

Kai Burmeister

Umkämpfte Arbeit in der Automobil-Industrie Das Beispiel Automotiv-Cluster in Baden-Württemberg

Baden-Württemberg ist Geburtsstätte des Automobils und viele Zehntausende Beschäftigte entwickeln, produzieren und montieren heute dort insbesondere Premiumautomobile. Die anstehende Transformation des Autos und der darauf ausgerichteten Industrie haben im Südwesten somit neben technischen vor allem auch ökonomische, beschäftigungs- und arbeitspolitische Aspekte, die mittelfristig einen tiefgreifenden Wandel mit entsprechenden Konflikten zwischen Kapital und Arbeit innerhalb der gesamten Automobilwirtschaft erwarten lassen. Gewerkschaftspolitisch geht es darum, das bestehende Automotiv-Cluster so weiterzuentwickeln, um Leitanbieter einer stärker diversifizierten und ökologisch verträglicheren Mobilität zu werden und so gute Arbeit und tarifliche Löhne zu sichern.

Um die gewerkschaftliche Strategie in der Transformation zu verdeutlichen, werden in einem ersten Schritt die Besonderheiten der Automobilwirtschaft und die Struktur der Beschäftigung dargestellt. Darauf aufbauend erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit der Strategie der Automobilindustrie unter der Fragestellung: „Ist die Industrie ausreichend auf die Zukunft vorbereitet?“. Im dritten Schritt werden unterschiedliche Arenen umkämpfter Arbeit in Verbindung mit betriebs-, branchen- und strukturpolitischen Ansätzen dargestellt sowie der Zusammenhang von Arbeit und Ökologie problematisiert. Der Abschluss bildet ein zusammenfassender Ausblick.

1. Automobilindustrie im Südwesten Deutschlands

Baden-Württemberg ist ein globales führendes Zentrum der Automobilindustrie mit einem jährlichen Umsatz von über 100 Milliarden Euro. Die Besonderheit ist die starke Ausrichtung auf die Fahrzeuge der Premium- und Oberklasse, die mit einer Exportquote von deutlich über 70 Prozent stark auf den Weltmarkt orientiert ist. Die Pkw-Produktionsstandorte der Marken Mercedes (Sindelfingen und Rastatt), Porsche (Stuttgart-Zuffenhausen) und Audi (Neckarsulm)

sind dabei eng verflochten mit den ebenfalls in Baden-Württemberg ansässigen großen Zulieferern wie Bosch, ZF und Mahle sowie einer Vielzahl kleinerer und mittelgroßer Zulieferer. Dieser Wertschöpfungskern wird durch andere Branchen wie dem auf den Automobilbau ausgerichteten Maschinen- und Anlagenbau, die Elektrotechnik sowie ein Wissenschaftsumfeld und begleitende Cluster-Initiativen umrahmt. Die Gesamtheit eines vollständiges Automotive-Cluster mit entsprechenden Kooperationsvorteilen ist demnach wesentlich für die Stärke der Automobilindustrie (BW Stiftung 2017: 65).

Neben der Produktion von über einer Million Fahrzeugen pro Jahr übernehmen die hiesigen Standorte der Endhersteller noch weitere wichtige Funktionen im Rahmen der globalisierten Produkt- und Produktionsstrategien. Die automobilen Wachstumsmärkte in Asien und den USA werden zwar stark durch in diesen Regionen aufgebaute Produktionskapazitäten beliefert, gesteuert werden diese weltweiten Produktionsverbünde aber wesentlich von den hiesigen Standorten aus. Ebenso erfolgen wesentliche Anteile der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten und die Zusammenführung der zunehmend internationalisierten Forschung und Entwicklung ebenfalls in Baden-Württemberg. Die konzerneigene Entwicklungsarbeit wird dabei im Produktentstehungsprozess stark durch Entwicklungsdienstleister wie Bertrandt, MBTech, IAV u.a. unterstützt.

In der öffentlichen Wahrnehmung wird die automobilen Zulieferpyramide oft mit einem ausgeprägten Machtungleichgewicht zwischen starken Endherstellern und schwachen Zulieferer in Verbindung gebracht. Tatsächlich ist die Zulieferindustrie auf die wenigen Endhersteller ausgerichtet, aber die Beschreibung „schwach versus stark“ greift zu kurz. Denn der Fahrzeugbau weist einen hohen Vorleistungsanteil von fast zwei Dritteln des Produktionswerts aus und wesentliche Leistungen rund um den Autobau werden in der Zulieferindustrie erbracht. Abhängigkeiten bestehen somit in beide Richtungen (IW Consult 2018: 35).

Gleichwohl werden seit den 1990er Jahren die Beschäftigten der Automobilzuliefererindustrie immer wieder mit Plänen kostengetriebener Verlagerungen nach Osteuropa konfrontiert (Krzywdzinski 2019). Tatsächlich sind auch Tätigkeiten nach Osteuropa verlagert worden bzw. konnten bestehende Standorte nur durch den Preis von Zugeständnissen gesichert werden. Um die Funktion der Zulieferer in der automobilen Wertschöpfung als auch deren Perspektiven zu verstehen, sind unter anderem die räumliche Nähe zum Endhersteller und die Innovationsfunktion näher zu betrachten (Schwarz-Kocher u.a. 2019: 44). Bei großvolumigen Komponenten wie Karosserien sind es Logistikkosten, die eine Ansiedlung in direkter Nähe zum Montagewerk des Endherstellers befördern und vor Verlagerungen schützen. Eher kleinteilige Komponenten führen hingegen zu geringen Logistikkosten, sodass das nach wie vor bestehende Lohngefälle zwischen Ost und West Druck in Richtung Verlagerung auslöst. Noch höhere

Bedeutung hat die Innovationsfunktion der Zulieferindustrie. Erfolgreiche Zulieferer erfüllen beim „Neuanlauf von Produktgruppen und beim Einsatz neuer Fertigungs- oder Automatisierungstechnologien [...] eine spezifische Innovationsrolle. Sie profitieren dabei von ihrer räumlichen Nähe zu den F&E-Zentren, der spezifischen Innovationsinfrastruktur in Deutschland und dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten“ (Schwarz-Kocher u.a. 2019). Die Zulieferer des baden-württembergischen Automotiv-Clusters übernehmen damit vielfältige Funktionen, die von der verlängerten Werkbank bis hin zum Innovator rund um neu zu entwickelnde Fahrzeuge reichen.

Die hohe Bedeutung der Zulieferindustrie drückt sich auch in der Tatsache aus, dass von den 311.500 Beschäftigten des Wertschöpfungskerns mehr bei den Zulieferern als bei Endherstellern beschäftigt sind. Im weiteren Wertschöpfungskern mit dem Maschinenbau, Dienstleistern und Materiallieferanten sind zusätzlich 71.000 Beschäftigte und im produktionsunabhängigen Kfz-Handel und -Handwerk 85.000 tätig. In Summe arbeiten rund 470.000 Beschäftigte im Bereich Automobil.

