



Stellungnahme zum Grünbuch „Arbeitsviernull“ des Bundesarbeitsministeriums

Axel Weise
Referent für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Regine Geraedts
Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Bremen, im September 2015

Ausgangslage

Im Frühjahr 2015 stellte die Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles das Grünbuch „ArbeitenVierNull“¹ vor und forderte die Akteure der Arbeitspolitik in den Verbänden, in der Wissenschaft, in der Politik und in den Betrieben zu einem breiten offenen Diskurs über die Fragen zur Zukunft der Arbeitswelt im Kontext zunehmender Digitalisierung² auf. Auch die Arbeitnehmerkammer Bremen ist aufgefordert, sich aktiv an diesem Diskurs zu beteiligen und zum Grünbuch Stellung zu beziehen. Die Arbeitnehmerkammer analysiert seit längerem den Strukturwandel der Wirtschaft in Bremen. Ein Fünftel der bremischen Wirtschaft kann dem industriellen Sektor zugeordnet werden und ist vorwiegend von Automobilindustrie, Schiffbau sowie Luft- und Raumfahrt geprägt. Insbesondere im Bereich der Automobilindustrie ist die Digitalisierung bereits weit fortgeschritten. Welche Formen und Ausprägungen der zukünftige Digitalisierung in diesem Bereich aber auch im weiten Feld der Dienstleistung, das in Bremen immerhin 80 Prozent der Beschäftigung generiert, zur Anwendung kommen werden, kann seriös aus derzeitiger Sicht noch nicht eingeschätzt werden und muss intensiv analysiert und beobachtet werden. Hierbei ist insbesondere der für Bremen wichtige Bereich der Logistik mit einem Zehntel der Beschäftigung zu fokussieren.

Das Grünbuch

Mit dem Grünbuch „ArbeitenVierNull“ spannt das Bundesministerium einen weiten Bogen über die möglichen Perspektiven und weiteren Veränderungen der Arbeitswelt, bis hin zu den möglichen Auswirkungen auf den Sozialstaat und die Systeme der sozialen Sicherung. Im Grünbuch heißt es hierzu: „Als zentrale Schnittstelle der Veränderung erweist sich die Arbeit. Wenn wir über Arbeiten 4.0 sprechen, reden wir nicht nur über die neuen Technikwelten der Industrie 4.0. Wir reden über die Arbeit der Zukunft in ihrer ganzen Breite und Vielfalt. Dabei ist der technologisch ermöglichte Wandel nur ein wichtiger Treiber. Eine stille Umwälzung geht von den Menschen selbst aus: Wir erleben derzeit einen grundlegenden kulturellen Wandel mit neuen Ansprüchen an die Organisation von Arbeit. Individualisierung ist nicht nur ein Zauberwort für Produktentwickler und Vermarkter, sondern ein historischer Trend weit über den Konsum hinaus. Wir wollen ein individuelles Leben.“³ Damit tritt neben die Konfrontation der jetzigen und künftigen Arbeitswelt und ihren Normierungen und Institutionen zu den technischen Herausforderungen einer digitalisierten Wirtschaft ein neuer Zeitgeist, der zu veränderten Haltungen der Beschäftigten zu ihrer Arbeit und zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben führt. Ob es gerechtfertigt erscheint, diesen „neuen Zeitgeist“ gleich einer gesamten Generation zuzuschreiben (der sog. Generation Y), wie es in weiten Teilen des öffentlichen Diskurses um die Zukunft der Arbeitswelt derzeit geschieht, bleibt – auch in Würdigung der verfügbaren wissenschaftlichen Analysen hierzu – eher fraglich.

Der Wandel der Arbeitswelt stößt auf Digitalisierung

Die entscheidende Schnittstelle für die weiteren Entwicklungen werden jene Orte sein, wo die mit Digitalisierung verbundenen Veränderungen auf den Ist-Zustand der Arbeitswelt treffen. Insbesondere im industriell-technischen Bereich werden diese Veränderungen von gravierender Bedeutung sein. Der Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg, Joachim Möller, formuliert dies folgendermaßen:

„Was ist wirklich neu an der Industrie 4.0, einem Begriff, der in Deutschland viel verwendet, aber international (noch) nicht gebräuchlich ist? Noch nie dagewesen ist zweifellos seine technische Basis: eine Hochleistungs-Informationstechnologie mit erstmals umfassender Vernetzung und Speicherkapazität. Diese rechtfertigt für sich genommen allerdings noch nicht die Rede von einem tiefgreifenden industriellen Umbruch. Entscheidend ist vielmehr, dass es nach der Revolutionierung der interpersonellen Kommunikation durch das Internet aktuell zu einem weiteren Entwicklungssprung kommt: Zu einem

¹ Grünbuch „ArbeitenVierNull“, BMAS, Berlin, 2015

² Das Grünbuch „ArbeitenVierNull“ referenziert schwerpunktmäßig auf den Begriff „Industrie 4.0“. Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer werden die anstehenden Entwicklungen sich auch auf alle anderen Wirtschaftsbereiche, wie z. B. Dienstleistung oder Logistik auswirken. Wir sprechen von daher in der nachfolgenden Darstellung von fortschreitender „Digitalisierung“.

