

Newsletter Arbeit 4.0

Ankündigung

Seminar: Arbeit 4.0 – Handlungsempfehlungen für Betriebs- und Personalräte, 19.-21.04.2016 in Berlin

(Seminarnummer: 7100.26.1.16)

Die Digitalisierung und technologische Innovationen bestimmen mehr und mehr das Arbeitsleben. Dabei begleiten Chancen und Risiken die Menschen in den Betrieben. Betriebsräte gestalten im Rahmen ihrer Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte diesen Wandel maßgeblich mit. Mit der Schulung wird den Betriebsräten das nötige Wissen vermittelt, die Beteiligungs- und Mitbestimmungstatbestände zu erkennen, um Gute Arbeit in der sich wandelnden Welt – der Arbeitswelt 4.0 – mitzugestalten.

Inhaltliche Schwerpunkte des Seminars:

- Arbeit 4.0 – Was ist das? Was kommt auf uns zu?
- Chancen und Risiken – Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit
- Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte sowie Regelungsansätze für den Betriebsrat, wie
 - Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung
 - Arbeitsorganisation und –gestaltung
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Betriebliche Weiterbildung
- Strategieentwicklung zum Thema Arbeit 4.0

Interessenten melden sich bitte bei der EVA Bildung&Beratung.

Ansprechpartner: Marion Geib // 030-3087510 // marion.geib@eva-akademie.de

Anne Kampf // 030-3087520 // anne.kampf@eva-akademie.de

Grünbuch Arbeiten 4.0 – Stellungnahme der EVG

Die EVG hat ihre Positionen zum Thema „Gute Arbeit“ in einer umfassenden Stellungnahme abgegeben. In erste Linie geht es darum, vorausschauend die sozialen Bedingungen, Gestaltungschancen und Spielregeln der künftigen Arbeitsgesellschaft zu thematisieren und mitzugestalten. Das Bundesarbeitsministerium hatte verschiedene Experten aufgerufen, ihre Positionen zu der Arbeit der Zukunft abzugeben.

Der Stellungnahme vorausgegangen war ein langer Dialogprozess mit betrieblichen Experten, gewerkschaftlichen Akteuren und Wissenschaftlern. Ende 2016 soll der Dialog abgeschlossen sein und mit dem Weißbuch Arbeiten 4.0 abgeschlossen werden.

Das Thema Digitalisierung und die daraus abzuleitenden Chancen und Risiken für bestehende oder zukünftige Arbeit werden uns ständig begleiten. Bereits heute spielt das Thema eine gewichtige Rolle in der Arbeit der betrieblichen Mitbestimmung. Mit dem Tarifvertrag „Arbeit 4.0“ wird die EVG den Prozess begleiten und beschreiben.

Die Stellungnahme steht [hier](#) zum Download bereit.

Konsolidierungsveranstaltung Arbeitswelten 4.0

Am 14. Dezember 2015 fand die Abschlussveranstaltung des Expertennetzwerks [„Arbeitswelten 4.0“](#) der DB AG statt. Über 80 Kolleginnen und Kollegen der DB AG, Interessenvertreter, Expertinnen und Experten aus anderen Unternehmen und der Wissenschaft gingen der Frage auf den Grund, wie werden Automatisierung und Digitalisierung den Arbeitsalltag verändern. In fünf Arbeitsgruppen zu den Schwerpunktthemen Arbeitsformen und Rahmenbedingungen, Führung und Organisationsmodelle, Lernen und Kompetenzen, Berufsbilder und Tätigkeiten sowie Kommunikation, Kollaboration und Innovation wurden Zukunftsszenarien entwickelt – wie arbeiten wir im Jahr 2030? Daraus wurden zentrale Herausforderungen abgeleitet und mögliche Entwicklungswege sowie Prototypen entwickelt.



Eine Innovation, die die Arbeitswelt verändern wird: der 3D-Druck. Hier ein Produkt dieser neuen Technik

Mitbestimmung^{PLUS}

Auch in der Sozialpartnerschaft müssen neue Wege gegangen werden, so die Auffassung einer Arbeitsgruppe des Expertennetzwerks. Als Ergebnis dieser Überlegung entstand der Prototyp Mitbestimmung^{PLUS}. Hier setzen sich Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter der Deutschen Bahn zusammen, um neue Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln. Mitbestimmung^{PLUS} ist ein Prozess, der sich durch Offenheit auszeichnet und auf Augenhöhe gestaltet werden soll. Die Arbeitsgruppe – paritätisch besetzt aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern – erarbeitet unter wissenschaftlicher Begleitung in einem mehrmonatigen Prozess Vorschläge für neue Formen der sozialpartnerschaftlichen Gestaltung der Arbeitswelten im 4.0-Zeitalter. Schirmherren des Prototypen Mitbestimmung^{PLUS} sind Jens Schwarz, Vorsitzender des Konzernbetriebsrates, und der Vorstand Personal, Ulrich Weber.



Gemeinsam – sozialpartnerschaftlich – in einem Boot: Ulrich Weber und Jens Schwarz sind Schirmherren von Mitbestimmung^{PLUS}

Zahlen, Daten, Fakten

„Mitbestimmung gehört an den Anfang der Gestaltung und Entwicklung von Technik, nicht an das Ende.“



Welchen Stellenwert hat Arbeit 4.0 schon heute in der betrieblichen Praxis? Dieser entscheidenden Frage geht der Report „Arbeiten 4.0 – Diskurs und Praxis der Betriebsvereinbarungen“ der Hans-Böckler-Stiftung nach. Dem von Manuela Maschke geleiteten Archiv für Betriebsvereinbarungen liegen insgesamt rund 2.500 Vereinbarungen vor, die auf sehr unterschiedliche Weise den Einsatz von Technik regeln, wie etwa die Nutzung mobiler Geräte oder Social Media. Manuela Maschke und Nils Werner aus der Mitbestimmungsförderung der Böckler-Stiftung kommen zu dem

Schluss: „Ob viele oder wenige Menschen von Digitalisierung profitieren, hängt davon ab, wie Sozialpartner und politisch Verantwortliche sich für Mitbestimmungsrechte

stark machen.“ Dabei ist von zentraler Bedeutung, dass „Mitbestimmung [...] an den Anfang der Gestaltung und Entwicklung von Technik [gehört], nicht an das Ende, wenn negative soziale Auswirkungen nur noch gemildert werden sollen“. In Zukunft gewinne die vertrauensbasierte, sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit aller betrieblichen Akteurinnen und Akteure weiter an Bedeutung.

Um sich den komplexen Entwicklungen im Rahmen von Arbeit 4.0 zu nähern, nutzen die Autoren eine Unterscheidung auf Basis von drei Ebenen (vgl. dazu auch Pfeiffer 2015):

- Webbasierte Kommunikation auf Plattformen
- Datentechnische Verknüpfung von Gegenständen untereinander
- Neue Automatisierungsansätze

Im nächsten Schritt betrachten sie bestehende Betriebsvereinbarungen. Regelungen zu webbasierter Kommunikation finden sich in der betrieblichen Praxis insbesondere zu Themen wie Nutzung von Social Media, E-Mail Programmen und mobilen Endgeräten. Weitere Regelungsthemen sind Cloud-Anwendungen, Verwendung von GPS-Daten und Datenauswertung. Nach heutigem Stand werden insbesondere IKT–Themen umfangreich geregelt, so das Ergebnis. Digitalisierung an sich, sei hingegen bislang nur selten ein Thema. Im Zentrum stehen eher die Begrenzung von Verhaltens- und Leistungskontrolle und der Beschäftigtendatenschutz, so das Ergebnis der Analyse von Maschke und Werner. Bislang sei kaum geregelt, wer die Hoheit über die Datenmengen hat. Alle Zugriffe über mobile Geräte könnten lückenlos aufgezeichnet werden. Je nach Freigabe bestünde sogar die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber bei Telefonaten mit hören kann.

Zusammenfassend erklären Manuela Maschke und Nils Werner, dass „Betriebsräte und Gewerkschaften [...] kompetente Akteure [sind], die nicht nachgelagert angehört werden, sondern bei Forschung und Entwicklung direkt einbezogen werden müssen. **Mitbestimmung gehört an den Anfang der Gestaltung und Entwicklung von Technik, nicht an das Ende.**“ Zudem bräuchten Betriebsräte mehr Rechte, wenn die Digitalisierung als Chance im Interesse aller genutzt werden soll, appellieren Manuela Maschke und Nils Werner.

[*Manuela Maschke, Nils Werner: Arbeiten 4.0 - Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen, Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung, Report Nr. 14, Oktober 2015.](#)

Die Neue Beweglichkeit: Die Gewerkschaften in der digitalen Arbeitswelt

- Eine Zusammenfassung -

Das, was man heute bereits vielerorts als „digitale Revolution“ bezeichnet wird auch unsere Arbeitswelt schnell und grundlegend verändern. Gewerkschaften sind hier im besonderen Maß gefragt. Wie können Gewerkschaften klassische Themen wie Arbeitszeitverbesserung durchsetzen, wenn eine Arbeitszeiterfassung, durch die Entgrenzung von Arbeits- und Freizeit, kaum mehr möglich ist. Werner Eichhorn, Holger Hinte, Alexander Spermann und Klaus F. Zimmermann befassen sich in ihrer Arbeit genau mit diesem Thema. **Denn auch in einer scheinbar unübersichtlich werdenden Arbeitsgesellschaft sind und bleiben Gewerkschaften wichtig.** Dazu müssen Gewerkschaften sich frühzeitig der technischen Entwicklung annehmen und sich auf bestimmte Handlungsfelder konzentrieren, so die Autoren. Gerade im Bereich der flexiblen Arbeitsformen ist der Organisationsgrad der DGB-Gewerkschaften schwach ausgeprägt. Sich gegen technische Neuerungen zu stemmen, erscheint nicht sinnvoll. Abgesehen davon, dass die Ablehnung von technischen Neuerungen – historisch belegt – zum Scheitern verurteilt ist, werden auch Unternehmen ohne Anpassungs- und Innovationsfähigkeit möglicherweise schneller als in der Vergangenheit in eine schwierige ökonomische Lage geraten, was sich mittelfristig auf die Beschäftigten niederschlägt. Die Autoren von „Die neue Beweglichkeit“ sehen sechs besondere Gestaltungsfelder für Gewerkschaften um auch in Zukunft Handlungsfähig zu bleiben.

Zum ersten muss sich dort, **wo die Technologie sich weiterentwickelt, auch der Mensch weiterentwickeln.** Die menschliche Arbeit der Zukunft findet zukünftig vor Allem dort statt, wo sie komplementär zu immer intelligenteren Maschinen ist. Gewerkschaften waren hier in der Vergangenheit nicht untätig oder gar Ideenlos. Die Verbesserung der Ausbildung ist bereits seit langer Zeit Thema der DGB Gewerkschaften aber auch bei der Weiterbildung gibt es Beispiele. So haben zum Beispiel IG Metall, so wie die IG BCE bereits Weiterbildung fest in Tarifverträgen verankert zum Beispiel mit dem Mittel der Bildungsteilzeit. Auch über tariflich- oder in Betriebsvereinbarungen festgelegte Bildungskonten könnten in Zukunft Weiterbildungsmodelle erarbeitet werden. Die Gewerkschaften haben also auf politischer, tarifpolitischer und betrieblicher Ebene einen echten Anteil an der Entwicklung.

Das zweite große Gestaltungsfeld bildet ein klassisches Gewerkschaftsthema: Die Arbeitszeit. **Die digitale Arbeitswelt ist geprägt durch Individualisierung und kontinuierlicher Verfügbarkeit.** Es ist zu erwarten, dass sich die Bedeutung von Vertrauensarbeitszeit weiter deutlich erhöhen wird. Hier müssen Lösungen gefunden werden, die individuelle Anforderungen vereinbar mit betrieblichen Notwendigkeiten machen. Nach Meinung der Autoren wird es darauf ankommen, nur noch Arbeitszeitkorridore, vorzugeben und Mehr- oder Minderarbeit entsprechend ausgleichen zu können, also vor allem mit Zeitrahmen und Arbeitszeitkonten zu agieren. Monats-, Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten, könnten in der Zukunft eine noch stärkere Rolle spielen.

Das dritte Gestaltungsfeld bildet der Arbeitsplatz. Dank mobilem Internet ist insbesondere im Dienstleistungssektor der Arbeitsplatz kein tatsächlicher Platz mehr, sondern das Auto, der Zug, das Flugzeug, Cafés, Hotelzimmer, etc. Ebenso **wie bei der Vertrauensarbeitszeit können auch Vertrauensarbeitsorte auf betrieblicher Ebene vereinbart werden**, welches den Mitarbeitern ermöglicht, selbst zu entscheiden, wann und wo sie arbeiten. Nach Auffassung der Autoren müssen Gewerkschaften hier aktiv Arbeitsorte mitgestalten.

Ein weiteres Gestaltungsfeld für Gewerkschaften bilden die neuen Arbeitsformen, also Arbeitsverhältnisse, die vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis abweichen. Werkverträge, Crowdfunding, Zeitarbeit und der zunehmende, meist kurzfristige Einsatz externer Experten müssen, nach Auffassung der Autoren, **durch Gewerkschaften mitgestaltet, statt wie bisher grundsätzlich abgelehnt werden.** Durch Schaffung gemeinsamer Plattformen und das gemeinsame etablieren gewisser Preisregionen könnten auch selbstständige Crowdworker einbezogen werden. Diese haben bisher zwar einen Wettbewerbsvorteil, sind durch den unmittelbaren Konkurrenzkampf jedoch nicht geschützt. Eine Gemeinsame Plattform könnte einen gewissen Schutz bieten.

Auch die Arbeitsprozesse bilden ein weiteres Gestaltungsfeld in der Digitalisierung. Die Entgrenzung der Arbeit führt bereits jetzt in häufigen Fällen dazu, dass Prozesse nicht länger über Arbeitszeiten, sondern mehr über Projektziele definiert werden. Ergebnis sind: **unkontrollierbare Arbeitszeiten und eine enorme Erhöhung des Arbeitsdrucks.** Dies führt mittel- und langfristige zu gesundheitlichen Problemen. Die Autoren sehen auch hier die Gewerkschaften in der Pflicht, sich diese Prozesse anzunehmen, am Beispiel betrieblicher Gesundheitsprävention.

Als Fazit kann zusammengefasst werden, dass die Digitalisierung Unternehmen, Politik und Gewerkschaften vor erhebliche Herausforderungen stellt. Globale Wertschöpfungsketten, Individualisierung, demographischer Wandel und die enorme Produktivitätssteigerung durch schnellen technischen Wandel erfordern neue Blickwinkel. Diese Neuerungen bieten den Gewerkschaften jedoch neue Handlungsfelder und damit auch die Chance, klassische Forderungen jetzt durchzusetzen. Eine humane Gestaltung, der zukünftigen Arbeitswelt und damit eine notwendige Umverteilung, kann nur mit starken Gewerkschaften zu schaffen sein. Das Gelingen einer fairen Wohlstandsverteilung ist für die Autoren entscheidend, da einzelne Arbeitsmarktgruppen in der Zukunft aufgrund ihrer Qualifikationen entscheidend bevorzugt werden. Eine gerechte Beteiligung aller Arbeitsmarktgruppen, sowie Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter sollen hier weiterführend sein. **Die Gewerkschaften selbst könnten sonst durch Individualisierung, Konkurrenzkampf der Mitarbeiter und einhergehenden Mitgliederverlust an Einfluss verlieren.**

[*Eichhorst, Werner/ Hinte, Holger/ Spermann, Alexander/ Zimmermann, Klaus F. \(2015\): Die neue Beweglichkeit: Die Gewerkschaften in der digitalen Arbeitswelt. IZA Standpunkte Nr. 82. August 2015.](#)

DGB: Frau geht vor – Wie weiblich ist die Arbeit der Zukunft? – Chancen und Risiken der Digitalisierung für Frauen



„Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt liegen auch für Fraueneng beieinander“, so die Autorinnen und Autoren. Beispielhaft werden die Veränderung zweier typischen Frauenberufe, sowie ein typischer Nicht-Frauenberuf beschrieben. Die Autoren sehen für Frauen insbesondere in den technischen Ingenieursberufen höhere Entwicklungschancen. Diese seien bisher zwar klassisch Männerbelegt (Frauenanteil meist unter 10%) waren. Durch die digitale Transformation entstehen jedoch besondere Aufgabenfelder (z.B. Softwareentwicklung), diese sollen „einen ganz neuen Zugang zu technischen Feldern [ermöglichen]“. Notwendig, beschreiben die Autoren eine Identifizierung von Möglichkeitsräumen. Chancen bestehen insbesondere in der Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben. Das ermöglicht ein Aufbrechen von Produktion und Reproduktion. Hierbei entstehen Potentiale um die Geschlechterarrangements neu auszuhandeln. Insbesondere Ressourcenschwache Familien sind häufig überfordert, die durch die Entgrenzung der Arbeit nötige Flexibilität

finanziell und organisatorisch zu managen. Frank Meissner plädiert für Betriebliche Lösungen am Beispiel BR BMW (Geschützte Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit).

Fazit: Arbeit 4.0 ist weiblich.

Herausforderung	Gender Chance
Arbeitszeit neu gestalten	Partnerschaftlich AZ Modelle
Entkopplung von Arbeitszeit und Arbeitsort	Mehr Zeitsouveränität und Gestaltungsmöglichkeiten für work-life-balance
Bewertung der neu entstehenden Berufsfelder	Geschlechtergerechten Equal Pay realisieren
Qualifizierung beteiligungsorientiert und rechtzeitig realisieren	Entwicklungschancen für Frauen im Beruf verbessern
Neue tarifliche und betriebliche Regelungssysteme	Beteiligungsmöglichkeiten und Demokratisierung der Arbeitswelt
Förderung und Aufwertung der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen/Daseinsvorsorge	Interaktive Arbeit ist weiblich und noch „automatisierungsresistent“ ¹
Umverteilungsfragen	Politisch-sozial gerechte Umverteilung von Gewinnen aus Digitalisierung

*nach Ute Brutzki

[*DGB: Frau geht vor - Wie weiblich ist die Arbeit der Zukunft? – Chancen und Risiken der Digitalisierung für Frauen. Oktober 2015.](#)

¹ Wann Arbeit weiblich ist, diese Definition bleibt die Autorin schuldig. Anm. d. Red.