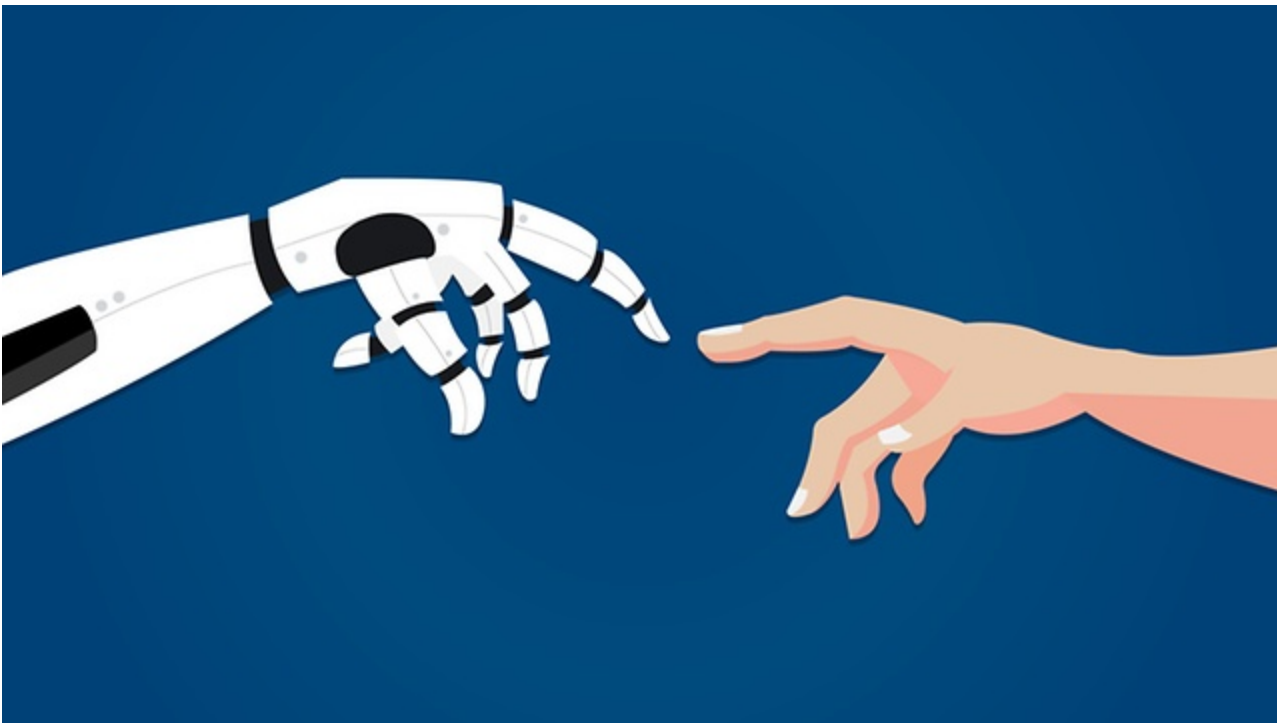


28.06.2017 | Von: Julia Osterwald

Kommission "Arbeit der Zukunft"

Denkanstöße zur Digitalisierung

Digitalisierung, Gleichstellung, Vereinbarkeit, demografischer Wandel: 32 Expertinnen und Experten zu gleichen Teilen aus Wissenschaft und Praxis haben zwei Jahre lang zur „Arbeit der Zukunft“ geforscht. Jetzt haben sie ihren Abschlussbericht vorgelegt.