Insgesamt geht der Trend hin zu qualifizierterer Arbeit und in der öffentlichen Debatte ist oft fast ausschließlich von High-Potentials die Rede. Dieses Bild übersieht häufig die große Gruppe von Beschäftigten mit einfachen und mittleren Qualifikationen. Nach bundesweiten Zahlen verfügen heute ähnlich wie im Jahr 2000 knapp zwei Drittel der Beschäftigten über einen anerkannten Berufsabschluss. Die größten Veränderungen haben sich bei Beschäftigten „ohne beruflichen Abschluss“ (von 20,3% auf 10,9%) und bei Beschäftigten „mit akademischen Berufsabschluss“ (von 10,2% auf 19,9%) ergeben (IW Consult: 2018). Rund um die automobilen Zentren in Stuttgart, Böblingen und Neckarsulm zeigt sich ein sehr hoher Ingenieursanteil an der Beschäftigung (Eickelpasch 2017). Allerdings waren im Fahrzeugbau entlang der gesamten Qualifikationsstruktur Zuwächse bei den Neueinstellungen zu verzeichnen (IW Consult: 2018).

Tabelle 1: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Fahrzeugbau in Prozent

	2000	2017
Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	20,3	10,9
Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung	65,9	64,0
Mit akademischen Berufsabschluss	10,2	19,9
Ausbildung unbekannt	3,6	5,3

Quelle: IW Consult 2018, Seite 116

So vielfältig wie die Beschäftigtenstruktur, so vielfältig sind auch die aktuellen Konflikte um die jeweiligen Personalstrategien in den Unternehmen.

Insbesondere bei den Endherstellern streiten Management und Betriebsräte darüber, ob Tätigkeiten wie beispielsweise die Logistik, der Werksservice und die Instandhaltung durch das Unternehmen selbst oder aber durch eine Fremdvergabe an Dritte erbracht werden sollen. In den Produktions- und Montagebereichen verlaufen Konflikte vor allem um Leiharbeit, dabei geht es um die Begrenzung durch Quoten sowie um die Höhe und Güte von Arbeitsentgelten und -bedingungen (Burmeister 2016). Bei den Zulieferern dominieren hingegen immer wieder Verlagerungsdrohungen den Arbeitsalltag von Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten.

Trotz aller Unterschiedlichkeit ist die Automobilindustrie darüber hinaus hochproduktiv, die Produktivitätsentwicklung war in den letzten beiden Jahrzehnten überdurchschnittlich. Während die Produktivität je Erwerbstätigen in der Metall- und Elektroindustrie zwischen den Jahren 2000 und 2017 um rund 64 Prozent wuchs, stieg sie im Fahrzeugbau um rund 127 Prozent (IW Consult 2018). Ähnlich überdurchschnittlich stellt sich die Bruttowertschöpfung dar. Im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige liegt sie bei ca. 66.000 Euro, im Fahrzeugbau bei 146.000 Euro und damit auf einem Höchstwert (ebd.).

2. Trends der Automobilindustrie – „Bedenken first, Investitionen second“?

Während in der Automobilindustrie derzeit Transformation in aller Munde ist, sah vor einigen Jahren die wettbewerbspolitische Vorausschau bis in die 2020er Jahren noch wie folgt aus: Audi, BMW und Daimler stellten jeweils den Anspruch, der erfolgreichste Hersteller zu sein und bei Stückzahl und Profitabilität jeweils vor den anderen zu liegen. Als Lehre aus der rasant eingebrochenen Fahrzeugnachfrage im Zuge der letzten großen Finanzmarktkrise wurde von einer stärkeren Volatilität der Pkw-Nachfrage ausgegangen. Ansonsten war ein Marktwachstum auf weltweit bis zu rund 100 Millionen produzierter Einheiten pro Jahr die wesentliche Annahme.

Heute ist die Zeit des reinen Mengenwachstums vorbei. Mit den Veränderungen rund um autonomes sowie elektrifiziertes Fahren, mit der Vernetzung des Fahrzeugs mit seiner Umwelt sowie mit neuen Mobilitätsdienstleistungen sind es gleich vier Trends, die das Auto radikal verändern.

Ob die hiesige Automobilindustrie darauf ausreichend vorbereitet ist, ist umstritten. Das *Handelsblatt* fasste die Strategie der deutschen Hersteller jüngst in dem Satz „Bedenken first, Investitionen second“ zusammen (Handelsblatt 2019). Eine Mischung aus Überheblichkeit und einem Festhalten an bislang profitablen Geschäftsmodellen sowie Fehleinschätzungen gegenüber den umweltpolitischen

Regulierungen in wesentlichen Märkten und den neuen Wettbewerbern in China und den USA markieren einige Probleme der hiesigen Hersteller.

In der Elektromobilität bringen neue Player wie Tesla, BYD und BAIC sowie der rund um die Deutsche Post entstandene Elektro-Auslieferung mittels Streetscooter Veränderungen, bei denen die etablierten Hersteller das Nachsehen haben könnten. Dieser Aussage stehen die Ankündigungen der Endhersteller entgegen, jetzt zahlreiche Elektroautos wie den Taycan (Porsche) und mehrere Modelle der neuen Daimler-Marke EQ und e-tron-Modelle von Audi auf den Markt bringen zu wollen. Die Argumentation dahinter lautet: Vielleicht sei man etwas spät dran, aber weder sei die Nachfrage nach Elektromobilen schon groß genug, noch schreibe Tesla Gewinne.

Diese Argumentation übersieht sowohl die Entscheidung Chinas hin zur Elektromobilität als auch die Verschiebung der Wertschöpfungsanteile zwischen Autos mit Verbrennungs- und Elektroantrieben. Beim Elektroauto nimmt das Batteriesystem deutlich höhere Wertschöpfungsanteile ein. Die deutschen Autohersteller fahren bisher die Strategie, die Zellen insbesondere bei asiatischen Anbietern zuzukaufen. Dieser Entscheidung liegt die Fehlannahme zugrunde, dass Zellen reine Zukaufteile wären. Wahrscheinlicher aber ist es, dass die Zelltechnologie und die Kompetenz zur Weiterentwicklung dieser Technologie ein wichtiges Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb zwischen den Unternehmen sein werden. Insofern ist es auch möglich, dass aus heutigen Zellproduzenten wie Panasonic, CATL, LG Chem perspektivisch Automobilhersteller werden könnten. Während die Autohersteller in der Position „Wir kaufen Zellen zu“ verharren, betont beispielsweise der Maschinenbauverband VMDA das ökonomische Potenzial der Technologie und stößt eine Debatte um die Wertschöpfungskette von der Zellenproduktion bis zum Recycling an (Fraunhofer ISI 2018).

Eine ähnliche Positionierung findet sich in der Politik. Im Jahr 2017 stellte Matthias Machnig fest, damals Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium: „Konservierungswürdig sind geschlossene Wertschöpfungsketten. Da sich die Wertschöpfung aber ändert, müssen neue Komponenten integriert werden. Bei der Batteriezellenproduktion dürfen wir uns nicht abhängen lassen. Über eine eigene zu verfügen, ist Voraussetzung für einen Spitzenplatz in der Elektromobilität. Begleitet werden muss der Aufbau einer eigenen Zellproduktion durch eine Stärkung der Batteriezellenforschung“ (Machnig 2017). Diese Sichtweise ist im politischen Raum dominierend geworden und sowohl die Europäische Kommission als auch der Bundeswirtschaftsminister forcieren im Sinne einer vorausschauenden Industriepolitik eine Zellproduktion.

