

# Tarifpolitik zu Digitalisierung – Gestaltung von Machtrelationen in der Arbeitswelt

Digitalisierung kann die Machtverhältnisse in der Arbeitswelt weitreichend verändern. Diese Veränderungen können allerdings von den Akteur\*innen der Arbeitsbeziehungen gestaltet werden. Eine wichtige Gestaltungsarena ist dabei die Tarifpolitik: Die Beschäftigten können darauf orientieren, mithilfe von Tarifverträgen zu Digitalisierung ihre Machtressourcen zu erhalten oder zu erweitern. Allerdings gibt es in der Art und Weise, wie Digitalisierung tarifpolitisch bearbeitet wird, Unterschiede zwischen den Branchen. Dieser Beitrag bilanziert den Stand der Tarifpolitik, arbeitet branchentypische Unterschiede exemplarisch heraus und schlägt vor, diese Unterschiede in einer feldtheoretischen Perspektive zu untersuchen.<sup>1</sup>

NELE DITTMAR

## 1 Einleitung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt umfasst vielfältige Entwicklungen, die die Machtverhältnisse zwischen Beschäftigten und Arbeitgebenden beeinflussen. Dieser Beitrag verfolgt die Frage, wie diese Entwicklungen tarifpolitisch gestaltet werden können.

Damit wird eine Lücke in der bisherigen Forschung zu Digitalisierung und Arbeitsbeziehungen adressiert. Denn deren Fokus liegt einerseits auf der betrieblichen Ebene (z. B. Haipeter et al. 2018) und andererseits auf dem neu entstehenden Bereich der „Plattformökonomie“ (z. B. Greef et al. 2020). Die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung, ihre Bearbeitung in der „Arena der Tarifautonomie“ (Müller-Jentsch 2017a), wurde bisher kaum in den Blick genommen.

Die Argumentation in diesem Beitrag umfasst drei Schritte: Im nächsten Abschnitt werden unter Rückgriff auf den Machtressourcenansatz (Schmalz/Dörre 2014) zunächst Überlegungen dazu angestellt, wie sich die Machtverhältnisse in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Digitalisierung verändern könnten. Anschließend (Abschnitt 3) wird – wiederum dem Machtressourcenansatz folgend – argumentiert, dass diese Entwicklungen von den Akteur\*innen der Arbeitsbeziehungen gestaltbar sind. Es wird insbesondere dargestellt, welche tarif-

politischen Ansätze zur Gestaltung von Digitalisierung es in den Organisationsbereichen der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) gibt und wie mit diesen Tarifverträgen Machtressourcen der Beschäftigtenseite erhalten oder erschlossen werden können. In einem dritten Schritt wird sodann am Beispiel der Chemie- sowie der Metall- und Elektroindustrie kurz dargestellt, dass sich die Art und Weise, ob und wie Digitalisierung tarifpolitisch aufgegriffen wird, zwischen verschiedenen Branchen stark unterscheidet (4). Daraus ergibt sich ein Plädoyer dafür, eine andere, nämlich feldtheoretische Perspektive auf Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik einzunehmen (vgl. z. B. Pernicka et al. 2021). Damit kann besser verstanden werden, dass Entwicklungen wie die Digitalisierung zwar von den Akteur\*innen der Arbeitsbeziehungen gestaltbar sind, dass diese Gestaltung jedoch abhängig von den Machtverhältnissen und Praktiken in verschiedenen tarifpolitischen Feldern ist. Der Beitrag schließt mit einem Fazit (5).

<sup>1</sup> Ich danke den Teilnehmenden des Autor\*innenworkshops zu diesem Schwerpunkttheft und den Heftkoordinator\*innen für kritische Anmerkungen und hilfreiche Kommentare.

## 2 Digitalisierung und Machtrelationen in der Arbeitswelt

Um die vielfältigen Entwicklungen zu systematisieren, die unter dem Begriff „Digitalisierung“ diskutiert werden, orientiert sich dieser Beitrag an Hirsch-Kreinsen (2015). Er macht drei Veränderungskomplexe im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt aus: Beschäftigungsentwicklung, Veränderung von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen sowie Veränderungen der Organisation von Arbeit. Inwiefern diese Entwicklungen Machtverhältnisse in der Arbeitswelt verändern könnten, soll im Folgenden unter Rückgriff auf den Machtressourcenansatz (insbesondere nach Schmalz/Dörre 2014) skizziert werden.

Der Machtressourcenansatz unterscheidet vier verschiedene Machtressourcen, die Lohnabhängige mobilisieren können, um das grundlegende Machtungleichgewicht im Verhältnis zur Kapitalseite zu korrigieren: strukturelle Macht, Organisationsmacht, institutionelle Macht und gesellschaftliche Macht<sup>2</sup> (Schmalz/Dörre 2014, S. 221f.).

Strukturelle Macht der Lohnabhängigen ist einerseits abhängig von ihrer Stellung im Produktionsprozess und den damit verbundenen Möglichkeiten, diesen zu stören (Produktionsmacht), und andererseits von ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt (Marktmacht, z.B. Verfügung über gefragte Qualifikationen) (ebd., S. 222f.). Im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt könnte die strukturelle Machtposition der Lohnabhängigen z.B. durch den Wegfall von Beschäftigung aufgrund der Automatisierung von Tätigkeiten beeinflusst werden, ebenso wie durch Veränderungen in der Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur. Sowohl bezüglich der Beschäftigungseffekte als auch bezüglich der Entwicklung von Qualifikationen im Zuge von Digitalisierung werden verschiedene Szenarien diskutiert. Für Deutschland prognostizieren Zika et al. (2018) insgesamt nur geringe Beschäftigungseffekte, wohl aber Verschiebungen zwischen Branchen. Insbesondere Beschäftigung im Bereich „Information und Kommunikation“ könnte an Bedeutung gewinnen, während das produzierende Gewerbe eher von einem Beschäftigungsabbau betroffen wäre. Darüber hinaus werden Szenarien des generellen „Upgrading“ oder aber der „Polarisierung“ des Qualifikationsniveaus diskutiert (Hirsch-Kreinsen 2015).

