

KLAR TEXT

eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen

Ausgabe Nr. 32

Juni 2018

... das ist was Gutes!
Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie 

Gerechte Digitalisierung?



Die Industrie 4.0 hat viele Nebenwirkungen. Ist eine davon mehr Geschlechtergerechtigkeit?

Seite 3

„Die Digitalisierung ist zu wichtig, um sie nur den Männern zu überlassen“ sagt Volker Weber

Seite 5



Höhere Tarife sind gut für die Beschäftigten, aber auch für die deutsche Wirtschaft

Seite 6

Sie brauchen keinen Betriebsrat. Ganz sicher. Behauptet ein virales Video. Mehr dazu auf

Seite 7



Die Digitalisierung kommt. Auch wenn die führenden Manager und Wirtschaftsweisen behaupten, das sei gut für die Beschäftigten, so ist das noch lange nicht gemacht.

Wir Gewerkschafter wissen, dass die konkrete Umsetzung entscheidet, und damit auch die Kompetenz und Stärke von Betriebsräten und Gewerkschaften.

Was aber heißt das für Männer und Frauen? Sind die Wirkungen hier unterschiedlich? Sorgen sie für mehr Gerechtigkeit? Oder ist mit dem Gegenteil zu rechnen?

Dieser Frage gehen wir im vorliegenden KLARTEXT nach.

Industrie 4.0 – Bringt die Digitalisierung mehr Geschlechtergerechtigkeit?

Nach Einführung der Dampfmaschinen folgte die Elektrifizierung der Wirtschaft, dann als dritte Stufe die Automatisierung. Aktuell erleben wir die totale digitale Optimierung, nicht nur der Produktion, sondern ganzer Produktketten und großer Teile der Gesellschaft. Zusammengefasst wird dies unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“.

Faktisch bedeutet dies zunehmend, dass nicht mehr Menschen die Entscheidungen treffen, sondern Algorithmen. Unternehmen versprechen sich so schnellere Produktion, mehr Effizienz und höhere Rendite.

Beschäftigte hoffen einerseits auf sinkende körperliche Belastung, müssen andererseits jedoch mit höheren geistigen

Herausforderungen, mehr Stress und grundlegender Veränderung ihrer Arbeitsplätze rechnen.

Erste Untersuchungen (Vgl. Seite 7) zeigen, dass all diese Erwartungen und Befürchtungen eintreten. Die Arbeitswelt verändert sich, das ist nicht immer zum Vorteil der Beschäftigten, aber manchmal eben doch.

Die interessante Frage, ob diese positiven Einfluss auf die weiblichen Beschäftigten haben kann, wird zur Zeit auch in unserer IG BCE intensiv diskutiert, unter anderem auf einer gemeinsamen Tagung der Bezirksfrauenausschüsse im Landesbezirk Hessen-Thüringen vor einigen Wochen in Fulda.



Dr. Edelgard Kutzner von der Technischen Universität Dortmund stellte dort ihre Forschungsergebnisse vor.

Ihr Fazit: „Digitalisierung ist ein Prozess, der so oder anders gestaltet werden kann.“

Digitalisierung bietet zwar viele Möglichkeiten, zum Beispiel durch potentiell mehr Arbeitsmöglichkeiten von zu Hause aus und/oder zu familienfreundlichen Zeiten, durch weniger körperliche Belastung, durch die Notwendigkeit zur ständigen Qualifizierung der Belegschaft. Doch wie die Folgen konkret in der jeweiligen Belegschaft aussehen hängt zu großen Teilen davon ab, wie Profit- oder menschenorientiert die Umsetzung erfolgt.

Entgrenzung der Arbeit, das Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit kann gut organisiert Potentiale zur Selbstentfaltung und Teilhabe bieten. Sie kann aber auch Stress auslösen und Druck auf die Familien ausüben.

Nach Untersuchungen des DGB bzw. der Hans Böckler Stiftung werden sich Digitalisierungseffekte ohnehin stärker auf klassische „Männerarbeitsplätze“ auswirken. Der DGB geht davon aus, dass über ein Drittel der Männer sehr stark davon betroffen sind, jedoch nur etwa ein Viertel der weiblichen Beschäftigten.

Experten erwarten, dass sich für jede vierte Frau durch die Digitalisierung mehr Entscheidungsspielräume ergeben, für rund 13% werden diese eher kleiner.

Dort, wo die Digitalisierung bereits umfangreich umgesetzt wurde, berichten rund 22% der Frauen davon, dass sie Familie und Beruf nun besser vereinbaren können. Etwa 12% beklagen einen gegenteiligen Effekt.

Die Tendenzen sind also uneinheitlich, bei durchaus positiven Ausprägungen.

Aus Sicht der Wissenschaft bietet die Digitalisierung also Anlass und Möglichkeiten, die Geschlechterverhältnisse neu

zu verhandeln, Rollenzuschreibungen und Arbeitsteilungen zu hinterfragen.

Ob und wie diese Möglichkeiten genutzt werden, hängt letztlich von der Stärke der Betriebsräte und Gewerkschaften ab – und davon, wie sehr diese die Spielräume insgesamt sicherstellen.

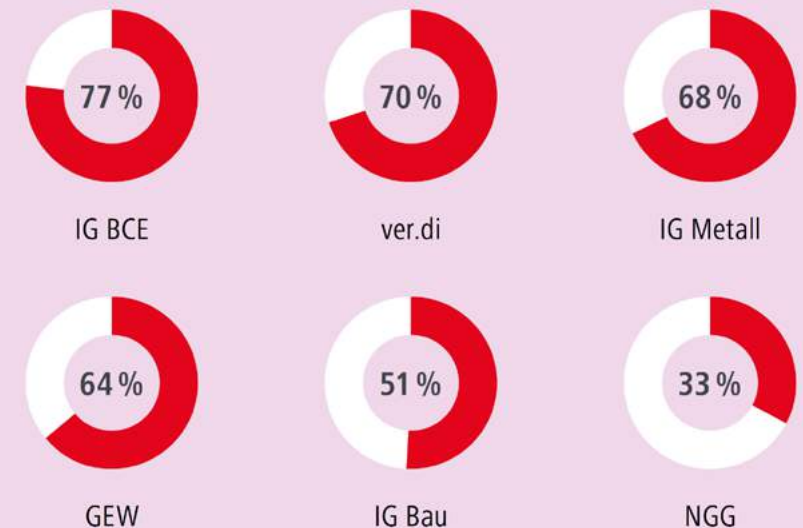
Von Digitalisierung betroffen:

■ SEHR HOCH ■ HOCH



Von Digitalisierung betroffen:

■ SEHR HOCH/HOCH



„Digitalisierung ist zu wichtig, um sie nur den Männern zu überlassen“



Wir fragten Volker Weber zu den Potentialen der Digitalisierung für mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitsplätze. Ist das gerade für Frauen eine gute oder eine schlechte Nachricht?

So einfach lässt sich die Frage nicht beantworten. Es gibt Möglichkeiten, aber auch Risiken. Zum Beispiel könnte die Senkung der körperlichen

Belastung, die wir sicher erwarten können, dazu führen, dass die nach wie vor vorhandenen Ungleichheiten im Einkommen zwischen Frauen und Männern reduziert werden. Da wird ja seitens der Arbeitgeber immer noch gerne damit argumentiert, dass es eben auch viele Jobs gäbe, für die Frauen „körperlich nicht so gut geeignet“ wären.

Und die Risiken?

Flexiblere Arbeitszeiten, mehr Arbeit von zu Hause aus klingt erstmals nicht schlecht. Das könnte aber auch dazu führen, dass sich die Männer darauf ausruhen, dass die Frauen ja nun besser Job und Kinder unter einen Hut bringen können.

Licht und Schatten also?

Zweifellos. Sicher ist nur: Die Digitalisierung bringt Veränderung. Veränderung bringt

Möglichkeiten. Was wir aus den Möglichkeiten machen, das ist zu einem gewissen Grad auch eine Entscheidung von uns Gewerkschaftern. Weite Teile der Digitalisierung sind mitbestimmungspflichtig. Wenn wir hier sensibel agieren und nicht nur die selbstverständlichen Interessen unserer Mitglieder im Blick haben, sondern ganz gezielt auch die Chancen unserer weiblichen Mitglieder im Fokus, dann können wir positive Entwicklungen ermöglichen. Man könnte sagen: Die Digitalisierung ist schlicht zu wichtig, um sie nur uns Männern zu überlassen.

KOSTENLOS

KLARTEXT ist das neue eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen. Kostenlos alle 2 Monate in Ihrem Email-Postfach. Das Abo ist nur einen Klick entfernt - und jederzeit kündbar: www.igbce-klartext.de

Das beste Wirtschaftsförderprogramm: Tariferhöhungen

Es ist kein Druckfehler, sondern die schlichte Wahrheit. Denn nur weil Donald Trump es sagt, ist es noch lange kein Unsinn:

Der gigantische deutsche Handelsüberschuss ist ein Problem. Deutschland exportiert zu viel und importiert zu wenig. Das ist eine der Ursachen für die drohenden internationalen Handelskonflikte. Und Handelskriege würden uns schnell in eine üble wirtschaftliche Rezession treiben. Das will niemand.

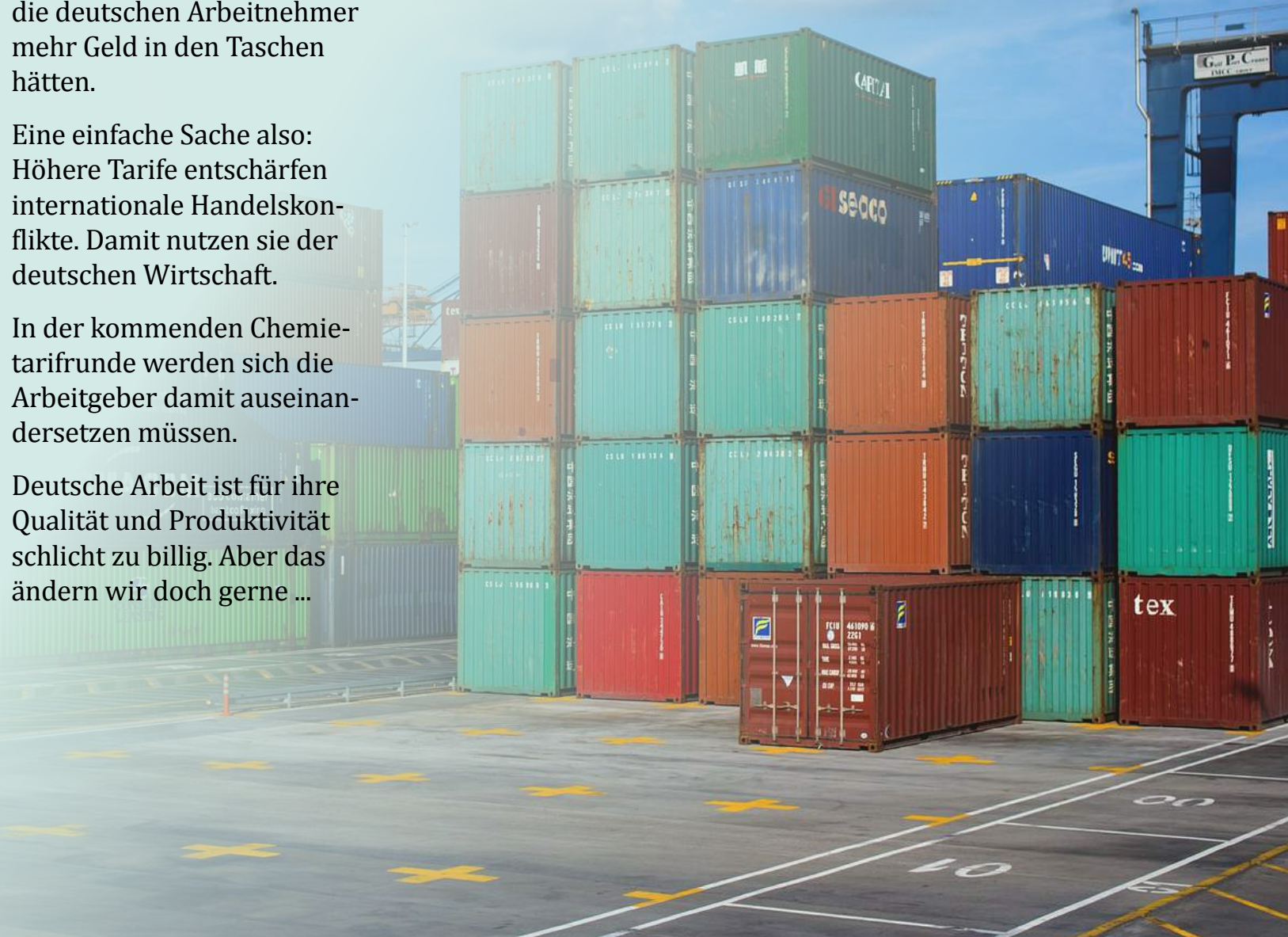
Also muss der Handelsüberschuss runter. Am besten nicht durch weniger Exporte, sondern durch mehr Importe und mehr Inlandsnachfrage.

Beides würde steigen, wenn die deutschen Arbeitnehmer mehr Geld in den Taschen hätten.

Eine einfache Sache also: Höhere Tarife entschärfen internationale Handelskonflikte. Damit nutzen sie der deutschen Wirtschaft.

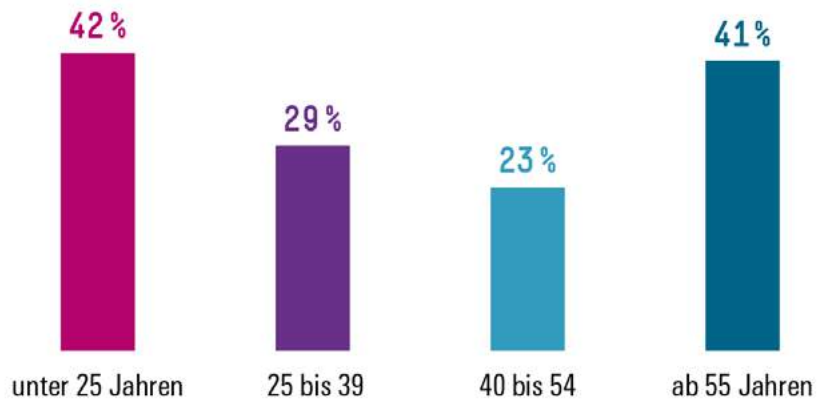
In der kommenden Chemietarifrunde werden sich die Arbeitgeber damit auseinandersetzen müssen.

Deutsche Arbeit ist für ihre Qualität und Produktivität schlicht zu billig. Aber das ändern wir doch gerne ...



Fortschritt für Jung und Alt

Dass die Digitalisierung zur körperlichen Entlastung beiträgt, finden von den Beschäftigten im Alter von ...



Digitalisierung: Mehr Kopf- und weniger Handarbeit

Die Digitalisierung hat den Alltag in mancherlei Hinsicht bequemer gemacht: Ohne die heimische Couch verlassen zu müssen, kann man heutzutage Schuhe kaufen, Poker spielen oder sich einen Ehepartner suchen.

Inwieweit auch die Erwerbsarbeit weniger anstrengend geworden ist, hat Lutz Bellmann vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht.

Der Analyse zufolge sind die Anforderungen an Arbeitnehmer zum Teil gestiegen: 78 Prozent der Befragten sehen

angesichts des digitalen Fortschritts die Notwendigkeit, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Andererseits berichten immerhin 32 Prozent der Studienteilnehmer von größerer Entscheidungsfreiheit, 29 Prozent von körperlicher Entlastung. Am größten ist der Effekt bei männlichen Produktionsarbeitern ab 55 Jahren, von denen sich 55 Prozent körperlich entlastet fühlen.

Die komplette Studie kann **hier** heruntergeladen werden.

10 Gründe, warum Sie KEINEN Betriebsrat brauchen

Rund 20 ehrenamtliche IG BCE Mitglieder im Bezirk Darmstadt haben gemeinsam ein ungewöhnliches Video produziert: 10 kurze Clips mit reichlich überdrehten Szenen aus dem Alltag eines fiktiven Unternehmens zeigen mit bitterbösem Humor, wie es in der Arbeitswelt aussähe, wenn es

keinen Betriebsrat gäbe. Gedacht als ungewöhnlicher Beitrag zu den Betriebsratswahlen gingen die Clips binnen weniger Tage über Facebook und andere Kanäle viral und fanden bis heute insgesamt über 100.000 Zuschauer. Ein Zusammenschnitt ist auch auf Youtube zu sehen:



Aus gut unterrichteten Quellen haben wir vernommen, das Team arbeite an einer neuen

Staffel, rechtzeitig zur kommenden Tarifrunde ...

Heimatverbunden

Im Nationalen GEOPARK Westerwald-Lahn-Taunus können über 400 Millionen Jahre Erd- und über 2.500 Jahre Bergbaugeschichte erkundet und erlebt werden. Die IG BCE ist offizieller Geopark-Partner und empfiehlt einen ebenso unterhaltsamen wie lehrreichen Familienausflug, der sich ganz besonders im Frühsommer lohnt.

... das ist was Gutes !

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

