

Die Zukunft der Arbeit

Die 4-Tage-Woche: Zukunftsmodell für selbstbestimmte Arbeitszeiten

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Nicht erst seit Corona. Die Digitalisierung wirbelt vermeintliche Selbstverständlichkeiten durcheinander, stellt verbindliche Standards und erlernte Normen auf den Prüfstand und erfordert eine Weiterentwicklung und Verbesserung von Schutzstandards, Normen und Gestaltungsprozessen. Arbeit wird zunehmend neu organisiert. Zugleich wandeln sich die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten. Wie, wo, wann, unter welchen Bedingungen Menschen arbeiten: das sind Fragen, um die im betrieblichen Alltag gerungen wird, die gesetzlich reguliert werden – und nur durch eine starke Mitbestimmung im Sinne der Beschäftigten beantwortet werden können.

Vor drei Jahren machte die IG Metall mit ihrer Tarif-Kampagne einen progressiven Vorstoß für eine selbstbestimmte Arbeitszeitpolitik. Dahinter stand die gesellschaftspolitische Vorstellung: Du entscheidest. Mehr Geld – oder mehr Zeit, für Dich, für Deine Familie, für andere sinnstiftende Tätigkeiten. Tarifpolitisch privilegiert sind dabei Menschen mit Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder mit belastenden Tätigkeiten. Der gemeinsam erstrittene Tarifabschluss brachte ihnen ein Mehr an Selbstbestimmung. In Zeiten von Corona und Transformation bleibt die Arbeitszeitpolitik ein wichtiger Hebel.

Die Vier-Tage-Woche ist ein Arbeitszeitmodell für die Zukunft: Wenn die Arbeit in den Betrieben weniger wird, sichert ihre gerechte Verteilung Beschäftigung. Ein zusätzlicher freier Tag fördert Vereinbarkeit, Gesundheit und Geschlechtergerechtigkeit, bietet Freiräume für individuelle Qualifizierung oder andere sinnstiftende Tätigkeiten. Und ein Tag weniger pendeln bedeutet: mehr Klimaschutz, weniger Kosten, weniger Stress.

„Mit der 32-Stunden-Woche können wir bei uns im Stahlwerk trotz Rationalisierungsmaßnahmen seit Jahren Beschäftigung sichern. Mir persönlich geht es mit der kürzeren Arbeitszeit besser: Ich kann mich von den anstrengenden Arbeitstagen erholen und habe mehr Zeit für meine Familie und mein Ehrenamt als Schiedsrichter.“

Marcel Riemer, ArcelorMittal Eisenhüttenstadt

Die gesetzlichen Spielräume bieten ausreichend Flexibilität zur Einführung solch innovativer, gesellschaftlich sinnvoller Arbeitszeitmodelle. Klar ist aber: Weniger Arbeitszeit muss man sich auch leisten können. Die Sozialpartner einiger Branchen haben daher bereits Optionen zur Arbeitszeitreduzierung mit Teillohnausgleich geschaffen. Solche Modelle sollten auch politisch unterstützt werden, z.B. durch Steuerfreiheit für Entgelt-Aufstockungsbeträge. Auch lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten müssen attraktiver werden.

Neue Zeiten brauchen neue Schutzrechte. Beschäftigte haben ein Recht auf gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten. Vor diesem Hintergrund muss der Charakter des Arbeitszeitgesetzes als Arbeitnehmerschutzgesetz erhalten bleiben. Durch mehr Mitbestimmung für Betriebsräte sollte der Gesetzgeber neue Schutzrechte schaffen, um Beschäftigte vor Stress und Überlastung, bspw. aufgrund von Personalmangel zu schützen. Auch die bestehende Brückenteilzeit sollte weiterentwickelt werden.

Die IG Metall fordert daher:

- die politische Förderung der 4-Tage-Woche, z.B. durch Steuerfreiheit für Entgelt-Aufstockungen
- die Verbesserung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeitkonten. Es muss eine bindende Verpflichtung für die Unternehmen geben, Zeitguthaben wirksam vor Insolvenz zu schützen. Für die Beschäftigten muss es möglich sein, Arbeitszeitguthaben beim Wechsel des Arbeitgebers mitzunehmen (Portabilität). Die heutige Regelung, die angesparte Zeit bei der Rentenversicherung zu parken und für einen Altersausstieg nutzen zu können, sorgt zwar dafür, dass die Guthaben nicht verloren gehen, schränkt aber die Verfügung der Beschäftigten über ihre erarbeitete Zeit deutlich ein.
- Hände weg von bestehenden Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit (8 h) und den garantierten, ununterbrochenen Ruhezeiten (11 h)
- die Klarstellung, dass sämtliche Arbeitszeiten erfasst und dokumentiert werden müssen
- ein wirksames Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Personalbemessung
- verpflichtende qualifizierte Personalplanung für Unternehmen
- einen gesetzlich verankerten Anspruch für regelmäßige Teamgespräche von 30 Minuten pro Woche zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -abläufen
- Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und die Weiterentwicklung der Brückenteilzeit. Dazu gehört, dass alle Beschäftigte, also auch diejenigen, die heute schon in Teilzeit beschäftigt sind, im Teilzeit- und Befristungsgesetz einen Rechtsanspruch erhalten, die Arbeitszeit bis zur Vollzeit aufzustocken. Darüber hinaus sind die im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgelegten Betriebsgrößenschwellen von 15 bzw. 45 abzuschaffen. Alle Beschäftigten müssen einen Rechtsanspruch auf eine befristete Arbeitszeitreduzierung haben, die auch wiederholt und ohne Sperrfrist in Anspruch genommen werden kann.

Für gute mobile Arbeit und präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeit darf nicht krankmachen – dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, wo eine Tätigkeit verrichtet wird. Für die Bekämpfung der Corona-Pandemie waren zusätzliche, zeitlich befristete Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes als Beiträge zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten unverzichtbar. Hier gilt es nahtlos anzuknüpfen. Bestehende Lücken im Arbeitsschutz müssen geschlossen werden. Dazu zählen klare Regeln zum Schutz der Gesundheit im Betrieb, ein verbindlicher Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten und die Klarstellung, dass Verstöße gegen Schutzvorschriften kein Kavaliersdelikt sind.

Im Gegensatz zur Telearbeit existiert derzeit keine verbindliche Normierung für mobiles Arbeiten. Die Corona-Pandemie hat den gesetzlichen Regelungsbedarf deutlicher denn je gemacht. Chancen wie Risiken sind sichtbar geworden. Einerseits hat sich gezeigt, dass viel mehr Tätigkeiten das Arbeiten von zuhause zulassen als von Arbeitgebern zuvor behauptet. Andererseits kann unregelmäßige mobile Arbeit aber auch die Gesundheit und das Privatleben der Beschäftigten belasten.

„Regelungen zum Schutz der Gesundheit sind kein bürokratischer Ballast, sondern unverzichtbar für eine humane Arbeitswelt.“

Bernhard Wagner, Betriebsratsmitglied Mercedes-Benz AG, Rastatt

Die Corona-Krise lehrt zudem: Ohne verbindliche Arbeitsstandards keine menschengerechte Arbeit, ohne staatliche Regulierung bleibt die Gesundheit der Beschäftigten auf der Strecke – moralische Appelle verhallen allzu häufig. Der präventive Arbeitsschutz verlangt auch Lösungen für Probleme, die schon vor der Pandemie auf der Agenda des Arbeitsschutzes standen. So fehlen bei psychischen Belastungen noch immer verbindliche Regeln für die Arbeitswelt von heute. Und erst recht für die Arbeit von morgen.

Die IG Metall fordert daher:

- die Einführung eines Rechtsrahmens für mobiles Arbeiten, der u.a. folgende Regelungspunkte beinhaltet:
 - ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für die Einführung von mobiler Arbeit
 - die Einführung eines Rechts auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice für Beschäftigte, durchzusetzen über einen individuellen Rechtsanspruch, das durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen (mittels Betriebs- oder Dienstvereinbarung) auszugestaltet ist und den Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherstellt.
 - die Sicherstellung des Prinzips der Freiwilligkeit für die Beschäftigten
 - klarstellende Regelungen zur Arbeitszeit
 - die Ergänzung von Arbeitsschutzstandards für mobile Arbeit insbesondere im Homeoffice in der Arbeitsstättenverordnung
- das Schließen der Regelungslücke auf dem Feld psychischer Belastungen durch eine Anti-Stress-Verordnung: Durch verbindliche Anforderungen sollen die Arbeitgeber verpflichtet werden, Präventionsmaßnahmen auf dem Feld der psychischen Belastungen umzusetzen.
- Stärkung der Prävention im Arbeitsschutzgesetz: Die Gefährdungsbeurteilung muss in ihren einzelnen Ablaufschritten beschrieben werden. Durch eine Konkretisierung der Präventionsanforderungen sind Rechtsverstöße der Arbeitgeber leichter zu ahnden, so dass zukünftig mehr und bessere Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben durchgeführt werden.
- die Stärkung der staatlichen Aufsichtsbehörden

Die digitale Transformation gestalten – mehr Rechte für Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften

Ob Mensch-Maschine-Kollaboration, Predictive Maintenance oder KI im Office: Die Digitalisierung stellt nicht nur Beschäftigte vor neue Herausforderungen. Betriebsräte müssen sich von externen Sachverständigen unterstützen lassen und wirksame Mitbestimmungsrechte einfordern können. Betriebliche Mitbestimmung und die frühzeitige Einbindung von Betriebsräten stärkt das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung technischer Neuerungen und führt auch dazu, dass digitale Technik optimal zu den Arbeitsaufgaben passt. Gewerkschaften sollten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ergänzend ein digitales Zugangsrecht zu Betrieben erhalten.

Eine Voraussetzung für eine erfolgreiche digitale Transformation unserer Wirtschaft, die Teilhabe der Menschen in allen Regionen und damit für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands, ist eine leistungsstarke digitale Infrastruktur. Dazu braucht es eine realistische Gesamtstrategie des Breitbandausbaus sowie der Bereitstellung des 5G Mobilfunkstandards. Für ersteres bedarf es u.a. zusätzlicher Anreize zum Glasfaserausbau durch den gezielten Einsatz von Fördermitteln. Beim 5G Ausbau geht es auch um die Fähigkeit Europas, 5G-Netze selbst bauen und betreiben zu können und die Entwicklung künftiger Technologien in diesem Bereich selbst in der Hand zu haben.

"Wir brauchen dringend transparente und faire Bedingungen für Crowdworker*innen: Im Internet hat sich eine Arbeitswelt entwickelt, in der einige Unternehmen vorbildlich agieren und ihre Crowdworker*innen als Partner behandeln, andere wiederum Sozialstandards unterlaufen können. Plattformarbeit eröffnet ein enormes Potenzial, das jedoch im Sinne aller Beteiligten gestaltet werden muss."

Irina Kretschmer, Crowdworkerin

In den letzten Jahren haben neue Geschäftsmodelle an Bedeutung gewonnen. Die IG Metall geht davon aus, dass in Deutschland mehrere Millionen Menschen ein Einkommen (haupt- oder nebenberuflich) durch Arbeit auf oder für Internetplattformen erzielen.¹ Nach unseren Informationen hat die Covid-19-Pandemie insgesamt zu einem Wachstum bei den Plattformen geführt, sowohl bei der Auftragslage als auch bei den Neuregistrierungen von Crowdworkern. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Rechte von Crowdworkern gestärkt werden. Erste Ansätze, wie der von der IG Metall vereinbarte code of conduct zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Crowdworking, wollen wir weiterentwickeln.

Die IG Metall fordert daher:

- ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften bzw. ihren Beauftragten. Ihnen ist ein virtueller Zugang zum Betrieb mittels Informations- und Telekommunikationstechnologien (etwa Video- und Telefonkonferenzen, E-Mail, Messenger, Intranet) zu gewähren.
- Initiativ- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in allen Fragen der Arbeitsorganisation, Personalplanung und Beschäftigungssicherung
- ein „prozedurales Mitbestimmungsrecht“ sowie ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und -beziehbarer Daten
- ein Recht auf Hinzuziehung von externen Sachverständigen bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (ohne Prüfung der Erforderlichkeit)
- die Schaffung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes
- Ausbau von Beratungsstrukturen (z.B. bei der BA) mit den Aufgaben:
 - die technologischen Veränderungen abzuschätzen
 - die wissenschaftlichen Erkenntnisse für die Gestaltung von Arbeit (zum Beispiel durch die Finanzierung geeigneter Forschungsprojekte) nutzbar zu machen
 - vorausschauend Alternativen für die Gestaltung von Arbeit zu entwickeln
 - betriebliche Beispiele für „Gute Arbeit“ zu initiieren und zu begleiten
 - finanzielle Ressourcen für Projekte zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit 4.0 und zur Qualifizierung bereitzustellen

¹ Siehe z.B. den vom BMAS geförderten ersten Crowdworking Monitor (2018) der Civey GmbH und der Hochschule Rhein-Waal.

- Akteure in den Betrieben (wissenschaftlich) zu beraten
- Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln sowie Monitoring und Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen
- den Ausbau einer leistungsstarken digitalen Infrastruktur
- die Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte zu verbessern u.a. durch
 - zeitgemäße Weiterentwicklung des Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs
 - Einführung eines Rechts, dass für Soloselbstständige Tarifverträge abgeschlossen werden können
 - Mindesthonorare für Soloselbstständige. Etwa ein Viertel der Solo-Selbstständigen in Deutschland erhalten Entgelte, die unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Bei Plattformbeschäftigten trifft dies unserer Erfahrung nach noch öfter zu. Als Haltelinie nach unten sind deshalb gesetzliche Mindestentgelte für Soloselbstständige erforderlich, diese könnten z.B. an die Entwicklung des allgemeinen Mindestlohns gekoppelt werden.
 - Mitbestimmungsrechte
 - die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in unsere Sozialversicherungssysteme und damit z.B. auch die Pflichtversicherung von Solo-Selbstständigen
 - Beweislastumkehr bei Statusfeststellungsverfahren