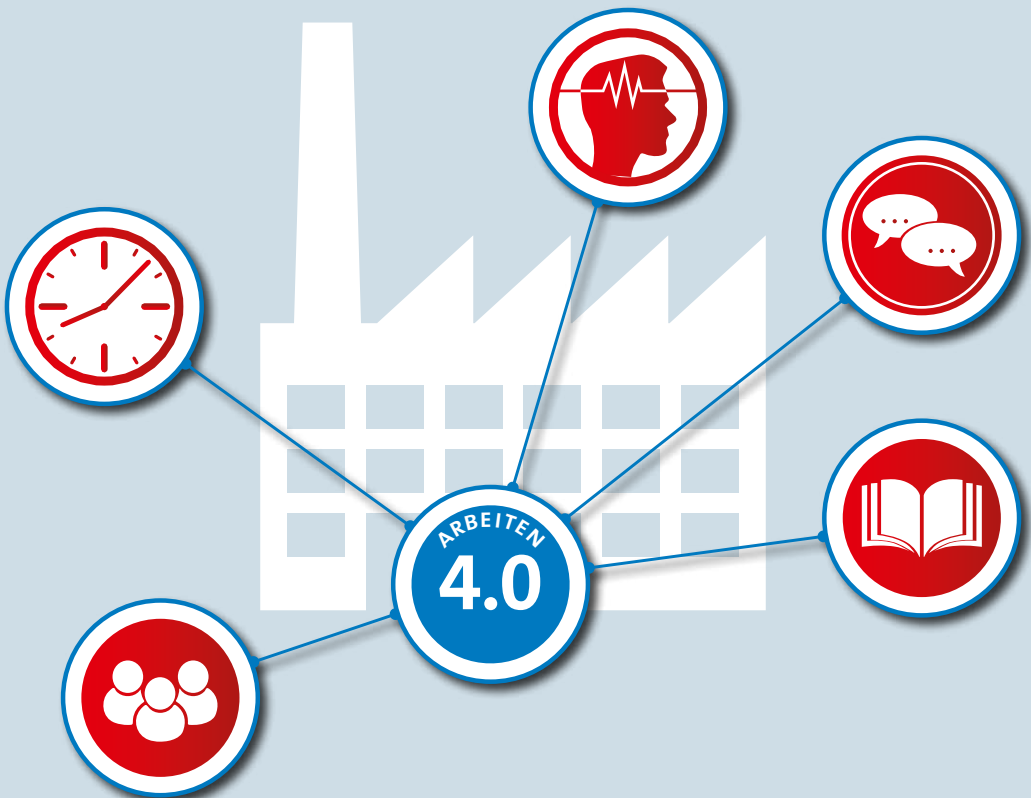


ARBEITEN 4.0

ARBEITSPOLITIK IN ZEITEN DER DIGITALISIERUNG



INHALT

	Auf ein Wort	3
	Arbeitspolitische Ziele	
	Wofür wir uns einsetzen	4–5
	Arbeits- und Gesundheitsschutz	
	Die Gesundheit im Blick	6–9
	Berufliche Bildung und Weiterbildung	
	Kompetenz als Schlüsselement	10–13
	Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation	
	Flexibilität einen Rahmen geben	14–17
	Veränderungsprozesse und Unternehmenskultur	
	Beteiligung und Mitbestimmung	18–19
	Beschäftigungsverhältnisse und Demografie	
	Arbeit: sicher und fair	20–22
	Zukunftsfragen	23–25
	Fazit	26

AUF EIN WORT

WIR GESTALTEN DIE ARBEIT DER ZUKUNFT MIT



Ralf Sikorski

Mitglied geschäftsführender
Hauptvorstand

Wie stark die Digitalisierung die Arbeit der Zukunft verändern wird, können wir heute nur ahnen. Umso wichtiger aber ist es, dass wir schon heute zentrale Fragen der Arbeitswelt von morgen diskutieren. Deshalb bewerten wir als IG BCE den von der Politik mit dem »Grünbuch Arbeiten 4.0« angestoßenen Dialog als positiv.

Als Industriegewerkschaft beteiligen wir uns an der politischen und gesellschaftlichen Debatte. Wir werden vor allem mit den IG BCE-Betriebsräten und unseren Mitgliedern Vorstellungen von künftigen Arbeitsbedingungen in einer vernetzten Berufswelt diskutieren und Ansprüche formulieren.

Klar ist, dass sich Arbeitsplätze und die Arbeitsumgebung spürbar, sichtbar und nachhaltig verändern werden. Arbeiten 4.0 wird sich zudem unterschiedlich stark in den jeweiligen Unternehmen und Wirtschaftszweigen ausprägen.

Deshalb ist es wichtig, spezifische Regelungen in den vielfältigen Branchen und Betrieben zu finden. Betriebsräte müssen konkrete Handlungsmöglichkeiten besitzen, die Arbeit der Zukunft mitzugestalten. Denn: Wenn sich die Arbeitswelt erneuert, darf die Mitbestimmung nicht in einem vergangenen Zeitalter stehen bleiben.

Ihr Ralf Sikorski

ARBEITSPOLITISCHE ZIELE

Wofür wir uns einsetzen

Dass sich die Arbeitswelt verändert hat und sich weiter verändern wird, liegt in der Natur der Sache. Wir als IG BCE sehen in einem solchen Wandel keine Bedrohung per se. Noch ist völlig offen, wie sich der Wandel konkret auswirkt. Deshalb begreifen wir ihn grundsätzlich als Chance einer neuen Humanisierung von Arbeit. Dies ist nicht nur eine Hoffnung, sondern unser Anspruch an den Wandel. In diesem Sinne ist unser Ziel, die sich ändernden Arbeitsbedingungen im Sinne und zum Wohle der Beschäftigten zu gestalten. Dafür braucht es Ideen, Mut, Offenheit und Engagement aller Beteiligten.

Gemeinsam mit den Betriebsräten, Vertrauensleuten und unseren Mitgliedern wollen wir den angestoßenen Dialog konstruktiv begleiten. Die Zielsetzung dabei ist klar: Arbeit als Wert zu erhalten und aufzuwerten. Dies bedeutet anders formuliert: Gute Arbeit realisieren und ausbauen.

