

Christiane Benner
Zweite Vorsitzende



Keynote

**Neue Arbeitsformen und Unternehmensstrukturen -
Herausforderungen für gewerkschaftliche und rechtliche
Strategien**

**European Labour Law Conference – New forms of labour and
new structures of enterprises – challenges for labour law**

Frankfurt, 16.2.2019

Sperrfrist Redebeginn!
Es gilt das gesprochene Wort!

[Titelfolie mit Symbolbild KI und 2 Folien Infos IG Metall]

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe
Kolleginnen und Kollegen,

Herzlich Willkommen bei der IG Metall. Ich
freue mich, dass heute ein so fachkundiges und
internationales Expertengremium bei uns zu
Gast ist.

Das brauchen wir auch. Es geht um eine der
größten Herausforderungen, mit der
Gewerkschaftspolitik aktuell konfrontiert ist. Das
Arbeitsrecht natürlich ebenso.

Innerhalb der IG Metall diskutieren wir den derzeitigen Wandel unter dem Begriff Transformation.

Globalisierung, Digitalisierung, Klimapolitik und daraus resultierende technische Veränderungen ergeben im Zusammenspiel eine sehr große Veränderungsdynamik. Dazu hat Boris Karthaus gestern referiert.

Dazu kommen – und das ist ja Thema dieses Wochenendes – neuartige Unternehmensstrukturen, dadurch verändert sich auch die Organisation der Arbeit insgesamt.

Ein ganzheitliches Bild erhält man aber erst, wenn man sich komplette Wertschöpfungsketten ansieht.

Selbst wenn in einem tarifgebundenen Betrieb die Zahl der fest angestellten Beschäftigten über einen längeren Zeitraum gleichbleibt, können sich im Hintergrund fundamentale Veränderungen vollziehen.

Ich will Ihnen das gleich an einem Beispiel erläutern. Und gehe dann zu der Frage über, die uns natürlich alle bewegt:

Wie können wir Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmungsstrukturen und eine

zeitgemäße Gewerkschaftspolitik so gestalten,
dass wir gestaltungsfähig bleiben?

Und wie können wir dort – wo unser Einfluss
schon geschwunden ist – wieder
gestaltungsfähig werden?

Gelingt es in Zeiten der Globalisierung und
Informatisierung nationale Antworten zu finden?

Bevor ich hier in die Analyse einsteige oder
Maßnahmen vorschlage, möchte ich aber noch
einmal das Ziel vergegenwärtigen, für das wir
uns gewerkschaftlich engagieren.

Ich bin mir sicher, es ist auch oberste Maxime

für viele Juristinnen und Juristen hier im Raum:

Im Mittelpunkt aller Debatten müssen die Menschen stehen! Und es muss uns darum gehen, aus technischem Fortschritt sozialen Fortschritt zu machen.

Ich habe den Eindruck, das wird bei allen Diskussionen über Digitalisierung, Künstliche Intelligenz oder sonstige Veränderungstreiber oft vergessen!

Das dürfen wir nicht akzeptieren und müssen offensiv dagegenhalten!

Und für uns als Gewerkschaften kann das nur

heißen: wir kämpfen weiter dafür, dass alle Beschäftigten eine gute und sichere Arbeit haben, von der sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können!

Das können wir nicht oft genug wiederholen!

Diese Maxime leitet auch die Politik der IG Metall. Wir werden die Transformation nicht erdulden oder vielleicht ein wenig abfedern!

Nein, wir wollen sie im Sinn der Menschen verändern! Wir wollen, dass die Menschen morgen und übermorgen besser leben, nicht schlechter!

[Folie 4: KI-Symbolbild II]

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die IG Metall hat hier ein ganzes Maßnahmenbündel aufgelegt.

Die besondere Form der Mitbestimmung in Deutschland ermöglicht es uns, in unternehmerische Prozesse einzugreifen.

Ich will hier gar nicht über das Für und Wider des deutschen Modells sprechen. Ich will es nur darstellen.