2015 setzte die Hans-Böckler-Stiftung eine Kommission aus Expertinnen und Experten ein, die sich mit dem Thema „Arbeit der Zukunft“ auseinandersetzen sollte. Die Aufgabe der 32 Mitglieder aus Aufsichtsräten und Betriebsräten großer Unternehmen, aus Kreativwirtschaft, Gewerkschaften, Ministerien und unterschiedlichen Forschungsdisziplinen, lautete, sich über den Wandel der Arbeitswelt zu verständigen und vor allem zwei Fragen zu durchleuchten: „Wir wird die Arbeit der Zukunft aussehen?“ Und „Vor welchen Gestaltungsaufgaben steht die Arbeitspolitik?“

Dabei sollten sich die Kommissionsmitglieder weniger als Vertreterinnen und Vertreter ihrer Organisationen verstehen, denn vielmehr als Expertinnen und Experten für die Arbeit der Gegenwart und der Zukunft. Und tatsächlich zeigte sich: Trotz aller Unterschiedlichkeit waren sich die Kommissionsmitglieder einig in dem Wunsch, „mit ihren Gedanken und Ideen dazu beizutragen, dass die Arbeitswelt möglichst vielen Menschen eine hohe Lebensqualität und eine sichere Zukunft bietet.“

Als Ergebnis der zweijährigen Arbeit der Kommission ist ein Bericht entstanden, der unter dem Titel „Arbeit

transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“ vorliegt. Aufgrund der Heterogenität der Gruppe ist nicht eine „gemeinsame Beschlusslage“ entstanden, sondern eine Sammlung der Ideen und Vorschläge, über die innerhalb der Kommission der größte Konsens herrschte. Auf deren Basis hat sie eine Reihe von Vorschlägen formuliert. Ein Teil Aspekte aber blieb auch bis zum Schluss kontrovers oder konnte aufgrund fehlender Zeit nicht abschließend diskutiert werden. Jene, die die Kommission von öffentlichem Interesse hielt, sind unter der Rubrik „Debatte“ in den Abschlussbericht mit eingeflossen. Den Ergebnissen vorgeschaltet sind jeweils eine Analyse der Veränderungen in der Arbeitswelt, der Triebkräfte dieser Veränderungen und eine Skizze möglicher Entwicklungspfade, bevor die daraus resultierenden Herausforderungen für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft benannt werden.

Mitglied der Kommission ist auch Edeltraud Glänzer, stellvertretende Vorsitzende der IG BCE. Für sie ist die Arbeit der Kommission und sind deren Ergebnisse ein wichtiger Beitrag für die Entwicklung der Arbeit von morgen: „Gesellschaftliche Entwicklungen und Megatrends wie Individualisierungsprozesse, demografische Entwicklungen und Globalisierung machen auch vor den Toren der Unternehmen nicht halt. Die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Leben, die eine „schneller, mobiler und flexibler“- Erwartungshaltung immer weiter vorantreibt, ist ebenfalls kein Phänomen von morgen. Genau deshalb war es so wichtig im Kreis von gewerkschaftlichen, wissenschaftlichen und betrieblichen Vertretern diese Themen – durchaus kontrovers – miteinander zu diskutieren und den öffentlichen Diskurs mit Denkanstößen und Debattenbeiträgen zu bereichern. Das ist der Kommission gut gelungen.“

Der vollständige Bericht ist im Transcript-Verlag erschienen (<http://www.transcript-verlag.de>).

Eine Auswahl zentraler „Denkanstöße“, ergänzt um die jeweilige Position der IG BCE dazu, haben wir im Folgenden zusammengestellt.

Thema Erwerbstätigkeit

Die Kommission empfiehlt eine Neufassung des Arbeitnehmer- und des Betriebsbegriffs, um der Tatsache gerecht zu werden, dass Beschäftigungsformen und Arbeitswelt sich verändern, die Grenzen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zunehmend verschwindet.

Neue Beschäftigungsformen im digitalen Plattformkapitalismus zu erfassen, die Kategorie der „arbeitnehmerähnlichen Person“, etwa zugunsten der wachsenden Gruppe der Solo-Selbstständigen, auszuweiten, Rechte und Schutznormen, die an Arbeit gebunden, aber unabhängig vom rechtlichen Status des Arbeitenden sind, auszubauen, und Mindeststandards für Arbeit jenseits der Anstellung zu schaffen.

Den Betriebsbegriff dahingehend zu modernisieren, dass er unabhängig vom Betrieb als physischem Ort Schutz und Vertretungsrechte für Beschäftigte im entgrenzten Netzwerk-Betrieb möglich macht.

Thema Einkommen

Die sozialen Dienstleistungen werden zunehmend notwendig, sind eine der größten Wachstumsbranchen der Zukunft, leisten anerkannt einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand und zur Lebensqualität. Die Kommission urteilt: Das ist aber weder sichtbar, noch wird es ausreichend entlohnt.

Daher empfiehlt sie ein neues Verständnis von Produktivität zu schaffen, das sich

- auch nach ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit definiert,
- das, neben dem Bruttoinlandsprodukt, beispielsweise als Jahreswohlstandsbericht Niederschlag findet,
- aus dem sich arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ableiten lassen, wie der Ausbau von Kinderbetreuung- und Pflegeinfrastruktur und höhere Löhne in diesen Bereichen.

Außerdem empfiehlt die Kommission eine Reform des Eigentumsrechts im Bürgerlichen Gesetzbuch in Bezug auf

persönliche Daten und der Vorschriften für die Gestaltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zur Datenüberlassung – auch, damit die Nutzer (= „Daten-Geber“) an den Gewinnen beteiligt werden können, die durch die Nutzung ihrer Daten erzielt werden.

Thema Qualifizierung

Die Qualifikation der im Bildungsbereich Tätigen und vor allem ihre konkreten Arbeitsbedingungen und Ressourcen muss laut Kommission verbessert, die Vergütungen von Erzieherinnen und Erziehern zu überprüfen, die Beschäftigungsverhältnisse im Weiterbildungssektor stabiler anzulegen.

Außerdem sollten die Hochschulen als „echte“ Weiterbildner genutzt werden, die Angebote unterhalb der Schwelle eines kompletten Studiums oder Aufbaustudiengangs und jenseits ihrer Kernklientel anbieten (kurz: ihr Angebot auszuweiten). Dazu brauchen diese: finanzielle Unterstützung und Anreize, Planungssicherheit. Die Kommission empfiehlt, dazu das Hochschulpaket, das 2020 ausläuft, neu aufzulegen und aufzustocken.

Mit den Initiativen „**Start in den Beruf**“, „Start Plus“ oder „Karisma – Karriere 50plus – Mit Erfahrungen punkten!“ und vielen individuellen betrieblichen Aktivitäten und Impulsen, bei denen Betriebsräte eine wesentliche Rolle spielen, fördert die IG BCE die Qualifikation junger Menschen für den Arbeitsmarkt, aber auch die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. Gleiches gilt für die Qualifikation von Flüchtlingen für den deutschen Arbeitsmarkt. Hier sind zahlreiche IG-BCE-organisierte Unternehmen aktiv und setzt sich die IG BCE für gute und nachhaltige Lösungen ein.

Thema Arbeitszeit

Wegen seiner großen Vor-, aber auch Nachteile für beide Seiten, sieht die Kommission großen Gestaltungsraum im Bereich des mobilen Arbeitens. Um diesen zu nutzen schlägt sie vor: dass Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen gemeinsame Rahmenrichtlinien für die Gestaltung von Homeoffice und mobiler Arbeit sowie für ein definiertes Informations- und Erwartungsmanagement festlegen, das klärt: Wer ist wann im Homeoffice oder mobil erreichbar. Außerdem empfiehlt sie: einen rechtlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten zu schaffen, wobei die Begründungspflicht beim Arbeitgeber liegen sollte, und das Recht auf eine individuelle Lage der Arbeitszeit zu verstärken.

Außerdem empfiehlt die Kommission, „Luftlöcher im Lebenslauf“ zuzulassen, Beschäftigten zu ermöglichen, eine Auszeit ohne jede Begründung zu nehmen. Dafür sind, ihrer Einschätzung nach, gesetzliche, tarifliche und betriebliche Ansprüche zu schaffen, ist die Finanzierung zu regeln. Sie regt an, über Lohnersatzleistungen für die untersten Gruppen nachzudenken, damit solche Auszeiten „kein Privileg für Gutverdienende“ bleiben.