Gute Arbeit heißt für uns, dass sie den Menschen ein sicheres und gutes Leben ermöglicht. Folglich braucht dies eine sichere Perspektive und eine gute Vergütung. Arbeitszeiten, die zwar flexibel sind, den Menschen aber ins Zentrum der Flexibilität stellen. Beides braucht einen definierten Rahmen und Spielregeln, um die Arbeits- und Lebenskraft der Beschäftigten nicht zu verschleifen.

Eine sichere Perspektive heißt für uns auch, dass die Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten brauchen. Weiterbildung und betriebliche Perspektiven sind für den Wandel eine zwingende Voraussetzung. Daher stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für uns eine ebensolche Selbstverständlichkeit dar wie die Gleichberechtigung beider Geschlechter in der Arbeitswelt. Dies muss zu einer gelebten Kultur in den Betrieben werden.

Schließlich braucht es in einer digitalisierten Arbeitswelt Schutz und Transparenz im Umgang mit gesammelten und genutzten Daten. Insbesondere, wenn es um personenbezogene Daten im Arbeitskontext geht. Hier braucht es klare Spielregeln, die nicht von wirtschaftlichen Interessen diktiert werden dürfen.

Wir haben in der Debatte um die Zukunft der Arbeit verschiedene Knotenpunkte identifiziert, die unserer Meinung nach die Dimensionen des Wandels der Arbeit in ihrer gegenseitigen Abhängigkeit gut skizzieren. Sie beschreiben die Veränderungen im Kontext von Technik, Organisation, Zeit und des entsprechenden Arbeitnehmertypus. Sie stellen Anknüpfungspunkte dar, mit denen wir als Organisation die entstehenden Fragen und Herausforderungen gemeinsam mit den betrieblichen Akteuren angehen wollen. Zugleich haben wir formuliert, wo wir noch klare Forderungen an die Politik stellen. Wir brauchen Regeln, um die betriebliche Gestaltung von »4.0-Themen« zu fördern bzw. zu ermöglichen.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Gesundheit im Blick

Das beste Arbeitszeitmodell nützt nur wenig, wenn die Beschäftigten dauerhaft mehr Arbeit erledigen sollen, als sie in der vereinbarten Zeit schaffen können. Deswegen rückt die betriebliche Leistungspolitik in den Fokus der Arbeitszeitgestaltung. Eine angemessene Leistungspolitik ist notwendig, wenn es darum geht, gesunde Arbeitszeiten zu realisieren.

Wo es früher vorwiegend um Abgase, Chemikalien oder Dezibel ging, rückt beim »modernen« Arbeits- und Gesundheitsschutz zunehmend ein neues Problem in den Vordergrund: das der psychischen Erkrankungen. Die Krankenversicherungen schlagen Alarm: Der »Gesundheitsreport 2015« der Techniker Krankenkasse (TK) meldet, dass die Fehlzeiten unter der Diagnose psychischer Störungen bei Berufstätigen mit 239 AU-Tagen je 100 Versicherungsjahre 2014 den höchsten Stand seit Beginn der Auswertungen zum Jahr 2000 aufweisen. Der BKK Dachverband spricht gar davon, dass sich die Krankentage wegen seelischer Leiden gegenüber 2003 mehr als verdoppelt haben. Wenn sich heutzutage laut TK-Stress-Studie 40 Prozent der Berufstätigen durch die Arbeit »oft abgekämpft und verbraucht fühlen«, ist in Zeiten zunehmender Leistungsverdichtung, Entgrenzung, permanenter Verfügbarkeit usw. ein Zusammenhang zu psychisch verursachten Krankschreibungen immer deutlicher erkennbar.

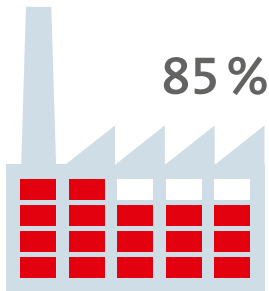
30 %



... der Betriebe thematisieren das Thema Arbeitsschutz selten bis nie.

Quelle: GDA-Betriebsbefragung

Das zentrale Element, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren in den Griff zu bekommen, ist die Gefährdungsbeurteilung. Sie stellt die Basis für weitere Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit dar, erst recht in Zeiten des demografischen Wandels. Auch aufgrund der oben genannten Entwicklungen hat der Gesetzgeber 2013 das Arbeitsschutzgesetz dahin ge-



... der Betriebe ohne Gefährdungsbeurteilung begründen dies mit dem Hinweis, dass in ihrem Fall keine nennenswerten Gefährdungen existieren.

Quelle: GDA-Betriebsbefragung

hend erweitert, dass die Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes mögliche psychische Belastungen inkludieren muss. Denn wenn mit Homeoffice und mobilem Arbeiten der klassische Arbeitsplatz im Betrieb nicht mehr der einzige ist, können die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, und damit die Erholungszeiten, schwinden. Deshalb darf Arbeitsschutz künftig nicht mehr nur im Betrieb stattfinden. Wenn er denn dort überhaupt stattfindet: Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) bemängelt, dass »der Anteil der Betriebe, in denen Fragen des Arbeitsschutzes selten bis nie thematisiert werden, mit 30 Prozent nach wie vor hoch« ist. Und nach der aktuellen WSI-Betriebsrätebefragung führen zwar 70 Prozent eine Gefährdungsbeurteilung durch, davon berücksichtigen allerdings lediglich 31 Prozent auch psychische Belastungen, die nach dem Arbeitsschutzgesetz zwingend vorgeschrieben sind.

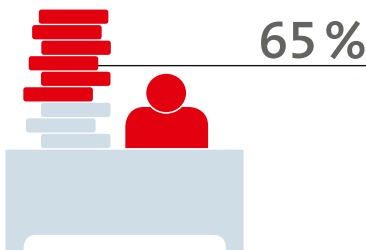
Das zeigt: Obwohl die Gefährdungsbeurteilung inklusive Ermittlung psychischer Risikofaktoren vollständig umzusetzen ist, müssen Arbeitgeber bei Verstößen zunächst mit keinerlei Konsequenzen rechnen. »Die Möglichkeiten der Sanktionierung sind in Deutschland im Vergleich zu europäischen Nachbarländern minimal«, heißt es in einer Studie der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde. Dänemark hingegen ahnde Verstöße mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr. Vor dem Hintergrund, dass derzeit Kontrollinstanzen abgebaut oder personell nicht aufgestockt werden, verwundert es kaum, dass zu wenig Vollzug stattfindet. Neben fehlenden personellen Ressourcen scheinen auch Qualifikationsdefizite vorhanden zu sein. Zudem: Was nutzen Arbeitsschutzregeln, wenn deren Einhaltung nicht ausreichend überprüft werden?



ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Im Zeitalter von Arbeiten 4.0 bleiben Novellierungen von Arbeitsschutzvorschriften, von der Arbeitsstättenverordnung bis hin zur Gefahrstoffgesetzgebung, weiterhin unausweichlich. Auslegungstreitigkeiten beim Anwender, z. B. über mangelhafte Begrifflichkeiten, Grenzwerteinhalten oder Ausstattungsaspek, sollten der Vergangenheit angehören. Die Schutzvorschriften müssen sich den veränderten Arbeitsplatzanforderungen anpassen. Oberste Prämisse: Das Schutzniveau muss gehalten bzw. ausgebaut werden. Dies gilt insbesondere für die zeitlichen und räumlichen Flexibilitätsanforderungen an die Arbeitnehmer im Zuge der vierten industriellen Revolution. Diese müssen durch ein modernes, prospektives Arbeitsschutzrecht aufgegriffen werden. Altbekannte, oft falsche und trotzdem immer wieder geforderte Deregulierungsmechanismen passen nicht hierzu.

Bedauerlicherweise werden die Ergebnisse einer konstruktiven Zusammenarbeit in den Ausschüssen der Ministerien immer häufiger mit unsachgemäßen Vorstößen torpediert und das Konsensprinzip hiermit grundsätzlich infrage gestellt. Das gilt neben dem Arbeitsstätten- und Gefahrstoffrecht auch für den Bereich der psychischen Belastungen. Dieser Kurswechsel, betrieben durch einige Arbeitgeber- und Industrievertreter, führt in die Irre und schafft keine solide Basis, um die kommenden Herausforderungen zu meistern. Bürokratieabbau und Rechtsvereinfachung sind dann sinnvoll, wenn es der Sache dient. Gleichzeitig muss es vor allem darum gehen, gesunde Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sicherzustellen.



Zwei Drittel der Berufstätigen in Deutschland beklagen, dass die Arbeitsmenge im Verhältnis zur Arbeitszeit einfach zu groß ist.

Quelle: Studie Techniker Krankenkasse



→ DAS MACHT DIE IG BCE

Wir möchten in den Betrieben ein Gesundheitsbewusstsein und -management etablieren, das die konsequente Einhaltung der Arbeitsschutzregelungen garantiert. Es ist unser Anspruch, Prozesse zu unterstützen, die die Gesundheit der Beschäftigten verbessern. Hierzu nutzen wir tarifvertragliche Möglichkeiten und Initiativen.

↑ DAS SIND UNSERE FORDERUNGEN

1. **Arbeitsschutz im Betrieb voranbringen:** Konsequente, beteiligungsorientierte Umsetzung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung mitsamt härteren Sanktionsmöglichkeiten.
2. **Novellierung des Arbeitsschutzrechts:** Schnelle Inkraftsetzung der diskutierten Verordnungsentwürfe sowie Stärkung der Rechtsposition prekärer Beschäftigungs- bzw. Arbeitsverhältnisse.
3. **Präventionskultur stärken:** Das Berufskrankheitsgeschehen muss mehr in den Fokus rücken und die Anerkennungsverfahren reformiert bzw. angepasst werden.
4. **Technikfolgenabschätzung:** Die Einführung neuer Techniken in die Arbeitsprozesse müssen arbeitswissenschaftlich begleitet und Ergebnisse entsprechend berücksichtigt werden.
5. **Besserer Vollzug:** Die Aufsichtsbehörden benötigen mehr personelle und materielle Ressourcen sowie eine rechtlich bindende Anordnungsmöglichkeit, Arbeitgeber mittels Beratungsmaßnahmen dahin gehend zu unterstützen, ihren gesetzlichen Arbeitsschutzauftrag adäquat umzusetzen.



40 %

... der Berufstätigen in Deutschland fühlen sich durch die Arbeit oft abgekämpft und verbraucht.

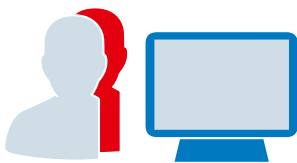
Quelle: Studie Techniker Krankenkasse

BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG

Kompetenz als Schlüsselement

Der technologische und strukturelle Wandel mit seinen immer schnelleren Innovationszyklen verändert die Anforderungen und Standards für die Arbeitnehmer. Dies verlangt individuelle und bedarfsgerechte Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote. Trotzdem fördern Unternehmen die Weiterbildung und Qualifizierung ihrer Beschäftigten immer noch unzureichend.

Unstrittig ist, dass alleine schon aufgrund des demografischen Wandels ein Mangel an qualifizierten Fachkräften absehbar ist. Die vierte industrielle Revolution verschärft dieses Problem zusätzlich. Der Prozess der Digitalisierung wird zu immer stärkeren Überschneidungen von Tätigkeitsbereichen führen und zu veränderten Kompetenzen und Qualifizierungen der Beschäftigten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zum einen mehr Eigenverantwortung übernehmen und zum anderen mit einer gesteigerten Komplexität umgehen. Relativ eindeutig ist: Arbeitnehmer benötigen mehr Prozesswissen. Jeder zweite Arbeitnehmer geht davon aus, dass er aufgrund der Digitalisierung an seinem Arbeitsplatz künftig mehr IT-Kenntnisse benötigen wird (Quelle: Rochus-Mummert-Studie). Das bestätigen die Arbeitgeber: TNS Infratest ermittelte, dass 65 Prozent der befragten Personalverantwortlichen aufgrund des demografischen Wandels einen »stark bis äußerst stark« steigenden Weiterbildungsbedarf vorhersagen.



50%

Jeder **zweite** Arbeitnehmer geht davon aus, dass an seinem Arbeitsplatz künftig mehr IT-Kenntnisse erforderlich sein werden.

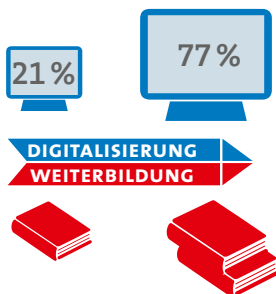
Quelle: Studie »Einfluss des HR-Managements auf den Unternehmenserfolg« der Personalberatung Rochus Mummert

Der digitale und technologische Strukturwandel macht eine Ausweitung der Weiterbildung dringend erforderlich. Beschäftigte brauchen in der heutigen Zeit spezielle und ständig angepasste Qualifikationen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Durch ständige Weiterbildung wird die Produktivität verbessert und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen er-



halten. Immer kürzere Innovationszyklen bedeuten, dass sich die Mitarbeiter lebensbegleitend und lebenslang fort- und weiterbilden müssen. Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen müssen ihr Ausbildungspersonal regelmäßig im Bereich digitaler Lehr- und Lernformen schulen und ihnen die notwendigen Lehrmittel für die Ausbildung zur Verfügung stellen.

