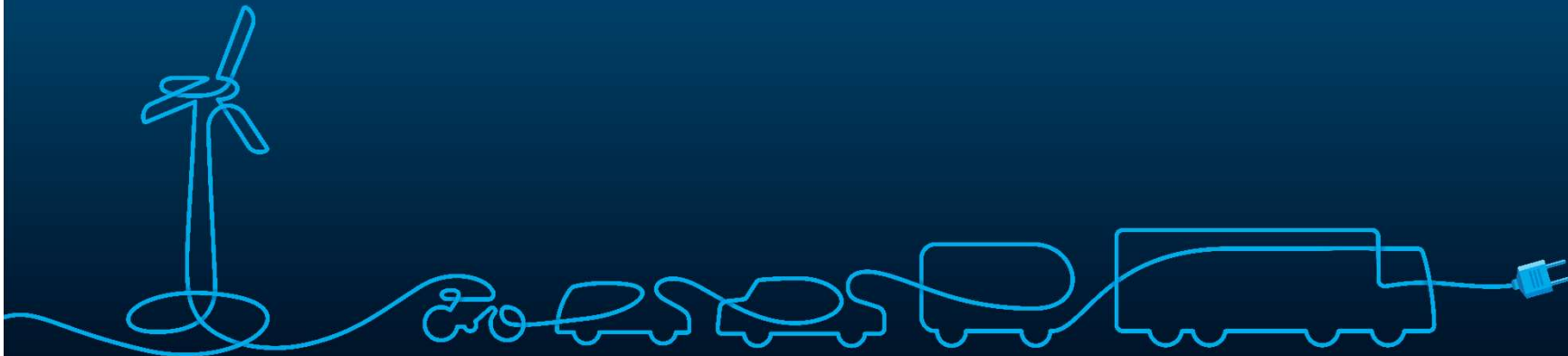




alles.bleibt.anders

Corona und die Folgen für Arbeit und Demokratie

Klaus Mertens | SCW BR-SCW-EOW | E
klaus.mertens@zf.com



Agenda

1. Vorbemerkung
2. Was ist passiert?
3. Wer hats gemerkt?
4. Was soll passieren?
5. Fazit



01

Vorbemerkung



Vorbemerkung

- Die Pandemie hat auf die sich schon vorher abzeichnenden Veränderungen der Arbeitswelt wie ein Katalysator gewirkt.
- Diese Veränderungen betreffen neben den Aspekten der digitalen Transformation, auch ganz klassische Themen wie Arbeitsorganisation bzw. -zeit und Entlohnung.
- Daneben hat die Pandemie auch die Optionen auf ein anderes Leben, jenseits von Konsumismus und Leistungswahn, spürbar werden lassen.
- Letzteres gilt nicht für alle Beschäftigten und damit hätten wir schon ein erstes Thema...



02

Was ist passiert?



Was ist passiert?

- Während die einen im Homeoffice saßen, standen viele andere im Band und haben Stoßdämpfer produziert. Andere haben als Krankenpfleger oder Paketbotin einfach weitergearbeitet. Aber die wurden wenigstens beklatscht. Teilweise...
- Die Entwertung klassischer Industriearbeit ist dadurch weiter vorangeschritten, was auch den klassischen Industriearbeiter*innen nicht verborgen geblieben ist.
- Die stärker im Mainstream angekommene Diskussion zur sozial-ökologischen Transformation und die damit verbundenen Verwerfungen in der Automobilindustrie leisten dazu einen weiteren Beitrag.
- Hinzu kamen Abbauplanungen bei fast allen großen Unternehmen in der Republik, die über zumindest kurzfristige Beschäftigungssicherungen hinausgezögert werden konnten.



Was ist passiert?

- Die Pandemie hat die klassische face-to-face Betreuung durch Vertrauensleute und Betriebsrät*innen deutlich erschwert und konnte vielerorts nur unzureichend durch digitale Formate ersetzt werden.
- Diese digitalen Formate haben dann eher die indirekten Bereiche angesprochen, die dort ihre Themen setzten, was die direkten Kolleg*innen weiter auf Distanz gebracht hat.
- Die Betriebsräte, eh immer unter Verdacht mit „denen da oben“ zu kungeln, sind dadurch unter Druck (auch und eben von den IGM-Mitgliedern) geraten.
- Dabei sind die inhaltlichen Anforderungen für die Mitbestimmung so hoch, das eigentlich keine Zeit für Nabelschau bliebe:



Was ist passiert?

- Wie weiter mit der Arbeitszeit?
 - Im Homeoffice herrscht Vertrauensarbeitszeit, im Betrieb gibt's Zeiterfassung.
 - Gesetzliche Vorschriften wie Höchstarbeits- oder Ruhezeiten lassen sich bei durch Kinderbetreuung, Markteinkäufe und Mittagsschläfchen unterbrochenen Arbeitstagen nur schwer kontrollieren.
 - Der Zeitwohlstand zwischen Schichtarbeiter*innen und den Kolleg*innen im Homeoffice driftet weiter auseinander. Da hilft ein TZuG nur wenig!
- Wie weiter mit der Leistungsmessung?
 - Wie soll in kreativ-kommunikativen Prozessen ohne enge Aufgabenbeschreibung eine objektive Leistungsbewertung als Grundlage der Entlohnung vorgenommen werden?



03

Wer hats gemerkt?