Wir versuchen aktuell, viele neue Berufe zu entdecken, die morgen und übermorgen gefragt sind. Weil klar ist, dass es eine Verschiebung von Kompetenzen geben wird. Dass neue Berufsbilder entstehen.

Kennen wir diese, können wir die Beschäftigten dorthin qualifizieren. Und zwar vor allem diejenigen, deren Arbeitsplatz bedroht ist oder in einigen Jahren zu verschwinden droht.

Meine Damen und Herren,

was unternimmt hier die IG Metall?

KI-Anwendungen halten in den Betrieben

Einzug - zum Beispiel als intelligente
Softwareroboter in den Büros oder als
künstliche Endkontrolle in der Produktion.

Wir müssen von Anfang an und Anwendung für
Anwendung genau hinsehen.

Wir müssen verstehen, was dahintersteckt und
welche Dominoeffekte sie auslösen.

Ich selbst habe als
Fremdsprachenkorrespondentin technische
Spezifikationen übersetzt.

Heute würde ich durch Google Translate oder
zumindest durch komplexere

Spezialprogramme ersetzt werden. Ich
bräuchte dringend eine Perspektive.

Die Antwort kann nur lauten: Qualifizierung,
Qualifizierung, Qualifizierung!

Wir analysieren aktuell in allen Betrieben die
Arbeitsplätze.

Wir wollen genau wissen, welche davon
bedroht sind. Und wenn wir diese Daten haben,
dann werden wir die Arbeitgeber treiben!

Es ist ihre Aufgabe, den Beschäftigten eine
Perspektive zu bieten und sie rechtzeitig auf die
Veränderungen vorzubereiten.

Das fordern wir flächendeckend ein!

Das ist unser Ansatz bei den Beschäftigten, der Betriebe über gute Mitbestimmungsstrukturen verfügen und wo die IG Metall noch einen hohen Einfluss hat.

Aber was tun wir dort, wo Mitbestimmung und gewerkschaftliche Strukturen überhaupt nicht mehr greifen?

Ich erläutere das Vorgehen der IG Metall am Beispiel Crowdworking.

[Folie 5: Crowdworking]

Die Digitale Transformation verläuft rasant. Und viele Veränderungen sind auf den ersten Blick nicht sichtbar, aber sehr folgenschwer!

So sind ganz neuartige Arbeitsformen entstanden, die in dieser Form erst durch den heutigen Stand der Digitalisierung möglich sind.

Ein sehr schnell wachsender Bereich ist das so genannte Crowdfunding.

Beschäftigte bieten ihre Arbeitskraft als Solo-Selbständige auf digitalen Plattformen an. Rund um den Erdball. Oft zu völlig unregulierten Bedingungen.

Aktuelle Erhebungen von unserem Arbeits- und Sozialministerium gehen von 3,2 Mio.

Menschen aus, die in Deutschland Geld mit Crowdfunding verdienen. Die wenigsten bislang hauptberuflich.

Sie sehen das hinter mir: Crowdworkerinnen und Crowdworker „arbeiten“ in allen Bereichen unserer Unternehmen.

[Folie 6: Erfolge Crowdfunding-Projekt]

Wenn man etwa Crowdwork regeln will, ist eine differenzierte Betrachtung notwendig:

Internes „Arbeiten im Schwarm“ ist etwas ganz Anderes als externes Crowdfunding – auch wenn die Technik teilweise dieselbe ist.

Deshalb schließen wir nicht nur neuen Vereinbarungen in Betrieben ab, sondern sind auch im Dialog mit den Plattform-Betreibern und mit den externen Crowdworkern.

Es ist uns gelungen, auf einem völlig unregulierten Feld mit den Plattformen Regeln zu vereinbaren.

Dafür haben wir 2016 gemeinsam mit Plattformbetreibern den „Code of Conduct“ weiterentwickelt und z.B. bei Entgeltfragen

konkretisiert. 2017 wurde er veröffentlicht.