Der Einsatz der IG Metall für eine Batteriezellfertigung fußt ebenfalls auf der Überlegung geschlossener Wertschöpfungsketten und zielt darauf ab, nicht von asiatischen Zelllieferanten abhängig zu werden. Denn als Gewerkschaft hat sie

sich zunächst einmal (nur) für die in ihr organisierten Beschäftigten einzusetzen und ihrer Satzung gemäß „[...] die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern“. Dies Position ist keine Antwort auf eine solidarische Verteilung eines globalen Arbeitsvolumens. Um gewerkschaftlich dennoch nicht in die Sackgasse eines Standortnationalismus zu geraten, müssen diese Dimension und der Anspruch an internationale Solidarität in der gewerkschaftlichen Programmdebatte jetzt stärker zur Geltung gebracht werden.

Allgemein wird der Elektroantrieb mit einem starken Rückgang der Beschäftigung in Verbindung gebracht, weil gegenüber konventionellen Antrieben weniger Teile produziert und montiert werden müssen. Die Beschäftigungswirkungen der Elektrifizierung wurden jüngst in der Studie *Wirkungen der Fahrzeugelektrifizierung auf Beschäftigung am Standort Deutschland* untersucht, für Baden-Württemberg wurden Beschäftigungseffekte durch die Strukturstudie 2019 der Landesagentur „e-mobil Baden-Württemberg“ ermittelt. Der Beschäftigungseffekt hängt dabei von der Entwicklung der Elektromobilität ab. Unter der Annahme eines Anteils von 50 Prozent reiner E-Autos am Neuwagenverkauf bis 2030 sieht die Strukturstudie 45.000 Arbeitsplätze als negativ vom Technologiewandel betroffen an. Die beschäftigungspolitische Bilanz fällt umso positiver aus, je mehr neue elektrische Komponenten auch innerhalb der heutigen Wertschöpfungskette gefertigt werden.

Auch wenn die Elektromobilität aller Wahrscheinlichkeit nach schneller kommen wird als bislang angenommen, so gehen alle Einschätzungen weiterhin vom Fortbestand konventioneller Antriebe sowohl bei Pkws als auch bei Nutzfahrzeugen aus. Daraus ergibt sich, dass die Antriebstechnologien des Benzin- und Dieselmotors weiterhin zu optimieren sind und auch neue synthetische Kraftstoffe (Wuppertal Institut 2019) sowie die Technologie der Brennstoffzelle weiterhin beachtet werden müssen. Für die Beschäftigungsperspektiven ist diese Technologievielfalt als Vorteil anzusehen.

Während Car-Sharing bis vor wenigen Jahren die Domäne alternativer Genossenschaften gewesen ist, betonen heute Beratungsgesellschaften wie die Boston Consulting Group das Marktpotential von mehreren Milliarden Euro durch sogenannte geteilte Mobilität. Auch dieser Trend bringt das Paradigma der Konkurrenz zwischen den Premiumherstellern Daimler, BMW und Audi an die Grenzen des einzelwirtschaftlich Sinnvollen. Nach dem gemeinsamen Erwerb des Geodaten- und Kartenanbieters HERE durch die Premiumhersteller vermeldeten jüngst BMW und Daimler eine Kooperation entlang von Mobilitätsdiensten mit fünf Joint Ventures, mit denen der Versuch unternommen wird, eine führende Stellung bei „Mobility as a service“ einzunehmen (Daimler 2019). Ziel ist es dabei, die Kundenschnittstelle weiter kontrollieren zu können

und nicht zum Hardwareanbieter beim digitalen Geschäftsmodell der geteilten Mobilität degradiert zu werden.

3. Arenen umkämpfter Arbeit

Nach Jahren der Hochkonjunktur mit Rekordgewinnen kommunizieren die Manager jetzt wieder schwere Zeiten. Für Daimler-Chef Dieter Zetsche ist es „kein Naturgesetz, dass Daimler ewig besteht“ und VW-Chef Herbert Diess kündigt an, dass bald nicht mehr „Bosch, Continental und ZF unsere umsatzstärksten Lieferanten sein werden, sondern LG, Samsung und CATL“ (*Automobilwoche*, 29. Oktober 2018). Unter diesen Vorzeichen kündigen sich Sparprogramme für die Beschäftigten an, Ergebnissicherung rückt für die Konzerne in den Mittelpunkt. Der Arbeitgeberverband Südwestmetall ruft im Zusammenhang mit der Transformation die IG Metall dazu auf, „die Unternehmen in der Automobilindustrie im aktuellen Wandel hin zur Elektromobilität zu unterstützen und zu stärken“ – und meint damit Zurückhaltung bei den Löhnen (Südwestmetall 2019).

In der Erklärung *Gute Arbeit und Solidarität als unsere Leitplanken* der Auto-Konferenz der IG Metall Baden-Württemberg heißt es: „Die IG Metall ist in der Automobilindustrie sehr erfolgreich. Diesen erreichten Fortschritt wollen wir für die Beschäftigten sichern. Dabei wissen wir: Zeiten des technologischen Wandels beinhalten immer auch das Risiko, Arbeitsplatzverluste und Rückschritte bei Arbeitsbedingungen hinnehmen zu müssen (IG Metall Baden-Württemberg 2018a). Folgende Konfliktfelder zeichnen sich dabei ab:

3.1 Konfliktfeld Rendite oder Investitionen in bestehende Standorte

Im kapitalistischen Wirtschaften steht die Gewinnerzielung im Mittelpunkt. Diese einfache Erkenntnis zeigt sich im Automobilbau auch nach wie vor in der Management-Logik. Die erzielten Renditen bei den Endherstellern im Premiumsegment lagen zuletzt bei den angepeilten 10 Prozent und nach Angaben des Bankhauses Metzler umfasste die EBIT-Marge bei den TOP-50 der Automobilzulieferer eine Spanne zwischen 5,5 und 7,5 Prozent. Die Unternehmen verdienen mit dem bestehenden Geschäftsmodell viel Geld und der Wandel des Automobils verlangt hohe Investitionen bei ungewissem Ausgang. Mittelfristig werden die Renditen sinken, massive Konflikte zwischen Anteilseignern, dem Management und den Beschäftigten werden die Folge sein. Gewerkschaftsseitig ist darauf zunächst mit zwei gesellschaftspolitischen und bankpolitischen Überlegungen zu reagieren:

Angelehnt an das Bankhaus Metzler sind die Endhersteller für die finanziellen Herausforderungen des Wandels gerüstet und auch bei den Zulieferern ist eine äh-

lich gute Fähigkeit zur Finanzierung gegeben. Das ist die positive Nachricht. Wenn notwendige Neuinvestitionen die Renditen sinken lassen, so ist dies für die Eigentümer gegenüber dem Status quo zwar nachteilig, aber eben kein Weltuntergang. Eine gesellschaftliche Debatte über den Charakter des finanzmarktgetriebenen Kapitalismus scheint deshalb notwendiger denn je: Müssen es weiterhin 10 Prozent Rendite sein? Oder reichen 3 Prozent, wenn so gute Arbeit gesichert werden kann?

Wenn Unternehmen jetzt Investitionen abgetrotzt werden können, so müssen diese auch über den Finanzsektor abgesichert werden. Der Wandel wird in der Finanzwirtschaft ebenfalls wahrgenommen, allerdings vor allem als kumulative Häufung von Ausfallrisiken im Sinne eines „Klumpenrisikos“ des Kreditportfolios der Bank. Die Folge wäre aus Bankensicht Finanzierungen in der Automobilzulieferindustrie zu vermeiden, was wiederum in der Zulieferindustrie Krisen auslösen würde. Entgegen dieser Sichtweite kommt Banken und insbesondere den Landesbanken die strukturpolitische Aufgabe zu, die Unternehmensfinanzierung zu sichern. Bundes- und Landespolitik stehen in der Verantwortung, den Finanzsektor darauf auszurichten.

Ob Möglichkeiten für eine Neuausrichtung der bestehenden Standorte der Automobilwirtschaft bestehen, hat die IG Metall Baden-Württemberg im Jahr 2017 an über 130 Standorten untersucht. Erwartungsgemäß werden an jenen Standorten die größten Veränderungen erwartet, die stark auf den Verbrennungsmotor ausgerichtet sind und nur geringe Möglichkeiten zur Diversifizierung aufweisen. Hier besteht eine sehr genaue Einschätzung darüber, dass bei reduzierter Stückzahl konventioneller Komponenten die Beschäftigung zurückgehen wird und Standorte in existenzielle Probleme kommen können.

Über die gesamte Branche hinweg geht nur die Hälfte der Betriebsräte davon aus, dass die jeweiligen Standortverantwortlichen der Unternehmen ausreichend gut vorbereitet sind. Die andere Hälfte geht von keiner bzw. keiner ausreichenden Vorbereitung aus. Einige Betriebsräte berichten davon, dass Geschäftsführung und Beschäftigte gemeinsam über die Auswirkungen wegfallender Produkte beraten und nach neuen Produkten suchen. Andere verweisen ebenfalls auf eine gemeinsame Sicht, hinterfragen aber die Bereitschaft der Eigentümer zur Finanzierung der notwendigen Neuausrichtung. Betriebsräte berichten zudem über ihre fehlende Einbindung in die Strategiediskussion und befürchten deshalb Verlagerungen oder Tarifflicht. Auch wurde in Erfahrung gebracht, dass einige Unternehmen nicht über eine belastbare Zukunftsstrategie verfügen.

Bei aller Unterschiedlichkeit sind an vielen Standorten massive Konflikte über Investitionen in die geänderte Wertschöpfungskette zu erwarten. Dies betrifft die gesamte Automobilwirtschaft, aber insbesondere die Zuliefererindustrie wird betroffen sein. Wenn nichts passiert, droht hier ruinöser Wettbewerb bei einem kleiner werdenden Markt.

Was ist angesichts dieser Ausgangslage zu tun? Sollen Gewerkschafter und Betriebsräte zu einem Co-Management und zu den besseren Unternehmern werden? Dies erscheint im Zweifel besser als in Schockstarre zu verfallen und abzuwarten. Die Strukturstudie der Landesagentur „e-mobil Baden-Württemberg“ betont, „dass das spezifische Innovationsmuster aus der Verknüpfung von Produktionswissen und Produktinnovation für die Zurückgewinnung der Innovationsführerschaft auch bei den neuen Antriebsstrangkzepten genutzt“ werden sollte. So wäre dann „nicht die Transformation zur Elektromobilität selbst, sondern verpasste Gestaltungschancen“ die eigentliche Gefahr des Wandels. An allen Standorten drängt die IG Metall auf belastbare Konzepte hinsichtlich einer Produktstrategie, bei der es um „Zukunftspläne statt um Sozialpläne“ für alle bestehenden Standorte geht. Darauf aufbauend ergeben sich vielfältige Aufgaben von der Unternehmensfinanzierung bis hin zu einer anspruchsvolleren Personal- und Qualifizierungspolitik, bei der bestehende Belegschaften um- und weiterqualifiziert werden müssen. Dabei geht es auch um eine unbequeme Wahrheit: Nicht alle Arbeitsplätze werden erhalten werden. Aber alle Beschäftigten müssen eine sichere Arbeit haben. Entsprechende Beschäftigungsgarantien müssen gegenüber den Unternehmen erst noch durchgesetzt werden, aber Sicherheit im Wandel für alle Beschäftigten ist das Leitmotiv für das gewerkschaftliche Handeln.

3.2 Automobil Strategiedialog in Baden-Württemberg – Grundlage für eine beschäftigungsorientierte Industriepolitik?

Der Betrieb ist zunächst naheliegende Ebene für diese Zukunftssicherung. Angesichts der Radikalität der Umbrüche reicht die Betriebsebene alleine nicht aus. Diese Annahme veranlasste die IG Metall Baden-Württemberg dazu, gegenüber der Landespolitik einen Transformationsbeirat einzufordern, bei dem Unternehmen, Gewerkschaften, Wissenschaft und Landesregierung an der Neuaufstellung des Automobilclusters zusammenarbeiten. Das gewerkschaftliche Motiv war es, einen Ort für eine beschäftigungs- und industriepolitische Plattform zu schaffen. In der Politik wurde der Vorschlag eines geordneten Strukturwandels positiv gewertet und Landeswirtschaftsministerin Nicole Hofmeister-Kraut erklärte: „Ich bin der IG Metall für die Initiative, einen solchen Beirat einzurichten, sehr dankbar und greife diesen Vorschlag gerne auf.“ Seitdem besteht in Baden-Württemberg mit dem „Strategiedialog Automobilwirtschaft“ ein auf sieben Jahre angelegter Prozess unter Beteiligung aller Akteure einschließlich der Zivilgesellschaft und von Umweltverbänden.

Offizielles Ziel ist eine Strategie zur Stärkung des Standortes Baden-Württemberg vor dem Hintergrund des Transformationsprozesses der Automobilwirtschaft. Hierzu soll eine Roadmap mit Handlungsempfehlungen für die

verschiedenen Akteure erarbeitet werden. Die bisherige Bilanz fällt gemischt aus. Gewerkschaftliche Anliegen wie die Sicherung von Arbeitsplätzen mit fairen Arbeitsbedingungen (Betriebsräte, Unternehmensmitbestimmung und Tarifverträge) werden durch die Unternehmen immer wieder hinterfragt und es wird der Versuch unternommen, diese Ziele als Partikularinteressen hinzustellen. Dies unterstreicht den interessenspolitischen Konflikt in der öffentlichen Arena einer landespolitischen Industriepolitik, bei der die Landespolitik eher Verbündeter für die Sicherung von Arbeitsplätzen ist, während sich die Industrie im Beklagen angeblich schlechter Standortbedingungen gefällt und mehr oder minder offen auf Verlagerungen zielt. Einige Teile der Unternehmerschaft setzen offen darauf, mit der Transformation ein verändertes Kräfteverhältnis zwischen Arbeit und Kapital durchzusetzen.

Dennoch bietet der Strategiedialog die Chance für eine beschäftigungsorientierte Industriepolitik. Vorbild könnte der Abschlussbericht zum Ausstieg aus der Braunkohle sein, bei dem versucht wurde, Klimaschutz, gute Arbeit und Wirtschaft für die betroffenen Menschen und Regionen in Einklang zu bringen (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2019). Gewerkschaftlich kann es nicht um einen Ausstieg aus der Automobilindustrie gehen, wohl aber um einen Kurswechsel im Sinne einer erneuerten industriellen Basis, bei der die Produkte mehr denn je ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen entsprechen.