Aus- und Weiterbildung sind rechtlich geregelt. Doch noch viel zu oft verhindern uneinheitliche Strukturen und unbekannte Fördermöglichkeiten, dass sich Beschäftigte auf neue Anforderungen vorbereiten können. Guten Ideen – wie beispielsweise dem Meister-BAföG oder dem Programm »Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen« (WeGebAU) – gelingt es nicht, sich in der Masse durchzusetzen. Seit 2010 liegt die Zahl der Meister-BAföG-Bezieher bei konstant rund 170.000 Personen (hiervon übrigens zwei Drittel Männer, 2014). Die WeGebAU-Teilnehmerzahlen sind 2014 gegenüber 2011 sogar um rund 40 Prozent gesunken (Quelle: Bundesagentur für Arbeit). Insofern ist sicherzustellen, dass alle Auszubildenden von Finanzierungswegen wie diesen am Ende ihrer Ausbildung erfahren. Wichtig: Entsprechende Kampagnen müssen ebenso die Betriebsräte erreichen – nicht nur die Personalabteilungen.



Der Anstieg des Digitalisierungsgrades von **21 %** auf **77 %** in der chemischen und pharmazeutischen Industrie bewirkt einen Anstieg des Weiterbildungsbedarfes im Bereich Informatik, technische Bildung, Systemwissen und -verständnis.

BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG

Zudem muss die Politik Sorge dafür tragen, dass bereits in den Schulen notwendige Kompetenzen vermittelt werden, welche das analytische sowie prozesshafte Denken fördern. Sie stellen, neben der Vermittlung eines informatischen Grundverständnisses, die wichtigen Schlüsselkompetenzen der zukünftigen Arbeitswelt dar – darin ist sich die wissenschaftliche Debatte einig.

Grundsätzlich tritt die IG BCE dafür ein, dass Weiterbildung etwas Positives, etwas Alltägliches sein muss. Dies ist jedoch in vielen Bereichen so nicht der Fall. Die Möglichkeit des Bildungsurlaubs nutzen viel zu wenige Arbeitnehmer. Bildungsurlaub hat in vielen Betrieben keinen guten Ruf und Arbeitgeber stellen sich bei der Freistellung ihrer Mitarbeiter quer. Sich umfassend fortzubilden erfordert nicht selten, auf die eigenen Familienverpflichtungen (und Pflegeverpflichtungen) zu verzichten. Das knapp bemessene Budget der Bildungszeit reicht im digitalen Zeitalter nicht mehr aus. Wichtig ist es deshalb, dass Arbeitnehmer ein Recht haben müssen, sich während der Arbeitszeit weiter zu qualifizieren – und zwar unter Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitszeit- und Schichtmodelle. Neue Technologien, wie digitale Medien, Blended und Distance Learning, bieten passende Möglichkeiten. Dies erfordert allerdings eine entsprechende Lernkultur sowie lernförderliche Arbeitsstrukturen in den Betrieben.

38 %



Nur rund **ein Drittel** der Deutschen verfügt über gute oder mittelmäßige Internetkenntnisse. Im europäischen Vergleich kommt Deutschland damit gerade einmal auf **Platz 27 von 31** Nationen.

Quelle: Hightech-Verband Bitkom mit Bezug auf eine Erhebung der EU-Statistikbehörde Eurostat



34%

Ein Drittel der Unternehmen nennt unzureichende Fachkenntnisse als Grund für den Fachkräftemangel.

Quelle: Studie »Einfluss des HR-Managements auf den Unternehmenserfolg« der Personalberatung Rochus Mummert

Eine Aufgabe für die Öffentlichkeitsarbeit der zuständigen Ministerien bleibt es, insbesondere in klein- und mittelständischen Betrieben sowie in kaufmännischen Berufen darauf hinzuweisen, dass es die Möglichkeit zu Aufstiegsfortbildungen gibt. Zu Recht zitiert das Grünbuch hier den eklatanten Unterschied im Weiterbildungsverhalten zwischen Beschäftigten aus kleinen und großen Unternehmen. Gerade in den kleineren Betrieben bleiben vor allem Geringqualifizierten, Frauen und Älteren Weiterbildungschancen verwehrt.

→ DAS MACHT DIE IG BCE

Die IG BCE hat bei Neuordnungen von Berufsbildern darauf geachtet, dass Lernziele technikoffen formuliert sind. So bleiben Ausbildungsordnung und -inhalte bei technischen Weiterentwicklungen und Verfahrensänderungen aktuell. Das Ausbildungsniveau in unseren Branchen hat eine gute Qualität.

↑ DAS SIND UNSERE FORDERUNGEN

1. **Der Mensch bleibt Herr der Technik:** Die Beschäftigten sind auf die Veränderungen in der Arbeitswelt schrittweise und individuell vorzubereiten. Dies erfordert eine bereichsübergreifende Ermöglichung von Zusatzqualifikationen.
2. **Lernförderliche Arbeitsstrukturen:** Betriebliche und individuelle Angebote müssen besser miteinander verzahnt sein. Sie müssen allen Beschäftigtengruppen zugänglich und mit ihrem Arbeitsalltag vereinbar sein.
3. **Ausbildungspersonal:** Die regelmäßige und fachübergreifende Weiterbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder muss zu einer Selbstverständlichkeit werden.

ARBEITSZEITGESTALTUNG UND ARBEITSORGANISATION

Flexibilität einen Rahmen geben

Der sich bereits vollziehende Wechsel traditioneller Arbeitszeitmodelle findet inmitten eines aus Sicht der Arbeitgeber nicht mehr zeitgemäßen Arbeitszeitgesetzes statt. Tatsächlich aber verhindern bewährte Regelungen den völlig deregulierten Einsatz der menschlichen Arbeitskraft. Betriebliche Arbeitszeitgestaltung braucht weiterhin klare Spielregeln – auch für mobiles Arbeiten.

