

REDE

Reiner Hoffmann

DGB-Vorsitzender

**Arbeit der Zukunft - Gute Arbeit in digitalen Zeiten:
Anforderungen an eine moderne Arbeitspolitik**

DGB-Digitalisierungskongress

Berlin, 3. November 2015

Es gilt das gesprochene Wort!

Anrede

ich möchte Sie im Namen des Deutschen Gewerkschaftsbundes sehr herzlich zu unserem Digitalisierungskongress begrüßen.

Sie werden sich vielleicht fragen, warum wir hier im Deutschen Technikmuseum tagen – denn natürlich gehören weder die Arbeit, noch die Gewerkschaften ins Museum – ganz im Gegenteil.

Vielleicht werden wir aber schon in wenigen Jahren erleben, dass selbst modernste Arbeitsmittel, mit denen wir heute selbstverständlich umgehen, ihren Platz hier finden.

Wer hätte zum Beispiel vor acht Jahren gedacht, dass allein das iPhone die Welt so gravierend verändern würde – heute sprechen wir vom Internet der Dinge.

Vielleicht verschwindet das Smartphone genauso schnell wie es gekommen ist – weil Realität und Virtualität immer weiter verschmelzen.

Schon heute sind Wearables oder digitale Implantate längst kein Science Fiction mehr.

Und Ray Kurzweil – Director of Engineering bei Google – spricht schon davon, das Internet direkt mit der Gehirnrinde zu verbinden – nicht heute, aber in 15 bis 20 Jahren.

Aus ethischen Gründen vielleicht unvorstellbar, doch wirklich unmöglich?

Wer hätte vor 15 Jahren gedacht, dass eine Villa aus einem 3D-Drucker kommt?

Die Datenmengen vervielfachen sich exponentiell – die Preise für Rechenleistung und Speicherkapazitäten tendieren praktisch gegen Null.

Die Digitalisierung schafft neue Möglichkeiten für die Vernetzung von intelligenter Produktion und Services.

Sie konfiguriert Wirtschaft und Arbeitswelt neu – und das nicht als Masterplan für eine ferne Zukunft, sondern im hier und jetzt.

Deshalb heißt es: Bodenhaftung bewahren. Denn die Digitalisierung der Arbeit fällt nicht irgendwann vom Himmel. Das Virtuelle ist real, für viele Beschäftigte längst Alltag – nur:

Das Tempo der Veränderung ist rasant – und führt uns zu völlig neuen Fragestellungen für die Arbeitswelt von Morgen.

Wir wollen heute über einige grundlegende Aspekte der Digitalisierung der Arbeit sprechen.

Es geht dabei um eine neue Infrastruktur der Arbeit von Morgen, das Verhältnis von Arbeit und Technik, von Mensch und Maschine – um neue Möglichkeiten für Beschäftigte und Unternehmen.

Es geht also um neue Chancen durch die Digitalisierung – genauso aber auch um die Risiken.

Die Digitalisierung kann zu neuem Wachstum und höherwertigen Arbeitsplätzen führen.

Digitale Technik kann – auch wenn es widersprüchlich klingen mag – die Arbeitswelt humaner machen:

Technische Assistenzsysteme können zum Beispiel bei schweren körperlichen Arbeiten für Entlastungen sorgen.

Die Digitalisierung kann genauso zu Arbeitsplatzabbau, De-Qualifizierung und höheren, vor allem psychischen Belastungen führen.

— Diese Frage ist noch nicht entschieden.

Entscheidend ist:

Die Entwicklung ist gestaltbar und – auch politisch – gestaltungsbedürftig.

Wir, der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, wollen sie gestalten.

Unser Anspruch an die Arbeit der Zukunft ist allerdings nicht „Arbeit 4.0“.

Wir wollen „Gute Arbeit 4.0“.

— Lassen Sie mich in fünf Punkten kurz skizzieren, was wir uns darunter vorstellen:

Punkt 1:

Gute Arbeit 4.0 sichert Beschäftigung und gute Arbeitsplätze. Sie alle kennen die alarmierenden Prognosen über Automatisierungsrisiken durch die Digitalisierung nach Osborne und Frey: 47 % der Jobs seien in Gefahr.

Das bedeutet natürlich nicht, dass knapp die Hälfte aller Beschäftigten durch die Digitalisierung ihre Arbeit verlieren wird. Ich halte nichts von derartigen Kassandrarufen.

Im Jahr April 1978 titelte DER SPIEGEL

„Die Computer Revolution. Fortschritt macht arbeitslos“ – bekanntlich ist es anders gekommen:

Arbeit hat Zukunft.

Heute haben wir es allerdings mit einer anderen Dynamik zu tun.

Ich möchte deshalb keineswegs verharmlosen, dass eine ganze Reihe von Tätigkeiten von smarten Maschinen oder intelligenter Software übernommen werden können.

Wissenschaftler sprechen immerhin von einem Substitutionsrisiko von 12 % der Beschäftigten in Deutschland in den nächsten zehn bis 20 Jahren.

Das wird eine große Herausforderung – selbst wenn das Risiko auch nur bei der Hälfte eintritt.

Doch es fallen nicht nur Tätigkeiten weg – es entstehen auch neue Arbeitsplätze.

Wir sollten also nicht wie das Kaninchen vor der Schlange verharren – genauso wenig sollten wir uns wie die Lemminge verhalten.

Ja, wir stehen vor einem tiefgreifenden Strukturwandel.

Doch wir haben gute Chancen: Unser Potential ist die duale Ausbildung, qualifizierte Arbeit und die Sozialpartnerschaft.

Es geht darum, diese Potenziale, Fertigkeiten und Lern-Fähigkeiten zu nutzen und zu erweitern.

Dafür muss die Arbeitsgestaltung – vor allem die Frage der Arbeitsorganisation und der Qualifikation – bei der Einführung neuer Technologien und der digitalen Vernetzung von Anfang an mitgedacht werden.

Das ist unsere Antwort auf technologiezentrierte Automatisierungskonzepte.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt findet nicht auf der grünen Wiese statt – und es wird nur mit den Beschäftigten funktionieren, nicht gegen sie.

Beteiligung und Qualifizierung – das ist das Erfolgsrezept von Guter Arbeit 4.0.

Sicher ist, dass wir dafür eine Offensive für mehr Qualifizierung brauchen.

Es geht um den Ausbau moderner Kompetenzen – IT-Verständnis, vernetztes Denken und Arbeiten, Kommunikation und neue Kollaborationsformen – und zwar lebensbegleitend.

Wichtig ist dafür eine lernförderliche Arbeitsorganisation.

Qualifizierung ist keine Privatangelegenheit, sondern in erster Linie die Verantwortung der Arbeitgeber.

Gleichzeitig brauchen die Beschäftigten größere Freiräume für lebensbegleitendes Lernen.

Deshalb ist ein Rechtsanspruch auf Bildungsteilzeit mit entsprechender öffentlicher Förderung so wichtig.

Wir brauchen eine solche Qualifizierungsoffensive auf allen Ebenen – auch und nicht zuletzt für Arbeitslose und für diejenigen, denen Arbeitslosigkeit droht.

Nur so können wir eine weitere Polarisierung am Arbeitsmarkt – und damit der Gesellschaft – vermeiden.

Und so schaffen wir ein Upgrade der Arbeit.

Punkt 2:

Gute Arbeit 4.0 schafft Zeitsouveränität und mehr Sicherheit für die Beschäftigten.

Wir erleben seit Jahren den Trend der Entgrenzung und Verdichtung der Arbeit – und zwar gleichzeitig:

Die Beschäftigten müssen immer mehr in der gleichen Zeit leisten.

Darüber hinaus wurden zuletzt eine Mrd. unbezahlte Überstunden geleistet:

60 % der Beschäftigten arbeiten mehr als vertraglich vereinbart ist – jeder sechste leistet sogar mehr als zehn Überstunden pro Woche.

Ein Trend, der sich auch durch die Digitalisierung zeigt, zum Beispiel in der mobilen Arbeit: Mehr als die Hälfte der mobilen Beschäftigten arbeiten in der Freizeit – die meisten unentgeltlich.

Dazu kommt eine Zunahme bei Abend-, Wochenend- und Schichtarbeit.

- Das ist keine Flexibilität, sondern eine Entgrenzung der Arbeit, zu Lasten der Beschäftigten und – das sehen wir bei den psychischen Erkrankungen – mit hohen Folgekosten für die Sozialversicherungen.

Mobile Arbeit, Home Office und Teilzeitangebote können ein Erfolgskonzept werden, wenn es nicht zu versteckten Überstunden und permanenter Erreichbarkeit führt.

Entscheidend ist, dass Arbeitszeit nicht entwertet, sondern vollständig erfasst wird – und die Beschäftigten ein Recht auf Log Off haben.

- Gute Arbeit 4.0 bedeutet:

faire Flexibilität, die nicht länger zu Lasten der Freizeit und nicht auf Kosten der Gesundheit geht – faire Flexibilität, die es nicht zum Nulltarif gibt, und die nicht länger zum Lohndumping missbraucht werden darf.

Das gilt insbesondere für die aktuelle Auseinandersetzung um Werkverträge und Leiharbeit.

Gute Arbeit 4.0 braucht klare Regeln – betrieblich, tariflich und nicht zuletzt einen gesetzlichen Rahmen: gegen permanente Verfügbarkeit, Entgrenzung und Verdichtung der Arbeit – also gegen den zunehmenden Arbeitsstress – und für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat dafür einen neuen Begriff geprägt: den „neuen Flexibilitätskompromiss“.

Wie dieser aussehen wird, darüber werden wir in den nächsten Monaten diskutieren.

Wichtig ist, dass der verlässliche und stabile Rechtsrahmen für tarifliche und betriebliche Lösungen weiterhin bestehen bleibt.

Es gibt zum Beispiel keinen vernünftigen Grund, das Arbeitszeitgesetz aufzuweichen, um die tägliche Höchstarbeitszeit anzuheben und im Gegenzug auch noch die Ruhezeiten zu reduzieren – genau das fordert die BDA mit ihrer Anti-Kampagne gegen den Acht-Stunden-Tag.

Das Arbeitszeitgesetz ist ein Arbeitsschutzgesetz für die Beschäftigten und soll es auch bleiben – im Übrigen auch im Interesse der Arbeitgeber, denn hier geht es um die Gesundheit und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das bedeutet ja nicht, dass wir alle starr „9 to 5“ arbeiten – im Gegenteil.

„Wir sind heute bei der Arbeitszeit so flexibel, dass jede Behauptung, die Tarifverträge behinderten passgenaue betriebliche Lösungen, entweder bössartig ist oder in Unkenntnis der Tarifverträge erfolgt“ – das sagte der ehemalige BDA-Präsident Dieter Hundt (im Jahr 2000).

Das ist zwar schon lange her, aber seit dem hat die Flexibilität in den Betrieben ja noch deutlich zugenommen.

Ein „neuer Flexibilitätskompromiss“ kann aus unserer Sicht nur eine neue Balance für faire Flexibilität bedeuten – und das bedeutet:

Bessere Rechte für mehr Souveränität und Sicherheit der Beschäftigten.

Dafür sollte der Rechtsrahmen erweitert werden:

(a) bei mobiler Arbeit durch ein Rückkehrrecht auf den betrieblichen Arbeitsplatz, (b) ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit bzw. Log Off und (c) ein Rückkehrrecht nach befristeter Teilzeit auf Vollzeit.

Darüber hinaus brauchen wir eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel beim Outsourcing oder bei Zielvereinbarungen – also dem, was die Beschäftigten leisten sollen.

Denn mehr Flexibilität bei Arbeitsort oder Arbeitszeit bedeutet ja nicht automatisch mehr Freiheit.

Wir wollen, dass die Ziele, die vereinbart werden, erreichbar sind – und nicht die Beschäftigten permanent erreichbar sein müssen.

Das bedeutet, sie müssen auch darüber mitbestimmen können, was gearbeitet werden soll.

Auch das gehört zu einem neuen Flexibilitätskompromiss.

Aus meiner Sicht sollte auch der Umgang mit der Arbeit auf Abruf mit auf die Agenda – Schätzungen zufolge ist immerhin jeder 10. bis 20. Beschäftigte davon betroffen.

Arbeit auf Abruf – das sind kurzfristige Arbeitseinsätze je nach Bedarf des Arbeitgebers – und die Wartezeit wird nicht entlohnt.

Für Beschäftigte bedeutet dies ein Höchstmaß an Unsicherheit, wenig Planungssicherheit, zumeist schlechte Bezahlung und kaum Perspektive.

Diese Arbeitsform gehört sicher nicht zur Guten Arbeit der Zukunft – aber möglicherweise breitet sie sich weiter aus.

Damit zum **Punkt 3:**

Gute Arbeit 4.0

braucht faire Regeln für neue Arbeitsformen.

Mit der Digitalisierung entstehen neue Geschäftsmodelle der so genannten Gig-Economy – der Plattform-Wirtschaft.

Der Economist titelte im Januar 2015 mit „Workers on tap“ – also Arbeiter aus dem (Wasser)hahn“:

Es entsteht ein Ebay für Arbeitskräfte – online-Auktionen also, bei denen letztlich nur das Ergebnis zählt – und bezahlt wird.

Die Arbeitsform ist eine Form von Solo- oder Scheinselbständigkeit – es gelten einzig die AGB der Plattformbetreiber.

Das bedeutet, das Arbeits- und Sozialrecht wird umgangen, es gelten keine Ansprüche auf soziale Absicherung, Urlaub oder Mitbestimmungsregeln.

Diese Plattformen lassen sich nicht verbieten – und hier kann sich auch viel kreative Energie für Innovationen entwickeln – aber:

Wir brauchen faire Spielregeln, sowohl für das digitale Outsourcing als auch für die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Plattformen und die soziale Sicherung von Freelancern.

Punkt 4:

Gute Arbeit 4.0 braucht Vertrauen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt setzt Datensicherheit für die Betriebe und Datenschutz für die Beschäftigten voraus. Big Data und die Schnittstellen von Mensch und Maschine stellen uns vor große Herausforderungen, denn es bieten sich immer größere Möglichkeiten für Leistungs- und Verhaltenskontrollen.

Dieses Thema wäre allein eine eigenen Kongress Wert, darum an dieser Stelle nur die klare Botschaft:

Wir wollen keine gläsernen Beschäftigten – und deshalb brauchen wir ein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz.

Zudem brauchen wir in der europäischen Datenschutzgrundverordnung eine Regelung, die bessere nationale Standards ermöglicht – sowohl gesetzlich wie auch durch Betriebsvereinbarungen.

Punkt 5:



Gute Arbeit 4.0 braucht Beteiligung und Mitbestimmung. Der digitale Wandel unserer Wirtschaft wird nur funktionieren, wenn die Beschäftigten und ihre betrieblichen Interessenvertretungen ausreichend beteiligt werden.

Beteiligung und Mitbestimmung sind entscheidende Stellschrauben für die Entwicklung und Umsetzung von beschäftigungsorientierten Innovationen – deshalb brauchen wir nicht weniger, sondern mehr Mitbestimmung.

Anrede

— wir befinden uns mitten im politischen Diskurs zur Gestaltung der Arbeit der Zukunft. Das Bundesarbeitsministerium hat im April ein Grünbuch „Arbeiten 4.0“ vorgestellt – hier werden viele richtige Fragestellungen aufgeworfen.

Wichtig ist vor allem die Perspektive, nämlich die der arbeitenden Menschen.

Es geht also im Prinzip – auch hier – um mehr Gute Arbeit 4.0.

Die Bundesarbeitsministerin ist heute hier – ich freue mich sehr darüber: Begrüßen Sie mit mir Andrea Nahles.

— Vielen Dank!