Auch die Organisationsmacht der Beschäftigtenseite, die durch den Zusammenschluss in kollektiven Organisationen entsteht, könnte durch diese Entwicklungen beeinflusst werden. In vielen, wachsenden Bereichen mit hochqualifizierten Beschäftigten, z.B. in der IT-Branche, verfügen Gewerkschaften (bisher) über geringe Organisationsgrade, und eine Praxis individualisierter Arbeitsregulation ist verbreitet (Menez 2017; vgl. den Beitrag von Kämpf/Lühr in diesem Heft). Auch für die wach-

senden Angestelltenbereiche innerhalb der Industriesektoren kommen Haipeter und Bromberg (2016, S. 229) zu dem Befund, dass dort individuelles Interessenhandeln das präferierte Handlungsmuster bleibe, womit zumindest traditionelle Formen der Interessenvertretung wenig Anklang fänden. Hoose et al. (2019, S. 427) erwarten, dass sich im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt die Interessenlagen der Beschäftigten weiter ausdifferenzieren und sich manchen hochqualifizierten Beschäftigtengruppen weitere Handlungsmöglichkeiten eröffnen könnten, die Selbstvertretungspraktiken weiter fördern.

Auch veränderte Formen der Arbeitsorganisation, insbesondere eine zunehmende Dezentralisierung und Flexibilisierung, die als Entwicklungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt diskutiert und beobachtet werden (Hirsch-Kreinsen 2015), können die Organisationsmacht der Arbeitenden beeinflussen. In dezentralisierten Formen der Arbeitsorganisation, z.B. beim durch digitale Technik ermöglichten mobilen Arbeiten, stellt sich beispielsweise die Frage, wie sich gemeinsame Interessen der Beschäftigten herausbilden und wie diese organisiert vertreten werden können (Latniak/Rosenbohm 2021, S. 67). Diese Fragen stellen sich auch im Bereich der neu entstehenden „Plattformökonomie“.

Insbesondere dort sind auch institutionelle Machtressourcen (noch) schwach ausgeprägt. Insgesamt werden durch plattformvermittelte Arbeit – allerdings abhängig von der tatsächlichen Ausgestaltung – Ankerpunkte des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen grundsätzlich in Frage gestellt (Greef et al. 2020). Auch außerhalb der Plattformökonomie sind allerdings institutionelle Machtressourcen wie Tarifverträge längst nicht (mehr) flächendeckend verbreitet. Dies gilt z.B. für die an Bedeutung zunehmende IT-Branche (Menez 2017), in der zwar die strukturelle Macht der Beschäftigten vergleichsweise hoch, ihre Organisations- und institutionelle Macht aber eher gering ausgeprägt ist.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt – konkretisiert in den drei Veränderungskomplexen Beschäftigungsentwicklung, Veränderung von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen sowie Veränderungen der Organisation von Arbeit – könnte also in unterschiedlicher Weise die Machtressourcen der Beschäftigtenseite beeinflussen. Der Machtressourcenansatz, auf den hier Bezug genommen wird, zeichnet sich allerdings gerade dadurch aus, dass er Beschäftigte und ihre kollektiven Organisationen als Akteur\*innen begreift, die zu strategischem Handeln in der Lage sind und die Bedingungen ihrer Handlungsfähigkeit auch selbst beeinflussen können (Holst et al. 2008, S. 159). Daher wird im folgenden Abschnitt beleuchtet, wie die potenziellen Machtveränderungen in der Arbeitswelt

<sup>2</sup> Die gesellschaftliche Macht wird in diesem Beitrag ausgeklammert.

wiederum von den Akteur\*innen der Arbeitsbeziehungen gestaltet werden können.

### 3 Tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung

Wie einleitend bereits angerissen, konzentrierten sich bisherige Studien zu Arbeitsbeziehungen und Digitalisierung auf den Bereich der Plattformökonomie oder auf die Gestaltung auf betrieblicher Ebene, in der Arena der Betriebsverfassung. Ein Blick in die zweite Arena der Arbeitsbeziehungen in Deutschland, die Arena der Tarifautonomie, steht bisher noch weitgehend aus. Dieser Beitrag fragt daher nach tarifpolitischen Gestaltungsansätzen zu Digitalisierung.

#### 3.1 Methodisches Vorgehen und Überblick

Die Ausführungen in diesem Beitrag basieren auf Ergebnissen des Forschungsprojekts „Digitalisierung und Tarifpolitik“<sup>3</sup>. Das Projekt verfolgte das Ziel, einen ersten Überblick darüber zu erlangen, ob und inwiefern Digitalisierung in den Organisationsbereichen der DGB-Gewerkschaften Gegenstand von Tarifpolitik ist. Neben einer (Internet-)Recherche wurden dazu 31 leitfadengestützte Expert\*inneninterviews mit Vertreter\*innen aller DGB-Gewerkschaften<sup>4</sup> und verschiedener Arbeitgeberverbände<sup>5</sup> geführt. *Übersicht 1* listet die Tarifverträge auf, die unsere Erhebung eruiert hat und die von den Interviewten im Zusammenhang mit der tarifvertraglichen Gestaltung von Digitalisierung gesehen wurden. Aufgrund der explorativen und qualitativen Anlage des Projekts ist davon auszugehen, dass diese Aufstellung nicht erschöpfend ist. Darüber hinaus wirken auch Tarifverträge, die von den Tarifparteien nicht in einen Zusammenhang mit Digitalisierung gebracht werden, auf die Machtverhältnisse in der Arbeitswelt und prägen so die Voraussetzungen für die Gestaltung von Digitalisierung. Dennoch leisten die Ergebnisse des Projekts „Digitalisierung und Tarifpolitik“

einen ersten Beitrag zur Schließung der Forschungslücke, die bezüglich der tarifvertraglichen Gestaltung von Digitalisierung derzeit noch besteht.

