

Nächste Runde im Kampf ums Arbeitszeitgesetz: „Weißbuch Arbeiten 4.0“ stärkt Unternehmer-Positionen

von: Marcus Schwarzbach, 01.02.2017



© 2016 Metropolico.org, Flickr | CC-BY-SA

Marcus Schwarzbach ist Berater in Mitbestimmungsfragen und Autor von „Work around the clock? Industrie 4.0, die Zukunft der Arbeit, und die Gewerkschaften“, Papyrossa Verlag

Mit dem Ende November vorgelegten „Weißbuch Arbeiten 4.0“ findet ein anderthalb Jahre währender – vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) organisierter – „Dialogprozess“ seinen vorläufigen Abschluss. Das Weißbuch enthält die wesentlichen Ergebnisse des Dialogprozesses: Analysen der Digitalisierung, Auswirkungen auf die Arbeitswelt und Gestaltungsempfehlungen. Beteiligt an der Erarbeitung waren Unternehmen, Wissenschaftler und Gewerkschafter.

Ministerin Nahles sieht die „Chance auf einen Jahrhundert-Fortschritt, der allen nutzt“. Im Vorwort heißt es entsprechend: „Der Acht-Stunden-Tag bei einer ununterbrochenen Ruhepause von mindestens 36 Stunden in jeder Woche, bessere Hygiene- und Schutzmaßnahmen in der Fabrik und ein Ende der Kinderarbeit – so sah früher einmal eine Vision der Arbeit von Morgen aus. Heute gibt es neue Bilder davon, wie wir gerne arbeiten möchten: Da ist der kreative Wissensarbeiter, der am See sitzt, den Laptop auf dem Schoß. Oder die Arbeiterin in der Produktion, die per App ihre gewünschten Schichtzeiten für die nächste Woche in den Organisationsplan einträgt,„.

Auf den ersten Blick erscheint das Weißbuch ausgewogen. Das 232 Seiten umfassende Werk bietet sowohl Unternehmensvertretern als auch Gewerkschaftern Anknüpfungspunkte. „Die beste Grundlage für die Gestaltung guter Arbeit ist daher eine sozial austarierte neue Arbeitswelt, die Sicherheit und Flexibilität bietet“, lauten Angebote an die Gewerkschaften. „Die möglichen Produktivitätsgewinne der

Digitalisierung müssen zu Lohnzuwächsen in allen Branchen führen. Tarifverträge sind hier ein wichtiges Instrument. Leistungsgerechtigkeit muss sich in verlässlicher Entlohnung zeigen und darin, dass wir die Lohnungerechtigkeit zwischen Frauen und Männern beenden.“. Konkrete gesetzliche Forderungen werden darauf aber nicht abgeleitet.

Betont wird im Weißbuch das Leitbild „Gute Arbeit im digitalen Wandel“: „Es setzt an den Stärken des deutschen Wirtschafts- und Sozialmodells an und zielt auf eine sozial austarierte neue Arbeitswelt, die Sicherheit und Flexibilität bietet. Leistungsgerechte Einkommen und soziale Sicherheit in allen Branchen bleiben dabei elementare Kriterien für Gute Arbeit, die Integration aller Bürger in Gute Arbeit zentrales Ziel“.

Kritisches Hinterfragen wird jedoch abgetan. „Nahles trat aktiv den drei Mythen entgegen, die in Arbeitnehmerkreisen kursieren und den Wandel blockieren: Maschinen nehmen die Arbeit weg. Maschinen bestimmen über Menschen. Wir bekommen die Totalüberwachung über den Menschen“, berichtet das unternehmerfreundlichen Personalmagazin.

Gute Arbeit im digitalen Wandel

Was „Gute Arbeit im digitalen Wandel“ bedeutet, bleibt eher schwammig. Ein wichtiger Faktor sollen Weiterbildungsmöglichkeiten sein: „Wir wollen die Arbeitsagentur von einer Arbeitslosen- zu einer Arbeitsversicherung weiterentwickeln“, so Nahles. Die Ministerin bringt eine neue Idee in die Diskussion ein: Jeder Beschäftigte soll beim Eintritt ins Berufsleben ein Erwerbstätigenkonto bekommen, das dem Erhalt seiner Beschäftigungsfähigkeit dient. So könnte Weiterbildung finanziert werden, an der ein Betrieb kein Interesse hat, aber der Arbeiter eine Entwicklungsmöglichkeit sieht. Wie dies finanziert werden soll, lässt die Ministerin offen.

Big Data im Betrieb

Die Gefahren durch die Digitalisierung werden durchaus angesprochen. Die vernetzte Technik der Arbeit 4.0 bietet einfache Möglichkeiten, Beschäftigte zu überwachen. „Bei Büroarbeitsplätzen kann – zumindest theoretisch – jeder Anschlag auf der Tastatur, jede Speicherung oder Löschung, jeder Suchverlauf im Internet sowie die gesamte Kommunikation, etwa via E-Mail, komplett dokumentiert und ausgewertet werden.“. Konsequenzen aus dieser Feststellung, wie ein Beschäftigtendatenschutzgesetz konkret aussehen muss, fehlen. Erst recht gibt es keinen Gesetzesentwurf im Sinne der Arbeitenden dazu.

Crowdworking

Im Dialogprozess wurde auch über Crowdworking und Solo-Selbstständige diskutiert. Während am Beginn des Prozesses das Bundesarbeitsministerium hier noch dringenden Regelungsbedarf sah, wurde das Thema im Weißbuch selbst kaum angegangen. Wie mit Formen der „Scheinselbstständigkeit“ umzugehen ist, ob der Betriebsbegriff nicht anders gefasst werden muss, wenn dezentral gearbeitet wird, bleibt offen.

Unerwähnt bleibt ein Vorschlag der amerikanischen Crowdworker-Aktivistin Kristy Milland. Sie hat vorgeschlagen, die Netzarbeiter sollten selbst die Produktionsmittel übernehmen und eigene Plattformen schaffen. „Nur so können wir dafür sorgen, dass nicht die herrschenden Konzerne von unserer Arbeit profitieren, sondern wir selbst“

Arbeitszeit und Arbeit 4.0

Breiten Raum nimmt das Arbeitszeitthema ein: „Viele Beschäftigte wünschen sich mehr Spielraum, um Beruf und Privatleben besser in Einklang bringen zu können,, wird einleitend festgestellt und vollmundig ergänzt: „Um vor Entgrenzung und Überforderung zu schützen und die Flexibilitätsanforderungen der Betriebe mit den Selbstbestimmungswünschen der Beschäftigten auszutariieren, scheinen tarifliche und betriebliche Vereinbarungen am besten geeignet, die gesetzlichen Regelungen in der betrieblichen Praxis passgenau umzusetzen“.

Nahles Idee ist eine „Experimentierklausel“, nach der vom Arbeitszeitgesetz abgewichen werden kann. Voraussetzung für dieses Unterlaufen des Gesetzes soll die Zustimmung der Tarifvertragsparteien und des Betriebsrats sein, gleichzeitig wird eine wissenschaftliche Begleitung verlangt: „Die Öffnung wird an die Bereitschaft der Betriebe gebunden, die Auswirkungen im Rahmen eines Experimentierraums zu evaluieren oder evaluieren zu lassen und die Ergebnisse der Bundesregierung zur Verfügung zu stellen“.

Wichtige Forschungsarbeiten ignoriert das Weißbuch

Hier knüpft das Weißbuch an Unternehmensforderungen nach Aufweichung des Arbeitszeitrechts an. Gleichzeitig suggeriert Nahles, dass es noch keine ausreichende Forschung zur Arbeit 4.0 gibt. Ignoriert wird dabei etwa eine Untersuchung der Universität St. Gallen. 8.000 Arbeitnehmer in der Bundesrepublik wurden befragt, wie sich die Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit auswirkt. Die Ergebnisse sind deutlich – die Gesundheit der Beschäftigten ist gefährdet:

- „Die Digitalisierung zeigt signifikante Zusammenhänge mit emotionaler Erschöpfung“
- Jeder 3. Befragte fühlt sich am Ende des Arbeitstags „verbraucht“
- Burnout-Symptome zeigen sich bei 23 Prozent der AN

Auch Ursachen und Folgen der ständigen Erreichbarkeit infolge der digitalen Arbeit wurden bereits wissenschaftlich untersucht – etwa in einer gemeinsame Initiative der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung mit Verbänden der gesetzlichen Krankenversicherungen. Danach ist permanente Verfügbarkeit mit einem Gefühl der Unkontrollierbarkeit verbunden. Viele betroffene Beschäftigte haben die Erwartung, jederzeit kontaktiert werden zu können. Damit geht eine hohe psychische Beanspruchung einher.