Kein Zweifel: Mobiles Arbeiten kann viele neue Freiräume schaffen und die Kombination von Job und Familie vereinfachen. Jedoch: Es besteht die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verschwimmen. Eine durchgängige Vernetzung bedeutet, dass der Job auch in der Freizeit präsent sein kann und Beschäftigte dann nicht mehr abschalten können. Laut repräsentativer Studie der Techniker Krankenkasse (TK) sagt beispielsweise schon jetzt »mehr als jeder Zweite, der in Teilzeit arbeitet, dass er immer erreichbar ist«. Eine ebenso repräsentative Umfrage im Auftrag von Bitkom kommt gar zu dem Ergebnis, dass 61 Prozent der Berufstätigen im Sommerurlaub dienstliche Telefonate entgegennehmen. Das hat Folgen: Laut TK geben 36 Prozent der Berufstätigen an, »dass es ihnen selten oder gar nicht gelingt, abends oder an den Wochenenden von der Arbeit abzuschalten«.

Mehr als **drei Viertel** der Berufstätigen (76 %), die im Sommer Urlaub haben, beantworten gleichwohl dienstliche E-Mails oder Anrufe.

Quelle: ZET ONLINE

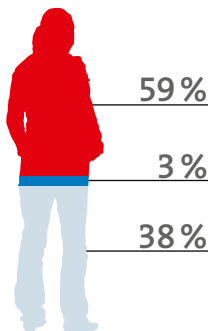


Daher darf mobiles Arbeiten keine Pflicht werden. Das bedeutet nicht, dass die IG BCE Smartphone, Tablet & Co. verteufelt. Aber: Die Möglichkeit, von jedem Ort und zu je-



der Zeit arbeiten zu können, stellt neue Herausforderungen an die Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung.

Die IG BCE ist für Lösungen auf betrieblicher Ebene. Betriebsrat und Unternehmen können sicherstellen, dass mobile Arbeitsmittel nicht rund um die Uhr zum Einsatz kommen, sondern ein Rahmen für die Nutzung feststeht. Jedoch darf es bei den Bestimmungen von Arbeitsstättenverordnung und Arbeitsschutz keine Kompromisse geben.



Von den Beschäftigten in Deutschland arbeiten **59 %** länger als vereinbart, **3 %** kürzer als vereinbart und nur **38 %** die vereinbarte Stundenzahl.

Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014

Differenzen gibt es zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern darüber, was die Flexibilität ihres Job-Pensums betrifft. Arbeiten in Zeiten der Digitalisierung bedeutet, dass auch außerhalb der Betriebsstätten gearbeitet werden kann. Das darf aber nicht bedeuten, den Schutzcharakter des Arbeitszeitgesetzes auszuhebeln. Erholungszeiten durch die gesetzliche Ruhezeit von elf Stunden sind für die Regeneration ebenso unverzichtbar wie die Einhaltung von Pausen. Eine tägliche Höchstarbeitszeit trägt erheblich dazu bei, die Arbeitskraft im Zeitalter der »Rente mit 67« nicht vorzeitig zu verschleifen. Entscheidend ist deshalb, dass Beschäftigte weiterhin für die Zeit, in der sie tätig sind, Lohn erhalten – und nicht für das Arbeitsergebnis. Deshalb müssen Unternehmen die Stunden ihrer Mitarbeiter erfassen, um sie vor Überlastung zu schützen und die gesetzlichen und tariflichen Ausgleichszeiträume zu garantieren. Denn schon heute machen die Deutschen im EU-Vergleich die meisten Überstunden, so eine Erhebung der Europäischen Beobachtungsstelle für die Ent-



ARBEITSZEITGESTALTUNG UND ARBEITSORGANISATION

wicklung der Arbeitsbeziehungen. Ein Grund, weshalb die IG BCE Arbeitszeitkonten in Form von Lebensphasenkonten gegenüber dem Modell der Vertrauensarbeitszeit bevorzugt.

Arbeitszeiten müssen über ein ganzes Erwerbsleben hinweg nicht immer gleich bleiben. Richtig angegangen, können mithilfe von Langzeitkonten gleichermaßen Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen entstehen. Beispielsweise wenn sie den Menschen ermöglichen, für mehrere Monate aus dem Beruf auszusteigen – und gestärkt zurückzukehren.

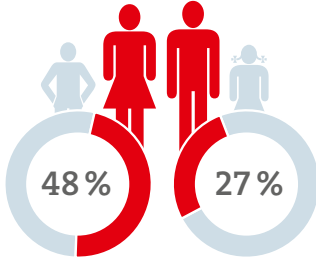
Die Vertrauensarbeitszeit lehnt die IG BCE zwar nicht grundsätzlich ab – sie führt in der betrieblichen Praxis aber oft zu Überstunden. Denn durch die fehlende Zeitkontrolle steigt die Arbeitszeitsouveränität nur theoretisch. Hoher Leistungsdruck, resultierend aus klaren Zielvorgaben, verleitet Beschäftigte dazu, ihr Arbeitspensum tendenziell auszuweiten.

Weiterhin plädiert die IG BCE für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Obwohl in Paarfamilien – laut Mikrozensus – immer mehr Frauen Teilzeit arbeiten (2013: 49 Prozent, 1996: 28 Prozent), besagt eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach, dass zwei Drittel der Bürger der Meinung sind, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland alles in allem eher »nicht so gut« funktioniert. Ein Grund, weshalb die



Rund jeder dritte Beschäftigte, **32 %**, greift von unterwegs auf die IT seines Arbeitgebers zu.

Quelle: Bitkom



Bei wenig familienbewussten Unternehmen gibt es eine um **48 %** höhere Fehlzeitenquote und eine um **27 %** höhere Krankheitsquote im Vergleich zum Unternehmensdurchschnitt.

Quelle: Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik

IG BCE Teilzeitmodelle jenseits der klassischen Halbtagsarbeit befürwortet. Wochenarbeitszeiten zwischen 28 und 34 Stunden können dazu dienen, die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern stärker zu berücksichtigen. Denkbar sind darüber hinaus Modelle, die Beschäftigten in regelmäßigen Abständen einen Wechsel ermöglichen. Ebenso können fest definierte Homeoffice-Regelungen positive Impulse für eine gute Aufteilung von Berufs- und Familienzeit schaffen.