Notwendig wird in diesem Zusammenhang das arbeitsmarktpolitische Instrument eines Transformations-Kurzarbeitsgelds durchzusetzen, das Qualifizierung mit dem Erhalt des Arbeitsplatzes verbindet. Der Grundgedanke ist, dass größere Teile der von Transformation betroffenen Beschäftigten im Rahmen eines von beiden Betriebsparteien entwickelten Qualifizierungsplans weitergebildet und umqualifiziert werden und dabei das Einkommen der Beschäftigten durch Beteiligung der Arbeitsagentur gesichert wird (Zentrum liberale Demokratie 2019). Eine ähnliche Stoßrichtung verfolgt eine solidarisch organisierte Bildungsversicherung, die als neue Säule der Sozialversicherung ein verbindliches soziales Bürgerrecht begründet und über den Lebenslauf hinweg berufliche Qualifizierung ebenso wie Weiterbildung finanziell absichert und ermöglicht (Böhning 2019).

3.3 Der Deutungskampf um Kultur der Arbeit

In der Automobilindustrie gibt es nicht nur eine einzige Arbeitsrealität. Vielmehr bestehen hinsichtlich der Arbeitsinhalte große Unterschiede in der Produktionsarbeit, beispielsweise zwischen taktgebundener Montagearbeit und der Arbeit in der Instandhaltung oder im Werkzeugbau. Ähnlich differenziert ist die Büroarbeit, die zwischen Routinetätigkeiten in der Buchhaltung, im Einkauf und dem agiler werdenden Arbeitsalltag in der Entwicklung unterscheidet.

Im Zuge der automobilen Transformation erfolgt auch ein Deutungskampf um Arbeit und deren Regulierung durch Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen – zum Beispiel rund um die Arbeitszeit. Für Daimler-Personalvorstand Wilfried Porth sieht es so:

Arbeitszeitgesetze [...] aus der industriellen Steinzeit“. Um diese Sichtweise einordnen zu können, ist ein längeres Zitat hilfreich: „Die Digitalisierung verlangt Flexibilität, Kreativität und Schnelligkeit. Doch hierzulande trifft die digitale Neuzeit auf überbordende Bürokratie. Wenn keine Spielräume geschaffen werden, verlieren wir den Anschluss. [...] Ein Beispiel ist unser Arbeitszeitrecht. Deutsche Arbeitszeitgesetze stammen aus der industriellen Steinzeit. Als vor etwa 100 Jahren die Grundideen für die noch heute gültigen Arbeitszeitregelungen entstanden, ging es darum, einen Schutz wegen der oft noch extrem schweren körperlichen Arbeit zu entwickeln, die damals an der Tagesordnung war. Heute passt eine elfstündige gesetzliche Zwangspause zwischen Arbeitsende am Abend und Start am nächsten Morgen nicht mehr zu den gesunkenen körperlichen Anforderungen der meisten Berufe. Dazu kommt der Wunsch von immer mehr Menschen nach größerer Freiheit, um die eigene Lifebalance selbstbestimmt zu organisieren. Eine verordnete ununterbrochene Ruhepause von elf Stunden widerspricht diesem persönlichen Bedürfnis nach Flexibilität. Zumal die technischen Möglichkeiten mit Smartphones, Tablets und Laptops es heute ermöglichen, Aufgaben immer und überall, also unabhängig von Ort und Zeit zu erledigen (Porth 2018).

Diese Argumentation schafft das Bild einer *Arbeitsrealität, die für alle frei von Belastungen ist und bei der das Arbeitszeitgesetz die Selbstbestimmung beschneidet*. Zwar können heute schon wesentliche Teile der in der Industrie beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mobil arbeiten, aber für viele direkt in der Produktion und in der Montage Beschäftigte bleibt dies bis auf weiteres ein Wunschtraum.

Als Folge der Argumentation „Arbeitszeitgesetze als Fessel“ drängt das Arbeitgeberlager pauschal darauf, die tägliche Normarbeitszeit von acht Stunden aufzuheben und die Ruhezeit von elf Stunden zwischen den Arbeitstagen zu verkürzen. Teilweise haben die Arbeitgeber seitens der Politik bereits Unterstützung erhalten. Auch aus Sicht der Beschäftigten liegen die Probleme der heutigen Arbeitszeitgesetzgebung nicht im Regelungsinhalt, sondern vielmehr in der oft folgenlosen Verletzung der Regelungen. Viele Aufsichtsbehörden können aufgrund des politisch forcierten Personalmangels keine wirksame Arbeitsschutzaufsicht gewährleisten und Betriebsräte fühlen sich von den Behörden alleingelassen.

Auch wenn nicht alle Beschäftigten mobil arbeiten können, so ist diese Arbeitsform doch für viele Realität. Im Rahmen der Tarifrunde 2018 hat die IG Metall Baden-Württemberg mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall einen Tarifvertrag vereinbart, der Beschäftigte in mobiler Arbeit „Orientierung und Sicherheit“ geben soll und „sie vor Überforderung schützen“ soll. Die Tarifvereinbarung definiert Wenn-dann-Bedingungen, die für mobile Arbeit auf betrieblicher Ebene genutzt werden können. Angeknüpft wurde dabei an in den letzten Jahren

entstandene Betriebsvereinbarungen u.a. bei Bosch und Daimler, bei denen die Einführung mobiler Arbeit durch Betriebsräte dahingehend begleitet wurde, mobile Arbeit im Sinne von besserer Vereinbarkeit zu ermöglichen, aber zugleich ein Arbeiten ohne Ende durch eine entsprechende Kultur der Arbeit zu vermeiden. Der Tarifvertrag sieht auch eine Verkürzung der Ruhezeit vor, wenn Beschäftigte selbst das Ende bzw. den Beginn ihres Arbeitstages bestimmen können. Eine Ruhezeitverkürzung ist hingegen nicht möglich, wenn sie durch den Arbeitgeber angewiesen wird. Diese Tarifregelung für Beschäftigte mit einem hohen Grad an Autonomie ist der Versuch, auf die Realität nicht erfasster und in der Folge nicht bezahlter Arbeitszeiten zu reagieren und einen tariflichen Rahmen mit verbindlichen Rechten und mehr Selbstbestimmung anzubieten (Zitzelsberger 2018).

Auch wenn die Selbstbestimmung für die Beschäftigten stark betont wird, hebt die gewerkschaftliche Diskussion gleichzeitig immer auch hervor, dass medizinische Grunderkenntnisse des zirkadianen Rhythmus zu beachten sind und der Arbeitsschutz mehr denn je gebraucht wird. Selbstbestimmung kommt an Grenzen, wo die Gesundheit in Gefahr kommt. Dies ist ein ungelöstes Spannungsfeld in der neuen Arbeitswelt, die mehr denn je mit Stress und Leistungsverdichtung in Verbindung steht. Insofern überrascht es nicht, dass psychische Erkrankungen hinsichtlich ihrer Bedeutung für den Krankenstand an zweiter Stelle stehen (DAK 2017).

An erster Stelle bei den Krankheitstagen stehen Muskel-Skelett-Erkrankungen, die trotz ihrer Bedeutung in der öffentlichen Diskussion kaum betrachtet werden. In den Betrieben ist Gesundheit derzeit sehr wohl ein vom Management vorangetriebenes Thema, doch geht es dabei vor allem um Appelle an eine gesunde Lebensführung durch eine bewusste Ernährung und um Entspannungstechniken wie Yoga sowie um mehr Bewegung und Resilienz.

Eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung fristet trotz älter werdenden Belegschaften hingegen ein Schattendasein. Dies ist ein Missstand, schließlich ist Montagearbeit oft mit ungünstigen Körperhaltungen, sich kurzzyklisch wiederholenden Hand-Arm-Bewegungen und gesundheitlich ungünstigen Arbeitszeiten im Schichtsystem verbunden. Möglicherweise können neue Produktionskonzepte in der Automobilindustrie Spielräume für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung eröffnen. Verbandsvertreter der Metallarbeitgeber stellen bereits Wunschbilder in den Raum: „Arbeit wird im Rahmen der Industrie 4.0 gesünder. Stark belastete körperliche Arbeit wird es im digitalen Zeitalter nur noch selten geben“ (Börkircher/Walleter 2018).

Wahrscheinlich können sogenannte Exoskelette physische Belastungen in der Montage reduzieren. Auch könnte eine modulare Pkw-Fertigung sogar das starre Fließband-Prinzip ablösen. Aber eine virtuelle Arbeitssteuerung ist nicht mit einem Reich der Freiheit gleichzusetzen und auch physische Belastungen werden

nicht einfach verschwinden. Schon heute ist es technisch möglich, belastende Überkopf-Arbeit zu ersetzen. Allzu oft scheitert die gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung aber am betriebswirtschaftlichen Kalkül der Kosteneinsparung. Die Dominanz der Betriebswirtschaft über die Gesundheit der Beschäftigten wird durch die Digitalisierung nicht aufgehoben.

Die Chance einer stärker modularen Produktion mit anspruchsvolleren und gesünderen Montageverfahren ist dennoch weiterzuverfolgen. Aber sie müssen dahingehend beurteilt werden, ob arbeitspolitische Spielräume und die Machtresourcen der Beschäftigten dadurch größer oder kleiner werden. Naive Euphorie wie „Arbeit in der Industrie 4.0 wird gesünder“ ist fehl am Platz, wenn nicht die Dominanz der Rendite überwunden werden kann.

Hinsichtlich der Auswirkungen auf die Beschäftigung ist von zwei verschiedenen Entwicklungen der Digitalisierung im Büro und in den Werkhallen auszugehen. Verschiedene Bürobereiche, angefangen vom Finanz- bis zum Personalwesen, stehen vor einer von Künstlicher Intelligenz und Software-Robotik getriebenen Rationalisierungswelle. Volkswagen und Daimler haben erst jüngst angekündigt, ihre Sparanstrengungen auf die Verwaltungen konzentrieren zu wollen. Hier sind die größeren Umbrüche zu erwarten. Nicht so eindeutig sind die Auswirkungen digitaler Technologien auf die Produktion und die Montage. Im Automobilbau gibt es durchaus konkurrierende Ansichten, ob die Automatisierung zu Lasten von Flexibilität bereits zu stark vorangeschritten ist und Handarbeit vor einer Renaissance stehen könnte. Unabhängig davon, wie diese Entwicklungen im Detail verlaufen werden, stehen sie der Vorstellung einer menschenleeren Fabrik mit Vollautomatisierung entgegen.

Dem Zerrbild der von allen Belastungen befreiten Arbeitswelt ist die Realität der Statistik der Krankheitstage entgegenzuhalten. Es ist eine komplexe Belastungssituation entstanden, bei der bestehende körperliche Belastungen mehr denn je durch psychische Belastungen ergänzt werden. Arbeitspolitisch geht es daher um einen Strategieansatz, der bestehende Rechte der Beschäftigten auf die Belastungen der Digitalisierung ausrichtet und präzisiert, und so eine Gegenposition zur Deregulierungsagenda der Arbeitgeber aufmacht (Urban 2018).

3.4 Konfliktfeld Umwelt und Arbeitsplätze bearbeiten

Der notwendige Klimaschutz und die Transformation der Automobilindustrie mitsamt ihren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze beinhalten das Potenzial, um gegeneinander in Stellung gebracht zu werden. Der Gelbwestenprotest in Frankreich entzündete sich an der prekär werdenden Lebenssituation vieler abhängig Beschäftigter in den ländlichen Regionen in Verbindung mit der Einführung einer Ökosteuer auf Kraftstoff.

In Baden-Württemberg stellt sich die Ausgangslage anders dar. Eine Entscheidung „entweder für die Umwelt oder aber für Arbeitsplätze“ ist in der Zuspitzung vielleicht naheliegend, wird in der gewerkschaftlichen Strategiediskussion aber abgelehnt. Vielmehr ergibt sich aus der wettbewerbspolitischen Einschätzung rund um die Elektromobilität die Notwendigkeit, den Wandel der Autoindustrie eher schneller als langsamer einzufordern.

Eine klimapolitisch notwendige Energie- und Mobilitätswende ist ebenfalls entschlossen anzugehen. Klimaschutz ist auch ein Ziel der Gewerkschaftsbewegung. Einigkeit besteht in der Zustandsbeschreibung, dass der Verkehrssektor das CO₂-Ziel verfehlt und der Verkehr eindeutig zu viel Kohlendioxid ausstößt. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind nicht die Pariser Klimaziele das Problem, wohl aber fehlende Umsetzungspläne und mangelhafte infrastrukturelle Voraussetzungen für eine Mobilitätswende.

Angeknüpft werden kann an die Diskussion zu Beginn der 1990er Jahre in der IG Metall unter dem Stichwort „Auto, Umwelt und Verkehr – Umsteuern, bevor es zu spät ist“: „Wir wollen den Menschen, deren Arbeitsplätze vom Automobil abhängen, eine Zukunftsperspektive erschließen, die gleichzeitig die notwendige Bewältigung der ökologischen Überlebensprobleme ermöglicht. Wir wollen in der Automobilindustrie und bei den Zulieferern sichere Arbeitsplätze und umweltverträgliche Arbeitsbedingungen und Produktionsverfahren ökologisch sinnvoller und gesellschaftlich nützlicher Produkte.“ Entstanden sind zehn Vorschläge für ein humanes, umweltverträgliches und effizientes Verkehrssystem, die aus heutiger Sicht nach wie vor aktuell und deutlich mehr als ein Klein-Klein einzelner Forderungen sind.

Diesem Anspruch könnte entgegengehalten werden, dass von der gewerkschaftlichen Programmlage nur das Wenigste den Weg in die Betriebe gefunden hat und sich die Gewerkschaft damals schon eines Greenwashing bemächtigt habe. Dies mag es partiell gegeben haben, der eigentliche Engpass war die heraufziehende Wirtschaftskrise. In der Folge geriet die Gewerkschaft in die Defensive. Heute steht die IG Metall nicht mit dem Rücken an der Wand, gleichwohl ist die wirtschaftliche Lage an einigen Standorten rund um den Diesel angespannt und Lösungen im Sinne langfristiger Beschäftigungsperspektiven werden dringlicher.

In Stuttgart und vielen anderen Städten sind Einfahrverbote für ältere Dieselpkw's im Zusammenhang mit der Luftreinhaltung zurzeit Streitgegenstand in vielen Betrieben. Rechtspopulisten nutzen dies für Stimmungsmache und versuchen in den Betrieben und auf der Straße Positionen „Für Arbeitsplätze“ zu besetzen. Angeheizt wird die Stimmungslage durch verwaltungsrechtlich formal korrekte Behördenschreiben, die im Zusammenhang mit beantragten Ausnahmeregelungen vom Fahrverbot darauf hinweisen, dass „mit einem Einkommen von über 1130 Euro (Pfändungsfreigrenze) eine Ersatzbeschaffung zumutbar“ sei.

Die IG Metall setzt auf umfassendere Lösungen rund um Mobilität und nicht auf Einzelfragen. In einem Gespräch zwischen Vertretern der IG Metall Baden-Württemberg und Landesverkehrsminister Winfried Herrmann (Grüne) ist eine gemeinsame Erklärung entstanden, die anstelle von Fahrverboten Vorschläge für bezahlbare und verlässliche Mobilität für alle auflistet. Darin heißt es u.a.: „In der Region Stuttgart leben Menschen in der Stadt und auf dem Land; entsprechend vielfältig sind die Anforderungen an den Verkehr. Viele Beschäftigte kommen schon heute zu Fuß, mit dem Rad oder mit Zug oder Bus zur Arbeit, andere Beschäftigte mit dem Auto oft ohne Mitfahrer. Nicht jeder Verkehrsträger passt für jeden, aber alle Beschäftigten müssen schnell, bezahlbar und stressfrei zur Arbeit kommen. Die besondere Situation von Beschäftigten in Schichtarbeit ist zu berücksichtigen. [...] Unternehmen können durch Zuschüsse zu Jobtickets die Attraktivität erhöhen. Das Angebot an Bussen und Bahnen muss konsequent ausgebaut werden. Weitere sinnvolle Maßnahmen bestehen u.a. in einem betrieblichen Mobilitätsmanagement, verbesserten Parkleitsystemen, Mitfahrer-Apps und in attraktiven Pendlerkonzepten. Die Unternehmen sind gefordert, Beschäftigte in Sachen nachhaltiger Mobilität besser zu unterstützen und zu beraten“ (IG Metall Baden-Württemberg 2019). Vor allem die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall setzen sich heute in vielen Betrieben für ökologisch besser verträgliche Wege zur Arbeit ein.

Dieses Engagement an vielen Orten kann dabei Ausgangspunkt für eine durch die Gewerkschaften vorangetriebene Verkehrswende sein. Zwar identifizieren sich viele gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte in der Autoindustrie mit ihren Produkten, aber auch sie erleben die doppelten Grenzen des bisherigen Verkehrssystems auf dem Weg zur Arbeit: Auf den Straßen dominiert vielfach der Stau, gleichzeitig verkehren Busse und Bahnen zu selten und sind überfüllt, sodass sie zu selten eine Alternative sind. Insbesondere Beschäftigte in Schichtarbeit werden bislang nicht durch ein attraktives ÖPNV-Angebot angesprochen, weil entweder bei Schichtbeginn vor 6 Uhr oder aber bei Schichtende nach 22 Uhr Busse nur selten bzw. gar nicht fahren. Diese Alltagserfahrung kommt aktuell in vielen gewerkschaftlichen Diskussionen rund um die Transformation zur Sprache. Sie kann und muss in einer gewerkschaftlichen Mobilisierung für eine Verkehrswende gebündelt werden, die die Infrastrukturkrise bei Bus und Bahn auflöst und den ÖPNV und die Bahn konsequent ausbaut. Kurzum: Eine Aktualisierung von „Auto, Umwelt und Verkehr – Umsteuern, bevor es zu spät ist“ gehört mehr denn je zur gewerkschaftlichen Strategie der Transformation.

Mit diesem Engagement soll nicht verschwiegen werden, dass immer auch grundlegende Zielkonflikte rund um Klimaschutz, Mobilität, Ökonomie und Beschäftigung existieren. In diesem Zusammenhang geht es aber nicht um „Entweder-oder“, sondern um eine produktive Auflösung. Aktuell arbeitet die IG

Metall Baden-Württemberg beispielsweise mit Umweltverbänden zusammen, um eine sozial-ökologische Transformation näher zu durchleuchten und Widersprüche zu bearbeiten. Dies ist für beide Seiten oft anstrengend und herausfordernd, aber notwendig. Am 29. Juni 2019 ruft die IG Metall zudem in Berlin unter dem Motto „#Fairwandel – sozial, ökologisch, demokratisch – Nur mit uns“ zu einer Kundgebung auf, auf der neben gewerkschaftlichen Rednern auch Umwelt- und Sozialverbände prominent vertreten sein werden. Arbeitsplätze, Mobilität und Klimaschutz sollen in Einklang gebracht werden.

4. Ausblick und gewerkschaftliche Machtressourcen

Der durch den Klimaschutz notwendige Technologiewandel des Antriebs, die Digitalisierung von Produktion und Verwaltung sowie der Aufstieg Chinas markieren eine unübersichtliche Situation, mit der die Beschäftigten in der Autoindustrie künftig konfrontiert sein werden. Jedes Thema für sich stellt eine Herausforderung dar, und in der Summe steckt eine schwer zu beherrschende Komplexität. Anstelle einer Defensivposition versteht sich die IG Metall als Treiber einer sozial-ökologischen Transformation. Wohlgermerkt geht es in diesem Sinne nicht um eine De-Industrialisierung, sondern um die Erneuerung der industriellen Basis der Automobilindustrie.

Im Frühjahr 2019 deutet sich zudem das Auslaufen des langanhaltenden Konjunkturbooms an. Im Kern geht es um die Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen der Beschäftigten, die vom Übergang hin zur Elektromobilität betroffen sind. Diese Sicherheit im Wandel umfasst betriebspolitische, tarifpolitische und arbeitsmarktpolitische Instrumente im Sinne eines umfassenden Transformationsschutzes. Beim Entstehen von neuen Arbeitsplätzen rund um die neue Mobilität geht es sowohl darum, diese entlang der bisherigen Standorte anzusiedeln, als auch darum, diese Arbeitsplätze in den Geltungsbereich von Mitbestimmung und Tarifbindung zu bringen. Dem entgegen stehen Unternehmensstrategien der Verlagerung und der Prekarisierung der Arbeit.

Durchsetzbar ist gute Arbeit nur mit mächtigen Gewerkschaften. Eine hoher Organisationsgrad unter den Beschäftigten, die gewerkschaftliche Fähigkeit zur Mobilisierung der Mitgliedschaft, ein insgesamt intaktes Tarifsysteem sowie eine geringe Arbeitslosigkeit und die Verankerung in Gesellschaft und Politik sprechen dafür, dass die gewerkschaftlichen Ressourcen entlang von organisationaler, struktureller, institutioneller und gesellschaftlicher Macht vorhanden sind, um Konflikte tatsächlich führen zu können (Lehndorf 2018 :45). Gewerkschaftliche Macht ist niemals statisch, sondern im guten wie im schlechten beeinflussbar. Deshalb setzt die IG Metall im Südwesten seit einigen Jahren auf die eigenständig

zu beeinflussende Machtressource der aktiven Stärkung der Basisstrukturen in den Betrieben und die Beteiligung von „neuen“ Beschäftigtengruppen im Sinne des Organizing-Ansatzes mit einer hohen Konfliktorientierung (IG Metall Baden-Württemberg 2018b). Dies ist Reaktion auf die Tariffucht der Arbeitgeber, die Zonen der Prekarität und weiße Flecken bei der gewerkschaftlichen Organisierung. Diese weisen darauf hin, dass Gewerkschaften nicht überall mächtig sind und sie auch in ihren Hochburgen Federn lassen mussten. Gleichwohl ist die Automobilindustrie Baden-Württemberg nach wie vor ein gewerkschaftliches Kraftzentrum, sodass gute Voraussetzungen für eine offensive Interessenvertretung vorhanden sind.