Die IG BCE fordert konsequent und vehement Lösungen, die den unterschiedlichen Anforderungen nach Arbeitsumfeld, Arbeitsaufgabe, Lebensphase und Lebenssituation der Beschäftigten gerecht werden. Dabei sieht sie drei wesentliche Prinzipien, die es zu berücksichtigen gilt: Dass geleistete Arbeitszeit systematisch erfasst wird und Mehrarbeit nicht ohne Ausgleich verfallen darf. Dass den Beschäftigten verschiedene Arbeitszeitmodelle angeboten werden, zwischen denen diese sich in regelmäßigen Abständen entscheiden können. Dass Vereinbarungen für den Umgang mit den verschiedenen Formen der E-Mobility und den Einsatz neuer Kommunikationsmittel geschaffen werden.

Für die ostdeutsche Chemiebranche hat die IG BCE mit dem „Potsdamer Modell“ gerade ein neues, modernes Arbeitszeitmodell geschaffen, das zukunftsweisend ist. Es beruht auf zwei Säulen: einem kollektiven Vollzeitkorridor, in dem die Betriebsparteien die betriebliche Wochenarbeitszeit zwischen 32 und maximal 40 Stunden festlegen, wobei die Arbeitszeit für einzelne Betriebsteile und Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausfallen kann. Können sich die Parteien nicht einigen, greift ein Stufenmodell zur Reduzierung der Arbeitszeit um 90 Minuten in drei Schritten, jeweils zum Januar 2019 und Anfang 2021 bzw. 2023. Zusätzlich wird als zweite Säule ein individueller Korridor eingeführt, in dem die Betriebsparteien über die Einführung einer individuellen Wahlarbeitszeit entscheiden. Die genauen Verfahrensregeln werden in Betriebsvereinbarungen definiert.

Mehr dazu: <https://www.igbce.de/xxi-22-azv-verkuerzung-um-90-minuten-erreicht/147182>

Darüber hinaus setzt sich die IG BCE dafür ein, der Realität angemessene und angepasste Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege zu schaffen. Sie begrüßt deshalb die Initiative der Bundesarbeitsministerin für ein gesetzliches Rückkehrrecht von Teil- aus Vollzeitarbeit und kritisiert, dass das Gesetz zunächst nicht verabschiedet wurde.

Thema Arbeitsorganisation

Die Kommission ist überzeugt: Erst die Mitbestimmung garantiert den Erfolg des Organisationswandels, eines Unternehmens hin zum „agilen“ Unternehmen, das mit dem beschleunigten Wandel und der damit einhergehenden Veränderung oder völligen Neuschaffung von Aufgaben, Zuständigkeiten, Hierarchien und Kommunikationsstrukturen Stand mitgeht.

Sie empfiehlt, Betriebsräte mit entsprechenden Ressourcen und Rechten auszustatten, damit sie einen Beitrag zum nachhaltigen Umbau von Organisationsstrukturen leisten können. Denn die Kommission ist davon überzeugt: „Sie können mit ihrer Arbeit die Basis dafür legen, dass im Wandel ein hohes Engagement der Belegschaft gesichert bleibt.“

Die Kommission empfiehlt außerdem, Gefährdungsbeurteilungen aus dem Bereich des Optionalen rauszuholen, Standards zu definieren, die branchen- bzw. tätigkeitsspezifisch konkret(isiert) sind. Im besten Fall kommt sie bei allen Unternehmen zur Anwendung und berücksichtigt auch die psychischen bzw. psychosoziale Arbeitsbelastungen. Die Beschäftigten sollten, laut Empfehlung der Kommission, bei deren Erarbeitung beteiligt werden.

Mit der Initiative „Gute Arbeit“ macht sich die IG BCE für Arbeitsbedingungen stark, die jeder braucht, um möglichst lange gesund und leistungsfähig zu sein und gute Ergebnisse in der Arbeit erbringen zu können. Mit dem Chemie-Demografiefonds hat sie ein Instrument geschaffen, das den Beschäftigten einen guten Übergang in die Rente ermöglicht – egal, ob das dafür investierte Geld in Langzeitkonten fließt, für Altersteilzeit genutzt, zu einer Teilrente führt oder der tariflichen Altersvorsorge dient.

