschung und Entwicklung, Produktion, Vertrieb und Service eng. Innovationspotenziale können insbesondere durch die Verknüpfung von Entwicklungszentren mit Produktionswerken gehoben werden.

Die Produktionswerke in Deutschland sind Leitwerke in dem Sinne, dass Ingenieure aus Forschung und Entwicklung gemeinsam mit den Produktionsexperten innovative Verfahren und neue Fertigungen testen. Laufen diese stabil, können sie auf andere internationale Standorte übertragen werden.

Kurzum: In der deutschen Industrie der Zukunft wird der Bedarf an Fachkräften außerordentlich hoch sein. Und dafür müsste schon längst etwas getan werden – in den Schulen und Universitäten, aber auch in der Weiterbildung in den Betrieben.

((Anrede))

Und noch etwas wird deutlich: Innovationen lassen sich nicht auf das Technisch-Erfinderische reduzieren, sondern erfordern eine intelligente Einbettung in die betriebliche Arbeits- und Sozialorganisation.

Dies gilt in besonderer Weise für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0, das sich gegenwärtig noch in der Phase der Konzeption und Formulierung von Handlungsempfehlungen befindet. Rund 200 Millionen Euro Fördermittel stellt die Bundesregierung dafür bereit.

Industrie 4.0 – was ist das?

Die 1. Industrielle Revolution war durch die Einführung mechanischer Produktionsanlagen mit Hilfe von Wasser- und Dampfkraft gekennzeichnet.

Die 2. Industrielle Revolution durch die Einführung arbeitsteiliger Massenproduktion mit Hilfe von elektrischer Energie.

Die 3. Industrielle Revolution durch Einsatz von Elektronik und IT zur weiteren Automatisierung der Produktion.

Und die 4. Industrielle Revolution wird auf der Basis von sogenannten Cyber-Physischen Systemen stattfinden.

Im Kern geht es bei Industrie 4.0 darum, Produktionstechnologien in neuer Qualität mit der Information- und Kommunikationstechnik zu verbinden.

Medium dieser Verknüpfung sind intelligente Systeme – die bereits genannten Cyber-Physical-Systeme – mit eingebetteter Software, die in Echtzeit Daten erfassen, speichern und auswerten und sowohl mit der physikalischen Welt der Maschine als auch der digitalen Welt des Internet interagieren können.

Damit wird etwa die Produktion individualisierbar. Der Sensor an der Maschine erhält die Information, was zu tun ist, vom zu bearbeitenden Produkt selbst. Denn dieses trägt alle Daten für seine Herstellung auf einem Chip.

In Kaiserslautern gibt es in Ansätzen eine so genannte Smart Factory. Im Sekundentakt werden Deckel, Boden und Elektronik für einen Schlüsselanhänger zusammengefügt.

Automatisch erhält jeder Anhänger eine individuelle Fräsung und wird entweder energiesparend oder möglichst zügig hergestellt – je nach Kapazität und Nachfrage.

((Anrede))

Auch wenn Industrie 4.0 gegenwärtig mehr gedachtes Projekt als betriebliche Realität ist, so ist doch unübersehbar:

Diesem Vorhaben wohnt ein hohes Veränderungspotenzial nicht nur in technischer Hinsicht, sondern damit einhergehend auch im Hinblick auf die Arbeitsstrukturen und Beschäftigungsbedingungen inne.

Sollten Cyber-Physical-Systeme breitflächig in der Industrie zum Einsatz kommen, sind in einem Zeitraum von fünf bis zehn Jahren erhebliche qualitative Veränderungen der Industriearbeit zu erwarten.

- Veränderung der Aufgabeninhalte (Integration neuer IT-, Multimedia-, Cloud-Technologien,)
- Virtualisierung von Arbeitsschritten und -prozessen (beständiger Wechsel virtueller und realer Schreibtische und Werkbänke)

- Entbetrieblichung von Arbeit (Aufgaben werden aus Betriebskontexten herausgelöst)
- Verstärkte Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeitszeit (neue Arbeitszeitmodelle)
- Neue Formen der Steuerung (Fremd- und Selbststeuerung)
- Veränderte Qualifikationsanforderungen (fachübergreifend, interdisziplinär)
- Verstärkte Komplexitäts- und Problemlösungsanforderungen (Denken in übergreifenden Prozessen, Komplexitätsreduzierung erlernen)
- Erhöhte Anforderungen an Fähigkeiten zur Selbstorganisation

Das birgt Risiken, zum Beispiel:

- mangelnde Handlungskompetenz
- hohes Stresspotenzial
- auf Spezialisten und Technik zentriert
- ort- und zeitlos
- Beschäftigungsabbau?

Das birgt aber auch Chancen:

- Arbeit mit hohen Handlungsspielräumen
- Partizipation
- Offenheit von Kommunikation & Führung
- Entwicklung von Kompetenzen
- hohe Durchlässigkeit
- Beschäftigungssicherung

((Anrede))

Als IG Metall wollen wir die Risiken minimieren und die Chancen maximieren.

Darum sind bei der Ausgestaltung der Industrie 4.0 umfassende Organisations- und Qualifizierungsansätze notwendig.

Unser Ziel ist es, einen sozio-technischen Gestaltungsansatz zu realisieren, in dem Arbeit als lebendiges, kreatives Potenzial zur Geltung kommt.

Der sozio-technische Gestaltungsansatz beruht auf einer

- auf einer intelligenten, lernförderlichen Arbeitsorganisation
- auf partizipativen Entscheidungsprozessen

- auf umfänglichen Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beschäftigtengruppen
- und nicht zuletzt auf einer abgestimmten, simultanen Entwicklung von Technik-, Software-, Organisations- und Arbeitsstrukturen

Es geht uns darum, den Umbau industrieller Strukturen im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten – und damit dringend benötigte Spielräume für Innovationen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu eröffnen.

((Anrede))

„Wer a sagt, der muss nicht b sagen. Er kann auch erkennen, dass a falsch war“, hat ein berühmter Sohn der Stadt Augsburg mal gesagt. (Bert Brecht)

Wenn wir a) bereits die Entgrenzung der Arbeit erleben, dann muss b) Arbeit dennoch künftig nicht ort- und zeitlos werden. Im Gegenteil: Wir sollten erkennen, dass a) falsch ist.

Denn bei allem Nachdenken über die Zukunft dürfen wir eines nie vergessen – und es ist ja auch eine Binsenweisheit:

Ohne den Menschen und ohne dessen Arbeit ist alles nichts.

Der Mensch ist Quelle des gesellschaftlichen Fortschritts und Träger wirtschaftlichen Erfolgs. Ohne den Menschen kann auch kein Profit erwirtschaftet werden.

Und der Mensch ist ein soziales Wesen, er braucht die Seinen, wie wir so treffend sagen. Je besser unsere Work-Life-Balance ist, je ausgeglichener wir sind, desto produktiver sind wir auch. Nur gute Arbeit ist ein „wesentl. Moment der Daseinserfüllung“, wie es der gute alte Brockhaus definiert.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit