

Zukunft Guter Arbeit



Zusammenfassung der gemeinsamen Veranstaltung der GRÜNEN KV Bonn und des Vereins
„Humane Gestaltung von Arbeit und Leben“
vom 15.5.2023

Inhalt

Disclaimer	2
Zukunft Guter Arbeit	2
Verschiedene Sichten auf die Zukunft Guter Arbeit	4
Eine gesellschaftliche Sicht auf die Zukunft Guter Arbeit	4
Die Sicht der Legislative auf die Zukunft Guter Arbeit	5
Die Ansätze der Regulierung	5
Gelingende Zuwanderung	7
Die Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	7
Psychische und physische Belastung	7
Flexibilisierung vs. Betrieb als sozialer Ort	7
Arbeitswissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse - neu denken	8
Eine regionale Sicht auf Zukunft Guter Arbeit	8
Gemeinsame Themen für die Zukunft Guter Arbeit	9
Basisarbeit und Prekarisierung	9
Mitbestimmung und Beteiligung als Grundlage zur Schaffung Guter Arbeit	10

Autor: Dr. Gerhard Ernst (HGAL e.V.)
Kirchstrasse36@gmail.com

Disclaimer



Abbildung 1: Die Impulsgeber: Beate Beermann; Rainer Bohnet; Frank Bsirske; Nicole Mayer-Ahuja

Dieses Memorandum basiert auf einer von der Partei Die Grünen und dem Verein HGAL e.V. gemeinsam durchgeführten Veranstaltung am 15.5.2023. Das Thema der Veranstaltung war „Zukunft Guter Arbeit“. Kernstück der Veranstaltung waren die Impulsvorträge von (in alphabetischer Reihenfolge) Prof'in. Dr. Beate Beermann (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA), Rainer Bohnet (DGB Rhein-Sieg), Frank Bsirske (MdB, Die Grünen) und Prof'in. Dr. Nicole Mayer-Ahuja (Universität Göttingen). Katrin Uhlig (MdB, Die Grünen) übernahm die Begrüßung und Dr. Gerhard Ernst (HGAL e.V.) führte kurz ein. Die Diskussionsleitung übernahm Frau Dr. Ursula Bach (Die Grünen, KV Bonn).

Die Gliederung des Memorandums entspricht nicht dem Ablauf der Veranstaltung und ist auch kein Wortprotokoll. Neben den Impulsen sind auch Beiträge aus der Diskussion eingearbeitet. Die grundlegenden Thesen der Vortragenden sind in Kästen zusammengefasst. Die Verantwortung für das Memorandum liegt beim Autor

Zukunft Guter Arbeit

Warum das Thema „Zukunft Guter Arbeit“ und nicht „Zukunft der Arbeit“? Seit der Einführung des PC in den 70er Jahren wird über die Zukunft von Arbeit und Beschäftigung geschrieben. In dieser Veranstaltung geht es aber zielgerichtet um die Zukunft GUTER ARBEIT. Dabei steht die reale Erwerbsarbeit im Mittelpunkt, nicht das, was in Sonntagsreden verkündet wird. Doch was ist GUTE ARBEIT?

Grundlage jeder Guten Arbeit ist eine sichere Beschäftigung und ein angemessenes Gehalt. Diese beiden sind notwendig, aber nicht hinreichend. Auch die Arbeit selbst muss gestaltet werden. Hierzu liegen seit über 50 Jahren Kriterien vor. Die Kriterien sind Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit und Persönlichkeitsförderlichkeit. Sie werden zwar etwas unterschiedlich beschrieben, sind aber inzwischen in Wissenschaft und teilweise sogar in der internationalen Normung unumstritten.

Dr. Gerhard Ernst (HGAL e.V.)

- Kriterien Guter Arbeit:
- Sichere Beschäftigung und angemessene Bezahlung
- Ausführbarkeit
- Schädigungs- und Beeinträchtigungsfreiheit
- Persönlichkeitsförderlichkeit

- Ausführbarkeit heißt, dass ich meine Arbeit zuverlässig und langfristig ausführen kann. Ausführbarkeit heißt auch, dass ein älterer Mensch die Arbeit ausführen kann. Wer ein

Rentenalter von 70 Jahren fordert, muss dann auch die Frage beantworten, ob ein Busfahrer oder eine Fahrerin in einer Großstadt mit 69 Jahren wirklich die Arbeit noch zuverlässig ausführen kann.

- Schädigungslos heißt, dass durch die Arbeitsgestaltung körperliche und psychische Gesundheitsschäden ausgeschlossen sind. Psychische Belastungen steigen von Jahr zu Jahr und auch die physischen Belastungen verschwinden nicht. Wie oft wird eine 24-Stunden-Betreuung für Kinder gefordert, ohne dass man realisiert, die Arbeitskräfte hier der gesundheitsschädlichen Nacht- und Schichtarbeit auszusetzen.
- Beeinträchtigungsfrei bedeutet, dass die Beeinträchtigungen durch die Arbeit mit Pausen oder einer längeren Erholzeit aufgefangen werden können. Bei vielen Arbeitsverhältnissen und der ständigen Ansprechbarkeit sind solche Erholungsmöglichkeiten kaum noch gegeben. Der von Teilen der Politik und Parteien unterstützte Ansatz der Auflösung der 11stündigen Ruhezeit ist hier auch nicht hilfreich.
- Acht Stunden sind kein Tag und trotzdem prägen diese 8 Stunden die Persönlichkeit der Beschäftigten. Wer Menschen digital kontrolliert und von Künstlicher Intelligenz gesteuert zum „Picken“ durch Lagerhallen schickt, darf sich nicht wundern, wenn das allseits gepriesene Allheilmittel „Lebenslanges Lernen“ ins Leere geht. Wer Beteiligung und Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit für überflüssig hält, darf sich dann auch nicht wundern, wenn die Möglichkeiten einer demokratischen Beteiligung nicht wahrgenommen werden.

Gute Arbeit ist mehr als nur höhere Löhne zu zahlen, oder auf dem Balkon zu klatschen. Die Entwicklung zu Guter Arbeit ist nicht selbstverständlich und keineswegs auf dem Vormarsch. Auch wenn das heute noch immer nicht verwirklicht ist, könnten neue Entwicklungen durchaus zu Guter Arbeit beitragen. Zwei Entwicklungen, die auch der 2. Arbeitsweltbericht des Rates der Arbeitswelt¹ behandelt, sind von Interesse: die Digitalisierung und der ökologische Umbau.

Digitalisierung ist ein seit über 60 Jahren andauernder Prozess, der mit den CNC-Maschinen, Automatisierung der Schreibarbeit, den Datenbanken, dem Internet, dem BIG-Data-Konzept und heute der Künstlichen Intelligenz die Arbeitsgestaltung beeinflusst. Immer wieder betonen die Protagonisten der Digitalisierung, dass dadurch die Arbeit leichter wird. Leider sind die Ergebnisse in der realen Welt nicht so. Die Ergebnisse des DGB-Indexes Gute Arbeit sprechen eher davon, dass es nur zu einer Intensivierung der Arbeit und vermehrten Beeinträchtigungen kommt. Auch auf der Seite der Kunden und Kundinnen findet sich in der Realität viel Frust. Warum eigentlich? In den wissenschaftlich begleiteten Projekten zeigt sich häufig, dass die Lösungen von außen herangetragen werden, die Beschäftigten diese Lösungen akzeptieren und sich weiterqualifizieren sollen, um die Lösungen anwenden zu können. Beteiligung der Beschäftigten oder gar eigene Gestaltungsmöglichkeiten sind nicht vorgesehen. Dabei wären bei einem humanorientierten Vorgehen sicher Lösungen hinsichtlich Guter Arbeit möglich.

Gemessen an den Erfahrungen zum Thema „Gute Arbeit und Digitalisierung“ sind die Erfahrungen mit dem Thema „Gute Arbeit und ökologischer Umbruch“ gering. Erste Hinweise liegen vor zu arbeitsökologischen Innovationen oder zu Arbeitsbedingungen in der Off-Shore- Energiewirtschaft. Ungeklärt ist die grundlegende Arbeitsteilung zwischen Menschen und Technik. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurden (energieverbrauchende) Maschinen eingesetzt, um den Beschäftigten die

¹ <https://www.arbeitswelt-portal.de/arbeitsweltbericht/arbeitswelt-bericht-2023#c4320>

Arbeit zu erleichtern bzw. um Unfallgefahren zu verringern. Dieser Ansatz war relativ erfolgreich. Schwere körperliche Arbeit konnte stark abgebaut werden und Belastungen durch Kälte und Nässe wurden ebenfalls reduziert. Mit der Zielsetzung der Energieeinsparung wird diese grundlegende Arbeitsteilung möglicherweise zu einem „Mensch als Kraftmaschine“ verschoben.

Verschiedene Sichten auf die Zukunft Guter Arbeit

Die Impulse gehen mit unterschiedlichen Sichtweisen an die Zukunft Guter Arbeit heran. Diese Sichten waren in der Veranstaltung

- Eine gesellschaftlich orientierte Sicht
- Eine Sicht der Legislative
- Die Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Die Sicht aus der Region

Die unterschiedlichen Sichten bedingen auch unterschiedliche Gegenstände der Wahrnehmung. Im Nachhinein zeigte sich aber, dass bestimmte „Gegenstände“ in allen Sichten vorkamen. Dazu gehörten

- Basisarbeit und prekäre Arbeit
- Beteiligung und Mitbestimmung.

Eine gesellschaftliche Sicht auf die Zukunft Guter Arbeit

Aus gesellschaftlicher Sicht führen neue Technologien nicht automatisch zu Guter Arbeit. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es auf der betrieblichen Gestaltungsebene eine neue Technologie „Digitalisierung“ nicht gibt. Die Erscheinungsformen „der Digitalisierung“ sind so unterschiedlich, dass es „die eine Folge“ einfach nicht gibt. Die Diskussion mit einem unspezifischen Konzept „Digitalisierung“ führt in den Betrieben sowohl auf Seiten des Managements als auch der Beschäftigten zu Ohnmachtsgefühlen und damit letztlich zu einer Ablehnung sinnvoller Innovationen. Die Gestaltung Guter Arbeit ist vor diesem Hintergrund nur möglich, wenn die vorliegenden Erfahrungen auf neue Situationen übertragen werden.

In der Öffentlichkeit wird häufig behauptet, dass der Fachkräftemangel zu Guter Arbeit führt; denn die Beschäftigten hätten dadurch eine viel größere Verhandlungsmacht. Auch dies ist eine unzulässige Verallgemeinerung. Manche Beschäftigte haben im Moment die Chance, individuell bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Es geht aber nur um kleine Teile und individuelle Durchsetzung. Aber die Mehrheit der Beschäftigten, z. B. die 20 % die im Niedriglohnsektor arbeiten, haben diese Möglichkeiten nicht. Hier wird nicht kürzer gearbeitet, sondern man hat mehrere Jobs. Es besteht kaum die Möglichkeit, sich mit Kollegen und Kolleginnen über Veränderung der Bedingungen zu reden. Es gibt Branchen, in denen sich trotz Mangel an Arbeitskräften seit Jahrzehnten nichts ändert (z. B. Reinigungsgewerbe)

Prof'in Dr. Mayer-Ahuja (Universität Göttingen)

- Gute Arbeit ist keine Folge neuer Technologie
- Gute Arbeit ist individuell verschieden, aber wir brauchen kollektive Regeln
- Gute Arbeit braucht auch materielle Wertschätzung
- Abkehr von der Politik der Prekarisierung
- Aufwertung statt Aufrüstung

Änderungen der prekären Bedingungen sind aber möglich. Die Auseinandersetzungen im Krankenhausbereich um eine höhere Bezahlung und neue Personalbemessungen zeigen, dass ein gemeinsamer Kampf Erfolg bringen kann. Auf der anderen Seite müssen die anderen Bereiche wie die Altenpflege, der Einzelhandel und die Logistik gesehen werden, wo es keine Fortschritte gab. Dabei spielt sicher der geringe Organisationsgrad eine Rolle.

Gute Arbeit lässt sich flächendeckend nur durch kollektive Standards durchsetzen. Dazu lohnt es, die Entwicklung des „Normalarbeitsverhältnisses“ in den letzten Jahrzehnten zu beobachten. Es wurde von mehreren Seiten kritisiert. Es sei disziplinierend, hieß es auch für alternative Kreise. „nine to five“ sei ein Alptraum. Diskriminierend sei es wegen des schwereren Zuganges für bestimmte Gruppen. Die Arbeitszeiten passten nicht zum Leben. Hier müssten die individuellen Bedürfnisse berücksichtigt werden. Im Endeffekt setzten sich aber die Unternehmensinteressen durch. Lösungsansätze sind inzwischen kollektiv verhandelte Lösungen, die die Wahl zwischen mehr freier Zeit oder mehr Geld vorsehen. Von großer Bedeutung wird hier die Forderung der IG Metall für die Metallindustrie nach einer Vier-Tage-Woche. Hilft sie „überbeschäftigten“ Männern und „unterbeschäftigten“ Frauen?

Die Sicht der Legislative auf die Zukunft Guter Arbeit

Mit Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischem Wandel stehen die Organisationen vor tiefgreifenden Änderungen. Es braucht Veränderungen, um Halt in Zukunft zu gewinnen. Es braucht sozialer Sicherung im Transformationsgeschehen; denn es gibt Verunsicherung durch Veränderung. Was wenn meine Arbeit wegfällt, wenn ein Geschäftsfeld sich grundlegend verändert? Der ökologische Umbau wird nicht gelingen, wenn das Soziale auf der Strecke bleibt. Umbauprozesse müssen mit einem Mehr an sozialer Sicherheit verbunden werden. Das ist eine grundlegende Orientierung im Sinne Guter Arbeit.

Es wird einen raschen Umbau mit einer Neuverteilung des Beschäftigtenbedarfes innerhalb und zwischen Branchen geben. Dabei sind bestimmte Regionen stärker betroffen als andere und neben der beruflichen Mobilität wird auch die interregionale Mobilität eine Rolle spielen. Um diesen Bedarf erfüllen zu können, wird die Erschließung breiterer Beschäftigtengruppen notwendig. Dazu gehören Frauen, Zugewanderte und Teilzeitbeschäftigte.

Die Ansätze der Regulierung

Ein Beispiel zur Regulierung in Richtung auf Gute Arbeit sind die Eckpunkte zur Novelle des Postgesetzes². Als besonders wichtig hat das BMWK die Aspekte Nachhaltigkeit, Digitalisierung, fairer Wettbewerb und gute Arbeitsbedingungen herausgestellt. „Schließlich sollen Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen – insbesondere im Paketbereich – erreicht werden. Intransparente Sub-Subunternehmerverhältnisse und wiederholt festgestellte Verstöße gegen arbeits- und sozialrechtliche Vorgaben geben Anlass, das gesetzliche Instrumentarium auszuweiten. Wer versucht, sich auf dem Rücken der Beschäftigten

Frank Bsirske (MdB)

- Gute Allgemeinbildung und gute Ausbildung für Gute Arbeit
- Echte Mitbestimmung zur Ausschöpfung der Chancen der Digitalisierung
- Gute Arbeit braucht starke Tarifsysteme
- Gute Arbeit durch neue Arbeitszeit
- Diversity als Grundlage Guter Arbeit

² <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Service/Gesetzesvorhaben/novelle-des-postgesetzes.html>

Wettbewerbsvorteile zu verschaffen, soll zukünftig mit erheblichen Sanktionen bis hin zum Marktausschluss rechnen müssen.“ Interessant ist hier die Stellungnahme von Amazon: „Amazon legt großen Wert auf gute Arbeitsbedingungen für eigene Mitarbeiter:innen und für die Mitarbeiter:innen der Partner. Das gilt insbesondere im Hinblick auf eine hohe Arbeitssicherheit. Amazon Pakete dürfen deshalb nur bis zu einem Höchstgewicht von 23 kg von einer Person allein bewegt werden. Schwere Pakete werden nur zu zweit oder mit geeigneten Hilfsmitteln befördert.“

Bildung und Ausbildung sind ein nächstes Beispiel. In der Öffentlichkeit wird häufig behauptet, dass die Halbwertszeit des Wissens abnimmt und damit auch die Wichtigkeit der beruflichen Ausbildung. In Wirklichkeit geht die berufliche Ausbildung auf wenige Kernberufe hin. Die Kenntnisse der Allgemeinbildung wie Mathematik und Sprache haben eine hohe Halbwertszeit. Breite Allgemeinbildung und gute Berufsausbildung bereiten am besten auf den Wandel vor. Auf dieser Basis und auf den im Arbeitsleben erworbenen Kompetenzen kann während der Arbeit weiter gelernt werden. So kann aktiv und selbstbestimmt auf den Wandel reagiert werden. Dem wird mit der Weiterbildungsgesetzgebung Rechnung getragen.

Schlüsselemente sind Ausbildungsgarantie, Qualifizierungsgeld und Bildungszeit. „Ziel der Ausbildungsgarantie sind die Aufnahme und der erfolgreiche Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung. Hierfür werden vorhandene und verbesserte Unterstützungsangebote mit neuen gesetzlichen und darüber hinaus gehenden Ansätzen kombiniert“³. „Als Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes werden Unternehmen und Beschäftigte genannt, denen durch den Strukturwandel der Verlust von Arbeitsplätzen droht, die ihre Mitarbeitenden durch die richtige Weiterbildung aber im **gleichen** Unternehmen weiterbeschäftigen können. Dafür sollen Beschäftigte freigestellt werden können und während der Weiterbildung das Qualifizierungsgeld von der Bundesagentur für Arbeit erhalten. Betriebe werden so von den Entgeltzahlungen entlastet, tragen dafür aber die Weiterbildungskosten“⁴. Die Bildungszeit sieht eine individuelle arbeitsbezogene Weiterbildung mit Genehmigung des Arbeitgebers vor. „künftig < soll > ein Jahr lang eine berufliche Weiterbildung absolviert werden können..... Nach dem geplanten Gesetz hätten Beschäftigte dann Anspruch auf ein Weiterbildungsgeld.“⁵ Die Bildungszeit ist auch ein Instrument des internen Wandels im Unternehmen. Für externen Wandel steht das Instrument der Transfergesellschaften zur Verfügung mit Transfersozialplan.

Die Stärkung des Tarifsystems ist eine weitere Aufgabe zur Regulierung im Hinblick auf die Gestaltung guter Arbeit. Die Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung haben gezeigt, dass in Sektoren mit Tarifverträgen die Bezahlung besser und die Arbeitszeit geringer ist. Tarifverträge schützen und schaffen bessere Arbeitsbedingungen. Trotzdem ist die Tarifbindung anhaltend rückläufig. Zur Stärkung der Tarifbindung, des fairen Wettbewerbs und der sozialen Nachhaltigkeit soll die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden werden⁶. Ebenso soll es eine kollektive Nachwirkung von Tarifverträgen im Unternehmensverbund nicht nur für Altbeschäftigte geben, sondern auch für alle Neueingestellten, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen ist.

³ BMAS: Gesamtkonzept zur Ausbildungsgarantie vom Dezember 2022, S. 2

⁴ https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/gesetz-zur-staerkung-von-ausbildung-und-weiterbildung_76_591546.html

⁵ <https://www.bildungsspiegel.de/news/weiterbildung-bildungspolitik/6097-bmas-arbeitet-an-neuem-weiterbildungsgesetz>

⁶ <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Service/Gesetzesvorhaben/offentliche-konsultation-zur-bundes-tariftreue.html>

Die erst kürzlich verabschiedete EU-Mindestlohnrichtlinie, die bis Mitte November 2024 von den Mitgliedstaaten umzusetzen ist, sieht unter anderem für Mitgliedstaaten mit einer tariflichen Abdeckung von weniger als 80 Prozent eine Verpflichtung vor, Maßnahmen zu deren Erhöhung zu ergreifen. Dementsprechend wird die Bundesregierung nächstes Jahr einen Bericht geben müssen, wie sie gedenkt auf 80% Tarifbindung zu kommen.

Wichtiger Bestandteil von tariflichen Regelungen ist die Arbeitszeit. Die IG Metall wird mit der Forderung nach einer Vier-Tage-Woche in die Tarifverhandlungen gehen. Sie erwartet dadurch eine signifikante Senkung des Krankenstandes und auch eine Steigerung der Produktivität. Das Ergebnis der Verhandlungen wird eine große Strahlkraft in andere Bereiche der Wirtschaft haben

Gelingende Zuwanderung

Die gelingende Zuwanderung von Menschen in die deutsche Arbeitswelt ist ein Muss – insbesondere für die Versorgungsstrukturen. Dabei ergibt sich ein hohes Maß an Ungleichzeitigkeit zwischen der Zuwanderung von Fachkräften gegen die Haltung „Die dürfen froh sein, hier arbeiten zu dürfen.“ Es sind Perspektiven für Menschen notwendig, die nach Deutschland kommen, um hier zu leben und zu arbeiten. Deutschland bietet nicht mehr als das Hangeln von Aufenthaltstitel zu Aufenthaltstitel. Dies ist zu wenig.

Die Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Psychische und physische Belastung

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt steigen immer weiter an. Es gibt noch immer Handlungsbedarf für Forschung und Entwicklung. Psychische Belastungen sind zwar anerkannter Bestandteil des Arbeitsschutzes. Es gibt aber Probleme mit unterschiedlichen Definitionen in den Verordnungen und dementsprechend gibt es auch Probleme in der Umsetzung in den Betrieben. Die psychischen Belastungen verändern sich sehr deutlich mit dem Wandel der Arbeit. Zur gleichen Zeit gibt es weite Bereiche wie die Interaktionsarbeit, wo keinerlei Kriterien für die psychische Belastung erarbeitet wurden. Hier ist es wichtig, die Arbeit zu gestalten und nicht das Handeln der Menschen. Im Zusammenhang mit der Digitalisierung und insbesondere der Anwendung Künstlicher Intelligenz gibt es auch bestimmte Bereiche – zum Beispiel den Beschäftigtendatenschutz – die zu Verunsicherungen und Belastung führen.

Auch wenn es manchmal so scheint, sind die physischen Belastungen nicht verschwunden. In manchen Bereichen der Basisarbeit (s. u.) wie in der Logistik wird die Arbeitsaufgabe mit schwerer körperlicher Arbeit „angereichert“.

Prof'in. Dr. Beate Beermann (BAuA)

- Psychische Belastungen sind eine wachsende Herausforderung für Beschäftigte und Betriebe
- Physische Belastungen weiterhin notwendiger Handlungsbereich
- Flexibel arbeiten heißt nicht automatisch gut arbeiten
- Basisarbeit als schlechtes Beispiel Guter Arbeit
- Neue Methoden und Konzepte für arbeitswissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse

Flexibilisierung vs. Betrieb als sozialer Ort

Die Flexibilisierung von Ort und Zeit der Arbeit wird zu einem Kriterium der Attraktivität des Arbeitgebers. Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort hat sicher Möglichkeiten zur Selbstgestaltung der Arbeit (Arbeitszeitautonomie). Aber auch hier bedarf dies eines gewissen

Gestaltungsrahmens, um Defizite in der Regeneration - und damit schädigende Überbelastung - zu vermeiden. Dazu gehört im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch das Verschieben der Arbeitszeit in die Nacht und die Verkürzung der notwendigen Erholzeiten. Ein Problem für die betrieblichen und die politischen Akteure ist die Verantwortung für die Arbeitsgestaltung in den häuslichen Bereich zu verlagern. Das ist sicher möglich bei der Telearbeit, da es hier Kriterien für Gute Arbeit gibt. Bei der mobilen Arbeit – als Extrem die Arbeit im ICE – gibt es solche Regeln noch nicht einmal auf der ergonomischen Ebene. Es gibt bei der Gestaltung des Home-Office auch eine Reihe von Zielkonflikten. Home-Office für Menschen mit Interaktionsarbeit oder für Arbeit in einer Montagelinie ist kaum möglich. Auch ist es nicht zu verantworten, dass es eine Kluft gibt zwischen denen, die sich ein ergonomisches und sonst gut ausgerüstetes Büro leisten können und solchen, die sich diese Formen nicht leisten können.

Wenn auf Grund der Flexibilisierung der Betrieb als sozialer Ort verloren geht, dann wird auch ein Ort verloren, an dem Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie durch Vorgesetzte möglich ist und der auch einen Schutzraum gegen Überlastung darstellen kann. Gute Führung ist auch ein Faktor, der dazu beitragen kann Belastungen beherrschbar zu machen. Der Betrieb ist ein sozialer Ort, wo Beschäftigte sich treffen, wo es nicht nur um Belastung und Entlastung geht, sondern auch um die Formulierung gemeinsamer Interessen. Vielleicht ist nicht nur ein Recht auf ein Home-Office sinnvoll, sondern auch ein Recht auf Anwesenheit im Betrieb.

Arbeitswissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse - neu denken

Angeichts des schnellen und ständigen Wandels der Arbeitswelt steht das Konzept der arbeitswissenschaftlich gesicherten Erkenntnisse vor einem Dilemma. Wissenschaft erfordert ein sorgfältiges und verlässliches Vorgehen, das eine gewisse Zeit erfordert. Politik und Organisationen fordern viel schneller gesicherte Erkenntnisse. So werden Gestaltungshinweise für den Einsatz Künstlicher Intelligenz gefordert, wo noch nicht einmal Erfahrungen mit konkreten Einsätzen im Arbeitsleben vorliegen. Hier muss die Wissenschaft gemeinsam mit den Tarifvertragsparteien und der Politik andere Methoden und andere Konzepte des Umgangs mit den arbeitswissenschaftlich gesicherten Erkenntnissen erarbeiten.

Eine regionale Sicht auf Zukunft Guter Arbeit

Ähnlich wie bei „der“ Digitalisierung gibt es „die“ Dekarbonisierung auf regionaler Ebene nicht. Die Erscheinungsformen sind hier mehrere „riesengroße Transformationen“ wie die Verkehrswende, die Energiewende und die Bauwende. Alle mit unterschiedlichen Akteuren, Verantwortlichkeiten, Finanzierungen und Änderungsgeschwindigkeiten. Die Deutsche Bahn befindet sich als regionaler und überregionaler Verkehrsträger in einer Krise. Die regionalen Verkehrsträger müssen sich nach örtlichen Gegebenheiten richten, um Siedlungsräume und ihre Infrastruktur nicht zu zerschlagen. Die Bauwende erfordert den Schwerpunkt auf Sanierungen von Altbestand und Nutzungsumwidmungen. Sie erfordert eine andere Stadtplanung, die aber erst nach Jahrzehnten wirksam wird.

Und über allem schwebt das Problem der nicht vorhandenen bzw. noch nicht ausgebildeten Fachkräfte. Das ist auf regionaler Ebene kein abstraktes Problem, sondern hier müssen die Lebensmittelsupermärkte Abteilungen schließen, wenn nicht genügend Personal vorhanden ist. Hier brauchen wir eine qualifizierte Zuwanderung, damit sich die Probleme nicht weiter verschärfen. Auch in Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung stellt insbesondere der ländliche Raum völlig andere Anforderungen als die Stadt. Der klassische ÖPNV wird auch in Zukunft hierfür kaum nutzbar sein; meistens erscheint nur der motorisierte Individualverkehr möglich zu sein. Anstelle eines

Dienstwagens für die Führung vielleicht ein E-Mobil für die Auszubildenden? Neue Gedanken muss man sich auch um die „Blockbildung“ bei der Ausbildung machen. Mehrwöchige schulische Ausbildungsphasen 30 bis 40 Kilometer vom Wohn-/Arbeitsort sind im ländlichen Raum nur mit individueller Mobilität oder mit hohem finanziellem Aufwand zu schaffen.

Die Transformationen gelingen nur, wenn sie menschnah und demokratisch gestaltet werden. Dabei benötigt die innerbetriebliche Demokratie Personal- und Betriebsräte. Eine Beschäftigtenvertretung hat das Wohl der Beschäftigten und des Betriebes im Blick. Transformationen sind mit ihm leichter zu bewältigen. Angesichts des geringeren Organisationsgrades und der häufig fehlenden Betriebsräte keine leichte Aufgabe.

Bestimmte Infrastrukturleistungen funktionieren heute schon nicht ohne Ehrenamt, insbesondere im sozialen Bereich. Wir müssen damit rechnen, dass es in der digitalen Transformation mit ihren neuen Ausprägungen und im ökologischen Umbau auch Menschen geben wird, die diese Transformation nicht schaffen. Hier ist nicht nur „der Staat“ gefordert (Frage des „Bedingungslosen Grundeinkommens“), sondern auch bürgerschaftliches Engagement. Es müssen Möglichkeiten geschaffen werden, dieses Engagement mehr anzuerkennen z. B. Rentenpunkte.

Rainer Bohnet (DGB Rhein-Sieg)

- Dekarbonisierung als mehrere „riesengroße Transformationen“
- Fachkräftemangel erfordert gelingende Zuwanderung und veränderte berufliche Aus- und Weiterbildung
- Transformationen menschnah und demokratisch gestalten
- Das Ehrenamt als notwendiges bürgerschaftliches Engagement in der Transformation

Gemeinsame Themen für die Zukunft Guter Arbeit

Basisarbeit und Prekarisierung

In den Impulsen und der Diskussion tauchte immer wieder die Kritik an „Einfacharbeit“, „prekärer Arbeit“ und „Basisarbeit“ auf. Zeitweise wurden die drei Begriffe ohne Differenzierung benutzt. Letztendlich blieben nur noch „Basisarbeit und Prekäre Arbeit“ übrig. Angesichts der Erfahrung mit dem Niedriglohnkonzept zu Beginn des Jahrtausends, der Diskriminierung von Interaktionsarbeit (vgl. hierzu die Statements aus Politik und Wirtschaft in Ernst, Zühlke-Robinet 2018, S.108 und 109⁷) und dem bösen Erwachen mit dem Streik für einen Gesundheitstarifvertrag der KITA-Beschäftigten 2010 sowie der Entdeckung der systemrelevanten Berufe in der Corona-Krise wurde es wirklich Zeit, den Begriff der „Einfacharbeit“ fallen zu lassen. Es blieben dann die Begriffe „Basisarbeit“⁸ und „prekäre Arbeit“. „Basisarbeit“ sind Arbeitsformen, die nur eine kurze Anlernzeit benötigen. „Prekäre Arbeit“ ist durch die Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses gekennzeichnet. Beide Formen überschneiden sich.

⁷ Ernst, Gerhard; Zühlke-Robinet, Klaus: Dienstleistungen – Wissenschaft und Forschung, Arbeit und Innovation, Nomos Verlag, (2018) 2018,

⁸ Es ist nicht über „Basisarbeit“ grundsätzlich gesprochen worden. Hierzu: Mittendrin und außen vor, André Große-Jäger, Renate Hauser, Oliver Lauenstein, Jana May-Schmidt, Matthias Merfert, Franziska Stiegler und Bruno Zwingmann (Hg.), Bonn, 2021

Schlechte Gestaltung von Arbeit findet sich häufig in „Basisarbeit“. Das sind zum Beispiel große Teile der Reinigungsdienste, der Logistik und des Gastgewerbes. Mit ihren angelernten Tätigkeiten ist Basisarbeit in allen Wirtschaftsbereichen zu finden, aber meistens werden sie nicht von der Öffentlichkeit wahrgenommen. Zum Teil, weil sie jenseits der Wahrnehmungsgrenze liegen, zum Teil aber auch, weil „Bedienstete“ einfach übersehen werden. Auch in diesen Bereichen gelten die Regelungen zur Gestaltung Guter Arbeit, aber sie werden nicht umgesetzt. Das BMAS will mit seiner „Werkstatt Basisarbeit“ Wege aufzeigen, um zu Guter Arbeit zu kommen.

Daneben wird eine Abkehr von der Politik der Prekarisierung gefordert. Die Gesellschaft ist hier seit ca. 15 Jahren keinen Schritt weitergekommen. Niedriglöhne haben sich als Innovationsfalle gezeigt. Vollzeitarbeit muss – ohne staatliche Transferleistungen – genügend Lohn zum Leben bringen.

Mitbestimmung und Beteiligung als Grundlage zur Schaffung Guter Arbeit

Beteiligung der Beschäftigten ging in den Diskussionen von der Beteiligung, um die Identifikation mit dem Unternehmen zu erhöhen, bis hin zur Beteiligung als Form der Wirtschaftsdemokratie.

Wenn das Potenzial zur Guten Arbeit in der Digitalisierung ausgeschöpft werden soll, ist eine Beteiligung am Innovationsprozess notwendig. Dadurch erweitert sich das Potenzial des Möglichen, aber dies geht nicht von allein. Mögliche Fortschritte erhöhen sich aber nicht im Selbstlauf. Zum einen kann es zu individualistischen Lösungen führen, zum anderen – insbesondere bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – können Wissensdefizite problematische Lösungen hervorbringen.

Es werden Flankierungen regulatorischer Art gefordert. Dazu gehört zunächst das Vorhandensein eines Betriebsrates und der verbesserte Schutz der Beschäftigten bei Betriebsratswahlen. Für den Betriebsrat werden echte Mitbestimmung bei personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten gefordert. Die Behinderung der Betriebsratsarbeit soll ein Officialdelikt mit entsprechenden Sanktionen werden.

Zur Unterstützung der Beteiligung der Belegschaft soll das Digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Unternehmen dienen.