→ DAS MACHT DIE IG BCE

Die Tarifverträge sehen klare Regelungen zur Arbeitszeit vor. Weiterhin unterstützt die IG BCE Betriebsratsgremien darin, auf betrieblicher Ebene neue Antworten in der Arbeitszeitpolitik zu finden – z. B. was die Nutzung von Homeoffice oder Sabbatical betrifft. Das Ziel: die Schaffung von Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten.

↑ DAS SIND UNSERE FORDERUNGEN

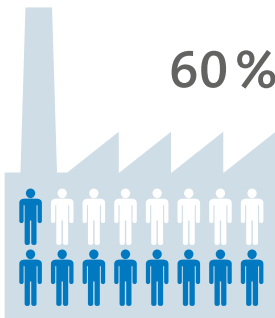
1. **Alle Arbeitszeiten erfassen:** Eine konsequente Erfassung der geleisteten Arbeitszeit ist wichtig, um Beschäftigte vor Überlastung zu schützen. Dabei zählt die geleistete Arbeitszeit und nicht das Arbeitsergebnis.
2. **Arbeitszeitgesetz erhalten:** Die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit, die Ruhezeit und regelmäßige Pausen tragen dazu bei, die Arbeitskraft nicht vorzeitig zu verschleifen. Das Arbeitszeitgesetz sollte deswegen nicht verändert werden.
3. **Angemessene Personalbemessung:** Das beste Arbeitszeitmodell nützt wenig, wenn die Beschäftigten dauerhaft mehr Arbeit erledigen sollen, als sie in der vereinbarten Zeit schaffen können. Für gesunde Arbeitszeiten ist deswegen eine ausreichende Personalbemessung notwendig.

VERÄNDERUNGSPROZESSE UND UNTERNEHMENSKULTUR

Beteiligung und Mitbestimmung

Betriebsräte benötigen starke Mitbestimmungsrechte. Und das nicht nur bei traditionellen Themen. In Zusammenhang mit einer fortschreitenden Vernetzung dürfen insbesondere Regelungen zum Datenschutz nicht mehr nur alleine Sache des Arbeitgebers sein.

In einer digitalisierten Arbeitswelt werden kontinuierlich Daten erhoben und ausgewertet. Folglich muss die Frage gestellt werden, wozu die Daten genutzt werden. Auch wenn sie nicht primär zur Leistungskontrolle dienen sollten, wird es fast unmöglich sein, diese Dimension auszusparen. Ein Umstand, der verdeutlicht, wie sehr ein bundesweites Arbeitnehmerdatenschutzgesetz nötig ist. Des Weiteren verdeutlicht er, wie wichtig es für die Arbeitnehmerseite sein wird, entsprechende Strukturen zu schaffen, welche die Mitbestimmung nicht nur gewährleisten, sondern auch unterstützen.



Nur noch etwa **60 %** der Arbeitnehmer und Mitarbeiter erleben eine relativ homogene Unternehmenskultur.

Quelle: Forschungsprojekt Nr. 18/05 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Im Zuge der Digitalisierung ist zu erwarten, dass sich die Strukturen in den Unternehmen deutlicher verändern werden. Neue Formen der Arbeitsorganisation sowie neue Kommunikations- und Informationsstrukturen etablieren eine neue Kultur in den Unternehmen, die eine stärkere Eigenverantwortung der Beschäftigten ermöglicht und einfordert. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die unternehmerische Grundorientierung und der Handlungsrahmen von den Beschäftigten selbst interpretiert werden müssen.



Bereits heute arbeiten 40 Prozent ohne eine relativ homogene Unternehmenskultur. Dies gewährt zwar Handlungsspielräume, erfordert allerdings auch kontinuierliche Abstimmungsprozesse.

→ DAS MACHT DIE IG BCE

Die IG BCE hat mit den Chemie-Arbeitgebern den »Wittenberg-Prozess« initiiert, um eine positive und nachhaltige Unternehmenskultur zu fördern. Hinsichtlich Mitarbeiterereinbindung und -befragung begleiten wir die Weiterentwicklung und betriebliche Umsetzung des DGB-Index Gute Arbeit. In der Initiative Chemie³ diskutieren wir mit den Sozialpartnern Themen der gesellschaftlichen Verantwortung und Nachhaltigkeit.

↑ DAS SIND UNSERE FORDERUNGEN

1. **Datenschutz:** Arbeiten 4.0 braucht vor allem bei Fragen des Datenschutzes klare Regeln, um die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu schützen.
2. **Beteiligungskultur:** Eine erfolgreiche Unternehmenskultur setzt Verantwortung und Beteiligung voraus. Die Mitbestimmung durch Betriebsräte ist dafür das zentrale Stellrad.
3. **Mitbestimmung stärken:** Die Tendenzen der Dezentralisierung von Unternehmensstrukturen erfordern eine Stärkung standortübergreifender Mitbestimmungsgremien.
4. **Sozialpartnerschaft:** Die Arbeitswelt der Zukunft kann nur dann erfolgreich sein, wenn die Sozialpartnerschaft auf einem weiter hohen Niveau existiert.



49 %

Jeder **zweite** Arbeitnehmer in Deutschland ist mit seinem Job nicht zufrieden.

Quelle: Studie zum Thema »Jobzufriedenheit 2015«, ManpowerGroup Deutschland

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE UND DEMOGRAFIE

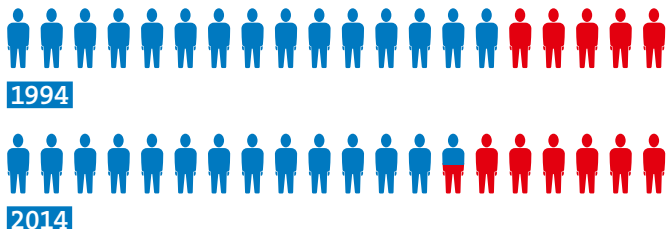
Arbeit: sicher und fair

Werkverträge prägen schon länger die Arbeit in den Betrieben und führen zu einer Auslagerung von Stammbeschäftigung. Wenn im digitalen Zeitalter Arbeit leichter an die Umwelt der Unternehmen »outsourct« werden kann, stellt sich nicht nur die Frage zur Gestaltung der Arbeit von den Auftragnehmern, sondern langfristig muss ebenso anerkannt werden, dass dies die Fundamente unseres Sozialversicherungssystems infrage stellt.