³ Grünbuch, ebenda, S. 6f

Internet der Dinge. Über 50 Milliarden Geräte (Maschinen, Anlagen, Roboter, Einrichtungen der Haustechnik usw.) werden durch die Zuweisung von IP-Adressen digital ansprechbar und vernetzbar. Neuartige Sensoren und Aktoren vermögen die Kommunikation zu steuern, 3-D-Drucker können die Produktion von Gütern revolutionieren. Gleichzeitig entstehen riesige Mengen an Daten (Big Data), deren Auswertung Steuerungschancen wie Gefährdungspotenziale bedeuten kann. Die Unterschiede zwischen Produzent und Konsument verschwimmen im Prosumenten, etwa wenn ein mit entsprechender Software vom Verbraucher entworfenes individuelles Designmöbelstück in einer digitalen Fabrik hergestellt wird.“⁴ Diese technischen Entwicklungen werden auf eine Arbeitswelt treffen, deren Erosion weg vom sozialpartnerschaftlichen Modell der 1950er bis 1970er Jahre hin zu einem hoch flexibilisierten Regime schon weit fortgeschritten ist. Hinsichtlich der Analyse und Bewertung sind sechs Ebenen zu berücksichtigen:

- Die Veränderung der Arbeitskräftenachfrage: In der Langfristperspektive ist seit 1960 die Arbeitsproduktivität im Dekadenvergleich schneller gewachsen als die Wirtschaft. Ergebnis sind Verluste beim Gesamtarbeitsvolumen, das erst im Jahr 2014 wieder leicht ansteigt. Ob dieser Anstieg nachhaltig ist, kann derzeit nicht prognostiziert werden. Noch nie konnten die tätigen Arbeitskräfte pro Person weniger bezahlte Arbeitsstunden realisieren als heute, und dies bei hoher Unterbeschäftigung. Zugleich werden die am Markt nachgefragten Qualifikationsprofile komplexer.
- Die Veränderung des Ordnungsrahmens für den Arbeitsmarkt: Die politische Zentrierung auf Märkte und ihre Deregulierungen haben seit den 80er Jahren die soziale Schutz- und Integrationsfunktion der Arbeitsmarktordnung immer stärker unterminiert. Besonders geschwächt sind kollektive Institutionen von der Tarifordnung bis zu den Sozialversicherungssystemen.
- Die Veränderung von Arbeitsformen und –verträgen: Während in den 1970er Jahren noch das Normalarbeitsverhältnis mit teilweise lebenslanger Betriebsbindung dominierend war, haben heute diverse Formen der Flexibilisierung und Prekarisierung Konjunktur.
- Die Veränderung der Formen des Managements: Mit den ersten Experimenten mit Gruppenarbeit in der Metallindustrie in den 1980er Jahren begann die Abkehr von hierarchischen Managementmodellen. Seit den frühen 1990er Jahren haben sich sehr unterschiedliche und flexible Formen der betrieblichen Steuerung bis hin zur heute weit verbreiteten sog. „indirekten Steuerung“ - oder auch als „management by objectives“ bezeichnet - herausgebildet.
- Die Veränderung der Formen der betrieblichen Organisation: Auch die Veränderungen in diesem Bereich korrespondieren mit den Anforderungen an höhere Flexibilität und dem Anspruch an eine maximale Rentabilität. Nicht mehr die Ganzheitlichkeit der Produktion und/oder Erbringung von Dienstleistungen in einem einheitlich organisierten Unternehmen, sondern die unternehmensinterne Vermarktlichung der Produktion und die betriebsinterne Konkurrenz stehen im Mittelpunkt des betrieblichen Geschehens.
- Die Veränderung des subjektiven Faktors: In diesen Prozessen der letzten 30 bis 35 Jahren, haben sich natürlich auch die Menschen, insbesondere bezüglich ihrer Haltung zur Arbeit verändert (der Prozess wird auch als „Subjektivierung der Arbeit“ beschrieben.) Eigenverantwortung und Empowerment sind wichtige Managementaspekte, welche wir insbesondere bei Angestellten im oberen Qualifikations- und Anforderungssegment antreffen. Menschen nehmen damit eine widersprüchliche Haltung zur Entgrenzung und Verdichtung ihrer Arbeit ein und wirken phasenweise aktiv daran mit.

Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer sind mit den bisherigen Ergebnissen der beschriebenen Prozesse bereits eine ganze Reihe wichtiger Grundlagen geschaffen, an die die fortschreitende Digitalisierung mit ihren Anforderungen an Flexibilität und Vernetzung zukünftig bruchlos anknüpfen kann. Für den durch das

⁴ Joachim Möller, IAB-Discussion-Paper, Nürnberg, Nr. 18/2015, S. 6

Grünbuch angestoßenen Diskurs wird es daher besonders wichtig sein, dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeit der Zukunft weitestgehend Menschen gerecht gestaltet werden kann. Joachim Möller spricht im iab Discussion Paper „Verheißung oder Bedrohung? - Die Arbeitsmarktwirkungen einer vierten industriellen Revolution“ vom ‚Betriebssystem‘, das für die neue Arbeitswelt gefunden werden muss und das sich „im Ausbau der Infrastruktur, des Bildungssystems sowie der Rechts- und Datensicherheit äußern kann.“⁵ Dies ist aus Sicht der Arbeitnehmerkammer eine der prominentesten Aufgaben des angestoßenen Diskurses.

Zurecht formuliert das Grünbuch hier viele Fragen und weniger fertige Antworten. Sowohl der technische als auch der arbeitsorganisatorische Wandel sind derzeit hauptsächlich Gegenstand von Spekulationen und im besten Fall begründeten Vermutungen. Der im Grünbuch beschriebene neue Zeitgeist und die Beschreibung neuer Anforderungen durch die Digitalisierung der Wirtschaft werden aus Sicht der Arbeitnehmerkammer in der Realität mit Fakten konfrontiert, die bereits einen weit fortgeschrittenen Wandel der Arbeitswelt markieren.

Anforderungen der Arbeitnehmerkammer an den Diskussionsprozess über das Grünbuch

Nachfolgend sollen in 7 Eckpunkten wichtige Anforderungen für den angestrebten Diskurs um ArbeitenVierNull formuliert werden. Grundsätzlich sollte sich ArbeitenVierNull an den Anforderungen für „Gute Arbeit“, wie sie z. B. im gleichnamigen DGB-Index formuliert wurden, orientieren, der neben den Entgeltbedingungen auch die Arbeitszeitgestaltung, den Schutz vor Leistungsüberforderung und einen nachhaltigen Umgang mit der menschlichen Leistungsfähigkeit umfasst. Gute Arbeit setzt in diesem Sinn lernförderliche und alternsgerechte Arbeitsgestaltung voraus und schließt einen ganzheitlichen, präventiv- und beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz ein, der den unterschiedlichen Situationen und Belangen von Frauen wie von Männern Rechnung trägt. Ein Konzept von guter Arbeit muss die veränderten Erwerbs- und Lebensentwürfe von Frauen wie Männern berücksichtigen. So verstandene „Gute Arbeit“ bietet darüber hinaus eine Grundvoraussetzung für ein gutes Leben.

1. Arbeiten 4.0 braucht Regeln und starke Arbeitsmarktinstitutionen

Digitalisierung verlegt Wertschöpfungsprozesse in ein Netzwerk aus Menschen und Maschinen, das hoch flexibel auf Produktanforderungen reagieren kann und unabhängig von Zeit, Ort und sogar Unternehmensgrenzen miteinander kommuniziert. Das erhöht den betrieblichen Bedarf nach flexibler Verfügbarkeit von Arbeitskraft und verändert das Verhältnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihrem Betrieb. Flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeitsorte sind eine Seite dieser Entwicklung, eine volatilere Bindung zwischen Unternehmen und Beschäftigten eine andere.

Schon jetzt entwickeln sich am Arbeitsmarkt neue digitale Arbeits- und Vertragsformen, die außerhalb unseres klassischen Beschäftigungssystems liegen. Sie unterscheiden sich vom Normalarbeitsverhältnis ebenso wie von atypischer Beschäftigung. Dazu zählen Voucher based Work, bei denen die Bezahlung in Gutscheinen besteht, die bei Dritten eingelöst werden, oder Pool Work, bei der ein Beschäftigter von mehreren Arbeitgebern gemeinsam unter Vertrag genommen wird und zwischen ihnen rotiert, oder die neue digitale Tagelöhnerarbeit, bei der sich Crowd Worker (die über virtuelle Plattformen zu ihren weltweiten Auftraggebern finden) oder Cloud Worker (die in Computing Clouds von überall auf der Welt ihre Aufträge im Unternehmen abwickeln) immer wieder für kleinere Aufträge verdingen.