Unternehmer gegen Arbeitszeitgesetz

Die Reaktionen auf die Veröffentlichung zeigen, wer sich in seiner Position bestätigt fühlt. Prompt forderte der Arbeitgeberverband Gesamtmetall kurz nach Veröffentlichung des Weißbuchs: „Wir müssen das flexibilisieren. Der Achtstundentag

kann nicht mehr so starr sein wie bisher“, sagte Verbandspräsident Rainer Dulger und fordert eine Umsetzung der Flexibilisierungsklausel.

Unternehmer und Ministerium leiten die Notwendigkeit weiterer Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts unmittelbar aus der Digitalisierung ab. Doch welche technischen Gründe dabei zwingend „wird nirgends schlüssig begründet, sondern einfach als Selbstverständlichkeit in den Raum gestellt“, betont Jörn Boewe in einer Untersuchung für die Rosa-Luxemburg-Stiftung.

In der digitalen Arbeit werden durch verstärkten Technikeinsatz Arbeitsplätze abgebaut. Um sinkendes Arbeitsvolumen zumindest betrieblich etwas auffangen zu können, kann die gewerkschaftliche Schlussfolgerung hier nur die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung sein. Aber auch der steigende Leistungsdruck durch die neue Technik ist ein Argument für Verkürzung der Arbeitszeit. Stärkere Schwankungen in der Produktion sollen durch Industrie 4.0 besser bewältigt werden. Die Einbindung der Beschäftigten über mobile Endgeräte führt zu einer enormen Verschärfung des Arbeitsdrucks. Der Technikeinsatz erfordert eher eine Begrenzung der Arbeitszeit, um den Stress nicht weiter auszuweiten.

So wird auch Arbeitszeitverkürzung wieder ein Thema werden müssen. Das setzt aber ein entschlossenes Vorgehen voraus. Verhält sich eine Gewerkschaft defensiv, fehlt auch den Beschäftigten die Hoffnung, dass sich etwas ändert. „Wenn tatsächlich über 40 Stunden gearbeitet wird, macht es wenig Sinn, die 32-Stunden-Woche für alle zu fordern. Viele Beschäftigten wollen das auch nicht“, erklärt Stefan Schaumburg, Leiter des Bereichs Tarifpolitik beim IG Metall-Vorstand.

Ein Warnruf zum Druck durch Arbeitszeitflexibilisierung kommt aus der Hans-Böckler-Stiftung. Forderungen der Arbeitgeberverbände „nach noch mehr Flexibilisierung sind aber nicht nur unnötig, sie würden auch die Probleme noch weiter verschärfen, die Beschäftigte haben, wenn sie Arbeit und Familienleben unter einen Hut bringen müssen“, sagt Reinhard Bispinck, langjähriger Leiter des WSI-Tarifarchivs.

Der Druck der Unternehmensverbände auf das Arbeitsschutzrecht wird nur durch entschlossene Gegenwehr der Beschäftigten und offensives Agieren der Gewerkschaften zurückgedrängt werden können. Welche Vorstellungen die Unternehmen von der Arbeit der Zukunft haben, zeigt die Daimler AG in ihrer Stellungnahme zum »Arbeiten 4.0«-Prozess formuliert: „Flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeit und selbstständige Tätigkeiten ermöglichen den Unternehmen die notwendige Anpassungsfähigkeit in Bezug auf ein volatiles Umfeld“. „Öffnung des veralteten Arbeitszeitgesetzes“, frohlockt Reiner Straub, Herausgeber des Personalmagazin den Nahles-Vorschlag.

Selbst der Idee einer Maschinensteuer, die überraschenderweise auch Unterstützung von Top-Managern erhält, stand Staatssekretär Thorben Albrecht, einer der Treiber des Dialogprozesses, skeptisch gegenüber. „Die Betriebe brauchen das Geld für Innovationen, mit denen sie den Strukturwandel bewältigen müssen.“

