

Arbeiten 4.0 möglich machen

Stellungnahme zum Weißbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Dezember 2016

Zusammenfassung

Die Digitalisierung von Gesellschaft und Wirtschaft wird in den kommenden Jahren weiter voranschreiten. Dieser Prozess ist gewollt und stützt sich auf einen breiten Konsens der Bürger in unserem Land. Die Digitalisierung wird den Veränderungsprozess einer immer stärker vernetzten und arbeitsteiligen globalisierten Wirtschaft weiter beschleunigen und vorantreiben. Das bedeutet große Chancen für die Menschen und die Wirtschaft in Deutschland.

Wenn sich Gesellschaft und Wirtschaft ändern, erfasst das automatisch die Arbeitswelt. Auch Arbeiten 4.0 wird digital sein. Das stellt industrielle Beziehungen und industrielle Fertigung nicht in Frage, stellt aber neue Anforderungen an das Miteinander von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, Arbeitgebern und Betriebsräten und an die Sozialpartner als Gestalter von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Eine Arbeitswelt 4.0 braucht einen Rechtsrahmen 4.0. Mit einem Arbeitsrecht 2.0 sind die Fragen, Probleme und Anforderungen einer neuen Arbeitswelt nicht zu lösen. Sowie sich die Arbeitswelt den Entwicklungen anpassen muss, muss dies auch das Arbeitsrecht. Die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen durch den Gesetzgeber bedarf einer Reform, die sach- und themenbezogen dem Partner vor Ort und an der Basis neue Kompetenzen zuweist und eine Überregulierung des Arbeitsrechts verhindert bzw. abbaut.

So können z. B. durch flexibles, zeitversetztes Arbeiten Beruf und Privatleben noch besser als bisher verbunden werden. Einschränkungen, auch körperlicher Art, können

noch stärker als bisher durch eine vernetzte und elektronische Arbeit oder mit Hilfe von Assistenzsystemen kompensiert werden, so dass ältere Beschäftigte mit Einschränkungen und Menschen mit Behinderungen an der Arbeitswelt teilhaben können. Die Erfassung und Analyse von durch intelligente Maschinen und Steuerungssysteme generierten Daten schafft die Möglichkeit, besser und schneller auf Kundenwünsche einzugehen, Fehlentwicklungen zu erkennen und so die bestehende Basis für moderne und gute industrielle Beziehungen zu stärken und zu vertiefen.

Das sind einige Beispiele, die die positiven Wirkungen der Arbeitswelt 4.0 beschreiben. Dafür brauchen wir eine Rechtsordnung, die Chancen eröffnet und nicht beschränkt. Die sogenannte vierte industrielle Revolution setzt eine evolutionäre Veränderung von Arbeitsbedingungen voraus. Das gilt für viele Bereiche des Arbeitsrechts, es gilt besonders für das Thema Arbeitszeitgestaltung. Es gilt für den tarif- oder mitbestimmungsrechtlichen Rahmen. Mit Regulierungen aus der Arbeitswelt 2.0 ist die Arbeitswelt 4.0 nicht zu meistern. Vielmehr sind Öffnungsklauseln und Gestaltungsspielräume in Gesetzen und Tarifverträgen notwendig, die den Akteuren Optionen und Chancen eröffnen.

Herausgefordert von dieser Entwicklung sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen, ebenso wie z. B. die Sozialpartner und die Betriebsparteien. Die Grundlage für deren Tätigwerden muss durch kluge gesetzliche Nejustierungen unterstützt werden. Die Akteure der Arbeitsbeziehungen dürfen nicht durch bürokratische, mutlose gesetzliche



Vorgaben eingeschränkt und behindert werden.

Das Weißbuch Arbeiten 4.0 beschreibt hierzu Handlungsfelder, in denen die Zukunft der Arbeitswelt gestaltet werden kann. Dabei werden unter der Überschrift Arbeiten 4.0 Vorschläge unterbreitet, die zumindest in Teilen rückwärtsgewandte „Lösungsansätze“ enthalten. Digitalisierung erfordert gesetzliche Zurückhaltung, nicht aber neue Bürokratie, Regulierung und Beschränkungen.

Richtig ist, dass die Tarifvertragsparteien auch in einer digitalen Arbeitswelt einen hohen Gestaltungsauftrag haben. Warum dafür aber eine weitere Entgrenzung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen notwendig werden soll, erschließt sich nicht. Richtig ist, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit das betriebliche Miteinander zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber und das gemeinsame Wirken zum Wohle des Unternehmens durch Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erleichtern können. Warum das aber mehr und neue Gremien und eine Erweiterung der Mitbestimmung notwendig machen soll, erläutert das Weißbuch nicht. Die erleichterte Wahl von Betriebsräten im sogenannten Hauruck-Verfahren oder die Einbeziehung zum Beispiel bestimmter Gesellschaften in die Mitbestimmung, die bisher von dieser nicht erfasst sind, betrifft jedenfalls keine Frage der Digitalisierung und des Arbeitens 4.0.

Im Einzelnen

Das Weißbuch verzerrt teilweise die aktuelle Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. So werden moderne und flexible Beschäftigungsverhältnisse wie z. B. Befristungen und Zeitarbeit als „atypisch“ bezeichnet. Zeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse haben sich auf dem Arbeitsmarkt etabliert und bilden eine gerade für die Schwächsten notwendige Brücke aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Zeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse sind anständig vergütete, gute Arbeitsverhältnisse.