Literatur

- Böhning, Björn (2019): Vom Recht auf neue Chancen – Digitalisierung verlangt die Neuorganisation von Bildungsphasen. In: *spw* 2/2019: 36-39.
- Börkicher, Mikko/Walleter, Reinhard (2017): Digitalisierung, Industrie und Arbeit 4.0 aus Sicht der Verbände der Metall- und Elektroindustrie. In: Cernavin, Oleg/Schröter, Welf/Stowasser, Sascha (Hg.): *Prävention 4.0: Analysen und Handlungsempfehlungen für eine produktive und gesunde Arbeit 4.0*. Wiesbaden: 67-79.
- Burmeister, Kai (2016): *Leiharbeit und Werkverträge in der Automobilindustrie*. URL: gegenblende.dgb.de/35-2016/+aco+2f96bddc-c9ad-11e5-a181-52540066f352, Zugriff: 8.4.2019.
- BW-Stiftung, Baden-Württemberg Stiftung (2017): *Mobiles Baden-Württemberg – Wege der Transformation zu einer nachhaltigen Mobilität*. Stuttgart.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019): *Abschlussbericht Kommission Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung*. Berlin.
- Daimler (2019): *BMW und Daimler. Joint Venture mit Sitz in Berlin geplant*. URL: daimler.com/innovation/case/shared-services/jv-daimler-und-bmw.html, Zugriff: 8.4.2019.
- DAK (2016): *Gesundheitsreport 2017 – Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten*. Hamburg.
- Eickelpasch, Alexander (2016): Unternehmen forschen nicht immer dort, wo die öffentliche Forschung stark ist. In: *DIW Wochenbericht* 45/2016: 1059-1069.
- e-mobil BW (2019): *Strukturstudie BW mobil 2019 – Transformation durch Elektromobilität und Perspektiven der Digitalisierung*. Stuttgart.
- Fraunhofer IAO (2018): *ELAB 2.0 – Wirkungen der Fahrzeugelektrifizierung auf die Beschäftigung am Standort Deutschland*. Stuttgart.
- Fraunhofer ISI (2018): *Beschäftigungseffekte und Wertschöpfungsketten im Batterie-Maschinen- und Anlagenbau* – Kurzzutachten im Auftrag des VDMA. Karlsruhe.
- Handelsblatt (2019): *Inside Tesla – Ein Besuch im Allerheiligsten des US-Konzern*. URL: handelsblatt.com/unternehmen/industrie/elektroautobauer-inside-tesla-ein-besuch-im-allerheiligsten-des-us-konzerns/23837490.html?ticket=ST-2013144- IG Metall, Zugriff: 8.4.2019.
- IG Metall Baden-Württemberg (2018a): *Erklärung der Automobilkonferenz „Zukunft Auto – Transformation gerecht gestalten“*. Stuttgart. URL: bw.igm.de/news/meldung.html?id=86832, Zugriff: 8.4.2019.
- (2018b): *aufrecht gehen – Wie Beschäftigte durch Organizing zu ihrem Recht kommen*. Hamburg.
- (2019): *Gemeinsame Erklärung von IG Metall, Betriebsräten und Landes-Verkehrsministerium für eine bezahlbare und verlässliche Mobilität und gegen weitere Fahrverbote*. URL: bw.igm.de/news/meldung.html?id=90341, Zugriff: 8.4.2019.

- IW Consult (2018): *Strukturbericht für die M+E-Industrie in Deutschland 2018*. Berlin.
- Krzywdzinski, Martin (2018): Die Rolle von Niedriglohnperipherien in den globalen Wertschöpfungsketten der Automobilindustrie. In: *PROKLA* 48(4): 523-544. DOI: 10.32387/prokla.v48i193.1144.
- Lehndorff, Steffen (2019): Verschiedene Welten, ähnliche Herausforderungen – Europäische Gewerkschaften in Krisenzeiten. In: *Sozialismus* 2/2019: 44-50.
- Machnig, Matthias (2017): Mobilität reloaded. In: *spw* 2/2017: 23-27.
- Porth, Wilfried (2017): *Arbeitszeitgesetze stammen aus industrieller Steinzeit*. URL xing.com/news/klartext/arbeitszeitgesetze-stammen-aus-der-industriellen-steinzeit-1498, Zugriff: 8. 4.2019.
- Schwarz-Kocher, Martin/Krzywdzinski Martin/Korflür, Inger (2019): *Standortperspektiven in der Automobilzulieferindustrie*. Düsseldorf.
- Strategiedialog Automobilwirtschaft Baden-Württemberg (2018): *Positionen des Transformationsrats zu Strategien und Maßnahmen*. Stuttgart. 2018.
- Südwestmetall (2019): *Pressemeldung Strukturstudie*. Stuttgart. URL: suedwestmetall-transformation-der-autoindustrie-kann-nur-gelingen-wenn-alle-kraefte-zusammenwirken, Zugriff: 8.4.2019.
- Urban, Hans-Jürgen (2018): *Arbeits- und Gesundheitsschutz in der künftigen Arbeitswelt-Konferenz „Muskel-Skelett-Belastungen im Fokus des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes“*. Reutlingen.
- Wuppertal Institut (2019): *Der Beitrag von synthetischen Kraftstoffen zur Verkehrende: Optionen und Prioritäten*. Wuppertal.
- Zentrum liberale Demokratie (2019): *Abschlussbericht der Kommission Sicherheit im Wandel – Gesellschaftlicher Zusammenhalt in Zeiten stürmischer Veränderungen*. Berlin.
- Zitzelsberger, Roman (2018): Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit. Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018. In: *WSI-Mitteilungen* 4/2018: 326-331.

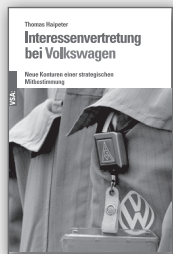
VSA: Arbeits-Kämpfe

Felix Blum
Kollektives Handeln in der Krise
 Betriebliche Alltagskonflikte nach dem Boom
 Arbeitssoziologische Forschungen



288 Seiten | € 24,80
 ISBN 978-3-96488-014-7

Thomas Hai peter
Interessenvertretung bei Volkswagen
 Neue Konturen einer strategischen Mitbestimmung
 Über die Entwicklung bei VW seit 2005.



192 Seiten | € 16,80
 ISBN 978-3-96488-013-0

Celia Bouali u.a.
 (Hrsg.)
»Ohne uns läuft hier nix!«
 Der Arbeitskampf der studentischen Beschäftigten in Berlin



96 Seiten | WIDERSTÄNDIG
 € 9,00
 ISBN 978-3-96488-015-4

Sozialismus.de



★ monatlich gedruckt ...
 ★ täglich im Netz

f facebook.com
 Zeitschrift.Sozialismus
 t twitter.com
 ZsSozialismus

Jetzt Probelesen!
 3 Hefte zum
 Kennenlern-Preis von
 14,- Euro

www.sozialismus.de