

Eva M. Welskop-Deffaa\*

## Aufgaben für Gewerkschaften und Sozialpartner in der Arbeitswelt 4.0

Die immer schneller voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt stellt gerade für die Sozialpartner eine größere Herausforderung dar. Nachstehend werden erste Reaktionsmuster aus gewerkschaftlicher Sicht dargestellt.

### I. Digitalisierung – Veränderungen in der Arbeitswelt 4.0

Die wesentlichen Veränderungen der Arbeitswelt der letzten 15 Jahre sind digitalisierungsgetrieben. Und: die Digitalisierung wird auch in den nächsten 15 Jahren Treiber tiefgreifender Veränderungen in der Arbeitswelt bleiben. Mit diesen beiden Sätzen kann zusammengefasst werden, was als gefestigte Überzeugung der meisten Akteure der arbeitswissenschaftlichen und sozialpolitischen Debatte des Jahres 2016 anzusehen ist.<sup>1</sup>

Für Gewerkschaften kommt diese Erkenntnis weder als Überraschung, noch als „Neuland“. Schon 1997 schrieb der damalige Vorsitzende der Postgewerkschaft *Kurt van Haaren* in dem von ihm mit herausgegebenen Buch zur „Arbeit im Multimedia-Zeitalter“:

„Kaum jemand zweifelt mehr daran, dass der Übergang zur so genannten Informationsgesellschaft einen ähnlich grundlegenden Wandel auslösen wird, wie ihn die erste industrielle Revolution mit sich gebracht hat.“ (zit. nach *Lothar Schröder*, S. 12)

Seine Erwartungen haben sich erfüllt: Der größte Teil der Arbeitsplätze gerade in den Dienstleistungsbranchen ist inzwischen „digital ausgestattet“ – im Energiebereich, in den Medien, in der Logistik und im Handel, im IKT-Sektor ohnehin. Ob PC, Laptop, Smartphone, Scanner oder Pflege-roboter – digitale Arbeitsmittel verändern die Prozesse ebenso wie die Organisation der Arbeit. Gleichzeitig wird um die konkrete Ausgestaltung der neuen digitalisierten Arbeit zu „guter digitaler Arbeit“ gerungen – in den Betrieben, in Tarifverhandlungen, in der Politik.

„Es gibt dabei viel zu gewinnen: mehr Selbstbestimmung und Autonomie statt (Selbst-)Ausbeutung; Zukunfts- und Beschäftigungsperspektiven statt Personalabbau; mehr Mitbestimmung und Beteiligung statt Ohnmacht; Zeit- und Ortsouveränität statt entgrenzter Arbeit; mehr freie Zeit statt unbezahlter Überstunden; mehr Qualifizierung und Anerkennung statt Degradierung; Persönlichkeitsrechte statt „gläserne“ Mitarbeiter/innen“ – so heißt es auf der Homepage der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die sich in besonderer Weise für die Durch- und Umsetzung von Leitlinien Guter Arbeit in der digitalen Arbeitswelt einsetzt – für die abhängig Beschäftigten in den Dienstleistungsberufen, aber auch für die alten und neuen Solo-Selbstständigen.<sup>2</sup>

Versucht man die wesentlichen Entwicklungen zu beschreiben, die sich mit der Digitalisierung des Arbeitslebens gerade vollziehen, so sind mit der Entgrenzung von Ort und Zeit, der Entbetrieblichung und der Erwerbshybridisierung die drei Elemente der Veränderung benannt, die für Gewerkschaften und Sozialpartner besondere Herausforderungen mit sich bringen.