Diese neuen Arbeits- und Vertragsformen liegen außerhalb der Reichweite der Arbeitsmarktinstitutionen, die doch einmal geschaffen wurden, um das Machtungleichgewicht am Markt auszugleichen, dem von Beschäftigung Abhängige sonst beim individuellen Aushandeln von Verträgen ausgeliefert wären – und die zugleich die sozialen Normen und Werte unserer Gesellschaft widerspiegeln. Das individuelle und kollektive Arbeitsrecht kommt aber in diesen neuen Beschäftigungsformen ebenso wenig zur Anwendung wie die soziale Absicherung bei Krankheit, Invalidität oder im Alter und wie schließlich auch die Standards von Arbeits- und Gesundheitsschutz.

⁵ Ebenda, S. 4

Viele Expert/innen gehen von einem Digitalisierungsszenario aus, das den Arbeitsmarkt weiter dualisiert: Um eine Stammebelegschaft herum könnte sich der Rand mit Leih- und Werkvertragsbeschäftigten erweitern um einen Schwarm neuer Dienstleister in neuen Arbeitsformen, die auf Soloselbstständigkeit und digitaler Tagelöhnerarbeit basieren. Damit würde eine neue Qualität erreicht, unternehmerische Risiken und Kosten auf abhängig Beschäftigte abzuwälzen, ohne dass dies durch kollektive Schutzmechanismen abgemildert würde. Zudem wird es für abhängig Beschäftigte schwieriger, sich bei der ad hoc-Zusammenarbeit in virtuellen Netzen zu organisieren und die eigenen Interessen kollektiv wahrzunehmen. Weil die digitale Technik auch den globalisierten Zugriff auf ein weltweites Arbeitskräftepotential erleichtert, könnte zudem der Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen und schließlich auch auf den Arbeitsmarkt selbst steigen.

Umso mehr braucht die digitale Arbeitswelt Regulierung statt Deregulierung. Ein Mehr an Flexibilität fordert auch ein Mehr an Sicherheit für abhängig Beschäftigte. Das wird nicht einfach zu erreichen sein und zahlreiche rechtliche und soziale Herausforderungen beinhalten. Dennoch müssen ein modernes Arbeitsrecht, hohe sozialrechtliche Standards und gesunde Arbeitsbedingungen unabdingbar den ordnungspolitischen Rahmen einer digitalisierten Wirtschaft bilden.

2. Arbeiten 4.0 braucht Interessenwahrnehmung und Interessenvertretung

Wie oben skizziert wird der Wandel der Arbeitswelt unter den Bedingungen von Digitalisierung und unter den veränderten Bedürfnissen der jungen Generation (Stichwort Generation Y), aber auch im Lichte des demografischen Wandels an Tempo zulegen. Es wird also notwendig sein die Erfordernisse dieser Entwicklungen mit den Ansprüchen an gute Arbeit und an ein gutes Leben, die insbesondere von der jüngeren Generation stärker in den Vordergrund gestellt werden, in Einklang zu bringen. Gute Arbeit heißt in erster Linie, dass sie menschengerecht gestaltet wird. Dies bedeutet nicht nur, dass die Auswirkungen der Arbeit auf körperliche und psychische Belastungen regelmäßig auf dem Prüfstand stehen müssen, sondern dass auch die Implementierung von technischen Innovationen und ihre Konsequenzen für die Arbeitsgestaltung auf menschengerechte Anforderungen hin bearbeitet werden müssen. In der bisherigen Fachdiskussion wird nicht davon ausgegangen, dass es sich bei diesen Entwicklungen ausschließlich um technisch getriebene handelt. In der Konsequenz bedeutet dies, dass den Sozialpartnern in der Zukunft ein noch höherer und wichtiger Stellenwert zukommt. Gute Arbeit ist mitbestimmte Arbeit, deren Regeln tarifvertraglich fixiert sind. U. a. weisen die Gewerkschaften zurecht darauf hin, dass die „Neugestaltung der Tarifpolitik (...) auch entscheidend für alters- und altersgerechtes Arbeiten im Betrieb“ ist. „Wie wichtig dieses Thema ist, zeigt die wachsende Zahl von Demografie-, Gesundheits- und Qualifizierungstarifverträgen. Diese Tarifverträge behandeln Fragen der alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung und einer lebensphasenorientierten Personalarbeit.“⁶