Nicht einmal 12 % aller Arbeitnehmer sind befristet oder in Zeitarbeit beschäftigt; fast 75 % der in befristeter Beschäftigung stehenden Arbeitnehmer werden danach weiterbeschäftigt, fast 70 % der in Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer waren zuvor beschäftigungslos. Das unterstreicht, wie wichtig diese beiden Instrumente für den Arbeitsmarkt sind und dass sie gerade auch in Zeiten der Digitalisierung nicht in Frage gestellt werden dürfen.

Ebenso gibt es keine Notwendigkeit, einen befristeten Teilzeitanpruch zu schaffen. Ein solcher Anspruch würde nur neue Rechtsunsicherheit und neue Rechtsfragen hervorrufen. Ein solcher Anspruch würde viele auf Vereinbarung beruhenden Lösungen in Unternehmen und Betrieben zur Nutzung von Teilzeitarbeit in Frage stellen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen würde ein solcher Anspruch Herausforderungen bedeuten, die diese kaum meistern können, weil das freiwerdende Arbeitsvolumen am Arbeitsmarkt (auch auf Grund des Fachkräftemangels) nicht angemessen ersetzt werden kann. Das schafft auch Belastungen für die übrige Belegschaft.

Die im Weißbuch angekündigten Experimentierräume sollen mit neuen bürokratischen gesetzlichen Wahlarbeitszeitregelungen verknüpft werden. Damit wird wenig Flexibilität mit viel Inflexibilität und neuer Bürokratie verbunden. Das ist keine belastbare Option zur Gestaltung der Herausforderungen von Arbeiten und Wirtschaften 4.0 an das Arbeitsrecht.

1. Sozialpartner stärken

Es ist zu begrüßen, dass das Bundesarbeitsministerium die Bedeutung der Tarifpartner und von Tarifverträgen für die Arbeitswelt der Zukunft anerkennt. Die Tarifautonomie ist ein Garant für faire Arbeitsbedingungen und Bezahlung. Tarifverträge stellen einen Interessensausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sicher. Das Ziel, die Rolle der Tarifpartner dabei zu stärken, ist richtig. Eine starke Tarifbindung in West- und Ostdeutschland ist wichtig und wünschenswert.



Der wesentliche Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung sind Tarifverträge, die für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gleichermaßen attraktiv sind. Dabei sind ausgewogene, produktivitätsorientierte, differenzierte und flexible Regelungen, die Mindestbedingungen beschreiben und ausreichende Handlungsspielräume für die Betriebe gewährleisten, die notwendige Voraussetzung für eine positive Entscheidung der Betriebe zur Tarifbindung.

Zur Stärkung der Tarifautonomie gehören gesetzliche Öffnungsklauseln für Tarifverträge. Sie gewähren notwendige Gestaltungsspielräume für die Sozialpartner, sichern die betriebsnahe Anpassung von gesetzlichen Standards und bieten damit Anreize für das Eingehen einer Tarifbindung. Gesetzliche Öffnungsklauseln dürfen jedoch kein „Freifahrtschein“ oder bloßes Feigenblatt für weitgehende staatliche Regulierung und Eingriffe in die Tarifautonomie sein.

Die Erleichterung der AVE als Instrument zur Erstreckung tariflicher Regelungen ist weder ein Beitrag zur Stärkung der Attraktivität von Tarifverträgen, noch zur Förderung der Tarifbindung. Die AVE ist ein Instrument, um unangemessenen Lohn- und Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken. Sie ist kein Ersatzinstrument für eine echte Tarifbindung. Die Freiheit, Tarifverträge anzuwenden oder sich keinem Tarifvertrag zu unterwerfen, ist Fundament und wesentliches Merkmal unseres Tarifsystems. Mit der Tarifautonomie und dem Ziel der Stärkung der Tarifpartner ist es nicht zu vereinbaren, dass das Weißbuch Arbeiten 4.0 Erwartungen bzw. Forderungen zu konkreten AVE in bestimmten Branchen formuliert.

2. Arbeitsrecht neu justieren

Die Schaffung betrieblicher Experimentierräume unter Aussetzung von Regelungen des Arbeitszeitgesetzes ist richtig. Diese sollten aber ergebnisoffen durchgeführt werden und nicht mit einem so genannten Wahlarbeitszeitgesetz kombiniert werden - eine solche Kombination war auch nicht Gegenstand des Arbeitszeitdialogs.

Die Experimentierphase sollte sich darauf beschränken, Gestaltungsspielräume für die Arbeitszeit zu schaffen (Ausschöpfen des europarechtlichen Rahmens, insbesondere bzgl. Wochenhöchst Arbeitszeit, Ruhezeiten). Hierbei müssen die betrieblichen Belange Berücksichtigung finden. Neue gesetzliche Ansprüche, z. B. durch ein Wahlarbeitszeitgesetz oder eine befristete Teilzeit, sind in diesem Zusammenhang, insbesondere wenn man hierbei von einem Anspruchsmodell ausgeht, abzulehnen.

a) Gestaltungsspielräume für Arbeitszeit schaffen

Arbeitszeit- und Arbeitsort sind Kernelemente des Weisungsrechts des Arbeitgebers. Arbeitgeber müssen auf die Belange der Beschäftigten bereits heute umfassend Rücksicht nehmen. Gem. § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nur nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Damit zählt die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes zum Kernbestand des Weisungsrechts des Arbeitgebers. Die Wahrung billigen Ermessens setzt voraus, dass die wesentlichen Umstände abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber muss insbesondere auf familiäre Belange Rücksicht nehmen.