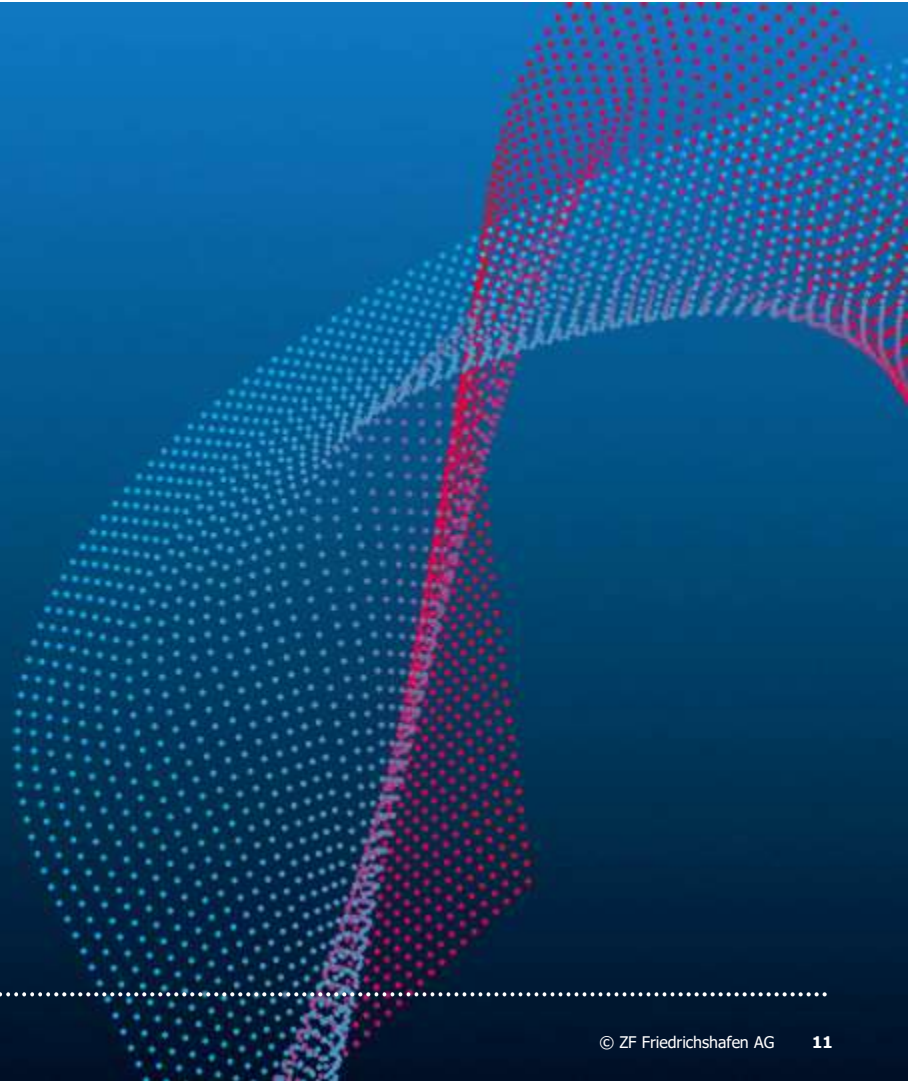
Wer hats gemerkt?

- Die Auseinandersetzung um die Zukunft der Büroarbeit wird von Beschäftigten, wie Interessenvertretungen gleichermaßen geführt.
- Die Automatisierung und Digitalisierung der Produktionsprozesse ist dabei unvermindert weitergegangen, auch wenn Lieferprobleme das ein oder andere Projekt verzögert haben.
- Die Auseinandersetzung um die Standorte und die Beschäftigung in der Automobilindustrie wird hauptsächlich von den organisierten Teilen der Beschäftigten (in den Fertigungen und Montagen) geführt.
- Dabei spielen Fragen des Kompetenzwandels bislang keine große Rolle...



04

Was soll passieren?



Was soll passieren?

- Die BR-Wahlen 2022 werden Licht ins Dunkel bringen:
 - Gelingt es über digitale Kanäle, direkte Ansprache und die richtigen Inhalte die indirekten Kolleg*innen für die IG Metall zu gewinnen?
 - Gelingt es die Kolleg*innen für ein Programm sozial-ökologischer Transformation, das industriepolitisch weiter unterfüttert werden muss, zu gewinnen, auch wenn das für Ihren Standort Schrumpfung und Beschäftigungsabbau heißt.
 - Darüber hinaus wird sich wohl die Arbeit mit Abstimmungstool und Umfragewerkzeugen verstetigen und es braucht deshalb eine Debatte unter der Fragestellung
- Klassensprecher*in oder Interessenvertretung – weil das politische Selbstbewusstsein zur Interessenvertretung in Pandemie und Transformation doch gelitten hat!
-



05

Fazit



Fazit

- Die Pandemie hat die strategischen Schwächen der Mitbestimmung deutlich gemacht:
 - Keine wirkliche Verankerung in alten und neuen Angestelltenbereichen
 - Handwerkliche Schwächen bei digitalen Tools und social media-Nutzung, wobei diese Schwäche auch ein Spiegel der Mitgliedschaften sein könnte.
 - Keine Vorwärtsstrategie in der Diskussion um die Zukunft von Arbeitszeit- und Organisation, sowie Entlohnung, aber auch bei einem ganzheitlichen Gesundheitsschutz jenseits der Arbeitssicherheit.
 - Die Verknüpfung von Betriebs- und Industriepolitik im Sinne sozial-ökologischer Transformation in Betrieb, Region und Branche findet sich leider nur selten.

