

re Menschen, die vermutlich mal selbständig und dann wieder abhängig beschäftigt sind, eine sichere Altersversorgung aus einer Hand sicherstellen. Dabei muss gerade in der Gründungsphase oder bei niedrigem Einkommen sichergestellt werden, dass die soziale Sicherung nicht zu einer Überforderung führt und Selbständigkeit damit abgewürgt wird.

### Arbeit weiter denken

Die Diskussion über die Arbeitswelt 4.0 wird weitergehen. Neue Trends müssen weiter beobachtet werden, manches muss mit Blick auf die konkreten Auswirkungen ausprobiert werden. Es braucht eine bessere Datengrundlage darüber, wie sich unsere Arbeitswelt in den nächsten Jahren entwickelt. Daher schlägt das BMAS eine neue öffentliche Arbeitsweltberichterstattung unter Beteiligung der Wissenschaft und der Sozialpartner vor.

Als wichtige Voraussetzung für neue Flexibilitätskompromisse sollten weitere Anreize und Instrumente geprüft werden, mit denen Tarifpartnerschaft und Tarifbindung sowie die Gründung von Betriebsräten unterstützt werden kann. Ein entscheidender Aspekt ist es, gute Konzepte in die betriebliche Lebenswirklichkeit zu tragen. Eine neue ressortübergreifende Innovations-, Forschungs- und Transferstrategie „Arbeiten 4.0“ ist dafür notwendig. Gemeinsam mit den Sozialpartnern sollten Themen für Experimentierräume abgestimmt werden, die in Branchen und Betrieben umgesetzt und wissenschaftlich begleitet werden. Experimentierräume (oder auch Lernräume) sind der Oberbegriff im Weißbuch für die Erprobung neuer Ansätze, um im digitalen und demografischen Wandel gute Arbeitsbedingungen zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern. Sie sind ein Beitrag zu einem gemeinsamen Lernprozess von Betriebspartnern, Sozialpartnern, Wissenschaft und Politik. ■

## Debatte: Mehr selbstbestimmte Zeiten für alle – Anmerkungen zum Weißbuch Arbeit 4.0

von Roman Zitzelsberger

### Arbeit neu denken, Schutzrechte stärken

Die IG Metall hat sich mit der Arbeitszeitkampagne aufgemacht, Arbeit neu zu denken.<sup>1</sup> Ausgangspunkt sind die vielfältigen Ansprüche der Beschäftigten. Wie beim inspirierenden Weißbuch Arbeit 4.0 wollen wir damit unseren Beitrag zu einem neuen gesellschaftlichen Flexibilitätskompromiss leisten. Klar ist: Ein Abbau der Schutzrechte kommt für uns nicht in Frage. Neu denken heißt für uns, Schutzrechte auf Höhe der Zeit fortzuentwickeln und auszubauen, damit der Mensch und seine Gesundheit nicht unter die Räder geraten.



↳ Roman Zitzelsberger ist Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg.

Foto: IG Metall

### Mobiles Arbeiten

Auf dem Laptop im Café noch die Präsentation fertig machen. Dieses Bild taucht in der Debatte um die heutige und künftige Arbeitswelt immer wieder auf. Mobiles Arbeiten ermöglicht es den Beschäftigten auch, Arbeit stärker an den eigenen Lebensbe-

<sup>1</sup> <https://www.igmetall.de/mein-leben-meine-zeit-arbeit-neu-denken-22347.htm>

dürfnissen auszurichten. Die IG Metall hat mehrere Tarifverträge zur mobilen Arbeit abgeschlossen. Wichtig dabei: Beschäftigte verfügen über klare Rechte inklusive dem Recht auf Nicht-Erreichbarkeit.

## Mehr Wahlfreiheit für alle

Wenn selbstbestimmte Zeiten das Merkmal von Arbeit 4.0 werden sollen, müssen wir uns zunächst die betriebliche Wirklichkeit anschauen. Das Café-Bild mag sympathisch sein, wird jedoch einem Großteil der heutigen und künftigen Beschäftigten nicht gerecht. Insbesondere drohen Beschäftigte in Schicht und mit taktgebundenen Tätigkeiten übersehen zu werden.

Die Produktion ist heute hochflexibel, die Arbeitszeiten sind jedoch oft zu starr. Schichtarbeit wird es auch künftig geben, deshalb geht es auch um mehr arbeits(zeit)politische Spielräume für diese Beschäftigten. Die Stichworte lauten flexibler Schichtbeginn, mehr Familienfreundlichkeit und größere Handlungsspielräume. Auch in den Büros verfügen längst nicht alle über hohe Freiheitsgrade, eine neue Welle der Standardisierung droht vorhandene Spielräume einzuengen. Die solidarische Gestaltung der Arbeit muss für alle Beschäftigten mehr Wahl-Möglichkeiten eröffnen.

## Viel Arbeit, zu wenig Personal

Das IAB hat jüngst errechnet, dass 2015 rund 1,8 Milliarden Überstunden geleistet wurden. Die Hälfte davon wurde nicht bezahlt! Wir beobachten, dass ausufernde Arbeitszeiten vielfach Ergebnis eines zu großen Arbeitsvolumens bei nicht ausreichender Personalausstattung sind. Ein Lösungsansatz ist mehr Mitbestimmung für die Betriebsräte bei der Personalbemessung.

## Tarifbindung stärken

Das Weißbuch hebt richtigerweise die Bedeutung der Tarifpolitik hervor. Tatsächlich eröffnen Tarifverträge Unternehmen wie Beschäftigten vielfältige Möglichkeiten. Zu nennen sind beispielsweise unsere Tarifverträge zu Arbeitszeitkonten, Qualifizierung und Altersteilzeit. Mehr Spielräume für den Einzelnen lassen sich am besten durch einen kollektiven Rahmen erreichen. Individualität und Kollektivität bedingen sich, diesen Gedanken wollen wir in unserer Betriebs- und Tarifpolitik weiterführen.

## Union Busting entgegenreten

Leider nehmen jüngst Angriffe auf Betriebsräte und gegen die Mitbestimmung zu. Laut einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung wird jede sechste erstmalig durchgeführte Betriebsratswahl durch Arbeitgeber behindert. Auch berichten Betriebsräte und Vertrauensleute davon, dass bestehende Mitbestimmung einem härteren Gegenwind ausgesetzt ist. Egal in welcher Form, Union Busting muss die rote Karte gezeigt werden!

## Beteiligung der Beschäftigten!

Dialoge wie das Weißbuch Arbeit 4.0 sind wichtig, um eine gesellschaftliche Verständigung zu erreichen. Ob Beschäftigte von diesen Dialogen profitieren, entscheidet sich jeweils im Betrieb. Im Betrieb wird über die jeweilige Arbeitszeitkultur entschieden. Damit Rechte aus Gesetzen und Tarifverträgen die Arbeitstage tatsächlich verbessern, setzen wir mehr denn je auf Beteiligung. Wir wollen die Beschäftigten nach ihrer Meinung fragen. Anfang 2017 wird die IG Metall bundesweit eine Beschäftigtenbefragung zur Arbeitszeit durchführen. ■