### II. Entgrenzung von Ort und Zeit – Antworten der Tarifpolitik

Unterwegs mit dem Smartphone ist der „digitale Nomade“ jederzeit für seinen Chef erreichbar, unterwegs mit dem Laptop hat er jederzeit und von überall her Zugang zu seinen Daten und Arbeitsmitteln. Die damit verbundene Entgrenzung der Arbeit über die Obliegenheiten hinaus, die zwischen 9 und 17 Uhr am Arbeitsplatz zu erledigen waren, gehört zu den großen Veränderungen und Gefahren der digitalen Arbeitswelt.<sup>3</sup> Immer und überall erreichbar zu sein, erhöht den Arbeitsdruck, erhöht die Anzahl unbezahlter Arbeitsstunden (Arbeitszeitreport S. 36 f.) und führt zur Verkümmern der Pausenkultur. Um zum Schutz der jederzeit erreichbaren Arbeitnehmer/innen ein Recht auf Nichterreichbarkeit zu gestalten, sind Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge erprobte Instrumente, die sich auch in der Arbeitswelt 4.0 als Instrumente kollektiver Interessendurchsetzung bewähren. Dabei kann vergleichsweise klassisch zum Beispiel verabredet werden, wann und unter welchen Bedingungen E-Mails nicht beantwortet werden müssen, um so die arbeitsvertraglich geregelten Arbeitszeiten gegen die Versuchen der Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit zu schützen. Das Recht, das Handy im Urlaub auszuschalten, die Interpretation von „Rufbereitschaft 4.0“, das alles sind Themen, die sich in Betriebsvereinbarungen zur Absicherung gegenseitiger Erwartungen in der Arbeitswelt 4.0 ähnlich gestalten lassen wie bislang schon Schichtpläne oder Arbeitszeitkonten.<sup>4</sup> Manches spricht dafür, dass es sich beim Klärungsbedarf zur Nichterreichbarkeit womöglich nur um ein Übergangsphänomen handeln könnte, damit die Generation derer, die mit Papierakten und Anrufen übers Festnetz sozialisiert wurde, vor dem Missverständnis geschützt wird, eine E-Mail sei – auch außerhalb der Dienstzeiten – jenen Schreibern vergleichbar, die in der vordigitalen Welt vom Chef auf den Schreibtisch kamen. Für die Generation der Digital Natives mag diese Klarstellung in einigen Jahren nicht mehr nötig sein – ähnlich wie die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, der rund um die Uhr vor der Tür steht, vom Arbeitnehmer des 21. Jahrhunderts nicht mit der Idee verknüpft wird, man müsse mit diesem Dienstwagen rund um die Uhr für den Betrieb verfügbar sein.

\* Die Autorin ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand.

1 Statt vieler *Lothar Schröder*, Die digitale Treppe. Wie die Digitalisierung unsere Arbeit verändert und wie wir damit umgehen, Frankfurt a. M. 2016 und Weißbuch Arbeiten 4.0, hg. vom BMAS, Berlin 2016.

2 <https://www.verdi.de/themen/digitalisierung/gute-digitale-arbeit>; ver.di ist die DGB-Gewerkschaft, die traditionell auch Solo-Selbstständige, insbesondere aus dem Medienbereich organisiert und berät vgl. <http://mediafon.net>; ob und wie aus der Organisationserfahrung der „alten“ Selbstständigen für die Organisation der Crowdworker zu lernen ist, untersuchen zB *Ayad Al-Ani*, und *Stefan Stumpp*, Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen. Ergebnisse einer Umfrage unter Kreativ- und IT-Crowdworkern. HIIG Discussion Paper Series No. 2015–05.

3 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund/Berlin/Dresden 2016.

4 Besonders bekannt das Beispiel von VW, wo seit August 2011 der Zugriff auf den dienstlichen Server gesperrt wird, an das zuletzt noch einmal *Wolfgang Däubler* erinnerte, vgl. *Wolfgang Däubler*, Herausforderungen für das Arbeitsrecht – Deregulierung, Globalisierung, Digitalisierung in: *Arbeit und Recht* 8–9/2016, S. 325–334, S. 333.

Weitergehend und innovativer als tarifvertragliche Antwort auf die Herausforderungen der Digitalisierung ist das Konzept eines „Tarifvertrags Belastungsschutz“, wie er 2016 zwischen Unternehmen des Telekomkonzerns und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di abgeschlossen wurde. „Mit diesem Tarifvertrag wird ein allgemeiner unternehmensweiter Rahmen vereinbart, mit dem Ziel, Belastungssituationen rechtzeitig erkennen und ihnen möglichst frühzeitig (ggf. auch präventiv) entgegenwirken zu können und damit den Schutz der Arbeitnehmer vor physischen und psychischen Belastungen zu verbessern“ (so § 2 „Ziele und Grundsätze“). Als Instrument zur Feststellung individuell-subjektiv empfundener Belastung wird die erprobte Mitarbeiterbefragung um konzernweite Fragestellungen ergänzt. Objektive Indikatoren wie die Gesundheitsquote oder die Fluktuation kommen als zusätzliche Belastungsermittlungsdaten hinzu. Ein paritätisch besetztes Belastungsschutzgremium bewertet die Daten und berät über die notwendigen Maßnahmen zur Reduzierung der Belastung. Mit diesem flexiblen Ansatz schafft der Tarifvertrag ein starkes Instrumentarium, um die digitalisierungsbedingten Belastungen rechtzeitig aufzuspüren und ihnen einvernehmlich mit einem Maßnahmenkatalog zu begegnen, der auf die konkret identifizierte Belastung zugeschnitten wird.