Die Digitalisierung darf nicht dazu führen, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse weiter zunehmen und verstärkt an externe Unternehmen via Werkvertrag oder Crowdfunding ausgelagert werden. Die Digitalisierung erleichtert das Auslagern von einzelnen Schritten des Wertschöpfungsprozesses. Dies darf nicht dazu dienen, dass dem Missbrauch solcher Vergabepraktiken noch weiter Tür und Tor geöffnet werden. Die Praxis von Outsourcing und Crowdfunding zeugt von einer Tendenz des Lohndumpings. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind häufig prekär und unreguliert, weshalb berechnete Befürchtungen einer neuen Abwertungswelle von Arbeit existieren, die die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten weiter verschärft. Insbesondere dann, wenn die Kriterien der Leistungsvergütung der Willkür der Unternehmen unterworfen sind.

2014 hatten nur noch **68 %** aller abhängig Erwerbstätigen ein Normalarbeitsverhältnis, 1994 waren es noch **76 %**.

Quelle: Mikrozensus Destatis





Dringender denn je muss die Politik den Missbrauch von Fremdvergabe eindämmen und die Rolle der Mitbestimmung stärken. Dies beginnt bereits bei der Mitsprache über die Fremdvergabe sowie über deren Bedingungen. Des Weiteren wird auch zu klären sein, wann und wie die von außen eingeholte Arbeitsleistung in die Arbeitsorganisation eingeflochten wird und somit in den Wirkungsbereich von betrieblichen Regelungen gelangt.



Die **Hälfte** aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unzufrieden mit ihren Chefs.

Quelle: Gallup Engagement Index 2014

DEMOGRAFISCHER WANDEL

Neue Techniken können dazu beitragen, die Arbeitsplätze ergonomischer und damit auch altersgerechter zu gestalten. Dies kann dazu beitragen, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern sowie gesunde Arbeit im Alter zu gewährleisten. In Anbetracht der Herausforderungen des demografischen Wandels erscheint uns diese Perspektive auf den Einsatz neuer Technik als eine Chance, den häufigen Inklusionsbedürfnissen Rechnung zu tragen.

Zur Lösung der Fachkräftesicherung braucht es eine Vielzahl von Stellschrauben. Insbesondere müssen wir künftig einen größeren Schwerpunkt auf den Wissenstransfer im Betrieb legen. Junge und Alte müssen zusammenarbeiten, um wichtiges Erfahrungswissen nicht zu verlieren. Das ist ein zentraler Beitrag zur langfristigen Fachkräftesicherung sowie zur Stärkung des Menschen als Erfahrungsträger.





BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS UND DEMOGRAFIE

→ DAS MACHT DIE IG BCE

Unsere »Offensive Mitbestimmung« konkretisiert unsere Forderungen an ein weiterentwickeltes Betriebsverfassungsgesetz. Insbesondere im Bereich Fremdbeschäftigung. Damit beim Thema Werkverträge endlich belastbares Zahlenmaterial vorliegt, hat die IG BCE 2015 die Situation in ihren Organisationsbereichen mittels einer quantitativen repräsentativen Untersuchung erfasst. Die hat darüber hinaus in vielen Demografie-Tarifverträgen in verschiedenen Branchen Inhalte und Anknüpfungspunkte für eine alterssichere, gesunde Beschäftigung geschaffen.

↑ DAS SIND UNSERE FORDERUNGEN

1. **Fremdbeschäftigung:** Leiharbeit und Werkverträge sind auf ihre ursprünglichen Zwecke zu begrenzen. Betriebsräte brauchen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Fremdvergabe.
2. **Crowdworker:** Bei der Beschäftigung bleibt es deshalb dabei, dass sichere Arbeitsverhältnisse unsere Orientierung darstellen. Für Soloselbstständige wollen wir einen kollektiven Rahmen, der die Arbeitsbedingungen regelt und Gratifikationen verbindlich regelt.
3. **Neue Techniken:** Wir begrüßen es, wenn neue Techniken dazu beitragen, die Inklusion in den Betrieben zu fördern und die Arbeitsfähigkeit der Menschen zu erhalten.
4. **Demografie:** Verpflichtende Demografieanalysen in allen Betrieben, um frühzeitig einem möglichen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Darüber hinaus brauchen wir innovative und wirksame Wissenstransferprozesse im Betrieb.

ZUKUNFTSFRAGEN

Der Blick in die Betriebe zeigt, dass an vielen Stellen noch einiges zu tun ist, bis die Vision einer Industrie 4.0 realisiert werden kann. Auch wenn sich der Wandel bereits vereinzelt abzeichnet, ist das Digitale in vielen Bereichen noch »Neuland«. Klar ist allerdings: Die Geschwindigkeit der Veränderungen wird zunehmen. Die Richtung ist jedoch noch völlig offen. Hier sehen wir eine große Chance, den Wandel für die Beschäftigten positiv zu beeinflussen.

Dabei stehen für uns die arbeitenden Menschen im Zentrum der Veränderung. Arbeit der Zukunft oder auch Arbeit 4.0 kann nur mit den Menschen gestaltet werden. In unserer Betrachtung gehen wir von vier Knotenpunkten des Wandels aus, mit denen wir die Arbeit der Zukunft diskutieren:

WANDEL DER TECHNIK

Entgegen solcher Szenarien, dass beispielsweise nahezu jeder zweite Arbeitsplatz durch neue Technik ersetzt wird (Quelle: Frey/Osborn-Studie), sind wir überzeugt von der Qualität und Stabilität unserer Facharbeit. Dies macht die Beschäftigten zu einem wertvollen Teil der gegenwärtigen als auch der zukünftigen Wertschöpfung unserer Volkswirtschaft. Dennoch erkennen wir das enorme Veränderungspotenzial moderner technischer Anwendungen. Folglich stellt sich für die weitere Debatte um die Arbeit der Zukunft die Frage, wie sich Anreize und Regelungen finden lassen, die Unternehmen in die Verantwortung nehmen, die Potenziale des Erfahrungsträgers Mensch zu fördern und zu sichern. Ein Appellieren an die Eigenverantwortlichkeit der Menschen greift zu kurz und bedeutet in der Konsequenz, dass jene, die mit dem Wandel nicht Schritt halten können, überflüssig sind. Eine Perspektive, mit der wir uns nicht anfreunden können und auch nicht wollen!



ZUKUNFTSFRAGEN

WANDEL DER ORGANISATION

Mit der Einführung neuer Techniken in die Betriebsabläufe und dem Anspruch an eine flexiblere Organisation gehen wir davon aus, dass sich die Organisationsstrukturen der Unternehmen weiter stark verändern werden. Diese Veränderungen werden insbesondere die hierarchischen Entscheidungsstrukturen betreffen. Viel diskutiert werden die Vorteile einer Schwarmorganisation gegenüber dem weniger innovativen Bürokratiemodell. Wenn die Beschäftigten stärker in die Entscheidungsfindung eingebunden werden bzw. sie innerhalb eines Handlungsrahmens selbstständig Entscheidungen treffen können, begrüßen wir das grundsätzlich. Eine solche Entwicklung wirft allerdings zwei Fragenkomplexe auf: Zum einen stellt sich die Frage nach der tatsächlichen Autonomie der Beschäftigten. Wird sie ähnlich gestaltet sein wie im Rahmen des viel beschworenen partizipativen Managements, verkommt sie zu einer Scheinautonomie, da Markterfordernisse die Spielräume einengen? Zweitens stellen sich Fragen der Haftung bei Fehlentscheidungen. Haften die Beschäftigten für ihre Entscheidungen, die sie womöglich im Einklang mit den Handlungsrahmen getroffen haben?

WANDEL DER ZEIT

Neben der geforderten Flexibilität werden wir auch über eine neue Verteilung von Arbeitszeiten sprechen müssen. Wir werden darüber nachdenken müssen, wie sich eine Arbeitszeitpolitik in Zukunft gestalten lässt, die den Ansprüchen und den Anforderungen der Beschäftigten einerseits und den gesellschaftlichen Anforderungen andererseits gerecht wird. Bereits heute lässt sich die Zunahme psychischer Erkrankungen als Symptom einer hochgradig flexiblen Gesellschaft interpretieren. Weitergedacht könnte dies als Vorzeichen einer »Reproduktionskrise« (Kerstin Jürgens) aufgefasst werden,

deren Folgen fatal wären. Sollen Beschäftigtengruppen nicht untereinander ausgespielt werden, muss darüber gesprochen werden, wie sich die unterschiedlichen Bedürfnisse miteinander vereinbaren lassen. Eine Herausforderung, die auch das gesellschaftliche Gemeinwohl betreffen wird und somit nicht nur allein eine Herausforderung für die Sozialpartner darstellt.

WANDEL DES ARBEITNEHMERTYPUS

Bereits die Auftaktveranstaltung zum Dialogprozess Arbeit 4.0 hat deutlich gemacht, dass eine Generation von jungen Beschäftigten heranwächst, die andere Anforderungen an die Arbeitswelt stellt. Sie verfügen über ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein und fordern daher mehr Gestaltungs- und Beteiligungsmöglichkeiten ein. Damit wächst ihr Anspruch, die Dinge mit anzupacken und die eigenen Interessen selbst zu vertreten. Mit der steigenden Eigenverantwortung in der Arbeitsorganisation können wir davon ausgehen, dass diese Gruppe von Beschäftigten wachsen wird. Folglich müssen wir uns als Interessenvertreter darauf einstellen, dass die jeweiligen Einzelinteressen in Einklang mit den Kollektivinteressen gebracht werden. Was allerdings klar sein sollte ist, dass es einen allgemeinen Rahmen gibt, von dem aus die Berücksichtigung des Einzelnen abgeleitet wird. Ein Aufbrechen dieses allgemeinen Rahmens würde dazu führen, dass sich unsere Gesellschaft in jene selektiert, die sich behaupten können, und jene, die sich und ihre Interessen nicht durchsetzen können. Wollen wir an den Grundprinzipien der sozialen Marktwirtschaft und ihren Versprechen festhalten, müssen wir darüber reden, dass es einen gemeinsamen Konsens über bestimmte Regelungen geben muss. Nur so kann gewährleistet werden, dass alle an den Vorteilen des Wandels partizipieren können.

FAZIT

So groß wie die Chancen der vierten industriellen Revolution auch sind: Industrie 4.0 darf nicht nur »technikzentriert« diskutiert werden. Als IG BCE ist es uns wichtig, dass eine Debatte darüber stattfindet, wie sich die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsprozesse in den jeweiligen Branchen weiterentwickeln.

Die Veränderungen, die es im Zuge von Arbeiten 4.0 geben wird, sind gestaltbar. Wir verschließen uns dem Wandel nicht per se. Aber wir treten einem effizienzgetriebenen Technikwahn entgegen, der zu einer kontinuierlichen Entwertung von Arbeit führt. Wir begrüßen die technische Unterstützung dort, wo sie dazu beiträgt, die Menschen in ihrer Arbeit zu unterstützen. Wo sie dazu führt, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten bereichert werden. Sie dabei unterstützt, notwendige Kompetenzen und Kenntnisse zu erwerben. Gerade deshalb sind starke Sozialpartner ebenso unabdingbar wie starke Betriebsräte. Wie das Grünbuch richtig schlussfolgert, sind es gerade jene Betriebe, in denen Mitbestimmung gelebte Praxis ist, Betriebe mit einer höheren Produktivität und Innovationsfähigkeit. Folglich betrachten wir uns nicht als Bremsen des Wandels, sondern beanspruchen für uns eine konstruktive Rolle in der Gestaltung der Zukunft.

Klar ist für uns aber auch, dass eine digitalisierte Arbeitswelt nicht bedeuten darf, Schutzgesetze zu deregulieren. Im Gegenteil: Mitbestimmungsrechte müssen sich an die Anforderungen einer veränderten Arbeitswelt anpassen. Das bedeutet für uns als IG BCE insbesondere eine novellierte Arbeitsstättenverordnung, ein unangetastetes Arbeitszeitgesetz, ein notwendiges Weiterbildungsgesetz sowie ein überfälliges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz.

IMPRESSUM



HERAUSGEBER

IG Bergbau, Chemie, Energie
Vorstandsbereich 3
Abteilung Arbeitspolitik
Königsworther Platz 6
30167 Hannover

abt.arbeitspolitik@igbce.de
Tel. 0511 7631-442

VERANTWORTLICH

Ralf Sikorski

REDAKTION

Vadim Lenuck, Katrin Locker,
Philipp Martens, Dennis Schwetje,
Stefan Soltmann, Axel Stefan
Sonntag, Sören Tuleweit

GRAFIK, GESTALTUNG

VISIO Kommunikation GmbH

DRUCK

Hans Gieselmann Druck und
Medienhaus GmbH & Co. KG