Zudem fordert die IG BCE schon seit Langem eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, um Betriebsrätinnen und Betriebsräten ein stärkeres Mandat bei betrieblichen Entscheidungen und Änderungen zu verleihen und ihnen neue Gestaltungsspielräume zu ermöglichen. Mit der „Offensive Mitbestimmung“ unterstützt die IG BCE Betriebsräte darin, Mitbestimmung erfolgreich zu gestalten.

Denn, das zeigt sich immer wieder: Überall da, wo es Betriebsräte und eine starke Mitbestimmung gibt, geht es den Beschäftigten besser.

Thema Migration

Die Kommission ist der Ansicht: Geflüchtete müssen in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden. Die Frage ist nur: Wie? Für denkbar hält sie Brücken zwischen der Qualifikation im Herkunftsland und dem deutschen Ausbildungssystem – die jedoch nicht das bewährte System der dualen Berufsausbildung und das System der Beruflichkeit in Deutschland verwässern, entwerten oder unterwandern dürfen. Kernfrage ist für sie: „Soll das für Deutschland typische, insbesondere durch das duale Ausbildungssystem geprägte Beruflichkeitsdenken kombiniert werden mit der angelsächsischen Tradition der Kompetenzorientierung?“

Für die Gruppe der zirkulären Migrantinnen und Migranten, also die Migrantinnen und Migranten, die sich wiederholt zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland bewegen, empfiehlt die Kommission:

Die Rechtsdurchsetzung zu verbessern, etwa durch mehr Personal bei den Kontrollbehörden, vor allem bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit,

die Einführung eines elektronischen europäischen Sozialversicherungsregisters, mit dessen Hilfe die Abführung von Sozialabgaben in Echtzeit überprüft werden kann,

die weitere Stärkung der Auftraggeberhaftung, indem sie auf staatliche Institutionen ausgeweitet wird, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf alle Branchen auszuweiten.

Thema Gesellschaft

Die Kommission empfiehlt, die Orientierung an der „schwarzen Null“ zu hinterfragen. Sie ist überzeugt: Wenn Deutschland nicht mehr investiert, ist auf lange Sicht die gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt gefährdet. Gerade im Strukturwandel hält sie es jedoch für nötig, „mit öffentlichen Investitionen in die Offensive zu gehen“. Die „schwarze Null“ steht dem entgegen.

Auch die IG BCE fordert, den Stau bei den öffentlichen Investitionen aufzulösen – und so die Beschäftigten und insbesondere die gesellschaftliche Mitte steuerlich zu entlasten.

Die Kommission ist der Ansicht: Mit einem Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft ist auch ein Nachjustieren der Rahmenbedingungen nötig – in Form: der Vereinfachung und besseren Absicherung von Betriebsratswahlen, der Erhöhung der Reichweite von Tarifverträgen durch Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, ein Verbandsklagerecht und für Sozialpartner und das Schließen von Schlupflöchern zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung.

Die Kommission sieht die Gewerkschaften dazu aufgefordert, „durch basisdemokratische Elemente ihre Legitimation zu steigern und insbesondere bei der Verhandlung von Haustarifen die Belegschaften stärker einzubinden.“ Die Arbeitgeber sieht sie in der Pflicht, „ihre Entscheidung zu revidieren, eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung zuzulassen.“

Die Sozialpartnerschaft in der chemischen Industrie hat eine lange Tradition. Sie hat sich in den letzten drei Jahrzehnten zu einem beispielhaften Modell entwickelt, das darauf beruht, einen konstruktiven Dialog im Sinne der Beschäftigten zu führen. Zudem haben sich beide Seiten verpflichtet, sich für ein gesellschaftliches Gleichgewicht einzusetzen, das auf der Akzeptanz ökonomischer, sozialer und ökologischer Bedürfnisse beruht und für das der soziale Frieden gleichermaßen Voraussetzung und Ergebnis ist. Für die Sozialpartnerschaft in den übrigen Branchen im Organisationsbereich der IG BCE gilt selbstverständlich der gleiche Anspruch.