Dies ist umso wichtiger, als schon seit einigen Jahren eine starke Tendenz dazu zu beobachten ist, unternehmerseitig aus der tariflichen Bindung und z. T. aus den Verbänden auszusteigen. Auf der anderen Seite scheint es – insbesondere in den neuen Bundesländern – schwer, Beschäftigte für die Gewerkschaften zu gewinnen. In diesem Zusammenhang könnte auch eine Verbreiterung des Arbeitnehmerkammeransatzes eine weitere Wahrnehmung von Arbeitnehmer/innen-Rechten in der Fläche (s. z. B. die Diskussion in Brandenburg) einen wichtigen Beitrag leisten.

3. Arbeiten 4.0 braucht Zeitsouveränität

Insbesondere die jüngere Generation legt deutlich mehr Wert auf die Verknüpfung von guter Arbeit und einem guten Leben. Dieser Zusammenhang wird auch im Grünbuch deutlich herausgearbeitet. In den Thesen des DGB-Vorsitzenden Reiner Hofmann wird dieser Aspekt wie folgt aufgegriffen. „Die arbeitszeitpolitischen Gestaltungsperspektiven der Gewerkschaften haben sich im Laufe der Geschichte gravierend verändert. Dazu haben ihre eigenen Erfolge maßgeblich beigetragen. Heute geht es um die Forderung nach mehr Zeitsouveränität, das heißt nach mehr Verfügungsgewalt über Zeit entlang der Erwerbsbiografie – für ganz unterschiedliche individuelle Zwecke: etwa für Eigenarbeit, Care-Zeiten, politische Teilhabe oder Sabbaticals. Hinter diesen Ansätzen liegt die Vorstellung von „atmenden Lebensverläufen“, die wesentlich über die Lebensqualität entscheiden. Die Gestaltungsmöglichkeiten von (Arbeits-)Zeit werden dafür ver-

⁶ Reiner Hofmann, 11 Thesen zur Zukunft der Arbeit, Gegenblende, <http://www.gegenblende.de/++co++b579b7c2-0f5b-11e5-af3b-52540066f352/>

stärkt als Indikator gesehen.“⁷ Diese Aspekte betreffen allerdings nicht nur die jüngere (als sog. Generation Y bezeichnete Generation), sondern beziehen sich ebenso auf die Gruppe der mittleren und höheren Angestellten, die im Rahmen der Managementkonzepte der indirekten Steuerung schon seit vielen Jahren in den Betrieben im hohen Maße entgrenzt arbeiten. Insbesondere die bereits in vielen Studien analysierte Situation dieser Beschäftigtengruppe verweist darauf, dass die Forderung nach mehr Zeitsouveränität auch einen ambivalenten Charakter aufweist (Subjektivierung der Arbeit). Die mit der Entgrenzung von Arbeit verbundenen Möglichkeiten, den Arbeitsort und die Arbeitszeitverteilung weitestgehend frei zu gestalten (Vertrauensarbeitszeit), geht oft auch mit einem höheren Maß an Eigenverantwortung bei der Gestaltung des Arbeitsprozesses einher. Damit ergibt sich für die Beschäftigten die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Arbeitsinhalte, die Herstellung identitätsstiftender Strukturen, die Wahrnehmung eines lernfördernden Umfelds und die Möglichkeit der Wertschätzung in der Arbeit. Dies wird von vielen Beschäftigten als ausgesprochen positiv wahrgenommen. Dass mit diesen Optionen oftmals aber auch ein schleicher Prozess der Arbeitsverdichtung einhergeht, wird von den Beschäftigten oft viel zu spät erkannt. Dementsprechend sind physische und psychische Belastungen bis hin zum Burnout nicht selten die unvermeidliche Folge dieser Art von Entgrenzung. Dies führt zu dem Schluss, dass auch die Fragen einer veränderten, erhöhten und verbesserten Zeitsouveränität Gegenstand von Mitbestimmung und tarifvertraglichen Regelungen sein müssen.

Dabei gehört angesichts der erwarteten Produktivitätssprünge durch die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung auch die Frage, wie Arbeitnehmer/innen an diesem Plus beteiligt werden, wieder auf die Tagesordnung. Sollten sich die Wachstumsprognosen, die für einige Bereiche vorausgesagt werden, bewahrheiten⁸, müssen Arbeitnehmerinnen daran angemessen beteiligt werden. Die Frage von Arbeitszeitverkürzung auch bei vollem Lohnausgleich ist daher nicht von ungefähr Teil der Debatte um die „Industrie und Dienstleistung 4.0“.

4. Arbeiten 4.0 braucht gute Ausbildungs- und Qualifizierungsbedingungen

Die Digitalisierung der Wirtschaft stellt auch die allgemeine und berufliche Bildung vor zentrale Herausforderungen. Der Prozess wird an die zukünftigen Qualifikationen der Beschäftigten neue und hohe Ansprüche stellen. Lebenslanges Lernen und lebenszyklusorientierte Bildung werden deshalb einen noch höheren Stellenwert haben. Bildung und Weiterbildung in durchlässigen Systemen sind die Fundamente für biographisch durchgängige Beschäftigungslaufbahnen und Aufstiegsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei gilt digitale Kompetenz als künftige Schlüsselqualifikation in der allgemeinen wie auch in der beruflichen Bildung. Hierbei sind vier Ebenen zu berücksichtigen.

- Die allgemeine Bildung legt die Grundlage für spätere berufliche Qualifikationen, aber auch für eine mündige Staatsbürgerschaft in einer digitalen Demokratie. Deshalb braucht digitale Kompetenz mehr Raum und eine bessere Verankerung im allgemeinbildenden System, und zwar nicht im Sinne der Erweiterung des Fächerkanons um die eindimensionale Vermittlung informationstechnischen Wissens, sondern als ein vernetztes Querschnittsangebot. Dazu gehören auch digitale Lehr- und Lernformen. Die berufliche Bildung muss sich der Herausforderung stellen, dass eine digitale Wirtschaft in künftig wahrscheinlich schneller werdenden Veränderungszyklen neue Vernetzungs-, Komplexitäts- und Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten stellen wird. Das duale Berufsbildungssystem ist schon auf dem Weg, sich an neue betriebliche Bedarfe anzupassen. Aus Arbeitnehmer/innenperspektive müssen Berufsabschlüsse aber auch darauf angelegt sein, langfristig zu gelten und werthaltig zu bleiben. Deshalb muss sich künftig an hochwertige Berufsabschlüsse ein aufeinander aufbauendes, durchlässiges und gut erreichbares System von beruflicher Weiter- und Aufstiegsfortbildung anschließen. Noch ist Deutschland aber weit von einem konsistenten „lebenslangen Bildungssystem“ entfernt.
- Die öffentliche aktive Arbeitsmarktpolitik muss durch eine erhebliche Stärkung der beruflichen Weiterbildung wieder deutlicher auf den Präventionsgedanken ausgerichtet werden. Eine vorausschauende Weiterbildungsstrategie in der Arbeitsförderung soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei unterstützen, ihre Qualifikationsprofile an künftige Wirtschafts- und Arbeitsmarktperspektiven anzupassen. Eine wichtige Voraussetzung dafür wäre die Weiterentwicklung der Ar-

⁷ Reiner Hofmann, ebenda

⁸ <http://de.statista.com/statistik/studie/id/21467/dokument/industrie-40-in-deutschland-statista-dossier/>

beitslosenversicherung zu einer Arbeits- – bzw. Beschäftigungssicherung. Zugleich muss sich die aktive Arbeitsmarktpolitik weiter der Herausforderung stellen, wie bereits länger Arbeitslose zu einem modernen Berufsabschluss geführt werden und wieder einen Arbeitsplatz finden können.

- Auch die Demokratie wird digitaler. Transparenz, Beteiligung, der Zugang zu Wissen und Information, die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und die Selbstbestimmung über die eigenen Daten – auch solcher Daten, die arbeitnehmer/innenbezogen in digitalen Arbeitsprozessen jederzeit von Unternehmen auswertbar sind - werden wichtige Themen, auch im Betrieb, für gewerkschaftliche Interessenvertretung und die Mitbestimmung. Die Digitalisierung der Wirtschaft hat nicht nur eine technische und wirtschaftliche, sondern auch eine politische und soziale Dimension. Die politische Bildung muss deshalb aufgewertet und die Zugänge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert werden.

Durch das Zusammenwachsen von Produktionstechnologie, Automatisierungstechnik und Software werden mehr Arbeitsaufgaben in einem technologisch, organisatorisch und sozial sehr breit und flexibel gefassten Handlungsfeld zu bewältigen sein.

5. Arbeiten 4.0 muss die Chance nutzen, Familie- und Beruf für Männer und Frauen besser vereinbar zu machen

Das Grünbuch misst diesem Thema zu Recht eine hohe Bedeutung bei. Das klassische Familienmodell mit einem (meist) männlichen Alleinverdiener und Ernährer im Mittelpunkt verliert zunehmend an Bedeutung. Immer mehr junge Paare äußern den Wunsch, die Zeit für Familie und Beruf möglichst gleich miteinander zu teilen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigt die politischen Akteure im Land bereits seit mehr als 25 Jahren. In dieser Zeit ist viel erreicht worden, v. a. ein immer höher werdendes Maß an gesellschaftlicher und institutioneller Akzeptanz derer, die sich vom klassischen Familienmodell abwenden. Allerdings hat es hinsichtlich der Formen, der Intensität und zum Teil auch der Zielrichtungen der Unterstützung der Vereinbarkeit in dieser Zeit unterschiedliche und z. T. auch gegenläufige Entwicklungen gegeben, wie z. B. die – nun wieder gerichtlich einkassierte – Einführung des Betreuungsgeldes. Wenn also – wie im Grünbuch angenommen - zukünftig noch mehr junge Menschen einen erhöhten Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter gleichberechtigter Einbeziehung beider Partner als Bestandteil von guter Arbeit und einem guten Leben legen werden, dann sind auch in diesem Bereich verschiedene „alte“ Forderungen und Konzepte neu zur Diskussion zu stellen.

- **Elternvollzeit:** Es müssen Lösungen gefunden werden, dass beide Elternteile gleichzeitig z. B. einer 32-Std.-Woche bei vollem Lohnausgleich nachgehen können. Dieses Modell müsste dann mindestens bis zum Schuleintritt des/der Kinder tragfähig abgesichert sein.
- **Elternteilzeit:** Elternvollzeit sollte es auch als anteiliges Modell für Elternteilzeit geben. Bei allen Elternteilzeitmodellen muss eine Lösung für den Ausgleich der hiermit verbundenen Defizite bei der Altersvorsorge gefunden werden.
- **Rückkehrrecht:** Nach einer Phase in Elternvollzeit oder –teilzeit muss es das abgesicherte Recht auf die Rückkehr auf dieselbe oder eine angemessene gleichwertige berufliche Position für Männer und Frauen geben.
- **Flächendeckende Versorgung:** Elementar für die Vereinbarkeit ist eine flächendeckende Versorgung mit Einrichtungen der frühkindlichen Betreuung sowie verlässlichen Ganztagschulen.
- **Wahlfreiheit:** Natürlich muss es möglich sein, dass sich Eltern oder ein Elternteil dafür entscheiden, für mehrere Jahre ganz zu Hause zu bleiben. Allerdings sollte diese Variante nicht staatlicherseits positiv sanktioniert werden.

6. Arbeiten 4.0 muss den demografischen Wandel im Betrieb unterstützen

Arbeiten 4.0 kann eine realistische Chance sein, Beschäftigte von körperlich schweren und gefährlichen Arbeiten zu entlasten. Das ist gerade in einer Phase des demografischen Wandels interessant, in der der

Altersdurchschnitt der Belegschaften steigt und die Betriebe zunehmend gefordert sind, altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen. Im Rahmen der schnell fortschreitenden Digitalisierung und der Implementierung von Robotern der vierten und fünften Generation wären insbesondere für ältere Arbeitnehmer/innen adäquate Arbeitsplätze zu entwickeln, die weniger belastend sind und sich stressmindernd auswirken.

Demografiefestigkeit hat jedoch noch eine weitere ebenso wichtige Dimension. Kann ich im Rentenalter von den erzielten Rentenansprüchen tatsächlich noch „ein gutes“ Leben führen? Nach verschiedenen Prognosen wird der Anteil jener, die im Rentenalter auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen sind, bis 2030 dramatisch ansteigen wird. Konfrontiert man diesen Befund mit der zukünftig erwarteten noch stärkeren Veränderung klassischer Erwerbsbiographien (regelmäßiger Wechsel zwischen Selbständigkeit und Festanstellung in Teilzeit oder Vollzeit mit Familienarbeit oder Erwerbarbeit) so muss davon ausgegangen werden, dass der Anteil jener, die während ihrer Berufstätigkeit nicht genügend Vorsorgebeträge ins Rentensystem einzahlen können – und dadurch von Altersarmut bedroht sind – noch deutlicher ansteigen wird. Das Grünbuch verweist in diesem Zusammenhang mit dem Begriff „Erwerbstätigenrente“ bereits auf einen wichtigen Lösungsansatz. Aus Arbeitnehmersicht sollte allerdings weitergehend gefordert werden, dass das gesamte System der Sozialversicherungen wieder auf ein einheitliches solidarisches System fokussiert wird. Sowohl bei der Rente wie auch in der Kranken- und Unfallversicherung zahlen alle in ein einheitliches System ein und nur, wer zusätzlich besondere Leistungen versichern will, kann zusätzliche private Vorsorge betreiben. Andere europäische Länder (z. B. Österreich) haben sich nie so weit vom System der Solidargemeinschaften entfernt und hierdurch keinerlei Nachteile erfahren.

7. Arbeiten 4.0 in einer nachhaltigen Wirtschaft

Gute Arbeit und ein gutes Leben gehören mit einer nachhaltigen, energieeffizient ausgerichteten Wirtschaft und einer Ressourcen schonenden Welt eng zusammen. Nicht nur jüngere Leute verknüpfen ihr Tun und damit ihre Arbeit mit sozial- und umweltbewussten Werthaltungen. Der rücksichtlose Umgang mit Ressourcen trifft auch in der breiten Arbeitnehmerschaft auf Ablehnung. Dies bezieht sich nicht nur auf Rohstoffe. Erfahrungen, die Arbeitnehmerinnen mit Privatisierungen und stark kapitalmarktorientierten Unternehmen machen, lassen auch die Skepsis gegenüber dem Umgang mit Menschen wachsen. Diese Tendenzen gilt es, in der Diskussion um Arbeit 4.0 positiv aufzugreifen⁹. Die Unternehmen der Zukunft werden sich also darauf einstellen müssen, dass die nachhaltigen und ökologischen Dimensionen ihrer Produktion oder Dienstleistungserbringung von den Mitarbeiter/innen der Zukunft in wesentlich stärkerem Maße hinterfragt werden, als dies heute der Fall ist. Diskussionen über die Grenzen des Wachstums führen auch bei uns in Deutschland kein Nischendasein mehr, sind aber bei den Beschäftigten nur bedingt populär. Dennoch darf ein Diskurs über gute Arbeit und ein gutes Leben diese Aspekte nicht ausblenden. Eine europäische und globale Perspektive darf dabei nicht fehlen. Arbeits- und sozialrechtliche Standards müssen über die nationalen Grenzen hinweg eine sehr viel größere Rolle spielen. Arbeit 4.0 heißt nicht zuletzt, dass die globale Arbeitsteilung voranschreitet. Die Stärkung grenzüberschreitender Mitbestimmung und die Modernisierung der Arbeits- und Gesundheitsstandards sind daher zu ‚Rahmung‘ von Arbeit 4.0 unerlässlich.¹⁰

Nicht die Deregulierung, sondern ein modernes Arbeitsrecht auf europäischer Ebene ermöglicht die Gestaltung der Arbeit der Zukunft. Das schließt investive statt konsumtive Sozialtransfers, effektive Arbeitsverwaltungen in den Mitgliedstaaten, den Ausbau der europäischen Arbeitsvermittlung und gezielte Mobilitätsförderung mit ein.

Die europäischen Arbeits- und Gesundheitsstandards sind keine bürokratischen Hindernisse und stehen deshalb auch nicht auf der EU-Agenda zum Bürokratieabbau. Diese Standards sind Voraussetzungen für gesunde Arbeitsbedingungen und müssen in einer sich wandelnden Arbeitswelt modernisiert werden. Gleichzeitig müssen die europäischen Mitbestimmungsrechte gestärkt werden.

⁹ Es mag ein Hinweis sein, dass diese Debatte in der Mitte der Gesellschaft angekommen ist, wenn auch der Bremer Koalitionsvertrag im Kapitel „Wirtschaftspolitik“ wichtige Stichworte wie die „Gründung von Genossenschaften, die Förderung von Gemeinwohl orientierten Neugründungen“, „Ressourcen schonende Geschäfts- und Dienstleistungsmodelle mit gemeinschaftlicher Nutzung (...) („share economy“)\", „regionale Wirtschaftskreisläufe und Handelsstrukturen“ auftauchen und „die Anwendung von Umwelttechnologien durch Bundes- und EU-Mittel (gefördert werden soll), um die Unternehmen und Betriebe dabei zu unterstützen, ihre Prozesse und Produkte gemäß den Anforderungen der Nachhaltigkeit (wie Klimaschutz, Energie- und Ressourceneffizienz) zu verbessern“, Koalitionsvertrag S. 22.

¹⁰ Vgl. hierzu auch: Reiner Möller, ebenda, These 8