Die weiteren Ausführungen stützen sich auf die Analyse der Tarifvertragsdokumente und die Expert\*innen-interviews, die codiert und zu Branchenfallstudien zusammengefasst wurden (ausführlicher siehe Dittmar et al. 2023).

#### 3.2 Tarifverträge zu Digitalisierung und Machtressourcen

Im Folgenden wird erörtert, inwiefern mit den Tarifverträgen zu Digitalisierung(saspekten) die zuvor skizzierten Machtverschiebungen in der Arbeitswelt adressiert werden. Ich folge dabei der Heuristik des Machtressourcenansatzes und analysiere, inwiefern die Tarifverträge zu Digitalisierung Machtressourcen der Beschäftigtenseite beeinflussen können.

*Institutionelle Macht:* Man kann Tarifverträge zu Digitalisierung zunächst als institutionelle Machtressource begreifen. Die Tarifverträge setzen einen Rahmen für die weitere betriebliche Gestaltung, und sie begrenzen und eröffnen so Handlungsmöglichkeiten für die Betriebsparteien. Viele der Tarifverträge zu Digitalisierung(saspekten) sehen eine weitere Ausgestaltung durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen vor. Dies gilt z. B. für die Tarifverträge zum mobilen Arbeiten. Diese treffen (mehr oder weniger detailliert) Rahmenregelungen, die bei der betrieblichen Gestaltung zu beachten sind, oder nennen Aspekte, zu denen auf betrieblicher Ebene weitere Regelungen zu treffen sind (z. B. zur Teilnahme am mobilen Arbeiten oder zur Arbeitszeit).

Einige Tarifverträge schaffen neue Institutionen für die Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung oder der Beschäftigten in Digitalisierungsvorhaben. Im Tarifvertrag (TV) Arbeit 4.0 zwischen der EVG und dem Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdiensleister (AGV MOVE) beispielsweise wurde mit der sogenannten „Digitalen Roadmap“ ein Verfahren in den Tarifvertrag aufgenommen, das festlegt, dass und wie bei der Einführung digitaler Innovationen die Interessenvertretung frühzeitig einzubinden ist. Im Tarifvertrag Zukunft zwischen ver.di

3 Das Projekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (Projektnr. 2020-295-1). Es wurde 2021/22 am Fachgebiet „Digitalisierung der Arbeitswelt“ an der Technischen Universität Berlin durchgeführt, das seinerseits im Rahmen des „Fördernetzwerks interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS) vom Bundesarbeitsministerium finanziert wurde (Projektnr. FIS.oo.0014.18). Ich danke den studentischen Mitarbeiterinnen Truc Nguyen und Leonie Böhne für ihren Beitrag zum Projekt.

4 IG Metall: drei Interviews, Bundes- und Bezirksebene; ver.di: elf Interviews in verschiedenen Bereichen, Bundesebene; IGBCE: zwei Interviews, Bundesebene; GEW: ein

Interview, Bundesebene; IG BAU: zwei Interviews, regionale Ebene; GdP: ein Interview, Bundesebene; NGG: ein Interview, Bundesebene; EVG: ein Interview, Bundesebene.

5 Südwestmetall, Metall NRW, Bundesverband Öffentlicher Banken (VÖB), Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV), Handelsverband Berlin-Brandenburg (HBB), Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Zentralverband Deutsches Baugebilde (ZDB), Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA), Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdiensleister (AGV MOVE) (jeweils ein Interview). Der Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) beantwortete schriftlich einige Fragen.

**ÜBERSICHT 1****Tarifverträge zur Digitalisierung bzw. zu Digitalisierungsaspekten**

Gewerkschaft	Tarifverträge zu Digitalisierung(aspekten)
IG Metall	Tarifverträge zum mobilen Arbeiten (Metall- und Elektroindustrie, Edelmetallindustrie Baden-Württemberg) Tarifverträge zu Bildung/Qualifizierung (Metall- und Elektroindustrie) Zukunftstarifverträge (Metall- und Elektroindustrie)
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	Digitalisierungstarifverträge (Bund, Hessen, Deutsche Rentenversicherung, H&M) Rahmentarifvertrag „Neue Arbeitswelt“ (AOK) Tarifvertrag „Zukunft“ (EUROGATE) Tarifverträge/-einigungen zum mobilen Arbeiten (private Versicherungen, Telekom, öffentliche Banken, Hessen, Bund) Tarifverträge zu Qualifizierung (private Versicherungen) Rationalisierungsschutzabkommen (private Versicherungen, öffentliche und private Banken) Tarifvertrag Belastungsschutz (Telekom)
IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)	Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), IG Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU), Gewerkschaft der Polizei (GdP)	Digitalisierungstarifverträge (Bund, Hessen) Tarifverträge/-einigungen zum mobilen Arbeiten (Bund, Hessen)
Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)	Tarifvertrag mobiles Arbeiten (Coca Cola)
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern/Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung in den Busgesellschaften der DB Regio AG (TV Arbeit 4.0)

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

und dem Hafencontainerterminalbetreiber EUROGATE wiederum wird als Kernelement des Tarifvertrags eine parteitisch besetzte Automatisierungskommission etabliert, der Automatisierungsprojekte und die korrespondierende Personalplanung seitens des Arbeitgebers zur Beratung und zum Beschluss vorgelegt werden. Im Digitalisierungstarifvertrag bei H&M wird ebenfalls mit einem Digitalisungsbeirat ein neues Gremium für die Mitgestaltung der Beschäftigtenseite in Digitalisierungsprozessen geschaffen. Außerdem wurden die Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrats erweitert und die Beteiligung von Beschäftigten in Digitalisierungs-Testfilialen vereinbart (ver.di 2022).