### III. Entbetrieblichung

Was ver.di und Telekom gemeinsam entwickelt haben, kann als Vorbild für viele Gestaltungsaufgaben in der digitalen Arbeitswelt angesehen werden:

Für Tarifparteien wird es unzweifelhaft zunehmend sinnvoll sein, Tarifverträge dieser Art zu gestalten, um die Risiken der digitalen Arbeitswelt zu begrenzen. Allerdings – und auch das ist Teil der absehbaren Entwicklungen in der Arbeitswelt 4.0 – geraten Instrumente wie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge überall da an ihre Grenzen, wo ein immer größerer Teil der Arbeit gar nicht mehr im Betrieb erbracht wird und Maßnahmen zur Belastungsabwehr über Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen gar nicht mehr umgesetzt, unterstützt und kontrolliert werden können.

Was mit der Telearbeit der frühen Jahre begann, die die häusliche Verdopplung des Firmenarbeitsplatzes zu Hause und den händischen Hin- und Hertransport der Arbeitsinhalte auf Disketten meinte,<sup>5</sup> hat sich inzwischen zu einer dynamischen Verlagerung der Arbeit aus dem Betrieb heraus entwickelt. „Setzt sich dieser Trend fort, dann wird der Betrieb als klassisches Gravitationszentrum der Arbeitswelt erheblich an Bedeutung und prägender Kraft einbüßen. Wenn sich betriebliche Kooperations- und Kommunikationsprozesse zunehmend auf Datennetze verlagern, technisch vermittelt und zu Teilen asynchron stattfinden, dann droht mit einer solchen tendenziellen ‚Auflösung des Betriebs‘ auch die traditionelle Plattform für arbeitsrechtliche Regulierung, soziale Erfahrung, Konfliktaustragung und -moderation in der Arbeitswelt zu schwinden. Der Trend zur Dekonzentration von Arbeit beeinträchtigt damit die Wirksamkeit derjenigen arbeitsrechtlichen Schutz- und Gestaltungsmechanismen – zB der betrieblichen Mitbestimmung –, die sich am Begriff und an der sozialen Realität des Betriebs festmachen.“<sup>6</sup> Die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags, aus deren Abschlussbericht dieses Zitat stammt, macht mit ihrer klaren Beschreibung der offensichtlichen Entbetrieblichung digitaler Arbeit zugleich die Grenzen tarifvertraglicher Regulierung zu Gunsten guter Arbeit sichtbar, denn nur wo betriebliche Mitbestimmungsgremien die

Durchsetzung der Vertragsinhalte eines Tarifvertrags einfordern, erweist sich tarifvertragliche Regulierung als wirksames Instrument zur Abwehr von Überbelastung, technologischer Schutzlosigkeit oder digitaler Überforderung. Um die Durchsetzung (tarif-)vertraglicher Vorschriften in der Arbeitswelt 4.0 zu gewährleisten, braucht es flankierend neue Partnerschaften – Koalitionen der Sozialpartner, die über die tarifvertragliche Absprache hinaus in gemeinsamer Verantwortung im Sozialstaat Regulierungsangebote guter Arbeit machen können.

Gerade im Arbeitsschutzrecht kann ein solcher Impuls von den Sozialpartnern in der Selbstverwaltung der Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungen ausgehen, die gemeinsam die Chance haben, den rechtlichen Rahmen der Richtlinien und Empfehlungen auf die Erfordernisse der Arbeitswelt 4.0 anzupassen. Die Diskussionen und Verfahrensblockaden rund um die neue Arbeitsstättenverordnung haben allerdings gezeigt, dass wir von einer Kultur sozialpartnerschaftlich-verlässlicher Offensive für einen zeitgemäßen Arbeitsschutz 4.0 noch weit entfernt sind.<sup>7</sup>

### IV. Erwerbshybridisierung

Die größte und weitreichendste Veränderung der Arbeitswelt 4.0 geht über die Entbetrieblichung der Arbeit hinaus und verstärkt diese:

Immer öfter wird Arbeit nicht mehr über klassische Arbeitsverträge organisiert – bei der Gestaltung der Verträge, die Leistung und Gegenleistung der Erwerbstätigen und ihrer Auftraggeber verabreden, entwickelt sich ein breites Spektrum zwischen Werkvertrag und Arbeitsvertrag.<sup>8</sup> An die Stelle des klassischen Arbeitsvertrags tritt – nicht nur aber auch über online-Plattformen vermittelt – der Dienstleistungsvertrag, ein Honorarvertrag für Freelancer, die ihre Arbeitsleistung als formal Selbstständige erbringen und für die geleistete Arbeit mit einem Honorar entlohnt werden.