Acht Plattformen haben ihn unterzeichnet, davon sieben aus Deutschland und eine mit Sitz in England.

Die Arbeitgeber verpflichten sich ausdrücklich, kein Lohn- und Sozialdumping anzustreben.

Vielmehr bekennen sie sich dazu, dass bei der Bezahlung der Crowdworker „lokale Lohnstandards“ zugrunde gelegt werden sollen.

Seit 2016 können Soloselbständige Mitglied der IG Metall werden. Im November 2017 wurde eine Ombudsstelle zur Beilegung von

Streitigkeiten auf den Plattformen ins Leben gerufen.

Crowdworker, Mitglieder, können sich dort beschweren. Da geht es um Themen wie „Zurückhaltung von Entgelt“ oder „Auftragsvergabe“ auf den Plattformen.

Die Ombudsstelle ist paritätisch besetzt: Neutrale Vorsitzende (Arbeitsrichterin in Frankfurt), Plattform (Content.de), Crowdsourcing-Verband, IG Metall, ein Crowdworker.

Bislang gab es rund 35 Fälle, in jeweils rund der Hälfte wurde ein Kompromiss gefunden.

Die andere Hälfte endete mit einem Spruch der Ombudsstelle – teils zugunsten des Crowdworkers, teils zugunsten der Plattform.

Wir sind natürlich auch gegenüber der Politik tätig. Arbeit 4.0 braucht einen Sozialstaat 4.0.

Wir wollen technische Innovation auch für soziale Innovation nutzen.

Wir haben das Ziel, vor allem gute digitale Arbeit zu schaffen.

Einen ersten Erfolg für Crowdworkerinnen und Crowdworker haben wir mit einer besseren

Krankenversicherung für Solo-Selbständige bei der Regierungskoalition in Deutschland schon erreicht.

Ebenso ist in der Politik angekommen, dass es einen Sozialstaat braucht, der auf veränderte Beschäftigungsformen und Erwerbslebensläufe eine Antwort gibt. Neben Krankenversicherung ist auch eine Rentenversicherung nötig.

Aktuell beraten wir auch auf der europäischen Ebene, um bessere Regulierung von Arbeit auf Plattformen.

“The Economist“ hat unsere Initiative im November 2018 jedenfalls gelobt. Die

“Financial Times” bezeichnete uns sogar als
“Some of the world’s smartest trade unions”.

Das zeigt mir: wir sind zumindest auf einem
guten Weg.

Wir wollen aber noch mehr. Und da sind wir
auch auf juristische Unterstützung angewiesen.
Ich bin gespannt auf die Ideen, die heute dazu
entwickelt werden.

[Folie 7: Mitbestimmung und Beteiligung]

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen
und Kollegen,

Neue gesetzliche Regelungen brauchen wir auch, um die Mitbestimmung zu stärken.

Sie muss beispielweise bei Sitzverlagerungen ins Ausland gestärkt werden.

Die deutschen Großkonzerne haben von den Steuertricksern wie Apple oder Google gelernt.

Mit windigen Konstruktionen verlagern sie ihren Sitz in andere europäische Länder und fliehen so vor der Mitbestimmung.

Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten gibt es dann nicht mehr.

Bestenfalls sitzen wir mit 2 oder 3 Leuten am Katzentisch der Arbeitgeber.

Und wir wollen eine Garantie, dass Tarifverträge bei Ausgliederungen weiterhin gültig bleiben.

Mitbestimmung ist der Garant für mehr soziale Gerechtigkeit!

Und damit auch Garant für unsere Demokratie.

Ich werbe dafür auch bei den Kolleginnen und Kollegen aus den anderen europäischen Ländern.

Wir haben unterschiedliche Kulturen, auch bei unserem Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit.

Aber ich bin überzeugt: wir müssen uns gemeinsam gegen jede Form von internationalem Unterbietungswettbewerb stemmen!

Ein Cherry-Picking der Kapitalseite dürfen wir nicht zulassen!

Mitbestimmung und Beteiligung, so meine Überzeugung, sind der Schlüssel. Das gilt im Transformationszeitalter ganz besonders.

Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten und Betriebsräte treten strukturell immer für langfristige Unternehmens- beziehungsweise betriebliche Interessen ein.

Und warum? Weil sie daran interessiert sind, möglichst viel Beschäftigung zu sichern.

Sie haben also immer den wirtschaftlichen Erfolg im Blick.

Sie sind aber gleichzeitig der natürliche Gegenpol zu renditegetriebener Kurzfristökonomie.

Ich behaupte: Das hat schon viele Arbeitsplätze gerettet! Es hat sogar ganze Unternehmen erhalten, die vorschnell zur Disposition standen.

Unsere Erfahrung zeigt: ohne Beteiligung der Beschäftigten wird die Transformation in den Unternehmen und Betrieben nicht gelingen!

Ab dem ersten Tag, an dem neue Produktionssysteme eingeführt werden, müssen alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen nach ihrer Meinung gefragt werden.

Jeder Betrieb hat einzigartige Herausforderungen, Abläufe und Arbeitskulturen.

Deshalb ist Beteiligung hier unerlässlich!

Das vermeidet unnötige Fehler und erspart viel Frustration in den Belegschaften.

Wir erleben sehr oft, dass digital gestützte Prozesse – von der einfachen Urlaubsplanung bis hin zu digitalen Kanban-Boards für Projektsteuerung – in Blitzgeschwindigkeit einfach übergestülpt werden.

Der Produktivitätsverlust durch Frust und aufwendige Nacharbeiten ist in der Regel sehr hoch.

Und es passt ja auch nicht zu den Erwartungen an die Beschäftigten.

Sie sollen bei neuartigen Systemen wie agiler Arbeit flexibel und ergebnisoffen arbeiten. Dann erwarten sie das natürlich auch umgekehrt – von ihren Arbeitgebern und von ihren Gewerkschaften!

Deswegen richtet sich meine letzte Forderung, nicht nur an sie, sondern an uns selbst: Wir alle – und das heißt auch die IG Metall - müssen viel offener und adaptiver werden.

Deshalb beziehen auch wir die Beschäftigten regelmäßig ein.

Die IG Metall hat das 2017 bei einer großen Beschäftigtenbefragung in 2017 vor der Tarifrunde Metall/Elektro getan – über 680.000 Menschen haben sich beteiligt.

Der Erfolg war gigantisch. Unsere Forderung war so breit getragen, dass wir sie gut durchsetzen konnten.

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

nur mit dem großen Wissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelangen wir wirklich in die Kapillare der Wertschöpfung.

Ich bin überzeugt: das kann unser großer europäischer Vorteil bei der Transformation gegenüber anderen Gesellschaftsmodellen sein.

Und, das ist mir bei allem Verständnis für ökonomische Interessen wichtig: So können wir unsere kostbare Demokratie erhalten und weiter gestalten.

Das mag bisweilen anstrengender sein als glattes Durchregieren.

Für uns sind aber weder der chinesische Weg, der sich nahe am Totalitarismus bewegt, noch

der US-amerikanische Neoliberalismus eine denkbare Alternative.

Wir brauchen ein eigenes europäisches Modell. Und das kann nur mit einer demokratischen Perspektive verbunden sein.

Nichts ist so erfolgreich wie gemeinsam erarbeitete und anschließend gemeinsam getragene Ergebnisse.

Das müssen wir auch gegenüber den Arbeitgebern und der Politik deutlich machen.

Am 26. Mai sind Europawahlen. Es geht um sehr viel. Auch darum, einen Rechtsruck zu

verhindern.

Die Menschen und die Beschäftigten müssen
Vertrauen in die Politik zurückgewinnen.

Wir sehen es als unsere Aufgabe, mit
Mitbestimmung unseren Beitrag zu leisten.
Heißt, konkret zu zeigen: Beschäftigte
brauchen Perspektiven von Sicherheit, gerade
in Umbrüchen wie durch die Transformation.

Danke!