Dies entspricht der Realität in den Betrieben. Damit wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt. Weitergehende gesetzliche Regelungen können zu einer Störung des Betriebsfriedens führen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen würden diese zusätzlichen Belastungen in ihrer Personalplanung vor enorme logistische Herausforderungen stellen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit empfindlich beeinträchtigen.

Als erste Schritte einer neuen Arbeitszeitkultur ist vielmehr erforderlich, die Ruhezeiten zu flexibilisieren, von der täglichen auf eine

wöchentliche Höchstarbeitszeit umzustellen, die Überprüfung der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers im Hinblick auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sowie Erleichterungen bei der Inanspruchnahme von Abruflarbeit neu zu justieren.

b) Freiwilligkeit bei Teilzeitarbeitern sichern

Ein allgemeines Recht auf befristete Teilzeit ist abzulehnen. Gerade für familienbedingte Ausfall- oder Teilzeiten, wie Elternzeit und Pflege, bestehen bereits gesetzliche Ansprüche auf die Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit. In vielen Unternehmen wird befristete Teilzeit darüber hinaus im Sinne der Mitarbeiterbindung längst auf freiwilliger Basis praktiziert, wenn dies umsetzbar ist. Die Ausweitung des Teilzeitrechts um einen Rückkehranspruch zur bisherigen Arbeitszeit lässt demgegenüber wesentliche betriebliche Interessen außer Acht und bedeutet weitere Belastungen für die Praxis. Das gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Bereits heute ist es eine erhebliche Herausforderung, im Falle der Reduzierung von Arbeitszeit geeignete Ersatzkräfte zu finden und einzuarbeiten.

Die Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit ist wesentliches Merkmal des beidseitig verhandelten Arbeitsvertrags, auf deren Grundlage der Arbeitgeber den Betrieb organisiert und strukturiert. Auf ihr basiert die Entscheidung, ob Aufträge angenommen und in wirtschaftlicher Weise bearbeitet werden können. Im Einzelfall können die Parteien schon heute abweichende Vereinbarungen treffen. Die Lage der Arbeitszeit obliegt wie deren Inhalt und Ort dem unternehmerischen Weisungsrecht, um die betrieblichen Abläufe sinnvoll koordinieren zu können. Die Rechtslage ermöglicht schon heute zahlreiche tarifliche und betriebliche Arbeitszeitmodelle in den unterschiedlichsten Ausprägungen. Sie berücksichtigen, dass der Arbeitgeber in jedem Fall der Veränderung von Arbeitszeiten die Arbeitszeiten seiner übrigen Mitarbeiter neu aufeinander abstimmen und ggf. fachlich qualifizierte Ersatzkräfte suchen und einarbeiten muss.

c) Arbeitszeitflexibilität nicht beschränken

Die Aussage ist falsch, es würden über eine Milliarde unbezahlte Überstunden geleistet. Ohnehin basieren die Zahlen nicht auf exakt recherchierten und gemessenen Daten, sie sind vielmehr Ergebnis von spontan, ohne jede Vorbereitung abgefragten, subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten. Erfasst und extrapoliert wurden nicht Fakten sondern Bauchgefühl. Außerdem konzentrieren sich die sogenannten Überstunden massiv bei Beschäftigten mit Führungsfunktionen. Gerade bei denen sind Überstunden häufig arbeitsvertraglich mit einer angemessenen hohen Vergütung ausdrücklich abgegolten.

Anreize auch für kleinere und mittlere Unternehmen, um die Verbreitung von Lebensarbeitszeitkonten (Wertguthaben) zu erhöhen, sind grundsätzlich zu begrüßen. Ein solcher Anreiz liegt aber nicht darin, „Startguthaben“ gesetzlich vorzugeben. Eine solche Vorfinanzierung widerspricht dem Ansatz, durch Eigenverantwortung solche Gestaltungsmodelle für Betriebsräte und Arbeitgeber attraktiv zu machen und ihre Ausgestaltung wechselnden Anforderungen anzupassen.

d) Datenschutz muss Digitalisierung fördern

Mit dem Datenschutz ist ein sensibles Thema der Persönlichkeitssphäre auch im Arbeitsverhältnis betroffen. Der deutsche Datenschutz garantiert das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das daraus abgeleitete Recht auf informationelle Selbstbestimmung in umfassender und weitreichender Weise. Das Verständnis dessen, was Persönlichkeitsrechte ausmacht und was die Weite des informationellen Selbstbestimmungsrechts betrifft, ist dabei noch im Wesentlichen durch das 20. Jahrhundert geprägt. Ein Phänomen, wie es auch im Weißbuch unter dem Begriff „big data“ aufgeworfen wird, gab es in dieser Weise nicht oder kaum. Wir brauchen daher ein neues Verständnis von Datenschutz und damit auch vom Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis.



Die im Beschäftigungsverhältnis erhobenen Daten dienen in erster Linie nicht der Überprüfung des Verhaltens des Arbeitnehmers. Ziel ist vielmehr die Leitung, Lenkung, Sicherheit und Optimierung von Prozessabläufen. Das ist in der Industrie 4.0 unter ganz anderen Bedingungen möglich und notwendig, als dies noch in der stark durch die Einführung von elektronisch gesteuerten Maschinen in der Phase der Industrie 3.0 möglich gewesen ist. Mit dieser Entwicklung muss der Datenschutz schritthalten.

So sollte z. B. der Einsatz von sogenannten „wearables“ umfassend möglich sein. Zudem passt die Einordnung des Arbeitgebers als Telekommunikationsanbieter oder eine Gleichstellung mit sonstigen Datenverarbeitungsstellen im Rahmen des allgemeinen Datenschutzes weitgehend nicht mehr. Es passt nicht zusammen, wenn der einzelne Arbeitnehmer jeden Tag und immer wieder in sozialen Netzwerken seine persönlichen (teils höchstpersönlichen) Daten teilt, auf der anderen Seite aber engen Erhebungs- und Verwertungsrestriktionen im Arbeitsverhältnis – also im Verhältnis zwischen Privaten – unterliegen soll. Der Beschäftigtendatenschutz in Deutschland bedarf daher einer grundlegenden Reform, die weitergehend als bisher die Optimierung und Steuerung von Prozessabläufen ermöglicht.

e) Mitbestimmung nicht bürokratisch belasten

Einer Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens zur Wahl von Betriebsräten bedarf es nicht, da das vereinfachte Verfahren in der Praxis wenig genutzt wird.

Weitere pauschale Rechte des Betriebsrats auf Hinzuziehung von Sachverständigen sind abzulehnen. Die Hinzuziehung sollte von Arbeitgeber und Betriebsrat am konkreten Bedarf des Betriebs orientiert vereinbart werden. Die Differenzierung zwischen § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG (Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erforderlich für die Hinzuziehung) und § 111 S. 2 BetrVG (Hinzuziehung ohne Einvernehmen mit dem Arbeitgeber, aber nur in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten)

ist sachgerecht und hat sich in der Praxis bewährt.

Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Ausübung von Mitbestimmungsrechten nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 6, 90, 91 BetrVG, die zu den Kernregelungen des BetrVG gehören, derart kompliziert sind, dass die Hinzuziehung von Sachverständigen notwendig ist. Ist dies im konkreten Einzelfall doch notwendig, besteht die Möglichkeit, über § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG einen Sachverständigen hinzuzuziehen.

Es ist nicht nachvollziehbar, warum im Hinblick auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zwar gesetzgeberischer Handlungsbedarf gesehen wird, gleichzeitig aber ausgeschlossen wird, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wieder auf seinen Wortlaut zurückzuführen, der darauf abstellt, dass die technischen Einrichtungen zur Überwachung „bestimmt“ sein müssen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass nicht nur die Einführung einer Vielzahl von technischen Einrichtungen sondern darüber hinaus auch jedes denkbare Update mitbestimmungspflichtig ist. Dies ist im Zeitalter der Digitalisierung, die regelmäßig neue technische Einrichtungen zur Folge hat, inakzeptabel, da unnötiges Verzögerungspotential entsteht.

Hinsichtlich der Ausweitungsvorschläge zur Unternehmensmitbestimmung ist kein unmittelbarer Zusammenhang zur Digitalisierung der Arbeitswelt erkennbar. Eine Annäherung des europäischen Rechts an das deutsche Recht der Unternehmensmitbestimmung ist angesichts der dreißigjährigen Entstehungsgeschichte der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) illusorisch – vielmehr muss geprüft werden wie das deutsche System an das inzwischen bewährte europäische Verhandlungsmodell angenähert werden kann.

3. Aus- und Weiterbildung

Die Ausgaben der Unternehmen in Weiterbildung steigen kontinuierlich und liegen aktuell bei 33,5 Mrd. € (Bezugsjahr 2013). Die Unternehmen engagieren sich damit bereits heute offensiv für mehr Weiterbildung.



a) Recht auf Weiterbildung überflüssig

Ein pauschales Recht auf Weiterbildung und damit ein einseitiger Anspruch sind abzulehnen. Dies würde dem Grundsatz widersprechen, dass eine betriebliche Weiterbildung immer im Interesse beider Seiten – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – liegen sollte. Beide Seiten profitieren von Weiterbildung, beteiligen sich am Aufwand und übernehmen Verantwortung.

Eine Differenzierung zwischen Teilqualifizierung und noch kleineren Qualifizierungsbausteinen erscheint nicht sachgemäß, da letztgenannte zu kleinteilig sein würden.

b) „Nationale Weiterbildungskonferenz“

Gerade vor dem Hintergrund der Digitalisierung muss sich Weiterbildung am konkreten betrieblichen Bedarf orientieren und kann nicht fernab der betrieblichen Realität planwirtschaftlich am „grünen Tisch“ festgelegt werden. Sonst besteht die Gefahr, dass Weiterbildung am tatsächlichen Bedarf vorbei geht und mehr schadet als nützt.

Eine Nationale Weiterbildungskonferenz ist überflüssig, bindet Kräfte und hat keinen Mehrwert. Schon jetzt werden auch Weiterbildungsthemen in der Allianz für Aus- und Weiterbildung, in der alle Akteure zusammengeschlossen sind, diskutiert und entschieden.

c) Heterogenität der Weiterbildungslandschaft erhalten – dem Individuum gerecht werden

Die Arbeitslosenversicherung leistet Weiterbildungsberatung für Arbeitssuchende und Arbeitslose. Ebenfalls leistet sie auch Qualifizierungsberatung von Arbeitgebern. Die Weiterbildungsberatung von Beschäftigten und die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber müssen sich auf eine Lotsenfunktion beschränken, die auf Angebote etablierter Anbieter verweist. Somit gibt es bereits heute ein Netz an Beratungsstützpunkten in fast allen Bundesländern.

Vielmehr gilt es, Konzepte zu entwickeln, um gerade auch geringqualifizierte Menschen arbeitsplatznah in ihrer jeweiligen konkreten Lebenssituation „abzuholen“ und sie zunächst für niedrigschwellige Weiterbildungsmöglichkeiten zu gewinnen. Dies wird im Regelfall nur durch Unterstützung und Beratung im direkten betrieblichen Kontext und durch Berater mit hoher Branchenkenntnis gelingen. Genau dies kann das vorgeschlagene Netz unabhängiger und niedrigschwelliger Beratungsstützpunkte nicht leisten, da davon ausgegangen werden muss, dass hier die spezifische Branchenkenntnis fehlt. Vor diesem Hintergrund ist – im Sinne einer notwendigen Nachfrageorientierung – die im Weißbuch Arbeiten 4.0 kritisierte Heterogenität der Weiterbildungslandschaft keineswegs eine Schwäche, sondern vielmehr eine Stärke, die es ermöglicht, auf die individuellen und sehr unterschiedlichen Bedürfnisse der Menschen einzugehen. Weiterbildung ist nicht Schule und es geht hier nicht darum, einen Bildungsplan für alle in einem vorgegebenen Zeitrahmen abzuarbeiten und vorgegebene Standards der Kultusministerkonferenz zu erfüllen. Vielmehr geht es darum, sehr differenziert und punktgenau Menschen durch Qualifizierung und Weiterbildung in einzelnen Kompetenzbereichen weiterzuentwickeln.

4. Arbeitsmarkt | Betriebliche Personalpolitik

In der Abbildung zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit wird die Arbeitslosigkeit deutlich höher ausgewiesen als sie in Wirklichkeit ist und wie es auch im Weißbuch Arbeiten 4.0 beschrieben ist. Es wird suggeriert, dass es seit den 1990er Jahren einen stetigen Zuwachs des Niedriglohnbereichs gegeben habe. Dabei fällt die Phase des Zuwachses in die 1990er Jahre und die erste Hälfte der 2000er Jahre. Seit Mitte der 2000er Jahre gibt es nur noch geringfügige Zuwächse bzw. teilweise wieder Rückgänge.

Hier wird fälschlicherweise behauptet, dass der Beschäftigungsaufbau seit Mitte 2000 mit einer Zunahme der flexiblen Beschäftigung einhergegangen sei. Das ist eine verzerrende Darstellung. Vielmehr ist von 2006-2015



die flexible Beschäftigung gesunken – kontinuierlich gestiegen ist die Zahl der sog. Normalarbeitnehmer.

Bei der Entwicklung der (Solo-)Selbständigkeit wird fälschlicherweise suggeriert, dass es von 2002-2012 einen deutlichen Aufwuchs bei den Selbstständigen und Soloselbstständigen gegeben habe. Tatsächlich ist nach Angaben des Statistischen Bundesamts seit 2005 die Entwicklung beider Größen weitgehend konstant geblieben und seit 2011 sogar rückläufig.

Der Vorwurf, die Unternehmen würden nicht genug Anstrengungen unternehmen, um Arbeitsbedingungen gut zu gestalten, ist schlichtweg falsch. Tatsache ist: Im jüngst veröffentlichten „Arbeitszeitreport Deutschland 2016“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigten sich 91 % der befragten abhängig Beschäftigten zufrieden mit ihrer Arbeit. Zu diesem positiven Tatsachenbefund kommt auch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Der weit überwiegende Teil der Erwerbstätigen in Deutschland ist mit seiner Arbeit zufrieden. An diesem Bild habe sich in den vergangenen 20 Jahren auch nichts verändert.

Hohe Motivation und gute Gesundheit der Beschäftigten liegen im ureigenen Interesse der Betriebe. Wer nicht voll leistungsfähig ist, kann auch nicht mit ganzer Kraft arbeiten. Deshalb engagieren sich die Unternehmen, um gesundheitlich bedingte Fehlzeiten und Leistungseinschränkungen ihrer Beschäftigten zu vermeiden.

Es gilt aber auch: Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit kann der Arbeitgeber nur zu einem Teil beeinflussen. Denn der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit hängt maßgeblich von einem gesundheitsförderlichen Lebensstil und der dazu erforderlichen individuellen Gesundheitskompetenz ab. Rauchen, Übergewicht, Bewegungsmangel oder falsche Ernährung gefährden die Gesundheit und somit die Beschäftigungsfähigkeit. Gleiches gilt für eine mangelnde Bereitschaft der Beschäftigten, lebenslang zu lernen. Insofern ist der mehrfach im Weißbuch Arbeiten 4.0

enthaltene Hinweis auf eine steigende Eigenverantwortung der Beschäftigten zu begrüßen. Grundsätzlich gilt es, bei den Arbeitsbedingungen die betrieblichen Notwendigkeiten und die Wünsche und Anforderungen der Beschäftigten in Einklang zu bringen.

a) Keine Verstaatlichung der Weiterbildung - Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung ablehnen

Primäre Aufgabe der Arbeitslosenversicherung – neben der Auszahlung des Arbeitslosengeldes – ist die professionelle, schnelle und nachhaltige Vermittlung, Beratung und Förderung von Arbeitslosen. Nur eindeutig zielgerichtet und unter klarer Verantwortungsteilung übernimmt die Arbeitslosenversicherung auch präventive Aufgaben, die der Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder dem zügigen Start ins Berufsleben dienen, wie z. B. die Berufsorientierung.

Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist vorrangig Aufgabe von Arbeitgebern und Beschäftigten. Sie muss auch weiterhin von diesen als ureigene Aufgabe angesehen werden. An keiner Stelle wird im Weißbuch Arbeiten 4.0 zudem ein Beitrag der Beschäftigten zu ihrer eigenen Qualifizierung eingefordert. Stattdessen wird die Rolle der Bundesagentur für Arbeit deutlich ausgeweitet und in den Hintergrund gedrängt, dass Qualifizierung immer zunächst in der Verantwortung jedes Einzelnen liegt.

Nur für eine eng definierte Gruppe von Beschäftigten, die ein stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweist, vor allem Geringqualifizierte, kann auch die Arbeitslosenversicherung ausnahmsweise präventiv Weiterbildungsförderung anbieten, wie z. B. über das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU). Bereits heute werden die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit im Regelfall nicht ausgeschöpft. Das gleiche gilt für viele Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote von Unternehmen, die oftmals ungenutzt bleiben.



Breit angelegte Weiterbildungsförderung Beschäftigter würde nicht dem Auftrag der Arbeitslosenversicherung als Versicherer vor allem des Risikos unerwarteter, unabwendbarer Arbeitslosigkeit gerecht.

Die Arbeitslosenversicherung sollte weiterhin auch Weiterbildungsberatung vor allem für Arbeitsuchende und Arbeitslose übernehmen. Die Arbeitsmarktberatung, von Arbeitgebern durch den Arbeitgeberservice, insbesondere die Qualifizierungsberatung, und die Weiterbildungsberatung Beschäftigter muss sich auf eine Lotsenfunktion beschränken, die auf Angebote etablierter Anbieter verweist. Die Bundesagentur für Arbeit ist eine Anlaufstelle zur Beratung, aber keine Unternehmensberatung oder Agentur für Qualifizierung, die Weiterbildung Beschäftigter selbst durchführt oder finanziert.

Der Mehrwert einer zentralisierten und monopolisierten Weiterbildungsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit erschließt sich nicht, zumal die bereits geforderte Branchenkenntnis oftmals fehlen dürfte. Schon gar nicht ist es die Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit, Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen zu betreiben.

b) Home-Office und mobiles Arbeiten

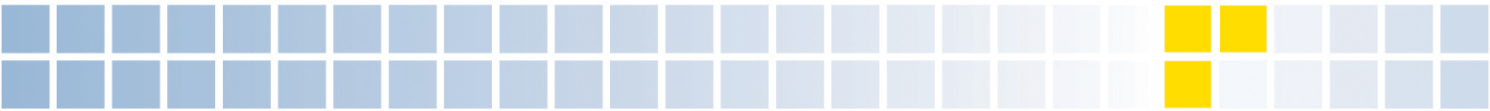
Home-Office bietet viele Vorteile, insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, z. B. durch wegfallende Pendlerzeiten oder verringerte Präsenzzeiten. Pauschale Ansprüche auf Home-Office/Telearbeit, die nicht im Interesse sowohl der einzelnen Beschäftigten als auch des jeweiligen Arbeitgebers liegen, sind strikt abzulehnen. In jedem konkreten Einzelfall muss entschieden werden, ob und inwieweit das Arbeiten im Home-Office möglich und sinnvoll ist. Viele Tätigkeiten lassen sich nicht im Home-Office durchführen, z. B. in der Produktion oder dort, wo der direkte Kontakt mit den Kunden erforderlich ist. Darüber hinaus erfordert Arbeit im Home-Office üblicherweise bestimmte Fähigkeiten und auch Persönlichkeitsmerkmale (etwa gute Selbstorganisations-, Konzentrations-, Team- und Kommunikationsfähigkeit), die nicht alle Beschäftigten erfüllen.

Zudem muss die Frage des Datenschutzes beim Umgang mit sensiblen Firmen- und Kundendaten außerhalb des Firmenarbeitsplatzes befriedigend geregelt werden, was nicht immer einfach ist.

Das Arbeiten im Home-Office stellt aber auch eine Herausforderung für das Arbeiten im Team und die Führung von Mitarbeitern und somit für die Unternehmenskultur insgesamt dar. Beim Arbeiten im Home-Office geht sehr häufig der direkte persönliche Austausch verloren, weshalb die Stabilität durch soziales Miteinander, Führung und Unterstützung leiden kann. Moderne Kommunikationsmittel ermöglichen einen Informationsaustausch, bieten aber nicht alle Vorteile persönlicher Gespräche und gemeinsamer Zusammentreffen. Insofern kommt es darauf an, Arbeit im Home-Office so zu gestalten, dass die Nachteile des fehlenden persönlichen Kontakts begrenzt bleiben und die Vorteile der Flexibilität genutzt werden können.

Tatsache ist: Die positiven Effekte mobiler Arbeit überwiegen deutlich. Eine vom Bundesarbeitsministerium mitfinanzierte Studie des IAB zum mobilen Arbeiten belegt nämlich: Im Vergleich mit Beschäftigten, die nie von zu Hause aus arbeiten, weisen auch Beschäftigte die von zu Hause arbeiten eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine höhere Verbundenheit mit ihrem Betrieb (Commitment) auf. Ihr Job-Engagement unterscheidet sich nicht. Sie schätzen darüber hinaus ihre direkte Führungskraft etwas besser ein und auch die Selbsteinschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands fällt leicht signifikant positiv aus. Beschäftigte erfahren durch die technologische Veränderung körperliche Erleichterung und verringerte Anforderungen. Zudem erleben Beschäftigte eine größere Entscheidungsfreiheit aufgrund technologischer Entwicklungen. Mehr als die Hälfte der Befragten nimmt eine Steigerung der eigenen Produktivität wahr. Von zusätzlichen Belastungen kann also pauschal keine Rede sein. Aktuelle empirische Untersuchungen stützen diesen Befund.

So zeigt eine Mitarbeiterbefragung im privaten Bankgewerbe, dass Beschäftigte in fle-



xiblen Arbeitsformen überdurchschnittlich gesund und zufrieden sind, wenn sie sich ihre Arbeitszeit möglichst frei einteilen können.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in ihrem soeben vorgelegten Arbeitszeitreport: Danach fühlen sich Beschäftigte besser, wenn sie Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können. Damit zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszeitautonomie und Gesundheit. Entsprechend sollte Arbeitszeitautonomie individuell gefördert werden, wo immer sie betrieblich beiderseits möglich und gewünscht ist. Dafür wäre mehr Flexibilität im Arbeitszeitgesetz hilfreich, ebenso die weitere Verbreitung einer Vertrauenskultur in Unternehmen. Darüber hinausgehende gesetzliche Regelungen sind weder nötig noch zielführend.

Die Forderungen nach einer Ausweitung des Arbeitsschutzes bei mobilem Arbeiten und Kontrolle durch Arbeitgeber und Aufsicht übersehen, dass der Arbeitgeber nur für die Gefährdungen die Verantwortung tragen kann, auf die er auch Einfluss nehmen kann. Arbeitgeber – und ebenso die Aufsichtsbehörden – können bei mobiler Arbeit die Einhaltung von Vorschriften nicht überwachen. Stattdessen werden – wie im Weißbuch Arbeiten 4.0 treffend formuliert – mit Blick auf zunehmende räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitswelt zunehmend die Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz der Erwerbstätigen gefragt sein.

Bei den Überlegungen nach einer Flexibilisierung der Arbeit mittels Home-Office und damit notwendigen neuen Organisationsformen ist auch der umbaute Raum mitzudenken. In diesem müssen flexiblere Nutzungen möglich sein und dem Raum muss als Ort der Innovation, Kreativität und Wertschöpfung ein höheres Gewicht zugemessen werden. Moderne Workplace-Konzepte geben darauf bereits schon heute Lösungen. Dazu sind jedoch auch entsprechende Rahmenbedingungen für die Erstellung von z. B. Bürogebäuden notwendig. Um Konzepte mit großen Gemeinschaftsflächen zur gemeinsamen Projektarbeit umsetzbar zu machen,

sind bestimmte Gebäudetiefen notwendig – bei diesen kann es jedoch vorkommen, dass Arbeitsplätze ggf. nicht vollständig mit Tageslicht erschlossen werden können. Das ist aber nach der derzeitigen Arbeitsstättenverordnung nur bedingt umsetzbar. Dabei gibt es auch schon praktizierte technische Lösungen, die auch ohne direkte Sichtachse ins Freie Tageslicht indirekt an den Arbeitsplatz gebracht werden kann. Ohne flexible und moderne gebaute Arbeitsplätze ist Arbeiten 4.0 nur schwerlich umsetzbar.

5. Soziale Sicherung | Arbeitsschutz

a) Altersvorsorge Selbständiger

Die vorgeschlagene Verpflichtung von Selbstständigen zur Altersvorsorge ist denkbar. Allerdings sollten Selbständige über die Ausgestaltung entscheiden können und die gesetzliche Rentenversicherung nur eine statt die einzige Option sein. Eine Überprüfung der nicht einkommensbezogenen Mindestbeiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung für Selbständige im Zusammenhang mit einer Pflicht zur Altersvorsorge müsste berücksichtigen, dass kein ungewollter „Billigzugang“ zur Krankenversicherung über eine geringfügige selbstständige Tätigkeit geschaffen wird.

Zu begrüßen ist die Aussage im Weißbuch Arbeiten 4.0, dass die Künstlersozialversicherung keine angemessene Lösung für die Alterssicherung Selbständiger mit geringem Einkommen sei. Folgerichtig sollte auch die Absicherung für Selbständige, die derzeit über die kostenintensive und äußerst bürokratische Künstlersozialversicherung abgewickelt wird, in eine neue Lösung überführt werden.

b) Arbeitsschutz 4.0

Die Kernelemente eines im Weißbuch Arbeiten 4.0 sogenannten „Arbeitsschutzes 4.0“ sind vom derzeitigen Rechtsrahmen bereits abgedeckt. Folgerichtig werden abgesehen vom mobilen Arbeiten keine unnötige gesetzliche Regulierung sondern Ansätze zur Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen und Schaffung von Anreizen für Be-



triebe, die in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit investieren, vorgeschlagen. Solche Ansätze, wie z. B. das vorgeschlagene Förderprogramm für die Einführung von Assistenzsystemen, sind sinnvoll. Ebenso zu begrüßen ist das angekündigte Engagement des Bundesarbeitsministeriums, die wissenschaftlichen Grundlagen für den Arbeitsschutz der Zukunft zu schaffen.

c) Psychische Belastung

Die Darstellungen im Weißbuch Arbeiten 4.0 zur Entwicklung psychischer Erkrankungen parallel zum Wandel in der Arbeitswelt sind falsch und irreführend. Die Studienlage zeigt eindeutig auf, dass psychische Erkrankungen nicht zunehmen, sondern häufiger diagnostiziert werden. Auch die von der Bundesregierung initiierte DEGS-Studie des Robert-Koch-Instituts zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland zeigt, dass in den vergangenen Jahren in Deutschland weder das Stressempfinden noch die tatsächliche Krankheitslast bei psychischen Störungen gestiegen sind. Stattdessen ist die zuletzt unbestritten gestiegene Diagnosehäufigkeit in diesem Bereich im Wesentlichen auf bessere Diagnostik und eine zunehmende Enttabuisierung des Themas zurückzuführen. Der Anteil der psychischen Störungen ist auf Kosten von anderen Diagnosen überproportional angewachsen, addiert sich also nicht einfach zu dem Sockel der Arbeitsunfähigkeiten anderer Krankheitsarten hinzu.

Abgesehen davon haben viele Erkrankungen ihren Ursprung im privaten Lebensbereich und können zumindest nicht allein durch betriebliches Handeln in ihrem Ausmaß gemildert oder gar verhindert werden. Dies gilt gerade auch für psychische Störungen, von denen sich drei Viertel bereits bis zum 24. Lebensjahr entwickeln, ein Großteil also, bevor die Betroffenen überhaupt länger beruflich tätig sind.

Ebenso wird der (arbeitswissenschaftlich neutrale) Begriff der „Entgrenzung“ zwischen Arbeit und Privatleben unzulässigerweise durchweg negativ konnotiert verwendet. Die Tatsache, dass die Grenze zwischen Beruflichem und Privatem in manchen Bereichen

zunehmend verschwimmt, ist nicht per se schlecht, sondern eröffnet bereits heute vielfach Möglichkeiten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie bedarf mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit und Gesundheit sicher weiterer Beobachtung und Erforschung. Eine pauschale Diffamierung entspricht aber keineswegs der Arbeitsrealität insbesondere bei Büro- und Wissenstätigkeiten.

Darüber hinaus ist es erforderlich, nicht nur die psychischen Belastungen durch Arbeit näher zu erforschen, sondern auch die vielfältigen psychischen Belastungen im privaten Bereich. In den Auswertungen anonymer Mitarbeiterberatungsprogramme (Employee Assistance Programme/EAP), die vor allem im Bereich der Büro- und Wissensarbeit inzwischen weit verbreitet sind, zählen regelmäßig private Stressoren (wie z. B. häusliche Probleme und Schulden subsumiert als allgemeine Lebensbewältigungsprobleme) zu den am häufigsten genannten Beratungsthemen.

Unabhängig von der falschen Darstellung zur Zunahme psychischer Erkrankungen im Weißbuch wird eine gute Arbeitsgestaltung in Hinblick auf psychische Belastung weiterhin ein wichtiges Themenfeld bleiben. Die BDA unterstützt ausdrücklich den Vorschlag im Weißbuch Arbeiten 4.0 zur Weiterführung des GDA-Programms zum Schutz und zur Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung auch über das Jahr 2018 hinaus.

d) Stärkung des arbeitsmedizinischen Nachwuchses

Es ist zu begrüßen, dass das Bundesarbeitsministerium das Aktionsbündnis zur Förderung des arbeitsmedizinischen Nachwuchses unterstützt. Allerdings sind weitergehende Aktivitäten notwendig, um die arbeitsmedizinische Versorgung sicherzustellen. In einigen Regionen können die Betriebe deshalb trotz intensiver Bemühungen ihrer Verpflichtung zur Bestellung eines Betriebsarztes nicht oder nur sehr schwer nachkommen. Mögliche Lösungsansätze – insbesondere die gesetzliche Unfallversicherung be-



treffend – liegen auch im Gestaltungsbereich des Bundesarbeitsministeriums. So könnte z. B. das Unternehmermodell ausgeweitet werden oder mehr Kompetenzzentren zur Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei den Unfallversicherungsträgern eingerichtet werden.

6. Bedingungsloses Grundeinkommen

Die BDA begrüßt, dass das Bundesarbeitsministerium ein „bedingungsloses Grundeinkommen“ nicht verfolgt. Völlig zu Recht stellt das Weißbuch Arbeiten 4.0 fest, dass sich „weder eine Notwendigkeit noch eine gesellschaftliche Akzeptanz für einen so grundlegenden Systemwechsel abzeichnet“ und dass „die Einführung eines Grundeinkommens bedeuten (würde), sich von der Arbeitsgesellschaft abzuwenden.“

Die BDA unterstützt diese Position ausdrücklich. Ein bedingungsloses Grundeinkommen steht Eigenverantwortung und Leistungsbereitschaft im Wege. Der Sozialstaat in Deutschland knüpft völlig zu Recht an das Bedürftigkeitsprinzip mit „Fordern und Fördern“ an. Jeder Einzelne ist zunächst selbst verantwortlich, für seinen Lebensunterhalt zu sorgen. Unterstützung durch die Solidargemeinschaft erfolgt in individuellen Notlagen (z. B. Arbeitslosigkeit) und bei eigenem Bemühen – im Rahmen der individuellen Möglichkeiten des Einzelnen. Dieses richtige Zusammenspiel aus Eigenverantwortung und Solidarität darf nicht durch ein bedingungsloses Grundeinkommen verworfen werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

T +49 30 2033-1203
arbeitsrecht@arbeitgeber.de