Immer größere Teile des Erwerbseinkommens werden inzwischen in Deutschland in Arbeitsverhältnissen erwirtschaftet, die nicht mehr die Anforderungen eines klassischen Arbeitsvertrags erfüllen, immer mehr Menschen kombinieren im Lebenslauf Phasen abhängiger und Phasen selbstständiger Tätigkeit synchron und diachron.<sup>9</sup> Mit dieser Entwicklung stellt die Digitalisierung das gewachsene Arbeits(schutz)recht ebenso wie die rechtliche Gestaltung sozialer Sicherheit in Frage, die bislang wesentlich am Arbeitsvertrag bzw. am abhängigen Beschäftigungsverhältnis anknüpfen. Die Verantwortung der Gewerkschaften und Sozialpartner zur Neujustierung des Sicherungsnetzes reicht hier weit über ihre Rolle als *Tarifpartner* und *Partner* in der Selbstverwaltung hinaus. Es bedarf einer konstruktiven seismographisch-kompetenten Beratung der Politik durch Arbeitgeberverbände

5 Lothar Schröder, S. 70.

6 Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags „Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“, 1998, S. 126.

7 Vgl. zB die sehr um Objektivität bemühte Darstellung des Prozesses auf [www.menschundbuero.de](http://www.menschundbuero.de).

8 Vgl. Olaf Deimert, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Baden-Baden 2015.

9 Die neue Dynamik hybrider Erwerbsformen erfährt gerade eine zunehmende Beachtung. Für den internationalen Vergleich s. zB Wieteke Conen, Joop Schippers und Karin Schulze Buschhoff, Solo-Selbstständigkeit – zwischen Freiheit und Unsicherheit, WSI Working Paper Nr. 206, Dezember 2016 und für eine Lebensverlaufsanalyse Olga Suprinovic, Stefan Schneck und Rosemarie Kay, Einmal Unternehmer, immer Unternehmer? Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf, IfM-Materialien Nr. 248, Bonn 2016.

und Gewerkschaften, um das gesetzliche Regelwerk entschlossen auf die neuen hybriden Erwerbsverläufe anzupassen und Schutzlücken so schnell wie möglich zu schließen. Offensichtlich drängend ist der Handlungsbedarf in der Rentenversicherung, deren Logik eine gute Absicherung im Alter (nur) ermöglicht, wenn ein Leben lang regelmäßig Beiträge vom Erwerbseinkommen eingezahlt wurden. Altersarmutsrisiken ergeben sich immer dann, wenn Lücken in der Versicherungsbiographie entstehen – sei es aus Gründen der Familienarbeit, der Erwerbslosigkeit oder der nicht versicherungspflichtigen Selbstständigkeit. Mit der Zunahme neuer Formen hybrider Selbstständigkeit nimmt das Risiko der Altersarmut für alle jene Beschäftigten zu, die signifikante Teile ihres Lebenserwerbseinkommens in selbstständiger Tätigkeit erwirtschaften.<sup>10</sup> Es ist wichtig, dass der Gesetzgeber nicht zu lange untätig diese Entwicklung beobachtet, denn Lücken in der Versicherungsbiographie durch Jahre selbstständiger Tätigkeit lassen sich nachträglich nur noch schwer schließen. Eine Ausweitung der Verpflichtung, sich in der gesetzlichen Rentenversicherung zu versichern auf alle Selbstständigen, die nicht in einem berufsständischen Versorgungswerk abgesichert sind, hat in der Alterssicherungspolitik 4.0 hohe Priorität. Die Gewerkschaften haben in ihrer Lobbyarbeit für einen Kurswechsel in der Rentenpoli-

tik dieses Thema bereits adressiert; es ist zu hoffen, dass aus den verschiedenen Vorschlägen, wie die Grundidee umgesetzt werden könnte, spätestens zu Beginn der nächsten Legislaturperiode ein ausgereifter Plan politisch durchgesetzt werden kann.<sup>11</sup>