**Organisationsmacht:** Tarifvertragliche Regelungen im Zusammenhang mit Digitalisierung könnten auch Ansatzpunkte für den Erhalt bzw. die Stärkung der Organisationsmacht der Beschäftigten bieten. Einige Tarifverträge zum mobilen Arbeiten adressieren beispielsweise die oben angesprochene Problematik der Dezentralisierung beim mobilen Arbeiten. Im Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten im privaten Versicherungsgewerbe zwischen ver.di und dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) ist beispielsweise formuliert, dass eine regelmäßige Präsenz in der Betriebsstätte grundsätzlich erforderlich sei, um „die Bindung und den sozialen Kontakt zum Team sowie den betrieblichen Informationsfluss aufrecht zu erhalten.“ Dies kann auch Voraussetzungen für den Austausch unter den Beschäftigten und die Herausbildung gemeinsamer Interessen schaffen bzw. er-

halten. Einige Tarifverträge (der Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten bei den privaten Versicherungen, der TV Arbeit 4.0, der Tarifvertrag Mobile Working bei der Telekom und der Tarifabschluss im Land Hessen) enthalten auch digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften. Meist ist vereinbart, dass die Gewerkschaft Informationen im Intranet des Arbeitgebers einstellen bzw. verlinken darf, und teils auch, dass darauf anlassbezogen per E-Mail hingewiesen werden darf. Wenngleich sich erst noch zeigen muss, wie diese Möglichkeiten in der Praxis genutzt werden, werden hier Wege eröffnet, den Verlust an analogen Zugangsmöglichkeiten von Gewerkschaften zu Beschäftigten teilweise zu kompensieren.

Möglicherweise könnte Tarifpolitik zu Digitalisierung auch ein Weg für Gewerkschaften sein, Beschäftigte in bisher eher gewerkschaftsfernen Bereichen, z. B. IT-Dienstleistungen, anzusprechen, indem Digitalisierungsthemen aufgegriffen werden, die für diese Beschäftigtengruppen besondere Relevanz haben. Im Bankenbereich beispielsweise sei mobiles Arbeiten ein „richtiges Top-Thema geworden“ (ver.di-Vertreter\*in). Auch wenn Angestellte, wie oben referiert, für traditionelle Formen der Interessenvertretung wenig ansprechbar sind, heißt dies nicht – so ebenfalls ein Befund von Haipeter und Bromberg (2016, S. 229) –, dass sie grundsätzlich nicht aktivier-, mobilisier- oder organisierbar wären.

**Strukturelle Macht:** Einige Tarifverträge enthalten auch Rechte für Beschäftigte, die deren strukturelle Machtposition in Prozessen der Digitalisierung der Arbeitswelt be-

einflussen können. Beispielsweise können Tarifverträge zu Qualifizierung (die in vielen Branchen auch schon länger bestehen) den Beschäftigten Möglichkeiten eröffnen, im Zuge von Digitalisierung nachgefragte neue Qualifikationen zu erlangen. Die Digitalisierungstarifverträge im Bereich des öffentlichen Dienstes enthalten einen Anspruch auf Qualifizierung für Beschäftigte, wenn sich deren Tätigkeit durch Digitalisierung verändert. In einigen Tarifverträgen (so in den erwähnten Tarifverträgen im öffentlichen Dienst, aber zum Beispiel auch bei EUROGATE und H&M) werden auch Regelungen zur Arbeitsplatz- und Entgeltsicherung getroffen.

Der hier präsentierte kurze Überblick über Tarifverträge zu Digitalisierung (Aspekten) zeigt, dass potenzielle Machtveränderungen in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Digitalisierung tarifpolitisch adressiert werden und dass sich mit Tarifpolitik zu Digitalisierung möglicherweise Machtressourcen der Beschäftigtenseite erhalten oder neu erschließen lassen.

Bisher wurde allerdings ausgeblendet, dass sich die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung zwischen verschiedenen Branchen stark unterscheidet. Wie *Übersicht 1* bereits andeutet, gibt es in einigen Branchen, insbesondere in weiten Teilen der Organisationsbereiche der IG BAU und der NGG, nach unserer Erhebung keine Tarifverträge mit Bezug zu Digitalisierung. In manchen anderen Branchen werden einzelne Aspekte von Digitalisierung (z.B. mobiles Arbeiten) tarifvertraglich geregelt, in wiederum anderen gibt es umfassende Tarifverträge zum Thema Digitalisierung (z.B. beim Bund und der Deutschen Bahn).

Auch die Art und Weise der tarifpolitischen „Bearbeitung“ von Digitalisierung (z.B. Detailliertheit der Regelungen, Flächen- oder Haustarifvertrag, ausdrückliche oder fehlende Anknüpfung an bestehende Tarifverträge) unterscheidet sich zwischen Branchen. Dies dürfte einerseits damit zusammenhängen, welche Rolle Digitalisierung in den verschiedenen Branchen spielt. Andererseits – so mein Argument – ist sie jedoch auch von den Machtrelationen zwischen den Tarifparteien in verschiedenen Branchen und den jeweils unterschiedlichen tarifpolitischen Traditionen und Praktiken abhängig.

Während bisher in diesem Beitrag unter Bezug auf den Machtressourcenansatz die Strategiefähigkeit der Akteur\*innen betont und am Beispiel von Tarifpolitik zu Digitalisierung gezeigt wurde, wie die Akteur\*innen die Bedingungen ihrer Gestaltungsfähigkeit selbst mit beeinflussen können, möchte ich im nächsten Abschnitt argumentieren, dass ihre Strategie- und Gestaltungsfähigkeit jedoch im Rahmen branchenspezifischer Machtverhältnisse zu sehen ist.

## 4 Feldspezifische Gestaltung von Digitalisierung

Im Folgenden soll am Beispiel der Chemieindustrie einerseits und der Metall- und Elektroindustrie andererseits kurz illustriert werden, wie sich Tarifpolitik zu Digitalisierung in die tarifpolitischen Praktiken der verschiedenen Branchen einfügt.

### 4.1 Sozialpartnerschaftliche versus konfliktpartnerschaftliche Strategien

*Sozialpartnerschaftliche Gestaltung in der Chemieindustrie:* Die tarifvertraglichen Regelungen mit Digitalisierungsbezug in der Chemieindustrie lassen sich als eine Fortsetzung der aus Sicht der Tarifparteien innovativen Tarifpolitik interpretieren, die Veränderungsprozesse in Industrie und Gesellschaft frühzeitig aufgreife und mitgestalte (IGBCE-Vertreter\*in). Der 2019 abgeschlossene Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“, der gemäß Präambel auch Veränderungen der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Digitalisierung adressieren soll, schließt z.B. beim Thema Qualifizierung an den bereits 2008 abgeschlossenen Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ an. Auch in Bezug auf individuelle Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten bezüglich „Zeit statt Geld“ stelle der Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ eine Weiterentwicklung des Demografie-Tarifvertrags dar, der seinerseits als ein Beispiel der innovativen Tarifpolitik der Chemieindustrie gesehen wird (IGBCE-Vertreter\*in). Gleches gilt für die ebenfalls 2019 vereinbarte tarifliche Pflegezusatzversicherung der Chemieindustrie (BAVC 2019), auf die auch im Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ verwiesen wird.

Darüber hinaus zeigen sich in der Art und Weise der tarifpolitischen Gestaltung von Digitalisierung die ausgeprägten sozialpartnerschaftlichen Praktiken der Chemieindustrie. In der Arbeits- und Industriesoziologie – und von den Tarifparteien der Branche selbst – wird die Chemieindustrie (seit den 1970er Jahren) oft als „Modellfall der Sozialpartnerschaft“ bezeichnet (so Müller-Jentsch 2017b, S. 570; ähnlich Haipeter 2016, S. 84, und Helfen 2013, S. 486), die über normale Tarifvertragsbeziehungen hinausgehe. Die Tarifbindung wiederum liegt laut Vertreter\*innen der Tarifparteien bei 80 % der Beschäftigten und damit deutlich höher als beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie.<sup>6</sup> Die „Geräuschlosigkeit“ der Tarifpolitik wird von beiden Tarifparteien als Markenzeichen der Chemiepartnerschaft empfunden (Helfen 2013, S. 486). Auch wenn (oder gerade weil) sich in der Chemiepartner-

<sup>6</sup> Dort lag sie 2021 – errechnet anhand der Mitgliederzahlen von Gesamtmetall (Gesamtmetall 2022) – bei etwas über 47 % der Beschäftigten.

schaft – vor dem Hintergrund struktureller Veränderungen und strategischer Umorientierungen der Großkonzerne (Kädtler 2012) – möglicherweise mittlerweile Risse zeigen, vereinbarten der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die IGBCE in der Tarifrunde 2022, gemeinsam in einem strukturierten Prozess an der Stärkung der Tarifbindung zu arbeiten (IGBCE 2022).

Auch die Gestaltung von Digitalisierung wurde als gemeinsames Projekt der Tarifparteien in Angriff genommen. Dem Abschluss des Tarifvertrags „Moderne Arbeitswelt“ ging eine 2018 vereinbarte „Roadmap Arbeit 4.0“ voraus, mit der sich IGBCE und BAVC darauf verständigten, „die Herausforderungen der digitalen Transformation der Arbeitswelt gemeinsam anzugehen und hierzu die Tarifverträge weiterzuentwickeln“ (BAVC 2018). Außerdem läuft seit 2016 der Dialogprozess „Work@industry 4.0“ zu verschiedenen Themenkomplexen, die im Zusammenhang mit Digitalisierung gesehen werden können. Dieser Dialog diene der Sondierung von Positionen, dem Austausch und der Erarbeitung von Leitbildern jenseits von Tarifverhandlungen und konkreten Mitbestimmungsfragen (IGBCE-Vertreter\*in).

*Konfliktpartnerschaftliche Gestaltung in der Metall- und Elektroindustrie:* Wie in der Chemieindustrie lässt sich auch in der Metall- und Elektroindustrie am Beispiel des Instruments „Zukunftstarifverträge“ nachzeichnen, dass und wie Tarifpolitik zu Digitalisierung an die bisherigen tarifpolitischen Praktiken der Branche anknüpft.

In der Tarifrunde 2021 wurde in der Metall- und Elektroindustrie die Möglichkeit vereinbart, firmenbezogene Verbandstarifverträge zur Gestaltung der Transformation (als deren Treiber u.a. Digitalisierung gesehen wird), sogenannte Zukunftstarifverträge, abzuschließen. Laut Tarifabschluss (im Pilotbezirk Nordrhein-Westfalen) können Zukunftstarifverträge zu verschiedenen Gestaltungsfeldern (u.a. Qualifizierung und Zielbild des Unternehmens) abgeschlossen werden. Ziel ist es dabei, Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen. Der Tarifvertrag sieht einen Gesprächsprozess zwischen den Betriebsparteien vor, zu dem die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden können. Daraus ergibt sich die Möglichkeit – jedoch keine Verpflichtung – zum Abschluss eines Zukunftstarifvertrags.

In Abgrenzung zur „Sozialpartnerschaft“ der Chemieindustrie lassen sich die Arbeitsbeziehungen in der Metall- und Elektroindustrie als „Konfliktpartnerschaft“ (Müller-Jentsch 2017b) bezeichnen. Die Tarifparteien selbst betonen die Bedeutung von Macht und Konfliktfähigkeit in ihren Beziehungen (Helfen 2013, S. 487f.). Die Zukunftstarifverträge können als Fortsetzung sowohl von Konflikt als auch Partnerschaft in der Metall- und Elektroindustrie interpretiert werden.

Zunächst wurde damit ein weiterer Ansatzpunkt für eine betriebsbezogene, mitgliederorientierte Tarifpolitik der IG Metall geschaffen. In der Folge des „Pforzheimer Abkommens“ von 2004 begann die IG Metall, die mit dem

Abkommen ermöglichten Abweichungen vom Flächentarifvertrag systematisch und offensiv als Instrument der Mitgliederbeteiligung und -gewinnung zu nutzen (Haipeter 2020). Auch die 2021 ermöglichten Zukunftstarifverträge werden seitens der IG Metall als potenzielle Instrumente der Mitgliedergewinnung und insbesondere der Mitglieder- und Beschäftigtenbeteiligung gedacht. Von einigen Arbeitgebervertreter\*innen werden sie aus diesem Grund eher skeptisch betrachtet. Die IG Metall habe mit ihrer Strategie des „Organisierens am Konflikt“ in betrieblichen Tarifauseinandersetzungen in den letzten Jahren die Beziehungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaft bereits belastet (Vertreter\*in Südwestmetall).

Außerdem bedeuten die Zukunftstarifverträge für die IG Metall einen weiteren Schritt in die strategische Mitbestimmung (IG Metall-Vertreter\*in). Damit wird tarifvertraglich an verschiedene betriebspolitische gewerkschaftliche Strategien angeknüpft, wie das Projekt „Arbeit 2020 in NRW“, das seinerseits unter anderem auf der „Besser statt Billiger“-Kampagne der IG Metall aufbaut (Haipeter et al. 2018). Diese Strategien zielen ebenfalls auf die Aktivierung von Betriebsräten und die Beteiligung von Beschäftigten.

Mit den beiden Facetten der mitgliederorientierten Tarifpolitik und der strategischen Mitbestimmung lassen sich die Zukunftstarifverträge als Ausdruck der konfliktpartnerschaftlichen tarifpolitischen Praktiken der Metall- und Elektroindustrie deuten. Nicht zuletzt setzt sich mit den Zukunftstarifverträgen aber auch die „Zerfaserung“ des Flächentarifvertrags in der Branche fort (IG Metall-Vertreter\*in).

#### 4.2 Vorzüge einer feldtheoretischen Perspektive

Mit diesem kurzen Blick auf die unterschiedliche tarifpolitische Bearbeitung von Digitalisierung in verschiedenen Branchen möchte ich dazu anregen, eine theoretische Perspektive auf Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik einzunehmen, die die spezifischen Machtrelationen und Praktiken der Tarifpolitik in unterschiedlichen Branchen stärker in den Blick bekommt. Dies kann eine feldtheoretische Perspektive auf industrielle Beziehungen (vgl. z.B. Pernicka et al. 2020; Pernicka et al. 2021) leisten. Zwar wird auch der Machtressourcenansatz von seinen Vertreter\*innen als relationales Konzept verstanden, nach dem die Mobilisierung von Lohnabhängigenmacht immer eingebettet in soziale Beziehungen und Machtverhältnisse zu sehen sei (Schmalz et al. 2018, S. 115). Mit einem anderen Verständnis von Macht, Akteur\*innen und Interessen geht eine auf Bourdieu aufbauende feldtheoretische Perspektive auf industrielle Beziehungen hier aber weiter und betont die „Feldbedingtheit“ von Macht und Akteursstrategien.

Aus einer feldtheoretischen Perspektive sind zunächst Machtressourcen – bei Bourdieu: Kapital – immer im Zusammenhang mit spezifischen Feldern zu sehen. Felder

werden einerseits bei Bourdieu als Konfigurationen von Machtrelationen verstanden (Bourdieu/Wacquant 1996, S.127), andererseits aber auch als „Spiele“, die spezifische „Spielregeln“ hervorbringen und in denen bestimmte Kapitalsorten als „Trümpfe“ anerkannt sind und andere nicht. Darüber hinaus sind aber nicht nur die Chancen der Akteur\*innen, ihre Interessen durchzusetzen, von ihrer Ausstattung mit feldspezifischem Kapital abhängig, sondern auch ihre Interessen und Strategien selbst werden im Zusammenspiel mit den Strukturen eines Feldes hervorgebracht (Pernicka et al. 2021, S.347). Mit seinem Begriff des Habitus als das „inkorporierte Soziale“ fasst Bourdieu (relativ) dauerhafte Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata, die sich in Wechselwirkung mit den Strukturen eines Feldes herausgebildet haben (Bourdieu/Wacquant 1996, S.16of.).

Aus einer feldtheoretischen Perspektive lässt sich argumentieren, dass sich in verschiedenen tarifpolitischen Feldern im Zusammenspiel mit den dort spezifisch ausgeprägten Machtrelationen auch spezifische Formen der Bearbeitung des Konflikts zwischen Kapital und Arbeit herausgebildet haben. Tarifpolitische Strategien der Akteur\*innen und Praktiken der Kooperation oder des Konflikts sind aus dieser Perspektive ein „Produkt“ von Feldern mit spezifischen Machtrelationen und deren Geschichte. Eine feldtheoretische Perspektive betont die Entwicklung relativ autonomer Tarifverhandlungsfelder, deren Kräfte „von innen“ auf die Akteur\*innen wirken und einen feldspezifischen Habitus hervorbringen (Pernicka et al. 2021, S.359).

Eine solche Perspektive, die in vertieften Branchenfallstudien eingenommen werden kann, ermöglicht auch ein besseres Verständnis der spezifischen tarifpolitischen Gestaltung oder Nicht-Gestaltung von Digitalisierung in verschiedenen Branchen.

Beitrag an den Beispielen der Chemieindustrie und der Metall- und Elektroindustrie kurz skizziert, wie sich auch in den tarifpolitischen Gestaltungsansätzen zu Digitalisierung die Machtrelationen und Praktiken der jeweiligen tarifpolitischen Felder zeigen.

Insgesamt plädiert der Beitrag dafür, die Digitalisierung der Arbeitswelt als gestaltbar zu begreifen. Gleichzeitig darf nicht übersehen werden, dass sich die Durchsetzungsmöglichkeiten der Beschäftigtenseite, aber auch die Strategien der Gestaltung in unterschiedlichen tarifpolitischen Feldern stark unterscheiden.

Um der Frage nach der tarifpolitischen Gestaltung von Digitalisierung in der Arbeitswelt weiter nachzugehen, wäre eine vertiefte Analyse verschiedener Branchen bzw. deren tarifpolitischer Felder sinnvoll. Eine feldtheoretische Perspektive erlaubt dabei ein tieferes Verständnis sowohl für Hindernisse als auch für Möglichkeiten der Gestaltung von Digitalisierung. Eine an Bourdieu orientierte Perspektive bedeutet nicht, die Möglichkeit von Wandel in Feldern zu negieren. Vielmehr kann man mit Boyer (2014, S.118) sogar argumentieren, dass es Bourdieus wichtigstes Anliegen war, sozialen Wandel zu untersuchen: „the study of reproduction being only the first and necessary step towards the analysis of the transformations of the various fields he investigated.“ Bourdieu selbst sagte im Interview mit Loïc Wacquant (Bourdieu/Wacquant 1996, S.234): „Die Soziologie gibt uns eine kleine Chance, das Spiel zu verstehen, das wir spielen, und die Herrschaft sowohl der Mächte des Feldes abzuschwächen, in dem wir uns bewegen, als auch der inkorporierten gesellschaftlichen Mächte, die in unserem Innern wirken.“ ■

## LITERATUR

## 5 Schlussbetrachtung

Anliegen dieses Beitrags war es, potenzielle Machtveränderungen in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Digitalisierung und deren Gestaltung zu betrachten.

Unter Rückgriff auf den Machtressourcenansatz wurde erörtert, inwiefern die technologische Entwicklung einerseits Einfluss auf die Macht-position der Beschäftigtenseite haben könnte, andererseits aber argumentiert, dass die Entwicklungen von den Akteur\*innen der Arbeitsbeziehungen selbst gestaltet werden können. Hier wurde auf tarifpolitische Ansätze fokussiert und beleuchtet, inwiefern Gewerkschaften mit Tarifverträgen zu Digitalisierung Machtressourcen der Beschäftigtenseite erhalten oder erschließen können. Der Blick auf tarifvertragliche Gestaltungsansätze zu Digitalisierung wurde gewählt, da die bisherige Forschung zur Digitalisierung der Arbeitswelt insbesondere die betriebliche Ebene sowie den neu entstehenden Bereich der Plattformökonomie in den Blick nimmt.

Während der Machtressourcenansatz die Strategie- und Gestaltungsfähigkeit der Akteur\*innen der Arbeitsbeziehungen und insbesondere der Beschäftigtenseite betont, bekommt eine feldtheoretische Perspektive auf industrielle Beziehungen demgegenüber in den Blick, dass auch die Gestaltungsansätze der Akteur\*innen selbst wiederum ein „Produkt“ von Machtrelationen und Praktiken der Arbeitsbeziehungen in verschiedenen tarifpolitischen Feldern sind. Um dies zu illustrieren, wurde in diesem

**BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie)** (2018): Chemie-Tarifabschluss 2018. Roadmap Arbeit 4.0, in: Impuls. Nachrichten und Positionen aus der Chemie 11/2018, S.1, [http://www.bavc.de/downloads/impuls/2018/BAVC-Impuls\\_11\\_2018.pdf](http://www.bavc.de/downloads/impuls/2018/BAVC-Impuls_11_2018.pdf) (letzter Zugriff: 17.02.2023)

**BAVC** (2019): Tarifrunde #Chemie2019. Tarifpaket mit 29 Monaten Laufzeit vereinbart. Presseinformation, 22. November 2019, <http://www.bavc.de/downloads/News/PI-Tarifabschluss-2019-11-22.pdf> (letzter Zugriff: 17.02.2023)

**Bourdieu, P. / Wacquant, L. J. D.** (1996): Reflexive Anthropologie, Frankfurt a. M.

**Boyer, R.** (2014): Change and not only Reproduction: Pierre Bourdieu's Economic Anthropology and Régulation Theory, in: Christoforou, A. / Lainé, M. (Hrsg.): Re-Thinking Economics. Exploring the Work of Pierre Bourdieu, London, S. 117–139

**Dittmar, N. / Böhneke, L. / Nguyen, T.** (2023): Digitalisierung und Tarifpolitik. Die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre tarifpolitische Gestaltung. Hans-Böckler-Stiftung: Study Nr.485, Düsseldorf

**Gesamtmetall** (2022): Zahlen 2022. Die Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland, [https://www.gesamtmetall.de/service/downloads/?download\\_file=gesamtmetall\\_zahlenheft\\_2022](https://www.gesamtmetall.de/service/downloads/?download_file=gesamtmetall_zahlenheft_2022) (letzter Zugriff: 30.08.2023)

**Greef, S. / Schroeder, W. / Sperling, H. J.** (2020): Plattformökonomie und Crowdworking als Herausforderung für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen, in: Industrielle Beziehungen 27(1), S. 205–226

**Haipeter, T.** (2016): Varieties of Strategies. Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung in Deutschland, in: Zeitschrift für Politikwissenschaft 26 (Suppl. 2), S. 75–91

**Haipeter, T.** (2020): Flexibilität unter Kontrolle? Entwicklungen und Herausforderungen der Tarifabweichungen in der Metall- und Elektroindustrie, in: Industrielle Beziehungen 27(4), S. 481–500

**Haipeter, T. / Bromberg, T.** (2016): Neue Initiativen einer angestelltenorientierten Interessenvertretungspolitik: Gelegenheitsstrukturen, Framing und Ressourcen, in: Haipeter, T. (Hrsg.): Angestellte revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für die Interessenvertretungen, Wiesbaden, S. 203–232

- Haipeter, T. / Korflür, I. / Schilling, G.** (2018): Neue Koordinaten für eine proaktive Betriebspolitik. Erfahrungen aus dem Gewerkschaftsprojekt „Arbeit 2020 in NRW“, in: WSI-Mitteilungen 71 (3), S. 219–226, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2018\\_03\\_haipeter.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2018_03_haipeter.pdf)
- Helfen, M.** (2013): Sozialpartnerschaft bei Arbeitgeberverbänden: „Schnee von gestern“ oder vor der Renaissance?, in: WSI-Mitteilungen 66 (7), S. 482–490, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2013\\_07\\_helfen.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2013_07_helfen.pdf)
- Hirsch-Kreinsen, H.** (2015): Digitalisierung von Arbeit: Folgen, Grenzen und Perspektiven. TU Dortmund: Soziologisches Arbeitspapier Nr. 43/2015, Dortmund
- Holst, H. / Aust, A. / Pernicka, S.** (2008): Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften, in: Zeitschrift für Soziologie 37 (2), S. 158–176
- Hoose, F. / Haipeter, T. / Ittermann, P.** (2019): Digitalisierung der Arbeit und Interessenvertretungen, in: Arbeit 28 (4), S. 423–444
- IGBCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie)** (2022): Fragen und Antworten zum Chemie-Tarifabschluss, <https://igbce.de/igbce/fragen-und-antworten-zum-chemie-tarifabschluss-213194> (letzter Zugriff: 13.02.2023)
- Kädtler, J.** (2012): Industrieller Kapitalismus und Finanzmarktrationalität – am Beispiel des Umbruchs in der (traditionellen) deutschen Großchemie, in: PROKLA 169, S. 579–599
- Latniak, E. / Rosenbohm, S.** (2021): Arbeiten ohne Betrieb? Digitalisierungsprozesse und ihre Konsequenzen für die Gestaltung und Regulierung von Arbeit, in: Haipeter, T. / Hoose, F. / Rosenbohm, S. (Hrsg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit, Baden-Baden, S. 45–81
- Menez, R.** (2017): Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in neuen Branchen: IKT und Zeitarbeit, in: Schroeder, W. / Weßels, B. (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 267–303
- Müller-Jentsch, W.** (2017a): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. „Industrial Citizenship“ zwischen Markt und Regulierung, 2., völlig überarb. Aufl., Wiesbaden
- Müller-Jentsch, W.** (2017b): Arbeitgeberverbände zwischen Konflikt- und Sozialpartnerschaft, in: Schroeder, W. / Weßels, B. (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 565–586
- Pernicka, S. / Glassner, V. / Dittmar, N. / Neundlinger, K.** (2020): Interesse und Anerkennung in der Lohnpolitik aus feldtheoretischer Perspektive, in: Industrielle Beziehungen 27 (4), S. 461–480
- Pernicka, S. / Glassner, V. / Dittmar, N. / Neundlinger, K.** (2021): Forces of Reproduction and Change in Collective Bargaining. A Social Field Perspective, in: European Journal of Industrial Relations 27 (3), S. 345–363
- Schmalz, S. / Dörre, K.** (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in: Industrielle Beziehungen 21 (3), S. 217–237
- Schmalz, S. / Ludwig, C. / Webster, E.** (2018): The Power Resources Approach: Developments and Challenges, in: Global Labour Journal 9 (2), S. 113–134
- ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)** (2022): H&M-Beschäftigte gestalten Zukunft mit, <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++f2ad4dfe-4bb5-11ed-a9ca-001a4a16012a> (letzter Zugriff: 12.12.2022)
- Zika, G. / Helmrich, R. / Maier, T. / Weber, E. / Wolter M. I.** (2018): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035. Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 9/2018, Nürnberg

#### AUTORIN

**NELE DITTMAR**, Dr. rer. soc. oec., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Technischen Universität Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Transformation der Arbeitswelt, Arbeitsbeziehungen.

@ nele.dittmar@tu-berlin.de