## V. Fazit

Entgrenzung von Ort und Zeit, Entbetrieblichung und Erwerbshybridisierung wurden als drei wichtige Effekte der Digitalisierung identifiziert. Ohne eine aktive Mitgestaltung der Tarif- und Sozialpartner wird es nicht gelingen, neue Regeln für die Arbeitswelt 4.0 so zu verabreden, dass unter diesen neuen Voraussetzungen wirksam gute Arbeit gestaltbar bleibt. ■

10 Eva M. Welskop-Deffaa, Erwerbshybridisierung oder Altersarmut 4.0. Neue Argumente für die Einbeziehung Selbstständiger in die gesetzliche Rentenversicherung in *Soziale Sicherheit* 8/2016, S. 307–311.

11 Zuletzt fand die Forderung nach einer Ausweitung des Versichertenkreises auch Eingang in das „Gesamtkonzept“ von Andrea Nahles zur Rentenreform (<http://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2016/vorstellung-gesamtkonzept-alterssicherung.html>), aber auch in das Abschlusspapier des Bundesfachausschusses der CDU vom September (<https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++7258235c-a500-11e6-a77c-525400ed87ba.>).

Dr. Klaus-Peter Stiller\*

# Gestaltung der Arbeitswelt und Regelung der Arbeitsbeziehungen durch Tarifverträge

## Modell auch für die Zukunft?

Tarifverträge und speziell Flächentarifverträge sind eine besondere und keineswegs unumstrittene Gestaltungsform des Arbeitsrechts. Antworten auf die Frage, ob Tarifverträge ein Modell für die Zukunft sind, fallen mitunter drastisch aus. Indes sind die Alternativen durch andere Regelungsmöglichkeiten begrenzt – und wie zu zeigen sein wird – doch eher eine schlechte Option.

### I. Einleitung

Als drastische Beispiele sollen die nachfolgenden dienen:

„Man müsste ein Lagerfeuer machen und erst einmal die ganzen Flächentarifverträge verbrennen und das Betriebsverfassungsgesetz dazu und dann das ganze schlank neu gestalten.“ (Michael Rogowski, Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie, 2003.)

„Ist der Flächentarifvertrag am Ende? Leider nein. Aber es wäre zum Abbau der hohen Arbeitslosigkeit wünschenswert, wenn der flächendeckende Lohntarif an sein Ende gebracht würde. Was eine Geschäftsleitung und ein geheim gewählter Betriebsrat miteinander verabreden können und wollen, das nützt beiden. Doch das geltende Gesetz verbietet ihnen in weitgehendem Maße betriebliche Vereinbarungen und zwingt sie stattdessen unter die gemeinsame Fuchtel der Funktionäre des Arbeitgeberverbands und der Gewerkschaft. Beide sind vom einzelnen Betrieb weit entfernt. Beide kämpfen um Prestige und Macht – und um die Erhaltung ihrer umfangreichen hauptamtlichen Bürokratie.“ (Helmuth Schmidt, veröffentlicht in *Der Zeit* am 6.9.2001.)

Inzwischen fallen die Bewertungen des Systems der Tarifverträge anders und meines Erachtens durchaus positiver aus. Dies dürfte verschiedene Ursachen haben. Das zu Anfang dieses Jahrtausends noch mit der Bezeichnung „kranke Mann Europas“ betitelte deutsche Wirtschaftssystem hat seine Stabilität und Funktionsfähigkeit bewiesen, vor allem in der Finanzkrise 2008 ff. Und das trotz der als starr und bürokratisch kritisierten Flächentarifverträge, die vor allem in der sehr erfolgreichen deutschen Industrie nach wie vor eine bedeutende Rolle spielen. Möglicherweise hat das zunächst einschränkend und regulierend wirkende System einige Vorteile, die sich erst auf den zweiten Blick erschließen.

Die inzwischen positiveren oder zumindest weniger negativen Bewertungen könnten auch damit zu tun haben, dass den Kritikern deutlich geworden ist, welche Alternativen es zur Gestaltung durch Tarifverträge gibt. Tarifverträge sind elementarer Bestandteil unserer Arbeitsrechtsordnung. Sie treffen Regelungen und nehmen Gestaltungen vor, die nicht ersatzlos entfallen können. Wenn entsprechende Regelungen und Gestaltungen nicht durch die Sozialpartner mit dem Mittel der Tarifverträge vorgenommen werden, dann werden andere Regelungsoptionen an ihre Stelle treten.

\* Der Autor ist Hauptgeschäftsführer beim Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC).